



# FAIR FISH

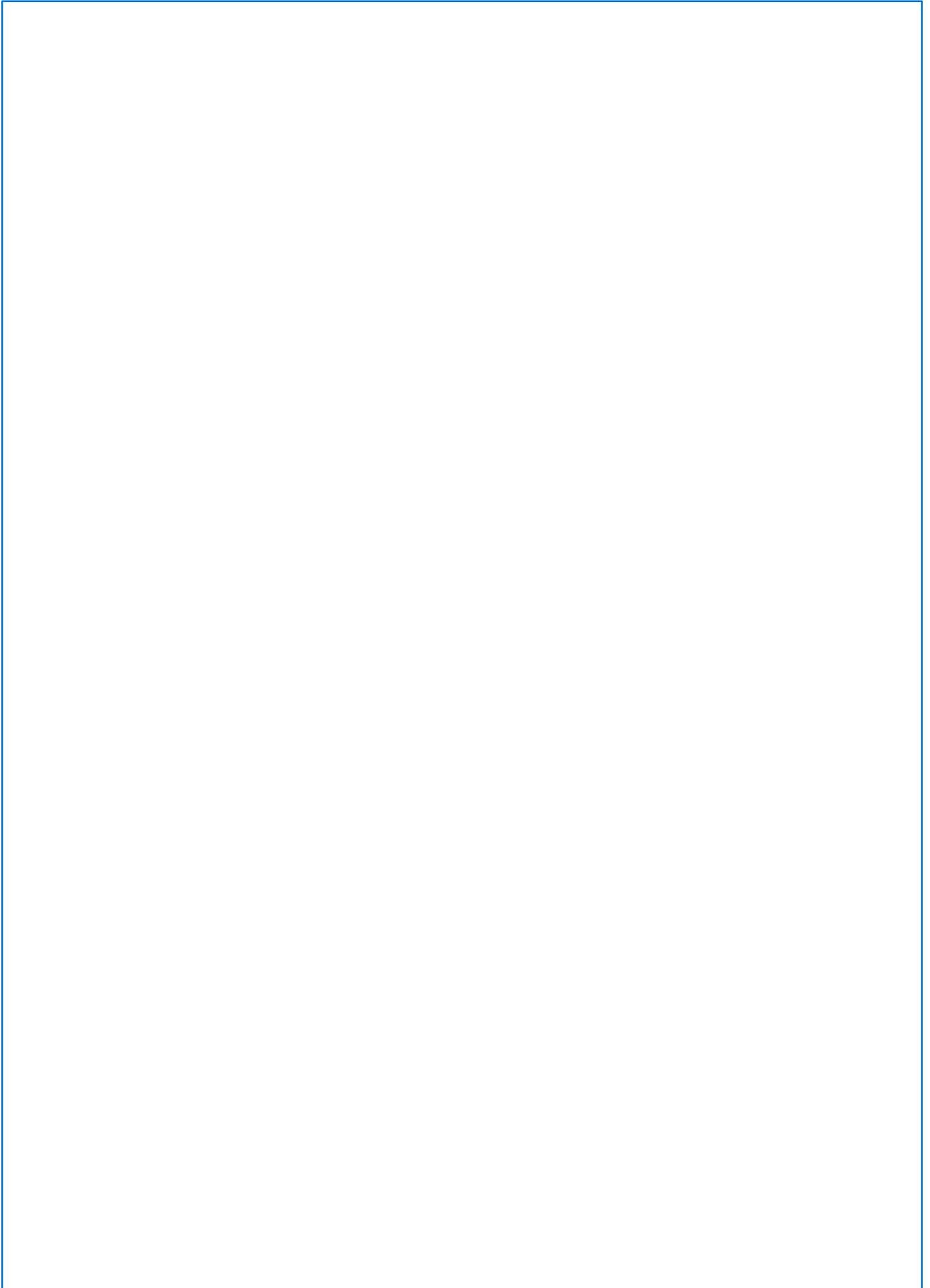
ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកប  
ដោយទំនួលខុសត្រូវ

សៀវភៅណែនាំ និងផែនការសកម្មភាព  
សម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក  
និងនិយោជក



**PLAN**  
INTERNATIONAL

# សម្គាល់



# > បុព្វកថា

នៅប៉ុន្មានឆ្នាំឡើយនេះ លក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេសាទថែមានការប្រសើរឡើង ដោយសារការជំរុញពីព័ត៌មានមិនល្អ ជាលទ្ធផលធ្វើឱ្យមានការគំរាមកំហែងដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងអនុសញ្ញាពលកម្មអន្តរជាតិ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមភាពអនុលោមសង្គមជាច្រើនដែលអ្នកទិញអន្តរជាតិជាច្រើនតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនអនុលោមតាម ដូចជាគំនិតផ្តួចផ្តើមភាពអនុលោមផ្នែកសង្គមរបស់អាជីវកម្ម (BSCI)។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក៏មានការកើនឡើងនូវការទទួលស្គាល់ដែលផ្តោតតែលើ លក្ខខណ្ឌការងារនៅរោងចក្រដែលមិនគ្រប់គ្រាន់ផងដែរ។ ពលករចំណាកស្រុក សូម្បីតែមុនពេលដែលពួកគេមកដល់កន្លែងធ្វើការ ក៏ពួកគេប្រហែលជាបានរកឃើញទៅហើយនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

ការជំរុញគណនេយ្យភាពរបស់អង្គការភ្នែកអន្តរជាតិនៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាប់គម្រោងស្តីពីពលករនេសាទ (FAIR Fish) មានបំណងកាត់បន្ថយពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សនៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងវិស័យកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រនៅប្រទេសថៃតាមរយៈ៖

- ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីលក្ខណៈនៃពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សនៅក្នុងការជ្រើសរើសពលករ
- ការលើកកម្ពស់វិធីសាស្ត្រដែលដឹកនាំដោយក្រុមហ៊ុនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ការលើកកម្ពស់ភាពអនុលោមតាមនីតិវិធី និងគោលនយោបាយ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកភាគីទីបី
- ការបង្កើនសកម្មភាពលើកកម្ពស់គោលនយោបាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការអនុវត្តប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវក្នុងចំណោមក្នុងអង្គនានាក្នុងវិស័យឯកជន

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ត្រូវបានគេឱ្យនិយមន័យថាជាការស្វែងរក ការជ្រើសរើស និងការជួលបេក្ខជនដែលសមស្របសម្រាប់ការងារតាមរបៀបដែលគោរពសិទ្ធិពលកម្ម សិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋាន អនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មជាតិ ហើយនិងបទដ្ឋាន និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវភាពយុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

សៀវភៅណែនាំនេះ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលអមជាមួយសៀវភៅនេះនឹងជួយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកឱ្យបញ្ឈប់ការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ នេះគឺជាកំណែសង្ខេបនៃសៀវភៅណែនាំ 'គំរូសាកល្បងនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ' ពេញលេញ ហើយប្រភព និងសម្រង់ទាំងអស់អាចមើលបាននៅក្នុងឯកសារពេញលេញ។

គម្រោង FAIR Fish សូមថ្លែងអំណរគុណដល់សាលារៀន The Food School និងនាយិកា គីលោកស្រី Ananya Surangpimol ដែលបានចូលរួមចំណែកនៅក្នុងឯកសារទាំងនេះ។

នៅក្នុងបទដ្ឋានទាំងនេះ យើងសំដៅលើ៖	
<b>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក</b>	បណ្តាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក មេខ្យល់នាំពលករ និងអន្តរការីជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្សេងទៀតទាំងនៅក្នុងប្រទេសថៃ ទាំងនៅក្នុងប្រទេសដើម
<b>និយោជក</b>	បណ្តារោងចក្រដែលពលករនឹងធ្វើការ
<b>ពលករ</b>	អ្នកដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងកំពុងធ្វើការឱ្យអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬនិយោជក
<b>បេក្ខជន</b>	អ្នកដែលកំពុងនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក មុនពេលក្លាយជាពលករ
<b>ដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់</b>	មនុស្ស និងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្គត់ផ្គង់ពលករ ចាប់ពីមេខ្យល់នាំពលករនៅក្នុងស្រុក អ្នកផ្តល់សេវាស្នាក់នៅនិងដឹកជញ្ជូន តាមរយៈអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងប្រទេសថៃនិងប្រទេសដើម រហូតដល់និយោជក។

# > មាតិកា

តើអ្វីជាការកេងប្រវ័ញ្ចពលករ?	6
បរិបទនៅក្នុងស្រុក	8
A. ការនេសាទគឺជាអាជីវកម្មដ៏ធំមួយ	8
B. កត្តាផ្នែកច្បាប់	10
C. ការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលគ្មានគោលការណ៍សីលធម៌	12
D. កត្តារួមចំណែក	13
ផលវិបាកដែលអាចមាន	15
អត្ថប្រយោជន៍នៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ	16
សៀវភៅណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់ FAIR FISH សម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក	17
<b>ម៉ូឌុលទី 1 – ការដំឡើងប្រព័ន្ធជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក</b>	19
1.1 អ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃកម្មវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ	19
1.2 ច្បាប់ និងបទដ្ឋាន	20
1.3 គោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការរាយការណ៍	23
1.4 អភិបាលប្រតិបត្តិ	25
1.5 ទំនាក់ទំនង និងការបណ្តុះបណ្តាល	25
<b>ម៉ូឌុលទី 2: សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន</b>	29
2.1 ការប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស (TIP)	29
2.2 គ្មានពលកម្មបែបទាសភាព/ដោយបង្ខំ	30
2.3 គ្មានពលកម្មកុមារ	32
2.4 គ្មានការរើសអើង	33
2.5 សិទ្ធិចំពោះសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាព	35
<b>ម៉ូឌុលទី 3 – ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក</b>	36
3.1 ការរកប្រភព និងការជ្រើសរើស	36
3.2 ព័ត៌មានអំពីការងារ និងកិច្ចសន្យា	38
3.3 ការបណ្តុះបណ្តាល	39
3.4 ឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករ និងការពិនិត្យ	40
3.5 ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់តម្កល់ និងប្រាក់ធានា	41
3.6 ការដឹកជញ្ជូន/ធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅក្នុងពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរ	43
3.7 ដំណើរការក្រោយពេលមកដល់ / បុគ្គលិកទើបដួលថ្មី	44
<b>ម៉ូឌុលទី 4: លក្ខខណ្ឌការងារ</b>	45
4.1 តម្លាភាពនៃលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងរើសបុគ្គលិកឱ្យចូលបំពេញការងារ	45
4.2 ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ការសម្រាក ការធ្វើការថែមម៉ោង	46
4.3 ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល	47
4.4 ពន្ធលើការងារ	48
4.5 ការឈប់សម្រាកបុណ្យ និងការឈប់សម្រាក	48
4.6 ការដំឡើងតំណែង ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត	49
4.7 សុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ	49
4.8 ការស្នាក់នៅ	50
4.9 ការធ្វើដំណើរ	50
4.10 សេរីភាពក្នុងការដើរហើរ និងសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួន	51
4.11 ចំណាត់ការវិន័យ	51
4.12 ការបញ្ឈប់ការងារ ការលាលែងពីការងារ និងប្រាក់បំណាច់	52

# > មាតិកា (ត)

<b>ម៉ូឌុលទី 5: បណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ</b>	54
5.1 ប្រភេទ និងបណ្តាញសម្រាប់បណ្តឹងតវ៉ា	55
5.2 ការរក្សាការសម្ងាត់ ការការពារជនរងគ្រោះ និងអ្នករាយការណ៍	55
5.3 ការទទួល ការស៊ើបអង្កេត និងការចងក្រងឯកសារបណ្តឹងតវ៉ា	56
5.4 យុទ្ធសាស្ត្រនៃការកែតម្រូវ	57
5.5 ការឆ្លើយតប និងកែតម្រូវចំពោះការរំលោភបំពានគោលនយោបាយគ្មានការអត់អោន	57
5.6 ការបិទបញ្ចប់ និងបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍	58
<b>ម៉ូឌុលទី 6: ការពិនិត្យល្អិតល្អន់</b>	60
6.1 ការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាដៃគូ	60
6.2 ការវាយតម្លៃហានិភ័យ	61
6.3 ការគូសផែនទីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	62
6.4 ខ្វែងខ្វែននៃកិច្ចសន្យា និងពាណិជ្ជកម្មជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ	63
6.5 គំរូពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយចីរភាព	63
6.6 ការផ្តល់ព័ត៌មានពិត និងមានតម្លាភាពដល់សវនករ	64
<b>ម៉ូឌុលទី 7: ការពិនិត្យតាមដាន និងការបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់</b>	65
7.1 ស្ថិតិសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ	65
7.2 សវនកម្ម	67
7.3 ក្រុមការងារ និងការធ្វើផែនការ	69
7.4 ការរាយការណ៍ និងការតាមដាន	69
<b>ការសន្និដ្ឋាន</b>	71

# > តើការកេងប្រវ័ញ្ចពលករគឺជាអ្វី?

ការកេងប្រវ័ញ្ចពលករ គឺជាទង្វើដែលប្រព្រឹត្តចំពោះពលករដោយអយុត្តិធម៌ដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់នរណាម្នាក់។ ការកេងប្រវ័ញ្ចពលករអាចមាននៅរួមគ្នាជាមួយនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្សតាមការអនុវត្តបែបកេងប្រវ័ញ្ចជ្រុលហួសហេតុ ដូចជាការបំភាន់ពលករអំពីការងារ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងការសន្យា ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលហួសកំណត់ ការឱ្យមនុស្សធ្វើការលើសម៉ោងឬក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ និងការមិនផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបាន។

**ទាសភាពសម័យទំនើប** គឺជាពាក្យរួមដែលប្រើដើម្បីពិពណ៌នាអំពីបទល្មើសជួញដូរមនុស្ស ទាសភាព ពលកម្មដោយបង្ខំ និងសេវាកម្មក្នុងគ្រួសារ និងការអនុវត្តដូចជា ទាសភាពបំណុល ការលក់ឬការកេងប្រវ័ញ្ចលើកុមារ និងការរៀបការដោយបង្ខំ។ ទោះបីជាមានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នាក៏ គ្រប់ទម្រង់នៃទាសភាពសម័យ ទំនើបសុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធនឹងការដែលមនុស្សម្នាក់ដកហូតសេរីភាពរបស់អ្នកផ្សេងទៀតដើម្បីកេងប្រវ័ញ្ចពួកគេដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬពាណិជ្ជកម្ម។ សព្វថ្ងៃនេះ គេប៉ាន់ប្រមាណថាមានមនុស្សចំនួន 40 លាននាក់ស្ថិតក្នុងទាសភាពនៅទូទាំងពិភពលោក ដែលក្នុងនោះជិត 21 លាននាក់ស្ថិតក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងវិស័យឯកជន។



**24.9 លាន**  
នាក់ស្ថិតក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំ



**ការបង្ខិតបង្ខំ**  
អ្នកស្ថិតក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំទទួលរងការបង្ខិតបង្ខំច្រើនទម្រង់



**20.8 លាន**  
ស្ថិតក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំពីវិស័យឯកជន



**24% ត្រូវបានកាត់ទុក**  
ឬគំរាមកំហែងកាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួល



**4.1 លាន**  
ស្ថិតក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំពីរដ្ឋ



**17%**  
**ត្រូវបានគំរាមកំហែង**  
ដោយអំពើហិង្សា



**16% បានទទួលរង**  
អំពើហិង្សាលើរាងកាយ



**4.3 លាននាក់ក្នុងចំណោមអ្នកស្ថិតក្នុង**  
ពលកម្មដោយបង្ខំគឺជាកុមារ



**ទាសភាពបំណុលមានចំនួន 50%**  
**នៃពលកម្មដោយបង្ខំ**  
នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចឯកជន



ស្ត្រី និងក្មេងស្រីមានចំនួន **63%** នៃអ្នកស្ថិតក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំ និង **99%** នៃអ្នកដែលទទួលរងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទបែបពាណិជ្ជកម្មដោយបង្ខំ។



**12%**  
**បានទទួលរងការគំរាមកំហែង**  
ទៅលើគ្រួសារ

**ពលកម្មដោយបង្ខំ** គឺជាការងារដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត និងក្រោមការគំរាមដាក់ពិន័យមួយចំនួន។ វាសំដៅទៅលើស្ថានភាពដែលមនុស្សត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការតាមរយៈការប្រើប្រាស់អំពើហិង្សា ឬការបំភិតបំភ័យ ឬដោយប្រើមធ្យោបាយដែលឆ្គោតជាងនេះ ដូចជាបំណុលបែបឧបាយកល ការឃាត់ទុកឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ ឬការគំរាមកំហែងអំពីការរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរអន្តោប្រវេសន៍។

**ការជួញដូរមនុស្ស** គឺជាការជ្រើសរើស ដឹកជញ្ជូន ផ្ទេរ លាក់ពួន ឬទទួលយកមនុស្សដោយប្រើកម្លាំងបង្ខំ ឬទម្រង់បង្ខំបង្ខំផ្សេងទៀត។ បុរស ស្ត្រី និងកុមារគ្រប់វ័យ និងមកពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន អាចក្លាយជាជនរងគ្រោះនៃ ឧក្រិដ្ឋកម្មនេះ ដែលកើតឡើងនៅគ្រប់តំបន់ក្នុងពិភពលោក។ អ្នកជួញដូរមនុស្សតែងតែប្រើអំពើហិង្សា ឬការសន្យាក្លែងក្លាយអំពីការអប់រំនិងឱកាសការងារ ដើម្បីបោកបញ្ឆោត និងបង្ខំបង្ខំជនរងគ្រោះ។

**តើអ្នកណាមានហានិភ័យជាងគេ? ហេតុអ្វី?**



កម្មករធ្វើការតាមរដូវ



កុមារ



ស្ត្រី



ពលករចំណាកស្រុក



ពលករតាមរយៈទីភ្នាក់ងារ និងពលករជាប់កិច្ចសន្យា



ក្រុមដែលគេមិនឱ្យតម្លៃ



អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ

**ភាពងាយរងគ្រោះនៃជនរងគ្រោះ**



ភាពគ្មានផ្ទះសំបែង/ភាពក្រីក្រ



ឋានៈអន្តោប្រវេសន៍



ការស្ថិតក្រោមឥទ្ធិពលគ្រឿងញៀន និងគ្រឿងស្រវឹង



ប្រវត្តិគ្រួសារលំបាក



បញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្ត



ការទទួលបានការអប់រំមានកម្រិត



អសិទ្ធិភាពភូមិសាស្ត្រ គ្រោះធម្មជាតិ និងសង្គ្រាម

# > បរិបទក្នុងស្រុក

## A. ការនេសាទគឺជាអាជីវកម្មដ៏ធំមួយ

វិស័យគ្រឿងសមុទ្រគឺសំខាន់ណាស់ចំពោះសេដ្ឋកិច្ចថៃ។

ប្រទេសថៃគឺជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសនាំចេញគ្រឿងសមុទ្រកំពូលទាំងបួននៅលើពិភពលោក ដែលភាគច្រើននាំចេញទៅកាន់ប្រទេសជប៉ុន សហរដ្ឋអាមេរិក សហភាពអឺរ៉ុប និងអូស្ត្រាលី។ ការនាំចេញត្រីធំណាស់បំប៉ងរបស់ប្រទេសថៃតែឯង (មានតម្លៃ \$1.1 ពាន់លានដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ) មានចំនួន 53% នៃទិដ្ឋភាពត្រីធំណាស់បំប៉ងរបស់ពិភពលោក ខណៈដែលការនាំចេញបង្កាមានចំនួន \$2 ពាន់លានដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ។

ឧស្សាហកម្មដ៏ធំសម្បើមនេះត្រូវការកម្លាំងពលកម្មយ៉ាងច្រើន។ វិស័យនេសាទ និងកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រថៃបានផ្តល់ការងារដល់ពលករចំនួន 600,000 នាក់ក្នុងឆ្នាំ 2017 ហើយពីងផ្នែកយ៉ាងខ្លាំងលើការជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក (302, 000 នាក់ដែលបានចុះឈ្មោះ)។

ពលករអាចនឹងត្រូវបានគេជួញដូរក្នុងគោលបំណងកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម និងឱ្យធ្វើការដោយបង្ខំនៅលើកប៉ាល់នេសាទ និងនៅក្នុងកន្លែងចិញ្ចឹមត្រី រោងចក្រកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រ និងការងារនៅកំពង់ផែ ដូចជាការតម្រៀប និងការជួសជុលសំណាញ់ជាដើម។ វាក៏មានភស្តុតាងផងដែរអំពីការជួញដូរស្ត្រី និងកុមារ សម្រាប់ការកេងប្រវ័ញ្ច ផ្លូវភេទដែលរៀបចំដោយពលករនេសាទ នេះបើយោងតាមការិយាល័យអន្តរជាតិអន្តោប្រវេសន៍ (IOM)។

ការផ្សាយព័ត៌មានអវិជ្ជមានអំពីការកេងប្រវ័ញ្ចពលករគ្រឿងសមុទ្រក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ នាំឱ្យមានការរិះគន់ខ្លាំងជាសកលដោយអ្នកប្រើប្រាស់។ អ្នកទិញគ្រឿងសមុទ្រអន្តរជាតិកំពុងបង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកាត់បន្ថយ និង/ឬបំបាត់ការអនុវត្តបែបកេងប្រវ័ញ្ចនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។

អតិថិជនអន្តរជាតិជាច្រើនរបស់ឧស្សាហកម្មគ្រឿងសមុទ្រថៃ ស្ថិតក្រោមសម្ពាធរបស់អតិថិជន ហើយក្នុង ករណីខ្លះស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិ និងរងបណ្តឹងវិវាទដើម្បីធានាថា ផលិតផលដែលពួកគេទិញពីប្រទេស ថៃពុំមានការកេងប្រវ័ញ្ចពលករ។





**នៅក្នុងរបាយការណ៍ថ្មីៗនេះ:**

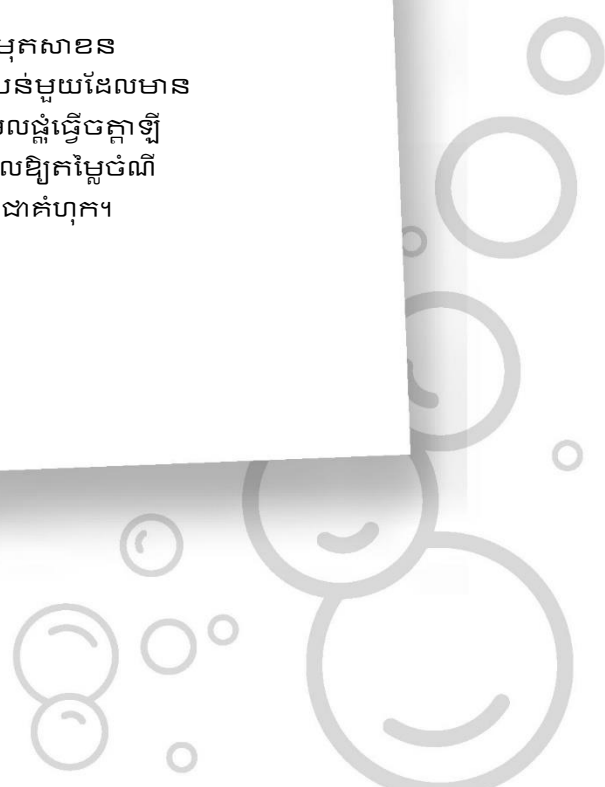
ក្នុងរបាយការណ៍មួយនៅឆ្នាំ 2021 ក្រុមការងារគ្រឿងសមុទ្រ (SWG) ដែលជាសម្ព័ន្ធអ្នកគាំពារសិទ្ធិពលករមុជសកល បានណែនាំថា គេគួរតែបញ្ឈប់ ណាត់ថ្នាក់ប្រទេសថែទូលក្នុងលំដាប់បញ្ជីឃ្លាំមើលថ្នាក់ទី 2 នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្តល់ស្តីពីមនុស្សឆ្នាំ 2021 របស់ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក។



របាយការណ៍នេះបានកត់ត្រាករណីមួយចំនួននៅក្នុងឧស្សាហកម្មកសិកម្មខ្នាតធំ នេសាទ និងកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រដែលនិយោជកបានប្រើវិធីសាស្ត្រដូចជា ការរឹបអូសឯកសារ អំពើហិង្សាលើរាងកាយ ការកាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួល និងការងារថែមម៉ោងដោយបង្ខំដោយឱ្យជនចំណាកស្រុកធ្វើការក្រោមលក្ខខណ្ឌលំបាកនិងគ្រោះថ្នាក់ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការផលិតផល។ វាក៏មានលំនាំធ្វើការច្រើនហួសកម្រិតផងដែរនៅក្នុងឧស្សាហកម្មគ្រឿងសមុទ្រដោយសារតែការកើនឡើងនូវតម្រូវការគ្រឿងសមុទ្រដែលអាចទុកនៅក្នុងសីតុណ្ហភាពធម្មតាក្នុងអំឡុងពេលកើតមានជំងឺឆ្លងរាតត្បាតសកល។



គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំង របាយការណ៍បានកត់សម្គាល់ថា នៅពេលដែល COVID-19 បានវាយប្រហារមជ្ឈមណ្ឌលកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រសាមុតសាខន ក្នុងខែធ្នូឆ្នាំ 2020 គេប្រើល្អសបន្លាហ៊ុមព័ទ្ធបិទក់បន្តិចមួយដែលមានជនចំណាកស្រុកច្រើនជាង 3,000 នាក់ ដើម្បីប្រមូលផ្តុំធ្វើចត្តាឡីស័កពលករទាំងឆ្លងនិងមិនឆ្លងរួមគ្នា ដែលបណ្តាលឱ្យតម្លៃចំណីអាហារកើនឡើងខ្ពស់ និងការអត់ការងារធ្វើច្រើនជាតំហុក។



## B. កត្តាផ្សេងៗ

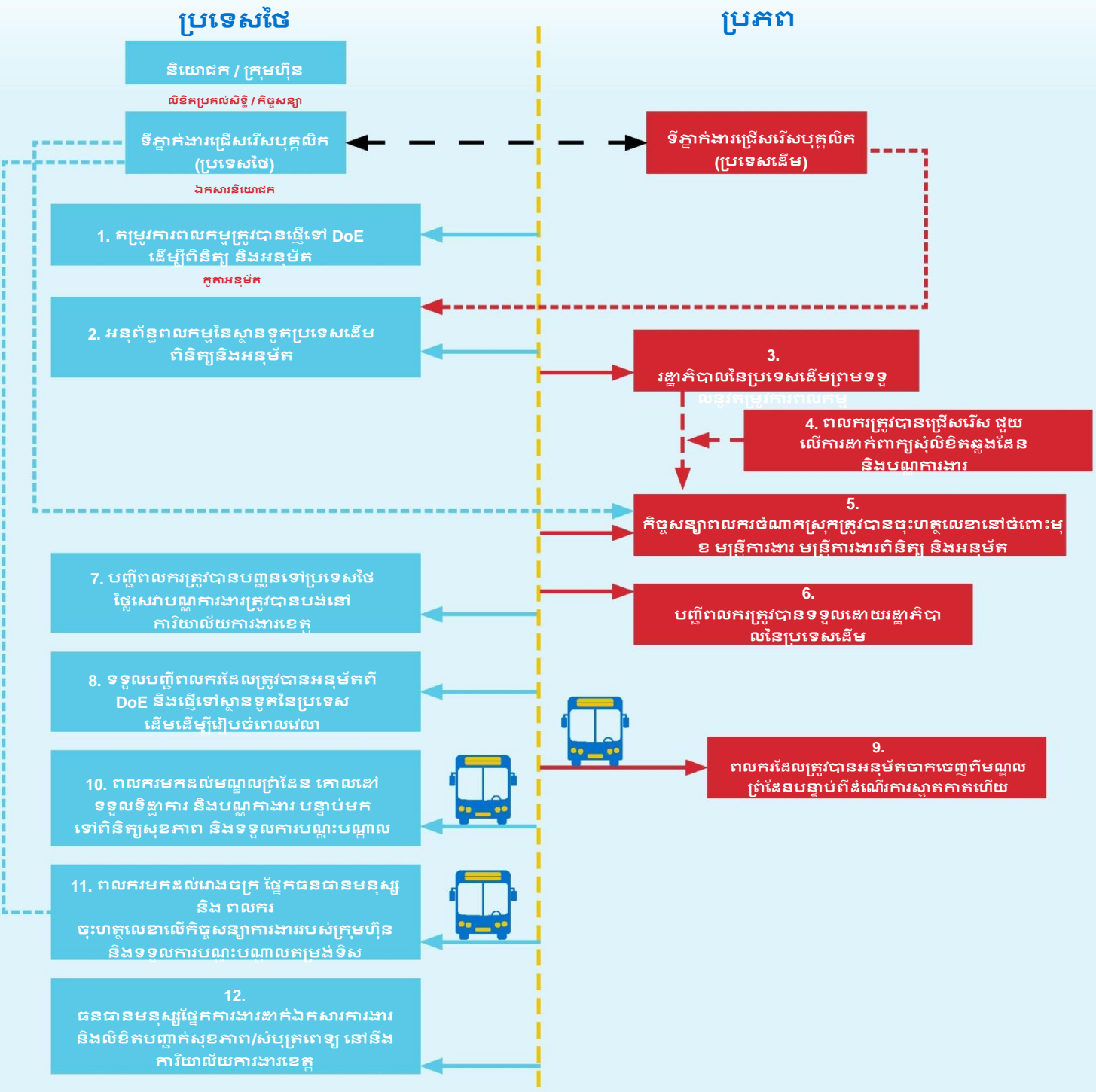
ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់ជនបរទេស។ ក្រឹត្យត្រីភាសន្ត, ព.ស. 2560 (2017) ហាមនិយោជកមិនឱ្យគិតកម្រៃពីពលករ ចំណាកស្រុកលើសពីចំនួនដែលចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ។

តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលគ្មានគោលការណ៍សីលធម៌មួយចំនួន គិតថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងភ្នាក់ងារក្នុងប្រទេសដើម ដែលបន្ទាប់មកគិតថ្លៃទាំងនោះពីកម្មករវិញ។

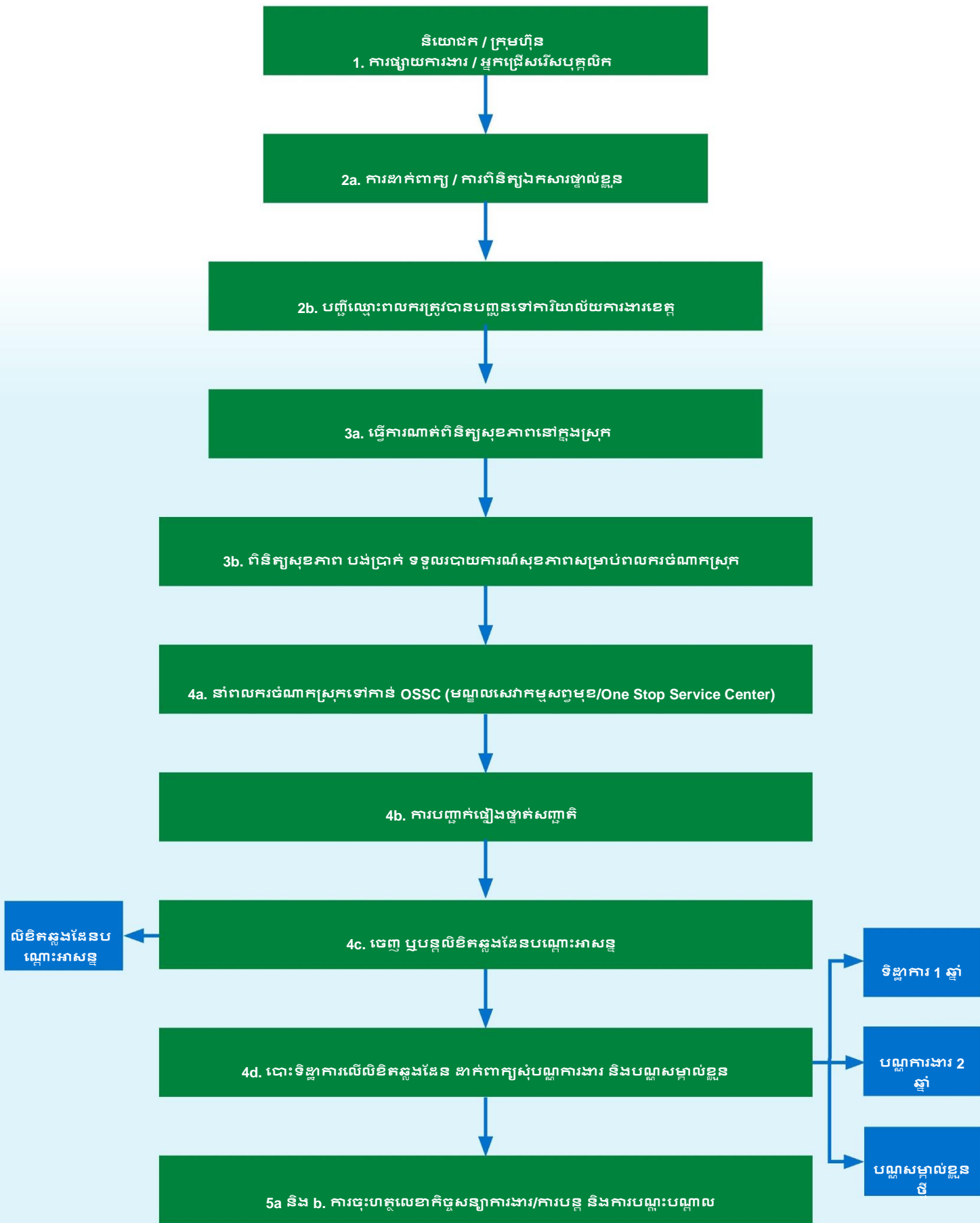
ឆ្នាំ 2003 ប្រទេសថៃ និងកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សារណយោគយល់ (MOU) មួយដើម្បីសម្រួលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុកស្របច្បាប់របស់ពលកររវាងប្រទេសទាំងពីរ។ ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្រោមប្រព័ន្ធនេះគឺខ្ពស់ ហើយកាន់តែខ្ពស់ដោយសារខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ស្លុកស្លាញ និងអំពើពុករលួយ។ ប្រព័ន្ធ MOU នេះមិនពេញនិយមជាមួយនិយោជកទេ ព្រោះវាប្រើពេលយូរ ថ្លៃ និងស្លុកស្លាញក្នុងការគ្រប់គ្រង។

សូមមើលលំហូរដំណើរការខាងក្រោមនេះអំពី MOU និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងប្រទេស ហើយ **ចុចទីនេះ** សម្រាប់ព័ត៌មាន ទូលំទូលាយអំពីដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឯកសារ និងបន្ទាត់ពេលវេលាសម្រាប់ផ្លូវទាំងពីរ។

រូបទី 1: លំហូរដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ឆ្លងដែន) នៃ MOU



រូបទី 2: លំហូរដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ក្នុងប្រទេស) NV



# C. ការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលគ្មានគោលការណ៍សីលធម៌

ក្រុមហ៊ុនកែច្នៃគ្រឿងសម្រាប់ប្រើប្រាស់ច្រើនពីងផ្នែកយ៉ាងខ្លាំងលើពលករចំណាកស្រុក។ ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនពីងផ្នែកលើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គលដើម្បីទទួលបានកម្លាំងពលកម្មពីបណ្តាប្រទេសជិតខាង ដែលភាគច្រើនមកពីប្រទេសភូមា និងកម្ពុជា..

