

មគ្គុទ្ទេសក៍ស្តីពី

សិទ្ធិមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI

ការធ្វើចំណាត់ស្រុកដើម្បីការងារ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក | លក្ខខណ្ឌការងារ | លក្ខខណ្ឌរស់នៅ |
ការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ | សហគមន៍មូលដ្ឋាន



យើងមានភារកិច្ចក្នុងការគោរព
សិទ្ធិមនុស្សនៅគ្រប់ទីកន្លែង។

មាតិកា

ការប្តេជ្ញាចិត្តតាមជំហាន ជាមួយនឹងវប្បធម៌ និងវិធីសាស្ត្រធ្វើការរបស់យើង	4
វិធីសាស្ត្ររបស់យើង	5
ការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់យើង	7
សេចក្តីណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនVINCI	9



01

ការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	10
កម្រៃ និងបំណុលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក	10
ការផ្លាស់ប្តូរកេរ្តិ៍ស្នាមការងារ	10
ទិដ្ឋភាពការងារ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ លិខិតឆ្លងដែន និងទិដ្ឋភាពការចេញ	11



02

លក្ខណៈការងារ	12
កម្រិតប្រាក់ឈ្នួល	12
ម៉ោងធ្វើការ	12
ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម	13
តំណាងបុគ្គលិក	13
ការជួលអនីតិជន	13
ការរើសអើង	13
សុខភាព និងសុវត្ថិភាព	14
សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ	14



03

លក្ខខណ្ឌរស់នៅ	15
ស្តង់ដារសហគមន៍ការងារស្តីពីការស្នាក់នៅ៖ សុខភាព សុវត្ថិភាពនិងសន្តិសុខ	15
សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ ការប្រឹក្សាយោបល់ និងយន្តការនៃបណ្តឹងតវ៉ាពីលក្ខខណ្ឌការងារ	15



04

ការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ	16
លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង កំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ និង កិច្ចព្រមព្រៀងកិច្ចសន្យា	16



05

សហគមន៍មូលដ្ឋាន	17
បញ្ហាសង្គមនិងបរិស្ថាន	17
បញ្ហាដីធ្លី	17
ការប្រឹក្សាយោបល់សហគមន៍ ការចូលរួម និងការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹង	18

ការប្តេជ្ញាចិត្តតាមជំហាន ជាមួយនឹងវប្បធម៌ និងវិធីសាស្ត្រធ្វើការរបស់យើង

គ្មានគម្រោងហិរញ្ញវត្ថុណាមួយ មើលរំលងគម្រោងសង្គមនោះទេ

ចក្ខុវិស័យនៃការអនុវត្តន៍របស់ក្រុមហ៊ុន VINCI ជាសកលលោក។ ចំពោះយើង ការអនុវត្តន៍នូវគម្រោង មិនត្រឹមតែគិតពីបញ្ហាបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុនោះទេ តែយើងក៏បានគិតដល់បញ្ហាសង្គមផងដែរ តាមរយៈការយកចិត្តទុកដាក់លើសង្គម និងបរិស្ថាន។ ចក្ខុវិស័យប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ មិនអាចញែកចេញពីតួនាទីរបស់យើង ដែលជាអ្នកអភិវឌ្ឍន៍ក្រុងនិងតាមតំបន់បានឡើយ ពីព្រោះអ្វីដែលយើងធ្វើគឺសម្រាប់រយៈពេលវែង ហើយជះផលចំពោះខ្លួនដល់សង្គមដែលយើងធ្វើការ។

ក៏ដូចគ្នានេះដែរ ការធ្វើពាណិជ្ជកម្មរបស់យើង មិនអាចកំណត់ដោយលិខិតហិរញ្ញវត្ថុរបស់គេនោះទេ។ យើងជឿជាក់ថា ភាពជោគជ័យផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ អាស្រ័យលើគម្រោងដែលកើតចេញពីមហិច្ឆិតារបស់មនុស្ស។ ដោយមានភាពជឿជាក់ដូច្នេះ ទើបយើងមានមោទនភាពក្នុងការចែករំលែកជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ ដែលដូចដែលយើង បាននិយាយនៅក្នុងពាក្យស្លោករបស់យើងថា៖ ភាពជោគជ័យពិតប្រាកដគឺជាភាពជោគជ័យដែលអ្នកចែករំលែក។

សិទ្ធិមនុស្ស និងតម្លៃមនុស្សធម៌

ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ជាផ្នែកមួយនៃវប្បធម៌មនុស្សធម៌របស់យើង។ យើងតែងតែផ្តល់អតិភាពដល់មនុស្សគ្រប់រូប តាមរយៈប្រព័ន្ធ។ យើងជឿជាក់ថា ក្រុមការងាររបស់យើងជាផ្នែកដ៏សំខាន់នៃភាពរីកចំរើនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយសារតែគុណភាពការងារ និងការប្តេជ្ញារបស់ពួកគេ ដែលធ្វើអោយគម្រោងរបស់យើងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត។ ក្រុមហ៊ុនយើងគ្រប់គ្រងតាមទំរង់វិមជ្ឈការ និងរបៀបនៃការគ្រប់គ្រងរបស់យើង ប្រកបដោយ មនុស្សធម៌ ដែលអោយតម្លៃដល់គំនិតបុគ្គលម្នាក់ៗ និងក្រុមមនុស្សដែលជាផ្នែកមួយនៃក្រុមហ៊ុន។ ពួកគេផ្អែកទៅលើការជឿទុកចិត្ត ការគោរពអោយតម្លៃ និង សាមគ្គីភាព ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់តម្លៃរបស់បុគ្គលិក។ ក្រៅពីក្រុមការងាររបស់យើង យើងបានខិតខំចែករំលែកនូវចក្ខុវិស័យទាំងអស់នេះទៅកាន់បុគ្គលិកនៅតាមតំបន់ និង អ្នកម៉ៅការ ដែលចូលរួមធ្វើការលើគម្រោងនេះ។

គោលការណ៍ណែនាំដែលជួយពង្រឹងការប្តេជ្ញាចិត្តដល់សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន VINCI

