ក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

1. ច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិ

ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិ សេចក្តីណែនាំ និង បទបញ្ជាទាំងអស់ជាធរមាននៅក្នុងប្រទេសឬតំបន់ដែលធ្វើសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម។ ម្យ៉ាងទៀតក៏ត្រូវស្នើសុំផងដែរដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ខ្លួនឲ្យគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិទាំងនោះនិងក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអន។

2. ពលកម្មកុមារ

មិនត្រូវប្រើប្រាស់ឬគាំទ្រការប្រើប្រាស់កុមារដែលមានអាយុតិចជាងកំរិតអាយុដែលខ្ពស់ជាងក្នុងចំណោមអាយុ១៥ឆ្នាំនិងអាយុដែលច្បាប់ប្រទេសនោះអនុញ្ញាត។ ចំពោះអ្នកដែលមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំតែលើសឬស្មើអាយុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រើប្រាស់ឬទទួលឲ្យចូលបំរើការងារតាមច្បាប់កំណត់ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការសិក្សាសំរាប់អ្នកដែលត្រូវសិក្សាតាមច្បាប់នៃការសិក្សាកំរិតមូលដ្ឋាននិងមិនត្រូវឲ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានគ្រោះថ្នាក់ឬផលអាក្រក់ដល់សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តនិងការលូតលាស់នោះទេ។

3. ពលកម្មដោយបង្ខំ

មិនត្រូវបង្ខំឬជួយគាំទ្រការបង្ខំឲ្យធ្វើការងារនិងបំពេញការងារដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់និយោជិតតាមរយៈអំពើហិង្សា ការគំរាមកំហែង ការបង្ខាំង និងមធ្យោបាយកំហិតលើសេរីភាពផ្លូវកាយផ្លូវចិត្តនិងសកម្មភាពដោយមិនត្រឹមត្រូវនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបម្រើការងារនិងបំពេញការងារ។

4. ម៉ោងពេលការងារ

ត្រូវគោរពតាមបទដ្ឋានក្នុងវិស័យនិងច្បាប់បទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងពេលការងារ ការសំរាក និងថ្ងៃឈប់សំរាក។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយមិនត្រូវបានទាមទារឲ្យធ្វើជាប្រចាំនោះទេ។ ចំពោះការបំពេញការងារដែលលើសម៉ោងការងារកំណត់ដោយច្បាប់ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែលបានកំណត់។

5. ប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព

ត្រូវគោរពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិរបស់ប្រទេសពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព។ ត្រូវធ្វើការផ្តល់និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមនានាស្របតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ ហើយរក្សាទុកកំណត់ត្រានោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលលើសឬស្មើកំរិតដែលបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិក។ ខ្លឹមសារនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់ឲ្យដោយរួមទាំងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ហើយត្រូវតែពន្យល់ដោយវិធីសាស្ត្រដែលបុគ្គលិកអាចយល់បាន។

6. ការធ្វើបាបនិងការរំលោភបំពាន

មិនត្រូវអនុវត្ត ចូលពាក់ព័ន្ធ ឬជួយនៅក្នុងការធ្វើបាបដោយការដាក់ពិន័យផ្លូវការ ការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកស្មារតី ឬផ្លូវកាយ ព្រមទាំងការធ្វើបាបដោយពាក្យសម្តី ទៅលើបុគ្គលិកនោះទេ។ នៅគ្រប់ស្ថានភាពនៃសកម្មភាពអាជីវកម្ម មិនអនុញ្ញាតដាច់ខាតនូវរាល់សកម្មភាពរំលោភបំពានគ្រប់ប្រភេទដែលរួមមានការប្រើកាយវិការ ពាក្យសម្តី និងការប៉ះពាល់រាងកាយ។

