

រៀបចំវិធីសាស្ត្រ

HREDD

ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក



Implemented by



FABRIC Cambodia



បោះពុម្ពដោយ

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

ការិយាល័យ GIZ អាណ្លឺម៉ង់
Bonn and Eschborn, Germany

ការិយាល័យ GIZ ភ្នំពេញ

អគារការិយាល័យ Oval Office ជាន់ទី 10 អគារលេខ 1 ផ្លូវ 360 សង្កាត់បឹងកេងកង 1

រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

ទូរស័ព្ទ៖ +855 23 860 110

អ៊ីមែល៖ giz-kambodscha@giz.de

គេហទំព័រ៖ www.giz.de/cambodia

គម្រោង៖

FABRIC Cambodia

អ្នកនិពន្ធ៖

ខុច ពិសិដ្ឋ, ប៊ុត វណ្ណឌី (ក្រុមមេធាវី ធុរកិច្ច & សិទ្ធិមនុស្ស)

សារី ពុទ្ធវិទ្ធី, ផាត់ ផាន (សមាគមវាយនភណ្ឌសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង

និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា TAFTAC)

Madeleine Koalick , Tatiana Kurancheva (Sustainable Links)

រចនាដោយ៖

Melon Rouge Agency, Phnom Penh

ឯកសារយោង (URL)៖

ទំនួលខុសត្រូវលើខ្លឹមសារព័ត៌មាននៃគេហទំព័រតាមតំណដែលឯកសារយោងត្រូវបានធ្វើឡើង
ស្ថិតលើអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន នីមួយៗទាំងស្រុង។ GIZ ពុំមានការទទួលខុសត្រូវណាមួយលើខ្លឹមសារ
នេះឡើយ។

តំណាងឲ្យ

ក្រសួងសហព័ន្ធអាណ្លឺម៉ង់សម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច (BMZ)

Division 120 - Sustainable Supply Chains

Berlin

រាជធានីភ្នំពេញ 2024

សៀវភៅណែនាំនេះជួយអ្នកនៅក្នុងការរៀបចំស្ថាប័នរបស់អ្នក
ឱ្យបានរួចរាល់ក្នុងការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស
និងផ្នែកបរិស្ថាន(HREDD)។ សៀវភៅណែនាំនេះបង្កើតឡើងសម្រាប់៖

- ១. អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តជាន់ខ្ពស់
- ២. ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន អ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកច្បាប់
និងអនុលោមភាព ធនធានមនុស្ស និង/ឬប្រតិបត្តិការ

សៀវភៅណែនាំនេះផ្តោតលើសំណួរថាតើ HREDD គឺជាអ្វី និងហេតុអ្វី
អ្នកគួរអនុវត្តវានៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក។ អ្នកក៏នឹងឃើញផងដែរនូវទិដ្ឋភាពទូទៅ
នៃឧបករណ៍ និងធនធានដែលជួយអ្នកទៅលើរបៀបដោះស្រាយ HREDD ។

មិនមាន «វិធីសាស្ត្រមួយអាចដោះស្រាយបានគ្រប់បញ្ហា» នៅក្នុងការអនុវត្ត HREDD នោះទេ។
គ្មាននរណាម្នាក់អាចប្រាប់អ្នកឱ្យច្បាស់ពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើនោះទេ ព្រោះតែស្ថាប័នរបស់អ្នកមានទម្រង់
ហានិភ័យខុសៗគ្នា ហើយមានតែអ្នកប៉ុណ្ណោះដែលដឹងថាអ្វីដែលត្រឹមត្រូវសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់អ្នក។
សៀវភៅណែនាំនេះមិនមែនជាបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់មួយដំហានម្តងមួយៗទេ ព្រោះ HREDD
គឺជាដំណើរការដែលបន្តទៅមុខគ្មានថ្ងៃបញ្ចប់ ឬមានលក្ខណៈល្អឥតខ្ចោះឡើយ
តែចំណុចនេះមិនមែនជាបញ្ហាឡើយ។ គោលដៅនោះគឺអ្នកត្រូវបង្កើតវិធីសាស្ត្រ
ដោះស្រាយ HREDD ដែលត្រឹមត្រូវសម្រាប់អ្នក អាជីវកម្មរបស់អ្នក និងអ្នកដែល
អាចរងផលប៉ះពាល់ដោយសារប្រតិបត្តិការរបស់អ្នក។

០១

ផ្នែកទី I ៖ ការស្វែងយល់អំពីខ្លឹមសារ

- ១.១ តើអ្វីទៅជាការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន
- ១.២ តើការអនុវត្ត HREDD ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះចំពោះអ្នក
- ១.៣ ធាតុស្នូលនៃ HREDD
- ១.៤ ចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់មនុស្ស និងបរិស្ថានជាមួយអ្នកបញ្ហាទិញ

០២

ផ្នែកទី II ៖ រៀបចំវិធីសាស្ត្រ HREDD ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក

- ២.១ ស្វែងយល់អំពីស្ថាប័នរបស់អ្នក
- ២.២ កំណត់រក ចាត់អាទិភាព និងពិនិត្យមើលហានិភ័យរបស់អ្នកជាបន្តបន្ទាប់
- ២.៣ ដោះស្រាយហានិភ័យរបស់អ្នក និងបង្កើតផែនការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក
- ២.៤ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អ

០៣

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖ សារសំខាន់ៗ

០៤

ឧបសម្ព័ន្ធ៖ សទ្ទានុក្រម ឧបករណ៍/ធនធាន និងឯកសារយោង

- សទ្ទានុក្រម
- ឧបករណ៍/ធនធាន
- ទម្រង់គំរូ៖ ផែនការអនុវត្ត HREDD
- ឯកសារយោង

កំណត់សម្គាល់

សេចក្តីពន្យល់បន្ថែម ^១

ឯកសារយោង ^១

សទ្ទានុក្រម [?]

ឧបសម្ព័ន្ធ ^២



០១

ការស្វែងយល់

អំពីខ្លួនសារ

០១

ការស្វែងយល់ អំពីខ្លឹមសារ

ផ្នែកទីមួយនៃសៀវភៅណែនាំនេះ ផ្តោតលើមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន (HREDD)។ អ្នកនឹងបានដឹងអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអនុវត្ត HREDD និងថាតើធាតុស្នូល ណាខ្លះដែលអ្នកត្រូវធ្វើការពិចារណា។ អ្នកក៏នឹងស្វែងយល់បន្ថែមអំពីលក្ខខណ្ឌច្បាប់ដែលកំណត់ការរំពឹងទុក និងសំណើដែលអ្នកអាចនឹងបានទទួលពីអ្នកបញ្ជាទិញ អន្តរជាតិរបស់អ្នក។ បន្ទាប់មក អ្នកអាចស្វែងយល់ពីគោលគំនិតនៃទំនួលខុសត្រូវរួម និងថាតើការអនុវត្តការបញ្ជាទិញ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវអាចបង្កើននិរន្តរភាពជាមួយនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (GFT) បានយ៉ាងដូចម្តេច។

នៅពេលណាដែលអ្នកឃើញ សញ្ញាសួរនេះនៅជាប់នឹងពាក្យ ណាមួយ អ្នកអាចរកមើល និយមន័យនៅក្នុងសម្ភាសន៍នៅ ចុងបញ្ចប់នៃឯកសារនេះ

១ សិទ្ធិមនុស្ស គឺជាសិទ្ធិនិងសេរីភាពជា មូលដ្ឋានដែលមនុស្សគ្រប់រូបមាន តាំងពីកំណើត និងគ្មានការរើសអើង ខុសប្រក្រតី ឬសេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិ។ សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាង ជិតស្និទ្ធនៅនឹងបរិស្ថាន ដូចជាសិទ្ធិ ទទួលបានបរិស្ថានស្អាត សុខភាព ល្អ និងមាននិរន្តរភាព។ សិទ្ធិការងារ ដូចជាសេរីភាពក្នុងការបង្កើត សមាគម ឬសុវត្ថិភាពការងារនិង សុខភាពក៏ជាសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។

២ ម្ចាស់សិទ្ធិគឺជាអ្នកដែលសិទ្ធិរបស់ ពួកគេអាចរងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដោយសកម្មភាពអាជីវកម្ម។

១.១ → តើអ្វីទៅជាការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន

ការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ^១ ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន (HREDD) គឺជាធាតុសំខាន់ នៃការអនុវត្តដំណើរការអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ការប្រកួតប្រជែង និងមានភាពធន់។ ការអនុវត្ត HREDD អាចជួយក្រុមហ៊ុនឱ្យដោះស្រាយបញ្ហា ហានិភ័យផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន^២ នៅក្នុង ដំណើរការអាជីវកម្ម និងតាម **ខ្សែចង្វាក់តម្លៃ**^៣ របស់ខ្លួនបានកាន់តែល្អប្រសើរ។ ច្បាប់ សវនកម្ម និងការរំពឹងទុក របស់អតិថិជនឆ្លុះបញ្ចាំងពីសារៈសំខាន់ដែលមានការកើនឡើង និងមានលក្ខណៈ ជាសកលរបស់ HREDD ។ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលជាផ្នែកមួយ នៃអាជីវកម្មរបស់អ្នក មិនមែនជារឿងថ្មីសម្រាប់អ្នកឡើយ ប៉ុន្តែ HREDD ស្នើឱ្យ អ្នកគិតគូរ និងធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រដោយផ្តោតលើគោលគំនិតរបស់ **ម្ចាស់សិទ្ធិ**^៤។ សៀវភៅណែនាំនេះអាចជួយអ្នកក្នុងដាក់បញ្ចូលការឆ្លុះបញ្ចាំង HREDD ទៅក្នុងការងារដែលមានស្រាប់របស់អ្នក អំពីហានិភ័យ ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន អនុលោមភាពសង្គម ទំនួលខុសត្រូវសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន (CSR) និងច្រើនទៀត។

៣ នៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ យើងប្រើពាក្យនិយោជិតគឺសំដៅទៅលើបុគ្គលដែលបំពេញភារកិច្ច (ក្រៅម៉ោង ឬពេញម៉ោង) ដែលទាក់ទងនឹងអាជីវកម្ម ឬការកិច្ចស្ងៀន ក៏ដូចជាកម្មករដែលធ្វើពលកម្មដោយដៃផងដែរ។

ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានមាននៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យGFT។ អ្នក **បុគ្គលិករបស់អ្នក**^៣ សហគមន៍ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អាចប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យផ្សេងៗគ្នា។ ហានិភ័យទាំងនេះអាចពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) ម៉ោងធ្វើការឬការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀត (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងផ្នែកទី II ជំពូកទី ២)។ HREDD អាចជួយអ្នកឱ្យយល់ និងដោះស្រាយហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងនេះ ដើម្បីបញ្ចៀសការខូចខាតដល់មនុស្ស និងបរិស្ថាន ថែមទាំងផលប៉ះពាល់ចំពោះអាជីវកម្មរបស់អ្នកផងដែរ។ ដំណើរការនេះគឺជាការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និង**ប្រព័ន្ធគុណនយោបាយ**^២ ដែលកំពុងអនុវត្ត។ ដើម្បីធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព HREDD ត្រូវដាក់បញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម។

HREDD តម្រូវឱ្យអ្នកអនុវត្តលើសពីការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ៖ កិច្ចការនេះក៏ពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលខុសត្រូវចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាក់ស្តែងផងដែរ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាឧទាហរណ៍មួយចំនួន អំពីភាពខុសគ្នារវាងហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន៖

ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និង បរិស្ថាន

លទ្ធភាពដែលបញ្ហាអាក្រក់អាចកើតឡើង

ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើមនុស្ស និងបរិស្ថាន

បញ្ហាអាក្រក់បានកើតឡើងហើយ ឬកំពុងកើតឡើង

ផ្នែកធនធានមនុស្សមិនបានពិនិត្យអាយុបុគ្គលិកថ្មី

មានកុមារធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ

មិនមានខ្យល់ចេញចូលសមស្របនៅជាន់ផលិតកម្ម

សុខភាពកម្មករនិយោជិតរងផលប៉ះពាល់ពីគុណភាពខ្យល់ដែលមិនល្អ និងសម្ពាធកម្ដៅ

រោងចក្រប្រើ**អ្នកម៉ៅការបន្ត**^២ និង**កម្មករនិយោជិតតាមផ្ទះ**^២ ដោយមិនមានការត្រួតពិនិត្យអ្វីឡើយ

កម្មករនិយោជិតម៉ៅការបន្តមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមា ឬអត្ថប្រយោជន៍គាំពារសង្គមឡើយ

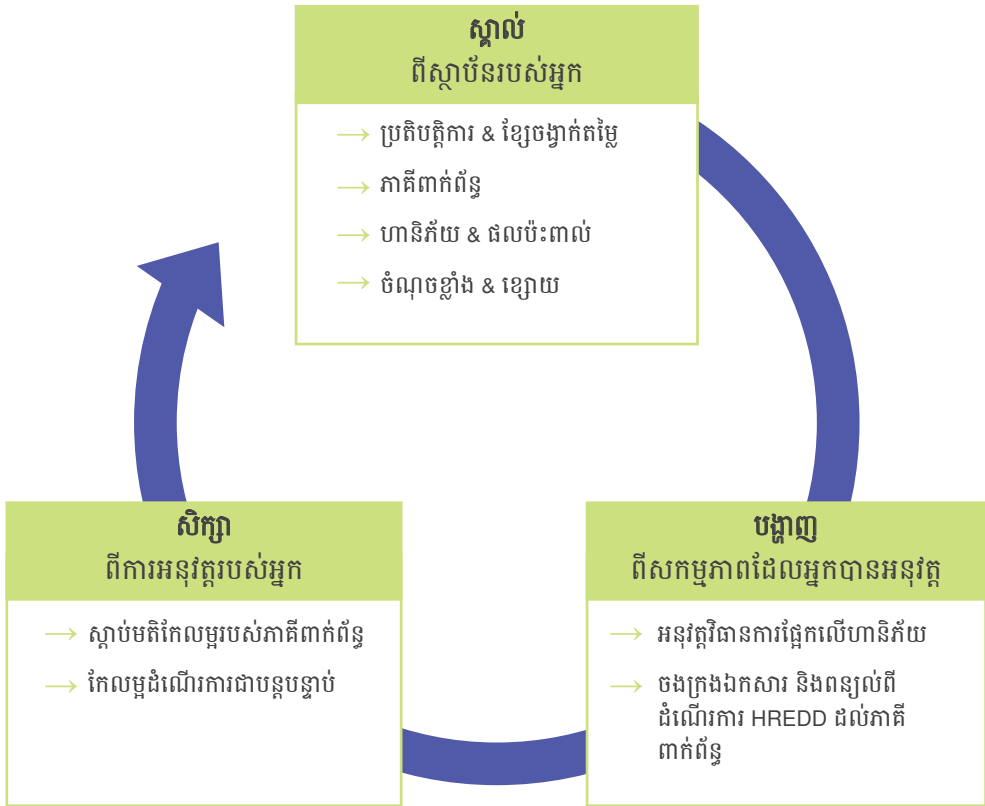
មិនមានបច្ចេកទេសសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសំណល់

សំណល់ត្រូវបានដុត ឬបោះចោលដោយមិនមានការគ្រប់គ្រងដែលបង្កឱ្យមានការបំពុលដែលប៉ះពាល់ដល់សហគមន៍

មិនមាន**យន្តការបណ្ដឹង**^២ ដែលមានប្រសិទ្ធភាព

វិវាទការងារមិនទទួលបានការដោះស្រាយទេ ហើយមានការតវ៉ាកើតឡើង

ជាមូលដ្ឋាន HREDD មានន័យថា ស្គាល់ ពីស្ថាប័នរបស់អ្នក ហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់ របស់ស្ថាប័ន បង្ហាញ អំពីកិច្ចការ ដែលអ្នកអនុវត្តដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ ក៏ដូចជាបង្ហាញពីអ្វីដែលជាបញ្ហាប្រឈមរបស់អ្នក និង សិក្សា ពីការអនុវត្ត និងភាគីពាក់ព័ន្ធ របស់អ្នក ដោយប្រើមតិកែលម្អរបស់ពួកគេដើម្បីកែលម្អដំណើរការគ្រប់គ្រង ហានិភ័យរបស់អ្នកជាបន្តបន្ទាប់។



អ្នកប្រហែលបានដឹងរួចហើយពីគោលគំនិត «អាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ» «និរន្តរភាព» ឬ «ទំនួលខុសត្រូវ សង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន» (CSR)។ CSR គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏ល្អមួយ ប៉ុន្តែ HREDD មានខ្លឹមសារកាន់តែទូលំទូលាយ និងកាន់តែស៊ីជម្រៅ (សូមមើលទិដ្ឋភាពទូទៅនៅខាងក្រោម)។ ស្ថាប័នរបស់អ្នកប្រហែលជាបានអនុវត្តវិធានការនានាទៅ តាមគោលគំនិត CSR រួចហើយ ហើយការណែនាំនេះអាចជួយអ្នកក្នុងការដាក់បញ្ចូលវិធានការទាំងនោះទៅក្នុង វិធីសាស្ត្រ HREDD ។

ទំនួលខុសត្រូវសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន

ការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន

ជាទូទៅ ជាគំនិតផ្តួចផ្តើមដាច់តែឯង	បង្កប់ក្នុងប្រតិបត្តិការ និងយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម
ភាគច្រើនគឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត	កាន់តែមានលក្ខណៈភាគព្យកិច្ចផ្នែកច្បាប់
កំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន	កំណត់តាមហានិភ័យចំពោះមនុស្ស និងបរិស្ថាន
ផ្តោតលើលទ្ធផលដែលចង់បាន	ផ្តោតលើដំណើរការកំពុងបន្ត និងការទប់ស្កាត់ ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើមនុស្ស និងបរិស្ថាន
លើធាតុផ្សំនៃដំណើរការអាជីវកម្ម ដូចជាការផលិត ដើម្បីកែលម្អទិដ្ឋភាពដែលបានជ្រើសរើស	ពិចារណាលើខ្សែចង្វាក់តម្លៃទាំងមូល ដើម្បី កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររួម ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងការការពារបរិស្ថាន
ទទួលយកទស្សនៈរបស់អ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងអ្នកវិនិយោគ	ទទួលយកទស្សនៈរបស់ម្ចាស់សិទ្ធិ

អ្នកអាចអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៅលើដំណើរការ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានស្រាប់ ប៉ុន្តែរួមបញ្ចូលនូវទស្សនៈ HREDD ។ ការពង្រីកដំណើរការដែលមានស្រាប់ ឬបង្កើតដំណើរការថ្មីអាចត្រូវការធនធាន ឬការចំណាយបន្ថែម ប៉ុន្តែនៅចុងក្រោយអ្នកនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីអាជីវកម្មដែលកាន់តែរឹងមាំ និងមានភាពប្រកួតប្រជែងជាងមុន។ អ្នកអាចចាត់ទុកថាវាជាការវិនិយោគដើម្បីធ្វើឱ្យស្ថាប័នកាន់តែមានភាពធន់ និងប្រសើរជាងមុន។

RBH អាចជួយអ្នកបាន

ប្រសិនបើអ្នកចង់ស្វែងយល់បន្ថែមអំពី HREDD ឬត្រូវការជំនួយនៅក្នុងជំហាន និងវិធានការណាមួយដែលមានចែងនៅក្នុងការណែនាំនេះ អ្នកអាចទាក់ទងទៅកាន់ Responsible Business Hub (RBH) Cambodia សម្រាប់ជំនួយបន្ថែម។ RBH គឺជាសេវាជំនួយដែលផ្តល់ព័ត៌មាន និងសេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់តាមតម្រូវការ និងដោយមិនគិតថ្លៃ ជុំវិញការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវដើម្បីជួយដល់អាជីវកម្មក្នុងស្រុកដែលចង់បង្កើននិរន្តរភាពរបស់ខ្លួន និងបំពេញតាមតម្រូវការដែលកំពុងកើនឡើងនៅក្នុងវិស័យ HREDD ។



<https://rbh-eurochamcambodia.com>

66
 យើងបានបញ្ចូលកត្តា
 នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹង
 HREDD ជា **សូចនាករ**
វាស់វែងការអនុវត្ត(KPIs)^៧
 នៅក្នុងដំណើរការវាយ
 តម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់
 យើង ដើម្បីបង្ហាញដល់
 រោងចក្រថា លក្ខខណ្ឌ
 ការងារល្អមាន
 សារៈសំខាន់សម្រាប់
 យើងជាអ្នកបញ្ជាទិញ
 ដូចគ្នាទៅនឹងប្រសិទ្ធភាព
 ការងាររបស់រោងចក្រ
 ទាំងមូលដែរ។

អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ

១.២ → តើអ្វីទៅជាការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន

- រក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់អ្នកដើម្បីបន្តដំណើរការអាជីវកម្មដោយការពារការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សនិងបញ្ហាបរិស្ថាននិងផ្តល់ជូន **សិទ្ធិទទួលបានសំណង**^៧ សម្រាប់អ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់។
- បង្កើតមូលដ្ឋានសម្រាប់គំរូអាជីវកម្មដែលកំពុងរីកចម្រើន មានភាពធន់មាននិរន្តរភាព និងប្រកបដោយក្រុមសីលធម៌ ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែលល្អប្រសើរ។
- ពង្រឹងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អ្នកក្នុងនាមជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងនិយោជកដែលបានជ្រើសរើសតាមរយៈការត្រួតត្រាយការអនុវត្តល្អ និងធ្វើជាគំរូដល់រោងចក្រដទៃទៀត។
- រក្សាលទ្ធភាពចូលទៅក្នុងទីផ្សារតាមរយៈការបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់អ្នកបញ្ជាទិញប៉ុន្តែត្រូវធ្វើតាមវិធីដែលមានភាពបត់បែននិងផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ជាជាងគ្រាន់តែ «គូសផឹកនៅក្នុងប្រអប់»។
- រក្សាសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង នៅពេលដែលការរំពឹងទុកទៅលើរោងចក្រនៅក្នុងការយល់ និងអនុវត្ត HREDD កើនឡើង។
- បង្កើតទំនាក់ទំនងប្រកបដោយទំនុកចិត្ត ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងយូរអង្វែងជាមួយនិយោជិតរបស់អ្នក តំណាងនិយោជិត និងសហជីព ដើម្បីពង្រឹងស្មារតីលទ្ធភាពរក្សាទុកបុគ្គលិក និងកិច្ចសហការល្អរវាងគ្នា។
- ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលធន់ជាងមុន និងការរៀបចំផែនការផលិតកម្មដោយកាត់បន្ថយអវត្តមាន និងអត្រានិយោជិតចេញចូល។
- បញ្ជៀសការខូចខាតដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះ ការជាក់ព័ន្ធយ បណ្តឹងផ្លូវច្បាប់ ការបាត់បង់អតិថិជន ឬការរំខានដល់ដំណើរការផលិត។
- ប្រមូលនិងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងមនុស្សនិងបរិស្ថានដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ និងកែលម្អដំណើរការអាជីវកម្មរបស់អ្នកឱ្យកាន់តែប្រសើរ។
- បទប្បញ្ញត្តិកំពុងតែវិវឌ្ឍ និងពង្រីកខ្លួន៖ ត្រៀមខ្លួនឱ្យរួចរាល់សម្រាប់ច្បាប់នានាដែលអាចដាក់ចេញនាពេលអនាគត។

ការដោះស្រាយហានិភ័យធ្វើអោយស្ថានភាពការងារប្រសើរឡើង

និង សន្សំសំចៃថវិកា

ការសិក្សានៅចក្រភពអង់គ្លេសបង្ហាញថា សម្រាប់ប្រាក់ ១ ដុល្លារ ដែលក្រុមហ៊ុនបានចំណាយលើការកែលម្អនីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះអាចសន្សំសំចៃថវិកាបានរហូតដល់ ៩ ដុល្លារ។ នីតិវិធី OSH កាន់តែប្រសើរកាត់បន្ថយការងាររបួស និងជំងឺពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដែលនាំឱ្យមានបញ្ហាសុខភាពរយៈពេលវែង អវត្តមាន និងការថយចុះផលិតភាព។ ^{១៤៦}

១.៣ →

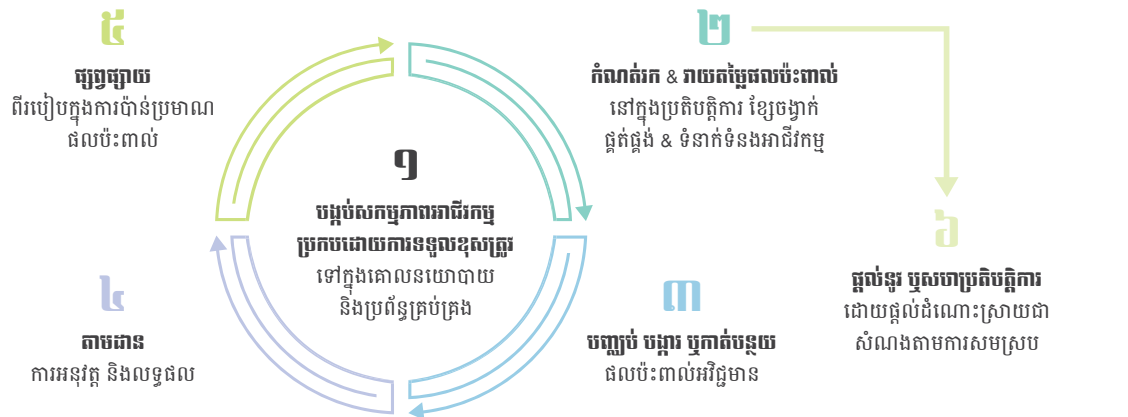
ធាតុស្នូលនៃ HREDD

ការពិនិត្យមើលហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានរបស់អ្នកតាមរយៈការឆ្លុះបញ្ចាំង HREDD នឹងជួយឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់បានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងធានាថាអ្នកបន្តកែលម្អដំណើរការរបស់អ្នក។ ស្ថាប័នរបស់អ្នកអាចមានភាពជឿនលឿនជាងនៅក្នុងផ្នែកមួយចំនួន ហើយប្រហែលជាត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមនៅលើផ្នែកផ្សេងទៀតរបស់ HREDD។

HREDD គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ដែលមានចែងនៅក្នុង គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស ការណែនាំអំពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនិងជាពិសេសជាងនេះ ទៅទៀតសម្រាប់វិស័យ GFT នៅក្នុងការណែនាំអំពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង^៤។ អង្គការ OECD បានបង្កើតវគ្គនៃការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវខាងក្រោម ដើម្បីបង្ហាញពីគោលគំនិតរបស់ HREDD៖

៤ នៅពេលណាដែលអ្នកឃើញរូបសៀវភៅនេះ អ្នកអាចរកមើលព័ត៌មានបន្ថែមនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៅចុងបញ្ចប់នៃឯកសារនេះ

៤ សូមពិនិត្យមើលធនធានទាំងនេះនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធប្រសិនបើអ្នកប្រើធនធាននេះ ជាការណែនាំឱ្យបានប្រសើរអ្នកនឹងទទួលបានធនធានយ៉ាងល្អដើម្បីបំពេញការវិនិច្ឆ័យទុកទាក់ទងនឹង HREDD!



ប្រភព៖ ការណែនាំអំពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ^៤

ការងារខាងក្រោមបង្ហាញឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅទៅលើធាតុស្នូលរបស់ HREDD ដែលចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តការពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ អ្នកនឹងឃើញឯកសារយោងជាប្រភេទដាច់ដោយឡែក ឬចម្រុះនៃធាតុ HREDD ខាងក្រោមនៅក្នុងឯកសារនេះ ក៏ដូចជា ធនធាន និងឧបករណ៍ជាច្រើន នៅចុងបញ្ចប់សៀវភៅណែនាំនេះ ដែលនឹងផ្តល់ជូនអ្នកនូវជំនួយក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។



ការដាក់បញ្ចូល

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

ធានាបាននូវការប្តេជ្ញាចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ការបែងចែកធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រប់គ្រាន់។ កំណត់ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ HREDD និងបង្កើតគោលនយោបាយដែលប្តេជ្ញាលើការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងការពារបរិស្ថាន។ រួមបញ្ចូលគ្នា និងអភិវឌ្ឍបន្ថែមលើនីតិវិធីដែលមានស្រាប់របស់អ្នក ដូចជាគោលនយោបាយ OSH គណៈកម្មាធិការ CSR ឬ នីតិវិធីជួលបុគ្គលិក ដើម្បីបញ្ចូល HREDD ទៅក្នុងអាជីវកម្មទាំងអស់ដើម្បីធានាថាហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយជារួម និងជាបន្តបន្ទាប់។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

ដើម្បីឱ្យ HREDD មានប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូល HREDD ទៅក្នុងការសម្រេចចិត្តប្រចាំថ្ងៃ និងប្រែក្លាយទៅជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម និងផ្គត់ផ្គង់នៃការគ្រប់គ្រង។



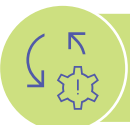
ការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យ

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

កំណត់ និងយល់ដឹងពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម និងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់អ្នក។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

ប្រើប្រាស់ធនធានរបស់អ្នកដើម្បីផ្តោតលើការគ្រប់គ្រង **ហានិភ័យដែលសំខាន់បំផុត** នៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក និងក្នុងចំណោមអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងដៃគូអាជីវកម្មរបស់អ្នក។



ការកាត់បន្ថយហានិភ័យ

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

ទប់ស្កាត់ និង **កាត់បន្ថយហានិភ័យ** ដែលបានរកឃើញដើម្បីកុំឱ្យមានផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង ដោយរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តវិធានការដែលមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យ។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

ទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់ទៅលើមនុស្ស និងបរិស្ថាន នឹងធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅកាន់តែប្រសើរឡើង។ ការការពារ គឺងាយស្រួលជាងការដោះស្រាយក្រោយពេលដែលបញ្ហាបានកើតឡើង។



យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

បុគ្គលិក និងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការ និងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់អ្នកចាំបាច់ត្រូវមានលទ្ធភាពរាយការណ៍ជូនអ្នកអំពីបញ្ហា និងការព្រួយបារម្ភដោយគ្មានការភ័យខ្លាចចំពោះការរើសអើង ឬការសងសឹកណាមួយឡើយហើយអ្នករាយការណ៍អាចលាក់អត្តសញ្ញាណបានប្រសិនបើពួកគេមិនចង់បង្ហាញ។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

អ្នកអាចដោះស្រាយបញ្ហាបានលុះត្រាតែអ្នកដឹងអំពីបញ្ហាទាំងនោះ ហើយគ្រប់គ្នាត្រូវមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាពក្នុងការរាយការណ៍ពីបញ្ហា ដោយដឹងថាអ្នកនឹងព្យាយាមឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយ។



វិធានការកែតម្រូវ

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

ប្រសិនបើផលប៉ះពាល់ទៅលើមនុស្ស ឬបរិស្ថានបានកើតឡើងរួចហើយ អ្នកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីបញ្ឈប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន និងស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីស្តារមនុស្ស និងបរិស្ថានទៅរកស្ថានភាពមុនពេលផលប៉ះពាល់កើតឡើង។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

ប្រសិនបើវិធានការកែតម្រូវធ្វើឡើងស្មោះត្រង់ វាអាចបញ្ចៀសការឈានទៅដល់បណ្តឹងផ្លូវច្បាប់ ឬកូដិកម្ម។ អ្នកអាចត្រូវមានកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ក្នុងការផ្តល់សិទ្ធិទទួលសំណងផងដែរ។



ការបណ្តុះបណ្តាល

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ ដែលស្របទៅតាមតម្រូវការផ្សេងៗរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រធានផ្នែក ឬកម្មករនិយោជិតរបស់អ្នក។ ផ្នែកផ្សេងៗគ្នាអាចប្រឈមនឹងហានិភ័យផ្សេងៗគ្នា ឬមានទំនួលខុសត្រូវផ្សេងៗគ្នា។ និយោជិតថ្មីប្រហែលជាតម្រូវឱ្យដឹងអំពីដំណើរការទាំងអស់ ហើយបុគ្គលិកដែលមានស្រាប់ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានជាប្រចាំ។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

ការបណ្តុះបណ្តាលគាំទ្រដល់ការរួមបញ្ចូល និងការផ្សព្វផ្សាយពី ដំណើរការ HREDD ដោយធានាថា បុគ្គលិកដឹងពីចំណុចដែលពួកគេត្រូវដឹងអំពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ហើយអាចអនុវត្តដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។



ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក តំណាងរបស់ពួកគេ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ផ្សេងទៀតឱ្យផ្តល់មតិកែលម្អ។ អ្នកក៏អាចកំណត់ និង ប្រៀបធៀបសូចនាករវាស់វែងការអនុវត្ត (KPIs) ដើម្បី ធានាថាដំណើរការ HREDD របស់អ្នកផ្តល់នូវលទ្ធផល ដែលចង់បាន។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

HREDD មិនងាយបញ្ចប់ទេ វាគឺជាដំណើរការដែលបន្ត ហើយអ្នកត្រូវដឹងពីចំណុចដែលអាចដំណើរការបានល្អ និងចំណុចគ្មានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ និង កែលម្អ។



ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

ចូលរួមជាមួយម្ចាស់សិទ្ធិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត រួមទាំង និយោជិត និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ សហជីពសហគមន៍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដើម្បី ស្វែងយល់ និងដោះស្រាយបញ្ហា និងការព្រួយបារម្ភហើយ រួមគ្នាបង្កើតការឆ្លើយតបដែលគ្រប់គ្រាន់។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

ដំណើរការ HREDD មានគោលបំណងកាត់បន្ថយផល ប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន៖ ភាគីពាក់ព័ន្ធ របស់អ្នកជាពិសេសម្ចាស់សិទ្ធិ ដែលអាចរងផលប៉ះពាល់ ដឹងច្បាស់អំពីបញ្ហា និងដំណោះស្រាយ (ដែលអាចកើតមាន)។



ការចែករំលែកព័ត៌មាន

តើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច ?

ចែករំលែកព័ត៌មានអំពីដំណើរការ HREDD របស់អ្នក ដូចជាហានិភ័យ វិធានការ និងការស៊ើបអង្កេតដែលបាន អនុវត្តចំពោះបណ្តឹងដែលបានរាយការណ៍ និងដំណោះ ស្រាយចំពោះបញ្ហាទាំងនោះ។ កិច្ចការនេះអាចធ្វើទៅបាន តាមរយៈការបោះផ្សាយព័ត៌មានថ្មីៗជាប្រចាំ (ចាប់ពី ខិត្តប័ណ្ណសាមញ្ញរហូត ដល់របាយការណ៍គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ) ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញរបស់អ្នក និងចែករំលែក ព័ត៌មានដោយផ្ទាល់ជាមួយអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់តាម រយៈប្រតិបត្តិការរបស់អ្នក។

ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ ?

