

ក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្ម សំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

AEON Supplier Code of Conduct

មាតិកា

I. អារម្ភកថា

1. គោលបំណង
2. វិសាលភាពអនុវត្តន៍

II. ក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

III. លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ចម្បងនៃក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

ឧបសម្ព័ន្ធ

1. ពាក្យគន្លឹះ
2. សំណើការបង្ការអក្ខិភ័យនិងគ្រោះមហន្តរាយចំពោះប្រទេសបង់ក្លាដែស
3. គោលការណ៍លទ្ធកម្មដែលមាននិរន្តរភាពរបស់អ៊ីអន
4. គោលនយោបាយជីវសាស្ត្រចម្រុះរបស់អ៊ីអន
5. គោលនយោបាយលទ្ធកម្មផលិតផលជលផលរបស់អ៊ីអន
6. គោលការណ៍លទ្ធកម្មធនធានព្រៃឈើរបស់អ៊ីអន

I. អារម្ភកថា

1. គោលបំណង

តម្រូវការឲ្យក្រុមហ៊ុនបំពេញទំនួលខុសត្រូវក្នុងសង្គមជាជាងដើម្បីកែប្រែចំណេញនៅពេលធ្វើសកម្មភាពអាជីវកម្ម កំពុងកើនឡើងជាដាច់ខាត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ហ្សោទាក់ទងនឹងសង្គមនិងបរិស្ថានដែលកើតឡើងនៅក្នុងសហគមន៍អន្តរជាតិ បានប្រែជាស្ថានភាពនិងគ្របដណ្តប់ពេញផ្ទៃប្រទេស ហើយដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយសហគ្រាសឬស្ថាប័នតែមួយ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនេះ ស្ថាប័ននីមួយៗដែលស្ថិតនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ត្រូវបំពេញទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនហើយទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក៏ត្រូវធ្វើការស្នើសុំទៅស្ថាប័នដែលខ្លួនមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយឲ្យធ្វើការឆ្លើយតប គឺវាពិតជាចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើងនូវខ្សែសង្វាក់នៅក្នុងទំនួលខុសត្រូវក្នុងសង្គម។ ក្រមប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មនេះឆ្លាញ់អំពីបញ្ហាដែលអ៊ីអនយើងខ្ញុំចង់ឲ្យស្ថាប័នទាំងឡាយដែលស្ថិតក្នុង សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៃផលិតផលនិងសេវាកម្មដែលគ្រប់គ្រងដោយអ៊ីអន គោរពតាម។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងលើបញ្ហាទាំងនេះ នឹងធ្វើឲ្យស្ថាប័ននីមួយៗទទួលបានការទុកចិត្តនិងសន្តិភាពផ្លូវចិត្តពីបុគ្គលពាក់ព័ន្ធ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងចំពោះបញ្ហាសង្គមទាំងនេះ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសកម្មភាពអាជីវកម្មនិងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាស្ថាប័នទាំងឡាយនឹងប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មដើម្បីធ្វើឱ្យក្លាយទៅជាស្ថាប័នដែលប្រកបដោយនិរន្តរ ភាព។

2. វិសាលភាពអនុវត្តន៍

ក្រមប្រតិបត្តិនេះត្រូវអនុវត្តចំពោះគ្រប់សហគ្រាសនិងស្ថាប័នដែលស្ថិតក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៃផលិតផលនិងសេវាកម្ម មុនឬក្នុងរយៈពេលនៃការប្រើប្រាស់ដោយអ៊ីអនដោយមិនគិតពីទីតាំង។

II. ក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

1. ច្បាប់និងបទបញ្ជា

ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិ សេចក្តីណែនាំ និងបទបញ្ជាទាំងអស់ជាធរមាននៅក្នុងប្រទេសឬតំបន់ដែលធ្វើសកម្មភាពអាជីវកម្ម។ ម្យ៉ាងទៀតត្រូវស្នើសុំផងដែរដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកកែ ការបន្តរបស់ ខ្លួនឱ្យគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិ ទាំងនោះនិងក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអន។

2. ពលកម្មកុមារ

មិនត្រូវប្រើប្រាស់ឬគាំទ្រការប្រើប្រាស់ កុមារដែលមានអាយុតិចជាងកំរិតអាយុដែលខ្ពស់ជាងក្នុងចំណោមអាយុ១៥ឆ្នាំនិងអាយុដែលច្បាប់ប្រទេសនោះអនុញ្ញាត។ ចំពោះអ្នកដែលមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំតែលើសឬស្មើអាយុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ឬទទួលបានចូលបំរើការងារតាមច្បាប់កំណត់ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការសិក្សាសំរាប់អ្នកដែលត្រូវសិក្សាតាមច្បាប់នៃការសិក្សាកំរិតមូលដ្ឋាន និងមិនត្រូវឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានគ្រោះថ្នាក់ឬផល អាក្រក់ដល់សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តនិងការលូតលាស់នោះទេ។

3. ពលកម្មដោយបង្ខំ

មិនត្រូវបង្ខំឬជួយគាំទ្រការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារនិងបំពេញការងារដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់និយោជិតតាមរយៈអំពើហិង្សា ការគំរាមកំហែង ការផ្លាស់ និងមធ្យោបាយកំហិតលើសេរីភាពផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្តនិងសកម្មភាពដោយមិនត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបម្រើការងារនិងបំពេញការងារ។

4. ម៉ោងពេលការងារ

ត្រូវគោរពតាមបទដ្ឋានក្នុងវិស័យនិងច្បាប់បទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងពេលការងារ ការសំរាក និងថ្ងៃ បំរើសំរាក។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយមិនត្រូវបានទាមទារឱ្យធ្វើជាប្រចាំនោះទេ។ ចំពោះការបំពេញការងារដែលលើសម៉ោងការងារកំណត់ដោយច្បាប់ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែលបានកំណត់។

5. ប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព

ត្រូវគោរពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិរបស់ប្រទេសពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព។ ត្រូវធ្វើការផ្តល់និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមនានាស្របតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ ហើយរក្សាទុកកំណត់ត្រានោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺត្រូវលើសឬស្មើ កំរិតដែលបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិក។ ខ្លឹមសារនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយរួមទាំងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ហើយត្រូវតែ ពន្យល់ដោយវិធីសាស្ត្រដែលបុគ្គលិកអាចយល់បាន។

6. ការធ្វើបាបនិងការរំលោភបំពាន

មិនត្រូវអនុវត្ត ចូលពាក់ព័ន្ធ ឬជួយនៅក្នុង ការធ្វើបាបដោយការដាក់ពិន័យផ្លូវកាយ ការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកស្មារតី ឬផ្លូវកាយ ព្រមទាំងការធ្វើបាបដោយពាក្យសម្តី ទៅលើបុគ្គលិកនោះទេ។ នៅគ្រប់ស្ថានភាពនៃសកម្មភាពអាជីវកម្ម មិនអនុញ្ញាត គួជាថ្នាក់នូវប្រកួតប្រជែងរវាងបុគ្គលិកប្រភេទដែលរួមមុនក្នុងប្រើក្នុង ក្នុង ក្បួនសម្តី

និងការប៉ះពាល់រាងកាយ។

7. ការវិសោធន៍

មិនត្រូវធ្វើការវិសោធន៍ ឬជួយក្នុងការវិសោធន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដូចជា ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់កម្រៃ ការតម្កើងឋានៈ ការបណ្តុះបណ្តាល ការចាកចេញពីការងារ និងការចូលនិវត្តន៍ជាដើម ដោយប្រើប្រាស់មូលហេតុដូចជា ជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ ជនជាតិ ភេទ អាយុ ទីកន្លែងកំណើត សាសនា ប្រវត្តិការសិក្សា ពិការភាពផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ឆ្នាំការផ្លូវភេទ និងការកំណត់ភេទដោយខ្លួនឯងជាដើម។ រាល់ការវិនិច្ឆ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពបំពេញមុខងារដែលត្រូវការចាំបាច់។

8. សេរីភាពបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចាជាមួយក្រុម

ត្រូវគោរពសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកក្នុងការបង្កើត ចូលរួមនិងដឹកនាំសហជីពតាមជម្រើសរបស់បុគ្គលិកខ្លួនឯង ព្រមទាំងមានសិទ្ធិកំណត់បុគ្គលិកធ្វើការចរចាជាមួយក្រុមជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ករណីសេរីភាពបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចាជាមួយក្រុមត្រូវបានរឹតត្បិតដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិនោះ ជាមធ្យោបាយជំនួស ត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយការគំរាមដែលដាក់សំណើអំពីក្តីកង្វល់ទៅថ្នាក់ដឹកនាំឬអ្នកកំណត់បុគ្គលិក និងត្រូវឆ្លើយតបដោយស្មោះត្រង់។

9. សុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ

ត្រូវផ្តល់ដល់បុគ្គលិកនូវបរិស្ថានដែលប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពដែលស្របតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជាជាធរមានហើយទន្ទឹមនឹងនេះ ត្រូវចាត់វិធានការដែលមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីបង្ការជំងឺដែលអាចមានដែលរួមមានគ្រោះថ្នាក់ របួស និងផ្នែកផ្លូវចិត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ ។ ត្រូវប្រើប្រាស់បទដ្ឋាន សុវត្ថិភាពអនាម័យដូចគ្នានេះដែរចំពោះកន្លែងស្នាក់នៅនិងកន្លែងទទួលទានអាហារដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក។

10. បរិស្ថាន

មិនត្រឹមតែត្រូវគោរពគ្រប់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាដើមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននៃប្រទេសនិងតំបន់ដែលធ្វើការផលិត ប៉ុណ្ណោះទេ គឺត្រូវគិតគូរផ្ទាំងបំផុតចំពោះសុវត្ថិភាពបរិស្ថាន។ ត្រូវពិនិត្យថវិកាធាតុដើមនិងបំណែកនៃផលិតផលដែលប្រើប្រាស់គឺស្របតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជារបស់ប្រទេសឬតំបន់ដែលរកបាន សន្និសីទអន្តរជាតិ អនុសញ្ញានិងត្រូវបំពេញតាមគោលការណ៍ដែលអ៊ីអនបានកំណត់ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន។

11. ការជួញដូរផលិតផល

ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរនៅប្រទេសផលិត ប្រទេសនិងតំបន់នាំចេញ នៃផលិតផលសំរេចនិងចំណែកផលិតផលនោះ។

12. ភាពស្មោះត្រង់និងតម្លាភាព

ហាមឃាត់មិនឲ្យប្រព្រឹត្តអំពើប្រាសចាកសីលធម៌នៅក្នុងរាល់សកម្មភាពអាជីវកម្មដូចជា អំពើសួរនិងទទួលសំណូក គួរក្លែងបន្លំកំណត់ត្រា ភស្តុតាង សក្ខីភាព ក្នុងកែប្រែនិង ក្នុងល្អក្លែងបន្លំដើម។

ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពអាជីវកម្ម

ត្រូវបង្ហាញឲ្យបានត្រឹមត្រូវផ្អែកតាមបទបញ្ជាជាធរមាននិងទំនៀមទំលាប់ប្រតិបត្តិការងារទូទៅ។

13. ការចូលរួម

ត្រូវបញ្ចូលខ្លឹមសារសំណើនៃក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអនទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុននិងអង្គភាពខ្លួន និងប្រើប្រាស់ដោយអង្គភាពទាំងមូលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូល។

III. លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ចម្បងនៃក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់

1. ច្បាប់និងបទបញ្ជា

ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិ សេចក្តីណែនាំ

និងបទបញ្ជាទាំងអស់ជាធរមាននៅក្នុងប្រទេសឬតំបន់ដែលធ្វើសកម្មភាពអាជីវកម្ម។

ម្យ៉ាងទៀតគឺត្រូវស្នើសុំផងដែរដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ ខ្លួនឲ្យគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិ ទាំងនោះនិងក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអន។

- 1-1 ទាក់ទងនឹងការគោរពច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិ ប្រកាស និងបទបញ្ជា
បន្ថែមពីលើសកម្មភាពអាជីវកម្មដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់អ៊ីអន អ្នកផ្គត់ផ្គង់
អ្នកម៉ៅការនិងអ្នកម៉ៅការបន្តដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ប្រើប្រាស់ ក៏ត្រូវតែប្រកាន់ខ្ជាប់ផងដែរ
ហេតុនេះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ត្រូវពន្យល់និងបញ្ជាក់ពីការទាមទាររបស់ក្រុមហ៊ុនឲ្យបំពេញតាមក្រមប្រតិបត្តិពាណិ
ជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអនឬក្រមប្រតិបត្តិនេះ ទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកម៉ៅការ
និងអ្នកម៉ៅការបន្តដែលខ្លួនប្រើប្រាស់។
- 1-2 ករណីមានភាពខុសគ្នានៃច្បាប់បទបញ្ញត្តិ
ឬការបកស្រាយច្បាប់បទបញ្ញត្តិនៅតំបន់និងមូលដ្ឋានដែលអនុវត្តសកម្មភាពអាជីវកម្មឬដោយអាជ្ញាធរ
មូលដ្ឋាន ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌចាំបាច់គឺដឹងបំផុតជាធរមាន។
- 1-3 សហគ្រាសនិងស្ថាប័ននានា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃសន្ធិសញ្ញានិងអនុសាសន៍ដែលកំណត់ដោយ
ស្ថាប័នអន្តរជាតិដូចខាងក្រោម។
សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននិងសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ
ធម្មនុញ្ញអន្តរជាតិអំពីសិទ្ធិមនុស្ស (សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស
និងកិច្ចព្រមព្រៀងសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ)
គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីកិច្ចនិងសិទ្ធិមនុស្ស
គោលការណ៍១០ប្រការរបស់អង្គការUN Global Compact

2. ពលកម្មកុមារ

មិនត្រូវប្រើប្រាស់ឬគាំទ្រការប្រើប្រាស់

កុមារដែលមានអាយុតិចជាងកំរិតអាយុដែលខ្ពស់ជាងក្នុងចំណោមអាយុ១៥ឆ្នាំនិងអាយុដែលច្បាប់ប្រទេសនោះអនុ
ញ្ញាត។

ចំពោះអ្នកដែលមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំតែលើសឬស្មើអាយុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រើប្រាស់ឬទទួលឲ្យចូលបំរើការ
ងារតាមច្បាប់កំណត់ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការសិក្សាសំរាប់អ្នកដែលត្រូវសិក្សាតាមច្បាប់នៃការសិក្សាកំរិតមូលដ្ឋាន
និងមិនត្រូវឲ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានគ្រោះថ្នាក់ឬផលអាក្រក់ដល់សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តនិងការលូតលាស់នោះ
ទេ។

- 2-1 មិនត្រូវប្រើប្រាស់ឬគាំទ្រការប្រើប្រាស់កុមារដែលមានអាយុតិចជាងអាយុដែលខ្ពស់ជាងក្នុងចំណោមអាយុ១៥
ឆ្នាំនិងអាយុដែលច្បាប់ប្រទេសនោះអនុញ្ញាត។
ចំពោះប្រទេសដែលទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់របស់ខ្លួនមិនរាប់បញ្ចូលចំពោះអាយុទាបបំផុតក្នុងការធ្វើការងារនៃ
មាត្រា១៣៨នៃសន្ធិសញ្ញារបស់ILO នោះមិនត្រូវប្រើប្រាស់កុមារដែលមានអាយុតិចជាង១៤ឆ្នាំនោះទេ។
- 2-2 មុនពេលចាប់ផ្តើមបំរើការងារ ត្រូវពិនិត្យអាយុរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដោយឯកសារបញ្ជាក់ជាសាធារណៈ

ហើយធ្វើការកត់ត្រាទុក។

- 2-3 ចំពោះអ្នកដែលមានអាយុក៏ចងជា១៨ឆ្នាំតែលើសឬស្មើអាយុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ឬបំពេញការងារដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិ
ត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការសិក្សាសំរាប់អ្នកដែលត្រូវសិក្សាតាមច្បាប់នៃការសិក្សាកំរិតមូលដ្ឋាន
និងមិនត្រូវឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមានគ្រោះថ្នាក់ឬផលអាក្រក់ដល់សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តនិងការលូតលាស់នោះទេ។

3. ពលកម្មដោយបង្ខំ

មិនត្រូវបង្ខំឬជួយគាំទ្រការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារនិងបំពេញការងារដែលផ្ទុយពីនិន្នន័យរបស់និយោជិតតាមរយៈអំពើហិង្សាការគំរាមកំហែង ការបង្ខំ និងមធ្យោបាយកំហែងលើសេរីភាពផ្លូវកាយផ្លូវចិត្តនិងសកម្មភាពដោយមិនត្រឹមត្រូវនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបម្រើការងារនិងបំពេញការងារ។

- 3-1 មិនត្រូវទទួលយកឬគាំទ្រការផ្គត់ផ្គង់កំលាំងពលកម្មដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ពលកម្មដោយបង្ខំ
ពលកម្មដែលដាក់កំហិត ពលកម្មដែលគេប្រើប្រាស់ ការជួញដូរមនុស្ស
ព្រមទាំងពលកម្មដោយអ្នកទោសដែលមានលក្ខណៈគេប្រើប្រាស់ឬមិនស្ម័គ្រចិត្ត។
- 3-2 ត្រូវបំបាត់ចោលការពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មដែលដាក់កំហិត ពលកម្មដែលគេប្រើប្រាស់
ការជួញដូរមនុស្ស ព្រមទាំងពលកម្មដោយអ្នកទោសដែលមានលក្ខណៈគេប្រើប្រាស់ឬមិនស្ម័គ្រចិត្ត
នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់និងវត្ថុធាតុដើមដែលប្រើប្រាស់។
- 3-3 ត្រូវចែកចាយដល់និយោជិតនូវលក្ខខណ្ឌការងារជាឯកសារលាយលក្ខណៈអក្សរដោយផ្អែកតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាធរមាន។ ឯកសារនោះត្រូវផ្តល់ជាភាសាដែលនិយោជិតអាចយល់បាន។
ករណីទទួលនិយោជិតជាជនអន្តោប្រវេសន៍ ត្រូវផ្តល់ឱ្យមុនពេលនិយោជិតចាកចេញពីប្រទេសកំណើត។
- 3-4 ករណីប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវពិនិត្យថាជាក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រមសីលធម៌។
- 3-5 មិនត្រូវទាមទារដោយមិនត្រឹមត្រូវនូវថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកឬចំណាយប្រហាក់ប្រហែល។
ជាពិសេសករណីនិយោជិតជាជនអន្តោប្រវេសន៍
ត្រូវពិនិត្យដោយសកម្មដើម្បីមិនឱ្យមានបំណុលមិនត្រឹមត្រូវនៅប្រទេសកំណើតរបស់និយោជិត។
- 3-6 អ្នកផ្គត់ផ្គង់និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់កំលាំងពលកម្មដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់
មិនត្រូវដកហូតទុកផ្នែកណាមួយដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម
ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬលិខិតស្នាមដូចជាលិខិតឆ្លងដែនជាដើម។
- 3-7 ត្រូវទទួលស្គាល់សិទ្ធិបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមានលក្ខខណ្ឌដូចដំណឹងសមស្របទៅតាមស្ថាប័ន។
- 3-8 ត្រូវទទួលស្គាល់សិទ្ធិចាកចេញពីកន្លែងការងាររបស់បុគ្គលិក បន្ទាប់ពីចប់ម៉ោងការងារកំណត់។ ម្យ៉ាងទៀត
ត្រូវទទួលស្គាល់ការធ្វើដំណើរដោយសេរីដោយមូលហេតុសមហេតុសមផលរបស់និយោជិតនៅកន្លែងការងារ
ដោយរួមទាំងការទៅបន្ទប់ទឹក ឬទៅបរិភោគទឹកជាដើម។

4. ម៉ោងពេលការងារ

ត្រូវគោរពតាមបទដ្ឋានក្នុងវិស័យនិងច្បាប់បទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងពេលការងារ ការសំរាក និងថ្ងៃ បំរើការងារ។
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយមិនត្រូវបានទាមទារឱ្យធ្វើជាប្រចាំនោះទេ។
ចំពោះការប្តូរ ពេញការងារដែលលើសម៉ោងការងារណាមួយដោយច្បាប់ ត្រូវផ្តល់ឃ្លាក់ម៉ោងបន្ថែមដែលឃ្លានក្បា ណាស់។

- 4-1 ត្រូវពិនិត្យនិងគោរពតាមបទដ្ឋានក្នុងវិស័យ
កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នា(បើមាន)និងច្បាប់បទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងពេលការងារ ការសំរាក ថ្ងៃឈប់សំរាក
និងថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យជាតិ។
- 4-2 រយៈពេលធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍គឺត្រូវកំណត់តាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិ តែមិនត្រូវឱ្យលើស48ម៉ោងក្នុងមួយ
សប្តាហ៍ដោយមិនរួមបញ្ចូលរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- 4-3 ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែជាការស្ម័គ្រចិត្ត។ រយៈពេលធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយគិតទាំងម៉ោងបន្ថែម
គឺមិនត្រូវលើស60ម៉ោង ហើយមិនត្រូវបានទាមទារឱ្យធ្វើជាប្រចាំនោះទេ។
- 4-4 ត្រូវផ្តល់ថ្ងៃឈប់សំរាកដល់បុគ្គលិកតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិកំណត់។ ករណីគ្មានច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាធរមាន
យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវផ្តល់ថ្ងៃឈប់1ថ្ងៃក្នុងរយៈពេល7ថ្ងៃម្តង។
- 4-5 ត្រូវធ្វើឱ្យបុគ្គលិកអាចប្រើប្រាស់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិទាំងអស់ជាធរមានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សំរាកដែលរួមបញ្ចូល
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។
- 4-6 រយៈពេលធ្វើការ
ត្រូវកត់ត្រាជាឯកសារលាយលក្ខណ៍អក្សរទាំងស្រុងតាមរយៈប្រព័ន្ធកត់ត្រាដែលត្រឹមត្រូវនិងអាចទុកចិត្តបាន
ដោយរួមបញ្ចូលទាំងរយៈពេលធ្វើការរបស់និយោជិតដែលអនុវត្តប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលការងារ។
កំណត់ត្រារយៈពេលធ្វើការរបស់និយោជិតគឺត្រូវធ្វើឱ្យបុគ្គលិកអាចពិនិត្យ
បាន។

5. ប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព

ត្រូវគោរពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិរបស់ប្រទេសពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព។
ត្រូវធ្វើការផ្តល់និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមនានាស្របតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ
ហើយរក្សាទុកកំណត់ត្រានោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺត្រូវលើសឬស្មើកំរិតដែលបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិក។
ខ្លឹមសារនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយរួមទាំងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ហើយត្រូវតែ
ពន្យល់ដោយវិធីសាស្ត្រដែលបុគ្គលិកអាចយល់បាន។

- 5-1 ត្រូវពិនិត្យច្បាប់បទបញ្ញត្តិរបស់ប្រទេសឬតំបន់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាព
ហើយពន្យល់ដល់បុគ្គលិក និងគោរពតាម។
- 5-2 ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវលើសឬស្មើកំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិ
និងបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិក
ហើយត្រូវព្យាយាមបង់ឱ្យលើសឬស្មើកំរិតប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ជីវភាព។
- 5-3 ត្រូវបង្កើតនិងចែកដល់គ្រប់បុគ្គលិកនូវ កិច្ចសន្យាការងារឬលិខិតជូនដំណឹងអំពីការបម្រើការងារ។
នៅក្នុងលិខិតទាំងនេះត្រូវដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារការងារ ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ពេលវេលាទូទាត់ និងមធ្យោបាយ
ទូទាត់។
- 5-4 ចំពោះការងារដែលលើសរយៈពេលបំពេញការងារដែលកំណត់ដោយច្បាប់
ត្រូវទូទាត់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែលខ្ពស់ជាងក្នុងចំណោមកំរិតដែលកំណត់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងការងារឬច្បាប់
បទបញ្ញត្តិ។
- 5-5 ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមទាំងអស់
ត្រូវទូទាត់ដោយមធ្យោបាយដែលល្អបំផុតតាមស្រួលចំពោះបុគ្គលិកដោយគោរពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិ។

ការទូទាត់ដែលមានភាពយឺតយ៉ាវឬការទូទាត់ក្នុងទម្រង់ដែលមានការកំហិត
គឺមិនត្រូវបានទទួលស្គាល់នោះទេទោះបីក្នុងករណីណាក៏ដោយ។

- 5-6 ចំពោះបុគ្គលិកដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលការងារ
យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិ។
- 5-7 ត្រូវផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនូវឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានភាពលម្អិតនិងងាយស្រួលយល់អំពីប្រាក់ឈ្នួល។
ភាសាដែលប្រើប្រាស់ក្នុងឯកសារនោះ គឺត្រូវជាភាសាដែលបុគ្គលិកអាចយល់បាន។
- 5-8 ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់បុគ្គលិក
អាចធ្វើទៅបានតែចំពោះអ្វីដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិដូចជា
ធានារ៉ាប់រងសង្គមនិងពន្ធដារដើម។
- 5-9 មិនត្រូវកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនត្រឹមត្រូវទោះបីជាការពិន័យក៏ដោយ។
ប្រព័ន្ធពិន័យគឺត្រូវមានលក្ខណៈជាដំណាក់កាលដោយផ្តល់អាទិភាពលើការអប់រំ
ហើយត្រូវធ្វើឲ្យបុគ្គលិកគ្រប់គ្នាយល់ដឹងដោយប្រើវិធីសាស្ត្រដែលច្បាស់លាស់និងងាយយល់
និងត្រូវអនុវត្តដោយស្មើភាពគ្មានការរើសអើង។
- 5-10 ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទូទាត់ចំពោះធានារ៉ាប់រងសង្គម។

6. ការធ្វើបាបនិងការរំលោភបំពាន

មិនត្រូវអនុវត្ត ចូលពាក់ព័ន្ធ ឬជួយនៅក្នុងការធ្វើបាបដោយការដាក់ពិន័យផ្លូវកាយ
ការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកស្មារតីឬផ្លូវកាយ ព្រមទាំងការធ្វើបាបដោយពាក្យសម្តី ទៅលើបុគ្គលិកនោះទេ។
នៅគ្រប់ស្ថានភាពនៃសកម្មភាពអាជីវកម្ម
មិនអនុញ្ញាតជាដាច់ខាតនូវរាល់សកម្មភាពរំលោភបំពានគ្រប់ប្រភេទដែលរួមមានការប្រើកាយវិការ ពាក្យសម្តី
និងការប៉ះពាល់រាងកាយ។