7. ការរើសអើង

មិនត្រូវធ្វើការរើសអើង ឬជួយក្នុងការរើសអើងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដូចជា ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់ឈ្នួល ការតម្លើងឋានៈ ការបណ្តុះបណ្តាល ការចាកចេញពីការងារ និងការចូលនិវត្តន៍ជាដើម ដោយប្រើប្រាស់មូលហេតុដូចជា ជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ ជនជាតិ ភេទ អាយុ ទីកន្លែងកំណើត សាសនា ប្រវត្តិការសិក្សា ពិការភាពផ្លូវកាយផ្លូវចិត្ត និន្នាការផ្លូវភេទ និងការកំណត់ភេទដោយខ្លួនឯងជាដើម។ រាល់ការវិនិច្ឆ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពបំពេញមុខងារដែលត្រូវការចាំបាច់។

8. សេរីភាពបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចារជាក្រុម

ត្រូវគោរពសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកក្នុងការបង្កើត ចូលរួមនិងដឹកនាំសហជីពតាមជម្រើសរបស់បុគ្គលិកខ្លួនឯង ព្រមទាំងមានសិទ្ធិតំណាងបុគ្គលិកធ្វើការចរចារជាក្រុមជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ករណីសេរីភាពបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចារជាក្រុមត្រូវបានរឹតត្បិតដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិនោះ ជាមធ្យោបាយជំនួស ត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយការតវ៉ាដែលដាក់សំណើអំពីក្តីកង្វល់ទៅថ្នាក់ដឹកនាំឬអ្នកតំណាងបុគ្គលិកនិងត្រូវឆ្លើយតបដោយស្មោះត្រង់។

9. សុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ

ត្រូវផ្តល់ដល់បុគ្គលិកនូវបរិស្ថានដែលប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពដែលស្របតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជាជាធរមានហើយទន្ទឹមនឹងនេះ ត្រូវចាត់វិធានការដែលមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីបង្ការជំងឺដែលអាចមានដែលរួមមានគ្រោះថ្នាក់ របួស និងផ្នែកផ្លូវចិត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ។ ត្រូវប្រើប្រាស់បទដ្ឋានសុវត្ថិភាពអនាម័យដូចគ្នានេះដែរចំពោះកន្លែងស្នាក់នៅនិងកន្លែងទទួលទានអាហារដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក។

10. បរិស្ថាន

មិនត្រឹមតែត្រូវគោរពគ្រប់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាដើមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននៃប្រទេសនិងតំបន់ដែលធ្វើការផលិតប៉ុណ្ណោះទេ គឺត្រូវគិតគូរខ្លាំងបំផុតចំពោះសុវត្ថិភាពបរិស្ថាន។ ត្រូវពិនិត្យថាវត្ថុធាតុដើមនិងបំណែកនៃផលិតផលដែលប្រើប្រាស់គឺស្របតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជារបស់ប្រទេសឬតំបន់ដែលរកបាន សន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិ អនុសញ្ញានិងត្រូវបំពេញតាមគោលការណ៍ដែលអ៊ីអនបានកំណត់ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន។

11. ការជួញដូរផលិតផល

ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរនៅប្រទេសផលិត ប្រទេសនិងតំបន់នាំចេញនៃផលិតផលសំរេចនិងចំណែកផលិតផលនោះ។

12. ភាពស្មោះត្រង់និងតម្លាភាព

ហាមឃាត់មិនឲ្យប្រព្រឹត្តអំពើប្រាសចាកសីលធម៌នៅក្នុងរាល់សកម្មភាពអាជីវកម្មដូចជា អំពើសូកនិងទទួលសំណូក ការក្លែងបន្លំកំណត់ត្រា ភស្តុតាង សក្ខីភាព ការកែប្រែនិងការលាក់បាំងជាដើម។ ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពអាជីវកម្ម ត្រូវបង្ហាញឲ្យបានត្រឹមត្រូវផ្អែកតាមបទបញ្ជាជាធរមាននិងទំនៀមទំលាប់ប្រតិបត្តិការងារទូទៅ។

13. ការចូលរួម

ត្រូវបញ្ចូលខ្លឹមសារសំណើនៃក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអនទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុននិងអង្គភាពខ្លួន និងប្រឹងប្រែងដោយអង្គភាពទាំងមូលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូល។