
សិទ្ធិមនុស្ស និង ស្តង់ដារការងាររបស់បេតាហ្គ្រូ

Betagro Human Rights & Labor Standards

បេតាហ្គ្រូ (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត

សេចក្តីផ្តើម

ការប្រកបអាជីវកម្មដោយការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស មានទំនួលខុសត្រូវពោះសង្គម និងការប្រព្រឹត្តចំពោះនិយោជិតដោយយុត្តិធម៌ ដោយផ្អែកលើស្តង់ដារការងារល្អ គឺជាចំណុចដែលសង្គមកំពុងផ្តល់សារៈកាន់ខ្លាំង។ ចំណុចនេះអាចមើលឃើញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងការបង្កើតការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មដោយក្រុមសីលធម៌របស់អ្នកផលិត នឹងការកំណត់ស្តង់ដារនៃការប្រព្រឹត្តរបស់ដៃគូអាជីវកម្ម និងស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីការទទួលខុសត្រូវចំពោះសង្គម។

ក្រុមហ៊ុនបេតាប្រ្លា មានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការថែទាំនិយោជិតឲ្យទទួលបានការប្រព្រឹត្តតាមសិទ្ធិមនុស្ស និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងអនុវត្តតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងការរំពឹងទុករបស់អតិថិជនរួមបញ្ចូលទាំងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងការងារល្អនៅក្នុងអង្គភាព។ ដូចនេះទើបមានការបង្កើតគោលការណ៍ សិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រ្លា ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនក្នុងបណ្តាញ និងដៃគូអាជីវកម្មនិងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនយកទៅអនុវត្តតាម។

ក្រុមហ៊ុនបេតាប្រ្លា រំពឹងថាការនាំយកនូវគោលការណ៍ សិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រ្លាមកអនុវត្ត និងជួយលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងនិយោជិតនៅស្ថាប័នទាំងមូលរួមទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ និយោជិតទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការផលិតកម្មនឹងត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អ អាចធ្វើការដោយសប្បាយរីករាយ និងមានគុណភាពជីវិតការងារកាន់តែប្រសើរឡើង។

បេតាប្រ្លា

មាតិកា

ទំព័រ

អំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រូ	1
៥ គោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រូ	2
គោលគំនិត និង លក្ខន្តិកៈស្តីពីការការពារនិយោជិត	4
គោលគំនិត និងលក្ខន្តិកៈស្តីពីសុខុមាលភាព និង អត្ថប្រយោជន៍	9
គោលគំនិត និងលក្ខន្តិកៈស្តីពីទំនាក់ទំនងនិយោជិត	11
គោលគំនិត និងលក្ខន្តិកៈស្តីពីសុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថានការងារ	14
គោលគំនិត និងលក្ខន្តិកៈស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង	17

អំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់បេតាប្រៀង

តើសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រៀងជាអ្វី?

សិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់បេតាប្រៀង គឺជាគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ថ្ងៃឈប់សម្រាកជាដើម។ គោលបំណងគឺដើម្បីធានាថានិយោជិតទទួលបានការមើលថែសមស្របតាមច្បាប់ និងយុត្តិធម៌ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ សុខុមាលភាព មានលក្ខខណ្ឌការងារសមហេតុផល មានការទំនាក់ទំនងការងារល្អ និងការងារមានសុវត្ថិភាព។

ហេតុអ្វីបានជាសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រៀងមានសារៈសំខាន់?

បច្ចុប្បន្ននេះ សង្គមកំពុងផ្តល់សារៈសំខាន់កាន់តែខ្លាំងទៅលើការធ្វើអាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវសង្គម។ បញ្ហាដូចជា លក្ខខណ្ឌការងារ ម៉ោងធ្វើការ សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាប្រធានបទដែលសង្គមយកចិត្តទុកដាក់។ ប្រសិនបើម្ចាស់អាជីវកម្មមិនអនុវត្តតាមការរំពឹងទុករបស់សង្គមបាន ដូចជានិយោជិតទទួលបានការប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវពីម្ចាស់អាជីវកម្ម និយោជិតរងគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរពីការងារ ឬស្ថាប័នអាជីវកម្មដំណើរការដោយមិនគិតពីផលប៉ះពាល់ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស នោះអាចបណ្តាលឱ្យកើតមានឧបសគ្គផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដែលនាំឱ្យមានការខូចខាតដល់ការដំណើរការអាជីវកម្ម និងនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ។

ការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រៀងនឹងផ្តល់ផលវិជ្ជមានដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ និយោជិតនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការការពារផ្សេងៗដែលបានកំណត់ទុក។ សម្រាប់វិស័យពាណិជ្ជកម្ម ការលើកកម្ពស់ស្តង់ដារការងារនៅកន្លែងធ្វើការ អាចបង្កើនទំនុកចិត្តពីអតិថិជនដែលនាំឱ្យ ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដំណើរការកាន់តែរលូន។

គោលការណ៍ចំនួន ៥ នៃសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់មេតាប្រូតេស្ត



គោលការណ៍ចំនួន ៥ នៃសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់មេតាប្រូតេស្តប្រកបទៅដោយ៖

- ១) ការការពារនិយោជិត៖ ផ្ដោតលើការថែទាំនិយោជិតដោយផ្តល់កិត្តិយស និងគោរពសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃភាពជាមនុស្ស។
- ២) សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍៖ ផ្ដោតលើការធានានិយោជិតទទួលបានសុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានស្របច្បាប់ រួមទាំងការផ្តល់បរិយាកាសការងារសមស្រប។
- ៣) ទំនាក់ទំនងនិយោជិត៖ សង្កត់ធ្ងន់លើការកសាងទំនាក់ទំនងល្អ ការចូលរួមរបស់និយោជិត និងការលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការធ្វើការជាក្រុម។
- ៤) សុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថានការងារ៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃ ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពពីការបំពេញការងារ ការដោះស្រាយបញ្ហា ព្រមទាំងការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ផ្នែកបរិស្ថានដល់សហគមន៍ដែលនៅជុំវិញ។
- ៥) ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង៖ ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងជីវិតមាំមួន ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលប្រកបដោយចីរភាព និងពង្រីកការថែទាំដល់ដៃគូអាជីវកម្ម ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដោយគិតគូរពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងផលប៉ះពាល់លើភាគីពាក់ព័ន្ធ។

គោលការណ៍និងលក្ខខណ្ឌនៃសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់បេតាក្រោ