តម្លាភាពបង្កើនទំនុកចិត្ត ហើយភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នករួម ទាំងអ្នកបញ្ជាទិញ នឹងយល់ឃើញថាអ្នកពិតជាយកចិត្ត ទុកដាក់ចំពោះ HREDD ប្រាកដមែន។

១.៤ →

ចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់មនុស្ស និងបរិស្ថានជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ

“គ្មានរោងចក្រណាដែលអាចជៀសវាងគ្រោះថ្នាក់បានទេ មតិយោបល់ខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង ឬបុគ្គលប្រព្រឹត្តចំពោះអ្នកដទៃ តាមរបៀបដែលមិនអាចទទួលយកបាន។ គ្រប់គ្នា រួមទាំងអ្នកបញ្ជាទិញដឹងពីរឿងនេះ។ ចំណុចនេះមានន័យថាការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះ HREDD ដែលអាចមើលឃើញ និងតម្លាភាព ដែលជាចំណុចសំខាន់បំផុតគឺជាគន្លឹះក្នុងការកសាងទំនុកចិត្តដែលនឹងធ្វើឱ្យមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មប្រកបដោយជោគជ័យ។”

អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ

ប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ប្រទេសជាច្រើននៅទូទាំងពិភពលោក បានចាប់ផ្តើមអនុម័តផែនការសកម្មភាព និងច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យ HREDD ក្លាយជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ ក្រុមហ៊ុន។ កម្ពុជាក៏បានផ្តល់សច្ចាប័នលើលិខិតុបករណ៍ ច្បាប់អន្តរជាតិជាច្រើន ដែលលើកកម្ពស់សុខុមាលភាព របស់កម្មករនិយោជិត និងការពារបរិស្ថាន^{២៤}។ ច្បាប់ HREDD ទាំងអស់គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ និងសេចក្តី ណែនាំដូចគ្នាដែលយើងបានពិភាក្សាខាងលើ។

ច្បាប់ HREDD លើកទឹកចិត្តឱ្យមានកិច្ចសហការ

បទប្បញ្ញត្តិរបស់សហភាពអឺរ៉ុបស្តីពីដំណើរការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៃនិរន្តរភាពសាជីវកម្ម(CSDDD) និងច្បាប់អាណ្លីម៉ង់ស្តី ពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់បានបញ្ជាក់យ៉ាងជាក់លាក់ថា ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវ ការគោរពតាមច្បាប់ និងអនុវត្ត HREDD គួរតែសហការជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ រដ្ឋាភិបាលអាណ្លីម៉ង់ បានបោះពុម្ព ផ្សាយសៀវភៅណែនាំ^{២៥} ដែលពន្យល់ពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាធនធាន និងថ្លៃចំណាយដែលត្រូវការ សម្រាប់វិធានការ HREDD។ អ្នកបញ្ជាទិញនៅក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់មិនអាចគ្រាន់តែប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យ អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេទេ ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវគាំទ្រពួកគេក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន និងផល ប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។

នៅពេលដែលអ្នកដឹង និងបង្ហាញបានកាន់តែច្រើន អ្នកបញ្ជាទិញក៏អាចយល់ និងគាំទ្រដល់អាជីវកម្ម និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង HREDD របស់អ្នកបានកាន់តែប្រសើរផងដែរ។ ច្បាប់នេះសង្កត់ធ្ងន់លើ **ការទទួលខុសត្រូវមគ្គុ** រវាងអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នក ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងការពារបរិស្ថាន។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ អ្នកបញ្ជាទិញរងសម្ពាធក្នុងការអនុវត្ត តាមច្បាប់ ហើយត្រូវការឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនយល់អំពី HREDD ។ ប្រសិនបើរោងចក្រមិនខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្ត HREDD វាអាចក្លាយជាបញ្ហាសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាឧទាហរណ៍មួយចំនួនអំពីរបៀបដែលអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តដំណើរការ HREDD ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖


- អ្នកបញ្ជាទិញមិនគួរធ្វើតែគោលការណ៍អំពីក្រុមសីលធម៌របស់ពួកគេទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ហើយរំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងអនុវត្តតាមនោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកបញ្ជាទិញគួរផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយឥតគិតថ្លៃអំពីរបៀបអនុវត្តលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ខ្លួនរួមគ្នា។
- ប្រសិនបើអ្នកបញ្ជាទិញធ្វើសវនកម្ម ហើយរកឃើញបញ្ហានៅរោងចក្រដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់មនុស្ស ឬបរិស្ថាន អ្នកបញ្ជាទិញគួរតែធ្វើការរួមគ្នាជាមួយរោងចក្រដើម្បីអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរដែលចាំបាច់ ហើយប្រសិនបើចាំបាច់ចែករំលែកការចំណាយឱ្យបានសមស្រប។
- ការចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះអាចជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការ និងជួយអ្នកបញ្ជាទិញនិងរោងចក្រអាចធ្វើការជាមួយគ្នាលើគោលដៅជាក់ស្តែងបាន។

“យើងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់យើងដើម្បីកំណត់រកហានិភ័យសង្គមនិងបរិស្ថានសំខាន់ៗ ហើយណែនាំពួកគេអំពីផ្នែកដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ។ វិធីសាស្ត្រផ្តោតនេះធានាថាមានការវិនិយោគធនធានយ៉ាងល្អសម្រាប់ ទៅលើផ្នែកដែលវាមានសារៈសំខាន់បំផុត ដើម្បីធានានូវនិរន្តរភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែងដើម្បីធ្វើឱ្យមនុស្ស និងភពផែនដីរបស់យើងមានភាពប្រសើរឡើង។”

អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ

ខណៈពេលដែលក្រុមហ៊ុនផលិតនៅកម្ពុជាមិនត្រូវបានជាប់កាតព្វកិច្ចដោយផ្ទាល់ទៅនឹងច្បាប់ HREDD អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិជាច្រើនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យពួកគេអនុវត្ត HREDD ។ នេះជាមូលហេតុដែលអ្នកអាចនឹងរងផលប៉ះពាល់ដោយប្រយោល។ អ្នកបញ្ជាទិញត្រូវឆ្លងកាត់ធាតុស្នូលដូចគ្នានៃ HREDD ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ដើម្បីស្វែងយល់ពីហានិភ័យ ដែលអាចកើតមាន និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការ និងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន។ ក្នុងនាមជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ អ្នកគឺជាផ្នែកមួយនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់ពួកគេ។ នេះមានន័យថា អ្នកប្រហែលជាទទួលបានសំណើពីអ្នកបញ្ជាទិញដែលចង់ដឹងបន្ថែម អំពីរបៀបដែលអ្នកដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។

ទិដ្ឋភាពសំខាន់មួយទៀតនៃទំនួលខុសត្រូវរួមដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ HREDD គឺជា **ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ**^៧។ នេះមានន័យថាស្ថាប័នណាមួយដែលទិញទំនិញពីស្ថាប័នមួយផ្សេងទៀត គួរតែពិចារណាពីផលប៉ះពាល់របស់ខ្លួនទៅលើអាជីវកម្មផ្សេងទៀត។ ក្រុមការងារ គំនិតផ្តួចផ្តើមភាគីដែលមានពាក់ព័ន្ធចម្រុះស្តីពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវបានបង្កើតក្របខណ្ឌរួមសម្រាប់ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ^៨ ដែលកំណត់នូវ

គោលការណ៍ស្នូលចំនួនប្រាំ ដែលបង្កើតបានជាការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ៖  សមាហរណកម្មនិងការរាយការណ៍ ភាពជាដៃគូស្មើភាពគ្នា ការរៀបចំផែនការផលិតកម្មរួមគ្នា លក្ខខណ្ឌបង់ប្រាក់ដែលយុត្តិធម៌ និងការចំណាយប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ការពិចារណាលើគោលការណ៍ទាំងនេះធានាថា ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវចំពោះរបៀបដែលដំណើរការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេអាចប៉ះពាល់ដល់មនុស្ស និងបរិស្ថាន ហើយចាត់វិធានការកាត់បន្ថយហានិភ័យ និងដោះស្រាយបញ្ហារួមគ្នា។ អ្នកអាចប្រើក្របខណ្ឌទូទៅដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ របស់អ្នកអំពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេ និងផលប៉ះពាល់ដែលអាចកើតមាន។

“ប្រសិនបើអ្នកបញ្ជាទិញពិតជាយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងចំពោះ HREDD ពួកគេគួរតែវិនិយោគបន្ថែមលើចំណុចនេះ ហើយចំណាយកាន់តែច្រើនជាងមុនទៅលើផលិតផលដែលពួកគេកំពុងទិញ មិនមែនដាក់បន្ទុកតម្លៃតែលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់នោះទេ ដឹងហើយថាដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្ត HREDD ពួកគេមិនអាចពឹងផ្អែកតែលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់បានទេ។ ម៉ាកយីហោក៏ត្រូវតាមដានវឌ្ឍនភាពការផលិតផងដែរ ដោយធ្វើឱ្យប្រាកដថា ប្រសិនបើពួកគេកំពុងជួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ពួកគេគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីជួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។**”**

អង្គការសិទ្ធិការងារ

យើងត្រូវចងចាំថា HREDD មានភាពបត់បែន និងខុសគ្នាពីរោងចក្រមួយទៅរោងចក្រមួយ។ HREDD ត្រូវធ្វើការកែសម្រួលទៅតាមស្ថានភាពហានិភ័យចំពោះមនុស្ស និងបរិស្ថាន ហើយត្រូវមានលក្ខណៈសមហេតុផលចំពោះអ្នក ហើយ HREDD ក៏ត្រូវសមហេតុផលសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញរបស់អ្នកផងដែរ។ ប្រសិនបើអ្នកទទួលបានសំណើពីអ្នកបញ្ជាទិញរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនឹង HREDD ដែលមិនស្របគ្នាទាំងស្រុងទៅនឹងស្ថានភាពហានិភ័យរបស់អ្នក ឬដែលមិនសមហេតុផលសម្រាប់ស្ថាប័នរបស់អ្នក សូមពិភាក្សាជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញរបស់អ្នក និងក្រុមការងារ HREDD របស់ពួកគេដើម្បីពន្យល់ពីគោលដៅរបស់អ្នក។ ប្រសិនបើអ្នកមានគម្រោងកែលម្អយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នក ឬប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានរបស់អ្នក ហេតុអ្វីបានជាអ្នកមិនស្នើសុំការកសាងសមត្ថភាព ឬជំនួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ?

DIAM

រៀបចំវិធីសាស្ត្រ

HREDD

ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក

០២

រៀបចំវិធីសាស្ត្រ HREDD ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក

នៅក្នុងផ្នែកទី១ នៃសៀវភៅណែនាំនេះយើងនឹងស្វែងយល់កាន់តែស៊ីជម្រៅថាតើអ្នកអាចចាប់ផ្តើមអនុវត្ត HREDD នៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នកដោយរបៀបណា៖ ចាប់ពីការយល់ដឹងអំពីដំណើរការដែលមានស្រាប់ រហូតដល់ការបញ្ជាក់ និងកំណត់អាទិភាពហានិភ័យរបស់អ្នក ដើម្បីបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការកែលម្អវិធីសាស្ត្ររបស់អ្នក។ ជំពូកនីមួយៗណែនាំអំពីប្រធានបទ HREDD ផ្សេងៗគ្នា និងណែនាំលំហាត់ដែលអ្នកអាចសាកល្បងបាននៅក្នុងផ្នែក **ឆ្ពោះទៅមុខ**។ អ្នកប្រហែលជាបានធ្វើរឿងជាច្រើនរួចមកហើយដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យចំពោះមនុស្ស និងបរិស្ថាន។ ឥឡូវនេះគឺជាពេលវេលាដើម្បីរួមបញ្ចូលដំណើរការរបស់អ្នក ឲ្យសមស្របតាមដំណើរការទាំងនោះជាមួយហេតុផលរបស់ HREDD និងធ្វើឱ្យដំណើរការទាំងនោះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុនជាមួយ នឹងទិដ្ឋភាពរយៈពេលវែង។

មុនពេលអ្នកអាចបង្កើតផែនការដើម្បីអនុវត្ត HREDD សូមថយក្រោយមួយជំហានដើម្បីស្វែង យល់អំពីស្ថាប័ន និងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់អ្នកនៅក្នុងបរិបទនៃសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។ ដំណើរការនៃការរៀបចំវិធីសាស្ត្រ HREDD ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកគឺមានលក្ខណៈដដែលៗ ហើយចាំបាច់ត្រូវកែសម្រួលឱ្យត្រូវតាមស្ថាប័នរបស់អ្នក។ វាស្រដៀងទៅនឹងការរចនា ជ្រើសរើសគំរូផលិត និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសម្លៀកបំពាក់ដែរ។ ការប្រៀបធៀបដែលមើលឃើញនេះនឹងណែនាំអ្នកបន្តនៅក្នុងជំពូកបន្ទាប់។

២.១ → ស្វែងយល់អំពីស្ថាប័នរបស់អ្នក



សូមស្រមៃអំពីក្រដាសស្អាតមួយសន្លឹក ហើយប្រើព័ត៌មានដែលអ្នកទទួលបានជាការបំផុសគំនិត ដើម្បីចាប់ផ្តើមការរចនា។ តើអ្នកចង់បានលទ្ធផលបែបណា? តើអ្នកមានសម្ភារៈអ្វីខ្លះនៅក្នុងដៃ ហើយតើអ្នកនៅត្រូវការអ្វីបន្ថែមទៀត?...

ឆ្ពោះទៅមុខ

ស្វែងយល់អំពីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ HREDD ដែលមានស្រាប់របស់អ្នក

លទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ ជំរុញ យល់ដឹងអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក និងគម្រោងដែលអាចកើតមានដែលអាចប្រើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ផែនការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក។

ខាងក្រោមគឺជាឧទាហរណ៍អំពីផ្នែកផ្សេងៗនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក ដែលអ្នកគួរតែនិយាយជាមួយ និងសំណួរដែលអ្នកអាចសួរបាន។ ការសួរសំណួរទាំងនេះអាចជួយអ្នកក្នុងការគូសផែនទីអ្វីដែលអ្នកបានធ្វើដែលគ្របដណ្តប់លើធាតុស្នូលរបស់ HREDD (សូមមើលផ្នែកទី I ជំពូកទី III) កិច្ចការដែលអ្នកនៅតែត្រូវធ្វើ និងទិសដៅដែលអង្គការរបស់អ្នកចង់ទៅ។ វាក៏នឹងជួយអ្នកឱ្យយល់អំពីស្ថាប័នរបស់អ្នកកាន់តែប្រសើរឡើងពីទស្សនៈរបស់មនុស្ស និងបរិស្ថានដែលភ្ជាប់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការរបស់អ្នក។

ដើម្បីឱ្យ HREDD ដំណើរការបាន មុខងារជាច្រើនរបស់ស្ថាប័នត្រូវដើរតួនាទីរៀងៗខ្លួន និងរួមគ្នា។ ការរៀបចំឱ្យមានបុគ្គលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសួរ និងវិភាគសំណួរមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ អ្នកប្រហែលជាត្រូវបង្កើតក្រុមការងារដែលដឹកនាំដោយបុគ្គលិក ឬបុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវលើប្រធានបទសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។ លទ្ធផលរួមទាំងបញ្ហាដែលអាចកើតមាន ឬបញ្ហាប្រឈមចាំបាច់ត្រូវបង្ហាញ និងពិភាក្សាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។

សូមចំណាំថា ទាំងនេះគ្រាន់តែជាឧទាហរណ៍ប៉ុណ្ណោះ និងមិនមែនជាបញ្ហាទាំងអស់ទេសំណួរដែលអ្នកសួរត្រូវតែសមហេតុផលសម្រាប់ស្ថាប័នរបស់អ្នក។ សំណួរខ្លះមានទំនាក់ទំនងដោយ ប្រយោលទៅកាន់មនុស្ស និងបរិស្ថាន ហើយសំណួរខ្លះទៀតជាសំណួរដោយផ្ទាល់។ បន្ថែមសំណួរផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកទៅក្នុងបញ្ជីសំណួរប្រសិនបើសំណួរដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នក។ ត្រូវប្រាកដថាបានកត់ត្រាចម្លើយ។

សំណួរខាងក្រោមទាំងអស់គឺភ្ជាប់ទៅនឹងធាតុស្នូល HREDD មួយឬច្រើនដែលយើងបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកទី I ជំពូកទី III ។ រូបសញ្ញាគឺជាការបង្ហាញថាតើសំណួរនីមួយៗ ភ្ជាប់ទៅនឹងធាតុស្នូលណាជាងគេបំផុត។

ការគ្រប់គ្រង

តើអ្នកមានគោលនយោបាយអ្វីខ្លះដើម្បីធានាថាស្ថាប័នរបស់អ្នកគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងការពារបរិស្ថាន?



តើអ្នកបានទទួលមតិកែលម្អលើប្រធានបទទាក់ទងនឹងមនុស្ស និងបរិស្ថានពីបុគ្គលិក អ្នកទិញ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែរឬទេ?



តើអ្នកគ្រប់គ្រងសំណើ ឬការរំពឹងទុករបស់អ្នកបញ្ជាទិញពាក់ព័ន្ធនឹង HREDD យ៉ាងដូចម្តេច?




តើអ្នកដឹងពីការរកឃើញសំខាន់ៗនៃសវនកម្មនាពេលថ្មីៗ និងផែនការកែតម្រូវសកម្មភាព (CAPs) ដែលពាក់ព័ន្ធដែរឬទេ? តើវាប្រាប់អ្នកពីអ្វី?



តើអ្នកផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងមនុស្ស និងបរិស្ថាន ឬចែករំលែកវាយ៉ាងសកម្ម ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដែរឬទេ?



..... 

ធនធានមនុស្ស

តើអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទណាសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី? តើការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះដែលអ្នកធ្វើជា ប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់? តើការបណ្តុះបណ្តាលមានរួមបញ្ចូលខ្លឹមសារពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និង/ឬ បរិស្ថានដែរឬទេ?



តើអ្នកវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក និងផ្តល់មតិកែលម្អដោយរបៀបណា? តើអ្នកធ្វើដូចម្តេច ដើម្បីធានាបាននូវភាពយុត្តិធម៌នៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលការងារ?



តើមាននីតិវិធីសម្រាប់ឱ្យនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធធ្វើការវាយការណ៍អំពីបណ្តឹងតវ៉ា កង្វល់ ឬជម្លោះឬទេ? តើអ្នកដោះស្រាយរបាយការណ៍ទាំងនេះដោយរបៀបណា?



តើអ្នកចូលរួមជាមួយតំណាងនិយោជិត និង/ឬសហជីពដោយរបៀបណា?



តើអ្នកបានចាត់វិធានការអ្វីខ្លះដើម្បីធានាភាពចម្រុះ និងការដាក់បញ្ចូល និងដើម្បីជៀសវាង ការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ?



តើអ្នកត្រួតពិនិត្យអាយុរបស់និយោជិតដោយរបៀបណា ដើម្បីធានាថាអ្នកបានគោរព ការកំណត់អាយុបំពេញការងារអប្បបរមា?



តើអ្នកធានាឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាន់ពេលវេលា និងត្រឹមត្រូវដោយរបៀបណា?



តើអ្នកមានវិធានការអ្វីខ្លះដើម្បីបញ្ចៀស និងដោះស្រាយបញ្ហាការធ្វើការលើសម៉ោងកំណត់?



តើអ្នកមានផ្តល់ជំនួយបន្ថែម ឬអត្ថប្រយោជន៍មិនមែនហិរញ្ញវត្ថុដល់ បុគ្គលិកដូចជាការថែទាំ កុមារ អាហារឧបត្ថម្ភ ការដឹកជញ្ជូនជាដើមដែរឬទេ?



..... 

ច្បាប់/អនុលោមភាព

តើអ្នកបន្តតាមដានលក្ខខណ្ឌច្បាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដោយរបៀបណា?



តើអ្នកដំណើរការតម្រូវការ HREDD ពីអ្នកបញ្ជាទិញដោយរបៀបណា ដោយផ្អែកលើច្បាប់ដែលពួកគេត្រូវគោរពតាម?



តើអ្នកពិនិត្យមើលសុចរិតភាព និងការអនុវត្តការងាររបស់ដៃគូអាជីវកម្ម និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដោយរបៀបណា?



.....