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី សិទ្ធិមនុស្ស បានជួយពង្រឹងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន VINCI ដែលគ្របដណ្តប់រូបភាពរួមពីទំនួលខុសត្រូវគ្រប់ផ្នែករបស់ក្រុមហ៊ុនដូចជាការរួមសហការរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្រុមសីលធម៌ សង្គម សង្គមកិច្ចនិងបរិស្ថាន សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍នេះ ជាមូលដ្ឋាននៃការប្តេជ្ញាចិត្តជាមួយ ហើយតម្រូវអោយបុគ្គលិកទាំងអស់គោរពតាម មិនថាអាជីវកម្មរបស់គេជាប្រភេទអ្វី ឬស្ថិតនៅក្នុងប្រទេសមួយណាក៏ដោយ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI ជាអ្នករក្សានូវភាពជឿជាក់របស់ VINCI ហើយមានសមត្ថភាពអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តទាំងអស់នេះ ទៅកាន់ដៃគូសហការ។ សេចក្តីណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សមានលក្ខណៈដូចគ្នាជាសកលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន VINCI Group។

វិធីសាស្ត្ររបស់យើង

ដើម្បីគាំទ្រការអភិវឌ្ឍន៍ជាអន្តរជាតិរបស់យើង

យើងគឺជាក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាច្រើន ហើយយើងបានជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាច្រើនតាមតំបន់ដែលយើងធ្វើការ និងនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់យើងតាមរយៈ ការជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអ្នកម៉ៅការរបស់យើង។ នៅខណៈដែលបរិបទស្ថាប័ននិងបរិយាកាសការងារ មានការប្រែប្រួលពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតគួរអោយកត់សម្គាល់ **យើងមានភារកិច្ច ក្នុងការសង្កេតមើលអំពីសិទ្ធិរបស់បុគ្គល និងសហគមន៍មូលដ្ឋាននោះ** ពីចំណុចដែលអាចប៉ះពាល់គម្រោងនិងសកម្មភាពរបស់យើង។

ដើម្បីធ្វើដូច្នេះនេះ គោលបំណងរបស់យើង គឺអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់តំបន់មូលដ្ឋាន និងគោលការណ៍កំណត់ទូទៅ ជាមួយនិងគោលការណ៍ណែនាំដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សនៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ ដែលយើងធ្វើអាជីវកម្ម លើគ្រប់អាជីវកម្ម និងគ្រប់ក្រុមហ៊ុនរបស់យើង។

គោលការណ៍និងសេចក្តីណែនាំជាទូទៅនេះមានមូលដ្ឋានចំនួនពីរ គឺ

- ការគោរពតាមលក្ខខណ្ឌអន្តរជាតិ ដែលអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុន VINCI និងដៃគូរបស់យើង គឺធ្វើតាម គោលការណ៍នាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស (សូមអានទំព័រទី៧)។
- ក្បួនច្បាប់ដែលដាក់ចេញដោយខ្លួនឯង ដោយគោរពតាមបទបញ្ជាគោលដោយធ្វើការកែសម្រួលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃអាជីវកម្ម និងគម្រោង។

ការឆ្លើយតប ទៅនឹងតម្លាភាពដែលរំពឹងទុកពីសំណាក់ទីផ្សារ និងអតិថិជន

យើងរំពឹងទុកខ្លាំងពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុនធំៗ ទៅលើការដាក់វិធានការការពារការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស។ ការរំលោភបំពានអាចមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលដល់សកម្មភាពពាណិជ្ជកម្មរបស់យើង ជាពិសេសអ្នកម៉ៅការ។ ក្រុមហ៊ុនអាចមានហានិភ័យខ្ពស់នៅពេលដែលយើងធ្វើប្រតិបត្តិការ នៅក្នុងប្រទេសដែលការគោរពសិទ្ធិមនុស្សមានការគំរាមកំហែង។ ក្រុមហ៊ុនVINCI ជាក្រុមហ៊ុនចុះបញ្ជីលក់មូលបត្រមួយ ដែលត្រូវបានវិភាគនិងត្រួតពិនិត្យយ៉ាងម៉ត់ចត់ ដោយវិនិយោគិន និងអ្នកវិភាគទីផ្សារអន្តរជាតិ។ ហើយ ក្រុមហ៊ុនVINCI ត្រូវមានយន្តការច្បាស់លាស់ ដើម្បីការពារហានិភ័យដែលអាចនឹងកើតមានឡើង។

តម្លាភាព ក៏បំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជនផងដែរ។ នេះជាករណីពិសេសមួយនៅពេលដែលគម្រោងដែលយើងអនុវត្ត ទទួលបានហិរញ្ញប្បទានកម្ចីពីអន្តរជាតិ ដែលតម្រូវឲ្យមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់និងទូលំទូលាយទាក់ទងទៅនឹងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ហើយតម្រូវឲ្យមានភស្តុតាងពីក្រុមហ៊ុននូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេនៅក្នុងតំបន់នោះ។ ជាទូទៅដោយមិនគិតពីក្របខណ្ឌកិច្ចសន្យា ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ក៏ជាកត្តាមួយដែលសំខាន់សម្រាប់អតិថិជនផងដែរ។ វាគឺជាការបញ្ជាក់អោយឃើញថា យើងបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងលើទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI Group ដោយការផ្ដោតសំខាន់លើលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅរបស់បុគ្គលិក។ សញ្ញាមួយ ដែលបង្ហាញថាយើងបានគោរពសហគមន៍មូលដ្ឋាន គឺការធ្វើការគ្រប់គ្រងទៅលើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននិងបង្កជាផលវិជ្ជមានដល់ប្រជាជនវិញ។

“ការត្រួតពិនិត្យ”: ជាតម្រូវការចាំបាច់ ដែលសង្គមស៊ីវិល និងស្ថាប័នអន្តរជាតិត្រូវការជាខ្លាំង

គេអាចសង្កេតឃើញថាការរំពឹងទុករបស់សង្គមស៊ីវិលលើក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សកំពុងកើនឡើង។ ជាពិសេស វាបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ចនិងសិទ្ធិមនុស្ស អនុម័តនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១១ដែលរៀបរាប់យ៉ាងលម្អិតពីទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុននិងរដ្ឋនៅក្នុងវិស័យនេះ និងអំពីផ្លូវបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍បើកចំហដល់ជនរងគ្រោះរងការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិមនុស្ស ។

សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនេះត្រូវបានស្ថាប័នអន្តរជាតិធំៗផ្សេងទៀតបានយកធ្វើជាគោល ដើម្បីគ្រប់គ្រងទៅលើហានិភ័យដែលអាចកើតមានឡើង ដែលបង្កផលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស។ ជាពិសេសពួកគេបានសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើ “ការត្រួតពិនិត្យ” ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគោរពជាចាំបាច់ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិដែលប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសដែលសិទ្ធិមនុស្សរងការគំរាមកំហែងខ្ពស់។ សំព្វថ្ងៃនេះ រដ្ឋាភិបាលជាច្រើនបានផ្តោតទៅលើគំនិតនៃការត្រួតពិនិត្យដាក់ទៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាតិរបស់ខ្លួន។

ការពារកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន

នៅក្នុងពិភពសកលភារៈបន្ថែម ក្រុមហ៊ុន ទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីដោយសារអាជីវកម្មនិងគម្រោងរបស់គេ។

ព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសមួយ ឬក្នុងវិស័យមួយអាចប៉ះពាល់ដល់រូបភាពទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន តាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនិងបណ្តាញសារព័ត៌មានជាសកលភារៈបន្ថែម។

ការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់យើង

ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃបទដ្ឋានអន្តរជាតិ

អង្គការអន្តរជាតិដូចជាអង្គការសហប្រជាជាតិ អង្គការសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍ (OECD) និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានបង្កើតបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ដែលក្រុមហ៊ុន VINCI បានប្តេជ្ញាចិត្តគោរពតាម។ នៅឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមហ៊ុន VINCI Group ស្ម័គ្រចិត្តចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងអង្គការសហប្រជាជាតិ ដោយប្តេជ្ញាគោរពសិទ្ធិមនុស្ស នៅលើថ្នាក់អន្តរជាតិ និងធានាថាមិនរំលោភបំពានច្បាប់ឡើយ។

ឯកសារក្របខណ្ឌរៀបចំរួមគ្នាជាមួយផ្នែកផ្សេងៗ នៃក្រុមហ៊ុន VINCI Group

ក្រុមហ៊ុន VINCI បានរចនាឯកសារក្របខណ្ឌដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនិងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិសំខាន់ៗ ព្រមទាំងធ្វើការសិក្សាជាក់លាក់មួយអំពីហានិភ័យ ដែលផ្តល់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិមនុស្សនៅតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រនានា។ ដោយពឹងផ្អែកទៅលើការងារដែលមានស្រាប់របស់ក្រុមហ៊ុន VINCI ដូចជា ការណែនាំក្នុងបរិបទគំនិតផ្តួចផ្តើមសហប្រតិបត្តិការស្តង់ដារការងារ និងបទដ្ឋានសុខុមាលភាពអន្តរជាតិ ដោយ Soletanche Freyssinet។ ការងារនេះ ធ្វើដោយការិយាល័យធនធានមនុស្ស និងផ្នែកធុរកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI Group ហើយមានទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់នូវប្រធានបទរួមមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល អំពីហានិភ័យផ្សេងៗ ដែលអាចនឹងកើតមានឡើងដែលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងគោលបំណងទប់ស្កាត់ហានិភ័យទាំងនោះ។

ហេតុនេះហើយ បានជាក្រុមហ៊ុន VINCI បានបំពាក់ដោយឧបករណ៍ប្រតិបត្តិការមួយ ដែលបុគ្គលិកអាចប្រើប្រាស់ដោយផ្ទាល់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ដែលមានវត្តមានក្រុមហ៊ុន VINCI ។



អនុសញ្ញាចម្បងៗ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលយើងប្រកាន់ខ្ជាប់៖

- សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (UDHR) ។
- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋនិងសិទ្ធិនយោបាយ (ICCPR) ។
- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចនិងវប្បធម៌ (ICESCR) ។
- អនុសញ្ញាមូលដ្ឋានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។
- គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ។
- គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ចនិងសិទ្ធិមនុស្ស។

ការឆ្លុះបញ្ចាំងជាមួយរបស់យើងអនុញ្ញាតឱ្យយើងកំណត់នូវចំណុច
៥យ៉ាងនៃសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស។

ចំនុចទាំង៥យ៉ាងនេះ ជាវដ្តជីវិតនៃគម្រោង ចាប់តាំងពីការដេញថ្លៃ
ការរៀបចំទីតាំងនិងការសាងសង់ រហូតដល់ដំណាក់កាល អនុវត្តនិងដំណើរការ។
នៅក្នុងចំនុចទាំងនេះ ស្ថានភាពជាក់ស្តែងត្រូវបានគេកំណត់យ៉ាងជាក់លាក់
ហើយធ្វើការអនុវត្តន៍ ដែលគេអោយឈ្មោះថា "គោលការណ៍ណែនាំ" ។ ទាំងនេះគឺជាសេចក្តី
ណែនាំសំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI ហើយនិងមានការវិវត្តទៅមុខបន្តទៀត។