ពលករធ្វើចំណាកស្រុកទៅប្រទេសថៃភាគច្រើនគឺដោយសារមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច ភាពក្រីក្រ និងកង្វះឱកាសសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីគ្រឿងទៅផ្ទះវិញ។ ខណៈពេលដែលថ្លៃដើមផ្លូវការនៃការធ្វើចំណាកស្រុកទាប អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកអាចហុចបន្តថ្លៃចំណាយច្រើនទៅកម្មករ រួមមាន៖

- ប្រាក់បង់លើសពីថ្លៃដើមដោយកេងប្រវ័ញ្ចទៅទីភ្នាក់ងារ មេខ្យល់ និងអ្នករត់ការផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក រួមមានសម្រាប់ថ្លៃសេវាសម្រាប់លិខិតឆ្លងដែន ថ្លៃស្នាក់នៅនិងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ
- ការបង់ប្រាក់ និងសំណូកទៅមន្ត្រីពុករលួយដើម្បីផ្តល់ ឬបង្កើនល្បឿនដំណើរការ ឬឯកសារដែលត្រូវការ
- ប្រាក់បង់ធានា ឬប្រាក់កក់ធានា ដែលដើរតួរជា ‘ការធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ការត់គេច’
- ថ្លៃ “រក្សាទុកក្នុងឃ្នាំង” ជាការអនុវត្តខុសច្បាប់ដែលអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករក្សាទុកពលករជាបណ្តើរហួតដល់មានការងារ ដែលក្នុងអំឡុងពេលនោះពួកគេត្រូវបានគិតប្រាក់សម្រាប់អាហារ និងកន្លែងស្នាក់នៅ

អ្នករកការងារអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យបង់ថ្លៃចំណាយបែបនោះដោយបង្ខំ ឬអាចធ្វើដូច្នោះដោយស្ម័គ្រចិត្ត ព្រោះចង់រកការងារធ្វើខ្លាំង។ អ្នករកការងារ និងពលករជាញឹកញយមិនត្រូវបានផ្តល់បង្កាន់ដៃសម្រាប់ការបង់ប្រាក់ទេ ឬត្រូវបានគេឱ្យឯកសារក្លែងក្លាយដែលវាយតម្លៃទាបខ្លាំងនូវប្រាក់ដែលបានបង់។ បើសិនជាថ្លៃសេវាមានចំនួនច្រើន អ្នករកការងារអាចដកប្រាក់កម្ចី និងត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការរាប់ខែ ឬរាប់ឆ្នាំដើម្បីបង់សងក្នុងអត្រាការប្រាក់ ដែលថ្លៃហួសហេតុ។ ពលករចំណាកស្រុក ហើយជាពិសេសគឺពលករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឆ្លងព្រំដែន គឺងាយរងគ្រោះដោយសារការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការអនុវត្តការងារដែលមានលក្ខណៈរំលោភបំពាន។

ពលករដែលជាប់បំណុលគឺងាយរងគ្រោះដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ចបន្ថែមទៀតដូចជា ពលកម្មដោយបង្ខំ និងទាសភាពសម័យទំនើប ដោយសារពួកគេអាចស្ថិតក្រោមការគំរាមកំហែងពីអ្នកដែលពួកគេដាក់បំណុល។

ខណៈពេលដែលតម្រូវការពលករខ្ពស់ វិស័យនេសាទល្បីមិនល្អពីរឿងកង្វះនិងគ្រោះថ្នាក់ ហើយជាទូទៅទាំងជនជាតិថៃ និងពលករចំណាកស្រុកយល់ថាមិនគួរឱ្យប្រាកដ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការពលកម្ម អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកជួនកាលត្រូវប្រើការរំលោភដោយការសន្យាថារកការងារឱ្យពលករចំណាកស្រុកក្នុងវិស័យសំណង់ ឬកសិកម្ម ដែលគេចាត់ទុកថាជាងការកែច្នៃគ្រឿង។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី នៅពេលដែលពលករមកដល់ប្រទេសនេះ ពួកគេត្រូវបានគេបញ្ជូនទៅរោងចក្រកែច្នៃគ្រឿងសម្រាប់ប្រើប្រាស់ និងត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការដើម្បីសងបំណុលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសពួកគេជាបុគ្គលិក។

ដោយសារថ្លៃចំណាយខ្ពស់នៃការធ្វើចំណាកស្រុកស្របច្បាប់ ទើបកម្មករចំណាកស្រុកមួយចំនួនជ្រើសរើសធ្វើចំណាកស្រុកតាមរយៈបណ្តាញខុសច្បាប់ ហើយខណៈដែលពួកគេសន្យាប្រាក់លើការចំណាយធ្វើដំណើរ ការមិនមានក្រដាសស្នាមត្រឹមត្រូវធ្វើឱ្យជនចំណាកស្រុកកាន់តែមានហានិភ័យបន្ថែមទៀតពីការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មដោយសារពួកគេត្រូវតែធ្វើការដោយខុសច្បាប់។

ការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលគ្មានគោលការណ៍សីលធម៌ផ្សេងទៀតរួមមាន ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយគ្មានការអនុញ្ញាត និងការគិតប្រាក់បំប៉ោងសម្រាប់សេវាដែលបានផ្តល់។ ពលករអាចមិនបានទទួលសំណើនៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ហើយប្រហែលជាវាមិនត្រូវបានសរសេរជាភាសាដែលពួកគេអាចយល់បាន។ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក៏អាចដកយកប្រាក់ឈ្នួល ឬរារាំងដោយបង្ខំមិនឱ្យពលករយប់ធ្វើការនៅពេលដែលពួកគេមកដល់ប្រទេសនេះហើយ។

## D. កត្តារួមចំណែក - សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីភាពងាយរងគ្រោះមួយចំនួននៃពលករចំណាកស្រុក ដែលធ្វើឱ្យពួកគេងាយរងគ្រោះដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មខ្លាំង។

ភាពងាយរងគ្រោះរបស់ពលករ	ផលប៉ះពាល់
<b>ភាពក្រីក្រ</b>	ពលករទំនងខ្លាំងជានឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌមិនល្អ នៅពេលដែលពួកគេមិនសូវមានជម្រើស។ ពួកគេទំនងជាបានខ្ចីប្រាក់សម្រាប់ការចំណាយលើការធ្វើដំណើររបស់ពួកគេទៅប្រទេសថៃ ដែលធ្វើឱ្យពួកគេប្រឈមនឹងទាសភាពបំណុល។
<b>កង្វះការអប់រំ និង/ឬបទពិសោធន៍</b>	ពលករទំនងជាមិនសូវដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេទេ ហើយមិនដឹងពីអ្វីដែលអាចទទួលបាន ហើយអ្វីជាការកេងប្រវ័ញ្ចឡើយ។ ពលករមិនដឹងថាត្រូវទៅរកជំនួយនៅឯណា ហើយខ្លាចក្នុងការប្តឹងក្នុងករណីពួកគេបាត់បង់ការងារ។
<b>ឆ្ងាយពីផ្ទះ</b>	វាកាន់តែពិបាកសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកក្នុងការគេចពីការកេងប្រវ័ញ្ច ព្រោះពួកគេគ្មានកន្លែងដែលត្រូវទៅ និងគ្មានវិធីត្រឡប់ទៅផ្ទះដោយសុវត្ថិភាព។
<b>កង្វះជំនាញភាសាថៃ</b>	ពលករអាចមិនយល់ថាគេផ្តល់អ្វីខ្លះឱ្យខ្លួន ហើយខ្លួនយល់ព្រមនឹងអ្វីខ្លះនោះទេ។ វាកាន់តែពិបាកក្នុងការសួរសុំណួរ ឬធ្វើការត្អូញត្អែរ បើសិនជាអ្នកមិនចេះនិយាយ និងយល់ភាសារបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជក។
<b>ថ្លៃចំណាយខ្ពស់នៃការធ្វើចំណាកស្រុក</b>	ធ្វើឱ្យពលករជ្រើសរើសផ្លូវនៃការធ្វើចំណាកស្រុកខុសច្បាប់នាំឱ្យភាពងាយរងគ្រោះខាងការងារកើនឡើង ដោយសារពលករដែលគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ គឺប្រឈមនឹងហានិភ័យពីការកេងប្រវ័ញ្ចកាន់តែខ្លាំង។ ខណៈពេលដែលថ្លៃចំណាយ 'ផ្លូវការ' អាចទាបត្រូវសម ប៉ុន្តែការស៊ីសំណូក និងពុករលួយគ្រប់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាការបន្ថែមបន្តក្រ។
<b>អាស្រ័យលើនិយោជក</b>	ពលករអាចទទួលបានបណ្តាញការងារតែតាមរយៈនិយោជករបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ ហើយបទប្បញ្ញត្តិពេលបច្ចុប្បន្នធ្វើឱ្យមានការលំបាកខ្លាំងដល់ពលករក្នុងការប្តូរការងារ។ នេះមានន័យថាពលករមានជម្រើសតិចបើសិនជាពួកគេត្រូវបានកេងប្រវ័ញ្ច។
<b>ពលករចំណាកស្រុកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេសាទ ជាញឹកញាប់ ត្រូវរងចាំប្រាក់បំណាច់សរុប</b>	ជំរុញឱ្យស្ត្រី និងកុមារធ្វើចំណាកស្រុកតាមខ្សែរយៈដើម្បីទ្រទ្រង់គ្រួសារនៅពេលរង់ចាំ។

## កត្តារួមចំណែកសម្រាប់និយោជក

មានកត្តារួមចំណែកផងដែរសម្រាប់និយោជក៖

ភាពងាយរងគ្រោះរបស់ពលករ	ផលប៉ះពាល់
ការងារនេសាទត្រូវបានជនជាតិថៃយល់ថាមិនគួរឱ្យប្រុងប្រយ័ត្ន	មានន័យថានិយោជកពឹងផ្អែកច្រើនជាងលើពលករចំណាកស្រុក ដែលមានភាពងាយរងគ្រោះពីការកេងប្រវ័ញ្ចកាន់តែខ្លាំង។
កង្វះចំណេះដឹង និងការយល់ពីអ្នកដទៃ	<p>និយោជកអាចនឹងមិនយល់ថាពួកគេកំពុងកេងប្រវ័ញ្ចពលករទេ ពួកគេអាចយល់ឃើញថាខ្លួនពួកគេជាអ្នកជួយពលករចំណាកស្រុកដោយការផ្តល់ការងារ ការធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅ។</p> <p>ក្នុងករណីមួយចំនួន និយោជកថ្នាក់កណ្តាលនឹងពលករដែលត្រូវបានផ្តល់និយោជកនិងយល់ថាពួកគេគឺជាអ្នកធ្វើឱ្យប្រទេសថៃមានឈ្មោះមិនល្អ។</p>
ផលចាប់កំពុងថយចុះបន្តិចម្តងៗ និងមិនអាចទាយទុកមុនបាន	បទប្បញ្ញត្តិកាត់បន្ថយផលចាប់ និងវិកលចិត្តនៃការនេសាទធ្វើឱ្យផលចំណេញរបស់និយោជកកាន់តែទាប ហើយផលវិបាកគឺនាំឱ្យមានការសន្សំសំចៃ។
អាកប្បកិរិយាដែលមានសីលធម៌ត្រូវបានគេយល់ថាថ្លៃ	ការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប លក្ខខណ្ឌការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យត្រូវបានគេមើលឃើញថាថ្លៃជាងតម្លៃ និងប៉ះពាល់ដល់ផលចំណេញរបស់និយោជក។
មិនសូវមានផលវិបាក	ខណៈពេលដែលមានបទដ្ឋានច្បាប់ និងសីលធម៌ជាច្រើន ការអនុវត្តជាទូទៅនៅមានកម្រិតទាប មានន័យថាហានិភ័យដែលត្រូវគេចាប់បានពេលកេងប្រវ័ញ្ចពលករក៏មានកម្រិតទាបដែរ។

# > ផលវិបាកដែលអាចមាន

ផលវិបាកដែលអាចមានពីការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបែបកេងប្រវ័ញ្ចនិងរំលោភបំពាន គឺធ្ងន់ធ្ងរណាស់ចំពោះពលករចំណាកស្រុក ប៉ុន្តែក៏មានផលវិបាកខ្លាំងផងដែរចំពោះអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុន កែច្នៃគ្រឿងសម្បទៈ

ផលវិបាករយៈពេលខ្លី	ផលវិបាករយៈពេលវែង
<b>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុនកែច្នៃ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• អត្រាផ្លាស់ប្តូរពលករកាន់តែខ្ពស់</li> <li>• ការផ្សាយជាសាធារណៈមិនល្អ</li> <li>• អ្នកទិញពិនិត្យពិច័យខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• កង្វះកម្លាំងពលកម្មគុណភាពខ្ពស់ និងចំណាយលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកកើនឡើង</li> <li>• ការជាប់ទោសចំពោះសកម្មភាពខុសច្បាប់</li> <li>• ការរួមចំណែកប្រព្រឹត្តិឧក្រិដ្ឋកម្មដែលមានការរៀបចំតាមទម្រង់ផ្សេងៗ</li> <li>• កេរ្តិ៍ឈ្មោះមិនល្អ និងការអាប់ឱនយឺហោ</li> <li>• ការបាត់បង់សិទ្ធិចូលទីផ្សារអន្តរជាតិ</li> </ul>
<b>ពលករដែលរងការកេងប្រវ័ញ្ច</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ការគំរាមកំហែងរូបវន្ត ភាពឯកោ និងភាពលន្លងលន្លោច</li> <li>• ការផ្លាស់ទីលំនៅឆ្ងាយពីគ្រួសារ និង ប្រព័ន្ធកាត់ទ្រូ</li> <li>• ការអប់រំខ្វះខាត ឬអន់ថយសម្រាប់</li> <li>• កុមារចំណាកស្រុក</li> <li>• សុខភាព និងអាហារូបត្ថម្ភមិនល្អក្នុងចំណោមពលករ</li> <li>• បំណុលកើនឡើង</li> <li>• ឋានៈអន្តោប្រវេសន៍ដែលងាយរងគ្រោះជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី និងកុមារ</li> <li>• ការរំលោភបំពានតាមផ្លូវកាយ ពាក្យសំដី និងផ្លូវចិត្ត</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ភាពក្រីក្រកើនឡើងដោយសារការជំពាក់បំណុលធ្ងន់ធ្ងរ</li> <li>• ស្ថានភាពវិសមភាពយេនឌ័រកាន់តែអាក្រក់ទៅៗ ពោលគឺភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីដោយសារតែឋានៈអន្តោប្រវេសន៍ទម្លាប់ការងារបែបដៃគូយេនឌ័រ</li> <li>• គ្រួសារដែលបានផ្លាស់ទីលំនៅមានឋានៈអន្តោប្រវេសន៍ងាយរងគ្រោះ</li> <li>• ការបន្ទុកទុកនូវគ្រួសារច្របូកច្របល់</li> </ul>

ក្រុមហ៊ុន Top Glove ជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្រោមដៃកៅស៊ូដ៏ធំបំផុតរបស់ពិភពលោក ត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យនាំចេញផលិតផលរបស់ខ្លួនពីម៉ាឡេស៊ីទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក បន្ទាប់ពីផ្នែកគុណភាពនិងការពារព្រំដែនសហរដ្ឋអាមេរិក (CBP) បានរកឃើញថា ពលកររបស់ក្រុមហ៊ុនរងការកេងប្រវ័ញ្ចដោយយោងលើភស្តុតាងអំពីករណីចោទប្រកាន់រឿងទាសភាពបំណុលការថែមម៉ោងលើសកម្រិត ការឃាត់ទុកឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌធ្វើការ និងរស់នៅបែបបំពាន។

**“CBP នឹងមិនអត់ឱនចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនបរទេសទៅលើពលករដែលងាយរងគ្រោះ ដើម្បីលក់ទំនិញដោយការផលិតដោយអសីលធម៌ដល់អ្នកប្រើប្រាស់អាមេរិកឡើយ”** ថ្លែងដោយ Troy Miller មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ CBP នៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍មួយ។

ការវាយតម្លៃមួយ ធ្វើឡើងដោយ Impactt ដែលជាទីប្រឹក្សាចក្រភពអង់គ្លេស រាយការណ៍ថា Top Glove ឥឡូវនេះបានដោះស្រាយ និងកម្ចាត់ដោយជោគជ័យនូវសុចរិតភាពទាំងអស់អំពីពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់របស់ខ្លួន។

ការរំពឹងទុកដែលកើនឡើងទៅលើអាជីវកម្មខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ធ្វើការបង់ថ្លៃសំណងប៉ះប៉ូវ មានន័យថា អាជីវកម្មទាំងនេះកំពុងទទួលស្គាល់ថា ការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមុន វាចំណេញច្រើនជាងការដែលត្រូវបង់សងថ្លៃដែលប៉ោងឡើងនៅពេលក្រោយ។

ក្រុមហ៊ុន Top Glove ត្រូវបង់ប្រាក់ចំនួន 36.3 លានដុល្លារអាមេរិកជាថ្លៃសំណងប៉ះប៉ូវសម្រាប់ពលករពីមុននិងបច្ចុប្បន្នដែលមានសិទ្ធិទទួលបានចំនួន 12, 672 នាក់ បន្ទាប់ពីមានការប្តឹងទោសជាអន្តរជាតិអំពីការអនុវត្តការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

# អត្ថប្រយោជន៍ពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ

ឥឡូវនេះ អ្នកយល់ដឹងអំពីការកេងប្រវ័ញ្ចពលករ ផលប៉ះពាល់របស់វា និងកត្តាដែលនាំឱ្យមានការកេងប្រវ័ញ្ចចុះហេតុអ្វីបានជាអ្នកគួរតែអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នក?

ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍ជាក់ស្តែងពីការប្រព្រឹត្តចំពោះមនុស្សដោយយុត្តិធម៌ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវមានអត្ថប្រយោជន៍ខាងសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់អ្នកផងដែរដូចជា៖

## ភាពប្រសើរឡើងនៃសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់ពលករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ

ពលករដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងរក្សាប្រាក់ដែលខ្លួនរកបាន អាចចិញ្ចឹមខ្លួន និងគ្រួសាររបស់ពួកគេបានល្អនៅក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅដែលស្អាត និងមានសុវត្ថិភាព ហើយទទួលបានអាហារដែលផ្តល់សុខភាពល្អ ការអប់រំ និងការថែទាំសុខភាព។ សហព័ន្ធការងារពិភពលោក (WEC) រាយការណ៍ថា ក្រុមហ៊ុនដែលមានទំនួលខុសត្រូវសង្គម មានកម្រិតសីលធម៌ខ្ពស់នៅកន្លែងធ្វើការ អត្រាផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកទាប និងការចំណាយថយចុះលើការបណ្តុះបណ្តាលនិងការបង្វឹកបុគ្គលិក ក៏ដូចជាការប្រសើរឡើងខាងគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងផលិតភាពផងដែរ។

## និយោជកនៃជម្រើស / ការរក្សាទុកកាន់តែប្រសើរ

អ្នកនឹងឃើញយ៉ាងណាអំពីការប្រព្រឹត្តចំពោះពលកររបស់អ្នក ដែលនាំឱ្យកេរ្តិ៍ឈ្មោះប្រសើរឡើងថាជានិយោជកនៃជម្រើស។ នៅក្នុងទីផ្សារប្រកួតប្រជែង កេរ្តិ៍ឈ្មោះបែបនេះវាកាន់តែធ្វើឱ្យងាយស្រួលក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយវាផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវការជ្រើសរើសពលករដែលអាចប្រើបានកាន់តែច្រើន មានន័យថា អ្នកអាចផ្គត់ផ្គង់ដល់អតិថិជនរបស់អ្នកបានកាន់តែប្រសើរ។ ពលករដែលរីករាយហើយមានសុខភាពល្អនឹងនៅជាមួយអ្នកបានយូរ មានន័យថា អ្នកធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានល្អដូចជាមុនដើម្បីជំនួសពលករ ខណៈដែលពលករដែលអ្នកមានស្រាប់ បន្តអភិវឌ្ឍល្បឿន និងជំនាញ ដូច្នេះការប្រើអតិថិជនរបស់អ្នកបានកាន់តែប្រសើរ។

## ការបែងចែកភាពខុសគ្នានៃទិដ្ឋភាព – ធ្វើជាផ្នែកមួយនៃដំណោះស្រាយកុំធ្វើជាផ្នែកមួយនៃបញ្ហា

ការបង្ហាញនូវការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកចំពោះអតិថិជនថ្មីដែលមានសក្តានុពល មានន័យថា អាជីវកម្មនានាដែលមានក្រុមសីលធម៌ នឹងចង់ធ្វើការជាមួយអ្នក។ អាជីវកម្មដែលអាចផ្តល់ភស្តុតាងអំពីអនុលោមភាព គឺជាជម្រើសដ៏មានសុវត្ថិភាពក្នុងការធ្វើជាដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ – ជាពិសេសសម្រាប់អាជីវកម្មដែលផ្គត់ផ្គង់ទៅក្នុងទីផ្សារក្រៅប្រទេស ដែលការអនុវត្តសវនកម្មសំខាន់ណាស់ក្នុងការឈ្នះ និងរក្សាអាជីវកម្ម។

យោងតាមសមាជិក	WEC	ដែលហៅថា	PALSCON	(សមាគមអ្នកម៉ៅការសេវាកម្មស្របច្បាប់នៅហ្វីលីពីន)
ការមិនគិតប្រាក់ពីអ្នកស្វែងរកការងារ		មានន័យថា	ទាក់ទាញអតិថិជនដែលមានគុណភាពខ្ពស់	អ្នកមានទេពកោសល្យកាន់តែប្រសើរពីចំណោមអ្នកណែនាំ និងឱកាសអាជីវកម្មកើនឡើង។
សម្រាប់	ABADI (សមាគមនៃការប្រើប្រាស់ខាងក្រៅនៅឥណ្ឌូនេស៊ី)	វិជ្ជាជីវនិយម	និងស្តង់ដារសីលធម៌ខ្ពស់	មានន័យថា
និយោជកក្លាយជាដៃគូដែលគួរឱ្យទុកចិត្ត		ដែលធ្វើឱ្យខ្លួនក្លាយជា	"ក្រុមហ៊ុននៃជម្រើស"	និងធ្វើឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកខុសពីក្រុមហ៊ុនដទៃនៅក្នុងទីផ្សារប្រកួតប្រជែង។		តាមរយៈការផ្តល់សេវាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព		សុខភាព
និងសីលធម៌ សមាជិក	ABADI	ទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានគុណភាពខ្ពស់	ដែលអនុវត្តបានល្អសម្រាប់និយោជក	និងបង្កើនចំនួន
"អតិថិជនដដែលៗ"។		លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ពលករនាំឱ្យកម្រិតពេញចិត្តនឹងការងារកាន់តែខ្ពស់		ជាហេតុធ្វើឱ្យលទ្ធផល
និងគុណភាពការងារប្រសើរឡើង។		នេះគឺជាភាព	"ល្អៗ-ល្អៗ"	ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយសីលធម៌
និងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី។				



# > សៀវភៅណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់ FAIR FISH សម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជក

សៀវភៅណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់ FAIR Fish សម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជក រួមទាំងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមកជាមួយគ្នា ផ្តល់នូវការណែនាំជាក់ស្តែងសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកដែលចូលក្នុងឧស្សាហកម្មកែច្នៃត្រីសមុទ្រ ដើម្បីជួយឱ្យអនុលោមតាមគោលការណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។

ម៉ូឌុលទាំងប្រាំពីររៀបរាប់អំពី៖

<b>1. ការដំឡើងប្រព័ន្ធជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក</b>
នេះគឺសុទ្ធតែដើម្បីធ្វើឱ្យប្រាកដថា អ្នកមានរចនាសម្ព័ន្ធអាជីវកម្ម និងជំនួយត្រឹមត្រូវ សម្រាប់កម្មវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវដែលជោគជ័យ។ យើងនឹងពិនិត្យមើលថា តើអ្នកណាគួរតែដឹកនាំកម្មវិធីរបស់អ្នក អ្នកណាខ្លះទៀតគួរតែចូលក្នុងក្រុមហើយកើតជាការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល និងជំនួយអ្វីខ្លះ។ យើងក៏នឹងពិនិត្យមើលផងដែរថា តើអ្នកត្រូវការឯកសារប្រភេទណា ហើយយើងនឹងធ្វើប្រាកដថា អ្នកយល់ដឹងអំពីតម្រូវការច្បាប់ចំពោះអាជីវកម្មរបស់អ្នក និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃកិច្ចសន្យារបស់អ្នកជាមួយអភិវឌ្ឍន៍របស់អ្នក ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃកម្មវិធី FAIR Fish។
<b>2. សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន</b>
ទាំងនេះគឺជាសិទ្ធិចម្បងដែលអនុវត្តចំពោះពលករទាំងអស់ មិនថាពួកគេធ្វើអ្វី ពួកគេជានរណា ឬពួកគេមកពីណាក៏ដោយ។
<b>3. ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក</b>
ដំណើរការដែលអ្នកប្រើនៅពេលទទួល និងជ្រើសរើសពលកររបស់អ្នក ចាប់ពីវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើស រហូតដល់ពេលប្រគល់ការងារ។
<b>4. លក្ខខណ្ឌការងារ</b>
លក្ខខណ្ឌដែលអនុវត្តនៅពេលពលកររបស់អ្នកបានចាប់ផ្តើមការងារ។ ដំណើរការទាំងនេះជាច្រើនអាចជាទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ប៉ុន្តែវាជាទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងការធ្វើការជាមួយនិយោជក ដើម្បីធានាបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងកិច្ចសន្យាប្រកបដោយតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ ដូច្នេះអ្នកអាចប្រាកដថា អ្នកកំពុងតែផ្គត់ផ្គង់ពលករដល់និយោជកដែលមានទំនួលខុសត្រូវប៉ុណ្ណោះ។
<b>5. បណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ</b>
យើងទាំងអស់គ្នាសុទ្ធតែអាចមានកំហុស ហើយផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញអ្នកអំពីមូលហេតុដ៏ចាំបាច់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តឱ្យពលករត្អូញត្អែរ ដើម្បីឱ្យអ្នកដឹងនៅពេលដែលមានកំហុសកើតឡើង។ វាក៏នឹងបង្រៀនអ្នកពីរបៀបដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពផងដែរ ដើម្បីកុំឱ្យវាកើតឡើងម្តងទៀត។
<b>6. ការពិនិត្យល្អិតល្អន់</b>
ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ស្តុកស្តុញ មានន័យថា យើងពឹងផ្អែកលើអាជីវកម្មដទៃដើម្បីទ្រទ្រង់សេវាកម្មរបស់យើង – មិនថាពួកគេជាអន្តរការីជ្រើសរើសបុគ្គលិក អ្នកផ្តល់ការស្នាក់នៅ ឬអ្នកផ្តល់ការដឹកជញ្ជូននោះទេ។ ម៉ូឌុលនេះនឹងជួយអ្នកក្នុងការគូសផែនទីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នក និងធានាឱ្យបានថា អ្នករាល់គ្នាដែលនៅក្នុងនោះកំពុងធ្វើការតាមរបៀបដែលអ្នកត្រូវការ។
<b>7. ការត្រួតពិនិត្យ និងការផ្ទៀងផ្ទាត់</b>
ម៉ូឌុលចុងក្រោយនេះ និយាយអំពីការវាស់វែងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង ដើម្បីប្រាកដថា វាកំពុងតែមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើអាជីវកម្ម ហើយអ្នកអាចបន្តកែលម្អថែមទៀត។

**សេចក្តីផ្តើម: តើអ្វីជាការកេងប្រវ័ញ្ចពលករ**

អ្នកអាចអនុវត្តតាមម៉ូឌុលនានាតាមល្បឿនផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក ដោយប្រើសៀវភៅណែនាំនេះធ្វើជាការណែនាំអំពីសកម្មភាពដែលអ្នកត្រូវការ និងជាឯកសារយោង។ នៅពេលយើងឆ្លងកាត់កម្មវិធីនេះ យើងនឹងរាយបញ្ជីធនធានផ្សេងៗជាច្រើនដែលអ្នកអាចប្រើដើម្បីជួយអ្នកក្នុងអំឡុងពេលនោះ។

នៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃវគ្គសិក្សាតាមអ៊ិនធឺណិត អ្នកនឹងឃើញកិច្ចការដែលត្រូវបំពេញ ដែលនឹងផ្ទេរចូលឯកសារនេះ ដែលត្រូវធ្វើវាឱ្យមានលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន និងដែលជួយអ្នកបង្កើតផែនការអនុវត្តសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់អ្នក។ កិច្ចការទាំងនេះត្រូវបានដាក់លេខ ដើម្បីឱ្យអ្នកអាចបែងចែកភាពខុសគ្នារវាងពួកវាជាមួយនឹងលំហាត់ផ្សេងទៀតនៅក្នុងវគ្គសិក្សា។

វាក៏មានបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់មួយចំនួនផងដែរនៅក្នុងឯកសារនេះ ដោយមានជំហានដែលអ្នកអាចអនុវត្តដើម្បីសម្រេចបាននូវតួបំណងក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក។

បើអ្នកអាចមានភាពស្មោះត្រង់ និងតម្លាភាពកាន់តែខ្លាំងចំពោះការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក នោះផែនការកែលម្អរបស់អ្នកនឹងកាន់តែមានតម្លៃល្អឡើង។ យកល្អគួរតែធ្វើផែនការនៃជំហានតូចៗដែលអ្នកនឹងសម្រេចបាន ប្រសិនបើធ្វើការផ្លាស់ប្តូរធំៗដែលវានឹងមិនកើតឡើងដោយសារតែវាមិនប្រាកដប្រជា។

នៅចុងបញ្ចប់នៃវគ្គសិក្សានេះ សៀវភៅណែនាំនេះនឹងក្លាយជាកំណត់ត្រាដ៏ទូលំទូលាយអំពីការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក និងជាផែនការសកម្មភាពសមស្របអំពីជំហានដែលអ្នកត្រូវការដើម្បីកែលម្អ។