ការរៀបចំផែនការផលិតកម្ម

តើអ្នកប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាព និងពេលវេលារង់ចាំទៅកាន់បុគ្គលិកដោយរបៀបណា? តើអ្នកនឹងពិចារណាពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដោយរបៀបណា?



តើអ្នកគិតគូរអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការដោយរបៀបណា ខណៈពេលដែលអ្នកព្យាយាមកាត់បន្ថយថ្លៃដើមផលិតកម្ម និងរក្សាគុណភាពក្នុងពេលជាមួយគ្នា?



តើអ្នកវាយតម្លៃសមត្ថភាពផលិតរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកដោយរបៀបណាដើម្បីធានាថាការរំពឹងទុករបស់អ្នកមិនធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ចំពោះមនុស្ស និងបរិស្ថាន?



.....

ប្រតិបត្តិការ

តើមាននីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) អ្វីខ្លះ? តើនីតិវិធីទាំងនេះបានផ្សព្វផ្សាយទៅកាន់និយោជិតដោយរបៀបណា?



តើអ្នកវាស់ស្ទង់ប្រសិទ្ធភាពនីតិវិធី OSH យ៉ាងដូចម្តេច?



តើអ្នកអនុវត្តទម្លាប់និរន្តរភាពបរិស្ថានដូចជា ការទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្សែផ្ទះកញ្ចក់ ការគ្រប់គ្រងសំណល់ និងការប្រើប្រាស់ទឹកដោយរបៀបណា?



តើអ្នកពិចារណាពីទស្សនៈរបស់មនុស្សដែលអាចរងផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដោយរបៀបណា?



.....

សូមមើលលទ្ធផលរបស់អ្នក និងតារាងធាតុស្នូលរបស់ HREDD នៅក្នុងផ្នែកទី I ជំពូកទី ៣ ។ សំណួរខាងក្រោមអាចជួយអ្នកឱ្យយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដើម្បីវិភាគដំណើរការដែលមានស្រាប់របស់អ្នកបន្ថែមទៀត និងកំណត់ជំហានបន្ទាប់ទៀត៖

- តើធាតុ HREDD ណាខ្លះដែលអាចកែលម្អបាន?
- តើខ្ញុំបានដឹងអ្វីខ្លះអំពីហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់របស់ខ្ញុំ ?
- តើខ្ញុំរួមបញ្ចូលទស្សនៈរបស់និយោជិតរបស់ខ្ញុំ និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេដោយរបៀបណា?
- តើធនធាន និងព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលខ្ញុំត្រូវរៀបចំ អនុវត្ត និងកែលម្អដំណើរការ HREDD របស់ខ្ញុំ?
- តើធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្សអ្វីខ្លះដែលខ្ញុំមាន ហើយតើខ្ញុំត្រូវការជំនួយអ្វីបន្ថែមទៀត?

បន្ថែមគំនិត និងការវិភាគរបស់អ្នកទៅក្នុងឯកសារលទ្ធផលរបស់អ្នក។ លទ្ធផលគឺជាផ្នែកមួយនៃព័ត៌មានដែលអ្នកត្រូវការដើម្បីបង្កើតផែនការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក (នៅក្នុងផ្នែកទី II ជំពូកទី ៣)។ ដើម្បីឱ្យផែនការមានភាពទូលំទូលាយ និងត្រូវតាមគោលដៅ អ្នកក៏ត្រូវដឹងពីរបៀបកំណត់ និងចាត់អាទិភាពហានិភ័យរបស់អ្នក (សូមមើលជំពូកបន្ទាប់)។ បន្ទាប់ពីនោះ យើងនឹងពិនិត្យមើលឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅក្នុងការកំណត់វិធានការប្រកបដោយអត្ថន័យ និងជំហានបន្តបន្ទាប់។

ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែលអ្នកអាចនិយាយយ៉ាងច្បាស់ថា អ្នកមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកំណត់រក និងដោះស្រាយហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់របស់អ្នកលើមនុស្ស និងបរិស្ថាន។

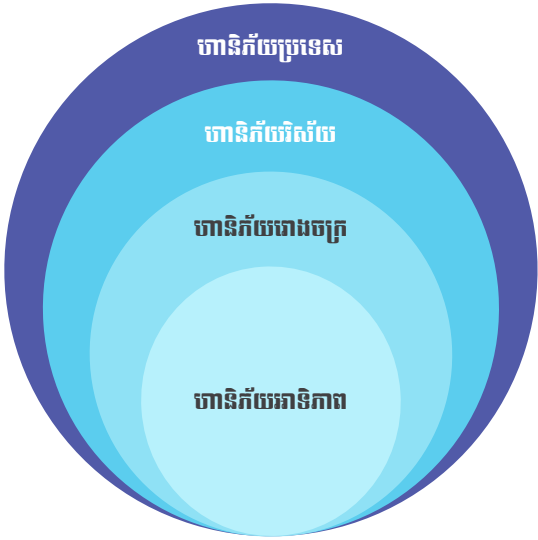
✳️ អ្នកអាចកំណត់ពេលជួបប្រជុំបុគ្គលិកដើម្បីពន្យល់ថា ស្ថាប័នកំពុងអនុវត្ត HREDD ហើយថាអ្នកនឹងផ្តល់ការគាំទ្រ និងធនធានដែលចាំបាច់។ អ្នកក៏គួរលើកទឹកចិត្ត និងអញ្ជើញបុគ្គលិករបស់អ្នកឱ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការនេះ ដោយទាក់ទងទៅកាន់សហការីដែលទទួលខុសត្រូវលើ HREDD និងចូលរួមចំណែកក្នុងគំនិតសំណួរ ឬកង្វល់របស់ពួកគេ។

២.២ → កំណត់រក ចាត់អាទិភាព និងពិនិត្យមើលហានិភ័យរបស់អ្នកជាបន្តបន្ទាប់

...បង្កើតគំនិតដំបូងរបស់អ្នក ដើម្បីបន្ថែមព័ត៌មានលម្អិតទៅការវិភាគដែលអ្នកមាននៅក្នុងចិត្ត។ តើអ្នកនឹងជ្រើសរើសក្រណាត់អ្វី? តើការកាត់មួយណាបំផុតសម្រាប់សម្លៀកបំពាក់នេះ? លទ្ធផលចេញមកនឹងគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ហើយវារួមបញ្ចូលធាតុផ្សេងៗដែលបង្កើតបានជាលក្ខណៈពិសេស...



នៅពេលការយល់ដឹងអំពីស្ថាប័នរបស់អ្នករីកចម្រើន អ្នកក៏ត្រូវយល់អំពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងស្ថាប័នរបស់អ្នក និងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ស្ថាប័នផងដែរ។ គ្រប់វិស័យ ក្នុងប្រទេសនីមួយៗតែងមានហានិភ័យរៀងៗខ្លួនពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។ ជាធម្មតា ហានិភ័យរោងចក្រគឺជាជម្រើសនៃហានិភ័យក្នុងវិស័យ និងប្រទេស។ រោងចក្រនីមួយៗមានទម្រង់ ហានិភ័យផ្សេងៗគ្នារៀងៗខ្លួន។ ហានិភ័យមួយចំនួនត្រូវដោះស្រាយដោយសារមានភាព បន្ទាន់ខ្ពស់ជាងហានិភ័យដទៃ។ អ្នកត្រូវសម្រេចចិត្តថាត្រូវដោះស្រាយអ្វីមុនគេ ទីពីរ ទីបី។ល។ ព្រោះថាអ្នកមិនអាច ផ្ដោតលើបញ្ហាទាំងអស់ក្នុងពេលតែមួយឡើយ (ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីរបៀបចាត់អាទិភាពមាននៅខាងក្រោម) ។



ឧទាហរណ៍ អាចមានហានិភ័យទូទៅនៃការមិនផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យនេះ។ ចំណុចនេះមិនមែន មានន័យថា គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់មិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមានោះទេ។ ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយចំនួនមិនបានធ្វើ កិច្ចការនេះទេ។ ពួកគេគួរតែយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហា នេះ។

ឧទាហរណ៍មួយទៀតគឺ ការគ្រប់គ្រងសំណល់គ្រោះថ្នាក់។ វាប្រហែលជាមិនមែនជាបញ្ហាធំ សម្រាប់វិស័យទាំងមូល ទេ ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយចំនួនមានបញ្ហាក្នុងការគ្រប់គ្រង សំណល់គ្រោះថ្នាក់របស់ខ្លួន។ រោងចក្រទាំងនេះគួរតែ ផ្ដោតទៅលើបញ្ហានោះ។

ឆ្ពោះទៅមុខ

វិភាគហានិភ័យរបស់អ្នកឱ្យបានទៀងទាត់

លទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ ស្វែងយល់ចាតើព័ត៌មាន និងធាតុចូលអ្វីខ្លះដែលអ្នកអាចប្រើប្រាស់ដើម្បី ឱ្យយល់កាន់តែច្បាស់អំពីហានិភ័យរបស់អ្នក។


ដើម្បីកំណត់រក និងយល់ពីហានិភ័យរោងចក្ររបស់អ្នក អ្នកត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យជាប្រចាំ។ គោលបំណង នៃការវិភាគគឺ ដើម្បីស្វែងយល់ថាតើសកម្មភាពអាជីវកម្ម ឬទំនាក់ទំនងរបស់អ្នកអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ដល់មនុស្ស និងបរិស្ថានយ៉ាងដូចម្តេច។ មានប្រភពព័ត៌មានខាងក្នុង និងខាងក្រៅផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនដែលអ្នកអាចយក មកពិចារណា (សូមមើលឧទាហរណ៍ខាងក្រោម)។ បើអ្នកប្រមូលបានព័ត៌មានដែលមានអត្ថន័យកាន់តែច្រើន ការវាយតម្លៃហានិភ័យរបស់ អ្នកក៏នឹងកាន់តែមានភាពត្រឹមត្រូវដែរ។ ហានិភ័យរោងចក្ររបស់អ្នកអាចប្រែប្រួលតាម ពេលវេលា ដែលនេះជាមូលហេតុដែលត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យហានិភ័យទាំងនេះជាបន្តបន្ទាប់។ ឧទាហរណ៍ អ្នកអាច វាយតម្លៃហានិភ័យរបស់អ្នកជារៀងរាល់ឆ្នាំ ឬនៅពេលណាដែលអ្នកទទួលបានការរាយការណ៍ពីភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នក អំពីហានិភ័យដែលអ្នកមិនបានដឹង។ អ្នកអាចប្រើធនធាន និង ឧបករណ៍ដែលមានរៀបរាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ដើម្បី ស្វែងយល់បន្ថែម និងបង្កើតដំណើរការវាយតម្លៃហានិភ័យដែលស័ក្តិសមសម្រាប់ស្ថាប័នរបស់អ្នក។

ប្រភពព័ត៌មានផ្ទៃក្នុង

- និយោជិត តំណាងរបស់ពួកគេ និងសហជីព
- បណ្តឹងតវ៉ា ឬការព្រួយបារម្ភដែលបានរាយការណ៍
- អ្នកជំនាញលើប្រធានបទ ឧ. អ្នកគ្រប់គ្រង ផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកសន្តិសុខ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបរិស្ថាន
- ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងពីមុនទាំងអស់
- ការសង្កេតពីដំណើរទស្សនកិច្ចរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

ប្រភពព័ត៌មានខាងក្រៅ

- ស្រាវជ្រាវ និងស្ថិតិដែលបោះពុម្ពដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ឬទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល
- សមាគមឧស្សាហកម្ម
- ទីប្រឹក្សា ឬអ្នកជំនាញដែលមានឯកទេសផ្នែក HREDD
- ឧបករណ៍វាយតម្លៃហានិភ័យគំរូ
- លទ្ធផលសវនកម្ម ឧ. ពីអ្នកបញ្ជាទិញ

ការស្រាវជ្រាវផ្សេងគ្នា  បង្ហាញពីវត្តមាននៃហានិភ័យវិស័យចំនួន ១៥ នៅក្នុងឧស្សាហកម្ម GFT របស់កម្ពុជា ដែលមានដូចជា សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) ប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបស្ច័ង អំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ លក្ខខណ្ឌការងារ (កិច្ចសន្យា ម៉ោងធ្វើការ) អំពើពុករលួយ ការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ការប្រើប្រាស់ទឹកបរិមាណទឹកដែលមាន ការបំពុលទឹក សំណល់ និងសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់។

បញ្ហាទាំង ៥ ខាងក្រោមគឺជាជម្រើសនៃ **ហានិភ័យក្នុងវិស័យ** ដែលបច្ចុប្បន្នពាក់ព័ន្ធជាពិសេស នៅក្នុងឧស្សាហកម្ម GFT របស់កម្ពុជា ដោយផ្អែកលើមតិកែលម្អពីភាគីពាក់ព័ន្ធដែលបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំសៀវភៅណែនាំនេះ។

សេរីភាពក្នុង ការបង្កើតសមាគម



និយោជិតអាចត្រូវបានបដិសេធសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព ឬការតំណាង កម្មករនិយោជិតប្រភេទផ្សេងទៀត ដើម្បីបញ្ចេញមតិរួមរបស់ខ្លួន ឬចរចាលក្ខខណ្ឌការងារ ឬប្រឈមមុខនឹងការរើសអើង ប្រសិនបើពួកគេធ្វើបែបនោះ។

សុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ (OSH)



រោងចក្រអាចនឹងមិនមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យ OSH គ្រប់គ្រាន់ ដែលអាច បណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ និងរបួស។ និយោជិតអាចមិនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល គ្រប់គ្រាន់អំពីនីតិវិធីសុវត្ថិភាព ដែលធ្វើឱ្យពួកគេប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ និងបញ្ហាសុខភាព រយៈពេលវែង។

អំពើហិង្សាផ្នែកលើ យេនឌ័រ និង ការរើសអើង



កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម GFT នៅកម្ពុជាភាគច្រើនជាស្ត្រី ប៉ុន្តែពួកគេតែងតែ ប្រឈមមុខនឹងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ការយាយី និងលក្ខខណ្ឌការងារមិនយុត្តិធម៌ ដូចជា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប និងការរើសអើងក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីពការងារ។

ការគ្រប់គ្រង សំណល់



ផលិតកម្មកាត់ដេរបង្កើតនូវសំណល់ជាច្រើន ដែលរួមមានដូចជា កម្ទេចក្រណាត់ ញាស្លឹក សំណល់គ្រោះថ្នាក់ និងទឹកសំណល់ ដែលអាចបង្កការខូចខាតដល់បរិស្ថាន ប្រសិនបើមិន មានការគ្រប់គ្រងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ វិធីសាស្ត្រនៃការបោះចោលសំរាម ដូចជាការចាក់កប់ ឬការដុតសំរាមចោល អាចជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ដល់បរិស្ថាន និងសុខភាពរបស់មនុស្ស។

កិច្ចសន្យាម៉ៅការ និង កិច្ចសន្យា រយៈពេលខ្លី



កម្មករនិយោជិតដែលជាប់កិច្ចម៉ៅការជាធម្មតាត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការតាមមូលដ្ឋានតម្លៃឯកតា ឬធ្វើការងារក្នុងរដូវកាលមានតម្រូវការខ្ពស់នៅក្នុងរោងចក្រជាប់កិច្ចសន្យាម៉ៅការ។ កិច្ចសន្យា រយៈពេលខ្លីប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខការងារ និងសិទ្ធិទទួលបានការការពារសង្គម ការតំណាង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬសិទ្ធិការងារផ្សេងទៀត។ ការចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការអាចធ្វើឱ្យកម្មករ និយោជិតប្រឈមនឹងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ ដែលលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អអាចមានច្រើន និងមិនសូវមើលឃើញ។

វាអាចជាការព្រួយបារម្ភក្នុងការដោះស្រាយហានិភ័យដែលបានកំណត់ទាំងអស់ក្នុងពេលតែមួយ។ នៅពេលដែលអ្នកត្រូវ ការកំណត់អាទិភាពហានិភ័យដែលអ្នកបានរកឃើញ អ្នកគួរតែអនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃ «លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើង» និង «ភាពធ្ងន់ធ្ងរ» ដែលវាអាចជួយអ្នកក្នុងការ សម្រេចចិត្តថាតើត្រូវផ្តោតទៅលើអ្វី។

លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើង

មានន័យថា ឱកាស ឬលទ្ធភាពកើតមាននូវហានិភ័យដែលអ្នករកឃើញបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ទៅលើមនុស្ស ឬបរិស្ថាន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើងប្រាប់អ្នកថា តើបញ្ហាអាក្រក់ដែលអាចកើតឡើងចំពោះមនុស្ស ឬបរិស្ថាន អាចទៅរួចកម្រិតណា។

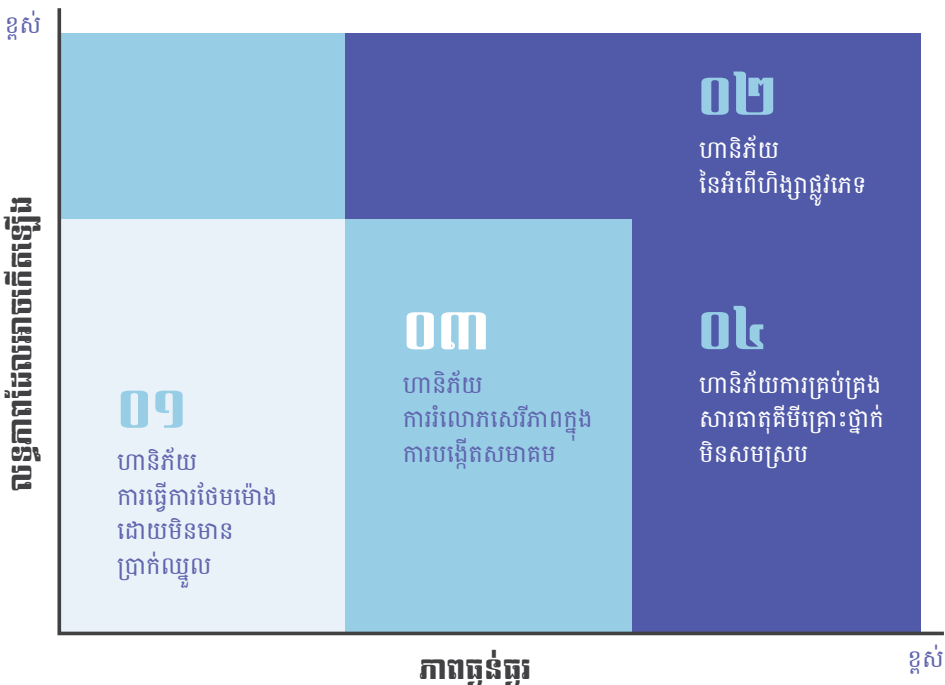
«តើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើមនុស្ស / បរិស្ថាន ទំនងជាអាចកើតឡើងកម្រិតណា?»