វិធីសាស្ត្រក្នុងការរីកចម្រើន

ការបង្កើតជាផ្លូវការនៃគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ មិនមែនជាវិធីសាស្ត្របង្ខិតបង្ខំ ប៉ុន្តែជាវិធី
សាស្ត្រក្នុងការរីកចម្រើន។ ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់របស់ VINCI ប្រឈមនឹងបរិបទក្នុងតំបន់ខុសៗ
គ្នា ពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត តែគេមិនចាំបាច់គ្រប់គ្រងទៅលើបរិបទទាំង
នោះទេ ជាពិសេស ប្រសិនបើវត្តមានរបស់ ក្រុមហ៊ុន VINCI ថ្មីនៅក្នុងប្រទេសនោះ។
គេអាចពឹងផ្អែកទៅលើ អនុសាសន៍យ៉ាងលម្អិត និងជាក់លាក់ដែលអាចជួយគេ
ការពារនូវហានិភ័យនៃការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សបាន។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះគឺជាគោល
ការណ៍គរុ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្នុងការជំនះជាមួយនឹងបញ្ហា
សិទ្ធិមនុស្ស ដោយយកទៅអនុវត្តផ្ទាល់ និងកំណត់នៅបញ្ហាដើម្បីកែលម្អ។ ការធ្វើបែបនេះជួយ
អោយពួកគេបង្កើនការយល់ដឹងពីការបណ្តុះបណ្តាល និងការចែករំលែកព័ត៌មានស្តីពី
ការអនុវត្តផ្សេងៗ ដើម្បីអភិវឌ្ឍការពារក្នុងតំបន់នេះអោយឈានទៅមុខ ឧទាហរណ៍
នៅតំបន់ដែលមានសុវត្ថិភាព។



សេចក្តីណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI

ការធ្វើចំណាត់ស្រកដើម្បីការងារ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

កម្រៃ និងបំណុលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការផ្លាស់ប្តូរនូវប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

ទិដ្ឋភាពការងារ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ លិខិតឆ្លងដែន និងទិដ្ឋភាពការចេញ

លក្ខខណ្ឌការងារ

កម្រិតប្រាក់ឈ្នួល

ម៉ោងធ្វើការ

ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

តំណាងបុគ្គលិក

ការជួលអនីតិជន

ការរើសអើង

សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

លក្ខខណ្ឌស្នាក់នៅ

ស្តង់ដារការរស់នៅ : សុខមាលភាព សុវត្ថិភាព និង ការជឿជាក់

សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ ការប្រឹក្សាយោបល់ និងយន្តការនៃបណ្តឹងតវ៉ាពីលក្ខខណ្ឌការងារ

ការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់កម្ពុជា

លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង កំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ និង កិច្ចព្រមព្រៀងកិច្ចសន្យា

សហគមន៍មូលដ្ឋាន

បញ្ហាសង្គមនិងបរិស្ថាន

បញ្ហាដីធ្លី

កិច្ចពិភាក្សារបស់សហគមន៍ ការចូលរួម និងយន្តការផ្តល់សំណង



01 ការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

នៅក្នុងបរិបទនៃសកម្មភាពរបស់យើង យើងអាចមានឱកាសក្នុងការជ្រើសរើសយកកម្មករនិយោជិតចំណាកស្រុកបាន។ ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតអាចមានស្ថានភាពខុសគ្នា អាស្រ័យលើទីកន្លែងនៃការធ្វើចំណាកស្រុក ដូចជាការធ្វើដំណើរ ផ្ទេររដ្ឋបាល ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការស្នាក់នៅ ។ល។ ការបំពានសិទ្ធិរបស់ពលករចំណាកស្រុក អាចបណ្តាលមកពី ការអនុវត្តន៍នៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងច្បាប់ជាតិទាក់ទងនឹងការធ្វើចំណាកស្រុក។ គោលការណ៍ណែនាំក្នុងចំណុចនេះ បញ្ជាក់ពីជំហានទាំងឡាយ ដែលត្រូវធ្វើដើម្បីការពារពីកម្លាំងពលកម្មដែលមានសក្តានុពល ទោះបីជាការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវជ្រើសដោយផ្ទាល់ ពីក្រុមហ៊ុន VINCI Group ឬដោយប្រយោលតាមរយៈភ្នាក់ងារទទួលបន្ទុកជួលបុគ្គលិកធ្វើការរយៈពេលខ្លីក៏ដោយ ។ គោលការណ៍ណែនាំដែលមានសញ្ញាផ្កាយ*មិនត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងគម្រោងរយៈពេលខ្លីនោះទេ គឺប្រើតែនៅទីតាំងភូមិសាស្ត្រដែលជាចំណុចរសើប។

កម្រៃ និងបំណុលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

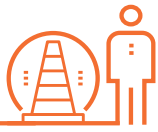
- បេក្ខជនមិនត្រូវបង់កម្រៃអ្វីទាំងអស់ នៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើស ការសំភាសន៍ និងការដំណើរការណ៍នៃការជួល។
- រាល់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ជាមួយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយ " មិនបង់ថ្លៃ " ។
- ការអនុវត្តរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក គួរតែមានតម្លាភាពចំពោះសហគ្រាសអ្នកប្រើប្រាស់ ជាពិសេសការប្រើប្រាស់ ភ្នាក់ងារ ឬ ភ្នាក់ងាររង ព្រមទាំង ថ្លៃចំណាយនឹងលក្ខខណ្ឌនៃការចូលរួម។
- ក្រុមហ៊ុន និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវតែធានាថា បេក្ខជនបានដឹងពីការមិនគិតថ្លៃសេវាចំពោះរាល់ដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។
- បណ្តាញសម្ងាត់សម្រាប់រាយការណ៍ពាក្យបណ្តឹងពីការយកថ្លៃឈ្នួលគួរមានសម្រាប់កម្មករចំណាកស្រុក។

ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

- ក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់ដាច់ខាត ចំពោះការបង្ខិតបង្ខំ ការបោកប្រាស់ ឬ ការលុបចោលនៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។
- កម្មករនិយោជិតចំណាត់ស្រក គួរតែទទួលបានកិច្ចសន្យាដែលមានលាយលក្ខណ៍អក្សរជាភាសាមួយដែលគេយល់ ហើយក្នុងនោះមានរៀបរាប់នូវសេចក្តីចែងទាំងអស់ និងពន្យល់ពីលក្ខខណ្ឌអោយបានច្បាស់លាស់មុននឹងគេចាកចេញទៅកន្លែងមួយទៀត។
- ក្រុមហ៊ុនត្រូវធានាថា ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឈ្មួញកណ្តាល ឬ ក្រុមហ៊ុនខ្លួនផ្ទាល់ បានផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវរាល់ព័ត៌មានដែលទាក់ទងទៅនឹងសេចក្តីចែងរបស់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការស្នាក់នៅរបស់គេ។

