ក្រុមការងារ

កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

សំណើស្ថាពរ

របស់សង្គមស៊ីវិលអាស៊ានសម្រាប់

លិខិតុបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានស្តីពី

ការលើកកម្ពស់ និងការការពារសិទ្ធិ

កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

សេចក្តីផ្តើម.. **៤**

គោលការណ៍ទូទៅ... **៦**

គោលការណ៍ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស យេនឌ័រ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ - ទាក់ទងទៅនឹងស្តង់ដារ ការងារអន្តរជាតិ (សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលការណ៍ ការផ្តល់សត្យាប័ន និងការអនុវត្ត) ៦

គោលការណ៍នៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលអាស៊ាន និងសហជីពកម្មករ ៩

ភាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសទទួល **៩**

សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងអង្គការ (ក្នុងសហជីព) និងការចរចាជាសមូហភាពសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍..........៩

ប្រាក់ឈ្នួល ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងការប្រព្រឹត្តរបស់ប្រទេសបញ្ជូន..១០

ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាតាមលក្ខណៈស្តង់ដារសម្រាប់ជួលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ១២

សិទ្ធិក្នុងការកាន់ឯកសារធ្វើដំណើរច្បាប់ដើម (លិខិតឆ្លងដែន) ឯកសារការងារ និងផ្ទាល់ខ្លួន ព្រមទាំងការហាមឃាត់ ចំពោះការរឹបអូសសំណុំឯកសារ ១៣

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ ដែលកម្មករបម្រើការងារតាមផ្ទះ និងអ្នកថែទាំអ្នកជំងឺនៅក្រៅប្រទេស កំពុងជួបប្រទះ.........................១៤

កិច្ចព្រមព្រៀង/យន្តការក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសទទួល និងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើស កម្មករ ១៥

សុខភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍..១៦

ស្ថានភាពរស់នៅ និងស្នាក់អាស្រ័យរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ១៧

លទ្ធភាពទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសារ ១៨

អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) ២០

គោលនយោបាយស្តីពីក្រុមគ្រួសារ និងកូនចៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលរួមមាន អាពាហ៏ពិពាហ៏ ការចុះបញ្ជីកំណើត ការអប់រំ និងសិទ្ធិទទួលបានសេវាដទៃទៀត.. ២១

ប្រព័ន្ធការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករដែលគ្មានលិខិតស្នាម.. ២៣

គោលនយោបាយលុបបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់រូបភាពប្រឆាំងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ២៤

ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យការងារ និងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព...២៤

សិទ្ធិទទួលបានប្រព័ន្ធច្បាប់ និងយុត្តិធមិ...២៥

ដំណើរការ និងគោលនយោបាយត្រួតពិនិត្យ ចាប់ខ្លួន ឃុំខ្លួន និងបញ្ជូនខ្លួនទៅប្រទេសបញ្ជូនវិញ.................................២៦

ជំនឿ និងទម្លាប់អនុវត្តនៅក្នុងសង្គម និងវប្បធមិរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ២៧

ភាពមានកម្មសិទ្ធរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះឧបករណ៍ទំនាក់ទំនង និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ២៨

ភាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសបញ្ជូន **២៩**

ធានានូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមរម្យ ២៩

ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅមុនពេលចេញដំណើរ និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍..........................២៩

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការកសាងសមត្ថភាព.. ៣០

ប្រព័ន្ធ និងបទប្បញ្ញត្តិដ៏មានប្រសិទ្ធភាពនៃការចេញដំណើរពី និងវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូន របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍......... ៣១

ការត្រួតពិនិត្យ និងការដាក់និយ័តកម្មលើទីភ្នាក់ងារ និងឈ្នួញកណ្តាល ដែលជ្រើសរើសកម្មករ...............................៣៣

តួនាទីរបស់ស្ថានទូតនៃប្រទេសបញ្ជូននៅក្នុងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាពលរដ្ឋ របស់ប្រទេសខ្លួន ៣៤

ការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនវិញ ៣៦

ការបំពេញកាតព្វកិច្ចអន្តរជាតិចំពោះប្រជាជនរបស់ប្រទេស សញ្ជាតិ ឯកសារធ្វើដំណើរ និងសិទ្ធិ ក្នុងការវិលត្រឡប់មកប្រទេសបញ្ជូនវិញ . ៣៧