គោលការណ៍	លក្ខខណ្ឌ
ការការពារនិយោជិត	▪ ការមិនប្រើពលកម្មកុមារ ▪ គ្មានពលកម្មដោយបង្ខំ ▪ គ្មានការរើសអើង ▪ ការប្រព្រឹត្តចំពោះមនុស្សជាតិដោយមនុស្សធម៌ ▪ ម៉ោងធ្វើការសមស្រប ▪ ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់
សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍នានា	▪ សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍នានា គឺស្របតាមច្បាប់ ▪ បរិយាកាសការងារសមស្រប
ទំនាក់ទំនងនិយោជិត	▪ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងទំនាក់ទំនងនិយោជិត ▪ ការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ▪ សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម ការចរចារួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅកន្លែងធ្វើការ ▪ ប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលមតិយោបល់ ការដោះស្រាយបណ្តឹង និងការដោះស្រាយបញ្ហា
សុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថាន	▪ កន្លែងធ្វើការត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព។ ▪ សុខភាពរបស់និយោជិតមិនត្រូវរងការគំរាមកំហែងឬទទួលរងផលប៉ះពាល់ក្នុងពេលធ្វើការឡើយ។ ▪ មិនផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន និងសហគមន៍ឡើយ។
ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង	▪ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិយោជិតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ▪ លើកកម្ពស់ការអនុម័តស្តង់ដារការងារដោយដៃគូពាណិជ្ជកម្ម ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់។ ▪ ប្រព័ន្ធសម្រាប់គ្រប់គ្រងសិទ្ធិមនុស្ស និងផលប៉ះពាល់ទៅលើអ្នកពាក់ព័ន្ធ។

1. ការការពារនិយោជិត

គោលការណ៍នៃការការពារកម្មករមានគោលបំណងថែទាំនិយោជិត ដោយផ្តល់កិត្តិយសនិងគោរពសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃភាពជាមនុស្ស។ និយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានការពារពីការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ឬការងារដែលបង្កហានិភ័យដល់សុខភាព ដូចជា លក្ខណៈការងារ ឬម៉ោងធ្វើការដែលមិនសមស្រប រយៈពេលធ្វើការមិនត្រូវច្រើនពេករហូតធ្វើឱ្យបុគ្គលិកបាត់បង់គុណភាពរវាងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួន និងជីវិតការងារ។ លើសពីនេះ និយោជិតគួរតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងសមរម្យនិងយុត្តិធម៌។

លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងគោលការណ៍ការពារនិយោជិតមាន ៦ ចំណុច រួមមាន

- 1. ការមិនប្រើពលកម្មកុមារ
- 2. គ្មានពលកម្មដោយបង្ខិតបង្ខំ
- 3. គ្មានការរើសអើង
- 4. ការប្រព្រឹត្តចំពោះមនុស្សជាតិដោយមនុស្សធម៌
- 5. ម៉ោងធ្វើការសមស្រប
- 6. ប្រាក់ឈ្នួលសមស្របតាមច្បាប់

1.1 ការមិនប្រើពលកម្មកុមារ

ការមិនប្រើពលកម្មកុមារមានន័យថា មិនជួលកុមារក្នុងរូបភាពណាមួយដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការអនុវត្តដែលការពារការចាប់ពង្រត់កុមារ និង/ឬរារាំងការអប់រំរបស់ពួកគេ និងការគោរពសិទ្ធិកុមារ ដូចដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ។ តាមផ្លូវច្បាប់ អាជីវកម្មមិនអាចជួលកុមារអាយុក្រោម 15 ឆ្នាំបានទេ។ អតីតជនដែលមានអាយុពី 15-18 ឆ្នាំត្រូវបានអនុញ្ញាត ប៉ុន្តែត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់។

អាជីវកម្មត្រូវតែអនុវត្តការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការក្នុងការជ្រើសរើសនិយោជិត។ ប្រសិនបើអាជីវកម្មមួយត្រូវបានគេរកឃើញថាកំពុងជួលកុមារអាយុក្រោម 15 ឆ្នាំ អាជីវកម្មនោះត្រូវតែអនុវត្តវិធានការដើម្បីការពារពួកគេពីការផ្លាស់ទៅកាន់កន្លែងធ្វើការថ្មីដែលមាន

លក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែអាក្រក់។ វិធានការទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូលការផ្តល់ការសិក្សា ការផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភ សម្រាប់កុមារ ឬការផ្តល់ការងារដល់សមាជិកគ្រួសារដែលគ្រប់អាយុធ្វើការ។

ប្រសិនបើអាជីវកម្មអនុញ្ញាតឱ្យកុមារអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំរស់នៅ ឬចូលទៅក្នុងបរិវេណការងារ ដោយកុមារនោះមិនមានឋានៈជានិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬកូនរបស់និយោជិត ឬក្មេងដែលមក ជាមួយអ្នកមេការខាងក្រៅ) អាជីវកម្មនោះត្រូវតែអនុវត្តវិធានការដើម្បីការពារពួកគេពីការចូលទៅ ក្នុងតំបន់ការងារ ឬជ្រៀតជ្រែកក្នុងការងារ។ កំណត់វិធានការសុវត្ថិភាពជាពិសេសសម្រាប់កុមារ និង មានការរៀបចំកន្លែងស្នាក់នៅ ឬកន្លែងទទួលសមស្របនិងមានបរិយាកាសដែលមានសុវត្ថិភាព សម្រាប់កុមារ។

កុមារត្រូវបានចាត់ទុកថាជាក្រុមមានហានិភ័យ មិនអាចធ្វើការងារមួយចំនួនបាន ព្រោះអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរាងកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ដូច្នេះត្រូវការការការពារពិសេសជាងកម្មករធម្មតា។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ដំណើរការជ្រើសរើសនិយោជិតមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់សម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុរបស់បេក្ខជន។
2. គ្មានពលកម្មកុមារអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំត្រូវបានជួលនៅកន្លែងធ្វើការទេ។
3. ប្រសិនបើរកឃើញពលកម្មកុមារអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ត្រូវមានវិធានការដើម្បីជួយ និងស្តារនីតិសម្បទាកុមារឱ្យចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំឡើងវិញជាធម្មតា។
4. ប្រសិនបើមានបុគ្គលិកត្រូវបានរកឃើញថាមានអាយុ ១៥ឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះ ប៉ុន្តែមិនលើសពី ១៨ឆ្នាំ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖
 - ការចុះបញ្ជីជានិយោជិតកុមារ ហើយត្រូវតែជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបុគ្គលិកចាប់ផ្តើមការងារ។
 - រយៈពេលសម្រាកយ៉ាងហោចណាស់មិនតិចជាងមួយម៉ោងត្រូវតែផ្តល់ជូនជារៀងរាល់ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីធ្វើការជាបន្តបន្ទាប់មិនលើសពីបួនម៉ោង។
 - ការងារមិនត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងបរិស្ថានដែលមានកំដៅ ត្រជាក់ វិញ្ញ័យ កម្រិតសំឡេង ឬពន្លឺគ្រោះថ្នាក់ទេ។