ទិដ្ឋាការការងារ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ លិខិតឆ្លងដែន និងទិដ្ឋាការចេញ

- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវ ដកហូតនូវលិខិតឆ្លងដែន ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ ឬរបស់ផ្ទាល់ខ្លួនដទៃទៀតរបស់បុគ្គលនោះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នូវទូរស័ព្ទភាព ដែលពួកគេអាចរក្សាទុកនូវឯកសារនិងរបស់មានតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួនបាន។*
- ឯកសារដើមទាំងអស់ ក្រុមហ៊ុនអាចយកទៅប្រើប្រាស់តែក្នុងករណីចាំបាច់ ដូចជា ក្នុងគោលបំណងចុះឈ្មោះបុគ្គលិកក្នុងបញ្ជីជាមួយអាជ្ញាធរថ្នាក់ជាតិ ឬមូលដ្ឋានតែប៉ុណ្ណោះ។ ឯកសារគួរតែត្រូវបានប្រគល់ជូនកម្មករនិយោជិតភ្លាមៗ ក្រោយពេលចប់ការងារនោះ។
- កម្មករនិយោជិតអាចលាឈប់ពីការងារដោយសេរី ក្រោយពេលគេជម្រាបជូនដំណឹងដល់ក្រុមហ៊ុនជាមុន ដោយមិនមានការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល ឬហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជា ការកាត់ទុក ឬមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ សេរីភាពក្នុងការលាឈប់ពីការងារនេះ គួរតែមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់គេ។



02 លក្ខខណ្ឌការងារ

នៅក្នុងបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់យើង យើងធានាជូនបុគ្គលិក នូវសុខភាពនិងសុវត្ថិភាព ជាមួយគោលការណ៍ "អត្រាគ្រោះថ្នាក់សូន្យ" ហើយប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រកប ដោយតុល្យភាព គ្មានការរើងអើង។

ចំនុចនេះ អាចដោះស្រាយបាននូវហានិភ័យចំបង នៃការរំលោភសិទ្ធិការងារ ដែលបណ្តាលមកពីកង្វះការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ។

ចំពោះប្រធានបទនីមួយៗនេះ សេចក្តីណែនាំបានរៀបរាប់យ៉ាងលម្អិត អំពីវិធីសាស្ត្រនិងសកម្មភាព ដែលការពារប្រឆាំងនឹងហានិភ័យ ការរំលោភបំពាន សិទ្ធិការងារជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។

គោលការណ៍ណែនាំដែលមានសញ្ញាផ្កាយ*មិនអនុវត្តចំពោះការងារតាមវេន ឬកម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការក្នុងការដ្ឋានខ្វែងប្រេង ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ គេមានលក្ខណៈពិសេស ជាហេតុគោលការណ៍ណែនាំមួយចំនួន មិនអាចអនុវត្ត លើកម្មករនិយោជិតក្នុងការដ្ឋានខ្វែងប្រេងបានទេ ដូចជាប្រាក់រង្វាន់ ការទូទាត់ប្រាក់ សំណងជាសាច់ប្រាក់ ឬទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកជាដើម ។

កម្រិតប្រាក់ឈ្នួល

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោរពតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិដែលមាននៅ ក្នុងប្រទេសនោះ។
- កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលគួរសមស្របទៅនឹងចំនួនម៉ោងការងារ ជាពិសេសនៅពេលមានការបន្ថែមម៉ោង។*
- កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលកំណត់ និងទៀងទាត់ ហើយប្រសើរជាងនេះទៅទៀត គឺបង់ប្រាក់តាមគណនីធនាគាររបស់ពួកគេ។
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលកាត់ចេញពីប្រាក់ខែត្រូវតែមានភាពត្រឹមត្រូវ ហើយត្រូវពន្យល់ហេតុផល ច្បាស់លាស់ដល់កម្មករនិយោជិត។

ម៉ោងធ្វើការ

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោរពតាមម៉ោងធ្វើការ និងការបន្ថែមម៉ោងរបស់ច្បាប់ជាតិ ដែលមាននៅក្នុងប្រទេសនោះ។ ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោរពតាមកាលកំណត់នៃការបន្ថែមម៉ោង ទោះបីជានិយោជិតស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក៏ដោយ។
- កំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍គួរត្រូវបានរក្សាទុក និងគ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុន។
- ការបន្ថែមម៉ោងគួរតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ស្មើនឹងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទទួល បានដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា។*
- និយោជិតគួរតែទទួលបានការឈប់សម្រាកយ៉ាងតិច ១ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ករណី លើកលែងចំពោះប្រភេទការងារពិសេស ឬក៏ស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយ ដែល ត្រូវមានច្បាប់ម៉ោងធ្វើការ និងរយៈពេលឈប់សម្រាកពិសេសណាមួយ ដែលខុសពីធម្មតា។*
- និយោជិតគួរតែមានសិទ្ធិទៅបន្ទប់ទឹក និងអនុញ្ញាតអោយសម្រាកក្នុងអំឡុងថ្ងៃធ្វើការ។
- ច្បាប់នៃម៉ោងធ្វើការ ការសម្រាក និងរយៈពេលឈប់សម្រាក គួរតែធ្វើការទំនាក់ទំនងជា មួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដោយការយោគយល់ ដែលជាការចាប់ផ្តើមដំបូងនៃទំនាក់ទំនង ការងារ។

ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោរពច្បាប់ជាតិស្តីពី ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែធានាថា ប្រសិនបើមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ពួកគេមានគម្រោងផលប្រយោជន៍ដែលអាចទទួលបាន នៅពេលទទួលបានមរណភាព ឬ ពីការភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងប្រទេសដែលប្រតិបត្តិការ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែខិតខំអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធជាប្រសើរជាងការងារសុខភាព នៅពេលដែលវាមិនមាន ឬមិនដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសដែលប្រតិបត្តិការ។

