



# Thai Union Group:

**គោលការណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិក  
ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌  
ប្រទេសថៃ**

(ភាសាខ្មែរ)

ប្រកាសនៅថ្ងៃទី 1 ខែមីនា ឆ្នាំ 2024



## គោលការណ៍ណែនាំអំពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយក្រមសីលធម៌

Thai Union Group ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើអាជីវកម្មដោយសុចរិតភាព បើកចំហ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាសកល។ ទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងគោលការណ៍នានាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននិងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ។ យើងមិនទទួលយកពលកម្មកុមារ ការជួញដូរមនុស្ស និងទម្រង់ពលកម្មដោយបង្ខំណាមួយឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនលើកកម្ពស់ផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នា មាត្រដ្ឋានមិនរើសអើងដោយផ្អែកលើភេទ ដើមកំណើតជាតិ ជាតិសាសន៍ សាសនា អាយុ ពិការភាព យេនឌ័រ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ទំនោរផ្លូវភេទ សមាជិកភាពសហជីព ទំនាក់ទំនងនយោបាយ សុខភាព ឬការមានផ្ទៃពោះ ហើយស្វែងរកការធានាឱ្យបាននូវការអនុវត្តជាប់លាប់នៅទូទាំង Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ។ ដំណើរការជ្រើសរើស និងការជួលរបស់យើងត្រូវតែបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់យើងក្រោមការបង្រួមជាសកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស និងក្រមសីលធម៌អាជីវកម្ម និងក្រមសីលធម៌ការងាររបស់យើង។ ជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការដ៏សមស្រប យើងអាចធានាបានថាកម្មករត្រូវបានជួលដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងអនុលោមតាមមាត្រដ្ឋានអន្តរជាតិស្តីពីការរើសអើង រាល់ទម្រង់របស់ពលកម្មដោយបង្ខំ (ជំពាក់បំណុល ប្រាក់ធានា និងពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ) ពលកម្មកុមារ (ក្មេងអាយុតិចជាងអាយុអប្បបរមាតាមច្បាប់) ការជួញដូរមនុស្ស និងហានិភ័យនៃទំនួលខុសត្រូវសង្គមផ្សេងទៀត។ មានសុពលភាពនៅថ្ងៃទី 1 ខែមីនា ឆ្នាំ 2024 កំណែនៃគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ Thai Union នេះប្រើជំនួសគោលការណ៍ណែនាំដែលចេញផ្សាយក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ 2016 និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅខែមករា ឆ្នាំ 2021 និងឆ្នាំ 2022។

### កម្មវត្ថុ

កម្មវត្ថុរបស់គោលការណ៍ណែនាំនេះគឺដើម្បីធានាថាការជ្រើសរើស និងការជួលត្រូវបានគ្រប់គ្រងប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព។ គោលការណ៍ណែនាំនេះមានគោលបំណងខិតខំលើកស្ទួយការធ្វើចំណាកស្រុកប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងកាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះដែលអាចកើតមានចំពោះពលករក្នុងស្រុកនិងនៅបរទេសសម្រាប់ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម រួមទាំងការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ និងការជួញដូរមនុស្ស និងដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពសុចរិតរបស់ Thai Union។ គោលការណ៍ណែនាំនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងឱ្យស្របតាមមាត្រដ្ឋានអន្តរជាតិ ជាពិសេសឆ្លុះបញ្ចាំងពីគោលការណ៍ Dhaka សម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុកប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងគោលការណ៍បង់ប្រាក់របស់និយោជក ក៏ដូចជាគោលការណ៍ទូទៅរបស់ ILO និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយយុត្តិធម៌។ គោលដៅសំខាន់គឺដើម្បីធានាថាគ្មានកម្មករណាម្នាក់ទទួលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការធានាការងារនោះទេ។

### វិសាលភាព

គោលការណ៍ណែនាំនេះ អនុវត្តចំពោះពលករក្នុងស្រុកនិងនៅបរទេស និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ដោយរៀបរាប់អំពីដំណើរការជ្រើសរើស និងជួលទាំងស្រុង ដែលធ្វើឡើងដោយ Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសថៃ។ គោលការណ៍នេះគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់ ចាប់ពីការចាប់ផ្តើមសេចក្តីប្រកាសការងារដោយបើកចំហ រហូតដល់ការបញ្ចប់នីតិវិធីការចូលជាធរមាន សម្រាប់ទាំងពលករក្នុងស្រុកនិងពលករចំណាកស្រុកដែលត្រូវបានជួលដោយផ្ទាល់តាមរយៈ Thai Union ។