ភាពធ្ងន់ធ្ងរ

មានន័យថា វិសាលភាព ឬភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាពធ្ងន់ធ្ងរប្រាប់អ្នកថា តើផលវិបាកនៃអ្វី ដែលកំពុងកើតឡើងអាចអាក្រក់កម្រិតណា ប្រសិនបើយើងក្រឡេកមើលពីទស្សនៈរបស់មនុស្ស ឬបរិស្ថានដែល រងផលប៉ះពាល់។

«តើផលប៉ះពាល់លើមនុស្ស/បរិស្ថានធំធេងកម្រិតណា? តើផលប៉ះពាល់នោះធ្ងន់ធ្ងរកម្រិតណា? តើមានការលំបាក កម្រិតណាក្នុងការកែតម្រូវគ្រោះថ្នាក់?»

ភាពធ្ងន់ធ្ងរ និងលទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើងគឺខុសគ្នាទៅតាមករណី និងហានិភ័យនីមួយៗ។ ដូច្នេះ គេមិនអាចវាយតម្លៃ ជាទូទៅលើហានិភ័យគ្រប់វិស័យទាំងអស់នោះទេ។ ខាងក្រោមគឺជា ឧទាហរណ៍អំពីហានិភ័យចំនួនបួន និងរបៀបនៃការវាយ តម្លៃភាពធ្ងន់ធ្ងរ និងលទ្ធភាពដែលហានិភ័យទាំងនេះអាចកើតឡើងនៅកម្រិតរោងចក្រ។ ពណ៌ខៀវតំណាងឱ្យកម្រិតអាទិភាព រៀងៗខ្លួននីមួយៗ។



០១

ហានិភ័យនៃការធ្វើការចែមម៉ោងដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល

លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើង - ទាប	ភាពធ្ងន់ធ្ងរ - ទាប
<p>ឧប្បត្តិហេតុប្រភេទនេះជាទូទៅកើតឡើងក្នុងវិស័យនេះ ប៉ុន្តែមិនបានកើតឡើងពីមុនទេ / មិនត្រូវបានរាយការណ៍នៅរោងចក្រទេ</p>	<p>វិធីនឹងកើតឡើងតែក្នុងករណីដាច់ដោយឡែកប៉ុណ្ណោះ</p>
<p>មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងពេលវេលាដ៏រឹងមាំនៅក្នុងរោងចក្រ</p>	<p>វាងាយស្រួលក្នុងការកែតម្រូវគ្រោះថ្នាក់នេះដោយបង់ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់ជូនដល់និយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ភ្លាមៗ</p>
<p>ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យអាចត្រូវបានកែលម្អដោយផ្អែកលើការរៀនសូត្រ</p>	<p>និយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់នឹងមិនទទួលរងផលវិបាករយៈពេលវែងនោះទេ</p>

០២

ហានិភ័យនៃអំពើហិង្សាផ្នែកលើ

លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើង - ខ្ពស់	ភាពធ្ងន់ធ្ងរ - ខ្ពស់
<p>ឧប្បត្តិហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រត្រូវបានរាយការណ៍ពីមុននៅក្នុងវិស័យនេះ និងនៅក្នុងរោងចក្រ</p>	<p>ឧប្បត្តិហេតុអាចប៉ះពាល់ដល់ក្រុមបុគ្គលិកមួយចំនួន</p>
<p>មិនមាននីតិវិធី ឬគោលការណ៍ដ៏រឹងមាំណាមួយដើម្បីទប់ស្កាត់ឧប្បត្តិហេតុបែបនេះទេ</p>	<p>ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើទៅបាន វាក៏ជាការលំបាកក្នុងការកែតម្រូវគ្រោះថ្នាក់នៅពេលដែលអំពើហិង្សាបានកើតឡើងរួចហើយ</p>
<p>ហានិភ័យនៃឧបទ្វរហេតុប្រភេទនេះមិនទាន់បានទទួលស្គាល់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនិងប្រធានផ្នែកនៅឡើយទេ</p>	<p>និយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់អាចមានបញ្ហាសុខភាពរយៈពេលវែង</p>

០៣

ហានិភ័យនៃការរំលោភលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាជិក

លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើង - មធ្យម	ភាពធ្ងន់ធ្ងរ - មធ្យម
<p>ការរឹតបន្តឹងលើការបង្កើតសហជីពកើតឡើងជាទូទៅនៅក្នុងវិស័យនេះ</p>	<p>ការបំពានអាចប៉ះពាល់ដល់ក្រុមបុគ្គលិក</p>
<p>រោងចក្រមានគោលការណ៍ដែលចែងថានិយោជិតអាចបង្កើត ឬចូលរួមសហជីពបាន</p>	<p>គ្រោះថ្នាក់អាចធ្វើការកែតម្រូវទៅតាមពេលវេលាខណៈពេលដែលនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ពីមុនបង្កើត ឬចូលរួមជាមួយសហជីព</p>
<p>មានបុគ្គលិកម្នាក់ធ្លាប់អះអាងថា ពួកគេត្រូវបានរើសអើងដោយសារសមាជិកភាពសហជីពរបស់ខ្លួន</p>	<p>និយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់អាចជួបប្រទះការរើសអើង ការបំភិតបំភ័យ ឬផលវិបាកអវិជ្ជមានផ្សេងទៀត</p>

លទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើង - មធ្យម	ភាពធ្ងន់ធ្ងរ - ខ្ពស់
<p>ឧប្បត្តិហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ជាទូទៅកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ</p>	<p>ការបំពានអាចប៉ះពាល់ដល់ក្រុមបុគ្គលិក</p>
<p>មាននីតិវិធីប្រតិបត្តិការស្តង់ដារ (SOP) នៅរោងចក្រ ដើម្បីគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់</p>	<p>ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើទៅបាន វាក៏ជាការលំបាកក្នុងការកែតម្រូវគ្រោះថ្នាក់ ប្រសិនបើសុខភាពមនុស្ស ឬបរិស្ថានរងការខូចខាតដោយមិនអាចត្រឡប់ក្រោយវិញបាន</p>
<p>រោងចក្រខ្លះអ្នកឯកទេស និងយន្តការត្រួតពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីធានាថាមានការអនុវត្ត SOP យ៉ាងត្រឹមត្រូវ</p>	<p>និយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់អាចមានបញ្ហាសុខភាពរយៈពេលវែង</p>

នៅពេលដែលអ្នកបន្តស្វែងយល់ពីស្ថាប័ន និងហានិភ័យរបស់អ្នកជាបន្តបន្ទាប់ អ្នកក៏នឹងទទួលបាននូវគំនិតកាន់តែប្រសើរឡើងអំពីវិធីដោះស្រាយហានិភ័យតាមបែបដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធជាងមុន។ ហានិភ័យសំខាន់ៗ និងដែលបានកំណត់អាទិភាពរាល់ត្រូវដោះស្រាយជាមុន ហើយអាចត្រូវការធនធានច្រើនជាងគេ។ តាមពេលវេលា ហានិភ័យដែលកំណត់ទាំងអស់ត្រូវមានវិធានការសមស្រប។ ដំណើរការនេះនឹងក្លាយជាផ្នែកមួយនៃផែនការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នកដែលយើងនឹងពិភាក្សានៅក្នុងជំពូកបន្ទាប់។

២.៣ →
ដោះស្រាយហានិភ័យរបស់អ្នក និងបង្កើត
ផែនការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក

...អ្នកចាប់ផ្តើមគួររូបសម្លៀកបំពាក់របស់អ្នក អ្នកបានបន្ថែម និងលុបចំណុចលម្អិតនានានៅពេលអ្នកគួរ។ អ្នកប្រហែលជាត្រូវផ្លាស់ប្តូរការចនាបល់របស់អ្នក ប្រសិនបើក្រណាត់ ឬការតុបតែងជាក់លាក់ ណាមួយត្រូវប្តូរចេញមុនពេលគំនិតចនាបល់ត្រូវបញ្ជូនទៅផលិត។ ដំបូងអ្នកត្រូវធ្វើគំរូ ដើម្បីពិនិត្យមើលលទ្ធផល និងកែសម្រួលគុណភាព។ នៅពេលអ្នកពេញចិត្តនឹងលទ្ធផល អ្នកអាចចាប់ផ្តើមដំណើរការផលិតបាន...



នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ យើងនឹងណែនាំនូវទម្រង់គំរូដែលអាចជួយអ្នកបង្កើតផែនការអនុវត្ត HREDD ផ្ទាល់ខ្លួនបាន។ នៅក្នុង ផែនការនេះ អ្នកអាចបញ្ចូលវិធានការដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យដែលអ្នកបានរកឃើញ និងបានកំណត់អាទិភាព ក៏ដូចជា សកម្មភាពទាំងអស់ដែលចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អវិធីសាស្ត្រ HREDD ទាំងមូលរបស់អ្នក។ ប៉ុន្តែមុននឹងយើងចូលដល់ទម្រង់គំរូ ដំបូងយើងត្រូវពិនិត្យ មើលឡើងវិញនូវវិធីសាស្ត្រដែលអ្នកអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យដែលបានរកឃើញ ហើយបន្ទាប់មកយើងពិនិត្យមើលថា តើមហិច្ឆតាបច្ចុប្បន្ន និងមហិច្ឆតាដែលអ្នកចង់បានសម្រាប់ការអនុវត្ត HREDD អាចមានដល់កម្រិតណា។

ឆ្ពោះទៅមុខ

ដោះស្រាយជាមួយហានិភ័យរោងចក្ររបស់អ្នក

លទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីរបៀបកំណត់ និងបង្កើតវិធានការគ្រប់គ្រាន់ និងមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យដែលអ្នកបានរកឃើញ។

នៅពេលដែលអ្នករកឃើញ និងកំណត់អាទិភាពហានិភ័យរបស់អ្នក អ្នកគួរតែបង្កើតវិធានការជាក់ស្តែងដើម្បី ដោះស្រាយជាមួយនឹងកត្តាទាំងនេះជាបន្តបន្ទាប់។ សំណួរដែលអ្នកគួរតែពិចារណា នៅពេលបង្កើតវិធានការ សម្រាប់ហានិភ័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់មានដូចជា៖

- តើអ្វីជាឫសគល់នៃហានិភ័យនេះ? តើវាជាការខ្វះចំណេះដឹង ខ្វះនីតិវិធី ឬឧបករណ៍កត្តាខាងក្រៅ។ល។ នេះជាចំណុចដែលអ្នកត្រូវផ្តោតសម្រាប់វិធានការរបស់អ្នក។
- តើអ្វីជាគោលដៅចម្បងរបស់យើង តើយើងចង់ផ្លាស់ប្តូរ ឬសម្រេចអ្វី?
- តើមានវិធានការដែលអាចកែលម្អបានដែរឬទេ? ឬចាំបាច់ត្រូវមានវិធានការថ្មីដែរឬទេ?
- តើភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្នុង និងខាងក្រៅណាខ្លះដែលត្រូវចូលរួម ដើម្បីអាចដោះស្រាយហានិភ័យនេះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព?
- តើអ្នកណាជាអ្នកជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍ និងការអនុវត្តវិធានការ? ត្រូវប្រាកដថាកំណត់តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ពេលវេលាកំណត់ និង **គោលដៅ SMART** ។
- តើយើងត្រូវចំណាយពេលប៉ុន្មានដើម្បីសម្រេចគោលដៅ?
- តើយើងត្រូវការជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ ឬការវិនិយោគបែបណាដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តវិធានការ? តើអ្នកបញ្ជាទិញ របស់យើងអាចជួយលើបញ្ហានេះបានដែរឬទេ?
- តើយើងអាចដឹងដោយរបៀបណាថាវិធានការរបស់យើងមានប្រសិទ្ធភាព? តើយើងអាចតាមដាន និងវាយតម្លៃវិធានការតាមពេលវេលាយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីកែតម្រូវ និងកែលម្អទៅតាមតម្រូវការ?
- តើមានបញ្ហាប្រឈម ឬកត្តារារាំងដែលអាចកើតឡើងដែរឬទេ? តើយើងគួរកាត់បន្ថយបញ្ហាទាំងនេះ បានដោយរបៀបណា?

កត់ត្រាគំនិតទៅលើវិធានការសក្តានុពលជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ អ្នកឃើញទម្រង់គំរូ សម្រាប់ផែនការអនុវត្ត HREDD ដែលអ្នកអាចបញ្ចូល និងកំណត់បន្ថែមនូវគំនិតទាំងនេះ និងជំហានបន្ត បន្ទាប់ដែលចាំបាច់។

ឧទាហរណ៍ពីរបៀបដែលរោងចក្រអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលជាវិធានការ

- អ្នកបញ្ជាទិញមិនគួរធ្វើតែគោលការណ៍អំពីក្រុមសីលធម៌របស់ពួកគេទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ហើយរំពឹងថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នឹងអនុវត្តតាមនោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកបញ្ជាទិញគួរផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយឥតគិតថ្លៃអំពីរបៀបអនុវត្តលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ខ្លួនរួមគ្នា។
- ប្រសិនបើអ្នកបញ្ជាទិញធ្វើសវនកម្ម ហើយរកឃើញបញ្ហានៅរោងចក្រដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់មនុស្ស ឬបរិស្ថាន អ្នកបញ្ជាទិញគួរតែធ្វើការរួមគ្នាជាមួយរោងចក្រដើម្បីអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរដែលចាំបាច់ ហើយប្រសិនបើចាំបាច់ចែករំលែកការចំណាយឱ្យបានសមស្រប។
- ការចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះអាចជួយសម្រួលដល់កិច្ចសហការ និងជួយអ្នកបញ្ជាទិញ និងរោងចក្រអាចធ្វើការជាមួយគ្នាលើគោលដៅជាក់ស្តែងបាន។

ខាងក្រោមគឺជាឧទាហរណ៍ចំនួនបី អំពីរបៀបដែលរោងចក្រអាចដោះស្រាយហានិភ័យក្នុងវិស័យដែលបានជ្រើសរើសដោយរៀបរាប់ពីវិធានការជាច្រើនដែលពួកគេអាចអនុវត្ត។ អ្នកអាចប្រើឧទាហរណ៍ទាំងនេះដើម្បីបំផុសគំនិត ហើយអ្នកត្រូវប្រាកដថា វិធានការរបស់អ្នកសមហេតុផល និងអាចដំណើរការបានសម្រាប់ស្ថាប័នរបស់អ្នក។ អ្នកនឹងបានឃើញឧទាហរណ៍បន្ថែមទៀតនៃវិធានការជាក់ស្តែងក្នុងទម្រង់គំរូសម្រាប់ផែនការអនុវត្តនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ។



សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព

“ការយល់ឃើញសហជីពជាដៃគូគឺមានសារៈសំខាន់ក្នុងនៅក្នុង HREDD ដើម្បីយល់ពីរបៀបដែលនិយោជកនិងសហជីពអាចធ្វើការជាមួយគ្នាបាន។ ប៉ុន្តែ ក៏អាចយល់ពីរបៀបដែលពួកគេអាចមានឥទ្ធិពលរួមគ្នាដើម្បីកែលម្អ HREDD ផងដែរ។ វាគឺជាឱកាសសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងសហជីពក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។”

អង្គការសហជីពអន្តរជាតិ

- ជាដំបូង វាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវយល់ថាអ្នកទាំងអស់គ្នាចង់បានអ្វីដែលដូចគ្នាពោលគឺ អាជីវកម្មមួយដ៏ជោគជ័យដែលបុគ្គលិកមានមោទនភាព និងរីករាយក្នុងការធ្វើការងារ។
- ព្យាយាមស្វែងរកមធ្យោបាយបែបស្ថាបនា ដើម្បីចូលរួមជាមួយនិយោជិត តំណាងរបស់ពួកគេ និង/ឬសហជីព ដោយបង្កើតឱ្យមានបរិយាកាសបើកចំហ។
- រៀបចំសន្និបាតបុគ្គលិក ហើយនិយាយយ៉ាងច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬចូលរួមជាមួយសហជីពណាមួយដែលពួកគេចង់បាន។

- និយោជិតគួរតែទទួលបានពេលវេលាសមស្របដែលបែងចែកសម្រាប់កិច្ចប្រជុំសហជីព។
- មិនត្រូវមានការរើសអើងនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពទេ។
- ប្តេជ្ញាឱ្យមានការប្រជុំទៀងទាត់ជាមួយនិយោជិត តំណាងរបស់ពួកគេ និង/ឬសហជីព៖ ភាគីពាក់ព័ន្ធពិតប្រាកដអាចនឹងខុសគ្នានៅតាមរោងចក្រនីមួយៗ។
- ចូលទៅក្នុងកិច្ចចរចាជាសមូហភាព ឬកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីជាមួយសហជីព ដើម្បីលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងខុស្សាហកម្ម។
- បង្កើតក្រុម ឬគណៈកម្មាធិការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមមួយ។ អ្នកអាចចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងប្រធានបទដែលងាយស្រួលខុទ្ទាហរណ៍ តើអាហារណាដែលត្រូវដាក់ឱ្យមាននៅក្នុងអាហារដ្ឋាន។ បន្ទាប់មក អ្នកអាចបន្តទៅប្រធានបទដែលស្មុគស្មាញជាងនោះ ប៉ុន្តែមានសារៈសំខាន់ចំពោះបុគ្គលិករបស់អ្នក។ ខុទ្ទាហរណ៍ ការដឹកជញ្ជូនទៅកន្លែងធ្វើការ ការសម្រាក និងការថែមម៉ោង ខ្យល់ចេញចូល ឬម៉ោងធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលដែលមានអាកាសធាតុក្តៅ។ ប្រធានបទជាក់លាក់នឹងខុសគ្នាទៅតាមរោងចក្រនីមួយៗ។
- ប្រហែលជាមានសហជីពជាច្រើនដែលតំណាងនៅក្នុងរោងចក្ររបស់អ្នក ហើយវាអាចពិបាកក្នុងការបញ្ចូលមតិទាំងអស់៖ ធ្វើការរួមគ្នាទៅលើដំណោះស្រាយដែលអាចធ្វើទៅបាន។



ការគ្រប់គ្រងសំណល់

“យើងមានឆន្ទៈក្នុងការអនុវត្ត និងធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងសំណល់ ប៉ុន្តែយើងក៏ត្រូវការគោលនយោបាយសមស្រប និងការគាំទ្រពីភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដូចជាតំណាងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពជាដើម។”

រោងចក្រ GFT កម្ពុជា

- ធ្វើការវាយតម្លៃដើម្បីកំណត់ប្រភេទ និងបរិមាណនៃសំណល់ ហើយចាត់ថ្នាក់សំណល់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្លង់គំរូ គ្រប់គ្រងសារពើភ័ណ្ឌប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកលើការកាត់បន្ថយសំណល់។
- អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសំណល់ និងបរិស្ថានក្នុងតំបន់ និងសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនគ្រប់គ្រងសំណល់ផ្លូវការ។ ព្យាយាមស្វែងរកវិធីបោះចោលសំណល់ ដែលបង្កើតតម្លៃខ្ពស់ជាងការដុត និងចាក់កប់សំរាមក្នុងគោលបំណងស្វែងរកដំណោះស្រាយកែច្នៃឡើងវិញ ជាពិសេសសម្រាប់សំណល់កម្ទេចក្រណាត់រួមទាំងកញ្ចក់ និងក្រដាសជាដើម។
- ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំអំពីការគ្រប់គ្រងសំរាម លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យចូលរួមក្នុងវគ្គផ្តល់មតិកែលម្អ ដើម្បីស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈម និងឱកាសប្រតិបត្តិការឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអាចរួមបញ្ចូលចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- ការយល់ដឹងអំពីប្រភេទសំណល់៖ យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នានៃប្រភេទផ្សេងៗនៃសំណល់ រួមមានដូចជាសំណល់ទូទៅ សំណល់ដែលអាចកែច្នៃឡើងវិញបាន សំណល់គ្រោះថ្នាក់ សំណល់អេឡិចត្រូនិក និងសំណល់សរីរាង្គ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសំណល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
 - ការគ្រប់គ្រងសំណល់គ្រោះថ្នាក់៖ គ្រប់គ្រងសំណល់គ្រោះថ្នាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយរួមទាំងការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ការចាត់ចែង ការផ្ទុក និងការបោះចោល។
 - បទប្បញ្ញត្តិ និងអនុលោមភាពនៃការគ្រប់គ្រងសំណល់៖ ធានាថាការអនុវត្តការ គ្រប់គ្រងសំណល់មានមេត្រីភាព បរិស្ថាន និងអនុលោមតាមច្បាប់។
- តាមដានលទ្ធផលនៃការគ្រប់គ្រងសំណល់ឱ្យបានទៀងទាត់ រាយការណ៍ទៅភាគីពាក់ព័ន្ធ និងកែសម្រួលការអនុវត្ត ដោយផ្អែកលើមតិកែលម្អដែលបានទទួល។
 - សហការជាមួយស្ថាប័នចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ និងអាជីវកម្មផ្សេងទៀត ដើម្បីចែករំលែកការអនុវត្តល្អ និងធនធាន មានប្រយោជន៍ ដើម្បីរួមគ្នាកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសំណល់។



កិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្ត និងកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង

“ដោយសារលក្ខខណ្ឌការងារ និងការគោរពសិទ្ធិការងារជាមូលដ្ឋាន ជាពិសេសសេរីភាព ក្នុងការបង្កើត សមាគមជាធម្មតាមានស្ថានភាពកាន់តែមិនល្អនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការបន្ត វាជាការសំខាន់ណាស់ដែល ត្រូវមានយន្តការត្រួតពិនិត្យតម្លាភាពជាបន្តបន្ទាប់ ដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការដោយក្រុមហ៊ុន ផលិតគោល និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ ដើម្បីតាមដានការអនុវត្តការងាររបស់រោងចក្រម៉ៅការបន្តនៅ ក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលរបស់ពួកគេ ជាពិសេសរោងចក្រម៉ៅការបន្តដែលគ្មានការអនុញ្ញាត។”

សហជីព

- ពិភាក្សាអំពីសមត្ថភាពរបស់អ្នកដោយបើកចំហជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញរបស់អ្នក ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម រយៈពេលវែង និងមានស្ថិរភាពជាមួយនឹងផែនការផលិតកម្មច្បាស់លាស់ និងជាក់ស្តែង។
- ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ និងបុគ្គលិករបស់អ្នកឱ្យទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពអំពីការបញ្ជាទិញ និងលក្ខខណ្ឌផលិតកម្ម និងរាល់ការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ។
- រក្សាបុគ្គលិករបស់អ្នកដោយប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលវែង ឬគ្មានចិរវេលាកំណត់ដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និង រក្សាសមត្ថភាពផលិតកម្មរបស់អ្នក។

- នៅពេលធ្វើការជាមួយរោងចក្រម៉ៅការបន្តត្រូវប្រាកដថាបានអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ដូចជា ការបង់ប្រាក់ឱ្យពួកគេគ្រប់ចំនួន និងទាន់ពេលវេលា ដើម្បីជៀសវាងផលប៉ះពាល់ទៅលើកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេ។
- បង្ហាញព័ត៌មានជាសាធារណៈអំពី និងរៀបរាប់ឈ្មោះកិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្តដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតរបស់អ្នកទៅ កាន់រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី។
- ធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងច្បាស់លាស់ក្នុងការមិនប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្តដែលគ្មានការអនុញ្ញាត ឬរោងចក្រដែល មិនបានចុះបញ្ជី ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់និយោជិត។
- ទាមទារ និងលើកទឹកចិត្តរោងចក្រម៉ៅការបន្តរបស់អ្នកឱ្យផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនិយោជិតរបស់ពួកគេបង្កើតតំណាង និងចូលរួម ឬបង្កើតសហជីព ហើយស្តាប់ការព្រួយបារម្ភរបស់ពួកគេជាប្រចាំ។
- ដាក់ចេញ និងអនុវត្តគោលនយោបាយដើម្បីលើកទឹកចិត្តរោងចក្រម៉ៅការបន្តឱ្យធានាអនុលោមភាពតាមច្បាប់ការងារ និងការការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសកម្មការនី។
- ពិភាក្សាជាមួយរោងចក្រម៉ៅការបន្តរបស់អ្នកអំពីបញ្ហាប្រឈម និងហានិភ័យដែលអាចកើតមានព្រមទាំងវិធីជួយពួកគេ ឱ្យគោរពតាមស្តង់ដារការងារអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ រួមទាំងការកសាងសមត្ថភាពដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់ ពួកគេ។
- គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តរោងចក្រម៉ៅការបន្តដែលមានការអនុវត្តល្អ និងអនុលោមតាមការការពារសិទ្ធិមនុស្ស និង បរិស្ថាន។ ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការបង្កើនបរិមាណការបញ្ជាទិញទៅកាន់រោងចក្រម៉ៅការបន្តដែលមានកំណត់ត្រា ល្អអំពីការអនុវត្តការការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។

បំពេញបន្ថែមទៅ លើការវាយតម្លៃដំបូងរបស់អ្នកអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន (នៅក្នុងផ្នែកទី II ជំពូកទី ១) និង ការយល់ដឹង កាន់តែប្រសើរអំពីដំណើរការវាយតម្លៃហានិភ័យរបស់អ្នក និងវិធានការផ្អែកលើហានិភ័យដែលអាចកើតមាន ឥឡូវនេះ អ្នកអាចកំណត់កម្រិតនៃការអនុវត្ត HREDD បច្ចុប្បន្នជារួមរបស់អ្នកបាន។ ការធ្វើបែបនេះអាចជួយអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្ត ថាតើអ្វីដែលអ្នកត្រូវផ្លាស់ប្តូរ ឬបន្ថែមដើម្បីកែលម្អដំណើរការ HREDD របស់អ្នក និងបង្កើតផែនការអនុវត្តដោយផ្អែកលើ លទ្ធផល។ នៅក្នុងតារាងខាងក្រោម អ្នកនឹងឃើញពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកម្រិតនៃការអនុវត្ត HREDD ដែលអាចធ្វើទៅបាន នៅក្នុងស្ថាប័ននានា។ ទាំងនេះគឺ ជាឧទាហរណ៍ទូទៅដែលអាចជួយអ្នកកំណត់ពីកម្រិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក ស្វែងរកចន្លោះ ប្រហោងរបស់អ្នក និងអភិវឌ្ឍជំហានបន្ទាប់ដែលចាំបាច់ដើម្បីដំណើរការទៅមុខបន្តទៀត។

ការដាក់ឱ្យដំណើរការ



អ្នកគ្រប់គ្រងផ្សព្វផ្សាយពីការប្តេជ្ញា
ចិត្តចំពោះ HREDD



គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន ឧទាហរណ៍
មានគោលការណ៍ OSH



បានធ្វើការវាយតម្លៃ ហានិភ័យដំបូងទៅ
លើប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួន ហើយហានិភ័យ
ចម្បងត្រូវបានរកឃើញ និងស្វែងយល់



មានផែនការដោះស្រាយហានិភ័យ
ដែលមានការកំណត់តួនាទី និងទំនួល
ខុសត្រូវច្បាស់លាស់



មានយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាជាមូលដ្ឋាន
ដូចជា ប្រអប់បណ្តឹង ឬបុគ្គលិកដែល
បានចាត់តាំង



ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានត្រូវបានដោះស្រាយ
នៅពេលដែលវាកើតឡើង

បង្កើតឡើង



បន្ថែមពីលើការដាក់ឱ្យដំណើរការ



គ្រប់គ្រងចូលរួមក្នុងការសន្ទនាជាប្រចាំ
និងជាបន្តជាមួយនិយោជិត/តំណាង
របស់ពួកគេ



គោលនយោបាយ និងដំណើរការរបស់
HREDD ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ
និងអាចចូលប្រើប្រាស់បាន/បាន
ផ្សព្វផ្សាយដល់និយោជិត



ការវាយតម្លៃហានិភ័យត្រូវបានអនុវត្តដោយ
មានការចូលរួមពីនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធ
ផ្សេងទៀតយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ



KPIs សមស្របត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បី
វាស់វែងវឌ្ឍនភាព និងប្រសិទ្ធភាព
នៃវិធានការ HREDD



អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ត្រូវបានកំណត់រៀបចំ
និងមានការរកឃើញហានិភ័យដែលអាច
កើតឡើងផងដែរ



មានយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាបែបអនាមិក
មានសុវត្ថិភាព និងអាចចូលប្រើប្រាស់
បានសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងខាងក្នុង
និងខាងក្រៅ

រួមបញ្ចូលគ្នា

បន្ថែមពីលើអ្វីដែលបានបង្កើត



កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់និយោជិត ស្តីពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត សម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី និងបុគ្គលិកដែល មានស្រាប់



មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ទិន្នន័យ (ឌីជីថល) សម្រាប់ប្រមូល និងវិភាគ ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ នឹងមនុស្ស និងបរិស្ថាន



វិធីសាស្ត្រ HREDD ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងចែករំលែកទៅកាន់និយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ



ហានិភ័យផលប៉ះពាល់ និងវឌ្ឍនភាព ត្រូវបានវាយតម្លៃជាសាធារណៈជាប្រចាំ



ហានិភ័យត្រូវបានវាយតម្លៃដោយគ្របដណ្តប់ លើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ និងកាន់តែស៊ីជម្រៅ នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្រាប់ហានិភ័យ ដែលគេបានដឹង



មានកម្មវិធីនានាដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ ដែលបានរកឃើញ



ដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាព សម្រាប់ការដោះស្រាយ បណ្តឹងសារទុក្ខ និងផ្តល់លទ្ធភាពទទួល បានដំណោះស្រាយដែលមាន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ



បន្ថែមពីលើការរួមបញ្ចូល



គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ស្នើសុំមតិកែលម្អ យ៉ាងសកម្មជាមុន និងកែលម្អលក្ខខណ្ឌ ការងារដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់ និយោជិត



មាននីតិវិធីធ្វើឱ្យមានចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកសាងទំនាក់ទំនងក្នុងការចូលរួម ចំណែកដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងវិស័យ



មានយុទ្ធសាស្ត្រវាយតម្លៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ប្រកប ដោយការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីគាំទ្រ អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្ត HREDD និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពរបស់ពួកគេ



រោងចក្របង្ហាញព័ត៌មានលម្អិតអំពី ការអនុវត្ត HREDD របស់ខ្លួន រួមទាំង លទ្ធផលវាយតម្លៃហានិភ័យវិធានការ កាត់បន្ថយហានិភ័យករណីផ្តល់សំណង KPIs និងព័ត៌មានជាច្រើនទៀតជា ទៀតទាត់ ឬយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំម្តង។

ឆ្ពោះទៅមុខ

របាយការណ៍ប្រតិបត្តិការនៃការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក

លទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ ស្វែងយល់ចាត់តាំងអ្នកកំពុងស្ថិតនៅកម្រិតណា និងចាត់តាំងអ្នកចង់ទៅដល់កម្រិតណា។

ពិនិត្យមើលកំណត់ចំណាំដែលអ្នកបានកត់នៅក្នុងលំហាត់ **ឆ្ពោះទៅមុខ** ពីមុន ជាពិសេសលំហាត់អ្នកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ដឹងអំពីស្ថាប័នរបស់អ្នក (ផ្នែកទី II ជំពូកទី ១)។ ផ្អែកលើ ព័ត៌មានដែលអ្នកបានប្រមូលមកទល់ពេលនេះ និងការពិនិត្យឡើងវិញទៅលើកម្រិតការអនុវត្ត HREDD ខាងលើ អ្នកអាចវាយតម្លៃធាតុស្នូល HREDD នីមួយៗ (សូមមើលការពិពណ៌នានៅក្នុងផ្នែកទី I ជំពូកទី III) និងកំណត់ថាតើកម្រិតណាមួយ (ការដាក់ឱ្យដំណើរការ/ការរួមបញ្ចូល/ការរីកចម្រើន/ភាពជាអ្នកដឹកនាំ) ដែលពិពណ៌នាអំពីការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកបានល្អបំផុត។ សូមចំណាំថានេះមិនមែនជាវិទ្យាសាស្ត្រពិតៗ ជ្រើសរើសកម្រិតដែលអ្នកមានអារម្មណ៍ថាសមស្របបំផុតទៅនឹងទីតាំងដែលអ្នកកំពុងឈរ។ តាមរយៈលំហាត់នេះ អ្នកអាចស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក។ អ្នកក៏អាចកត់ចំណាំនូវកម្រិតនៃការអនុវត្តដែលអ្នកចង់បានផងដែរ។ ការធ្វើបែបនេះ នឹងជួយអ្នកឱ្យយល់ពីទីតាំងដែលអ្នកនៅ និងថាតើជំហានបន្ទាប់របស់អ្នកគឺជាអ្វី ដើម្បីឈានទៅរកកម្រិតនៃការអនុវត្តដែលអ្នកចង់បាន។ អ្នកអាចពិនិត្យមើលកម្រិតរបស់អ្នកពីពេលមួយទៅពេលមួយ នៅពេលដែលអ្នកកំពុងបោះជំហានទៅលើដំណើរនៃការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក។

ចំណុចសំខាន់គឺ អ្នកត្រូវចង់ចាំថាការឈានដល់កម្រិតការអនុវត្តជាក់លាក់មួយមិនមានន័យថា ដំណើរការ HREDD របស់អ្នកមានភាពពេញលេញ ឬបញ្ចប់នោះទេ។ ការរក្សានូវកម្រិតជាក់លាក់មួយក៏ត្រូវឱ្យមានការខិតខំប្រឹងប្រែងជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទៅតាមភាពចាំបាច់ផងដែរ។ កម្រិតការអនុវត្តគឺជាឧបករណ៍មួយដើម្បីជួយអ្នកបង្កើតផែនការ ប៉ុន្តែវាគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រ HREDD ទាំងមូលរបស់អ្នកដែលគួរតែវិវត្តជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយអង្គការរបស់អ្នក។

ឆ្ពោះទៅមុខ

កំណត់ជំហានបន្ទាប់របស់អ្នក

លទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ បង្កើតផែនការអនុវត្តដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងហានិភ័យរបស់អ្នក និងកែលម្អវិធីសាស្ត្រ HREDD របស់អ្នក។

អ្នកអាចប្រើទម្រង់គំរូនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើត និងតាមដានផែនការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នក។ ទម្រង់នេះគ្របដណ្តប់លើវិធានការដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យអាទិភាពជាក់លាក់មួយចំនួន និងវិធានការរួមដើម្បីកែលម្អវិធីសាស្ត្រ HREDD របស់អ្នក។ ឧទាហរណ៍ អ្នកប្រហែលជាបានរៀនពីលំហាត់ហើយថា យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់អ្នកត្រូវការការកែលម្អ ឬអ្នកចង់បន្តអនុវត្តវិធានការជាក់ស្តែងដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យដែលអ្នកបានរកឃើញ។ ទម្រង់គំរូជួយអ្នកកំណត់គោលបំណង សកម្មភាព និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តការផ្លាស់

ប្តូរដែលចាំបាច់ និងតាមដានវឌ្ឍនភាព។ ផែនការរបស់អ្នកត្រូវមានភាពបត់បែន ហើយអ្នកប្រហែលជាត្រូវរកប្រែវាឱ្យបាន ទៀងទាត់ នៅពេលដែលការអនុវត្ត HREDD របស់អ្នកកាន់តែមានបទពិសោធន៍។

ត្រូវមាននរណាម្នាក់ដឹកនាំអភិវឌ្ឍន៍អនុវត្ត និងបន្តកែលម្អដំណើរការ HREDD នៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក និងដឹកនាំផែនការ អនុវត្ត HREDD ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ផ្នែកជាច្រើនប្រហែលជាត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នា។ គ្រប់គ្នាត្រូវយល់ពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវ របស់ខ្លួន។ ដើម្បីសម្រេចការងារនេះ អ្នកប្រហែលជាត្រូវផ្លាស់ប្តូរចំនួនពេលវេលាដែលបុគ្គលិកត្រូវចំណាយលើកិច្ចការ ផ្សេងៗ។ អ្នកក៏ប្រហែលជាត្រូវជួលបុគ្គលិកថ្មី និង/ឬស្វែងរកជំនួយពីអ្នកប្រឹក្សាខាងក្រៅផងដែរ។ អ្នកមិនអាចអនុវត្ត HREDD ជាកិច្ចការបន្ថែមទេ។ អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវលើ HREDD នៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នកត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញទៅលើប្រធានបទនេះ។ ១៤ ពួកគេត្រូវការឧបករណ៍ និងធនធានដើម្បីធ្វើការងារឱ្យ បានល្អ។ ឧទាហរណ៍ មានការបណ្តុះបណ្តាលតាមអនឡាញពីវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(CGTI) ឬ OECD ដែលអ្នកអាចចូលរួមបាន ១៥