តំណាងបុគ្គលិក

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោរពច្បាប់ជាតិស្តីពីសេរីភាពនៃការចូលរួម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព។
- ក្រុមហ៊ុនមិនគួររើសអើងចំពោះតំណាងកម្មករនិយោជិត ឬប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលចង់បង្កើតសហជីពកម្មករនោះទេ។
- នៅកន្លែងដែលសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមន៍ និងការចរចាជាសមូហភាពត្រូវ បានដាក់កម្រិតដោយច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនគួរសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍន៍មធ្យោបាយស្របគ្នានៃ តំណាងកម្មករនិយោជិត។

ការជួលអតីតជន

- ក្រុមហ៊ុនមានគោលនយោបាយស្តីពីអាយុអប្បបរមាដើម្បីធ្វើការងារ ដែលបានអនុលោមដោយច្បាប់ជាតិ ប៉ុន្តែមិនត្រូវតិចជាង ១៥ ឆ្នាំ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនជួលកុមារដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំនោះទេ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុនមិនជួលកុមារណាដែលមិនទាន់ដល់អាយុ បញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងសាលា ដែលកំណត់ដោយប្រទេសដែលគេស្ថិតនៅ លើកលែងតែពួកគេចូលរួមក្នុងកម្មវិធី ហ្វឹកហ្វឺនជាផ្លូវការ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនជួលឬចុះកិច្ចសន្យាជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំ ដើម្បីធ្វើការក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ជាពិសេស នៅក្រោមដី នៅក្រោមទឹក នៅកំពស់ខ្ពស់ដែលគ្រោះថ្នាក់ ឬនៅកន្លែងដែលក្នុងទីបង្ខាំង។

ការរើសអើង

- ក្រុមហ៊ុនប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើង ក្នុងការជួលបុគ្គលិក ក្នុងទំនាក់ទំនង ការងារនៅកន្លែងធ្វើការ និងមុខងាររបស់បុគ្គលិក។
- ក្រុមហ៊ុនប្តេជ្ញាក្នុងការលើកកម្ពស់ឱកាសស្មើគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរស។
- ក្រុមហ៊ុនខិតខំក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពចម្រុះគ្នា និងលើកកម្ពស់ការយល់ ដឹងអំពីការរើសអើងក្នុងចំណោមបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។
- ក្រុមហ៊ុនមានគោលបំណងសម្រួលលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ចំណាក់ស្រក ដែលចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេនៅកន្លែងធ្វើការតែមួយ តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។
- ក្រុមហ៊ុនខិតខំអនុវត្តយន្តការបណ្តឹងការតវ៉ាពីលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បីអោយកម្មករនិយោជិត របស់ខ្លួនអាចប្រើប្រាស់វា ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកឡើងអំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹង ការងារ។

សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែខិតខំអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពដែលគ្របដណ្តប់លើបុគ្គលទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅលើគម្រោង ដោយមិនគិតពីតួនាទីការងាររបស់ពួកគេឡើយ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងទៅនឹងសុវត្ថិភាពជាប្រចាំ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គួរតែត្រូវបានផ្តល់គ្រឿងបរិក្ខារការពារផ្ទាល់ខ្លួនតាមប្រភេទការងារ។
- និយោជិតគួរតែផ្តល់ជូនសម្ភារៈបរិក្ខារអនាម័យ និង ចំនីអាហារ (លើកលែងតែកន្លែងធ្វើការចល័ត) ។
- កិច្ចការការងារនីមួយៗគួរតែទទួលបានការវាយតម្លៃទៅលើហានិភ័យដែលអាចកើតមានដើម្បីកំណត់និងកំណត់ស្រាយចំពោះគ្រោះថ្នាក់ចំបងតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានប្រព័ន្ធរាយការណ៍ជ័រីងមាំមាំពីគ្រោះថ្នាក់និងជំងឺនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលបូកបញ្ចូលនៅស្ថិតិរបស់អ្នកម៉ៅការដោយប្រើសូចនាកររបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI Group ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែខិតខំអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយសុខភាព ដែលដោះស្រាយនូវការគំរាមកំហែងផ្នែកសុខភាពនិងហានិភ័យផ្នែកចិត្តសាស្ត្រសង្គម។

សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

- ក្រុមហ៊ុនមានភារកិច្ចក្នុងការការពារបរិវេណកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួន និងកម្មករនិយោជិតពីគ្រប់សកម្មភាពព្យាបាទទាំងអស់។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជានៅពេលដែលពួកគេចំណាយពេលនៅក្នុងសំណង់នីមួយៗនៅដែលស្ថិតនៅក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- និយោជិតគួរយល់ដឹងអំពីផែនការសុវត្ថិភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះនិយោជិត គេត្រូវអនុវត្តតាមស្តង់ដារសុវត្ថិភាពដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់អោយដោយមិនធ្វើខុសពីការកំណត់ឡើយ។
- ការរៀបចំសន្តិសុខគួរតែធ្វើទៅ ដោយគោរពសិទ្ធិមនុស្សនិងសេរីភាពជាមូលដ្ឋានផងដែរ។
- មុននឹងអនុវត្តការរៀបចំសន្តិសុខ ក្រុមហ៊ុនគួរតែរៀបចំការវាយតម្លៃហានិភ័យសុវត្ថិភាព (SRA) ដើម្បីធានាថាប្រកាន់យកវិធានការសមស្របទៅនឹងបរិបទនៃសន្តិសុខដែលធ្វើប្រតិបត្តិការ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែចូលរួមជាទៀងទាត់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងការរៀបចំសន្តិសុខ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានដំណើរការជាផ្លូវការមួយ ដើម្បីប្រមូលនិងកំណត់ស្រាយរាល់ពាក្យបណ្តឹងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តវិធានការសន្តិសុខនិងការចោទប្រកាន់ដែលទាក់ទងនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស។