**ដំណើរការយល់ព្រមពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងពលករចំណាកស្រុក**

ពលករក្នុងស្រុក និងពលករចំណាកស្រុកត្រូវតែមានប្រភពពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ភាគីទីបីដែលត្រូវបានអនុម័ត ឬចុះបញ្ជី/មានអាជ្ញាប័ណ្ណជាផ្លូវការ (ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក) ឬតាមរយៈពាក្យស្នើសុំដោយផ្ទាល់ពីពលករទៅកាន់ Thai Union ។ ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា កម្មករក្នុងស្រុកត្រូវតែជូលដោយផ្ទាល់តាមរយៈ Thai Union ។ យ៉ាងណាក្តី នៅពេលដែលអាចធ្វើទៅបានបុគ្គលិកត្រូវតែមានឈ្មោះដោយ Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធនឹងជ្រើសរើសកម្មករដោយផ្ទាល់ដោយមិនប្រើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ភាគីទីបីឡើយ។

នៅពេលដែល Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលពេញចិត្តសម្រាប់ការផ្តល់កម្លាំងពលករចំណាកស្រុក ពលករទាំងអស់ត្រូវតែមានប្រភពតាមរយៈអ្នកផ្តល់សេវាភាគីទីបីទាំងនេះ។

នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងស្រុករវាងការប្រើប្រាស់ពលកររបស់ភ្នាក់ងារ ការរៀបចំទាំងនេះនឹងត្រូវបានគោរពរហូតដល់មានការចរចាឡើងវិញឬបានបញ្ចប់។

ហាមមិនឱ្យមានអ្នកផ្គត់ផ្គង់ណាមួយរហូតដល់ចុះហត្ថលេខា និងទទួលស្គាល់ថាខ្លួននឹងគោរពតាមក្រមសីលធម៌អាជីវកម្មអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងក្រមសីលធម៌ការងាររបស់ Thai Union គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយក្រមសីលធម៌នេះ និងកិច្ចព្រមព្រៀងកម្រិតសេវាកម្មជាមួយ Thai Union ។ ជាងនេះទៅទៀត គ្មានអ្នកផ្គត់ផ្គង់ណាមួយអាចប្រើប្រាស់បានឡើយ រហូតទាល់តែបុគ្គលិក Thai Union បានធ្វើសវនកម្មតាមក្រមសីលធម៌របស់យើង (និងតម្រូវការផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ)។ សវនកម្មនិងការត្រួតពិនិត្យដោយ Thai Union និង/ឬដៃគូ NGO របស់យើងជាដំណើរការបន្តដើម្បីធានាការបន្តអនុលោមតាមក្រមសីលធម៌របស់យើង និងការអនុវត្តដោយយុត្តិធម៌ និងតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រមទាំងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការកែលម្អសេវាកម្មជាបន្តបន្ទាប់។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើស/អនុម័តត្រូវតែបង្ហាញនិងបន្តចែករំលែកដូចដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ឬកែសម្រួលរាល់ការគិតថ្លៃ និងលក្ខខណ្ឌអាជីវកម្មទៅកាន់ Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ដោយធានានូវតម្លាភាពអំពីការចំណាយ ពេលគឺថ្លៃចំណាយទាក់ទងនឹងឯកសារនិងថ្លៃសេវាជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយត្រូវតែមាននៅនឹងកន្លែង។ គោលការណ៍និងនីតិវិធីដើម្បីធានាថាបុគ្គលិក ឬភ្នាក់ងាររបស់ពួកគេមិនគិតកម្រៃបន្ថែមលើកម្មករលើសពីការព្រមព្រៀងដោយ Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ខ្លួន។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើស/អនុម័តត្រូវតែធ្វើការត្រួតពិនិត្យឱ្យបានញឹកញាប់ចំពោះភ្នាក់ងារណាមួយដែលបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីធានាការអនុលោមរបស់ពួកគេជាមួយនឹងក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន Thai Union គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយក្រមសីលធម៌នេះ និងកិច្ចព្រមព្រៀងកម្រិតសេវាកម្មជាមួយ Thai Union ។

**នីតិវិធីសម្រាប់ការជ្រើសរើសកម្មករ**

- Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួនជូនដំណឹងដល់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលត្រូវបានអនុម័តអំពីព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការងារ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារនិងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាក់លាក់ និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវដោយ Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់មក ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងជូនដំណឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់ដល់អ្នកស្វែងរកការងារ។



- ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្ភាសន៍បេក្ខជនសម្រាប់ការជ្រើសរើសជាមុន យោងទៅតាមការណែនាំនិងយល់ព្រមលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬតម្រូវការផ្សេងទៀតដែល Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធកំណត់។
  - ពាក្យស្នើសុំរបស់បេក្ខជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសជាមុនត្រូវបានដាក់ពាក្យ និងធ្វើតេស្តជំនាញ ហើយបន្ទាប់មកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងបញ្ជីខ្លីៗ។
  - ពាក្យស្នើសុំរបស់បេក្ខជនដែលជាប់ក្នុងបញ្ជីខ្លីត្រូវបានបង្ហាញដល់ Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការជ្រើសរើសចុងក្រោយ។
  - ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវតែធានាថា កម្មករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសត្រូវបានជូនដំណឹងជាភាសាសាបសំព័ន្ធគេ (ឬភាសាដែលកម្មករយល់ ស្របគ្នា និងភាសាទាំងអស់ដែលបានប្រើ) ហើយយល់យ៉ាងច្បាស់ និងទទួលយកលក្ខខណ្ឌការងារដោយសេរីមុនពេលជ្រើសរើស។ បេក្ខជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសត្រូវបានបង្ហាញ និងស្នើសុំឱ្យចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ។
  - កម្មករនិយោជិតត្រូវតែផ្តល់ច្បាប់ចម្លងកិច្ចសន្យាការងារពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជាភាសាដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់។
  - ការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរនឹងត្រូវផ្តល់ជូនបេក្ខជនដែលជាប់។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះនឹងគ្របដណ្តប់លើលក្ខខណ្ឌការងារ ការធ្វើមាតុភូមិនិរន្តរ៍ វប្បធម៌ សុវត្ថិភាព យន្តការបណ្តឹង ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការងារ និងការរស់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។
  - Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធនឹងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលត្រូវបានអនុម័ត ត្រូវសម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរអន្តោប្រវេសន៍ហើយនិងអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាថាបេក្ខជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជកបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖
    - ទិដ្ឋាការ ឬទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការអនុញ្ញាតចូល ឬចេញ។
    - សៀវភៅការងារ ឬប័ណ្ណការងាររបស់ប្រទេសដើម។
    - ឯកសារបញ្ជាក់សុខភាព ការធានារ៉ាប់រង និងសេវាសុខភាពណាមួយ។
    - បទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវការផ្សេងទៀតសម្រាប់សៀវភៅការងារ។
  - គោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់សម្រាប់ការរក្សាទុកឯកសារនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការបញ្ជូនឯកសាររបស់កម្មករទៅទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬ Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធជាបណ្តោះអាសន្នក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការទិដ្ឋាការ។
- អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើប្រភេទដើរចូលដោយផ្ទាល់ដែលដាក់ពាក្យស្នើសុំការងារនៅបរិវេណ Thai Union ទាក់ទងនឹងការប្រកាសបើកការងារ៖
- Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធជូនដំណឹងយ៉ាងច្បាស់ទៅបេក្ខជនអំពីព័ត៌មានការងារ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ និងប្រាក់បំណាច់ ព្រមទាំងថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលជាក់លាក់ និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធដែល Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធត្រូវទទួលខុសត្រូវ។
  - Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួនសម្ភាសន៍ និងជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់ការងារតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើស។
  - កម្មករដែលបានជ្រើសរើសត្រូវបានជូនដំណឹងជាភាសាសាបសំព័ន្ធគេ (ឬភាសាដែលកម្មករយល់ គ្រប់ភាសាទាំងអស់ដែលបានប្រើ) ហើយយល់យ៉ាងច្បាស់ និងទទួលយកលក្ខខណ្ឌការងារដោយសេរី មុនពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ បេក្ខជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសត្រូវបានបង្ហាញ និងស្នើសុំឱ្យចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ។
  - កម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ច្បាប់ចម្លងកិច្ចសន្យាការងារពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជាភាសាដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់។



**ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងថ្លៃចំណាយពាក់ព័ន្ធ**

លក្ខខណ្ឌ 'ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក' ឬ 'ថ្លៃចំណាយដែលទាក់ទង' សំដៅលើថ្លៃឈ្នួល ឬថ្លៃចំណាយទាំងឡាយដែលកើតឡើងក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដើម្បីទទួលបានការងារ ឬកន្លែងធ្វើការ ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិការរបស់ ILO សម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយយុត្តិធម៌ និងនិយមន័យនៃថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ។ Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធត្រូវបានពិចារណាដើម្បីបង់ប្រាក់ក្រោមនិយមន័យខាងក្រោមសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ កម្មករថ្មី និងការជ្រើសរើសកម្មករដែលមានស្រាប់ដោយផ្អែកលើដំណើរការការងារជាថ្មី។

Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធនឹងធ្វើការទំនាក់ទំនងទៅកាន់អ្នកស្វែងរកការងារ កម្មករ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីប្រភេទ និងចំនួនថ្លៃឈ្នួលដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការចំណាយដែលគ្របដណ្តប់ដោយក្រុមហ៊ុន។ អ្នកស្វែងរកការងារនឹងត្រូវបានជូនដំណឹងនៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

**ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងថ្លៃចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ**

- ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងអស់ជាការទូទាត់សម្រាប់សេវាកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលផ្តល់ដោយអ្នកជ្រើសរើសការងារ នៅក្នុងការផ្តល់ជូនដែលត្រូវគ្នានិងពាក្យស្នើសុំការងារ រួមទាំងចំណុចដូចខាងក្រោម៖
  - ការអភិវឌ្ឍកិច្ចសន្យា ឬថ្លៃចំណាយលើពិធីចុះហត្ថលេខា
  - សេចក្តីណែនាំ ឬឯកសារអនុម័ត

**ការស្នាក់នៅ និងថ្លៃធ្វើដំណើរ**

ថ្លៃធ្វើដំណើរនឹងត្រូវបានអភិវឌ្ឍនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពយ៉ាងទៀងទាត់ ដោយគិតគូរពីការចំណាយជាមធ្យមដ៏សមរម្យ ដែលគិតទាំងចម្ងាយធ្វើដំណើរ និងលទ្ធភាពនៃជម្រើសដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ។

**ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅបរទេស**

- ថ្លៃធ្វើដំណើរពីកន្លែងស្នាក់នៅបច្ចុប្បន្នទៅកន្លែងសម្ភាសន៍។
- ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងអាហារសម្រាប់ការធ្វើដំណើរទៅមក និងមកពីកន្លែងសម្ភាសន៍ មន្ទីរពេទ្យ (សម្រាប់ពិនិត្យសុខភាព) កន្លែងធ្វើលិខិតឆ្លងដែនកន្លែងបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ ទីកន្លែងពិធីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា និងដល់ចំណុចចេញដំណើរដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាទៅកាន់ប្រទេសថៃ។
  - ថ្លៃស្នាក់នៅក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍មុនការសម្ភាសន៍ ដំណើរការលិខិតឆ្លងដែន និងការចុះកិច្ចសន្យា។
  - កន្លែងស្នាក់នៅ និងអាហារក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃបណ្តុះបណ្តាលដែលបានកំណត់។
  - ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងអាហារទៅនិងមកពីប្រទេសដើម ចំណុចចេញដំណើរ (ដូចជា Myawaddy) ទៅព្រំដែនប្រទេសថៃ និង Thai Union ឬរោងចក្រក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ។

**ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងស្រុក**

- ថ្លៃធ្វើដំណើរពីកន្លែងស្នាក់នៅបច្ចុប្បន្ន ទៅកាន់កន្លែងសម្ភាសន៍ និងកន្លែងចុះកិច្ចសន្យា។





**ឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ ធ្វើឱ្យកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករស្របច្បាប់**

- ថ្លៃពាក្យស្នើសុំលិខិតឆ្លងដែន រួមទាំងលិខិតឆ្លងដែន រូបថត និងទម្រង់បែបបទ
- ប័ណ្ណការងារឬឯកសាររបស់ប្រទេសដើមដែលចាំបាច់
- តម្លៃទិដ្ឋាការ និងការបន្តសុពលភាពទិដ្ឋាការ
- ឯកសារសៀវភៅការងារ និងថ្លៃបន្តសុពលភាពសម្រាប់ការបន្តការងារដំបូង និងរាល់ការបន្តការងារតាមច្បាប់កំណត់ រួមមាន៖
  - ថ្លៃសៀវភៅការងារ
  - ការចំណាយផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងការបន្តការងារ
- ការត្រួតពិនិត្យប្រវត្តិរូប

\* ការចំណាយលើឯកសារផ្ទាល់ខ្លួននឹងត្រូវយកពីកម្មករក្នុងកាលៈទេសៈ ឬស្ថានភាពដូចខាងក្រោម៖

- ឯកសារដែលបាត់បង់ ឬដាក់ខុសកន្លែង ឬខូចខាត។
- Thai Union មិនត្រូវបានទាមទារឯកសារដំបូងទេ។
- ឯកសារដែលបានផ្តល់តម្រូវឱ្យមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយសារទិន្នន័យមិនត្រឹមត្រូវដែលបណ្តាលមកពីការកែសម្រួល ការកែតម្រូវ ការធ្វើតុល ឬការកោសលុបដោយកម្មករដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ដូចជាការបន្ថែមកំណត់ចំណាំដែលសរសេរដោយដៃ ការតុលផ្តោតនៅលើអត្ថបទ ឬមួយការតុលផ្នែកផ្សេងៗ។
- កម្មករមានឯកសារដែលមានសុពលភាពដូចខាងលើហើយមុនពេលដាក់ពាក្យចូលធ្វើការនៅ Thai Union។

\* ចំពោះការលើកឡើងខាងលើ Thai Union នឹងមិនសងថ្លៃចំណាយដែលទាក់ទងនឹងការចេញឯកសារនោះទេ។

**ការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត**

- ការពិនិត្យសុខភាព ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងការចាក់វ៉ាក់សាំង តាមច្បាប់កំណត់។
- ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍សុខភាព និងសុវត្ថិភាព។
- ការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ។

ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងថ្លៃចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចជាការចំណាយលើការធ្វើដំណើរពីកន្លែងស្នាក់នៅបច្ចុប្បន្នទៅកាន់កន្លែងសម្ភាសន៍ ដែល Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធមិនបានរ៉ាប់រងទាំងស្រុងពីដំបូង នឹងត្រូវសងវិញក្នុងរយៈពេល 30 ថ្ងៃបន្ទាប់ពីការចាប់ផ្តើមការងារនៅកន្លែង ឬក្នុងរយៈពេលដែលច្បាប់កំណត់ តាមមួយណាមានសុពលភាពជាង។

សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារដែលមិនជាប់ក្នុងការដាក់ពាក្យសុំការងារ (ដូចជា មិនបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព ឬការធ្វើតេស្តលក្ខណៈសម្បត្តិ) នៅចំណុចណាមួយក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស មានសិទ្ធិទទួលបានសំណងសម្រាប់ថ្លៃឈ្នួល ឬថ្លៃចំណាយដែលកើតមានហើយភ្លាមៗតាមដែលអាចអនុវត្តបាន ឬក្នុងតាមច្បាប់កំណត់ តាមពេលវេលា តាមមួយណាមានសុពលភាពជាង។

យ៉ាងណាក្តី ប្រសិនបើអ្នកស្វែងរកការងារស្ម័គ្រចិត្តដកខ្លួនចេញពីដំណើរការដាក់ពាក្យសុំការងារ ពួកគេមិនមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងណាមួយសម្រាប់ថ្លៃសេវា ឬការចំណាយដែលបានកើតឡើងមុននឹងការដកខ្លួនពួកគេឡើយ។



**ការត្រួតពិនិត្យការអនុលោមភាព និងការទទួលបានដំណោះស្រាយ**

ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ Thai Union និងភ្នាក់ងារដែលបានកំណត់របស់ខ្លួនចូលរួមក្នុងសកម្មភាពត្រួតពិនិត្យដើម្បីបញ្ជាក់ពីការអនុលោមតាមគោលការណ៍នេះ រួមទាំងតាមរយៈសវនកម្មដែលបានប្រកាស ឬមិនបានប្រកាស និងយន្តការសារទុក្ខ។ យន្តការទាំងនេះរួមមានដំណើរការផ្ទៃក្នុងដូចជា ការគាំទ្រធនធានមនុស្ស បណ្តាញជំនួយសម្ងាត់ និងគណៈកម្មាធិការសុខុមាលភាពកម្មករ។ លើសពីនេះ ដំណើរការខាងក្រៅ និងឯករាជ្យរបស់ភាគីទីបី រួមទាំងបណ្តាញទូរសព្ទជំនួយ និងការស៊ើបអង្កេតលើពាក្យបណ្តឹងរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក ដូចជាមូលនិធិសិទ្ធិការងារ (LRF) និងវិទ្យាស្ថាន Issara ក៏មានដំណើរការ និងអាចចូលដំណើរការបានសម្រាប់កម្មករទាំងអស់របស់ Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធដែរ។

Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធនឹងព្យាយាមធ្វើការជាមួយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដៃគូដើម្បីដោះស្រាយការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជាការឆ្លើយតបដំបូងចំពោះការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ លើកលែងតែក្នុងករណីមានការរំលោភលើគោលការណ៍សំខាន់ៗ។ ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវមានការដោះស្រាយ ទីភ្នាក់ងារផ្សេងៗនឹងជូនដំណឹងដល់ Thai Union និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធហើយអនុវត្តតាមផែនការសកម្មភាពដែលកំណត់ពេលវេលាត្រឹមត្រូវ។

នៅកន្លែងដែលកម្មករទទួលបានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានពីការមិនគោរពតាមគោលការណ៍នេះ ពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែល Thai Union និង/ឬភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកផ្តល់ឬសម្របសម្រួលជូន។ ទីភ្នាក់ងារបានរកឃើញថាការគិតប្រាក់ឈ្នួលកម្មករខុសច្បាប់ និង/ឬថ្លៃឈ្នួលមិនទៀងទាត់ ដោយផ្ទាល់ឬតាមរយៈភ្នាក់ងាររង លើសពីការព្រមព្រៀងគ្នាជាមុនរវាង Thai Union ឬក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងត្រូវបានបញ្ចប់តាមនីតិវិធី ដើម្បីធានាថាគ្មានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់កម្មករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនោះទេ។ បន្ទាប់មក ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវសងថ្លៃឈ្នួលមិនទៀងទាត់ទាំងអស់ដល់អ្នកស្វែងរកការងារ និងកម្មករក្នុងរយៈពេល 30 ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីហេតុការណ៍លើសត្រូវបានបញ្ជាក់តាមរយៈការស៊ើបអង្កេត។

ក្នុងករណីដែលកម្មករត្រូវបានគេរកឃើញថាបានបង់កម្រៃទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើស និងថ្លៃចំណាយដែលត្រូវបានរ៉ាប់រងដោយ Thai Union នោះការទូទាត់សងដល់កម្មករដែលរងផលប៉ះពាល់ត្រូវធ្វើឡើងឱ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ការទូទាត់សងត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល 30 ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីឧប្បត្តិហេតុនៃការទូទាត់លើសត្រូវបានបញ្ជាក់តាមរយៈការស៊ើបអង្កេត។

**សមាហរណកម្មនិងការវាស់ស្ទង់គោលនយោបាយ៖**

សូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs) ការអភិវឌ្ឍ និងការត្រួតពិនិត្យនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយដើម្បីវាយតម្លៃជាប្រព័ន្ធអំពីប្រសិទ្ធភាពការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកគោលដៅជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយក្រមសីលធម៌។ ការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ និងការសម្របសម្រួលរបស់ KPIs ទាំងនេះនឹងធានាបាននូវភាពស្របគ្នាប្រកបដោយនិរន្តរភាពជាមួយនឹងការអនុវត្តល្អបំផុតដាច់អន្តរជាតិ។ KPIs ជាក់លាក់មួយចំនួនគឺ៖

- ការចំណាយលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវសងក្នុងគោលការណ៍៖ ភាគរយនៃការចំណាយលើការជ្រើសរើសត្រូវសងដល់កម្មករ រួមទាំងអ្នកដែលមិនបានទទួលការពិនិត្យសុខភាព ឬមិនជាប់ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសីលធម៌៖ ចំនួនកម្មករនិយោជិត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការអនុវត្ត និងគោលនយោបាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយក្រមសីលធម៌។
- ហេតុការណ៍និងសារទុក្ខ៖ ចំនួននិងលក្ខណៈរបស់ហេតុការណ៍ ឬក៏ទុក្ខទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើស និងការអនុវត្តការងារ ដោយផ្ដោតលើការដោះស្រាយករណីខាងលើនោះ។
- ការពេញចិត្តរបស់កម្មករ៖ យន្តការស្ទង់មតិ ឬមតិកែលម្អ ដើម្បីវាយតម្លៃការពេញចិត្តរបស់កម្មករចំពោះដំណើរការជ្រើសរើស ហើយនិងលក្ខខណ្ឌការងារ។

**ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែលម្អ**

គោលការណ៍នេះស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យនិងកែលម្អតាមកាលកំណត់ ដើម្បីរក្សាភាពទាន់សម័យជាមួយនឹងមាត្រដ្ឋាន និងបទប្បញ្ញត្តិដែលកំពុងវិវត្តដែលបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តបន្តរបស់យើងចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយក្រមសីលធម៌។