- 6-1 មិនត្រូវពាក់ព័ន្ធឬជួយនៅក្នុងការធ្វើបាបដោយអំពើហិង្សា សកម្មភាពអមនុស្សធម៌
អាកប្បកិរិយានិងពាក្យសម្តីទៅលើបុគ្គលិកដែលទទួលខ្សោយនៅកន្លែងធ្វើការព្រមទាំងបរិវេណទាំងមូលដែលរួម
បញ្ចូលកន្លែងស្នាក់នៅបុគ្គលិកដែលស្ថាប័នផ្តល់ឲ្យ។
- 6-2 ករណីផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់បុគ្គលិក មិនត្រូវដាក់កំហិតការចេញចូលដោយមិនសមស្រប
ត្រូវធានាឲ្យបាននូវសុវត្ថិភាពនិងឯកជនភាព និងមិនត្រូវប្រព្រឹត្តអំពើអមនុស្សធម៌លើបុគ្គលិក។
- 6-3 នៅកន្លែងធ្វើការព្រមទាំងបរិវេណទាំងមូលដែលរួមបញ្ចូលកន្លែងស្នាក់នៅ ដែលស្ថាប័នផ្តល់ឲ្យ
មិនអនុញ្ញាតជាដាច់ខាតមិនត្រឹមតែការបំពានផ្លូវភេទនិងបំពានដោយអំណាចប៉ុណ្ណោះទេ
គឺរួមទាំងសកម្មភាពដែលសាមីខ្លួនយល់ថាជាការបំពានផងដែរ។
- 6-4 មិនត្រូវដាក់ពិន័យឬបញ្ឈប់ពីការងារដោយមិនត្រឹមត្រូវដោយប្រើឈ្មោះថាជាការដាក់ពិន័យ។
- 6-5 ត្រូវមានវិធានការរកឲ្យវិញនិង ជួយសង្គ្រោះបុគ្គលិកដែលកំពុងរងការធ្វើបាបនិងរំលោភបំពាន។

7. ការរើសអើង

មិនត្រូវធ្វើការរើសអើង ឬជួយក្នុងការរើសអើងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដូចជា ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់ក្នុង
ការតម្កើងឋានៈ ការបណ្តុះ បណ្តាល ការចាកចេញពីការងារ និងការចូលនិវត្តន៍ជាដើម
ដោយប្រើប្រាស់មូលហេតុដូចជា ជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ ជនជាតិ ភេទ អាយុ ទីកន្លែងកំណើត សាសនា ប្រវត្តិការសិក្សា
ពិការភាពផ្លូវកាយផ្លូវចិត្ត ការផ្លូវភេទ និងការរំលោភភេទដោយខ្លួនឯងដើម។

រាល់ការវិនិច្ឆ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពបំពេញមុខងារដែលត្រូវការចាំបាច់។

- 7-1 មិនត្រូវរើសអើងឬជួយដល់ការរើសអើងដោយផ្អែកលើ ជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ ជនជាតិ ភេទ អាយុ ទីកន្លែងកំណើត សាសនា ប្រវត្តិការសិក្សា ពិការភាពផ្លូវកាយផ្លូវចិត្ត និន្នាការផ្លូវភេទ និងការកំណត់ភេទដោយខ្លួនឯង និងស្ថានភាពដែលអាចនឹងក្លាយជាមូលហេតុរើសអើងដទៃទៀត នៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់ឈ្នួល ឱកាសបណ្តុះបណ្តាល ការតម្លើងឋានៈ ការបញ្ឈប់ឬឈប់ពីការងារ និងការ អនុវត្តក្នុងការងារដទៃទៀត។
- 7-2 ត្រូវផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាទៅដល់បុគ្គលិកគ្រប់រូប។
- 7-3 មិនត្រូវឲ្យមានគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលដោយសារតែភេទខុសគ្នាជាដើមចំពោះការងារតែមួយ។
- 7-4 មិនត្រូវប្រើប្រាស់ការធ្វើតេស្តបញ្ជាក់ការមានផ្ទៃពោះឬការពន្យារកំណើតធ្វើជាលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសបុគ្គលិកឬប ន្តការងារនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត មិនត្រូវសាកសួរពីការមានឬគ្មានផ្ទៃពោះទៅកាន់បុគ្គលិកឬអ្នកដាក់ពាក្យការងារដែលជាស្ត្រី លើកលែងតែករណីចាំបាច់ដោយមូលហេតុសុវត្ថិភាពអនាម័យ។
- 7-5 មិនត្រូវធ្វើការរំលោភមួយដែលផ្តល់ផលអាក្រក់ដល់ស្ថានភាពការងាររបស់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដោយប្រើមូលហេតុ រៀបការឬមានផ្ទៃពោះរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រី។ ម្យ៉ាងទៀត មិនត្រូវគំរាមកំហែងបុគ្គលិកជាស្ត្រីក្នុងបំណងរារាំងមិនឲ្យរៀបការឬមានផ្ទៃពោះ។
- 7-6 ត្រូវមានវិធានការរកឲ្យឃើញនិងជួយសង្គ្រោះបុគ្គលិកដែលកំពុងរងគ្រោះដោយការរើសអើង។

8. សេរីភាពបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចាជាក្រុម

ត្រូវគោរពសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកក្នុងការបង្កើត ចូលរួមនិងដឹកនាំសហជីពតាមជម្រើសរបស់បុគ្គលិកខ្លួនឯង ព្រមទាំងមានសិទ្ធិកំណត់បុគ្គលិកធ្វើការចរចាជាក្រុមជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ករណីសេរីភាពបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចាជាក្រុមត្រូវបានរឹតត្បិតដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិនោះ ជាមធ្យោបាយជំនួស ត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយការគាំដែលដាក់សំណើអំពីក្តីកង្វល់ទៅថ្នាក់ដឹកនាំឬអ្នកតំណាងបុគ្គលិក និងត្រូវឆ្លើយតបដោយស្មោះត្រង់។

- 8-1 បុគ្គលិកមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ចូលរួម និងដឹកនាំសហជីពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនឯង ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចរចាជាក្រុមតំណាងរបស់បុគ្គលិកជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវគោរពសិទ្ធិនេះ និងជូនដំណឹងឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពអំពីការដែលបុគ្គលិកអាចចូលរួមក្នុងអង្គភាពបុគ្គលិកដោយជម្រើសខ្លួនឯង ដោយមិនទទួលបានផលអវិជ្ជមានឬចំណាត់ការសងសឹកពីក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវធ្វើការជ្រៀតជ្រែកគ្រប់បែបយ៉ាងចំពោះការបង្កើត ការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំអង្គភាពបុគ្គលិក និងការចរចាជាក្រុមនោះទេ។
- 8-2 ក្រុមហ៊ុនត្រូវធានាជាប្រព័ន្ធថាមិនរើសអើង រំលោភបំពាន គំរាមកំហែង និងសងសឹកចំពោះ សមាជិកសហជីព អ្នកតំណាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គភាពបុគ្គលិក ដោយប្រើការមានទំនាក់ទំនងនឹងការបង្កើតអង្គភាពបុគ្គលិកព្រមទាំងសកម្មភាពនោះជាហេតុផលនោះទេ។
- 8-3 នៅក្នុងស្ថានភាពដែលសេរីភាពនៃការបង្កើតសហជីពនិងសិទ្ធិចរចាជាក្រុមត្រូវបានដាក់កំហិតដោយច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយការគាំដែលដាក់សំណើអំពីក្តីកង្វល់ទៅអ្នកតំណាងបុគ្គលិក និងធ្វើឲ្យដំណើរការដោយមានប្រសិទ្ធភាព ហើយត្រូវឃ្លាំមើលធ្វើយ៉ាងណាមិនឲ្យបុគ្គលិកដែលដាក់សំណើ

ទទួលបានការប៉ះពាល់ផលប្រយោជន៍អ្វីទាំងអស់។ ត្រូវជូនដំណឹងទៅកាន់បុគ្គលិកពិធីការណ៍ទាំងនេះ ។

9. សុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ

ត្រូវផ្តល់ដល់បុគ្គលិកនូវបរិស្ថានដែលប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពដែលស្របតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជាជាធរមានហើយទន្ទឹមនឹងនេះ

ត្រូវចាត់វិធានការដែលមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីបង្ការជំងឺដែលអាចមានដែលរួមមានគ្រោះថ្នាក់ របួស និងផ្នែកផ្លូវចិត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ ។

ត្រូវប្រើប្រាស់បទដ្ឋានសុវត្ថិភាពអនាម័យដូចគ្នានេះដែរចំពោះកន្លែងស្នាក់នៅនិងកន្លែងទទួលទានអាហារដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិក។