មានវិធីផ្សេងគ្នាក្នុងការសម្របសម្រួលការងារ HREDD របស់អ្នក ហើយជារឿយៗអ្នកអាចបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធដែលមាន ស្រាប់។ នេះគឺជាឧទាហរណ៍អំពីរបៀបដែលរោងចក្រ GFT របស់កម្ពុជាបានធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហានេះ។

ឧទាហរណ៍អំពីរបៀបដឹកនាំការអនុវត្ត

រោងចក្រ GFT មួយក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើការសម្ភាសន៍ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលរួមមានបុគ្គលិក អតិថិជន អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ១៦ តាមរយៈបណ្តាញ ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេដូចជាប្រអប់បណ្តឹងសារទុក្ខ តំណភ្ជាប់តេឡេក្រាម និងទំព័រហ្វេសប៊ុក។ សំណួរមួយក្នុងចំណោមសំណួរដែលពួកគេបានសួរគឺ៖ តើអ្នកមានបញ្ហាប្រឈម ពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ ការងារអ្វីខ្លះនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់យើង? តាមរយៈមតិកែលម្អ រោងចក្របានបង្កើតគណៈកម្មការតំណាងមកពីផ្នែក នានារបស់រោងចក្ររួមទាំងតំណាងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពមូលដ្ឋានផងដែរ។

គណៈកម្មាធិការជួបប្រជុំប្រចាំខែដើម្បីស្តាប់បញ្ហាដែលបានរាយការណ៍ដោយនិយោជិត។ ១៧ គណៈកម្មាធិការបាន សរសេរពីដំណើរការសម្រាប់ការស៊ើបអង្កេតបញ្ហាដែលបានរាយការណ៍ដែលបានអនុម័តដោយតំណាងកម្មករនិយោជិត។ គណៈកម្មាធិការក៏បានបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាល OSH សម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីច្បាប់ការងារសម្រាប់ បុគ្គលិកទាំងអស់ផងដែរ។ ១៨

២.៤ → គ្មះបញ្ចាំង និងកែលម្អ

...រចនាបទដែលអ្នកបានរៀបចំឡើងត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឱ្យបានគ្រប់ រដូវកាល ដើម្បីឱ្យអ្នកទទួលបានការលើកទឹកចិត្តក្នុងការបន្ថែមចំណុច លម្អិតថ្មីៗ និងប្រើប្រាស់ក្រណាត់ថ្មីដើម្បីធានាថាសមិទ្ធផលរបស់អ្នក កាន់តែមានភាពប្រណីតទៅតាមពេលវេលា



HREDD ចាំបាច់ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបន្ថែមទៀតដើម្បីរក្សាភាពពាក់ព័ន្ធ និងសមស្របទៅនឹងគោលបំណងដោយ «ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនេះមិនចេះចប់ ឬមិនល្អឥតខ្ចោះឡើយ» ហើយការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពពុំមានបញ្ហាអ្វីទេ! អ្នកគួរតែវាស់វែង និងវាយតម្លៃដំណើរការ HREDD របស់អ្នកឱ្យបានទៀងទាត់ដើម្បីកំណត់គោលដៅល្អៗ និងត្រូវប្រាកដថាអ្នកបានកែតម្រូវឱ្យប្រសើរឡើង។

- ប្រមូលទិន្នន័យឱ្យបានទៀងទាត់ និងប្រើប្រាស់ KPIs ដើម្បីស្វែងយល់ពីអ្វីដែលដំណើរការល្អ និងអ្វីដែលមិនដំណើរការដើម្បីផ្តោតលើការខិតខំប្រឹងប្រែង និងធនធានរបស់អ្នក។ គិតអំពីអ្វីដែលអ្នកចង់វាស់វែង ហើយផ្តោតលើការផ្លាស់ប្តូរ និងឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន។
- ស្ថាប័ននីមួយៗត្រូវតែកំណត់ KPIs ផ្ទាល់ខ្លួន ដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងវិធានការ និងវិធីសាស្ត្រ HREDD របស់ពួកគេដើម្បីធានាថាវិធានការ និងវិធីសាស្ត្រទាំងនោះដំណើរការបានល្អ។ ឧទាហរណ៍នៃ KPIs រួមមានដូចខាងក្រោម៖

អត្រាបុគ្គលិកអវត្តមាន និងចំនួននិយោជិតចេញចូល

មួយរយៈពេលក្រោយមក លក្ខខណ្ឌការងារល្អគួរតែអាចកាត់បន្ថយអវត្តមាននិងអត្រាការរក្សាបុគ្គលិកកាន់តែខ្ពស់។

ចំនួន និងភាគរយនៃនិយោជិតដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល លើប្រធានបទសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន


នៅពេលដែលការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យ និងទំនួលខុសត្រូវកើនឡើង អ្នកគួរតែបានឃើញការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកកាន់តែច្រើនជាងមុន លើប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធនឹង មនុស្ស និងបរិស្ថាន ដែលរួមមានការផ្តួចផ្តើមការកែលម្អដំណើរការការងារការណ៍បញ្ហា និងការព្រួយបារម្ភ។ល។

ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថដែលជាលទ្ធផលនៃ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលអាចវាស់វែងបាន

បណ្តឹងសារទុក្ខដែលបានទទួល និងដែលបានដោះស្រាយ

បណ្តឹងសារទុក្ខកាន់តែច្រើនមិនមានន័យថា ដំណើរការ HREDD របស់អ្នកមិនល្អនោះទេ វាច្រើនតែមានន័យផ្ទុយគ្នា៖ បើអ្នកទទួលបានបណ្តឹងសារទុក្ខកាន់តែច្រើននិងដោះស្រាយវាដោយជោគជ័យបានន័យថា អ្នកបានបង្កើតទំនុកចិត្តកាន់តែច្រើនជាមួយការធ្វើការរបស់អ្នកដើម្បីឱ្យពួកគេលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភ។ ប្រសិនបើដំណើរការរបស់អ្នកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា និងការពារហានិភ័យដំណើរការបានល្អ ចំនួនបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់អ្នកគួរតែថយចុះទៀតទៅតាមពេលវេលា។

ភាគរយនៃឈើព្រៃ ធៀប នឹងភាគរយនៃប្រភព ចាមពលជំនួសសម្រាប់កម្ដៅ និងចំហាយ

វិស័យ GFT ប្រើប្រាស់ឈើព្រៃក្នុងបរិមាណច្រើនសម្រាប់ដំណើរការលាង អ៊ុត និងជ្រលក់ពណ៌ដែលទាំងនេះជាការចូលរួមចំណែកដល់ការកាប់ព្រៃឈើ និងការបំភាយឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់។ ការប្តូរទៅប្រើប្រភពថាមពល ដទៃទៀតដូចជាឈើចំការ ឡូចំហាយអគ្គិសនី ឬផ្សេងៗអាចកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់បរិស្ថាន។ 

- ត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះចំណុចខ្វះខាតក្នុងការអនុវត្ត HREDD និងដាក់ចេញនូវវិធានការជាក់ស្តែងដើម្បីកែលម្អចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ។
- ត្រូវមានតម្លាភាពចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នក តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធអំពីដំណើរការ HREDD របស់អ្នក។
- បន្តបង្កើតការយល់ដឹងរបស់អ្នក និងការមើលឃើញរបស់ខ្សែចង្វាក់តម្លៃដែលកាន់តែស៊ីជម្រៅរបស់អ្នក ព្រោះវានឹងជួយអ្នករៀបចំផែនការផលិតកម្មរបស់អ្នក និងកាត់បន្ថយហានិភ័យ។

ឆ្ពោះទៅមុខ

ពិភាក្សា និងរៀនជាមួយគ្នា

លទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ បង្កើតការផ្លាស់ប្តូររឿងទាក់ ដើម្បីកែលម្អវិធីសាស្ត្រ HREDD របស់អ្នក។

ធៀបចំការប្រជុំរៀងទាត់ជាមួយនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការ HREDD របស់អ្នកដើម្បីពិភាក្សាអំពីអ្វីដែលដំណើរការល្អ និងអ្វីដែលត្រូវកែលម្អ។ អ្នកអាចបង្ហាញទិន្នន័យដែលអ្នកបានវាស់វែង ហើយគិតអំពីអត្ថន័យរបស់វាជាមួយគ្នា។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអ្នកបានទទួលបណ្តឹងសារទុក្ខកាន់តែច្រើន វាមិនមានន័យថាវាជាបញ្ហាអាក្រក់នោះទេ។ វាក៏អាច មានន័យថានិយោជិតរបស់អ្នកកាន់តែមានអារម្មណ៍ងាយស្រួលក្នុងការចែករំលែកបញ្ហាហើយជឿជាក់លើអ្នកក្នុងការព្យាយាម និងស្វែងរកដំណោះស្រាយ។

សម្រាប់ប្រើ



ត្រូវចាត់វិធានការជាមុន។ ត្រូវបង្ហាញអំពីកិច្ចការដែលអ្នកកំពុងធ្វើ ព្រោះអ្នកកំពុងធ្វើកិច្ចការច្រើន។ សរសេរឯកសារ ២-៣ ទំព័រ ដែលជាការសង្ខេបអំពីវិធីសាស្ត្រ HREDD របស់អ្នក រួចផ្ញើទៅអ្នកបញ្ជាទិញរបស់អ្នកឱ្យបានមុនបញ្ហាកើតឡើង។ ពួកគេនឹងរំភើបចិត្តក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានពីអ្នក។ អ្នកត្រូវមានមោទកភាព!



សមាគមធុរកិច្ចនៅកម្ពុជា

ណា

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖
សារសំខាន់។

០៣

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖ សារសំខាន់ៗ

HREDD គឺជាការវិនិយោគ
ដ៏ល្អនិងចាំបាច់នៅក្នុង
អាជីវកម្មរបស់អ្នក។



ធានានូវវិធីសាស្ត្រជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងជា
បន្តក្នុងការអនុវត្ត HREDD នៅក្នុងស្ថាប័ន
របស់អ្នក - ជាដំបូងត្រូវយល់ថា
តើដំណើរការណាដែលសំដៅទៅ
លើមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលមាន
រួចហើយ ហើយបន្ទាប់មកធ្វើការអភិវឌ្ឍ
បន្ថែមដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្វះខាត។

HREDD និយាយអំពីការយល់ដឹង និង
ការដោះស្រាយហានិភ័យចំពោះមនុស្ស
និងបរិស្ថាន - ដោយផ្ដោតលើផ្នែកដែល
មានហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរបំផុត និងទំនងជា
កើតឡើងច្រើនបំផុតតាមទស្សនៈរបស់
អ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់។



ត្រូវស្នើសុំជំនួយ និងការគាំទ្រ
អ្នកមិននៅម្នាក់ឯងឡើយ!



ត្រូវបើកទូលាយ និងមានតម្លាភាព៖
ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់របស់អ្នកនឹង
សរសើរចំពោះភាពស្មោះត្រង់
ទោះបីជានិយាយអំពីបញ្ហាក៏ដោយ។

DL

ឧបសម្ព័ន្ធ៖ 

សទ្ទានុក្រឹត

ឧបករណ៍/ធនធាន

និងឯកសារយោង

សទ្ទានុក្រម

និយមន័យទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើប្រភពខាងក្រោម៖

- សេចក្តីណែនាំរបស់សហភាពអឺរ៉ុបស្តីពីដំណើរការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៃនិរន្តរភាពសាធារណៈ
- ច្បាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ប្រទេសអាស៊ីម៉ង់ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់
- សទ្ទានុក្រម OECD អំពីពាក្យបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ
- សទ្ទានុក្រមក្របខណ្ឌការងារការណ៍របស់ UNGP
- សេចក្តីប្រាង្គកុបករណ៍សន្និសីទស្តីពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ OEIGWG 2023

សិទ្ធិទទួលបានដំណោះស្រាយ

សិទ្ធិទទួលបានដំណោះស្រាយមានន័យថា ស្ថាប័នត្រូវផ្តល់ដំណោះស្រាយ ឬការសម្រេចចិត្តដែលអាចទទួលយកបានដល់អ្នកដែលធ្លាប់ជួបប្រទះ ឬជួបប្រទះនឹងគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។

ប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាព

ប្រព័ន្ធដែលកំណត់ឱ្យបុគ្គល និងស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវចំពោះស្តង់ដារ និងរាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តរបស់ខ្លួនប្រកបដោយតម្លាភាព។

ផែនការវិធានការកែតម្រូវ

ជំហានមួយចំនួនដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយដើម្បីដោះស្រាយលទ្ធផលដែលរកឃើញឬដោះស្រាយបញ្ហាដែលបានរកឃើញនៅក្នុងអំឡុងពេលសវនកម្ម។

ការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ

គឺជាដំណើរការដែលស្ថាប័នអាចកំណត់ វាយតម្លៃ ទប់ស្កាត់ និង/ឬកាត់បន្ថយ ដោះស្រាយ និងទទួលខុសត្រូវទៅលើរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាក់ស្តែង ឬដែលអាចកើតឡើងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន។

យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ

គឺជាប្រព័ន្ធជាមួយនឹងការដែលអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល ឬសហគមន៍បញ្ជាក់បញ្ជូនព័ត៌មាន និងស្វែងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ថាកើតឡើងដោយសារតែស្ថាប័ន។

កម្មករនិយោជិតតាមច្នៃ

បុគ្គលដែលបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេពីលំនៅដ្ឋានផ្ទាល់ខ្លួនជាជាងការិយាល័យកណ្តាលរួមគ្នា។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះអាចជាផ្នែកមួយនៃវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ ហើយជារឿយៗត្រូវបានក្រុមហ៊ុនជួលតាមរយៈការរៀបចំកិច្ចសន្យាម៉ៅការ។

ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន

សិទ្ធិមនុស្ស គឺជាសិទ្ធិ និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋានដែលមនុស្សគ្រប់រូបមានតាំងពីកំណើត និងគ្មានការរើសអើង។ ឧទាហរណ៍សិទ្ធិរស់រានមានជីវិត ឬសេរីភាពក្នុងការនិយាយស្តី។ សិទ្ធិការងារដូចជាសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមឬសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព ក៏ជាសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។ សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងបរិស្ថាន ដូចជាសិទ្ធិទទួលបានបរិស្ថានស្អាតសុខភាពល្អ និងមាននិរន្តរភាព។ ចំណុចសំខាន់អប្បបរមានៃសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ ជាអន្តរជាតិគឺជាសិទ្ធិទាំងនោះមានរួមបញ្ចូលនៅក្នុង ច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននិងសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ។

សូចនាករវាស់វែងការអនុវត្ត (KPIs)

សូចនាករវាស់វែងការអនុវត្ត (KPIs) គឺជាវិធានការបែបបរិមាណប្រើដើម្បីវាយតម្លៃភាពជោគជ័យនៃស្ថាប័ន ផ្នែក ឬដំណើរការក្នុងការសម្រេចនូវគោលបំណងសំខាន់ៗ។ KPIs ផ្តល់មធ្យោបាយដល់ក្រុមហ៊ុន និងបុគ្គលដើម្បីវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃសកម្មភាព និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនធៀបទៅនឹងគោលដៅដែលបានកំណត់ទុកជាមុន ដែលជួយឱ្យពួកគេធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងកែសម្រួលប្រកបដោយការយល់ដឹងទៅតាមតម្រូវការ។

បន្ទុកបន្ថយ/កាត់បន្ថយ

ការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃ សិទ្ធិមនុស្ស ឬបរិស្ថានសំដៅលើសកម្មភាពដែលបានធ្វើឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយទំហំនៃផលប៉ះពាល់ ឬលទ្ធភាពដែលផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានអាចកើតមាន។

ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ

ក្របខណ្ឌទូទៅសម្រាប់ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវកំណត់ «ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញ» ថាជា «សកម្មភាពដែលក្រុមហ៊ុនទិញបានធ្វើឡើងដើម្បីទិញផលិតផល ឬសេវាកម្ម (ទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក) ពីអាជីវកម្មផ្គត់ផ្គង់។ ការអនុវត្តនេះរួមបញ្ចូលការរចនា និងការអភិវឌ្ឍន៍ផលិតផល ការរៀបចំផែនការនិងការព្យាករណ៍ ការគ្រប់គ្រងដំណាក់កាលសំខាន់ៗ កិច្ចសន្យា លក្ខណៈ បច្ចេកទេស ការដាក់បញ្ជាទិញ និងពេលវេលារង់ចាំ ការចរចាតម្លៃ និងថ្លៃដើម លក្ខខណ្ឌទូទាត់ព្រមទាំងឥរិយាបថមូលដ្ឋាន គុណតម្លៃ និងគោលការណ៍របស់អ្នកបញ្ជាទិញ ដែលប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ និងចុងក្រោយបំផុតគឺជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត។» ការអនុវត្តការ អនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយ «ទំនួលខុសត្រូវ» អាចគាំទ្រដល់សមត្ថភាព «អ្នកផ្គត់ផ្គង់» ក្នុងការរៀបចំផែនការផលិតកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គ្រប់គ្រងម៉ោងធ្វើការ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដោយស្មើភាព និងវិនិយោគក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលជាលទ្ធផលជួយដល់ការបង្កើនផលិតភាព រក្សាស្ថេរភាពកម្លាំងពលកម្មរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងកសាងភាពធន់នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

ម្ចាស់សិទ្ធិ

ម្ចាស់សិទ្ធិគឺជាបុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនអាចរងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដោយសកម្មភាពនានារបស់អាជីវកម្មមួយ។ ម្ចាស់សិទ្ធិជាញឹកញាប់ត្រូវបានសំដៅថាជា «ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់» (សូមមើលនិយមន័យភាគីពាក់ព័ន្ធ)។ ស្ថាប័នគួរពិចារណាលើទស្សនៈរបស់ម្ចាស់សិទ្ធិ ជាពិសេសអ្នកដែលងាយរងគ្រោះបំផុត (អាស្រ័យលើបរិបទកុមារ និងមនុស្សវ័យជំទង់ ស្ត្រី មនុស្សចាស់ ជនជាតិភាគតិច ជនពិការជនចំណាកស្រុក។ល។)

ហានិភ័យសំខាន់ៗ

ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ដែលផលប៉ះពាល់ដល់មនុស្ស និងបរិស្ថានអាចជាហានិភ័យដែលធ្ងន់ធ្ងរបំផុត និង/ឬទំនងជាអាចកើនឡើងច្រើនបំផុត។