03 លក្ខខណ្ឌរស់នៅ

នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន ផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត នៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ ពួកគេត្រូវតែធានានូវសុន្ទិសុខផ្លូវកាយ និងសុវត្ថិភាពរបស់អ្នកស្នាក់នៅ។ កន្លែងស្នាក់នៅត្រូវតែបំពេញនូវតម្រូវការចាំបាច់ មូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជា មានប្រព័ន្ធផ្គត់ផ្គង់ទឹកស្អាត អនាម័យល្អ និងឯកជន។ល។ នៅចំណុចនេះ គោលការណ៍ណែនាំទាក់ទងនឹងកន្លែងស្នាក់នៅថែរសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយមិនអនុវត្តចំពោះការស្នាក់នៅរយៈពេលខ្លី ឬការធ្វើការចល័តនោះទេ។ វាជាការកំណត់លក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវតាមដាននិងធានា នូវលក្ខខណ្ឌស្នាក់នៅសមរម្យ ដែលអនុលោមទៅតាមអនុសាសន៍អន្តរជាតិលើ ប្រធានបទនេះ។

ស្តង់ដារសហគមន៍ការងារស្តីពីការស្នាក់នៅ៖ សុខភាព សុវត្ថិភាពនិងសន្តិសុខ

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់នូវកន្លែងស្នាក់នៅ ដែលមានសុវត្ថិភាព ស្អាតនិង អនាម័យដល់កម្មករនិយោជិត ដោយមានប្រព័ន្ធទឹកស្អាត ព្រមទាំងគ្រឿងបរិក្ខារ អនាម័យគ្រប់គ្រាន់ និងឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យស័ក្តិសមភាពនៅកន្លែងដែលចាំបាច់។
- ក្រុមហ៊ុនគួរផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត នូវកន្លែងផ្ទាល់ខ្លួន និងធានានូវឯកជនភាពគ្រប់គ្រាន់។ ក្រុមហ៊ុនក៏គួរផ្តល់ទូរស័ព្ទសុវត្ថិភាព ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលរស់នៅក្នុងសហគមន៍។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែគោរពរដូវបទបញ្ញត្តិរបស់អគារ ជាពិសេសបទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងលំនៅដ្ឋាន ដែលមនុស្សច្រើនរស់នៅ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដែលធានាដល់ ភាពស្អាតនិងសុវត្ថិភាពគ្រប់ពេលវេលា។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់សេវាកម្ម ដូចជា ការបោកគក់ អ៊ុនធឺណេត ជាដើម ដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើអាច។ នៅពេលដែលសេវាកម្មនៅក្នុង សហគមន៍កម្មករ ទាមទារអោយបង់ថ្លៃ មានដូចជា ហាងលក់គ្រឿងទេស ទូរស័ព្ទ ជាដើម ក្រុមហ៊ុនមិនគួរយកប្រាក់ចំណេញទៅលើសេវាកម្មទាំងនោះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែយកចិត្តទុកដាក់លើភាពចម្រុះនៃកម្មករនិយោជិតចំណាត់ស្រុក នៅតម្រូវការរបបអាហាររបស់ពួកគេ ដោយផ្តល់ជូនគេនូវអាហារសមរម្យ តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន និងផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងម្ហូបអាហារ។

សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ ការប្រើក្បាលយោបល់ និង យន្តការនៃបណ្តឹងតវ៉ាពីលក្ខខណ្ឌការងារ

- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវរក្សាទុកឯកសារកំណត់អត្តសញ្ញាណមួយឡើយ។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតចំណាត់ស្រុក ស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាទុកឯកសាររបស់ខ្លួន ដើម្បីរក្សា ទុកនៅកន្លែងមានសុវត្ថិភាព ក្រុមហ៊ុនគួរតែមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់និងសាមញ្ញ ដែលអាចអោយកម្មករនិយោជិត អាចយកឯកសាររបស់ពួកគេវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ទូរស័ព្ទសុវត្ថិភាព ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលរស់នៅ កន្លែងស្នាក់នៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែធានាថា រាល់ការបន្តសេរីភាពចូល និងចេញ របស់កម្មករនិយោជិត នៅកន្លែងស្នាក់នៅ គឺត្រូវមានកំណត់ និងមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើតកិច្ចសន្ទនាមួយ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ទាក់ទងនឹងការរៀបចំកន្លែងស្នាក់នៅ ដើម្បីសម្រួលដល់ការរស់នៅ។
- យន្តការនៃបណ្តឹងតវ៉ាពីលក្ខខណ្ឌការងារ គួរតែមាន និងអាចផ្តល់ជូនទៅកម្មករនិយោជិត។



04 ការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ

ការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ ការទប់ស្កាត់ហានិភ័យនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ គឺត្រូវការ ការយល់ដឹងយ៉ាងលម្អិតអំពីការអនុវត្តន៍ ការគ្រប់គ្រងរបស់ដៃគូចុះកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើការលើគម្រោងរបស់យើង។ នេះគឺជាដំណើរការដែលបន្តរហូត ហើយ អាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេលវែងប៉ុណ្ណោះ។

គោលការណ៍ណែនាំនេះ បញ្ជាក់ពីវិធីសាស្ត្រមួយ ដែលមានគោលបំណងរក្សាខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់យើងអោយបានយូរ។ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន VINCI បានបញ្ជាក់ពីជំហានទាំងឡាយ ដែលក្រុមហ៊ុនរបស់ VINCI Group អាចធ្វើបាន ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ។

ពាក្យថា "ខ្សែសង្វាក់តម្លៃ" សំដៅទៅលើ "អ្នកម៉ៅការ" ។

ក្នុងករណីគម្រោងសម្បទាន ឬ PPP ខ្សែសង្វាក់តម្លៃ បានរួមបញ្ចូលនូវ ការចុះកិច្ចសន្យាសំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានអ្នកចុះកិច្ចសន្យាចំបង និងប្រតិបត្តិការ។

លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង កំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ និង កិច្ចព្រមព្រៀងកិច្ចសន្យា