ភាតព្វកិច្ចរួមគ្នារបស់ប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន...**៣៨**

ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលើវិជ្ជាជីវៈជ្រើសរើសកម្មករជាលក្ខណៈឯកជន ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងលទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មករ ព្រមទាំងការដាក់ទណ្ឌកម្មប្រឆាំងនឹងភ្នាក់ងារ និងឈ្មួញរំលោភបំពាន (ជាលក្ខណៈឯកជន ឬក្រុមហ៊ុន) ទាំងនៅក្នុងប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន ៣៨
ប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មករពីរដ្ឋាភិបាលមួយទៅរដ្ឋាភិបាលមួយ ៤០
ការបង្កើត និងគាំទ្រដល់ការដាក់បណ្តឹងសាទុក្ខជាក់ស្តែង និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងយន្តការនៃការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងប្រព័ន្ធបញ្ជូនជនសន្តរប្រវេសន៍ ៤១
ទេសន្តរប្រវេសន៍នៃកម្មករជំនាញ និងកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានស្តីពីសេវាកម្ម ៤១
ការទទួលស្គាល់នូវជំនាញ និងការអប់រំរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៤២
ការការពារ និងការទប់ស្កាត់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវការជួញដូរមនុស្ស ការបង្កើត និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធក្នុងការកំណត់ជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ និងការផ្តល់នូវការគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះ ដោយសារការជួញដូរ ៤៣
ប្រព័ន្ធកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងក្នុងតំបន់ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៤៥
ផែនការផ្ទេរប្រាក់ ប្រព័ន្ធរចនាសម្ព័ន្ធធនាគារ និងផែនការប្រាក់សន្សំ ៤៦
ការធ្វើឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ និងស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់អង្គការ ILO ៤៧

ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អាស៊ាន ៤៧

ប្រព័ន្ធនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន ៤៧
យន្តការរបស់អាស៊ានសម្រាប់ប្រព័ន្ធជាក់ស្តែង និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីដោះស្រាយសាទុក្ខ របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយណែនាំពួកគេអោយស្វែងរកការសម្របសម្រួល និងដំណោះស្រាយ ៤៨
ស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ាន (។ះព្រ) ៥០
ការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការនៃយន្តការធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ និងការវាយតម្លៃលើស្ថានភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងអាស៊ាន ៥០
របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការអាស៊ាន និងរបាយការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន ៥០
ការចូលរួមរបស់សង្គមស៊ីវិលជាតិនៅក្នុងរបាយការណ៍របស់រដ្ឋាភិបាលស្តីពីការអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ អាស៊ាន ៥១
សង្គមស៊ីវិល និងតួនាទីសហជីពជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៥២
សង្គមស៊ីវិល និងតួនាទីសហជីពកម្មករនៅក្នុងវេទិកាអាស៊ានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ៥២
ប្រព័ន្ធសម្របសម្រួល និងផ្តល់ជំនួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាពលរដ្ឋអាស៊ានដែលមាន វិវាទ ឬវិបត្តិនៅក្រៅតំបន់អាស៊ាន ៥៣
ដំណោះស្រាយវិវាទ ទាក់ទងទៅនឹងលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌអាស៊ាន ៥៣
កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងការអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ៥៤
ការគាំទ្រពីសំណាក់សហគមន៍អន្តរជាតិ ៥៤

សេចក្តីផ្តើម

១. កិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ានលើកទី ១២ នៅក្នុងទីក្រុង សេប៊ូ (Cebu) ប្រទេសហ្វីលីពីន កាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ បានព្រមព្រៀងគ្នាចំពោះសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលសេចក្តីប្រកាសនេះប្រកាន់យកនូវជំហានសំខាន់ៗ ក្នុងការជំរុញអាស៊ានអោយដើរស្របទៅតាមអនុសញ្ញា និង សន្ធិសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលមានស្រាប់ ដែលបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានផ្តល់សត្យាប័នរួចមកហើយ ។ កិច្ចប្រជុំកំពូលនោះ ក៏ផ្តល់ការទទួលស្គាល់សំខាន់ៗចំពោះតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងតំបន់ សម្រាប់ការការពារដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ផងដែរ ហើយស្របពេលជាមួយគ្នានោះ ថែមទាំងទទួលស្គាល់ទាំងភាពខុសគ្នា និងភាពស្រដៀងគ្នានៃក្តីបារម្ភរបស់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទៀតផង ។