ការទទួលខុសត្រូវរួម

ទំនួលខុសត្រូវរួម សំដៅលើក្របខណ្ឌ ឬគោលការណ៍ដែលបែងចែកភារកិច្ច កាតព្វកិច្ច ឬការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងចំណោមភាគីជាច្រើន។ ជំនួសឱ្យការដែលភាគីម្ខាងទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះសកម្មភាព ឬលទ្ធផលមួយ ការទទួលខុសត្រូវនោះត្រូវបានចែកចាយក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដោយម្នាក់ៗរួមចំណែកមួយផ្នែកក្នុងការទទួលខុសត្រូវរួម។

ភាគីពាក់ព័ន្ធ

បុគ្គល ឬស្ថាប័នណាមួយដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ ឬរងផលប៉ះពាល់ដោយសកម្មភាព និងការ សម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាពិសេសភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិសាលភាពនៃ HREDD ដែលជាម្ចាស់ សិទ្ធិ និងអ្នកតំណាងស្របច្បាប់របស់ពួកគេ រួមទាំងសហជីព ក៏ដូចជាអង្គការសង្គមស៊ីវិល និង អ្នកផ្សេងទៀតដែលជួបប្រទះ និងមានជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងផលប៉ះពាល់របស់អាជីវកម្មចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស។

គោលដៅ SMART

គឺជាកំលាក់ អាចវាស់វែងបាន សម្រេចបាន ពាក់ព័ន្ធ និងមានពេលវេលាកំណត់

អ្នកម៉ៅការបន្ត

ប្រតិបត្តិការភាគីទីបី ជាញឹកញយៗគឺជាអាជីវកម្មខ្នាតតូច ឬបុគ្គល ដែលស្ថាប័នមួយជួលដើម្បីអនុវត្ត ការងារជាក់លាក់ដែលជា ផ្នែកនៃគម្រោងដែលធំជាងការងារនេះ។

ខ្សែចង្វាក់តម្លៃ

ខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ស្ថាប័ន គ្របដណ្តប់សកម្មភាពដែលបំប្លែង ធាតុចូលទៅជាធាតុចេញតាមរយៈការបន្ថែមតម្លៃឱ្យវា។ វារួម បញ្ចូលអង្គការដែលខ្លួនមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មដោយផ្ទាល់ ឬ ប្រយោល និងដែល (ក) ផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល ឬសេវាកម្មដែល រួមចំណែកដល់ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ស្ថាប័ន ឬ (ខ) ទទួលផលិតផល ឬសេវាកម្មពីស្ថាប័ន។

ឧបករណ៍/ធនធាន

ក្របខណ្ឌ និងឧបករណ៍សំខាន់ៗ

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សដោយការិយាល័យឧត្តមស្នងការ អង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវសម្រាប់ ការអនុវត្តអាជីវកម្មដោយការទទួលខុសត្រូវរបស់ OECD ដោយអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនិងការអភិវឌ្ឍ សេដ្ឋកិច្ច (OECD)
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ចង្វាក់តម្លៃប្រកបដោយការទទួលខុស ត្រូវនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ចង្វាក់តម្លៃប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ នៅក្នុង វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង (បកប្រែ ជាភាសាខ្មែរ និងចិន)
- Due Diligence Alignment ឧបករណ៍វាយតម្លៃការសម្រប តាមការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុង វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

- សំណួរពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់ វិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

ព័ត៌មានស្តីពីច្បាប់ HREDD

- សៀវភៅណែនាំរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់៖ ច្បាប់ ស្តីពីនិរន្តរភាពសំខាន់ៗនៅក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប សហរដ្ឋ អាមេរិក និងចក្រភពអង់គ្លេស ដោយក្រុមហ៊ុន Epic Group ក្រុមហ៊ុន Simple Approach ក្រុមហ៊ុន Shahi Exports និង ក្រុមហ៊ុន Norlanka ដោយមានការគាំទ្រពី មូលនិធិ Transformers Foundation និង GIZ-FABRIC

សមាហរណកម្ម

- មនុស្ស និងភាពផែនដីនៅក្នុងអាជីវកម្ម៖ សេចក្តីណែនាំ សាមញ្ញស្តីពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុន ខ្នាតតូច និងខ្នាតមីក្រូ អាចចាប់ផ្តើម ឬពង្រឹងការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវ របស់ខ្លួន ដោយក្រុមហ៊ុន Fairtrade International
- សៀវភៅណែនាំសម្រាប់ការរួមបញ្ចូលសិទ្ធិមនុស្សទៅក្នុង ការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម ដោយ UN Global Compact និងការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិ ទទួលបន្ទុក សិទ្ធិមនុស្ស
- សៀវភៅណែនាំសម្រាប់អាជីវកម្ម៖ របៀបបង្កើតគោល នយោបាយសិទ្ធិមនុស្ស ដោយ UN Global Compact និងការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិ ទទួលបន្ទុក សិទ្ធិមនុស្ស
- ក្របខណ្ឌទូទៅសម្រាប់ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកប ដោយទំនួលខុសត្រូវ ដោយក្រុមការងារផ្តួចផ្តើមពហុភាគី ពាក់ព័ន្ធស្តីពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយទំនួល ខុសត្រូវ
- ការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន៖ សៀវភៅណែនាំសម្រាប់អាជីវកម្ម ដោយកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDP)

ការវាយតម្លៃហានិភ័យ

- ឧបករណ៍វិភាគហានិភ័យ SME Compass 1 ដោយ Helpdesk សម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស
- ការធ្វើផែនទីខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់តម្លាភាព និងលទ្ធភាពតាមដាន 1.0៖ សេចក្តីណែនាំជាក់ស្តែងសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន និង អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដោយសមាគមការងារយុត្តិធម៌ (Fair Labour Association)
- ការវាយតម្លៃហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស ទស្សនៈពីការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយ UN Global Compact Network Germany និងវិទ្យាស្ថានសិទ្ធិមនុស្ស

យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងអំពើហិង្សា

- យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដោយមជ្ឈមណ្ឌលធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ (RBH) កម្ពុជា
- សិទ្ធិទទួលបានដំណោះស្រាយនៅក្នុងករណីនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្ម៖ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការបកស្រាយ ដោយការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការ សហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស

ការបណ្តុះបណ្តាល

- វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវ)
- ស្ថាប័នសិក្សាតាមអនឡាញរបស់ OECD ស្តីពីការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការ ទទួលខុសត្រូវ

ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ

- ការបង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ ក្រុមហ៊ុនអ្នក៖ ការយល់ដឹង និងការអនុវត្តភាពពិតពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវ ដោយអង្គការភាពជាដៃគូសម្រាប់វិស័យវាយនភ័ណ្ឌប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ

- ការរំពឹងទុករបស់ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD ស្តីពីការចូលរួមប្រកប ដោយអត្ថន័យជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង (នាពេលខាងមុខ)
- តើអ្វីដែលធ្វើឱ្យការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធមានអត្ថន័យ? ការយល់ដឹងចំនួន 5 ពីការអនុវត្ត ដោយ UN Global Compact Network Germany


ការទំនាក់ទំនង

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីក្របខណ្ឌរាយការណ៍ ដោយគម្រោង Shift និង Mazars
- ការវាយតម្លៃសាធារណៈអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់នៅ ដោយសមាគមការងារយុត្តិធម៌ (Fair Labour Association)

ការណែនាំសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

- ការសហការរបស់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់រវាងក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពពិតពិនិត្យ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ - សំណួរ និងចម្លើយដែលសំខាន់ៗសម្រាប់ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ដោយការិយាល័យសហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ សម្រាប់កិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងការនាំចេញ (BAFA)
- ការសហការរបស់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់រវាងក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពពិតពិនិត្យ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ ពួកគេ - សំណួរ និងចម្លើយដែលសំខាន់ៗសម្រាប់ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម (បកប្រែជាភាសាខ្មែរ និងចិន)
- ការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់-សៀវភៅណែនាំសម្រាប់អ្នក ចាប់ផ្តើមដំបូងសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិ ដោយទីភ្នាក់ងារបរិស្ថាន Bavarian

ទម្រង់គំរូ៖ ផែនការអនុវត្ត HREDD

ធាតុស្នូល HREDD ឬ ប្រធានបទហានិភ័យ	គោលបំណង	សកម្មភាព	អ្នកដែលពាក់ព័ន្ធ	ឃ្លុំណាពា អ្នកដឹកនាំ	ពេលវេលា	KPI	ស្ថានភាព
ឧទាហរណ៍នៃ ធាតុស្នូល៖ ការបណ្តុះបណ្តាល	លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពី សិទ្ធិរបស់និយោជិត ដើម្បីលើក កម្ពស់ការរាយការណ៍អំពី ហានិភ័យ និងការរំលោភបំពាន	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីអំឡុងពេលចូលបម្រើការងារដំបូង ធ្វើការរំលឹកឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់	ផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកច្បាប់	ឈ្មោះ បុគ្គលិក	ការបណ្តុះបណ្តាល ដំបូងនិងចាប់ផ្តើម នៅក្នុង ត្រីមាសទី១ នៃ ២០២៤	ចំនួនបុគ្គលិកដែល បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល ជារៀងរាល់ឆ្នាំ	បានដាក់ចេញ
ឧទាហរណ៍នៃ ធាតុស្នូល៖ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ	បើកឱ្យរាយការណ៍ ដោយ អនាមិកអំពី កង្វល់ពីភាគី ពាក់ព័ន្ធ ខាងក្នុង និងខាងក្រៅ	ដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធរាយការណ៍ថ្មីដោយប្រើសារជាអត្ថបទ ផ្សព្វផ្សាយប្រព័ន្ធថ្មីដោយប្រើផ្ទាំងរូបភាព បណ្តាញសង្គម សន្និបាតបុគ្គលិក។ល។	ផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកអាយតី និយោជិត (តំណាង របស់ ពួកគេ/ សហជីព)	ឈ្មោះ បុគ្គលិក	ខែមករា ដល់ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២៥	ចំនួនបណ្តឹងសារទុក្ខ ដែល បានទទួល ស៊ើបអង្កេត បិទ ឬដោះស្រាយ ឡើងវិញ	គម្រោងចាប់ផ្តើម នៅខែមករា ឆ្នាំ២០២៥
ប្រធានបទហានិភ័យ ឧទាហរណ៍៖ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត សមាគម	ត្រូវប្រាកដថានិយោជិតដឹង ថាពួកគេមានសេរីភាពក្នុង ការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព តាមជម្រើសរបស់ពួកគេរៀងខ្លួន	បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ ធនធានមនុស្ស ផ្នែកច្បាប់ និង និយោជិតទៅលើក្របខណ្ឌ ច្បាប់ និងគោលការណ៍នៃសិទ្ធិ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ណែនាំគោលការណ៍សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម	ផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកច្បាប់ និយោជិត (តំណាងរបស់ ពួកគេ/ សហជីព)	ឈ្មោះ បុគ្គលិក	ខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៥	ចំនួនសហជីពដែលបាន បង្កើតឡើង និង ចំនួន និយោជិតដែលបានចូល ជាសមាជិកសហជីព	គម្រោងចាប់ ផ្តើមនៅខែមករា ឆ្នាំ២០២៥
ប្រធានបទហានិភ័យ ឧទាហរណ៍៖ ការគ្រប់គ្រាកសំណល់	បញ្ជាក់ និងលើកកម្ពស់ ការទទួលខុសត្រូវរបស់ និយោជិតក្នុងការគ្រប់គ្រង សំណល់	ដាក់ដំណើរការ និងតាមដាន កម្មវិធីកែច្នៃឡើងវិញ ដោយមាន ការគាំទ្រត្រឹមត្រូវ ដូចជាសម្ភារៈ បណ្តុះបណ្តាល និងការណែនាំ បង្កើតគណៈកម្មការតាមដាន និងវាស់វែងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង សំណល់ ដោយមានការ រាយការណ៍ជាប្រចាំដល់អ្នកគ្រប់គ្រង	ប្រតិបត្តិការ ផ្នែកច្បាប់ ឬអនុលោមភាព ផ្នែកគ្រប់គ្រង	ឈ្មោះ បុគ្គលិក	ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២៤ ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៥	ថ្លៃប្រមូលសំរាម ចំនួន បុគ្គលិកដែលបានទទួល ការបណ្តុះបណ្តាល បរិមាណសំណល់តាម ប្រភេទ ភាគរយនៃវត្ថុធាតុ ដើមដែលអាចប្រើឡើងវិញ បាន	គម្រោងចាប់ផ្តើម នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២៤
..... 

ប្រភព

- ១. <https://aim-progress.com/resource/business-toolkit-for-suppliers>
- ២. https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/EN/Supply_Chain_Act/guidance_cooperation_supply_chain.html
- ៣. <https://static1.squarespace.com/static/636ba8ae2fd47349a887dd92/t/642ecf75bca27075443eac29/1680789366782/CFRP-P+full+Framework.pdf>
- ៤. Florence Munch, «ការអនុវត្តន៍ការស្វែងរកប្រភពផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ៖ មូលហេតុឫសគល់នៃលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ», ILO Better Factories Cambodia, ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២២, <https://betterwork.org/wp-content/uploads/Discussion-Paper-45.pdf>

Sophie Hardefeldt និង Brandais York, «ថ្លៃនៅក្រោមសម្ពាធន៖ ការបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេលវែងនៅទូទាំងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា» អង្គការ Action Aid ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២៣ <https://cambodia.actionaid.org/publications/2023/stitched-under-strain-long-term-wage-loss-across-cambodian-garment-industry#downloads>

Him et al. «ការបំពុលខ្យល់និងសុខភាព កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា», វិទ្យាស្ថានបរិស្ថានទីក្រុង Stockholm ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២៣ <https://www.sei.org/wp-content/uploads/2023/03/air-pollution-garment-workers-cambodia-sei2023.017.pdf>

Tula Connel «របាយការណ៍៖ កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជារងផលប៉ះពាល់ពីឥទ្ធិពល នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ» មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព ថ្ងៃទី ១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២២ <https://www.solidaritycenter.org/report-cambodia-garment-workers-suffer-the-effects-of-climate> - ផ្លាស់ប្តូរ /

Jaspreet Chahal, «ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា» Durham Asian Law Journal ថ្ងៃទី ២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២, <https://www.durhamasianlawjournal.com/post/human-rights-violations-in-cambodia-s-garment-industry>

Profundo «បង្កើតករណីសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ដែលខ្ពស់ជាងមុននៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ កម្ពុជា» CNV Internationaal ចូលមើលថ្ងៃទី ១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៤ <https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/alarm-bells-for-garment-workers-in-cambodia-an-urgent-call-to-action-for-ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង-ការរស់នៅ-លក្ខខណ្ឌ>

«ការស្ទង់មតិ នៃការរំលោភលើសិទ្ធិសហជីព» សហព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិ ចូលមើលនៅថ្ងៃទី ១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៤ <https://survey.ituc-csi.org/Cambodia.html?lang=en#tabs-3>

មជ្ឈមណ្ឌលធនធានអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស «ការបំបែកសហជីព និងការបណ្តេញពីការងារចេញដោយអយុត្តិធម៌៖ កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរក្នុងអំឡុងពេល COVID-19» ថ្ងៃទី ៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២០ <https://www.bhrrc.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-ការបណ្តេញចេញដោយអយុត្តិធម៌-កាត់ដេរ-កម្មករនិយោជិត-ក្នុងអំឡុងពេល-covid-19/>

- ៥. អង្គការឃ្នាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស៖ មានតែសហជីព «មីកញាប់» ឬសហជីពស្ទីតនិងថៅកែទេអាចបន្តរស់រានបាន៖ ការធ្វើទុកបុកម្សេញសហជីពនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍នៅកម្ពុជា» ថ្ងៃទី ២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២២, <https://www.hrw.org/report/2022/11/21/only-instant-noodle-unions-survive/union-busting-cambodias-garment-and-tourism> និង បណ្ឌិត Dennis Arnold «វិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជានៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ៖ ការប៉ះទង្គិចពីខាងក្រៅ លំហិនយោបាយ និងការរួមគ្នារបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់» CNV Internationaal , ២០២១,

<https://www.cnvinternationaal.nl/ Resources/ Persistent/a/9/3/5a9351254dc6dfa56573c-6f0a455403a1402867ad/2021%20Cambodia%27s%20Garment%20Sector%20in%20 Transformation Researchreport.pdf>

៦. <https://aim-progress.com/resource/responsible-sourcing-journey-rsj>

៧. https://www.geres.eu/wp-content/uploads/2019/10/Brochure_Garment_EN-1.pdf

ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ

បណ្តុំច្បាប់ជាតិដែលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញជាច្រើន៖

- បទប្បញ្ញត្តិរបស់សហភាពអឺរ៉ុបស្តីពីដំណើរការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៃនិរន្តរភាពសាធារណៈកម្ម
- ច្បាប់អាស្ល៊ីម៉ង់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់
- ច្បាប់អាស្ល៊ីម៉ង់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ (បកប្រែជាភាសាខ្មែរ និងភាសាចិន)
- កាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនបារាំងចំពោះច្បាប់ប្រុងប្រយ័ត្ន

ច្បាប់អន្តរជាតិដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន៖

- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ
- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌
- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ
- អនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ
- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ និងការចរចាជាសមូហភាព

- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នា
- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ
- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីការរើសអើង (ការងារនិងមុខរបរ)
- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីអាយុអប្បបរមា
- អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ

ច្បាប់កម្ពុជា៖

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម
- ក្រមបរិស្ថាន និងធនធានធម្មជាតិ
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបំពុលទឹក
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបំពុលខ្យល់និងសំឡេង
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងសំណល់រាវ និងសំណល់រឹង
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងថង់ប្លាស្ទិក
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធលូ និងប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកកខ្វក់

**សៀវភៅណែនាំសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនធនាគារ
សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងធនាគារ
ធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជាអំពីសារៈសំខាន់នៃ
ការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស
និងបរិស្ថាន និងវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហា**

**Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

ការិយាល័យ GIZ ភ្នំពេញ
អគារការិយាល័យ Oval Office ជាន់ទី 10 អគារលេខ 1
ផ្លូវ 360 សង្កាត់បឹងកេងកង 1
រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា
ទូរស័ព្ទ៖ +855 23 860 110
អ៊ីមែល៖ giz-kambodscha@giz.de
គេហទំព័រ៖ www.giz.de/cambodia