- បង្កើនការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សជាចំបងដល់អ្នកគ្រប់គ្រង ដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពអ្នកម៉ៅការ និងអ្នកចុះកិច្ចសន្យាដំបូង ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគម្រោង។
- កំណត់អត្តសញ្ញាណពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលសំខាន់បំផុត មានទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពរបស់អ្នកម៉ៅការនិងអ្នកចុះកិច្ចសន្យាសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងនេះ។
- សេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលជាផ្នែកមួយ នៃដំណើរការដេញថ្លៃ និងដំណើរការនៃការចុះកិច្ចសន្យា ជាមួយអ្នកម៉ៅការ និងអ្នកចុះកិច្ចសន្យាសំខាន់ៗ។



05 សហគមន៍មូលដ្ឋាន

គម្រោងសាងសង់ និងគម្រោងប្រតិបត្តិការ សាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់សហគមន៍មូលដ្ឋាន។ ដំបូងអតិថិជនមានទំនួលខុសត្រូវជាទូទៅ ពីទំនាក់ទំនងជាមួយប្រជាជនក្នុងតំបន់ដែលរងផលប៉ះពាល់។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមហ៊ុនសម្បទាន និងក្រុមហ៊ុនសំណង់ក៏មានទំនួលខុសត្រូវផងដែរ។ ពួកគេត្រូវធ្វើការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអតិថិជនដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ បញ្ហាស និងកាត់បន្ថយនូវផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើបរិស្ថាន និងមធ្យោបាយជីវៈរបស់សហគមន៍។ នៅចំនុចនេះ គោលការណ៍ណែនាំ ផលនូវការណែនាំយ៉ាងលម្អិតដើម្បីជៀសវាងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមូលដ្ឋានរបស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលក្រុមហ៊ុនអាចប្រឈមជាមួយនៅពេលជួបជាមួយនឹងសហគមន៍មូលដ្ឋាន។ ការអនុវត្តន៍អនុសាសន៍ទាំងនេះទាក់ទងនឹងគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសំខាន់ៗ ការធ្វើសម្បទាន ឬការងារសំណង់។

បញ្ហាសង្គមនិងបរិស្ថាន

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែស្វែងយល់ពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃគម្រោងរបស់ខ្លួន ទៅលើសហគមន៍មូលដ្ឋាន អោយបានលឿនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដោយធ្វើផែនការកំណត់ហេតុនិយមន័យ និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សហគមន៍។
- ក្រុមហ៊ុនគួរខិតខំបង្កើតផែនការសកម្មភាព ដែលនិយាយលម្អិតពីសកម្មភាពការបន្ថយ និង ឬទូទាត់សងនូវផលប៉ះពាល់ផ្នែកសង្គម បរិស្ថាន និងសេដ្ឋកិច្ច ហើយអំឡុងពេលនោះដែរ គួរកំណត់ឱកាស និងសកម្មភាព ដែលជួយជុំវិញអោយមានផលវិជ្ជមានដល់គម្រោងលើសហគមន៍មូលដ្ឋាន។
- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត អោយធ្វើសកម្មភាពវិជ្ជមាន ដល់សង្គម សេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់ និងដើម្បីចាត់វិធានការលើផលប៉ះពាល់ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល និងជួលបុគ្គលិកមានជំនាញទាបក្នុងស្រុក ការអភិវឌ្ឍន៍ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅតំបន់មូលដ្ឋាន ។ល។
- នៅចុងបញ្ចប់នៃគម្រោង ក្រុមហ៊ុនគួរតែស្វែងរកការផ្លាស់ប្តូរហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់ខ្លួន ដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួល និងមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងតំបន់ដូចជា មណ្ឌលសុខភាព មជ្ឈមណ្ឌលសហគមន៍ កន្លែងកម្សាន្ត ។ល។

បញ្ហាដីធ្លី

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែស្វែងរកការរចនាគម្រោងដែលកាត់បន្ថយ ការផ្លាស់ទីលំនៅ និង ឬផលប៉ះពាល់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិនិត្យឡើងវិញ និងស្វែងយល់ពី ផែនការដីធ្លី និងការតាំងនៅគម្រោងរបស់ពួកគេ ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីទីបី។
- នៅពេលសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ក្រុមហ៊ុនត្រូវពិចារណា និងព្យាយាមកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ សង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ដោយការទិញដីធ្លី ឬការដាក់កំហិតចំពោះការប្រើប្រាស់ដី និង សហគមន៍។
- នៅពេលធ្វើការលើគម្រោង ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តអោយចូលរួមចំណែកដល់យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែង ដែលអនុញ្ញាតអោយសហគមន៍មូលដ្ឋានអាចលើកឡើងអំពីបញ្ហាក្នុងទំនាក់ទំនងដីធ្លី។

ការប្រឹក្សាយោបល់សហគមន៍ ការចូលរួម និងការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹង

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែខិតខំអភិវឌ្ឍផែនទីនៃអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងតំបន់ ដែលពាក់ព័ន្ធឬប៉ះពាល់ដោយគម្រោង។
- មុនពេលចាប់ផ្តើមគម្រោង ក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើតកិច្ចសន្ទនាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដោយមានអ្នកតំណាងសហគមន៍មូលដ្ឋានដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយគម្រោង។
- ក្រុមហ៊ុនគួរតែបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅតាមសហគមន៍ អោយមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពងាយស្រួល។
- ក្រុមហ៊ុនគួរមានផែនការគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន ឆ្លើយតបទៅនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន។

ជនជាតិដើមមានសិទ្ធិលើដី
ធ្វើដែលពួកគេរស់នៅ និងឬ
ដែលពួកគេដាំដុះ [...] ។



FDH-2017-04-KH - រូបថត៖ Luc Benevello, Yves Chanoit, Cyrille Dupont, VINCI និង កម្រងបេតកម្មហ៊ិនប្រកាសអ៊ុនី និង ARR - វិទ្យាដោយ៖ gcommeuneidee.com - FSC® A0005531