- ការងារមិនត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងការប៉ះពាល់ជាមួយសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ សារធាតុពុល ឬសម្ភារៈដែលអាចបង្កឱ្យមានផ្កាភ្លើង ឬការផ្ទុះនោះទេ។
 - មិនបើករថយន្តលើកទំនិញ ឬប្រតិបត្តិការយានយន្តដឹកជញ្ជូនទំនិញមិនត្រូវអនុញ្ញាតទេ។
 - ការថែទាំ ឬសម្អាតឧបករណ៍អគ្គិសនី ឬគ្រឿងចក្រមិនត្រូវអនុញ្ញាតទេ។
 - ការងារលើរន្ទាំងដែលមានកម្ពស់លើសពី 10 ម៉ែត្រពីដីមិនត្រូវអនុញ្ញាតទេ។
 - ការងារថែមម៉ោង និងការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកមិនត្រូវអនុញ្ញាតទេ។
 - មិនអនុញ្ញាតអោយធ្វើការងារអំឡុងម៉ោង 10:00 យប់ និងម៉ោង 6:00 ព្រឹកទេ។
 - និងមិនអនុញ្ញាតអោយធ្វើការងារផ្សេងៗទៀត យោងតាមច្បាប់កំណត់។
5. បទប្បញ្ញត្តិ/គោលការណ៍ណែនាំត្រូវបានបង្កើតឡើងទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង ការមើលថែនិងការត្រួតពិនិត្យកុមារដែលមិនមែនជាបុគ្គលិកដែលរស់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងកុមារដែលមកជាមួយអ្នកមៅការខាងក្រៅ។
 6. សញ្ញាហាមឃាត់/ប្រមាន ឬនិមិត្តសញ្ញាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពកុមារត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងតំបន់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ផ្សេងៗនៃកន្លែងធ្វើការ។
 7. មានការកំណត់និងរៀបចំស្តង់ដារសម្រាប់កន្លែងរស់នៅ និងកន្លែងទទួលសមស្របសម្រាប់កុមារ។

1.2 ការវិលមកវិញ

ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវប្រើកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំក្នុងទម្រង់ណាមួយឡើយ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនជួលកម្មករបរទេស ក្រុមហ៊ុនត្រូវធានាថាមិនមានការប្រើកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំនៅកន្លែងធ្វើការនោះឡើយ។

ពលកម្មដោយបង្ខំនៅទីនេះរួមមានការងារគ្រប់ប្រភេទដែលកើតឡើងដោយគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជិត និងរួមទាំងលក្ខខណ្ឌដែលធ្វើឱ្យនិយោជិតពិបាកផ្លាស់ប្តូរការងារបានយ៉ាងងាយស្រួល។

ទម្រង់ទូទៅនៃកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំរួមមាន កម្លាំងពលកម្មទាសករ កម្លាំងពលកម្មជំនួសការសងបំណុល ការទាមទារប្រាក់ធានា ការប្រមូលថ្លៃសេវាសម្រាប់ឧបករណ៍ការងារ ឬការរក្សាទុកនូវ

ឯកសារសម្ងាត់ច្បាប់ដើមរបស់និយោជិត រួមទាំងការបង្ខំនិយោជិតឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត។

ទាក់ទងនឹងការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ឬការលាលែងពីតំណែងរបស់បុគ្គលិក ប្រសិនបើបុគ្គលិកជូនដំណឹងជាមុនដោយមានហេតុផលសមស្រប ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគោរពសិទ្ធិតាមការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេ ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. មិនមានការបង្ខំឱ្យបង់ប្រាក់កក់សម្រាប់ដាក់ពាក្យសុំការងារនៅក្នុងមុខតំណែងណាមួយដែលច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឱ្យបង់ប្រាក់នោះទេ។
2. មិនត្រូវរក្សាទុក អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ លិខិតឆ្លងដែន ឬឯកសារព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងៗទៀតដែលជាច្បាប់ដើមរបស់និយោជិតឡើយ។
3. គ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ផ្អាកបង់ប្រាក់ឈ្នួល ការបង់ប្រាក់ឈ្នួលយឺតយ៉ាវ ឬការបង់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់ណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីបង្ខំឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការឱ្យនោះទេ។
4. និយោជិតមានសេរីភាពក្នុងការលាលែងពីការងារ។
5. និយោជិតមានសិទ្ធិបដិសេធការងារបន្ថែមម៉ោង។

1.3 មិនមានការរើសអើង

ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវរើសអើងនិយោជិតណាម្នាក់ឡើយ មិនថាតាមរបៀបដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ឬបង្កផលជាផលអវិជ្ជមានដល់បុគ្គលិកណាម្នាក់ឡើយ ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈដូចជា ភេទ អាយុ ជំនឿសាសនា ជំនឿនយោបាយ ឬលក្ខណៈផ្សេងទៀតដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ដូចជាស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការមានផ្ទៃពោះ ឬទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន។

ទម្រង់នៃការរើសអើងមានចាប់ពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការវាយតម្លៃការអនុវត្ត ការបណ្តុះបណ្តាល ការឡើងឋានៈ រហូតដល់ការអនុវត្តការផ្តន់ទោសទោសតាមវិន័យ។

ក្រុមហ៊ុនដែលជួលនិយោជិតបរទេស ឬអ្នកមៅការខាងក្រៅ ត្រូវតែធានាថាពួកគេទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នានឹងនិយោជិតដែលធ្វើការងារស្រដៀងគ្នា។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. និយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារប្រភេទដូចគ្នា។
2. ដំណើរការជ្រើសរើសនិយោជិតចូលធ្វើការ ការផ្តល់រង្វាន់ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការឡើងឋានៈមិនផ្អែកលើកត្តាដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារឡើយ។
3. មិនមានការរើសអើងនិយោជិត ដោយផ្អែកលើកត្តាដូចជា ភេទ សាសនា ជំនឿនយោបាយជាដើម។
4. ការចាត់តាំងការងារ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តសម្រាប់និយោជិតដែលពិការភាព ត្រូវតែជាការងារដែលពួកគេអាចអនុវត្តបានដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ពិការភាពរបស់ពួកគេ។
5. មិនមានការបញ្ឈប់បុគ្គលិកស្ត្រីដោយសារការមានផ្ទៃពោះឡើយ។

1.4 ការប្រព្រឹត្តិចំពោះមនុស្សដោយមានភាពមនុស្សធម៌

ដំណើរការអនុវត្តវិន័យត្រូវតែអនុលោមតាមច្បាប់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវតែមានគោលនយោបាយដែលគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ការគំរាមកំហែង អំពើហិង្សាលើរាងកាយ ឬពាក្យសំដីទៅលើនិយោជិត មិនថារវាងនិយោជិតនឹងក្រុមហ៊ុន ឬនិយោជិតនឹងនិយោជិតនោះទេ។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមានការធានាថានឹងគ្មានការយាយី ការធ្វើបាប ឬការរំលោភបំពានផ្លូវភេទកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការឡើយ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ការដាក់ទណ្ឌកម្មវិន័យ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានពាក្យសំដី រាងកាយ ឬផ្លូវចិត្តលើនិយោជិតទេ
2. គ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើងជាការដាក់ទណ្ឌកម្មទេ។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានអនុញ្ញាតតែតាមច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ
3. ការដាក់ទណ្ឌកម្មគឺស្របតាមច្បាប់ ដូចជាការព្រមានដោយពាក្យសំដី ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ការព្យួរការងារ និងការបញ្ឈប់ពីការងារ
4. កន្លែងធ្វើការត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការទប់ស្កាត់ការគំរាមកំហែង ការយាយី និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។