២. សេចក្តីប្រកាសនេះ ប្រើប្រាស់ជាពិសេសនូវការប្តេជ្ញាចិត្ត ដែលធ្វើឡើងដោយអាស៊ាន ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៅក្នុងផ្នែកមួយនៃផែនការសកម្មភាពក្រុងវៀងច័ន្ទរយៈពេល ៦ឆ្នាំ ដែលចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់២០១០ ។ នៅក្នុងផ្នែកកម្មវិធី ១.១.៤.៦ នៃការផែនការនេះ មានការកំណត់អោយមានការបង្កើតលិខិតូបករណ៍មួយ ។ ជាពិសេស ផែនការនេះក៏អំពាវនាវអោយមាន "ការបកស្រាយលម្អិតអំពីលិខិតូបករណ៍អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍" ផងដែរ ។ ជាងនេះទៅទៀត មាត្រា ២២ នៃសេចក្តីប្រកាស អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នេះ ក៏ពង្រឹងអំណាច តាមរយៈការអំពាវនាវ អោយមានការបង្កើតលិខិតូបករណ៍ប្រភេទនេះ "ដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវទស្សនវិស័យរបស់អាស៊ានក្នុងនាមជាសហគមន៍ មួយដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងចេះចែករំលែកគ្នា ។"

៣. អាស៊ាន បានកំណត់នូវផែនការសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មយ៉ាងពេញទំហឹងនូវបណ្តាប្រជាជាតិទាំង ១០ ប្រទេសរបស់ខ្លួននៅត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥ ។ ទីផ្សារអាស៊ីអាគ្នេយ៍ដែលបានធ្វើសមាហរណកម្មនៅក្នុងតំបន់ មានន័យថាផ្នែកទាំងឡាយដែលនៅតែបន្តបែងចែកកម្លាំងពលកម្មការងារនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន នឹងមានការលំបាកក្នុងការថែរក្សា ។ ជាមួយនឹងការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច តែងតែមានការកើនឡើងនូវទេសន្តរប្រវេសន៍ និងចល័តភាពការងារ ហេតុដូច្នេះ ក្របខ័ណ្ឌ និងយន្តការថ្មីមួយសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺចាំបាច់ដើម្បីផ្តល់ការការពារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិរបស់ពួកគេនៅក្នុងសមាគមអាស៊ានថ្មីមួយ ដែលបានធ្វើសមារណកម្មសេដ្ឋកិច្ច ។ តាមរយៈការអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ អាស៊ានដែលជាសហគមន៍ស្វ័យប្រកាសថា មានលក្ខណៈប្រកបដោយ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងចេះចែករំលែកគ្នាទៅវិញទៅមកនោះ គួរចាត់វិធានការអោយបានច្បាស់លាស់ និងហ្មត់ចត់ ដើម្បីអោយប្រជាជនអាស៊ានដែលមានបំណងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍អាចទទួលផលប្រយោជន៍ពីកិច្ចព្រមព្រៀង ប្រចាំតំបន់ថ្មីមួយដែលធានាថាសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ នឹងទទួលបានការការពារ ។

៤. ធម្មនុញ្ញអាស៊ាន ដាក់ចេញយ៉ាងច្បាស់លាស់នូវទស្សនវិស័យ ដែលក្នុងនោះ គួរតែមានចែងអំពីចរាចរណ៍ពលកម្មការងារនៅក្នុងតំបន់ ។ ជាពិសេស ធម្មនុញ្ញអាស៊ាន កំណត់នូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន "*ក្នុងការបង្កើតទីផ្សារ និងមូលដ្ឋាន*

ផលិតកម្មរួម ដែលប្រកបដោយស្ថេរភាព ការរីកចម្រើន ការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ និងការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច ដែលមានការសម្របសម្រួលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ពាណិជ្ជកម្ម និងការវិនិយោគ ដែលក្នុងនោះ មានលំហូរទំនិញ សេវាកម្ម និងការវិនិយោគដោយសេរី ការជួយសម្រួលដល់ការចេញចូលរបស់ពាណិជ្ជករ អ្នកអាជីព អ្នកមានទេពកោសល្យ និងកម្មករ-កម្មការនី ព្រមទាំងលំហូរចូលទុនកាន់តែសេរីជាងមុន..." ។

៥. ធម្មនុញ្ញនេះ ថែមទាំងលើកឡើងទៀតថា អាស៊ានមានគោលបំណង "*...លើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស ព្រមទាំងសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន...*" និង "*លើកកម្ពស់សុខុមាលភាព និងជីវភាពរបស់ប្រជាជនអាស៊ាន តាមរយៈការផ្តល់ដល់ពួកគេនូវលទ្ធភាពស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សុខុមាលភាពសង្គម និងយុត្តិធម៌*" ។

៦. ដើម្បីធានាថា សមិទ្ធផលនៃគោលដៅទាំងនេះក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងកសាងសហគមន៍មួយដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងចេះចែករំលែកគ្នា គឺជាការពង្រឹងអោយគ្នាទៅវិញទៅមកនោះ ជាការចាំបាច់ណាស់ដែលថានឹងមានការចូលរួមយ៉ាងពេញទំហឹងពីសំណាក់សង្គមស៊ីវិលអាស៊ាន សហជីពកម្មករ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមផ្សេងៗទៀតនៅតាមសហគមន៍ នៅក្នុងរាល់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តនូវលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ នេះស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ឯកឧត្តម **ស៊ូរិន ភិតស៊ូវ៉ាន់** (Surin Pitsuwan) បានប្រកាសនៅក្នុងពិធីផ្ទេរការិយាល័យរបស់លោកដើម្បីមកកាន់តំណែងជាអគ្គលេខាធិការអាស៊ាន កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ថា "*...ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ និងមានអត្ថន័យនៅក្នុងការកសាងសហគមន៍ អាស៊ានមួយនោះ*" "*ប្រជាជនទាំង ៥៦០ លាននាក់ត្រូវតែចូលរួមនៅក្នុងបេសកកម្មជាប្រវត្តិសាស្ត្រនេះ ។ តាមការពិត ចំនុចនេះត្រូវបានលើកឡើងយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងធម្មនុញ្ញអាស៊ាន*" ។ ដូចគ្នានេះដែរ ការអភិវឌ្ឍ និងការបញ្ចប់នូវលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ គួរតែធ្វើឡើងជាមួយនឹងការចូលរួមយ៉ាងពេញទំហឹងពីសំណាក់ សង្គមស៊ីវិលអាស៊ាន ដោយមានកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ACMW) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ស្របតាមសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់បណ្តារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការបរទេសកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសេចក្តីប្រកាសរបស់អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

៧. លិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ គួរដាក់បញ្ចូលជាសមាសធាតុស្នូលនៅក្នុងផែនការលម្អិតនាពេលខាងមុខ សម្រាប់សហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន ដែលនៅក្នុងផែនការលម្អិតនោះ បញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការងារនឹងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ។ បញ្ញត្តិច្បាប់សម្រាប់ការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ គួរតែរួមបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការលម្អិតសម្រាប់សហគមន៍សង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងសហគមន៍ដែលមានសន្តិសុខនយោបាយមួយនេះ ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ទោះបីជាលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ ជាដំបូងស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នៅក្នុងសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌ និងគួរបន្តដឹកនាំដោយសហគមន៍នោះ យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏បញ្ហានៃទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសុវត្ថិភាព គួរនៅតែជាអាទិភាពមួយនៅ ក្នុងការអនុវត្តមូលដ្ឋានគ្រឹះទាំង ៣ នៃសហគមន៍អាស៊ាននេះដែរ ។

៨. លិខិតុបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះត្រូវតែជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងចំណោមបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ស្របតាមធម្មនុញ្ញអាស៊ាន មាត្រា ៥.២ ដែលលើកឡើងថា *"បណ្តារដ្ឋជាសមាជិក ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់នានា ដែលរួមមានការអនុម័តច្បាប់ក្នុងស្រុកដ៏សមស្រប ដើម្បីអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិធម្មនុញ្ញ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីគោរពតាមរាល់កាតព្វកិច្ចនានារបស់សមាជិកភាព"* ។

គោលការណ៍ទូទៅ

គោលការណ៍ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស យេនឌ័រ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ~ ទាក់ទងទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ (សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលការណ៍ ការផ្តល់សត្យាប័ន និងការអនុវត្តន៍)

៩. ធម្មនុញ្ញអាស៊ាន លើកឡើងថា បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវអនុវត្តស្របតាម គោលការណ៍នានាដែលរួមមានមាត្រា ២.២ (i) ដែលប្រកាសពីគោលការណ៍ក្នុងការ *"គោរពសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន ការលើកកម្ពស់ និងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ព្រមទាំងការលើកស្ទួយយុត្តិធម៌នៅក្នុងសង្គមផងដែរ"* ។

១០. នៅក្នុងធម្មនុញ្ញអាស៊ាន បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានប្តេជ្ញាចំពោះខ្លួនឯងក្នុងការអនុវត្តឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនស្របតាមគោលការណ៍នានា ដែលរួមមាន *"ការគោរពធម្មនុញ្ញសហប្រជាជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ រួមមានច្បាប់ មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ ដែលបានចូលរួមដោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន"* ។ រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ គឺសុទ្ធតែសមាជិករបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ហើយអាស្រ័យហេតុនេះ ត្រូវទទួលស្គាល់សារសំខាន់នៃការគោរព សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (UDHR) ។ រាល់បណ្តាសមាជិកទាំងអស់ ក៏បានផ្តល់សត្យាប័ន លើអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់នូវការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ (CEDAW) របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដើម្បីទទួលយកដោយស្ម័គ្រចិត្តនូវកាតព្វកិច្ចក្នុងការធានាថា ច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងការអនុវត្តរបស់ប្រទេសខ្លួន ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិច្បាប់នៃអនុសញ្ញា CRC និង CEDAW ។ ក្នុងនាមជាសមាជិករបស់ CEDAW បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ក៏ត្រូវតែទទួលស្គាល់ផងដែរនូវអនុសាសន៍ដ៏មានសារសំខាន់ ដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងអនុសាសន៍ទូទៅលេខ ២៦ (កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី) នៃគណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ដែលបានចុះផ្សាយនៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ក៏ត្រូវព្រមព្រៀងគ្នាធ្វើការលុបបំបាត់ចោលនូវភាពមន្ទិលសង្ស័យ ដែលខ្លួនបានលើកឡើង ប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនានារបស់ CRC និង CEDAW នៅក្នុងទឹកដីរបស់ខ្លួន ។

១១. លិខិតុបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍សំខាន់ៗ ៤ យ៉ាង ។ ទីមួយ លិខិតុបករណ៍នេះត្រូវរួមបញ្ចូល និងអនុវត្តសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់នៅក្នុងអាស៊ាន ។ ទីពីរ ត្រូវទទួលស្គាល់ថាការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាកាតព្វកិច្ចរួមគ្នារបស់បណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលពួកគេ ។ ទីបី ត្រូវអនុវត្តគោលការណ៍មិនរើសអើង នៅក្នុងការព្យាបាលដែលផ្តល់ដល់កម្មករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

ជាចុងក្រោយ ដោយសារមានភាពលើសលប់របស់ស្ត្រីដែលធ្វើ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីស្វែងរកការងារនោះ គោលការណ៍ទីបួន ត្រូវតែធានាថា គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអនុវត្ត មានការគិតគូរយ៉ាងល្អិតល្អន់ដល់បញ្ហាយេនឌ័រ ។

១២. គោលការណ៍ស្នូលទីមួយ គឺថារាល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់នៅក្នុងអាស៊ាន ត្រូវតែអនុវត្តតាមលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ ដោយមិនគិតពីឋានៈតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ ។ គោលការណ៍នេះ ត្រូវបានអះអាងបញ្ជាក់ដោយបណ្តាប្រទេសទាំង ១០ របស់អាស៊ាន ព្រមទាំងបណ្តាប្រទេសផ្សេងទៀតនៅតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីភិចនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩ នៅក្នុង*សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកកស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសប្រក្រតី* ដែលបានប្រកាសថា *"ទេសន្តរប្រវេសន៍ជាទៀងទាត់ និងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ មិនគួរត្រូវបានចាត់ទុកអោយនៅឯកោពីគ្នាឡើយ "* ហើយបានបន្ថែមទៀតថា *"ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាពិសេសទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ គួរតែដោះស្រាយអោយបានទូលំទូលាយ និងមានតុល្យភាព បើពិនិត្យមើលអំពីមូលហេតុ សកម្មភាព និងផលប៉ះពាល់ ទាំងវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួល"* ។ សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកក បានសន្យាដល់បណ្តាប្រទេសជាហត្ថលេខីចំពោះវិធីសាស្ត្រដែលគួសបញ្ជាក់ថា *"គោលនយោបាយដ៏ទូលំទូលាយច្បាស់លាស់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពស្តីពី ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី/គ្មានលិខិតស្នាម ត្រូវតែបង្កើតឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃក្របខ័ណ្ឌក្នុងតំបន់ដ៏ទូលំទូលាយ ដោយផ្អែកទៅលើស្មារតីនៃភាពជាដៃគូ និងការយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមក"* ។