9-1 សុវត្ថិភាពនៃបរិក្ខារនិងការបង្ការគ្រោះថ្នាក់

- 9-1-1 ត្រូវពិនិត្យច្បាប់បទបញ្ញត្តិក្នុងតំបន់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រឹះស្ថាន បរិក្ខារ និងគ្រឿងម៉ាស៊ីន ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ ត្រូវយកឲ្យបាននូវការអនុញ្ញាតដែលមានសុពលភាពនិងធ្វើការថែរក្សា ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវត្រួតពិនិត្យអំពីសុវត្ថិភាពជាទៀងទាត់។
- 9-1-2 ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីបញ្ឈប់គ្រោះថ្នាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់បរិក្ខារនិងគ្រឿងម៉ាស៊ីន ហើយត្រូវធ្វើការអប់រំដល់បុគ្គលិកជាមុននិងជាទៀងទាត់ ព្រមទាំងកត់ទុកជាកំណត់ត្រា។
- 9-1-3 ត្រូវផ្តល់ឲ្យដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់បុគ្គលិកពាក់នូវឧបករណ៍ការពារដែលសមស្របដើម្បីបង្ការហានិភ័យ ផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងអនាម័យរបស់បុគ្គលិក ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់បរិក្ខារនិងគ្រឿងម៉ាស៊ីន។

9-2 បរិស្ថានធ្វើការ

- 9-2-1 ត្រូវប្រុងប្រយ័ត្ននឹងកំដៅនិងកំរិតសំឡេងនៅកន្លែងធ្វើការ និងចាត់វិធានការទប់ទល់។ ជាពិសេសករណីការងារដែលក្តៅខ្លាំង ត្រូវគិតធ្វើយ៉ាងណាឲ្យអាចទទួលទានទឹកបានសមស្រប។
- 9-2-2 ត្រូវធានាឲ្យបាននូវពន្លឺនិងចរន្តខ្យល់គ្រប់គ្រាន់ចំពោះបុគ្គលិកគ្រប់រូប និងផ្តល់ទឹកសំរាប់ទទួលទានដោយសេរី។
- 9-2-3 ត្រូវរៀបចំបង្គន់តាមចំនួនកំណត់ដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិឬស្របតាមចំនួនបុគ្គលិក។ បន្ថែមពីនេះ ត្រូវគិតដល់ភេទនិងឯកជនភាពរបស់បុគ្គល ភាពងាយស្រួល និងផ្នែកអនាម័យ ហើយមិនត្រូវដាក់កំហិតលើការប្រើប្រាស់ដោយមិនត្រឹមត្រូវ។
- 9-2-4 ការជក់បារីក្នុងគ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុញ្ញាតតែនៅកន្លែងជក់បារីដែលបានកំណត់ដោយរៀបចំបរិក្ខារបង្ការអគ្គិភ័យនិងប្តូរចរន្តខ្យល់បានត្រឹមត្រូវ។
- 9-2-5 ត្រូវវាយតម្លៃនិងបំបាត់ហានិភ័យគ្រប់ប្រភេទពីបរិស្ថានការងារចំពោះមាតាគ្រាយពេលសម្រាលក្លាម កំលុងពេលមានផ្ទៃពោះ និងកំលុងពេលមើលថែទារក។

9-3 គ្រឹះស្ថានសុខភាពនិងការពិនិត្យសុខភាព

- 9-3-1 យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវអនុវត្តការពិនិត្យសុខភាពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិកំណត់។ ចំពោះការពិនិត្យសុខភាពពិសេសដែលចាំបាច់សំរាប់ការងារឬថ្នាំដែលប្រើប្រាស់ ក៏ត្រូវអនុវត្តដោយអនុលោមតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិឬបទដ្ឋានតាមឧស្សាហកម្មនីមួយៗ។
- 9-3-2 ត្រូវបង្កើតនិងថែរក្សាគ្រឹះស្ថានសុខភាពផ្នែកតាមការកំណត់ដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិ។

ករណីត្រូវបានគម្របដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិ

ត្រូវឆ្លើយតបដោយដាក់បុគ្គលិកពេទ្យដែលមានសញ្ញាបត្រដែលមានសុពលភាពឱ្យប្រចាំការ។

9-3-3 ត្រូវត្រៀមលក្ខណៈឱ្យអាចទាក់ទងផ្ទាល់ជាមួយគ្រូពេទ្យនិងមន្ទីរពេទ្យដែលអាចប្រើប្រាស់បានទាំងពេលយប់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរកើតឡើង។

9-3-4 ត្រូវបំពាក់ប្រអប់សង្គ្រោះបន្ទាន់ដែលអាចធ្វើការដោះស្រាយបន្ទាន់សមស្រប។ កំលុងពេលប្រតិបត្តិការ ត្រូវត្រៀមទុកនៅកន្លែងដែលអាចប្រើប្រាស់បានទោះពេលយប់ក៏ដោយ។

9-4 ការបង្ការអគ្គិភ័យនិងគ្រោះមហន្តរាយ

9-4-1 ត្រូវមានអាជ្ញាប័ណ្ណឬការអនុញ្ញាតដែលមានសុពលភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្ការអគ្គិភ័យនៅគ្រឹះស្ថាន។

9-4-2 ត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតសាងសង់មានសុពលភាពដែលត្រូវដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាធរមាន។ នៅបង់ក្តាដែល ត្រូវដាក់ការទាមទារផ្សេងពីនេះ។ (ឧបសម្ព័ន្ធទី២)

9-4-3 ច្រកពេលវេលាសន្តិសុខនិងផ្លូវរត់គេច

9-4-3-1 ផ្លូវ ច្រកចេញ និងជណ្តើរ ត្រូវតែរក្សាឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដែលគ្មានឧបសគ្គបាំងរាំងជានិច្ច។

9-4-3-2 ក្នុងគ្រឹះស្ថាន

ត្រូវបង្កើតច្រកពេលវេលាសន្តិសុខឱ្យស្មើឬលើសចំនួនអប្បបរមាចាំបាច់នៅជាន់ប្រើប្រាស់នីមួយៗ។

ទ្វារនៃច្រកពេលវេលាសន្តិសុខ ត្រូវរក្សាឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដែលអាចប្រើប្រាស់បានជានិច្ច

ហើយដែលអ្នកនៅខាងក្នុងគ្រឹះស្ថានគ្រប់គ្នាសុទ្ធតែអាចបើកបានភ្លាមៗ។

9-4-3-3 នៅគ្រប់ជាន់ដែលប្រើប្រាស់និងបរិវេណនៃអគារដែលរួមទាំងជណ្តើរ

ត្រូវតម្កើងអំពូលនាំផ្លូវគេចខ្លួនដែលរួមបញ្ចូលអំពូលពេលវេលាសន្តិសុខ។

9-4-3-4 ត្រូវបង្កើតនិងដាក់បង្ហាញផែនទីផ្លូវរត់គេចដែលបុគ្គលិកនិងភ្ញៀវដែលមក ងាយស្រួលយល់បានឆាប់រហ័ស។

9-4-4 បរិក្ខារការពារអគ្គិភ័យ

9-4-4-1 ត្រូវបំពាក់បរិក្ខារការពារអគ្គិភ័យផ្អែកតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងកំរិតគ្រោះថ្នាក់នៃការងារ

ហើយត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុង១ខែដោយបន្សល់កំណត់ត្រាទុក

និងថែរក្សាឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដែលអាចប្រើប្រាស់បានជានិច្ច។

9-4-4-2 ត្រូវបំពាក់ប្រព័ន្ធប្រកាសអាសន្នអគ្គិភ័យ

ដែលមានប្រសិទ្ធភាពនិងអាចគ្របដណ្តប់គ្រឹះស្ថានទាំងមូល។

9-4-5 ការហ្វឹកហ្វឺន

9-4-5-1 នៅគ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនរត់គេចយ៉ាងហោចណាស់១ឆ្នាំម្តងហើយបន្សល់ទុកកំណត់ត្រា។

នៅក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនរត់គេច បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ហើយគ្រឹះស្ថានដែលធ្វើការងារពេលយប់

ត្រូវអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺននៅពេលយប់ដោយប្រើសម្ភារៈមួយចំនួនជាពេលយប់។

9-4-5-2 បុគ្គលិកដែលមានចំនួនសមល្មម

ត្រូវតែទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនបច្ចេកទេសការពារអគ្គិភ័យដូចជាការពន្លត់អគ្គិភ័យបឋមជាដើម។

9-4-6 ការធានាសុវត្ថិភាពរបស់វត្ថុធាតុដើមនិងសារធាតុគីមី

9-4-6-1 វត្ថុធាតុដើមដែលគ្រោះថ្នាក់ សារធាតុគីមីដែលអាចផុតនេះ និងវត្ថុធាតុដើមដែលអាចផុតនេះ

ត្រូវទុកដាក់នៅកន្លែងដែលអាចប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យបាន

ហើយឱ្យឃ្លាតពីភ្លើងឬប្រភព

កំដៅ។

9-5 សារធាតុគីមី

- 9-5-1 ចំពោះថ្នាំគីមី សារធាតុគ្រោះថ្នាក់
ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយប្រមូលផ្តុំដោយចាក់សោរទុកដែលតម្រូវឲ្យមានសំណើដោយSDS(ក្រដាសទិន្នន័យសុវត្ថិភាព)។
- 9-5-2 ថ្នាំគីមីគ្រោះថ្នាក់និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវឲ្យតែបុគ្គលិកចាំបាច់ដែលទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនត្រឹមត្រូវចាត់ចែងតែប៉ុណ្ណោះ។

9-6 កន្លែងស្នាក់នៅសំរាប់បុគ្គលិកនិងអាហារដ្ឋានសំរាប់បុគ្គលិក

- 9-6-1 កន្លែងស្នាក់នៅសំរាប់បុគ្គលិកនិងអាហារដ្ឋានសំរាប់បុគ្គលិកត្រូវគោរពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយជាធរមាន។ កន្លែងស្នាក់នៅនិងអាហារដ្ឋានដែលស្ថិតក្នុងគ្រឹះស្ថាន
ត្រូវតែគោរពតាមប្រការបង្ការអគ្គិភ័យនិងគ្រោះមហន្តរាយត្រង់ចំណុច9-4។
- 9-6-2 កន្លែងស្នាក់នៅសំរាប់បុគ្គលិក ត្រូវបង្កើតនៅកន្លែងដែលឃ្លាតឆ្ងាយពីតំបន់ផលិត កន្លែងធ្វើការ និងឃ្លាំងដោយមានវិធានការសុវត្ថិភាពនិងការពារឯកជនភាពរបស់បុគ្គលិក។ កន្លែងស្នាក់នៅបុគ្គលិកនៅគ្រប់បន្ទប់ត្រូវបំពាក់បរិក្ខារផ្លាស់ប្តូរធុនខ្យល់និងគ្រប់គ្រងសីតុណ្ហភាពដែលប្រើទូទៅនៅក្នុងតំបន់ឲ្យបានត្រឹមត្រូវ និងត្រូវមានបង្គន់ដែលមានអនាម័យនិងក្បាលផ្កាឈូកដូចទឹកដែលអាចប្រើប្រាស់បាន។
- 9-6-3 បរិក្ខារនិងបុគ្គលិកទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចម្អិននិងបម្រើអាហារនៅអាហារដ្ឋានបុគ្គលិកត្រូវគោរពតាមបទបញ្ជាអនាម័យក្នុងតំបន់និងគ្រប់គ្រងអនាម័យឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

10. បរិស្ថាន

មិនត្រឹមតែត្រូវគោរពគ្រប់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាដើមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននៃប្រទេសនិងតំបន់ដែលធ្វើការផលិតប៉ុណ្ណោះទេ គឺត្រូវគិតគូរខ្លាំងបំផុតចំពោះសុវត្ថិភាពបរិស្ថាន។
ត្រូវពិនិត្យវារីត្តធាតុដើមនិងបំណែកនៃផលិតផលដែលប្រើប្រាស់គឺស្របតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជារបស់ប្រទេសឬតំបន់ដែលរកបាន
សន្និសីទអន្តរជាតិ អនុសញ្ញា និងត្រូវបំពេញតាមគោលការណ៍ដែលអ៊ីអនបានកំណត់ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន។

- 10-1 មិនត្រឹមតែត្រូវគោរពគ្រប់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិជាដើមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថានប៉ុណ្ណោះទេ
ត្រូវក្តាប់ឲ្យបានពីបន្តកទៅលើបរិស្ថាន និងគិតគូរខ្លាំងបំផុតចំពោះសុវត្ថិភាពបរិស្ថាន។ ម្យ៉ាងទៀតត្រូវបំពេញតាមគោលការណ៍លទ្ធកម្មដែលមាននិរន្តរភាពរបស់អ៊ីអន(ឧបសម្ព័ន្ធទី៣) និងគោលនយោបាយជីវសាស្ត្រចម្រុះរបស់អ៊ីអន(ឧបសម្ព័ន្ធទី៤)ដែលអ៊ីអនកំណត់។
- 10-2 ប្រការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននេះគឺត្រូវតែចែករំលែកទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនផងដែរ។ ជាពិសេសស្ថាប័នដែលកំពុងប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមខាងក្រោម
ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការពន្យល់អំពីវត្ថុធាតុដើមនោះ។ ចំពោះវត្ថុធាតុដើម
ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍លទ្ធកម្មដែលមាននិរន្តរភាពរបស់អ៊ីអន(ឧបសម្ព័ន្ធទី៣)និងចំណុចខាងក្រោម។
 - ក) ធនធានជលផល៖ គោលនយោបាយលទ្ធកម្មផលិតផលជលផលរបស់អ៊ីអន(ឧបសម្ព័ន្ធទី៥)
 - ខ) ឈើនិងសារធាតុសរសៃឈើ(pulp)៖ គោលការណ៍លទ្ធកម្មធនធានព្រៃឈើរបស់អ៊ីអន(ឧបសម្ព័ន្ធទី៦)
- 10-3 ចំពោះវត្ថុធាតុដើមដែលប្រើប្រាស់ មិនត្រូវបំផ្លាញបរិស្ថានឬរំលោភសិទ្ធិរបស់ប្រជាជនជនជាតិដើមទេ។

- 10-4 ចំពោះការបញ្ចេញឧស្ម័ន ការបញ្ចេញចោលទឹកកខ្វក់ សំរាម សម្លេងរំខាន ត្រូវស្របតាមបទដ្ឋានបរិស្ថានដែលកំណត់ដោយច្បាប់បទបញ្ញត្តិនៅក្នុងប្រទេសដែលធ្វើការផលិតនិងលទ្ធកម្ម។ ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវយកឱ្យបាននិងរក្សាទុកលិខិតអនុញ្ញាតដែលចាំបាច់។
- 10-5 ចំពោះសកម្មភាពដែលផ្តល់បន្តកលើបរិស្ថានដូចជាការបញ្ចេញចោលទឹកកខ្វក់ជាដើមនៅក្នុងដំណើរការផលិតវត្ថុធាតុដើម អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការពន្យល់អំពីការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមនោះ។
- 10-6 ត្រូវយកឱ្យបាននិងរក្សាទុកការអនុញ្ញាតដែលត្រឹមត្រូវដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសារធាតុមានគ្រោះថ្នាក់។ ដើម្បីបង្ការហានិភ័យនៃការបំពុលបរិស្ថានដោយការបញ្ចេញសារធាតុមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវចាត់វិធានការសមស្រប និងត្រូវរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធរាល់ការបំពុលឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានកើតឡើងហើយ។
- 10-7 ដើម្បីគោរពតាម “អនុសញ្ញាក្រុងម៉ុងត្រីអាល់ស្តីពីសារធាតុបំផ្លាញស្រទាប់អូសូន” ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបទបញ្ជានៃសារធាតុដែលប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការផលិត ត្រូវគ្រប់គ្រងសារធាតុFluorocarbonឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់បទបញ្ញត្តិរបស់ប្រទេសបើមាន។
- 10-8 ចំពោះការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមដែលជះឥទ្ធិពលដល់បរិស្ថានផែនដីដូចជា ការប្រើប្រាស់ថាមពល ការបញ្ចេញឧស្ម័នផលផ្ទះកញ្ចក់ ឈើ ធនធានសមុទ្រជាដើម ត្រូវបំពេញតាមបទដ្ឋានដែលមានកំរិតគឺដឹងជាងក្នុងចំណោម ច្បាប់បទបញ្ញត្តិប្រទេសឬក៏បន្តបទដ្ឋានតាមឧស្សាហកម្ម ឬបទដ្ឋានអឺរ៉ុបនៅ10-1 និង10-2។
- 10-9 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវយកឱ្យបាននិងថែរក្សាសេចក្តីអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ត្រឹមត្រូវ និងចូលរួមក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានទឹកឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានទឹកខ្លួនឯង នៅក្នុងដំណើរការផលិតវត្ថុធាតុដើម។

11. ការជួញដូរផលិតផល

ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរនៅប្រទេសផលិត ប្រទេសនិងតំបន់នាំចេញនៃផលិតផលសំរេចនិងចំណែកផលិតផលនោះ។

- 11-1 ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរនៅប្រទេសផលិត ប្រទេសនិងតំបន់នាំចេញនៃផលិតផលសំរេចនិងចំណែកផលិតផលនោះ។
- 11-2 ត្រូវគោរពច្បាប់បទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មសិទ្ធិបញ្ញា និងច្បាប់ទប់ស្កាត់ការប្រកួតប្រជែងមិនត្រឹមត្រូវ ហើយសហគ្រាសដែលកំពុងផលិតផលនោះដោយទទួលបានការឯកភាពឱ្យប្រើប្រាស់កម្មសិទ្ធិបញ្ញាពីជនទីបី ត្រូវមានឯកសារបញ្ជាក់សិទ្ធិប្រើប្រាស់។
- 11-3 ក្នុងការផលិតនិងលទ្ធកម្មវត្ថុធាតុដើម ត្រូវពិនិត្យថាប្រទេសនិងស្ថាប័នដែលផលិតឬត្រូវបានផលិតមិនត្រូវបានកំណត់ថាជាប្រទេស(ឬក្រុម)រងទណ្ឌកម្មដោយប្រទេសជប៉ុននិងអង្គការសហប្រជាជាតិ។

12. ភាពស្មោះត្រង់និងគម្លាត

ហាមឃាត់មិនឱ្យប្រព្រឹត្តអំពើប្រាសចាកសីលធម៌នៅក្នុងរាល់សកម្មភាពអាជីវកម្មដូចជា អំពើសួកនិងទទួលសំណូក ការក្លែងបន្លំកំណត់ត្រា ភស្តុតាង សក្ខីភាព ការកែប្រែនិង ការលាក់បាំងជាដើម។ ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពអាជីវកម្ម ត្រូវបង្ហាញឱ្យបានត្រឹមត្រូវផ្អែកតាមបទបញ្ញត្តិរដ្ឋាននិងទាន់ទៅលើប្រតិបត្តិការធនធានទៅ។

- 12-1 មិនត្រូវទទួលយក ឬអនុវត្តសកម្មភាពដែលប្រាសចាកសីលធម៌ដូចជា ការស្លាប់ ពុករលួយ ការលាក់បាំង ក្លែងបន្លំឬកែប្រែកំណត់ត្រាឯកជន។
- 12-2 មិនត្រូវមានអំណាចនិងទំនាក់ទំនងដែលប្រឆាំងនឹងសង្គម។
- 12-3 ករណីប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមជាសំណង់ហាំង លោហៈតានតាឡា(tantalum) លោហៈTungsten មាស មិនត្រូវប្រើប្រាស់វិធីដែលមានជម្លោះនៅសាធារណរដ្ឋកុងហ្គោប្រទេសជិតខាងដែលគាំទ្រការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរដោយផ្ទាល់ឬប្រយោល។
- 12-4 ត្រូវបង្ហាញដល់អ៊ីអននូវក្រុមហ៊ុនដែលពឹងពាក់ឲ្យផលិត និងត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតពីអ៊ីអនមុននឹងចាប់ផ្តើមការផលិត។ ករណីប្រើប្រាស់ការពឹងពាក់បន្តនិងអ្នកម៉ៅការបន្ត ត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតពីអ៊ីអនមុននឹងចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់។
- 12-5 ត្រូវយល់ព្រមឲ្យចូលទៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ការសាកសួរនិយោជិត ការពិនិត្យឯកសារពាក់ព័ន្ធ ដោយអ៊ីអនឬដោយបុគ្គលកំណត់ដែលអ៊ីអនចាត់តាំងដោយមិនចាំបាច់មានការផ្តល់ដំណឹងជាមុន ដើម្បីឲ្យអ៊ីអនធ្វើការត្រួតពិនិត្យស្ថានភាពគោរពក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអន (ក្រមប្រតិបត្តិនេះ)។
- 12-6 ត្រូវសហការជាមួយអ៊ីអនក្នុងករណីអ៊ីអនធ្វើការពិនិត្យថាតើសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលពឹងពាក់បន្ត និងក្រុមហ៊ុនដែលផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើមនិងឧបករណ៍បន្ទាប់បន្សំ គឺស្របតាមក្រមប្រតិបត្តិនេះដែរឬទេ។
- 12-7 ត្រូវទំនាក់ទំនងទៅអ៊ីអនឲ្យបានឆាប់រហ័សក្នុងករណីដែល អ្នកផ្គត់ផ្គង់និងស្ថាប័នដែលស្ថិតក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ បានល្មើសក្រមប្រតិបត្តិនេះ និងទទួលការចង្អុលប្រាប់ពីបណ្តាញសារព័ត៌មានឬបុគ្គលពាក់ព័ន្ធផលប្រយោជន៍។
- 12-8 ក្នុងករណីអ្នកផ្គត់ផ្គង់និងស្ថាប័នដែលស្ថិតក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាបានល្មើសនឹងមួយក្នុងចំណោមច្បាប់បទបញ្ញត្តិ សេចក្តីណែនាំ បទបញ្ជា និងក្រមប្រតិបត្តិនេះ និងក្នុងករណីដែលធ្វើសកម្មភាពអសីលធម៌ដូចមានក្នុង12-1ឬបានធ្វើការពឹងពាក់ការផលិតដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ៊ីអន អ៊ីអនអាចបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់បានភ្លាមៗ។

13. ការចូលរួម

ត្រូវបញ្ចូលខ្លឹមសារសំណើនៃក្រមប្រតិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់អ៊ីអនទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុននិងអង្គភាពខ្លួន និងប្រើប្រាស់ដោយអង្គភាពទាំងមូលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូល។

- 13-1 ត្រូវដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារសំណើនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះទៅក្នុងទិសដៅនិងសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុននិងអង្គភាពខ្លួនបើមានចំណុចខ្វះខាត និងពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុននិងអង្គភាពខ្លួន។
- 13-2 ត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃជាប្រចាំអំពីការគោរពក្រមប្រតិបត្តិនេះ និងកែលម្អបញ្ហាដែលបានរកឃើញក្រោមការចូលរួមពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងនិងបុគ្គលិក។
- 13-3 ចំពោះទិសដៅ ការវាយតម្លៃ សកម្មភាពកែលម្អជាដើម ត្រូវបន្សល់ព័ត៌មានជាឯកសារលាយលក្ខអក្សរ និងត្រៀមឲ្យផ្តល់ទៅអ៊ីអនឬបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធផលប្រយោជន៍តាមការចាំបាច់។
- 13-4 អង្គភាពមិនត្រូវដាក់ពិន័យ

បញ្ឈប់ការងារឬរើសអើងចំពោះបុគ្គលិកដោយប្រើមូលហេតុនៃការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការគោរពតាមក្រម
ប្រតិបត្តិការនេះ ឬការលើកសំណើតវ៉ា។

- 13-5 អង្គភាពត្រូវបង្កើតយន្តការដើម្បីពិនិត្យចំពោះការប្រកាន់ខ្ជាប់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកម៉ៅការ
និងអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ខ្លួន អំពីក្រមប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនដែលបំពេញកិច្ចការក្រមប្រតិបត្តិការនេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

ពាក្យគន្លឹះ:

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ : សហគ្រាស ឯកត្តបុគ្គល ឬអង្គភាពដែលធ្វើការផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម និង/ឬ ផលិតផលទៅសហគ្រាសឬអង្គភាព។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនផលិត ក្រុមហ៊ុនកម្ចីង ក្រុមហ៊ុនផលិតផ្នែកនៃផលិតផល ក្រុមហ៊ុនដឹកជញ្ជូន ក្រុមហ៊ុនលក់រាយ អ្នកផ្តល់សេវាជាដើម។

ម៉ៅការបន្ត : ការម៉ៅការការងារដោយជនទីបី(អ្នកម៉ៅការបន្ត)
ផ្អែកតាមកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកម៉ៅការចំពោះការងារទាំងមូលឬមួយផ្នែកដែលអ្នកម៉ៅការបានទទួល។

ម៉ៅការ : ការទទួលការងារដោយមានទំនួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ចំពោះសមិទ្ធផលនិងផលិតផលសំរេចផ្អែកតាមកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកកុម្មុង។

ពលកម្មកុមារ : ជាការប្រើប្រាស់កុមារដែលមានអាយុមិនដល់កំរិតអាយុដែលខ្ពស់ជាងរវាងអាយុ១៥ឆ្នាំនិងអាយុដែលអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ដោយច្បាប់ប្រទេសនោះ។
ចំពោះប្រទេសជាករណីលើកលែងដែលទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់ក្នុងតំបន់និងត្រូវបានកំណត់អាយុអប្បបរមាសំរាប់ធ្វើការងារនៅក្នុងសន្ធិសញ្ញាលេខ១៣៨របស់ILO គឺជាការប្រើប្រាស់កុមារដែលមានអាយុមិនដល់១៤ឆ្នាំ។

ពលកម្មដោយបង្ខំ : រាល់ពលកម្មឬសេវាកម្មដែលមិនមែនស្ម័គ្រចិត្តដោយខ្លាចការពិន័យឬសងសឹកឬជាការទាមទារឱ្យធ្វើក្នុងនាមជាមធ្យោបាយសងបំណុល។

ពលកម្មដោយអ្នកទោស :
ជាទម្រង់ពលកម្មដែលត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការងារក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងឃ្លាំមើលដោយអំណាចសាធារណៈជាលទ្ធផលនៃការសម្រេចជាប់ទោសដោយតុលាការ។ អ្នកទោសទទួលបានផ្តល់ឈ្នួលប៉ុន្តែភាគច្រើនគឺមិនអាចបដិសេធការងារបាន
ហេតុនេះទើបត្រូវបានចាត់ទុកជាប្រភេទមួយនៃពលកម្មដោយបង្ខំ។

ពលកម្មដោយដាក់កំហិត :
ទម្រង់ពលកម្មដែលដាក់កំហិតលើសេរីភាពតាមរយៈមូលហេតុសងបំណុលចំពោះនិយោជកឬបុគ្គលឯទៀតឬមូលហេតុឯទៀត។

ពលកម្មដោយកេងប្រវ័ញ្ច : ទម្រង់ពលកម្មដែលមិនមានការស្ម័គ្រចិត្តតាមរយៈការបង្ខំ កំរាមកំហែង និងដាក់សំពាធផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តដោយនិយោជកឬអ្នកតំណាង។