1.5 ការកំណត់ម៉ោងធ្វើការសមស្រប

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែកំណត់ម៉ោងធ្វើការធម្មតាអតិបរមា ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ការងារធម្មតា និង ៤២ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ការងារដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់និយោជិត ការធ្វើការថែមម៉ោង ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកត្រូវតែគ្រប់គ្រងស្របតាមច្បាប់។ លើសពីនេះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ពេលសម្រាកសម្រាប់និយោជិត ស្របតាមច្បាប់។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមានថ្ងៃឈប់សម្រាកយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយត្រូវតែផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យប្រពៃណី និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមច្បាប់ការងារ។ ទាំងនេះគឺដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតបានសម្រាកពីការងារដែលបន្តរយៈពេលយូរ កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងការងារ និងការពារផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសុខភាពនិយោជិត ។

មានប្រព័ន្ធកាត់ត្រាពេលវេលាបំពេញការងារច្បាស់លាស់ និងអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានសម្រាប់និយោជិត។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. និយោជិតយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យប្រពៃណី។
2. និយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។
3. និយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យប្រពៃណី។
4. ម៉ោងធ្វើការធម្មតារបស់និយោជិត មិនលើសពីដែនកំណត់នៃច្បាប់។
5. ម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់បុគ្គលិកមិនលើសពីដែនកំណត់នៃច្បាប់។
6. និយោជិតមានពេលសម្រាកតាមការកំណត់នៃច្បាប់។
7. មានប្រព័ន្ធកាត់ត្រាម៉ោងធ្វើការច្បាស់លាស់ និងលម្អិត អាចផ្ទៀងផ្ទាត់ឡើងវិញបាន។

1.6 ប្រាក់បៀវត្សដែលស្របតាមច្បាប់កំណត់

និយោជិតដែលយល់ដឹងពីប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេ ដោយយល់ដឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានឬ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេស្របតាមច្បាប់។ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើស ម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកណាមួយគឺស្ថិតនៅក្នុងអត្រាមិនទាបជាងអប្បបរមា ដែលច្បាប់បានកំណត់នោះទេ។

ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកាត់ប្រាក់ដោយខុសច្បាប់ពីប្រាក់ចំណូលរបស់និយោជិតទេ។ ប្រសិនបើការ កាត់ប្រាក់ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅកាន់ផ្នែកពាក់ព័ន្ធឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និង អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន។

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលមានពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមិនរំលោភច្បាប់។ និយោជិតទទួលបាន សេចក្តីសង្ខេបប្រាក់ឈ្នួលលម្អិតដែលច្បាស់លាស់ និងអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន។

ក្រុមហ៊ុនលើកកម្ពស់ការវាយតម្លៃប្រាក់ឈ្នួលដែលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្រិតជីវភាពសមរម្យ។ ប្រាក់ចំណូលរបស់និយោជិតត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលជាប្រចាំតាមរយៈយន្តការជាអន្តរជាតិ ដែលមានការទទួលស្គាល់ និងអាចទុកចិត្ត ដើម្បីកំណត់គម្លាត និងកែតម្រូវកម្រិតប្រាក់បំណាច់ ចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អកម្រិតជីវភាពរបស់និយោជិត។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. និយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនទាបជាងអប្បបរមា ដែលច្បាប់បានកំណត់។
2. និយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់ សម្រាក និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ក៏ដូចជាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់ សម្រាកប្រពៃណី និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
3. និយោជិតទទួលបានសេចក្តីឯកសារសង្ខេបពីការចាយប្រាក់បៀវត្សដែលរៀបរាប់លម្អិតអំពី ប្រាក់ឈ្នួល និងការកាត់កងផ្សេងៗ។
4. និយោជិតអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ថាប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានត្រឹមត្រូវតាមម៉ោងធ្វើការរបស់ពួកគេ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធកាត់ត្រាម៉ោងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

5. មានការស្ទង់មតិ និងវាយតម្លៃពីប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានអោយសមាមាត្រទៅនឹងកម្រិតជីវភាពការរស់នៅ ដោយប្រើយន្តការស្តង់ដារ និងការពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំ។

2. សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍

ប្រសិនបើនិយោជិតជឿជាក់ថានិយោជកនឹងមើលថែពួកគេបានល្អ ពួកគេនឹងសប្បាយចិត្តនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយនឹងតបស្នងដល់ក្រុមហ៊ុនវិញដោយការបំពេញការងារដោយការយកចិត្តទុកដាក់។

ក្រុមហ៊ុន មានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនូវតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃ និយោជិតនឹងទទួលបានការការពារសុខភាព ហើយអាចដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនបាននៅពេលចាំបាច់។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សុខុមាលភាព ឬបរិយាកាសការងារអោយនិយោជិត តម្រូវឱ្យពិចារណាលើកត្តាផ្សេងៗដូចជា ភាពមានអនាម័យ សុវត្ថិភាព និងទំហំនៃបរិវេណកន្លែងបើរៀបទៅនឹងចំនួននិយោជិត។

តម្រូវការសំខាន់ៗនៅក្នុងគោលការណ៍សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍៖

1. សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ត្រូវតែស្របតាមផ្លូវច្បាប់
2. ត្រូវតែមានផ្តល់ជូនបរិយាកាសការងារសមស្រប

2.1 សុខុមាលភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ស្របតាមច្បាប់

ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថា និយោជិតទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សុខុមាលភាពជាមូលដ្ឋាន ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ស្របតាមច្បាប់ ដូចជាមូលដ្ឋានសំណង និងសន្តិសុខសង្គម។ ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវធានាថានិយោជិតបានយល់ ហើយបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ពួកគេ ដូចជាការប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រភេទផ្សេងៗ ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់។

លើសពីនេះ ក្រុមហ៊ុនមានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងធានាថា និយោជិតអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សុខុមាលភាពផ្សេងទៀតស្របតាមច្បាប់ ដូចជាការថែទាំសុខភាពជាមូលដ្ឋាន ទឹកស្អាតសម្រាប់ផឹក និងបន្ទប់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួននិយោជិត។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. និយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានចុះឈ្មោះក្នុងមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម និងមូលនិធិសំណង
2. ការរក្សាព្យាបាលនៅក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុលោមតាមផ្លូវច្បាប់
3. ផ្តល់ជូនទឹកស្អាតសម្រាប់ផឹក
4. មានបន្ទប់ទឹកគ្រប់គ្រាន់ និងមានអនាម័យសម្រាប់និយោជិត
5. និយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ឈប់សម្រាក ហើយសិទ្ធិឈប់សម្រាករបស់ពួកគេ ត្រូវអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិ របស់ក្រុមហ៊ុននិងច្បាប់។

2.2 សារៈសំខាន់នៃបរិយាកាសការងារសមស្រប

ក្រុមហ៊ុនគួរតែធានាសុខុមាលភាពរបស់និយោជិតរបស់ខ្លួន មិនត្រឹមតែនៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែរួមទាំងផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ពេលវេលាសម្រាក ទីកន្លែងសម្រាប់ទទួលទានអាហារ និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់និយោជិត។

ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ ត្រូវតែពិចារណាលើភាពសមស្របនៃកត្តាផ្សេងៗដូចជា អនាម័យ សុវត្ថិភាព និងទំហំនៃកន្លែងធ្វើការអោយសមាមាត្រទៅតាមចំនួននិយោជិត។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនត្រៀមយានយន្តសម្រាប់ដឹកជញ្ជូននិយោជិត យានយន្តសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនតែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អ ឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យសុវត្ថិភាពតាមកាលកំណត់ ហើយចំនួននិយោជិត គួរតែសមស្របតាមប្រភេទយានយន្ត។
2. ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់កន្លែងសម្រាកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់និយោជិត និងសមស្របតាមចំនួននិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន កន្លែងសម្រាកមិនគួរក្តៅពេក ឬត្រជាក់ពេកទេ។
3. ប្រសិនបើនិយោជិតបរិភោគអាហារនៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន កន្លែងទទួលទានអាហារត្រូវតែមានអនាម័យ និងមានកន្លែងអង្គុយគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ចំនួននិយោជិត ដែលសម្រាកក្នុងម៉ោងសម្រាកនីមួយៗ។

ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនផ្តល់នកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់និយោជិត ចំនួននិយោជិតក្នុងមួយបន្ទប់មិនគួរច្រើនពេកទេ បន្ទប់គួរតែមានខ្យល់អាកាសចេញចូលបានល្អ ។

3. ទំនាក់ទំនងនិយោជិត

ទំនាក់ទំនងរវាង នឹងជួយជំរុញឱ្យនិយោជិតមានភាពសប្បាយរីករាយក្នុងការធ្វើការ ទាំងទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុនជាមួយនិយោជិត និងនិយោជិតជាមួយនិយោជិត មានក្តីស្រឡាញ់ ការយល់ដឹង និងការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងគ្នានឹងគ្នា។

ទំនាក់ទំនងការងាររវាងអាចកើតឡើងបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនកំណត់ឱ្យមានអ្នកទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ខាងទំនាក់ទំនង ដោយរៀបចំការទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុននិងនិយោជិតឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីបង្កើតភាពជឿជាក់រវាងគ្នា ក្រុមហ៊ុនគួរបើកឱកាសឱ្យនិយោជិតចូលរួម និងជួយដោះស្រាយបញ្ហាឱ្យនិយោជិតនៅពេលដែលនិយោជិតមានបញ្ហា។

គោលការណ៍សំខាន់ៗទាំង៤ នៃទំនាក់ទំនងនិយោជិត

1. ការទទួលខុសត្រូវផ្នែកទំនាក់ទំនងនិយោជិត
2. ការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
3. សេរីភាពនៃសមាគម ការចរចារួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ
4. ប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលមតិយោបល់ ពាក្យបណ្តឹង និងការដោះស្រាយបញ្ហា

3.1 ការទទួលខុសត្រូវផ្នែកទំនាក់ទំនងនិយោជិតនិងនិយោជក

ក្រុមហ៊ុនគួរតែចាត់តាំងអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកទំនាក់ទំនងនិយោជិតនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ។ ប្រសិនបើមានគណៈកម្មាធិការសុខុមាលភាពហើយត្រូវឱ្យធ្វើការរួមគ្នាជាមួយនិយោជិតដើម្បីត្រួតពិនិត្យតាមដានលើស្ថានភាពការរស់នៅ និងសុខុមាលភាពរបស់និយោជិត។ ការចាត់តាំងអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកទំនាក់ទំនងនិយោជិតនេះគឺសម្រាប់ផលប្រយោជន៍របស់និយោជិត។ និយោជិតអាចពិគ្រោះជាមួយបុគ្គលនេះប្រសិនបើពួកគេមានបញ្ហាណាមួយដែលត្រូវពិភាក្សា។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

1. មានទទួលខុសត្រូវផ្នែកទំនាក់ទំនងនិយោជិត ដោយធ្វើការរួមគ្នាជាមួយតំណាងនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

2. ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមាននិយោជិត ៥០នាក់ ឡើងទៅត្រូវរៀបចំឱ្យមានការជ្រើសរើស គណៈកម្មាធិការសុខុមាលភាព ហើយរៀបចំកិច្ចប្រជុំតាមច្បាប់។

3.2 ការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានព័ត៌មានផ្សេងៗ រួមទាំងគោលនយោបាយ និងសេចក្តីប្រកាស របស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានបណ្តាញសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដល់និយោជិត ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនជួលនិយោជិតបរទេស ព័ត៌មានដែលបានទំនាក់ទំនងទៅពួកគេគួរ តែត្រូវបានបកប្រែទៅជាភាសារបស់ពួកគេ។

ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ប្រព័ន្ធ ឬបណ្តាញសម្រាប់និយោជិត ដើម្បីទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយថ្នាក់ គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន បន្ថែមពីលើការទាក់ទងតាមរយៈប្រធានក្រុមការងារ ដើម្បីឱ្យនិយោជិត អាច បញ្ចេញមតិរបស់ពួកគេ ដោយមិនភ័យខ្លាចថាមតិយោបល់របស់ពួកគេទៅដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង។ លើសពីនេះនិយោជិត អាចទាក់ទងដោយសេរីជាមួយតំណាងនិយោជិត ដូចជាគណៈកម្មាធិការ សុខុមាលភាព ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកទំនាក់ទំនងការងារ ដើម្បីបញ្ចេញមតិបានដោយសេរី។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

1. មានអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងមានបណ្តាញសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន របស់ក្រុមហ៊ុនទៅកាន់និយោជិតយ៉ាងទូលំទូលាយ។
2. និយោជិតមានបណ្តាញសម្រាប់ទាក់ទងជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយថ្នាក់គ្រប់គ្រង មានការឆ្លើយតប និងទំនាក់ទំនងត្រឡប់ទៅកាន់និយោជិតវិញ។
3. ប្រសិនបើមាននិយោជិតបរទេសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការបកប្រែព័ត៌មាន សេចក្តីជូនដំណឹង និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការងារ ជាភាសាដែលនិយោជិតអាចយល់បាន។
4. និយោជិតទទួលបាន និងយល់ដឹងអំពីសេចក្តីជូនដំណឹង គោលនយោបាយ និងព័ត៌មានផ្សេងៗ របស់ក្រុមហ៊ុន។

3.3 សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម ការចរចារួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្រុមហ៊ុន

ក្រុមហ៊ុនលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ និយោជិតដោយមិនបិទសិទ្ធិរបស់និយោជិត ក្នុងការរួមគ្នា ដើម្បីបង្កើត ក្រុម អង្គភាព ឬសហជីពកម្មករឡើយ។ និយោជិតមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើស តំណាងរបស់ពួកគេដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីនិយោជក ហើយមានសិទ្ធិដាក់ស្នើយោបល់ ការ ទាមទារ និងចូលរួមក្នុងការចរចារួមជាមួយគណៈកម្មាធិការសុខុមាលភាព ឬតំណាងនិយោជិត ដើម្បី លើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អនៅកន្លែងធ្វើការ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. មានការផ្សព្វផ្សាយអោយនិយោជិតទទួលបានព័ត៌មានអំពីឱកាសដើម្បីផ្ដួចផ្ដើមសកម្មភាពនៅ កន្លែងធ្វើការ។
2. និយោជិតអាចចូលរួម និងបញ្ចេញមតិរបស់ពួកគេដោយសេរី។
3. តំណាងនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជិតខ្លួនឯង ហើយតំណាង ទាំងនេះមិនត្រូវបានប្រព្រឹត្តខុសពីនិយោជិតផ្សេងទៀតទេ។
4. និយោជិតអាចពិគ្រោះយោបល់ ឬចរចា ហើយទាំងនិយោជក និងនិយោជិតត្រូវតែគោរពតាម លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។

3.4 ប្រព័ន្ធផ្តល់មតិកែលម្អ ពាក្យបណ្តឹង និងដោះស្រាយបញ្ហា

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលមតិកែលម្អ និងពាក្យបណ្តឹងពីនិយោជិត ដោយគិត គួរពីការការពារអត្តសញ្ញាណរបស់និយោជិតដែលផ្តល់មតិកែលម្អ ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹង។ និយោជិត ត្រូវតែទទួលបានការការពារនៅពេលផ្តល់មតិកែលម្អ ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយសុចរិត។

គណៈកម្មាធិការស៊ើបអង្កេតពាក្យបណ្តឹងត្រូវតែបង្កើតឡើង ហើយត្រូវមានប្រព័ន្ធដើម្បីឆ្លើយ តបទៅនឹងអ្នកដែលផ្តល់មតិកែលម្អ ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. និយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការយល់ដឹងអំពីដំណើរការដាក់ពាក្យស្នើសុំ និងយល់ពីរបៀបដាក់ពាក្យ បណ្តឹងនៅកន្លែងធ្វើការ។

2. មានគណៈកម្មាធិការពិនិត្យពាក្យបណ្តឹងនៅកន្លែងធ្វើការ និងទំនាក់ទំនងទៅកាន់និយោជិតវិញ។
3. និយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយមិនចាំបាច់បង្ហាញអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ។ និយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយមិនចាំបាច់ពិន័យ ប្រសិនបើពាក្យបណ្តឹងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសុចរិត។
4. មានយន្តការជាប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលពាក្យបណ្តឹង រួមទាំងកំណត់ត្រានៃពាក្យបណ្តឹងសម្រាប់ដំណោះស្រាយ ការតាមដាន និងការផ្ទៀងផ្ទាត់។

4. សុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថានការងារ

និយោជិតគ្រប់រូបមានសិទ្ធិធ្វើការនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានសុវត្ថិភាព ជាមួយនឹងបរិយាកាសការងារសមស្រប។ បេតាប្រៀបធៀបផ្តល់កន្លែងធ្វើការដែលនិយោជិតអាចធ្វើការដោយមិនប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់និយោជិត មិនថានៅកន្លែងធ្វើការរបស់បេតាប្រៀបធៀប ឬនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ដៃគូអាជីវកម្មឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឡើយ។ បេតាប្រៀបធៀបនឹងធានាសុវត្ថិភាពនិយោជិតតាមរយៈវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ រួមទាំងការធានាថាប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនមិនប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន និងសហគមន៍។

តម្រូវទាំង៣ យ៉ាងនៅក្នុងគោលការណ៍សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

1. កន្លែងធ្វើការត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព។
2. និយោជិតអាចធ្វើការដោយមិនប៉ះពាល់សុខភាពឡើយ។
3. មិនត្រូវមានផលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន និងសហគមន៍ឡើយ។

4.1 ភាពចាំបាច់នៃសុវត្ថិភាពកន្លែងធ្វើការ

ក្រុមហ៊ុននីមួយៗក្រុមហ៊ុននីមួយៗត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យកន្លែងធ្វើការសមស្រប ដូចជាត្រួតពិនិត្យអគារ ប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និងការថែទាំគ្រឿងចក្រទូទៅ។ គ្រឿងចក្រដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ដូចជាឡចំហាយ ធុណ្តើរយន្ត ម៉ាស៊ីនស្ទូច ម៉ាស៊ីនបង្ហាប់ ឬថយន្តសម្រាប់លើក ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ហើយឯកសារនៃការវាយតម្លៃទាំងនេះត្រូវតែរក្សាទុក។ ផ្នែកដែលកំពុងធ្វើចលនានៃគ្រឿង

ចក្រដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់និយោជិត ត្រូវតែបំពាក់ដោយឧបករណ៍សុវត្ថិភាពការពារគ្រោះថ្នាក់ ពីម៉ាស៊ីន ដូចជានៅដំបូនប្រអប់លេខ អ័ក្ស កង់ ឬឆ្នាំង ខ្សែពាននិងចំនុចតភ្ជាប់។

ប្រសិនបើមានការប្រើសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវតែមានកន្លែងដាច់ដោយឡែកដែលបាន កំណត់សម្រាប់ការផ្ទុកសារធាតុគីមីទាំងនោះ។ កំណត់ត្រាសុវត្ថិភាពគីមីត្រូវតែរក្សាទុកនៅក្នុង គ្រឹះស្ថាន និងបិទជុំនៅក្នុងតំបន់ផ្ទុកសារធាតុគីមី។ កន្លែងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមតម្រូវការផ្នែក ច្បាប់ ដូចជាការផ្តល់កន្លែងលាងសម្អាតជាតិពុលសម្រាប់និយោជិតដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី គ្រោះថ្នាក់។

ច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់ត្រូវតែរក្សាឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អ គ្មានឧបសគ្គ ងាយស្រួលបើក សម្រាប់និយោជិតក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ និងត្រូវតែមានប្រព័ន្ធលើកបំប្លែងក្នុងករណីមានការ ដាច់ចរន្តអគ្គិសនី មានការដំឡើងឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យតាមច្បាប់កំណត់ ហើយត្រូវមានការបណ្តុះ បណ្តាលអំពីការពន្លត់អគ្គិភ័យជាមូលដ្ឋាន រួមទាំងសមពន្លត់អគ្គិភ័យ និងជម្លៀសចេញក្នុងករណី ពេលមានអាសន្នស្របតាមតម្រូវរបស់ច្បាប់។ លើសពីនេះ ត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យបរិស្ថានការងារ កំដៅ ភ្លើងបំភ្លឺ និងសំឡេងរំខាននៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីធានាបាននូវការអនុវត្តតាមស្តង់ដារច្បាប់

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ធ្វើការត្រួតពិនិត្យអគារតាមតម្រូវការរបស់ច្បាប់ (ប្រសិនបើកន្លែងធ្វើការត្រូវបានតម្រូវដោយ ច្បាប់ឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យអគារ)។
2. ធ្វើការត្រួតពិនិត្យប្រព័ន្ធអគ្គិសនីប្រចាំឆ្នាំដោយវិស្វករខាងក្រៅដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ (ប្រសិនបើ កន្លែងធ្វើការត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យប្រព័ន្ធអគ្គិសនី)។
3. ប្រសិនបើមានគ្រឿងចក្រនៅកន្លែងធ្វើការ ត្រូវមានអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះសុវត្ថិភាពនៃគ្រឿង ចក្រ។
4. ប្រសិនបើមានគ្រឿងចក្រ ឬឧបករណ៍ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ត្រូវតែឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យ ប្រចាំឆ្នាំដោយបុគ្គលខាងក្រៅ។
5. ប្រសិនបើមានសារធាតុគីមីត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងធ្វើការ ត្រូវមានអ្នកទទួលខុសត្រូវ និង វិធានការណ៍ដើម្បីគ្រប់គ្រងវាតាមការកំណត់របស់ច្បាប់។
6. ដំឡើងឧបករណ៍ការពារអគ្គិភ័យតាមតម្រូវការរបស់ច្បាប់។
7. ប្រសិនបើកន្លែងធ្វើការមានឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ ឧបករណ៍នោះត្រូវតែដំណើរការល្អ។

8. ត្រូវតែមានច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់យ៉ាងហោចណាស់ពីច្រកក្នុងទិសដៅផ្ទុយគ្នា ដែលអាចឱ្យបុគ្គលិកជម្លៀសចេញពីកន្លែងធ្វើការបានយ៉ាងងាយស្រួលក្នុងករណីមានអាសន្ន។
9. ផ្អាកសញ្ញាច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់ត្រូវតែដំឡើងនៅច្រកចេញទាំងអស់ និងអាចមើលឃើញយ៉ាងច្បាស់ក្នុងករណីមានការដាច់ចរន្តអគ្គិសនី។
10. ធ្វើសមយុទ្ធជាមួយប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសម្លៀសដោយនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវចូលរួម។ ចំនួនសរុបនៃនិយោជិតដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពន្លត់អគ្គិសនីជាមូលដ្ឋានត្រូវតែបំពេញតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់។
11. ប្រសិនបើមានផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់និយោជិត កន្លែងស្នាក់នៅត្រូវតែមានច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់យ៉ាងហោចណាស់ពីច្រក ដែលអាចឱ្យនិយោជិតជម្លៀសចេញពីកន្លែងស្នាក់នៅបានយ៉ាងងាយស្រួលក្នុងករណីមានអាសន្ន។
12. ប្រសិនបើកន្លែងធ្វើការចាំបាច់ត្រូវត្រួតពិនិត្យបរិយាកាសការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃដោយបុគ្គលខាងក្រៅដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណ។
13. និយោជិតចូលដំបូងត្រូវតែឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពដោយផ្អែកលើកត្តាហានិភ័យដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន។

4.2 និយោជិតអាចធ្វើការដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់ពួកគេ

ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកសុវត្ថិភាពក្នុងកន្លែងការងារ និងធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យការងារ ដើម្បីកំណត់វិធានការការពារ និងផ្តល់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន ដល់និយោជិតនិងមានការវាយតម្លៃការងារមិនអោយលើសពីច្បាប់បានកំណត់។

និយោជិតថ្មី និងនិយោជិតនៅក្នុងមុខតំណែងដែលមានប្រឈមនឹងហានិភ័យផ្សេងៗ ត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព ដូចដែលច្បាប់តម្រូវ និងមានប្រព័ន្ធកត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ជាមួយនឹងការវិភាគគ្រោះថ្នាក់ និងវិធានការបង្ការ។

មានការរៀបចំអោយនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវត្រួតពិនិត្យសុខភាពប្រចាំឆ្នាំ។ ប្រសិនបើនិយោជិតត្រូវបានរកឃើញថាមានជំងឺដែលបង្កឡើងពីការធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការព្យាបាល ហើយការស៊ើបអង្កេតដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណភាពមិនប្រក្រតីណាមួយ និងអនុវត្តវិធានការបង្ការ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ការវាយតម្លៃហានិភ័យនៃការងារដែលបានអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើលក្ខណៈនៃការងារ។ ប្រសិនបើការងារដែលមានហានិភ័យខ្ពស់លើសពីកំណត់ វិធានការនានាត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនោះ។
2. ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន ត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការងារដែលមានហានិភ័យ។
3. និយោជិតមិនត្រូវអនុវត្តការងារដែលលើសពីការកំណត់ដោយច្បាប់។
4. និយោជិតដែលអនុវត្តការងារដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ត្រូវបានផ្តល់ជូនឧបករណ៍ ការពារគ្រោះថ្នាក់ និងពាក់ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ។
5. និយោជិតថ្មីត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព។
6. និយោជិតដែលធ្វើការរយៈពេលវែង ឬអ្នកដែលផ្លាស់ប្តូរតួនាទីការងារត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញអំពីសុវត្ថិភាព។
7. វិធានការសង្ខេបពីគ្រោះថ្នាក់ និងអនុវត្តវិធីការពារគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ។
8. ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់និយោជិតទាំងអស់។
9. និយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះអាចស្នើសុំការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីត្រូវដើម្បីឱ្យសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពរាងកាយរបស់ពួកគេ និងមិនមានការងារបន្ថែមម៉ោង ឬការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកឡើយ។

4.3 មិនផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន និងសហគមន៍

សកម្មភាពអាជីវកម្មត្រូវគិតដល់ផលប៉ះពាល់ទៅលើបរិស្ថាន និងសហគមន៍។ ភាគសំណល់ពីការផលិត និងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រូវបានគ្រប់គ្រងដើម្បីការពារការរំខាន ឬផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់ជីវិតរស់នៅរបស់សហគមន៍ជុំវិញគ្រឹះស្ថានអាជីវកម្ម។

ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មត្រូវចូលរួមក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងពិចារណាលើមតិយោបល់របស់ពួកគេ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. មានការគ្រប់គ្រងទៅលើទឹក និងសំណល់មុនពេលបញ្ចេញទៅក្នុងបរិស្ថាន
2. មានការបែងចែកប្រភេទសំរាម

3. មានបណ្តាញប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលការវិនិច្ឆ័យអំពីបរិស្ថាន។

5. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង

ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងការមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិយោជិតដែលមានប្រសិទ្ធភាព គឺជាគោលដៅសំខាន់សម្រាប់ការបង្កើតស្តង់ដារការងារល្អ។ ស្ថាប័នត្រូវផ្តល់សារៈសំខាន់ចំពោះការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមគោលការណ៍ធម្មាភិបាល មាននីតិវិធី និងយន្តការដែលគាំទ្រការអភិវឌ្ឍ និងការកែលម្អស្តង់ដារទាំងផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងនិយោជិត ដោយអនុវត្តយ៉ាងតឹងរឹង និងបន្តបន្ទាប់។ នេះធានាថាគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងមានប្រសិទ្ធភាព ដែលនាំទៅរកប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មប្រកបដោយចីរភាព។

លើសពីនេះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្តង់ដារការងារនៅទូទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ អាជីវកម្មនីមួយៗត្រូវតែសហការគ្នាដើម្បីលើកទឹកចិត្តដៃគូ ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឱ្យទទួលយកការអនុវត្ត សិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់គ្រូនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីឱ្យអាជីវកម្មដំណើរការប្រកបដោយចីរភាព ការធ្វើសវនកម្មសិទ្ធិមនុស្សដ៏ទូលំទូលាយគឺចាំបាច់ដោយពិចារណាលើភាគីពាក់ព័ន្ធគ្រប់កម្រិត និងបញ្ជាក់ពីការកំណត់ហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់ដែលអាចកើតមានពីសកម្មភាពអាជីវកម្មនៅទូទាំងខ្សែសង្វាក់ ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលវាយតម្លៃដើម្បីអនុវត្តវិធានការកែតម្រូវ កំណត់វិធានបង្ការ រួមទាំងការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់។

លក្ខន្តិកៈនៃគោលការណ៍ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមានចំណុច៣៖

1. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិយោជិតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
2. លើកទឹកចិត្តដៃគូអាជីវកម្ម ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យអនុវត្តតាមស្តង់ដារការងារ។
3. ពិចារណាលើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សលើភាគីពាក់ព័ន្ធ។

5.1 ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិយោជិតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ផ្នែកគ្រប់គ្រងមាននាទីទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងកែលម្អផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារ តាមរយៈការចេញគោលនយោបាយ និងការប្តេជ្ញាចិត្ត កំណត់គោលបំណង និងគោលដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្ត គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងរួមគ្នាអំពីសិទ្ធិ

មនុស្ស និងស្តង់ដារការងារក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់ រួមទាំងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានតាមរយៈ បណ្តាញទំនាក់ទំនងផ្សេងៗនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ នេះក៏រួមបញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឧបករណ៍ និង ធនធានចាំបាច់ផងដែរ។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ហើយត្រូវសហការយ៉ាងពេញលេញក្នុងការ ធ្វើសវនកម្មស្ថាប័នជាប្រចាំ។ ក្នុងករណីដែលរកឃើញថាមានការអនុវត្តមិនស្របតាមលក្ខខណ្ឌនៅ ក្នុងស្ថាប័នណាមួយ ភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំវិធានការបង្ការ និងកែតម្រូវ រួមទាំងរៀបចំការបង្កើត ការរក្សាទុក និងការគ្រប់គ្រងឯកសារ និងការកត់ត្រាព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ តាមលក្ខខណ្ឌស្តង់ដារ សិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនបេតាប្រ៊ូណដើម្បីឱ្យអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យបាន។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. មានការទំនាក់ទំនង និងបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើតចំណេះដឹងអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារ ការងារបេតាប្រ៊ូណដល់និយោជិត
2. ថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវគាំទ្រការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រ៊ូណក្នុងកន្លែងធ្វើការ
3. ថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវសហការ និងទទួលយកការវាយតម្លៃសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារ បេតាប្រ៊ូណ
4. មានការកែលម្អចំណុចដែលមិនស្របតាមគោលការណ៍ការសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារ បេតាប្រ៊ូណក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងមានផែនការអនុវត្តជាប្រព័ន្ធសម្រាប់ការតាមដាន និងការត្រួត ពិនិត្យ។

5.2 ការលើកកម្ពស់ឱ្យដៃគូអាជីវកម្ម ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់អនុវត្តតាមស្តង់ដារការងារ

ការអនុលោមយ៉ាងតឹងរ៉ឹងចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រ៊ូណនៅតែមិនអាច បំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជន និងសង្គមបានទេ ប្រសិនបើដៃគូអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុននៅមិនទាន់ គោរពតាមស្តង់ដារការងារ។

ការទទួលយក និងការអនុវត្តស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រ៊ូណនៅកន្លែងធ្វើ ការ គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ស្តង់ដារការងារនៅទូទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ដើម្បី សម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ ផ្នែកនីមួយៗត្រូវតែសហការក្នុងការលើកទឹកចិត្តដៃគូពាណិជ្ជកម្ម ឬ

អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនឱ្យទទួលយក និងអនុវត្តស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រៀប រួមទាំងការធ្វើការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ជូនដៃគូអាជីវកម្មដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងារបេតាប្រៀប ហើយដៃគូអាជីវកម្មបង្ហាញពីឆន្ទៈយល់ព្រមទទួលយកនូវស្តង់ដារការងារនាំយកទៅអនុវត្តនៅស្ថាប័ន/ក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន។
2. ដៃគូអាជីវកម្ម ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងត្រូវមានការវាយតម្លៃដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាមច្បាប់ និងគោលការណ៍ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងស្តង់ដារការងាររបស់បេតាប្រៀប ។

5.3 ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសិទ្ធិមនុស្ស និងផលប៉ះពាល់លើអ្នកពាក់ព័ន្ធ

សិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងមនុស្សគ្រប់កម្រិតថ្នាក់។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុន និងដៃគូអាជីវកម្ម ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនត្រឹមតែត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះនិយោជិតរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងត្រូវពិនិត្យយ៉ាងហ្មត់ចត់អំពីសិទ្ធិមនុស្ស ដោយពិចារណា និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់លើអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែលអាចរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោលពីប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម។ ព្រោះការមិនអើពើ ឬប្រពើយកឆ្លើយនាំឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដែលនាំឱ្យមានការរារាំងដល់អាជីវកម្មមិនអាចដំណើរការប្រកបដោយចីរភាព។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែប្រកាសគោលនយោបាយ ឬការប្តេជ្ញាចិត្តលើសិទ្ធិមនុស្ស ធ្វើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ និងបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលស្តាប់កង្វល់ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធអំពីសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រសិនបើប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានរកឃើញថាមានផលប៉ះពាល់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែចាត់វិធានការកែតម្រូវ និងការតាមដាន រួមទាំងមានយន្តការសម្រាប់ទទួលពាក្យបណ្តឹង និងផ្តល់ដំណោះស្រាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគោរពសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លីស្របច្បាប់របស់ម្ចាស់ដី ហើយមិនរំលោភបំពាន ឬចូលរួមក្នុងការរំលោភសិទ្ធិនោះឡើយ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ៖

1. ការវាយតម្លៃសិទ្ធិមនុស្សដ៏ទូលំទូលាយ ឬការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។
2. មានប្រព័ន្ធសម្រាប់ទទួលពាក្យបណ្តឹងអំពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សពីអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង និងខាងក្រៅ។
3. ក្នុងករណីមានពាក្យបណ្តឹង ត្រូវមាននីតិវិធីសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីកែតម្រូវ។
4. ធ្វើអាជីវកម្មតែលើដីធ្លីដែលអ្នកមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។