អ្នកអាចប្រើសៀវភៅណែនាំនេះ ដើម្បីបង្ហាញដល់អតិថិជនថា អ្នកកំពុងគ្រប់គ្រងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវតាមបែបសកម្មមុន។

បើអ្នកមានសំណួរ មតិយោបល់ ឬកង្វល់អ្វីមួយ សូមប្រាប់ឱ្យយើងដឹងផង។ សូមផ្ញើទំនាក់ទំនងមកយើងខ្ញុំតាមរយៈអ៊ីមែលនៅអាសយដ្ឋាន [thailand.co@plan-international.org](mailto:thailand.co@plan-international.org) ឬផ្ញើសារចូលប្រអប់សារចូលមកយើងនៅទំព័រ Facebook របស់យើង៖ <https://web.facebook.com/fairfishthailand/>។

**កិច្ចការទី 1:**

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

តាមរយៈការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ខ្ញុំសង្ឃឹមថាទទួលបាន៖	
សម្រាប់ខ្ញុំ:	(អ្នកតំណាងជាអ្នកបំពេញ)
សម្រាប់អាជីវកម្មរបស់ខ្ញុំ:	(អ្នកតំណាងជាអ្នកបំពេញ)
សម្រាប់កម្មកររបស់ខ្ញុំ:	(អ្នកតំណាងជាអ្នកបំពេញ)

# > ម៉ូឌុលទី ១ - ការដំឡើងប្រព័ន្ធគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកប ដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក

អាជីវកម្មមួយអាចមានបំណងបំពេញតាមរាល់បទដ្ឋានសីលធម៌នៃការគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាព និងការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មទាំងអស់ ប៉ុន្តែបើគ្មានប្រព័ន្ធដែលមានប្រសិទ្ធភាពទេ បទដ្ឋានអាចនឹងមិនត្រូវបានប្រកាន់យកជាប់លាប់ឡើយ ដែលអាចនាំឱ្យមានកំហុស មានគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យដល់អាជីវកម្ម កម្មករ និងអតិថិជនរបស់អ្នក។

ដើម្បីបញ្ចូល និងបញ្ជ្រាបប្រព័ន្ធគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកបដោយទំនួល ខុសត្រូវ អាជីវកម្មរបស់អ្នកគួរតែ៖

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

កិច្ចការ	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយ ផ្នែក	បាទ/ចាស
សម្រេចថាអ្នកណាជាអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់សមស្របនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នកដើម្បីជួយឧបត្ថម្ភលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្នែកគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ (សូមមើលចំណុច 1.1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ដាក់ចេញនូវបទដ្ឋានជាផ្លូវការដែលអ្នកប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើតាម និងការរំពឹងទុកពី ដៃគូអាជីវកម្មរបស់អ្នក (សូមមើលចំណុច 1.2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បង្កើត និងរក្សាគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនានាដើម្បីអនុវត្តបទដ្ឋាន របស់អ្នកតាមជាក់ស្តែង (សូមមើលចំណុច 1.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
តែងតាំងអភិបាលប្រតិបត្តិដើម្បីជំរុញ និងអនុវត្តការគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាព ប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ (សូមមើលចំណុច 1.4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ផ្សព្វផ្សាយការប្តេជ្ញាចិត្តនៃអាជីវកម្មរបស់អ្នកចំពោះការគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកបដោយទំនួល ខុសត្រូវដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ និងបណ្តុះបណ្តាលកម្មករ/ពលករ អ្នកត្រួតពិនិត្យ អ្នកគ្រប់គ្រង (សូមមើលចំណុច 1.5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## កិច្ចការដែលត្រូវធ្វើ

### 1.1. អ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃកម្មវិធីគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ

ការតែងតាំងអ្នកណាម្នាក់នៅកំណែដំបូងនៃស្ថាប័នរបស់អ្នកឱ្យទំនួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាបទដ្ឋាននៃការគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ត្រូវបានបញ្ចូលយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅទូទាំងអាជីវកម្មរបស់អ្នក មានន័យថាអាជីវកម្មរបស់អ្នកកាន់តែមានលទ្ធភាពអាចសម្រេច បាននូវបទដ្ឋាននៃការគ្រឹកស្រីសេវាសុវត្ថិភាពប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។

នេះគួរតែជាកម្រិតក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬនាយកដែលមានតំណែងស្ទើរដែលមានអំណាចក្នុងការចាត់ចែងសកម្មភាព និងមានពេលវេលា ការបណ្តុះបណ្តាល និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីរៀនរូបទំនួលខុសត្រូវទាំងនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ អ្នកអាចនឹងត្រូវការប្តេជ្ញា និងការបណ្តុះបណ្តាលពីអ្នកដទៃទៀត ដើម្បីធានាថានាយករបស់អ្នកមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំកម្មវិធីនេះ ដូចជាការតម្រូវឱ្យពួកគេបំពេញកម្មវិធីនេះ។

ការងាររបស់ពួកគេគួរតែរួមមាន៖

- ការផ្សព្វផ្សាយការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ដើម្បីបញ្ជ្រាប

# ម៉ូឌុលទី ១: ការដំឡើងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសេវាបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក

និងបញ្ចូលនូវបទដ្ឋាននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ

- ការមើលខុសត្រូវ និងផ្តល់ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការដំឡើង និងការរក្សាប្រព័ន្ធ
- ការមើលខុសត្រូវការងារសហការ និងការពិនិត្យល្អិតល្អន់ដែលសមស្របជាមួយនិងដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់
- ការកែលម្អវិធីដែលអាជីវកម្មរបស់អ្នកបញ្ជ្រាប និងបញ្ចូលនូវការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវជាបន្តបន្ទាប់

អាស្រ័យតាមទំហំ និងភាពស្មុគស្មាញនៃអាជីវកម្ម និងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នក តួនាទីរបស់ពួកគេគឺបំពេញនូវទំនួលខុសត្រូវទាំងនេះ ឬក៏ពួកគេអាចជាផ្នែកមួយនៃក្រុមការងារដែលមានតួនាទីទូលំទូលាយជាងនេះ។

គេក៏ណែនាំផងដែរថាអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់គួរតែចាត់វិធានការបរិសកម្មដើម្បីជំរុញការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវនៅតាមទីតាំង និងផ្នែកនានាដែលអ្នកធ្វើប្រតិបត្តិការ ឧទាហរណ៍តាមរយៈការធ្វើការដោយសហការជាមួយអភិវឌ្ឍន៍ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកបណ្តាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមពាណិជ្ជកម្ម ឬតាមរយៈការចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលលើកកម្ពស់ការអនុវត្តល្អ ដូចជា FAIR Fish ជាដើម។ ប្រការនេះនឹងជួយធានាថាអ្នករក្សាបច្ចុប្បន្នភាពជាមួយនិងគំនិតចុងក្រោយបំផុតជុំវិញការអនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ស្របពេលនោះក៏ជំរុញអាជីវកម្មរបស់អ្នកក្នុងនាមជាអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវផងដែរ។

# កិច្ចការទី 2:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

បុគ្គលជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ខ្ញុំដែលទទួលខុសត្រូវលើការគ្រឹកស្រីសេវាសហគ្រាសប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវគឺ \_\_\_\_\_ ។

បើគ្មានអ្នកណាទេ

បុគ្គលជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ខ្ញុំដែលគួរទទួលខុសត្រូវការគ្រឹកស្រីសេវាសហគ្រាសប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវគឺ

\_\_\_\_\_ ប្រការ: \_\_\_\_\_

## 1.2 ច្បាប់ និងបទដ្ឋាន

មានច្បាប់ និងបទដ្ឋានខុសគ្នាមួយចំនួនដែលអាចអនុវត្តចំពោះអាជីវកម្មរបស់អ្នក ដែលអ្នកនឹងត្រូវការដើម្បីរៀបចំប្លង់ និងយល់មុននឹងអ្នកអាចកំណត់ និងប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តក្នុងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីរបស់អ្នក (1.3)។

ប្រភេទនៃបទដ្ឋានដែលនឹងអនុវត្តសម្រាប់អ្នករួមមាន:

### លក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់

ទាំងនេះគឺជាបទដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ដែលរដ្ឋាភិបាលតម្រូវឱ្យអ្នកអនុលោមតាម។ ការមិនអនុលោមតាមបទដ្ឋានទាំងនេះ មានន័យថាអ្នកកំពុងបំពានច្បាប់ ដូច្នោះហើយពួកវាគឺជាបទដ្ឋានទាបបំផុតដែលដាច់ខាតអ្នកត្រូវអនុលោមតាម។ ប្រទេសផ្សេងៗគ្នានឹងមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ខុសគ្នា។

### បទដ្ឋានសីលធម៌

មានអង្គការអន្តរជាតិជាច្រើនដែលបានបង្កើតកម្រងបទដ្ឋានទាក់ទងនឹងរបៀបដែលពលករ/កម្មករទទួលបានការប្រព្រឹត្ត ចំពោះ។ បទដ្ឋានមួយចំនួនមានលក្ខណៈពិសេសដោយឡែកចំពោះប្រទេស តំបន់ ឬវិស័យមួយ ដែលមានហានិភ័យឬតម្រូវការជាក់លាក់ ហើយមួយចំនួនគឺជាបទដ្ឋានអន្តរជាតិជាសកល ដែលមានន័យថាវាអាចអនុវត្តបានទូទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនគោរព តាមកម្រងបទដ្ឋានរួមទោះបីជាពួកគេនៅកន្លែងណាក៏ដោយលើពិភពលោក ជាផ្នែកមួយនៃការប្តេជ្ញាទំនួលខុសត្រូវសង្គមនៃសាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលកម្មវិធីនានាដូចជា គំនិតផ្តួចផ្តើមភាព អនុលោមផ្នែកសង្គមរបស់អាជីវកម្ម (BSCI), IOM IRIS គំនិតផ្តួចផ្តើមការផ្តល់បុគ្គលិកប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌ សម្ព័ន្ធអាជីវកម្មដែលមានទំនួលខុសត្រូវ និង SA 8000។ បទដ្ឋាន និងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះផ្អែកលើអនុសញ្ញាសិទ្ធិពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំនានាដូចជាពិធីការ និង បទដ្ឋាន ILO ដូចជា សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពី សិទ្ធិ និង កតិកាសញ្ញាសកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

**ទំនួលខុសត្រូវសង្គមរបស់សាជីវកម្ម**

ទំនួលខុសត្រូវសង្គមរបស់សាជីវកម្ម (CSR) ជួយក្រុមហ៊ុនឱ្យមានគណនេយ្យភាពសង្គម ចំពោះខ្លួនឯងផ្ទាល់ ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន និងសាធារណជន។ តាមរយៈការអនុវត្តទំនួលខុសត្រូវសង្គមរបស់សាជីវកម្ម ក្រុមហ៊ុននានាអាចដឹងអំពីប្រភេទនៃផលប៉ះពាល់ដែលពួកគេកំពុងមានទៅលើគ្រប់ផ្នែកនៃសង្គម ដូចជា សេដ្ឋកិច្ច សង្គមនិងបរិស្ថាន។

ទោះបីជាកម្មវិធីទាំងនេះមិនតម្រូវដោយច្បាប់ក៏ដោយ ជារឿយៗអ្នកនឹងឃើញថាអតិថិជនរបស់អ្នកគ្រឹកស្រីសេវាសហគ្រាស (និយោជក) នានាបានយល់ព្រមភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចដោយកម្មវិធីមួយក្នុងចំណោមកម្មវិធីទាំងនេះ។ មានន័យថាបើសិនជាសវនករឃើញថានិយោជកណាម្នាក់មិនអនុលោមតាមបទដ្ឋានសីលធម៌ដែលពួកគេបានព្រៀងហើយនោះទេ ពួកគេអាចប្រឈមនឹងការបាត់បង់ពាណិជ្ជកម្ម។

ត្រឡប់ទៅមាតិកាវិញ

## ម៉ូឌុលទី ១៖ ការដំឡើងប្រព័ន្ធគ្រឹកស្រីសេវាបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក

សវនករកំពុងកាន់តែធ្វើការស៊ីជម្រៅប្រយោជន៍និយោជកទៅដល់កម្រិតអ្នកគ្រឹកស្រីសេវាបុគ្គលិក។

សូមមើល ទីនេះ សម្រាប់គំរូនៃគោលនយោបាយស្តីពីការប្រកបអាជីវកម្មដែលមានសីលធម៌ដែលអ្នកគ្រឹកស្រីសេវាបុគ្គលិកអាចយកប្រើនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។

### បទដ្ឋាននៃកិច្ចសន្យា/ដោយឡែកតាមអតិថិជន

ទាំងនេះគឺជាបទដ្ឋានដែលនិយោជកត្រូវការនៅក្នុងអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ ជាថ្មីម្តងទៀត ពួកគេមិនត្រូវបានគម្របដោយច្បាប់ទេ ប៉ុន្តែអ្នកគ្រឹកស្រីសេវាបុគ្គលិកអាចយល់ព្រមអនុលោមតាមបទដ្ឋានជាក់លាក់មួយចំនួននៅក្នុងការព្រមព្រៀងនៃកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជក។ បើសិនជាអ្នកគ្រឹកស្រីសេវាបុគ្គលិកមិនអនុលោមតាមច្បាប់ទេ ពួកគេប្រឈមនឹងការបាត់បង់អាជីវកម្មរបស់និយោជក។

# ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ FAIR FISH

ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ FAIR FISH ផ្តល់បញ្ជីគោលការណ៍ណែនាំដើម្បីជួយគាំទ្រដល់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យបំពេញតាមបទដ្ឋានពលកម្មអន្តរជាតិ នៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការផ្គត់ផ្គង់ពលករ។ សៀវភៅណែនាំនេះ នឹងរៀបចំបញ្ជីបណ្តាលដែលអមមកជាមួយ ព្រមទាំង ឯកសារនិងគំរូនៃឯកសារ និងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតនិងធនធានដល់អ្នកដើម្បីបំពេញតាមគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ។

## ឧទាហរណ៍អំពីក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជក

ក្រុមហ៊ុនប្តេជ្ញាប្រកបអាជីវកម្មដោយតម្លាភាព ភាពស្មោះត្រង់ ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវច្បាប់ និងគោលការណ៍បទប្បញ្ញត្តិ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម ដោយផ្តោតលើ ការបង្កើតចំណេះដឹងល្អៗអំពីទំនួលខុសត្រូវសង្គម។

ហេតុដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតក្រុមសីលធម៌ខាងក្រោមនេះ ដើម្បី ប្រើជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម ដើម្បីអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ គោលនយោបាយ និងសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាបទដ្ឋានអន្តរជាតិនានា។ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សារៈសំខាន់ និងជួយគាំទ្រដល់បណ្តាដែលគួរអាជីវកម្មប្រកបដោយតម្លាភាព និងភាពអនុលោមតាមបទដ្ឋានស្តីពីការគ្រប់គ្រងសង្គម រួមមានការតាមដានការប្រកាន់ខ្ជាប់គឺវិធីនៃក្រុមប្រតិបត្តិនេះ។

ក្រុមហ៊ុនសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាថាគោលការណ៍នៃក្រុមសីលធម៌អាជីវកម្មរបស់យើងនឹងជំរុញឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពការងាររវាងក្រុមហ៊ុន និងបណ្តាដែលគួរអាជីវកម្មទាំងអស់ ដើម្បីជួយសម្រួលការងារដែលបង្កើតភាពជឿជាក់ និង គុណតម្លៃយូរអង្វែងសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

## វិសាលភាព និងគោលការណ៍ណែនាំ

### ពលកម្ម និងការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្ស

ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សារៈសំខាន់ដល់សិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិ និងសេរីភាពទាំងអស់គ្នាដោយគ្មានការរើសអើងក្រោមទម្រង់ណាមួយឡើយ។ ការគ្មានការអត់អោនចំពោះទង្វើជួញដូរមនុស្ស និងគ្រប់ទម្រង់ពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មបែបទាសភាព និងពលកម្មដោះបំណុល និងទាសករ ការលើកកម្ពស់សមភាពដោយមិនចូលរួមក្នុងការរើសអើងភេទ និងឋានៈ ការមិនអនុញ្ញាត ឬលើកទឹកចិត្តឱ្យមានពលកម្មកុមារ និងការជំទាស់នឹងអំពើពុករលួយគ្រប់ទម្រង់ គឺជាចំណុចសំខាន់បំផុតក្នុងការអនុលោមតាមគោលនយោបាយស្នូលទាំងប្រាំបួនរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចខាងក្រោម៖

### 1. គោលនយោបាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ

យើងប្តេជ្ញារក្សាគោលការណ៍ និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ដែលគោរព ការពារ និងអនុលោមតាមសិទ្ធិមនុស្សដែលគេទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមមានបទប្បញ្ញត្តិ និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិនានា ជាពិសេសសិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាព ការទប់ស្កាត់និងលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ និងការរើសអើង នៅគ្រប់ជំហាននៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការរើសបុគ្គលិកឱ្យចូលបំពេញការងារ។

### 2. គោលនយោបាយស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ

យើងគោរពគោលការណ៍មូលដ្ឋានស្តីពីការងារសមរម្យ (ដោយយោងតាមបទដ្ឋានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) ដែលផ្តល់ការងារមានប្រសិទ្ធភាព និងការបង្កើតប្រាក់ចំណូលស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស ទាមទារការការពារ ផ្នែកសង្គមសម្រាប់ពលករ/កម្មករ និងលើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាសង្គមក្នុងចំណោមពលករ/កម្មករ។ យើងគោរពតាមច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសថៃ និងអនុវត្តតាមរាល់វិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការ រួមទាំងម៉ោងធ្វើការអតិបរមា ការធ្វើការថែមម៉ោង ការឈប់សម្រាកបុណ្យ ការឈប់សម្រាក និងអត្ថប្រយោជន៍នានា តាមការសមស្រប

### 3. គោលនយោបាយគ្មានការរើសអើង

យើងគោរពសេចក្តីថ្លែងរូបសន្តិវិធី និងពលករ/កម្មកររបស់យើង ដោយពួកគេនឹងត្រូវបានប្រព្រឹត្តចំពោះដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌ ដោយគ្មានការរើសអើងសិទ្ធិមនុស្ស មិនរៀបរយក្រុមភូមិភាគឡើយ និងមិនរើសអើងពូជសាសន៍ សាសនា ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ ជំនឿខុសៗគ្នា ឬកម្មវត្ថុផ្សេងទៀតឡើយ។

...តទៅទំព័រម្ខាងទៀត

**4. គោលនយោបាយគ្មានពលកម្មកុមារ**

យើងគោរពតាមគោលការណ៍ និងច្បាប់ពលកម្មអន្តរជាតិដោយធ្វើឱ្យប្រាកដថាគ្មានពលករ/កម្មករណាក្រោមអាយុអប្បបរមាដែលគេចាត់ទុកថាជាពលកម្មកុមារ (នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មនេះ) ចូលរួមនៅក្នុងផលិតកម្ម ឬការចែកចាយផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់យើងឡើយ។

**5. គោលនយោបាយគ្មានពលកម្មដោយបង្ខំ**

យើងមិនអនុវត្តការពិន័យ ឬកិច្ចសន្យាពលកម្មដោះបំណុលឡើយ។ យើងធានាថា ការងារគឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយយើងមិនបង្ខំពលករឱ្យធ្វើការដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តឡើយ។ យើងមិនគិតថ្លៃទៅលើឯកសារស្របច្បាប់ផ្លូវការដែលគេតម្រូវសម្រាប់ការងារ (ដូចជាអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ លិខិតឆ្លងដែន ឬប័ណ្ណការងារ) ឬសុំឱ្យមានការធានាសម្រាប់ការងារទេ លើកលែងតែវាជាទង្វើដែលមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់។

**6. គោលនយោបាយស្តីពីសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាព**

យើងទទួលយក ទទួលស្គាល់ គោរព និងមិនដកហូតសិទ្ធិរបស់និយោជិតចំពោះសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាព ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ឡើយ។

**7. គោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស**

យើងមិនចូលពាក់ព័ន្ធក្នុងទម្រង់ ឬជំហាន ឬដំណើរការណាមួយនៃការជួញដូរមនុស្សឡើយ ហើយយើងនឹងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការទប់ស្កាត់ និងការបង្ក្រាបការជួញដូរមនុស្ស ក៏ដូចជាការផ្តល់ជំនួយ និងការការពារជនរងគ្រោះពីការជួញដូរមនុស្ស។

**8. គោលនយោបាយបណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ**

យើងផ្តល់បណ្តាញទំនាក់ទំនងដល់និយោជិតទាំងអស់ ជាពិសេសនិយោជិតដែលងាយរងគ្រោះ ដូចជាពលករចំណាកស្រុកនិងស្ត្រី ដើម្បីអាចស្តាប់ពីកង្វល់របស់ពួកគេ និងជួយពួកគេដោះស្រាយ និងប៉ះប៉ូវការត្រូវត្រូវ និងបណ្តឹងតវ៉ាដែលអាចកើតឡើង។

**9. គោលនយោបាយប្រកបអាជីវកម្មដែលមានសីលធម៌សម្រាប់អ្នកគ្រឹះស្ថានសេវាសុវត្ថិភាព**

ក្នុងការធ្វើអាជីវកម្ម ក្រុមហ៊ុនគ្រឹះស្ថានសេវាសុវត្ថិភាព និងឱ្យតម្លៃលើសីលធម៌ ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពយុត្តិធម៌ចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ការគោរពតាមច្បាប់ វិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងការរៀបចំការចូលពាក់ព័ន្ធក្នុងទម្រង់ណាមួយនៃអំពើពុករលួយ។

[សម្រាប់អាជីវកម្មខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់] អ្នកផ្គត់ផ្គង់/ដៃគូអាជីវកម្មអាចអានលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងលើ យល់ដឹងពីខ្លឹមសារនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះ ហើយនឹងអនុវត្តតាមយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់សម្រាប់ជាកត្តាសំខាន់នៃការប្តេជ្ញាចិត្ត។ ក្រមប្រតិបត្តិនេះត្រូវបានចុះហត្ថលេខា និងបោះត្រាដោយប្រើត្រាក្រុមហ៊ុន និងជាឯកសារផ្លូវការមួយ។

ហត្ថលេខារបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសេចក្តីបញ្ជាក់ដោយមានត្រាក្រុមហ៊ុន (បើមាន) និងកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះហត្ថលេខា

ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន.....

ហត្ថលេខា.....

តំណែង.....

កាលបរិច្ឆេទ.....



# កិច្ចការទី 3:

អាជីវកម្មរបស់ខ្ញុំត្រូវបានគ្រប់គ្រងតាមច្បាប់របស់ប្រទេសថៃ និងបទដ្ឋានសីលធម៌ដូចខាងក្រោម:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម



បទដ្ឋាន		អ្វីដែលត្រូវការ
1	ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ FAIR Fish	ការអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំ
2		
3		
4		

# កិច្ចការ ទី 4:



សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ FAIR Fish ត្រូវបានយល់ព្រម និងចុះហត្ថលេខាក្នុងនាមក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្ញុំដោយ:

## 1.3. គោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការរាយការណ៍

- គោលនយោបាយគឺជាឯកសារដែលកំណត់ថា តើអាជីវកម្មរបស់អ្នកប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើតាមបទដ្ឋានអ្វីខ្លះ និងតើអ្នករំពឹងអ្វីខ្លះពីដៃគូរបស់អ្នក។ គោលនយោបាយទាំងនេះប្រាប់ឱ្យបុគ្គលិក កម្មករ/ពលករ អតិថិជន ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងសូម្បីតែសាធារណជនទូទៅ ដឹងអំពីគោលបំណង និងវត្តមានរបស់អ្នក ដើម្បីឱ្យគ្រប់គ្នាយល់ច្បាស់អំពីគោលដៅរបស់អ្នក។
- នីតិវិធីគឺជាដំណើរប្រតិបត្តិការដែលធ្វើឱ្យប្រាកដថា អ្នកសម្រេច  
បាននូវបទដ្ឋានដែលអ្នកបានប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់អ្នក។  
នីតិវិធីទាំងនេះត្រូវបានទិសសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិកអ្នក ហើយធានាថា គ្រប់គ្នាមានអាកប្បកិរិយានិងន  
ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវ ដូចជាអ្នកដែលជាអភិបាលប្រតិបត្តិជាដើម (សូមមើលចំណុច 1.4)។
- របាយការណ៍គឺជាឯកសារដែលផ្តល់ព័ត៌មាន ដែលក្នុងបរិបទនេះ  
អំពីថាតើអ្នកសម្រេចបាននូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកបានកម្រិតណា។ ការរាយការណ៍ទៀងទាត់នឹងត្រឹមត្រូវ មានន័យថា  
អ្នកអាចវាស់វែងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តនីតិវិធីរបស់អ្នក ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រាកដថា វាបំពេញបានតាម  
លក្ខខណ្ឌគម្រោងនៃគោលនយោបាយរបស់អ្នក។ របាយការណ៍ល្អអនុញ្ញាតឱ្យអ្នករាល់គ្នាដឹងថា តើអាជីវកម្មរបស់អ្នកកំពុង  
រីកចម្រើនឆ្ពោះទៅកាន់គោលបំណងរបស់ខ្លួនយ៉ាងដូចម្តេច។

យើងបានផ្តល់ជូន គោលនយោបាយគំរូមួយចំនួន ដែលអ្នក  
អាចប្រើដើម្បីសម្របសម្រួលទៅនឹងតម្រូវការនៃអាជីវកម្មរបស់អ្នក។  
ទាំងនេះមិនមែនគ្រាន់តែជាឯកសារដែលអ្នកអាចចម្លងនិងចុះហត្ថលេខាប៉ុណ្ណោះទេ អ្នកគួរតែប្រាកដថា  
ពួកវាត្រូវបានយល់ព្រមដោយគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នក និងវត្តមាននៃអាជីវកម្មរបស់អ្នក ហើយអ្នកមានប្រព័ន្ធគ្រឹមត្រូវ  
រួចជាស្រេចដើម្បីធានាថា អ្នកអាចអនុលោមតាមពួកវាបាន។

## កិច្ចការទី 5:

គោលនយោបាយ និងនីតិវិធី ដែលយើងមាននៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់យើងគឺ:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម



ល.រ.	ឈ្មោះ	គោលនយោបាយ	នីតិវិធី
1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 1.4. អភិបាលប្រតិបត្តិ

អ្នកនឹងត្រូវតែងតាំងអភិបាលប្រតិបត្តិមួយចំនួនដើម្បីជំរុញ និងប្រតិបត្តិការ អនុវត្តការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។ ពួកគេនឹងត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលពីដំបូងដើម្បីប្រាកដថា ពួកគេយល់អំពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីរបស់អ្នក (វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះនឹងស្ថិតិសមបំផុត) ហើយបន្ទាប់មកគឺការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍជាបន្តដើម្បីប្រាកដថា ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេនៅតែទាន់សម័យ និងពាក់ព័ន្ធ។

ចំនួនមនុស្សដែលអ្នកត្រូវការនឹងអាស្រ័យលើទំហំ និងភាពស្មុគស្មាញនៃអាជីវកម្ម និងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នក ប៉ុន្តែត្រូវតែមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធានាថា អ្នកអាចអនុវត្ត និងអនុលោមតាមគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីរបស់អ្នកសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវនៅទូទាំងអាជីវកម្មទាំងមូលរបស់អ្នក។ មនុស្សដែលស្ថិតិសមគឺជាអ្នកដែលអាចជំរុញទឹកចិត្ត និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង/ឬដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាធ្វើសវនកម្មអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង/ឬដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីធានាបាននូវភាពអនុលោម។

ដោយសារតែការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ គួរតែត្រូវបានបញ្ចូលនៅទូទាំងអាជីវកម្មរបស់អ្នក អភិបាលប្រតិបត្តិរបស់អ្នកប្រហែលជាមានតួនាទីដែលមានស្រាប់ដែលពួកគេនឹងបន្តកាន់រួមជាមួយនឹងសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ។ នាពេលអនាគត បុគ្គលិកទាំងអស់របស់អ្នកនឹងក្លាយជាអភិបាលជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។

### កិច្ចការទី 6:



អភិបាលប្រតិបត្តិដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត និងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើងគឺ: \_\_\_\_\_

### 1.5. ទំនាក់ទំនង/ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបណ្តុះបណ្តាល

#### ទំនាក់ទំនង/ការផ្សព្វផ្សាយ

គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដែលល្អបំផុតនៅក្នុងពិភពលោកនឹងមិនមានប្រសិទ្ធភាពទេ បើសិនជាបុគ្គលិករបស់អ្នកមិនដឹងអំពីពួកវា និង/ឬមិនដឹងពីរបៀបអនុវត្តតាមពួកវា។

វាជាការសំខាន់ក្នុងការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការប្តេជ្ញាចិត្តនៃអាជីវកម្មរបស់អ្នកចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវទៅដល់អ្នកទាំងអស់ដែលអាចរងផលប៉ះពាល់ ឬអាចមានឥទ្ធិពលលើការអនុវត្តដើម្បីឱ្យពួកគេយល់ដឹងពីសិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ។ សារសំខាន់ៗដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការទំនាក់ទំនងគឺ:

- កិច្ចការពារ/បទដ្ឋានជាក់លាក់ដែលអនុវត្តចំពោះពលករ/បេក្ខជនទាំងអស់រួមទាំងកិច្ចការពារជាក់លាក់ចំពោះពលករចំណាកស្រុកដែលពាក់ព័ន្ធ
- សិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ភាគីនីមួយៗក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់
- អ្នកដែលបានជួបផ្ទាល់ ឬឃើញករណីរំលោភបំពានកិច្ចការពារ/បទដ្ឋានដែលបានកំណត់ច្បាស់ ឬដែលសង្ស័យ គួរតែរាយការណ៍រឿងនោះភ្លាម ហើយអ្នកដែលបានរាយការណ៍នឹងត្រូវបានការពារមិនឱ្យរងគ្រោះឡើយ
- ក្នុងករណីអ្នកណាម្នាក់ដែលធ្វើការឱ្យ ឬជាមួយអាជីវកម្មរបស់អ្នកក្នុងកម្រិតអតិថិភាពណាមួយ បើរំលោភបំពានកិច្ចការពារ/បទដ្ឋាន នោះពួកគេនឹងទទួលការដោះស្រាយដោយយោងតាមនីតិវិធី និងគោលនយោបាយវិន័យរបស់អាជីវកម្មអ្នក។

អាជីវកម្មរបស់អ្នកគួរតែផ្សព្វផ្សាយសារបែបនេះជាសាធារណៈនៅលើគេហទំព័រអាជីវកម្មរបស់អ្នក (បើអ្នកមានមួយ) ឬបណ្តាញព័ត៌មានសាធារណៈផ្សេងៗ។

សារគួរតែ:

## ម៉ូឌុលទី ១៖ ការដំឡើងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសេវាបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក

- ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ដោយផ្ទាល់មាត់និងជាសំណេរ ជាភាសាដែលពលករម្នាក់ៗយល់បានដោយគិតពីសមត្ថភាពអក្ខរកម្ម
- បញ្ឈប់នៅក្នុងពេលប្រគល់តំណែងដល់បុគ្គលិក/ពលករ និងអាចរកបានដោយសេរីជាសំណេរសម្រាប់ជាឯកសារយោងជាបន្តរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដូចជាតាមរយៈការចែកឱ្យ/ការកាន់បង្ហាញគោលនយោបាយ និងក្រមរបស់អ្នក ការណែនាំដល់បុគ្គលម្នាក់ៗឱ្យយោងទៅលើគោលនយោបាយនៅលើគេហទំព័ររបស់អ្នក ឬក៏បញ្ឈប់នៅក្នុងសៀវភៅក្បួនពលករ។
- ផ្សព្វផ្សាយឡើងវិញដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹង និងតាមទាន់បច្ចុប្បន្នភាពអំពីការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗទៅលើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃអាជីវកម្មរបស់អ្នក ឬការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌតម្រូវណាមួយដូចជាការផ្លាស់ប្តូរការណែនាំ ឬច្បាប់ជាធរមាន។

អ្នកគួរតែកត់ត្រាអំពីអ្វីដែលបានផ្សព្វផ្សាយ ពេលណាត្រូវផ្សព្វផ្សាយ និងផ្សព្វផ្សាយដល់អ្នកណា។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីការផ្សព្វផ្សាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សូមមើល ['កញ្ចប់ឧបករណ៍ទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មពហុភាសា'](#)។

# កិច្ចការទី 7:



យើងនឹងប្រើបណ្តាញខាងក្រោមនេះ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសារគ្រឹកស្រីសរសៃបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង:

ភាគីពាក់ព័ន្ធ	បណ្តាញទំនាក់ទំនង
បុគ្គលិក	
ពលករ	
និយោជក	
អ្នកផ្គត់ផ្គង់	
សាធារណជន	

## ការបណ្តុះបណ្តាល

អាជីវកម្មរបស់អ្នកគួរតែធានាឱ្យបានថា អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកត្រួតពិនិត្យ និងពលករទាំងចាស់ទាំងថ្មីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និង/ឬមានចំណេះដឹងដែលត្រូវការ ដើម្បីអនុវត្តនីតិវិធីគ្រឹកស្រីសរសៃបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក។

នៅពេលអ្នកបានកំណត់ដឹងនូវតម្រូវការគ្រឹកស្រីសរសៃបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នករួចហើយ អ្នកគួរតែធ្វើការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បី ជួយអ្នកបង្កើតផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

នៅពេលអ្នកបានវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នកហើយ អ្នកគួរតែកំណត់ពេលវេលាបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវការ ដើម្បីធានាថា បុគ្គលិកទាំងអស់មានសមត្ថភាពអនុវត្តតាមនីតិវិធីគ្រឹកស្រីសរសៃបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក។

បើអាចធ្វើបាន គួរតែឱ្យអ្នកជំនាញតាមប្រធានបទផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ឬអ្នកអាចប្រើកម្មវិធីនេះក៏បាន។

បុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គួរតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរំលឹកឡើងវិញជាទៀងទាត់ ដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹងនិងជំនាញ និងតាមទាន់បច្ចុប្បន្នភាពអំពីការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗទៅលើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃអាជីវកម្មរបស់អ្នក ឬការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌតម្រូវណាមួយ ដូចជាការណែនាំ និងច្បាប់ថ្មីៗ។

រក្សាកំណត់ត្រាអំពីការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តដូចជា ខ្លឹមសារ កាលបរិច្ឆេទដែលបានអនុវត្ត ឈ្មោះអ្នកកំណត់ និងការវាយតម្លៃអំពីការយល់ដឹង ហើយប្រើវាដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នក និងដើម្បីតាមដានលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាបន្ត ដូចជា តើបុគ្គលណាខ្លះនៅត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលនៅឡើយ។

# ការណែនាំអំពីការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

សូមធ្វើតាម 6 ជំហានខាងក្រោម:

1

កំណត់ឱ្យនឹងថា តើក្រុមឬបុគ្គលណាមួយត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីណាមួយ។ ទាំងនេះអាចរួមមាន:

- ពលករដែលមានស្រាប់
- បុគ្គលិកថ្មី
- អ្នកស្វែងរកការងារ
- អ្នកត្រួតពិនិត្យ និងអ្នកគ្រប់គ្រង
- អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងទីប្រឹក្សា
- បុគ្គលិកផ្សេងទៀត
- ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់/នាយក

2

កំណត់ចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការសម្រាប់ក្រុមនីមួយៗ ឬបុគ្គលម្នាក់ៗ។

3

វាយតម្លៃកម្រិតចំណេះដឹង និងជំនាញបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ក្រុមនីមួយៗ ឬបុគ្គលម្នាក់ៗ។

4

កំណត់ 'គម្លាត' រវាងកម្រិតបច្ចុប្បន្ន និងកម្រិតដែលត្រូវការ ដាក់ពិន្ទុចន្លោះពី 0 (គ្មានគម្លាត) ទៅ 3 (គម្លាតធំ)។

5

កំណត់ថាតើវាមានសារៈសំខាន់ប៉ុណ្ណាដែលក្រុម ឬបុគ្គលត្រូវមានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការក្នុងពេលក្លាមៗ។ ដាក់ពិន្ទុចន្លោះពី 0 (មិនសំខាន់) ទៅ 3 (ចាំបាច់)។ ប្រធានបទគ្មានការអត់ឱននានាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិពលកម្ម ដូចជាការផ្តល់នូវមនុស្ស ពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ និងសុខភាព ហើយនិងសុវត្ថិភាពការងារនឹងត្រូវដាក់ពិន្ទុ 3 ជានិច្ច។

6

គុណពិន្ទុគម្លាតនិងពិន្ទុសារៈសំខាន់ ដើម្បីកំណត់តម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលជាអាទិភាពរបស់អ្នក តាមលំដាប់ (ពិន្ទុកាន់តែខ្ពស់ អាទិភាពកាន់តែខ្ពស់)។

អ្នកគួរផ្តោតលើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលជាអាទិភាពក្នុងរយៈពេលក្លាមៗ ហើយតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀតនៅពេលកំណត់ណាមួយ។ ធ្វើបែបនេះនឹងជួយអ្នកក្នុងការបង្កើតផែនការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នក។

### ព័ត៌មានអំពីបទដ្ឋាន និងម៉ូឌុល

ម៉ូឌុលខាងក្រោមគឺជាផ្នែកនៃកម្មវិធីគ្រឹកស្រីសេវាបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នក ជាបទដ្ឋាន ដំណើរការ និងការអនុវត្តដែលកំណត់ពីរបៀបដែលអ្នកប្រតិបត្តិការ/ពលកររបស់អ្នក។

សម្រាប់ធាតុនីមួយៗ យើងកំណត់ថា ជាបទដ្ឋានដែលត្រូវការ ហើយនិង ផ្តល់ដល់អ្នកនូវបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នៃជំហាននានាដែលត្រូវធ្វើដើម្បីជួយអ្នកឱ្យសម្រេចបាននូវបទដ្ឋានដែលត្រូវការ។

នៅពេលដែលធាតុផ្សំនៃបទដ្ឋានទាំងនេះគឺជាទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ឬដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ អ្នកត្រូវតែអនុវត្តការពិនិត្យល្អិតល្អន់ដែលមានប្រសិទ្ធភាព ទាំងមុនពេលផ្គត់ផ្គង់ ទាំងពេលកំពុងដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីធានាថាបទដ្ឋានរបស់អ្នកត្រូវបានប្រកាន់ខ្ជាប់។

**ម៉ូឌុលទី 6 – ការពិនិត្យល្អិតល្អន់** នឹងផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវការណែនាំកាន់តែច្រើនពីរបៀបដែលអ្នកសម្រេចបានវា។

# > ម៉ូឌុលទី ២៖ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន

សិទ្ធិពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋានផ្តល់ជាគ្រឹះសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងការងារសមរម្យដែលផ្អែកលើអនុសញ្ញាស្តីពីការងារ ILO និងបទដ្ឋានពលកម្មអន្តរជាតិផ្សេងទៀត។ អនុសញ្ញា និងបទដ្ឋានទាំងនេះមានលក្ខណៈមិនអាចចរចាបាន ហើយទាំងអស់គ្នាត្រូវតែគោរព។

និយោជិតខាងក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នក និងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់គួរតែ៖

- យល់ និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសិទ្ធិពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋាន ហើយនិងច្បាប់ការងារ/ពលកម្មជាតិ ក៏ដូចជាបណ្តុះបណ្តាលអំពីការទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពានដែលអាចមាន ដូចជា ការជួញដូរមនុស្ស ពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការរើសអើង
- យ៉ាងហោចណាស់បានចុះហត្ថលេខាក្រុមប្រតិបត្តិ (COC) និង/ឬបានបង្កើតគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីអនុវត្តសម្រាប់ការប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ការគ្មានពលកម្មបែបទាសភាព/ដោយបង្ខំ ការគ្មានពលកម្ម កុមារ និងការមិនរើសអើង រួមទាំងការគ្មានការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬការកេងប្រវ័ញ្ច

អ្នកគួរតែមានភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការមិនពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ អំពើហិង្សា ការរំលោភអំណាច អំពើពុករលួយ ការបង្ខំបង្ខំ ការអនុវត្តបែបបំបាត់ និងសកម្មភាពផ្សេងៗ ទៀតដែលលើកទឹកចិត្ត ឬជំរុញការជួញដូរមនុស្ស សម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក សេវាកម្មជំនួយ (ដូចជាអ្នកផ្តល់សេវាដឹកជញ្ជូន និងកន្លែងស្នាក់នៅ) និងនិយោជកទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នក។ នេះត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈដំណើរការពិនិត្យល្អិតល្អន់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ សូមមើលការណែនាំអំពីការពិនិត្យល្អិតល្អន់នៅក្នុងម៉ូឌុលទី 6។

## 2.1 ការប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស (TIP)

ដាច់ខាតអ្នកមិនត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងទម្រង់ ជំហាន ឬដំណើរការណាមួយនៃការជួញដូរមនុស្សឡើយ ហើយដាច់ខាតត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការទប់ស្កាត់ និងបង្ក្រាបការជួញដូរមនុស្ស ក៏ដូចជាការផ្តល់ជំនួយ និងការការពារជនរងគ្រោះនៃការជួញដូរមនុស្ស។

សូមមើល នៅទីនេះ សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយ ប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្សដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
គ្មានការគំរាមកំហែងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ឬតាមមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដូចជាផ្លូវកាយ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬចិត្តសាស្ត្រ ដើម្បីបង្ខំអ្នករកការងារឱ្យដាក់ពាក្យ ឬធ្វើការដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឬដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីសិទ្ធិ និងហានិភ័យនៃការកេងប្រវ័ញ្ចដែលគេអាចនឹងប្រឈមមុខនោះទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ឯកសារទាំងអស់ដែលប្រើនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺត្រឹមត្រូវ ស្របច្បាប់ និងមានការអនុញ្ញាតជាផ្លូវការ។ ឯកសារអំពីអត្តសញ្ញាណ និងការផ្លាស់ប្តូរឋានៈដែលត្រូវបានផ្តល់ ឬចេញឱ្យបេក្ខជន/ពលករ គឺមានសុពលភាព និងបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់សម្រាប់ការធ្វើការនៅក្នុងវិស័យគ្រឿងសមុទ្រ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានបញ្ជីអង្គការឯកជន អង្គការរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលចូលរួមការជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្ទាល់ខ្លួន និងជំនួយប៉ះពាល់ទាំងនៅក្នុងប្រទេសថៃ ទាំងនៅក្នុងប្រទេសដើម។ ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន និងជំហាននានានៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិករវាងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងនិយោជក និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក/ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានកំណត់ និងចងក្រងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



<p>កិច្ចសន្យារវាងបេក្ខជន និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ប្រទេសដើម រវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ប្រទេសថៃ និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ប្រទេសដើម និងរវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ប្រទេសថៃ និងនិយោជកថៃ ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ មានគម្លាភាព មានគណនេយ្យភាពត្រូវបានចងក្រង និងអនុលោមតាមច្បាប់នៃប្រទេសថៃ។</p>	○	○	○
<p>លក្ខខណ្ឌការងារដែលដាក់ចេញដោយនិយោជកថៃត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងត្រឹមត្រូវដល់បេក្ខជននៅក្នុងប្រទេសដើម និងត្រូវគ្នាជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយពលករមុនពេលចេញដំណើរ និងក្នុងអំឡុងពេលដួលក្រោយពេលមកដល់។</p>	○	○	○

# កិច្ចការទី ៨៖

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងនឹងប្រើបណ្តាញខាងក្រោមនេះ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសារជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង៖

យើងមាននីតិវិធី និងគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្សដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដែលអាចរកបាននៅ៖

## 2.2 គ្មានពលកម្មបែបទាសភាព/ដោយបង្ខំ

ដាច់ខាតអ្នកមិនត្រូវអនុវត្តការជាតិវិធី ឬកិច្ចសន្យាពលកម្មដោះបំណុលឡើយ។ ការងារត្រូវតែជាការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក/និយោជកដាច់ខាតមិនត្រូវបង្ខំឱ្យធ្វើការដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តឡើយ។ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកមិនត្រូវគិតថ្លៃទៅលើ ឯកសារស្របច្បាប់ផ្លូវការដែលគេតម្រូវសម្រាប់ការងារ (ដូចជាអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ លិខិតឆ្លងដែន ឬបណ្ណការងារ) ឬ សុំឱ្យមានការធានាសម្រាប់ការងារឡើយ។

សូមមើល នៅទីនេះ សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយ គ្មានពលកម្មបែបទាសភាព/ដោយបង្ខំដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ការប្រើអំពើហិង្សា ប្រើកម្លាំងដោយផ្ទាល់ឬដោយប្រយោល ការបង្ខំតបង្ខំ ការរំលោភអំណាច ការគំរាមនិរទេស ឬរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរ បង្ខំឱ្យធ្វើការ ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឬមិនស្ម័គ្រចិត្តលើបេក្ខជន ឬពលករ/កម្មករ គឺមិនត្រូវបានអត់ឱនឡើយនៅក្នុងដំណាក់កាលណាមួយនៃដំណើរការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានការគិតថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកឡើយ ហើយអ្នកមិនត្រូវសុំឱ្យបង់ប្រាក់ ឬទ្រព្យកម្មលំដាប់ធានាដើម្បីធានាការងារឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការរ៉ាប់រងចំពោះថ្លៃដើម និងថ្លៃចំណាយទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ឧ. ថ្លៃសេវាដំណើរការ) ដើម្បីធានាភាពអនុលោមនឹងតម្លៃដែលច្បាប់អនុញ្ញាត ក៏ដូចជាថ្លៃដើមដែលមិនមានការកំណត់ច្បាស់លាស់ ត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នារវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និយោជក និងដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ក្នុងគោលបំណងកាត់បន្ថយបន្តកលើកម្មករ/ពលករឱ្យដល់កម្រិតអប្បបរមា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានប្រាក់កម្ចី ឬប្រាក់ឈ្នួលបើកមុនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដើម្បីជំរុញការងារឡើយ។ បើសិនជាកម្មករ/ពលករស្នើសុំប្រាក់កម្ចី ឬប្រាក់ឈ្នួលបើកមុន ដាច់ខាត អ្នកមិនត្រូវគិតការប្រាក់ ឬកាត់ប្រាក់ដែលត្រូវសងពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ/ពលករ ឬបូកចូលថ្លៃសេវាដំណើរការឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកមិនត្រូវបង្ហាញ លាក់បាំង រឹបអូស ឬបដិសេធមិនឱ្យបេក្ខជន ឬកម្មករ/ពលករប្រើឯកសារសម្គាល់ខ្លួន ឬឯកសារអន្តោប្រវេសន៍ រួមមានលិខិតឆ្លងដែន ទិដ្ឋាការ បណ្ណការងារ និងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតដូចជាឯកសារកក់ការធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ សៀវភៅធនាគារ ឬកាត ATM បណ្ណកម្មសិទ្ធិដីឬផ្ទះ និងឯកសារបញ្ជាក់កម្រិតសិក្សា ឬឯកសារគ្រួសារដែលសំខាន់ផ្សេងទៀតរបស់ពួកគេឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បើសិនជាអ្នកត្រូវការទុកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ/ពលករជាបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវភាពអនុលោមផ្នែកច្បាប់ នោះត្រូវប្រគល់ឯកសារទាំងនោះទៅឱ្យបេក្ខជន ឬកម្មករ/ពលករវិញភ្លាមនៅពេលដែលពួកគេទាមទារ ហើយនិងគ្មានការដាក់លក្ខខណ្ឌមុនឡើយ។ ត្រូវប្រាប់កម្មករ/ពលករអំពីការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើដំណើរការ និងបន្ទាត់ពេលវេលាដែលប្រើឯកសារតាមពេលជាក់ស្តែង។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ត្រូវប្រាប់និយោជកអំពីលក្ខខណ្ឌដែលបានសន្យាជាមួយបេក្ខជនទាំងតាមរយៈអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីធានាថាកម្មករ/ពលករមិនបានចុះកិច្ចសន្យាលើលក្ខខណ្ឌនៅពេលមកដល់ផ្សេងពីអ្វីដែលបានព្រមព្រៀងមុនពេលចេញដំណើរពីប្រទេសដើម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ត្រូវពន្យល់ និងគោរពសិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការដើរហើរ និងសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ/ពលករនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការងារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កម្មករ/ពលករ និងបេក្ខជនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចេញចូលបរិវេណកន្លែងធ្វើការ ឬផ្ទះស្នាក់នៅរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយសេរី បើសិនជាត្រូវបានរៀបចំ (ឬកន្លែងស្នាក់នៅពេលមកដល់ពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរដែលរៀបចំដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក) ដោយគ្មានការគំរាមកំហែង ឬការរារាំង ឬអ្នកយាម (មានអាវុធ ឬគ្មានអាវុធ)។ កម្មករ/ពលករអាចប្រើឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន និងរបស់របរផ្ទាល់ខ្លួនបានទាំងស្រុងនៅទីតាំងទាំងអស់នេះបានគ្រប់ពេលវេលា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការដឹកជញ្ជូនដែលត្រូវបានរៀបចំក្នុងអំឡុងដំណាក់កាលមុនចេញដំណើរ (ពីប្រទេសដើម) ក្រោយដំណើរមកដល់ (នៅក្នុងប្រទេសថៃ) និងមុនពេលចេញដំណើរ (ទៅរោងចក្រ) ក៏ដូចជាការដឹកជញ្ជូនណាមួយដែលត្រូវបានឧបត្ថម្ភដោយនិយោជក មិនត្រូវបន្ថយសុវត្ថិភាពសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសេរីភាពរបស់បេក្ខជន ឬកម្មករ/ពលករឡើយ។ បេក្ខជន ឬកម្មករ/ពលករត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការបដិសេធ និងសុំលក្ខខណ្ឌប្រសើរជាងមុន បើសិនជាមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដែលបានស្នើមិនត្រឹមត្រូវតាមបទដ្ឋានដែលសមស្រប និងសុវត្ថិភាព។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានការរឹតបន្តឹង ឬការរារាំងបេក្ខជន បុគ្គលិកទើបជួលថ្មី ឬកម្មករ/ពលករ មិនឱ្យសម្រាកញ្ចាំអាហារ ឬចេញទៅបន្ទប់ទឹក ឬប្រើសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀត (ឧ. ទៅអធិស្ឋាន) ឬចាកចេញបន្ទាប់ពីចប់ការសម្ភាសន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល ការដំណើរការឯកសារ ឬការងារ ឬក្នុងអំឡុងពេលធ្វើដំណើរ ឬស្នាក់នៅពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានការផ្តល់ការហាត់ការក្លែងក្លាយ ឬកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីដែលមិនចាំបាច់ឡើយ។ កិច្ចសន្យាការងារក្រៅម៉ោង ឬការងារស៊ីណ្ណលតាមរដូវត្រូវមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្របច្បាប់ដែលធានាបានយ៉ាងហោចណាស់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បេក្ខជន ឬកម្មករ/ពលករត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹងជាមុនពីអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬនិយោជកអំពីបណ្តាញគ្រាអាសន្ន និងបណ្តឹងតវ៉ាដែលពួកគេ អាចទាក់ទងបានក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ របួស ហេតុអាក្រក់ ឬឧប្បត្តិហេតុផ្សេងទៀតដល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ឬអ្នកផ្សេងទៀតដែលពួកគេកំពុងធ្វើដំណើរជាមួយ ឬធ្វើការជាមួយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## កិច្ចការទី 9:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងនឹងប្រើបណ្តាញខាងក្រោមនេះ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសារជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង៖

យើងមាននីតិវិធី និងគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងការផ្តួចផ្តើមនុស្សដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដែលអាចរកបាននៅ៖

### 2.3 គ្មានពលកម្មកុមារ

អ្នកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ និងច្បាប់ពលកម្មអន្តរជាតិដោយការធ្វើឱ្យប្រាកដថា គ្មានកម្មករក្រោមអាយុអប្បបរមាដែលគេចាត់ទុកថាជាពលកម្មកុមារ (នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម) ត្រូវបានផ្តាច់ផ្តាងដោយអាជីវកម្មរបស់អ្នកឡើយ។

សូមមើល នៅទីនេះ សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយគ្មានពលកម្មកុមារដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ដែនកំណត់អាយុដែលក្រោមនោះកម្មករមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើស ឬជួល គឺអនុលោមតាមច្បាប់ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ និងច្បាប់ស្តីពីពលករចំណាកស្រុក និងច្បាប់ជលជលដែលពាក់ព័ន្ធ។ សម្រាប់វិស័យនេសាទ និងកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រ កម្មករអាយុតិចជាង 18 ឆ្នាំមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើស ឬជួលឱ្យធ្វើការឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកមានពិធីការបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុយ៉ាងតឹងរឹងដែលត្រូវបានចងក្រង និងអាចផ្ទៀងផ្ទាត់តាមវិធីផ្សេងទៀតបាន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
នីតិវិធីបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ជាពិសេសអ្នកដែលត្រូវការការពិនិត្យសុខភាព ឬរាងកាយ មិនត្រូវបំពានលើកិច្ចសន្យារបស់បេក្ខជន បុគ្គលិកទើបជួលថ្មី និងកម្មករឡើយ ជាពិសេសកម្មករដែលងាយរងគ្រោះដូចជាស្ត្រីជាដើម។ ការអនុវត្តនានាដូចជាការឆែកឆេរពេញរាងកាយ ការពិនិត្យព្រហ្មចារិយ ឬវិធីសាស្ត្រផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈបន្ថោកកិត្តិយស និងរំលោភបំពានគឺមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកត្រូវចៀសវាងការពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មកុមារ ជាពិសេសចំពោះកម្មករ/ ពលករធ្វើការតាមរដូវ ឬកម្មករ/ពលករធ្វើការតាមផ្ទះ តាមរយៈវិធានការ ទប់ស្កាត់នានាដូចជាការចងក្រងបញ្ជីឈ្មោះកូនៗរបស់កម្មករ/ពលករធ្វើការតាមរដូវនិងចំណាកស្រុក អាយុ ព័ត៌មានអំពីសាលារៀន និងកាលវិភាគរៀនរបស់ពួកគេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បើសិនជាអ្នកជ្រើសរើស ឬជួលកុមារ (អាយុក្រោម 15 ឆ្នាំ) ឬកម្មករក្មេង (អាយុចន្លោះពី 15 ទៅ 18 ឆ្នាំ) ដោយចៃដន្យឱ្យធ្វើការដែលពួកគេមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើ នោះអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកគួរបង្កើត ផែនការកែតម្រូវដែលមានការចងក្រងជាឯកសារ។ ការដកកុមារចេញពីកន្លែងធ្វើការប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ត្រូវតែចៀស វាងការបណ្តេញចេញដោយគំហុក ព្រោះវាអាចធ្វើឱ្យកុមាររកការងារដែលកេងប្រវ័ញ្ច គ្រោះថ្នាក់ និងខុសច្បាប់។ ការដកចេញ ប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យ ការពារសុខភាព សុខុមាលភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កុមារ ក៏ដូចជារួមបញ្ចូល ការរៀបចំសម្រាប់ការអប់រំរបស់កុមារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ក្នុងវិស័យនានានៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានកម្មករ/ពលករក្មេងៗ (ឧទាហរណ៍ក្នុងវិស័យក្រៅពីនេសាទ និងកែច្នៃគ្រឿងសមុទ្រ) អ្នក ជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវតែធ្វើការជាមួយនិយោជកដើម្បីធានាថាកម្មករ/ពលករក្មេងៗមិនធ្វើ ការនៅវេនយប់ ហើយម៉ោងធ្វើការនិងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេមិនប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព សីលធម៌ និងការអភិវឌ្ឍខ្លួនរបស់ពួកគេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកមានបញ្ជីទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល រួមមានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍សង្គមខេត្ត និងការិយាល័យសន្តិសុខមនុស្ស អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការសង្គមស៊ីវិល មន្ទីរពេទ្យ សាលារៀន សមាគមផ្នែកច្បាប់ដែលមានអ្នកជំនាញដើម្បីជួយក្នុងការដោះស្រាយ/កែតម្រូវ និងស្តារនីតិសម្បទាសម្រាប់កុមារនិងកម្មករ/ពលករក្មេងៗ ជាពិសេសក្មេងស្រី។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## កិច្ចការទី 10៖

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងនឹងប្រើបណ្តាញខាងក្រោមនេះ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសារជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង៖

យើងមាននីតិវិធី និងគោលនយោបាយគ្មានពលកម្មកុមារដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ដែលអាចរកបាននៅ៖

## 2.4 គ្មានការរើសអើង

អ្នកត្រូវតែគោរពសេចក្តីថ្លែងរូបរបស់និយោជិត និងកម្មករ/ពលករ ដែលពួកគេនឹងត្រូវបានប្រព្រឹត្តចំពោះដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌ ដោយគ្មានការរើសអើងសិទ្ធិមនុស្ស មិនកៀបសង្កត់ពួកគេដោយប្រើពលកម្មដោយបង្ខំ និងមិនរើសអើងពូជសាសន៍ សាសនា ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ ជំនឿខុសៗគ្នា ឬកម្មវត្ថុផ្សេងទៀតឡើយ។

សូមមើល នៅទីនេះ សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើងដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ការផ្សាយការងារត្រូវបញ្ជាក់តែគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារប៉ុណ្ណោះ និងមិនត្រូវទាមទារព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនដែលអាចដាក់ចេញនូវក្រុមជាក់លាក់មួយចំនួន ឬជនជាតិភាគតិចមិនឱ្យដាក់ពាក្យនោះទេ។ ត្រូវប្រើភាសារបស់កម្មករ/ពលករចំណាកស្រុក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការផ្សាយការងារ និងពាក្យសុំការងារ ត្រូវតែមានឃ្លាថា "យើងជានិយោជក ដែលផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នា។ យើងស្វាគមន៍ការដាក់ពាក្យពីស្ត្រីនិងបុរសដែលមានសមត្ថភាពមកពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗគ្នា។ " មិនត្រូវមានការបែងចែកប្រភេទការងារសម្រាប់តែបុរស ឬសម្រាប់តែស្ត្រីឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ត្រូវមានអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសសម្រាប់នាពេលសម្រាប់និយោជិតដែលមានសមត្ថភាពខាងភាសាដែលសមស្របសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រដែលប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការធ្វើចំណាកស្រុក និងការងារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការវាយតម្លៃ និងការជួលត្រូវតែផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ ហើយត្រូវគ្នានឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការងារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានការប្រើកម្លាំងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ដើម្បីបង្ខំអ្នករកការងារ ឬបេក្ខជនឱ្យធ្វើតេស្ត (ដូចជា តេស្តផ្ទៃពោះ ឬមេរោគអេដស៍/ជំងឺកាមរោគ) ឡើយ ឬបញ្ជូនទៅឱ្យប៉ូលិសត្រួតពិនិត្យ។ ស្ត្រីមិនត្រូវបានបង្ខំដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលឱ្យប្រើថ្នាំពន្យារកំណើត ឬវិធីគ្រប់គ្រងកំណើត ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបាន ឬបន្តការងារឡើយ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកមានពិធីការស្តីពីការបៀតបៀន/ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទដែលចែងអំពីអាកប្បកិរិយាដែលអាចទទួលយកបាន និងមិនអាចទទួលយកបាន ចំពោះសកម្មភាពទាំងអស់នៅគ្រប់ជំហាននៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងវិធានការវិន័យចំពោះឧក្រិដ្ឋជន និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកចុះកិច្ចសន្យាតែជាមួយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលជាខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់មានអាជ្ញាបណ្ណប៉ុណ្ណោះ ដែលយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់អ្នក និងមានគោលនយោបាយជាឯកសារច្បាស់លាស់ត្រូវគ្នាស្តីពីការមិនរើសអើង ដូចជាពិធីការក្នុងការកំណត់រក និងដោះស្រាយការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទក្នុងអំឡុងពេលគ្រប់ជំហាននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាដើម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់បុគ្គលិកទើបដួលថ្មី ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មបច្ចុប្បន្នរបស់ប្រទេសថៃ ហើយត្រូវអនុវត្តដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌ចំពោះពលករទាំងអស់ទាំងស្ត្រីនិងបុរស។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
គោលការណ៍អំពីតម្លៃស្មើគ្នា និងប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាត្រូវបានប្រកាន់ខ្ជាប់ និងអនុវត្តចំពោះការងារទាំងអស់ និងពលករទាំងអស់ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ ភេទ អាយុ ទំនោរផ្លូវភេទ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬពិការភាពឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ទាំងស្រីទាំងបុរសមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានឱកាសបណ្តុះបណ្តាល និងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ ស្ត្រីនិងបុរសត្រូវទទួលបានការគិតគូរស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារ ការឡើងតំណែង ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តដោយប្រើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃដែលផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ និងលទ្ធផលការងារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ស្ត្រីមិនត្រូវបានគេជ្រើសយកសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងារដោយមូលហេតុអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬមានផ្ទៃពោះឡើយ ហើយក៏មិនត្រូវបានគេដាក់សម្ពាធឱ្យលាលប់ពីការងារតាមរយៈការបង្កើនបន្តការងារ ឬការផ្ទេរស្ត្រីឱ្យទៅធ្វើការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងមុនដែរ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ម្តាយនិងឪពុករបស់ទារកទើបនឹងកើតត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យមានម៉ោងធ្វើការបត់បែនបានក្នុងករណីដែលពួកគេត្រូវការចូលរួមថែទាំទារក និងកូនតូចរបស់ពួកគេ ឬទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ ក្រោយពេលត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គោលនយោបាយវិន័យត្រូវបានបង្កើតឡើងដែលបំពេញបានតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ ហើយអនុវត្តដោយស្មើភាពនិងយុត្តិធម៌ចំពោះពលករទាំងអស់ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ ភេទ សាសនា និងមុខតំណែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការការពារជនរងគ្រោះ និងអ្នករាយការណ៍សម្រាប់ឧប្បត្តិហេតុបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬរំលោភបំពានផ្លូវភេទត្រូវបានផ្តល់អាទិភាព។ មានយុទ្ធសាស្ត្រចងក្រងជាឯកសារដែលធានាការសម្ងាត់ ការការពារស្ត្រីកុំឱ្យមានភាពអាម៉ាស់ថែមទៀត ការផ្តល់ជម្រកមានសុវត្ថិភាព និង/ឬជំនួយផ្នែកច្បាប់ពីមេធាវីដែលយកល្អជាមេធាវីស្រីនៅពេលរាយការណ៍ទៅប៉ូលិស ព្រមទាំងបញ្ជីទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/អង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## កិច្ចការទី 11៖

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងមានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីស្តីពីការមិនរើសអើងទាន់សម័យដែលអាចរកបាននៅ៖

## 2.5 សិទ្ធិចំពោះសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាព

អ្នកត្រូវតែទទួលយក ទទួលស្គាល់ គោរព និងមិនឧកហូតសិទ្ធិរបស់ពលករចំពោះសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាពដែលតម្រូវដោយច្បាប់។

សូមមើល នៅទីនេះ: សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយស្តីពីសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាជាសមូហភាពដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
មិនប្រើកម្លាំងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដើម្បីបង្ខំបេក្ខជនឱ្យធានាថា ពួកគេនឹងមិនបង្កើត/ចូលរួមសហជីពធ្វើជាលក្ខខណ្ឌមុនពេលទទួលយក ឬជួលឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បេក្ខជន និងពលករទាំងអស់ត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការជួបជុំដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងការបង្កើតសហជីព ឬសមាគមតាមជម្រើសរបស់ពួកគេដោយសេរី។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក នឹងធ្វើការជាមួយនិយោជកដើម្បីធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស	
ពលករមិនត្រូវបានពិន័យ គំរាមកំហែង ឬបញ្ឈប់ការងារដោយសារការចូលរួមសហជីព ការចូលរួមជាមួយ ឬការធ្វើជាតំណាងក្រុមពលករ ដើម្បីចរចាជាសមូហភាពជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពលករមិនត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយសារសមាជិកភាព ឬការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬគណៈកម្មាធិការសុខុមាលភាពឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះពេលវេលាដែលពលករចំណាយលើការប្រជុំសហជីព ឬគណៈកម្មាធិការសុខុមាលភាពឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កិច្ចព្រមព្រៀងចរចាជាសមូហភាព និងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀតដែលដោះស្រាយបណ្តឹងករ ឬវិវាទ ត្រូវបានគោរពដោយអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### កិច្ចការទី 12:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងមាននីតិវិធី និងគោលនយោបាយស្តីពីសេរីភាពក្នុងការចូលរួមទាន់សម័យ ដែលអាចរកបាននៅ:

# > ម៉ូឌុលទី 3 – ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

អ្នកប្តេជ្ញារក្សាការងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលគោរព ការពារ និងអនុលោមតាមសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ដោយអន្តរជាតិ ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ និងបទដ្ឋាន ការងារ/ពលកម្មអន្តរជាតិជាដើម នៅគ្រប់ជំហាននៃដំណើរការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិក។