ការផ្ដល់រូបមន្តស្បៀង : ជាការប្រមូល បញ្ជូន ផ្គត់ផ្គង់និងទទួលយកមនុស្ស តាមរយៈការកំរាមកំហែង ការបង្ខំ ការបោកប្រាស់ និងសកម្មភាពដាក់សំពាធឯទៀតក្នុងគោលបំណងកេងប្រវ័ញ្ច។

បុគ្គលិកជាជនអន្តោប្រវេសន៍ : អ្នកដែលចាកចេញពីប្រទេសកំណើតឬប្រទេសដែលខ្លួនធំធាត់ហើយកំពុងស្នាក់នៅនិងធ្វើការនៅប្រទេសបច្ចុប្បន្នយ៉ាងហោចណាស់១២ខែ។

ប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ លតាមលទ្ធផលការងារ :
ជាវិធីសាស្ត្រទូទាត់ប្រាក់ លដោយគណនាផ្អែកតាមបរិមាណផលិតផលដែលបានផលិតដោយមិនគិតពីម៉ោងធ្វើការសរុបនោះទេ។

ការពិន័យ : ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការល្មើសការងារដែលបានកំណត់ដើម្បីរក្សាវិន័យក្នុងអង្គភាពដោយប្រភេទដូចជាការដាក់ឡោស ការស្តីប្បញ្ញ ការកាត់ឃ្លា ការផ្ដន្ទា ការរងឧទ្ធរណ៍ដើម។

កត់ត្រាឯកសារជាលាយលក្ខណ៍ : ជាការពណ៌នាជាប្រព័ន្ធនូវព័ត៌មានចាំបាច់ទាំងអស់។

ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ជីវភាព : ប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់សំរាប់បុគ្គលិកនិងគ្រួសាររស់នៅជីវភាពដូចមនុស្សទូទៅ។
ធាតុផ្សំនៃស្តង់ដារជីវភាពដូចមនុស្សទូទៅគឺរួមមាន អាហារ ទឹក កន្លែងស្នាក់នៅ ការអប់រំ ការថែទាំសុខភាព
ចំណាយធ្វើដំណើរ សំលៀកបំពាក់

និងរបស់មិនអាចខ្វះបានដទៃទៀតដូចជាការគ្រៀមសំរាប់ចំណាយដែលមិនអាចស្មានដឹងមុនជាដើម។

ការទូទាត់ក្នុងទម្រង់ដែលមានកំហិត : ការទូទាត់ដោយប័ណ្ណទូទាត់ គូប៉ុង ឬមូលបត្រដែលមានការសន្យា។

ប្រព័ន្ធពិន័យ : ជាទណ្ឌកម្មចំពោះការល្មើសការងារដែលបានកំណត់ទៅលើបុគ្គលិក ដើម្បីអ្នកគ្រប់គ្រងរក្សា
វិន័យនិងសណ្តាប់ធ្នាប់។ ករណីធ្ងន់ធ្ងរ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួលបានជំនួយពីសហជីពឬជនទីបីដែលសមស្រប។

SDS : ពាក្យកាត់នៃក្រដាសទិន្នន័យសុវត្ថិភាព(Safety Data Sheet)។

ជាឯកសារសំរាប់ផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខណៈរូបនិងលក្ខណៈគីមី ភាពគ្រោះថ្នាក់

និងវិធីចាត់ចែងរបស់សារធាតុគីមី ទៅឲ្យដៃគូដែលផ្ទេរឬ

ផ្តល់ឲ្យនូវសារធាតុគីមីនោះ នៅពេលផ្តល់ឬផ្ទេរសារធាតុគីមី និងសារធាតុដែលលាយចម្រុះសារធាតុគីមី ។

ប្រទេសរងទណ្ឌកម្មដោយអង្គការសហប្រជាជាតិ :

ប្រទេសជាគោលដៅនៃទណ្ឌកម្មដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសន្តិសុខសុវត្ថិភាពនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដែលជាវិធានការ
រដ្ឋនៅពេលដែលសន្តិភាពត្រូវបានគំរាមកំហែងហើយកិច្ចខំប្រឹងប្រែងតាមការទូតត្រូវបញ្ចប់ដោយបរាជ័យ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី២

សំណើការបង្ការអគ្គិភ័យនិងគ្រោះមហន្តរាយចំពោះប្រទេសបង់ក្លាដែស

- (1) នៅប្រទេសបង់ក្លាដែស ចំណុច៤ខាងក្រោមត្រូវបានអនុវត្តនៅគ្រឹះស្ថានរោងចក្រ។
 - ក អគារដែលដើមឡើយត្រូវបានសាងសង់សំរាប់ស្នាក់នៅ មិនអាចបម្លែងជាគ្រឹះស្ថានសំរាប់ផលិតបានទេ។
 - ខ គ្រឹះស្ថានដែលមានច្រើនជាន់ មិនអាចដាក់ហាងលក់ទំនិញនៅជាន់ផ្ទាល់ដីឬជាន់ដទៃទៀតបានទេ។
 - គ គ្រឹះស្ថានដែលមានច្រើនជាន់
មិនអាចចែករំលែកអគារជាមួយក្រុមហ៊ុនដែលមានរោងចក្រដទៃទៀតដែលមានកម្មសិទ្ធិដោយឡែកបាននោះទេ។
មិនអាចបង្កើតកន្លែងស្នាក់នៅក្នុងអគារដែលមានគ្រឹះស្ថានបរិក្ខារនោះទេ។
- (2) នៅបង់ក្លាដែស ត្រូវអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនរត់គេចក្នុងពេលបីខែម្តង
ហើយការហ្វឹកហ្វឺនរត់គេចនេះត្រូវតែមានការឃ្លាំមើលពីស្ថាប័នទីបីពីខាងក្រៅ។

ចប់ឧបសម្ព័ន្ធត្រឹមនេះ

Appendix 3

Aeon Sustainable Procurement Principle

1. Eliminating illegal gathering or trading of natural resources and illegal fishing.
2. Establishing and managing Aeon standards from the perspective of biodiversity preservation and preventing the depletion of natural resources.
3. Minimizing the use of non-renewable resources.
4. Establishing traceability, including place of production and fishing methods, for agricultural products and marine resources.
5. Preventing the destruction of forest land with high conservation value.

Appendix 4

Aeon Biodiversity Principle

Aeon's business depends on living products, such as agricultural and marine products. Recognizing this, Aeon formulated the Aeon Biodiversity Principle in March 2010 toward the conservation of biodiversity, which is essential in achieving a sustainable society.

Basic Principle

Recognizing the impact of our overall corporate activities on the ecosystem, we actively focus on reducing the impact as well as on conservation activities, working in collaboration with our stakeholders, including our customers, local authorities, and non-profit organizations. We focus on the following points related to the ecosystem in our corporate activities:

Through our corporate activities, we

1. Remain conscious of blessings and burdens.
2. Engage in initiatives that protect and nurture.
3. Disclose information on our activities.

Action Guidelines (Excerpt)

1. Products: We will set sustainability targets for resource managed fresh seafood and processed products, engage in their purchase and sale while sharing those targets with our business partners, and communicate related information to customers.

2. Stores: We will continue to promote tree-planting campaigns with local customers at new store sites and continue to develop Eco Stores with less environmental impact than conventional facilities.

3. With Customers: Through tree-planting campaigns and other programs, we will share environmental awareness and learn together with all of our customers.

Appendix 5

Aeon Sustainable Seafood Procurement Policy

Carry out regular risk assessments from a resource depletion prevention and biodiversity conservation perspective. Also, in order to mitigate risks, review feasible countermeasures and strive to procure sustainable seafood.

Specific Measures

Aeon is constantly devising and implementing measures to shift from endangered seafood to seafood with a sustainable backing into the future.

1. Provision of Sustainable Products

- Actively sell sustainable seafood such as MSC certified and ASC-certified products
- Strengthen handling of complete aquaculture

2. Elimination of Illegal Trade

- Comply with international conventions, such as the Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (the Washington Convention)

3. Establishment of Traceability Measures

- Promote strengthening of resource management in Indonesia

4. Regular Risk Assessments

- Launch organization to promote sustainable procurement Measures in organization development, have begun.

Appendix 6

Aeon Forest Resources Procurement Principle (Paper/Pulp/Timber)

We will continue to utilize store materials and product raw materials made of lumber and pulp produced from properly managed forests, and strive to prevent forest destruction.

Initiatives through Our Products Identify risks and opportunities, consider viable methods, and aim for sustainable procurement through continuous improvement.

1. Handling of Sustainable Products

Raw material from properly managed forests is authenticated and products that have acquired FSC® certification are handled assertively.

2. Effective Use of Domestic Lumber in Japan

Efforts for the effective use of domestic lumber are undertaken in order to achieve sustainable recycling in Japan's forests.

3. Ensuring of Traceability Measures

For high-risk countries and regions, confirmation of raw material traceability to forests are handled on a priority basis.

4. Prevention of Illegal Deforestation

Confirmation of legality of lumber, etc., is conducted based on laws related to promotion of the use of legally harvested lumber.

5. Preservation of Areas with High Conservation Value

Confirmation of the implementation of precautionary measures is conducted in order to maintain areas with high conservation value.

- Issued May 8 , 2003
- Revised August 21 , 2006
- Revised March 1 , 2010
- Revised March 1 , 2019