ការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

OECD

ការណែនាំស្តីពី
ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់
អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់
ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យ
កាត់ដេរ និងស្បែកជើង

OECD
BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES

ឯកសារនេះត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ ក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់អគ្គលេខាធិការ នៃអង្គការ OECD។ មតិយោបល់ដែលបានបញ្ចេញ និងអំណះអំណាងដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងឯកសារនេះ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈផ្លូវការរបស់ប្រទេសសមាជិកនៃអង្គការ OECD នោះទេ។

ឯកសារនេះ ក៏ដូចជាទិន្នន័យ និងផែនទីណាមួយដែលរួមបញ្ចូលនៅទីនេះ គឺមិនមែនសំដៅចំចំពោះស្ថានភាព ឬអធិបតេយ្យភាពលើទឹកដីណាមួយ ចំពោះការកំណត់ព្រំដែន និងព្រំប្រទល់អន្តរជាតិ និងឈ្មោះនៃទឹកដី ទីក្រុង ឬតំបន់ណាមួយឡើយ។

សូមដកស្រង់ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ ដូច្នេះថា៖

OECD (2018), *ការណែនាំស្តីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង, ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការ OECD នៃទីក្រុងបារីស*

http://dx.doi.org/10.1787/9789264290587-en

ISBN 978-92-64-29057-0 (print)
ISBN 978-92-64-29058-7 (PDF)

រូបថតរក្សាសិទ្ធិដោយ៖ Cover © kieferpix/iStock/Thinkstockphotos.com

Corrigenda to OECD publications may be found on line at:
www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD 2018

អ្នកអាចចម្លង ទាញយក ឬបោះពុម្ពខ្លឹមសារនៃឯកសារ OECD សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន ហើយអ្នកអាចរួមបញ្ចូលការដកស្រង់ខ្លឹមសារចេញពីការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ OECD ទៅលើមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងផលិតផលពហុព័ត៌មាននៅក្នុងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន បទបង្ហាញ ប្លុក គេហទំព័រ និងឯកសារបង្រៀន ដោយត្រូវទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវនៃប្រភព និងការរក្សាសិទ្ធិរបស់ ម្ចាស់កម្មសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឱ្យ។ រាល់សំណើសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ជាសាធារណៈ ឬជាលក្ខណៈពាណិជ្ជកម្ម និងសិទ្ធិបកប្រែគួរតែត្រូវបានដាក់ស្នើទៅកាន់ *right@oecd.org*។ សំណើសុំការអនុញ្ញាតថតចម្លងផ្នែកខ្លះនៃឯកសារនេះសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ជាសាធារណៈ ឬជាលក្ខណៈពាណិជ្ជកម្មនឹងត្រូវដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ទៅកាន់មជ្ឈមណ្ឌលរក្សាសិទ្ធិ (CCC) សូមទាក់ទងទៅកាន់ *info@copyright.com* ឬទៅកាន់មជ្ឈមណ្ឌលបារាំងសម្រាប់ការធ្វើអាជីវកម្មសិទ្ធិចម្លង (CFC) តាមរយៈ *contact@cfcopies .com*

បុព្វកថា

ការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង (តទៅនេះហៅថា "ការណែនាំ") ជួយសហគ្រាសឱ្យអនុវត្តអនុសាសន៍ដែលជាការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ពាក់ព័ន្ធនឹងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដើម្បីជៀសវាង និងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចកើតចេញពីសកម្មភាពនានា និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ការណែនាំនេះ គឺជាការស្វែងរកមធ្យោបាយគាំទ្រលើគោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដើម្បីធានាថាប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងមានភាពសុខដុមស្របជាមួយគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការពង្រឹងមូលដ្ឋាននៃទំនុកចិត្តទៅវិញទៅមករវាងសហគ្រាស និងសង្គមដែលពួកគេកំពុងប្រតិបត្តិការ។ ការណែនាំនេះ ក៏ជួយដល់សហគ្រាសជាមួយនឹងការអនុវត្តនូវអនុសាសន៍ដែលជាការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស។ ការណែនាំនេះ គឺមានលក្ខណៈស្របតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះ និងសិទ្ធិការងារ អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធរបស់ អង្គការ ILO និងសេចក្តីប្រកាសគោលការណ៍ត្រីភាគីរបស់អង្គការ ILO ពាក់ព័ន្ធនឹងសហគ្រាសពហុជាតិ និងគោលនយោបាយសង្គម។ គួបផ្សំជាមួយនឹងម៉ូឌុលរបស់ខ្លួនស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះហានិភ័យជាក់លាក់ ការណែនាំនេះផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសនូវកញ្ចប់ពេញលេញសម្រាប់ប្រតិបត្តិការ និងប្រកពប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។

ការណែនាំនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈដំណើរការពហុភាគី ដោយមានការ

ចូលរួមយ៉ាងស៊ីជម្រៅពីប្រទេសជាសមាជិក និងមិនមែនជាសមាជិកនៃអង្គការ OECD តំណាងមកពីភាគីធុរកិច្ច សហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ហើយត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមការងារស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ។ ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់ដែលមានសមាសភាពរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលដឹកនាំដោយប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចងក្រងការណែនាំនេះឡើង។ ការណែនាំនេះ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីធាតុចូលជាប្រចាំពីសំណាក់សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាយោបល់ និងអ្នកជំនាញផ្សេងទៀត រួមទាំងក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចប្រជុំតុមូលស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ដែលបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ១-២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ក៏ដូចជាក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាសាធារណៈដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងខែកុម្ភៈដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។ ជាលទ្ធផល ការណែនាំនេះមានគោលបំណងអនុវត្តតាមជាក់ស្តែង ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើវិធីសាស្ត្រកែលម្អរួមគ្នាចំពោះបញ្ហាប្រឈមដ៏ស្មុគស្មាញនានា។

ការណែនាំនេះ គឺជាលទ្ធផលកើតចេញពីរបាយការណ៍ស៊ីជម្រៅរបស់ជនបង្គោលជាតិ (NCPs) នៃប្រទេសបារាំង និងអ៊ីតាលី ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងការផ្តួចផ្តើមគំនិតឈានមុខគេរបស់ប្រទេសបែលហ្សិក កាណាដា ដាណឺម៉ាក សហភាពអឺរ៉ុប អាល្លឺម៉ង់ ហូឡង់ ស៊ុយអែត ចក្រភពអង់គ្លេស និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ ការណែនាំនេះ គឺជាការស្វែងរកមធ្យោបាយឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ និងឆ្នាំ២០១៤ ដោយជនបង្គោលជាតិ (NCPs) បន្ទាប់ពីសោកនាដកម្មនៃការដួលរលំអគារ Rana Plaza ។ ការណែនាំនេះ ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់ក្រុមរដ្ឋមន្ត្រីស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ដែលបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ និងសេចក្តីប្រកាសរបស់មេដឹកនាំ G7 ដែលបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ៧-៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ នៅវិមាន Schloss Elmau ដែលបានស្វាគមន៍កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាអន្តរជាតិក្នុងការផ្សព្វផ្សាយស្តីពីស្តង់ដារនៃការ

បំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ឧស្សាហកម្មទូលំទូលាយក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលត្រៀមរួចជាស្រេច។

ការណែនាំនេះត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមការងារ OECD ទទួលបន្ទុកការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវកាលពីថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ និងគណៈកម្មការវិនិយោគ OECD កាលពីថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។

អនុសាសន៍របស់អង្គការ OECD ស្តីពីការណែនាំនេះ ត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សានៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។ ខណៈពេលដែលមិនទាន់មានការចងជាកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់នៅឡើយ អនុសាសន៍នេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំហររួម និងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកនយោបាយរបស់សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការ OECD និងអ្នកដែលមិនជាសមាជិកនៃអង្គការ OECD ដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ។

អង្គការ OECD ក៏បានបង្កើតឡើងនូវការណែនាំតាមតម្រូវការ ដើម្បីជួយដល់សហគ្រាសឱ្យបង្កើតជាខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត ជាពិសេស៖ ការរុករករ៉ែពីតំបន់ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយជម្លោះ និងហានិភ័យខ្ពស់ និស្សារណកម្ម កសិកម្ម និងហិរញ្ញវត្ថុ។

មាតិកា

អនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីការណែនាំលើការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុង វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង 11

បច្ចេកសព្ទប្រើក្នុងការណែនាំ 16

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការណែនាំ 22

សាវតា 22

គោលបំណងនៃការណែនាំ 22

ជនគោលដៅ 23

មូលដ្ឋានសម្រាប់ការណែនាំ 24

ការអនុលោមតាមច្បាប់ 25

អត្ថប្រយោជន៍ 26

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការណែនាំ 28

សេចក្តីផ្តើមស្តីពីការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងគោលគំនិតសំខាន់ៗសម្រាប់អនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ 30

ការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD 33

ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធ 36

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ 38

ការពិចារណាអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ នៅពេលអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ 45

១. រំលេចការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួល ខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធ

គោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រង សហគ្រាស 48
២. កំណត់ការខូចខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ 59
៣. បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ 93
៤. ការតាមដាន 116
៥. ការប្រាស្រ័យទាក់ទង 125
៦. ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណង ដែលសមស្រប 131
ម៉ូឌុល ១. ពលកម្មកុមារ 148
ម៉ូឌុល 2. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ 164
ម៉ូឌុល 3. ពលកម្មដោយបង្ខំរំលេចការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស 179
ម៉ូឌុល 4. ម៉ោងពេលធ្វើការ 192
ម៉ូឌុល 5. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ 198
ម៉ូឌុល 6. សហជីព និងការចរចាសមូហភាព 209
ម៉ូឌុល 7. ប្រាក់ឈ្នួល 218
ការណែនាំអំពីម៉ូឌុលបរិស្ថាន 228
ម៉ូឌុល 8. សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ 230
ម៉ូឌុល 9. ទឹក 237
ម៉ូឌុល 10 . ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ 244

ម៉ូឌុល 11 . ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ *252*

ម៉ូឌុល 12. ប្រតិកម្មដែលទទួលខុសត្រូវពីអ្នកធ្វើការនៅផ្ទះ *262*

តារាងទី

1. ព័ត៌មានដែលត្រូវប្រមូល និងរក្សាទុកសម្រាប់គោលបំណងនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ 59
2. ហានិភ័យក្នុងវិស័យក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង * 63
3. កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ 69
4. កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់........... 86
5. កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ជុំវិញការយល់ដឹងអំពីបរិបទប្រតិបត្តិការ 89
6. ទំនាក់ទំនងទៅនឹងការខូចខាត និងចំណាត់ការសម្រុះសម្រួល 91
7. កត្តាដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ជុំវិញការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស 113
8. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការ និងសមាសភាគជាឧទាហរណ៍...136
9. កត្តាហានិភ័យចំពោះពលកម្មកុមារ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង 150
10. ការជៀតជៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ 168
11. កត្តាហានិភ័យសម្រាប់ពលកម្មដោយបង្ខំក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង 182
12. ការពិពណ៌នាអំពីគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តប្រឆាំងសហជីព 214
13. ឧទាហរណ៍វិធានការកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ និងតាមដានការកែលម្អនៅដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នានៃវដ្តជីវិតរបស់ផលិតផល 249
14. កត្តាហានិភ័យនៃភាពសុចរិតខាងក្រៅ... 256
15. កត្តាហានិភ័យបូរណភាពសហគ្រាសផ្ទៃក្នុង 257

ប្រអប់

1. ច្បាប់ស្តីពីការប្រកួតប្រជែង និងការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ច ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ 44

2. គោលនយោបាយស្ដីពីការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត និងដំណើរការ ផ្សេងទៀត នៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ 52
3. ;យន្តការដើម្បីវាយតម្លៃ និងដោះស្រាយហានិភ័យនៃការខូចខាតលើសពីកម្រិត ២ (ខ. វត្ថុធាតុដើម) 82
4. ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កការខូចខាត តាមរយៈការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដែលមានទំនួលខុសត្រូវ 102
5. អនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យនៅពេលមាន ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដោយប្រយោល 105
6. លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយ អានុភាព 115
7. តួនាទីរបស់រដ្ឋដើម្បីធានាបាននូវការទទួលបានដំណោះស្រាយសំណងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព 134
8. ការបែងចែកខុសគ្នារវាងប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន និងដំណើរការនានាដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយ 141
9. ការរៀបចំយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ 143
10. ការរើសអើង និងការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រ 176
11. កត្តាដែលអាចនឹងជំរុញឱ្យមានការធ្វើការលើសម៉ោងជុំវិញការងារផលិត 195
12. អនុសាសន៍សម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs) 207
13. កិច្ចព្រមព្រៀងពិធីការ 217
14. ការកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសប្រភពដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង 226
15. ក្របខណ្ឌសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារនៅពេលធ្វើការជាមួយអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ 265

អំពីគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD
សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD) គឺជាផ្នែកមួយក្នុងចំណោមផ្នែកទាំងបួននៃសេចក្តីប្រកាស និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ OECD ក្នុងឆ្នាំ១៩៧៦ ស្តីពីការវិនិយោគអន្តរជាតិ និងសហគ្រាសពហុជាតិ (តទៅនេះហៅថា "សេចក្តីប្រកាស")។ អ្នកដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសេចក្តីប្រកាសនេះ បានផ្តល់អនុសាសន៍ថា សហគ្រាសពហុជាតិ (MNEs) ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ និងស្តង់ដារដែលមានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដែលមានគោលបំណងធានាបរិយាកាសវិនិយោគអន្តរជាតិដោយបើកចំហ និងដោយតម្លាភាព ក៏ដូចជាលើកទឹកចិត្តដល់ការរួមចំណែកជាវិជ្ជមានរបស់សហគ្រាសពហុជាតិ ចំពោះវឌ្ឍនភាពសេដ្ឋកិច្ច បរិស្ថាន និងសង្គម។ បច្ចុប្បន្នមានប្រទេសចំនួន ៤៦ ដែលជាអ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសេចក្តីប្រកាសនេះ - ក្នុងនោះប្រទេសចំនួន ៣៥ ជាសមាជិកនៃ OECD និង ១១ ប្រទេសមិនមែនជាសមាជិក OECD ។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ត្រូវបានកែសម្រួលជាច្រើនដងមកហើយ ហើយចុងក្រោយបំផុតវាត្រូវបានកែសម្រួលកាលពីឆ្នាំ២០១១។ គោលការណ៍ទាំងនោះ គឺជាសំណុំដ៏ទូលំទូលាយបំផុតនៃអនុសាសន៍ ដែលគាំទ្រដោយរដ្ឋាភិបាលលើអ្វីដែលបង្កើតបានជាការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ (RBC)។ គោលការណ៍ទាំងនោះគ្របដណ្តប់លើផ្នែកសំខាន់ៗចំនួនប្រាំបួននៃ RBC៖ ការលាតត្រដាងព័ត៌មាន សិទ្ធិមនុស្ស ការងារ និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម បរិស្ថាន ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ ផលប្រយោជន៍អ្នកប្រើប្រាស់ វិទ្យាសាស្រ្ត និងបច្ចេកវិទ្យា ការប្រកួតប្រជែង និងការយកពន្ធ។ អនុសាសន៍ដែលមានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ត្រូវបានដោះស្រាយពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាលចំពោះសហគ្រាសពហុជាតិដែលប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬពីទឹកដីរបស់ពួកគេ។

អនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ អ្នកដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសេចក្តីសម្រេចនេះត្រូវ បង្កើតជនបង្គោលជាតិ (NCP) ដើម្បីបន្តប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD តាមរយៈការធ្វើសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ ឆ្លើយតបចំពោះការសាកសួរនានា និងរួមចំណែកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលកើតឡើង ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំនៅក្នុងករណីជាក់លាក់។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD គឺជាលិខិតតុបករណ៍អន្តរជាតិដំបូងបង្អស់ ដែលរួមបញ្ចូលការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ផ្អែកលើហានិភ័យទៅក្នុងផ្នែកសំខាន់ៗនៃក្រមសីលធម៌អាជីវកម្មចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។

អនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្ដីពីការណែនាំលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

ថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

ជូនចំពោះក្រុមប្រឹក្សា,

ដោយយោងតាម មាត្រា ៥ ត្រង់ចំណុច ខ) នៃអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍ កាលពីថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៦០;

ដោយយោងតាម សេចក្ដីប្រកាសស្ដីពីការវិនិយោគអន្តរជាតិ និងសហគ្រាសពហុជាតិ [C(76)99/FINAL], សេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ [C(2000)96/FINAL ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយ C/MIN(2011)11/FINAL] (តទៅនេះហៅថា "សេចក្ដីសម្រេចស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ"), អនុសញ្ញាស្ដីពីការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសក្នុងប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ, អនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្ដីពីការណែនាំអំពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះធនធានរ៉ែពីតំបន់រងជម្លោះ និងមានហានិភ័យកម្រិតខ្ពស់ [C/MIN(2011)12/FINAL ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយ C(2012)93], អនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្ដីពីក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសម្រាប់ការវិនិយោគ [C(2015)56/REV1], អនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្ដីពីការណែនាំរបស់ OECD-FAO សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកសិកម្មដែលមានទំនួលខុសត្រូវ [C(2016)83], និងអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្ដីពីការណែនាំការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ប្រកបដោយអត្ថន័យនៅក្នុងវិស័យនិស្សារណកម្ម [C(2016)100];

គួររំលឹកឡើងវិញថា គោលបំណងរួមរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យគោរពតាមគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ (តទៅនេះហៅថា "គោលការណ៍ណែនាំ") គឺដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការ

ទទួលខុសត្រូវ។

គួររំលឹកបន្ថែមជាថ្មីថា សេចក្តីសម្រេចស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំមានសេចក្តីថា គណៈកម្មការវិនិយោគត្រូវសហការជាមួយជនបង្គោលជាតិ ដើម្បីបន្តរបៀបវារៈដោយសកម្ម និងដោយសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ណែនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងចំណោមសហគ្រាស ពាក់ព័ន្ធនឹងផលិតផលជាក់លាក់ តាមតំបន់ តាមវិស័យ ឬឧស្សាហកម្ម;

យោងតាមការពិចារណាលើ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សហគមន៍អន្តរជាតិ ជាពិសេសអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង;

ដោយទទួលស្គាល់ថា ការកសាងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ពិតជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព ជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានចំនួនដ៏ច្រើនលើសលប់ក្នុងវិស័យមួយនេះ ការគោរពច្បាប់ការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស និងការបំពេញតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីបរិស្ថាន;

ដោយទទួលស្គាល់ថា រដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ សហគ្រាស និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចទាញយកសមត្ថភាព និងតួនាទីរៀងៗខ្លួន ដើម្បីកសាងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់សង្គមយ៉ាងទូលំទូលាយ;

ដោយកត់សម្គាល់ឃើញថា ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គឺជាដំណើរការបន្តដោយសកម្ម និងប្រតិកម្ម ដែលសហគ្រាសអាចបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិការងារ ការការពារបរិស្ថាន និងការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ;

ដោយយោងតាម ការណែនាំរបស់ OECD ស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង [C(2017)63/ADD1] (តទៅនេះហៅថា "សេចក្តីណែនាំ") ដែលអាចត្រូវបានកែប្រែតាមការសមស្របដោយគណៈកម្មការវិនិយោគ;

ដោយកត់សម្គាល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំនេះបានស្នើឡើងនូវក្របខណ្ឌសម្រាប់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដោយពណ៌នាអំពីដំណើរការដែលសហគ្រាសគួរអនុវត្តតាមដើម្បីកំណត់ វាយតម្លៃ កាត់បន្ថយ និងពិចារណាចំពោះរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាព ឬទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ និងរួមបញ្ចូលវិធានការលម្អិតចំពោះការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងនឹងពលកម្មកុមារ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ ពលកម្មដោយបង្ខំ ម៉ោងពេលធ្វើការ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សហជីព និងការចរចាសមូហភាព ប្រាក់ឈ្នួល សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ទឹក ការបញ្ចេញឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ និងប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដែលមានការទទួលខុសត្រូវពីបុគ្គលិកធ្វើការនៅផ្ទះ។

តាមសំណើរបស់គណៈកម្មការវិនិយោគ៖

I. **សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា** ទាំងសមាជិក និងមិនមែនសមាជិកដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវអនុសាសន៍នេះ (តទៅនេះហៅថា "អ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់") ហើយប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធជនបង្គោលជាតិរបស់ពួកគេចំពោះគោលការណ៍ណែនាំ (តទៅនេះហៅថា "NCPs") ត្រូវជំរុញយ៉ាងសកម្មនូវការប្រើប្រាស់ការណែនាំក្នុងចំណោមសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬពីទឹកដីរបស់ពួកគេ ក្នុងគោលបំណងធានាថាពួកគេគោរពតាមស្តង់ដារដែលបានព្រមព្រៀងជាអន្តរជាតិលើការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងខ្សែចចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ដើម្បីបង្ការផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃសកម្មភាពរបស់ពួកគេ និងរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព;

II. **សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា** ដោយឡែកចំពោះអ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវិធានការនានា ត្រូវគាំទ្រយ៉ាងសកម្មដល់ការអនុម័តក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដូចមានចែងនៅក្នុងការណែនាំក្នុងចំណោមសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬពីដែនដីរបស់ពួកគេ;

III. **សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា** អ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់ និងប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធជនបង្គោលជាតិរបស់ពួកគេ ដោយមានការគាំទ្រពីលេខាធិការដ្ឋាន OECD ត្រូវធានាឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយបំផុត និងការប្រើប្រាស់យ៉ាងសកម្មនូវការណែនាំនេះក្នុងចំណោមសហគ្រាស (រួមទាំងអ្នកផលិតវត្ថុធាតុដើម និងសរសៃអំបោះ ក្រុមហ៊ុនផលិតវត្ថុធាតុ និងដំណើរការ ក្រុមហ៊ុនផលិតគ្រឿងបន្លាស់ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតសម្លៀកបំពាក់ ម៉ាកយីហោ អ្នកលក់រាយ និងអន្តរការីរបស់ពួកគេ) ក៏ដូចជាលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ការណែនាំនេះសម្រាប់ជាធនធានដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ តួយ៉ាងដូចជាសមាគមឧស្សាហកម្ម សហជីព អង្គការសង្គមស៊ីវិល គំនិតផ្តួចផ្តើមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមតាមវិស័យ និងរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ទៅគណៈកម្មការវិនិយោគអំពីសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ និងការអនុវត្តទាំងឡាយ;

IV. **សូមស្នើឱ្យ** អ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់ និងអគ្គលេខាធិការជួយផ្សព្វផ្សាយអនុសាសន៍នេះ;

V. **សូមស្នើឱ្យ** អ្នកមិនមែនជាអ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់យកចិត្តទុកដាក់ និងគោរពតាមអនុសាសន៍នេះ។

VI. **សូមណែនាំឱ្យ** គណៈកម្មការវិនិយោគត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសាសន៍នេះ និងរាយការណ៍ទៅក្រុមប្រឹក្សាមិនលើសពីប្រាំឆ្នាំម្តងបន្ទាប់ពីការអនុម័ត និងតាមការសមស្របជាបន្តបន្ទាប់។

បច្ចេកសព្ទប្រើក្នុងការណែនាំ

ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន

ផលប៉ះពាល់លើបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដែលរួមមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាក់ទងនឹងការលាតត្រដាងព័ត៌មាន សិទ្ធិមនុស្ស ទំនាក់ទំនងការងារនិងឧស្សាហកម្ម បរិស្ថាន ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក ពុករលួយ និងការជំរិតទារប្រាក់ និងផលប្រយោជន៍ពីអ្នកប្រើប្រាស់។

ពាក្យ 'គ្រោះថ្នាក់' ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការណែនាំនេះ ដើម្បីយោងសំដៅដល់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងឡាយ។

ទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច

រួមបញ្ចូលទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូអាជីវកម្ម អង្គភាពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន និងអង្គភាពមិនមែនរដ្ឋ ឬអង្គភាពរដ្ឋផ្សេងទៀតដែលផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន។

ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មអាចរួមបញ្ចូលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬដៃគូអាជីវកម្មផ្សេងទៀតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, សេចក្តីពន្យល់ ៤៥)

ចំណុចជាប់គាំង (choke points) "ចំណុចជាប់គាំង" រួមមាន៖

- ចំណុចគន្លឹះនៃការផ្លាស់ប្តូរទម្រង់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់
- ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលជាទូទៅមានរួមបញ្ចូលតួអង្គតិចតួចដែលដំណើរការភាគច្រើននៃទំនិញ
- ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាមួយនឹងលទ្ធភាពមើលឃើញ និងការគ្រប់គ្រងលើកាលៈទេសៈនៃផលិតកម្ម និងការធ្វើពាណិជ្ជកម្មចរន្ត។

ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ

ផែនការកំណត់ពេលវេលា និងសកម្មភាព ដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី៣។

ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់

សហគ្រាសមួយមានទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

ការរើសអើង

ការបែងចែក ការមិនរាប់បញ្ចូល ឬការពេញចិត្តណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ការដកជាតិកំណើត ឬដើមកំណើតសង្គម (ក្នុងចំណោម

	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀត) "ដែលមានឥទ្ធិពលលើការបង្ខូចតម្លៃ ឬធ្វើឱ្យខូចសមភាពនៃឱកាស និងការផ្តល់តម្លៃក្នុងការងារ ឬមុខរបរ។ "។ (អនុសញ្ញា ILO [No.111])។
ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់	ដំណើរការដែលសហគ្រាសនីមួយៗអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណ ទប់ស្កាត់ កាត់បន្ថយ និងកំណត់ពីរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។ ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ អាចត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យសហគ្រាសយ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយផ្តល់ថាវាអាចលើសពីការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសំខាន់ចាំបាច់ចំពោះសហគ្រាសខ្លួន ដើម្បីរួមបញ្ចូលហានិភ័យនៃការខូចខាតដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំ។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, សេចក្តីពន្យល់ ១៤)។
ពលកម្មដោយបង្ខំ	រាល់ការងារ ឬសេវាកម្មដែលធ្វើឡើងពីជនណាម្នាក់ក្រោមការគំរាមកំហែងនៃការដាក់ពិន័យណាមួយ ហើយដែលបុគ្គលនោះមិនបានផ្តល់ជូនខ្លួនឯងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ (ILO, អនុសញ្ញាស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៣០ [លេខ 29])។
ការរើសអើងផ្អែកលើភេទ	ការបែងចែក ការផាត់ចេញ ឬការរឹតត្បិតណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការប្រកាន់ភេទដែលមានឥទ្ធិពល ឬគោលបំណងធ្វើឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ការទទួលស្គាល់ ការអាស្រ័យផល ឬការអនុវត្តដោយស្ត្រីភេទ ដោយមិនគិតដល់ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់ពួកគេ ដោយផ្អែកលើសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី រវាងសិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន។ នេះនឹងត្រូវអនុវត្តចំពោះសេណារីយ៉ូ ទោះបីជាគ្មានចេតនានៃការរើសអើងក៏ដោយ។ ការផ្តល់តម្លៃឱ្យដូចគ្នា ឬអព្យាក្រឹតភាពចំពោះស្ត្រី និងបុរស អាចជាការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី ប្រសិនបើការផ្តល់តម្លៃបែបនេះមានលទ្ធផល ឬមានផលប៉ះពាល់ដោយសារស្ត្រីត្រូវបានបដិសេធចំពោះការប្រើសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដោយសារមិនមានការទទួលស្គាល់ពីគុណវិបត្តិ និងវិសមភាពយេនឌ័រដែលមានពីមុនមក ដែលស្ត្រីកំពុងប្រឈម។ (អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ)។

គ្រោះថ្នាក់	ពាក្យ "គ្រោះថ្នាក់" ត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងការណែនាំនេះ ដើម្បីសំដៅដល់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងឡាយ។
ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល	សហគ្រាសមួយផ្តល់ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល (ឧ. វត្ថុធាតុដើម ឬផលិតផលសម្រេច) តាមរយៈអន្តរការីណាមួយ។
អានុភាព	នៅពេលដែលសហគ្រាសមួយមានសមត្ថភាពធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការអនុវត្តខុសឆ្គងរបស់អង្គភាពណាមួយដែលបណ្តាលឱ្យមានការខូចខាត។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, សេចក្តីពន្យល់ ១៩)។
ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ	ការចូលរួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈដោយការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាជាពីរផ្លូវ និងអាស្រ័យលើចេតនាល្អរបស់អ្នកចូលរួមទាំងសងខាង។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, សេចក្តីពន្យល់ ២)។
ការបន្ធូរបន្ថយ	"ការបន្ធូរបន្ថយ" សំដៅលើសកម្មភាពដែលធ្វើឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់គ្រោះថ្នាក់ ប្រសិនបើហេតុការណ៍អវិជ្ជមានណាមួយកើតឡើង។ វិធានការកាត់បន្ថយអាចត្រូវបានធ្វើឡើងមុន អំឡុងពេល ឬក្រោយហេតុការណ៍ក្នុងគោលបំណងកាត់បន្ថយកម្រិតនៃការខូចខាត។
ការបង្ការ	"ការបង្ការ" សំដៅលើសកម្មភាពដែលធ្វើឡើងដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់កើតឡើង ឬកើតឡើងសារជាថ្មី។ ម្យ៉ាងទៀត វិធានការបង្ការត្រូវបានធ្វើឡើងមុនពេលមានគ្រោះថ្នាក់។ ការណែនាំនេះប្រើពាក្យ "បង្ការ" យ៉ាងទូលំទូលាយ ដើម្បីរួមបញ្ចូលសកម្មភាពដែលមានចេតនាបញ្ឈប់គ្រោះថ្នាក់មិនឱ្យកើតឡើង។
ការផ្តល់សំណង	ការផ្តល់សំណងសម្រាប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងឡាយ។
ហានិភ័យ	តាមរយៈការណែនាំនេះ "ហានិភ័យ" សំដៅលើការខូចខាតណាមួយដល់បុគ្គល អង្គការ និងសហគមន៍ផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិការងារ និងបរិស្ថាន។ ការណែនាំនេះមិនផ្តោតលើហានិភ័យចំពោះអាជីវកម្មខ្លួនឯងនោះទេ។
ផ្អែកលើហានិភ័យ	នីតិវិធីដែលសហគ្រាសអនុវត្តដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ឱ្យមានសមាមាត្រទៅនឹងសភាពភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត។

ហានិភ័យក្នុងវិស័យ

ហានិភ័យក្នុងវិស័យ គឺជាហានិភ័យដែលកើតមាននៅក្នុងវិស័យណាមួយ។ ហានិភ័យក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងរួមមាន៖ ពលកម្មកុមារ; ការរើសអើង; ពលកម្មដោយបង្ខំ; លើសម៉ោងធ្វើការ; ទាក់ទងនឹងការងារនិងសុខភាព; ការរំលោភលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងអង្គការតំណាងដោយការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចរចាជាសមូហភាព។ ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ការរើសអើង; សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់; ការប្រើប្រាស់ទឹក; ការបំពុលទឹក; ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់; ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី II ម៉ូឌុលស្តីពីហានិភ័យក្នុងវិស័យសម្រាប់ការណែនាំលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដែលកំណត់គោលដៅសម្រាប់ហានិភ័យក្នុងវិស័យ។

ភាគីពាក់ព័ន្ធ

ភាគីពាក់ព័ន្ធរួមមាន បុគ្គល ឬក្រុមដែលមាន ឬអាចរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលពីសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស និងដៃគូសន្ធនារបស់ខ្លួន។

ការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត

ការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត គឺនៅពេលដែលបុគ្គល ឬសហគ្រាសអនុវត្តសេវាកម្ម ឬសកម្មភាពចាំបាច់សម្រាប់ការបិទបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់សហគ្រាសមួយផ្សេងទៀត។

ហានិភ័យអនុវិស័យ

ហានិភ័យដែលមានតែម្យ៉ាងគត់ចំពោះអនុវិស័យនៃវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ឧទាហរណ៍អនុវិស័យរួមមាន សម្លៀកបំពាក់កីឡា ស្បែកជើងឯកសណ្ឋាន។ល។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់

ដោយសាមញ្ញ ការណែនាំនេះប្រើពាក្យ "អ្នកផ្គត់ផ្គង់" ដើម្បីរួមបញ្ចូលទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចទាំងអស់ដែលផ្តល់ជាផលិតផល ឬសេវាកម្មដល់សហគ្រាស ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល។ ដូច្នេះ "អ្នកផ្គត់ផ្គង់" អាចរួមបញ្ចូលក្រុមហ៊ុនផលិត អ្នកផលិតវាយនភណ្ឌ និងកសិករ ប៉ុន្តែក៏អាចរួមបញ្ចូលអន្តរការីផងដែរ តួយ៉ាងដូចជាភ្នាក់ងារទិញ អ្នកផ្តល់ភស្តុភារ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទំនិញសកល និងអ្នកកែច្នៃ។

លទ្ធភាពតាមដាន

ដំណើរការដែលសហគ្រាសតាមដានលើវត្ថុធាតុ និងផលិតផល និងលក្ខខណ្ឌដែលវត្ថុធាតុ និងផលិតផលទាំងនោះត្រូវបានផលិតតាមរយៈខ្សែ

ចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការណែនាំ

សាវតា

វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងផ្តល់ការងារដល់កម្មករដែលមានជំនាញតូចតាចរាប់លាននាក់ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី និងដើរតួជាកត្តាលីករក្នុងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន។ ដូចនេះ សហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យនេះ មានសក្តានុពលក្នុងការបង្កើតកំណើនការងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ តាមរយៈប្រតិបត្តិការ និងប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស និងការរំលោភកម្លាំងពលកម្ម និងការបង្កផលអាក្រក់ដល់បរិស្ថានក្នុងចំណោមសហគ្រាស គឺបានកើតមានឡើងទូទាំងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យមួយនេះ។ ខណៈដែលផលប៉ះពាល់បែបនេះមិនមែនជារឿងថ្មីថ្មោងសម្រាប់វិស័យ នេះ លក្ខណៈនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលទំនើប - មានដូចជាដំណាក់កាលនៃដំណើរការផលិតកម្មដែលកំពុងរីករាលដាលនៅទូទាំងប្រទេសចម្រុះផ្សេងៗ រយៈពេលខ្លី និងទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកទិញ-អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងរយៈពេលខ្លី - អាចកាត់បន្ថយលទ្ធភាពមើលឃើញ និងការគ្រប់គ្រងលើខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស ហើយអាចបង្កើតបញ្ហាប្រឈមនានាសម្រាប់សហគ្រាសក្នុងការបំពេញទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងបរិបទនេះ ហានិភ័យនៃបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងការរំលោភបំពានការងារ ការខូចខាតបរិស្ថាន និងហានិភ័យនៃបញ្ហាសុចរិតភាព គួរតែត្រូវបានគ្រប់គ្រងនៅទូទាំងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីធានាថាផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននៃឧស្សាហកម្មសកលនេះត្រូវបានពង្រីកជាអតិបរមា។

គោលបំណងនៃការណែនាំ

គោលបំណងនៃការណែនាំនេះ គឺដើម្បីគាំទ្រការយល់ដឹងទូទៅលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD ។ ការណែនាំនេះ ផ្តល់ជាអនុសាសន៍សម្រាប់សហគ្រាសលើរបៀបអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ ដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ គួរតែបន្តធ្វើ ដោយ

សកម្ម និងប្រតិកម្ម ហើយអនុវត្តដោយភាពបត់បែន និងមិនគួរឈានទៅរកវិធីសាស្ត្រចាំតែបំពេញតាមតម្រូវការទាំងអស់ ឬ "គូសប្រអប់" នោះទេ។

ជនគោលដៅ

ការណែនាំនេះ គឺជាប់ពាក់ព័ន្ធចំពោះសហគ្រាសទាំងអស់ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ដែលកំពុងស្វែងរកលទ្ធភាពអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងអ្នកផលិតវត្ថុធាតុដើម និងសរសៃអំបោះ ក្រុមហ៊ុនផលិតនិងដំណើរការវត្ថុធាតុ ក្រុមហ៊ុនផលិតគ្រឿងបន្លាស់ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតសម្លៀកបំពាក់ ម៉ាកយីហោ អ្នកលក់រាយ និងអន្តរការីរបស់ពួកគេ។

ដូច្នេះ ការណែនាំនេះក៏ជាប់ពាក់ព័ន្ធផងដែរចំពោះ៖

- សហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចផ្សេងៗតាមខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ រួមទាំងអ្នកជំនួញទំនិញសកល ភ្នាក់ងារទិញ អ្នកចែកចាយ។ល។
- សហគ្រាសធុនតូច មធ្យម និងធំ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យដូចគ្នា។ ទន្ទឹមនឹងការរំពឹងទុកលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គេអាចអនុវត្តបានចំពោះសហគ្រាសទាំងអស់ដោយមិនគិតពីទំហំរបស់ពួកគេ ហើយការណែនាំនេះស្វែងរកលទ្ធភាពគូសបញ្ជាក់ពីករណីដែលសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម អាចជ្រើសរើសដើម្បីប្រើប្រាស់យន្តការផ្សេងៗសំដៅអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះផ្អែកតាមធនធានរបស់ខ្លួន ទីតាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងអានុភាព។ សូមមើលត្រង់សេចក្តីផ្តើម។
- សហគ្រាសដែលជាកម្មសិទ្ធិឯកជន គ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ ឬចម្រុះ។

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ត្រូវបានដាក់បញ្ជូនទៅសហគ្រាសពហុជាតិ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ការណែនាំនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តល្អសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ហើយមិនមានគោលបំណងណែនាំពីភាពខុសគ្នានៃការប្រតិបត្តិរវាងសហគ្រាសពហុជាតិ និងសហគ្រាសក្នុង

ស្រុកនោះទេ។[1]

ការណែនាំនេះ ក៏អាចប្រើជាឯកសារយោងសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីយល់ពីវិធានការទាំងឡាយ ដែលសហគ្រាសត្រូវបានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យអនុវត្តទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់របស់ពួកគេ។ វាអាចត្រូវបានប្រើដោយជនបង្គោលជាតិ (NCPs) ចំពោះគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដើម្បីលើកកម្ពស់គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD។[2] ជាចុងក្រោយ អនុសាសន៍នៅក្នុងការណែនាំនេះគឺពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ភាគីទីបីណាមួយ ដូចជាគំនិតផ្តួចផ្តើមពីគ្រប់វិស័យ និងពហុភាគីពាក់ព័ន្ធដែលជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការលើជំហានមួយចំនួន ឬទាំងអស់នៃដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។

មូលដ្ឋានសម្រាប់ការណែនាំ

[1] និយមន័យច្បាស់លាស់នៃសហគ្រាសពហុជាតិ (MNEs) មិនតម្រូវឱ្យមានសម្រាប់គោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD នេះទេ។ សហគ្រាសទាំងនេះ ដំណើរការលើគ្រប់វិស័យនៃសេដ្ឋកិច្ច។ ជាធម្មតាពួកគេមានក្រុមហ៊ុន ឬអង្គភាពផ្សេងទៀតដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសច្រើនជាងមួយ ហើយដូច្នេះពួកគេអាចផ្សារភ្ជាប់កិច្ចសម្របសម្រួលលើប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនតាមវិធីផ្សេងៗ... គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ត្រូវបានដាក់បញ្ជូនទៅកាន់អង្គភាពទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសពហុជាតិ (ក្រុមហ៊ុនមេ និង/ឬអង្គភាពក្នុងស្រុក)។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, I, 4)។

[2] អនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ២០១១ ជនបង្គោលជាតិ (NCPs) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីដើម្បីបន្តប្រសិទ្ធភាពនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដោយធ្វើសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ ឆ្លើយតបចំពោះការសាកសួរនានា និងរួមចំណែកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតឡើងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំនៅក្នុងករណីជាក់លាក់។ ការណែនាំនេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយ NCPs ដើម្បីលើកកម្ពស់គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ប៉ុន្តែមិនមានបំណងបម្រើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការដាក់ស្នើករណីជាក់លាក់នោះទេ។ សូមមើលផងដែរនូវគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, សេចក្តីពន្យល់ស្តីពីការអនុវត្តនីតិវិធីនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ, 25 ។

ការណែនាំនេះគឺផ្អែកលើគោលការណ៍ អនុសាសន៍ និងស្តង់ដារដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD។ ដូចនេះ វាមានគោលបំណងបញ្ជាក់ពីការរំពឹងទុកដែលមានស្រាប់នៅក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ប៉ុន្តែមិនមានបំណងបង្កើតការរំពឹងទុកណាមួយថែមទៀតឡើយ។ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក៏ដូចជាការណែនាំនេះ គឺមានគោលបំណងស្របតាមគោលការណ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស (UNGPs) និងអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ដែលពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គការ ILO ។

ការណែនាំនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការកសាងដំណើរការពហុភាគីលើរបាយការណ៍ដែលបានមកពីជនបង្គោលជាតិអ៊ីតាលី និងជនបង្គោលជាតិបារាំងស្តីពីខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរ។[3] ការគោរពតាមការណែនាំនេះ គឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត និងមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ឡើយ។[4]

ការអនុលោមតាមច្បាប់

ការគោរពច្បាប់ក្នុងប្រទេស គឺជាកាតព្វកិច្ចដំបូងបំផុតរបស់សហគ្រាស

[3] សូមមើល NCP បារាំងសម្រាប់គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ (2013), *របាយការណ៍ NCP ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់*, ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ទីក្រុងប៉ារីស។ NCP អ៊ីតាលីសម្រាប់គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ (2014), *របាយការណ៍ស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរ, អនុសាសន៍របស់ NCP អ៊ីតាលីស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ*, ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច - អគ្គនាយកដ្ឋានឧស្សាហកម្ម, គោលនយោបាយ, ការប្រកួតប្រជែង, និងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (DGPICPMI) ទីក្រុងរ៉ូម។

[4] ខណៈពេលដែលការណែនាំនេះមិនមែនបង្កើតជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នៅឡើយ ការអនុវត្ត ស្តង់ដារ និងគោលការណ៍មួយចំនួនដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីណែនាំនេះ ក៏អាចត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ជាតិផងដែរ ឧ. តម្រូវការនៃការរាយការណ៍មិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ។

នីមួយៗ។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD មិនមែនជាការជំនួស ឬមិនគួរត្រូវបានចាត់ទុកថាការផាត់ចោលនូវច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិក្នុងប្រទេសនោះទេ។ ខណៈពេលដែលគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD អាចមានវិសាលភាពទូលំទូលាយជាងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិក្នុងប្រទេសនៅក្នុងវិស័យជាច្រើន ក៏គោលការណ៍នេះមិនគួរ និងមិនមានបំណងដាក់សហគ្រាសឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រឈមចំពោះលក្ខខណ្ឌតម្រូវណាមួយទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងប្រទេសដែលច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ មានភាពចម្រូងចម្រាស់ជាមួយនឹងគោលការណ៍ផ្នែកច្បាប់ និងស្តង់ដារនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD នោះសហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីគោរពតាមគោលការណ៍ និងស្តង់ដារទាំងនោះឱ្យបានពេញលេញបំផុត ដែលមិនអាចឱ្យពួកគេបំពានច្បាប់ក្នុងប្រទេសជាដាច់ខាត។

អត្ថប្រយោជន៍

ការណែនាំនេះ គាំទ្រដល់គោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក្នុងការធានាថាប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសមានភាពសុខដុម ស្របជាមួយគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល សំដៅពង្រឹងមូលដ្ឋាននៃទំនុកចិត្តទៅវិញទៅមករវាងសហគ្រាស និងសង្គមដែលពួកគេកំពុងប្រតិបត្តិការ និងអាចកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសនីមួយៗផងដែរ។

ការណែនាំនេះ ក៏នឹងគាំទ្រដល់សហគ្រាសក្នុងការអនុវត្តអនុសាសន៍នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និង UNGPs និងស្តង់ដារ RBC ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត តួយ៉ាងដូចជាសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិក្នុងការងារ អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ ILO និងសេចក្តីប្រកាសត្រីភាគីរបស់ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ទាក់ទងនឹងសហគ្រាសពហុជាតិ និងគោលនយោបាយសង្គម។

លើសពីនេះ ការណែនាំនេះក៏អាចជួយដល់សហគ្រាសក្នុងការបំពេញការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិចំពោះការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចនៅក្នុងយុត្តាធិការ ដែល

តម្រូវឱ្យមានការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់ RBC រួមទាំងការរាយការណ៍អំពីហានិភ័យដែលមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ។ ជាចុងក្រោយ ការណែនាំនេះអាចគាំទ្រដល់អាជីវកម្មក្នុងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយរដ្ឋាភិបាល កម្មករនិយោជិត និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល។

អត្ថប្រយោជន៍រំពឹងទុកផ្សេងទៀតសម្រាប់សហគ្រាសដែលអនុវត្តការណែនាំនេះ រួមមាន៖

- បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញតាមការរំពឹងទុករបស់អតិថិជន និងផ្នែកទីផ្សារទាក់ទងនឹងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់សហគ្រាសដែលចូលរួម និងសហគ្រាសក្នុងវិស័យនេះ។
- បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាសកលយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួននៅទូទាំងសំណុំតែមួយនៃស្តង់ដារ RBC និងនៅទូទាំងការិយាល័យ ទីតាំងប្រទេស និងតំបន់ ដោយមានការគាំទ្រដល់ឯកសណ្ឋានភាពកាន់តែល្អប្រសើរនៃលទ្ធផលប្រតិបត្តិការ និងប្រសិទ្ធផល និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុលោមតាម ហើយករណីខ្លះក៏ជាការសន្សំសំចៃលើការចំណាយផងដែរ។
- បន្ថយផលរំខាននៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងហានិភ័យលើបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក្នុងរយៈពេលវែង។

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការណែនាំ

ផ្នែកទី I

ការណែនាំស្តីពីការអនុវត្ត កាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់ វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

ផ្នែកនេះចាប់ផ្តើមពីការណែនាំកម្រិតខ្ពស់ចំពោះការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងកត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ការពិចារណាសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ការសហការ និងយេនឌ័រ - ដែលអាចត្រូវបានអនុវត្តនៅទូទាំងផ្នែកទី I និងផ្នែកទី II - ក៏ត្រូវបានរួមបញ្ចូលផងដែរ។ ចំណុចស្នូលនៃផ្នែកទី I គឺជាសំណុំនៃការណែនាំអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងអាចដំណើរការដោយយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ។ ផ្នែកវងនីមួយៗស្របគ្នាទៅនឹងដំហានផ្សេងគ្នានៃដំណើរការ អនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ អនុសាសន៍ដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីកាតព្វកិច្ចស្នូល ជាទូទៅអាចអនុវត្តបានចំពោះហានិភ័យទាំងអស់ដែលសហគ្រាសអាចប្រឈមមុខនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

ផ្នែកទី II

ម៉ូឌុលស្តីពីហានិភ័យក្នុងវិស័យ

ផ្នែកនេះផ្តល់ព័ត៌មានអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសអាចអនុវត្តតាមអនុសាសន៍ដែលជាការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្រោមផ្នែកទី I ចំពោះហានិភ័យក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ម៉ូឌុលនៅក្រោមផ្នែកទី II គឺមិនមានបំណងដើម្បីដើរតួជាការណែនាំដាច់ដោយឡែកនោះទេ ប៉ុន្តែវាអាចបំពេញបន្ថែមនូវការណែនាំស្នូលនៅក្រោមផ្នែកទី I និងផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសនូវព័ត៌មានអំពីរបៀបកែតម្រូវចំពោះវិធីសាស្រ្តនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ពួកគេ នៅពេលដោះស្រាយហានិភ័យតាមជាក់លាក់។ លើសពីនេះ ម៉ូឌុលនេះមិនមានបំណងផ្តល់ការណែនាំផ្នែកបច្ចេកទេសទេ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់ ដែលវាស្របតាមអនុសាសន៍នៅក្នុងការណែនាំនេះ។

សេចក្តីផ្តើមស្តីពីការអនុវត្តភាពឧស្សាហ៍ព្យាយាម/ការអនុវត្តភាពពូកិច្ចតាមច្បាប់ ក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងគោលគំនិតសំខាន់ៗសម្រាប់អនុវត្តភាពពូកិច្ចតាមច្បាប់

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

"សហគ្រាសគួរតែ...អនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយផ្អែកលើហានិភ័យ ឧ. ដោយបញ្ចូលវាទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដើម្បីកំណត់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពល [...] លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គឺអាស្រ័យលើកាលៈទេសៈនៃស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយ។" (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, A10)

"សហគ្រាសគួរតែ...ជៀសវាងបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំតាមរយៈសកម្មភាពរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងត្រូវដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ទាំងនោះ ប្រសិនបើវាកើតមានឡើង។" (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, A11)

"សហគ្រាសគួរតែ...ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដែលពួកគេមិនបានរួមចំណែកបង្កផលប៉ះពាល់ទាំងនោះ នៅពេលដែលផលប៉ះពាល់នោះ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ពួកគេ តាមរយៈទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច។ នេះមិនមែនមានន័យថា ចង់ផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវពីអង្គភាពដែលបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានចំពោះសហគ្រាសដែលខ្លួនមានទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចនោះទេ»។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, A12)

ដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងវិធានការគាំទ្រ សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ

រំលេចការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាសៈ

- ប្រកាន់យកគោលនយោបាយដែលបញ្ជាក់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហគ្រាសចំពោះការគ្រប់គ្រងធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។
- ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

ដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងការខូចខាតជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

- វិសាលភាពហានិភ័យនៃផលអាក្រក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។
- ធ្វើការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងអំពីប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហគ្រាស។
- វាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលទាក់ទងនឹងហានិភ័យខ្ពស់នៅកម្រិតទីតាំង។
- វាយតម្លៃទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាសទៅនឹងផលប៉ះពាល់។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

- បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស
- ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលងាក្រក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។

ការតាមដាន

- ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្តល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពលើការបំពេញកាតព្វកិច្ច

តាមច្បាប់ និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន*។

- ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្តល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។

ទំនាក់ទំនង

- ប្រាស្រ័យទាក់ទងជាសាធារណៈអំពីដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់សហគ្រាស រួមទាំងរបៀបដែលសហគ្រាសបានដោះស្រាយសក្តានុពល និងការខូចខាតជាក់ស្តែង។
- ប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

ផ្តល់ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

- បង្កើតដំណើរការមួយដើម្បីជំរុញឱ្យមានការផ្តល់សំណងក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស។
- ប្តេជ្ញាក្នុងការទទួលយកពាក្យបណ្តឹងចំពោះសហគ្រាសដែលត្រូវបានលើកឡើងតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់។

* ប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ត្រូវបានវាស់វែងដោយផ្អែកលើវិសាលភាពនៃការខូចខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលដែលត្រូវបានរារាំង និងកាត់បន្ថយនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ តាមកាលកំណត់ គឺជាដំណើរការដែលសហគ្រាសអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណ ទប់ស្កាត់ កាត់បន្ថយ និងពិចារណាចំពោះរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។[5] ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គឺធ្វើឡើងស្របនឹងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ទាក់ទងនឹងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាក់លាក់ (មានន័យថា "គ្រោះថ្នាក់")។ សហគ្រាសត្រូវបានរំពឹងថានឹងត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះរាល់សកម្មភាពរបស់ខ្លួន និងទៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួននៅទូទាំងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចផ្សេងទៀត។ ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គឺជាការអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់ ដោយទទួលស្គាល់ថាហានិភ័យនៃការខូចខាតអាចប្រែប្រួលទៅតាមពេលវេលា ស្របពេលដែលប្រតិបត្តិការ និងបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសមានការវិវត្តន៍។[6]

ពាក្យគន្លឹះ:

ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន - តាមបរិបទនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD "ផលប៉ះពាល់" អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាផលប៉ះពាល់ដ៏គ្រោះថ្នាក់លើបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD (ឧ. ពលកម្មកុមារ ការរើសអើង សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់។ល។)។ ដូច្នេះពាក្យ "គ្រោះថ្នាក់" និង "ផលប៉ះពាល់" ត្រូវបានប្រើជំនួសគ្នាក្នុងការណែនាំនេះ។

ហានិភ័យ - តាមរយៈការណែនាំនេះ "ហានិភ័យ" សំដៅលើហានិភ័យនៃការខូចខាតដល់បុគ្គល អង្គការ និងសហគមន៍ផ្សេងទៀតជុំវិញបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិការងារ និងបរិស្ថាន។ ការណែនាំនេះមិនផ្តោតលើហានិភ័យចំពោះអាជីវកម្មខ្លួនឯងទេ។

---

[5] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, សេចក្តីពន្យល់ ១៤.

[6] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, សេចក្តីពន្យល់ ៤៥.

ផ្អែកលើហានិភ័យ

ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គួរផ្អែកលើហានិភ័យនីមួយៗ។ នៅក្នុងការអនុវត្តគោលគំនិតនេះ គេអាចអនុវត្តវាបាននៅទូទាំងការណែនាំនេះ និងអាចយល់បានតាមវិធីខាងក្រោម៖

- វិធានការដែលសហគ្រាសត្រូវអនុវត្តដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គួរតែសមស្របទៅនឹងលទ្ធភាព និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសហគ្រាសមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់មកពីប្រទេស ដែលមានអធិការកិច្ចការងារខ្សោយ វិធានការដែលសហគ្រាសនឹងត្រូវអនុវត្តដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ និងផលប៉ះពាល់ការងារផ្សេងទៀតនឹងមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងវិធានការ ដែលសហគ្រាសត្រូវចាត់វិធានការប្រសិនបើមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចដែលមានអធិការកិច្ចការងារខ្លាំង។
- សហគ្រាសអាចផ្តល់អាទិភាពជាលំដាប់លំដោយនៅពេលចាត់វិធានការដោយផ្អែកលើលទ្ធភាព និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

សហគ្រាសទាំងអស់ មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដោយមិនគិតពីទំហំ ឬបរិបទប្រតិបត្តិការនោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ តួយ៉ាងដូចជាជំហានជាក់លាក់ដែលត្រូវអនុវត្ត ហើយដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយ នឹងត្រូវបានរងផលប៉ះពាល់ដោយកត្តាដូចជាទំហំសហគ្រាស បរិបទនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន អនុសាសន៍ជាក់លាក់នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និង

លទ្ធភាព និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានរបស់វា។[7] លើសពីនេះ ជំហានជាក់លាក់ដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សអាចប្រែប្រួលខុសពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើផ្នែកហានិភ័យផ្សេងទៀត។ ការណែនាំនេះ ពិនិត្យមើលថាតើទំហំនៃសហគ្រាស លក្ខណៈនៃអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន និងគំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាសអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងទំហំនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដោយរបៀបណា។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ កត្តាផ្សេងទៀតក៏អាចជះឥទ្ធិពលលើជំហានជាក់លាក់ដែលសហគ្រាសត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ផងដែរ។

- *គំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់៖* ការរៀបចំប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស អាចប៉ះពាល់ដល់របៀបអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ឧ. ប្រសិនបើសហគ្រាសកំពុងស្វែងរកប្រភពផ្គត់ផ្គង់តាមរយៈភ្នាក់ងារទិញ គេអាចចាប់ដៃគូជាមួយភ្នាក់ងារទិញរបស់ខ្លួនដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ដោយសាមញ្ញ ការណែនាំនេះកំណត់លក្ខណៈគំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់តាមវិធីដូចខាងក្រោម៖
  - ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់៖ សហគ្រាសមានទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។[8]
  - ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល៖ សហគ្រាសមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. វត្ថុធាតុដើម ឬផលិតផលសម្រេច) តាមរយៈអន្តរការី។
- *ទំហំសហគ្រាស៖* ប្រសិនបើទំហំនៃសហគ្រាសមិនបានផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ទេនោះ របៀបដែលសហគ្រាសដំណើរការក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ អាចនឹងរងផលប៉ះពាល់ដោយសារទំហំរបស់វាតែម្តង។ ជាឧទាហរណ៍ ធនធាន ចំណេះដឹង

[7] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, សេចក្តីពន្យល់ ១៥.

[8] ពាក្យ "ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់" មិនគួរត្រូវបានច្រឡំជាមួយនឹងពាក្យ "ផ្សារភ្ជាប់ផ្ទាល់" ដែលប្រើក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD នោះទេ។ សហគ្រាសមិនត្រូវមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទេ។

និងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ អាចនៅមានកម្រិតច្រើនជាងនៅក្នុងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs) បើធៀបនឹងសហគ្រាសខ្នាតធំ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមជារឿយៗមានប្រតិបត្តិការតូចជាង ហើយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក៏តិចជាងផងដែរ។

- *លក្ខណៈនៃអាជីវកម្ម៖* លក្ខណៈនៃអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស មិនថាជាអ្នកលក់រាយ ម៉ាកយីហោ ភ្នាក់ងារទិញ ក្រុមហ៊ុនផលិតជាដើម ទំនងជានឹងប៉ះពាល់ដល់របៀបដែលសហគ្រាសអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ជាឧទាហរណ៍ ជំហានដែលអ្នកលក់រាយត្រូវធ្វើដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើម៉ាកយីហោដែលខ្លួនលក់ ប៉ុន្តែមិនមានជាកម្មសិទ្ធិ ទំនងជានឹងខុសពីជំហានដែលខ្លួនត្រូវធ្វើដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើម៉ាកយីហោ និងផលិតផលដែលជារបស់ខ្លួន។

ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធ

សហគ្រាសគួរតែចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដែលរងផលប៉ះពាល់សម្រាប់ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ការចូលរួមបែបនេះគួរតែមានពីរផ្លូវ គឺធ្វើឡើងដោយស្មោះត្រង់ និងដោយការឆ្លើយតប។ ភាគីពាក់ព័ន្ធគួរតែត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវព័ត៌មានពិត និងពេញលេញ ហើយគួរតែត្រូវបានផ្តល់ឱកាសដើម្បីផ្តល់ជាតុចូលនានា មុនឈានដល់ការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗដែលត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ពួកគេ។

ភាគីពាក់ព័ន្ធរួមមាន បុគ្គល ឬក្រុមដែលមាន ឬអាចរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលពីសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស និងដៃគូសន្ទនារបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់សហគ្រាសទំនងជារួមមាន៖

- និយោជិតផ្ទាល់របស់សហគ្រាស កម្មករផ្សេងទៀតដែលបំពេញការងារក្នុងនាមសហគ្រាស និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ។

- កម្មករនិយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាសដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។
- សមាជិកសហគមន៍ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។
- រដ្ឋាភិបាលនៃយុត្តាធិការដែលសហគ្រាសប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬប្រភពមកពី

ភាគីពាក់ព័ន្ធគួរតែចូលរួម - មានន័យថាពួកគេគួរតែចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្ត - នៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ពួកគេដូចខាងក្រោម៖

- ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅនឹងកន្លែង។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ២.៣ ។
- ការអភិវឌ្ឍន៍ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី III ។
- ការផ្ទៀងផ្ទាត់ ការផ្តល់សុពលភាព និងការត្រួតពិនិត្យផលប៉ះពាល់។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី IV ។
- ការរចនាយន្តការតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការ។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៦.១ ។

នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង មានន័យថា កម្មករនិយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ គួរតែចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះហានិភ័យការងារខាងលើ។

សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផងដែរ – ដែលមានន័យថាធាតុចូល និងមតិកែលម្អរបស់ពួកគេត្រូវបានស្នើសុំ – ក្នុងអំឡុងពេលកំណត់វិសាលភាពនៃហានិភ័យនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង មានវិធីមួយចំនួនដែលសហគ្រាសអាចចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធបាន។ សហគ្រាស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់វិធីសាស្ត្ររួមគ្នាសម្រាប់ការចូលរួមដែលមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ពួកគេ។ ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាទម្រង់សំខាន់នៃការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាការគ្រប់គ្រងបែបចូលរួមជាមួយកម្លាំងពលកម្មជាសមូហភាព។ សហគ្រាសគួរតែផ្តល់អាទិភាពដល់ការចូលរួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ឬដៃគូសន្ទនារបស់ពួកគេដែលភាគច្រើនទំនងជារងផលប៉ះពាល់ដោយសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស។

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

អនុសាសន៍ជាច្រើននៅក្នុងការណែនាំនេះ អាចត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងកិច្ចសហការនៅកម្រិតវិស័យ ឬដោយផ្ទាល់នៅក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយសហជីព ឬតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដូច្នេះកិច្ចសហការគ្នាពិតជាត្រូវបានលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងការណែនាំនេះ។ កិច្ចសហការ មិនធ្វើឱ្យផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសបុគ្គលដើម្បីកំណត់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ណាមួយទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសហការគ្នាអាចប្រើជាមធ្យោបាយសម្រាប់អនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ការណែនាំបន្ថែមត្រូវបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកទី I ដែលកិច្ចសហការអាចមានប្រយោជន៍ច្រើន។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ការណែនាំស្តីពីកិច្ចសហការនេះមិនមានលក្ខណៈទូលំទូលាយទេ។

ការសហការតាមវិស័យ

ការសហការតាមវិស័យអាចមានទម្រង់ច្រើនយ៉ាង ប៉ុន្តែជាទូទៅត្រូវបានបន្តធ្វើដើម្បីប្រមូលផ្តុំចំណេះដឹង បង្កើនអានុភាព និងពង្រឹងវិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

- *ព័ត៌មានរួម* – សហគ្រាសជាច្រើននៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង មានប្រភពមកពីប្រទេសដូចគ្នា និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដូចគ្នា។ ដូច្នេះការចែករំលែក

ព័ត៌មានអាចជួយបង្កើនការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យជាក់លាក់នៅក្នុងវិស័យនេះ និងនាំមកនូវការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះហានិភ័យដែលកំពុងកើតមានលឿនជាងអ្វីដែលអាចធ្វើទៅបានសម្រាប់សហគ្រាសបុគ្គលភាគច្រើន។

- *បង្កើនអានុភាព* – អានុភាពសំដៅទៅលើសមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសណាមួយក្នុងការជះឥទ្ធិពលលើសហគ្រាសមួយផ្សេងទៀត។ អានុភាពរបស់សហគ្រាសទៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ ជាពិសេសនៅពេលកំណត់ បង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ដែលបង្កផលអាក្រក់ដែលជាប់ទាក់ទងនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មានហេតុផលជាច្រើនដែលសហគ្រាសបុគ្គល អាចខ្វះអានុភាពផ្ទាល់ខ្លួនតួយ៉ាងដូចជាទំហំតូចតាច ឬអំណាចកម្លាំងទិញមិនសូវសំខាន់។ នៅពេលដែលសហគ្រាសតែមួយកាន់តែខ្វះអានុភាព ក្រុមនៃសហគ្រាសដែលប្រតិបត្តិការជាមួយគ្នា អាចទទួលបានអានុភាពកាន់តែច្រើន ឧ. ដោយការតម្រឹមលើសកម្មភាព ពេលវេលា និងវិធានការតាមដានដែលមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- *បង្កើនវិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព* – គំនិតផ្តួចផ្តើមសហការអាចដើរតួនាទីក្នុងការបង្កើនដំណោះស្រាយ (ឧ. គោលនយោបាយ ការបណ្តុះបណ្តាល ការកសាងសមត្ថភាព ។ល។ ដែលត្រូវបានបង្ហាញឱ្យមើលឃើញថាមានប្រសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាជៀសវាងការស្ទួនគ្នានៅក្នុងការរៀបរៀងកម្មវិធី។[9] ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការចូលរួម ក៏អាចធ្វើឡើងជាមួយ

[9] ភាពស្ទួនគ្នាលើការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងការរៀបរៀងកម្មវិធី (ឧ. គំនិតផ្តួចផ្តើមបណ្តុះបណ្តាល) អាចបង្កើតជាបន្ទុកមិនចាំបាច់លើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដោយមិនចាំបាច់បង្កើនគុណភាពនៃព័ត៌មានដែលប្រមូល ឬផ្សព្វផ្សាយ ឬសមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ឡើយ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមសហការដែលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដែលស្រុះស្រួលគ្នា និងគាំទ្រការទទួលស្គាល់ការវាយតម្លៃប្រកបដោយសុខដុមរមនាបែបនេះអាចកាត់បន្ថយការដាក់បន្ទុកលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ក៏ដូចជាបង្កើនគុណភាពនៃការវាយតម្លៃ ផ្តល់ការវាយតម្លៃប្រកបដោយសុខដុមរមនាស្របតាមស្តង់ដារខ្ពស់។

សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ដែលអាចមានធនធាននៅមានកម្រិត ដើម្បីវិនិយោគជាលើកដំបូងក្នុងការសាកល្បងស្វែងរកដំណោះស្រាយ។

- *បង្កើនតម្លាភាពក្នុងវិស័យ* – ការសហការអាចជួយសម្រួលដល់ការលាតត្រដាង បណ្ដុំព័ត៌មាន ឧ. លើការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ សកម្មភាពកែតម្រូវដែលបានធ្វើឡើង និងការកែលម្អដោយការវាស់វែង ក៏ដូចជាបង្កើនតម្លាភាពនៃវិស័យនេះឱ្យទូលំទូលាយ ខណៈពេលដែលអាចឱ្យសហគ្រាសបុគ្គលមានទំនាក់ទំនងលើព័ត៌មានរបស់ខ្លួន ដូចដែលពួកគេត្រៀមខ្លួនជាស្រេច។

ការចែករំលែកការចំណាយ និងការសន្សំសំចៃច្រើនតែផ្ដល់ជាអត្ថប្រយោជន៍ដល់កិច្ចសហការតាមវិស័យ ជាពិសេសគឺអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម។

បន្ថែមពីលើចំណុចខាងលើ ក្នុងករណីដែលមានផលប៉ះពាល់ជាទូទៅនៅក្នុងវិស័យច្រើនជាងមួយនៅក្នុងតំបន់ជាក់លាក់ណាមួយ ការសហការឆ្លងវិស័យក៏អាចជួយសម្រួលដល់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងការពង្រីកដំណោះស្រាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុនផងដែរ (ជាជាងការជំរុញផលប៉ះពាល់ពីវិស័យមួយទៅមួយផ្សេងទៀត)។ ជាឧទាហរណ៍ សូមមើលម៉ូឌុលទី ១ ពលកម្មកុមារ និងម៉ូឌុលទី ៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ។

កិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទាល់ជាមួយសហជីព

សហគ្រាសគួរផ្ដល់ឱ្យមានការចូលរួមពីកម្មករ និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដូចដែលបានយោងនៅក្នុងផ្នែកខាងលើ។ សហគ្រាសក៏អាចចុះកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់ជាមួយសហជីពផងដែរ៖ (១) ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការចូលរួមរបស់កម្មករក្នុងការ

រៀបចំ និងការអនុវត្តដំណើរការកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ (២) ដើម្បីអនុវត្តស្តង់ដារស្តីពីសិទ្ធិកម្មករ និងធ្វើឱ្យសហគ្រាសទទួលខុសត្រូវចំពោះពួកគេ ឬ (៣) ដើម្បីលើកឡើងពីការតវ៉ាប្រឆាំងនឹងសហគ្រាសទាក់ទងនឹងបញ្ហាសិទ្ធិកម្មករ។ ការសហការអាចមានកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ ឬដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ឧទាហរណ៍នៃការសហការដោយផ្ទាល់ជាមួយសហជីពរួមមាន កិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌសកល និងកិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសាររបស់សមាគម។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ឧទាហរណ៍ទាំងនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈទូលំទូលាយនៅឡើយទេ។

- កិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌសកល (GFAs) គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានចរចានៅកម្រិតសកលរវាងសហគ្រាស និងសហព័ន្ធសហជីពសកល។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ បម្រើដល់ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករនៅទូទាំងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដោយការអនុវត្តស្តង់ដារស្តីពីសិទ្ធិសហជីព សុខភាព សុវត្ថិភាព និងការអនុវត្តបរិស្ថាន និងគុណភាពនៃគោលការណ៍ការងារ ដោយមិនគិតពីស្តង់ដារដែលមាននៅក្នុងប្រទេសជាក់លាក់ណាមួយឡើយ។ GFAs ប្រហែលអាចជាចំណងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់។
- សេរីភាពនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសារបង្កើតការយោគយល់គ្នា និងការប្តេជ្ញាចិត្តរួមគ្នារវាងសហជីព និងសហគ្រាសទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ទាក់ទងនឹងបរិបទជាក់លាក់មួយ។ កិច្ចព្រមព្រៀងអាចត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងមូលដ្ឋានរវាងម៉ាកយីហោតែមួយ អ្នកផ្គត់ផ្គង់តែមួយ និងសហជីពតែមួយ ឬនៅកម្រិតតំបន់ ឬទូទាំងវិស័យរវាងក្រុមអ្នកទិញ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសហជីព។ កិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសារ អាចជាចំណងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់។ សូមមើលត្រង់ប្រអប់ទី ១៣ ។
- កិច្ចព្រមព្រៀងលើវិស័យរវាងសហគ្រាស និងសហជីពនៅកម្រិតសកល គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យជាក់លាក់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង តាមរយៈកិច្ចសហការរវាងសហជីព

និងសហគ្រាសសកល។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះបង្កើតជាគោលដៅរួម និងក្របខណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាពដែលសមាជិកទាំងអស់បានព្រមព្រៀងអនុវត្ត។

គំនិតផ្ដួចផ្ដើមពហុភាគី

សហគ្រាសក៏អាចសហការគ្នាតាមរយៈគំនិតផ្ដួចផ្ដើមពហុភាគី (MSIs)។ គំនិតផ្ដួចផ្ដើមពហុភាគី ត្រូវបានបង្កើតឡើងជារឿយៗ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធ សំដៅដោះស្រាយហានិភ័យតាមជាក់លាក់ ឬអនុវត្តជំហានជាក់លាក់នៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ បើតាមនិយមន័យ គំនិតផ្ដួចផ្ដើមពហុភាគីរួមមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ហើយវាមានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងទូលំទូលាយចំពោះផ្នែកសមាជិក និងគោលបំណងរបស់វា។

បញ្ហាប្រឈមដែលអាចកើតមានចំពោះកិច្ចសហការ

បញ្ហាប្រឈមមួយចំពោះកិច្ចសហការ គឺសមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងចែករំលែកព័ត៌មានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងចំណោមអ្នកដែលចូលរួមក្នុងគំនិតផ្ដួចផ្ដើមសហការ។ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការសហការគ្នា វិស័យនេះត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការចែករំលែកព័ត៌មាន និងវិធីសាស្ត្ររួមមួយក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. អត្រានុកូលដ្ឋានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទូទៅ ឬលេខកូដសម្គាល់អត្តសញ្ញាណបណ្ណ)។

ភាពចុះសម្រុងគ្នានៃគំនិតផ្ដួចផ្ដើមសហការជាមួយច្បាប់ប្រកួតប្រជែង គឺជាបញ្ហាប្រឈមដែលជារឿយៗត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ទាក់ទងនឹងការសហការសម្រាប់គោលបំណងនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ច្បាប់ប្រកួតប្រជែងមិនហាមឃាត់សកម្មភាពសហការដោយភាគីក្រុមហ៊ុនទេ លុះត្រាតែប៉ះពាល់ដល់ប៉ារ៉ាម៉ែត្រសំខាន់ៗនៃការប្រកួតប្រជែង។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមមើលត្រង់ប្រអប់ទី ១។

ប្រអប់ទី 1. ច្បាប់ស្តីពីការប្រកួតប្រជែង និងការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ [1]

ច្បាប់ប្រកួតប្រជែងមិនហាមឃាត់សកម្មភាពសហការដោយភសគីក្រុមហ៊ុនទេ លុះត្រាតែប៉ះពាល់ដល់ប៉ារ៉ាម៉ែត្រសំខាន់ៗនៃការប្រកួតប្រជែង។

ជាទូទៅ ច្បាប់ និងគោលនយោបាយនៃការប្រកួតប្រជែងហាមប្រាមចំពោះ៖ (១) ការរារាំង រឹតត្បិត ឬបង្ខូចដល់ការប្រកួតប្រជែង; (២) កិច្ចព្រមព្រៀងប្រឆាំងនឹងការប្រកួតប្រជែងផ្សេងទៀត; (៣) ការប្រព្រឹត្តឯកតោភាគីប្រឆាំងនឹងការប្រកួតប្រជែងបែបកេងប្រវ័ញ្ច ឬពង្រីកការត្រួតត្រាទីផ្សារ ឬអំណាចទីផ្សារ; និង (៤) ការច្របាច់បញ្ចូលគ្នា និងការប្រមូលទិញយកប្រឆាំងនឹងការប្រកួតប្រជែង។ សកម្មភាពសហការរវាងដៃគូប្រកួតប្រជែងឯករាជ្យ ត្រូវបានពិនិត្យជាទូទៅនៅក្រោមចំណុច (១) និង (២)។

ក្នុងករណីជាច្រើន – និងប្រហែលជាភាគច្រើន – សហគ្រាសអាចសហការលើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដោយមិនបំពានច្បាប់ស្តីពីការប្រកួតប្រជែង។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើមានការព្រួយបារម្ភ សហគ្រាសអាចចាត់វិធានការដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាច្បាប់ប្រកួតប្រជែងណាមួយបាន។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាស - ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមសហការដែលពួកគេត្រូវបានចូលរួម - ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យ៖

- ស្វែងរកការណែនាំពីអាជ្ញាធរប្រកួតប្រជែង ប្រសិនបើពួកគេមានការសង្ស័យថាតើការអនុវត្តជាក់លាក់ណាមួយ ឬសកម្មភាពសហការណាមួយអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីប្រកួតប្រជែង ជៀសវាងការបង្កើនហានិភ័យផ្នែកច្បាប់។
- បង្កើតតម្លាភាពជុំវិញគំនិតផ្តួចផ្តើមសហការ ដើម្បីកាត់បន្ថយកង្វល់នៃការប្រកួតប្រជែង។ អាជ្ញាធរ ប្រកួតប្រជែងមានទំនោរកាន់តែសង្ស័យលើគំនិតផ្តួចផ្តើម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងចំណោមដៃគូប្រកួតប្រជែង ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តមានលក្ខណៈឯកជនទាំងស្រុង។ លើសពីនេះទៀត តម្លាភាពអាចជួយបំភ្លឺបញ្ហាដែលមានសក្តានុពល ដើម្បីធានាថាត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងឆាប់រហ័ស។
- បង្កើតកម្មវិធីអនុលោមភាពប្រឆាំងនឹងប្រកួតប្រជែងមិនស្មោះត្រង់។ ឯកសារណែនាំអំពីរបៀបរៀបរៀង និងពង្រឹងកម្មវិធីអនុលោមភាពល្អបំផុត ជារឿយៗត្រូវបានផ្តល់ដោយអាជ្ញាធរប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងយុត្តាធិការជាក់លាក់។ ការណែនាំទូទៅអំពីការអនុវត្តល្អបំផុតក៏មានបង្ហាញនៅទីនេះផងដែរ។

[1] សម្រាប់ការណែនាំបន្ថែម សូមមើល Capobianco, Gillard and Bijelic, (2015) "ច្បាប់ស្តីពីការប្រកួតប្រជែង និងការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ" ឯកសារយោងសម្រាប់សម័យ

ប្រជុំស្តីពីច្បាប់ប្រកួតប្រជែង និងការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៃវេទិកាសកលស្តីពីការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ OECD ទីក្រុងប៉ារីស។

គណនេយ្យភាព

ដូចដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ សហគ្រាសគួរតែរក្សានូវទំនួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលចំពោះការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ពួកគេ ហើយគួរតែធានាថាការងាររួមគ្នាទាំងអស់ត្រូវគិតគូរពីកាលៈទេសៈជាក់លាក់ចំពោះសហគ្រាសនីមួយៗ។ នៅក្នុងការអនុវត្តនេះ មានន័យថាសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិចារណាពីរបៀបដែលពួកគេអាចរួមចំណែកឆ្ពោះទៅរកប្រសិទ្ធភាពនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមសហការ។ ឧទាហរណ៍ តាមរយៈ៖

- ការរាយការណ៍ពីករណីខូចខាត និងហានិភ័យដែលកំពុងកើតមាន ដែលខ្លួនបានកំណត់អត្តសញ្ញាណដោយឯករាជ្យ។[10]
- ការចែករំលែកព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធលើប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហគ្រាស ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. ចែករំលែកបញ្ជីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយសម្ងាត់អំពីគំនិតផ្តួចផ្តើម) ។
- ការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស តាមការគួរ។

ជាងនេះទៅទៀត នៅពេលដែលសហគ្រាសចូលរួមក្នុងការផ្តួចផ្តើមគំនិតណាមួយដើម្បីសហការលើជំហាននៃដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ សហគ្រាសគួរតែកំណត់នូវទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច ដែលគំនិតផ្តួចផ្តើមកំពុងជួយឱ្យសម្រេចបាន និងធាតុផ្សំទាំងឡាយណាដែលសហគ្រាសនឹងត្រូវការបន្តអនុវត្តដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។ គំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានបំណងជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ត្រូវបានណែនាំផងដែរថា៖

- ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថាតើធាតុផ្សំណាមួយនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច

[10] ជាឧទាហរណ៍ ភាគីពាក់ព័ន្ធអាចកំណត់សញ្ញានៃការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងបរិបទជាក់ស្តែង ដែលអាចនឹងបង្កើនហានិភ័យនៃការខូចខាតដល់សហគ្រាសផ្ទាល់។ សហគ្រាសគួរតែចែករំលែកវាជាមួយគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ។

តាមច្បាប់ ដែលគំនិតផ្តួចផ្តើមកំពុងជួយសម្រួល (ឧ. ការកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យក្នុងវិស័យ ការកំណត់អាទិភាពនៃហានិភ័យ។ល។)

- ត្រូវបង្ហាញឱ្យមើលឃើញថា វិធីសាស្ត្ររបស់ខ្លួនមានលក្ខណៈស្របនឹងអនុសាសន៍នៅក្នុងការណែនាំនេះ។ ក្នុងន័យនេះ គំនិតផ្តួចផ្តើមអាចស្វែងរកលទ្ធភាពពិនិត្យឡើងវិញដោយក្រុមអ្នកជំនាញ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីកំណត់ពីវិសាលភាពដែលគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។

ការពិចារណាអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ នៅពេលអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ស្ត្រី គឺជាចំណែកភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ ហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ច្រើនតែខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីទំនងជាទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងបុរស។ ស្ត្រីជារឿយៗត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការងារមិនជាក់លាក់ ក្រៅផ្លូវការ ឬមិនជាប់លាប់ ជាពិសេសកម្មការនីដែលមានចំណូលទាប គឺងាយរងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ។ ដូច្នេះគោលជំហរតែម្យ៉ាងគត់របស់ស្ត្រីនៅក្នុងបរិបទជាក់លាក់ណាមួយ គួរតែត្រូវបានពិចារណាជាប្រព័ន្ធនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យ៖

- ពិចារណាថាតើស្ត្រីអាចរងផលប៉ះពាល់មិនស្មើភាពគ្នាដោយរបៀបណាខ្លះ (ឧ. ពលករចំណាកស្រុក ជនជាតិភាគតិច ស្ត្រីវ័យក្មេង។ល។)។ ឧ. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងយេនឌ័រ ជះឥទ្ធិពលលើសលុបលើស្ត្រីក្នុងវិស័យនេះ។
- ពិចារណាថាតើកម្មវិធី ឬគោលនយោបាយអាចមានផលវិបាកអវិជ្ជមានដោយអចេតនាចំពោះស្ត្រីដែរឬទេ។
- រួមបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងការរៀបរៀងវិធានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។
- វាយតម្លៃថាតើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខអាចចូលដំណើរការបានស្មើៗគ្នាចំពោះភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងអស់ដែរឬទេ (ឧ. ស្ត្រី បុរស កម្មករចំណាកស្រុក។ល។)។

- ប្រាកដថាបុគ្គលដែលបម្រើការជាជនបង្គោលចំពោះដំណើរការសម្រាប់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខគឺអាចងាយស្រួលទាក់ទងបាន ដោយមិនគិតពីភេទ សាសនា ជាដើម។ ស្ត្រីមកពីក្រុមងាយរងគ្រោះគួរតែត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស។

ផ្នែកទី I

ការណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តភាពឥទ្ធិកិច្ចតាមច្បាប់ សម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

១. រំលេចការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD បានផ្តល់ជាអនុសាសន៍យ៉ាងច្បាស់ថា សហគ្រាសធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តលើគោលនយោបាយស្តីពីការលាតត្រដាងព័ត៌មាន (II, 2d) និងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, 4; គោលការណ៍ OECD, IV, សេចក្តីពន្យល់ 44)។

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក៏ផ្តល់អនុសាសន៍ផងដែរថា "សហគ្រាសបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស តាមរយៈសេចក្តីថ្លែងការណ៍នៃគោលនយោបាយដែលៈ (១) ត្រូវបានអនុម័តនៅកម្រិតជាន់ខ្ពស់បំផុតនៃសហគ្រាស; (២) ត្រូវបានជូនដំណឹងដោយអ្នកជំនាញខាងក្នុង និង/ឬពីខាងក្រៅដែលពាក់ព័ន្ធ; (៣) កំណត់ការរំពឹងទុកអំពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសចំពោះបុគ្គលិក ដៃគូអាជីវកម្ម និងភាគីផ្សេងទៀតដែលផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន; (៤) អាចរកបានជាសាធារណៈ និងទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅទៅកាន់បុគ្គលិក ដៃគូអាជីវកម្ម និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត; (៥) ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយប្រតិបត្តិការ និងនីតិវិធីចាំបាច់ដើម្បីរំលេចវានៅទូទាំងសហគ្រាស"។ (គោលការណ៍ OECD IV, សេចក្តីពន្យល់ 44)។

ខណៈពេលដែលគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD មិនបានផ្តល់អនុសាសន៍ច្បាស់ថា សហគ្រាសត្រូវបង្កើតការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយលើបញ្ហានានាលើសពីការលាតត្រដាងព័ត៌មាន និងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស គឺអាចចាត់ទុកថាជាការអនុវត្តល្អដែលចំពោះគ្រប់ជំពូកទាំងអស់នៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ។

១.១ អនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ដែលបញ្ជាក់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

គោលនយោបាយសហគ្រាសស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ (តទៅនេះហៅថា "គោលនយោបាយ RBC")៖

- គួរតែរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តជុំវិញសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ហើយគួរតែបញ្ជាក់ពីការរំពឹងទុករបស់សហគ្រាសទៅលើដៃគូអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន - រួមទាំងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងអន្តរការី - ពេញមួយរយៈពេលនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។
- គួរគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាដែលកំណត់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ។ គោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាស ក៏គួរតែប្តេជ្ញាក្នុងការរក្សាស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីហានិភ័យក្នុងវិស័យ និងហានិភ័យក្នុងអនុវិស័យ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយសហគ្រាស និងធ្វើសេចក្តីយោងច្បាស់លាស់ចំពោះស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។[11]

[11] ហានិភ័យក្នុងវិស័យក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងរួមមានដូចជា៖ ពលកម្មកុមារ; ការរើសអើង; ពលកម្មដោយបង្ខំ; ម៉ោងពេលធ្វើការ; សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ; សិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងអង្គការតំណាងកម្មករ និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព; សំណង; ការរើសអើង; សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់; ការប្រើប្រាស់ទឹក; ការបំពុលទឹក; ការប្រើប្រាស់ថាមពលនិងការបំភាយឧស្ម័ន CO2; ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ។ ឧទាហរណ៍នៃស្តង់ដារអន្តរជាតិរួមមាន គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ, គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស, សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស, និងសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះ និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីប្រទេស ឬបរិបទជាក់លាក់នៃប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស សេចក្តីយោងគួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងចំពោះបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, 39 ។

- គួរតែរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្ត ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះហានិភ័យសំខាន់ៗបំផុតរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ២.១ ។
- *(អ្នកលក់រាយ ម៉ាកយីហោ និងអ្នកទិញផ្សេងទៀត)* គួរតែរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការអនុវត្តប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដែលមានការទទួលខុសត្រូវ មានន័យថាសហគ្រាសប្តេជ្ញាស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ចំពោះការរួមចំណែករបស់ខ្លួនចំពោះផលប៉ះពាល់ដែលបង្កការខូចខាត តាមរយៈការអនុវត្តប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សូមមើលត្រង់ប្រអប់ទី ៤ ។
- គួរតែកំណត់ការរំពឹងទុករបស់សហគ្រាសជុំវិញការប្រើប្រាស់អ្នកម៉ៅការបន្តដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ប្រសិនបើជាប់ពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងការកំណត់និយមន័យនៃពាក្យ "កិច្ចសន្យាបន្ត" និងភាពខុសប្លែកគ្នានៅក្នុងការងារកិច្ចសន្យាបន្ត ប្រសិនបើមាន។ សូមមើលត្រង់ប្រអប់ទី ២ ។
- គួរតែបង្ហាញការរំពឹងទុករបស់សហគ្រាសជុំវិញការបញ្ចេញធនធានដល់បុគ្គលិកធ្វើការនៅផ្ទះ និងការប្រើប្រាស់ការងារធ្វើដោយដៃ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគំរូអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស។ សូមមើលម៉ូឌុល ១២ ។
- គួរតែរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់ តាមរយៈកម្មវិធីនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ សូមមើលសេចក្តីផ្តើមអំពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD។
- លើកទឹកចិត្តឱ្យរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងដោះស្រាយរាល់ពាក្យបណ្តឹងប្រឆាំងនឹងសហគ្រាសជុំវិញប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ដោយមិនគិតពីថាតើបញ្ហាទាំងនោះត្រូវបានលើកឡើងដោយរបៀបណា និងរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងដោះស្រាយចំពោះពាក្យបណ្តឹងដែលបានវាយតម្លៃ និងបញ្ជាក់ភស្តុតាងដែលសហគ្រាសបានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កផលអាក្រក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែលត្រូវបានលើកឡើងតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៦.២ ។

ប្រអប់ទី 2. គោលនយោបាយស្តីពីការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត និងដំណើរការផ្សេងទៀតនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ការបញ្ជាទិញផ្អែកតាមកិច្ចសន្យាបន្តទៅកាន់ភាគីទីបី គឺជាការអនុវត្តធម្មតាមួយនៅដំណាក់កាលជាច្រើននៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ ការចុះកិច្ចសន្យាបន្តអាចឱ្យសហគ្រាសឆ្លើយតបយ៉ាងឆាប់រហ័សចំពោះពេលវេលាចាត់ចែងដ៏ខ្លី និងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការបញ្ជាទិញ ជំនាញក្នុងកិច្ចការមួយចំនួន រួមមានដូចជាការរចនា ឬការងារឯកទេសពីខាងក្រៅដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តនៅខាងក្នុង ឧ. ការបោះពុម្ពស្រ្កីន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការងារពីខាងក្រៅក៏អាចកាត់បន្ថយតម្លាភាពក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ផងដែរ និងត្រូវបានបង្ហាញឱ្យមើលឃើញពីការបង្កើនហានិភ័យនៃបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងការរំលោភបំពានការងារ និងផលប៉ះពាល់បរិស្ថាននៅក្នុងបរិបទដែលមានហានិភ័យខ្ពស់។ ដូច្នេះហើយ នៅពេលប្រតិបត្តិការក្នុងបរិបទដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ និងប្រសិនមានលទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត គេគួរតែបង្កើនវិធានការអុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដែលសហគ្រាសគួរតែអនុវត្តដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងនេះ។

ដើម្បីជាជាតុផ្សំនៃការបំពេញកាព្វកិច្ចតាមច្បាប់ សហគ្រាសគួរតែបង្កើតការរំពឹងទុកច្បាស់លាស់សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ពួកគេ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងបរិបទដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ថាតើកិច្ចសន្យាបន្តត្រូវបានអនុញ្ញាតឬអត់ ហើយការរំពឹងទុកស្របគ្នាដែរឬទេ។

សហគ្រាសអនុញ្ញាតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាបន្ត

ប្រសិនបើសហគ្រាសអនុញ្ញាតឱ្យមានការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត គេគួរតែធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់លើអ្នកម៉ៅការបន្តនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ឬធានាថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនពិតជាបានធ្វើដូច្នេះ។ នៅក្នុងការអនុវត្តនេះ មានន័យថាគ្រប់ជំហាននៃដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ រួមទាំងវិធានការនានាដូចជា ការបង្កើត និងការត្រួតពិនិត្យផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវដែលសមស្របគួរតែត្រូវបានអនុវត្តលើអ្នកម៉ៅការបន្ត។ គំនិតផ្តួចផ្តើមដែលសហការគ្នាអាចជួយសម្រួលដល់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើអ្នកម៉ៅការបន្ត។

ប្រអប់ទី 2. គោលនយោបាយស្តីពីការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត និងដំណើរការផ្សេងទៀតនៃការអនុវត្តភាពកិច្ចតាមច្បាប់ (ត)

លើសពីនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតលក្ខខណ្ឌតម្រូវច្បាស់លាស់ស្តីពីតម្លាភាព និងលើការជ្រើសរើសអ្នកម៉ៅការបន្ត។ ឧទាហរណ៍ រួមមានការកំណត់វិធានការ ដូចខាងក្រោម៖

- *គុណវុឌ្ឍិរបស់អ្នកម៉ៅការបន្ត៖* អ្នកទទួលការបន្តគួរមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមរយៈដំណើរការដ៏តឹងរ៉ឹងស្រដៀងគ្នាទៅនឹងអ្នកដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់អ្នកម៉ៅការផ្ទាល់។ សូមមើលផ្នែក 3.2.2 ។ វាត្រូវបានណែនាំថាជាដំណើរការជាប្រព័ន្ធដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់អនុវត្តនៅក្នុងបញ្ជីអ្នកម៉ៅការបន្តដែលបានអនុម័តជាមុន។ កិច្ចសន្យាបន្តដែលត្រូវបានអនុម័តអាចត្រូវបានពិនិត្យលើមូលដ្ឋានពាក់កណ្តាលទៀងទាត់ (ឧ. ប្រចាំឆ្នាំ) ដើម្បីបន្តរក្សាការអនុម័ត។ កម្មករនិយោជិតនៃអ្នកម៉ៅការបន្តទាំងនោះ គួរតែមានលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដែលស្រដៀងទៅនឹងអ្នកម៉ៅការផ្ទាល់។
- *ដំណើរការកិច្ចសន្យា៖* អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់អាចចុះកិច្ចសន្យាបន្តទៅឱ្យអ្នកម៉ៅការបន្តដែលបានអនុម័តពីមុន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកម៉ៅការផ្ទាល់គួរតែរៀបរៀងដើម្បីលាតត្រដាងព័ត៌មានដូចខាងក្រោម៖
- ចេតនាក្នុងការងារកិច្ចសន្យាបន្ត
- ការជ្រើសរើសអ្នកម៉ៅការបន្តដែលបានអនុម័តជាមុន
- ព័ត៌មានថ្មីៗអំពីអ្នកម៉ៅការបន្ត និង
- ទំហំនៃការបែងចែកកិច្ចសន្យា។
- ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន ក្រុមហ៊ុនផលិតត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតទំនាក់ទំនងជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ពួកគេ ហើយចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើត និងត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពកែតម្រូវតាមដែលពាក់ព័ន្ធ។

សហគ្រាសមិនអនុញ្ញាតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាបន្ត

ប្រសិនបើសហគ្រាសជ្រើសរើសបម្រាមនៃការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត សហគ្រាសនោះគួរតែដាក់វិធានការបន្ថែម ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលកិច្ចសន្យាបន្ត អាចបន្តជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលគ្មានការអនុញ្ញាត ឬធានាថាការដាក់បញ្ជាទិញមិនបណ្តាលឱ្យមានការបង្ខំបន្ថែមម៉ោង ឬផលប៉ះពាល់ការងារផ្សេងទៀត។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសផ្លាស់ប្តូរលក្ខណៈដាក់លាក់នៃការបញ្ជាទិញ ពេលវេលាចាត់ចែងគួរតែត្រូវបានធ្វើកែសម្រួលដូចគ្នានេះដែរ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការចុះកិច្ចសន្យាបន្តដោយគ្មានការអនុញ្ញាត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សហគ្រាសគួរតែកាត់បន្ថយការលើកទឹកចិត្តដល់ការងារកិច្ចសន្យាបន្ត។

លក្ខណៈនៃគោលនយោបាយ

គោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាស អាចមានគោលនយោបាយតែមួយ ឬគោលនយោបាយឯករាជ្យមួយចំនួន ឬត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងឯកសារអភិបាលកិច្ចកាន់តែទូលំទូលាយរបស់សហគ្រាស រួមមានដូចជាសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ឬគោលការណ៍នៃក្រុមធុរកិច្ចជាដើម។ គោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាសក៏អាចបង្កើតបានជាគោលនយោបាយ និងការប្តេជ្ញាចិត្តដែលមានស្រាប់ផងដែរ។[12]

ការអនុម័ត និងការផ្តល់សុពលភាពគោលនយោបាយ

គោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាសគួរតែត្រូវបានបង្កើត និងជូនដំណឹងដោយអ្នកជំនាញខាងក្នុង និងពីខាងក្រៅដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយគួរតែត្រូវបានអនុម័តនៅកម្រិតជាន់ខ្ពស់បំផុតរបស់សហគ្រាស។

គោលនយោបាយ RBC មិនគួរជាឯកសារបិតិវន្តទេ ប៉ុន្តែគួរតែត្រូវបានផ្តល់សុពលភាពតាមរយៈដំណើរការច្រើនដង ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងអំពីហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងលើធាតុចូលពីភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្នុង និងពីខាងក្រៅ។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណគម្លាតនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីវិសាលភាពហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ២.១។

ការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ

គោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាស គួរត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ និងផ្សព្វផ្សាយទៅបុគ្គលិក អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងដៃគូអាជីវកម្មផ្សេងទៀត និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៥.១។

---

[12] ការវិភាគគម្លាតទល់នឹងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការរំពឹងទុកលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច អាចជួយគូសបញ្ជាក់វិស័យទាំងឡាយណាដែលទាមទារឱ្យផ្តល់សុពលភាព។

កិច្ចសហការ

វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង មានរួមបញ្ចូលគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងវិស័យជាច្រើន កិច្ចព្រមព្រៀងសហជីព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដែលបានបង្កើតជាគោលនយោបាយ ឬក្រមសីលធម៌សម្រាប់សមាជិករបស់ពួកគេ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុម័ត ឬតម្រឹមគោលនយោបាយរបស់ពួកគេជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តដែលមានស្រាប់ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការតាមវិស័យលើការវាយតម្លៃធៀបនឹងគោលនយោបាយទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គោលនយោបាយដែលសហគ្រាសអនុម័ត គួរតែស្របតាមអនុសាសន៍នៅក្នុងការណែនាំនេះ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមតាមវិស័យ កិច្ចព្រមព្រៀងសហជីព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា គួរតែមានដំណើរការត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់សុពលភាពគោលនយោបាយរបស់ពួកគេ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពផ្លាស់ប្តូរ និងហានិភ័យដែលកំពុងកើតមាន។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

សហគ្រាសទាំងអស់ គួរតែប្រកាន់យកគោលការណ៍ RBC ដោយមិនគិតពីទំហំ គោលជំហរនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងទីតាំងរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គោលនយោបាយរបស់សហគ្រាស គួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីហានិភ័យជាក់លាក់នៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដែលនឹងរងផលប៉ះពាល់ត្រឡប់វិញដោយសារផលិតផល គំរូអាជីវកម្ម គំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់ និងប្រទេសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬប្រភពមកពី។ លើសពីនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុម័តគោលនយោបាយដែលអាចដោះស្រាយចំពោះកាលៈទេសៈជាក់លាក់ និងគំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសដែលប្រើប្រាស់ការជ្រើសរើសភាគីទីបី ឬភ្នាក់ងារការងារ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីការជ្រើសរើស និងការជួលបុគ្គលិកប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

១.២ ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ជុំវិញហានិភ័យនៃការខូចខាតរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនផ្ទាល់។

ការត្រួតពិនិត្យ

សហគ្រាស៖

- ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើត ឬពង្រឹងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងគាំទ្រ RBC រួមទាំងការចាត់តាំងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងការទទួលខុសត្រូវកម្រិតគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់សម្រាប់ការណែនាំវិធីសាស្ត្ររបស់សហគ្រាស និងការអនុវត្ត RBC។
- គួរតែប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់ដែលមានជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ចាំបាច់ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគោលនយោបាយ RBC។
- គួរតែផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់ និងការគាំទ្រឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស គ្រោះថ្នាក់ការងារ បរិស្ថាន និងសុចរិតភាព ហើយបែងចែកធនធានឱ្យបានសមស្រប។
- គួរតែធានាឱ្យបាននូវពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បុគ្គលិក និងធានាថាអ្នកដែលធ្វើការផ្នែកអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ពួកគេ។

ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច

សហគ្រាសគួរតែបញ្ចូលការអនុវត្តកាតព្វកកិច្ចតាមច្បាប់ទៅក្នុងដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្ត ឧទាហរណ៍ រួមមាន៖

- សហគ្រាសកំពុងពិចារណាបង្កើតផលិតផលថ្មី ដែលអាចនឹងបង្កើនហានិភ័យដោយសារការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ដោយសារថ្នាំជ្រលក់ពណ៌ និងវត្ថុធាតុដើមដែលត្រូវបានណែនាំឱ្យប្រើ។ សហគ្រាសត្រូវរួមបញ្ចូលការចំណាយ និងលទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ក្នុងដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។

- សហគ្រាសកំពុងពិចារណាពង្រីកប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនទៅកាន់ប្រទេសដែលគេស្គាល់ថាកំពុងមានការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស។ សហគ្រាស ត្រូវរួមបញ្ចូលនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចជុំវិញការចំណាយ និងលទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ជុំវិញបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស ដើម្បីកំណត់ថាតើវាអាចដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសដោយការទទួលខុសត្រូវដែរឬទេ។

ការតម្រឹមមុខងារ

តាមលក្ខណៈរបស់គោលការណ៍ RBC គឺពាក់ព័ន្ធនៅទូទាំងផ្នែកផ្ទៃក្នុងជាច្រើន (ឧ. ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ ការរចនា។ល។)។ ដូចនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតការតម្រឹមមុខងារតាមក្រុម និងអង្គភាពអាជីវកម្ម ជាពិសេសនៅពេលណាដែលការលើកទឹកចិត្តរបស់អង្គភាពអាជីវកម្មណាមួយ មិនស្របតាមគោលនយោបាយ RBC ។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនលើរបៀបដែលសហគ្រាសអាចលើកកម្ពស់ការតម្រឹមមុខងាររួមមាន៖

- ជួយសម្រួលដល់ការផ្ដល់មតិកែលម្អ និងការរៀនសូត្រអំពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងគោលនយោបាយ RBC ក្នុងចំណោមអង្គភាពអាជីវកម្ម។
- ត្រូវប្រាកដថាព័ត៌មានជុំវិញការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ត្រូវបានផ្ដល់ជូនដល់អ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និងសមស្រប។
- មានរួមបញ្ចូលអង្គភាពអាជីវកម្មជាច្រើនក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តដែលអាចបង្កើនហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ (ឧ. ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ពីប្រទេសថ្មី ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់)។

ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ការលើកទឹកចិត្តរបស់របស់អង្គភាពទិញ អាចមិនសមស្របទៅនឹងការលើកទឹកចិត្តរបស់អង្គភាពអាជីវកម្មដែលត្រួតពិនិត្យលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស ការងារ និងបរិស្ថានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ក្នុងន័យនេះ

គេបានណែនាំថា អង្គភាពទិញមានសិទ្ធិចូលប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលកំពុងដំណើរការ និងផ្តល់សុពលភាព តួយ៉ាងដូចជា៖ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ចំពោះប្រភពផ្គត់ផ្គង់ អ្នកម៉ៅការបន្តដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ចំពោះប្រភពផ្គត់ផ្គង់ (ប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធ) និងសមត្ថភាពបញ្ជាទិញរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

សហគ្រាស គួរតែបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានដែលមានភាពត្រឹមត្រូវ និងមានបច្ចុប្បន្នភាព ហើយមានសមត្ថភាពរក្សាទុករាល់ព័ត៌មានពេញលេញដែលចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ គេបានណែនាំឱ្យរក្សាទុករាល់ព័ត៌មានទាំងឡាយឱ្យបានរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ។ តាមរយៈការណែនាំនេះ សេចក្តីយោងត្រូវបានធ្វើឡើងចំពោះការកំណត់អត្តសញ្ញាណនៃព័ត៌មានដែលមានក្នុងតារាងទី ១ សម្រាប់គោលបំណងនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។[13]

[13] គេបានដាក់ការសង្កត់ធ្ងន់ជាច្រើនទៅលើការកំណត់ផែនទីខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ការកំណត់អត្តសញ្ញាណថាតើប្រភពសហគ្រាសមកពីណា ហើយជាដំណើរការសំខាន់ដែលសម្រួលទិដ្ឋភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ជាពិសេសលើការកំណត់អត្តសញ្ញាណនៃការខូចខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពល (សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី II) និងការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ទាំងនោះ (សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី III)។ សហគ្រាសគួរតែកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចផ្សេងទៀតរបស់ខ្លួនក្នុងកម្រិតដែលចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។ ជាពិសេស ប្រសិនបើការណែនាំនេះមិនបានបញ្ជាក់អំពីកម្រិតមួយណានៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលសហគ្រាសគួរកំណត់ផែនទីនោះ សហគ្រាសគួរតែបង្ហាញភាពត្រឹមត្រូវអំពីរបៀបដែលខ្លួនដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ (សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី V)។ម្យ៉ាងវិញទៀត សហគ្រាសគួរតែអាចពន្យល់ពីរបៀបនៃការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងដោះស្រាយហានិភ័យនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនផងដែរ។

តារាងទី 1. ព័ត៌មានដែលត្រូវប្រមូល និងរក្សាទុកសម្រាប់គោលបំណងនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ព័ត៌មាន	**យោងនៅក្នុងការណែនាំ**
ផលិតផលដែលសហគ្រាសទិញ និងផលិត និងហានិភ័យទូទៅនៃគ្រោះថ្នាក់ដែលទាក់ទងនឹងការផលិត និងការលក់ផលិតផល	ផ្នែកទី ២.១
(សម្រាប់អ្នកលក់រាយ) បញ្ជីម៉ាកយីហោដែលសហគ្រាសលក់ និងផលិតផលដែលពាក់ព័ន្ធ	តារាងទី ៣
(សម្រាប់អ្នកលក់រាយ) ព័ត៌មានអំពីថាតើម៉ាកយីហោដែលសហគ្រាសលក់ ធ្វើឡើងដោយមានការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដែរ	តារាងទី ៣
ប្រទេសដែលសហគ្រាសកំពុងរកប្រភពផ្គត់ផ្គង់ ដែលហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានចាត់ទុកថាខ្ពស់ជាង។ នេះរាប់បញ្ចូលទាំងប្រទេសដែលអាចមានចរន្តនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស ដូចជាអ្នកនាំចេញវត្ថុធាតុដើមជាដើម	ផ្នែកទី ២.១
អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស និងដៃគូអាជីវកម្មផ្សេងទៀតដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅដំណាក់កាល ឬនៅក្នុងប្រទេសប្រភព ដែលហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានចាត់ទុកថាខ្ពស់ជាង	ផ្នែកទី ២.៣
(ជាជម្រើស) ចំណុចជាប់គាំង នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្រាប់ផលិតផលដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងចរន្តខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស	ប្រអប់ទី ៣
ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. កាត់អង្គាំ ដេរប៉ាក់ ការងារដេរស្បែក) ដែលមានឱកាសខ្ពស់ក្នុងការជួលអ្នកធ្វើការនៅ	ម៉ូឌុលទី ១២
ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានលទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការរួមបញ្ចូលការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត	ប្រអប់ទី ២
លទ្ធផលរកឃើញនៃលំហាត់គ្រប់គ្រងហានិភ័យសហគ្រាស	ផ្នែកទី ២.១
លទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់បុគ្គល	ផ្នែកទី ២.៣
ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅក្រោមផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ	ផ្នែកទី ៣.១
បញ្ជីរាយនាមអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកម៉ៅការបន្តដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់	ផ្នែកទី ៣.២.២

២. កំណត់ការខូចខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD បានដាក់ចេញនូវការរំពឹងទុកថា សហគ្រាស "កំណត់អត្តសញ្ញាណផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលលើបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD"។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, A10)។

នេះរាប់បញ្ចូលទាំងផលប៉ះពាល់ពីសកម្មភាពផ្ទាល់របស់សហគ្រាស (II, A11) ក៏ដូចជា "ផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលសហគ្រាសមិនបានចូលរួមចំណែក ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណា វាបានផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ពួកគេតាមរយៈទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច។" (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, A12)។

នៅក្នុងបរិបទនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD "ទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច" រួមមាន "ទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូអាជីវកម្ម អង្គភាពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន និងអង្គភាពមិនមែនរដ្ឋ ឬរដ្ឋផ្សេងទៀតដែលផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន"។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, សេចក្តីពន្យល់ 43)។

២.១ កំណត់វិសាលភាពហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

សហគ្រាសគួរតែធ្វើលំហាតកំណត់វិសាលភាពដើម្បីកំណត់ហានិភ័យដ៏សំខាន់បំផុតនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ការកំណត់វិសាលភាពគួរតែផ្អែកលើហានិភ័តាមវិស័យដែលគេស្គាល់ ហើយយកទៅពិចារណាលើកត្តាហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធ។ ការកំណត់វិសាលភាពនេះ គួរតែមានលក្ខណៈទៀងទាត់ ដោយការជូនដំណឹង និងចងក្រងទុកជាឯកសារ។

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យទាញចេញពីហានិភ័យក្នុងវិស័យ និងអនុវិស័យដែលគេស្គាល់ ដើម្បីកំណត់លទ្ធភាពនៃហានិភ័យ និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដោយផ្អែកលើប្រទេសដែលសហគ្រាសប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬប្រភពមកពី ផលិតផលដែលក្រុមហ៊ុន សហគ្រាសផលិត ឬលក់ និងការអនុវត្តអាជីវកម្ម និងប្រភពផ្គត់ផ្គង់របសខ្លួន។ កត្តាហានិភ័យនីមួយៗត្រូវបានពិពណ៌នាខាងក្រោម។ សហគ្រាសគួរពិចារណាលើផ្អែកហានិភ័យទូទៅពីវត្ថុធាតុដើមរហូតដល់ការលក់រាយ។ ដោយផ្អែកលើរាល់ព័ត៌មានដែលបានដឹងទាំងអស់ សហគ្រាសគួរតែកំណត់ថាតើហានិភ័យណាមួយនៃការខូចខាតដែលជា (ឬទំនងជា) ហានិភ័យដ៏សំខាន់បំផុតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ កត្តានានារួមមានដូចជាចំនួនស្រទ្បាយផលិតផលដែលសហគ្រាសមាន ចំនួនប្រទេសដែលខ្លួនបានមកពី។ល។ អាចប៉ះពាល់ដល់របៀបដែលសហគ្រាសកំណត់វិសាលភាពហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សូមមើលតារាងទី ៣ ។

វិធីសាស្ត្រ

សហគ្រាសអាចពឹងផ្អែកលើការស្រាវជ្រាវបឋម។ ទីណាដែលមានគម្លាតព័ត៌មាន នោះសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកជំនាញ។ សហគ្រាសអាចបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ ដែលរួមមានតំណាងកម្មករ ដើម្បីផ្តល់ធាតុចូលក្នុងដំណើរការកំណត់វិសាលភាព និងកំណត់បញ្ហាថ្មីៗដែលពួកគេបានលើកឡើង។ បញ្ហាដែលបានលើកឡើងតាមរយៈប្រព័ន្ធ

ព្រមានជាមុន ឬយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខក៏អាចផ្តល់ព័ត៌មានអំពីគំរូនៃផលប៉ះពាល់ផងដែរ។

សហគ្រាសគួរតែពិនិត្យមើលចំពោះលទ្ធផលរកឃើញពីការវាយតម្លៃវិសាលភាពរបស់ខ្លួនលើមូលដ្ឋានពាក់កណ្តាលទៀងទាត់ (ឧ. រៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តតាមច្បាប់ មិនមែនជាដំណើរការបិតិវន្តទេ។ អាស្រ័យហេតុនេះ សហគ្រាសគួរតែបន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានដែលផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ហើយគួរតែគិតគូរពីកាលៈទេសៈនៃការផ្លាស់ប្តូរ តួយ៉ាងដូចជាការផ្លាស់ប្តូរក្នុងក្របខណ្ឌបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រទេសមួយ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានជាបន្ត និងត្រៀមលក្ខណៈដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងហានិភ័យដែលកំពុងកើតមាន។

ហានិភ័យក្នុងវិស័យ

ហានិភ័យក្នុងវិស័យ គឺជាហានិភ័យដែលកើតមានជាទូទៅនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងជាសកលនៅទូទាំងស្រទ្បាយផលិតផល និងភូមិសាស្ត្រ។ លក្ខណៈសំខាន់ៗនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង - រួមមានជំនាញទាប ប្រើកម្លាំងពលកម្មខ្លាំង ការផលិតបែកខ្ញែករប៉ាត់រប៉ាយ ពេលវេលាចាត់ចែងខ្លី - ធ្វើឱ្យមានហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ផលប៉ះពាល់ការងារ និងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួន។ ហានិភ័យទាំងនេះភាគច្រើនមាននៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ដូចគ្នានេះដែរ វត្ថុធាតុដើមដែលត្រូវបានប្រើក្នុងផលិតផល និងដំណើរការដើម្បីបង្កើតផលិតផល បង្កើនហានិភ័យនៃការខូចខាតបរិស្ថានមួយចំនួននៅដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ ជាឧទាហរណ៍ ការកែច្នៃសើមមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីដែលបង្កផលអាក្រក់ជាងការកាត់កែច្នៃ។ ហានិភ័យក្នុងវិស័យទូទៅបំផុតត្រូវបានចងក្រងទុកយ៉ាងល្អ ហើយត្រូវបានរាយតារាងខាងក្រោម។ អនុវិស័យមួយចំនួន (ឧ. ទំនិញប្រណិត សម្លៀកបំពាក់កីឡា សម្លៀកបំពាក់ធ្វើការ។ល។) អាចប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដែលមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងតារាងទី ២ (តួយ៉ាងដូចជា

សុខុមាលភាពសត្វ) ប៉ុន្តែគេគួរពិចារណាផងដែរ ប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធ។[14]

តារាងទី 2. ហានិភ័យក្នុងវិស័យក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង *

សិទ្ធិមនុស្ស និងហានិភ័យ ការងារ	ហានិភ័យបរិស្ថាន	ហានិភ័យនៃសុចរិតភាព
ពលកម្មកុមារ ការរើសអើង ពលកម្មដោយបង្ខំ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (ឧ. ការរងរបួសទាក់ទងនឹងកម្មករ និងសុខភាពមិនល្អ) ការរំលោភលើសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាព ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប្រាក់ឈ្នួលមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេទេ។	សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ការប្រើប្រាស់ទឹក ការបំពុលទឹក ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG)	ការស៊ីសំណូក និង អំពើពុករលួយ

* *ហានិភ័យក្នុងវិស័យមិនត្រូវបានកំណត់ចំពោះចំណុចខាងលើទេ។*

[14] ការណែនាំជាក់លាក់ជុំវិញហានិភ័យចំពោះសុខុមាលភាពសត្វ ការចិញ្ចឹមសត្វ និងសិទ្ធិដីធ្លី មិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងការណែនាំនេះទេ ប៉ុន្តែអាចពាក់ព័ន្ធនឹងតួអង្គមួយចំនួននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ អង្គការ OECD ផ្តល់ការណែនាំដោយយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាទាំងនេះនៅក្នុងការណែនាំរបស់ OECD-FAO សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកសិកម្មដែលមានទំនួលខុសត្រូវ។

កត្តាហានិភ័យនៃផលិតផល

ផលិតផលខ្លះមានហានិភ័យខ្ពស់នៃផលប៉ះពាល់ជាងផលិតផលផ្សេងទៀត ដោយសារតែដំណើរការនៃការបង្កើតវា។ ជាឧទាហរណ៍ ផលិតផលកប្បាសអាចមានហានិភ័យខ្ពស់ដោយសារការប្រើសារធាតុសម្លាប់សត្វល្អិតដែលបង្កផលអាក្រក់ រួមមានដូចជាប៉ារ៉ាស្យោន (Parathion), អាលឌីកាប (Aldicarb) និងម៉េតាមីដូហ្វូ (Methamidopho) ចំណែកឯផលិតផលប៉ូលីអេស្ទើរ (polyester) អាចមានហានិភ័យខ្ពស់ក្នុងការរួមចំណែកបង្កការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។[15]

កត្តាហានិភ័យរបស់ប្រទេស

កត្តាហានិភ័យរបស់ប្រទេស គឺជាលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងប្រទេសជាក់លាក់ណាមួយ ឬចង្កោមផលិតកម្ម ឬនៅក្នុងឧស្សាហកម្មក្នុងប្រទេសជាក់លាក់ណាមួយ ដែលអាចធ្វើឱ្យហានិភ័យនៃវិស័យខាងលើទំនងជាកាន់តែច្រើនឡើង។ កត្តាហានិភ័យទាំងនេះជាទូទៅរួមមានកត្តាអភិបាលកិច្ច កត្តាសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងកត្តាឧស្សាហកម្ម។ ជាឧទាហរណ៍ អត្រាខ្ពស់នៃពលកម្មចំណាកស្រុកគឺជាកត្តាហានិភ័យសម្រាប់ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។[16] សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី II ម៉ូឌុលស្តីពីក ត្តាហានិភ័យរបស់ប្រទេសនៅទូទាំងហានិភ័យក្នុងវិស័យ។

---

[15] ការផលិតសរសៃប៉ូលីអេស្ទើរ គឺជាដំណើរការដែលពឹងផ្អែកខ្លាំងលើថាមពល (ខ្ពស់រហូតដល់ 125 MJ/kg នៃជាតិសរសៃ) ដែលផលិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់នៃការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។ Muthu, S. (2014), *ការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដោយសារខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វាយនភ័ណ្ឌ និងសម្លៀកបំពាក់*, ស៊េរីក្នុងវាយនភ័ណ្ឌ, រោងពុម្ព Woodhead Publishing, Cambridge ។

[16] ខណៈពេលដែលអត្រាខ្ពស់នៃពលកម្មចំណាកស្រុក អាចនឹងបង្ហាញពីការកើនឡើងហានិភ័យសម្រាប់បញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងការរំលោភបំពានការងារមួយចំនួន នោះសហគ្រាសមិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្តាច់ទំនាក់ទំនងចេញពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទេ ដោយសារកម្មករចំណាកស្រុកមានការងារធ្វើ។ ផ្ទុយទៅវិញ សហគ្រាសគួរតែកែសម្រួលការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ពួកគេ ដើម្បីធានាថាការងាររបស់ពលករចំណាកស្រុកពិតជាមានទំនួលខុសត្រូវ។

—

កត្តាហានិភ័យនៃគំរូអាជីវកម្ម

គំរូអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស តួយ៉ាងដូចជាចំនួនស្រឡាយផលិតផលដែលខ្លួនលក់ និងថាតើស្រឡាយផលិតផលទាំងនោះត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា (ឧ. រដូវកាលក្នុងមួយឆ្នាំ) អាចប៉ះពាល់ដល់ហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាសដែរឬទេ។ ចំណុចនេះពាក់ព័ន្ធជាពិសេសជាមួយអ្នកលក់រាយ និងម៉ាកយីហោ ប៉ុន្តែក៏អាចពាក់ព័ន្ធជាមួយក្រុមហ៊ុនដែលផលិតផលិតផលសម្រេចជាច្រើនប្រភេទផងដែរ។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនអំពីរបៀបដែលគំរូអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស អាចប៉ះពាល់ដល់ហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលដូចខាងក្រោម៖

- សហគ្រាសដែលមានស្រឡាយផលិតផលច្រើន និងចម្រុះច្រើនមុខ ជាទូទៅប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យកាន់តែធំនៃការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ដោយសារភាពខុសគ្នានៃវត្ថុធាតុ ដំណើរការផលិត។ល។
- សហគ្រាសដែលមានវដ្តជីវិតនៃផលិតផលច្រើន ឬច្រើនរដូវក្នុងមួយឆ្នាំ ជាទូទៅតម្រូវឱ្យដកផលិតផលចេញពីការរចនារហូតដល់ការផលិតតាមពេលវេលាខ្លីជាង។ ពេលវេលាឆ្លើយតបខ្លី បង្កើនហានិភ័យនៃការផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញ ការបញ្ជាទិញប្រញាប់ប្រញាល់ និងការអនុវត្តការទិញផ្សេងទៀតដែលអាចរួមចំណែកបង្កការរំលោភលើកម្លាំងពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស តួយ៉ាងដូចជាម៉ោងបន្ថែមលើសលុប ការបង្ខំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងការងារនៅខាងក្រៅដោយគ្មានការអនុញ្ញាត។
- វដ្តជីវិតនៃផលិតផលជាច្រើនក៏អាចនាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើម និងធនធានដោយសហគ្រាស ហេតុដូច្នេះហើយបានជាមានការកើនឡើងនូវឧស្ម័នកាបូន ការបំពុលទឹក និងកាកសំណល់។
- វិសាលភាពនៃប្រតិបត្តិការបរទេសរបស់សហគ្រាស និងវិសាលភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនលើប្រតិបត្តិការទាំងនោះ អាចបង្កើនការប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃសុចរិតភាព។

កត្តាហានិភ័យនៃគំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់

ដូចគ្នានេះដែរ គំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស - ទោះបីវាមានប្រភពមកពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ច្រើនក៏ដោយ លក្ខណៈនៃទំនាក់ទំនងតាមកិច្ចសន្យា និងទោះបីវាមានប្រភពដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក៏ដោយ - សុទ្ធតែអាចបង្កើន (ឬបន្ថយ) ហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់វា។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនត្រូវបានរួមបញ្ចូលខាងក្រោម ទោះបីជាបញ្ជីតារាងនេះមិនទាន់ទូលំទូលាយក៏ដោយ៖

- មួយចំនួនធំនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចបង្កើនការប្រឈមនឹងការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកផ្គត់ផ្គង់មួយចំនួនធំជុំវិញទំហំនៃសហគ្រាស និងធនធានរបស់ខ្លួនដែលត្រូវចំណាយដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ អាចនឹងមានការលំបាកក្នុងការគ្រប់គ្រង។
- ភាពប្រែប្រួលនៃទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាសជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណ បង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ជាឧទាហរណ៍ ទំនាក់ទំនងរយៈពេលខ្លីជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចមានន័យថាសហគ្រាសមិនមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ វាក៏អាចមានន័យថាសហគ្រាសខ្វះអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ណាមួយដែលត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ។ ដូចគ្នានេះដែររយៈពេលធម្មតានៃកិច្ចសន្យារបស់សហគ្រាស មិនថាការបញ្ជាទិញយូរអង្វែង ឬការបញ្ជាទិញរយៈពេលខ្លី សុទ្ធតែអាចកាត់បន្ថយអានុភាពរបស់សហគ្រាសជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទាំងអស់។
- សហគ្រាសដែលមានប្រភពផ្គតើផ្គង់ដោយប្រយោល (ឧ. តាមរយៈភ្នាក់ងារទិញ) និងមិនមានដំណើរការជ្រើសរើសគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អន្តរការីទាំងនេះមានលទ្ធភាពមើលឃើញ និងការគ្រប់គ្រងនៅមានកម្រិតលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

- សហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬប្រភពមកពីប្រទេសជាច្រើន – ទាក់ទងទៅនឹងទំហំរបស់ពួកគេ – អាចមានការកើនឡើងហានិភ័យនៃ ការខូចខាត ដូច្នេះហើយអាចនឹងរឹតតែពិបាកបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ទៅទៀត។

កំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យសំខាន់ៗបំផុតនៃការខូចខាតរបស់សហគ្រាស

ដោយផ្អែកលើព័ត៌មានដែលបានដឹងទាំងអស់ សហគ្រាសគួរតែកំណត់ថាតើហានិភ័យនៃការខូចខាតណាដែលសំខាន់ជាងគេ - ជុំវិញលទ្ធភាព និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត - នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ហើយកំណត់អាទិភាពហានិភ័យទាំងនោះសម្រាប់ចាត់វិធានការ ជាមុនសិន។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត ត្រូវបានវិនិច្ឆ័យផ្អែកលើកម្រិត វិសាលភាព និងលក្ខណៈដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន។

- "កម្រិត" សំដៅទៅលើទំនាញនៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។
- "វិសាលភាព" ទាក់ទងនឹងចំនួនបុគ្គលដែលទទួលរង ឬនឹងរងផលប៉ះពាល់។
- "លក្ខណៈដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន" មានន័យថាការដាក់កម្រិតណាមួយលើសមត្ថភាពក្នុងការស្តារអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់ក្នុងស្ថានភាពយ៉ាងហោចណាស់ដូចគ្នានឹង ឬស្មើនឹងស្ថានភាពរបស់ពួកគេមុនពេលមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។

ដោយមើលឃើញពីភាពស្មុគស្មាញ និងភាពចម្រុះនៃបញ្ហានៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ការកំណត់ហានិភ័យដ៏សំខាន់បំផុតនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ទំនងជានឹងមានការវិនិច្ឆ័យខ្លះៗលើផ្នែកនៃសហគ្រាស។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកជំនាញក្នុងដំណើរការនេះ។ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ សហគ្រាសគួរតែរៀបចំវិនិច្ឆ័យអំពីរបៀបដែលខ្លួនកំណត់ហានិភ័យជាអាទិភាព។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី V ។

កិច្ចសហការ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចែករំលែកព័ត៌មានជាសាធារណៈ ឬក្នុងកម្រិតឧស្សាហកម្មដែលទាក់ទងនឹងហានិភ័យនៃការខូចខាតដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងដំណើរការផលិតកម្មជាក់លាក់ ប្រទេស គំរូប្រភពផ្គត់ផ្គង់។ ការចែករំលែកព័ត៌មាននៅកម្រិតវិស័យមួយមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យនៃការខូចខាតដែលកំពុងកើតមាន។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ជាមួយនឹងទិដ្ឋភាពនៃការកំណត់វិសាលភាពហានិភ័យទូទៅនៃការខូចខាតនៅជុំវិញស្រទាប់ផលិតផល និងប្រទេសប្រភពទាំងអស់ សហគ្រាសអាចប្រើវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យក្នុងការអនុវត្តការណែនាំខាងលើ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើវាត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ពីសហគ្រាស (ឧ. តាមរយៈរបាយការណ៍ ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ យន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខ។ល។ ដែលស្រទាប់ផលិតផល ឬសមាសភាគរងត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងហានិភ័យជាក់លាក់ សហគ្រាសមិនគួរបោះបង់ព័ត៌មាននេះទេ ប៉ុន្តែគួរតែពិចារណាវាជាមួយនឹងព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលបានប្រមូលក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាពរបស់ខ្លួន។

តារាងទី 3. កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាព នៃការអនុវត្តភាពចាំបាច់តាមច្បាប់

បរិបទ	អនុសាសន៍
សហគ្រាសមានស្រឡាយផលិតផលច្រើន	សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិនិត្យមើលហានិភ័យនៃការខូចខាតដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្រឡាយផលិតផលដែលជាស្នូលនៃអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនជាមុន ឬស្រឡាយផលិតផលដែលទំនងជាមានហានិភ័យដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃការខូចខាត។ បន្ទាប់ពីបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងដោះស្រាយហានិភ័យទាំងនេះ គេគួរតែបន្តឆ្ពោះទៅ កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងដោះស្រាយហានិភ័យដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្រឡាយផលិតផលផ្សេងទៀត។
សហគ្រាសលក់ផលិតផលស្មុគស្មាញ (ឧ. សមាសភាគរងច្រើន)	ជាមួយនឹងទិដ្ឋភាពនៃការកំណត់វិសាលភាពហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅទូទាំងសមាសធាតុរងទាំងអស់ សហគ្រាសអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យនៃការខូចខាតដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសមាសភាគសំខាន់បំផុតនៃផលិតផលសម្រេច។ ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយលក់អាវស្បែកដែលមានខ្សែរ៉ូត និងឡេវ វាអាចផ្តោតជាដំបូងលើប្រភពស្បែក ដំណើរការនៃការជ្រលក់ពណ៌ និងការបញ្ចប់ និងការផលិតនូវផលិតសម្រេច។
សហគ្រាសកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬប្រភពមកពីប្រទេសជាច្រើន	សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសដែលមានហានិភ័យនៃផលប៉ះពាល់ច្រើនបំផុត ហើយផ្អែកលើការវាយតម្លៃហានិភ័យនេះ គេត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ប្រទេសប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវបញ្ចូលក្នុងការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព។

សហគ្រាសមិនមានលទ្ធភាពមើលឃើញប្រទេដើមសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុរបស់ខ្លួនទេ។ (ឧ. វត្ថុធាតុដើម)	នៅកន្លែងដែលមានព័ត៌មាន សហគ្រាសអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណលំហូរពាណិជ្ជកម្មនៃវត្ថុធាតុដើមដើម្បីកំណត់ប្រទេសដែលទំនងជាប្រភពដើមនៃវត្ថុធាតុដើមដែលត្រូវបានលក់ទៅឱ្យអ្នកកែច្នៃវត្ថុធាតុនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ (ឧទាហរណ៍ កំណត់រកទីតាំងដែលកប្បាសភាគច្រើនត្រូវបានជួញដូរសម្រាប់អ្នករវៃកប្បាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសមួយ)។ សម្រាប់ទំនិញដែលត្រូវបានជួញដូរដោយសហគ្រាសពហុជាតិធំៗ សហគ្រាសអាចស្វែងរកការផ្សារភ្ជាប់ទៅកាន់ពាណិជ្ជករទំនិញអន្តរជាតិ (ឧ. ពាណិជ្ជករកប្បាស) និងសួរព័ត៌មានអំពីទីតាំងមូលដ្ឋានដែលពួកគេរកប្រភពវត្ថុធាតុដើមដែលបន្ទាប់មកត្រូវបានលក់នៅក្នុងប្រទេសដែលមានឧបករណ៍កែច្នៃវត្ថុធាតុរបស់សហគ្រាស។
អ្នកលក់រាយ	សហគ្រាសគួរតែអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ទាំងទៅលើម៉ាកយីហោរបស់ខ្លួន និងផលិតផលដែលខ្លួនលក់ដែលមិនមែនជារបស់ខ្លួន។ ដំណាក់កាលជាក់លាក់ដែលត្រូវធ្វើអាចនឹងខុសគ្នាតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ។ សហគ្រាសគួរតែអនុវត្តតាមការណែនាំនេះសម្រាប់ម៉ាកយីហោរបស់ខ្លួន។ សម្រាប់ម៉ាកយីហោដែលមិនមែនជារបស់ខ្លួនសហគ្រាសអាចប្រមូលព័ត៌មានអំពីថាតើម៉ាកយីហោទាំងនោះបានបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ហើយឬយ៉ាងណា និងទំហំនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច។ ប្រសិនបើសហគ្រាសលក់ម៉ាកយីហោជាច្រើន គេអាចផ្តល់អាទិភាពដល់ម៉ាកយីហោដែលតំណាងឱ្យភាគរយធំបំផុតនៃទំនិញរបស់ខ្លួនជាមុន ឬផលិតផលដែលមានហានិភ័យខ្ពស់បំផុតនៃការខូចខាត។ យូរៗទៅសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតវិធានការជាប្រព័ន្ធដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការខូចខាតជុំវិញម៉ាយីហោដែលខ្លួនលក់ដែលមិនមែនជារបស់ខ្លួន។ ជាឧទាហរណ៍ គេអាចបង្កើតដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនសម្រាប់ម៉ាកយីហោដែលសហគ្រាសលក់ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការ

	ពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។
អ្នកផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ	ប្រសិនបើសហគ្រាសផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណពាណិជ្ជសញ្ញារបស់ខ្លួនទៅឱ្យសហគ្រាសផ្សេងទៀតសម្រាប់ការប្រើប្រាស់របស់ពួកគេក៏កេនៅតែមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើផលិតផលដែលពាណិជ្ជសញ្ញារបស់ខ្លួនត្រូវបានប្រើប្រាស់ ទោះបីជាដំណាក់ដាក់លាក់ដែលត្រូវធ្វើអាចប្រែប្រួលក៏ដោយ។ ជាឧទាហរណ៍ អ្នកផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណអាចតម្រូវឱ្យអ្នកទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។ ប្រសិនបើអ្នកទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណជាក្រុមហ៊ុនខ្នាតតូច និងមធ្យម សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជួយកសាងសមត្ថភាពរបស់អ្នកទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ពួកគេ ក្នុងករណីចាំបាច់ និងសមស្រប ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ សហគ្រាសក៏អាចជួយដោយផ្ទាល់ដល់អ្នកទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្ត កាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។ យូរៗទៅសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតវិធានការជាប្រព័ន្ធដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃខូចខាតជុំវិញម៉ាកយីហោលើផលិតផលដែលខ្លួនលក់ដែលមិនមែនជារបស់ខ្លួន។ ជាឧទាហរណ៍ គេអាចបង្កើតដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនសម្រាប់អ្នកទទួលអាជ្ញាបណ្ណ ដែលមានរួមបញ្ចូលទាំងការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។

២.២ ការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងលើប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់

ប្រសិនបើសហគ្រាសបានកំណត់ហានិភ័យនៃការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន គេគួរតែធ្វើការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងដើម្បីកំណត់ពីវិសាលភាពនៃហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់ដែលកើតមានជាក់ស្តែង។

វិធីសាស្ត្រ

ប្រសិនបើអាច សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាមការណែនាំដែលអាចទុកចិត្តបានដែលមានស្រាប់សម្រាប់និយោជក។[17] ម៉ូឌុលនៅក្នុងផ្នែកទី II រួមមានការណែនាំបន្ថែមអំពីហានិភ័យក្នុងវិស័យ និងតារាងធនធានដែលមិនទាន់ជិតដល់ពីរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការអន្តរជាតិ។

សហគ្រាសគួរតែចូលរួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលមានសក្តានុពល - រួមទាំងនិយោជិត កម្មករ និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាការជ្រើសរើសរបស់កម្មករ - នៅពេលកំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងការខូចខាតជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ នេះគឺជាដំណាក់កាលដ៏សំខាន់មួយ។ បន្ថែមពីលើការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ សហគ្រាសគួរតែពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដើម្បីវាយតម្លៃពីវិសាលភាពដែលហានិភ័យកំពុងត្រូវបានទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាបញ្ជីតារាងនៃគោលនយោបាយគំរូ ប្រព័ន្ធ និងវិធានការដែលមិនទាន់ជិតដល់ដែលសហគ្រាសអាចពិនិត្យឡើងវិញសម្រាប់ជាផ្នែកមួយនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯង។

- គោលនយោបាយ និងការផ្ញើសារពីគណៈគ្រប់គ្រងកំពូលលើហានិភ័យដែលបានកំណត់
- ការអនុវត្តការបញ្ញជាទិញ និងការកំណត់តម្លៃ។ សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ។
- វិធាន និងបែបបទទាក់ទងនឹងហានិភ័យ

[17] ឧទាហរណ៍ អង្គការ ILO បានចងក្រងការណែនាំយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់និយោជកអំពីរបៀបកំណត់ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យការងារ។

- កម្មវិធីនៅនឹងកន្លែងដើម្បីគាំទ្រការអនុលោមតាមច្បាប់
- ការបណ្តុះបណ្តាលនយោជិត ជំនាញ និងចំណេះដឹងអំពីហានិភ័យក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។
- ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដើម្បីតាមដាន គ្រប់គ្រង និងរាយការណ៍ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រតិបត្តិការ។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ១១ ស្តីពីការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ។
- ការត្រួតពិនិត្យនីតិវិធី រួមទាំងប្រព័ន្ធកំណត់សញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីកំណត់ពីហានិភ័យនៃការខូចខាតមុនពេលវាកើតឡើង។
- បណ្តាញរាយការណ៍ និងការការពារពីការគុំគួនចំពោះអ្នកដែលរាយការណ៍អំពីកំហុសឆ្គង។
- ដំណើរការដើម្បីជំរុញឱ្យមានការដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស និងបញ្ហាការងារ (ឧ. យន្តការតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការ)

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកការគាំទ្រពីខាងក្រៅក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងនៅពេលដែល៖

- ផលប៉ះពាល់អាចបណ្តាលឱ្យមានការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរ ប្រសិនបើមិនបានទប់ស្កាត់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. ការបោះចោលសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់)។
- វិធានការបង្ការទាមទារជំនាញបច្ចេកទេសដែលមិនមាននៅក្នុងស្ថាប័នស្រាប់(ឧ. អគ្គីភ័យ អគារ សុវត្ថិភាពអគ្គិសនី)។

២.៣ វាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលផ្សារភ្ជាប់នឹងហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ការខូចខាតនៅកម្រិតទីតាំង

ការជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ (វិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យ)

សហគ្រាសគួរតែវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ការខូចខាតដែលត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តវិសាលភាពរបស់សហគ្រាស។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរតែត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើហានិភ័យនៃការខូចខាតជាជាងទីតាំងមូលដ្ឋានដែលពួកគេកំពុងស្ថិតនៅក្នុងខ្សែ

ចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស (ឧ. ការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៅរោងចក្រកម្រិតដំបូងបង្អស់ មិនគួរចាំបាច់ត្រូវបានផ្ដល់អាទិភាពលើការវាយតម្លៃហានិភ័យសំខាន់ៗបន្ថែមទៀតនៃការខូចខាតនៅកម្រិត ៣ នោះទេ)។[18] ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កត្តាមួយចំនួន - រួមមានដូចជាអានុភាពរបស់សហគ្រាសជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ទំហំនៃសហគ្រាស ឬចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ជំហានជាក់លាក់ដែលសហគ្រាសអាចអនុវត្តដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនផងដែរ។ សូមមើលកត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងទំហំនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដូចខាងក្រោម៖

ការពិចារណាមួយចំនួនក្នុងការកំណត់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់រួមមាន៖

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង។
- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងដំណើរការផលិតដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង (ឧ. ការកែច្នៃសើមមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់)។
- គ្រោះថ្នាក់ ឬហានិភ័យនៃការខូចខាតត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងការវាយតម្លៃពីមុនរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។

បរិបទ

សម្រាប់ហានិភ័យភាគច្រើននៃការខូចខាត សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយវាយតម្លៃដូចខាងក្រោមក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់៖

- វិធានការដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់បានអនុវត្តដើម្បីបង្ការផលអាក្រក់ (ឧ. គោលនយោបាយ ការបណ្ដុះបណ្ដាល ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីតាំងមូលដ្ឋាន)។

[18] វិធីសាស្ត្រនេះ គឺមានគោលបំណងដើម្បីជំរុញឧស្សាហកម្មនេះឱ្យចេញឆ្ងាយពីការផ្ដោតទាំងស្រុងលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់កម្រិតដំបូងបង្អស់ ដើម្បីផ្ដោតលើហានិភ័យដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតរបស់សហគ្រាស នៅគ្រប់ទីតាំងមូលដ្ឋានដែលមានហានិភ័យទាំងនោះ។

- គ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅនឹងកន្លែង ឬហានិភ័យនៃការខូចខាត (ឧ. ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីដែលគ្មានសុវត្ថិភាព)។
- កម្រិតនៃការយល់ដឹងរបស់កម្មករអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ជុំវិញបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារជាដើម។

អ្នកផ្តត់ផ្គង់បានបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការហើយឬនៅ ហើយប្រសិនបើវាមាន តើគួរឆ្លើយតបតាមអនុសាសន៍បានកម្រិតណា ដូចមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ៨ ស្តីពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃយន្តការ និងអនុសាសន៍កម្រិតប្រតិបត្តិការ។

វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ និងវិធីសាស្ត្រអនុវត្ត

- *លក្ខណៈនៃការវាយតម្លៃ (ឧ. ការត្រួតពិនិត្យ ការសម្ភាសន៍ ក្រុមផ្តោត) គួរតែឆ្លើយតបទៅនឹងហានិភ័យ*។ មិនមានទម្រង់នៃការវាយតម្លៃតែម្យ៉ាងគត់ដែលសមរម្យសម្រាប់ហានិភ័យទាំងអស់នោះទេ។ ជាឧទាហរណ៍ ការត្រួតពិនិត្យបច្ចេកទេសគឺចាំបាច់ដើម្បីពិនិត្យមើលសុចរិតភាពនៃរចនាសម្ព័ន្ធ និងអគ្គីភ័យ និងសុវត្ថិភាពអគារនៃទីតាំងនីមួយៗ ចំណែកក្រុមផ្តោតដែលនៅខាងក្រៅ អាចមានភាពសមស្របសម្រាប់វាយតម្លៃហានិភ័យនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ។ ចំពោះបញ្ហាការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស ការវាយតម្លៃគួរតែពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការសម្ភាសកម្មករ ហើយកម្មករគួរតែចូលរួមក្នុងការរៀបរៀបការវាយតម្លៃ – ដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈសហជីព និងអង្គការតំណាងដែលពួកគេជ្រើសរើស។ ក្នុងករណីខ្លះ ការសម្ភាសន៍តាមបែបប្រពៃណីប្រហែលជាមិនមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានសើបទេ ដោយសារតែការភ័យខ្លាចនៃការគុំគួន ឬកម្មករត្រូវបានណែនាំឱ្យផ្តល់ចម្លើយដែលរៀបរៀងជាស្រេច។ នៅក្នុងករណីទាំងនេះ វិធីសាស្ត្រចូលរួមនៃការវាយតម្លៃអាចត្រូវបានពិចារណា។[19]

[19] វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនៃការវាយតម្លៃ គឺជាបច្ចេកទេសសម្របសម្រួលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ រួមមានដូចជាការសម្តែងជាតួ ការបង្ហាញរូបភាព ដ្យាក្រាម ឬផែនទី និងការសួរសំណួរ ការនិទានរឿង។ល។ សូមមើល SIMPOC (2005) *សៀវភៅណែនាំស្តីពី វិធី*

- *ការវាយតម្លៃ គួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅលើបរិបទក្នុងមូលដ្ឋាន។* ការយល់ដឹងដ៏ល្អអំពីបរិបទប្រតិបត្តិការក្នុងស្រុក គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយក្នុងការរៀបចំការវាយតម្លៃដែលអាចចាប់យកព័ត៌មានចាំបាច់។ ខណៈពេលដែលការវាយតម្លៃស្តង់ដារអាចត្រូវបានប្រើជាចំណុចចាប់ផ្តើម គេគួរតែកែសម្រួលវាទៅតាមកាលៈទេសៈក្នុងមូលដ្ឋាន។ ក្រុមអ្នកវាយតម្លៃ គួរតែពិចារណាពីសក្តានុពលថាមពល និងបទដ្ឋានវប្បធម៌ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តការវាយតម្លៃ។ សូមមើលត្រង់ចំណុច "ឈ្វេងយល់ពីបរិបទប្រតិបត្តិការ" ខាងក្រោម។
- *ការបញ្ជាក់ព័ត៌មាន៖* សម្រាប់ហានិភ័យនៃការខូចខាតដែលតម្រូវឱ្យមានការកំណត់ជាប្រធានបទ - រួមមានដូចជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងហានិភ័យការងារភាគច្រើន - ចំណុចទិន្នន័យជាច្រើនគួរតែត្រូវបានប្រើដើម្បីវាយតម្លៃស្ថានភាព។ ការអនុវត្តចេញជារាងត្រីកោណ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ចូលគ្នានៃទិន្នន័យពីប្រភពប្រមូលទិន្នន័យច្រើន ជួយធានាថាលទ្ធផលរកឃើញមានភាពជឿជាក់ និងអាចពឹងពាក់បាន។
- *សហគ្រាសគួរតែកែសម្រួលវិធីសាស្រ្តវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន នៅពេលដែលលទ្ធផលរកឃើញជាក់ស្តែងមិនត្រូវគ្នាទៅនឹងលទ្ធផលរកឃើញដែលបានរំពឹងទុក។* ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់កំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងបរិបទដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះម៉ោងធ្វើការច្រើនហួសហេតុ ប៉ុន្តែបែរជារកមិនឃើញចំណុចមួយនេះ ដូច្នេះសហគ្រាសគួរតែពិចារណាឡើងវិញនូវវិធីសាស្រ្តវាយតម្លៃ។

ក្រុមអ្នកវាយតម្លៃ

អ្នកដែលធ្វើការវាយតម្លៃគួរតែមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ មានន័យថាពួកគេត្រូវមានសមត្ថភាពដូចខាងក្រោម៖

សាស្រ្តវាយតម្លៃហានិភ័យលើពលកម្មកុមារ, អង្គការ ILO ទីក្រុងហ្សឺណែវ, អង្គការយូនីសេហ្វ។

- ជំនាញ រួមទាំងចំណេះដឹងទូលំទូលាយអំពីហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធដែលសហគ្រាសត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃ (ឧ. ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- ចំណេះដឹងអំពីស្តង់ដារជាតិ និងអន្តរជាតិជុំវិញផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។
- សមត្ថភាពក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃក្នុងបរិបទមូលដ្ឋាន (ឧ. ជំនាញភាសា)។

វាហាក់ដូចជាមិនទំនងទេដែលថាអ្នកធ្វើការវាយតម្លៃ ត្រូវតែមានសមត្ថភាពទាំងអស់ខាងលើនៅទូទាំងតំបន់ហានិភ័យ និងគ្រប់បរិបទទាំងអស់។ ប្រសិនបើគិតពីបញ្ហាប្រឈមនេះ អ្នកធ្វើការវាយតម្លៃអាចបញ្ចូលក្រុមណាដែលមានសមត្ថភាពទាំងអស់ខាងលើឱ្យនៅជាមួយគ្នាបាន។

បន្ថែមពីលើសមត្ថភាពខាងលើ ដោយសារភាពលេចធ្លោរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនេះ និងភាពរសើបជុំវិញបញ្ហាមួយចំនួនផងនោះ (ឧ. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ការបង្ខំឱ្យធ្វើការ។ល។ សហគ្រាសគួរតែមានមនសិការថាតើយេនឌ័រសម្រាប់អ្នកដែលធ្វើការក្នុងក្រុមអ្នកវាយតម្លៃនោះមានសារៈសំខាន់ដែរឬយ៉ាងណា។

ភាពញឹកញាប់នៃការវាយតម្លៃ

ការវាយតម្លៃដែលមិនបានផល គឺជាក្តីកង្វល់មួយក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលដែលមានចន្លោះប្រហោងក្នុងព័ត៌មាន ឬនៅពេលដែលបរិបទទំនងជាមានការផ្លាស់ប្តូរ។ម្យ៉ាងវិញទៀត ការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរតែផ្តល់នូវតម្លៃបន្ថែម។ ក្នុងបរិបទនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគោរពតាមការណែនាំខាងក្រោម។

- អ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្មីគួរតែត្រូវបានវាយតម្លៃមុនពេលដាក់ការបញ្ជាទិញ។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរតែជូនដំណឹងថាតើសហគ្រាសអាចចូលរួមជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយការទទួលខុសត្រូវដែរឬទេ។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក

៣.២. ស្តីពីការបញ្ជាក់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុន។

- ការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចធ្វើឡើងដោយសហគ្រាស ឬដោយពឹងផ្អែកលើការវាយតម្លៃដែលអាចជឿជាក់បានដែលមានស្រាប់ ប្រសិនបើការវាយតម្លៃបែបនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលសមស្របណាមួយ (ឧ. កាលពីឆ្នាំមុន)។ "ការវាយតម្លៃដែលអាចទុកចិត្តបាន" សំដៅលើការវាយតម្លៃដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអ្នកវាយតម្លៃស្របច្បាប់ ដែលឆ្លើយតបតាមអនុសាសន៍នៃការណែនាំនេះ ទាក់ទងនឹងដំណើរការកំណត់អត្តសញ្ញាណការខូចខាតជាក់ស្តែង និងដែលអាចកើតមាន។ ប្រសិនបើការវាយតម្លៃដែលអាចទុកចិត្តបានមានរួចស្រេចហើយ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិនិត្យឡើងវិញនូវលទ្ធផលរកឃើញ ហើយបន្ទាប់មកផ្តោតលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ខ្លួនលើការបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ដែលបានកំណត់ឃើញ និងតាមដានស្ថានភាពជាក់ស្តែង។[20]

- ទាក់ទងទៅនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានស្រាប់ ស្របពេលដែលសហគ្រាសធ្វើការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ (ឬប្រើការវាយតម្លៃដែលមានស្រាប់) ការវាយតម្លៃមិនគួរជំនួសការតាមដានជាបន្តនោះទេ។ ការត្រួតពិនិត្យ រួមមានការតាមដានស្ថានភាពដែលកំពុងបន្តតាមជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងហានិភ័យជាក់លាក់ រួមនឹងធាតុចូលពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ដើម្បីទទួលបានប្រសិទ្ធភាព ការត្រួតពិនិត្យត្រូវតែបន្តធ្វើ ដូច្នេះវាអាចផ្តល់នូវរូបភាពពេញលេញជាងការវាយតម្លៃដោយបុគ្គល។ អាស្រ័យហេតុនេះ សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានស្រាប់ ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន ការត្រួតពិនិត្យជាបន្តគួរតែ

[20] វាអាចមានករណីខ្លះដែលត្រូវការការវាយតម្លៃមួយផ្សេងទៀតជាចាំបាច់ ជាឧទាហរណ៍ ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗនៅក្នុងបរិបទ ចាប់តាំងពីការវាយតម្លៃចុងក្រោយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជាទូទៅសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជៀសវាងការវាយតម្លៃស្ទួន និងផ្តល់អាទិភាពដល់ធនធានសម្រាប់ការបង្ការ និងកាត់បន្ថយ។

ត្រូវបានអនុវត្ត ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការវាយតម្លៃបន្ថែមនៅទីណា និងនៅពេលណាដែលត្រូវការ។ គួរតែរក្សាតុល្យភាពរវាងការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ។ ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់ ទើបកម្មករអាចលើកឡើងពីសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់នៃពលកម្មកុមារ។ នេះអាចជំរុញឱ្យមានការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់តែម្តង ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងហានិភ័យការងារដែលអាចផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងមិនងាយវាយតម្លៃបានដោយប្រើរង្វាស់បរិមាណដូចជា៖ ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ ការរើសអើង ទិដ្ឋភាពមួយចំនួននៃសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី IV សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមស្តីពីការត្រួតពិនិត្យ។

- ក្នុងករណីខ្លះ ហានិភ័យនៃការខូចខាតគឺមានភាពទូលំទូលាយនៅក្នុងយុត្តាធិការជាក់លាក់មួយ ដែលការវាយតម្លៃលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ម្នាក់ៗនឹងមិនបង្កើតបានព័ត៌មានថ្មីណាមួយឡើយ។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចដឹងថាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ គឺកើតមានជាទូទៅនៅក្នុងតំបន់កែច្នៃទំនិញនាំចេញ (EPZ) តាមរយៈការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន។ ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាវាលំបាកយ៉ាងណាស់ក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណឧប្បត្តិហេតុជាក់លាក់នៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ (ឧ. ដោយគ្មានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមានប្រសិទ្ធភាពដែលបានបង្កើតរួចហើយ និងដោយគ្មានការវិនិយោគដំបូងក្នុងការបង្កើនការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកម្មករនយោជិត) ទើបសហគ្រាសអាចសម្រេចថាមិនវាយតម្លៃលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាមុនក៏បាន ប៉ុន្តែត្រូវតែចាប់ដៃគូភ្លាមៗជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដើម្បីទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ២ ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ។

កិច្ចសហការ

ដូចមានចែងក្នុងផ្នែកទី ១.១ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការឆ្ពោះទៅរកវិធីសាស្រ្តរួមមួយក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. លេខកូដសម្គាល់ទូទៅរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់) ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការចែករំលែកព័ត៌មានអំពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទូទៅ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះច្បាប់ស្តីពីការប្រកួតប្រជែង។

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការធ្វើសមកាលកម្មវិធីសាស្រ្តវាយតម្លៃ និងការទទួលស្គាល់លើការគាំទ្រ និងការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ឲ្យស្របតាមស្តង់ដារខ្ពស់។ សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តផងដែរ ឱ្យសហការគ្នាលើការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ នៅពេលដែលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់មកពីតំបន់ដូចគ្នា និងមូលដ្ឋានអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដូចគ្នាក្នុងកម្រិតដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពម៉ត់ចត់នៃការវាយតម្លៃមិនគួរត្រូវបានសម្រុះសម្រួលដើម្បីគាំទ្រកំណើនសម្មភាពអ្វីមួយដែលមាននោះទេ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងផ្នែកទី II នៃការណែនាំនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការសម្ភាសកម្មករ ការពិភាក្សាជាក្រុម និងនៅពេលខ្លះរួមមានវិធីសាស្រ្តបែបចូលរួមលើការវាយតម្លៃលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងហានិភ័យការងារផងដែរ។ ដូច្នេះវាមានសារៈសំខាន់នៅពេលដែលការវាយតម្លៃទូទៅ អាចចែករំលែកព័ត៌មានបែបគុណភាពសំខាន់ៗ។ក្នុងចំណោមសហគ្រាស។

កិច្ចសហការ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នា តួយ៉ាងតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមឧស្សាហកម្ម ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមពីភាគីពាក់ព័ន្ធច្រើន ដើម្បីអនុវត្តការវាយតម្លៃខាងលើ។ នេះមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់ការចូលរួមរបស់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs)។ ខាងក្រោមនេះជាជំហានឧទាហរណ៍ដែលសហគ្រាស ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមអាចនឹងអនុវត្តដើម្បីវាយតម្លៃលើសហគ្រាសដែលប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំង (choke points) នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់៖

- ការកំណត់អត្តសញ្ញាណចំណុចជាប់គាំង (choke points) ពិតប្រាកដ ឬទំនងជា នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។
- លទ្ធភាពតាមដានចំពោះសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំង (choke points)។

- ការផ្ទៀងផ្ទាត់ (ឧ. តាមរយៈសវនកម្មនៃការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យទីតាំងដោយថៃជន្យ) ថាតើសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំង (choke points) កំពុងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្តរបស់ពួកគេដោយអនុលោមតាមអនុសាសន៍នៅក្នុងការណែនាំនេះដែរឬទេ។
- ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ឆ្ពោះទៅរកសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំង (choke points) នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលកំពុងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។

ប្រអប់ទី 3. យន្តការដើម្បីវាយតម្លៃ និងដោះស្រាយហានិភ័យនៃការខូចខាតលើសពីកម្រិត ២ (ឧ. វត្ថុធាតុដើម)

វាអាចជាការលំបាកសម្រាប់សហគ្រាសក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលដែលប្រតិបត្តិការចរន្ត - ឧទាហរណ៍វត្ថុធាតុដើម - ដោយសារកង្វះលទ្ធភាពមើលឃើញ និងអានុភាព។ នេះមិនមែនជាការបន្ថយទំនួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណផលប៉ះពាល់ដែលបង្កផលអាក្រក់នោះទេ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតយន្តការដែលសមស្របតាមគោលបំណងច្បាស់លាស់។ ការបង្កើតលទ្ធភាពតាមដាន និង/ឬ ការវាយតម្លៃ "ចំណុចជាប់គាំង" គឺជាយន្តការឧទាហរណ៍ពីរដែលអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីវាយតម្លៃថាតើហានិភ័យជុំវិញការបង្កផលអាក្រក់ដល់ចរន្តក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាសកំពុងត្រូវបានកំណត់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយដែរឬទេ។ នេះគឺជាចំណុចមួយដែលវិធីសាស្ត្រសហការអាចមានលក្ខណៈសមស្រប និងកំពុងត្រូវបានប្រើប្រាស់កាន់តែច្រើនឡើងៗ។

លទ្ធភាពតាមដាន

លទ្ធភាពតាមដាន គឺជាដំណើរការដែលសហគ្រាសកត់ត្រាលើវត្ថុធាតុ និងផលិតផល និងលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវបានផលិត (ជុំវិញបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD) តាមរយៈខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ វាជារឿងសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថាលទ្ធភាពតាមដានគឺជាឧបករណ៍អាចជួយឱ្យសហគ្រាសទទួលបានព័ត៌មានអំពីតួអង្គចរន្តខាងលើ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់ការតាមដានបានទេ។ ជំហានបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោមនៅក្នុងការណែនាំនេះ – ជាពិសេសការបង្ការ និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ – គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។

ការចូលរួមជាមួយ "ចំណុចជាប់គាំង"

'ចំណុចជាប់គាំង' អាចត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណដោយប្រើការពិចារណាមួយចំនួនដូចជា៖

- ចំណុចគន្លឹះនៃការផ្លាស់ប្តូរទម្រង់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់
- ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលជាទូទៅមានរួមបញ្ចូលតួអង្គតិចតួចដែលដំណើរការភាគច្រើននៃទំនិញ
- ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាមួយនឹងលទ្ធភាពមើលឃើញ និងការគ្រប់គ្រងលើកាលៈទេសៈនៃផលិតកម្ម និងការធ្វើពាណិជ្ជកម្មតាមចរន្ត។

ប្រអប់ទី 3. យន្តការដើម្បីវាយតម្លៃ និងដោះស្រាយហានិភ័យនៃការខូចខាតលើសពីកម្រិត ២ (ឧ. វត្ថុធាតុដើម) (ត)

តាមនិយមន័យ សហគ្រាសត្រូវចែករំលែកដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នូវចរន្តដូចគ្នាមួយចំនួនជាមួយសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំង ទំនងជាមានលទ្ធភាពមើលឃើញកាន់តែច្រើន ឬមានអានុភាពលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្តទាំងនោះ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសអាចកំណត់ដោយសមហេតុផលថា សហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនកំពុងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្តរបស់ពួកគេ នោះសហគ្រាសក៏អាចកំណត់ដោយសមហេតុផលថា ហានិភ័យនៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលទាក់ទងនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្តរបស់ខ្លួនត្រូវបានកំណត់ ទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយ។

សហគ្រាសអាចនឹង៖

- កំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនសម្រាប់ផលិតផលដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ (ឧ. លើសពីអ្វីដែលសហគ្រាសអាចមើលឃើញ)
- ផ្ទៀងផ្ទាត់ថាសហគ្រាសដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំងកំពុងកំណត់អត្តសញ្ញាណ បង្ការ និងកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

ឧទាហរណ៍ ចំណុចជាប់គាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងអាចនឹងរួមមាន៖

- ពាណិជ្ជករទំនិញសកល (ឧ. សម្រាប់កប្បាស និងកៅស៊ូ)
- អ្នកនាំចេញ អ្នកកែច្នៃ អ្នកលក់ដុំ (ឧ. សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលបែកខ្ញែករប៉ាត់រប៉ាយ)
- រុក្ខជាតិគីមី (ឧ. សម្រាប់សរសៃសំយោគ)
- រោងចក្ររំលាយ និងចម្រាញ់ (ឧ. សម្រាប់លោហធាតុ)

ការចែករំលែកការចំណាយ

ការអនុវត្តការតាមដាន និងការចូលរួមជាមួយចំណុចជាប់គាំង ទាមទារធនធានហិរញ្ញវត្ថុ។ ការណែនាំនេះ បានផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថាសហគ្រាសត្រូវចងជាកាតព្វកិច្ចមួយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ជាពិសេសហានិភ័យដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលិតកម្មចរន្តតាមសមស្រប (ឧ. កាតព្វកិច្ចចំពោះប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ឆ្ពោះទៅរកចំណុចជាប់គាំងដែលបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវយន្តការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាម

ច្បាប់ដែលមានប្រសិទ្ធភាព)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការណែនាំនេះមិនកំណត់ឱ្យសហគ្រាសផ្តល់អាណត្តិឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមជាក់លាក់ណាមួយទេ លុះត្រាតែសហគ្រាសនោះមានឆន្ទៈគាំទ្រការចំណាយលើការចូលរួមរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងបុព្វលាភដែលពាក់ព័ន្ធ។ ផ្ទុយទៅវិញ សហគ្រាសគួរតែទទួលស្គាល់ជម្រើសនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម ឬឧបករណ៍ជាដើមលើការសហការក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដែលអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។

ស្វែងយល់ពីបរិបទប្រតិបត្តិការ

សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកការយល់ដឹងអំពីបរិបទដែលខ្លួនកំពុងដំណើរការ ដើម្បីកែតម្រូវការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ - សួរសំណួរត្រឹមត្រូវក្នុងលក្ខណៈសមស្រប - និងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ក្នុងរយៈពេលវែង។ ជាពិសេស សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យ៖

- ឈ្វេងយល់ថាតើក្រុមប្រជាជនណាដែលរងផលប៉ះពាល់ខ្លាំងជាងគេដោយសារការខូចខាត និងកត្តាហានិភ័យនៅក្នុងមូលដ្ឋានដែលអាចធ្វើឱ្យខូចខាតកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការខូចខាត និងតួអង្គដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កឱ្យមានការខូចខាត។ បន្ទាប់ពីការកំណត់ថាតើក្រុមប្រជាជនណាខ្លះអាចរងផលប៉ះពាល់ច្រើនបំផុតដោយសារការខូចខាត សហគ្រាសអាចពិចារណាពីសក្តានុពលដូចខាងក្រោម៖
    - វិសមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស (តួនាទីផ្សេងៗគ្នាដែលសង្គមប្រគល់ឱ្យស្ត្រី និងបុរស អាចនាំឱ្យមានការផាត់ចេញពីឱកាសក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងដាក់ស្ត្រី និងកុមារីជាពិសេសនៅក្នុងគុណវិបត្តិក្នុងគ្រួសារ និងសហគមន៍);
    - អាយុ (នៅក្នុងសង្គមមួយចំនួន មនុស្សវ័យក្មេង និងមនុស្សចាស់អាចចាត់ទុកថាមានតិចតួចក្នុងការរួមចំណែក និងអាចត្រូវបានគេមើលរំលង);
    - ជនជាតិភាគតិច (ទាក់ទងនឹងក្រុមដែលលេចធ្លោជាង ឬទាក់ទងនឹងសហគមន៍ម្ចាស់ផ្ទះ);

- ការចាត់ថ្នាក់សង្គមទាក់ទងនឹងកម្មករ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត;
- សាសនា (ជាពិសេស ជនជាតិភាគតិច);
- ស្ថានភាពសុខភាព (ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ជាដើម);
- ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មដែលជាពលករចំណាកស្រុក;
- វិសាលភាពនៃការងារនៅតាមផ្ទះ;
- កម្រិតអប់រំ (អក្ខរកម្ម ជំនាញ រួមទាំងជំនាញភាសា ការមិនបានចូលសាលា)។

- កំណត់ភាពអាចរកបាននៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខតាមផ្លូវតុលាការ និងមិនមែនតុលាការ តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។
- កំណត់ និងវាយតម្លៃគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងថ្នាក់ជាតិ ដែលផ្តោតលើការបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលអាក្រក់។ ការរៀបរៀងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានស្រាប់ គោលបំណង និងផលប៉ះពាល់ទូទៅ (ប្រសិនមានព័ត៌មាន) នឹងជួយសហគ្រាសឱ្យយល់ថាតើគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះអាចជួយកំណត់អត្តសញ្ញាណ ទប់ស្កាត់ កាត់បន្ថយ និងពិចារណាចំពោះការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់វា។

សហគ្រាសអាចពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដែលមានស្រាប់។ គេក៏អាចស្វែងរកព័ត៌មានពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ និងក្នុងស្រុក (ឧ. តាមរយៈការសម្ភាសន៍) និងអង្គការអន្តរជាតិ[21]ឬចូលរួមជាមួយសហជីពអន្តរជាតិដែលអាចផ្តល់បរិបទបែបនេះ។

ការណែនាំខាងលើអាចពាក់ព័ន្ធបំផុតចំពោះហានិភ័យនៃបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងផលប៉ះពាល់ការងារ ដែលជារឿយៗមានភាពស្មុគស្មាញ និងមានលក្ខណៈប្រែប្រួលខ្លាំងពីបរិបទមួយទៅបរិបទបន្ទាប់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការណែនាំខាងលើក៏ពាក់ព័ន្ធផងដែរចំពោះហានិភ័យបរិស្ថានមួយចំនួន ដូចជាការប្រើប្រាស់ទឹក ជាដើម។ ព័ត៌មានថ្មីគួរតែបន្តបញ្ជ្រាបទៅក្នុងការយល់ដឹងរបស់សហគ្រាសអំពីបរិបទដែលវាកំពុងដំណើរការ ឬប្រភពមកពី។

21. ឧទាហរណ៍ អង្គការ OECD, អង្គការសហប្រជាជាតិ, អង្គការ ILO និងធនាគារពិភពលោក។

កិច្ចសហការ

សហគ្រាសដែលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់មកពីប្រទេសដែលមានប្រភពតែមួយ និងចង្កោមផលិតកម្មក្នុងប្រទេសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នាក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណព័ត៌មានខាងលើ និងចែករំលែកព័ត៌មានថ្មីណាមួយឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្ម។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ក្នុងករណីខ្លះ សហគ្រាសអាចពិបាកវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ - ឧទាហរណ៍ ដោយសារកង្វះលទ្ធភាពមើលឃើញ និងអានុភាព។ នេះមិនមែនមានន័យថាបន្ថយការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណផលប៉ះពាល់ដែលបង្កការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួននោះទេ ប៉ុន្តែវាប៉ះពាល់ដល់អ្វីដែលសហគ្រាសអាចធ្វើបានដោយសមហេតុផល។ សូមមើលតារាងទី ៤ ស្តីពីការផ្តល់អនុសាសន៍។

តារាងទី 4. កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

បរិបទ	អនុសាសន៍
អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់	ជាមួយនឹងទិដ្ឋភាពនៃការធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ដែលមានស្រាប់ទាំងអស់ សហគ្រាសអាចផ្តល់អាទិភាពដល់ការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ដែលមានសារៈសំខាន់បំផុតជុំវិញទំហំនៃសហគ្រាស ភាគរយនៃផលិតផលដែលសហគ្រាសមានប្រភពមកពី (ឬក្នុងប្រទេសក្នុងលក្ខខណ្ឌភាគរយនៃប្រភពផ្គត់ផ្គង់); ប្រសិនបើផលប៉ះពាល់ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងធ្ងន់ធ្ងរបំផុត; ឬប្រសិនបើមានការខូចខាតដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន។[1] សហគ្រាសគួរតែរៀបរៀងដើម្បីបង្ហាញអំពីភាពត្រឹមត្រូវនៃការកំណត់អាទិភាពរបស់ខ្លួន។

សហគ្រាសខ្វះអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់	មានករណីជាច្រើនដែលសហគ្រាសអាចខ្វះអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ខ្លួន ឧទាហរណ៍ (ក) សហគ្រាសមានទំហំតូចជាងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ឬ (ខ) បរិមាណប្រភពសហគ្រាសពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅមានកម្រិត។ ក្នុងករណីបែបនេះ សហគ្រាសមានការលំបាកក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ការចូលទៅកាន់ទីតាំងមូលដ្ឋានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬការបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឱ្យចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃទីតាំងមូលដ្ឋាន។ យ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ក្នុងករណីនេះ សហគ្រាសអាចនឹង៖ • បង្កើនអានុភាពរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដូចជាការបង្កើនការបញ្ជាទិញ ការផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង ការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។ល។ (ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន)។ • ប្រមូលផ្តុំអានុភាពរួមជាមួយអ្នកទិញផ្សេងទៀតដែលមានប្រភពពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដូចគ្នា ឧទាហរណ៍ដោយការតម្រឹមលើសកម្មភាព ពេលវេលា និងវិធានការតាមដានដែលរួមបញ្ចូលនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។ • យូរៗទៅ មានតែការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុន និងចូលរួមជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានឆន្ទៈក្នុងការទទួលយកការវាយតម្លៃតែប៉ុណ្ណោះ។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២.២ ស្តីពីការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុន។ សហគ្រាសក៏អាចដឹកនាំប្រភពទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដោយវិស័យដែលគួរឱ្យទុកចិត្ត ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរ មិនចង់ទទួលការវាយតម្លៃទេនោះ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាដកខ្លួនចេញពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់នោះតែម្តង។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២។

ប្រភពផ្គត់ផ្គង់សហគ្រាសតាមរយៈអន្តរការី (ឧ. ភ្នាក់ងារទិញ)	សហគ្រាសអាចអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយអនុលោមតាមការណែនាំនេះ ឬសហគ្រាសអាចតម្រូវឱ្យភ្នាក់ងារទិញរបស់ខ្លួនវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ពីប្រភពរបស់ពួកគេ។ ក្នុងករណីនេះ អន្តរការីអាចរួមបញ្ចូលការចំណាយលើការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការកំណត់តម្លៃរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសអាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់ភ្នាក់ងារទិញរបស់ខ្លួន ដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈការសម្របសម្រួលណែនាំដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមពីគ្រប់វិស័យ ឬពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធដែលវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ សូមមើលប្រអប់ទី ៥ សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីការចូលរួមជាមួយអន្តរការី។
សហគ្រាសស្វែងរកមធ្យោបាយវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់កម្រិត ២	សហគ្រាសអាចនឹងខ្វះអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដោយសារមិនមានទំនាក់ទំនងជាកិច្ចសន្យា។ ក្នុងករណីបែបនេះ សហគ្រាសអាចជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ការចូលទៅកាន់ទីតាំងមូលដ្ឋានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬការបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃទីតាំងមូលដ្ឋាន។ សហគ្រាសអាចតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ខ្លួន (ឧ. កម្រិត ១) ដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន (ឧ. កម្រិត ២) និងបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រដំណើរការវាយតម្លៃបែបនេះ។ ឧទាហរណ៍ ម៉ាកយីហោមួយអាចចាប់ដៃគូជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្នែកកាត់កែច្នៃរបស់ខ្លួន ដើម្បីវាយតម្លៃរោងម៉ាស៊ីនផលិតសរសៃអំបោះ។ វិស័យនេះក៏អាចរួមបញ្ចូលអានុភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងតំបន់ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផងដែរ (ឧ. តំបន់កែច្នៃទំនិញនាំចេញ ឬចង្កោមផលិតកម្ម) ដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
អ្នកផ្គត់ផ្គង់ស្ថិតនៅលើចរន្តប្រភពផ្គត់ផ្គង់លើសពីកម្រិត២ (ឧ. វត្ថុធាតុដើម)	សហគ្រាសអាចខ្វះលទ្ធភាពមើលឃើញចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែលកំពុងប្រតិបត្តិការចរន្ត។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតយន្តការដែលសមស្របតាមគោលបំណងដើម្បីកំណត់ថាតើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្ត មានហានិភ័យខ្ពស់នៃការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរដែរឬទេ។ សូម

	មើលប្រអប់ទី ៣ ស្តីពីយន្តការជាទាហរណ៍។

1 នៅក្នុងឧទាហរណ៍ទាំងពីរនេះ ការផ្តល់អាទិភាពត្រូវបានធ្វើឡើង តាមរយៈកម្រិតនៃភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត។ ការផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលសំខាន់បំផុតទាក់ទងនឹងភាគរយនៃផលិតផលដែលមានប្រភព ឬទំហំនៃសហគ្រាសអាចដោះស្រាយបានចំពោះ "វិសាលភាព" នៃការខូចខាត ពោលគឺវិសាលភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់កាន់តែធំ អាចបង្ហាញពីវិសាលភាពនៃផលប៉ះពាល់កាន់តែច្រើនដែរ។

តារាងទី 5. កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ជុំវិញការយល់ដឹងអំពីបរិបទប្រតិបត្តិការ

បរិបទ	អនុសាសន៍
សហគ្រាសមានធនធាននៅមានកម្រិត	ក្នុងករណីភាគច្រើន ព័ត៌មានដែលមានស្រាប់អាចរកបានតាមរយៈប្រភពសាធារណៈ។ ប្រសិនបើមានព័ត៌មាន សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការជាមួយសហគ្រាសផ្សេងទៀតដែលមានប្រភពមកពីតំបន់ដូចគ្នា ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ។ សហគ្រាសក៏អាចលើកទឹកចិត្តសមាគមឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការវាយតម្លៃផងដែរ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសមិនអាចប្រមូលព័ត៌មានតាមរយៈមធ្យោបាយណាមួយខាងលើទេ សហគ្រាសនោះត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកាត់បន្ថយការចំណាយលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ (ឧ. ដោយបង្រួមចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន) ឬប្រភពផ្ទាល់ទៅកាន់ប្រទេសដែលមានហានិភ័យទាប រហូតទាល់តែអាចប្រមូលព័ត៌មានបានគ្រប់គ្រាន់លើប្រភពដោយការទទួលខុសត្រូវ។

សហគ្រាសកំពុងស្វែងរកការពង្រីកខ្លួនទៅក្នុងទីផ្សារថ្មី។	សហគ្រាសអាចៈ បង្កើតគណៈកម្មការ ឬធ្វើការវាយតម្លៃលើមូលដ្ឋានជាក់ស្តែង ឬសហការជាមួយសហគ្រាសផ្សេងទៀតដែលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់មកពីតំបន់ដូចគ្នា ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ។ សហគ្រាសក៏អាចលើកទឹកចិត្តសមាគមឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការវាយតម្លៃផងដែរ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសកំពុងស្វែងរកប្រភពពីទីផ្សារថ្មីថ្មោងដែលមានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរខាងសិទ្ធិមនុស្ស ការងារ ឬបរិស្ថាន ហើយមានព័ត៌មានមិនគ្រប់គ្រាន់អំពីបរិបទប្រតិបត្តិការក្នុងស្រុក ដោយសហគ្រាសមិនអាចកំណត់ព័ត៌មានបែបនេះបាន ដូច្នេះសហគ្រាសមិនត្រូវបានណែនាំឱ្យចូលទៅក្នុងទីផ្សារបែបនេះទេ។

២.៤ វាយតម្លៃទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាសទៅនឹងផលប៉ះពាល់

តាមរយៈដំណើរការខាងលើ សហគ្រាសបានកំណត់ពីផលប៉ះពាល់ក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ដោយសារវាគឺជាធាតុផ្សំមួយនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ខ្លួន សហគ្រាសគួរតែខិតខំប្រឹងប្រែងដោយស្មោះត្រង់ ដើម្បីឈ្វេងយល់ថាតើវាបានបង្កឡើង រួមចំណែក ឬត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលប៉ះពាល់ដែលខ្លួនបានកំណត់ដែរឬយ៉ាងណា។ ការកំណត់អត្តសញ្ញាណទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាសទៅនឹងផលប៉ះពាល់គឺជាកិច្ចការដ៏លំបាក ហើយជួនកាលទាមទារឱ្យមានជាលក្ខណៈទស្សនទាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាមានសារសំខាន់ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរំពឹងទុកចំពោះការឆ្លើយតបរបស់សហគ្រាស (ឧ. ថាតើសហគ្រាសត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងផ្តល់សំណងខូចខាតដែរឬទេ)។

តារាងទី 6. ទំនាក់ទំនងទៅនឹងការខូចខាត និងចំណាត់ការសម្រុះសម្រួល

ទំនាក់ទំនង	ចំណាត់ការសម្រុះសម្រួល
សហគ្រាសដែល**បង្កឱ្យមាន** ផលអាក្រក់	• បញ្ឈប់សកម្មភាពដែលបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កការខូចខាត និងកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ដែលនៅសេសសល់។ សូមមើលផ្នែកទី III • ដោះស្រាយសំណងចំពោះការខូចខាត។ សូមមើលផ្នែកទី VI • បង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់នាពេលអនាគត។ សូមមើលផ្នែកទី III
សហគ្រាសដែល**រួមចំណែកបង្កឱ្យមាន** ផលអាក្រក់ (ពាក់ព័ន្ធចំពោះប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់វា)	• បញ្ឈប់សកម្មភាពដែលរួមចំណែកបង្កឱ្យមានផលអាក្រក់។ សូមមើលផ្នែកទី III • ដោះស្រាយសំណងចំពោះការខូចខាត។ សូមមើលផ្នែកទី VI • បង្ការ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការរួមចំណែកបង្កឱ្យមានផលអាក្រក់នាពេលអនាគត។ សូមមើលផ្នែកទី III • ប្រើអានុភាពដើម្បីជះឥទ្ធិពលដល់អង្គភាពដែលបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់។ សូមមើលផ្នែកទី III ។
សហគ្រាសដែល**ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹង**គ្រោះថ្នាក់ (ឧ. គ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស)	ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈវិធានការផ្ទៃក្នុង និងការប្រើប្រាស់អានុភាពដើម្បីជះឥទ្ធិពលលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ សូមមើលផ្នែកទី III ។

តើសហគ្រាសអាចវាយតម្លៃទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនទៅនឹងផលប៉ះពាល់យ៉ាងដូចម្តេច (**បង្កហេតុ រួមចំណែក ផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់**)?

សហគ្រាស គួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយកំណត់ទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនចំពោះផលប៉ះពាល់ដែលបានរកឃើញ តាមរយៈដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ទំនាក់ទំនងនេះនឹងកំណត់សកម្មភាពដែលសហគ្រាសគួរចាត់វិធានការឆ្លើយតប។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង សហគ្រាសភាគច្រើនទំនងជាបង្កគ្រោះថ្នាក់ក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងរួមចំណែកបង្កផលអាក្រក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ លើសពីនេះ សហគ្រាសមួយទំនងជាត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលអាក្រក់ដែលបណ្តាលមកពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនផងដែរ។

បង្កហេតុ៖ សហគ្រាស "បង្កហេតុ" ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ប្រសិនបើមានមូលហេតុរវាងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់សហគ្រាស និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។

សំណួរដែលត្រូវពិចារណា

- សំណួរ៖ តើសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែរឬទេ?
- សំណួរ៖ តើការបរាជ័យរបស់សហគ្រាសក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយផ្ទាល់ទទួលខុសត្រូវចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែរឬទេ?

រួមចំណែក៖ សហគ្រាស "រួមចំណែកបង្ក" ផលប៉ះពាល់ ប្រសិនបើសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសបានបង្កឡើងសម្របសម្រួល ឬលើកទឹកចិត្តដល់អង្គភាពផ្សេងទៀតឱ្យបង្កឡើងនូវផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ការរួមចំណែកអាចមានច្រើន។[1]

សំណួរដែលត្រូវពិចារណា

- សំណួរ៖ "ប៉ុន្តែសម្រាប់" ចំណាត់ការ ឬការខកខានរបស់សហគ្រាស តើអង្គភាពនឹងបង្កផលអាក្រក់ដែរឬទេ?
- សំណួរ៖ តើចំណាត់ការ (ឬការខកខាន) របស់សហគ្រាសត្រូវបានជំរុញ អាចធ្វើឱ្យ ឬកាន់តែងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែរឬទេ?
- សំណួរ៖ តើចំណាត់ការ (ឬការខកខាន) របស់សហគ្រាសបានលើកទឹកចិត្ត ឬជំរុញសហគ្រាសឱ្យបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែរឬទេ?
- សំណួរ៖ ប្រសិនបើដូច្នេះមែន តើមានទំនាក់ទំនងសមហេតុផលណាមួយរវាងសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស និងចំណាត់ការដែលបានធ្វើឡើង បណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (ឧ. ដោយសារអ្នកផ្គត់ផ្គង់) ដែរឬទេ?

ផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់៖ *ការផ្សារភ្ជាប់* គឺត្រូវបានកំណត់និយមន័យដោយទំនាក់ទំនងរវាងការខូចខាត និងផលិតផល សេវាកម្ម ឬប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈក្រុមហ៊ុនមួយផ្សេងទៀត (ឧ. ទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច)។ មិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យដោយ "ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់" ទេ។

សំណួរដែលត្រូវពិចារណា

- សំណួរ៖ តើមានផលអាក្រក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស ដែលសហគ្រាសខ្លួនឯងមិនបានបង្ក

ឡើង ឬរួមចំណែកដែរឬទេ ?

1. ដូច្នេះ ការពិចារណាលើកម្រិត ឬវិសាលភាពដែលសហគ្រាសបង្កឡើង សម្របសម្រួល ឬការលើកទឹកចិត្តដល់អង្គភាពផ្សេងទៀត ឱ្យបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក៏ត្រូវតែជាប់ពាក់ព័ន្ធផងដែរ។

៣. បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD	
នៅពេលដែលសហគ្រាសបង្កហេតុ ឬអាចបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់មិនល្អដល់សិទ្ធិមនុស្ស គេគួរតែអនុវត្តជំហានចាំបាច់ដើម្បីបញ្ឈប់ ឬបង្ការផលប៉ះពាល់ទាំងនោះ”។ (OECD, សេចក្តីណែនាំ, IV, សេចក្តីពន្យល់ ៤២)។ "នៅក្នុងបរិបទនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ប្រសិនបើសហគ្រាសរកឃើញហានិភ័យនៃការបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះគេគួរតែចាត់វិធានការចាំបាច់ដើម្បីបញ្ឈប់ ឬបង្ការផលប៉ះពាល់ទាំងនោះ។" (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, សេចក្តីពន្យល់ ១៨)។	“សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៅកន្លែងដែលពួកគេមិនបានរួមចំណែកបង្កផលប៉ះពាល់នោះ គឺនៅពេលដែលផលប៉ះពាល់ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ពួកគេដោយសារទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច។នេះមិនមែនជាចេតនាផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវពីអង្គភាពដែលបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សហគ្រាសដែលខ្លួនមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មនោះទេ»។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, II, A12)។

៣.១ បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់

សហគ្រាសគួរតែបញ្ឈប់សកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កការខូចខាតនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសគួរតែបង្កើត និងអនុវត្តផែនការ ដែលជារឿយៗហៅថា **ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ** (CAP) ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង សំដៅទប់ស្កាត់ និង/ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់នាពេលអនាគតក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ ផែនការនេះគួរតែរៀបរាប់លម្អិតថា តើសកម្មភាពអ្វីខ្លះនឹងត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់សម្រាប់ការតាមដានជាបន្ត។ វិធានការដែលបានអនុវត្ត គួរតែសមាមាត្រទៅនឹងសភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត

គោលបំណងរយៈពេលខ្លីរបស់ CAP

ក្នុងរយៈពេលខ្លី គេគួរតែចាត់វិធានការជាបន្ទាន់ដើម្បីបញ្ឈប់ផលប៉ះពាល់ដែលមានស្រាប់ និងទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ជាបន្ទាន់ និងធ្ងន់ធ្ងរណាមួយ។ ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ភ្លាមៗ និងធ្ងន់ធ្ងរដល់សុខភាព និងអាយុជីវិតរបសស់និយោជិត សហគ្រាសគួរតែធានាថាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេចផុតពីគ្រោះថ្នាក់ភ្លាមៗ ឧ. សូមមើលម៉ូឌុលទី ៥ ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ដូចគ្នានេះដែរ ប្រសិនបើមានគ្រោះថ្នាក់ភ្លាមៗ និងធ្ងន់ធ្ងរដល់បរិស្ថាន សហគ្រាសគួរតែបញ្ឈប់សកម្មភាពដែលបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ (ឬមានហានិភ័យ) រហូតដល់

ពាក្យគន្លិះ

ការបង្ការ - ការណែនាំនេះប្រើពាក្យ "បង្ការ" យ៉ាងទូលំទូលាយ ដើម្បីរួមបញ្ចូលសកម្មភាពណាមួយដែលមានបំណងបញ្ឈប់ការបង្កគ្រោះថ្នាក់មិនឱ្យការកើតឡើង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត "បង្ការ" អាចមានន័យស្មើនឹងការបញ្ចៀសហានិភ័យ។ លើសពីនេះ ការបង្ការអាចសំដៅទៅលើសកម្មភាពដែលសហគ្រាសធ្វើដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ឬសកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលទាក់ទងនឹងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន (ឧ. ការកសាងសមត្ថភាពអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ល។)។

ការកាត់បន្ថយ - "ការកាត់បន្ថយ" សំដៅលើសកម្មភាពដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ ប្រសិនបើមានហេតុការណ៍អវិជ្ជមានណាមួយកើតឡើង។ វិធានការកាត់បន្ថយ អាចត្រូវបានធ្វើឡើងមុនអំឡុងពេលមាន ឬក្រោយមានហេតុការណ៍ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីកាត់បន្ថយកម្រិតនៃការខូចខាត។ ឧ. រោងម៉ាស៊ីនកែច្នៃវាយនភណ្ឌ ត្រូវអនុវត្តតាមបច្ចេកវិជ្ជាល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ដើម្បីកាត់បន្ថយការបំពុលទឹក។

គ្រោះថ្នាក់នោះត្រូវបានដោះស្រាយរួច។

ដំណោះស្រាយរយៈពេលវែង និងជាលក្ខណៈតម្រង់ទិសលទ្ធផលនៃ CAP

ក្នុងរយៈពេលវែង សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយបង្កើតដំណោះស្រាយជាលក្ខណៈតម្រង់ទិសលទ្ធផល ដែលមានន័យថាជាការឆ្លើយតបឈានឆ្ពោះទៅដល់ការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់។ ក្នុងករណីភាគច្រើន ការឆ្លើយតបជាលក្ខណៈតម្រង់ទិសលទ្ធផលគឺស្របគ្នានឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម៖ ធនធានត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពដោយប្រសិទ្ធភាពបំផុត ការឆ្លើយតបសមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យនៃការខូចខាត ការឆ្លើយតបដែលមាននិរន្តរភាព និងការឆ្លើយតបផ្អែកលើភស្តុតាងដែលមានស្រាប់។ សូមមើលរូបភាពទី ១។

រូបភាពទី 1. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ដំណោះស្រាយ ជាលក្ខណៈតម្រង់ទិសលទ្ធផល

អនុសាសន៍	**ឧទាហរណ៍**
ត្រូវផ្ដល់អាទិភាពដល់ធនធានដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ធនធានគួរត្រូវបានបែងចែកជាដំបូងទៅកន្លែងណាដែលកិច្ចអន្តរាគមន៍នឹងមានឥទ្ធិពលបំផុត។	*ហានិភ័យ៖* អគ្គិភ័យ *ឧទាហរណ៍៖* សហគ្រាសគួរតែផ្ដល់អាទិភាពក្នុងការធ្វើឱ្យកន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាពជាមុនសិន ហើយបន្ទាប់មកផ្ដោតលើការផ្ដល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករអំពីសុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ។
ត្រូវធ្វើសមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យនៃការខូចខាត ហានិភ័យភាគច្រើននៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងគឺស្មុគស្មាញ ដែលមានន័យថាចាំបាច់ទាមទារឱ្យមានកិច្ចអន្តរាគមន៍ជាច្រើនដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។	*ហានិភ័យ៖* ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល *ឧទាហរណ៍៖* សហគ្រាសអាចផ្ដល់ការទូទាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិដល់កម្មករ។ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករអំពីសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេជុំវិញប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ និងរបៀបមើលប័ណ្ណប្រាក់ឈ្នួល។
ត្រូវធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាព ដំណោះស្រាយរយៈពេលវែងគួរតែឈានឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលរយៈពេលវែង។ ក្នុងករណីជាច្រើន វាមានន័យថា គេគួរតែបញ្ចូលដំណើរការនានាទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។	*ហានិភ័យ៖* ការគ្រប់គ្រង និងការបោះចោលសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ *ឧទាហរណ៍៖* ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករអំពីវិធីដោះស្រាយ និងបោះចោលសារធាតុគីមីដោយសុវត្ថិភាព ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវគ្គតម្រង់ទិស និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តសម្រាប់កម្មករ។
ត្រូវបង្កើតភស្តុតាងដែលមានស្រាប់ ប្រសិនបើមានដំណោះស្រាយ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាក្នុងការទទួលយកមកអនុវត្ត ឬកសាងដំណោះស្រាយទាំងនោះឱ្យបាន។	*ហានិភ័យ៖* ការប្រើប្រាស់ទឹក *ឧទាហរណ៍៖* សហគ្រាសទទួលយកបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ ដូចដែលបានកំណត់សម្រាប់វិស័យនេះ។

ធាតុផ្សំនៃ CAP សម្រាប់ប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហគ្រាស

ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ (CAP) គួរតែមានពេលវេលាកំណត់ច្បាស់លាស់សម្រាប់ការអនុវត្ត និងការតាមដាន។ ផែនការនេះជាទូទៅមានរួមបញ្ចូលនូវបណ្តុំនៃគោលនយោបាយ ការបណ្តុះបណ្តាល ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីតាំងមូលដ្ឋាន និងការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។

- *គោលនយោបាយ៖* គោលនយោបាយដាក់ចេញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហគ្រាសក្នុងការរក្សាស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់សកម្មភាពបន្ថែមទៀត តួយ៉ាងដូចជាការបណ្តុះបណ្តាល ការកែលម្អទីតាំងមូលដ្ឋាន ជាដើម។
- *ការបណ្តុះបណ្តាល៖* ខណៈពេលដែលមានការកំណត់គោលបំណងជនគោលដៅ និងខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាលស្របតាមគោលបំណងរួចហើយ ការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវភាគច្រើន។ ក្នុងករណីភាគច្រើន ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែគ្របដណ្តប់ព័ត៌មានអំពីហានិភ័យ សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងតួនាទីរបស់សិក្ខាកាមលើការបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់។
- *ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីតាំងមូលដ្ឋាន៖* គ្រោះថ្នាក់មួយចំនួនអាចត្រូវបានបង្ការដោយការវិនិយោគលើការកែលម្អទីតាំង និងគ្រឿងបរិក្ខារតែប៉ុណ្ណោះ។ ការវិនិយោគបែបនេះអាចរួមមាន៖ ភ្លើងបំភ្លឺ ខ្យល់ចេញចូល ច្រកចេញពេលមានអគ្គីភ័យ គ្រឿងចក្រថ្មី ។ល។
- *ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង៖* ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអាចនឹងត្រូវបានពង្រឹងដើម្បី (១)តាមដានព័ត៌មាន និងហានិភ័យឱ្យបានប្រសើរជាងមុន មុនពេលមានសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់កើតឡើង ឬ (២) បង្កើតវិធានការជាប្រព័ន្ធដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ជាមុន។ ជាឧទាហរណ៍ រោងម៉ាស៊ីនផលិតសរសៃអំបោះ អាចពង្រឹងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ខ្លួនជាមុនសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសការងារឯកជន ដើម្បីបង្ការពលកម្មដោយបង្ខំ និងពលកម្មកុមារ។ ជាឧទាហរណ៍ រោងចក្រអាចផ្លាស់ប្តូរទៅរកការទូទាត់ប្រាក់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ

ដើម្បីទប់ស្កាត់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយអយុត្តិធម៌។

- *សិទ្ធិរបស់កម្មករ៖* ទាក់ទងទៅនឹងផលប៉ះពាល់ជុំវិញការងារ សហគ្រាសគួរតែរួមបញ្ចូលការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសហជីព និងធ្វើការចរចាជាសមូហភាពទៅក្នុងផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។ សហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅនឹងកន្លែង តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាព ការត្រួតពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់ និងការជួយកម្មករឱ្យទទួលបានយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខ ឬការផ្ដល់ទម្រង់នៃយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខដោយខ្លួនឯង។ សម្រាប់ហេតុផលនេះ សិទ្ធិទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសិទ្ធិដែលគួរតែអនុញ្ញាត។

ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការប្រឹក្សាពីអ្នកជំនាញ

កម្មករនិយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ គួរតែត្រូវបានចូលរួមក្នុងអំឡុងពេលបង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ រួមទាំងការរៀបរៀងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា។ កម្មករគួរតែត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យនូវព័ត៌មានពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវ ហើយផ្ដល់ឱកាសដើម្បីលើកឡើងពីកង្វល់ និងផ្ដល់ធាតុចូលសំខាន់ៗ។ សហគ្រាសក៏អាចធ្វើជាដៃគូដោយផ្ទាល់ជាមួយសហជីពផងដែរ ដើម្បីសម្រួលដល់ការចូលរួមជាធាតុចូលរបស់កម្មករ (សូមមើលត្រង់សេចក្ដីផ្ដើម)។ សហគ្រាសគួរពិចារណាថា តើចាំបាច់ត្រូវការជំនួន្ទានពីអ្នកជំនាញក្នុងការបង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវឬអត់។ កាលណាហានិភ័យកាន់តែស្មុគស្មាញ អ្វីដែលកាន់តែរឹងមាំនោះ គឺករណីដែលសហគ្រាសត្រូវស្វែងរកជំនួន្ទានពីអ្នកជំនាញក្នុងការរៀបរៀងការឆ្លើយតប។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ដោយមិនគិតពីទំហំ អនុវិស័យ គោលជំហរនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងបរិបទប្រតិបត្តិការ សហគ្រាសទាំងអស់គួរតែបញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសអាចប្រើវិធីសាស្រ្តជាដំណាក់កាល ដើម្បីដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតជាមុនសិន។

៣.២ ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាសគួរតែបង្កើត និងអនុវត្តផែនការផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នាពេលអនាគតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ផែនការនេះ គួរតែមានលម្អិតអំពីសកម្មភាពដែលសហគ្រាសខ្លួននឹងចាត់វិធានការ រួមនឹងការកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់សម្រាប់ការតាមដានផងដែរ។ វិធានការដែលបានអនុវត្ត គួរតែសមាមាត្រទៅនឹងសភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃគ្រោះថ្នាក់។

ផែនការរបស់សហគ្រាសអាចរួមបញ្ចូលវិធានការនានាដែលត្រូវបានពង្រីកដូចខាងក្រោម៖

- ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២ ។
- អនុវត្តវិធានការផ្ទៃក្នុងដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២ ។
- ប្រើអានុភាពដើម្បីជះឥទ្ធិពលលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២ ។
- គាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២ ។
- ផ្តាច់ការទំនាក់ទំនងចេញពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២ ។
- ចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល។ សូមមើលត្រង់ផ្នែក ៣.២ ។

៣.២.១ ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

ប្រសិនបើសហគ្រាសរកឃើញថា ខ្លួនបានរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់ ដូច្នេះគេគួរតែផ្ដល់ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងលើការខូចខាត។ សូមមើលត្រង់ផ្នែកទី VI ។

ប្រសិនបើសហគ្រាសរកឃើញហានិភ័យនៃការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដូច្នេះគេគួរតែបង្កើត និងអនុវត្តផែនការដើម្បីបង្ការការរួមចំណែកនេះ។ សូមមើលត្រង់ទំនាក់ទំនងសហគ្រាសទៅនឹងផលប៉ះពាល់ សម្រាប់ការណែនាំក្នុងការកំណត់ថា តើសហគ្រាសបានរួមចំណែកបង្កផលប៉ះពាល់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែរឬទេ។ វិធានការដែលបានអនុវត្តគួរតែសមាមាត្រទៅនឹងសភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃគ្រោះថ្នាក់។ ក្នុងករណីភាគច្រើន គេគួរតែរួមបញ្ចូលធាតុដូចខាងក្រោមនេះនៅក្នុងផែនការ៖

- *ការចូលរួមរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់៖* ស្វែងរកធាតុចូលរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់អំពីរបៀបដែលសហគ្រាសបានរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់ និងដំណោះស្រាយសក្ដានុពល។
- *វិធានការត្រួតពិនិត្យ៖* អនុវត្តវិធានការដែលអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់។ គោលនយោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការបណ្ដុះបណ្ដាលកម្មករនិយោជិត និងការគ្រប់គ្រង គឺជាឧទាហរណ៍នៃវិធានការត្រួតពិនិត្យដែលសហគ្រាសអាចអនុវត្តបាន។
- *ប្រព័ន្ធផ្ដល់សញ្ញាគ្រោះថ្នាក់៖* កំណត់អត្តសញ្ញាណសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ ឬសូចនាករសម្រាប់ហានិភ័យ និងរួមបញ្ចូលនីតិវិធីសម្រាប់សហគ្រាសដើម្បីអនុវត្តតាម ប្រសិនបើហានិភ័យនៃការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ។

ប្រអប់ទី 4. ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កការខូចខាត តាមរយៈការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដែលមានទំនួលខុសត្រូវ

ការផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់អ្នកលក់រាយ ម៉ាកយីហោ និងអន្តរការីជាអ្នកទិញរបស់ពួកគេ។
ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់អ្នកលក់រាយ ម៉ាកយីហោ និងអន្តរការីជាអ្នកទិញរបស់ពួកគេ ត្រូវបានបង្ហាញឱ្យឃើញពីការរួមចំណែកបង្កផលប៉ះពាល់ រួមមានដូចជាការងារលើសម៉ោង និងការបង្ខំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់ឈ្នួលទាប - ក្នុងករណីខ្លះ។ នេះជាករណីគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតនៅពេលដែលការបញ្ជាទិញត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ, លុបចោល, យឺតយ៉ាវ, ប្រញាប់ប្រញាល់ (ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលមមាញឹកខ្លាំង ឬថ្ងៃឈប់សម្រាក) ឬនៅពេលដែលការចាត់ចែងត្រូវបានកំណត់រយៈពេលខ្លីពេកដែលពិបាកបត់បែន។ ការទូទាត់យឺតយ៉ាវ ឬការពន្យារពេលទូទាត់ចំពោះផលិតផល ក៏អាចរួមចំណែកធ្វើឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវពន្យារពេលក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មកររបស់ពួកគេផងដែរ។ ការចរចាតម្លៃរបស់សហគ្រាសអាចរួមចំណែកដល់ការកាត់បន្ថយថ្លៃដើម ដូច្នេះហើយទើបធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្លាំងពលកម្ម សិទ្ធិមនុស្ស ឬផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន។ សហគ្រាសគួរតែពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដើម្បីទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់តាមរយៈការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួន។ ជាពិសេស សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យវាយតម្លៃ ថាតើការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួនកំពុងរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ និងមានការអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលជាហានិភ័យដែរឬទេ។

វាយតម្លៃថាតើការអនុវត្តការបញ្ជាទិញ ពិតជាបានរួមចំណែកដល់គ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដើម្បីឈ្វេងយល់ ថាតើរបៀបអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួនអាចនឹងរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ។ ដោយសារតែមានការទទួលស្គាល់ថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចនឹងមានការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការផ្តល់នូវមតិកែលម្អដោយស្មោះត្រង់ ដូច្នេះហើយទើបសហគ្រាសអាចស្វែងរកមធ្យោបាយប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដោយអនាមិក (ឧ. ការស្ទង់មតិប្រចាំឆ្នាំ) ឬធ្វើដៃគូជាមួយភាគីទីបីសម្រាប់ប្រមូលផ្តុំទិន្នន័យ និងបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញ។
- សហគ្រាសគួរតែតាមដានសូចនាករពាក់ព័ន្ធជុំវិញសកម្មភាពដែលនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់។ ឧទាហរណ៍រួមមាន៖ ភាគរយនៃការដាក់បញ្ជាទិញយឺតយ៉ាវ ភាគរយនៃការបញ្ជាទិញបានផ្លាស់ប្តូរបន្ទាប់ពីបានដាក់បញ្ជាទិញរួច។ ចំនួនថ្ងៃដែលផ្លាស់ប្តូរចុងក្រោយ និងការដឹកជញ្ជូន។ គេគួរតែបង្កើតប្រព័ន្ធតាមដានព័ត៌មានបែបនេះនៅលើមូលដ្ឋានដែលកំពុងដំណើរការ។ [1]
- ប្រសិនបើសហគ្រាសកំណត់ការតាមដានរបស់ខ្លួនឃើញថាការអនុវត្តខាងលើ (ឧ. ការផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញ) គឺជារឿងធម្មតា ដូច្នេះគេគួរតែស្វែងរកឱ្យឃើញពីមូលហេតុ។ សមាជិកក្រុមដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការដាក់ការបញ្ជាទិញ គួរតែត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងការវិភាគតាមដាននេះ។

ប្រអប់ទី 4. ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់តាមរយៈ ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដែលមានទំនួលខុសត្រូវ (ត)

វិធានការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កគ្រោះថ្នាក់តាមរយៈការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួន ដោយមិនគិតពីថាតើខ្លួនបានកំណត់អត្តសញ្ញាណការរួមចំណែកជាក់លាក់ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នោះឬអត់។
- សហគ្រាសគួរតែបង្កើតគំរូកំណត់តម្លៃដែលគិតគូរដល់តម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងការវិនិយោគក្នុងការងារដែលសមរម្យ។ ការគិតគូនេះគួរតែត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងការមិនបង់ថ្លៃសេវាដឹកជញ្ជូន(FOB) រួមជាមួយនឹងការគិតគូលើតម្លៃបែបប្រពៃណី រួមមានដូចជាបរិមាណដែលកំពុងបញ្ជាទិញ ថ្លៃសម្ភារៈ តម្រូវការជំនាញជាដើម។
- វិធានការត្រួតពិនិត្យបន្ថែម អាចរួមមានៈ
  - កំណត់កាលបរិច្ឆេទនៃការដាក់បញ្ជាទិញចុងក្រោយជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
  - ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីកាលកំណត់ចុងក្រោយទៅកាន់មនុស្សគ្រប់គ្នានៅក្នុងក្រុមបញ្ជាទិញ។
  - ចែករំលែកផែនការបញ្ជាទិញជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងផ្តល់បច្ចុប្បន្នភាពនៃព័ត៌មានឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។
  - កែលម្អការតម្រឹមលទ្ធភាពព្យាករណ៍ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របសម្រួលនៅជុំវិញភូមិសាស្ត្រ ប្រភេទ និងការរចនាផលិតផល ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន និងការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា។
  - បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃមូលដ្ឋានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីដោះស្រាយភាពប្រែប្រួលនៃសមត្ថភាពផ្ទុក និងដើម្បីទទួលយក និងអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាតាមតម្រូវការ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្នែករចនាបថ និងផលិតផលដែលកំពុងតែលេចធ្លោខ្លាំង។[1]

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់

សហគ្រាសគួរតែបង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់ក្រុមបញ្ជាទិញ ដើម្បីឱ្យអនុវត្តតាមក្នុងករណីដែលការអនុវត្តនោះអាចរួមចំណែកបង្កការខូចខាត។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីដែលការបញ្ជាទិញត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរបន្ទាប់ពីការដាក់បញ្ជាទិញរួច ឬការបញ្ជាទិញត្រូវបានដាក់ទៅយឺតយ៉ាវ សហគ្រាសអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យដោយ ក) បង់ថ្លៃដឹកជញ្ជូនភ្លាមៗ ខ) ផ្លាស់ប្តូរកាលបរិច្ឆេទដឹកជញ្ជូន ឬ គ) ផ្តល់បញ្ជីកិច្ចសន្យាបន្តដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ជាមុនដើម្បីបំពេញចំណែកនៃការបញ្ជាទិញ។

1. អនុសាសន៍ត្រូវបានយកលំនាំតាមឯកសារ "ការលើកឡើងរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់, របៀបនៃការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោទំនួលខុសត្រូវ អាចកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល" (2014), IEH - គំនិតផ្តួចផ្តើមពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយសីលធម៌ និងពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព, ទីក្រុងអូស្លូនៃប្រទេសន័រវេស។

៣.២.២ អនុវត្តវិធានការផ្ទៃក្នុងដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាសអាចអនុវត្តវិធានការផ្ទៃក្នុង ដើម្បីជៀសវាងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (ឧ. ដោយការចូលរួមជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានវិធានការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់រួចហើយ) ឬដើម្បីទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពល (ឧ. ដោយគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិធានការបង្ការ និងកាត់បន្ថយរបស់ពួកគេ)។ ឧទាហរណ៍ខ្លះៗនៃវិធានការផ្ទៃក្នុងត្រូវបានរៀបរាប់ខាងក្រោម។ ការណែនាំបន្ថែមត្រូវបានផ្តល់ជូនផងដែរនៅក្នុងប្រអប់ទី ៥ ស្តីពីសហគ្រាសដែលកំពុងស្វែងរកប្រភពផ្គង់ផ្គង់តាមរយៈអន្តរការី។

កំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាមុន

សហគ្រាសគួរតែវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់មុននៅពេលដាក់បញ្ជាទិញម្តងៗ។ គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ គឺដើម្បីកំណត់ថាសហគ្រាសអាចទទួលបានប្រភពពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលបានបង្ការផងដែរនូវផលប៉ះពាល់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សហគ្រាសគួរតែដាក់ការបញ្ជាទិញបាន លុះត្រាតែវាអាចកំណត់ដោយសមហេតុផលថាហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់មានកម្រិតទាប (ឧ. ដោយសារវិធានការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់) និង/ឬសហគ្រាសមានឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការបង្ការគ្រោះថ្នាក់ (ឧ. តាមរយៈការកសាងសមត្ថភាព។ល។)។ វិសាលភាពនៃការវាយតម្លៃ អាចធ្វើឡើងដោយពឹងផ្អែកលើហានិភ័យ ដែលមានន័យថាជម្រៅនៃការវាយតម្លៃគួរតែសមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យ។

បង្រួមចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់

សហគ្រាសមួយដែលមានចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់ច្រើន អាចពិបាកក្នុងការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ដែលកើតចេញពីតួអង្គផ្គត់ផ្គង់ច្រើនបែបនេះ។ ការបង្រួមចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់សរុប អាចជួយបង្កើនការគ្រប់គ្រងរបស់សហគ្រាសលើខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ក៏ដូចជាប្រមូលផ្តុំធនធានរបស់ខ្លួនដើម្បីបង្ការផលប៉ះពាល់ជាមួយនឹងចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់មានកំណត់។ វិធានការនេះពាក់ព័ន្ធជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច

និងមធ្យមដែលមានធនធាននៅមានកម្រិត។

ស្គាល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យបានច្បាស់

សហគ្រាសដែលមានទំនាក់ទំនងរយៈពេលវែងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ និងយល់ពីបរិបទប្រតិបត្តិការក្នុងស្រុក ទំនងជាយល់អំពីហានិភ័យនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ហើយអាចគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលផ្តោតលើលទ្ធផល។ ការបង្កើតការិយាល័យគ្រប់គ្រងប្រភពផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក និងការចុះទៅជួបអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ អាចរួមចំណែកជួយដល់កិច្ចការខាងលើ។

បង្កើតការលើកទឹកចិត្តអាជីវកម្ម

គេបានផ្តល់អនុសាសន៍ថា វិធានការត្រួតពិនិត្យដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជុំវិញការលើកទឹកចិត្តរបស់សហគ្រាស គឺដើម្បីអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាស។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចៈ

- រួមបញ្ចូលការរំពឹងទុករបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ស្របតាមគោលការណ៍ RBC របស់សហគ្រាសទៅក្នុងកិច្ចសន្យាអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- បង្កើតអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ ដោយការបង្កើនការបញ្ជាទិញ ឬផ្តល់ការបញ្ជាទិញនាពេលអនាគតដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលដំណើរការបានល្អទាក់ទងនឹងគុណភាពនៃផលិតកម្ម និងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

ប្រអប់ទី 5. អនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យនៅពេលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដោយប្រយោល

អនុសាសន៍ខាងក្រោម គឺពាក់ព័ន្ធក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពឹងផ្អែកលើអន្តរការីជាអ្នកទិញដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ និងទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់នានាដែលទាក់ទងនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ជាឧទាហរណ៍ ម៉ាកយីហោអាចពឹងផ្អែកលើអន្តរការីជាអ្នកទិញ ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់លើអ្នកផលិតដែលមានប្រភពរបស់វាជំនួសឱ្យម៉ាកយីហោ។ ក្នុងករណីបែបនេះ សហគ្រាសគួរតែវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់

អន្តរការី ដើម្បីអនុវត្តការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។

ការបញ្ជាក់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនចំពោះភ្នាក់ងារទិញ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើត ឬអនុវត្តដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនចំពោះភ្នាក់ងារទិញរបស់ខ្លួន។ ដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុន អាចវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់អន្តរការីក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ អំឡុងពេលដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុន សហគ្រាសអាចស្វែងរកការយល់ដឹងលើចំណុច ដូចខាងក្រោម៖

- ថាអន្តរការីគឺជាក្រុមហ៊ុនស្របច្បាប់ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណត្រឹមត្រូវ។
- ថាតើអន្តរការីបំពេញកិច្ចសន្យា ឬថាតើមានការផ្តល់ប្រភពផ្គង់ផ្គង់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនមួយផ្សេងទៀតដែរឬទេ។
- ចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់សរុបដែលប្រភពអន្តរការីមកពី និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។
- ភាពញឹកញាប់ដែលអន្តរការីត្រូវចុះទៅជួបអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងមុខងាររបស់បុគ្គលិកដែលចុះទៅជួបអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- រយៈពេលជាមធ្យមដែលអន្តរការីមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។
- វិធានការណ៍ដែលអន្តរការីមាននៅនឹងកន្លែង ដើម្បីកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុននូវអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលវាមានប្រភពមកពី។
- កំណត់ត្រានៃការតាមដានរបស់អន្តរការីជុំវិញការបំពេញការងារទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ រួមទាំងឯកសារយោងរបស់អតិថិជន។
- ការលាតត្រដាងពីទំនាក់ទំនងជាលក្ខណៈគ្រួសារជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ណាមួយ។

ប្រអប់ទី 5. អនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យនៅពេលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដោយប្រយោល (ត)

វិធានការត្រួតពិនិត្យបន្ថែម

វិធានការត្រួតពិនិត្យខាងក្រោមអាចត្រូវបានអនុវត្តចំពោះអន្តរការីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ជាមុន។

- រួមបញ្ចូលការរំពឹងទុករបស់អន្តរការីស្របតាមគោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាសទៅក្នុងកិច្ចសន្យាអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ អន្តរការីគួរតែអនុវត្តដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ និងអន្តរការីរបស់ពួកគេ។ [1]
- សហគ្រាសគួរតែដឹងគ្រប់ពេលវេលាចំពោះទីតាំងនៃការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួន។ អន្តរការីគួរតែលាតត្រដាងចំណុចដូចខាងក្រោម៖
  - ការជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលបានព្រមព្រៀងជាមុន
  - ព័ត៌មានថ្មីៗអំពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់
  - លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្មីៗបំផុត និងវិធានការបង្ការដែលស្របគ្នា។
- អន្តរការីគួរជូនដំណឹងដល់សហគ្រាសភ្លាមៗ នៅពេលដែលមានការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរជាក់ស្តែង ឬដែលនឹងអាចកើតមាន។
- ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន អន្តរការីគួរតែបង្កើតទំនាក់ទំនងរយៈពេលវែងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ពួកគេ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណដែលកំពុងបន្ត និងការបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- សហគ្រាស គួរតែធ្វើការវាយតម្លៃលើការជ្រើសរើសប៉ាន់ដោយចៃដន្យរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមុន។

1. សហគ្រាសអាចកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ តាមរយៈដំណើរការដូចគ្នានឹងការជួលឱ្យធ្វើការសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ខ្លួន ឬអន្តរការីអាចកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាមុន។ ក្នុងករណីដែលអន្តរការីអនុវត្តដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនដោយខ្លួនឯងលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ សហគ្រាសគួរតែធានាថាដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ គឺធ្វើឡើងស្របតាមការណែនាំនេះ និងតាមការរំពឹងទុករបស់សហគ្រាស។

៣.២.៣. ប្រើអានុភាពដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់

សហគ្រាសអាចប្រើប្រាស់អានុភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នានា។ អានុភាពត្រូវបានគេចាត់ទុកថាអាចមាននៅពេលណាដែលសហគ្រាសមានសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរលើការអនុវត្តខុសឆ្គងរបស់អង្គភាពដែលបានបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់។ សហគ្រាសអាចប្រើអានុភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឱ្យអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។

នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង សហគ្រាសតែងតែមានអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ពួកគេ។ ជាឧទាហរណ៍ ម៉ាកយីហោជាញឹកញាប់នឹងមានអានុភាពជាមួយក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ ហើយបន្ទាប់មកអ្នកផលិតសម្លៀកបំពាក់ក៏នឹងមានអានុភាពជាមួយនឹងអ្នកកែច្នៃអំបោះ និងអ្នកតម្បាញផងដែរ។ វិសាលភាពនៃអានុភាពនោះ ត្រូវបានវាស់ឥទ្ធិពលដោយកត្តាមួយចំនួន រួមមានដូចជាសមាមាត្រនៃអាជីវកម្មដែលសហគ្រាសតំណាងឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ថាតើសហគ្រាសកំពុងស្វែងរកប្រភពដោយផ្ទាល់ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬក៏ប្រភពតាមរយៈភ្នាក់ងារទិញ ហើយថាតើកិច្ចព្រមព្រៀងប្រភពផ្គត់ផ្គង់ គឺជារយៈពេលខ្លី ឬរយៈពេលវែង។ ប្រសិនបើសហគ្រាសត្រូវបានផ្តាច់ទំនាក់ទំនងចេញពីគេឯង កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់សហគ្រាស និងការខូចខាតដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ក៏អាចជាចំណុចមួយនៃការជះឥទ្ធិពលផងដែរ។ អានុភាពរបស់សហគ្រាសត្រូវបានពង្រឹងនៅពេលដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការដឹកនាំប្រភពឆ្ពោះទៅរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលបង្ហាញពីការប្រតិបត្តិធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងធ្វើតាមការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន។

ប្រសិនបើសហគ្រាសមិនមានអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទេ គេគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយបង្កើនអានុភាពនោះជាចាំបាច់។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មានករណីខ្លះដែលសហគ្រាសនឹងមិនអាចបង្កើនអានុភាពរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយខ្លួនឯងបានទេ ឧ. រួមមាន៖

- សហគ្រាសមានទំហំតូចជាងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដូច្នេះហើយមិនអាចបង្កើនការបញ្ជាទិញដល់កម្រិតដែលអាចនឹងមានឥទ្ធិពលលើ

ការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់បានទេ។

- សហគ្រាសមានកម្រិតច្រើននៅចរន្តខាងក្រោម ដូច្នេះហើយសហគ្រាសខ្វះទម្រង់នៃឥទ្ធិពលពាណិជ្ជកម្មផ្ទាល់លើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្តខាងលើ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់នីមួយៗទំនងជាមិនមានឥទ្ធិពលលើអ្នកដាំកប្បាសនោះទេ។

ក្នុងករណីខាងលើនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រមូលផ្តុំអានុភាពរបស់ខ្លួន។ ជាឧទាហរណ៍ ក្រុមសហគ្រាសដែលរកប្រភពពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដូចគ្នា អាចប្រើអានុភាពរួមបញ្ចូលគ្នា ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការបង្ការផលប៉ះពាល់។ សហគ្រាសអាចរួមបញ្ចូលអានុភាពរបស់ខ្លួន ដោយកំណត់ពេលវេលារួមគ្នាសម្រាប់សកម្មភាពកែតម្រូវក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់រួមគ្នា។ សហគ្រាសក៏អាចជ្រើសរើសរួមគ្នាក្នុងការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ និងវឌ្ឍនភាពធៀបនឹងផែនការទាំងនោះ ដែលអាចបង្កើនអានុភាពផងដែរ។ វិស័យនេះក៏អាចអនុវត្តការលើមាត្រដ្ឋានទូទាំងវិស័យកាន់តែទូលំទូលាយនៅកម្រិតសកល ឬថ្នាក់តំបន់ ដើម្បីដាក់សម្ពាធលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំហំធំជាងអ្នកផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលណាមួយ និង/ឬដាក់សម្ពាធលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលប្រតិបត្តិការនៅត្រង់ចំណុចជាប់គាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យ។ ជាឧទាហរណ៍ វិស័យនេះអាចរួមបញ្ចូលអានុភាពរបស់ខ្លួនដើម្បីដាក់សម្ពាធលើពាណិជ្ជករទំនិញសកល ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យដែលទាក់ទងនឹងការផលិតវត្ថុធាតុដើម។

៣.២.៤. គាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលអាក្រក់

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ការគាំទ្រអាចមានទម្រង់ និងឧទាហរណ៍មួយចំនួន រួមមាន៖

- ធ្វើដៃគូជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីបង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវដែលតម្រង់ទិសលទ្ធផល។
- ផ្តល់ការណែនាំបច្ចេកទេស - ឧទាហរណ៍ក្នុងទម្រង់នៃការបណ្តុះបណ្តាល ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ល។

- សម្របសម្រួលឱ្យមានការចូលរួមនៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមទូទាំងវិស័យ ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមជាលក្ខណៈតំបន់ ដើម្បីទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់នានា។
- សម្របសម្រួលឱ្យមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាក្នុងស្រុក។
- សម្របសម្រួលឱ្យមានលទ្ធភាពទទួលបានហិរញ្ញប្បទាន ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានផ្ទាល់ ប្រាក់កម្ចីដែលយកការប្រាក់ទាប ការធានានូវប្រភពផ្គត់ផ្គង់ជាបន្ត និងជំនួយក្នុងការធានាផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។

៣.២.៥. ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងចេញពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់

ការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងដោយទំនួលខុសត្រូវ គឺជាជម្រើសមួយ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសអាចផ្តាច់ទំនាក់ទំនងបាន នៅពេលដែល៖

- បន្ទាប់ពីបរាជ័យក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់តាមរយៈវិធានការខាងលើ ជាឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនបានចាត់វិធានការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេលដូចដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។
- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសយល់ថាការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់មិនអាចធ្វើទៅរួច។
- នៅពេលដែលសហគ្រាសបានកំណត់អត្តសញ្ញាណគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ។ ជាឧទាហរណ៍ ទាក់ទងនឹងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ នៅពេលដែលគ្រោះថ្នាក់ និងសភាពធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបានរកឃើញភ្លាម សហគ្រាសគួរតែធានាថាការផលិតមិនត្រូវធ្វើឡើងនៅទីកន្លែងណាដែលផលិតកម្មអាចរងផលប៉ះពាល់ឡើយ លុះត្រាតែគ្រោះថ្នាក់ និងសភាពធ្ងន់ធ្ងរទាំងនោះ ត្រូវបានដោះស្រាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ៥ ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

ប្រសិនបើសហគ្រាសកំណត់ឃើញថាត្រូវផ្តាច់ទំនាក់ទំនងចេញ គេគួរតែព្យាយាមធ្វើដូច្នេះដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ជាពិសេស សហគ្រាសត្រូវ៖

- អនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ ស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាព។
- ផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតដែលគាំទ្រដល់ការសម្រេចចិត្តអាជីវកម្មចំពោះការ

គ្រប់គ្រង និងដល់សហជីពប្រសិនបើនៅទីនោះ។

- ផ្តល់ឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់នូវការជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់អំពីការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម។

៣.២.៦. ចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល

វាជាកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានដោយភាគីទីបី រួមទាំងសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម តាមរយៈការចេញបទប្បញ្ញត្តិ ការបង្កើតគោលនយោបាយ ការស៊ើបអង្កេត និងការអនុវត្តច្បាប់។ ក្នុងបរិបទដែលរដ្ឋាភិបាលមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការការពារ ហើយហានិភ័យមិនអាចគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ឬប្រកបដោយនិរន្តរភាព តាមរយៈការចូលរួមរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់តែម្នាក់ឯងបាន នោះសហគ្រាសអាចប្រើប្រាស់អានុភាពរបស់ពួកគេជាមួយរដ្ឋាភិបាល (ថ្នាក់មូលដ្ឋាន ឬថ្នាក់ជាតិ) ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យរដ្ឋាភិបាលមានឥទ្ធិពលលើការផ្លាស់ប្តូរ។ ជាឧទាហរណ៍ ហានិភ័យក្នុងវិស័យ ទាមទារជាចាំបាច់ឱ្យមានការចូលរួមពីរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការបង្ការ និងការកាត់បន្ថយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រួមមានបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ ការរើសអើង និងភាពតានតឹង និងការបំពុលទឹក។ នៅពេលកំណត់ឃើញថាត្រូវតែប្រើអានុភាពរបស់ខ្លួនជាមួយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ សហគ្រាសគួរពិចារណាលើចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- តើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាប្រព័ន្ធកើតមានដល់ប្រទេស ឬតំបន់ដែរឬទេ?
- តើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយ តាមរយៈបទប្បញ្ញត្តិ ឬការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋាភិបាលប្រសើរជាងមុនដែរឬទេ?
- តើមានស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ឧ. មូលដ្ឋាន ឬអនុសញ្ញាផ្សេងទៀតរបស់អង្គការ ILO) ជុំវិញហានិភ័យដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដែរឬទេ?
- តើរដ្ឋាភិបាលបង្ហាញពីឆន្ទៈនយោបាយដើម្បីបង្កើតការគ្រប់គ្រងលើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែរឬទេ?
- តើសហគ្រាសមានអានុភាពជាមួយរដ្ឋាភិបាល ជាលក្ខណៈតែឯង ឬជាកិច្ចសហការជាមួយអាជីវកម្ម និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែរឬទេ?

- តើរដ្ឋាភិបាលចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើម ឬវេទិកាដែលពាក់ព័ន្ធណាមួយ (ឧ. អន្តររដ្ឋាភិបាល ឬពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ) ដែលបញ្ហាទាំងនេះអាចត្រូវបានលើកឡើង និងអាចដោះស្រាយបានដែរឬទេ?

ការចូលរួមរបស់រដ្ឋាភិបាល អាចរួមបញ្ចូលនូវវិធានការមួយចំនួន រួមមានដូចជាលិខិតចំហទៅកាន់រដ្ឋាភិបាល ការចែករំលែកព័ត៌មាន ការចូលរួមតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ការចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនា ជាដើម។ ការចូលរួមជារឿយៗត្រូវចំណាយពេលច្រើន មុនពេលដែលសហគ្រាសអាចឃើញលទ្ធផលជាក់ស្តែង តួយ៉ាងដូចជាការកែប្រែបទប្បញ្ញត្តិ ឬការពង្រឹងលើការអនុវត្តច្បាប់។ ខណៈពេលដែលសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល សហគ្រាសនៅតែត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះរបៀប ដែលពួកគេកំពុងទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់។ ក្នុងករណីភាគច្រើន អាចមានន័យថាជាការចាត់វិធានការដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ក្នុងរយៈពេលមធ្យម - ឧទាហរណ៍ ដោយសហការជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស ដោយមិនចាំបាច់រដ្ឋាភិបាលចេញមុខទទួលបន្ទុកដោយខ្លួនឯងនោះទេ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងករណីមានផលអាក្រក់ធ្ងន់ធ្ងរ សហគ្រាសគួរតែផ្អាកការផ្គត់ផ្គង់ រហូតទាល់តែផលអាក្រក់ទាំងនោះត្រូវបានទប់ស្កាត់។

តារាងទី 7. កត្តាដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ជុំវិញការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

បរិបទ	អនុសាសន៍
សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs)	សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ក៏ដូចជាសហគ្រាសទាំងអស់ មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មិនដូចសហគ្រាសធំៗទេ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម អាចមានធនធាននៅមានកម្រិតដើម្បីគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ ហើយអាចខ្វះអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមនៅតែមានលទ្ធភាពជាច្រើនដែលបើកចំហសម្រាប់ពួកគេ។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម អាចផ្តោតជាចម្បងលើដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនដ៏រឹងមាំមួយសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដូច្នេះប្រភពធនធានដែលតិចតួចជាងមុន គឺចាំបាច់ណាស់ក្នុងការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់នៅពេលដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានស្នើឱ្យចូលរួម។ យូរៗទៅ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមក៏អាចជ្រើសរើសដើម្បីបង្រួមចំនួនអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលខ្លួនចូលរួមផងដែរ។
ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ដោយប្រយោល	សូមមើលប្រអប់ទី ៥៖ ព័ត៌មានស្តីពីការចូលរួមជាមួយអន្តរការី។
អានុភាព	អានុភាពរបស់សហគ្រាសទៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួននឹងមានឥទ្ធិពលលើវិធីសាស្ត្រដែលសហគ្រាសត្រូវទទួលយក។ សូមមើលប្រអប់ទី ៦ ។
ផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ	កាលណាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ សហគ្រាសចាំបាច់ត្រូវសំឡឹងមើលពីការផ្លាស់ប្តូរកាន់តែឆាប់រហ័ស មុនពេលឈានដល់ការសម្រេចចិត្តថាតើវាគួរបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងឬអត់។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ, គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩ ក្នុងសេចក្តីពន្យល់)។

សមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្តត់ផ្គង់ក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ	សហគ្រាស និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរតែគិតគូរពីការចំណាយ និងប្រភពធនធានចាំបាច់ដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នាពេលអនាគតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងករណីដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនមានប្រភពធនធានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាថាតើគួររួមចំណែកផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដែរឬទេ។ ប្រសិនបើមិនមានការផ្តល់មូលនិធិណាមួយទេ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាពីសភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការខូចខាត និងថាតើត្រូវបន្តទំនាក់ទំនងដែរឬទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដរាបណាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៅតែបន្ត ហើយសហគ្រាសនៅតែស្ថិតក្នុងទំនាក់ទំនងដដែល គេគួរតែអាចបង្ហាញពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនជាបន្ត ដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ និងត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលយកផលវិបាកណាមួយ - ដុំវិញបញ្ហាកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬផ្លូវច្បាប់ - សម្រាប់ការបន្តទំនាក់ទំនងជាធម្មតា។

ប្រអប់ទី 6. លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដោយ អានុភាព

សហគ្រាសទាំងអស់មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ដោយមិនគិតពីកម្រិតនៃអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជំហានជាក់លាក់ដែលសហគ្រាសអាចអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះអាចប្រែប្រួលអាស្រ័យលើអានុភាពរបស់ខ្លួនផងដែរ។

អានុភាពរបស់សហគ្រាសជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់

	ខ្ពស់	មធ្យម-ទាប	ទាប-ទទេ
ឧទាហរណ៍	សហគ្រាសៈ • មានការគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់លើទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម (ឧ. ភាពជាម្ចាស់ដោយផ្នែក) • មានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរយៈពេលវែងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ • តំណាងឱ្យផ្នែកសំខាន់នៃអាជីវកម្មរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់	សហគ្រាសៈ • មិនមានកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ • មានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរយៈពេលខ្លីជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ • មិនតំណាងឱ្យផ្នែកសំខាន់នៃអាជីវកម្មរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់	អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានដកចេញពីសកម្មភាព ឬប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហគ្រាស (ឧ. អ្នកផ្គត់ផ្គង់កំពុងប្រតិបត្តិការលើសពីកម្រិត ២)
កាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់	**បង្ការ & កាត់បន្ថយ** សហគ្រាសអាចនឹងៈ • កសាងការរំពឹងទុករបស់ RBC ទៅក្នុងកិច្ចសន្យា • ប្រើអានុភាពជាមួយទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មដើម្បីបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ • គាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាព ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីតាំងមូលដ្ឋាន និងពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមការសមស្រប។ • ប្រើអានុភាពជាមួយរដ្ឋាភិបាលតាមសមស្រប	**បង្ការ & កាត់បន្ថយ** សហគ្រាសអាចនឹងៈ • បង្កើនអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មផ្សេងទៀត។ • ក្នុងករណីនៃប្រភពដោយប្រយោល បង្កើតការរំពឹងទុកលើកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ (ឧ. អន្តរការី)។ ក្នុងករណីនេះ ត្រូវប្រាកដថាអន្តរការីកំពុងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ។ • គាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាព ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីតាំងមូលដ្ឋាន	**បង្ការ & កាត់បន្ថយ** សហគ្រាសអាចនឹងៈ • ប្រើអានុភាពជាមួយចំណុចជាប់គាំងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ លើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្ត។ • បង្កើតការតាមដាន។ • ធ្វើការឆ្លោះទៅរកការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់លើខាងលើ

	ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យជាប្រព័ន្ធ។ • ភ្ជាប់ភាពជាដៃគូដើម្បីបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៅកម្រិតវិស័យតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន និងដោយប្រសិទ្ធភាព។ • ធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់លើខាងលើ និងការគិតគូរលើវឌ្ឍនភាព។	និងពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមការសមស្រប។ • ភ្ជាប់ភាពជាដៃគូដើម្បីបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៅពេលខ្វះខាតអានុភាព។ • ប្រើអានុភាពជាមួយរដ្ឋាភិបាលតាមការសមស្រប ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យជាប្រព័ន្ធ។ • ធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់លើខាងលើ និងការគិតគូរលើវឌ្ឍនភាព។ • ពិចារណាលើការផ្តាច់ទំនាក់ទំនង។	និងការគិតគូរ លើវឌ្ឍនភាព។ • ពិចារណាលើការផ្តាច់ទំនាក់ទំនង។

៤. ការតាមដាន

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD អំពាវនាវឱ្យសហគ្រាសគិតគូរអំពីរបៀបដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នានា (OECD Guidelines, II, A10)។ ការគិតគូរលើផលប៉ះពាល់ មានន័យថាទាំងការធានាចំពោះវិធានការដែលបានអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីជំហានដែលសហគ្រាសបានអនុវត្ត និងមូលហេតុ។

៤.១ ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្ដល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តភាពតាមពិធីការ ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្ដល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តភាពតាមកិច្ច និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបាន និងសមហេតុផល សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយជានាថាសកម្មភាពដែលខ្លួនបានអនុវត្ត ឬកំពុងតែអនុវត្ត គឺត្រូវតែបង្ការ និងកាត់បន្ថយការគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ [22]

សហគ្រាសគួរតែ៖

- ផ្ទៀងផ្ទាត់ផ្ទៃក្នុងថាតើសហគ្រាសបានអនុវត្តសកម្មភាពដែលខ្លួនបានប្ដេជ្ញាដែរឬទេ (ឧទាហរណ៍ ក្រោមផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ) ក្នុងរយៈពេលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។
- តាមដានសូចនាករគុណភាព និង/ឬបរិមាណ ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាពធៀបនឹងគោលដៅ។
  - សូចនាករអាចមានដោយផ្ទាល់ (ឧ. ភាគរយនៃពលករចំណាកស្រុកដែលលិខិតឆ្លងដែនរបស់ពួកគេត្រូវបានដកហូត ការប្រើប្រាស់ទឹកចំនួនម៉ោងធ្វើការ) ឬមានដោយប្រយោល (ឧ. ភាគរយនៃពលករចំណាកស្រុកដែលយល់ពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ)។
  - ស្របពេលដែលលទ្ធផល រួមមានដូចជាចំនួនមនុស្សដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាល អាចជាសូចនាករសាមញ្ញបំផុតក្នុងការត្រួតពិនិត្យ សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យត្រួតពិនិត្យផងដែរចំពោះ៖ កម្រិតចំណេះដឹងរបស់កម្មករ (ឧ. អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវដឹងពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល) អាកប្បកិរិយា (ឧ. អារម្មណ៍របស់កម្មករនិយោជិតចំពោះយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខដែលមានភាពស្របច្បាប់ និងអាចដំណើរការបាន)

[22] ហានិភ័យកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ កម្រិតនៃការធានាកាន់តែធំ សហគ្រាសនឹងត្រូវការថាផលប៉ះពាល់ពិតជាត្រូវបានបង្ការ ឬកំពុងត្រូវបានបង្ការ។

លក្ខខណ្ឌសំខាន់

ការផ្ទៀងផ្ទាត់ - គឺជាការបញ្ជាក់ថាលក្ខខណ្ឌតម្រូវត្រូវបានបំពេញ។ "លក្ខខណ្ឌតម្រូវ" អាចជាសកម្មភាពដែលបានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្រោមផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ និង/ឬ បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។
ឧទាហរណ៍ អ្នកត្រួតពិនិត្យអគារអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ថាច្រកចេញចូលសម្រាប់គ្រាមានគ្រោះអគ្គីភ័យស្របនឹងលេខកូដសម្គាល់សុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ។

ការត្រួតពិនិត្យ - គឺជាការតាមដានជាបន្តបន្ទាប់លើស្ថានភាពជាក់ស្តែងជុំវិញហានិភ័យជាក់លាក់ និងការវាស់វែង និងការតាមដានសូចនាករនៃភាពជោគជ័យ។ សូចនាករអាចរកបានដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល។ ការត្រួតពិនិត្យបន្តបន្ទាប់ ជាទូទៅអាចផ្តល់ជារូបភាពអំពីស្ថានភាពនៅកម្រិតទីតាំង បានទូលំទូលាយជាងការវាយតម្លៃតែមួយដង។
ឧទាហរណ៍ រោងចក្រអាចតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនៅក្នុងផ្នែកកាត់ដេរ និងបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងកំពុងមមាញឹកខ្លាំង។

ការធ្វើសុពលភាព - គឺជាការកំណត់ថាតើសកម្មភាពដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីបង្ការផលប៉ះពាល់គឺពិតជាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ទាំងនោះដែរឬទេ។ ការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងតាមដានលើការបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងការធ្វើសុពលភាព។
ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចស្វែងរកការធ្វើការសុពលភាពថាការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន កំពុងជួយទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទបានក្នុងរយៈពេលវែងទៅមុខទៀត។

លក្ខខណ្ឌនៃកន្លែងធ្វើការ (ឧ. មានទឹកបរិភោគគ្រប់គ្រាន់) និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង (ឧទាហរណ៍ គោលនយោបាយ គុណវុឌ្ឍិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់) ដើម្បីទទួលបានរូបភាពពេញលេញបន្ថែមទៀតថាតើផលអាក្រក់ត្រូវបានទប់ស្កាត់ឬអត់។

– សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យត្រួតពិនិត្យសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ ដែលអាចបង្ហាញពីហានិភ័យខ្ពស់នៃផលប៉ះពាល់ (ឧ. ការផ្លាស់ប្តូរការ

បញ្ហាទិញក្នុងអំឡុងពេលរដូវកាលមមាញឹកខ្លាំង)។

– កម្មករគួរតែដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការតាមដានវឌ្ឍនភាពធៀបនឹងគោលដៅ។ នេះគឺជាចំណុចការពិតជាពិសេសសម្រាប់ផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស និងការងារ ប៉ុន្តែក៏ពាក់ព័ន្ធផងដែរចំពោះផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន និងហានិភ័យនៃសុចរិតភាពនៅក្នុងករណីជាច្រើន។

- ប្រមូលព័ត៌មានដែលបានដឹងទាំងអស់ រួមទាំងទិន្នន័យពីការត្រួតពិនិត្យដែលកំពុងបន្ត ការវាយតម្លៃតាមកាលកំណត់ផ្ទៃក្នុង បញ្ហាដែលបានលើកឡើងតាមរយៈយន្តការសារទុក្ខ។ល។ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានសុពលភាពថាជំហានដែលអនុវត្តដោយសហគ្រាស គឺអាចបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់បាន។[23]

សហគ្រាសអាចអនុវត្តជាលក្ខណៈផ្ទៃក្នុងលើចំណុចទាំងអស់ខាងលើ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកការគាំទ្រពីខាងក្រៅក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ថាផលប៉ះពាល់ត្រូវបានបង្ការនៅពេលដែល៖

- ផលប៉ះពាល់អាចបណ្តាលឱ្យមានខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរ ប្រសិនបើមិនបានការពារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. ការគ្រប់គ្រង និងការបោលសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ សុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ សុវត្ថិភាពអគ្គិសនី បរិវេណអគារ។ល។)។
- វិធានការបង្ការទាមទារជំនាញបច្ចេកទេសដែលមិនមាននៅក្នុងស្ថាប័ន។

សហគ្រាសអាចជ្រើសរើសទំនាក់ទំនងជាសាធារណៈអំពីវឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួនធៀបនឹងផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។

បន្ថែមពីលើចំណុចខាងលើ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការនានា ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការដោះស្រាយជាសំណង (ឧ. យន្តការសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការ)។ សូមមើលផ្នែកទី VI សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីដំណើរការដើម្បីស្វែងរកមធ្យោបាយដោះស្រាយសំណង។

23. សូមមើលគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ត្រង់គោលការណ៍ ២០។

ឆ្លើយតបទៅនឹងលទ្ធផលអវិជ្ជមាន

ក្នុងករណីដែលផលប៉ះពាល់ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់មិនត្រូវបានទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកការយល់ដឹងពីមូលហេតុដែលកើតជាករណីនេះ។ មានហេតុផលមួយចំនួនដែលគ្រោះថ្នាក់អាចមិនត្រូវបានទប់ស្កាត់បាន ឬកាត់បន្ថយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រួមទាំងវិធានការណ៍ទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់គ្មានប្រសិទ្ធភាព ហើយការផ្តល់ពេលវេលាមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីមើលឃើញពីវឌ្ឍនភាព ឬការបែងចែកធនធានមិនគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។ សហគ្រាសគួរតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើសហគ្រាសមិនអាចកំណត់ថាហេតុអ្វីបានជាមិនអាចបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ទាំងនោះបាន គេគួរតែស្វែងរកការណែនាំពីខាងក្រៅ។

៤.២ ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងធ្វើសុភពលភាពវឌ្ឍនភាពជុំវិញការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាសគួរតែតាមដាន និងវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ សហគ្រាសក៏គួរតែវាយតម្លៃថាតើសកម្មភាពដែលពួកគេបានធ្វើមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ។

សវនកម្មដែលគ្មានបានផល គឺជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ ទម្រង់នៃសុពលភាពមួយចំនួនគឺចាំបាច់ដើម្បីផ្តល់ទំនុកចិត្តដល់សហគ្រាសថាវាពិតជាអាចបងការគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ដូច្នេះ សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកតុល្យភាពរវាងការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងការគាំទ្រការតាមដានដែលកំពុងបន្ត។ សហគ្រាសអាចប្រកាន់យកគោលការណ៍ទូទៅថា ផលប៉ះពាល់កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ កម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវកាន់តែធំ សហគ្រាសនឹងត្រូវប្រាកដថាផលប៉ះពាល់ពិតជាកំពុងត្រូវបានទប់ស្កាត់ ឬត្រូវបានទប់ស្កាត់។ ខាងក្រោមនេះរួមបញ្ចូលការណែនាំកម្រិតខ្ពស់អំពីកម្រិតនៃការធានាដែលត្រូវអនុវត្ត - ការផ្ទៀងផ្ទាត់ ការត្រួតពិនិត្យ ឬការផ្តល់សុពលភាព - ក្នុងបរិបទផ្សេងៗ។

- ពេលវេលានៃការផ្ទៀងផ្ទាត់ ការត្រួតពិនិត្យ ឬការផ្តល់សុពលភាពគួរតែស្របគ្នាទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរ និងលក្ខណៈនៃគ្រោះថ្នាក់។ សហគ្រាសក៏គួរពិចារណាអំពីរយៈពេលដែលចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវផងដែរ។
- ដូចត្រង់ចំណុចខាងលើ (៥.១) ដែលស្តង់ដារអន្តរជាតិ ឬក្នុងស្រុកមានបង្ហាញអំពីរបៀបទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ ការផ្ទៀងផ្ទាត់ថាស្តង់ដារបែបនេះកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត គឺសមល្មមដើម្បីសន្មត់ថាគ្រោះថ្នាក់ក៏ត្រូវបានទប់ស្កាត់ផងដែរ។[24]

---

24. សូមមើលផ្នែកទី II ម៉ូឌុលស្តីពីហានិភ័យក្នុងវិស័យសម្រាប់ការជ្រើសរើសស្តង់ដារអន្តរជាតិ។

- ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន សហគ្រាសគួរតែត្រួតពិនិត្យសូចនាករ - ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល - ក្នុងពេលកន្លងទៅដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថាផលប៉ះពាល់ត្រូវបាន ឬកំពុងត្រូវបានទប់ស្កាត់។ នៅពេលដែលហានិភ័យនៃការខូចខាតប៉ះពាល់ដល់វិស័យច្រើនលើសពីមួយនៅក្នុងតំបន់ជាក់លាក់ណាមួយ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការសម្របសម្រួល និងសហការគ្នានៅទូទាំងវិស័យនានា ដើម្បីសម្រួលសូចនាករដែលបានតាមដាន។ ការចែករំលែកទិន្នន័យ នឹងផ្តល់ឱ្យអ្នកដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់នូវរូបភាពពេញលេញជាងមុន ដូច្នេះហើយអាចឱ្យសហគ្រាសកំណត់គោលដៅវិធានការបង្ការរបស់ខ្លួនបានកាន់តែប្រសើរជាងមុន។
- កម្មករ ឬអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេគួរតែបន្តអនុវត្តការតាមដានជាប្រចាំ។ ចំណុចនេះពាក់ព័ន្ធជាពិសេសចំពោះផលប៉ះពាល់ការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស ប៉ុន្តែក៏ពាក់ព័ន្ធផងដែរចំពោះហានិភ័យបរិស្ថាន និងសុចរិតភាព។
- តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ ប្រសិនបើសហគ្រាសកំណត់បានថាផលប៉ះពាល់មិនត្រូវបានដោះស្រាយទេនោះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្ទៀងផ្ទាត់ថាចំណាត់ការពិតជាត្រូវបានអនុវត្តតាំងពីដំបូង។
- ដូចចំណុចខាងលើ (៥.១) សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ថាវិធានការកែតម្រូវត្រូវបានបន្តអនុវត្ត ឬដើម្បីផ្តល់សុពលភាពថាការខូចខាតត្រូវបានទប់ស្កាត់នៅពេលដែល៖
  - ផលប៉ះពាល់អាចបណ្តាលឱ្យមានខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរ ប្រសិនបើមិនបានការពារឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (ឧ. ការគ្រប់គ្រង និងការបោលសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ សុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ សុវត្ថិភាពអគ្គិសនី បរិវេណទីតាំងអគារ។ល។)។
  - វិធានការបង្ការទាមទារជំនាញបច្ចេកទេសដែលមិនមាននៅក្នុងស្ថាប័ន។
- ប្រសិនបើសហគ្រាសពឹងផ្អែកលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ពាក់កណ្តាលចរន្តដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅចំណុចជាប់គាំង ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះ

ហានិភ័យនៃការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរ នោះសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើសវនកម្មលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ពាក់កណ្តាលចរន្ត តាមរយៈការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ធៀបនឹងការណែនាំនេះ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នាក្នុងកម្រិតវិស័យ ចំពោះចំណុចត្រួតពិនិត្យសវនកម្ម។

កិច្ចសហការ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នាដើម្បីគាំទ្រដល់ការទទួលស្គាល់ការផ្ទៀងផ្ទាត់ ការត្រួតពិនិត្យ និងការផ្តល់សុពលភាពដែលផ្តល់ការវាយតម្លៃស្របតាមស្តង់ដារខ្ពស់។ សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តផងដែរឱ្យសហការលើការផ្ទៀងផ្ទាត់ ការត្រួតពិនិត្យ និងការផ្តល់សុពលភាពនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ នៅពេលដែលប្រភពផ្គត់ផ្គង់បានមកពីតំបន់ដូចគ្នា និងមូលដ្ឋានដូចគ្នានៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ក្នុងកម្រិតដែលអាចធ្វើទៅបាន។

នៅពេលសហការគ្នាដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ តាមរយៈសមាគមឧស្សាហកម្ម ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ) គំនិតផ្តួចផ្តើមសហការគួរតែជានាថាដំណើរការ និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីអនុលោមតាមការណែនាំនេះ។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

បរិបទ - អ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាច្រើនកំពុងជួបហានិភ័យ

អនុសាសន៍ - ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសកំណត់ឃើញហានិភ័យរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់មួយចំនួនធំ (ឧ. ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់) គេគួរតែផ្តល់អាទិភាពលើការចូលរួមតាមដានរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ - ជាពិសេសទៅលើការផ្ទៀងផ្ទាត់ ការត្រួតពិនិត្យ ឬការផ្តល់សុពលភាព - ចំពោះហានិភ័យនៃការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។

៥. ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

សហគ្រាសគួរតែអនុវត្តអនុសាសន៍ជាក់លាក់ស្តីពីការលាតត្រដាងព័ត៌មាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្រោមជំពូកនីមួយៗនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD បន្ថែមពីលើអនុសាសន៍ទូទៅដែលមាននៅក្នុងផ្នែកនេះ។

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមដែលអាចរួមមាន៖

ក. របាយការណ៍តម្លៃ ឬរបាយការណ៍នៃការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មដែលមានបំណងលាតត្រដាងព័ត៌មានជាសាធារណៈ អាស្រ័យលើភាពពាក់ព័ន្ធនៃសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងនោះរួមមានព័ត៌មានអំពីគោលនយោបាយរបស់សហគ្រាសជុំវិញបញ្ហាដែលគ្របដណ្តប់ដោយគោលការណ៍ណែនាំ។

ខ. គោលនយោបាយ និងក្រមសីលធម៌ផ្សេងទៀតដែលសហគ្រាសបានចុះឈ្មោះចូលរួមកាលបរិច្ឆេទនៃការអនុម័តរបស់ពួកគេ និងប្រទេស និងអង្គភាពដែលជាអ្នករៀបរៀងរបាយការណ៍ទាំងនោះ។

គ. ការអនុវត្តការងារទាក់ទងនឹងរបាយការណ៍ និងលេខកូដសម្គាល់ទាំងនោះ។

ឃ. ព័ត៌មានស្តីពីសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និងប្រព័ន្ធអនុលោមតាមច្បាប់។

ង. ព័ត៌មានស្តីពីទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

សហគ្រាសត្រូវបានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ "អនុវត្តកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ដំណើរការនេះរួមបញ្ចូលទាំងការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់បញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង និងសក្តានុពល ការធ្វើសមាហរណកម្ម និងធ្វើសកម្មភាពផ្អែកលើលទ្ធផលរកឃើញ ការតាមដានការឆ្លើយតប ក៏ដូចជាការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីរបៀបដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នានា"

ប្រភព៖ គោលការណ៍ណែនាំ OECD, III, 3 និង IV, 45

៥.១ ប្រាស្រ័យទាក់ទងជាសាធារណៈអំពីដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់សហគ្រាស រួមទាំងរបៀបដោះស្រាយគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែង និងសក្តានុពល

មាតិកា៖ សហគ្រាសគួរប្រាស្រ័យទាក់ទងជាសាធារណៈទៅលើ៖[25]

- គោលការណ៍ ឬគោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាស។ សហគ្រាសគួរតែប្រាស្រ័យទាក់ទងដូចគ្នានេះដែរចំពោះរបាយការណ៍តម្លៃបន្ថែមដែលក្រុមហ៊ុនបានចុះឈ្មោះចូលរួម (ឧ. តាមរយៈការចូលរួមជាគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងវិស័យ កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីព ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមពហុភាគី)។
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់សហគ្រាស រួមទាំងរបៀបដែលការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ។
- ហានិភ័យដ៏សំខាន់បំផុត ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សហគ្រាសក៏គួរតែពន្យល់ពីដំណើរការរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការវាយតម្លៃហានិភ័យទាំងនោះផងដែរ។ នៅពេលដែលសហគ្រាសបានផ្តល់អាទិភាពលើការយកចិត្តទុកដាក់ភ្លាមៗចំពោះហានិភ័យនៃការខូចខាតមួយចំនួន គេគួរតែបង្ហាញពីភាពត្រឹមត្រូវនៃដំណើរការផ្តល់អាទិភាពនេះ។
- ជាតុផ្សំនៃផែនការរបស់សហគ្រាសក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន និងប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការទាំងនោះ។[26]

---

25. សហគ្រាសគួរប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការរក្សាការសម្ងាត់ពាណិជ្ជកម្ម និងកង្វល់ផ្សេងទៀតនៃការប្រកួតប្រជែង។ សូមមើលប្រអប់ទី ១ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។

26 ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ត្រូវបានវាស់វែងដោយវិសាលភាពនៃការបង្កការខូចខាតជាក់ស្តែង និងមានសក្តានុពល ដែលត្រូវបានទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

- ករណីដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធ និងជាចេតនារបស់សហគ្រាសក្នុងការចូលរួមអនុវត្តគោលនយោបាយ ក៏ដូចជាបង្ហាញលទ្ធផលនៃការចូលរួម។
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់សហគ្រាស ដែលផ្តល់លទ្ធភាពដោះស្រាយសំណងក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សហគ្រាសក៏អាចជ្រើសរើសដើម្បីបង្ហាញករណីខ្លះដែលត្រូវបានគេយកមកតវ៉ាប្រឆាំងនឹងសហគ្រាស និងរបៀបដែលសហគ្រាសបានដោះស្រាយករណីទាំងនេះ។
- របៀបដែលសហគ្រាសចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ។
- ប្រសិនបើសហគ្រាសកំពុងចូលរួមជាមួយវិស័យ ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមពីភាគីពាក់ព័ន្ធច្រើនក្នុងគោលបំណងសហការគ្នាលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងសមាសភាគជាក់លាក់ណាមួយ ដែលសហគ្រាសកំពុងសហការ (ឧ. ការសហការលើការកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ។ល។)។

សហគ្រាស គួរតែប្រាស្រ័យទាក់ទងលើព័ត៌មានជាសាធារណៈជារៀងរាល់ឆ្នាំយ៉ាងតិចបំផុត។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនេះ អាចតាមរយៈទម្រង់មួយចំនួន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ ព័ត៌មានគួរតែត្រូវបានរក្សាទុក និងទំនាក់ទំនងតាមរបៀបដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រឹមត្រូវ បច្ចុប្បន្ន ច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលប្រើ ហើយអាចចូលប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនេះបាន។ សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យរៀបចំធ្វើព័ត៌មានជាភាសាសាមញ្ញផងដែរ។

បណ្តាសហគ្រាសទាំងឡាយកាន់តែច្រើនឡើងៗ ជាពិសេសសហគ្រាសដែលចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមសហការ កំពុងជ្រើសរើសការលាតត្រដាងនូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ ដូចខាងក្រោម៖

- បញ្ជីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ពួកគេ។
- លទ្ធផលរកឃើញពីការវាយតម្លៃសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ការតវ៉ាដែលបានលើកឡើងប្រឆាំងនឹងសហគ្រាស និងរបៀបក្នុងការដោះស្រាយការតវ៉ាទាំងនោះ។

ការរំពឹងទុកនៃការលាតត្រដាងព័ត៌មានមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុតាមផ្លូវច្បាប់

សហគ្រាស ក៏អាចត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងកាតព្វកិច្ចលាតត្រដាងព័ត៌មានមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុតាមផ្លូវច្បាប់ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ការរាយការណ៍អំពី RBC តាមរយៈលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃបទប្បញ្ញត្តិ គឺជារឿងធម្មតា (ឧ. សេចក្តីណែនាំរបស់សហភាពអឺរ៉ុប 2014/95/EU ស្តីពីការរាយការណ៍មិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ ច្បាប់ទាសភាពសម័យទំនើបរបស់ចក្រភពអង់គ្លេស ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រាទី ១៧៣ នៃច្បាប់ប្រទេសបារាំងស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរថាមពល និងការអភិវឌ្ឍន៍បៃតង)។

ករណីមិនអាចលាតត្រដាងព័ត៌មានបាន

សហគ្រាសអាចមានហេតុផលស្របច្បាប់សម្រាប់ការមិនបង្ហាញព័ត៌មាន ជាពិសេសទាក់ទងនឹងហានិភ័យដែលអាចកើតមានចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬបុគ្គលិកដែលរងផលប៉ះពាល់ (រួមទាំងការបង្ហាញព័ត៌មានឯកជន)។ ក្នុងករណីខ្លះ ប្រសិនបើគេយល់ថាមិនសមស្របក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងលើព័ត៌មានភ្លាមៗបានទេនោះ សហគ្រាសអាចផ្តល់ព័ត៌មានបានបន្ទាប់ពីមួយរយៈពេលក្រោយ ឧទាហរណ៍ បន្ទាប់ពីបណ្តឹងសារទុក្ខ ឬហានិភ័យត្រូវបានដោះស្រាយរួចរាល់។

ការពិចារណាលើការសម្ងាត់ផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ក៏អាចជាហេតុផលសម្រាប់ការមិនបង្ហាញព័ត៌មានផងដែរ។ សូមមើលប្រអប់ទី ១ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។ នៅពេលដែលសហគ្រាសវិនិច្ឆ័យថាមានការពិបាកក្នុងការចែករំលែកព័ត៌មាន សហគ្រាសអាចផ្តល់ការធានាផ្តល់ព័ត៌មាននោះតាមរយៈវិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀត រួមមានដូចជាការអញ្ជើញភាគីទីបីឯករាជ្យឱ្យមកពិនិត្យមើលដំណើរការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់សហគ្រាស និងបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញរបស់ពួកគេជាសាធារណៈ ឬចំពោះគំនិតផ្តួចផ្តើមសហការដែលពាក់ព័ន្ធ។

៥.២ ប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ

ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានរៀបរាប់យ៉ាងលម្អិតដូច្នេះថា "ដើម្បីគិតគូរដល់របៀបដោះស្រាយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសធុរកិច្ចគួរតែត្រូវបានរៀបរៀងឡើង

ដើម្បីប្រាស្រ័យទាក់ទងពីខាងក្រៅ ជាពិសេសនៅពេលដែលការព្រួយបារម្ភត្រូវបាន លើកឡើងដោយ ឬក្នុងនាមអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់។ សហគ្រាសធុរកិច្ច ដែលមានប្រតិបត្តិការ ឬដែលមានបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនអាចបង្កហានិភ័យនៃ ផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ គួរតែរាយការណ៍ជាផ្លូវការអំពីរបៀបដែលពួកគេត្រូវ ដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នោះ។ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាគួរ តែ៖

- មានទម្រង់ និងប្រេកង់ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់ សហគ្រាស ហើយដែលអាចចូលប្រើប្រាស់បានសម្រាប់អ្នកដែលចង់ ដឹងៗ។
- ផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីវាយតម្លៃភាពគ្រប់គ្រាន់នៃការឆ្លើយតបរបស់ សហគ្រាស ជាពិសេសចំពោះផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស។
- មិនបង្កហានិភ័យដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ បុគ្គលិក ឬតម្រូវការស្របច្បាប់នៃការ រក្សាការសម្ងាត់ផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម។ [27]

ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិការងារ សហគ្រាសគួរតែប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយកម្មករ និយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ។ សហគ្រាសគួរតែចូលរួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីឈ្វេងយល់ពីអ្វីដែលពួកគេចាត់ ទុកថាជាព័ត៌មានសម្ងាត់។

ស្របពេលដែលស្ថានភាពមួយចំនួន ទាមទារឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការគ្នា ជាមួយយន្តការតុលាការ ឬយន្តការមិនមែនតុលាការរដ្ឋ គោលគំនិតនៅក្នុងផ្នែកនេះ គួរតែត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងស្មារតីនៃការលើកកម្ពស់ការប្រតិបត្តិធុរកិច្ចប្រកបដោយ ការទទួលខុសត្រូវ ឱ្យលើសពីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទៅទៀត។[28]

---

27. សូមមើលគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២១.

28. ទាំងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺមិន មែនសំដៅបង្កើតគោលគំនិតផ្លូវច្បាប់ជុំវិញការទទួលខុសត្រូវក្នុងចំណោមសហគ្រាសនោះទេ។ តុលាការក្នុងប្រទេសនឹងប្រើប្រាស់គោលគំនិត និងការសាកល្បងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេក្នុងការគិត គូរពីការទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាត និងដំណោះស្រាយសមស្រប។

កត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់

ដោយមិនគិតពីទំហំ បរិបទប្រភពផ្គត់ផ្គង់ ឬគោលជំហរនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ សហគ្រាសទាំងអស់គួរតែប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិសាលភាព និងលក្ខណៈនៃការទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាស នឹងត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ជាឧទាហរណ៍ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់សហគ្រាសដែលមានប្រភពមកពីប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់នៃការប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ នឹងអាចមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងសហគ្រាសដែលគ្មានការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាល់តែសោះ។

៦. ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណង ដែលសមស្រប

ការរំពឹងទុកក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD
ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងការណែនាំនេះ គោលបំណងស្នូលនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ គឺដើម្បីបញ្ចៀសការខូចខាតនានា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសគួរតែ "ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់ក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស ដែលពួកគេកំណត់ថាពិតជាបានបង្កឡើង ឬរួមចំណែកបង្កឡើងនូវផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ"។ (គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD.IV.A6.)។

៦.១ បង្កើតដំណើរការដើម្បីជំរុញដំណោះស្រាយសំណងក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ចែងថា សហគ្រាសគួរមានដំណើរការដើម្បីជំរុញដំណោះស្រាយសមណងទាក់ទងនឹងផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស។ គេបានផ្តល់អនុសាសន៍ថា សហគ្រាសក៏ត្រូវបង្កើតដំណើរការផងដែរ ដើម្បីឱ្យមានការដោះស្រាយសំណងលើផលប៉ះពាល់លើកម្លាំងពលកម្ម និងបរិស្ថាន។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការដែលបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃភាពស្របច្បាប់ លទ្ធភាពទទួលបាន លទ្ធភាពព្យាករណ៍ សមភាព ភាពឆបគ្នាជាមួយនឹងគោលការណ៍ណែនាំ និងតម្លាភាពរបស់អង្គការ OECD សុទ្ធតែអាចជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់ការផ្តល់ជាដំណើរការទាំងនេះ។ [29]

[29] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, 46

ប្រអប់ទី 7. តួនាទីរបស់រដ្ឋដើម្បីធានាបាននូវការទទួលបានដំណោះស្រាយសំណងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ជាផ្នែកមួយនៃកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងការការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សដែលទាក់ទងនឹងធុរកិច្ច រដ្ឋត្រូវចាត់វិធានការសមស្របដើម្បីធានាថា តាមរយៈផ្លូវតុលាការ នីតិប្បញ្ញត្តិ ឬមធ្យោបាយសមស្របផ្សេងទៀត នៅពេលដែលមានការរំលោភបំពានបែបនេះកើតឡើងនៅក្នុងទឹកដី និងយុត្តាធិការរបស់ពួកគេ ដូច្នេះអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់ត្រូវតែទទួលបានដំណោះស្រាយសំណងដោយប្រសិទ្ធភាព។ [1] ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើសហគ្រាសជ្រើសរើសប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសដែលរដ្ឋមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារទេនោះ ក៏សហគ្រាសនោះនៅតែគេចមិនផុតពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់សំណងលើការខូចខាតនោះដែរ។

1. ទាំងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺមិនមែនសំដៅបង្កើតគោលគំនិតផ្លូវច្បាប់ជុំវិញការទទួលខុសត្រូវក្នុងចំណោមសហគ្រាសនោះទេ។ តុលាការក្នុងប្រទេសនឹងប្រើប្រាស់គោលគំនិត និងការសាកល្បងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេក្នុងការគិតគូរពីការទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាត និងដំណោះស្រាយសមស្រប។

យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការ

យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការ គឺជាមធ្យោបាយផ្លូវការ ដែលបុគ្គល ឬក្រុមអាចលើកឡើងពីផលប៉ះពាល់ដែលសហគ្រាសបង្កឡើងលើពួកគេ ប៉ុន្តែមិនមែនទាំងស្រុងតែទៅលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សទេ ហើយដែលអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយបាន។ យន្តបណ្តឹងការតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការដំណើរការនៅកម្រិតក្រុមហ៊ុន ឬទីតាំង ហើយជារឿយៗវាជាចំណុចចូលដំបូងសម្រាប់កម្មករ ឬសមាជិកសហគមន៍ក្នុងការលើកឡើងនូវការព្រួយបារម្ភទាំងឡាយ។ បន្ថែមពីលើការផ្តល់ជាដំណើរការសម្រាប់កម្មករ និងសមាជិកសហគមន៍ក្នុងការស្វែងរកមធ្យោបាយស្រាយប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានរងការខូចខាត យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការ

ដើរតួជាប្រព័ន្ធព្រមានជាមុនដើម្បីលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភទាំងនោះ ហេតុដូច្នេះ គេអាចនឹងបង្ការកុំឱ្យបញ្ហារីករាលដាលកាន់តែធំ។

យន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការអាចមានទម្រង់ជាច្រើន រួមទាំងយន្តការបណ្ដឹងរបស់កម្មករធ្វើការនៅផ្ទះ ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម និងប្រព័ន្ធបណ្ដឹងភាគីទីបី ក្នុងចំណោមយន្តការផ្សេងៗទៀត។ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃភាពស្របច្បាប់ លទ្ធភាពទទួលបាន លទ្ធភាពព្យាករណ៍ សមភាព ភាពឆបគ្នាជាមួយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD តម្លាភាព ហើយគួរតែឆ្លើយតបចំពោះការពិភាក្សាផ្អែកលើទស្សនៈ ដើម្បីស្វែងរកមធ្យោបាយដោះស្រាយតាមការព្រមព្រៀងគ្នា។ [30]

តារាងទី ៨ ផ្ដល់នូវឧទាហរណ៍អំពីរបៀបបំពេញតាមដែលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ជនគោលដៅនៃយន្តការ និងបរិបទនេះ អាចប៉ះពាល់ដល់នីតិវិធីអនុវត្តជាក់លាក់ ដូច្នេះឧទាហរណ៍ទាំងនេះមិនទាន់ជ្រៅជ្រះ និងមិនមានបំណងដាក់បញ្ញាឱ្យត្រូវតែធ្វើតាមនោះទេ។

សហគ្រាសគួរតែជួយសម្រួល ប៉ុន្តែមិនជ្រៀតជ្រែកដល់ការស៊ើបអង្កេតករណីរដ្ឋប្បវេណី ឬករណីបទឧក្រិដ្ឋ ឬការត្រួតពិនិត្យផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងការលើកលែងផ្លូវច្បាប់ ដែលរារាំងដល់លទ្ធភាពទទួលបានតាមផ្លូវតុលាការសម្រាប់ជនរងគ្រោះដោយសារការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ហើយមិនគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងបរិបទនៃយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខរបស់សហគ្រាសនោះទេ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបោះផ្សាយពាក្យបណ្ដឹង និងបញ្ចូលជាមេរៀនបទពិសោធន៍ទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះជាមួយការណែនាំដ៏ទូលំទូលាយដែលមានស្ដីពីការបង្កើតយន្តការបណ្ដឹងតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការ ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD និងគោលការណ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

[30] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, 46

តារាងទី ៨. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការ និងសមាសភាគជាឧទាហរណ៍

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	សមាសភាគជាឧទាហរណ៍
ដែលស្របច្បាប់ ជំរុញឱ្យមានការជឿទុកចិត្តពីក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធដែលមានចេតនាប្រើប្រាស់ និងគិតគូរចំពោះការអនុវត្តដ៏ត្រឹមត្រូវនៃដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខ	• ការគុំគួនត្រូវបានរារាំងប្រឆាំងនឹងអ្នកប្តឹងតវ៉ា ដោយការធានាមិនឱ្យមានការគុំគួន។ • អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់ត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងការរៀបរៀងយន្តការ។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ជាទូទៅមានន័យថាកម្មករនិយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ តែងតែបានចូលរួមនៅក្នុងការរៀបរៀងយន្តការនេះ។ • បុគ្គលដែលបម្រើការជាជនបង្គោលក្នុងដំណើរការសម្រាប់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គឺជាបុគ្គលដែលគួរឱ្យទុកចិត្ត ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល មានចំណេះដឹង និងងាយស្រួលទាក់ទងបាន ដោយមិនគិតពីភេទ សាសនា ជាដើម។ *ចំណុចនេះមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលមានកម្លាំងពលកម្មរហូតដល់ ៨៥% ជាស្ត្រី និងពលករចំណាកស្រុកអន្តរជាតិ និងក្នុងស្រុក បង្កើតបានជាសមាមាត្រសំខាន់នៃចំនួនកម្មករក្នុងបរិបទជាច្រើន។ ពលករចំណាកស្រុកមានភាពងាយរងគ្រោះជាពិសេសចំពោះការគំរាមកំហែង និងកាគុំគួន។* • យន្តការនេះអាចអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកប្តឹងតវ៉ារក្សាភាពអនាមិក ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការចូលរួមជាមួយអ្នកតំណាងស្របច្បាប់។ *នេះជាការពិតជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង នៅពេលដែលជនរងគ្រោះអាចភ័យខ្លាចចំពោះការគុំគួនណាមួយ (ឧ. ករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ)។* • យន្តការផ្តល់នូវទម្រង់មួយចំនួននៃការផ្ទុះការតវ៉ារឹតតែខ្លាំងឡើង (ឧ. ក្នុងករណីនេះដែលអ្នកប្តឹងតវ៉ាមិនពេញចិត្ត)។ ការផ្ទុះការតវ៉ារឹតតែខ្លាំងឡើងចំពោះយន្តការក្នុងស្រុកដែលមានស្រាប់ និងគួរឱ្យទុកចិត្តបាន ក៏ប្រហែលជាសមស្របបំផុតផង

	ដែរ។ នៅពេលដែលយន្តការគ្មានប្រសិទ្ធភាព ឬមិនអាចប្រើបាន គំនិតផ្តួចផ្តើមពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬពីជនបង្គោលជាតិសម្រាប់គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD អាចដើរតួជាចំណុចនៃការផ្ទុះការតវ៉ារឹតតែខ្លាំងឡើង។ សូមមើលផ្នែក ៦.២ ស្តីពីព័ត៌មានអំពីជនបង្គោលជាតិ។
ដែលអាចប្រើប្រាស់បាន ត្រូវបានដឹងឮដោយក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលមានបំណងចង់ប្រើប្រាស់ និងផ្តល់ជំនួយគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អ្នកដែលអាចនឹងប្រឈមមុខចំពោះឧបសគ្គពិសេសក្នុងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់។	• អត្ថិភាពនៃយន្តការត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយ។ • ទម្រង់នៃការចុះឈ្មោះទទួលពាក្យបណ្តឹងគឺច្បាស់លាស់ និងសាមញ្ញ។ • ជំនួយក្នុងការរាយការណ៍បណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវបានផ្តល់ជូននៅតាមមូលដ្ឋាន។ • មានការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកម្រិតអប់រំ ជាពិសេសកម្រិតអក្ខរកម្ម។ នេះជាការពិតជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងក្នុងបរិបទដែលអត្រាអក្ខរកម្មមានកម្រិតទាប។ • ឧបសគ្គភាសាត្រូវបានរាប់បញ្ចូល។ *នេះពាក់ព័ន្ធជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង នៅពេលដែលកម្មករចំណាកស្រុកមានការងារធ្វើ ឬកម្មករតំណាងឱ្យក្រុមជនជាតិភាគតិចអាចនិយាយភាសាផ្សេង។* • ចំណុចជាច្រើននៃលទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការ ត្រូវបានផ្តល់ជូន។ អ្នកតំណាងក្រុមហ៊ុនមិនមែនជាជនបង្គោលតែម្នាក់គត់នោះទេ ហើយយ៉ាងហោចណាស់ក៏ត្រូវមានជនបង្គោលឯករាជ្យមួយទៀតសម្រាប់ជួយសម្រួលដល់អ្នកប្តឹងតវ៉ាផងដែរ។ ប្រសិនបើសហជីព គឺជាជនបង្គោលក្នុងដំណើរការនេះ គេក៏ត្រូវតែបើកចំហចំពោះអ្នកដែលមិនមែនជាសមាជិក ឬឱ្យមានជនបង្គោលបន្ថែមទៀតសម្រាប់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការនេះផងដែរ។ *នេះគឺពាក់ព័ន្ធជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលមានអតុល្យភាពអំណាចដ៏ធំរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង។*

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	សមាសភាគជាឧទាហរណ៍
ដែលអាចព្យាករណ៍បាន ផ្តល់នូវនីតិវិធីច្បាស់លាស់ និងត្រូវបានដឹងឮជាមួយនឹងពេលវេលាចង្អុលបង្ហាញសម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗ និងភាពច្បាស់លាស់អំពីប្រភេទនៃដំណើរការ និងលទ្ធផលដែលមាន និងមធ្យោបាយនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត។	• កំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ជាមុន។ • ជូនដំណឹងដល់អ្នកប្តឹងតវ៉ានៅដំណាក់កាលនីមួយៗនៃដំណើរការតវ៉ា។ • រាល់បណ្តឹងតវ៉ា ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន។ • ការព្រមព្រៀងលើការផ្តល់ឱ្យសម្រាប់អនុវត្តលទ្ធផលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។
ដោយសមធម៌ ស្វែងរកមធ្យោបាយធានាថាភាគីដែលតវ៉ាមានលទ្ធភាពទទួលបានប្រភពព័ត៌មាន ដំបូន្មាន និងជំនាញសមហេតុផលដែលចាំបាច់ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខលើលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ ទទួលបានព័ត៌មាន និងការគោរព។	ធានាថាអ្នកពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិទទួលបានព័ត៌មាន និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតុល្យភាពណាមួយក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន ឬជំនាញរវាងភាគីទាំងអស់។ *នេះគឺពាក់ព័ន្ធជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលមានអតុល្យភាពអំណាចដ៏ធំមានរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង។*
ដោយតម្លាភាព ការជូនដំណឹងដល់ភាគីនៃបណ្តឹងសារទុក្ខ អំពីវឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួន និងផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីដំណើរការអនុវត្តយន្តការ ដើម្បីបង្កើតទំនុកចិត្តលើប្រសិទ្ធភាព	• ជូនដំណឹងដល់អ្នកប្តឹងតវ៉ានៅដំណាក់កាលនីមួយៗនៃដំណើរការតវ៉ា។ • រាល់បណ្តឹងតវ៉ា ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន។ • ការព្រមព្រៀងលើការផ្តល់ឱ្យសម្រាប់អនុវត្តលទ្ធផលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។

របស់វា។	
ដោយផ្អែកលើការសន្ទនា	ស្វែងរកមធ្យោបាយដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ តាមរយៈការសន្ទនារវាងសហគ្រាស និងភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ ឬតំណាងរបស់ពួកគេ។

៦.២ ប្តេជ្ញាក្នុងការត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាដែលបានលើកឡើងតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់

សហគ្រាសត្រូវបានរំពឹងថានឹងផ្តល់នូវដំណោះស្រាយ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលពួកគេបានបង្កឡើង ឬរួមចំណែកបង្កឡើងនូវផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងនោះ។ [31]

ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណើរការនេះនៅជុំវិញខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្តេជ្ញាត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាដែលត្រូវបានលើកឡើងតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់ រួមទាំងតាមរយៈការផ្តល់សំណងចំពោះការខូចខាតដែលបានកើតឡើង ឬដែលបានរួមចំណែកបង្កឡើងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ បណ្តឹងតវ៉ាគួរតែជាការពិត និងមានភស្តុតាង ហើយអះអាងថាសហគ្រាសពិតជាបានបង្កឡើង ឬរួមចំណែកបង្កឡើងនូវផលប៉ះពាល់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន (ដូចនឹងការបង្ហាញពីភាពខុសគ្នាពីបណ្តឹងតវ៉ាដែលសហគ្រាសត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការខូចខាតក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន)។

ដំណើរការស្របច្បាប់ រួមមានដំណើរការដែល៖

- អនុញ្ញាតឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬតំណាងភាគីពាក់ព័ន្ធលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ាប្រឆាំងនឹងសហគ្រាស។

---

[31] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, IV, ៦.

- មិនធ្វើឱ្យខូចខាតដល់តួនាទីនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខក្នុងប្រទេស រួមទាំងយន្តការតុលាការ និងមិនមែនតុលាការ និងតួនាទីរបស់សហជីពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ និង
- ត្រូវបានចាត់ចែងដោយភាគីដែលអាចទុកចិត្តបាន។

ខាងក្រោមនេះគឺជាឧទាហរណ៍មួយចំនួនសម្រាប់របៀបដែលសហគ្រាសអាចអនុវត្តផ្ទាល់បាន៖

- ការបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់សហគ្រាស ដែលសហជីព អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់អាចលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ាជាមួយសហគ្រាសដោយខ្លួនឯង ជុំវិញសកម្មភាពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។
- ការចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ (MSIs) ដែលផ្តល់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខជុំវិញខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. ជាសមាជិក) ឬយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការសម្រុះសម្រួលជាមួយ MSI ណាដែលលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ាស្របច្បាប់ប្រឆាំងនឹងសហគ្រាស (សូមមើលខាងក្រោមសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី MSIs)។
- ការឈានចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីព ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខណ្ឌសកល ដើម្បីបង្កើតដំណើរការដែលសហជីពអាចលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ាទៅកាន់សហគ្រាសថាការអនុវត្តរបស់សហគ្រាសបានបង្ក ឬរួមចំណែកដល់ការបង្កការខូចខាតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងផ្តល់សំណង។
- ការយល់ព្រមចូលទៅក្នុងការសម្រុះសម្រួលជាមួយជនបង្គោលជាតិនៃ OECD នៅពេលដែលជនបង្គោលជាតិ បានកំណត់ថាបញ្ហានេះមានភាពស្មោះត្រង់ក្រោមនីតិវិធីនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD។ សូមមើលផ្នែកខាងក្រោមសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។

ប្រអប់ទី ៨. ការបែងចែកខុសគ្នារវាងប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន និងដំណើរការនានាដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយ

វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការបែងចែកខុសគ្នារវាងប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន និង ដំណើរការនានាដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយ។

- គោលបំណងនៃប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន គឺដើម្បីកំណត់ហានិភ័យ (ឬផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង) នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស ឬនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសមួយអាចបង្កើតខ្សែទូរស័ព្ទទាន់ហេតុការសម្រាប់កម្មករ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់ពួកគេក្នុងការលើកឡើងពីកង្វល់អំពីសុវត្ថិភាពអគារ។
- គោលបំណងនៃដំណើរការដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយ គឺដើម្បីផ្តល់សំណងដល់អ្នកដែលទទួលរងការខូចខាត។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករអាចលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ាប្រឆាំងនឹងគណៈគ្រប់គ្រងចំពោះការបណ្តេញចេញពីការងារដោយអយុត្តិធម៌។ កម្មករនិយោជិត និងសហគ្រាសត្រូវបានប្រមូលផ្តុំគ្នាដើម្បីកំណត់សំណងសមស្របណាមួយ (ឧ. ការស្តារឱ្យនៅដូចដើមឡើងវិញ ការផ្តល់ជាសំណង ។ល។)។

ប្រព័ន្ធតែម្យ៉ាងគត់ - ដូចជាយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ - អាចដំណើរការជាប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន និងជាដំណើរការដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយ។ នៅពេលកំណត់ថាតើប្រព័ន្ធមួយគ្រាន់តែដើរតួជាប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន ឬក៏ជាដំណើរការមួយដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាថាតើភាគីដែលបង្កការខូចខាត ត្រូវបានចូលខ្លួន មកជាមួយភាគីដែលបង្ក ឬរួមចំណែកបង្ក ក្នុងគោលបំណងផ្តល់សំណងដែរឬទេ។

ការសម្រុះសម្រួលភាគីទាំងសងខាង

តួនាទីនៃការសម្រុះសម្រួលទាំងសងខាង គឺដើម្បីជួយសហគ្រាស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការដោះស្រាយវិវាទណាមួយ។ អ្នកសម្របសម្រួលដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្ម ប៉ុន្តែត្រូវតែអព្យាក្រឹតក្នុងការជួយដល់ភាគីនីមួយៗឱ្យកំណត់ និងវាយតម្លៃជម្រើសសម្រាប់ការសម្រុះសម្រួល និងការដោះស្រាយ។ ការសម្រុះសម្រួលអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានពិសេស ឧទាហរណ៍នៅពេលដែលភាគីទាំងពីរស្នើសុំការសម្រុះសម្រួល ឬគេអាចដើរតួជាទម្រង់នៃការផ្ទុះការតវ៉ាកាន់តែខ្លាំងឡើង នៅ

ពេលដែលភាគីទាំងសងខាងមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នា ឬប្រសិនបើអ្នកតវ៉ាមិនពេញចិត្តនឹងដំណោះស្រាយនៃសារទុក្ខរបស់ពួកគេ។ ការសម្រុះសម្រួល គួរតែអាចទទួលយកបានដោយភាគីទាំងពីរក្នុងលក្ខណៈស្របច្បាប់ ឯករាជ្យ និងរក្សាការសម្ងាត់។ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលសមាជិកនៃភាគីទាំងសងខាងជឿជាក់លើមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យថាពិតជា មិនលំអៀង និងត្រូវបានគេមើលឃើញថាពិតជាមិនលំអៀង។

យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ

សហគ្រាស អាចចូលរួមជាមួយយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធច្រើន ដែលជាមធ្យោបាយមួយនៃការបំពេញទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងដោះស្រាយចំពោះការតវ៉ាដែលខ្លួនបានបង្កឡើង ឬរួមចំណែកបង្កឡើងនូវផលប៉ះពាល់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ក៏ដូចជាត្រូវផ្តល់ដំណោះស្រាយសំណង។

គំនិតផ្តួចផ្តើមពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលជាអ្នកបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខជុំវិញខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ គឺជារឿងធម្មតានៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ គំនិតផ្តួចផ្តើមបែបនេះច្រើនតែផ្អែកលើសមាជិកភាពនៃសមាជិកមកពីសហគ្រាស សហជីព និង/ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ អាចផ្តល់ការសម្រុះសម្រួលរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលបានលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ា និងភាគីសហគ្រាស។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ក៏គួរបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃភាពស្របច្បាប់ លទ្ធភាពទទួលបាន សមភាព លទ្ធភាពព្យាករណ៍ តម្លាភាព និងផ្អែកលើការសន្ទនា។

វាជាការសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថា គំនិតផ្តួចផ្តើមមួយចំនួនរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធអាចផ្តល់នូវប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន។ ស្របពេលដែលប្រព័ន្ធព្រមានជាមុនអាចផ្តល់ប្រយោជន៍ជាយន្តការត្រួតពិនិត្យដើម្បីកំណត់ពីផលប៉ះពាល់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស ប្រព័ន្ធបែបនេះមិនគួរច្រឡំជាមួយយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនោះទេ។ សូមមើលប្រអប់ទី ៨ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។

ប្រអប់ទី 9. ការរៀបចំយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ

ការរៀបចំយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ អាចកំណត់ពីរបៀបដែលវាអាចបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃភាពស្របច្បាប់ លទ្ធភាពប្រើប្រាស់ លទ្ធភាពព្យាករណ៍ សមភាព តម្លាភាព និងផ្អែកលើការសន្ទនា។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់សហគ្រាស និងរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ គួរបញ្ជាក់ឱ្យដឹងអំពីដែនកំណត់សក្តានុពល និងការគិតគូរចំពោះវិសាលភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។

- លទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខអាចត្រូវបានរឹតត្បិតក្នុងករណីដែលមានតែភាគីពាក់ព័ន្ធដែលជាសមាជិកនៃ MSI ប៉ុណ្ណោះដែលអាចលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ាប្រឆាំងនឹងសហគ្រាសជាសមាជិក។ ការរឹតបន្តឹងបែបនេះគឺដើម្បីធានាថា MSI មានធនធានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងដោះស្រាយរាល់បណ្តឹងនានា។ សហគ្រាសអាចទទួលខុសត្រូវចំពោះការដាក់កម្រិតនេះដោយស្ម័គ្រចិត្តចូលរួម (ឬត្រងត្រាប់ស្តាប់ការតវ៉ាពី) យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខជាច្រើន។
- លទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ អាចត្រូវបានរឹតត្បិតក្នុងករណីដែលមានតែភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ (ឧទាហរណ៍ កម្មករ សមាជិកសហគមន៍។ល។ ជាអ្នកលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ានោះ ហើយដែលមិនមែនធ្វើឡើងដោយតំណាងរបស់ពួកគេ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់អាចនៅឱ្យឆ្ងាយពីគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ ដើម្បីឱ្យភាគីទាំងពីរដឹងច្បាស់ថាពិតជាមានយន្តការនេះ និងយល់ពីរបៀបប្រើប្រាស់វា។ ជនបង្គោលក្នុងមូលដ្ឋានអាចជួយបង្កើនលទ្ធភាពងាយស្រួលចំពោះចំណុចនេះ។
- ប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ អាចត្រូវបានរឹតត្បិតក្នុងករណីដែលវាបើកចំហចំពោះអ្នកតវ៉ាទាំងអស់អំពីហានិភ័យណាមួយ និងប្រឆាំងនឹងសហគ្រាសណាមួយ។ ដោយមើលឃើញពីវិសាលភាពធំទូលាយនៃយន្តការនេះ ប្រភពធនធានអាចត្រូវបានរឹតត្បិតក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន ធ្វើឱ្យយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខត្រូវបានគេដឹងឮ និងតាមដានជាបន្តអំពីបណ្តឹងតវ៉ា។

ជនបង្គោលជាតិសម្រាប់គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD

គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD មានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលធ្វើឡើងតាមរយៈជនបង្គោលជាតិ (NCPs)។ ជនបង្គោលជាតិ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការវិនិយោគរបស់ OECD។ ពួកគេមានអាណត្តិក្នុងការបន្តប្រសិទ្ធភាពនៃសេចក្តីណែនាំដោយៈ

- អនុវត្តសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ និងឆ្លើយឆ្លងចំពោះការសាកសួរព័ត៌មាន។
- ការចូលរួមចំណែកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតឡើងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំនៅក្នុងករណីជាក់លាក់។[32]

អនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ អ្នកប្រកាន់ខ្ជាប់ត្រូវបានតម្រូវឱ្យបង្កើតជនបង្គោលជាតិ (NCP)។[33] សេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីចំពោះគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ចែងថាជនបង្គោលជាតិ នឹងដំណើរការដោយអនុលោមតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្នូលនៃលទ្ធភាពមើលឃើញ ភាពងាយស្រួល តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ លើសពីនេះ "ករណីជាក់លាក់" (ករណី) គួរតែត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងលក្ខណៈដែលមិនលំអៀង អាចព្យាករណ៍បាន សមភាព និងស្របគ្នាជាមួយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ។ បុគ្គល ឬស្ថាប័នណាមួយអាចនាំយកឧទាហរណ៍ជាក់លាក់ណាមួយប្រឆាំងនឹងសហគ្រាសទៅកាន់ជនបង្គោលជាតិទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពាសពេញពិភពលោក។

NCPs ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យចេញសេចក្តីថ្លែងការណ៍ចុងក្រោយនៅពេលបញ្ចប់ដំណើរការករណីជាក់លាក់។ NCPs ក៏អាចបង្កើតអនុសាសន៍ដោយផ្អែកលើកាលៈទេសៈនៃករណី និងការតាមដានលើអនុសាសន៍ទាំងនោះ។ ការអនុវត្តលើការ

---

32. ករណីជាក់លាក់ គឺជាពាក្យដែលប្រើក្នុងគោលការណ៍ណែនាំនេះ ដើម្បីពិពណ៌នាអំពីបញ្ហាជាក់ស្តែងដែលអាចកើតឡើងជាមួយនឹងការអនុវត្ត*គោលការណ៍ណែនាំ*។

33. សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ដូចដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០១១។

ណែនាំជាអនុសាសន៍ អាចមានឥទ្ធិពលលើកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់សហគ្រាស និងអាចលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងដំណើរការនេះ។ [34]

៦.៣ កំណត់ទម្រង់ដំណោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

ដំណោះស្រាយអាចមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ហើយវាជារឿងសំខាន់ក្នុងឈ្វេងយល់ពីអ្វីដែលប៉ះពាល់ នឹងត្រូវចាត់ទុកជាមធ្យោបាយដោះស្រាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមពីលើទស្សនៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហគ្រាស។ ដំណោះស្រាយ អាចជាការសុំទោស ការស្តារនីតិសម្បទា ការផ្តល់បដិទាន ការផ្តល់អ្វីមួយដើម្បីធានាថាការខូចខាតមិនអាចកើតឡើងជាថ្មី ការផ្តល់ជាសំណង (ហិរញ្ញវត្ថុ ឬផ្សេងទៀត) សម្រាប់ការខូចខាត ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ការបញ្ឈប់សកម្មភាព ឬទំនាក់ទំនងជាក់លាក់ ឬទម្រង់នៃសំណងផ្សេងទៀតដែលបានព្រមព្រៀងដោយភាគីទាំងសងខាង។ [35]ខាងក្រោមនេះគឺជាគោលការណ៍ទូទៅសម្រាប់កំណត់ដំណោះស្រាយសមស្រប៖

- ដំណោះស្រាយ គួរតែស្វែងរកលទ្ធភាពស្តារអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់ ឬអ្នកដែលរងគ្រោះឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដូចដែលពួកគេនឹងមាន ប្រសិនបើគ្រោះថ្នាក់មិនបានកើតឡើង (ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន) ហើយត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងសារៈសំខាន់ និងទំហំនៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។
- ដំណោះស្រាយ គួរតែស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិស្តីពីការដោះស្រាយសំណងតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ប៉ុន្តែប្រសិនបើមិនមានស្តង់ដារបែបនេះទេ មធ្យោបាយដោះស្រាយដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យ គឺត្រូវតែស្របទៅនឹងអ្វីដែលបានផ្តល់តាមរយៈករណីស្រដៀងគ្នានេះ។

34. សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមមើល OECD (២០១៦), *ការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ៖ ជនបង្គោលជាតិពីឆ្នាំ ២០០០ - ២០១៥,* OECD ទីក្រុងប៉ារីស។

35. ការិយាល័យឧត្តមស្នងការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ (ឆ្នាំ២០១២)។ ការទទួលខុសត្រូវសាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស, មគ្គុទ្ទេសក៍ដោយបកស្រាយ, អង្គការសហប្រជាជាតិ, ទីក្រុងញូវយ៉ក និងទីក្រុងហ្សឺណែវ។

- សហគ្រាស គួរតែចូលរួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់ក្នុងការកំណត់មធ្យោបាយដោះស្រាយសំណងនេះ។
- សហគ្រាស គួរតែវាយតម្លៃកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់អ្នកដែលបានប្តឹងតវ៉ាជាមួយដំណើរការដែលបានផ្តល់ឱ្យ និងលទ្ធផលរបស់វា។

កិច្ចសហការ

ក្នុងករណីដែលមានភាគីច្រើនជាអ្នកបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន នោះសហគ្រាសគួរតែស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយភាគីផ្សេងទៀត។ កិច្ចសហការជាមួយភាគីផ្សេងទៀត មិនមែនមានន័យថាជាការផាត់សហគ្រាសចេញពីទំនួលខុសត្រូវណាមួយឡើយ ហើយសហគ្រាសគួរតែផ្តល់ ជំរុញ ឬគាំទ្រការដោះស្រាយសំណងដោយខ្លួនឯង ចំពោះវិសាលភាពនៃការរួមចំណែករបស់ខ្លួនក្នុងការបង្កផលប៉ះពាល់។

ផ្នែកទី II

ម៉ូឌុលស្តីពីហានិភ័យក្នុងវិស័យ

ម៉ូឌុល 1. ពលកម្មកុមារ
ម៉ូឌុល 2. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ
ម៉ូឌុល 3. ពលកម្មដោយបង្ខំ
ម៉ូឌុល 4. ម៉ោងពេលធ្វើការ
ម៉ូឌុល 5. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ
ម៉ូឌុល 6. សហជីព និងការចរចាសមូហភាព
ម៉ូឌុល 7. ប្រាក់ឈ្នួល

ការណែនាំអំពីម៉ូឌុលបរិស្ថាន

ម៉ូឌុល 8. សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់
ម៉ូឌុល 9. ទឹក
ម៉ូឌុល 10. ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់
ម៉ូឌុល 11. ការសូកប៉ាន់ និងអំពើពុករលួយ

ម៉ូឌុល 12. ការទទួលខុសត្រូវចំពោះប្រភពពីអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ

អនុសាសន៍នៅក្នុងម៉ូឌុលទាំងនេះ គ្មានបំណងដើរតួជាការណែនាំដាច់ដោយឡែកនោះទេ ប៉ុន្តែវាអាចបំពេញបន្ថែមលើគោលការណ៍ណែនាំស្នូល និងផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសនូវព័ត៌មានអំពីរបៀបកែតម្រូវវិធីសាស្ត្រនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ខ្លួន នៅពេលដោះស្រាយហានិភ័យក្នុងវិស័យជាក់លាក់។ លើសពីនេះ ម៉ូឌុលខាងក្រោមគ្មានបំណងផ្តល់ការណែនាំបច្ចេកទេសនោះទេ។ សហគ្រាស ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់ពីស្ថាប័នដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ដែលការណែនាំទាំងនោះស្របគ្នាទៅនឹងការណែនាំនៅក្នុងម៉ូឌុលទាំងនេះផងដែរ។

ម៉ូឌុល ១. ពលកម្មកុមារ

រំលេចការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ នៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

គោលនយោបាយ

នៅពេលយល់ព្រមអនុវត្តតាមការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងពលកម្មកុមារ សហគ្រាសគួរតែបញ្ជាក់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការមិនអត់ឱនជាដាច់ខាតចំពោះ ពលកម្មកុមារ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដោយផ្អែកលើអនុសញ្ញាអង្គការ ILO ត្រង់មាត្រា ១៣៨ និង ១៨២។ សហគ្រាសគួរតែបញ្ជាក់ថា គោលនយោបាយស្តីពីពលកម្មកុមារ ត្រូវតែមានសុពលភាពពេញមួយខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូល រាប់ទាំងដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមពីវត្ថុធាតុដើមផងដែរ។

- គោលនយោបាយស្តីពីពលកម្មកុមារ គួរតែស្របតាមច្បាប់ក្នុងប្រទេស និងអន្តរជាតិ ហើយមានការពិពណ៌នាអំពីប្រភេទការងារដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមានគ្រោះថ្នាក់។[36]
- ក្នុងករណីដែលច្បាប់ជាតិមានភាពតឹងរ៉ឹងជាងស្តង់ដារអន្តរជាតិ សហគ្រាសគួរតែប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ខ. អំពីពលកម្មកុមារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ និងអាយុអប្បបរមា)។[37]

---

36. នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ពលកម្មកុមារដែលមានគ្រោះថ្នាក់នឹងត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ឬតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករ និងអង្គការនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាល។ ក្នុងករណីដែលគ្មានបញ្ជីនៃសកម្មភាពគ្រោះថ្នាក់ទេនោះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះជាមួយអង្គការ ILO បុគ្គលិកពេទ្យ ឬអ្នកជំនាញផ្នែកសុខភាព និងផ្នែកសុវត្ថិភាព។

37. ប្រសិនច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងប្រទេស មានភាពចម្រូងចម្រាស់ជាមួយគោលការណ៍ និងស្តង់ដារនៃគោលការណ៍ណែនាំ សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយណាមួយ ដើម្បីគោរពតាមគោលការណ៍ និងស្តង់ដារទាំងនោះឱ្យបានពេញលេញបំផុត ជៀសវាងការបំពានច្បាប់ក្នុងប្រទេស។ វាមិនទំនងទេដែលថាក្រុមហ៊ុននានានឹងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រឈមមុខដោយសារតម្រូវការដែលផ្ទុយគ្នា ប្រសិនបើយើងសង្កេតមើលស្តង់ដារអាយុអប្បបរមាដែលលើសពីតម្រូវការច្បាប់ជាតិ។

- ក្នុងករណីដែលច្បាប់ជាតិកំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ សហគ្រាសគួរតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ។
- រាល់ស្តង់ដារទាំងអស់ គួរតែអនុវត្តស្មើៗគ្នាចំពោះកុមារី និងកុមារា។[38]

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

សូមមើលតារាងទី ៩ ស្តីពីឧទាហរណ៍កត្តាហានិភ័យចំពោះពលកម្មកុមារ និងភាពពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេចំពោះវិស័យនេះ។

តារាងទី 9. កត្តាហានិភ័យចំពោះពលកម្មកុមារ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង *

កត្តាហានិភ័យ	ការពន្យល់	ការពិចារណាក្នុងវិស័យ
អភិបាលកិច្ច ច្បាប់នៃប្រទេសមួយមិនអនុលោមតាមស្តង់ដាររបស់អង្គការ ILO ទាក់ទងនឹងអាយុអប្បបរមា និងទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ។	រដ្ឋាភិបាលបង្ហាញពីចេតនារបស់ខ្លួនក្នុងការលើកកម្ពស់ស្តង់ដារអង្គការ ILO ស្តីពីពលកម្មកុមារ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងប្រទេស រួមនឹងអនុសញ្ញារបស់ ILO ។ នេះជាការធានាអប្បបរមាដែលរដ្ឋាភិបាលមានបំណងទប់ស្កាត់កុមារពីពលកម្មកុមារ។	

[38]. ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីដែលច្បាប់ជាតិទាបជាងស្តង់ដារអន្តរជាតិ សហគ្រាសគួរតែរក្សាស្តង់ដារអាយុអប្បបរមាជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ។ ក្នុងករណីដែលច្បាប់ជាតិកំណត់អាយុអប្បបរមាខ្ពស់ជាងស្តង់ដារអន្តរជាតិ សហគ្រាសគួរតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ។

អភិបាលកិច្ច រដ្ឋាភិបាលមិនបានពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីពលកម្មកុមារ។	ច្បាប់ស្តីពីពលកម្មកុមារ អាចមានប្រសិទ្ធភាពប្រសិនបើវាត្រូវបានអនុវត្តតាមជាក់ស្តែង។ សូចនាករស្តីពីការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីពលកម្មកុមារ ប្រហែលជាមានសារៈសំខាន់បំផុតក្នុងការកំណត់ថាតើពលកម្មកុមារមានហានិភ័យខ្ពស់នៅក្នុងយុត្តាធិការដែរឬទេ។ សូចនាករនៃធនធានដែលបានចំណាយលើការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការស៊ើបអង្កេតលើករណីនៃការរំលោភបំពាន ករណីផ្លូវច្បាប់ប្រឆាំងនឹងអ្នករំលោភបំពាន និងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចផ្លូវច្បាប់ អាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការកំណត់បញ្ហាខាងលើ។ [1] របាយការណ៍ពីអង្គការសង្គមស៊ីវិលសហជីព និងអង្គការអន្តរជាតិ ក៏អាចជាធនធានដ៏មានប្រយោជន៍ផងដែរ។	នៅតែមានគម្លាតគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ និងសមត្ថភាពអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារនៅក្នុងប្រទេសដែលផលិត និងនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងជាច្រើន។

អភិបាលកិច្ច លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំខ្សោយ និង/ឬគុណភាពអប់រំខ្សោយ	ហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ កើនឡើងនៅពេលដែលកុមារមិនអាចចូលសាលារៀនបាន។ នេះអាចបណ្តាលមកពីកង្វះសាលារៀននៅក្បែរ ឬឧបសគ្គផ្សេងទៀត រួមមានដូចជាបញ្ហាថ្លៃសាលាដែលគេហាមឃាត់ ឬបញ្ហាផ្នែករដ្ឋបាល ដូចជាតម្រូវការសំបុត្រកំណើតជាដើម។ ប្រព័ន្ធអប់រំសាលារៀនក៏អាចខ្វះគោលការណ៍ក្នុងការរួមបញ្ចូលកុមារដែលធ្លាប់ធ្វើការពីមុនឱ្យត្រឡប់ទៅចូលសាលាឡើងវិញដែរ។ កុមារដែលជា	ប្រទេសជាច្រើនដែលមានផលិតកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើងសម្រេច និងការផលិតវត្ថុធាតុដើមមានមូលដ្ឋាននៅតែបន្តប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្រេចបាននូវការអប់រំជាសកល។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួនដែលមានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀក

	កូនៗរបស់ពលករចំណាកស្រុក អាចប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គពិសេសក្នុងការទទួលបានការអប់រំ។ ជាឧទាហរណ៍ ពួកគេប្រហែលជាមិនអាចនិយាយភាសាក្នុងតំបន់បានទេ។ នៅពេលដែលគុណភាពនៃការអប់រំអន់ខ្សោយ ឪពុកម្តាយអាចផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ក្នុងការបញ្ជូនកូនទៅធ្វើការជាជាងការបញ្ជូនកូនទៅសាលារៀន។ [2]	បំពាក់ គិតពីអាយុកាលនៃការអប់រំជាកំហិត ពោលគឺទាបជាងអាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការងារ។
អភិបាលកិច្ច រដ្ឋាភិបាលមិនមានការប្រឆាំងការរើសអើងគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងច្បាប់អប់រំ និង/ឬមិនបានពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។	ការរើសអើង និងការមិនរាប់បញ្ចូលក្រុមមួយចំនួន (ជនជាតិភាគតិច) ឧ. ពីលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ អាចបង្កើនហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ។	នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង កុមារមកពីក្រុមជនជាតិភាគតិច ឬពលករ ឧ. ជនចំណាកស្រុកទំនងជាមិនសូវបានចូលសាលារៀននោះទេ និងត្រូវបញ្ចប់ត្រឹមពលកម្មកុមារ នេះបើតាមបរិបទមួយចំនួន។
វិស័យ ការងារក្រៅផ្លូវការ	ពលកម្មកុមារ គឺកើតមានច្រើនជាងគេនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ហើយវិស័យផ្លូវការអាចចុះកិច្ចសន្យាបន្តទៅឱ្យអង្គភាពដែលមិនមានការគ្រប់គ្រងផ្លូវការជាមួយពលកម្មកុមារ។	ការងារក្រៅផ្លូវការ គឺជារឿងធម្មតានៅដំណាក់កាលភាគច្រើននៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ការប្រមូលផលកប្បាសតែងតែផ្តល់ការងារខ្ពស់មិនផ្លូវការដល់កម្មករតាមរដូវកាល។ ការងារក្រៅផ្លូវការមានច្រើនជាពិសេសក្នុងការងារដេរ ស្បែក និងការងារដោយដៃ រួមមានដូចជាដេរប៉ាក់ និងកាត់អង្កាំ។

វិស័យ ភារកិច្ចដែលទុកថាត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងល្អប្រសើរដោយកុមារ	នៅក្នុងវិស័យខ្លះ គេមានជំនឿមិនត្រឹមត្រូវមួយថា កុមារមានជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការអនុវត្តការងារមួយចំនួន។	នៅក្នុងបរិបទខ្លះ គេមានជំនឿថា កុមារមានជំនាញច្បាស់លាស់ជាងក្នុងការងារកាត់ដេរ ដេរស្បែក កាត់អង្កាំ ដេរប៉ាក់ ជាដើម។
វិស័យ ពលកម្មចំណាកស្រុក	កុមារដែលជាកូនរបស់ជនចំណាកស្រុកតាមរដូវកាល តែងតែធ្វើចំណាកស្រុកជាមួយឪពុកម្ដាយរបស់ពួកគេ ហើយពួកគេងាយនឹងរងគ្រោះជាពិសេសដោយសារពលកម្មកុមារ។ កន្លែងធ្វើការតាមរដូវកាលជារឿយៗនៅឆ្ងាយពីសាលារៀន ហើយសេវាកម្មផ្សេងទៀត និងការចូលរៀនតាមរដូវកាលអាចមានបញ្ហា។ កុមារទាំងនេះជារឿយៗជួបប្រទះការបៀតបៀន - រួមទាំងការរងទុក្ខពីភាពឯកោ អំពើហិង្សា លក្ខខណ្ឌការងារក្រោមស្តង់ដារ ការមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងការគំរាមកំហែងនៅពេលរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរ។ [3]	ការប្រមូលផលកប្បាសជាញឹកញាប់ផ្តល់ការងារខ្ពស់ដល់កម្មករចំណាកស្រុកតាមរដូវកាលក្រៅផ្លូវការ។ នៅក្នុងបរិបទខ្លះ ពលករចំណាកស្រុកអន្តរជាតិមានចំនួនសរុប ៧៥% នៃកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។ ការធ្វើចំណាកស្រុកតាមជនបទក៏មានដែរក្នុងប្រទេសនាំចេញភាគច្រើន។
វិស័យ ប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ	ប្រាក់ឈ្នួលទាប និងកង្វះលទ្ធភាពទទួលបានការងារសមរម្យសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត កាត់បន្ថយប្រាក់ចំណូលគ្រួសារ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់កុមារឱ្យធ្វើការ។	ការមិនអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួល គឺជាហានិភ័យនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្ម និងផ្តល់ការងារ

		ដល់កម្មករដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប។
វិស័យ ការប្រើប្រាស់ក្នុងរបៀបជាកូនជាង	កុមារដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកូនជាងអាចនឹងមិនទទួលបានសំណងគ្រប់គ្រាន់ ហើយអាចនឹងត្រូវទទួលរងនូវការងារជាច្រើនម៉ោងដែលរំខានដល់ការសិក្សារបស់ពួកគេ។	ការប្រើប្រាស់ក្នុងរបៀបជាកូនជាង ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងបរិបទជាច្រើននៃវិស័យនេះ។

វិស័យ កិច្ចសន្យាបន្ត	ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាបន្ត កាត់បន្ថយលទ្ធភាពមើលឃើញទៅក្នុងស្តង់ដារការងារដូច្នេះទើបវាបង្កើនហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ។	*ការផលិត (រួមទាំងការផលិតសរសៃអំបោះ)* ការចុះកិច្ចសន្យាបន្តគឺជាការអនុវត្តទូទៅក្នុងការងារកាត់កែច្នៃ និងធ្វើសម្រេច (ឧ. ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ម៉ាស៊ីនបោះពុម្ពនៅខាងក្រៅ) នៅទូទាំងពិភពលោក។
វិស័យ ការប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ឬភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារ	ការប្រើប្រាស់អ្នកជ្រើសរើសការងារ និងភ្នាក់ងាររបស់ពួក គេអាចបង្កើតស្រទាប់នៃការបែងចែករវាងនិយោជក និងកម្មករ។ និយោជកប្រហែលជាមិនដឹងអំពីការអនុវត្តការជួលក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករប្រឈមនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច។[4]	*ការផលិត (រួមទាំងការផលិតសរសៃអំបោះ)* ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និងភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារតែងតែត្រូវបានជួលឱ្យរើសទាំងពលករចំណាកស្រុកទាំងក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ។

វិស័យ អត្តិភាពនៃឥណទាន-ការរៀបចំ និងបំណុល	ការប្រើប្រាស់គម្រោងឥណទាន ឬគ្រោងការណ៍ដើម្បីជំរុញប្រាក់ចំណូលនៅពេលអនុវត្តចំពោះកុមារ ធ្វើឱ្យកុមារប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់នៃពលកម្មដោយបង្ខំ ការជំពាក់បំណុល ការងារមិនច្បាស់លាស់ និងកង្វះប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់។	ជួនកាល គម្រោងឥណទានត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងរបៀបជាកូនជាង។ ការប្រើប្រាស់ឥណទានអាចមានក្នុងចំណោមពលករចំណាកស្រុកដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការ តាមរយៈភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ឬភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារ។

1. យកលំនាំតាមគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ, ក្រុមប្រឹក្សាជាតិស្រាវជ្រាវនៃវិទ្យាស្ថានជាតិ (2004), *ការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារអន្តរជាតិ៖ បច្ចេកទេស និងប្រភពនៃព័ត៌មាន* សារព័ត៌មានជាតិបណ្ឌិតសភា។
2. សូមមើលឯកសារ Jensen, (2000) *ការអភិវឌ្ឍន៍នៃសូចនាករស្តីពីពលកម្មកុមារ,* របាយការណ៍ទៅកាន់កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ, អង្គការ ILO, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
3. គេហទំព័រ៖ កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ, ការធ្វើចំណាកស្រុក និងពលកម្មកុមារ
4. សូមមើលឯកសាររបស់ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក (2015)។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

- ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករ (ដោយគ្មានវត្តមានប្រធានគ្រប់គ្រង) គណៈគ្រប់គ្រង និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះជាមួយកម្មករ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ថាតើការវាយតម្លៃគួរតែធ្វើឡើងតែនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬនៅខាងក្រៅកន្លែងធ្វើការ។
- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាការសម្ភាសន៍បែបប្រពៃណីមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងរាប់បញ្ចូលកុមារទេ ហើយកុមារអាចត្រូវបានគេបង្ហឹកឱ្យ

ឆ្លើយសំណួរតាមការរៀបចំ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបញ្ចូល វិធីសាស្ត្រចូលរួមណាមួយដែលអាចវាយតម្លៃផ្តោតលើហានិភ័យខ្ពស់នៃពលកម្មកុមារដែលបានសម្គាល់ឃើញ។ [39]

- នៅពេលដែលហានិភ័យនៃទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារត្រូវបានសម្គាល់ឃើញ អ្នកជំនាញដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់គួរតែចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃនៅនឹងកន្លែង ដើម្បីធានាបាននូវការការពារសម្រាប់កុមារ។

ការយល់ដឹងអំពីបរិបទក្នុងមូលដ្ឋាន

ការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារនៅក្នុងតំបន់ជាក់លាក់ណាមួយ ទាមទារឱ្យមានកិច្ចសហការពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន រួមមានរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុនសហគ្រាស និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងធនធានសំខាន់ៗត្រូវបានប្រមូលផ្តុំសម្រាប់ការដោះស្រាយពលកម្មកុមារជាសាកល (ទាំងកម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ) ឧទាហរណ៍ ក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរកុមារឈានទៅរកការអប់រំផ្លូវការ ឬការអភិវឌ្ឍន៍ការតាមដានលើពលកម្មកុមារនៅតាមសហគមន៍។ ដោយមើលឃើញពីបរិបទនេះហើយ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្សារភ្ជាប់ផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់ខ្លួនជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានស្រាប់ជាក់ស្តែង ដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារដែលពាក់ព័ន្ធ និងតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថា ពលកម្មកុមារច្រើនតែកើតមាននៅទូទាំងវិស័យមួយចំនួននៅក្នុងតំបន់នីមួយៗ (ពោលគឺមិនមែនជាលក្ខណៈពិសេសសម្រាប់

---

39. ឧទាហរណ៍វិធីសាស្ត្រចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ រួមមានការលេងសម្តែងជាតួ ដោយសុំឱ្យកុមារគូរជារូបភាព និងពណ៌នាអំពីរូបភាពនោះ; ដោយការបង្ហាញរូបភាពដល់កុមារដើម្បីបញ្ចេញមតិ; សួរកុមារណាដែលដឹងពីរបៀបសរសេរដើម្បីចែករំលែកការរៀបរាប់ ឬដំណើររឿង; និងដោយការបង្ហាញកុមារនូវដ្យាក្រាម ឬផែនទី រួចសួរសំណួរ (សូមចងចាំជានិច្ចថា ដ្យាក្រាម និងការមើលផែនទី ក៏ជាសមត្ថភាពរៀនសូត្រមួយផងដែរ)។ សូមមើល SIMPOC (2005)។

ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងទេ) ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់វិស័យផ្សេងទៀតដែលមានហានិភ័យដូចគ្នាសម្រាប់ពលកម្មកុមារនៅក្នុងតំបន់ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការតាមការសមស្រប។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយពលកម្មកុមារក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

ប្រសិនបើកុមារចូលរួមក្នុងការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ កុមារគួរតែត្រូវបានដកចេញភ្លាមៗពីការងារគ្រោះថ្នាក់នោះ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តការណែនាំដែលមានស្រាប់អំពីរបៀបបញ្ឈប់ និងទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ សមាសភាគជាឧទាហរណ៍នៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរួមមាន៖

- បង្កើនការយល់ដឹងរបស់កម្មករ និងគណៈគ្រប់គ្រង – ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ប្រភពធនធាន (ឧ. សៀវភៅអប់រំ) សិក្ខាសាលា និងការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងព័ត៌មានដែលផ្តល់ដល់កម្មករអាចគ្របដណ្តប់លើ៖
  - គោលនយោបាយសហគ្រាសប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារ
  - និយមន័យនៃពលកម្មកុមារ
  - និយមន័យនៃការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ (ពាក់ព័ន្ធសម្រាប់តែកុមារដែលមានអាយុលើសពីអាយុការងារអប្បបរមាស្របច្បាប់, កុមារក្រោមអាយុនេះមិនគួរធ្វើការទាល់តែសោះ)
  - បទដ្ឋាន និងច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ
  - ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃពលកម្មកុមារលើកុមារ
  - នៅកន្លែងណា និងរបៀបដែលកម្មករអាចរាយការណ៍អំពីករណីពលកម្មកុមារ (ឧ. ទៅគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យពលកម្មកុមារ ឬយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការផ្សេងទៀត)
  - ប្រព័ន្ធរបស់សហគ្រាសក្នុងការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ និងការដើរតួនាទីរបស់កម្មករ ប្រធានគ្រប់គ្រង និងគណៈគ្រប់គ្រងក្នុងការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។

- បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ឧ. ដោយការធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយកម្មករជាផ្លូវការ និងបង្កើតដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនសម្រាប់ភ្នាក់ងារ ជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងទីភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារឯកជន។ [40]ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើសមនុស្ស និងជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការ អំពីគោលនយោបាយរបស់សហគ្រាសប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារ និងប្រព័ន្ធសម្រាប់កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ។
- លុបបំបាត់ពលកម្មកុមារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ តាមរយៈការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលជាជម្រើសមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏ទូលំទូលាយក្នុងការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃពលកម្មកុមារ។[41]សូមមើលម៉ូឌុលទី ៥ ។
- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាវិធានការបង្ការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ជារឿយៗទាមទារឱ្យមានការដោះស្រាយបញ្ហាជាប្រព័ន្ធ និងមូលហេតុដើមនៃពលកម្មកុមារ (ឧ. កង្វះលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ) ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើជាដៃគូជាមួយគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានស្រាប់ ដែលបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ក្នុងការដោះស្រាយចំពោះបញ្ហាពលកម្មកុមារ (ឧ. គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់រដ្ឋាភិបាល គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិល)។ គំនិតផ្តួចផ្តើមបែបនេះអាចផ្តល់ជាការបណ្តុះបណ្តាល និងលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ល។ [42]

---

40. សូមមើលឯកសារ *Shift and IHRB*, *មគ្គុទ្ទេសក៍វិស័យការងារ និងទីភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារនិងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស*, គណៈកម្មការអឺរ៉ុប។

41. សូមមើលត្រង់ចំណុច បុព្វកថា III នៅប្រទេសហូឡង់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច និងការងារ (2016) ។

42 សូមមើល "សំណួរពិបាកៗ ៥" នៅក្នុង ILO-IOE (2015) សម្រាប់សំណួរជាក់ស្តែងដែលត្រូវពិចារណានៅពេលវាយតម្លៃតួនាទីដែល MSI មានបំណង និងអាចដើរតួនាទីក្នុងការទប់ស្កាត់ និង

ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែករបស់សហគ្រាសក្នុងការបង្កគ្រោះថ្នាក់ (សម្រាប់អ្នកលក់រាយ ម៉ាកយីហោ និងអន្តរការីជាអ្នកទិញរបស់ពួកគេ)

- សហគ្រាសគួរតែវាយតម្លៃ និងទប់ស្កាត់ការរួមចំណែករបស់ខ្លួនក្នុងការបង្កគ្រោះថ្នាក់តាមរយៈការចរចាតម្លៃ និងការអនុវត្តការបញ្ជាទិញ។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ ឧ. តាមរយៈការបង្កើនការយល់ដឹងរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់អំពីអ្វីដែលអាចបង្កើតជាពលកម្មកុមារ (ក្នុងករណីដែលសមស្រប) និងសម្របសម្រួលការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាក្នុងស្រុក។
- សហគ្រាសគួរតែប្រើអានុភាពរបស់ខ្លួនដោយមិនគិតពីឧប្បត្តិហេតុជាក់លាក់ណាមួយនៃពលកម្មកុមារ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឱ្យអនុវត្តវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ ប្រសិនបើកត្តាហានិភ័យសម្រាប់ពលកម្មកុមារត្រូវបានកំណត់ឃើញនៅក្នុងតំបន់ប្រភព ហើយអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនបានអនុវត្តការគ្រប់គ្រងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យទេនោះ។
- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងប្រាក់ឈ្នួល និងពលកម្មកុមារ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ៧ ។
- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាពលកម្មកុមារ គឺកម្រជាករណីពិសេសតែម្យ៉ាងគត់សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាក់លាក់ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រវិធីសាស្ត្រទូទាំងវិស័យនៅក្នុងទីតាំងភូមិសាស្ត្រជាក់លាក់ណាមួយ (ឧ. ផលិតកម្ម-ចង្កោម) និងសហការជាមួយគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់សហគមន៍ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ផ្សេងទៀតដែលប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារ។ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង មានន័យថាសហគ្រាសដែល

កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃពលកម្មកុមារ។

កំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យនេះមានយុទ្ធសាស្ត្រចុះសម្រុងគ្នាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ការកសាងសមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ការតាមដានលទ្ធផល និងការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។

- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាពលកម្មកុមារ គឺកម្រជាករណីមានតែម្យ៉ាងគត់សម្រាប់វិស័យណាមួយនៅក្នុងតំបន់ភូមិសាស្ត្រជាក់លាក់ណាមួយ ប៉ុន្តែជាញឹកញាប់ត្រូវបានគេរកឃើញមាននៅទូទាំងវិស័យជាច្រើន ហើយការដកកុមារចេញពីវិស័យណាមួយ អាចបង្កើនហានិភ័យដល់កុមារសម្រាប់តែស្វែងរកការងារនៅក្នុងផ្នែកណាមួយទៀតប៉ុណ្ណោះ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសម្របសម្រួល និងសហការជាមួយវិស័យផ្សេងទៀតដែលប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់ភូមិសាស្ត្រដូចគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង អាចមានន័យថាការសន្ទនាតាមតំបន់ឆ្លងវិស័យ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យជាក់លាក់នៃពលកម្មកុមារនៅក្នុងតំបន់ភូមិសាស្ត្រជាក់លាក់ណាមួយ។ វាក៏អាចមានន័យថា ជាការចែករំលែកធនធានបណ្តុះបណ្តាល សូចនាករ និងលទ្ធផលនៅទូទាំងវិស័យផងដែរ។[43]

ការតាមដាន

ផ្ទៀងផ្ទាត់ការត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួន

ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យកុមារដែលមានមូលដ្ឋាននៅតាមកន្លែងធ្វើការ អាចជាវិធីសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងការត្រួតពិនិត្យពលកម្មកុមារ។ គណៈកម្មាធិការនេះ អាចដើរតួនាទីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករអំពីហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ និងដើរតួជាជនបង្គោលទីមួយនៃលទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅនឹងកន្លែងធ្វើការតែម្តង ក៏ដូចជាការត្រួតពិនិត្យដើម្បីធានាថាកុមារមិន

43. សូមមើលគេហទំព័រ៖ IOE និង ITUC វេទិការស្តីពីពលកម្មកុមារ។

បានចូលរួមក្នុងការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់។

នៅពេលសមស្រប និងតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន គណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យកុមារដែលមានមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ អាចសម្របសម្រួលជាមួយកម្មវិធី និងដំណើរការត្រួតពិនិត្យកុមារកម្រិតសហគមន៍ ដើម្បីជំរុញការដោះស្រាយនានា (ដែលកម្មវិធីទាំងនោះត្រូវតែសកម្ម និងមានប្រសិទ្ធភាព)។

ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

យន្តការបណ្តឹងសារទុកកម្រិតប្រតិបត្តិការ

កុមារប្រហែលជាមិនអាចមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដោយខ្លួនឯងបានទេ។ ដូច្នេះយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរតែអាចដំណើរការបានសម្រាប់អ្នកដែលអាចលើកឡើងពីកង្វល់ក្នុងនាមកុមារ តួយ៉ាងដូចជាគណៈកម្មាធិការដែលមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យការងារកុមារ សហជីព សមាជិកសហគមន៍ បុគ្គលិកលទ្ធកម្ម អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងមូលដ្ឋាន និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល។[44] ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរតែរួមបញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលដល់អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងស្រុក។

សហគ្រាសគួរតែកំណត់ (ឬដាក់ឱ្យដំណើរការ) យន្តការណាមួយដើម្បីរាយការណ៍អំពីបទឧក្រិដ្ឋនៃទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារទៅកាន់អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។

ការកំណត់ភាពសមស្របលើមធ្យោបាយដោះស្រាយសំណង

- នៅពេលដែលកុមារមានអាយុក្រោមអាយុការងារស្របច្បាប់ គោលដៅនៃដំណោះស្រាយសំណង គួរតែត្រូវផាត់កុមារចេញពីកន្លែងធ្វើការ ហើយជានាផ្តល់ជម្រើសផ្សេងៗដែលល្អប្រសើរជាងនេះ តួយ៉ាងដូចជាការជំរុញឱ្យកុមារចូលរៀនពេញម៉ោងជាផ្លូវការវិញ។ ដំណើរការនៃការដោះស្រាយ

44. សូមមើលឯកសារ IDH (2012); បញ្ឈប់ពលកម្មកុមារ (2015)។

សំណាងគួរតែរួមបញ្ចូលការសន្ទនាជាមួយអាណាព្យាបាលកុមារ ហើយប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន ត្រូវស្វែងរកលទ្ធភាពចុះឈ្មោះកុមារចូលរៀននៅសាលា ដោយមិនធ្វើឱ្យខូចដល់សុខុមាលភាពរបស់កុមារ ឬគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍រួមមាន៖

– កុមារត្រូវបានដកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ហើយនិយោជកជាអ្នកបង់ថ្លៃសាលារបស់កុមារ ខណៈដែលកុមារបានចុះឈ្មោះចូលរៀន (រហូតដល់អាយុអប្បបរមានៃការសិក្សា)។
– កុមារត្រូវបានដកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ហើយសមាជិកគ្រួសាររបស់កុមារត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការជំនួសវិញ ហើយត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគាត់។
– កុមារត្រូវបានដកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ហើយចុះឈ្មោះចូលរៀននៅសាលាអន្តរកាល សម្រាប់កុមារដែលចូលសាលាយឺតក្រោយក្រុមមិត្តភ័ក្តិរបស់ពួកគេ។
– កុមារត្រូវបានដកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ហើយគ្រួសាររបស់កុមារត្រូវបានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីដែលមានស្រាប់ ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាឫសគល់នៃពលកម្មកុមារ (ឧ. គម្លាតប្រាក់ចំណូល)។

- នៅទីកន្លែងណាដែលមានពួកគេ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលអាចជឿទុកចិត្តបាននៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីជួយដល់កុមារឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពីធ្វើការងារទៅជាការត្រឡប់ចូលសាលារៀនវិញ។
- ប្រសិនបើកុមារចូលរួមក្នុងការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ កុមារគួរតែត្រូវបានដកចេញភ្លាមៗពីការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់។ ទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃស្ថានភាពពលកម្មកុមារ អាចជាបទឧក្រិដ្ឋដែលចាំបាច់ត្រូវរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។ និយោជកគួរតែពិគ្រោះជាមួយអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ (ឧ. វេជ្ជបណ្ឌិត) ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណគ្រោះថ្នាក់លើរាងកាយណា

មួយ (ឧ. ផលប៉ះពាល់សុខភាព) ដោយសារការងាររបស់កុមារក្នុងកិច្ចការគ្រោះថ្នាក់ និងផលអាក្រក់ គួរតែត្រូវបានដោះស្រាយឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

- ក្នុងករណីដែលកុមារមានអាយុគ្រប់អាយុ ឬលើសពីអាយុការងារស្របច្បាប់ យោងទៅតាមច្បាប់ជាតិ ឬស្តង់ដារអន្តរជាតិ (អាយុមួយណាខ្ពស់ជាង) កុមារគួរតែមានជម្រើសក្នុងការបន្តការងាររបស់ខ្លួនលើការងារសមស្រប (មានន័យថា កុមារអាចបន្តការងារជាធម្មតាបាន ប៉ុន្តែត្រូវតែដកចេញជាបន្ទាន់ពីការងារណាដែលគ្រោះថ្នាក់)។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យតាមដានឱ្យប្រាកដថា អតីតកម្មករជាកុមារនោះត្រូវបានការពារគ្រប់គ្រាន់ ហើយមិនបានត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញទេ ឬត្រូវបានដាក់ក្នុងស្ថានភាពប្រុងប្រយ័ត្នជាងនេះទេ។[45]

លិខិតតុបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ជំពូកទី IV ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និង ជំពូកទី V ស្តីពីការងារ និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម
- អនុសញ្ញាអង្គការ ILO ទាក់ទងនឹងអាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការចូលធ្វើការឆ្នាំ ១៩៧៣ (No.138)
- អនុសញ្ញាអង្គការ ILO ស្តីពីទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ១៩៩៩ (លេខ 182)
- អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ ឆ្នាំ១៩៨៩

ប្រភពឯកសារ

- *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការជួញដូរមនុស្ស* របស់ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក, វ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី
- *បញ្ជីមុខទំនិញដែលផលិតដោយពលកម្មកុមារ ឬពលកម្មដោយបង្ខំ* របស់ក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក , វ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី
- SIMPOC (2005), សៀវភៅណែនាំស្តីពីវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃរហ័សលើពលកម្មកុមារ, ILO, Geneva, UNICEF
- *Shift and IHRBC (2012)* មគ្គុទ្ទេសក៍វិស័យការងារ និងទីភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារ និងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស, គណៈកម្មការអឺរ៉ុប
- IDH (2012), របាយការណ៍ឆ្នាំ ២០១០-២០១១ ស្តីពីការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ច និងមេរៀនជាបទពិសោធន៍អំពីការដោះស្រាយបញ្ហាពលកម្មកុមារ, ក្រុមការងារសេសរស្តម្ភពលកម្មសកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ

[45] សូមមើលជំហានជោគជ័យ 5x5 សម្រាប់ការបង្កើតតំបន់គ្មានពលកម្មកុមារ, ការបញ្ឈប់ពលកម្មកុមារ ទីក្រុងអាំស្ទែរដាំ។

- អង្គការ ILO (2007), មគ្គុទ្ទេសក៍ទី ២៖ របៀបដែលនិយោជកអាចលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ អង្គការ ILO ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
- ILO-IOE (2015), ឧបករណ៍ណែនាំពលកម្មកុមារសម្រាប់ធុរកិច្ច, អង្គការ ILO, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
- ILO-IPEC (2005), គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍដំណើរការត្រួតពិនិត្យពលកម្មកុមារ, អង្គការ ILO, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
- គេហទំព័រ៖ IOE និង ITUC វេទិការស្តីពីពលកម្មកុមារ។
- ក្រសួងសង្គមកិច្ច និងការងាររបស់ប្រទេសហូឡង់ (2016) "ផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវការលុបបំបាត់ទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ២០១៦", ឯកសារលទ្ធផលពីសន្និសីទស្តីពីពលកម្មកុមារជាសកលនៅទីក្រុងឡាអេ ឆ្នាំ២០១០ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវឆ្ពោះទៅកាន់ពិភពលោកដែលគ្មានពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ ២០១៦, ទីក្រុងឡាអេ។
- សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គការ ILO, សូមមើល ILO Helpdesk
- អង្គការយូនីសេហ្វ ស្តីពីសិទ្ធិកុមារ និងគោលការណ៍ធុរកិច្ច
- ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក (2015), *របាយការណ៍ស្តីពីការជួញដូរមនុស្ស ឆ្នាំ២០១៥*, វ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី

ម៉ូឌុល 2. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ

រំលេចការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

គោលនយោបាយ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយមិនអត់ឱនជាដាច់ខាតចំពោះអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងយេនឌ័រ និងវិធានការតឹងរ៉ឹងប្រឆាំងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ គោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាសគួរតែបញ្ជាក់ពីការរំពឹងទុករបស់ខ្លួនរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងដៃគូធុរកិច្ចផ្សេងទៀតក្នុងការទទួលយកគោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ (តាមការសមស្រប)។

សហគ្រាស ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យរួមបញ្ចូលនៅក្នុងគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងរបស់ពួកគេនូវចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយមិនមានការបៀតបៀន ការគំរាមកំហែង និងអំពើហិង្សា។
- ផលវិបាកច្បាស់លាស់ចំពោះការបំពានស្តង់ដារអនុវត្តរបស់សហគ្រាស។
- ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការត្រងត្រាប់ស្តាប់ការតវ៉ា ដើម្បីផ្តល់នូវយន្តការបណ្តឹង "គ្មានការគុំគួន" (ឧ. យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការ) និងដើម្បីរក្សាការសម្ងាត់របស់កម្មករ ឬនិយោជិតដែលបានលើកឡើងពីបណ្តឹងតវ៉ា។

ពាក្យគន្លឹះ

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ - ការបៀតបៀនផ្លូវភេទរួមមានអាកប្បកិរិយាផ្លូវភេទជាលក្ខណៈមិនពេញចិត្ត ដូចជាការប៉ះពាល់លើរាងកាយ និងការលូកលាន់ ការនិយាយពាក្យសម្ដីជាលក្ខណៈផ្លូវភេទ ការបង្ហាញរូបភាពអាសអាភាស និងចំណង់ផ្លូវភេទ ទោះជាដោយពាក្យសម្ដី ឬសកម្មភាពក៏ដោយ។ គេអាចចាត់ទុកថាជាការរើសអើង ប្រសិនណាជនរងគ្រោះមានហេតុផលសមស្របក្នុងការជឿថាការជំទាស់របស់គាត់នឹងធ្វើឱ្យគាត់ខូចប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងការងារ រួមទាំងការជ្រើសរើស ឬការឡើងតួនាទី ឬប្រសិនណាវាបង្កើតបរិយាកាសការងារដោយអរិភាព។ បុរស ស្ត្រី ក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីសុទ្ធតែអាចជាជនរងគ្រោះនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទទាំងអស់។

អំពើហិង្សាលើស្ត្រី - រាល់អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ ដែលបណ្ដាលឱ្យមាន ឬទំនងជាបណ្ដាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ ឬការឈឺចាប់ដល់ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្ត របស់ស្ត្រី និងកុមារី រួមទាំងការគំរាមកំហែងនៃទង្វើបែបនេះ ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការដកហូតសេរីភាពទាំងបំពាន ទោះបីជាកើតឡើងនៅក្នុងជីវិតសាធារណៈ ឬជីវិតឯកជនក៏ដោយ។

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

ស្ត្រី គឺជាចំណែកភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។ ស្ត្រីដែលជាកម្មករដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប ពលករចំណាកស្រុក និង/ឬធ្វើការក្រៅផ្លូវការ ត្រូវប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ។[46]

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកការយល់ដឹងពីវិសាលភាពនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រដែលមាននៅក្នុងប្រទេសដែលខ្លួនកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬប្រភពពី (ឧ. លើសពីកន្លែងធ្វើការ)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ អាចជាការលំបាកណាស់ក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ដោយសារកង្វះទិន្នន័យកម្រិតប្រទេស និងកម្រិតវិស័យដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន។ នៅក្នុងបរិបទនេះ ការពិនិត្យតែទៅលើឯកសារប្រហែលជាមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងដោយស្មោះត្រង់ ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសប្រភពដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ។ នៅកន្លែងណាដែលមានគម្លាតព័ត៌មាន សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ និង/ឬអ្នកជំនាញលើមូលដ្ឋានជាក់ស្តែង។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចធ្វើការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ឬសហជីពដើម្បីបើកកិច្ចពិភាក្សាជាក្រុមជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយកម្មករ និងការពិគ្រោះជាមួយសហជីព និងអង្គការតំណាងជាការជ្រើសរើសរបស់កម្មករ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋាភិបាលជាដើម។ សហគ្រាសគួរយល់ដឹងថានៅក្នុងបរិបទជាច្រើន និយាមវប្បធម៌អាចដាក់កម្រិតលើស្ត្រី និងបុរសពីការជជែករៀបរាប់ ឬរាយការណ៍អំពីបទពិសោធន៍របស់ពួកគេទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើជាដៃគូជាមួយអ្នកជំនាញដែល

46. Cruz, A. and Klinger, A. (2011)

បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ ដើម្បីចូលរួមជាមួយកម្មករ និង/ឬសមាជិកសហគមន៍ក្នុងការជជែកវែកញែកលើបញ្ហាទាំងនេះ។

នៅក្នុងបរិបទនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ សហគ្រាសគួរតែធ្វើការសន្មត់ថា ប្រសិនបើការបៀតបៀនផ្លូវភេទមានហានិភ័យខ្ពស់នៅក្នុងទីតាំងប្រភពផ្គត់ផ្គង់ជាក់លាក់ណាមួយនោះ វាក៏ជាហានិភ័យខ្ពស់មួយដែរនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

តារាងទី 10. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ

កត្តាហានិភ័យ	ការពិចារណាក្នុងវិស័យ
ការងារដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប កម្មករដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារការផ្តាប់ផ្តុនខាងផ្លូវភេទជាថ្នូរនឹងឱកាសទទួលបានការងារធ្វើ	កម្មករនៅតាមដំណាក់កាលជាច្រើននៃវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ភាគច្រើនជាស្ត្រី និងក្មេងស្រីដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប។
ការងារមិនច្បាស់លាស់ កម្មករដែលមានការងារមិនច្បាស់លាស់ងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារការផ្តាប់ផ្តុនខាងផ្លូវភេទជាថ្នូរនឹងឱកាសទទួលបានការងារធ្វើ។	កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី គឺជាការអនុវត្តទូទៅនៅក្នុងតំបន់ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ជាច្រើន។ នេះជាការពិតជាពិសេសសម្រាប់វិស័យផលិតកម្ម និងកសិកម្ម (ឧ. វត្ថុធាតុដើម)។
កុមារ និងមនុស្សជំទង់នៅតាមកន្លែងធ្វើការ កុមារ និងមនុស្សជំទង់នៅតាមកន្លែងធ្វើការងាយនឹងរងគ្រោះជាងដោយសារការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ។	កុមារ និងមនុស្សវ័យជំទង់ តែងតែផ្តល់ការងារធ្វើនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។
ចលនភាពឡោះទៅលើនៅមានកំណត់ ស្ត្រីងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ ខណៈដែលស្ត្រីភាគច្រើនគឺជាកម្មការនី ប៉ុន្តែពួកគេមានការងារតិចតួចបំផុតក្នុងអំណាចសម្រេចចិត្តជាក់ស្តែង។ ដូចគ្នានេះដែរ កម្មករគឺងាយនឹងរងគ្រោះនៅក្នុងបរិបទដែលប្រធានគ្រប់គ្រងតាមខ្សែបណ្តាយភាគច្រើនជាបុរស ហើយទទួលខុសត្រូវក្នុងការ	ជាធម្មតា ស្ត្រីគឺជាចំណែកភាគច្រើនបំផុតនៃពលកម្មដែលទាមទារជំនាញទាបនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ហើយពួកគេមានការងារតិចតួចណាស់ក្នុងតួនាទីជាប្រធានគ្រប់គ្រង ឬគណៈគ្រប់គ្រងក្នុងរោងចក្រ។

រាយការណ៍ពីតួលេខផលិតភាពរបស់កម្មករ-កម្មការនីម្នាក់ៗ ហើយក៏ជាអ្នករាយការណ៍ពីអវត្តមានដោយមានច្បាប់ និងគ្មានច្បាប់ ការមកមិនទាន់ម៉ោងការងារ និងការប្រព្រឹត្តដោយមិនមានហេតុផលរបស់កម្មករ-កម្មការនីផងដែរ។ នៅក្នុងបរិបទនេះ ប្រធានគ្រប់គ្រងមានអានុភាពដើម្បីទាមទារការផ្តាប់ផ្តុនខាងផ្លូវភេទ។	
អត្រាខ្ពស់នៃការដូរផ្លាស់កម្មករ កន្លែងធ្វើការដែលមានការដូរផ្លាស់កម្មការនីជាស្ត្រីវ័យក្មេងក្នុងអត្រាខ្ពស់ អាចនឹងមានហានិភ័យខ្ពស់ ដោយសារកម្មការនីទាំងនោះមិនមានបណ្តាញមិត្តរួមការងារដែលពួកគេស្គាល់ និងទុកចិត្តបាន។	រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ជារឿយៗប្រឈមមុខនឹងអត្រាខ្ពស់ណាស់នៃការដូរផ្លាស់កម្មករ-កម្មការនី។
ចម្ងាយពីទីតាំងនៃកន្លែងធ្វើការ និងផ្ទះ កន្លែងធ្វើការដែលមានទីតាំងនៅឆ្ងាយពីកន្លែងដែលកម្មកររស់នៅ អាចបង្កើនហានិភ័យដល់កម្មករដោយសារការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទនៅពេលពួកគេត្រឡប់មកពីធ្វើការវិញ។	តំបន់កែច្នៃផលិតផលនាំចេញ ច្រើនតែស្ថិតនៅឆ្ងាយពីកន្លែងដែលកម្មកររស់នៅ។
ការស្នាក់នៅតាមកន្លែងធ្វើការ កម្មការិនីវ័យក្មេងដែលនីលីវ ជារឿយៗរស់នៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋានដែលមានស្រាប់នៅកន្លែងការងារ ដែលមានប្រធានគ្រប់គ្រងជាបុរស។ នៅក្នុងបរិបទនេះ កម្មការនីវ័យក្មេងត្រូវប្រឈមជាពិសេសចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ។	ការប្រើប្រាស់អន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់ការស្នាក់នៅរបស់កម្មករ គឺជាការអនុវត្តទូទៅនៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរនៅទូទាំងប្រទេសមួយចំនួន។

ជនជាតិភាគតិចដែលងាយនឹងរងគ្រោះ រួមទាំងពលករចំណាកស្រុក ជនជាតិភាគតិច រួមទាំងជនជាតិដើមភាគតិច ក្រុមសាសនា និងត្រកូលវណ្ណៈ ច្រើនតែងាយនឹងរងការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សា ដោយសារ "ឋានៈតូចទាប" របស់ពួកគេ។ ជនជាតិភាគតិចក៏អាចរឹតតែលំបាកក្នុងលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខទៀតផង។ ជារឿយៗ ពលករចំណាកស្រុកខ្វះបណ្ដាញក្រុមមនុស្សដែលពួកគេទុកចិត្ត និងអាចស្វែងរកជំនួយបាន។ ដូចគ្នានេះដែរ ជារឿយៗពួកគេខ្វះសូម្បីតែព័ត៌មានអំពីកន្លែងដែលត្រូវរាយការណ៍ករណីនៃការបៀតបៀន ឬអំពើហិង្សា។	ស្ត្រីជនជាតិភាគតិច គឺងាយនឹងរងគ្រោះនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ជារឿយៗ ពលករចំណាកស្រុកត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការក្នុងការផលិត និងប្រមូលផលកប្បាស។ នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន វិស័យកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង គឺពឹងផ្អែកខ្លាំងលើពលករចំណាកស្រុកទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ នៅក្នុងបរិបទមួយចំនួន ពលករចំណាកស្រុកអន្តរជាតិមានចំនួនច្រើនរហូតដល់ ៧៥% នៃកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

វាអាចជាការលំបាកសម្រាប់ការវាយតម្លៃមួយដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណឧប្បត្តិហេតុជាក់លាក់នៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ។ កម្មករអាចខ្លាចការគុំគួន ឬប្រហែលជាមិនយល់ពីអ្វីដែលទុកថាជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ។ ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ សហគ្រាសគួរតែឈ្វេងយល់ពីចំណុចខាងក្រោម៖

- វិសាលភាពដែលកម្មករយល់ពីអ្វីដែលទុកថាជាការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សា។
- វិធានការដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់បានអនុវត្តដើម្បីទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ។
- តើអ្នកផ្គត់ផ្គង់បានបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការហើយឬនៅ ហើយប្រសិនបើមាន ថាតើវាបានបំពេញតាមវិសាលភាពតាមតម្រូវការស្នូលដែរឬទេ។ សូមមើលតារាងទី ៨ ស្តីពីលទ្ធភាពនៃការរក្សាភាពអនាមិក លទ្ធភាពនៃការដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈជនបង្គោលច្រើននាក់ ឬយ៉ាងហោចណាស់មួយក្នុងចំណោមអ្នកទាំងនោះ គឺមិនមែនជាគណៈគ្រប់គ្រង ហើយគោលការណ៍រក្សាការសម្ងាត់គឺពាក់ព័ន្ធជាពិសេសទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ ដែលអាចបង្កជាការភ័យខ្លាចខ្លាំងចំពោះការគុំគួន។[47]

ការធ្វើសម្ភាសកម្មករ និងការពិភាក្សាផ្តោតជាក្រុម គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកធាតុចូលពីសហជីព និងអង្គការតំណាងកម្មករ។

នៅក្នុងនិយាមវប្បធម៌ជាច្រើន ស្ត្រី និងបុរសមិនមានអារម្មណ៍ល្អក្នុងការជជែក

47. អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវការពារកម្មករ ជួនកាលជាអ្នកផ្តើមឱ្យមានបៀតបៀន។ អ្នកបំពាន អាចជាប្រធានគ្រប់គ្រង សហការី ឬសូម្បីតែជាសមាជិកសហជីព។

វែកញែកអំពីបញ្ហាបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនោះទេ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាមួយអ្នកជំនាញក្នុងស្រុក (ឧ. អង្គការសង្គមស៊ីវិល) ដើម្បីកែតម្រូវការវាយតម្លៃឱ្យបានសមស្របតាមបរិបទនេះ។ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាដូចគ្នានេះថាតើវាសមស្របបំផុតសម្រាប់អ្នកដែលធ្វើការវាយតម្លៃជាស្ត្រីដែរឬទេ។ ក្នុងករណីដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ដែលកុមារត្រូវបានបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬរំលោភបំពាន អ្នកដែលធ្វើការវាយតម្លៃ គួរតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងត្រឹមត្រូវក្នុងការចូលរួមជាមួយកុមារតាមរបៀបដែលមិនបង្កផលអាក្រក់ណាមួយ។

ឈ្វេងយល់ពីបរិបទប្រតិបត្តិការ

ជាផ្នែកនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនក្នុងការឈ្វេងយល់អំពីបរិបទប្រតិបត្តិការនៅក្រោមផ្នែកទី ៣.៣ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខតាមផ្លូវតុលាការ និងមិនមែនតុលាការ ដែលមានលក្ខណៈខាងក្រៅនៃយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាកម្រិតប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ហើយដែលមានស្រាប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការ គឺជាធាតុផ្សំស្នូលនៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ (CAP)។ ជារឿយៗ កម្មករមិនដឹងអំពីអ្វីដែលទុកថាជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនោះទេ។[48] ដូច្នេះគួរតែមានការបណ្តុះបណ្តាលលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងក្នុង

48. នៅក្នុងការសិក្សាមួយដែលធ្វើឡើងនៅសាធារណរដ្ឋដូមីនីកែន អ្នកឆ្លើយសំណួរសម្តែងការភ្ញាក់ផ្អើលនៅពេលដឹងថាអាកប្បកិរិយាមួយចំនួនដែលពួកគេតែងតែជួបប្រទះនៅកន្លែងធ្វើការ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការបៀតបៀន ហើយពួកគេអាចចាត់វិធានការប្រឆាំងនឹងទង្វើនេះបាន។ សូម្បីតែអ្នកដែលស្គាល់ពាក្យនេះ ក៏នៅតែយល់មិនដល់ពីអត្ថន័យនៃអ្វីដែល

ចំណោមកម្មករអំពីអ្វីដែលទុកថាជាការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សា ហើយគួរតែជូនដំណឹងដល់កម្មករអំពីដំណើរការដែលមានសម្រាប់ពួកគេ ដើម្បីលើកឡើងនូវបណ្ដឹងតវ៉ាទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅកន្លែងធ្វើការ (ប្រសិនបើមានខ្សែរយៈបែបនេះ)។

ការបណ្ដុះបណ្ដាលគួរតែផ្ដោតលើស្ត្រី និងបុរស កម្មករ ប្រធានគ្រប់គ្រង គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលមានមុខតំណែងជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេច។ ការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តដំណោះស្រាយដែលស្របតាមបរិបទក្នុងស្រុក។

ជាតុផ្សំបន្ថែមនៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវណាមួយ (CAP) អាចរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- ការចងក្រងបង្កើតជាក្រុមមិត្តរួមការងារនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីជួយស្ត្រីឱ្យទទួលបានធនធានសមស្រប និង/ឬយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខ។
- ការផ្ដល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរទាំងទៅនិងមកពីកន្លែងធ្វើការក្នុងបរិបទដែលស្ត្រីអាចជួបប្រទះការរំលោភបំពាននៅពេលធ្វើដំណើរទៅ និងមកពីកន្លែងធ្វើការ។
- ភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការក្នុងស្រុកដែលធ្វើការដើម្បីទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល ផ្ដល់ប្រភពធនធាន។ល។
- ការដាក់បញ្ចូលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទៅក្នុងទិសដៅនៃការជួលបុគ្គលិកថ្មីសម្រាប់កម្មករ និងប្រធានគ្រប់គ្រង។

ជាការរាប់បញ្ចូល និងអ្វីដែលពួកគេត្រូវបានការពារដោយស្របច្បាប់។ សូមមើល Pantaleón, L. និង Laboral Dominicana, F. (2003), "យុទ្ធនាការដើម្បីសិទ្ធិសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានការងារ, ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងតំបន់កែច្នៃផលិតផលនាំចេញនៃសាធារណរដ្ឋដូមីនិក", មូលនិធិដើម្បីសិទ្ធិការងារអន្តរជាតិ។

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេក្នុងការបង្កើតវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការក្នុងបរិបទដែលមានហានិភ័យខ្ពស់។

ការតាមដាន

ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្តល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

ខណៈពេលកំពុងរក្សាការសម្ងាត់ សហគ្រាសគួរតែចងក្រងកំណត់ត្រាអំពីប្រភេទ គំរូ និងឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រប់ទម្រង់នៅកន្លែងធ្វើការ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ គេបានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យប្រមូលទិន្នន័យជុំវិញរាល់ឧប្បត្តិហេតុទាំងអស់ រួមទាំងឧប្បត្តិហេតុតូចតាច និងដែលអាចកើតមាន ហើយទិន្នន័យនេះត្រូវបានបែងចែកតាមអាយុ និងភេទ។

តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបាន សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកការធានាថាចំណាត់ការដែលខ្លួនមាន ឬកំពុងអនុវត្ត សំដៅទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសអាចស្វែងរកការត្រួតពិនិត្យ ឧ. តាមរយៈការស្ទង់មតិងាយៗ ការពិភាក្សាក្នុងចំណោមមិត្តរួមការងារ ឬទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការចូលរួមរបស់កម្មករ ដូចខាងក្រោម៖

- វិសាលភាពដែលកម្មករអាចស្គាល់ពីអ្វីដែលទុកថាជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ និងផលវិបាកចំពោះការបំពានគោលការណ៍របស់សហគ្រាសប្រឆាំងនឹងការប្រព្រឹត្តបែបនេះ។
- វិសាលភាពដែលកម្មករអាចស្គាល់ពីរបៀប និងកន្លែងដែលត្រូវរាយការណ៍អំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ អំពើហិង្សា ឬការគំរាមកំហែងនៃអំពើហិង្សា ហើយមានអារម្មណ៍ថាពួកគេអាចរាយការណ៍ដូច្នេះបានដោយមិនខ្លាចការគុំគួន (ឧ. រួមទាំងជម្រើសមធ្យោបាយជំនួសឱ្យការដាក់ពាក្យបណ្តឹង)។
- វិសាលភាពដែលកម្មករជឿថា គណៈគ្រប់គ្រងនឹងឆ្លើយតប ឬបានឆ្លើយតបយ៉ាងសមរម្យ ប្រសិនបើពួកគេរាយការណ៍ពីឧប្បត្តិហេតុណាមួយ។

ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្តល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

ការផ្តល់សុពលភាពលើការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស គឺជាកិច្ចការមួយដ៏លំបាក។ សហគ្រាសគួរតែតាមដានជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ថាផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត ហើយត្រូវបានរំលេចទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលកំពុងដំណើរការ។ លើសពីការផ្ទៀងផ្ទាត់ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើជាដៃគូជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ កម្មករ និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាការជ្រើសរើសរបស់កម្មករ ដើម្បីវាយតម្លៃថាតើវិធានការកែតម្រូវមានប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចពិនិត្យមើលលទ្ធផលសរុបនៃការស្ទង់មតិកម្មករជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ឬអាចធ្វើការពិភាក្សាជាក្រុមនៅចន្លោះពេលតាមកាលកំណត់ក្នុងចំណោមកម្មករនៅទូទាំងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលប្រភពដើម្បីកំណត់ថាតើវិធានការបង្ការ (ឧ. ការបណ្តុះបណ្តាល) កំពុងទប់ស្កាត់ការបៀតបៀននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬថាតើត្រូវការការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត។

ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ គឺជាបទឧក្រិដ្ឋនៅក្នុងបរិបទមួយចំនួន ដែលចាំបាច់ត្រូវតែរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ វាមានសារៈសំខាន់ដែលយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកម្រិតប្រតិបត្តិការអាចឱ្យកម្មកររាយការណ៍ពីការបៀតបៀន អំពើហិង្សា ឬការគំរាមកំហែងនៃអំពើហិង្សា៖

- ដោយគ្មានការភ័យខ្លាចចំពោះការគុំគួន ឬការរិះគន់ណាមួយ។
- ទៅកាន់ជនបង្គោលលើសពីតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងសហជីព។
- ដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះ (អនាមិក) និងរក្សាការសម្ងាត់។

ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាកុមារអាចជាជនរងគ្រោះនៃការបៀតបៀនផ្លូវ

ភេទ ឬអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ ទើបយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខគួរតែអាចចូលដំណើរការបានសម្រាប់អ្នកដែលអាចលើកឡើងពីកង្វល់ក្នុងនាមកុមារ ក្នុងបរិបទដែលកុមារត្រូវបានគេផ្តល់ការងារឱ្យនៅកន្លែងធ្វើការ។

ប្រអប់ទី 10. ការរើសអើង និងការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រ

ការរើសអើង ត្រូវបានកំណត់និយមន័យនៅក្រោមអនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ 111 ថាជាការបែងចែក ការផាត់ចេញ ឬការនិយមណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ការទាញយកប្រភពដើមកំណើត ឬប្រភពដើមសង្គម (ក្នុងចំណោមចរិតលក្ខណៈផ្សេងទៀត) "ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ឱកាស និងការទទួលផលស្មើគ្នាក្នុងមុខរបរ ឬការងារ"។

ការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រ ត្រូវបានកំណត់និយមន័យដោយអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទថាជាការបែងចែក ការផាត់ចេញ ឬការរឹតត្បិតណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការប្រកាន់ភេទដែលមានឥទ្ធិពល ឬគោលបំណងធ្វើឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ការទទួលស្គាល់ ការអាស្រ័យផល ឬការអនុវត្តដោយស្ត្រីភេទ ដោយមិនគិតដល់ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់ពួកគេ ដោយផ្អែកលើសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី រវាងសិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន។ នេះនឹងត្រូវអនុវត្តចំពោះសេណារីយ៉ូ ទោះបីជាគ្មានចេតនានៃការរើសអើងក៏ដោយ។ ការផ្តល់តម្លៃឱ្យដូចគ្នា ឬអព្យាក្រឹតភាពចំពោះស្ត្រី និងបុរស អាចជាការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី ប្រសិនបើការផ្តល់តម្លៃបែបនេះមានលទ្ធផល ឬមានផលប៉ះពាល់ដោយសារស្ត្រីត្រូវបានបដិសេធចំពោះការប្រើសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដោយសារមិនមានការទទួលស្គាល់ពីគុណវិបត្តិ និងវិសមភាពយេនឌ័រដែលមានពីមុនមក ដែលស្ត្រីកំពុងប្រឈម។

ម៉ូឌុលនេះ មានរួមបញ្ចូលអនុសាសន៍ស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលទម្រង់ទាំងពីរនេះ គឺជាទម្រង់នៃការរើសអើង។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរើសអើងអាចឈានហួសពីការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សាទៅទៀត។ ការណែនាំនេះមិនផ្តល់ជាអនុសាសន៍ស៊ីជម្រៅអំពីរបៀបអនុវត្តការតាព្វកិច្ចលើគោលនយោបាយ ឬការអនុវត្តបែបរើសអើងនោះទេ។

ប្រអប់ទី 10. ការរើសអើង និងការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រ (ត)

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាការរើសអើងជារឿយៗត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល សុខភាពការងារ និងសុវត្ថិភាព និងម៉ោងពេល ធ្វើការ ទើបមានការពិចារណាមួយចំនួនអំពីរបៀបកំណត់ ទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការរើសអើងនៅក្នុងបរិបទទាំងនេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងម៉ូឌុលដែលពាក់ព័ន្ធ។ ដោយសារមានការទទួលស្គាល់នូវអត្រាប្រេវ៉ាឡង់នៃការរើសអើងក្នុងវិស័យនេះ ទើបសហគ្រាសគួរតែប្តេជ្ញាមិនរើសអើងដោយផ្អែកលើជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ការទាញយកប្រភពដើមកំណើត ឬប្រភពដើមសង្គម ឬភេទ (ក្នុងចំណោមចរិតលក្ខណៈផ្សេងទៀត) នៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងសកម្មភាពរបស់ពួកគេផ្ទាល់។ ដូចគ្នានេះដែរ សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយកំណត់ ទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយប្រឆាំងនឹងគោលនយោបាយ ឬការអនុវត្តបែបរើសអើងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

ឧទាហរណ៍នៃគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តបែបរើសអើង រួមមាន៖

- កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះត្រូវបានផ្តល់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ហើយដែលត្រូវបានបញ្ចប់នៅមុនពេលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពក្រោមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- ការធ្វើតេស្តពិនិត្យផ្ទៃពោះ គឺជាលក្ខខណ្ឌនៃការងារ។
- ពលករចំណាកស្រុកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នាពីកម្មករម្ចាស់ស្រុក។
- កម្មករត្រូវបានសួរដេញដោលដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលអំពីស្ថានភាពជំងឺអេដស៍របស់ពួកគេ។

កំណត់ទម្រង់ដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

ជាទូទៅ និយោជកគួរតែផ្តល់ ឬរួមចំណែកផ្តល់សំណងដល់ជនរងគ្រោះដោយសារការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ។[49]

[49] ក្នុងករណីខ្លះ ប្រសិនបើនិយោជកអាចបង្ហាញថាខ្លួនពិតជាបានចាត់វិធានការសមហេតុផលដើម្បីទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រមែន នោះការរួមចំណែក

នៅក្នុងបរិបទខ្លះ និយោជកក៏អាចត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ តាមរយៈការទទួលខុសត្រូវជំនួសដើម្បីផ្តល់សំណងបែបនេះផងដែរ។

ចំពោះឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងផ្អែកលើយេនឌ័រ ត្រូវបានណែនាំជាទូទៅថា ការប្រឹក្សាយោបល់ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាជម្រើសមួយទៅក្នុងការឆ្លើយតបក្រោយឧប្បត្តិហេតុ។ ជនរងគ្រោះមួយចំនួនជាពិសេសនៅក្នុងករណីនៃឧប្បត្តិហេតុហិង្សា អាចនឹងត្រូវការការគាំទ្ររយៈពេលវែង។ អាស្រ័យលើស្ថានភាពជាក់លាក់ ការគាំទ្របែបនេះអាចរួមបញ្ចូលការប្រឹក្សាប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈបន្ថែម។[50]

លើដំណោះស្រាយសំណង ក៏អាចនឹងថយចុះវិញផងដែរ។

[50] សូមមើលឯកសារ Chappell, D. and Di Martino, V. (2006).

លិខិតុបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ១៩៥១ (លេខ ១០០)។
- អនុសញ្ញាស្តីពីការប្រឆាំងការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ១៩៥៨ (លេខ ១១១)។
- សេចក្តីថ្លែងការណ៍ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងគោលការណ៍ស្តីពីការងារ (ILO)។
- សេចក្តីប្រកាសស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រីភេទ អនុម័តដោយមហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ (A/ RES/48/104) ទីក្រុងញូវយ៉ក ថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៣។
- គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ, អនុសាសន៍ទូទៅ ១៩, អំពើហិង្សាលើស្ត្រីភេទ (វគ្គទី១១ ឆ្នាំ១៩៩២) ឯកសារ U.N. Doc. A/47/38 at 1 (1993), បោះពុម្ពឡើងវិញនៅក្នុងការចងក្រងមតិទូទៅ និងអនុសាសន៍ទូទៅដែលអនុម័តដោយស្ថាប័នសន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្ស U.N. HRI/GEN/1/Rev.6 at 243 (2003)។
- អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ, ទីក្រុងញូវយ៉ក ថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៧៩ អង្គការសហប្រជាជាតិ។
- អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ១៩៥១ (លេខ ១០០)។
- អនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាព ឆ្នាំ២០០០ (លេខ 183) និងអនុសាសន៍ ឆ្នាំ២០០០ (លេខ 191)។

ប្រភពឯកសារ

- Chappell, D. and Di Martino, V. (2006), អំពើហិង្សាការងារ, បោះពុម្ពលើកទី ៣, អង្គការ ILO, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
- Cruz, A. and Klinger, A. (2011), "អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រនៅក្នុងពិភពការងារៈ ទិដ្ឋភាពទូទៅ និងជម្រើសគន្លនិទ្ទេសដែលបានគូសចំណាំ", ឯកសារការងារ ៣, អង្គការ ILO, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
- សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គការ ILO, សូមមើល ILO Helpdesk ។

ម៉ូឌុល 3. ពលកម្មដោយបង្ខំរំលេចការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

គោលនយោបាយ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយមិនអត់ឱនជាដាច់ខាតចំពោះពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតគោលនយោបាយបន្ថែមដែលទាក់ទងនឹងលក្ខណៈនៃហានិភ័យ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចយល់ព្រមអនុវត្តតាមគោលនយោបាយស្តីពីការប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន និងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តដែលពាក់ព័ន្ធ។ សូមមើលប្រអប់ទី ២ សម្រាប់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយស្តីពីកិច្ចសន្យាបន្ត។

ពាក្យគន្លឹះ:
ពលកម្មដោយបង្ខំ - និយមន័យដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិចំពោះពាក្យ "ពលកម្មដោយបង្ខំ" ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញាអង្គការ ILO 139 (លេខ 29) ដូច្នេះថា "រាល់ការងារ ឬសេវាកម្មដែលធ្វើឡើងពីជនណាម្នាក់ក្រោមការគំរាមកំហែងនៃការដាក់ពិន័យណាមួយ ហើយដែលបុគ្គលនោះមិនបានផ្តល់ជូនខ្លួនឯងដោយស្ម័គ្រចិត្ត។"

កំណត់ការខូចខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

ពលកម្មដោយបង្ខំ គឺមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ មានទម្រង់ជាច្រើន និងមានលក្ខណៈលាក់បាំង។ ក្នុងបរិបទនេះ សហគ្រាសគួរពិចារណាលើការណែនាំខាង

ក្រោមនៅពេលអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាពរបស់ពួកគេ។

- និយោជិតដែលមានភារកិច្ចជាអ្នកកំណត់ហានិភ័យនៃពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន គួរតែមានការយល់ដឹងអំពីអ្វីដែលកំណត់ថាជាពលកម្មដោយបង្ខំ ទម្រង់ទូទៅនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ពលករដែលងាយរងគ្រោះ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។[51]
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះលើរបាយការណ៍ដែលមានស្រាប់របស់រដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ និងស្ថាប័នដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន រួមទាំងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្ភារៈ និងដំណើរការផលិតកម្មដែលទាក់ទងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ក៏ដូចជាតំបន់ប្រភពដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមានហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកព័ត៌មានពីភាគីពាក់ព័ន្ធ អង្គការអន្តរជាតិ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកជំនាញអំពីប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះពលកម្មដោយបង្ខំ។
- សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តផងដែរឱ្យធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងកម្រិតទូទាំងវិស័យជាមួយរដ្ឋាភិបាល កម្មករ អង្គការអន្តរជាតិ អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅលើមូលដ្ឋានជាក់ស្តែង (ប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធ) ដើម្បីកំណត់សកម្មភាព និងតំបន់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះពលកម្មដោយបង្ខំ។
- កង្វះទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងត្រឹមត្រូវ នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងការយល់ដឹងអំពីលក្ខណៈ ទំហំ និងវិសាលភាពនៃពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងវិស័យនេះ។ សហគ្រាសនៅទូទាំងវិស័យត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់គម្លាតក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ និងធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការសម្របសម្រួល និងការប្រមូលព័ត៌មានឱ្យបានកាន់តែប្រសើរឡើង។

សូមមើលតារាងទី 11 អំពីឧទាហរណ៍កត្តាហានិភ័យសម្រាប់ពលកម្មដោយបង្ខំ

---

[51] សូមមើលឯកសារអង្គការ ILO (2015)

នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។

តារាងទី 11. កត្តាហានិភ័យសម្រាប់ពលកម្មដោយបង្ខំក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

កត្តាហានិភ័យ	ការពិចារណាក្នុងវិស័យ
ការងារដោយបង្ខំដែលចាត់ចែងដោយរដ្ឋ ការងារដោយបង្ខំដែលចាត់ចែងដោយរដ្ឋ គឺនៅពេលដែលរដ្ឋាភិបាលបង្ខំពលរដ្ឋខ្លួនឯងឱ្យធ្វើការក្នុងវិស័យជាក់លាក់ណាមួយ។	*កប្បាស* នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ការបង្ខំឱ្យធ្វើការក្នុងផលិតកម្មកប្បាស ត្រូវបានចាត់ចែងដោយរដ្ឋ។ ក្នុងបរិបទទាំងនេះ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានបានបញ្ជូនទាំងបុគ្គលិករដ្ឋ និងបុគ្គលិកឯកជនឱ្យទៅរើសកប្បាស ដើម្បីបំពេញកូតាផលិតកម្មកប្បាស។
ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ឬភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារ ការប្រើប្រាស់អ្នកជ្រើសរើសការងារ និងភ្នាក់ងាររបស់ពួក គេអាចបង្កើតស្រទាប់នៃការបែងចែករវាងនិយោជក និងកម្មករ។ និយោជកប្រហែលជាមិនដឹងអំពីការអនុវត្តការជួលក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករប្រឈមនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច។[1]	ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និងភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារតែងតែត្រូវបានជួលឱ្យរើសទាំងពលករចំណាកស្រុកទាំងក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងវាយនភណ្ឌ។ *ការដឹកជញ្ជូន* កម្មករជាញឹកញាប់ត្រូវបានជួលតាមរយៈមេខ្យល់ ឬភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារ (ឧ. ការងារតាមសមុទ្រ)។ នៅក្នុងបរិបទខ្លះ ការងារទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាមានអំណោយផល ដែលនាំឱ្យតម្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្ពស់ និងត្រូវជំពាក់បំណុលគេ។
អត្ថិភាពនៃការរៀបចំឥណទាន និងបំណុល មនុស្សម្នាក់ផ្តល់កម្លាំងពលកម្មដើម្បីសងបំណុលរបស់ខ្លួន។ អត្រាការប្រាក់ជារឿយៗកាត់បន្ថយសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលក្នុងការទូទាត់បំណុល ហើយលក្ខខណ្ឌនៃការទូទាត់ជាញឹកញាប់មិនកំណត់។	*កប្បាស* នៅក្នុងបរិបទប្រភពផ្គត់ផ្គង់មួយចំនួន វាជារឿងធម្មតាសម្រាប់កសិករក្នុងការបញ្ចប់វដ្តដំណាំដោយមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទិញសម្ភារៈសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់ ដែលនាំឱ្យពួកគេព្រមទទួលយកប្រាក់កម្ចីដែលមានអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់។

	ការផលិត ជួនកាល គម្រោងឥណទានត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងរបៀបជាកូនជាង។ ការប្រើប្រាស់ឥណទានអាចមានក្នុងចំណោមពលករចំណាកស្រុកដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការ តាមរយៈភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ឬភ្នាក់ងារផ្តល់សេវាការងារ។កុមារ និងមនុស្សជំទង់ក៏ទំនងជាត្រូវបានផ្តល់ការងារ និងកេងប្រវ័ញ្ច នៅក្នុងរបៀបជាកូនជាងនេះផងដែរ។
កុមារ និងមនុស្សជំទង់នៅកន្លែងធ្វើការ កុមារ និងមនុស្សជំទង់នៅកន្លែងធ្វើការងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារការបង្ខំឱ្យធ្វើការ។	កុមារ និងមនុស្សវ័យជំទង់ ជាញឹកញយមានការងារធ្វើនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។
ការងាររបស់ពលករចំណាកស្រុក ពលករចំណាកស្រុកកាន់តែប្រឈមមុខនឹងទម្រង់មួយចំនួននៃការងារដោយបង្ខំ ជាពិសេសអ្នកដែលមានស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ ដែលភាពងាយរងគ្រោះអាចត្រូវបានគេកេងប្រវ័ញ្ច តាមរយៈការបង្ខិតបង្ខំឱ្យធ្វើការ។ ជាឧទាហរណ៍ ពលករចំណាកស្រុកអាចងាយនឹងរងការបង្ខិតបង្ខំតាមរយៈការដកហូតទុកឯកសារ (ឧ. លិខិតឆ្លងដែន)។ ការដកហូតទុកឯកសារទាំងនេះ ឬទ្រព្យសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានតម្លៃផ្សេងទៀត អាចចាត់ទុកថាជាសូចនាករនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ប្រសិនបើកម្មករមិនអាធ្វើតាមតាមការម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេបាន ហើយប្រសិនបើពួកគេមានអារម្មណ៍ថាពួកគេមិនអាចចាកចេញពីការងារនេះដោយមិនប្រថុយនឹងការបាត់បង់ឯកសារ	*កប្បាស* ក្នុងករណីខ្លះកុមារធ្វើចំណាកស្រុកជាមួយគ្រួសារដើម្បីទៅរកការងារធ្វើនៅចម្ការកប្បាស។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ទោះបីជាកុមារអាចធ្វើចំណាកស្រុកដោយស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ ពួកគេអាចនឹងត្រូវបានគេកេងប្រវ័ញ្ចនៅពេលមកដល់ចម្ការ។ *ការផលិត* នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងគឺពឹងផ្អែកខ្លាំងលើពលករចំណាកស្រុកទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ នៅក្នុងបរិបទខ្លះ ពលករចំណាកស្រុកអន្តរជាតិមានចំនួនរហូតដល់ ៧៥% នៃកម្លាំងពលកម្ម។

ចោល។ [2] ពលករចំណាកស្រុកក៏អាចរឹតតែងាយរងគ្រោះចំពោះពលកម្មដោយបង្ខំដោយសារបំណុល ដែលនៅជំពាក់មេខ្យល់លើថ្លៃជ្រើសរើសឱ្យខ្លួនចូលធ្វើការ។ [3]	
លំនៅដ្ឋាននៅនឹងកន្លែងរបស់កម្មករ កម្មករដែលរស់នៅនឹងកន្លែង អាចនឹងមានហានិភ័យច្រើនក្នុងការបង្ខាំងរាងកាយនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅកន្លែងស្នាក់នៅដែលនិយោជកដំណើរការការងារក្រៅម៉ោងធ្វើការ។ [4]	ការប្រើប្រាស់អន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករតាមផ្ទះ គឺជារឿងធម្មតានៅជុំវិញវិស័យនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។
ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ ការងារមិនស្ម័គ្រចិត្តដែលអនុវត្តដោយទណ្ឌិត ដែលមិនទាន់បានកាត់ទោសដោយ តុលាការ ហើយការងារដែលមិនបានត្រួតពិនិត្យដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាពលកម្មដោយបង្ខំ។ ដូចគ្នានេះដែរ ការងារមិនស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើឡើងដោយទណ្ឌិត ដើម្បីផលប្រយោជន៍ឯកជន ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាពលកម្មដោយបង្ខំផងដែរ។ [5]	នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីផលិតសម្លៀកបំពាក់ រួមទាំងកិច្ចសន្យាសហព័ន្ធសម្រាប់ឯកសណ្ឋានយោធា ដូច្នេះវាអាចបង្កើនហានិភ័យនៃពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងពន្ធនាគារ។
ការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត នៅពេលមិនបានគិតគូរ ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាបន្តអាចកាត់បន្ថយលទ្ធភាពមើលឃើញទៅក្នុងស្តង់ដារការងាររបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដូច្នេះវាអាចបង្កើនហានិភ័យនៃពលកម្មដោយបង្ខំ។	ការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត គឺជាការអនុវត្តទូទៅក្នុងការងារកាត់តម្រឹម និងសម្រេចបញ្ចប់ (ឧ. ផ្គត់ផ្គង់ម៉ាស៊ីនបោះពុម្ព) នៅទូទាំងពិភពលោក។
កម្មករក្រៅផ្លូវការ (ក្រៅប្រព័ន្ធ) កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសក្រៅ	ការងារក្រៅប្រព័ន្ធ គឺមានជាធម្មតានៅដំណាក់កាលភាគច្រើននៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។

ផ្លូវការ រួមទាំងកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះ និង អ្នកដែលនៅតំបន់ជនបទដាច់ស្រយាល ត្រូវបានចាត់ទុកថាងាយនឹងរងគ្រោះ ដោយសារពលកម្មដោយបង្ខំ ជាពិសេស ការងារដោយបង្ខំដែលបណ្តាលមកពីការ ជំពាក់បំណុល។ 6	ការប្រមូលផលកប្បាសតែងតែផ្តល់ការងារក្នុងអត្រាខ្ពស់ ដល់កម្មករក្រៅប្រព័ន្ធតាមរដូវកាល។ ការងារក្រៅប្រព័ន្ធមានច្រើនជាពិសេសក្នុងការងារដេរ ស្បែក និងការងារស្មុគ្រស្មាញ ដូចជាដេរប៉ាក់ និងកាត់ អង្កាំ។
សម្ពាធនៃផលិតកម្ម កម្មករដែលកំពុងធ្វើការក្នុងបរិបទ ឧស្សាហកម្មដែលពឹងផ្អែកខ្លាំងលើកម្លាំង ពលកម្មដែលមានកូតាផលិតកម្មតាមការ កំណត់ និងការបញ្ជាទិញដែលប្រែប្រួល អាចប្រឈមនឹងការបង្ខំឱ្យធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង។	ការថែមម៉ោងលើស គឺជាការធម្មតានៅជុំវិញវិស័យកាត់ ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងកាត់ស្បែកជើង។ ការធ្វើការថែម ម៉ោង មិនមែនសុទ្ធតែចាត់ទុកថាជាពលកម្មដោយបង្ខំ នោះទេ។ ពលកម្មដោយបង្ខំ កើតឡើង ប្រសិនបើការថែម ម៉ោងនោះធ្វើឡើងដោយដោយកំហិត និងលើសពីដែន កំណត់ប្រចាំសប្តាហ៍ ឬប្រចាំខែដែលច្បាប់អនុញ្ញាត ដោយមិនគិតពីហេតុផលសម្រាប់ការថែមម៉ោងបែបនេះ។ 6

1. សូមមើលឯកសារក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក (2015)។
2. សូមមើលឯកសារអង្គការ ILO (2015)។
3. ពលកម្មដោយបង្ខំដែលបណ្តាលមកពីបំណុល ត្រូវបានគេសំដៅជាទូទៅថាជាចំណងបំណុល។
4. កម្មករនិយោជិតមិនគួរត្រូវបានបង្ខាំង ចាប់ដាក់គុក ឬតាមមធ្យោបាយណាមួយដោយការឃុំខ្លួននៅកន្លែង ធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅដែលដំណើរការដោយនិយោជក មិនថាក្នុងអំឡុងពេល ឬក្រៅម៉ោងធ្វើការនោះ ទេ។ ការរឹតបន្តឹងដោយខុសច្បាប់លើសេរីភាពនៃចលនារបស់កម្មករត្រូវបានហាមឃាត់។ សូមមើលឯក សារអង្គការ ILO (2015) ។
5. ការងារដែលបានកំណត់ចំពោះកម្មករនៅពន្ធនាគារ ជាទូទៅមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការងារដោយបង្ខំ ក្រោមច្បាប់អន្តរជាតិទេ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ករណីដែលយោងក្នុងតារាងទី 11 ត្រូវបានចាត់ទុកថាជា ពលកម្មដោយបង្ខំ។ ដូច្នេះ ការងារក្នុងពន្ធនាគារ គួរត្រូវបានចាត់ទុកថាជាហានិភ័យសម្រាប់ពលកម្មដោយ បង្ខំ។ ច្បាប់ និងការអនុវត្តយុត្តាធិការដាក់លាក់មួយនឹងបង្កើន ឬបន្ថយហានិភ័យនេះ។ សូមមើលឯកសារ (2015) ស្តីពីការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ៖ សៀវភៅណែនាំសម្រាប់និយោជក និងធុរកិច្ច, សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមមើលឯកសារអង្គការ ILO ។
6. សូមមើលឯកសារអង្គការ ILO (2015)។

ប្រភព៖ យកលំនាំតាមជាគោលពី៖ Verité (2015) "ការពង្រឹងការការពារប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្សនៅ

ក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សហព័ន្ធ និងសាជីវកម្ម″ Amherst; យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាត (2009), "ការសន្យាមិនពិត កម្មករចំណាកស្រុកនៅក្នុងឯកសារពិភាក្សាអំពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល" ទីក្រុងអាំស្ទែរដាំ ។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់របស់ស្ថាប័នដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីរបៀបវាយតម្លៃពលកម្មដោយបង្ខំ ដែលការវាយតម្លៃបែបនេះ ត្រូវយកមកពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាពលកម្មដោយបង្ខំ មានទម្រង់ជាច្រើន ទើបការវាយតម្លៃគួរតែត្រូវបានកែសម្រួលទៅតាមបរិបទនៃប្រភពផ្គត់ផ្គង់ ឬចង្កោមផលិតកម្ម និងហានិភ័យជាពិសេសនៃពលកម្មដោយបង្ខំ។ ឧទាហរណ៍:
  - នៅក្នុងបរិបទការងារធ្វើជាកូនជាង គឺជារឿងធម្មតា ការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរតែគិតគូរពីហានិភ័យនៃពលកម្មដោយបង្ខំតែម្យ៉ាងគត់ (ឧ. សេរីភាពនៃចលនា) ដែលទាក់ទងនឹងការងារបែបនេះនៅក្នុងតំបន់នោះ។
  - ក្នុងករណីដែលភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជនត្រូវបានប្រើប្រាស់ នោះសហគ្រាសគួរតែពង្រីកការវាយតម្លៃដើម្បីគ្របដណ្តប់ និង/ឬ គួរតែបញ្ចូលការវាយតម្លៃរបស់ភ្នាក់ងារនោះអំពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ តាមការសមស្រប។
  - ក្នុងករណីដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជួលកម្មករចំណាកស្រុកមកធ្វើការ ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែគ្របដណ្តប់លើទម្រង់ពិសេសនៃពលកម្មដោយបង្ខំដែលកម្មករចំណាកស្រុកអាចនឹងប្រឈមមុខ ដូចជាការដកហូតទុកឯកសាររបស់ជនចំណាកស្រុកជាជនបរទេស។
- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថាការវាយតម្លៃឯកសារតាមទម្លាប់ ជាទូទៅមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការវាយតម្លៃលើពលកម្មដោយបង្ខំទេ ទើបការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករ គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។
- សហគ្រាសគួរតែគិតគូរថា កម្មករខ្លះអាចខ្លាចឆ្លើយតបដោយស្មោះត្រង់ចំពោះសំណួរទាក់ទងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ និងចាត់វិធានការសមស្រប ដូចជាធ្វើការវាយតម្លៃនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ ឬប្រើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដែល

មិនមែនជាទម្លាប់ ដូចជាការពិភាក្សាជាក្រុម និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដែលមានការចូលរួម។

- ក្នុងករណីដែលពលកម្មដោយបង្ខំ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងដំណើរការផលិតកម្មចរន្ត (ឧ. ការដាំដុះកប្បាស) សហគ្រាសគួរតែអាចបង្ហាញថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចរន្តត្រូវបានវាយតម្លៃ។ សូមមើលប្រអប់ទី ៣ ។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់

ការចូលរួមយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ទំនងជាចាំបាច់ដើម្បីកំណត់វិធីសាស្ត្រសមស្របបំផុតក្នុងការទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។ ម៉ូឌុលនេះមិនមែនផ្តល់ការណែនាំបច្ចេកទេសអំពីរបៀបទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ នៅពេលដែលកំណត់ឃើញហានិភ័យណាមួយទេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តតាមអនុសាសន៍ណែនាំ និងការអនុវត្តដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងការណែនាំដែលចេញផ្សាយដោយស្ថាប័នអង្គការដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ដូចជាអង្គការ ILO ជាដើម។ នៅក្នុងបរិបទខ្លះ រដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ សហព័ន្ធ និងក្នុងស្រុក និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ប្រហែលជាមានផែនការរួចហើយ ដើម្បីដោះស្រាយចំពោះបញ្ហាពលកម្មដោយបង្ខំ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យតម្រឹមយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធដែលមានស្រាប់តាមការដាក់ស្តែង។

ជាតុផ្សំជាឧទាហរណ៍នៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ រួមមាន:

- គាំទ្រសហជីព និងអង្គការតំណាងកម្មករ ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកម្មករអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ម៉ោងធ្វើការ សេរីភាពនៃការធ្វើចលនា។ល
- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសមស្របសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជួលកម្មករតាមស្តង់ដារជាតិ និងអន្តរជាតិ ទាក់ទងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ហើយសំខាន់គឺគោលនយោបាយ និងដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- បង្កើតដំណើរការកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិជាមុនសម្រាប់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស

បុគ្គលិកឯកជនសម្រាប់ផ្តល់ការងារ (ប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធ)។

- គាំទ្រសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីពសម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាជាសមូហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ សហជីពដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ៦ ។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាស គួរតែយល់ព្រមអនុវត្តតាមវិធានការដែលសមស្របនឹងកាលៈទេសៈក្នុងស្រុក។ វិធានការដែលបានណែនាំឱ្យអនុវត្ត រួមមានដូចខាងក្រោម៖

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្អាកការបញ្ជាទិញ (សូម្បីតែនៅក្នុងបរិបទនៃពលកម្មដោយបង្ខំដែលចាត់ចែងដោយរដ្ឋ) ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំត្រូវបានគេកំណត់ឃើញ រហូតដល់មានសកម្មភាពដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ដោយការកសាងសមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន តាមរយៈ៖
  - ការបង្កើនការយល់ដឹងរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់អំពីបញ្ហាពលកម្មដោយបង្ខំ រួមទាំងអ្វីដែលកំណត់ថាជាពលកម្មដោយបង្ខំ។
  - គាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។
  - គាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពផលិតកម្ម និងក្នុងការដោះស្រាយ កត្តាជំរុញអាជីវកម្មលើបញ្ហាការងារដែលទទួលកម្រៃថោក។
- សហគ្រាសគួរតែបង្កើតគំរូកំណត់តម្លៃដែលគិតគូរដល់តម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងការវិនិយោគក្នុងការងារដែលសមរម្យ។ ការគិតគូនេះគួរតែត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងការមិនបង់ថ្លៃសេវាដឹកជញ្ជូន (FOB) រួមនឹងការគិតគូលើតម្លៃបែបប្រពៃណី រួមមានដូចជាបរិមាណដែលកំពុងបញ្ជាទិញ

ថ្លៃសម្ភារៈ តម្រូវការជំនាញជាដើម។ សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ។

- ប្រសិនបើសហគ្រាសរកឃើញថា ពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងវិធីណាមួយអាចត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលិតផលចុងក្រោយរបស់ពួកគេ (ហើយអាច ឬមិនដឹងពីរបៀបទប់ស្កាត់វាបាន) សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនៅកម្រិតវិស័យមួយ និងអញ្ជើញសហគ្រាសក្នុងវិស័យនេះឱ្យរួមគ្នា ធ្វើការដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- សមាគមឧស្សាហកម្មអាចស្វែងរកទម្រង់នៃការពិគ្រោះយោបល់ដែលមានការរៀបចំជាមួយសហជីព និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាបាននូវវិធីសាស្ត្រសម្របសម្រួល និងរួមគ្នាក្នុងការដោះស្រាយពលកម្មដោយបង្ខំនៅកម្រិតវិស័យមួយ។
- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ថា ក្នុងបរិបទខ្លះ ពលកម្មដោយបង្ខំ មានជាទូទៅនៅជុំវិញវិស័យ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយវិស័យផ្សេងទៀតដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេស ឬតំបន់ដូចគ្នា ដើម្បីគាំទ្រដល់យុទ្ធសាស្ត្រសម្របសម្រួល។ ចំណុចនេះក៏អាចកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានផ្ទេរពីវិស័យមួយទៅវិស័យមួយទៀត។
- ដោយសារមានក្នុងការទទួលស្គាល់ថាក្នុងករណីខ្លះ ការងារដោយបង្ខំទាមទារឱ្យមានវិធីសាស្ត្រពហុភាគី ដើម្បីដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើទិន្នន័យសរុប និងលទ្ធផលរកឃើញកម្រិតខ្ពស់ដែលមានសម្រាប់អង្គការសិទ្ធិមនុស្សក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអន្តរជាតិ (ដែលពាក់ព័ន្ធ)។ ដូចគ្នានេះដែរ សហគ្រាសក៏គួរតែស្វែងរកលទ្ធភាពបញ្ចូលគំនិតផ្តួចផ្តើមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលមានស្រាប់ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យកុំឱ្យកើតមានជាថ្មី។
- ក្នុងបរិបទដែលពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានចាត់ចែងដោយរដ្ឋ ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈក្របខណ្ឌបទប្បញ្ញត្តិ និង/ឬក្នុងករណីដែលរដ្ឋមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីការពារប្រឆាំងនឹងពលកម្មដោយ នោះសហគ្រាសគួរតែពិចារណាការចូលរួមជាមួយ

រដ្ឋាភិបាលដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមបែបសហការគ្នា ដើម្បីប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាលើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហគ្រាសក្នុងការទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សូមមើលផ្នែក ៣.២.៦ សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីការចូលរួមរបស់រដ្ឋាភិបាល។

ការតាមដាន

ផ្ទៀងផ្ទាត់ តាមដាន និងផ្តល់សុពលភាពវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស។

ពលកម្មដោយបង្ខំច្រើនតែត្រូវបានបិទបាំង ដូច្នេះពិបាកក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណណាស់។ ការវាយតម្លៃនៅនឹងកន្លែងតែម្យ៉ាង គឺមិនទំនងថាអាចផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សហគ្រាស ដើម្បីកំណត់ថាតើពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានទប់ស្កាត់ឬអត់។ ការត្រួតពិនិត្យដែលកំពុងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់នៅក្នុងតំបន់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ចំពោះពលកម្មដោយបង្ខំ ឧទាហរណ៍ តាមរយៈប្រព័ន្ធព្រមានជាមុន។ សហគ្រាសគួរតែធ្វើជាដៃគូជាមួយសហជីព អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីរៀបចំយន្តការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សហជីពខ្លួនឯងអាចដើរតួជាអ្នកត្រួតពិនិត្យលើប្រសិទ្ធភាពនៃការទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសមាជិកសហគមន៍ ក៏អាចដើរតួជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗអំពីពលកម្មដោយបង្ខំផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការយល់ដឹងរបស់សហគមន៍ គឺចាំបាច់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យកម្រិតសហគមន៍ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

ទម្រង់ជាច្រើននៃពលកម្មដោយបង្ខំ គឺជាបទឧក្រិដ្ឋ។ សហគ្រាសគួរតែកំណត់ (ឬដាក់ឱ្យដំណើរការ) នូវយន្តការមួយដើម្បីរាយការណ៍អំពីបទឧក្រិដ្ឋនៃពលកម្មដោយបង្ខំទៅកាន់អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។ នៅកន្លែងណាដែលសហគ្រាសបានបង្កឱ្យមាន ឬរួមចំណែកបង្កឱ្យមានពលកម្មដោយបង្ខំ នោះពួកគេគួរតែសហការជាមួយអាជ្ញាធ

រពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជួយផ្តល់ទម្រង់នៃការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប។

លិខិតគតុបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- អង្គការ ILO, អនុសញ្ញាស្តីពីការប្រឆាំងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ, ឆ្នាំ១៩៣០ (លេខ 29)
- អង្គការ ILO, អនុសញ្ញាការស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ, ឆ្នាំ១៩៥៧ (លេខ 105)
- អង្គការ ILO, ពិធីសារ ឆ្នាំ២០១៤ នៃអនុសញ្ញាពីការប្រឆាំងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ, ឆ្នាំ១៩៣០ និងអនុសាសន៍ណែនាំអំពីពលកម្មដោយបង្ខំ (វិធានការបន្ថែម), ឆ្នាំ២០១៤ (លេខ 203)

ប្រភពឯកសារ

- ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក (2015), របាយការណ៍ស្តីពីការជួញដូរមនុស្ស ឆ្នាំ 2015, ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី។
- បញ្ជីមុខទំនិញដែលផលិតដោយពលកម្មកុមារ ឬពលកម្មដោយបង្ខំ, នាយកដ្ឋានការងារ, សហរដ្ឋអាមេរិក។
- Verité (2015), "ការពង្រឹងការការពារប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្សនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សហព័ន្ធ និងសាជីវកម្ម", Amherst ។
- អង្គការ ILO (2015), ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ៖ សៀវភៅណែនាំសម្រាប់និយោជក និងធុរកិច្ច, អង្គការ ILO, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។
- សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គការ ILO, សូមមើល ILO Helpdesk ។

ម៉ូឌុល 4. ម៉ោងពេលធ្វើការ

កំណត់ការខូចខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

សម្រាប់សហគ្រាសជាច្រើន ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ហានិភ័យខ្ពស់បំផុតនៃការធ្វើការថែមម៉ោងលើសកម្រិតត្រូវបានរកឃើញនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។ ខណៈពេលដែលប្រទេសមួយចំនួនអាចមានអត្រាហានិភ័យខ្ពស់ជាងប្រទេសផ្សេងទៀត ការធ្វើការថែមម៉ោងច្រើនហួសប្រមាណ គឺកើតមាននៅទូទាំងប្រទេសដែលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ភាគច្រើន។ ការថែមម៉ោងលើស អាចនឹងមានកាន់តែច្រើនឡើង នៅពេលដែលមានអត្រាខ្ពស់នៃពលករចំណាកស្រុកធ្វើការក្នុងវិស័យនេះ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សូចនាករនេះមិនគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់តែម្យ៉ាងដើម្បីកំណត់បរិបទដែលមានហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ការថែមម៉ោងលើសនោះទេ។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

សហគ្រាស ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់ដោយស្ថាប័នអង្គការដែលអាចទុកចិត្តបានអំពីរបៀបវាយតម្លៃម៉ោងពេលធ្វើការដែលការវាយតម្លៃបែបនេះ មានរួមបញ្ចូលដូចខាងក្រោម។

សហគ្រាស គួរតែវាយតម្លៃលើការអនុលោមតាមរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាមួយច្បាប់ជាតិ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។ ជាពិសេស សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យវាយតម្លៃទៅលើ៖

- ការអនុលោមតាមច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាពទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌបន្ថែមម៉ោង និងដែនកំណត់។

- ការអនុលោមតាមច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាពទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកផ្ទាល់ខ្លួន រួមទាំងការឈប់សម្រាកដោយសារមានជំងឺ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ការអនុលោមតាមច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាពលើការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ការសម្រាកបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្ដាយ និងការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព។[52]
- កម្មករនិយោជិតដែលមានមានផ្ទៃពោះ ក៏អាចមានហានិភ័យខ្ពស់ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី ដែលនៅទីបំផុតត្រូវបានបញ្ចប់ការងារ មុនពេលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពក្រោមច្បាប់ក្នុងស្រុក។
- បន្ថែមពីលើចំណុចខាងលើ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកការឈ្វេងយល់អំពីកត្តាជំរុញឱ្យមានការធ្វើការលើសម៉ោងកំណត់។ សូមមើលប្រអប់ទី ១១ សម្រាប់ជាឧទាហរណ៍។
- ការសម្ភាសន៍កម្មករ គួរតែជាធាតុផ្សំសំខាន់នៃការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ អ្នកដែលធ្វើការវាយតម្លៃ គួរតែកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលកម្មករត្រូវផ្ដល់ចម្លើយទុកជាមុន ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈវិធីសម្ភាសន៍ដែលមានការចូលរួម។[53]

---

52. សូមមើលលើឯកសារ "ការងារកាន់តែប្រសើរ" (Better Work), "សន្លឹកការណែនាំទី ៨ ស្ដីពីម៉ោងពេលធ្វើការ" គេហទំព័រ Better Work។

53. ជាឧទាហរណ៍ កម្មករអាចនឹងត្រូវបានស្នើឱ្យនិយាយតាមកាលវិភាគរបស់ពួកគេពេញមួយថ្ងៃ។

ប្រអប់ទី 11. កត្តាដែលអាចនឹងជំរុញឱ្យមានការធ្វើការលើសម៉ោងជុំវិញការខារផលិត

មានកត្តាមួយចំនួនដែលអាចរួមចំណែកដល់ការលើសម៉ោងធ្វើការនៅដំណាក់កាលផលិតកម្មនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ កត្តាទូទៅចំនួនបីគឺ ប្រាក់ឈ្នួលទាប ការរៀបចំផែនការផលិតកម្មគ្មានប្រសិទ្ធភាព និងការអនុវត្តការបញ្ជាទិញមិនល្អ។

- **ប្រាក់ឈ្នួលទាប៖** ក្នុងបរិបទដែលកម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបពេក ពួកគេអាចនិយមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដើម្បីបានប្រាក់ចំណូលបន្ថែម។ នេះជាការញឹកញាប់សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្ញើប្រាក់ទៅផ្ទះសម្រាប់ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។
- **ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញមិនល្អ៖** ក្នុងករណីខ្លះ សកម្មភាពរបស់អ្នកលក់រាយ ឬម៉ាកយីហោនានាអាចរួមចំណែកដល់ការងារបន្ថែមម៉ោងច្រើនពេក។ ឧទាហរណ៍អាចដោយសារការផ្លាស់ប្តូរចនាបថនៅនាទីចុងក្រោយ និងការកំណត់ពេលវេលាមិនសមហេតុផល ជាពិសេសសម្រាប់ការបញ្ជាទិញសារជាថ្មីឡើងវិញ។ សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ។
- **ការរៀបចំផែនការផលិតកម្មគ្មានប្រសិទ្ធភាព៖** ការកក់លើសចំនួនច្រើនពេក ការធ្វើផែនការផលិតកម្មមិនល្អ និងការផលិតគ្មានប្រសិទ្ធភាពក៏អាចបណ្តាលឱ្យមានការងារបន្ថែមម៉ោងផងដែរ។ ការកក់លើសចំនួន នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងវិស័យនេះជារឿយៗ ដោយសារកង្វះភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការបញ្ជាទិញ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចនឹងមានការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការពង្រីកសមត្ថភាពផលិតរបស់ពួកគេដោយគ្មានទំនុកចិត្តថាតម្រូវការនឹងនៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ដដែល។ ដើម្បីគិតគូរពីភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ ក្នុងករណីខ្លះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវជួលកម្មករជំនាញមួយចំនួនមកធ្វើជាកម្មករធម្មតា ហើយបន្ទាប់មកពឹងផ្អែកលើម៉ោងបន្ថែម ក្នុងនាមជាកម្មករកិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្ន និងកិច្ចសន្យាបន្តដើម្បីចាត់ចែងការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការ។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

ការថែមម៉ោងច្រើនហួសហេតុ គឺជាហានិភ័យទូទៅនៅជុំវិញវិស័យមួយនេះ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នាដើម្បីកំណត់ឱ្យឃើញដំណោះស្រាយជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍ជាតុផ្សំនៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ (CAP) ត្រូវបានរួមបញ្ចូលដូចខាងក្រោម៖

- ជាជំហានដំបូង សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យតាមដានចំនួនម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករម្នាក់ៗ។ បន្ទាប់មកត្រូវមានអ្នកតំណាងផ្នែកធនធានមនុស្សដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យទទួលខុសត្រូវចំពោះហានិភ័យនៃការងារបន្ថែមម៉ោងលើស។
- ក្នុងករណីដែលប្រាក់ឈ្នួលទាបកំពុងជំរុញឱ្យមានតម្រូវការម៉ោងធ្វើការលើសលប់ សហគ្រាសគួរតែអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ផ្ទៃក្នុងលើបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ៧ ។
- កម្មករគួរតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងការទូទាត់សំណងដែលពាក់ព័ន្ធ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលទៅក្នុងការណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលតាមកាលកំណត់។ សហជីព និងអង្គការតំណាងកម្មករអាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត។
- សហគ្រាសគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយប្រឆាំងរាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងទាំងអស់។ ការអនុវត្តដោយការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីចំណាកស្រុក ជនជាតិភាគតិច និងប្រជាជនផ្សេងទៀត អាចនឹងនាំឱ្យមានការទូទាត់សំណងមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោង និងការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជាដើម។
- ដំណើរការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរការរៀបចំការផលិត និងវិស្វកម្មនៃប្រព័ន្ធផលិតកម្ម នឹងអាចកាត់បន្ថយម៉ោងបន្ថែមបាន។

ទប់ស្កាត់ការរួមចំណែករបស់សហគ្រាសក្នុងការបង្កគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈការណែនាំបច្ចេកទេសលើការកែលម្អដំណើរការផលិតកម្ម ដែលសមស្រប។
- ក្នុងករណីដែលប្រាក់ឈ្នួលទាបកំពុងជំរុញឱ្យមានតម្រូវការម៉ោងធ្វើការច្រើនហួសប្រមាណ សហគ្រាសអាចផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់របស់ខ្លួនលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល សូមមើលម៉ូឌុលទី ៧ ។
- សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ស្តីពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដោយទំនួលខុសត្រូវ។

ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

កំណត់ទម្រង់សំណងសមស្រប

ការទូទាត់សំណង ជាញឹកញាប់គឺជាទម្រង់សមស្របបំផុត ប៉ុន្តែទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ដំណើរការនៃការផ្តល់សំណងគួរតែបំពេញតាមការណែនាំនៅក្នុងផ្នែក ៦.៣ ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិនិត្យឡើងវិញនូវការណែនាំដែលមានស្រាប់ស្តីពីការផ្តល់សំណង និងប្រាក់សំណងសម្រាប់កម្មករដែលមិនបានទទួលសំណងសមរម្យសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការរបស់ពួកគេ។ ទម្រង់នៃដំណោះស្រាយសំណងក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបដិសេធចំពោះការឈប់សម្រាក អាចនឹងពិបាកកំណត់ជាង ប៉ុន្តែគួរតែត្រូវបានព្រមព្រៀងតាមរយៈការសន្ទនារវាងសហគ្រាស និងកម្មករ។

លិខិតឧបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- អនុសញ្ញាស្តីពីម៉ោងការងារ (ឧស្សាហកម្ម) ឆ្នាំ១៩១៩ (លេខ ១)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ឧស្សាហកម្ម) ឆ្នាំ១៩២១ (លេខ ១៤)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការងារសែសិបម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឆ្នាំ១៩៣៥ (លេខ ៤៧)
- អនុសញ្ញាស្តីពីថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយទទួលបានបង់ប្រាក់ឈ្នួល (កែសម្រួល) ឆ្នាំ ១៩៧០ (លេខ ១៣២)
- អនុសាសន៍ណែនាំស្តីពីកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការ ឆ្នាំ១៩៦២ (លេខ ១១៦)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការងារពេលយប់ ឆ្នាំ១៩៩០ (លេខ ១៧១) និងអនុសាសន៍ណែនាំ ឆ្នាំ ១៩៩០ (លេខ ១៧៨)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការការពារមាតុភាព ឆ្នាំ២០០០ (លេខ ១៨៣) និងអនុសាសន៍ណែនាំ ឆ្នាំ២០០០ (លេខ ១៩១)។

ម៉ូឌុល 5. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

កំណត់ការខុសខាតជាក់ស្តែង និងសក្តានុពលនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

ដំណាក់កាលនីមួយៗនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង មានហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពតែម្យ៉ាងគត់ដែលមានឯកសារច្បាស់លាស់។ ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិនិត្យឡើងវិញនូវរបាយការណ៍ដែលមានស្រាប់អំពីហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលគេធ្លាប់បានដឹងសម្រាប់វិស័យ និងអនុវិស័យរបស់ពួកគេ។

កត្តាហានិភ័យតែម្យ៉ាងគត់របស់ប្រទេស គឺពាក់ព័ន្ធជាពិសេសនៅពេលកំណត់វិសាលភាពហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ឧទាហរណ៍ គុណភាពនៃអធិការកិច្ច កម្ពស់អគារ វិសាលភាពនៃការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ទីក្រុង គុណភាពខ្យល់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងការកំណត់លក្ខណៈហានិភ័យសុវត្ថិភាពខ្លាំងក្លា។ សំណួរដែលសហគ្រាសអាចពិចារណានៅពេលកំណត់កត្តាហានិភ័យរបស់ប្រទេសរួមមាន៖

- តើបទប្បញ្ញត្តិ និងក្រមដែលទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារត្រូវបានពង្រឹងការអនុវត្តគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?
- តើអធិការកិច្ចធ្វើឡើងដោយក្រុមអធិការកិច្ចរដ្ឋ និង/ឬ ដោយភាគីទីបី?
- ប្រសិនបើអធិការកិច្ចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយភាគីទីបី តើមានអ្វីខ្លះដែលជាប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងតុល្យភាពអំណាច?
- តើអ្វីខ្លះដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកគុណវុឌ្ឍិរបស់ក្រុមអធិការ (ទាំងរដ្ឋ ឬភាគីទីបី)? តើគុណវុឌ្ឍិទាំងនេះប្រៀបធៀបជាមួយស្តង់ដារអន្តរជាតិយ៉ាងដូចម្តេច?

- តើមានផលវិបាកអ្វីខ្លះចំពោះក្រុមអធិការកិច្ចចំពោះករណីនៃការរំលោភបំពានដែលគេបានដឹង (ឧ. ការទទួលសំណូក) ហើយតើលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះត្រូវបានពង្រឹងការអនុវត្តដែរឬទេ?
- តើមានហានិភ័យសមហេតុផលនៃការសូកប៉ាន់នៅក្នុងប្រទេសដែលទាក់ទងនឹងអធិការកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលដែរឬទេ?

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការនៅក្នុងតំបន់ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ (ឧ. ប្រទេស, ចង្កោមផលិតកម្ម) ដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ សំដៅលើកកម្ពស់ស្តង់ដារគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់អធិការកិច្ចនៅទូទាំងឧស្សាហកម្ម និងកាត់បន្ថយបន្ទុកលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់។[54]

ហានិភ័យដែលត្រូវបានវាយតម្លៃនៅនឹងកន្លែង គួរតែត្រូវគ្នានឹងហានិភ័យដែលគេបានដឹងនៅក្នុងប្រទេស និងនៅដំណាក់កាលជាក់លាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ការវាយតម្លៃក៏គួរតែគ្របដណ្តប់លើហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់កម្មករមួយចំនួនដោយមិនសមហេតុផល ដូចជាកុមារ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬម្តាយបំបៅដោះ។ ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីមានការប្រើប្រាស់សារជាតុគីមីនៅកន្លែងធ្វើការ គួរតែមានការវាយតម្លៃទន្ទឹមគ្នានេះដែរថាកុមារមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការក្នុងពលកម្មដ៏គ្រោះថ្នាក់នេះទេ។ សូមមើលម៉ូឌុលទី ១ ស្តីពីពលកម្មកុមារ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។

សម្រាប់ហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ៖

- សហគ្រាសគួរតែធានាថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់បានឆ្លងកាត់ការធ្វើអធិការកិច្ច ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ធៀបនឹងស្តង់ដារជាតិ និងអន្តរជាតិ។ នៅក្នុងបរិបទខ្លះ ការធ្វើអធិការកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាល គឺគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងបរិបទដែលការធ្វើអធិការកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលមិនគ្រប់

54. ជាឧទាហរណ៍ សូមមើលកិច្ចព្រមព្រៀងប្រទេសបង់ក្លាដែសស្តីពីសុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ និងអគារ និងសម្ព័ន្ធដើម្បីសុវត្ថិភាពកម្មករបង់ក្លាដែស។

គ្រាន់ ឬមិនមាន សហគ្រាសគួរតែផ្ទៀងផ្ទាត់ថាអ្នកផ្តត់ផ្គង់ត្រូវបានវាយតម្លៃដោយអ្នកជំនាញដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (ឧទាហរណ៍ វិស្វករសំណង់ អ្នកឯកទេសការពារអគ្គីភ័យ វិស្វករអគ្គិសនី សុវត្ថិភាព សុខភាព និងអ្នកឯកទេសបរិស្ថានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី) រួមនឹងលក្ខណៈសម្បត្តិដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

- ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែកំណត់ថាតើកម្មករមានអារម្មណ៍ថាពួកគេមានសិទ្ធិបដិសេធចំពោះការងារដែលមិនមានសុវត្ថិភាព និងមិនត្រូវបានឃាត់ឃាំងមិនឱ្យរាយការណ៍អំពីគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ។ ចំណុចនេះតម្រូវឱ្យមានការសម្ភាសកម្មករនៅក្នុងបរិយាកាសដែលកម្មករមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាពក្នុងការឆ្លើយតបសំណួរដោយស្មោះត្រង់។
- ក្រុមអ្នកវាយតម្លៃ គួរតែរួមបញ្ចូលផងដែរនូវការចូលរួមពីកម្មករ និងសហជីព និងអង្គការតំណាងរបស់កម្មករដែលបានជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង។

ចំពោះហានិភ័យដែលមិនបង្កគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់មនុស្ស សហគមន៍ ឬបរិស្ថាន៖

- ការវាយតម្លៃអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអ្នកជំនាញដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែការវាយតម្លៃមិនចាំបាច់ត្រូវតែឯករាជ្យទេ។
- ការវាយតម្លៃគួរតែរួមបញ្ចូលការចូលរួមពីកម្មករ និង/ឬតំណាងរបស់ពួកគេ រួមទាំងស្ត្រីផងដែរ។
- សហគ្រាសអាចពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់ដែលដាក់ចេញដោយស្ថាប័នអង្គការដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីរបៀបធ្វើការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាសគួរតែគោរពរាល់ឧបករណ៍ការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់អង្គការ ILO ដែលពាក់ព័ន្ធ ទោះជានៅក្នុងប្រទេសណាដែលមិនបានផ្តល់សច្ចាប័ន

ក៏ដោយ។

សហគ្រាសគួរតែបង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ (CAP) ដែលរៀបរាប់លម្អិតអំពីសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តជាមួយនឹងការកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងផែនការហិរញ្ញវត្ថុបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចទីតាំងដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានគ្រប់គ្រងទីតាំង និងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានធាតុចូលពីអ្នកជំនាញ។

- សម្រាប់រយៈពេលខ្លី នៅកន្លែងដែលមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ និងខិតជិតមកដល់ គេគួរតែចាត់វិធានការភ្លាមៗដើម្បីការពារដល់កម្មករ។ ក្នុងករណីដែលផលប៉ះពាល់ ឬហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់មិនអាចញែកដាច់ពីគ្នាបានទេ នេះអាចមានន័យថាទីតាំងត្រូវបានជម្លៀសចេញ ហើយការផលិតនោះត្រូវផ្អាករហូតដល់ទីតាំងអគារត្រូវបានកំណត់ច្បាស់ថាមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងជាថ្មីឡើងវិញ។
- សម្រាប់រយៈពេលវែង ការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយជាបន្ត គឺពឹងផ្អែកលើកម្មវិធីអប់រំសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងបរិស្ថាន រួមនឹងនីតិវិធីដែលបានចងក្រងជាឯកសារ ដើម្បីការពារកម្មករ ដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយកម្មករ និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាការជ្រើសរើស និងការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់កម្មករ។ កម្មវិធីបែបនេះគួរតែស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងតាមការណែនាំ។
- ទាំងវិធានការភ្លាមៗ និងកម្មវិធីរយៈពេលវែងគួរតែត្រូវបានគាំទ្រដោយការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក (រួមទាំងបុគ្គលិកបច្ចេកទេស) និងគណៈកម្មការសុវត្ថិភាពកម្មករជាមួយតំណាងកម្មករជាប់ឆ្នោតតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការណែនាំយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់និយោជកមាននៅលើខាងលើ។
- ចំពោះហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ (ឧ. សុចរិតភាពនៃរចនាសម្ព័ន្ធ ឬសុវត្ថិភាពអគ្គិសនី និងគ្រោះថ្នាក់អគ្គីភ័យ សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់។ល។) គេគួរតែ បង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ ដោយសហការជាមួយអ្នកជំនាញដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. វិស្វករសំណង់ អ្នកឯកទេសការពារអគ្គីភ័យ វិស្វករអគ្គិសនី អ្នកឯកទេសសុវត្ថិភាព សុខភាព

និងបរិស្ថានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី។ល។)។

- ប្រសិនបើកុមារត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការនៅនឹងកន្លែង គេគួរតែបង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពជាក់លាក់សម្រាប់កុមារ ហើយគួរតែគិតគូរពីកម្រិតនៃការយល់ដឹងបច្ចេកទេសរបស់ពួកគេ (ឧ. ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករ)។

ការចូលរួមរបស់កម្មករ

ការចូលរួមរបស់កម្មករ គឺមានសារៈសំខាន់ចំពោះការការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសគួរតែបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងកម្មករ។ គណៈកម្មការបែបនេះអាចជួយសម្រួលដល់ការចូលរួមរបស់កម្មករ ដូចខាងក្រោម៖

- កម្មករគួរតែមានការយល់ដឹងពេញលេញអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ រួមទាំងគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់កុមារ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីបំបៅដោះកូន និងប្រជាជនផ្សេងទៀតដោយមិនអាចស្មើគ្នា។ កម្មករគួរតែទទួលបានការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់អំពីរបៀបធ្វើការដោយសុវត្ថិភាព និងជម្លៀសចេញក្នុងករណីមានស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ (ឧ. អគ្គិភ័យ)។
- កម្មករគួរតែចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃហានិភ័យ និងការរៀបចំ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយទាំងអស់ទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ កម្មវិធី នីតិវិធី និងផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។
- កម្មករគួរតែយល់ថា ពួកគេមានសិទ្ធិបដិសេធចំពោះការងារដែលមិនមានសុវត្ថិភាព ឬបញ្ឈប់ការងារទាំងអស់ដែលជឿថាគ្មានសុវត្ថិភាព ដោយមិនខ្លាចការគុំគួន ប្រសិនបើអនុវត្តដោយស្មោះត្រង់។ ជាងនេះទៅទៀត កម្មករមិនគួរមានអារម្មណ៍រួញរាក្នុងការរាយការណ៍អំពីគ្រោះថ្នាក់ដោយសារការភ័យខ្លាចការគុំគួន។
- កម្មករគួរតែមានតួនាទីក្នុងការត្រួតពិនិត្យជាបន្ត (តាមការសមស្រប) ចំពោះហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ ហើយគួរមានដំណោះស្រាយតាមរយៈយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ដើម្បីដោះស្រាយករណីហានិភ័យនៃការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរកើតឡើង និងទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីអ្នកជំនាញដែលមាន

លក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ពីខាងក្រៅ។

កិច្ចសហការ

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នា ឧទាហរណ៍នៅក្នុងចង្កោមផលិតកម្ម ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលត្រួតពិនិត្យវិធានការកែតម្រូវដែលកំពុងបន្ត។ ឧទាហរណ៍ដូចជាដំណើរទស្សនកិច្ចរួមគ្នា ឬការបង្កើតគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពជាលក្ខណៈតំបន់។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

- ប្រសិនបើកំណត់ឃើញគ្រោះថ្នាក់ជាបន្ទាន់ និងធ្ងន់ធ្ងរ នោះសហគ្រាសគួរតែធានាថាការផលិតមិនត្រូវធ្វើឡើងនៅកន្លែងណាដែលរងផលប៉ះពាល់នោះទេ លុះណាតែគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះត្រូវបានដោះស្រាយរួចរាល់។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។
- សហគ្រាសគួរតែបង្កើតគំរូកំណត់តម្លៃដែលគិតគូរដល់តម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួលអត្ថប្រយោជន៍ និងការវិនិយោគក្នុងការងារដែលសមរម្យ។ ការគិតគូនេះគួរតែត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងការមិនបង់ថ្លៃសេវាដឹកជញ្ជូន (FOB) រួមនឹងការគិតគូលើតម្លៃបែបប្រពៃណី រួមមានដូចជាបរិមាណដែលកំពុងបញ្ជាទិញ ថ្លៃសម្ភារៈ តម្រូវការជំនាញជាដើម។ សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ស្តីពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដោយទំនួលខុសត្រូវ។

- ក្នុងករណីដែលរោងចក្រត្រូវកែលម្អឡើងវិញ គឺចាំបាច់៖
  - សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជួយសម្រួលដល់លទ្ធភាពទទួលបានហិរញ្ញប្បទាន រួមទាំងការវិនិយោគរួមគ្នា ការផ្តល់ប្រាក់កម្ចី ការសម្រួលដល់លទ្ធភាពទទួលបានជំនួយពីម្ចាស់ជំនួយ ឬពីរដ្ឋាភិបាល

និងដោយការផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តអាជីវកម្មតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។

- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនអាចទទួលបានហិរញ្ញប្បទានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីការពារ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន និង/ឬក្នុងករណីដែលមិនអាចធ្វើទៅបាន សហគ្រាសគួរតែថ្លឹងថ្លែងពីហានិភ័យនៃការបន្តចូលរួម និងផ្តាច់ការទាក់ទងប្រសិនបើចាំបាច់។
- ការផ្តាច់ការទាក់ទង គឺជាជម្រើសមួយ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនព្រមការពារផលប៉ះពាល់ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង និងការព្រមានរួចមក។ សូមមើលផ្នែក ៣.២.៥ ។

ការតាមដាន

ចំពោះហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ៖

- អ្នកជំនាញឯករាជ្យដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (ឧ. វិស្វកររចនាសម្ព័ន្ធ អ្នកឯកទេសការពារអគ្គីភ័យ វិស្វករអគ្គិសនី អ្នកឯកទេសសុវត្ថិភាព សុខភាព និងបរិស្ថានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី) គួរតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ ហើយផ្ទៀងផ្ទាត់សកម្មភាពកែតម្រូវដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។
- កម្មករគួរតែចូលរួមក្នុងការត្រួតពិនិត្យជាបន្ត (តាមលទ្ធភាព) ចំពោះហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់នានា។ ក្នុងករណីដែលកម្មករ ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតបានលើកឡើងពីការចោទប្រកាន់តាមរយៈយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ នោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសហគ្រាសគួរតែធានាថាការប្តឹងតវ៉ាត្រូវបានត្រួតពិនិត្យទាន់ពេលវេលា ដោយអ្នកជំនាញដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។

ចំពោះហានិភ័យដែលមិនបង្កគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់មនុស្ស សហគមន៍ ឬបរិស្ថាន៖

- វិធីសាស្ត្រក្នុងការត្រួតពិនិត្យ គួរតែមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ហើយគួរតែស្របគ្នានឹងកម្រិតនៃហានិភ័យ។ ក្នុងន័យនេះ ផែនការត្រួតពិនិត្យគួរតែត្រូវបាន

បង្កើតឡើងនៅកន្លែងនីមួយៗ ដែលត្រូវបានអនុវត្តជាចម្បងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត។

- កម្មករនិយោជិត គួរតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យចូលរួមក្នុងការត្រួតពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់តាមភាពសមស្រប។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តការណែនាំបច្ចេកទេសដែលមានស្រាប់អំពីរបៀបបង្កើតការត្រួតពិនិត្យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

ក្នុងករណីដែលសមស្រប សហគ្រាសគួរតែផ្តល់ដំណោះស្រាយសំណង ស្របតាមអនុសញ្ញាស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍លើរបួសការងាររបស់អង្គការ ILO ។ សំណងជារឿយៗជាទម្រង់សំណងសមស្របបំផុតសម្រាប់ផលប៉ះពាល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ឧទាហរណ៍រួមមានសំណងសម្រាប់៖

- ការថែទាំសុខភាព និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធ
- ការខកខានម៉ោងធ្វើការ ឬការបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលផ្សេងទៀត
- ការឈឺចុកចាប់ និងការរងទុក្ខខាងរាងកាយផ្សេងទៀត
- ពិការភាពរាងកាយជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬការខូចទ្រង់ទ្រាយណាមួយ
- ការបាត់បង់គ្រួសារ បទពិសោធន៍ក្នុងសង្គម និងការអប់រំ
- ការខូចខាតផ្លូវចិត្តដែលបណ្តាលមកពីផលប៉ះពាល់ដូចខាងលើ។

សហគ្រាសក៏អាចសហការគ្នាដើម្បីបង្កើតគម្រោងធានារ៉ាប់រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កម្មករផងដែរ។

ប្រអប់ទី 12. អនុសាសន៍សម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (SMEs)

ទីកន្លែងទាំងអស់គួរតែអនុវត្តតាមការរំពឹងទុកទូទៅដូចគ្នានៃបញ្ហាសុខភាព និង សុវត្ថិភាព ដោយមិនគិតពីទំហំ ទីតាំង ឬកត្តាផ្សេងទៀត។

សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ជាទូទៅចែករំលែកចរិតលក្ខណៈមួយចំនួនដែលបង្កើនការព្រួយបារម្ភអំពីហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់។ ឧទាហរណ៍៖ ជាទូទៅពួកគេមានរចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការផ្លូវការតិចជាងសហគ្រាសធំៗ។ ពួកគេមានទំនោរជួលវិស្វករ និងអ្នកឯកទេសសុវត្ថិភាពតិចតួច ហើយពួកគេមានទំនោរពឹងផ្អែកលើដៃគូអាជីវកម្ម និងប្រភពខាងក្រៅផ្សេងទៀតសម្រាប់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមក៏អាចមានចំណុចខ្លាំងដែលអាចឱ្យពួកគេអនុវត្តអនុសាសន៍នានាបាន។ ជាឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចស្ថិតក្នុងគោលជំហរដើម្បីអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីបានលឿនជាងក្រុមហ៊ុនធំៗ ហើយពួកគេទំនងជាមានបណ្តាញទំនាក់ទំនងបើកចំហទូលំទូលាយផងដែរ។

អនុសាសន៍សម្រាប់អ្នកផលិតនៃសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម

វិធីសាស្ត្រចម្រុះ គឺត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីដោះស្រាយកង្វល់ និងដែនកំណត់ផ្សេងៗរបស់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម។ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម គួរអនុវត្តវិធីសាស្ត្រចម្រុះនេះ ដើម្បី ៖

- ទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃសុវត្ថិភាពជាផ្នែកសំខាន់នៃប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ ហើយប្តេជ្ញាចិត្តខ្លួនឯងចំពោះប្រតិបត្តិការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព
- ស្វែងរកព័ត៌មានអំពីសុវត្ថិភាពយ៉ាងសកម្ម
- ចូលរួមក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយអាជ្ញាធរ និង/ឬសហគ្រាសផ្សេងទៀត ដោយមានគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុវត្ថិភាព
- បង្កើតក្រុមឆ្លើយតប "ជំនួយទៅវិញទៅមក" ជាមួយសហគ្រាសផ្សេងទៀត។
- ចូលរួមជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈនានា។

សហគ្រាសដែលជាអ្នកទិញ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ (ដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ខ្លួនឯងមិនមែនជាសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម) គួរតែខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីជួយដល់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមក្នុងការកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ តាមតម្រូវការ តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មាន ការផ្តល់ណែនាំ និងការផ្តល់ជំនួយ។

អនុសាសន៍សម្រាប់អ្នកទិញដែលជាសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម

សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងវិស័យ កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមពីពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីអនុវត្តការណែនាំនេះ ដែលសម្របសម្រួលទាំងវិធីសាស្ត្រក្នុងតំបន់ និងវិធីសាស្ត្រទូទាំងវិស័យ។

ប្រភព៖ យកលំនាំតាម OECD (2003) គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការបង្ការគ្រោះថ្នាក់គីមី ការត្រៀមលក្ខណៈ និងការឆ្លើយតប, អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ទីក្រុងប៉ារីស។

លិខិតឧបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- អនុសញ្ញាស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ឆ្នាំ១៩៨១ (លេខ ១៥៥)
- ក្របខ័ណ្ឌផ្សព្វផ្សាយសម្រាប់អនុសញ្ញាស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ឆ្នាំ២០០៦ (លេខ ១៨៧)
- អនុសញ្ញាគីមី ឆ្នាំ១៩៩០ (លេខ ១៧០)

ប្រភពឯកសារ

- អង្គការ OECD (2003) គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការបង្ការគ្រោះថ្នាក់គីមី ការត្រៀមលក្ខណៈ និងការឆ្លើយតប, អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ទីក្រុងប៉ារីស។
- អង្គការសុខភាពពិភពលោក (WHO), ឧបករណ៍វាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាពមនុស្ស។
- IFC (2007), គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីបរិស្ថាន សុខភាព និងសុវត្ថិភាពសម្រាប់ផលិតកម្មវាយនភ័ណ្ឌ, សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ, វ៉ាស៊ីនតោន ឌី.ស៊ី.។

ម៉ូឌុល 6. សហជីព និងការចរចាសមូហភាព

រំលេចការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

គោលនយោបាយ

សហគ្រាសគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ថាខ្លួន នឹងមិនអត់ឱនចំពោះគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលប្រឆាំងកម្មករនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ សារនេះគួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ដឹងអំពីបរិបទ និងភាពច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងលក្ខណៈដែលទំនងជាការរំលោភសិទ្ធិរបស់កម្មករ។

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្ដានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្ដែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

មិនដូចហានិភ័យផ្សេងទៀតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទេ ហានិភ័យដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាព ជាទូទៅមិនត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅស្រទាប់ផលិតផលជាក់លាក់ ឬដំណាក់កាលនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នោះទេ។[55] ផ្ទុយទៅវិញ ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ននិងច្បាប់អាចទំនងជាកត្តាហានិភ័យដ៏ធំបំផុត នៅពេលវាយតម្លៃលទ្ធភាព និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់។ គោលបំណងចម្បងនៃការយល់ដឹងអំពីវិសាលភាពដែលរដ្ឋដាក់កំហិតលើសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីពសម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាជាសមូហភាព គឺដើម្បីឈ្វេងយល់ពីអ្វីដែលសហគ្រាសអាចអនុវត្តដោយស្របច្បាប់ក្នុង

---

[55] សូមចំណាំថា អនុវិស័យមួយចំនួនអាចត្រូវបានការពារប្រសើរជាងផ្នែកផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេសដែលបានផ្តល់ឱ្យ។

ការគោរពសិទ្ធិទាំងនេះ។

ក្នុងន័យនេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យឃ្លេងយល់ ឬកំណត់អត្តសញ្ញាណ ដូចខាងក្រោម:

- វិសាលភាពដែលសេរីភាពស៊ីវិល និងនយោបាយត្រូវបានការពារ និងអនុវត្ត។
- ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងស្ថាប័នសម្រាប់ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម និងវិសាលភាពនៃមុខងាររបស់សហជីព និងការចរចាជាសមូហភាពកើតឡើង។
- វិសាលភាពដែលការការពារផ្លូវច្បាប់សម្រាប់កម្មករត្រូវបានអនុវត្ត ហើយការដោះស្រាយដោយតុលាការ និងមិនមែនតុលាការសម្រាប់សិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្មករទាំងនេះ មាន និងមានប្រសិទ្ធភាព។
- អង្គការសហជីពសំខាន់ៗដែលតំណាងឱ្យកម្មករក្នុងវិស័យនេះ និងអង្គការផ្សេងទៀតដែលអាចផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសិទ្ធិទាំងនេះ។

នៅពេលស្វែងរកការយល់ដឹងខាងលើ ច្បាប់ជាតិដែលអាចនឹងដាក់កម្រិតសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងអង្គការតំណាងជាការជ្រើសរើសរបស់កម្មករអាចចាត់ទុកថាជាសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់មួយ។

- ច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករក្លាយជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធដែលគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋាភិបាល ដែលដាក់ការហាមឃាត់ចំពោះការចរចា ឬដែលហាមឃាត់ចំពោះការធ្វើកូដកម្មទាំងស្រុង ឬនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម "សំខាន់" ដើម្បីគាំទ្រគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចជាតិជាក់លាក់មួយ គឺជាសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់កង្វះការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព។

- ច្បាប់ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការជ្រៀតជ្រែកពីរដ្ឋាភិបាល ជាឧទាហរណ៍ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋាភិបាលរំលាយសហជីពចោលដោយគ្មានការទាមទារតាមផ្លូវច្បាប់ ការដាក់បន្ទុកលើនីតិវិធីចុះបញ្ជីសហជីព ដាក់កម្រិតលើការបង្កើតសហជីពជាតិ ហាមឃាត់ ឬដាក់កម្រិតមិនឱ្យបង្កើតសហជីពច្រើននៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ (រួមទាំងសហជីពជនជាតិភាគតិច)។ ឬដាក់កម្រិតអ្នកដែលជាសមាជិកសហជីព មន្ត្រី ឬទីប្រឹក្សាពាក់ព័ន្ធ។

- ច្បាប់ដែលរឹតត្បិតសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមសម្រាប់ក្រុមកម្មករមួយចំនួន ឧ. ពលករចំណាកស្រុក។
- ច្បាប់ជាតិ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលរឹតត្បិតសកម្មភាពនយោបាយរបស់សហជីព ជាឧទាហរណ៍ ការបង្កើតទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធរវាងសហជីព និងគណបក្សនយោបាយ។

សូចនាករបន្ថែម ឬសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ សម្រាប់ប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់អាចរួមមាន៖

- ខ្វះស្ថាប័នវិនិច្ឆ័យ ដើម្បីគាំទ្រដល់សេរីភាពនៃសិទ្ធិសមាគម និងផ្តល់ដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- វិសាលភាពដែលអ្នករៀបចំសហជីពត្រូវបានចាប់ដាក់គុក ឬនិរទេសដោយរដ្ឋាភិបាល ឬបណ្តេញចេញ រងរបួស ឬសម្លាប់ដោយគ្មានការកាត់ទោសយុត្តិធម៌ត្រឹមត្រូវពីភាគីរដ្ឋាភិបាល។
- វិសាលភាពដែលកូដកម្មករទទួលរងនូវការសងសឹកដោយគ្មានការកាត់ទោសយុត្តិធម៌ត្រឹមត្រូវពីភាគីរដ្ឋាភិបាល។
- ថាតើមានវិកលភាពនៅក្នុងដំណើរការបណ្តឹងរបស់រដ្ឋាភិបាល ដូចជាការយឺតយ៉ាវ ឬការចំណាយច្រើនហួសហេតុ ការពិន័យស្រាលៗ ឬការមិនផ្តន្ទាទោសជនល្មើស។
- សកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយដែលទាក់ទងនឹងការងារ (ដូចជាការគ្រប់គ្រងសហជីពដោយក្រុមឧក្រិដ្ឋជនសម្រាប់ប្រើជារ៉ាកែតការពារ ឬសម្រាប់ការបញ្ឆោតផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ) ដោយគ្មានការកាត់ទោសយុត្តិធម៌ត្រឹមត្រូវ។

ការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស គួរតែត្រូវបានផ្តល់ទៅឱ្យតំបន់ពាណិជ្ជកម្មសេរីដែលច្បាប់ការងារផ្សេងទៀតអាចអនុវត្តបាន។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គឺដើម្បីកំណត់ថាតើគោលនយោបាយ

និងការអនុវត្តប្រឆាំងនឹងកម្មករកំពុងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែរឬទេ។ ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែពឹងផ្អែកភាគច្រើនលើការសម្ភាសន៍របស់កម្មករ អ្នកគ្រប់គ្រង និងសហជីព ប៉ុន្តែការវាយតម្លៃតាមឯកសារជាទម្លាប់ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។

សហគ្រាសគួរតែគិតគូរថា កម្មករខ្លះអាចខ្លាចឆ្លើយតបដោយស្មោះត្រង់ចំពោះសំណួរទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយប្រឆាំងសហជីព និងចាត់វិធានការសមស្រប។ ក្នុងចំណោមបច្ចេកទេសដែលអាចធ្វើទៅបានដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយការភ័យខ្លាចនេះ រួមមានការសម្ភាសន៍នៅឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ និងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដែលមិនមែនជាទម្លាប់ ដូចជាការពិភាក្សាជាក្រុម។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែរួមបញ្ចូលដូចខាងក្រោម (សូមមើលតារាងទី ១២ សម្រាប់ឧទាហរណ៍នីមួយៗ)៖

- ការបំភិតបំភ័យកម្មករ និងអាកប្បកិរិយាប្រឆាំងសហជីព។
- ការលើកកម្ពស់រចនាសម្ព័ន្ធដែលគ្រប់គ្រងដោយនិយោជក យន្តការការចូលរួមរបស់កម្មករ និងការអនុវត្តទំនាក់ទំនងការងារបែបពុករលួយ។
- ការបដិសេធក្នុងការចរចាដោយសុច្ចរិត។
- ឥទ្ធិពលនៃកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃកិច្ចសន្យាធម្មតា និងការងារក្រៅផ្លូវការលើសមត្ថភាពរបស់កម្មករក្នុងការរៀបចំ។
- ការប្រឆាំងនិយោជកជាប្រព័ន្ធ ឬដោយមានការរៀបចំ និងអរិភាពចំពោះសហជីព។

តារាងទី 12. ការពិពណ៌នាអំពីគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តប្រឆាំងសហជីព

គោលនយោបាយ និងការអនុវត្ត ប្រឆាំងសហជីព	ការពិពណ៌នា
ការបំភិតបំភ័យកម្មករ និង អាកប្បកិរិយាប្រឆាំងសហជីព	ឧទាហរណ៍អាចរួមមាន៖ ការបំភិតបំភ័យរាងកាយ; ការបំភិតបំភ័យកម្មករដោយការគំរាមកំហែងដល់ការបាត់បង់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ; ការពិនិត្យឱ្យដឹងជាមុនសម្រាប់អ្នកគាំទ្រសហជីពក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក; ការបង្កើត និងប្រើប្រាស់ "បញ្ជីខ្មៅ" នៃអ្នកគាំទ្រសហជីព។ ការបណ្តេញអ្នកគាំទ្រសហជីព; ការរើសអើងអ្នកគាំទ្រសហជីពតាមរយៈការទម្លាក់តួនាទី, ការផ្តល់ការងារដែលមិនសូវអំណោយផល, លក្ខខណ្ឌការងារមិនអំណោយផល; ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល, អត្ថប្រយោជន៍, ឱកាសបណ្តុះបណ្តាល, ការផ្ទេរ និងការបំលាស់ទី, ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់អ្នកគាំទ្រសហជីពក្នុងរយៈពេលជាប់លាប់ និងការងារបណ្តោះអាសន្ន; ការជ្រៀតជ្រែកក្នុងដំណើរការដែលកម្មករជ្រើសរើសតំណាងសហជីព; ការបន្តការពន្យារពេលផ្នែកច្បាប់ និងរដ្ឋបាលនៅក្នុងដំណើរការដែលសហជីពទទួលបានការទទួលស្គាល់ស្របច្បាប់; យុទ្ធនាការប្រឆាំងសហជីព រួមទាំងយុទ្ធនាការរបស់អង្គការនិយោជក និងមេដឹកនាំសហគមន៍; ការដាក់កម្មករឱ្យនៅដាច់ដោយឡែកពីតំណាងសហជីព រួមទាំងកន្លែងដែលកម្មកររស់នៅក្នុងបរិវេណដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុន ឬកន្លែងដែលការងារត្រូវបានរឹតត្បិតមិនឱ្យចេញចូលងាយស្រួល ដូចជានៅតាមបរិវេណអគារអាជីវកម្មឯកជន ឬតំបន់កែច្នៃទំនិញនាំចេញ។
ការលើកកម្ពស់រចនាសម្ព័ន្ធដែលគ្រប់គ្រងដោយនិយោជក, យន្តការការចូលរួមរបស់កម្មករ និងការអនុវត្តទំនាក់ទំនងការងារដែលពុករលួយ	នៅពេលដែលនិយោជកបង្កើតគណៈកម្មការជួយកម្មករ ឬរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងទៀតសម្រាប់ការចូលរួមរបស់កម្មករ វាមានហានិភ័យដែលថាពួកគេកំពុងបង្កើតឧបសគ្គចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាព។ នេះជាការពិតសម្រាប់ស្ថានភាពដែលសហជីព

	កំពុងជួយបប្រទះយ៉ាងពិតប្រាកដ ទោះបីជាសកម្មភាពរបស់ពួកគេត្រូវបានរឹតត្បិតក៏ដោយ។ រចនាសម្ព័ន្ធបែបនេះ មិនគួរត្រូវបានចាត់ទុកជាការជំនួសឱ្យសហជីព និងអង្គការតំណាងជាការជ្រើសរើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនោះទេ។
ការបដិសេធក្នុងការចរចាដោយសុច្ចរិត	គួរតែកំណត់ឱ្យឃើញពីស្ថានភាពដែលសហគ្រាសបដិសេធឱកាសពិតប្រាកដក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ឬកន្លែងដែលពួកគេបដិសេធមិនព្រមចរចាជាសមូហភាព។ សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពជាច្រើន៖ ការចរចាទាំងអស់ដែលធ្វើឡើងរវាងសហជីព និងសហគ្រាសអាជីវកម្មដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ (រួមទាំងសុខភាព និងសុវត្ថិភាព), លក្ខខណ្ឌការងារ និងបញ្ញានីតិវិធី។ ការចរចាជាសមូហភាពអាចពាក់ព័ន្ធនឹងនិយោជកច្រើន ឬអង្គការនិយោជកច្រើន។ ធម្មតា លទ្ធផលនៃការចរចាសមូហភាពគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានបំណងចងកាតព្វកិច្ចភាគីទាំងពីរ ថាតើវាអាចអនុវត្តបាន ឬអត់នៅក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ។ ការខកខានក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចមានន័យថាជា ការខកខានក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ឬសិទ្ធិកម្មករផងដែរ។ ទោះបីជាលទ្ធផលនៃការចរចាជាសមូហភាព គឺជាការស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ភាគីទាំងពីរក៏ដោយ សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាពមានកម្រិតកំណត់ចំពោះកម្មករ ប៉ុន្តែមិនមែនចំពោះសហគ្រាសទេ។
ឥទ្ធិពលនៃកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃកិច្ចសន្យាធម្មតា និងការងារក្រៅផ្លូវការលើសមត្ថភាពរបស់កម្មករក្នុងការរៀបចំ	ការប្រើប្រាស់ច្រើនហួសពេកនៃកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី អាចរារាំងកម្មករពីការរៀបចំស្ថានភាពការងារមិនច្បាស់លាស់របស់ពួកគេ។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

- សហគ្រាសគួរតែប្រើអានុភាពរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការអនុវត្តប្រឆាំងនឹងសហជីពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនបង្ហាញពីការកែលម្អដែលអាចវាស់វែងបានបន្ទាប់ពីពេលវេលាសមស្រប (ឧទាហរណ៍ ៦-៩ ខែ) សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្អាកការបញ្ជាទិញរហូតដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់បានបង្ហាញពីភាពល្អប្រសើរឡើងវិញ។
- សហគ្រាសគួរតែដោះស្រាយសកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួនណាមួយដែលអាចរួមចំណែកដល់ ឬបង្កើនហានិភ័យនៃសកម្មភាពប្រឆាំងសហជីព ដូចជាការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួន។ សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ស្តីពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដោយការទទួលខុសត្រូវ។
- សហគ្រាសអាចសហការគ្នានៅកម្រិតវិស័យមួយ ដើម្បីបង្កើនអានុភាពជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ សហគ្រាសក៏អាចចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទាល់ជាមួយសហជីពផងដែរ ដូចជាតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខណ្ឌពិភពលោក ឬកិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសារស្តីពីសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម ដើម្បីអនុវត្តស្តង់ដារស្តីពីសិទ្ធិសហជីពនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ សូមមើលការណែនាំ និងប្រអប់លេខ ១៣។
- ក្នុងករណីដែលកំណត់ឃើញផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ដូចជាអំពើហិង្សាលើសហជីព សហគ្រាសគួរតែផ្តាច់ទំនាក់ទំនងតែម្តង។ សូមមើលផ្នែកទី ៣.២.៥ សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងដោយការទទួលខុសត្រូវ។

ប្រអប់ 13. កិច្ចព្រមព្រៀងពិធីការ

សេរីភាពនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសារ បង្កើតការយោគយល់ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរួមគ្នារវាងសហជីព និង សហគ្រាសទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មក្នុង បរិបទជាក់លាក់មួយ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងមូលដ្ឋានរវាងម៉ាកយីហោតែ មួយ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសហជីព ឬនៅកម្រិតតំបន់ និងទូទាំងវិស័យរវាងក្រុមអ្នកទិញ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និង សហជីព។ កិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសារអាចជាកាតព្វកិច្ចស្របតាមច្បាប់។

ប្រសិនបើមានការជ្រើសរើសបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងពិធីការ គេបានណែនាំថា៖

- ភាគីទាំងអស់ចូលទៅក្នុងការចរចានៃកិច្ចព្រមព្រៀងពិធីសារជាមួយនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែង ដោយសុច្ចរិតបំផុត។
- កិច្ចព្រមព្រៀងពិធីការត្រូវយកមកពិចារណាស្របតាមបរិបទក្នុងស្រុក។
- ម៉ាកយីហោ និងអ្នកទិញ ផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តអាជីវកម្មសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីអនុវត្តតាម ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាប្រភពផ្គត់ផ្គង់រយៈពេលវែង។

ប្រសិទ្ធភាពនៃពិធីសារពឹងផ្អែកមួយផ្នែកទៅលើការបង្កើតយន្តការដោះស្រាយវិវាទដែលមាន ប្រតិបត្តិការ និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះពិធីសារត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតឡើងក្នុងលក្ខណៈ អាចទទួលយកបានទៅវិញទៅមកសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ឧទាហរណ៍តាមរយៈការតែងតាំងអ្នក ផ្សះផ្សាឯកជន អ្នកសម្របសម្រួល ឬអាជ្ញាកណ្តាល។

លិខិតុបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ជំពូកទី IV ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស
- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ជំពូកទី V ស្តីពីការងារ និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម
- អង្គការ ILO, អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ ឆ្នាំ១៩៤៨ (លេខ ៨៧)
- អង្គការ ILO, អនុសញ្ញាស្តីពីការចរចារជាសមូហភាព និងសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ, ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៩៨)
- អង្គការ ILO, អនុសញ្ញាស្តីពីតំណាងកម្មករ, ឆ្នាំ១៩៧១ (លេខ ១៣៥); អនុសាសន៍ណែនាំ ឆ្នាំ១៩៧២ (លេខ ១៤៣)
- សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស, មាត្រា២៣
- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ, មាត្រា២២
- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌, មាត្រា ៨

ប្រភពឯកសារ

- Freedom House (2010), *រដ្ឋសកលនៃសិទ្ធិកម្មករ* រួមបញ្ចូលទាំងការវាយតម្លៃអំពីសេរីភាពនៃការធ្វើសមាគមនៅក្នុងប្រទេសទាំង ១៦៥។
- លេខាធិការដ្ឋានការងារ NAFTA បានបង្កើតការវិភាគសំខាន់ៗអំពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសជាសមាជិក។
- គណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ, ក្រុមប្រឹក្សាជាតិស្រាវជ្រាវនៃបណ្ឌិត្យសភា (2004), *ការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារអន្តរជាតិ៖ បច្ចេកទេស និងប្រភពព័ត៌មាន,* សារព័ត៌មានបណ្ឌិតសភា។
- គណៈកម្មាធិការ ILO ស្តីពីសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម និងគណៈកម្មាធិការជំនាញស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍។
- សម្រាប់ព័ត៌មានស្តីពីស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធរបស់ ILO, សូមមើល ILO Helpdesk ។

ម៉ូឌុល 7. ប្រាក់ឈ្នួល

វិសាលភាពនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល គួរតែរួមបញ្ចូលទាំងការអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ជាតិ និងការអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD ដែលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។[56] ដូច្នេះ ម៉ូឌុលត្រូវបានបែងចែកជាពីរផ្នែក៖ ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងប្រាក់ឈ្នួលបំពេញតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ជាតិ

វិលេចការធ្វើសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

គោលនយោបាយ

បន្ថែមពីលើការអនុវត្តតាមការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តតាមគោលនយោបាយស្តីពីកត្តាហានិភ័យសម្រាប់ការមិនអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួល (ក្នុងករណីដែលសមស្រប) ដូចជាការជ្រើសរើស និងជួលកម្មករចំណាកស្រុក ការផ្តល់កិច្ចសន្យាបន្តជាដើម។ សូមមើលប្រអប់ទី ១៤ ។

[56] គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, V.4b ចែងថា៖ "នៅពេលដែលសហគ្រាសពហុជាតិធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ប្រសិនបើមិនមាននិយោជកដែលនឹងអាចប្រៀបធៀបបាន នោះចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបានក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ការផ្តល់នេះ គួរតែទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាស ប៉ុន្តែយ៉ាងហោចណាស់គួរតែមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ»។ សេចក្តីយោង ក៏គួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងចំពោះជំពូកទី V នៃគោលការណ៍ណែនាំ ដែលផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យសហគ្រាសត្រូវតែគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ រួមទាំង ICESCR ផងដែរ។

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

អនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

ការមិនអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួល គឺជាហានិភ័យនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ដែលពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្ម និងផ្តល់ការងារដល់កម្មករដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប។ ដូច្នេះ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្តោតលើការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាពរបស់ពួកគេលើកត្តាហានិភ័យរបស់ប្រទេស។ ប្រទេសទាំងអស់ដែលមិនមានការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិរឹងមាំស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល ឬខ្វះយន្តការចរចាសមូហភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាព អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាមានហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។

កត្តាហានិភ័យជាឧទាហរណ៍បន្ថែម រួមមាន៖

- អត្រាប្រាក់ជាច្រើនកម្រិតសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
- កម្មករត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាដុំចំណែក។
- វិស័យនេះមានអត្រាខ្ពស់នៃពលករចំណាកស្រុក។ [57]
- វិស័យនេះមានអត្រាខ្ពស់នៃកម្មករក្រៅផ្លូវការ។
- កម្មកររស់នៅនឹងកន្លែងធ្វើការ។ [58]
- និយោជកប្រើប្រាស់ កម្មករវ័យក្មេង និង/ឬកូនជាងក្នុងអត្រាខ្ពស់។
- កម្មករត្រូវបានទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់ជាជាងប្រើប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច (ឬតាមមធ្យោបាយផ្សេងទៀត)។
- កម្មករមានអត្រាអក្ខរកម្មខ្ពស់ និង/ឬកម្រិតអប់រំទាប។

---

57. ពលករចំណាកស្រុកអាចខ្វះចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ក្នុងស្រុក និងឧបាស្រ័យក្នុងការលើកឡើងពីការប្តឹងតវ៉ា។ ពលករចំណាកស្រុក ក៏ងាយនឹងរងការរើសអើងលើប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។

58. ការកាត់ប្រាក់សម្រាប់លំនៅដ្ឋាននៅនឹងកន្លែងធ្វើការ អាចបង្កើនហានិភ័យដែលកម្មករមិនត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់កំណត់។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

សហគ្រាសអាចផ្តល់អាទិភាពដល់ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងប្រទេសដែលមានប្រភពផ្គត់ផ្គត់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់នៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែផ្តល់នូវការធានាលើការអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ប្រទេស។ ចំណុចនេះប្រហែលជាពិបាកក្នុងការបញ្ជាក់អំពីការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដោយសារតែអ្នកផ្គត់ផ្គង់តែងតែស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការចែករំលែកការគណនាលម្អិតលើការចំណាយរបស់ពួកគេ។

ភាគីទីបីឯករាជ្យដែលត្រូវបានជឿទុកចិត្តដោយភាគីទាំងពីរ ហើយដែលមិនចូលរួមក្នុងការចរចាតម្លៃ អាចជួយបន្ធូរបន្ថយការភ័យខ្លាចថាតម្លាភាពក្នុងការចំណាយនឹងនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរតម្លៃ។ សហគ្រាសត្រូ វបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់អំពីរបៀបវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចំពោះការអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។ ក្រុមអ្នកវាយតម្លៃ គួរតែមានការយល់ដឹងច្បាស់អំពីច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងប្រទេស។[59]

បន្ថែមពីលើការអនុលោមទៅតាមច្បាប់ជាតិ ការវាយតម្លៃក៏គួរគ្របដណ្តប់ផងដែរ៖ ថាតើកម្មករត្រូវបានជូនដំណឹងឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ការទូទាត់ត្រូវបានធ្វើឡើងទាន់ពេលវេលា កម្មករត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវរបាយការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលច្បាស់លាស់ដែលពួកគេអាចមើលយល់។ កម្មករមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសពីរបៀបដែលពួកគេចំណាយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន រីឯការកាត់ប្រាក់ គឺត្រូវតែសមហេតុផល និងស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងកិច្ចព្រមព្រៀងសមូហភាព។ ប្រាក់រង្វាន់ជាកំហិត និង/ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភត្រូវបានផ្តល់ជូន ការឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃជាធម្មតាស្របច្បាប់ រួមទាំងការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព, សូមមើលម៉ូឌុលទី ៧ ស្តីពីម៉ោងពេលធ្វើការ, និងការរួមចំណែកក្នុងការបង់ ប្រមូល និង

59. សូមមើលផងដែរនូវរបាយការណ៍របស់ជនបង្គោលជាតិនៃប្រទេសបារាំងស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់។

ដាក់ចូលវិភាគទានលើសន្តិសុខសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។[60] តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែគ្របដណ្តប់លើការរើសអើងប្រាក់ឈ្នួល និងស្វែងរកការវាយតម្លៃថាតើកម្មករត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកម្រិតខុសៗគ្នាដោយសារកត្តាដូចជា ភេទ ពូជសាសន៍ សញ្ជាតិ ដែរឬទេ។ល។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែរួមបញ្ចូលការចូលរួមជាមួយកម្មករ និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាសគួរតែបង្កើតផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ (CAP) ដើម្បីការពារការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។ ធាតុផ្សំជាឧទាហរណ៍នៃ CAP រួមមាន៖

- បង្កើនការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកម្មករ – ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ការផ្តល់ធនធាន (ឧ. សៀវភៅអប់រំ) សិក្ខាសាលា និងការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់។ ឧ. ការបណ្តុះបណ្តាល និងព័ត៌មានដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករអាចគ្របដណ្តប់លើចំណុច៖
  - តម្រូវការប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
  - របៀបមើលចុងសន្លឹកប្រាក់ខែ
  - របៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងទម្រង់ផ្សេងៗនៃសំណង
  - នីតិវិធីសម្រាប់ការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួល (ដែលពាក់ព័ន្ធ)។

[60]. សូមមើលឯកសារ Better Work, សៀវភៅណែនាំ សន្លឹកទី ៦៖ ការទូទាត់សំណង។

- បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការមិនអនុលោមតាមៈ
  - ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ឬបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដែលទទួលខុសត្រូវលើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ ប្រធានបទជាឧទាហរណ៍ មានដូចជាៈ ច្បាប់ជាតិ និងកិច្ចព្រមព្រៀងសមូហភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។ អត្រាប្រាក់សម្រាប់ម៉ោងធម្មតា និងម៉ោងបន្ថែម; ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍; របៀបគណនាការកាត់ប្រាក់ និងធានាថាការកាត់ប្រាក់ គឺសមហេតុផល និងអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ។ ការរក្សាកំណត់ត្រា។
  - ផ្តល់របាយការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលច្បាស់លាស់ដល់កម្មករ។
  - បង្កើតបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សរ៍ច្បាស់លាស់ ពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវ។
  - បង្កើតយន្តការទូទាត់ដែលកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការក្លែងបន្លំក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ (ឧ. ការទូទាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ)។
- កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃកង្វះធនធាន ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយការកែលម្អប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការផលិតកម្ម និងការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើផែនការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

- សហគ្រាសគួរតែវាយតម្លៃ និងទប់ស្កាត់ការរួមចំណែករបស់ខ្លួនក្នុងការបង្កគ្រោះថ្នាក់តាមរយៈការចរចាតម្លៃ និងការអនុវត្តការបញ្ជាទិញ។ សូមមើលប្រអប់ទី ៤ ស្តីពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដោយការទទួលខុសត្រូវ។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យដឹកនាំប្រភពផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ឆ្ពោះទៅរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលគោរពតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ប្រទេស និងប្រាក់ឈ្នួលដោយចរចា។
- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការទប់

ស្អាត ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដោយផ្តល់ការណែនាំបច្ចេកទេស - ឧ. ស្តីពីការរក្សាកំណត់ត្រា និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ - និងការសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងទៅកាន់អ្នកផ្តល់សេវាក្នុងស្រុកដែលអាចស្រាប់ និងដោយសមស្រប (ឧ. ដើម្បីផ្តល់ការទូទាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិដល់កម្មករ)។

- ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងប្រាក់ឈ្នួល ការចរចាជាសមូហភាព និងម៉ោងពេលធ្វើការ ទើបសហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះហានិភ័យក្នុងវិស័យទាំងនេះផងដែរ, សូមមើលម៉ូឌុលទី ៤ និងម៉ូឌុលទី ៦ ។

ផ្តល់ឱ្យ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយសំណងដែលសមស្រប

កំណត់ទម្រង់សំណងសមស្រប

ការទូទាត់សំណង ជាញឹកញាប់គឺជាទម្រង់សមស្របបំផុត ប៉ុន្តែទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ដំណើរការនៃការផ្តល់សំណងគួរតែបំពេញតាមការណែនាំនៅក្នុងផ្នែក ៦.៤ ។

ប្រាក់ឈ្នួលបំពេញតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេស ដែលមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនចេញពីក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលមិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ សូមមើលប្រអប់ទី ១៤ ខាងក្រោម សម្រាប់ការណែនាំអំពីរបៀបអនុវត្ត។ សហគ្រាសគួរតែដឹងអំពី

ប្រភេទកម្មករដែលអាចនឹងត្រូវបានដកចេញពីកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលដោយចរចា ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគេងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករដែលងាយរងគ្រោះ មានដូចជា៖

- កម្មករដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។
- ពលករចំណាកស្រុកជាជនបរទេស។ [61]
- កម្មករដែលបានទទួលអត្រាប្រាក់ជាដុំចំណែក ធៀបនឹងប្រាក់ឈ្នួលគិតជាម៉ោង។

តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន និងសមហេតុផល សហគ្រាសគួរតែផ្តល់អាទិភាពលើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចបន្ថែមទៀតនៅក្នុងប្រទេសដែលមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងបំផុតរវាងប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង និងប្រាក់ឈ្នួលដែលចាំបាច់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្តត់ផ្គង់

ដោយមើលឃើញពីការពិតដែលថាហានិភ័យ គឺកើតមាននៅទូទាំងប្រទេសប្រភព ការវាយតម្លៃបុគ្គលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អាចនឹងមិនផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីណាមួយឡើយ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិគ្រោះជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត និងសហជីព និងអង្គការតំណាងជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ ដើម្បីស្វែងយល់ពីភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃភាពខុសគ្នាដោយអន្លើរវាងប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

[61] អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអាចខុសគ្នារវាងពលករចំណាកស្រុកជាជនបរទេស និងកម្មករក្នុងស្រុក។

ប្រអប់ទី 14. ការកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសប្រភពដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង

ការកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាងសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ អាចជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តជាទូទៅ។ ជាញឹកញាប់ ប្រទេសនីមួយៗមានអត្រាប្រាក់ជាច្រើនសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ អាយុរបស់កម្មករ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬមុខរបរវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណុចនេះអាចធ្វើឱ្យពិបាកក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងប្រទេសនីមួយៗ និងផ្អែកតាមវិស័យនីមួយៗ។ លើសពីនេះ ថាតើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចអនុវត្តបាន ពិតជាអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេឬអត់ គឺអាស្រ័យលើតម្លៃមូលដ្ឋាននៃទំនិញទិញដូរ និងសេវាកម្មមូលដ្ឋាននៅក្នុងបរិបទក្នុងប្រទេស និងផ្អែកលើចំនួនសមាជិកគ្រួសារក្នុងបន្ទុក។

តម្លៃចំណាយលើការរស់នៅ អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីគណនាថ្លៃដើមសម្រាប់តម្រូវការមូលដ្ឋាន ហើយបន្ទាប់មកប្រៀបធៀបជាមួយនឹងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យនេះ។ សហគ្រាសក៏អាចប្រៀបធៀបប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគក្នុងប្រទេស (ដែលហៅថា "ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម")។ “មធ្យម” មានន័យថាជាការរកប្រាក់ចំណូលដែលផ្តល់នូវមូលដ្ឋានល្អប្រសើរសម្រាប់ការប្រៀបធៀបជាអន្តរជាតិ ដោយសារវាមានភាពខុសគ្នាក្នុងការបំបែកប្រាក់ចំណូលនៅទូទាំងប្រទេស។ វិធីសាស្ត្រមួយទៀត គឺការគណនាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតខ្ពស់ឬទាប (ឧទាហរណ៍ ៦០% នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមនៅក្នុងប្រទេស) ហើយប្រៀបធៀបវាជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬដោយការចរចារក្នុងវិស័យនេះ។ សហគ្រាសអាចពិចារណាលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលសមរម្យបំផុត ដែលត្រូវបានកំណត់ថាជាអត្រាប្រាក់ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះចំនួនកម្មករច្រើនជាងគេនៅក្នុងវិស័យនៅក្នុងប្រទេសដែលបានផ្តល់ឱ្យ។

ក្នុងករណីជាច្រើន អត្រាប្រេវ៉ាឡង់នៃការថែមម៉ោងលើស គឺជាសូចនាករមួយដែលបង្ហាញថានេះគឺដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលមិនបានបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដោយសារភាពស្មុគស្មាញពេក ទើបសហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការក្នុងកម្រិតឧស្សាហកម្មជាមួយកម្មករ សហជីព និងអ្នកជំនាញ ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

ការចូលរួមទ្វេភាគីជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អាចមិនគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេក្នុងការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងបរិបទនេះ សហគ្រាសដែលធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ (និងកិច្ចសហការតាមសមស្រប) ជាមួយសហជីព និងសហគ្រាសផ្សេងទៀត អាចពិចារណាលើការចូលរួមនៅកម្រិតជាតិ ឬទូទាំងវិស័យ ដើម្បីបង្ហាញពីការគាំទ្រសម្រាប់ការដោះស្រាយ និងការពង្រឹងការអនុវត្តយន្តការស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

សហគ្រាសគួរពិចារណាលើកត្តាខាងក្រោមក្នុងការសម្រេចចិត្តនេះ៖

- ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃហានិភ័យនៃភាពខុសគ្នាដោយអន្លើរវាងប្រាក់ឈ្នួល ជាក់ស្តែង និងប្រាក់ឈ្នួលចាំបាច់ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋាន។
- ឆន្ទៈនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល។
- ប្រសិទ្ធភាពបច្ចុប្បន្ននៃយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលមានស្រាប់។
- អានុភាពនៃឧស្សាហកម្មទូលំទូលាយជាមួយរដ្ឋាភិបាល (ឧ. ភាគរយនៃការនាំចេញទំនិញសរុបរបស់សេដ្ឋកិច្ច)។

ការចូលរួមកាន់តែទូលំទូលាយអាចមានទម្រង់មួយចំនួន ហើយលក្ខណៈនៃការចូលរួម គួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីបរិបទជាក់លាក់។ ឧទាហរណ៍នៃទម្រង់នៃការចូលរួម មានដូចជា៖

- សហការជាមួយសហគ្រាសផ្សេងទៀត ដើម្បីរួមគ្នាបង្ហាញការគាំទ្រចំពោះការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ និង/ឬកិច្ចព្រមព្រៀងសមូហភាពទូទាំងឧស្សាហកម្ម ដែលត្រូវចុះបញ្ជី និងអាចអនុវត្តបានដោយស្របច្បាប់ក្រោមច្បាប់ជាតិ។
- លើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យចរចាឆ្ពោះទៅរកប្រាក់ឈ្នួលដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋាន។
- ប្តេជ្ញាបន្តការស្វែងរកប្រភពផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់

ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានចរចា និងរួមបញ្ចូលទៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋាន។

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់សកម្មភាពរួមគ្នាទាក់ទងនឹងចំណុចខាងលើ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាលអាចជាដំណើរការដែលប្រើពេលដ៏យូរ។ សហគ្រាសគួរតែផ្តោតលើការអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ និងសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព និងអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព នៅពេលបន្តចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល។

លិខិតឧបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ជំពូកទី V កថាខណ្ឌ 4.b
- អនុសញ្ញាស្តីពីការការពារប្រាក់ឈ្នួលរបស់អង្គការ ILO ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៩៥) និងអនុសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៨៥)។
- អនុសញ្ញាស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការ ILO ឆ្នាំ១៩៧០ (លេខ 131) និងអនុសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៧០ (លេខ 135)។
- អង្គការ ILO, អនុសញ្ញាស្តីពីការការពារការទាមទាររបស់កម្មករ (ការក្ស័យធនរបស់និយោជក) ឆ្នាំ១៩៩២ (No.173) និងអនុសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៩២ (No.180)។
- ធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌, មាត្រា៧។
- សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស, មាត្រា២៣។

ការណែនាំអំពីម៉ូឌុលបរិស្ថាន

វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង មានភាពសម្បូរបែបជាមួយនឹងផលិតផលសម្រេច រាប់ចាប់ពីសម្លៀកបំពាក់ដែលផលិតរួច រហូតទៅដល់ស្បែកជើងការពារ រហូតដល់ទំនិញល្អប្រណីតនានា។ ដំណាក់កាលនីមួយៗនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់មានផលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារតែភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងដំណើរការ ជាតុចូល និងលទ្ធផល វិសាលភាព និងលក្ខណៈនៃផលប៉ះពាល់បរិស្ថាននោះ ធ្វើឱ្យប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងពីដំណាក់កាលមួយទៅដំណាក់កាលបន្ទាប់។

ម៉ូឌុលទី ៨-១១ ផ្ដល់ការណែនាំអំពីរបៀបអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ចំពោះបញ្ហាបរិស្ថាន ដែលរកឃើញជាចម្បងនៅក្នុងដំណាក់កាលផលិតកម្ម និងវត្ថុធាតុដើមនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ បញ្ហាដែលគ្របដណ្ដប់នៅក្នុងម៉ូឌុលទាំងនេះ ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើហានិភ័យបរិស្ថានដែលគេបានដឹងនៅក្នុងវិស័យនេះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ម៉ូឌុលទាំងនេះមិនមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនោះទេ។ នៅពេលកំណត់វិសាលភាពហានិភ័យនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន សហគ្រាសអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យផ្នែកបរិស្ថានផ្សេងៗគ្នាពីហានិភ័យទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនៅក្នុងម៉ូឌុលទី ៨-១១ ។

ផ្នែកសំខាន់នៃផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន ដែលទាក់ទងនឹងផលិតផលអាចមានឥទ្ធិពលក្នុងដំណាក់កាលរចនាផលិតផល។ ដូច្នេះ ជាផ្នែកមួយនៃជាតុផ្សំនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ សហគ្រាសគួរតែចាត់វិធានការដើម្បីឈ្វេងយល់ពីហានិភ័យផ្នែកបរិស្ថានដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលិតផលរបស់ពួកគេ និងអនុវត្តតាមការត្រួតពិនិត្យក្នុងដំណាក់កាលរចនាផលិតផល ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យបរិស្ថានជុំវិញស្រឡាយផលិតផលរបស់ពួកគេ។[62] ក្នុងន័យនេះ សហគ្រាសគួរតែគិតគូរពី

[62] ចំនួនប្រឡាយផលិតផលរបស់សហគ្រាស អាចប៉ះពាល់ដល់លក្ខណៈ និងកម្រិតនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។

លក្ខណៈបរិស្ថាននៃផលិតផល រួមនឹងលក្ខណៈផ្សេងទៀត ដូចជាលទ្ធភាព ការចំណាយ និងតម្រូវការ នៅពេលវាយតម្លៃផលិតផលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍។ នៅពេលកំណត់ថាតើត្រូវយកផលិតផលពីការរចនារហូតដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ ការពិចារណាអាចរួមបញ្ចូល៖

- *ជម្រើសនៃសម្ភារៈ៖* លើវិសាលភាពពេញលេញនៃផលិតកម្ម សម្ភារៈមួយចំនួនមានហានិភ័យខ្ពស់នៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាងផលិតផលផ្សេងទៀត។ នេះក៏ដូចគ្នាដែរចំពោះការវេចខ្ចប់ផលិតផល។
- *ដំណាក់កាលប្រើប្រាស់៖* (ឧ. ការស្លៀកពាក់ ការបោកគក់ ការសម្ងួត ការអុត និងការជួសជុល)៖ ផលប៉ះពាល់បរិស្ថានជាច្រើន ជាពិសេសលើការប្រើប្រាស់ទឹក និងថាមពល - កើតឡើងក្នុងអំឡុងពេលប្រើប្រាស់ផលិតផល ជាពិសេសនៅពេលបោកគក់ ឬលាងជម្រះ។
- *ដំណាក់កាលចុងក្រោយ៖* ផលប៉ះពាល់ជារួមនៃផលិតផលទៅលើបរិស្ថានក៏ជាប់ពាក់ព័ន្ធផងដែរថាតើផលិតផលទាំងនោះ ត្រូវបានយកទៅចោលនៅកន្លែងចាក់សំរាម ឬប្រើឡើងវិញ ឬកែច្នៃឡើងវិញ និងឈប់ប្រើប្រាស់ឡើងវិញ ឬឈប់កែច្នៃឡើងវិញ។ លើសពីនេះ ផលិតផលដែលមានដំណាក់កាលប្រើប្រាស់ខ្លី (ឧ. ប្រើបានត្រឹមតែ ៣-៦ ខែ) អាចនឹងរួមចំណែកកាន់តែច្រើនដល់ការចំណាយធនធានច្រើនជាងផលិតផលដែលអាចប្រើប្រាស់បានយូរ។

ជាទូទៅ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពិចារណាពីផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដោយសារផលិតផលនៅទូទាំងវដ្តផលិតកម្មរបស់ខ្លួនតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសអាចនឹងប្រើវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យ និងកំណត់អាទិភាពហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។

ម៉ូឌុល 8. សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់

ម៉ូឌុលនេះ ផ្តោតលើផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដោយសារសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់។ សម្រាប់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព សូមមើលម៉ូឌុលទី ៥ ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តល្អបំផុតវិសាលភាព

សហគ្រាសគួរតែ៖

- កំណត់វិសាលភាពនៃសារធាតុគីមីដែលប្រើជាទូទៅក្នុងការផលិតទំនិញក្នុងអនុវិស័យរបស់ខ្លួន ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើការកំណត់អត្តសញ្ញាណសារធាតុគីមីដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ និងមានគ្រោះថ្នាក់ និងសារធាតុគីមីហាមឃាត់។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើប្រភពធនធានដែលមានស្រាប់។
- កំណត់ដំណាក់កាលដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ និងមានគ្រោះថ្នាក់ និងសារធាតុគីមីហាមឃាត់។ សម្រាប់សហគ្រាសភាគច្រើនដែលប្រតិបត្តិការក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ហានិភ័យខ្ពស់បំផុតត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងផលិតកម្មវាយនភ័ណ្ឌ និងការកែច្នៃស្បែក។
- កំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ដែលរួមមានប្រទេសដែលគ្មានការគ្រប់គ្រងល្អលើការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលមានស្រាប់។

- បង្កើតបញ្ជីសារពើភណ្ឌនៃសារធាតុគីមីដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការផលិតរបស់សហគ្រាស (ដោយអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យ)។
  – ជាចំណុចចាប់ផ្តើម សហគ្រាសអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណក្រុមសារធាតុគីមីទូទៅបំផុតដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការផលិតនូវផលិតផលរបស់ខ្លួន ហើយធ្វើការជាប្រព័ន្ធឆ្ពោះទៅរកសារពើភ័ណ្ឌក្រុមសារធាតុគីមីដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងមុន។
  – សហគ្រាសដែលមានស្រឡាយផលិតផលជាច្រើន និងចម្រុះអាចផ្តល់អាទិភាពដល់ការវាយតម្លៃផលិតផលដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយហានិភ័យខ្ពស់ជាងចំពោះសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ដំបូង និងដំណើរការជាប្រព័ន្ធឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតសារពើភ័ណ្ឌក្រុមសារធាតុគីមីកាន់តែទូលំទូលាយ។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

- សហគ្រាសគួរតែធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាងក្នុងដំណាក់កាលដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង (ឧ. ផលិតកម្មវាយនភ័ណ្ឌ និងការកែច្នៃស្បែក) នៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្រាប់សារធាតុគីមីដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ និងមានគ្រោះថ្នាក់។
- សហគ្រាសអាចពឹងផ្អែកលើការណែនាំដែលមានស្រាប់ ហើយអាចចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមឧស្សាហកម្មដែលអាចជឿទុកចិត្តបានដែលមានស្រាប់ដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ គួរតែរួមបញ្ចូលការចូលទៅមើលដល់ទីកន្លែងការធ្វើតេស្តសារធាតុគីមី និងវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់គុណភាព។
- ក្នុងករណីជាប់ពាក់ព័ន្ធ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់ថាតើការបោះពុម្ព ឬដំណើរការផ្សេងទៀតដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាងសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ និងបង្កគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងទីកន្លែងពីសំណាក់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬក្រោមកិច្ចសន្យាបន្ត។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

ជាផ្នែកមួយនៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់ខ្លួន (CAP) សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យ៖

- គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងយល់ព្រមអនុវត្តតាមបញ្ជីសារធាតុហាមឃាត់ការផលិតទូទាំងឧស្សាហកម្មទូទៅ (MRSL) សម្រាប់វិស័យនេះ ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីគ្រោះថ្នាក់ (ការវាយតម្លៃហានិភ័យបរិស្ថាន និងការវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព)។[63]

- គាំទ្រដល់ការបង្កើត និងយល់ព្រមអនុវត្តតាមបញ្ជីស្រាវជ្រាវទូទៅទូទាំងឧស្សាហកម្មសម្រាប់សារធាតុគីមីបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬមានគ្រោះថ្នាក់ ដែលគេស្គាល់ ដែលមិនទាន់ត្រូវបានរឹតត្បិតដោយបទប្បញ្ញត្តិ និងដែលមិនទាន់រកឃើញសារធាតុជំនួសដែលអាចប្រើប្រាស់បាន។ សហគ្រាសមិនគួរប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬមានគ្រោះថ្នាក់ដែលមាននៅក្នុងបញ្ជីស្រាវជ្រាវដោយគ្មានការកំណត់ច្បាស់លាស់នោះទេ ប៉ុន្តែគួរបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីទាំងនោះសម្រាប់ធ្វើជាជម្រើសដែលអាចប្រើប្រាស់

---

[63] ការវាយតម្លៃហានិភ័យបរិស្ថានរួមមានការកំណត់អត្តសញ្ញាណគ្រោះថ្នាក់ ការកំណត់លក្ខណៈនៃគ្រោះថ្នាក់ ការវាយតម្លៃការផលប៉ះពាល់ និងការកំណត់លក្ខណៈនៃហានិភ័យ។ ជំហានពីរដំបូង ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់។ វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃហានិភ័យបរិស្ថានគួរតែស្របតាមការណែនាំរបស់អង្គការ OECD ។ សូមមើលត្រង់ចំណុចកញ្ចប់ឧបករណ៍វាយតម្លៃហានិភ័យបរិស្ថានរបស់អង្គការ OECD ។

ការវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាពមនុស្ស ក៏រួមបញ្ចូលផងដែរនូវការកំណត់អត្តសញ្ញាណគ្រោះថ្នាក់ ការកំណត់លក្ខណៈនៃគ្រោះថ្នាក់ ការវាយតម្លៃការប៉ះពាល់ និងការកំណត់លក្ខណៈនៃហានិភ័យ។ វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព គួរតែស្របតាមការណែនាំរបស់អង្គការសុខភាពពិភពលោក។ សូមមើលកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីសុវត្ថិភាពសារធាតុគីមី, កញ្ចប់ឧបករណ៍វាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាពមនុស្សរបស់អង្គការសុខភាពពិភពលោក៖ សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់។ ហានិភ័យសុខភាព ត្រូវបានបង្ហាញផងដែរនៅក្នុងម៉ូឌុលទី ៥ ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

ជំនួសបាន ដែលត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងរយៈពេលដ៏សមរម្យមួយ។ បញ្ជីស្រាវជ្រាវ គួរតែផ្សព្វផ្សាយទៅដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់សារធាតុគីមី។

ជាផ្នែកមួយនៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវរបស់ខ្លួន សហគ្រាសគួរតែ៖

- បញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីហាមឃាត់ដែលមាននៅលើបញ្ជី MRSL ជាបន្ទាន់។
- កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងប្រើប្រាស់សារធាតុជំនួសសារធាតុគីមីនៅលើបញ្ជី MRSL ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិធីសាស្ត្រដែលទទួលយកជាអន្តរជាតិសម្រាប់ការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់។ សហគ្រាសអាចប្រើបញ្ជីជំនួសដែលអាចទុកចិត្តបានដែលមានស្រាប់។ សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកការធានាចំពោះការដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់សក្តានុពលផ្សេងទៀត (ឧ. ទឹក ឬថាមពល) ត្រូវបានវាយតម្លៃមុននឹងទទួលយកបញ្ជីជំនួស។
- អនុវត្តបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ (BAT) ដែលកំណត់ដោយឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់វិស័យ ឬអនុវិស័យ។[64]
- អនុវត្តផែនការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីដ៏តឹងតែងនៅកម្រិតទីតាំង រួមទាំងការរក្សាទុកសារធាតុគីមីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ការដាក់ស្លាកសញ្ញាលើសារធាតុគីមី ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងលទ្ធភាពទទួលបានសន្លឹកទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសម្រាប់អ្នកដែលគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី។ ឧទាហរណ៍ ទីតាំងចន្លោះផ្លូវដើរដែលអាចប៉ះពាល់រវាងគ្រោះថ្នាក់ និងកម្មករ ទីមួយគឺត្រូវបង្ការគ្រោះថ្នាក់ជាមុនតាមរយៈការលុបបំបាត់ ការជំនួស ឬការញែកដាច់ពីគ្នាទាំងស្រុង ការគ្រប់គ្រងផ្នែកវិស្វកម្ម, និងទីពីរ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើទៅបាន គឺត្រូវគ្រប់គ្រងគ្រោះថ្នាក់តាមរយៈការប្រើរបាំងការពារ ការញែកឱ្យដាច់ពីគ្នា ការឃាមកាម ការគ្របការពារ ឬការប្រើប្រព័ន្ធខ្យល់

64. សូមមើលឯកសារ៖ ការទប់ស្កាត់ និងការត្រួតពិនិត្យការបំពុលដោយរួមបញ្ចូល, ឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ ឆ្នាំ២០០៣)។

ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងតំបន់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជាមធ្យោបាយចុងក្រោយ គឺតាមរយៈការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពឹងផ្អែកលើការណែនាំ និងស្តង់ដារដែលមានស្រាប់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី។

- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករជុំវិញការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី និងការរក្សាទុក។ល។

សហគ្រាសអាចវាយតម្លៃថាតើ គំរូអាជីវកម្មនៅនឹងកន្លែងជាក់ស្តែង បានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង និងប្រសិទ្ធភាពធនធាន ឬជាជាងជំរុញការប្រើប្រាស់ធនធានលើសកម្រិត និងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីដោយមិនត្រឹមត្រូវឬយ៉ាងណា។ សហគ្រាសអាចជ្រើសរើសអនុវត្តគំរូអាជីវកម្មប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត (ឧ. ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីប្រកបដោយនិរន្តរភាព) ដែលសមស្របដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យ៖

- គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងយល់ព្រមអនុវត្តតាមបញ្ជី MRSL ទូទៅសម្រាប់វិស័យនេះ ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីគ្រោះថ្នាក់ (ការវាយតម្លៃហានិភ័យបរិស្ថាន និងការវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព)។
- ផ្សព្វផ្សាយបញ្ជី MRSL (និងការរំពឹងទុកបន្ថែមទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី) ទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ដែលប្រតិបត្តិការនៅដំណាក់កាលដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាងនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដោយមិនគិតពីកន្លែងដែលពួកគេស្ថិតនៅ។
- កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងប្រើប្រាស់សារធាតុជំនួសសារធាតុគីមីនៅលើបញ្ជី MRSL ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិធីសាស្ត្រដែលទទួលយកជាអន្តរជាតិសម្រាប់ការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់។ សហគ្រាសអាចប្រើបញ្ជីជំនួស

ដែលអាចទុកចិត្តបានដែលមានស្រាប់។ សហគ្រាសគួរតែស្វែងរកការធានាចំពោះការដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់សក្តានុពលផ្សេងទៀត (ឧ. ទឹក ឬថាមពល) ត្រូវបានវាយតម្លៃមុននឹងទទួលយកបញ្ជីជំនួស។

- គាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។ ខណៈពេលចូលរួមជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់លើការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចាត់តាំងជនបង្គោលម្នាក់ សម្រាប់គ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី និងប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ជាការត្រឡប់វិញ អ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរតែមានជនបង្គោលម្នាក់ដែរសម្រាប់គ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីនៅក្នុងសហគ្រាស។
- បង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត ប្រសិនបើជាការអនុវត្តទូទៅ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ដែលផ្សារភ្ជាប់ជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្រោមកិច្ចសន្យាបន្ត។ សូមមើលប្រអប់ទី ២ ស្តីពីការចុះកិច្ចសន្យាបន្ត។

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបន្តចូលរួមជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅតែមិនគោរពតាមការកំណត់ ឬការហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ដែលមាននៅលើបញ្ជី MRSL ទេនោះ សហគ្រាសគួរតែផ្អាកការបញ្ជាទិញ ឬផ្តាច់ទំនាក់ទំនងរហូតទាល់តែអ្នកផ្គត់ផ្គង់នោះឈប់ប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីទាំងនោះតទៅទៀត។

លិខិតុបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ស្តីពីការធ្វើតេស្តសារធាតុគីមី
- គោលការណ៍ OECD ស្តីពីការអនុវត្តមន្ទីរពិសោធន៍ល្អ (GLP)
- OECD, អនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីការអនុវត្តការចេញផ្សាយការបំពុល និងការចុះបញ្ជីផ្ទេរ (PRTRs)
- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ជំពូកទី VI ស្តីពីបរិស្ថាន។

ប្រភពឯកសារ

- កញ្ចប់ឧបករណ៍វាយតម្លៃហានិភ័យបរិស្ថាន OECD ។
- សូចនាករកម្រិតសហគ្រាសសម្រាប់ផលិតភាពធនធាន និងអាំងតង់ស៊ីតេនៃការបំពុល, កម្មវិធី UNIDO / UNEP RECP ។
- អង្គការសុខភាពពិភពលោក (WHO), ឧបករណ៍វាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាពមនុស្ស។
- OECD (2011) "ជំពូកទី ២៖ SIDS, ផែនការ SIDS និងឯកសារ SIDS" នៅក្នុង *សៀវភៅណែនាំសម្រាប់ការស៊ើបអង្កេតលើសារធាតុគីមី HPV* អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍន៍។
- UN (2011), ប្រព័ន្ធចុះសម្រុងគ្នាជាសាកលនៃការចាត់ថ្នាក់ និងការដាក់ស្លាកសារធាតុគីមី (GHS), បោះពុម្ពលើកទីបួន, អង្គការសហប្រជាជាតិ ទីក្រុងញូវយ៉ក និងហ្សឺណែវ។
- OECD eChem Portal
- ការចេញផ្សាយការបំពុល និងការចុះបញ្ជីផ្ទេរ, OECD
- ផតថលស្តីពីសារធាតុគីមីពែរភ្លុយរ៉ូ, OECD
- OECD, "សារធាតុជំនួស និងកញ្ចប់ឧបករណ៍វាយតម្លៃជម្រើសជំនួស (OECD SAAToolbox)" អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ប៉ារីស។
- ប្រព័ន្ធព័ត៌មានស្តីពីសារធាតុគីមី អឺរ៉ុប (ESIS)
- បរិស្ថាន និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ, ប្រទេសកាណាដា, ការិយាល័យបោសសម្អាត រោងម៉ាស៊ីនវាយនភ័ណ្ឌ និងការផលិតសំលៀកបំពាក់
- OECD, ឯកសារសេណារីយ៉ូនៃការបំភាយ (ESD)
- សារធាតុជំនួស និងកញ្ចប់ឧបករណ៍វាយតម្លៃជម្រើសជំនួស (OECD SAAToolbox)
- OECD, ក្របខណ្ឌ និងការណែនាំសម្រាប់ការជំនួសសារធាតុគីមី, OECD Meta- Review (OECD)
- កម្មវិធីគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីប្រកបដោយនិរន្តរភាព (UNIDO)

ម៉ូឌុល ៩. ទឹក

ការប្រើប្រាស់ទឹក

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តលំហាត់វិសាលភាព

- នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ដំណើរការដែលពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការប្រើប្រាស់ទឹក គឺការដាំដុះកប្បាស ការកែច្នៃស្បែក និងការផលិតវាយនភណ្ឌ (ឧទាហរណ៍ ប្រព្រឹត្តកម្មជាមុន ការជ្រលក់ពណ៌/ការបោះពុម្ព និងការបញ្ចប់សម្រេច)។
- សហគ្រាសគួរតែកំណត់ថាតើការដាំដុះកប្បាស កន្លែងកែច្នៃស្បែក និងការផលិតវាយនភណ្ឌ (និងរាល់ដំណើរការដែលពឹងផ្អែកលើការប្រើប្រាស់ទឹកផ្សេងទៀតទាំងអស់) នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន កំពុងកើតមានឡើងនៅក្នុងតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹកក្នុងកម្រិតណាដែលអាចធ្វើទៅបាន។[65] សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់ប្រភពធនធានដែលមានស្រាប់ ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹក។[66]

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

65. ភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹកកើតមានឡើងនៅពេលដែលតម្រូវការទឹកលើសពីបរិមាណដែលមានក្នុងកំឡុងពេលជាក់លាក់ណាមួយ ឬនៅពេលដែលគុណភាពទឹកធ្លាក់ចុះ ក៏ត្រូវបានគេរឹតត្បិតក្នុងការប្រើប្រាស់ទឹក។ កង្វះខាតទឹក គុណភាពទឹក លំហូរបរិស្ថាន និងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ទឹក បង្កផលប៉ះពាល់ដល់ភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹក។

66. សូមមើលឯកសារ OECD (2015)

- សហគ្រាសគួរតែផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅដំណាក់កាលដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង និងនៅប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង ឬតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹក។ សម្រាប់សហគ្រាសជាច្រើនដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង នេះមានន័យថាត្រូវតែធ្វើការវាយតម្លៃលើការផលិតកប្បាស ការកែច្នៃស្បែក និងការផលិតវាយនភណ្ឌនៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង ឬតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹក។
- វាអាចនឹងមានការលំបាកក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលប្រតិបត្តិការចរន្តចេញពីសហគ្រាស។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តតាមអនុសាសន៍នៅក្នុងប្រអប់ទី ៣ ។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តបច្ចេកទេសដែលមានល្អបំផុត (BAT) ដែលមានស្រាប់ ដូចដែលបានកំណត់ដោយឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់វិស័យ ឬអនុវិស័យ។[67]
- នៅកន្លែងដែលមានហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ដល់បរិស្ថាន សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជៀសវាងការយោងទៅលើកង្វះខាតភស្តុតាងបែបវិទ្យាសាស្ត្រពេញលេញ ដែលជាហេតុផលសម្រាប់ការពន្យារពេលអនុវត្តវិធានការណ៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយការខូចខាតទាំងនោះ ស្របតាមការយល់ដឹងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសអំពីហានិភ័យ ដោយគិតគូរពីហានិភ័យចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់មនុស្ស។
- សហគ្រាស ក៏អាចពឹងផ្អែកផងដែរលើការណែនាំដែលមានស្រាប់អំពីរបៀប

67. សូមមើលឯកសារ IPPC (2003)

លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ទឹក និង/ឬកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើការប្រើប្រាស់ទឹកសាបសម្រាប់ផលិតកម្មវាយនភណ្ឌ ការកែច្នៃស្បែក និងការដាំដុះកប្បាស។ វិធីសាស្ត្រជាឧទាហរណ៍ទំនងជារួមបញ្ចូលៈ ការវិនិយោគលើឧបករណ៍សន្សំសំចៃទឹក; ការប្រើប្រាស់ទឹកឡើងវិញ និងការកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទឹក (ឧ. ក្នុងការជ្រលក់ពណ៌)។ គួរតែមានគោលនយោបាយ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលណាមួយ ដែលអាចជួយគាំទ្រដល់ផែនការគ្រប់គ្រងទឹក។

ស្វែងរកមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាស

- សហគ្រាស គួរតែកំណត់ថាតើអាចមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនចេញពីតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹកដោយការទទួលខុសត្រូវ ឬយ៉ាងណា - ឧ. តាមរយៈការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ទឹក និង/ឬកាត់បន្ថយដំណើរការពឹងផ្អែកលើការប្រើប្រាស់ទឹកសាប ក្នុងចំណោមអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ នៅពេលពិចារណាលើការពង្រីកការផ្គត់ផ្គង់ សហគ្រាសក៏គួរពិចារណាពីវិធីដោះស្រាយចំពោះការកើនឡើងនៃតម្រូវការទឹកផងដែរ។
- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសមិនមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ចេញពីតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹកដោយការទទួលខុសត្រូវទេនោះ សហគ្រាសគួរតែដឹកនាំប្រភពផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឆ្ពោះទៅកាន់តំបន់ដែលមិនមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹក។
- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសកំណត់ថាអាចមានប្រភពផ្គត់ផ្គង់ពីតំបន់ដែលមានភាពតានតឹងលើការប្រើប្រាស់ទឹកដោយការទទួលខុសត្រូវ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការអនុវត្តផែនការប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ទឹក និង/ឬកាត់បន្ថយដំណើរការពឹងផ្អែកលើការប្រើប្រាស់ទឹកសាប។
- សហគ្រាសគួរតែប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេអំពីមូល

ហេតុដែលប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ទឹក មានសារៈសំខាន់សម្រាប់សហគមន៍ និងមុខរបររបស់ពួកគេ។

ការគ្រប់គ្រងការបំពុល និងទឹកកង្វក់

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តល្អបំផុតវិសាលភាព

- សហគ្រាសគួរតែកំណត់ដំណាក់កាលនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែលជាប់ទាក់ទងនឹងហានិភ័យខ្ពស់ជាងនៃការបំពុលទឹក និងតម្រូវការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទឹកកង្វក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង បញ្ហាទាំងនេះទំនងជាពាក់ព័ន្ធនឹងការដាំដុះកប្បាស និងកែច្នៃសើម (វាយនភណ្ឌ និងស្បែក)។
- សហគ្រាសគួរតែកំណត់ថាតើការកែច្នៃសើមស្ថិតនៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង ឬអត់។ កត្តាដែលត្រូវពិចារណារួមមាន៖
  - តើប្រទេស (ឬចង្កោមផលិតកម្ម) មានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងទឹកកង្វក់ត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?
  - តើប្រទេសនេះអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងទឹកកង្វក់របស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវដែរទេ (ឧ. តើមានការត្រួតពិនិត្យដែលអាចទុកចិត្តបានដែរឬទេ)?
- ទិន្នន័យកម្រិតប្រទេសប្រហែលជាមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកំណត់ចំណុចខាងលើនេះទេ។ លក្ខខណ្ឌនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន គួរតែត្រូវបានយកមកពិចារណា (ឧ. ហានិភ័យនៃការលេចធ្លាយហូរចូលដី និងការហូរច្រោះប្រភពទឹកក្រោមដី សមត្ថភាពរំលាយ និងភាពប្រែប្រួលនៃទឹកដែលទទួលបាន)។
- ទាក់ទងនឹងកប្បាស សហគ្រាសគួរតែកំណត់ថាតើកប្បាសត្រូវបានដាំដុះនៅតំបន់ផ្ទៃរងទឹកភ្លៀងផ្នែកខាងលើដែរឬទេ បើដូច្នេះវាអាចមានហានិភ័យ

ខ្ពស់ជាងក្នុងការបំពុលប្រភពទឹកក្រោមដី។[68]

- សហគ្រាសគួរតែកំណត់ថាតើការដាំដុះកប្បាសកំពុងកើតមានឡើងនៅក្នុងប្រទេសដែលមានបទប្បញ្ញត្តិ និងការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនៃការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី (ឧ. ការប្រើប្រាស់ជី និងថ្នាំសម្លាប់សត្វល្អិត) ក្នុងការដាំដុះកប្បាសដែរឬទេ។

ការវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់

- សហគ្រាសគួរតែផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅដំណាក់កាលដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង និងនៅប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង ឬទីតាំងដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង (ឧ. តំបន់ផ្ទៃរងទឹកភ្លៀងផ្នែកខាងលើ)។ សម្រាប់សហគ្រាសជាច្រើនដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង នេះមានន័យត្រូវតែធ្វើការវាយតម្លៃលើការការផលិតកប្បាស ការកែច្នៃស្បែក និងផលិតកម្មវាយនភណ្ឌនៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជា ឬទីតាំងដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ជាង។
- វាអាចនឹងមានការលំបាកក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលប្រតិបត្តិការចរន្តចេញពីសហគ្រាស។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តតាមអនុសាសន៍នៅក្នុងប្រអប់ទី ៣ ។

បញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស

- សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តតាមបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ (BAT) ដូចដែលបានកំណត់ដោយឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់វិស័យ ឬអនុវិស័យ។[69]

---

68. UNEP (2010), "វិបត្តិទឹក, តួនាទីកណ្តាលនៃការគ្រប់គ្រងទឹកកង្វក់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព; ការវាយតម្លៃការឆ្លើយតបរហ័ស", កម្មវិធីបរិស្ថានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។

69. សូមមើលឯកសារ IPPC (2003).

- នៅកន្លែងដែលមានហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ដល់បរិស្ថាន សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជៀសវាងការយោងទៅលើកង្វះខាតភស្តុតាងបែបវិទ្យាសាស្ត្រពេញលេញ ដែលជាហេតុផលសម្រាប់ការពន្យារពេលអនុវត្តវិធានការណ៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយការខូចខាតទាំងនោះ ស្របតាមការយល់ដឹងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសអំពីហានិភ័យ ដោយគិតគូរពីហានិភ័យចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់មនុស្ស។
- សហគ្រាសក៏អាចពឹងផ្អែកផងដែរលើការណែនាំដែលមានស្រាប់ ដែលមួយចំនួនត្រូវបានរួមបញ្ចូលដូចខាងក្រោម។ ជាតុផ្សំទូទៅនៃផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ (CAP) ទំនងជារួមបញ្ចូលនូវ៖

ការដាំដុះកប្បាស

- ការទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ជី និងថ្នាំសំលាប់សត្វល្អិត។
- ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ទឹក, ការអនុវត្តប្រព័ន្ធជារាសាស្ត្រ។
- ការអនុវត្តបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ (ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន)។
- ការបណ្តុះបណ្តាលកសិករ និងការកសាងសមត្ថភាព។

ការកែច្នៃសើម (វាយនភណ្ឌ និងការកែច្នៃស្បែក)

- ការទទួលខុសត្រូវលើការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី, សូមមើលម៉ូឌុល 8. ស្តីពីសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់។
- ការគ្រប់គ្រងទឹកកង្វក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព – ប្រសិទ្ធភាព ប្រតិបត្តិការ និងថែទាំអាងប្រព្រឹត្តកម្មទឹកកង្វក់ (ETP)
- ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសសម្រាប់ប្រតិបត្តិការ និងថែទាំ ETP ស្តីពី

លំហូរទឹកមូលដ្ឋានក្នុងរោងចក្រ, មុខងារនៃដំហានប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកកង្វក់, ការវាស់វែងទឹកកង្វក់ និងការប្រមូលសំណាក និងការវិភាគទឹកកង្វក់។

- ការគាំទ្រលើការគ្រប់គ្រងទឹកដោយមិនឱ្យមានការបង្ហូរចេញសារធាតុរាវរាវសូម្បីមួយតំណក់ ឬការកែច្នៃទឹកឡើងវិញ (ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន)។

លិខិតឧបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ជំពូកទី VI ស្តីពីបរិស្ថាន។
- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ស្តីពីការគ្រប់គ្រងទឹក។

ប្រភពឯកសារ

- OECD (2015), ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទឹកប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន, ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ OECD ស្តីពីទឹក, បោះពុម្ពផ្សាយ, តីក្រុងបារីស។
- OECD (2015), "ការធានាសន្តិសុខទឹក និងការធានាចីរភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍", របាយការណ៍របស់ក្រុមការងារ GWP/OECD ស្តីពីសន្តិសុខទឹក និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព, អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច, ទីក្រុងប៉ារីស។
- IPPC (2003), ឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ, គណៈកម្មការអឺរ៉ុប, ទីក្រុងប្រ៊ុចហ្សែល។
- IPPC (2013), ឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ស្តីពីការកែច្នៃស្បែក, គណៈកម្មការអឺរ៉ុប, ទីក្រុងប្រ៊ុចហ្សែល។
- UNGC (2010), CEO Water Mandate, ការណែនាំអំពីការចូលរួមសកម្មភាពធុរកិច្ចប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវជាមួយគោលនយោបាយទឹក, UNGP, ទីក្រុងហ្សឺណែវ។

ម៉ូឌុល 10. ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់

ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំមួយដែលនាំមកនូវក្ដីកង្វល់ដល់សង្គមទាំងមូល។ ក្នុងនាមជាអ្នកប្រើប្រាស់ថាមពលដ៏សំខាន់ និងប្រភពនៃការបំភាយឧស្ម័នដ៏ធំ សហគ្រាសក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងមានតួនាទីក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរចរន្តឆ្ពោះទៅកាន់សេដ្ឋកិច្ចដែលមានកាបូនទាប។

ម៉ូឌុលនេះ មិនបានផ្ដល់ការណែនាំដ៏ទូលំទូលាយអំពីរបៀបវាស់ស្ទង់ និងកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG) របស់សហគ្រាសនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ម៉ូឌុលនេះមានគោលបំណងបង្ហាញអំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់នៅក្នុងវិស័យនេះ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យយោងទៅលើការណែនាំដែលមានស្រាប់អំពីរបៀបវាស់ស្ទង់ កាត់បន្ថយ តាមដាន និងរាយការណ៍ពីការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

វាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់

ការវាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ គឺជាជំហានដំបូងដ៏សំខាន់មួយដើម្បីកាត់បន្ថយឧស្ម័នកាបូនិកដែលចេញពីសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស។ វាជួយសហគ្រាសក្នុងការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់របស់វាទៅលើអាកាសធាតុ និងរៀបចំផែនការកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នដែលមានប្រសិទ្ធភាព។ សហគ្រាសអាចវាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ នៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នាបាន។

ពាក្យគន្លឹះ

CO2-e (ឬដែលសមមូល CO2 ឧស្ម័នកាបូនិក) - គឺជាឯកតារង្វាស់សកលដើម្បីបង្ហាញពីសក្តានុពលនៃការឡើងកម្តៅផែនដី (GWP) ដោយសារឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ទាំងប្រាំមួយ ដែលបានបង្ហាញក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃ GWP របស់កាបូនឌីអុកស៊ីតមួយឯកតា។ វាត្រូវបានប្រើដើម្បីវាយតម្លៃការបញ្ចេញ (ឬបញ្ចៀសលើការបញ្ចេញ) នូវឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ផ្សេងគ្នាធៀបនឹងមូលដ្ឋានជារួមមួយ។

ឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG) - គឺជាឧស្ម័នបរិយាកាសដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការឡើងកម្តៅផែនដី និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ ឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់សំខាន់ៗ រួមមានកាបូនឌីអុកស៊ីត (CO2) មេតាន (CH4) និងនីត្រាតអុកស៊ីត (N2O) ។ គេមិនសូវឃើញមានច្រើនទេ – ប៉ុន្តែមានថាមពលខ្លាំង – ឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ គឺជាអ៊ីដ្រូផ្លូរ៉ូកាបូន (HFCs) ពែរផ្លូរ៉ូកាបូន (PFCs) និងស៊ុលផួអ៊ិចសាផ្លូរីដ (SF6) ។ ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ សំដៅទៅលើការបញ្ចេញនូវឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ចូលទៅក្នុងបរិយាកាស។

ប្រភព៖ OECD, ការផ្លាស់ប្តូរចរន្តឆ្ពោះទៅកាន់សេដ្ឋកិច្ចដែលមានកាបូនទាប៖ គោលដៅសាធារណៈ និងការអនុវត្តសាជីវកម្ម, ឆ្នាំ២០១០

- **ប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួន៖** សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការវាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ដែលជាលទ្ធផលនៃសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ពួកគេ – ទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូលសកម្មភាពដែលជាកម្មសិទ្ធិ ឬគ្រប់គ្រងដោយសហគ្រាសដែលបានបញ្ចេញនូវការបំភាយឧស្ម័នដោយផ្ទាល់ទៅក្នុងបរិយាកាស (ពេលគឺការបំភាយដោយផ្ទាល់) ឬការប្រើប្រាស់របស់សហគ្រាសទៅលើអគ្គិសនីដែលបានទិញ កម្តៅ ចំហាយទឹក និងចំហាយត្រជាក់ (ពេលគឺការបំភាយថាមពលដោយប្រយោល)។
- **ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់៖** សហគ្រាសអាចវាស់ស្ទង់ផលប៉ះពាល់នៃការបំភាយជុំវិញខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ពេញលេញរបស់ពួកគេ ដើម្បីផ្តោតលើការខិតខំប្រឹង

ប្រែងរបស់ខ្លួនលើឱកាសកាត់បន្ថយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ឱ្យបានប្រសើរបំផុត ដែលនាំទៅដល់ការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពបន្ថែមទៀតអំពីសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស និងផលិតផលដែលពួកគេទិញ លក់ និងផលិត។

- **ផលិតផល៖** សហគ្រាសអាចវាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ និងការដកយកចេញដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយផលិតផលជាក់លាក់មួយ។ ការវិភាគវដ្ដជីវិតរបស់ផលិតផលជុំវិញការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ អាចអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសធ្វើការជ្រើសរើសព័ត៌មានដើម្បីកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ពីផលិតផលដែលពួកគេរចនា ផលិត លក់ ទិញ ឬប្រើប្រាស់។

សហគ្រាសដែលមានធនធានមានកម្រិត ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចាប់ផ្ដើមដោយការវាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ដែលជាលទ្ធផលនៃប្រតិបត្តិការ និងសកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ សហគ្រាសក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តផងដែរ ឱ្យចែករំលែកទិន្នន័យស្ដីពីការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ ដែលភ្ជាប់ជាមួយសម្ភារៈទូទៅ និងដំណើរការជាមួយតួអង្គក្នុងឧស្សាហកម្មផ្សេងទៀត។

កាត់បន្ថយការបំភាយ

ដូចទៅនឹងបញ្ហាផ្សេងទៀតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់សហគ្រាសដែរ សហគ្រាសអាចប្រើវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យក្នុងការដោះស្រាយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់របស់ខ្លួន ដោយផ្ដោតលើប្រភពធនធានរបស់ខ្លួនដែលការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់មានចំនួនដ៏ច្រើនបំផុត។ នៅពេលស្វែងរកការកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័ននៅក្នុងចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើអានុភាពរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័ន និង/ឬគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ក្នុងការអនុវត្តវិធានការកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។

សហគ្រាស ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យជៀសវាងការយោងទៅលើកង្វះខាតភស្ដុតាងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រពេញលេញ ដែលជាហេតុផលសម្រាប់ការពន្យារពេល

អនុវត្តវិធានការដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ ស្របតាមការយល់ដឹងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសអំពីហានិភ័យ។

តារាងទី 13. ឧទាហរណ៍វិធានការកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ និងតាមដានការកែលម្អនៅដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នានៃវដ្តជីវិតរបស់ផលិតផល

កត្តាហានិភ័យ	ឧទាហរណ៍វិធានការកាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ និងតាមដានការកែលម្អ
ការជ្រើសរើសសរសៃ	ពិចារណាលើសក្តានុពលនៃការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ដោយសារសម្ភារៈមួយស្របនឹងលក្ខណៈពិសេសផ្សេងទៀត ដូចជាសមិទ្ធលទ្ធភាព ការចំណាយ និងតម្រូវការនៅពេលរចនាផលិតផល។ [1] ឧទាហរណ៍ សរសៃសំយោគជាញឹកញាប់មានការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ខ្ពស់បើធៀបនឹងលទ្ធផលនៃថាមពលដែលត្រូវការសម្រាប់ការផលិតវត្ថុធាតុដើម។ ផ្ទុយទៅវិញ សរសៃរុក្ខជាតិ ដូចជាកប្បាស ឬក្រណាត់ទេសឯក មានការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ទាបបើប្រៀបធៀបពីផលិតកម្ម ដោយក្រណាត់អំបោះមានការបំភាយដំណាក់កាលផលិតកម្មទាបជាងយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារតែតម្រូវការថ្នាំសម្លាប់សត្វល្អិត និងជី និងប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រមានកម្រិតទាប។ [2]
ការបញ្ចប់វាយនភ័ណ្ឌ	• បង្កើតផែនការគ្រប់គ្រងថាមពលនៅកម្រិតទីតាំង ដែលរួមបញ្ចូលវិធានការសម្របសម្រួលទូទាំងក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងថាមពល។ • អនុវត្តបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់ (BAT) ដែលកំណត់ដោយឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់វិស័យ ឬអនុវិស័យ។ [3] • អនុវត្តវិធានការប្រសិទ្ធភាពថាមពល (ឧ. បច្ចេកវិជ្ជាអភិរក្សថាមពល ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្កើតចំហាយទឹក និងខ្យល់សម្ពាធ ការស្តារកម្តៅសំណល់ពីទឹកកង្វក់ និងឧស្ម័នសំណល់ ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពដំណើរការ។ល។)

	• អនុវត្តវិធានការអភិរក្សថាមពល (ឧ. ការអនុវត្តការសន្សំថាមពលតាមរយៈការកែលម្អដំណើរការ និងលក្ខខណ្ឌប្រតិកម្ម)។ 4 • បង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយតម្រូវការសម្រាប់ដំណើរការឡើងវិញដោយសារការបរាជ័យ។ • តំឡើង និងដំណើរការឧបករណ៍វាស់ស្ទង់ត្រឹមត្រូវ និង/ឬកម្មវិធីវាស់ស្ទង់ជាជំហានជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តការវាយតម្លៃ និងចាប់ផ្តើមការកែលម្អប្រសិទ្ធភាព។
ការដឹកជញ្ជូន	• កាត់បន្ថយតម្រូវការសម្រាប់ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវអាកាសជាបន្ទាន់ ដោយអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដូចមានបង្ហាញក្នុងប្រអប់ទី ៤ ។ ពិចារណាអំពីទីតាំងឃ្លាំង និងមជ្ឈមណ្ឌលចែកចាយទាក់ទងនឹងកន្លែងដែលផលិតផលមានប្រភព និងបានលក់ ដើម្បីកាត់បន្ថយតម្រូវការដឹកជញ្ជូន។ • តម្រូវឱ្យអ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញធ្វើការតាមដាន និងផ្តល់ទិន្នន័យស្តីពីការបំភាយឧស្ម័នកាបូនិក។ 5 • តាមដានការបំភាយឧស្ម័ន (ទាក់ទងនឹងការដឹកជញ្ជូន) ជាប្រចាំត្រីមាសនៅទូទាំងអង្គភាពអាជីវកម្ម (ឧ. អង្គភាពផលិត និងតំឡើងមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មចែកចាយ និងមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មអតិថិជន)
ការវេចខ្ចប់	• កាត់បន្ថយទំហំនៃការវេចខ្ចប់។ • ប្រើប្រាស់ធនធានដែលអាចប្រើប្រាស់ឡើងវិញ ឬកែច្នៃឡើងវិញបាន។
ដំណាក់កាលប្រើប្រាស់ ដំណាក់កាលនៃការប្រើប្រាស់ជាញឹកញាប់ គឺជាអ្នករួមចំណែកធំបំផុតក្នុងការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់	• ប្រើប្រាស់សម្ភារៈដែលអាចប្រើឡើងវិញបាន ឬកែច្នៃឡើងវិញ។6 • រចនាផលិតផលប្រើប្រាស់បានយូរ ដែលមានដំណាក់កាលប្រើប្រាស់បានយូរ។ • បង្កើនការយល់ដឹងរបស់អតិថិជនលើអាកប្បកិរិយាដែលអាចជួយកាត់បន្ថយការបំភាយកាបូន ដូចជា៖ ការបោកសម្លៀកបំពាក់តិចតួច (ពោលគឺ មិនមែនបន្ទាប់ពីរៀងរាល់ការប្រើប្រាស់ម្តង); បោកសម្លៀកបំពាក់ក្នុងទឹកត្រជាក់; ការប្រើសាប៊ូបោកគក់ដែលមានការវេចខ្ចប់តិចតួច; សម្ងួតសម្លៀកបំពាក់ដោយខ្យល់ស្ងួត; កែសម្រួលដំណើរការសម្ងួតដោយផ្អែកលើប្រភេទក្រណាត់។7

	• ពិចារណាលើការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ដែលមានសក្តានុពលដោយសារផលិតផល រួមជាមួយនឹងលក្ខណៈពិសេសផ្សេងទៀត ដូចជាលទ្ធភាព ការចំណាយ និងតម្រូវការ នៅពេលវាយតម្លៃថាតើសម្ភារៈណាដែលត្រូវប្រើនៅក្នុងផលិតផលណា។[8]

កំណត់ចំណាំៈ

1. ប្រភេទជាតិសរសៃជាក់លាក់ក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ដំណាក់កាលប្រើប្រាស់ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ សរសៃមួយចំនួនដូចជា លីនេន (linen) ទំនងជាមានជាតិដែក។ សរសៃផ្សេងទៀតដូចជា polyester អាចត្រូវការថាមពលតិចដើម្បីសម្ងួតឱ្យស្ងួត។
2. BSR (2009), ការគូសផែនទីកាបូន វដ្តជីវិតនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។
3. សូមមើលឯកសារ (2003) ស្តីពីការទប់ស្កាត់ និងការត្រួតពិនិត្យការបំពុលដោយរួមបញ្ចូលគ្នា (IPPC), ឯកសារយោងបច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ, គណៈកម្មការអឺរ៉ុប។
4. ក្នុងករណីខ្លះ វាត្រូវបានគេរកឃើញថាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការពិចារណាដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាងបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងទូទៅសម្រាប់កាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ថាមពល និងបច្ចេកទេសជាក់លាក់នៃដំណើរការដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេសឯកទេសនីមួយៗ។ UNIDO និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មនិ ងឧស្សាហកម្មអន្តរជាតិ (MITI) ប្រទេសជប៉ុន, លទ្ធផលនៃសិក្ខាសាលាស្តីពីការអភិរក្សថាមពលក្នុងឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ, (1992) ។
5. នៅពេលដែលអ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញកំពុងតាមដានទិន្នន័យស្តីពី CO2 កាន់តែច្រើនឡើង វានៅតែមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងវិសាលភាពនៃទិន្នន័យដែលបានតាមដាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអតិថិជន។
6. ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ LCAs បង្ហាញថាការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ដែលទាក់ទងនឹងការបោលក្រណាត់សម្លៀកបំពាក់មានតិចតួចណាស់ ហើយជាទូទៅកើតឡើងពីបរិមាណតិចតួចនៃមេតានដែលបានបង្កើតឡើងអំឡុងពេលពុកផុយក្លាយជាជីនៃសរសៃធម្មជាតិ។ សូមមើលឯកសារ BSR (2009), ការគូសផែនទីកាបូន វដ្តជីវិតនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។
7. គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរំពឹងទុកដែលក្រុមហ៊ុន "លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងកាន់តែខ្ពស់ក្នុងចំណោមអតិថិជនអំពីផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដោយសារការប្រើប្រាស់ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់សហគ្រាស"។ គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD, VI, 6c ។
8. ប្រភេទជាតិសរសៃជាក់លាក់ ក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ដំណាក់កាលប្រើប្រាស់ផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ សរសៃមួយចំនួនដូចជាលីនេន (linen) ទំនងជាមានជាតិដែក។ សរសៃផ្សេង

ទៀតដូចជា polyester អាចត្រូវការថាមពលតិចដើម្បីសម្ងួតឱ្យស្ងួត។

ទំនាក់ទំនង

ពិធីសារស្តីពីឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG) គឺជាស្តង់ដារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិសម្រាប់គណនេយ្យសាជីវកម្ម និងការរាយការណ៍អំពីការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។[70]

កិច្ចសហការ

សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការក្នុងការវាស់ស្ទង់ កាត់បន្ថយ តាមដាន និងរាយការណ៍ពីការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។ ឧទាហរណ៍នៃទម្រង់សហការរួមមាន៖

- បង្កើតឧបករណ៍ទូទាំងវិស័យសម្រាប់វាស់ស្ទង់ និងតាមដានការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់លើសរសៃ ផលិតផល និងដំណើរការផលិតជាក់លាក់។
- ការចែករំលែកការអនុវត្តល្អសម្រាប់កាត់បន្ថយការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។
- ស្នើសុំផែនទីបង្ហាញផ្លូវច្បាស់លាស់ពីរដ្ឋាភិបាលស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។

កិច្ចសហការមានភាពពាក់ព័ន្ធជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ដែលអាចខ្វះធនធានដើម្បីវាស់ស្ទង់ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅទូទាំងរយៈពេលពេញនៃផលិតផល ឬខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

---

[70] ពិធីសារស្តីពីឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ គឺជាភាពជាដៃគូពហុភាគីដែលចងជាកិច្ចប្រជុំដោយ WRI និង WBCSD ។ ពិធីសារស្តីពីឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ដែលទទួលយកជាអន្តរជាតិ បង្កើតបានជាស្តង់ដារគណនេយ្យ និងការរាការណ៍ និងឧបករណ៍ និងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តតាមរបស់ពួកគេ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសេដ្ឋកិច្ចដែលមានការបំភាយឧស្ម័នទាបនៅទូទាំងពិភពលោក

ប្រភពឯកសារ

- ពិធីសារស្តីពីឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ ខ្សែចង្វាក់តម្លៃសាជីវកម្ម (វិសាលភាពទី ៣) ស្តង់ដារ គណនេយ្យ និងការរាយការណ៍។
- ពិធីសារស្តីពីឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ ស្តង់ដារវដ្តជីវិតនៃផលិតផល គណនេយ្យ និង ការរាយការណ៍។
- (2003), ការទប់ស្កាត់ និងការត្រួតពិនិត្យការបំពុលដោយរួមបញ្ចូល, បច្ចេកទេសល្អបំផុតដែលមានស្រាប់, ឯកសារយោងសម្រាប់ឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ, គណៈកម្មការអឺរ៉ុប។
- (2010), "ការអនុវត្តល្អបំផុតទាំង១០ចំណុច របស់ NRDC សម្រាប់រោងម៉ាស៊ីនវាយនភ័ណ្ឌដើម្បីសន្សំប្រាក់ និងកាត់បន្ថយការបំពុល", ស្អាតដោយការរចនា, ក្រុមប្រឹក្សាការពារធនធានជាតិ។
- មជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃឧស្សាហកម្មដែលជាផ្នែកមួយនៃក្រសួងថាមពលសហរដ្ឋអាមេរិក។
- Hasanbeigi, A. (2010), ឱកាសកែលម្អប្រសិទ្ធភាពថាមពលសម្រាប់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ។

ម៉ូឌុល 11 . ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ

ម៉ូឌុលនេះទទួលស្គាល់ថាការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយគឺជាច្រកចេញចូលឧក្រិដ្ឋកម្មសម្រាប់ទម្រង់នៃការប្រព្រឹត្តអំពើខុសច្បាប់ជាច្រើនដែលត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងការណែនាំនេះ រួមមានដូចជា៖ ពលកម្មលើកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ ការរើសអើង ការបំពានលើស្តង់ដារសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងស្តង់ដារបរិស្ថាន។ អនុសញ្ញាប្រឆាំងការស៊ីសំណូករបស់ OECD និងអនុសាសន៍ឆ្នាំ 2009 បានបង្កើតស្តង់ដារដែលជាប់កាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់លើរដ្ឋភាគី ដើម្បីធ្វើបទឧក្រិដ្ឋចំពោះការសូកប៉ាន់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសក្នុងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មអន្តរជាតិ និងផ្តល់វិធានការពាក់ព័ន្ធជាច្រើនសម្រាប់ប្រទេសជាម្ចាស់ផ្ទះដើម្បីធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ វាគឺជាឧបករណ៍ប្រឆាំងអំពើពុករលួយអន្តរជាតិដំបូង និងតែមួយគត់ដែលផ្តោតលើ "ផ្នែកផ្គត់ផ្គង់" នៃប្រតិបត្តិការស៊ីសំណូក។

បញ្ចូលការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស

សហគ្រាសគួរតែពិចារណាលើការអនុវត្តល្អដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងការណែនាំអំពីការអនុវត្តល្អរបស់ OECD ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព ដែលរួមមាន៖

- ការគាំទ្រដ៏រឹងមាំ ជាក់ស្តែង និងអាចមើលឃើញ និងការប្តេជ្ញាចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ចំពោះកម្មវិធីការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ និង អនុលោមភាព ឬវិធានការរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ការពារ និងស្វែងរកការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេស

- គោលនយោបាយសាជីវកម្មដែលច្បាស់លាស់ និងអាចមើលឃើញយ៉ាងច្បាស់ដែលហាមឃាត់ការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូកមន្ត្រីសាធារណៈបរទេស និង

- ការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព ឬវិធានការទាក់ទងនឹងការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូកមន្ត្រីសាធារណៈបរទេស រួមទាំងអាជ្ញាធរក្នុងការរាយការណ៍បញ្ហាដោយផ្ទាល់ទៅស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យឯករាជ្យ ដូចជាគណៈកម្មាធិការសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬក្រុមប្រឹក្សាត្រួតពិនិត្យ គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់មន្ត្រីសាជីវកម្មជាន់ខ្ពស់ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជាមួយនឹងកម្រិតស្វ័យភាពគ្រប់គ្រាន់ពីការគ្រប់គ្រង ធនធាន និងសិទ្ធិអំណាច។

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់របស់ខ្លួន

ការអនុវត្តវិសាលភាព

នៅពេលកំណត់ហានិភ័យនៃការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយ សហគ្រាសគួរតែពិចារណាក្រុមហានិភ័យធំៗ ដូចជាប្រទេស វិស័យ[71] ប្រតិបត្តិការ ឱកាសអាជីវកម្ម និងភាពជាដៃគូអាជីវកម្ម។[72] វាក៏សំខាន់ផងដែរដែលការអនុវត្តនេះមើលទៅលើធម្មជាតិ និងភាពញឹកញាប់នៃអន្តរកម្មជាមួយមន្ត្រីសាធារណៈក្នុងស្រុក ឬបរទេស ហើយប្រហែលជាសំខាន់បំផុតគឺប្រភេទទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មដែលមានស្រាប់ និងមានសក្តានុពលរបស់សហគ្រាស។[73]

ការវាយតម្លៃហានិភ័យក៏គួរតែមើលទៅផ្នែកខាងក្នុងផងដែរ ដើម្បីពិនិត្យមើលវិសាលភាពដែលរចនាសម្ព័ន្ធខាងក្នុង ឬនីតិវិធីរបស់ខ្លួនអាចបន្ថែមទៅលើកម្រិតនៃហានិភ័យ។ កត្តាហានិភ័យដែលជួបប្រទះជាទូទៅត្រូវបានរួមបញ្ចូលក្នុងតារាងទី 15។ ជាផ្នែកនៃដំណើរការនេះ សហគ្រាសអាចវាយតម្លៃពីវិសាលភាពដែលការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងត្រូវបានអនុវត្តដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំការអនុវត្តល្អរបស់ OECD ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព។

---

71. របាយការណ៍ស្តីពីការស៊ីសំណូកបរទេសរបស់ OECD (ខែធ្នូ ឆ្នាំ 2014) ដែលវិភាគករណីស៊ីសំណូកមន្ត្រីសាធារណៈបរទេសពីឆ្នាំ 1999 ដល់ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ 2014 បង្ហាញថា វិស័យផលិតកម្មមានចំនួន 8% ចំពោះករណីស៊ីសំណូកបរទេសក្នុងអំឡុងពេលនោះ ហើយវិស័យកសិកម្មមានចំណែក 4% នៃចំពោះករណីទាំងនេះ។ លើសពីនេះ អាជីវកម្មលក់ដុំ និងរាយមានចំនួន 4% នៃករណីនេះ។ សកម្មភាពសេវាកម្មផ្សេងទៀត ដូចជាការជួល មានចំនួន 1% នៃករណីនេះ។

72. សូមមើល "គោលការណ៍ទី 3៖ ការវាយតម្លៃហានិភ័យ" របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ចក្រភពអង់គ្លេស (ឆ្នាំ 2010)។

73. របាយការណ៍ស្តីពីការស៊ីសំណូកបរទេសរបស់ OECD (ឆ្នាំ 2014) បង្ហាញថា ចន្លោះឆ្នាំ 1999 និងពាក់កណ្តាលឆ្នាំ 2014 71% នៃករណីស៊ីសំណូកបរទេសដែលបានបញ្ចប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការស៊ីសំណូកដោយប្រើអន្តរការី រួមទាំងភ្នាក់ងារ ទីប្រឹក្សាច្បាប់ យានជំនិះសាជីវកម្ម សហការី និងគណនេយ្យករ។

តារាងទី 14. **កត្តាហានិភ័យនៃភាពសុចរិតខាងក្រៅ**

កត្តាហានិភ័យ	**ឧទាហរណ៍**
កត្តាប្រទេស	សហគ្រាសកំពុងដំណើរការនៅក្នុងយុត្តាធិការដែលមានហានិភ័យខ្ពស់សម្រាប់ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយៈ • យល់ឃើញថាមានកម្រិតខ្ពស់នៃអំពើពុករលួយនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង/ឬឯកជន • អវត្តមាននៃការអនុវត្តច្បាប់ប្រឆាំងការស៊ីសំណូកដែលមានប្រសិទ្ធភាព រួមទាំងបទល្មើសស៊ីសំណូកនៅក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ និងអវត្តមាននៃការទទួលខុសត្រូវសាជីវកម្មចំពោះបទល្មើសទាំងនេះ • ការបរាជ័យរបស់រដ្ឋាភិបាលបរទេស ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ សហគមន៍ធុរកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋាន និងសង្គមស៊ីវិលក្នុងការលើកកម្ពស់គោលនយោបាយលទ្ធកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងការវិនិយោគប្រកបដោយតម្លាភាព
ហានិភ័យតាមវិស័យ	សហគ្រាសត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងវិស័យដែលមានហានិភ័យខ្ពស់។ ឧទាហរណ៍ពាក់ព័ន្ធសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង រួមមានៈ • ការដឹកជញ្ជូន និងការស្តុកទុក[1] • អាជីវកម្មលក់ដុំ និងរាយ[2] • ការផលិតៈ ការត្រួតពិនិត្យដោយភ្នាក់ងារក្នុងមូលដ្ឋាននៅក្នុងប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់អាចបង្កឱ្យមានហានិភ័យកើនឡើង
ហានិភ័យនៃប្រតិបត្តិការ	នៅពេលប្រតិបត្តិការនៅក្នុងយុត្តាធិការដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ប្រតិបត្តិការមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមន្ត្រីសាធារណៈអាចបង្កឱ្យមានហានិភ័យខ្ពស់នៃការស៊ីសំណូកៈ • លទ្ធកម្មសាធារណៈ ការប្រកាសទំនិញគយ ការផ្តល់ពន្ធអនុគ្រោះ អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការអនុញ្ញាត[3] • អន្តរកម្មជាមួយមន្ត្រីសហគ្រាសដែលគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ (SOE) ការអនុវត្តច្បាប់ គយ ការដឹកជញ្ជូន រដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ មន្ត្រីបរិស្ថាន និងលទ្ធកម្ម និងអាជ្ញាធរពន្ធ

ចំណាំៈ

1. សូមមើល តម្លាភាពអន្តរជាតិ "សន្ទស្សន៍ការយល់ឃើញអំពីអំពើពុករលួយ" និងតម្លាភាពអន្តរជាតិ "សន្ទស្សន៍អ្នកបង់ប្រាក់ស៊ីសំណូក" ។
2. អាជីវកម្មលក់ដុំ និងរាយមានចំនួន 4% នៃករណីស៊ីសំណូករបស់បរទេសនៅចន្លោះឆ្នាំ 1999 និងពាក់កណ្តាលឆ្នាំ 2014 ។ របាយការណ៍ស្តីពីការស៊ីសំណូកបរទេសរបស់ OECD ។
3. ការដឹកជញ្ជូន និងការស្តុកទុកមានចំនួន 15% នៃករណីនៃករណីស៊ីសំណូករបស់បរទេសនៅចន្លោះឆ្នាំ 1999 និងពាក់កណ្តាលឆ្នាំ 2014 ។ របាយការណ៍ស្តីពីការស៊ីសំណូកបរទេសរបស់ OECD៖ លទ្ធកម្មសាធារណៈមានពាក់ព័ន្ធ 57% នៃករណីសរុបនៃការស៊ីសំណូករបស់បរទេសនៅចន្លោះឆ្នាំ 1999 និងពាក់កណ្តាលឆ្នាំ 2014 ។ របាយការណ៍ស្តីពីការស៊ីសំណូកបរទេសរបស់ OECD ។

តារាងទី 15. កត្តាហានិភ័យបូរណភាពសហគ្រាសផ្ទៃក្នុង

កត្តាហានិភ័យ	ឧទាហរណ៍
គោលនយោបាយ និងការបណ្តុះបណ្តាល	• កង្វះសារប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកច្បាស់លាស់ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូល។ • កង្វះសារច្បាស់លាស់ដែលបង្ហាញថាការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសត្រូវបានហាមឃាត់ ហើយមិនមែនគ្រាន់តែជាការស៊ីសំណូកនៅផ្ទះប៉ុណ្ណោះទេ។ • ការដាក់បញ្ចូលគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៅមានកម្រិតដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុលោមតាមច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក។ • កង្វះនៃការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ជំនាញ និងចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធអំពីហានិភ័យនៃការស៊ីសំណូកនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។ • កង្វះវិធាន និងនីតិវិធីទាក់ទងនឹងការស្នើសុំការបង់ប្រាក់សម្របសម្រួលពីមន្ត្រីសាធារណៈ។ • កង្វះភាពច្បាស់លាស់នៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់អង្គភាពស្តីពី និងនីតិវិធីសម្រាប់ អំណោយ អាហារ និងការកម្សាន្តដែលផ្តល់ជូនដល់បុគ្គលដែលសហគ្រាសធ្វើអាជីវកម្មនៅទីផ្សារបរទេស។ • កង្វះវិធានច្បាស់លាស់ស្តីពីការបរិច្ចាគលក្ខណៈនយោបាយ និងសប្បុរសធម៌។ • កង្វះការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុច្បាស់លាស់ (ឧ. របៀបគណនីធនាគាររបស់សហគ្រាស មូលនិធិសាច់ប្រាក់តូច និងសារពើភ័ណ្ឌត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយរបៀបណានៅក្នុងទីផ្សារបរទេស ជាពិសេសប្រទេសដែលមានហានិភ័យខ្ពស់? តើមានការត្រួតពិនិត្យអ្វីខ្លះទាក់ទងនឹងទ្រព្យសម្បត្តិទាំងនេះ?)។ • កង្វះការត្រួតពិនិត្យច្បាស់លាស់សម្រាប់ការតាមដានការអនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀង។ • កង្វះបណ្តាញអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន និងការការពារពីការសងសឹកចំពោះបុគ្គលដែលរាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ។ • កង្វះការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសម្រាប់ដៃគូអាជីវកម្ម។
ហានិភ័យនៃប្រតិបត្តិការ	• ការតាមដាន និងការត្រួតពិនិត្យពាក់ព័ន្ធនៃគណនីធនាគាររបស់សហគ្រាស មូលនិធិសាច់ប្រាក់តូច និងសារពើភ័ណ្ឌនៅក្នុងទីផ្សារបរទេសនៅមានកម្រិត។ • ការតាមដានការអនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនៅមានកម្រិត។ • ប្រភេទនៃការចំណាយនៅក្នុងសៀវភៅ និងកំណត់ត្រារបស់ក្រុមហ៊ុនដែលអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីលាក់ការបង់ប្រាក់ស៊ីសំណូក។ • កង្វះសវនកម្មខាងក្រៅដែលមានភាពឯករាជ្យ។
ហានិភ័យអាជីវកម្ម	• កង្វះការត្រួតពិនិត្យលើដៃគូអាជីវកម្ម។ • ហាងលក់រាយត្រូវបានរក្សានៅបរទេស។ • សហគ្រាសមានដែនកំណត់ការគ្រប់គ្រងលើប្រតិបត្តិការបរទេស។ • កង្វះលក្ខណៈសម្បត្តិ ឬធនធានជាក់ស្តែងនៅក្នុងផ្នែកនៃដៃគូបណ្តាក់ទុនរួមគ្នា ឬតំណាងដើម្បីអនុវត្តសេវាកម្មដែលផ្តល់ជូន។ • អំណោយ អាហារ និងការកម្សាន្តត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់បុគ្គលដែលសហគ្រាសធ្វើអាជីវកម្មនៅទីផ្សារបរទេស។ • លំនាំនៃការទូទាត់មិនប្រក្រតី រចនាសម្ព័ន្ធកម្រៃជើងសារខ្ពស់មិនធម្មតា ឬការរៀបចំហិរញ្ញវត្ថុពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធបរទេសរបស់ខ្លួន និងភាគីទីបីដែលពាក់ព័ន្ធ។ • ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មជាមួយសហគ្រាសធុរកិច្ចរបស់រដ្ឋ រដ្ឋាភិបាលបរទេស (ឧ. ភាពជាដៃគូសាធារណៈ និងឯកជន) សាលាក្រុងបរទេស ស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិបរទេស គណបក្សនយោបាយបរទេស និង/ឬគ្រួសាររាជវង្ស ឬគ្រួសារដែលមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយឥស្សរជននយោបាយ។ • ការងាររបស់មន្ត្រីបរទេស។

ការបញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

នីតិវិធីការអនុវត្តតាមច្បាប់ដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការស៊ីសំណូក គួរតែមានសមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យដែលបានកំណត់។ វិធានការការអនុវត្តតាមច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យ គួរតែរួមបញ្ចូលការអនុវត្តល្អដូចដែលបានកំណត់ដោយគោលការណ៍ណែនាំការអនុវត្តល្អរបស់ OECD ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព។[74] ការអនុវត្តល្អរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- កម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព ឬវិធានការដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬស្វែងរកការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេស ដែលអនុវត្តចំពោះអគ្គនាយក មន្ត្រី និងនិយោជិតទាំងអស់ និងអនុវត្តចំពោះអង្គភាពទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនមានការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រួមទាំងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងផ្សេងទៀត ដូចខាងក្រោម៖
  - អំណោយ បដិសណ្ឋារកិច្ច ការកម្សាន្ត និងការចំណាយ[75]
  - ការធ្វើដំណើររបស់អតិថិជន
  - ការរួមចំណែកនយោបាយ
  - ការបរិច្ចាគសប្បុរសធម៌ និងការឧបត្ថម្ភ

---

74. ទោះបីជាវិធានការនៅក្នុងគោលការណែនាំអំពីការអនុវត្តល្អរបស់អង្គភាព OECD អនុវត្តជាពិសេសក្នុងគោលបំណងស្វែងរក និងទប់ស្កាត់ការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសក៏ដោយ គោលការណ៍ទាំងនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តស្មើភាពដើម្បីពិនិត្យរក និងទប់ស្កាត់ស៊ីសំណូកគ្រប់ទម្រង់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងឯកសារពាក់ព័ន្ធ និងនៅក្នុងកម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាល ថាការស៊ីសំណូករួមមានការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេស ដោយនេះមិនចាំបាច់មានភស្តុតាងបញ្ជាក់នោះទេ។

75. សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតរង្វាស់កម្រិតដែលសមស្របទៅនឹងបរិស្ថានក្នុងតំបន់។

– ការបង់ប្រាក់សម្របសម្រួល[76]
– ការទាមទារ និងការជំរិតទារប្រាក់
– ការទទួលយកវត្ថុ[77]និង
– ការវិនិយោគផ្ទាល់ខ្លួន និងការងារ និងសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធ រួមមានដូចជាការផ្សព្វផ្សាយកៅអីក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងការងារសម្រាប់ប្ដីប្រពន្ធ ឬសាច់ញាតិផ្សេងទៀតជាដើម។

- កម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព ឬវិធានការដែលបង្កើតឡើងដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬពិនិត្យរកការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូកសាធារណៈជនបរទេស

មន្ត្រីអាចអនុវត្តបានតាមការសមស្រប និងអនុលោមតាមការរៀបចំកិច្ចសន្យា ចំពោះភាគីទីបីដូចជាភ្នាក់ងារ និងអន្តរការី អ្នកប្រឹក្សា អ្នកតំណាង អ្នកចែកចាយ អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ សម្ព័ន្ធ និងដៃគូបណ្តាក់ទុនរួមគ្នាផ្សេងទៀត (តទៅនេះ "ដៃគូអាជីវកម្ម") រួមមានជាតុសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

– ចងក្រងឯកសារការអនុវត្តតាមច្បាប់ដែលបានផ្អែកលើហានិភ័យយ៉ាងត្រឹមត្រូវទាក់ទងនឹងការជួល ព្រមទាំងការត្រួតពិនិត្យសមស្រប និងទៀងទាត់របស់ដៃគូអាជីវកម្ម
– ជូនដំណឹងដល់ដៃគូអាជីវកម្មអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការហាមឃាត់ប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូករបស់បរទេស និងអំពីកម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬវិធានការសម្រាប់ទប់ស្កាត់ និងពិនិត្យរកការស៊ីសំណូករបៀបនេះ និង
– ស្វែងរកការប្តេជ្ញាចិត្តទៅវិញទៅមកពីដៃគូអាជីវកម្ម។[78]

- ប្រព័ន្ធនៃនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យ រួមមានប្រព័ន្ធនៃការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយសមហេតុផល ដើម្បីជានានូវការថែរក្សាសៀវភៅ កំណត់ត្រា និងគណនីដែលមានភាពយុត្តិធម៌ និងត្រឹមត្រូវ

76. អនុសាសន៍ប្រឆាំងការស៊ីសំណូក OECD ឆ្នាំ 2009

77 សូមមើល UNGC (ឆ្នាំ 2010)។

78. ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចដាក់បញ្ចូលភាសានៃការអនុលោមតាមច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក ឬការប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាភាគីទីបីទាំងអស់ និងតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់មាននីតិវិធីគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទប់ស្កាត់ការស៊ីសំណូក។

ដើម្បីធានាថាពួកវាមិនអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងនៃការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេស ឬលាក់បាំងការស៊ីសំណូកប្រភេទនេះ[79]

- វិធានការរៀបចំឡើងដើម្បីធានាបាននូវការទំនាក់ទំនងតាមកាលកំណត់ និងការបណ្តុះបណ្តាលលើឯកសារសម្រាប់គ្រប់កម្រិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អំពីកម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬវិធានការទាក់ទងនឹងការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូកមន្ត្រីសាធារណៈបរទេស ព្រមទាំងក្នុងករណីដែលសមស្របសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ[80]
- វិធានការសមស្របដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ការគាំទ្រជាវិជ្ជមានសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព ឬវិធានការប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន
- នីតិវិធីវិន័យសមស្របក្នុងការដោះស្រាយ (ក្នុងចំណោមរឿងផ្សេងទៀត) ការបំពាននៅគ្រប់កម្រិតរបស់ក្រុមហ៊ុននៃច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូករបស់ពបរទេស និងកម្មវិធីក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព ឬវិធានការរបស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងការស៊ីសំណូក រួមទាំងការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេស។[81]

---

79. អនុសាសន៍ប្រឆាំងការស៊ីសំណូក OECD ឆ្នាំ 2009

80. ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាដោយផ្ទាល់ ដែលផ្តល់ឱកាសសម្រាប់បុគ្គលិកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការសួរសំណួរ និងផ្តល់មតិកែលម្អគឺត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ប៉ុន្តែនៅពេលដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់គឺមិនមានប្រសិទ្ធិភាព ឬមានភាពជាក់ស្តែង ដោយការបណ្តុះបណ្តាលតាមអ៊ីនធឺណិតគឺជាជម្រើសដ៏មានប្រយោជន៍មួយ។ សូមមើល UNGC (ឆ្នាំ 2010), ទំព័រទី 21។

81. អនុសាសន៍ប្រឆាំងការស៊ីសំណូក OECD ឆ្នាំ 2009

បន្ថែមពីលើចំណុចខាងលើ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យ៖

- អនុវត្តដំណើរការដើម្បីវាយតម្លៃហានិភ័យនៃអំពើពុករលួយ មុនពេលចូលទៅក្នុងទំនាក់ទំនងអ្នកផ្គត់ផ្គង់អតិថិជន (ឧ. សហគ្រាសគួរតែបង្កើតច្បាប់ និងនីតិវិធីច្បាស់លាស់សម្រាប់ការជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសម្រាប់បង្កើតការទំនាក់ទំនង "អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលពេញចិត្ត"។
- ពាក់ព័ន្ធ និងចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកជាសមូហភាព និងដំណើរការពហុភាគីនៅកម្រិតវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធ។[82]

ការតាមដាន

សហគ្រាសអាចប្រើប្រាស់យន្តការជាច្រើនដើម្បីផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃនីតិវិធីដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីទប់ស្កាត់ការស៊ីសំណូក និងអំពើពុករលួយនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

- ការស្ទង់មតិបុគ្គលិក កម្រងសំណួរ និងមតិកែលម្អពីការបណ្តុះបណ្តាលអាចផ្តល់នូវប្រភពសំខាន់នៃព័ត៌មានអំពីប្រសិទ្ធភាព និងមធ្យោបាយដែលនិយោជិត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតអាចជូនដំណឹងអំពីការបន្តកែលម្អគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក។[83]
- សហគ្រាសក៏អាចពិចារណាលើការពិនិត្យតាមកាលកំណត់ផ្លូវការ និងរបាយការណ៍

82. ឧទាហរណ៍ បណ្តាញប្រឆាំងអំពើពុករលួយតាមដែនសមុទ្រ គឺជាបណ្តាញនៃក្រុមហ៊ុនដែនសមុទ្រ និងអតិថិជនរបស់ពួកគេ ដែលលើកកម្ពស់ការអនុវត្តសាជីវកម្មដ៏ល្អនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែនសមុទ្រសម្រាប់ការដោះស្រាយការស៊ីសំណូក ការបង់ប្រាក់សម្របសម្រួល និងទម្រង់នៃអំពើពុករលួយផ្សេងទៀត។

83. សូមមើល "គោលការណ៍ទី 6៖ ការតាមដាន និងការត្រួតពិនិត្យ" នៅក្នុងក្រសួងយុត្តិធម៌ចក្រភពអង់គ្លេស (ឆ្នាំ 2011)។

សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់កំពូលផងដែរ។[84]

- សហគ្រាសអាចស្វែងរកទម្រង់នៃការផ្ទៀងផ្ទាត់ខាងក្រៅ ឬការធានាអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃនីតិវិធីប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក។[85]

84. Ibid. 83

85. Ibid. 83

ឧបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ៖ VII. ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក ការសូកប៉ាន់ និងការជំរិតទារប្រាក់។
- អនុសញ្ញា OECD ស្តីពីការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកមន្ត្រីសាធារណៈបរទេសក្នុងប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ (អនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូក)
- អនុសាសន៍របស់ OECD ឆ្នាំ 2009 របស់ក្រុមប្រឹក្សាសម្រាប់ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកបន្ថែមរបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសក្នុងប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ (អនុសាសន៍ប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកឆ្នាំ 2009)
- អនុសាសន៍ឆ្នាំ 2009 ស្តីពីវិធានការពន្ធដារសម្រាប់ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការស៊ីសំណូកបន្ថែមរបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសក្នុងប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ
- អនុសាសន៍ឆ្នាំ 2006 ស្តីពីការស៊ីសំណូក និងឥណទាននាំចេញដែលគាំទ្រជាផ្លូវការ
- អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិប្រឆាំងអំពើពុករលួយ (ឆ្នាំ 2000)

ធនធាន

- OECD, របាយការណ៍ប្រទេសស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញាប្រឆាំងការស៊ីសំណូករបស់ OECD។ www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- OECD, កម្មវិធីប្រឆាំងអំពើពុករលួយក្នុងតំបន់ www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OECD (ឆ្នាំ 2006) ឧបករណ៍យល់ដឹងពីហានិភ័យ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិនៅក្នុងតំបន់អភិបាលកិច្ចទន់ខ្សោយ, ការរៀបចំសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច, ទីក្រុងប៉ារីស។
- OECD (ឆ្នាំ 2014) របាយការណ៍ស្តីពីការស៊ីសំណូកបរទេសរបស់ OECD៖ ការវិភាគអំពីឧក្រិដ្ឋកម្មនៃការស៊ីសំណូករបស់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេស, ការរៀបចំសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច, ទីក្រុងប៉ារីស។
- OECD (ឆ្នាំ 2010), ការណែនាំអំពីការអនុវត្តល្អរបស់ OECD លើការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ក្រមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព, ការរៀបចំសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច, ទីក្រុងប៉ារីស។
- ក្រសួងយុត្តិធម៌ចក្រភពអង់គ្លេស (ឆ្នាំ 2011), *ការណែនាំអំពីសកម្មភាពស៊ីសំណូកឆ្នាំ 2010*, ក្រសួងយុត្តិធម៌ចក្រភពអង់គ្លេស, ទីក្រុងឡុងដ៍។
- UNGC (ឆ្នាំ 2010), ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់, ការណែនាំសម្រាប់អតិថិជន និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់, ការបង្រួមសកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ, ទីក្រុងញូវយ៉ក។

ម៉ូឌុល 12. ប្រភពដែលទទួលខុសត្រូវពីអ្នកធ្វើការនៅផ្ទះ

ម៉ូឌុលនេះគឺផ្តោតជាចម្បងទៅលើម៉ាកយីហោ ក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង និងអន្តរការីទិញរបស់ពួកគេ។

ម៉ូឌុលនេះមានគោលបំណងកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការថយចុះនៃអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ជាពិសេសជនរងគ្រោះនៃការជំរិតទារប្រាក់ រួមទមានតាមរយៈកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្លូវការ និងផ្នែកច្បាប់ ដែលមានគោលបំណងលើកកម្ពស់ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ខណៈបង្កើតឱកាសសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសម្រាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។ ការណែនាំនេះទទួលស្គាល់ថាមិនមានដំណោះស្រាយថេររហ័ស និងមួយអាចដោះស្រាយបានទាំងអស់។ រដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ ម្ចាស់ជំនួយ សហគ្រាសនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចពិចារណាពីឱកាសដើម្បីស្វែងរកវិធីសហការ ដើម្បីប្រើប្រាស់ជម្រើសដែលបានស្នើទាំងនេះ ឬវិធីសាស្រ្តបំពេញបន្ថែមផ្សេងទៀត ដូចដែលពួកគេយល់ឃើញថាត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ជាតិ។

ប្រអប់ទី 15. **ក្របខណ្ឌសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារនៅពេលធ្វើការជាមួយអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ**

ខាងក្រោមនេះផ្តល់នូវព័ត៌មានអំពីក្របខណ្ឌទូលំទូលាយដែលចាំបាច់សម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារដែលទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចការផ្ទះ។ សហគ្រាសគួរតែបញ្ចូលទៅក្នុងក្របខណ្ឌខាងក្រោម នៅពេលរចនាដំណើរការការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់ពួកគេ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រាសមិនទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តអនុសាសន៍ខាងក្រោមទាំងអស់ដោយខ្លួនឯងនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ អត្ថបទខាងក្រោមអាចប្រើជាឯកសារយោងចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទប់ស្កាត់ការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារនៅពេលធ្វើការជាមួយអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។

អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកជាផ្នែកខាងក្នុងនៃកម្លាំងការងារដែលមានសិទ្ធិទទួលបានការផ្តល់តម្លៃស្មើៗគ្នា ដូច្នេះហើយគួរតែត្រូវបានធ្វើជាផ្លូវការដើម្បីសម្រេចបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារល្អ។ នៅក្នុងបរិបទនៃការណែនាំនេះ ការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការគឺជាដំណើរការដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរពីការងារក្រៅផ្លូវការទៅជាការងារផ្លូវការ។ មូលហេតុនៃភាពមិនផ្លូវការមានច្រើន ហើយជាទូទៅមិនទាក់ទងនឹងភាពស្របច្បាប់។ ឧទាហរណ៍ "ស្ថានភាពការងារដោយខ្លួនឯង" ជួនកាលអាចត្រូវបានប្រើជាមធ្យោបាយនៃការមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្តល់កិច្ចសន្យាផ្លូវការបន្ថែមទៀត។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ

ប្រអប់ទី 15. **ក្របខណ្ឌសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារនៅពេលធ្វើការជាមួយអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ (ត)**

អាចត្រូវបានបង្ខិតបង្ខំឱ្យធ្វើការងារផ្ទះ ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់និយោជក។ ពលករចំណាកស្រុកអាចងាយរងគ្រោះដោយសារការរឹតបន្តឹងការងារ។ វាអាចគ្មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបន្តការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការតាមរយៈការកែទម្រង់នីតិបញ្ញត្តិតែឯង។ ការធ្វើជាទម្រង់ផ្លូវការគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកថាជាដំណើរការជាជាងជំហានតែមួយ។[1] ដំណើរការការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការនេះអាចត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយ៖

- ការដឹងពីមូលហេតុនៃកង្វះនៃការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការនៅក្នុងប្រព័ន្ធផលិតកម្មអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះដែលមានស្រាប់ ដើម្បីកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្ត និងធ្វើឱ្យមានដំណើរការការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការ។[2]
- ការទទួលស្គាល់ភាពចម្រុះនៃប្រភេទ និងទំហំនៃសកម្មភាពអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។
- ការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការធ្វើទម្រង់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ និងកម្មករក្រៅផ្លូវការផ្សេងទៀត។
- ការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងការផ្តួចផ្តើមគំនិតរួមគ្នា ដើម្បីបង្កើតទម្រង់បែបបទ និងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាននៃមូលនិធិគាំទ្រ ដើម្បីជួយដល់ដំណើរការការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការ។ និង
- ការលើកកម្ពស់ការធ្វើឱ្យស្របច្បាប់របស់កម្មករ។

ភាពស្របច្បាប់នៃប្រតិបត្តិការ

អត្តសញ្ញាណស្របច្បាប់ និងការទទួលស្គាល់នៃ "ស្ថានភាពកម្មករ" និង/ឬ "ស្ថានភាពសហគ្រិន" ជារឿយៗជាជំហានដំបូងចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការរបស់កម្មករ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្ថានភាពនេះមិនគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីកេងប្រវ័ញ្ចកម្មករ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនោះទេ។[1] សហគ្រាស អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋាភិបាលអាចជួយអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះដើម្បីទទួលបានកិច្ចសន្យា និងការអនុញ្ញាតដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់ និងពិចារណាលើវិធានការណ៍ច្បាប់ផ្សេងទៀត ដើម្បីផ្តល់ភាពស្របច្បាប់ដល់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។ ភាពស្របច្បាប់នៃអ្នកធ្វើការផ្ទះមិនគួរដាក់ការរំពឹងទុកសម្រាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះដែលមិនអាចបំពេញបាន ដូច្នេះហើយធ្វើឱ្យអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះកាន់តែពិបាក (ឧ. កាតព្វកិច្ចធ្វើការនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលជាក់លាក់មួយអាចធ្វើឱ្យមានអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះតិចតួចបំផុតដែលអាចធ្វើការពីផ្ទះបាន)។

ការរៀបចំ តំណាង និងកិច្ចសន្ទនាសង្គម

ការរៀបចំអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះគឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយដែលផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវភាពមើលឃើញ និងការទទួលស្គាល់ និងអនុញ្ញាតឱ្យមានការសន្ទនាក្នុងសង្គមដើម្បីសម្រេចបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារល្អ។ ដោយមើលឃើញពីតម្រូវការ និងស្ថានការណ៍ពិសេសរបស់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ការរៀបចំអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះអាចមើលទៅខុសប្លែកពីកម្លាំងការងារដែលបានរៀបចំផ្សេងទៀត។ ជំហានដំបូងក្នុងការរៀបចំតែងតែធ្វើឡើងដោយសហគមន៍ ឬក្រុមស្ត្រីដែលមានតួនាទីរៀបចំក្រុមក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលអាចមកជាមួយគ្នាជាសហព័ន្ធ ឬសហជីព។ ដោយសារភាពលេចធ្លោនៃស្ត្រីធ្វើការតាមផ្ទះនៅក្នុងវិស័យនេះ នៅក្នុងបរិបទជាច្រើនអ្នករៀបចំគួរតែជាស្ត្រី។

ប្រអប់ទី 15. **ក្របខណ្ឌសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារនៅពេលធ្វើការជាមួយអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ (ត)**

ឧទាហរណ៍នៃទម្រង់ជំនួយដែលអាចត្រូវបានផ្តល់ដោយសហជីព និងតួអង្គផ្សេងទៀតសម្រាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ រួមមានការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ជំនួយផ្នែកច្បាប់ ការធានារ៉ាប់រងផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ គម្រោងឥណទាននិងប្រាក់កម្ចី និងការបង្កើតសហករណ៍។ ក៏មានតម្រូវការផងដែរក្នុងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រច្នៃប្រឌិតមាន ដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ដែលកម្មករនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធមានភាពងាយរងគ្រោះជាពិសេស។[1]

1. ILO (2008)
2. វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលគ្រោងការណ៍ការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការណាមួយទទួលយកបរិបទក្នុងមូលដ្ឋានមកពិចារណា។ សូមមើល ETI, គោលការណ៍ណែនាំអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ (ឆ្នាំ 2010)។

អនុសាសន៍សម្រាប់សហគ្រាស

កំណត់អត្តសញ្ញាណសក្តានុពល និងគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

- អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងបណ្តាញផ្គត់ផ្គង់ផ្សេងៗជាច្រើននៅក្នុងវិស័យនេះ។ ខណៈបុគ្គលមួយចំនួនត្រូវបានជួលក្នុងការងារសិប្បកម្មប្រពៃណី ដូចជាដេរប៉ាក់ និងតម្បាញ បុគ្គលទៀតត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការដែលពឹងផ្អែកខ្លាំងលើកម្លាំងពលកម្ម ដូចជាម៉ាស៊ីនកាត់ដេរជាដើម។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណត់បន្ទាត់ផលិតផល និងដំណើរការផលិតកម្ម ដែលអាចរួមបញ្ចូលការចូលរួមពីអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។
- សហគ្រាសគួរតែកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រទេសប្រភពដែលការងារតាមផ្ទះមានភាពទូលំទូលាយ និងកន្លែងដែលអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់នៃការត្រូវបានកេងប្រវ័ញ្ច។
- សហគ្រាសគួរតែវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាទិភាពដើម្បីកំណត់ថាតើពួកគេមានវិធានការណ៍ចំពោះប្រភពដែលមានការទទួលខុសត្រូវពីកម្មករដេរឬទេ។ សូមមើលឧទាហរណ៍វិធានការខាងក្រោម។

ស្វែងរកការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន

ខាងក្រោមនេះរួមបញ្ចូលវិធានការគំរូដែលសហគ្រាសមួយអាចអនុវត្តដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រភពដែលមានការទទួលខុសត្រូវពីអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។ សហគ្រាសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្តវិធានការខាងក្រោមដោយខ្លួនពួកគេ ឬលើកទឹកចិត្ត និងកសាងសមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

របស់ពួកគេដើម្បីធ្វើដូច្នេះ។

- បង្កើតប្រព័ន្ធគុណវុឌ្ឍិបឋមសម្រាប់អន្តរការី/ភ្នាក់ងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះកិច្ចសន្យាការងារចំពោះអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។ អន្តរការីគួរតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ។
- បង្កើតពិធីសារផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ការផ្តល់ការងារដល់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ (ឧ. ការផ្ទៀងផ្ទាត់ថាភ្នាក់ងារដែលគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យាមានលក្ខណៈសម្បត្តិបឋមគ្រប់គ្រាន់)។
- ឆ្ពោះទៅរកទំនាក់ទំនងតាមកិច្ចសន្យាជាមួយអន្តរការីដែលចុះកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់ចំពោះអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ និងបង្កើតការទាមទារតម្លាភាព។ ឧទាហរណ៍ អន្តរការីអាចត្រូវបានទាមទឱ្យ៖
  - កត់ត្រាពលបុគ្គលទទួលបានការងារ។ សមាជិកធ្វើការទាំងអស់នៃគ្រួសារគួរតែត្រូវបានកត់ត្រាថាជាអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងបរិបទ វាជារឿងធម្មតាសម្រាប់តែឪពុកឬស្វាមីប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានកត់ត្រាថាជាអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។
  - រក្សាកំណត់ត្រានៃបរិមាណការងារដែលបានចែកចាយ និងការទូទាត់ដែលបានទទួល។ ដោយសារអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះជាធម្មតាត្រូវបានបង់លើមូលដ្ឋានអត្រារាយ អន្តរការីគួរតែកត់ត្រាពេលវេលាត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាអត្រារាយត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
  - រក្សាកំណត់ត្រាអំពីអត្ថប្រយោជន៍សន្តិសុខសង្គម ឬការធានារ៉ាប់រងសុខភាពណាមួយដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ភ្នាក់ងារអន្តរការីអំពីកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេ និងគោលនយោបាយ RBC របស់សហគ្រាស។
- នៅពេលណាសមស្រប កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងចាប់ដៃគូជាមួយគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងមូលដ្ឋានដែលលើកកម្ពស់ការធ្វើទម្រង់របស់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ និងការការពាររបស់ពួកគេប្រឆាំងនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច។ គំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងមូលដ្ឋានអាចផ្តោតលើផ្នែកមួយចំនួន រួមមានដូចជា៖ ការបណ្តុះបណ្តាលសិទ្ធិ ការបង្កើនជំនាញ ការតាក់តែងច្បាប់ និងការផ្តល់សេវាជាដើម។
- ចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន ឬថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិនៃអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះក្នុងការទទួលបានការផ្តល់គុណតម្លៃស្មើភាពក្រោមច្បាប់។ ឧទាហរណ៍ រួមមាន៖
  - បង្ហាញការគាំទ្ររបស់សហគ្រាស (ឬការគាំទ្ររបស់ឧស្សាហកម្ម) សម្រាប់ការគ្របដណ្តប់នៃច្បាប់ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពដល់កម្មករនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។

– ទាក់ទាញការយកចិត្តទុកដាក់លើបុព្វហេតុមូលដ្ឋាននៃភាពមិនផ្លូវការ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យរដ្ឋាភិបាលដកចេញនូវរបាំងមូលដ្ឋានក្នុងការចូលទៅក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសំខាន់ៗ។

បង្ហាញការគាំទ្ររបស់សហគ្រាស (ឬការគាំទ្ររបស់ឧស្សាហកម្មនៅពេលប្រតិបត្តិការក្នុងកិច្ចសហការ) សម្រាប់ការបន្តការធានារ៉ាប់រងសន្តិសុខសង្គម - ដោយការលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានការថែទាំសុខភាព និងការអប់រំ - ដល់កម្មករក្រៅផ្លូវការ រួមទាំងអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះដែលមិនទាន់បានផ្តល់។

ឧបករណ៍ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានជ្រើសរើស
• អនុសញ្ញាការងារនៅផ្ទះរបស់ ILO ឆ្នាំ 1996 (លេខ 177) និងអនុសាសន៍របស់ ILO លេខ 204 ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅផ្លូវការទៅជាសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ
ធនធាន
• ការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលទទួលខុសត្រូវនៃរ៉ែពីតំបន់ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយជម្លោះ និងមានហានិភ័យខ្ពស់, ឧបសម្ព័ន្ធ
• ILO (ឆ្នាំ 2008), *សេដ្ឋកិច្ចក្រៅផ្លូវការ៖ បើកដំណើរការការផ្លាស់ប្តូរទៅជាការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការ*, ខ្លឹមសារឯកសាទៅកាន់សន្និសីទត្រីភាគីអន្តរតំបន់ស្តីពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ៖ បើកដំណើរការការផ្លាស់ប្តូរទៅជាការធ្វើទម្រង់ផ្លូវការ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ទីក្រុងហ្សឺណែវ

អង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ

OECD គឺជាវេទិកាតែមួយគត់ដែលរដ្ឋាភិបាលធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបរិស្ថាននៃសកលភាវូបនីយកម្ម។ OECD ក៏ស្ថិតនៅជួរមុខនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីស្វែងយល់ និងជួយរដ្ឋាភិបាលឆ្លើយតបទៅនឹងការអភិវឌ្ឍ និងកង្វល់ថ្មីៗ ដូចជាអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម សេដ្ឋកិច្ចព័ត៌មាន និងបញ្ហាប្រឈមនៃប្រជាជនវ័យចំណាស់។ អង្គការផ្តល់នូវការកំណត់មួយដែលរដ្ឋាភិបាលអាចប្រៀបធៀបបទពិសោធន៍គោលនយោបាយ ស្វែងរកចម្លើយចំពោះបញ្ហារួម កំណត់ការអនុវត្តល្អ និងធ្វើការដើម្បីសម្របសម្រួលគោលនយោបាយក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ។

ប្រទេសសមាជិក OECD រួមមាន៖ អូស្ត្រាលី អូទ្រីស បែលហ្ស៊ិក កាណាដា ឈីលី សាធារណរដ្ឋឆេក ដាណឺម៉ាក អេស្តូនី ហ្វាំងឡង់ បារាំង អាល្លឺម៉ង់ ក្រិក ហុងគ្រី អ៊ីស្លង់ អៀរឡង់ អ៊ីស្រាអែល អ៊ីតាលី ជប៉ុន កូរ៉េ ឡាតវី លុចសំបួ ម៉ិកស៊ិក ហូឡង់ នូវែលសេឡង់ ន័រវែស ប៉ូឡូញ ព័រទុយហ្គាល់ សាធារណរដ្ឋស្លូវ៉ាគី ស្លូវេនី អេស្ប៉ាញ ស៊ុយអែត ស្វីស តួកគី ចក្រភពអង់គ្លេស និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ សហភាពអឺរ៉ុបចូលរួមក្នុងការងាររបស់ OECD ។

ការបោះពុម្ព OECD ផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយនូវលទ្ធផលនៃការប្រមូលស្ថិតិរបស់អង្គការ និងស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបរិស្ថាន ព្រមទាំងអនុសញ្ញា គោលការណ៍ណែនាំ និងស្តង់ដារដែលបានព្រមព្រៀងដោយសមាជិករបស់ខ្លួន។

OECD PUBLISHING, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(20 2018 01 1 P) ISBN 978-92-64-29057-0 – 2018

ការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

ការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់របស់អង្គការ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ជួយសហគ្រាសនានាអនុវត្តអនុសាសន៍ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិតាមបណ្តោយខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងស្បែកជើង ដើម្បីជៀសវាង និងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចកើតមាននៃសកម្មភាព និងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ វាគាំទ្រគោលបំណងនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ដើម្បីធានាថាប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងមានភាពសុខដុមជាមួយគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការពង្រឹងមូលដ្ឋាននៃទំនុកចិត្តទៅវិញទៅមករវាងសហគ្រាស និងសង្គមដែលពួកគេប្រតិបត្តិការ។ ការណែនាំនេះក៏នឹងគាំទ្រដល់សហគ្រាសនានាក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស។ ការណែនាំនេះគឺស្របតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីគោលការណ៍មូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិការងារ ដោយអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធរបស់ ILO និងសេចក្តីប្រកាសគោលការណ៍ត្រីភាគីរបស់ ILO ទាក់ទងនឹងសហគ្រាសពហុជាតិ និងគោលនយោបាយសង្គម។ រួមជាមួយនឹងម៉ូឌុលរបស់ខ្លួនស្តីពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់សម្រាប់តំបន់មានហានិភ័យជាក់លាក់ ការណែនាំនេះផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសនូវកញ្ចប់ពេញលេញសម្រាប់ប្រតិបត្តិការ និងប្រភពប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ ការណែនាំនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈដំណើរការពហុភាគីដោយមានការចូលរួមយ៉ាងស៊ីជម្រៅពីប្រទេស OECD និងមិនមែន OECD អ្នកតំណាងពីផ្នែកធុរកិច្ច សហជីព និងសង្គមស៊ីវិល និងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមការងារស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មដែលមានទំនួលខុសត្រូវ។

វាត្រូវបានតម្រង់ទិសជាក់ស្តែង ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើវិធីសាស្ត្រស្ថាបនារួមគ្នាចំពោះបញ្ហាប្រឈមដ៏ស្មុគស្មាញ។ ការណែនាំកសាងលើរបាយការណ៍ស៊ីជម្រៅនៃចំណុចទំនាក់ទំនងជាតិ (NCPs) នៃប្រទេសបារាំង និងអ៊ីតាលី ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរ ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ 2013 និង 2014 ដោយ NCPs បន្ទាប់ពីការដួលរលំដ៏សោកនាដកម្មនៃ Rana Plaza។

ពិគ្រោះការបោះពុម្ពផ្សាយនេះតាមរយៈ ***http://dx.doi.org/10.1787/9789264290587-en***.

ការងារនេះត្រូវបានបោះពុម្ពនៅលើ OECD iLibrary ដែលប្រមូលផ្តុំសៀវភៅ OECD ទាំងអស់ ទស្សនាវដ្តី និងទិន្នន័យស្ថិតិ។

សូមមើល ***www.oecd-ilibrary.org*** សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម។

OECDpublishing
www.oecd.org/publishing

ISBN 978-92-64-29057-0
20 2018 01 1 P