ចាប់ពីទំនាក់ទំនងដំបូងជាមួយបេក្ខជននៅក្នុងប្រទេសដើម រហូតក្លាយជា បុគ្គលិកជួលថ្មីដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ទោះជាតាមរយៈមធ្យោបាយផ្ទាល់ ឬប្រយោលក៏ដោយ ក៏គ្រប់ជំហាននៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គោរពតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃ អនុសញ្ញា ILO និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិផ្សេងៗសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។

ពលករត្រូវតែដាក់ពាក្យសុំការងារតាមឆន្ទៈសេរីរបស់ពួកគេ ហើយត្រូវមាន ឬសុខចិត្តដាក់ពាក្យសុំលិខិតឆ្លងដែនផ្លូវការ។

សូមមើលនៅទីនេះសម្រាប់គំរូគោលនយោបាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

## 3.1 ការរកប្រភព និងការជ្រើសរើស

វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានគុណភាព និងត្រឹមត្រូវ ដោយមានព័ត៌មានលម្អិតអំពីការងារច្បាស់លាស់ និងស្មោះត្រង់ ផ្តល់ជូនបេក្ខជននៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទេ/ទាប
អ្នកជ្រើសយកវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅតាមតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងបើអាចធ្វើបាន ផ្តល់ការងារសមរម្យដល់សហគមន៍ជុំវិញទីតាំងដែលរោងចក្រកែច្នៃដំណើរការ មុននឹងពិចារណាលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីក្នុងប្រទេស ឬឆ្លងដែន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការប្រើប្រាស់នូវការអនុវត្តបែបបទ និងបែបបទស្នើសុំស្វែងរក និងជួលពលករ ត្រូវបានហាមឃាត់។ ការអនុវត្តដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន រួមមានជាអាទិ៍ ការគំរាមហែក កេរ្តិ៍តាមរយៈបំណុលដែលកើតឡើងដោយសារគ្រួសារ ឬសាច់ញាតិ ឬការទទួលអំណោយ ឬប្រាក់ ជាផ្លូវនឹងការសន្យា និងការធានាក្លែងក្លាយអំពីមុខតំណែងសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ ឬបេក្ខជន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការផ្សាយដំណឹង និងការពិពណ៌នាអំពីការងារ ផ្តោតលើគុណសម្បត្តិ ជៀសវាងប្រើភាសា ឬលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលអាចមានលក្ខណៈរើសអើង (ឧ. កុំដាក់លក្ខខណ្ឌតម្រូវទៅលើអាយុ ភេទ ពូជសាសន៍)។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
មុនពេលផ្សាយដំណឹងការងារ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកគួរតែធ្វើឯកសារ និង បញ្ជាក់ជាមួយនិយោជកអំពីខ្លឹមសារដែលនឹងអនុវត្ត ដែលរួមមានជាអាទិ៍៖ <ul style="list-style-type: none"> <li>• ទីតាំង កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងរយៈពេលរំពឹងទុក</li> <li>• លក្ខណៈនៃការងារដែលត្រូវប្រគល់</li> <li>• ម៉ោងធ្វើការដែលរំពឹងទុក ដូចជាម៉ោងដែលបានធានា ភាពទៀងទាត់នៃការងារ និង ម៉ោងសម្រាក</li> <li>• អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ភាពញឹកញាប់ សក្តានុពលរកចំណូល និងថា តើ មានការទូទាត់ឬការកាត់ទុកអ្វីមួយឬទេ</li> <li>• សិទ្ធិឈប់សម្រាកបុណ្យ និងអត្ថប្រយោជន៍ដូចជាជំងឺ/របួស សោធននិវត្តន៍ មាតុភាព/ បិតុភាព និងផ្សេងៗទៀត</li> <li>• គ្រោះថ្នាក់និងហានិភ័យនានាដែលដឹងថាមានចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់ពលករ និងវិធានការដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីគ្រប់គ្រង ហានិភ័យទាំងនេះ</li> <li>• ព័ត៌មានលម្អិត និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗផ្សេងទៀត</li> </ul>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទេ/ទាប
ការប្រើប្រាស់កម្លាំងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដើម្បីជំរុញឱ្យដាក់ពាក្យសុំការងារ គឺមិនត្រូវបានអត់ឱនឱ្យឡើយ ហើយក៏មិនត្រូវបង្ខំឱ្យផ្លាស់ប្តូរប្រភេទនៃការងារ ទីតាំង ឬលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលខុសពីអ្វីដែលបានព្រមព្រៀង ឬសន្យាជាមួយបេក្ខជនឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករទាំងអស់ ជាពិសេសពលករចំណាកស្រុកមានសិទ្ធិបដិសេធការងារ ឬលក្ខខណ្ឌដែលផ្តល់ឱ្យ នៅគ្រប់ជំហាននៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយគ្មានការគំរាមកំហែង ការពិន័យនិងការបំភិតបំភ័យ ឬការប្រើហិង្សាដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលទាំងនៅប្រទេសដើម និងប្រទេសគោលដៅពីសំណាក់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬនិយោជកឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការសម្ភាសន៍ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងទីតាំងដែលអ្នកដទៃអាចមើលឃើញ ហើយស្របពេលជាមួយគ្នានោះ ធ្វើនៅកន្លែងក្នុងបន្ទប់ដែលអាចរក្សាបាននូវការសម្ងាត់។ បើអាចធ្វើបាន ត្រូវអនុវត្តគោលនយោបាយចំហទ្វារ ឬបើកសេចក្តី ជាពិសេសសម្រាប់ការសម្ភាសន៍មួយទល់មួយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការសម្ភាសន៍បិទទ្វារមួយទល់មួយរវាងមនុស្សភេទផ្ទុយគ្នា ជាមួយអ្នកសម្ភាសន៍កាន់តំណែងដែលមានអំណាច ជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកត្រូវសម្ភាសន៍ស្ថិតក្នុងសភាពងាយរងគ្រោះ ត្រូវបានជៀសវាង។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ស្ត្រីត្រូវតែទទួលបានការសម្ភាសន៍ដោយស្ត្រី ឬក្រុមដែលមានចំនួនស្ត្រីនិងបុរសស្មើគ្នា។ ការសួរសុំល្អិតល្អនៃខ្លួនដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ និងគុណសម្បត្តិរបស់បេក្ខជនមិនត្រូវបានអត់ឱនឱ្យឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ភស្តុតាងនៃការសម្ភាសន៍ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងអាជីវកម្មរបស់អ្នក ដូចជាទម្រង់ឯកសារពាក្យសុំដែលបំពេញរួចជាដើម ត្រូវតែរក្សាទុកសម្រាប់គោលបំណងសវនកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកសម្ភាសន៍ទាំងអស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសិទ្ធិការងារ/ពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស ច្បាប់ការងារ/ពលកម្មជាតិ បទដ្ឋានអន្តរជាតិ ក៏ដូចជាការសួរសុំល្អិតល្អនៃទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកបកប្រែអត្ថបទ និងអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់ត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ភាសាដែលពលករចំណាកស្រុកនិយាយ និងសម្រាប់ពលករដែលមានបញ្ហាអក្ខរកម្ម។ ត្រូវវាយតម្លៃជាមុននូវជំនាញនិងគុណភាពនៃការបកប្រែដោយអ្នកបកប្រែអត្ថបទ និងអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់។ មានតែបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពប៉ុណ្ណោះទើបត្រូវបានជួលដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអំពីការជ្រើសរើសជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សេចក្តីសម្រេចអំពីការទទួលយកនិងការជួលធ្វើដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខាងក្នុង ឬខាងក្រៅ ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ និងបង្ហាញពីការវាយតម្លៃផ្អែកលើគុណសម្បត្តិដែលគ្មានការលម្អៀងផ្ទាល់ខ្លួន ឬទម្រង់នៃការរើសអើងណាមួយឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករដាក់ពាក្យសុំការងារដោយឆន្ទៈសេរីរបស់ពួកគេ និងត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចលើការទទួលយក/បដិសេធច។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3.2 ព័ត៌មានអំពីការងារ និងកិច្ចសន្យា

ការពិពណ៌នាអំពីការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានជាភាសារបស់ពលករចាប់តាំងពីដំណើរការជួលដំបូងរហូតដល់ពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ។ វាប្រាប់អំពីលក្ខណៈនៃការងារ ទីតាំងការងារ ទំនួលខុសត្រូវរបស់ពលករ មនុស្សដែលពលករធ្វើការជាមួយ និងរាយការណ៍ទៅដោយផ្ទាល់ ព្រមទាំងគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យការងារដែលអាចនឹងជួបប្រទះ ក៏ដូចជាការប្រុងប្រយ័ត្នដែលត្រូវអនុវត្ត។

កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាភាសារបស់ពលករត្រូវបានចេញជូនមុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ។ លក្ខខណ្ឌត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាទៅវិញទៅមកដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការសន្យាក្លែងក្លាយ ការគំរាមកំហែង ឬការពិន័យឡើយ ហើយត្រូវត្រូវគ្នានឹងអ្វីៗដែលបានសន្យាជាមួយពលករក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ការពិពណ៌នាអំពីការងារយ៉ាងច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិនិងទំនួលខុសត្រូវនៃមុខតំណែង រចនាសម្ព័ន្ធរាយការណ៍ លក្ខខណ្ឌការងារ ព្រមទាំងការពិពណ៌នាអំពីបរិស្ថានការងារ ត្រូវបានផ្តល់ជូនបេក្ខជនទាំងអស់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករទាំងអស់ ជាពិសេសពលករចំណាកស្រុកត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីទីតាំង និងប្រតិបត្តិការរបស់និយោជកដែលពួកគេបានស្នើ ក៏ដូចជាអំពីសិទ្ធិពលកម្ម/សិទ្ធិមនុស្សជាមួយរដ្ឋាននិងសិទ្ធិស្របច្បាប់ នៅក្នុងប្រទេសគោលដៅរបស់ពួកគេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គុណសម្បត្តិនិងជំនាញដែលពលករនាំយកមកក្នុងការងារ គឺសមស្របសម្រាប់ ការពិពណ៌នាអំពីការងារ និងទីតាំងការងាររបស់ពលករ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
រាល់ការផ្លាស់ប្តូរទៅលើលក្ខណៈនៃការងារ ទំនួលខុសត្រូវរបស់ពលករ ឬទីតាំងការងារ ត្រូវមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ហើយពលករត្រូវបានជូនដំណឹងជាមុន។ ការផ្លាស់ប្តូរត្រូវមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីពលករ ប្រសិនបើការផ្លាស់ប្តូរនោះ មានផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលដល់លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាដែលពលករបានយល់ព្រម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការកែសម្រួលលក្ខណៈនៃការងារ ទីតាំងការងារ ទំនួលខុសត្រូវរបស់ពលករ និងឋានានុក្រមរាយការណ៍ មិនត្រូវបានប្រើធ្វើជាមធ្យោបាយប្រយោលដែល ទីបញ្ចប់បញ្ចប់ការងារពលករដោយសារការមិនព្រមបំពេញការងារនោះទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការងារស៊ីណូល ការងារតាមរដូវ និងការងារផ្ទះ មានសេចក្តីពណ៌នាអំពីការ ងារដែលសរសេរនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយមានគោលដៅនៃលទ្ធផល ផលការងារជាក់ស្តែងដែលត្រូវគ្នានឹងការងារជាមួយនឹងជំនាញរបស់ពលករ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ ការកាត់ទុកស្របច្បាប់ ការឈប់សម្រាកបុណ្យ និងការឈប់សម្រាក សុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ការដំឡើងតំណែង ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំណាត់ការវិន័យ ការបញ្ឈប់ការងារ ឬការលាលែងពីការងារ បណ្តឹងតវ៉ា ការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ និងបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍។ ចំណុចនានាដែលមានរួចហើយនៅក្នុងសៀវភៅក្បួន ឬច្បាប់ទម្លាប់ក្រុមហ៊ុន អាចត្រូវបានប្រើជាសេចក្តីយោងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដើម្បីឱ្យ ឯកសារមានលក្ខណៈសាមញ្ញ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ទម្រង់បែបបទត្រូវបានបំពេញយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងស្មោះត្រង់ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង អំពីព័ត៌មានពលករ ទីតាំងការងារ លក្ខណៈនៃការងារ មុខតំណែង លក្ខខណ្ឌការងារច្បាស់លាស់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

តារាងបន្តទៅទំព័រម្ខាងទៀត...

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទេ/ទាប
គ្មានការជំនួស ឬការកែសម្រួលកិច្ចសន្យាណាដែលធ្វើឱ្យខាតប្រយោជន៍ពលករឡើយ។ ការផ្លាស់ប្តូរអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកែលម្អ ដោយមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីពលករ និងផ្តល់សំណងសមរម្យស្របតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃស្តីពីម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ ការឈប់សម្រាកបុណ្យនិងការឈប់សម្រាក និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ ត្រូវកំណត់សេរីភាពក្នុងការដើរហើរ និងសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួន ហានិភ័យការងារដែលអាចមាន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក មានការរៀបចំផ្តល់អ្នកបកប្រែឯកសារ និងអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់ក្នុងករណីមានបញ្ហាអក្ខរកម្ម ឬការលំបាកខាងភាសាដើម្បីពន្យល់ពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ក៏ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែសម្រួលនានាទៅដល់ពលករ មុននឹងចុះកិច្ចសន្យា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានខ្លឹមសារដូចគ្នាបេះបិទ ជាពិសេសច្បាប់ (ជាបីច្បាប់បើសិនជានាយកដ្ឋានការងារត្រូវការច្បាប់ចម្លង) និងមានការចុះហត្ថលេខាពីនិយោជក និងពលករ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករត្រូវបានផ្តល់សំណើរឹងនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះហត្ថលេខាដែលបានធ្វើឡើងជាភាសារបស់ពួកគេ និងពន្យល់ពួកគេដោយប្រើភាសានិងតាមរបៀបដែលពួកគេអាចយល់បានទាំងស្រុង និងផ្តល់ការយល់ព្រមដោយមានការយល់ដឹង។ បើសិនជាប្រើភាសាផ្សេង ត្រូវផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការបកប្រែ។ ភាគីនីមួយៗត្រូវរក្សាទុកច្បាប់ចម្លងដូចគ្នាបេះបិទដែលបានចុះហត្ថលេខាឬសំណើរឹងនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានការបញ្ជាក់ចុះហត្ថលេខា (ថាត្រឹមត្រូវ)។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# កិច្ចការទី 13៖

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

កិច្ចសន្យានិយោជករបស់យើងត្រូវបានពិនិត្យដើម្បីធានាថាកិច្ចសន្យាទាំងនោះមានរាល់ព័ត៌មានដែលចាំបាច់ទាំងអស់។ យើងបានកែសម្រួល [ចំនួន] \_\_\_\_\_ កិច្ចសន្យាដើម្បីធានាភាពអនុលោម។

## 3.3 ការបណ្តុះបណ្តាល

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទេ/ទាប
ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរដែលពន្យល់សង្ខេបពីការពណ៌នាការងារ និងច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃជាធរមានដល់បេក្ខជនគួរធ្វើឡើងដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ គួររក្សាកម្រិតនៃកិច្ចបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះសម្រាប់សវនកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករចំណាកស្រុកទាំងអស់ឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលក្រោយពេលមកដល់នៅមជ្ឈមណ្ឌលដំណើរការត្រួតពិនិត្យតាមចំណុចព្រំដែនដែលបានកំណត់ដោយអនុលោមតាមដំណើរការ MOU។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះនឹងត្រូវធ្វើឡើងដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ គួររក្សាកម្រិតនៃកិច្ចបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះសម្រាប់សវនកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីប្រធានបទដែលគ្របដណ្តប់នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរនៅក្នុងប្រទេសដើម និងប្រធានបទដែលពន្យល់ក្នុងអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាលក្រោយពេលមកដល់នៅមជ្ឈមណ្ឌលដំណើរការត្រួតពិនិត្យនៅចំណុចព្រំដែន។ របាយការណ៍នានាត្រូវធ្វើឡើងជាឯកសារសំណើរឹង (បកប្រែរួច) ឬជាទម្រង់របាយការណ៍សង្ខេប។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3.4 ឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករ និងការពិនិត្យ

ពលកររក្សាការគ្រប់គ្រងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេគ្រប់ពេលវេលា។ មិនត្រូវបំផ្លាញ លាក់បាំង រឹបអូស ឬបដិសេធមិនឱ្យបេក្ខជនឬបុគ្គលិកទើបផ្តល់ថ្មីប្រើឯកសារសម្គាល់ខ្លួន ឬឯកសារអន្តោប្រវេសន៍ រួមមានលិខិតឆ្លងដែន ទិដ្ឋាការ សំបុត្រកំណើត លិខិតចុះបញ្ជីលំនៅដ្ឋាន បណ្ណការងារ និងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀត ដូចជាវិញ្ញាបនបត្រសម្គាល់ម្ចាស់អចលនវត្ថុ ឬសៀវភៅធនាគារឡើយ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទេ/ទាប
នៅពេលដែលអ្នកត្រូវការទុកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករជាបណ្តោះអាសន្នដោយសារលក្ខខណ្ឌ តម្រូវនៃច្បាប់ ពលករត្រូវទទួលបានច្បាប់ចម្លងដូចគ្នាបេះបិទ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃដំណើរការ និងរយៈពេលដែលឯកសារទាំងនោះត្រូវបានប្រើ។ ត្រូវប្រគល់ឯកសារទាំងនោះវិញភ្លាមនៅពេលបញ្ចប់ដំណើរការ ឬនៅពេលពលករទាមទារ ដោយគ្មានការដាក់លក្ខខណ្ឌមុនឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បើមានមន្ទិលសង្ស័យ ឬជាផ្នែកមួយនៃការពិនិត្យល្អិតល្អន់ ការផ្ទៀងផ្ទាត់ ភាពត្រឹមត្រូវនៃឯកសារសម្គាល់ខ្លួនរបស់ពលករត្រូវបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយផ្ទាល់ជាមួយទីភ្នាក់ ងាររដ្ឋាភិបាលផ្លូវការដែលមានការអនុញ្ញាតដែលចេញឯកសារនោះឱ្យពួកគេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បេក្ខជនមិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ឬត្រូវបានជំរុញឱ្យកុហក ឬក្លែងបន្លំ ឬជំនួសឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីឱ្យស្របតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ ឬការផ្សាយការងារ ទោះហេតុផលអ្វីក៏ដោយ ទោះដោយសារទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន ឬការស្នាក់នៅ ឬការដោះដូរនឹងអ្វីមួយដែលមានតម្លៃក៏ដោយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
នៅពេលចាំបាច់ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវជួយបេក្ខជនក្នុងការដាក់ពាក្យ ធ្វើលិខិតឆ្លងដែននៅទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលមានការអនុញ្ញាត និងបង់ ថ្លៃសេវាផ្លូវការនានា។ បើសិនជាការចេញលិខិតឆ្លងដែនមានការរាំងស្ទះ ល្អបំផុតគួរលើកទឹក ចិត្តបេក្ខជនឱ្យត្រឡប់ទៅភូមិរបស់ពួកគេវិញជំនួសឱ្យការរៀបចំការស្នាក់នៅចាំប្តូរជើងធ្វើដំ ណើរ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
មិនតម្រូវឱ្យមានការពិនិត្យនៃកន្លែងងាយស្រួលដោយគ្មានអំណះអំណាងផ្លូវច្បាប់ដែលអាចបញ្ជាក់ ផ្ទៀងផ្ទាត់ត្រឹមត្រូវឡើយ។ ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកមិនត្រូវទៅរកប៉ូលិស ឬទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ឬអង្គការ ឯកជនផ្សេងទៀតដោយផ្ទាល់ដើម្បីសួរពីប្រវត្តិរបស់បេក្ខជនដោយមិនបានជូនដំណឹងដល់ពល ករនោះ និងមិនមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ពីបុគ្គលនោះឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
នៅពេលត្រូវការការពិនិត្យសុខភាព ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ។ ការពិនិត្យរាងកាយ និងផ្លូវចិត្តដែលមានលក្ខណៈរំលោភបំពាន និងបន្ថោ កកិក្តិយសដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សគឺមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ ជាពិសេសចំពោះស្ត្រី។ ស្ត្រីមិនត្រូវរងការធ្វើតេស្តផ្ទៃពោះ ឬត្រូវបានបង្ខំឱ្យប្រើថ្នាំពន្យារកំណើត ឬប្រយោជន៍គ្រប់គ្រងកំណើតផ្សេងទៀតជាលក្ខខណ្ឌមុនការដាក់ពាក្យ ឬផ្តល់ឱ្យធ្វើការឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3.5 ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់តម្កល់ និងប្រាក់ធានា

គ្មានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬថ្លៃចំណាយពាក់ព័ន្ធ ដែលកើតមាននៅប្រទេសថៃអាចត្រូវបានគិតពីពលករឡើយ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឆ្លងដែនក្រោមដំណើរការ MOU ពលករមិនត្រូវបានគិតប្រាក់ចំពោះថ្លៃចំណាយដើម្បីទទួលបានឯកសារសម្គាល់ខ្លួន ដូចជាលិខិតឆ្លងដែនដែលមានសុពលភាព ថ្លៃសេវាទិដ្ឋាការនិងបណ្ណការងារទេ លុះត្រាតែច្បាប់ការងារ/ពលកម្មជាតិ និងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី អនុញ្ញាតឱ្យការអនុវត្តបែបនោះ ហើយពលករចំណាកស្រុកយល់ព្រមធ្វើបែបនោះ។ ពលករចំណាកស្រុកដែលមានលិខិតឆ្លងដែនមានសុពលភាព និងទិដ្ឋាការរួចហើយ នឹងត្រូវបានផ្តល់សំណង បើសិនជាមានការព្រមព្រៀងរបៀបនេះ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការអនុវត្តដែលពុករលួយ ឬគ្មានសីលធម៌ ដូចជាការទទួលប្រាក់តម្កល់ ឬប្រាក់បង់ធានា ការទាមទារការធានាជាសាច់ប្រាក់ឬទ្រព្យសម្បត្តិ ដើម្បីផ្តល់បេក្ខជន ឬយល់ព្រមផ្តល់មុខតំណែងមួយឱ្យបេក្ខជនជាមួយនិយោជកគឺមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានប្រាក់តម្កល់ត្រូវបានទាមទារដើម្បីធានាថាពលករនឹងមិនឈប់ពីការងារមុននឹងកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេផុតកំណើតឡើយ។ គ្មានប្រាក់កម្ចី ឬប្រាក់ឈ្នួលបើកមុនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យពលករដើម្បីបង្ខំឱ្យពួកគេធ្វើការ ឬយល់ព្រមចំពោះលក្ខខណ្ឌដែលពួកគេនឹងមិនយល់ព្រមទទួលបើមិនធ្វើដូច្នោះឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### ព័ត៌មានអំពីបទដ្ឋាន និងម៉ូឌុល

**បទដ្ឋានឧត្តមនុវត្តអន្តរជាតិដើម្បីលុបបំបាត់ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក៖**

- i) និយោជក ទោះដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដាច់ខាតមិនត្រូវប្រមូលថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក (ឧ. ការដាក់ពាក្យ ការកក់/តម្កល់ ការធានា ការបញ្ជី ជាដើមប្រាក់ឬដាវ) ដើម្បីធានាការងារឡើយ
- ii) ថ្លៃចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់សម្រាប់ការទទួលបាន និងដំណើរការឯកសារសម្គាល់ខ្លួន (លិខិតឆ្លងដែន ទិដ្ឋាការ បណ្ណការងារ) ការបកប្រែ ការពិនិត្យសុខភាព ថ្លៃសេវាឆ្លងកាត់ព្រំដែន/ធ្វើដំណើរតាមយន្តហោះ (ពីប្រទេសកំណើតទៅប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ និងត្រឡប់មកវិញ) ក៏ដូចជាការធ្វើដំណើរនិងស្នាក់នៅក្នុងពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរ គួរតែនិយោជកជាអ្នកបង់តាមរយៈអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ បើសិនជាមានឧបសគ្គក្នុងការគ្រប់គ្រងថ្លៃចំណាយ និងថ្លៃសេវាទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលកើតមាននៅក្នុងប្រទេសដើម (ឧ. នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃ MOU) និយោជក និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងផ្តល់សំណងក្លាមរួចពោះថ្លៃសេវានិងថ្លៃចំណាយណាដែលកើតមានមុនពេលមកដល់ប្រទេសថៃ។
- iii) និយោជកនឹងគោរពតាមច្បាប់នៃប្រទេសថៃ និងសេចក្តីប្រកាសផ្លូវការដោយក្រសួងការងារ/ពលកម្មពោះថ្លៃកំហិតផ្លូវច្បាប់លើថ្លៃសេវានិងដំណើរការដែលអាចបង់ទៅអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ការអនុវត្តទូទៅរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នសម្រាប់និយោជក គឺត្រូវបង់ប្រាក់សរុបទៅអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលគណនាពីថ្លៃសេវាម្តងក្នុងពេលកម្រិត (ថ្លៃកំណើតការងារនៃប្រាក់ខែមួយខែរបស់ពលករចំណាកស្រុកដោយភាគរយកើនឡើងនៅពេលដែលចំនួនកម្មករត្រូវបានជ្រើសរើសកើនឡើង)។
- iv) និយោជក/អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងទទួលបានការសន្យាពីអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេឱ្យគោរពគោលបំណងនៃគោលការណ៍គ្មានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកហើយនៅពេលអាចធ្វើបាន ត្រូវកាត់បន្ថយបន្តកលើពលករចំណាកស្រុកឱ្យដល់កម្រិតអប្បបរមា។ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងអះអាងបញ្ជាក់ការសន្យានេះដោយការចុះហត្ថលេខាលើក្រមប្រតិបត្តិ។
- v) អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ នៅពេលអាចធ្វើបាន ត្រូវផ្តល់ការប៉ាន់ស្មានតម្លៃ/តារាងតម្លៃសេវាផ្លូវការជាមុនទៅឱ្យអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក៏ធ្វើដូច្នោះដែរសម្រាប់និយោជក។
- vi) គណនេយ្យដែលមានកម្លាំងភាព និងភស្តុតាងនៃថ្លៃចំណាយនិងថ្លៃសេវាដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក នឹងត្រូវផ្តល់ដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅនិយោជក ដោយរក្សាការសម្ងាត់សមស្រប។

**ស្ថានភាពពិបាកជ្រើសរើសចំពោះការគ្មានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក៖**

គោលការណ៍ណែនាំ និងគោលការណ៍អន្តរជាតិសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ទទួលស្គាល់កូនាទីដ៏សំខាន់ក្រែលែងនៃ "ការគ្មានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក" នៅក្នុងការកាត់បន្ថយ និងលុបបំបាត់ហានិភ័យនៃការជួញដូរមនុស្ស និងពលកម្មដោយបង្ខំ។

BSCI ចាត់ទុកថ្លៃចំណាយ និងថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាប់ការរកកន្លែងការងារគឺជាសញ្ញាព្រមានទូទៅជាងគេនៅក្នុងដំណាក់កាលមុនចូលបម្រើការងារដែលមានហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរដល់ពលករ។

នៅឆ្នាំ 2019 អង្គការ ILO បានបន្ថែមផ្នែកលម្អិតទៅក្នុង [គោលការណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយយុត្តិធម៌ឆ្នាំ 2016](#) របស់ខ្លួនដើម្បីកំណត់ថ្លៃចំណាយ និងថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលផ្តល់ឱកាសស្រុកមិនគួរបង់ ដែលគ្របដណ្តប់ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងថ្លៃចំណាយ **ទាំងនៅក្នុងប្រទេសដើមនិងនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ**។

ស្របពេលដែលក្រឹត្យស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ថៃឆ្នាំ 2017 ប្រកាន់ខ្ជាប់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវគោលបំណងមូលដ្ឋាននៃការគ្មានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកវិសាធនកម្មឆ្នាំ 2018 នៃក្រឹត្យស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ឆ្នាំ 2017 បញ្ជាក់អះអាងគោលបំណងក្រោមច្បាប់នៃប្រទេសថៃថា "និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យប្រមូលថ្លៃសេវាពីពលកររបរទេសឡើយ **លើកលែងតែថ្លៃសេវាចេញលិខិតឆ្លងដែន ពិនិត្យសុខភាព និងថ្លៃសេវាបណ្ណការងារ**ដែលទាំងអស់នោះមានតម្លៃកំណត់មិនប្រែប្រួលចារដោយរដ្ឋាភិបាល។"

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃ MOU រក្សាការញែកពីគ្នារវាងថ្លៃចំណាយដែលកើតមាននៅក្នុងប្រទេសដើម និងថ្លៃចំណាយដែលកើតមាននៅក្នុងប្រទេសថៃ ដូច្នោះហើយ និយោជកថៃ និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ថៃគ្រប់គ្រងស្របច្បាប់តែលើថ្លៃសេវាដែលគិតនៅក្នុងប្រទេសថៃតែប៉ុណ្ណោះ។ ប្រការនេះបានបង្កើតឱ្យមានភាពស្មុគស្មាញក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយគ្មានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកឆ្លងព្រំដែនដោយគ្មានការល្មើសដែលអាចកើតមានលើយុត្តាធិការច្បាប់នៃប្រទេសមួយទៀត។

សម្រាប់ពេលអនាគតដ៏ខ្លីខាងមុខ គោលដៅរបស់គម្រោង FAIR Fish គឺទាក់ទាញអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកថៃឱ្យរាប់រងយ៉ាងហោចណាស់ថ្លៃសេវា និងថ្លៃចំណាយទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលកើតមាននៅក្នុងប្រទេសថៃ។

## កិច្ចការទី 14៖

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

សេចក្តីផ្តើមការណ៍គោលនយោបាយរបស់យើងស្តីពីថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិកអាចរកបាននៅ៖

### 3.6 ការដឹកជញ្ជូន/ធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរ

មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន និងការស្នាក់នៅពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរដែលមានសុវត្ថិភាព ថ្លៃថ្នូរ និងមានមនុស្សធម៌សម្រាប់ពលករទាំងអស់ពីភូមិរបស់ពួកគេទៅមជ្ឈមណ្ឌលដំណើរការត្រួតពិនិត្យត្រូវបានផ្តល់ដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ក៏ដូចជាពីមជ្ឈមណ្ឌលដំណើរការត្រួតពិនិត្យទៅមជ្ឈមណ្ឌលព្រំដែន។ កម្មវិធីធ្វើដំណើរពេញលេញដែលមានសេចក្តីលម្អិតអំពីការចេញដំណើរ ការប្តូរជើងធ្វើដំណើរ (បើមាន) និងចំណុចមកដល់គួរត្រូវបានចងក្រង និងផ្សព្វផ្សាយទៅពលករដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក យកល្អគួរធ្វើជាសំណេរអក្សរជូនដល់ពលករទាំងអស់ រួមជាមួយបញ្ជីនិងលេខទំនាក់ទំនងសម្រាប់ការស្នាក់នៅ (បើមានប្រើ) និងលេខទំនាក់ទំនងសង្គ្រោះបន្ទាន់ទាំងនៅទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ប្រទេសដើម និងប្រទេសថៃ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរដែលអាចឱ្យពលករមានសេរីភាពក្នុងការដើរហើរ ចូល ឬចេញ ក៏ដូចជាមានសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងភាពឯកជនក្នុងការសម្រាក ឬទៅបន្ទប់ទឹក ឬទៅអធិស្ឋាន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្តល់អាទិភាពលើការពិចារណាជាពិសេសសម្រាប់ពលករជាស្ត្រីដើម្បីធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាព មានសេចក្តីទុកចិត្ត ថ្លៃថ្នូរ និងត្រូវបានការពារពីការរំលោភបំពាន និងហានិភ័យដែលអាចមាន។ បើសិនជាហានិភ័យ/ការរំលោភបំពានដែលអាចមាន ត្រូវបានកំណត់រក ឃើញនៅជំហានណាមួយនៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវរៀបចំការទប់ស្កាត់ ឧ.បែងចែក រក្សាសុវត្ថិភាពនៅពេលធ្វើដំណើរ/ស្នាក់នៅពេលប្តូរជើងធ្វើដំណើរ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងអនុម័តការរៀបចំទាំងអស់សម្រាប់ការប្តូរជើងធ្វើដំណើរផ្នែកលើកស្តី តាំងនិងការធានាពីអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលពលករ ជាពិសេសស្ត្រី មិនប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការរងរបួសដល់ជីវិត សុខភាព និងសុខុមាលភាពដែលអាចមាន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ទាំងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃប្រទេសដើម និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃប្រទេសថៃគួរចងក្រងកម្មវិធីធ្វើដំណើរជាឯកសារ ផ្សព្វផ្សាយដល់ពលករទាំងអស់ និងអាចបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់បានតាមពេលកំណត់ពេលនៅតាមផ្លូវតាមរយៈទូរសព្ទ ឬ GPS ឬវិធីសាស្ត្រតាមដានផ្សេងទៀត។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ថ្លៃសេវាដែលគ្របដណ្តប់ការប្តូរជើងធ្វើដំណើរ ការស្នាក់នៅ និងគ្រឿងសម្រួលមូលដ្ឋាន ដូចជាអាហារនិងទឹកផឹកមានសុវត្ថិភាព តាមត្រូវការ ត្រូវមាន ការយល់ព្រមរវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្សែសង្វាក់ ផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងប្រទេសដើម និងនិយោជកជាមុន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ភស្តុតាងអំពីការរៀបចំ និងការចំណាយជាក់ស្តែង ព័ត៌មានស្តីពីសេវាកម្មទាំងអស់ដែលបានផ្តល់ និងភស្តុតាងនៃការមកដល់ដោយសុវត្ថិភាពរបស់ពលករ ទាំងអស់ដែលត្រូវបានរក្សាទុកដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងមានជាស្រេចសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យនៅពេលធ្វើសវនកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3.7 ដំណើរការក្រោយពេលមកដល់ / បុគ្គលិកទើបជួលថ្មី

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ឯកសារដែលបង្កើតឡើងតាមការជួលដោយផ្ទាល់ ឬតាមដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃ MOU ត្រូវបានតម្កល់ទុកដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ ក្នុងរយៈពេលមិនតិចជាងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ និងរយៈពេលពន្យារបន្តកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ឯកសារដែលតម្កល់ទុក ត្រូវបង្ហាញអំពីកម្រងឯកសារកំណត់ត្រាផ្លូវការដែលមានតម្លាភាព និងអនុលោមភាពសម្រាប់ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងប្រទេសនិងឆ្លងដែន ថ្លៃសេវាដែលបានកំណត់និងបានបង់ ឯកសារដែលតម្រូវដោយច្បាប់ លិខិតអនុញ្ញាតនិងបណ្ណការងារដែលបានចេញឱ្យពលករ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បើនិយោជកជ្រើសរើសធ្វើការសម្ភាសន៍ក្រោយការមកដល់របស់ពលករ នោះ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងធ្វើការជាមួយនិយោជកដើម្បីធានាថា ការសម្ភាសន៍បែបនេះត្រូវតែអនុវត្តតាមនីតិវិធី និងគោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើង និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។ ត្រូវធ្វើការរៀបចំឱ្យមានអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់ដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់ភាសារបស់ពលករចំណាកស្រុកចូលរួមក្នុងករណីមានបញ្ហាអក្ខរកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## កិច្ចការទី 15៖

សកម្មភាពខាងក្រោមនេះនឹងធ្វើឱ្យដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបញ្ចប់រួចរាល់យើងកាន់តែមានទំនួលខុសត្រូវ៖

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....
- 4 .....
- 5 .....



# > ម៉ូឌុលទី 4: លក្ខខណ្ឌការងារ

អ្នកត្រូវតែគោរពគោលការណ៍មូលដ្ឋានស្តីពីការងារសមរម្យ (យោងតាម បទដ្ឋាន របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) ដែលផ្តល់ការងារមានប្រសិទ្ធភាព និងការបង្កើតប្រាក់ចំណូលស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស ទាមទារឱ្យមានការការពារផ្នែកសង្គមសម្រាប់ពលករ/កម្មករ និងលើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាសង្គមក្នុងចំណោមពលករ/កម្មករ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ ព្រមទាំងវិធាននិងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានទាំងអស់ទាក់ទងនឹង ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការ រួមទាំងម៉ោងធ្វើការអតិបរមា ការធ្វើការថែមម៉ោង ការឈប់សម្រាកបុណ្យ ការឈប់សម្រាក និងអត្ថប្រយោជន៍នានា តាមការសមស្រប។

សូមមើល នៅទីនេះ សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ ដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្ម ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវ ដើរតួនាទីដ៏មានតម្លៃក្នុង ការចែកចាយព័ត៌មានដល់ពលករចំណាកស្រុកអំពីសិទ្ធិនិងអំណាចរបស់ពួកគេ អំពីគោលនយោបាយ និងការប្តេជ្ញាចិត្តនៃនិយោជករបស់ពួកគេ ព្រមទាំងអំពីលក្ខខណ្ឌនានានៃការងាររបស់ពួកគេ។

## 4.1 តម្លាភាពនៃលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងរើសបុគ្គលិកឱ្យចូលបំពេញការងារ

ការប្រគល់ការងារ គឺច្បាស់លាស់និងត្រឹមត្រូវ ហើយធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីឱ្យពលករទាំងអស់យល់ទាំងលក្ខណៈនៃការងារដែលត្រូវការ ទាំងលក្ខខណ្ឌដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុនពេលពួកគេទទួលយកការងារ ឬតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើដំណើរ។

ធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាន/បាន
<p>មុនពេលផ្សាយដំណឹងការងារ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកគួរតែធ្វើឯកសារ និងបញ្ជាក់ជាមួយនិយោជកអំពីខ្លឹមសារដែលនឹងអនុវត្ត ដែលរួមមានជាអាទិ៍:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ទីតាំង កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងរយៈពេលរំពឹងទុក</li> <li>• លក្ខណៈនៃការងារដែលត្រូវប្រគល់</li> <li>• ម៉ោងធ្វើការដែលរំពឹងទុក ដូចជាម៉ោងដែលបានធានា ភាពទៀងទាត់នៃការងារ និងម៉ោងសម្រាក</li> <li>• អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ភាពញឹកញាប់ សក្តានុពលរកចំណូល និងថា តើមានការទូទាត់ឬការកាត់ទុកអ្វីមួយឬទេ</li> <li>• សិទ្ធិឈប់សម្រាកបុណ្យ និងអត្ថប្រយោជន៍ដូចជាជំងឺ/របួស សោធននិរត្តន៍ មាតុភាព/បិតុភាព និងផ្សេងៗទៀត</li> <li>• គ្រោះថ្នាក់និងហានិភ័យនានាដែលដឹងថាមានចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់ពលករ និងវិធានការដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីគ្រប់គ្រងហានិភ័យទាំងនេះ</li> <li>• ព័ត៌មានលម្អិត និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗផ្សេងទៀត</li> </ul>	○	○	○
<p>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកធានាធ្វើការសម្ភាសន៍ពលករមួយចំនួនជាទៀងទាត់ ជាសម្ងាត់ និងជាអនាមិក ដើម្បីកំណត់រកករណីដែលពលករត្រូវបានគេផ្តល់ព័ត៌មានខុស គេដាក់សម្ពាធគេបោកបញ្ឆោត ឬបំភាន់ក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬដែលខ្លួនបានផ្លាស់ប្តូរទៅជាខូចប្រយោជន៍របស់ពលករ នៅចំណុចណាមួយក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ពេលចាប់ផ្តើមការងារ ឬរយៈពេលដំបូងនៃការងារ។</p>	○	○	○

## 4.2 ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ការសម្រាក ការធ្វើការថែមម៉ោង

ពលករទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីភេទ ពូជសាសន៍ សាសនា ទំនោរផ្លូវភេទ ឬលក្ខណៈដែលត្រូវបានការពារផ្សេងទៀត ត្រូវទទួលបានកម្រៃយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចុងក្រោយបំផុតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថែសម្រាប់ខេត្តដែលនិយោជកធ្វើប្រតិបត្តិការ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទា/ទាស
ពលករទាំងអស់ រួមទាំងពលករក្រៅម៉ោង ពលករគិតឈ្នួលតាមបរិមាណការងារ ពលករស៊ីឈ្នួលតាមរដូវ ពលករតាមផ្ទះ ពលករនៅក្រោមរយៈពេលសាកល្បងការងារ ពលករដែលត្រូវបានជួលតាមរយៈទីភ្នាក់ងារ ឬដែលជាសមាជិកសហករណ៍ សុទ្ធតែមានសិទ្ធិទទួលបានយ៉ាងតិចបំផុតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមការគណនា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានទូទាត់ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍គុណតម្លៃស្មើគ្នាប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករមិនត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកបុណ្យ និងពេលឈប់សម្រាកនោះទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ម៉ោងធ្វើការមិនលើសម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងម៉ោងធ្វើការសរុប រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ម៉ោងសម្រាកការងារត្រូវបានកំណត់ស្របតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករតាមដានម៉ោងធ្វើការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេដោយប្រើវិធីសាស្ត្រកត់ត្រាម៉ោងបែបអេឡិចត្រូនិក ឬបែបផ្ទៀងផ្ទាត់កំណត់ពេលផ្សេងទៀត។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ម៉ោងបន្ថែម គឺជាករណីលើកលែង ក្រៅពីច្បាប់ទម្លាប់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការធ្វើការថែមម៉ោងទាំងអស់គឺស្ម័គ្រចិត្ត។ ពលករមិនត្រូវបានបង្ខំដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករមានសេរីភាពក្នុងការបដិសេធការថែមម៉ោងដោយគ្មានការគំរាមកំហែង ឬខ្លាចការដាក់ពិន័យ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ចំពោះអ្នកដែលយល់ព្រមធ្វើការថែមម៉ោង ត្រូវមានប្រព័ន្ធមួយដើម្បីទទួលបានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ពួកគេនៅពេលមានការស្នើសុំ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការងារថែមម៉ោងត្រូវបានទូទាត់តាមអត្រាបុព្វលាភដែលចែងក្នុងច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4.3 ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ត្រូវបានគណនាដោយមានតម្លាភាពពេញលេញ។ ការគណនាប្រាក់ថែមម៉ោង និងការកាត់ប្រាក់ស្របច្បាប់ត្រូវបានពន្យល់ និងយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើឡើងជាទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា តាមកាលវិភាគដែលបានប្រកាសនិងកំណត់ទុកជាមុនដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់ពលករ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការទូទាត់មិនត្រូវលើកពេល ពន្យារពេល ឬដកទុក ដើម្បីចងពលករឱ្យនៅបន្តដោយប្រឆាំងនឹងឆន្ទៈរបស់ពួកគេឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការទូទាត់ "ដាវត្ត" មិនអាចទទួលយកបានទេ។ ការទូទាត់អាចធ្វើឡើងជាសាច់ប្រាក់ ឬតាមរយៈគណនីធនាគារដោយប្រើកាត ATM (ម៉ាស៊ីនដកដាក់ប្រាក់ស្វ័យប្រវត្តិ)។ ទោះបីជម្រើសណាក៏ដោយ ក៏ត្រូវមានឯកសារច្បាស់លាស់អំពីការគណនា និងកម្រិតបញ្ជាក់ថាពលករបានទទួលការទូទាត់គ្រប់ចំនួន និងទាន់ពេលវេលា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អត្ថប្រយោជន៍ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃត្រូវបានផ្តល់ជូនពលករទាំងអស់។ ទាំងនេះរួមមានការធានារ៉ាប់រងសុខភាព សន្តិសុខសង្គម ការឈប់សម្រាកមាតុភាពនិងឈឺ ពិការភាព និងសំណងរងរបួសព្រោះការងារ និងសោធននិរត្តន៍វ័យចាស់សម្រាប់អ្នកដែលបង់ចូលមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ ការកាត់ប្រាក់ស្របច្បាប់មានតែពីរប៉ុណ្ណោះ គឺពន្ធកាត់ទុកលើប្រាក់ចំណូលផ្ទាល់ខ្លួន និងវិភាគទានដល់មូលនិធិសន្តិសុខសង្គម ដែលត្រូវកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពលករ ហើយទឹកប្រាក់ដែលបានកាត់ចេញត្រូវបានបញ្ជូនទៅអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលយ៉ាងទាន់ពេលវេលា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្មានការកាត់ប្រាក់ដោយខុសច្បាប់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពលករឡើយ។ ឧទាហរណ៍ ការកាត់ប្រាក់សម្រាប់ពេលវេលាដែលបានចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងការងាររបស់ពលករ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលអំពី OHS សម្រាប់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន (PPE) ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍សម្រាប់ការងារ តម្រូវការមូលដ្ឋានចំពោះគ្រឿងបរិក្ខារអនាម័យ និងទឹកផឹកស្អាត គឺមិនអាចទទួលយកបានទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការទូទាត់សម្រាប់លំនៅដ្ឋានឧបត្ថម្ភធន ការដឹកជញ្ជូន ឬអាហារមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលទេ។ ការទូទាត់ទាំងនេះត្រូវតែមានការយល់ព្រមជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងទូទាត់ដោយឡែកពីគ្នា។ ថ្លៃផ្ទះ ឬថ្លៃសេវាដែលគិតប្រាក់មិនត្រូវលើសពីអត្រាទីផ្សារ ឬអត្រាដែលពលករផ្សេងទៀតបានបង់នៅក្នុងទីតាំងដូចគ្នានោះទេ។ មិនត្រូវប្រើប្រាស់កម្រៃបានពីការចំណាយរបស់ពលករទាំងនេះដើម្បីទ្រទ្រង់ប្រាក់ចំណេញសម្រាប់អ្នក ឬអាជីវកម្មរបស់អ្នកនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកឡើយ ហើយក៏មិនត្រូវប្រើដើម្បីទាមទារជាថ្លៃសេវាទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែរ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កម្ចី ឬប្រាក់ឈ្នួលលើកមុនអនុលោមតាមច្បាប់ (មិនគិតថ្លៃការប្រាក់) ហើយត្រូវតែមានការយល់ព្រមជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយមានខ្សែចងចាំ មិនបង្កើតទាសភាពបំណុល ឬស្ថានភាពដោះបំណុលចំពោះពលករឡើយ។ ខ្សែចងចាំអំពីការទូទាត់សងគិតសមហេតុផល និងយុត្តិធម៌។ ឧទាហរណ៍ តាមឧត្តមានុវត្ត ចំនួនប្រាក់ដែលត្រូវសងមិនគួរលើសពី 10% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ពលករឡើយ រយៈពេលសងប្រាក់គួរតែមិនលើសពីប្រាំមួយខែ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការកាត់ប្រាក់ចំពោះការមកយឺត ឬថ្ងៃធ្វើការដែលអវត្តមានគិតសមហេតុផល និងត្រឹមត្រូវ ហើយកំណត់ត្រឹមតែរយៈពេលដែលមិនបានធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការកាត់ប្រាក់មិនត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់វិធានការដាក់វិន័យទេ (ឧ. សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមចរចាជាសមូហភាព) ឬដើម្បីជំរុញពលកម្មដោយបង្ខំឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការកាត់ប្រាក់មិនត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងរើសអើងទេ ឧ. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ម្តាយបំបៅកូនក្នុងរយៈពេលដែលចំណាយលើទំនួលខុសត្រូវគ្រួសារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4.4 ពន្ធលើការងារ

អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ត្រូវបានគណនាដោយមានតម្លាភាពពេញលេញ។ ការគណនាប្រាក់ថែមម៉ោង និងការកាត់ប្រាក់ស្របច្បាប់ត្រូវបានពន្យល់ និងយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទា/ទាស
ទទួលបានព័ត៌មានត្រឹមត្រូវពីបុគ្គលិកទើបចូលថ្មីម្នាក់ៗ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចចុះបញ្ជីជាមួយអាជ្ញាធររដ្ឋត្រឹមត្រូវ ដោយបែងចែកលេខ/កូដផ្ទាល់ខ្លួន និងរៀបចំឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៅលើប្រព័ន្ធលើកុំព្រាត់ខែ ដើម្បីឱ្យការបងពន្ធរដ្ឋ/វិភាគទានសង្គមដែលត្រឹមត្រូវអាចត្រូវបានអនុវត្តស្របតាមច្បាប់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គ្រោងការណ៍ណាមួយដែលឡើងដើម្បីផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់ការសន្សំសំចៃចំណាយទាក់ទងនឹងពន្ធលើការងារ និងការកាត់ប្រាក់សម្រាប់ថ្លៃសង្គមកិច្ចត្រូវតែមានការអនុញ្ញាតពីច្បាប់ជាតិ មានការអនុញ្ញាតជាមុនពីនិយោជក និងមិនធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ពលករ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវប័ណ្ណទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលមួយសន្លឹកនៅថ្ងៃ ឬមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដែលបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេមុនពេលកាត់ប្រាក់ ពន្ធការងារនិងវិភាគទានសង្គមយ៉ាងលម្អិត ការកាត់ប្រាក់ផ្សេងៗ និងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធបន្ទាប់ពីកាត់ប្រាក់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4.5 ការឈប់សម្រាកបុណ្យ និងការឈប់សម្រាក

ច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថែត្រូវបានអនុវត្តចំពោះ៖

- ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករឈប់សម្រាកការងារសម្រាប់ "ថ្ងៃឈប់សម្រាក" បីប្រភេទ ពោលគឺ ថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈត្រូវបានប្រកាសនៅដើមឆ្នាំ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍ គឺជាការសម្រាក 24 ម៉ោងពេញនៅចុងសប្តាហ៍នីមួយៗ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអាស្រ័យលើរយៈពេលដែលបានធ្វើការងារ។
- ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករឈប់សម្រាកការងារសម្រាប់ "ការឈប់សម្រាក" ប្រាំមួយប្រភេទ ពោលគឺ ការរវល់ ជំងឺមាតុភាព ការបណ្តុះបណ្តាល យោធា ការគ្រឿង។ ច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថែកំណត់ចំនួនថ្ងៃសរុបដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត ព្រមទាំងចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	ទា/ទាស
ប្រភេទទាំងអស់នេះត្រូវបានពន្យល់ដល់ពលករដោយជូនដំណឹងដល់ពួកគេអំពីខ្លឹមសារនីមួយៗ ចំនួនថ្ងៃសរុបដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល ថាតើថ្ងៃទាំងនេះអាចបន្តប្រើនៅឆ្នាំបន្ទាប់ឬក៏សងដាសាច់ប្រាក់ ព្រមទាំងច្បាប់ទម្លាប់ដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ច្បាប់ទម្លាប់និយោជក ឬសៀវភៅក្បួននិយោជកចែងអំពីសិទ្ធិរបស់ពលករចំពោះ ការឈប់សម្រាកបុណ្យ និងការឈប់សម្រាក។ ការឈប់សម្រាកបុណ្យ និងការឈប់សម្រាកត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដោយផ្ទាល់នៅក្នុងឯកសារនោះ ឬដោយយោងទៅកាន់ ឬដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវច្បាប់ទម្លាប់ក្រុមហ៊ុន ឬសៀវភៅក្បួននិយោជក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការមិនព្រមឱ្យឈប់សម្រាកបុណ្យ ឬឈប់សម្រាកផ្សេងទៀតមិនត្រូវបានប្រើប្រាស់ធ្វើជាវិធានការដាក់វិន័យ ឬសម្រាប់ពលកម្មដោយបង្ខំឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4.6 ការដំឡើងតំណែង ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត

មានប្រព័ន្ធចងក្រុងជាឯកសារកំណត់ចំនួន/វាស់វែងបានសម្រាប់ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនិងលទ្ធផលការងារម្នាក់ៗ ដើម្បីផ្តល់ហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តដោយផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
គោលដៅផលិតកម្ម ឬ KPIs (សូចនាករសមិទ្ធផល/លទ្ធផលការងារគន្លឹះ) ផ្សេងទៀតត្រូវបានកំណត់ក្នុងកម្រិតដូចគ្នាចំពោះស្ត្រី និងបុរសសម្រាប់ប្រភេទការងារដូចគ្នា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករចំណាកស្រុកដែលមានសមត្ថភាព ត្រូវបានបញ្ឈប់ទៅក្នុងក្រុមពលករដែលត្រូវពិចារណាសម្រាប់ការដំឡើងតំណែង។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ទាំងពលករស្ត្រីនិងពលករចំណាកស្រុកត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យដាក់ពាក្យសុំការងារ ឬស្នើសុំការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ដើម្បីធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកដែលតាមប្រពៃណីបម្រុងទុកឬចាត់ទុកថា សម្រាប់តែបុរស ឧ. មេកានិក អ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ទាំងពលករស្ត្រីនិងពលករចំណាកស្រុកត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យកាន់តួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និង/ឬស្នើសុំការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ដើម្បីត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់មុខតំណែងត្រួតពិនិត្យ/គ្រប់គ្រង។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4.7 សុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
និយោជកបានអនុវត្តការវាយតម្លៃហានិភ័យអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ (OHS) នៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីកំណត់រកផ្នែក ឬការអនុវត្តដែលអាចនឹងគ្មានសុវត្ថិភាពជាពិសេសសម្រាប់ពលករដែលងាយរងគ្រោះ ហើយបានពិចារណាអំពីហានិភ័យដែលអាចមាននិងវិធានការបង្ការសម្រាប់សុវត្ថិភាពរបស់ស្ត្រី និងពលករទាំងអស់នៅក្នុងសហគមន៍ដែលពួកគេធ្វើការ រស់នៅ ឬតាមផ្លូវដែលពួកគេធ្វើដំណើរទៅមករវាងចក្រ និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់ពួកគេ។ ការវាយតម្លៃហានិភ័យអំពី OHS នេះ នឹងផែនការបង្ការដែលបានមកដោះស្រាយស្ថានភាពវិបត្តិដែលកំពុងលេចឡើង ឬដែលពុំធ្លាប់មានពីមុនមកដូចជាជំងឺរាតត្បាត ឬការរីករាលដាលជំងឺតាមរយៈការចម្លងក្នុងសហគមន៍ដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងជីវិត។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករទាំងអស់ត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីបញ្ជីទំនាក់ទំនងសង្គ្រោះបន្ទាន់និងវិបត្តិ ដើម្បីប្រើសម្រាប់ស្ថានភាពដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខុមាលភាព និងសុវត្ថិភាព ឬពលកររួមទាំងឧប្បត្តិហេតុប្រើហិរញ្ញវិសេសអ៊ែងភេទ ឬការបៀតបៀនផ្លូវភេទជាដើម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការបណ្តុះបណ្តាលអំពី OHS ត្រូវបានផ្តល់ជូនពលករទាំងអស់ យ៉ាងហោចណាស់មុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ បន្ទាប់មកមួយឆ្នាំម្តង ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការជម្លៀសគ្រាអាសន្ន ការពន្លត់អគ្គិភ័យ និងការសង្គ្រោះបឋម ត្រូវតែផ្តល់ជូនពលករទាំងអស់ដោយមិនគិតពីប្រភេទការងារ ភេទ សញ្ជាតិ និងផ្នែកដែលពួកគេត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើការឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 4.8 ការស្នាក់នៅ

កន្លែងស្នាក់នៅគឺមានសុវត្ថិភាព មានអនាម័យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ពលករអ្នកស្រុក និងស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។

អាស្រ័យលើថាអ្នកណាជាអ្នកផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
មានវិញ្ញាបនបត្រ និងអាជ្ញាបណ្ណចាំបាច់ទាំងអស់ និងមិនទាន់ផុតកំណត់ រួមទាំងវិញ្ញាបនបត្រ និងអាជ្ញាបណ្ណដែលបង្កើតសុវត្ថិភាពនៃអគារ និងមានជាស្រេចនូវប្រព័ន្ធសម្រាប់ថែទាំវា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការវាយតម្លៃហានិភ័យសមស្របនិងគ្រប់គ្រាន់ត្រូវបានធ្វើឡើង ត្រូវបានកត់ត្រានិងរក្សាទុកដើម្បីកំណត់រកហានិភ័យផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព និងដើម្បីអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យចាំបាច់នៅក្នុង និងនៅជុំវិញទីតាំងកន្លែងស្នាក់នៅ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករត្រូវបានផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាភាសារបស់ពួកគេ អំពីការរៀបចំកន្លែងស្នាក់នៅ រួមទាំងតម្លៃ មុននឹងពួកគេធ្វើការសន្យា ឬធ្វើការចំណាយណាមួយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករមានការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាភាសារបស់ពួកគេ ដែលច្បាស់លាស់ ពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ យុត្តិធម៌ និងស្របតាមច្បាប់មុននឹងពួកគេសម្រេចចិត្តរើចូលកន្លែងស្នាក់នៅ ដែលមានចែងអំពី៖	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• លក្ខខណ្ឌនៃការទូទាត់ថ្លៃឈ្នួល និងថ្លៃទឹកភ្លើងជាដើម ដោយធានាថាត្រឹមត្រូវ និងស្របជាមួយនឹងតម្លៃទីផ្សារ</li> <li>• លក្ខខណ្ឌនៅពេលដែល ឬក្នុងករណីគ្មានការងារ ឬមានការងារតិចតួច ឬពលករមិនអាចធ្វើការងារបាន</li> <li>• លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការរើចេញពីអគារស្នាក់នៅ រួមទាំងរយៈពេលជូនដំណឹងដែលសមស្រប (ប្តូរសប្តាហ៍ ឬរាប់ជាងនេះ)</li> <li>• កាលៈទេសៈដែលនាំឱ្យមានការបណ្តេញចេញ</li> <li>• របស់របរនៅក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅ និងអ្វីដែលពលករនឹងត្រូវការយកទៅជាមួយ</li> </ul>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 4.9 ការដឹកជញ្ជូន/ការធ្វើដំណើរ

មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដែលផ្តល់សម្រាប់ពលករគឺមានសុវត្ថិភាព និងស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ និងច្បាប់ជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។

អាស្រ័យលើថាអ្នកណាជាអ្នកផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ប្រតិបត្តិករសេវាកម្មដឹកជញ្ជូន យានយន្ត និងអ្នកបើកបរមានអាជ្ញាបណ្ណ ការចុះបញ្ជី ពន្ធ និងការធានារ៉ាប់រងត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
យានយន្តត្រូវបានជួសជុល និងថែទាំជាប្រចាំដោយអាជីវកម្ម ឬបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាព និងភាពសមស្របដើម្បីបើកបរលើផ្លូវ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
យានយន្តមានធានារ៉ាប់រងត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាលើការរងរបួសចំពោះអ្នកដំណើរដោយមូលហេតុណាមួយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
នៅពេលដែលពលករពឹងផ្អែកលើការដឹកជញ្ជូន/មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដែលអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្តល់ឱ្យ មានការរៀបចំសមស្របនៅពេលដែលពលករទាមទារមធ្យោបាយធ្វើដំណើរក្រៅពីម៉ោងធ្វើការធម្មតាដោយមិនមែនដោយសារកំហុសរបស់ពួកគេ ឬពួកគេមិនអាចទៅធ្វើការបានដោយសារមធ្យោបាយធ្វើដំណើរមិនមក ឬយឺតយ៉ាវ ដើម្បីធានាថាពលករមិនរងការខាតបង់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 4.10 សេរីភាពក្នុងការងារ និងសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួន

សេរីភាពក្នុងការងារ គឺជាទស្សនៈសិទ្ធិមនុស្សដែលបុគ្គលមានសិទ្ធិបុគ្គលក្នុងការធ្វើដំណើរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយនៅក្នុងទឹកដីនៃប្រទេសមួយ និងក្នុងការចាកចេញពីប្រទេសនោះ និងត្រឡប់មកវិញ។ សិទ្ធិនេះរួមមានមិនត្រឹមតែការទៅទស្សនាកន្លែងនានាទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងការប្តូរកន្លែងដែលបុគ្គលរស់នៅ និងធ្វើការផងដែរ។

ខណៈពេលដែលការរឹតបន្តឹងលើការផ្លាស់ប្តូរការងារ និងនិយោជកបានបន្តបន្ថយលើពលករចំណាកស្រុកបន្ទាប់ពី ក្រឹត្យស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ ឆ្នាំ 2017 ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មក្តី បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទនេះនៅតែមាន។ ឧទាហរណ៍ពលករ NV ចង់ប្តូរនិយោជក ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជកមុនរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែមិនច្បាស់ថាមានអ្វីកើតឡើងលើសិនជានិយោជកនោះបដិសេធ។

ទាំងទម្រង់បែបបទ និងថ្លៃសេវា MOU និង NV គឺមានរួចហើយ ប៉ុន្តែ វាហាក់ដូចជាមានការប្រែប្រួលលើលិខិតស្នាមនៅកម្រិតខេត្ត និងគ្មានការណែនាំពីរបៀបការពារពលករលើសិនជាមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជកចាស់ និងនិយោជកថ្មី។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ការសម្រេចចិត្តរបស់ពលករក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមានឬគ្មានពិធីការចងក្រងជាឯកសារដែលបានព្រមព្រៀងជាមុន គឺមិនត្រូវបានជ្រៀតជ្រែកឡើយ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់នាយកដ្ឋានការងារអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករមិនត្រូវបានដាក់ពិន័យ ឬគំរាមកំហែងដោយការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ឬដាក់វិន័យដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលឡើយ បើពួកគេត្រឡប់ទៅខេត្ត ឬប្រទេសរបស់ពួកគេវិញក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករមិនត្រូវបានរារាំងមិនឱ្យប្តូរការងារ ឬនិយោជកឡើយ។ យ៉ាងណាមិញ តាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃ និយោជកត្រូវរាយការណ៍ពីការលាឈប់ពីការងារ ឬការមិនឃើញពលករមកធ្វើការ ទៅទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលត្រូវបានចាត់តាំងក្នុងរយៈពេលដែលគេតម្រូវ និងមិនមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះផលប៉ះពាល់លើឋានៈស្របច្បាប់របស់ពលករឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
និយោជកមិនជ្រៀតជ្រែកពីរបៀបដែលពលករចាត់ចែងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ហើយក៏មិនដាក់កំហិត ឬវិកត្សិតលើការប្រើប្រាស់ប្រាក់ទាំងនោះដែរ លើកលែងតែករណីរលាកបំពានគោលនយោបាយក្រុមហ៊ុន ដែលមានកម្ពស់តម្លៃបញ្ជាក់នៅតុលាការ ឧ. ការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីជួយគាំទ្រការផ្តល់ជូនមនុស្ស ឬការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គោរពសិទ្ធិរបស់ពលករក្នុងការជ្រើសរើសកន្លែងស្នាក់នៅក្រៅពីកន្លែងស្នាក់នៅដែលនិយោជក ឬអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានរៀបចំ សូម្បីតែមានការផ្តល់ជម្រើសក៏ដោយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករមិនត្រូវបានរឹតត្បិតការប្រើបន្ទប់របស់ពួកគេនៅក្នុងផ្ទះស្នាក់នៅរបស់ក្រុមហ៊ុន (បើប្រើ) ឬរបស់បរិវេណខ្លួនរបស់ពួកគេ ឬសកម្មភាពរបស់ពួកគេក្រៅម៉ោងធ្វើការ ឬក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ថ្ងៃឈប់សម្រាកឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 4.11 ចំណាត់ការដាក់វិន័យ

និយោជកត្រូវតែចងក្រងដំណើរការដាក់វិន័យតាមបទដ្ឋានរបស់ពួកគេសម្រាប់ការមិនគោរព និងការមិនអនុលោមចូលក្នុងគោលនយោបាយ និងច្បាប់ទម្លាប់/បទបញ្ជាក្រុមហ៊ុន។ អ្វីៗទាំងនេះត្រូវផ្សព្វផ្សាយ និងពន្យល់ដល់ពលករទាំងអស់

គោលនយោបាយដាក់វិន័យត្រូវតែអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃ។ បើមានការតម្រូវ ពួកគេត្រូវទទួលបានការយល់ព្រមពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចមុននឹងអនុវត្ត បន្ទាប់មកបញ្ជូលទៅក្នុងច្បាប់ទម្លាប់/បទបញ្ជាក្រុមហ៊ុន ឬសៀវភៅក្លែងនិយោជិត ឬបិទផ្សាយលើក្តារខៀនដូនដំណឹងភាសាដែលពលករយល់បាន។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
រាល់អំពើហិង្សាប្រកាន់ភេទ និងការរើសអើងភេទគឺជាកម្មវត្ថុនៃគោលនយោបាយគ្មានការអត់ឱន ជាពិសេសការបៀតបៀនផ្លូវភេទលើស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ។ សៀវភៅណែនាំបុគ្គលិកត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីកំណត់អាកប្បកិរិយាដែលមិនអាចទទួលយកបាន និងចំណាត់ការដាក់វិន័យដែលត្រូវគ្នាសម្រាប់ជនប្រព្រឹត្តល្មើស។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ចំណាត់ការដាក់វិន័យមិនធ្ងន់ធ្ងរហួសហេតុ និងមិនបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត រាងកាយ និងសុខុមាលភាពផ្លូវចិត្តនៃពលករឡើយ។ ចំណាត់ការទាំងនោះត្រូវតែត្រូវគ្នានឹងកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរនៃការរំលោភបំពាន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ចំណាត់ការដាក់វិន័យមិនត្រូវបានប្រើដើម្បីដាក់ទណ្ឌកម្មពលករចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិការងារ/ពលកម្មរបស់ពួកគេ ឬជំរុញឱ្យមានពលកម្មដោយបង្ខំ ឬរឹតត្បិតសេរីភាពក្នុងការដើរហើរ និងសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4.12 ការបញ្ឈប់ការងារ ការលាលែងពីការងារ និងប្រាក់បំណាច់

ពលករដែលលាលែង ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវបានប្រព្រឹត្តចំពោះដោយយុត្តិធម៌ និងអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃ។

នៅពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ពលករទទួលបានការផ្តល់សិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា និងតាមច្បាប់ដែលមិនទាន់ទទួលបាន រួមមានបៀវត្សរ៍ដែលមិនទាន់ទទួលបាន និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ពេលវេលាដែលបានធ្វើការទាំងអស់ ប្រាក់សងវិញនៃថ្លៃសេវា ឬប្រាក់កក់/ប្រាក់កម្មលំដាប់ដែលបានព្រមព្រៀង និងការលុបចោលប្រាក់ត្រូវសងវិញដែលនៅសល់។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ពលករត្រូវបានផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសញ្ជឹងគិត និងកែតម្រូវទង្វើរបស់ពួកគេ។ ការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងសំបុត្រព្រមានត្រូវបានចេញនៅក្នុងរយៈពេលមួយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃ មុននឹងការបញ្ឈប់ពលករ ឬនិយោជក	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
វិធាន/បទបញ្ជាត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬនៅក្នុងបទបញ្ជារបស់និយោជក ដើម្បីផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនសម្រាប់ការលាលែងពីការងារ។ ទាំងនេះមិនត្រូវតឹងរឹងជាងវិធាន/បទបញ្ជាដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ការងារ/ពលកម្មនៃប្រទេសថៃឡើយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ភស្តុតាង និងការពន្យល់ច្បាស់លាស់អំពីមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ការងារនិយោជកធម្មតា ឬកម្មករត្រូវបានផ្តល់ជូន ក៏ដូចជាអ្នកដែលស្ថិតនៅក្នុងពេលសាកល្បងការងារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដែលជំពាក់កម្មករ ដែលបានលាលែង ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេល ឬនៅមុនការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលកំណត់ ដើម្បីឱ្យការលុបចោល កិច្ចសន្យាមានសុពលភាពនៅពេលទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលកំណត់បន្ទាប់។ ចំនួនប្រាក់ដែលបានទូទាត់ត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំនួនថ្ងៃជាក់ស្តែងដែលបានធ្វើការ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ក្នុងករណីវាយកម្មករ កម្មករត្រូវបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ឈប់ធ្វើការតាម ច្បាប់ការងារ/ពលកម្មដែលផ្តល់ជូននៃប្រទេសថៃ ដែលកំណត់ចំនួន ប្រាក់បំណាច់តាមចំនួនឆ្នាំបម្រើការងារ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# កិច្ចការទី 16:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងនឹងប្រើបណ្តាញខាងក្រោមនេះ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសារជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង:

<p>របៀបដែលអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងនិយោជកធានាថាបំពេញបានតាមបទដ្ឋានទាំងនេះ:</p>	
<p>នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាបំពេញបានតាមបទដ្ឋានទាំងនេះ:</p>	
<p>ចំណាត់ការដែលអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក/និយោជកនឹងអនុវត្តនៅពេលដែលនិយោជកមិនទាន់បំពេញបានតាមបទដ្ឋានទាំងនេះ:</p>	

# > ម៉ូឌុលទី ៥: បណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ

អ្នកគួរផ្តល់បណ្តាញទំនាក់ទំនងដល់ពលករទាំងអស់ ជាពិសេសពលករដែលងាយរងគ្រោះ ដូចជាពលករចំណាកស្រុកនិងស្ត្រី ដើម្បីអាចស្តាប់ឮពីមតិប្រតិកម្ម យោបល់ និងក្តីបារម្ភរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាជួយ ពួកគេក្នុងការដោះស្រាយ និងកែខែ/ប៉ះប៉ូវនូវការត្រូវត្រូវ និងបណ្តឹងតវ៉ាដែលអាចកើតមាន។

សូមមើល [នៅទីនេះ](#) សម្រាប់គំរូគោលនយោបាយបណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាម សម្រាប់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកគួរលើកទឹកចិត្តពលករឱ្យផ្តល់មតិប្រតិកម្ម កម្មវត្ថុបទពិសោធន៍របស់ពួកគេក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការរើសបុគ្គលិកឱ្យចូលបំពេញការងារ ដើម្បីវាយតម្លៃថា តើ នីតិវិធីនិងគោលនយោបាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងក្នុងការទប់ស្កាត់ការកេង ប្រវ័ញ្ចពលករឬទេ។

វាជារឿងធម្មតាដែលអាជីវកម្មនានាគិតថា បើសិនជាពួកគេគ្មានការត្រូវត្រូវ វាមានន័យថាពលករទាំងអស់សប្បាយចិត្ត និងគ្មានអ្វីដែលត្រូវត្រូវត្រូវ។ ជាក់ស្តែង វាមានលទ្ធភាពថាពលករមិនត្រូវត្រូវដោយសារពួកគេខ្លាចពេក ឬក៏យពេកក្នុងការត្រូវត្រូវ ព្រោះតែពួកគេមិនជឿថាការត្រូវត្រូវរបស់ពួកគេនឹងត្រូវបានគេស្តាប់ ឬដោះស្រាយ ឬព្រោះតែគ្មានបណ្តាញសម្រាប់ការត្រូវត្រូវ និងបណ្តឹងតវ៉ា និងគ្មានប្រព័ន្ធសម្រាប់ការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ។

**បណ្តឹងតវ៉ាបង្ហាញពីការមិនពេញចិត្ត ការមិនយល់ស្រប ឬការតវ៉ាលើ ការប្រព្រឹត្តចំពោះដែលមិនយុត្តិធម៌ ការរំលោភបំពានបទដ្ឋានកន្លែងធ្វើការ និង/ឬការរំលោភសិទ្ធិ។ បណ្តឹងតវ៉ាក៏អាចហៅថាជា ‘ការត្រូវត្រូវ’ បានដែរ ប៉ុន្តែការត្រូវត្រូវជាទូទៅគឺជាក្តីបារម្ភដែលមានកម្រិតទាបជាងអំពើលក្ខខណ្ឌ អត្ថប្រយោជន៍ និងសុខុមាលភាពការងារ។**

ពលករដែលមានអារម្មណ៍មិនស្រួលក្នុងការត្រូវត្រូវអំពីបញ្ហានានាដែលពួកគេជួបប្រទះ អាចគ្រាន់តែចាកចេញ ហើយនឹងប្រាប់ពលករ ឬបេក្ខជនផ្សេងទៀតអំពីបញ្ហារបស់ពួកគេ ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់កិត្តិយស ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យអ្នកត្រូវចំណាយប្រាក់ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកជំនួស។

បណ្តាញទំនាក់ទំនងដែលមានប្រសិទ្ធភាពនឹងបង្ហាញពលករឱ្យឃើញថាក្តីបារម្ភរបស់ពួកគេនឹងត្រូវបានដោះស្រាយ ដោយការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានមតិប្រតិកម្មបន្ថែមទៀត និងជំរុញឱ្យមានការដោះស្រាយចំពោះបញ្ហាជា ច្រើននៅដំណាក់កាលដំបូង មុននឹងវាក្លាយជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ។

យុទ្ធសាស្ត្រទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយត្រូវតែផ្តល់អាទិភាពលើឧបទ្វីហេតុ និងស្ថានភាពដែលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរស់រានមានជីវិត សេរីភាព និងសន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករ សេរីភាពពិទាសភាព និងសេរីភាព និងសេរីភាពពីការធ្វើទារុណកម្ម។

## 5.1 ប្រភេទ និងបណ្តាញសម្រាប់បណ្តឹងតវ៉ា

មានបណ្តាញទំនាក់ទំនងដែលស្របច្បាប់និងអាចប្រើបានដើម្បីឱ្យបេក្ខជន បុគ្គលិក និងពលកររងការគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ឬបណ្តឹងតវ៉ា ស្តីពីសិទ្ធិ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក លក្ខខណ្ឌការងារ ដោយរក្សាការសម្ងាត់តាមត្រូវការ។ បណ្តាញ និងឧបករណ៍នានាត្រូវផ្តល់ជូនជាភាសាកំណើតរបស់ពលករចំណាកស្រុក និងមានបញ្ជីទំនាក់ទំនងសង្គ្រោះបន្ទាន់ 24 ម៉ោង លេខទូរសព្ទទាន់ហេតុការណ៍ ឬប្រអប់សំបុត្រសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ ឬអ៊ីមែលដែលរក្សាការសម្ងាត់។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានចាត់ចែងជាប្រព័ន្ធដោយបុគ្គលិកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល មានភាពត្រូវគ្នាជាមួយសិទ្ធិ មានការចូលរួមរបស់ពលករ (ជាពិសេសពលករងាយរងគ្រោះ) គោរពការរក្សាការសម្ងាត់ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាមួយពលករអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ ទាក់ទងទាន់ពេលវេលាទៅកាន់អ្នកដែលធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ឬដាក់បណ្តឹងតវ៉ា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បណ្តាញគាំទ្រសម្រាប់ការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានកំណត់ ជាពិសេស អ្នកឆ្លើយតបដំបូងជាសក្តានុពល រួមមានជាអាទិ៍ ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ដូចជាមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍សង្គមខេត្ត និងការិយាល័យសន្តិសុខមនុស្ស មន្ទីរពេទ្យ សាលារៀន អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/អង្គការសង្គមស៊ីវិល អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ សមាគមស្របច្បាប់ ឬសមាគមពាណិជ្ជកម្ម យ៉ាងហោចណាស់សម្រាប់ប្រទេសថៃ និងយកល្អ ទាំងនៅក្នុងប្រទេសដើមផងដែរ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ប្រភេទផ្សេងៗនៃបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានបែងចែក និងកំណត់ជាមួយនឹងការវាយតម្លៃភាពធ្ងន់ធ្ងរ ចំណាត់ការកែតម្រូវ បង្ការ និងចំណាត់ការសំណងប៉ះពាល់ដែលអាចមាន។ ករណីនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិការងារ/ពលកម្មអាចបណ្តាលឱ្យមានការស្តាប់ ឬប្រសិនបើសំណើកំហែងដល់ជីវិត ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសុខុមាលភាព សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្ត ក៏ដូចជាការ ខូចខាតទ្រព្យសម្បត្តិ ឬកិច្ចិយសង្គ្រោះខ្លួនគឺត្រូវបានផ្តល់អាទិភាព។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានពិនិត្យតាមដានដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃប្រទេសថៃ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ (ឬអន្តរការីផ្សេង ទៀត) និងដោយនិយោជក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5.2 ការរក្សាការសម្ងាត់ ការការពារជនរងគ្រោះ និងអ្នករាយការណ៍

ការរក្សាការសម្ងាត់របស់ពលករត្រូវបានធានានៅទូទាំងដំណើរការនៃបណ្តឹងតវ៉ា ហើយពលករត្រូវបានការពារមិនឱ្យរងគ្រោះតាមទម្រង់ណាមួយឡើយ នៅពេលរាយការណ៍ពីការរំលោភបំពានដោយស្មោះត្រង់។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ពលករ និងបុគ្គលិកទាំងអស់ ត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងការរាយការណ៍ភ្លាមៗអំពីសកម្មភាពខុសច្បាប់ ឬអសីលធម៌ណាមួយ ដែលរំលោភបំពានគោលនយោបាយរបស់អ្នក និងធ្វើបាបពលករ ជាពិសេសពលករដែលងាយរងគ្រោះ តាមរយៈបណ្តាញបណ្តឹងតវ៉ាដែល បង្កើតឡើងសម្រាប់គោលបំណងនេះ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យគ្រប់គ្រងបណ្តាញបណ្តឹងតវ៉ា និងធានាថា មានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់នៃបុគ្គល ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសកម្មភាពដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ថាខុសច្បាប់ ឬអសីលធម៌ ឬមិនសមរម្យ ទោះបីជាការរំលោភបំពាននោះត្រូវបានបញ្ជាក់ថាជាការពិតឬអត់។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**ម៉ូឌុលទី ៥: បណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ**

<p>មាននីតិវិធីដែលបានចងក្រងជាឯកសាររួចជាស្រេចសម្រាប់ដោះស្រាយសំណុំរឿងយេនឌ័រ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជនរងគ្រោះជាស្ត្រី ដើម្បីការពារពួកគេកុំឱ្យមានភាពអាម៉ាស ការបៀតបៀន ឬការកេងប្រវ័ញ្ចបន្ថែមទៀត។ ទាំងនេះត្រូវរួមមានទាំងការផ្តល់ផ្ទះសុវត្ថិភាពមួយតាមត្រូវការ ឬជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងការគាំទ្រពីមេធាវីស្រី។</p>	○	○	○
<p>ចំណាត់ការវិន័យ ឬការសងសឹកគ្រប់ទម្រង់ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យអនុវត្ត ប្រឆាំងនឹងបុគ្គលដែលរាយការណ៍ដោយស្មោះត្រង់អំពីការរំលោភ បំពានគោលនយោបាយរបស់អ្នកឡើយ។ យ៉ាងណាមិញ អ្នកអាចចាត់វិធានការប្រឆាំងនឹងបុគ្គល ឬស្ថាប័នដែលរារាំង ឬពន្យារពេល ឬបដិសេធមិនសហការនៅក្នុងការស៊ើបអង្កេត ឬការរក ឱ្យឃើញការរំលោភបំពានលើគោលនយោបាយរបស់អ្នក។</p>	○	○	○

### 5.3 ការទទួល ការស៊ើបអង្កេត និងការចងក្រងបណ្តឹងតវ៉ា

នៅពេលពលករ ឬបុគ្គលិកលើកឡើងនូវបណ្តឹងតវ៉ា ការត្រួតត្រា ក្តីបារម្ភ យោបល់ ឬគំនិតតាមរយៈយន្តការណាមួយ ហើយវាមិនអាចមានការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ ឬចំណាត់ការក្រៅផ្លូវការបាន នោះសំណុំរឿងនេះគួរតែត្រូវបានបញ្ជូនទៅអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ដែលពាក់ព័ន្ធដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេត។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
មានគំនូសតាងដំណើរការដែលបានចងក្រងជាឯកសារសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ (រួមមានដំណើរការសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ ការចាត់ថ្នាក់ ការឆ្លើយតប ការស៊ើបអង្កេត ការដោះស្រាយ ការបិទ) ជាពិសេសគឺផ្នែកដែលគ្មានការអត់ឱន។ <u>សូមមើលនៅទីនេះសម្រាប់ គំនូសតាងគំរូ។</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
រាល់បណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានស៊ើបអង្កេតដោយគ្មានការពន្យារពេលដែលមិនសមហេតុផលឡើយ។ អ្នករាយការណ៍គួរតែមានឱកាសដូចគ្នាក្នុងការបង្ហាញបណ្តឹងតវ៉ារបស់ពួកគេ និងពន្យល់ពីដំណោះស្រាយ ឬចំណាត់ការដែលពួកគេចង់បាន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពលករគួរតែមានសិទ្ធិទទួលបានការអមដំណើរដោយគូកិនទៅកាន់កិច្ចប្រជុំអំពីបណ្តឹងតវ៉ាណាមួយ ទោះបីជាមិនមែនជាអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿងក៏ដោយ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
នៅពេលដែលត្រូវការការស៊ើបអង្កេត (ហើយស្ទើរតែគ្រប់ពេល ការស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ា វានឹងចាំបាច់) វាគួរតែកំណត់រកបុព្វហេតុនៃបណ្តឹងតវ៉ា និងពេលដែលសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ជាក់ការពិតឱ្យមានការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវដែលត្រូវការ (ទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក)។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការស៊ើបអង្កេតគួរតែធ្វើឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងការស៊ើបអង្កេតដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ដែលមានចំណេះដឹងនិងជំនាញដើម្បីអនុវត្តការស៊ើបអង្កេតទាន់ពេលវេលា ប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងមិនលម្អៀង។ <u>(សូមមើលបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ការស៊ើបអង្កេតគំរូ)</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នកគ្រប់គ្រងដាច់ដោយឡែក ដែលឯករាជ្យពីការស៊ើបអង្កេត នឹងសម្រេចថា តើការស៊ើបអង្កេតនោះ ពេញលេញ គ្រប់គ្រាន់ និងមិនលម្អៀងឬទេ (ហើយបើអត់ទេ តើត្រូវចាត់វិធានការអ្វីដើម្បីកែតម្រូវ) ថា តើបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានបញ្ជាក់ការពិតឬទេ តើអាចអនុវត្តការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ និងចំណាត់ការសមស្របដូចម្តេចដើម្បីបង្ការកុំឱ្យមានការកើតឡើងវិញ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
អ្នករាយការណ៍ និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់គួរតែត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផល។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5.4 យុទ្ធសាស្ត្រនៃការកែតម្រូវ

ការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវរួមមានចំណាត់ការជាច្រើនដូចជា ការទទួលស្គាល់និងការសុំទោស ការសងឱ្យវិញនិងការស្តារនីតិសម្បទា ការផ្លាស់ប្តូរឋានៈគ្រប់គ្រង សំណងខាងហិរញ្ញវត្ថុ ការធ្វើមាតុភូមិនិរន្តរ៍ និងការអនុវត្ត វិធានការដែលបង្ការកុំឱ្យកើតឡើងវិញនាពេលអនាគត។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
បុគ្គលិក និងពលករទាំងអស់ដឹងថា ពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវសម្រាប់ទាំងបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងសេវាកម្មជំនួយដូចជា អ្នកផ្តល់សេវាជីវជន និងកន្លែងស្នាក់នៅជាដើម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពេលដែលត្រូវការការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ វា៖			
<ul style="list-style-type: none"> <li>ពិចារណាពីតម្រូវការរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីចំណាកស្រុក ការរាយការណ៍អំពីឧបទ្វហេតុទៅកាន់ប៉ូលិស និងជំនួយផ្នែកច្បាប់ ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីជៀសវាងការឈឺចាប់បន្ថែមទៀត</li> <li>បង្ការបញ្ហាកុំឱ្យកើតឡើងម្តងទៀត និង/ឬមិនបង្កើតបញ្ហាផ្សេងទៀត</li> <li>ធានាថា ចំណាត់ការដាក់វិន័យណាមួយដែលត្រូវអនុវត្តជាចំណែក នៃការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ ត្រូវបានដោះស្រាយស្របតាមនីតិវិធីវិន័យរបស់អ្នក</li> <li>ត្រូវបានអនុវត្តដោយគ្មានការពន្យារពេលមិនសមហេតុផល</li> <li>ធានាថា ពលករទទួលបានសំណងយ៉ាងយុត្តិធម៌សម្រាប់ការខូចខាតដែលពួកគេបានទទួលរង</li> </ul>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ			

## 5.5 ការឆ្លើយតប និងកែតម្រូវចំពោះការរំលោភបំពានគោលនយោបាយ គ្មានការអត់ឱន

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ផែនការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ និងឆ្លើយតបត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបញ្ជាក់ ពីរបៀបដោះស្រាយ រាយការណ៍ និងកត់ត្រាការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស ទាំងអស់ដែលសង្ស័យដូចជា ការជួញដូរពលកម្ម ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការកេងប្រវ័ញ្ចពលករប្រភេទផ្សេងទៀត។ ដំណើរការនេះត្រូវតែធានាថា៖			
<ul style="list-style-type: none"> <li>ពលករត្រូវបានការពារពីការធ្វើបាប ឬការរំលោភបំពាន និងធានាសុវត្ថិភាពនៅទូទាំង ដំណើរការទាំងមូល</li> <li>អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធដែលគួរឱ្យទុកចិត្ត ឬអង្គការគាំទ្រជនរងគ្រោះសមស្រប ត្រូវបានទាក់ទង</li> <li>ភស្តុតាងត្រូវបានរក្សាទុក និងការពារ</li> </ul>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5.6 ការបិទបញ្ចប់ និងបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
បណ្តឹងតវ៉ា ការស៊ើបអង្កេតនិងដំណោះស្រាយបណ្តឹង ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ ហើយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវបានជូនដំណឹង។ បើគ្មានការមិនពេញចិត្ត ឬការទាមទារបន្ថែមទៀតទេ នោះសំណុំរឿងនឹងត្រូវបិទ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បើអ្នករាយការណ៍ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតជំទាស់នឹងដំណើរការដោះស្រាយ ឬការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវ នោះដំណើរការបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍ត្រូវបានអនុញ្ញាត ដែលនឹងរួមមានការកំណត់យកអ្នកសម្រុះសម្រួលជាភាគីទីបីមកពីទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ឬអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឬការិយាល័យការងារក្នុងតំបន់ សមាគម ឬអ្នកដឹកនាំសហគមន៍។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ការដោះស្រាយបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍ត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពដោយមធ្យោបាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ព្រោះការដោះស្រាយសំណុំរឿងតាមមធ្យោបាយតុលាការ និងចំណាត់ការផ្លូវច្បាប់អាចចំណាយប្រាក់ច្រើន ចំណាយពេលច្រើន ខូចប្រយោជន៍ និងខូចទឹកចិត្ត។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ពេលដែលត្រូវប្រើមធ្យោបាយតុលាការ នោះត្រូវតែជូនដំណឹងដល់ស្ថានទូតនៃប្រទេសដើម ហើយបញ្ជាយុត្តាធិការផ្លូវច្បាប់ឆ្លងព្រំដែនត្រូវបានពិចារណា។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# កិច្ចការទី 17:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងនឹងប្រើបណ្តាញខាងក្រោមនេះ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសារជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើង:

<p>យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាសម្រាប់បុគ្គលិកនិងពលករក្នុងអាជីវកម្មរបស់យើង គឺ:</p>	
<p>យើងធានាថាបុគ្គលិកនិងពលករដ៏ងអំពីយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់យើង ហើយត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់វាតាមរយៈ:</p>	
<p>យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាបច្ចុប្បន្នរបស់យើងអាចត្រូវបានកែលម្អតាមរយៈ:</p>	



# > ម៉ូឌុលទី 6: ការពិនិត្យល្អិតល្អន់

អ្នកគួរតែធ្វើការពិនិត្យល្អិតល្អន់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកំណត់រក បង្ការ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យពីការកេងប្រវ័ញ្ចនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់អ្នក ហើយធានានូវការអនុលោមតាមបទដ្ឋាន ការអនុវត្ត និង គោលការណ៍ណែនាំអំពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

## 6.1 ការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដៃគូ

មានតែអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានអាជ្ញាប័ណ្ណផ្លូវការដែលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងកំណត់ត្រាល្អនៅក្នុងប្រទេសដើម និង/ឬប្រទេសថៃ និង/ឬសមាគមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកែច្នៃគ្រឿងសម្បទៅ និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានភាពស្មោះត្រង់ គណនេយ្យភាព ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាព និងមានបុគ្គលិកដែលបានបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណោះដែលគួរតែប្រើប្រាស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
អាជីវកម្មទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ រួមទាំងខ្សែជ្រើសរើសបុគ្គលិក អ្នកផ្តល់សេវាស្នាក់នៅ និងដឹកជញ្ជូនគឺត្រូវបានធ្វើសវនកម្មនៅមុនពេលអនុវត្តការផ្គត់ផ្គង់។ <a href="#">សូមមើលនៅទីនេះសម្រាប់ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ SRA</a> ដែលអ្នកអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីគាំទ្រដល់ការពិនិត្យល្អិតល្អន់ និងស្វែងរកព័ត៌មានបន្ថែមទៀតអំពីការធ្វើសវនកម្មនៅក្នុងម៉ូឌុលទី 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ព័ត៌មាននានាគឺត្រូវបានប្រមូលយកជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការពិនិត្យល្អិតល្អន់អំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចេញអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងនៅក្នុងប្រទេសដើម និងប្រទេសគោលដៅ រួមទាំងគោលនយោបាយ វិសាលភាពប្រតិបត្តិការសកម្មភាព ថ្លៃសេវា បុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង និងឯកសារភស្តុតាងផ្សេងៗបញ្ជាក់អំពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់របស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងនោះ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
បុគ្គលិកទាំងអស់បង្ហាញអំពីចំណេះដឹង ការយល់ដឹង និងភាពអនុលោមតាមគោលនយោបាយស្នូលរបស់អ្នក (ជាពិសេសអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការងារសមរម្យ) ក៏ដូចជាច្បាប់ជាតិទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ/ពលកម្ម នេសាទ និងការគ្រប់គ្រងពលករចំណាកស្រុក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកបញ្ជាក់អំពីលក្ខខណ្ឌពាក់ព័ន្ធនឹងថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការប្រព្រឹត្តិសមរម្យចំពោះពលករ និងគោរពសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ភាពស្របច្បាប់នៃអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ និងទំនួលខុសត្រូវចំពោះបណ្តឹងតវ៉ា/ការកែតម្រូវ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្រដៀងគ្នា គឺត្រូវចុះរវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅប្រទេសថៃ និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួននៅប្រទេសដើម ក៏ដូចជារវាងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅប្រទេសដើម និងពលករចំណាកស្រុកម្នាក់ៗដែលដាក់ពាក្យធ្វើការ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ភស្តុតាងបញ្ជាក់ការទូទាត់ទាំងអស់ បង្កាន់ដៃសម្រាប់ដំណើរការឯកសារ និងថ្លៃសេវាផ្សេងៗ ថ្លៃចំណាយដើម្បីទទួលបានឯកសារសម្គាល់ខ្លួន ការប្តូរជើងធ្វើដំណើរនិងកន្លែងស្នាក់នៅ ការពិនិត្យសុខភាព ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចូល និងក្រោយពេលទៅដល់មជ្ឈមណ្ឌលព្រំដែន និងការធ្វើដំណើរក្រោយទៅដល់ទៅកាន់និយោជក គឺត្រូវបានរក្សាទុកសម្រាប់គោលបំណងធ្វើសវនកម្ម និងអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃ និងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ទ្វេភាគី។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីធនធានមនុស្សដែលបានចងក្រងជាឯកសារដែលកំណត់អំពីគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិការងារ/ពលកម្ម ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា និងការកែតម្រូវ/សំណងប៉ះប៉ូវជាភាសារបស់ពលករចំណាកស្រុក គឺមានសម្រាប់ផ្តល់ជូនដល់ពលករ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**ម៉ូឌុលទី ៦៖ ការពិនិត្យល្អិតល្អន់**

<p>ផែនការពិនិត្យតាមដានដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៃប្រទេសដើម (រួមទាំងអ្នកម៉ៅការបន្ត និងអ្នកផ្តល់សេវា) គឺត្រូវបានរក្សាទុកនៅក្នុងសំណុំឯកសារដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅប្រទេសថៃ។</p>	○	○	○
<p>បុគ្គលិកទើបជួលថ្មី គឺត្រូវបានអមដំណើរដោយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទៅកាន់រោងចក្ររបស់និយោជក និងបំពេញបែបបទសម្រាប់ដំណើរការផ្លូវច្បាប់ និងការទូទាត់ថ្លៃសេវាក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។</p>	○	○	○

## 6.2 ការវាយតម្លៃហានិភ័យ

ការវាយតម្លៃហានិភ័យគឺជាការពិនិត្យមើលល្អិតល្អន់ទៅលើកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីកំណត់រកចំណុច ស្ថានភាព ដំណើរការជាដើម ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ជាពិសេសគ្រោះថ្នាក់ដល់មនុស្ស។ បន្ទាប់ពីហានិភ័យទាំងនេះត្រូវបានកំណត់រួចរាល់ហើយ ការវិភាគអំពីទំនោរ និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃហានិភ័យទាំងនេះគឺត្រូវបានអនុវត្តដោយមានវិធានការដើម្បីលុបបំបាត់ ឬបន្ថយបន្ថយឱកាសនៃគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះកុំឱ្យកើតមានឡើង។

គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃហានិភ័យ	
ការវាយតម្លៃហានិភ័យនឹង:	<ul style="list-style-type: none"> <li>កំណត់រកគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់បាន។</li> <li>វាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ និងលទ្ធភាពនៃហានិភ័យដែលកើតឡើងនោះ។</li> <li>កំណត់អត្តសញ្ញាណបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការកាត់បន្ថយហានិភ័យ (អ្នកទទួលបន្ទុកហានិភ័យ)។</li> <li>កំណត់ចំណាត់ការណាមួយដែលចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ។</li> </ul>
តើអ្នកណាជាអ្នកប្រើប្រាស់ការវាយតម្លៃហានិភ័យនេះ? (អ្នកប្រើប្រាស់)	
ការវាយតម្លៃហានិភ័យអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ស្វ័យវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ឬអាចអនុវត្តជាមួយដៃគូអាជីវកម្មសក្តានុពល (ដូចជាអ្នកម៉ៅការបន្តជាដើម)។	
តើការវាយតម្លៃហានិភ័យនេះនឹងប្រើប្រាស់នៅពេលណា?	
ការវាយតម្លៃហានិភ័យ គឺត្រូវប្រើប្រាស់នៅពេលចូលរួមជាមួយអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីដែលមានសក្តានុពល។ លើសពីនេះ ឧបករណ៍នេះគួរតែប្រើប្រាស់ដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញទៅលើហានិភ័យប្រចាំឆ្នាំ។	
តើការវាយតម្លៃហានិភ័យនេះត្រូវប្រើប្រាស់ដោយរបៀបណា? (ឧទាហរណ៍ ជំហានអ្វីខ្លះដែលត្រូវអនុវត្ត)	
ការវាយតម្លៃហានិភ័យគឺជាឧបករណ៍ចម្បងសម្រាប់ការកំណត់រក និងការវាយតម្លៃហានិភ័យ។ ការវាយតម្លៃនេះអនុញ្ញាតឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងវាស់ស្ទង់ហានិភ័យ និងការខូចខាតដែលអាចកើតមានឡើងចំពោះក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាបង្កើតផែនការដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យផងដែរ។ ចំណាត់ការដែលបានព្រមព្រៀងគួរតែមានការដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីធានាថាចំណាត់ការទាំងនោះត្រូវបានបញ្ចប់ពេញលេញ។ សូមមើលឯកសារ 'ឧទាហរណ៍អំពីការវាយតម្លៃហានិភ័យជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៃ MOU'។	

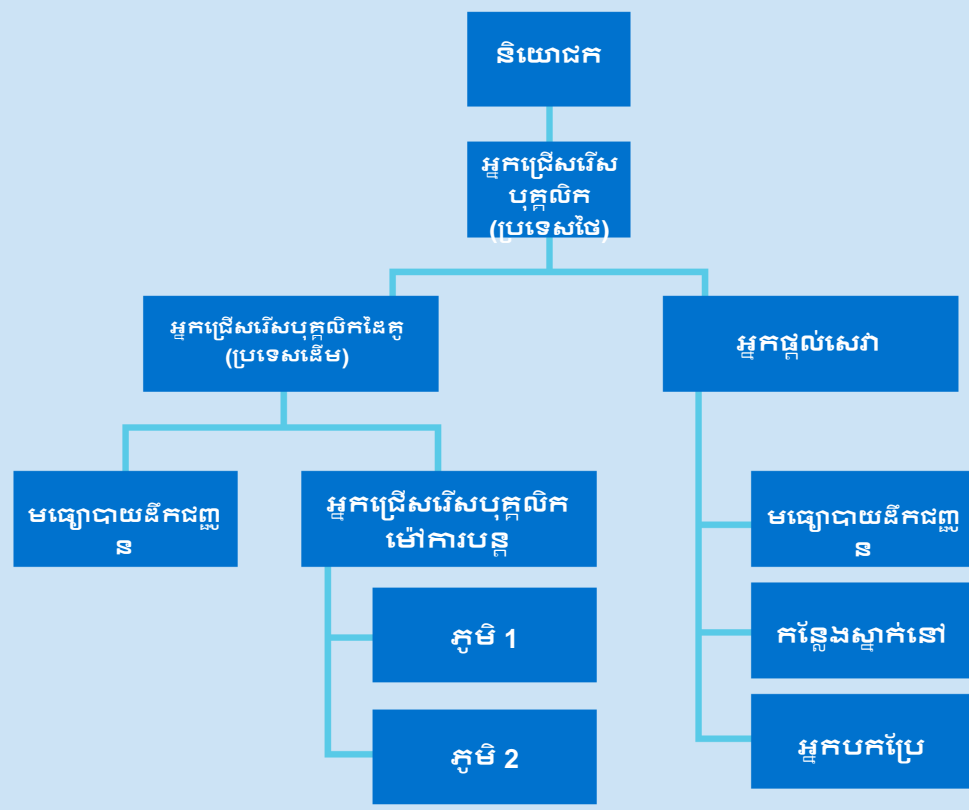
អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ការវាយតម្លៃដំបូងនៃអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពលគឺត្រូវបានអនុវត្ត។ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពលគួរតែពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងក្រោម៖			
<ul style="list-style-type: none"> <li>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងនោះមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី អាជ្ញាប័ណ្ណ និងលិខិតអនុញ្ញាតចាំបាច់ទាំងអស់។</li> <li>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងនោះមានការបណ្តុះបណ្តាល/មានចំណេះដឹងអំពីស្តង់ដារ/បទដ្ឋានអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ និងច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការងារ។</li> <li>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកយល់ព្រម និងអនុលោមតាមគោលការណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនគិតថ្លៃសេវា និងមិនគិតថ្លៃលើពាក្យស្នើសុំ-ល-នោះទេ។</li> <li>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកចំពោះទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់ថ្លៃដើម និងថ្លៃចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ/ពលកម្មជាតិ។</li> <li>អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកយល់អំពីរបៀបដែលខ្លួននៅក្នុងកិច្ច</li> </ul>	○	○	○

**ម៉ូឌុលទី ៦៖ ការពិនិត្យល្អិតល្អន់**

សន្យាការងារស្របតាមស្តង់ដារ/បទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងច្បាប់ការងារ/ពលកម្មជាតិ។			
ការវាយតម្លៃអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកគឺត្រូវបានអនុវត្ត។	○	○	○
ចំណាត់ក្នុងការតាមដាន ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យគឺត្រូវបានពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីធានាថាចំណាត់ការទាំងនោះត្រូវបានបំពេញតាមពេញលេញ។	○	○	○

### 6.3 ការគូសផែនទីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការគូសផែនទីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ រួមបញ្ចូលនូវការកត់ត្រាដៃគូអាជីវកម្មខុសៗគ្នាទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងរបៀបដែលដៃគូទាំងនោះពាក់ព័ន្ធគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាការល្អ ដៃគូអាជីវកម្មទាំងអស់ដែលនៅដើមខ្សែ និងក្រោមខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ គួរតែគូសនៅលើផែនទី។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនិងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
<p>ជំហាន និងកំណត់រាប់ទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានគូសផែនទី និងចងក្រងជាឯកសារយ៉ាងស្មុគ្រឹកនៅក្នុងឧបករណ៍ប្រតិបត្តិការដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងអនុម័តតាមបច្ចុប្បន្នភាពដោយក្រុមមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់។ សូមមើលឧទាហរណ៍ខាងក្រោម៖</p> 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ដៃគូអាជីវកម្មផ្ទាល់ដូចជា និយោជក អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ក៏ដូចជាអ្នកទំនាក់ទំនងដោយប្រយោលដូចជាអ្នកដែលផ្តល់សេវាស្នាក់នៅ ឬធ្វើដំណើរដល់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នក គួរតែគូសនៅក្នុងផែនទី។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ផែនទីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកគឺត្រូវបានត្រួតពិនិត្យឡើងវិញតាមកាលកំណត់ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅពេលដែលមានការប្រែប្រួលទៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកផ្តល់សេវាខាងក្រៅ និងដៃគូសម្រាប់អន្តរការី និងដំណើរការពិខាងក្រៅ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
គន្លងផ្លូវចំណាកស្រុកគឺត្រូវបានគូសផែនទីដោយមាននូវមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ គន្លងផ្លូវមជ្ឈមណ្ឌលដំណើរការត្រួតពិនិត្យ ការឆ្លងព្រំដែន និងមជ្ឈមណ្ឌលក្រោយមកដល់សម្រាប់ក្រុមពលកម្មយក្រុម ដែលជំរុញដល់ការធ្វើសវនកម្ម និងការពិនិត្យផ្ទាល់ដោយមិនបាច់ជូនដំណឹងជាមុន។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ស្ថាប័នទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នក គឺត្រូវបានផ្ទៀងផ្ទាត់ជាស្ថាប័នអាជីវកម្មស្របច្បាប់ និងទទួលបានព័ត៌មានអាជីវកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ។ សូមមើលនៅទីនេះ: សម្រាប់គំរូកម្រងសំណួរដែលអាចកែសម្រួលបានសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# កិច្ចការទី 18:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងផែនទីគន្លងផ្លូវចំណាកស្រុករបស់យើង

ព្រមទាំងព័ត៌មានអាជីវកម្មពាក់ព័ន្ធសម្រាប់គ្រប់អាជីវ

កម្មទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់យើងអាចរកបាននៅ \_\_\_\_\_ ។

## 6.4 ខ្វែងនៃកិច្ចសន្យា និងពាណិជ្ជកម្មជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
កិច្ចសន្យាស្របច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងបានចុះហត្ថលេខាដែលគ្រប់គ្រងលើខ្វែងនៃការទទួលយក ឬការផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម និងបញ្ជាក់អំពីខ្វែងពាណិជ្ជកម្មគឺត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅមុនពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
កិច្ចព្រមព្រៀងកម្រិតសេវាប្រតិបត្តិការ (SLA) ដែលរៀបរាប់លម្អិតអំពីដំណើរការប្រតិបត្តិការកម្រិតសេវាកម្មដែលបានព្រមព្រៀង និងទំនួលខុសត្រូវដែលបានចាត់ចែងរវាងភាគីនានាគឺត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់នៅមុនពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ សូមមើល នៅទីនេះ: សម្រាប់គំរូ SLA ដែលអ្នកអាចយកលំនាំតាមសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់អ្នក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# កិច្ចការទី 19:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

កិច្ចសន្យា និង SLA ស្របច្បាប់ដែលមានបច្ចុប្បន្នភាព និងបានចុះហត្ថលេខាជាមួយនិយោជក/អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក/ដៃគូខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ អាចរកបាននៅ \_\_\_\_\_ ។

ត្រូវបានបំពេញនៅ \_\_\_\_\_ ។

## 6.5 គំរូពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយចីរភាព

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
អាជីវកម្មទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់គឺគិតថ្លៃសេវាសមស្រប ធ្វើដូច្នោះទើបមិនចាំបាច់កេងប្រវ័ញ្ចលើពលករដើម្បីទទួលបានចីរភាពពាណិជ្ជកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ថ្លៃសេវាកម្មត្រូវបានគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ធាតុផ្សំទាំងអស់នៃសេវាកម្មដែលបានផ្តល់ជូន រួមទាំងថ្លៃទិដ្ឋាការ និងថ្លៃដំណើរការឯកសារ ការធ្វើតេស្តវេជ្ជសាស្ត្រ មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅតាមផ្លូវការបណ្តុះបណ្តាលមុនចូលបម្រើការងារ និង PPE ឬបរិក្ខារផ្សេងៗដែលត្រូវការចាំបាច់ ធាតុផ្សំទាំងអស់នៃប្រាក់ទូទាត់ជូនពលករ រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ និងពន្ធ ថ្លៃចំណាយសេវាប្រើប្រាស់ និងចំនួនទឹកប្រាក់សមស្របនៃប្រាក់ចំណេញ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយចីរភាព។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សូមមើល នៅទីនេះ: សម្រាប់ឧទាហរណ៍អំពីថ្លៃចំណាយលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនឹងថ្លៃសេវាសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# កិច្ចការទី 20:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

និយោជក និងអ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់របស់យើង គឺទូទាត់តាម អត្រានៃលក្ខណៈបណ្តុះបណ្តាលលើផ្នែកចំណាយទាំងអស់របស់ពួកគាត់ និងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ទទួលបាន ប្រាក់ចំណេញសមរម្យ។

## 6.6 ការផ្តល់ព័ត៌មានពិត និងមានតម្លាភាពដល់សវនករ

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
ព័ត៌មានអំពីកាតព្វកិច្ចតាមកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក និងការអនុវត្ត ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ គឺត្រូវបានប្រមូល និង បែងចែកដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានសុក្រឹត និងបច្ចុប្បន្នភាពដល់អ្នកដែលធ្វើសវ នកម្មអាជីវកម្មរបស់អ្នក។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សវនកម្ម គឺត្រូវបានមើលឃើញទូទាំងអាជីវកម្មរបស់អ្នកថាជាឱកាសក្នុង ការលើកកម្ពស់ដំណើរការអាជីវកម្មរបស់អ្នកតាមរយៈការស្វែងរក និងកែតម្រូវកំហុស ព្រមទាំងកំណត់អត្តសញ្ញាណការអនុវត្តល្អប្រសើរដើម្បីចែករំលែក។ ស្វែងយល់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមអំពីសវនកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងម៉ូឌុលទី 7។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

សេចក្តីណែនាំបន្ថែមអំពីការពិនិត្យល្អិតល្អន់អាចរកបាន [នៅទីនេះ](#)។

# > ម៉ូឌុលទី 7: ការត្រួតពិនិត្យ និងការផ្ទៀងផ្ទាត់

ដើម្បីវាស់ស្ទង់ប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការរើសបុគ្គលិកឱ្យបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់អ្នក អ្នកនឹងចាំបាច់ត្រូវ វាយតម្លៃលទ្ធផលការងារផ្ទាល់ខ្លួន ក៏ដូចជាលទ្ធផលការងារនៃដៃគូអាជីវកម្មរបស់អ្នក។ អ្នកអាចពិនិត្យតាមដាន និងផ្ទៀងផ្ទាត់សកម្មភាពរបស់អ្នក តាមរយៈកម្រងសំណួរ ឬការវាយតម្លៃតាមផ្នែកនៅទីតាំងផ្ទាល់របស់នាយកដ្ឋាន ឬគោលនយោបាយ ឬជាសវនកម្មផ្ទៃក្នុងពេញលេញនៃបទដ្ឋាន។

គោលបំណងចុងក្រោយនៃការវាយតម្លៃ គឺដើម្បីកំណត់ផ្នែកណាមួយនៃការអនុវត្តរបស់អ្នកដែលមានអនុលោមភាព និងដែលតម្រូវឱ្យមានការកែលម្អ។ អ្នកគួរតែផ្ដោតកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់អ្នកទៅលើការបន្ថយ ការកាត់បន្ថយឱ្យដល់កម្រិតអប្បបរមា និងជាចុងក្រោយលុបបំបាត់ហានិភ័យសង្គម និង ការងារ/ពលកម្ម។

## 7.1 សូចនាករសមិទ្ធផល/លទ្ធផលការងារសំខាន់ៗ

សូចនាករសមិទ្ធផល/លទ្ធផលការងារសំខាន់ៗ (KPIs) គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីវាស់ស្ទង់លទ្ធផល និងការប្រកាន់ខ្ជាប់តាមបទដ្ឋានជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ។ កំណត់គោលដៅ និងពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលការងាររបស់អ្នកជៀបនឹងគោលដៅ។

ធានាថា:	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
<p>បណ្តុំ KPIs គឺត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នា ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីបទដ្ឋានតម្រូវជាចាំបាច់ និងយ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយស្រួលវាស់ស្ទង់ និងត្រួតពិនិត្យឡើងវិញជាទៀងទាត់។ ឧទាហរណ៍អំពី KPIs ទូទៅរួមមាន:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ចំនួនពាក្យស្នើសុំការងារជៀបនឹងចំនួនដែលត្រូវការចាំបាច់</li> <li>• ចំនួនពលករដែលបានជ្រើសរើសជៀបនឹងចំនួនដែលត្រូវការចាំបាច់</li> <li>• ចំនួនពលករដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាក់ស្តែងជៀបនឹងចំនួនដែលបានជ្រើសរើស</li> <li>• ចំនួនពលករដែលនៅបន្តធ្វើការងាររយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមការងារ</li> <li>• ចំនួនបណ្តឹងករដែលបានកែតម្រូវ និងដោះស្រាយនៅក្នុងគ្រោងពេលវេលាគោលដៅ</li> <li>• ពិន្ទុសវនកម្មខាងក្នុង និងខាងក្រៅជៀបនឹងគោលដៅ</li> <li>• ពិន្ទុសវនកម្មរបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជៀបនឹងគោលដៅ</li> <li>• ចំនួនពលករបុរស និងស្ត្រីជៀបនឹងចំនួនអ្នកដាក់ពាក្យជាបុរស និងស្ត្រី</li> </ul>	○	○	○
<p>សម្រាប់ KPI នីមួយៗ សូមបង្កើតបន្ទាត់គោល (ចំណុចដែលអ្នកកំពុងស្ថិតនៅ) និងកំណត់គោលដៅថ្មី (ចំណុចដែលអ្នកចង់សម្រេចបាន) និងវាស់វែងលទ្ធផលការងារតាមចន្លោះពេលទៀងទាត់អាចប្រចាំសប្តាហ៍ ឬប្រចាំខែ។</p>	○	○	○
<p>ក្នុងករណីមិនសម្រេចតាមគោលដៅ សូមកំណត់មូលហេតុ។ ឧទាហរណ៍ មូលហេតុគឺដោយសារតែបុគ្គលិកមិនអនុវត្តតាមដំណើរការ ដោយសារតែពួកគាត់មិនយល់ដំណើរការ ឬមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ ដោយសារតែដំណើរការមិនបានផល និងចាំបាច់ត្រូវកែសម្រួល ឬដោយសារតែគោលដៅមានការលំបាកពេក និងចាំបាច់ត្រូវធ្វើឱ្យងាយស្រួលសម្រេចឱ្យបានជាងនេះ?</p>	○	○	○
<p>ក្នុងករណីដែលសម្រេចតាមគោលដៅ សូមបង្កើនគោលដៅ ដែលប្រការនេះគឺជាការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។</p>	○	○	○
<p>KPIs គឺត្រូវបានចែករំលែកទៅកាន់បុគ្គលិក អភិបាល និងពលកររបស់អ្នក ធ្វើដូច្នេះទើបអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងនេះអាចមើលឃើញអំពីសមិទ្ធផលរបស់អ្នក។</p>	○	○	○



# កិច្ចការទី 21:



សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

KPIs របស់យើងរួមមាន:

ទេ	KPI	បន្ទាត់គោល	គោលដៅ	ភាពញឹកញាប់
1				
2				
3				
4				
5				
6				

## 7.2 សវនកម្ម

សវនកម្មផ្ទៃក្នុងគឺត្រូវបានអនុវត្តដោយបុគ្គលិករបស់អ្នកផ្ទាល់។ សវនកម្មនេះអាចជាសវនកម្មផ្លូវការវិសាលភាពពេញលេញទៅលើគ្រប់ធាតុផ្សំទាំងអស់នៃអនុលោមភាពតាមគោលនយោបាយនិងនីតិវិធីរបស់អ្នក ឬការធ្វើសវនកម្មម្តងបន្តិចប្រចាំថ្ងៃតាមធម្មតាដែលអនុវត្តដោយបុគ្គលិកទាំងអស់។ សវនកម្មផ្លូវការមិនគួរប្រកាសឱ្យដឹងជាមុននោះទេ ដោយអនុវត្តតាមដំណើរការជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលត្រូវអនុវត្តដោយសវនករដែលបានបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើតរបាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនឹងវិធានការកែតម្រូវកំហុស ព្រមទាំងការទទួលស្គាល់ និងការលើកសរសើរ ជាឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្តល្អបំផុត។

សវនកម្មខាងក្រៅ គឺជាសវនកម្មដែលអនុវត្តដោយបុគ្គលដែលនៅក្រៅអាជីវកម្មរបស់អ្នក។ សវនកម្មនេះមានបីប្រភេទចម្បងៗ៖

- សវនកម្មពិគ្រោះយោបល់ គឺជាសវនកម្មដែលអ្នកបានកក់ដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។ សវនករខាងក្រៅផ្តល់នូវទស្សនៈពិតជាក់ស្តែង និងសម្ងាត់អំពីអាជីវកម្មរបស់អ្នក។ សវនកម្មនេះ ជាញឹកញយត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាដំណើរការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ឬជាការរៀបចំសម្រាប់សវនកម្មផ្លូវការ។
- សវនកម្មជំរុញដោយអតិថិជន គឺជាករណីដែលអតិថិជនរបស់អ្នកធ្វើសវនកម្មលើអ្នក។ សវនករនេះអាចជាអ្នកកំណត់មកពីអតិថិជនផ្ទាល់ ដូចជាបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស ឬអតិថិជនអាចហៅសវនករខាងក្រៅឱ្យអនុវត្តដំណើរការនេះ។ ជាទូទៅ លទ្ធផលគឺត្រូវប្រគល់ទៅឱ្យអតិថិជនរបស់អ្នកដែលជាអ្នកប្រើប្រាស់សវនកម្ម ដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើអ្នកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ពួកគេឬទេ។
- សវនកម្មឯករាជ្យអាចអនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានរបស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីពិនិត្យភាពអនុលោមតាមផ្លូវច្បាប់ ឬអនុវត្តដោយសវនករខាងក្រៅដែលចូលរួម ដើម្បីអនុវត្តសវនកម្មជៀបនឹងបទដ្ឋានខាងក្រៅដែលអ្នក ឬអតិថិជនរបស់អ្នកបានអនុវត្ត។ លទ្ធផលនេះអាចរួមបញ្ចូលប្រភេទនៃលិខិតបញ្ជាក់មួយចំនួន។ លទ្ធផលការងារខ្សោយនៅក្នុងសវនកម្មឯករាជ្យ គឺជាទូទៅមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរ និងអាចនាំឱ្យខាតបង់អាជីវកម្ម។ កម្មវិធីសវនកម្មខាងក្នុងល្អអាចជួយធ្វើឱ្យប្រាកដថា អ្នកត្រៀមខ្លួនបានល្អសម្រាប់សវនកម្មឯករាជ្យ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
អាជីវកម្មរបស់អ្នកអនុវត្តសវនកម្មផ្ទៃក្នុងទៀងទាត់នៅគ្រប់ផ្នែកប្រតិបត្តិការទាំងអស់រួមទាំង៖ <ul style="list-style-type: none"> <li>• នៅពេលមានការក្តួញត្រូវធ្ងន់ធ្ងរ</li> <li>• ការធ្វើសវនកម្មទៀងទាត់ដោយគ្មានការជូនដំណឹង ដែលភាពញឹកញាប់នៃសវនកម្មនេះគួរតែអាស្រ័យទៅលើហានិភ័យ ប៉ុន្តែមិនត្រូវតិចជាងមួយឆ្នាំម្តងទេ</li> </ul>	○	○	○
អាជីវកម្មទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ រួមទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់អ្នកផ្តល់សេវាស្នាក់នៅ និងធ្វើដំណើរត្រូវបានធ្វើសវនកម្មជាទៀងទាត់ រួមមាន៖ <ul style="list-style-type: none"> <li>• នៅពេលមានការក្តួញត្រូវធ្ងន់ធ្ងរ</li> <li>• ការធ្វើសវនកម្មទៀងទាត់ដោយគ្មានការជូនដំណឹង ដែលភាពញឹកញាប់នៃសវនកម្មនេះគួរតែអាស្រ័យទៅលើហានិភ័យ ប៉ុន្តែមិនត្រូវតិចជាងមួយឆ្នាំម្តងទេ</li> </ul>	○	○	○
សវនកម្មត្រូវបានអនុវត្តដោយបុគ្គលិកដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ឬអង្គភាពខាងក្រៅដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្ទៃក្នុងតាមបទដ្ឋាន ឬបទដ្ឋានខាងក្រៅដែលមានការទទួលស្គាល់ដើម្បីធានាថា គ្រប់អាជីវកម្មទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ធ្វើប្រតិបត្តិការស្របតាមបទដ្ឋានដែលបានព្រមព្រៀង និងកំណត់ផ្នែកដែលត្រូវកែលម្អព្រមទាំងឧទាហរណ៍គំរូអំពីការអនុវត្តល្អបំផុតដែលអាចចែករំលែកបាន។	○	○	○
សវនកម្មតែងតែរួមបញ្ចូលការសម្ភាសន៍ពលករ ដើម្បីធានាថា ការអនុវត្តដំលូបំផុតគឺពិតជាបានអនុវត្តពិតប្រាកដមែន។ ការសម្ភាសន៍ពលករគួរតែសម្ងាត់ និងធ្វើឡើងនៅក្នុងទីតាំងដែលមិនមានថ្នាក់គ្រប់គ្រង។	○	○	○

<p align="center"><b>តើអ្វីទៅគឺជាបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA?</b></p>
<p>បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA គឺជាឧបករណ៍ដែលបានធ្វើស្តង់ដារនីយកម្មរបស់អង្គការស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISO) សម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកថែ (TRA) ដែលមានផែនការ ឬបានជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកទៅបម្រើការងារនៅក្នុងប្រទេសថែដោយស្របច្បាប់សម្រាប់និយោជកថែនៅក្រោមវិធីសាស្ត្ររើសពលករនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ (MOU)។</p>
<p align="center"><b>គោលបំណងនៃបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA</b></p>
<p>គោលបំណងនៃបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA គឺដើម្បីពិនិត្យតាមដានផ្ទៃក្នុងនូវកម្រិតអនុលោមភាពរបស់ TRA តាមគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសង្គមដែលជាធាតុផ្សំនៃគំរូជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ FAIR Fish។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA ក៏នឹងវាយតម្លៃភាពគ្រប់គ្រាន់នៃឯកសារមានស្រាប់ វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្ត និងប្រសិទ្ធភាពនៃសកម្មភាពកែលម្អរបស់ TRA។ គំរូ FAIR Fish សង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការគ្រប់គ្រងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៃហានិភ័យសង្គមនៅក្នុងខ្សែទំនាក់ទំនងនៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ TRA។</p>
<p align="center"><b>តើអ្នកណាជាអ្នកប្រើប្រាស់បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នេះ? (អ្នកប្រើប្រាស់)</b></p>
<p>អ្នកប្រើប្រាស់បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA គឺសមាជិកក្រុមការងារប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសង្គម (SMS) ឬសវនកម្មគុណភាពផ្ទៃក្នុង (IQA) នៃ TRA ដែលរាយការណ៍ទៅកាន់គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ TRA។ បុគ្គលិកដែលគ្រប់គ្រងបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីគ្រូបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគុណវុឌ្ឍិអំពីគោលនយោបាយរបស់ FAIR Fish នីតិវិធីអនុវត្ត និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យយោង ដូចជា ច្បាប់ជាតិនៃប្រទេសថែ បទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់សិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារ/ពលកម្ម ជាពិសេសបទដ្ឋានរបស់ ILO និង IOM។ គណៈគ្រប់គ្រងរបស់ TRA នឹងអនុវត្តលើលទ្ធផលរកឃើញរបស់ក្រុមការងារ SMS/IQA។</p>
<p align="center"><b>តើបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA នេះនឹងប្រើប្រាស់នៅពេលណា?</b></p>
<p>ការប្រើប្រាស់បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA ទៅលើដៃគូអាជីវកម្មរបស់ TRA នៅក្នុងសវនកម្មភាគីទី 2 (ឧទាហរណ៍ អ្នកម៉ៅការបន្តថែ ឬអ្នកផ្តល់សេវា) គឺផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការពិនិត្យល្អិតល្អន់ និងការវាយតម្លៃហានិភ័យ ជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដំបូង ឬដៃគូហានិភ័យខ្ពស់ដែលមានទិសដៅ។ ការពិនិត្យតាមដានផ្ទៃក្នុងនៃប្រតិបត្តិការរបស់ TRA នៅក្នុងសវនកម្មភាគីទី 1 អាស្រ័យទៅលើផែនការពិនិត្យតាមដាន និងកាលវិភាគត្រួតពិនិត្យគណៈគ្រប់គ្រងរបស់ TRA ប៉ុន្តែមិនគួរលើសពីចន្លោះពេលមួយឆ្នាំឡើយ។ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នេះគឺត្រូវបានណែនាំឱ្យប្រើប្រាស់សម្រាប់ដៃគូថ្មី ឬដៃគូដែលមានហានិភ័យខ្ពស់។ សម្រាប់ដៃគូមានស្រាប់/ហានិភ័យទាប ការប្រើប្រាស់ជាប្រចាំឆ្នាំគឺត្រូវបានណែនាំ។</p>
<p align="center"><b>តើប្រើប្រាស់បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA នេះដោយរបៀបណា? (ឧទាហរណ៍ ជំហានណាខ្លះដែលត្រូវអនុវត្ត)</b></p>
<p>បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ TRA គឺជាឧបករណ៍ចម្បងសម្រាប់ការប្រមូល និងវាយតម្លៃភស្តុតាងគោលដៅលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដើម្បីកំណត់រកចំណុចខ្វះខាត ឬឱកាសកែលម្អនៅក្នុងប្រព័ន្ធ SMS របស់ TRA។ ការពិនិត្យតាមដាននឹងត្រូវអនុវត្តតាមដំណើរការនៃការផ្តួចផ្តើម/ការកំណត់កាលវិភាគ ការរៀបចំ លទ្ធផលការងារ ការវាយតម្លៃ ការរាយការណ៍ សំណើសុំវិធានការកែតម្រូវ/ទប់ស្កាត់ ការតាមដាន/ការឃ្នាំមើល ការបិទ។</p>

### 7.3 ក្រុមការងារ និងការធ្វើផែនការ

សវនករដែលបម្រើការងារឱ្យអាជីវកម្មរបស់អ្នក គួរតែមានភាពស្ម័គ្រចិត្ត ព្រមព្រៀង និងមានចំណេះដឹង ហើយមិនទំនងជាទទួលបានការបំភិតបំភ័យ ឬទទួលបានឥទ្ធិពលពីបុគ្គលិកដទៃ ជាពិសេសបុគ្គលិកដែលមានឋានៈខ្ពស់ជាង នៅពេលអនុវត្តសវនកម្ម។

អាស្រ័យលើទំហំអាជីវកម្មរបស់អ្នក សវនកម្មអាចជាកូនាទីដាច់ដោយឡែក ឬអនុវត្តជាផ្នែកមួយនៃការងារ។

មិនមែនគ្រប់សវនកម្មទាំងអស់សុទ្ធតែចាំបាច់ត្រូវតែជាការវាយតម្លៃពេញលេញឡើយ។ ជាការសំខាន់ណាស់ក្នុងការអនុវត្តសវនកម្មទៅលើផ្នែកនៃអាជីវកម្ម ឬធាតុផ្សំនៃសេវាកម្មដែលមានហានិភ័យខ្ពស់បំផុត ឬដែលមានប្រវត្តិមិនមានអនុលោមភាពខ្ពស់បំផុត។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
សវនករខាងក្នុងមានជំនាញគឺត្រូវបានជ្រើសរើស តែងតាំង និងបណ្តុះបណ្តាល។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សវនកម្ម គឺត្រូវបានធ្វើឡើងជៀបជៀសនឹងបណ្តុំលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរដែលបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់សុទ្ធតែបានដឹង។ សវនករគឺមិនតម្រូវឱ្យធ្វើការវិនិច្ឆ័យអត្តនាមីកនោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវតែស្វែងរកភស្តុតាងពិតប្រាកដដើម្បីបង្ហាញថា គេបានបំពេញតាមបទដ្ឋានដែរឬទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សវនករមិនអនុវត្តសវនកម្មផ្លូវការទៅលើផ្នែកអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួននោះទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
សវនកម្មគឺមិនជូនដំណឹងជាមុនឡើយ ដោយគោលបំណងគឺដើម្បីទទួលបានទិដ្ឋភាពពិតប្រាកដនៃលទ្ធផលអាជីវកម្ម មិនមែនជាទិដ្ឋភាពដែលបានរៀបចំទុកជាមុនដែលត្រូវធ្វើសវនកម្មនោះទេ។ អ្នកគួរតែបណ្តុះបណ្តាលកម្មវិធីដែលសវនកម្ម គឺត្រូវបានមើលឃើញជាថា ឱកាសសម្រាប់ការរៀនសូត្រ និងការកែលម្អ មិនមែនជាការវាយតម្លៃដោយវិនិច្ឆ័យដែលត្រូវភ័យខ្លាចនោះទេ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ប្រព័ន្ធដាក់ព័ន្ធសវនកម្មរបស់អ្នក អនុញ្ញាតឱ្យសវនកម្មអាចងាយស្រួលប្រៀបធៀបគ្នាពីពេលមួយទៅពេលមួយជៀបជៀសនឹងការកែលម្អអាជីវកម្ម។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7.4 ការវាយតម្លៃ និងការតាមដាន

គោលបំណង និងភស្តុតាងខ្លីៗដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃគឺត្រូវបានវិភាគ ដើម្បីកំណត់អំពីភាពគ្រប់គ្រាន់ និង/ឬប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធមានស្រាប់។ ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃគោលនយោបាយ ឬប្រព័ន្ធគឺត្រូវបានវាយតម្លៃ ចំពោះចំណុចខ្លះខាតណាមួយដែលបានរកឃើញ អនុសាសន៍គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីការកែលម្អ។

អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនិយោជកនឹងធានាថា៖	ធ្វើរួចហើយឬនៅ?		
	ទេ	បានមួយផ្នែក	បាទ/ចាស
សវនករផ្ទេរលទ្ធផលរកឃើញនៃសវនកម្មទៅកាន់អ្នករងសវនកម្ម។ បន្ទាប់ពីនោះ អ្នករងសវនកម្ម ដោយសហការជាមួយសវនករ នឹងរៀបចំទម្រង់ឆ្លើយតបនៃវិធានការកែតម្រូវ/វិធានការទប់ស្កាត់។ នឹងមានការព្រមព្រៀងគ្នាលើកាលកំណត់សម្រាប់ការឆ្លើយតប និងវិធានការ។	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

សវនករតាមដានការឆ្លើយតប ឬការមិនឆ្លើយតបពីអ្នករងសវនកម្ម និង ផ្តល់អនុសាសន៍ដល់គណៈគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកអំពីវិធានការ ឬការកែលម្អបន្ថែមដែលត្រូវការជាចាំបាច់។

## កិច្ចការទី 22:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

នីតិវិធីសវនកម្មរបស់យើងអាចរកបាននៅ \_\_\_\_\_ ។

## កិច្ចការទី 23:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

យើងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់យើងឱ្យសម្លឹងមើលសវនកម្មជាឱកាសក្នុងការរៀនសូត្រ ជាជាងការវាយតម្លៃវិនិច្ឆ័យនៃ លទ្ធផលការងាររៀងៗខ្លួនរបស់ពួកគាត់តាមរយៈ \_\_\_\_\_

## កិច្ចការទី 24:

សូមបំពេញកិច្ចការខាងក្រោម

ជំហានបន្ទាប់សំខាន់ៗរបស់យើងគឺ:	
នៅក្នុងរយៈពេលខ្លី (6 ខែបន្ទាប់):	
នៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម (1-2 ឆ្នាំបន្ទាប់):	
នៅក្នុងរយៈពេលវែង (3-5 ឆ្នាំបន្ទាប់):	
យើងត្រូវការការគាំទ្រពីកម្មវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់យើងនៅក្នុងផ្នែកទាំងនេះ:	
ការផ្លាស់ប្តូរចំនួនបីដែលនឹងធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកចម្បងៗ	1
ចំពោះការកាត់បន្ថយការកេងប្រវ័ញ្ចពលករនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើងមាន:	2
	3

## > សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យើងនឹងពិនិត្យមើលឡើងវិញទៅលើកិច្ចការដំបូងនៅក្នុងសៀវភៅកិច្ចការរបស់អ្នក ជាកន្លែងដែលអ្នកកត់ត្រាទុកនូវអ្វីដែលអ្នកចង់សម្រេចបានសម្រាប់ខ្លួនអ្នកផ្ទាល់ អាជីវកម្មរបស់អ្នក និងពលកររបស់ អ្នកជាលទ្ធផលនៃវគ្គសិក្សានេះ។

តើគោលបំណងទាំងនោះបានសម្រេចហើយឬនៅ?

បើមិនទាន់សម្រេចបានទេ សូមប្រាប់យើងឱ្យបានដឹងអំពីរបៀបដែលយើង អាចបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អ្នកកាន់តែប្រសើរ។

បើអ្នកបានបំពេញកិច្ចការរបស់អ្នកនៅពេលដែលអ្នកបំពេញកិច្ចការតាមរយៈវគ្គសិក្សានេះ ឥឡូវនេះអ្នកនឹងមានកំណត់ត្រាគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងបានសម្របសម្រួលនៃជំហានដែលអ្នកបានធ្វើ ដើម្បីអនុវត្តបទដ្ឋាននៃ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងការអនុវត្តនានានៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នក។

យើងសង្ឃឹមថាអ្នកប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំនេះ និងផែនការសកម្មភាព ដើម្បីធ្វើការកែលម្អជាវិជ្ជមាននៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នក និងបន្តរៀន សូត្រអំពីរបៀបដែលការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ពលករ អាជីវកម្ម និងអតិថិជនរបស់អ្នក។

**សូមអរគុណចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់របស់លោកអ្នក**