១៣. គោលការណ៍ស្នូលទីពីរគឺថា វិធីសាស្ត្ររបស់អាស៊ានចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ គួរតែត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការទទួលស្គាល់ដែលថា ដូចគ្នានឹងការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរ គឺនេះជាទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នា របស់បណ្តាប្រទេសដែលបញ្ជូន និងទទួលពួកគេ ដូច្នេះគេរំពឹងថា ទេសន្តរប្រវេសន៍នឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់បណ្តា ប្រទេសដែលបញ្ជូន និងទទួល ។ បណ្តាមេដឹកនាំអាស៊ាន បានយល់ច្បាស់ និងសម្តែងការគាំទ្រចំពោះការពិតនេះ នៅក្នុងបរិបទនៃសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈ *"ការទទួលស្គាល់ការរួមចំណែករបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដល់សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់បណ្តាប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូនដែលជាសមាជិកអាស៊ាន"* ។ សេចក្តីប្រកាសនេះ គួរទទួលស្គាល់ទៀតថាទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺសុទ្ធតែមានតម្លៃ និងគុណប្រយោជន៍ សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងបណ្តាប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន ហើយថាការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនចំពោះសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចធ្វើទៅបានតាមរយៈកិច្ចសហការគ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រវាងបណ្តាប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន ។

១៤. គោលការណ៍ស្នូលទីបីដែលជំរុញការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រូវមានការរើសអើង ហើយត្រូវមាន "ការប្រព្រឹត្តតាមលក្ខណៈជាតិ" ដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ជាពិសេសទៅទៀត កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបាននូវការប្រព្រឹត្តចំពោះខ្លួន និងសេវាកម្មផ្សេងៗដែលមិនតិចជាងកម្រិតអប្បបរមាតាមផ្លូវច្បាប់ ដែលផ្តល់ដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួលឡើយ ។ នៅក្នុងគោលការណ៍នេះ រួមមានការទទួលស្គាល់ដែលថាគេគួរតែយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសដល់សិទ្ធិសំខាន់ៗ ដែលជួយបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អោយការពារខ្លួនពីស្ថានភាពកេងប្រវ័ញ្ចកម្រិតខ្ពស់ ។ នៅក្នុងសិទ្ធិទាំងនេះ រួមមានសេរីភាព

ក្នុងការធ្វើដំណើរ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងសមាគម សិទ្ធិក្នុងការទទួល និងបញ្ជូនការប្រាស្រ័យទាក់ទង ព្រមទាំងសិទ្ធិរស់រានមានជីវិត ដែលរួមមានសិទ្ធិគ្រួសារ និងសន្តិសុខរបស់បុគ្គល ។

១៥. ព័ត៌មានសំខាន់ៗបន្ថែមទៀតនៅក្នុងគោលការណ៍ស្នូលទីបីនេះ គឺថាបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្មក្នុងការកាត់បន្ថយនូវស្នាមទុយិសគ្រប់រូបភាពទាំងអស់ ដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួនកំពុងប្រឈមមុខ ដែលវិធានការទាំងនោះរួមមានការលើកកម្ពស់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីបង្កើនការអត់អោនអធ្យាស្រ័យគ្នា និងធានាថាចាំបាច់ត្រូវចាត់វិធានការជាបន្ទាន់ នៅក្នុងករណីដែលមាន ឧប្បត្តិហេតុ ការយាយីនិងអំពើហិង្សាកើតឡើងប្រឆាំងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១៦. គោលការណ៍ទីបួន គឺថាដោយសារតែពលរដ្ឋជាស្ត្រីនៅក្នុងបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន មានភាគរយច្រើនជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលធ្វើដំណើរនៅក្នុងអាស៊ាន និងពីអាស៊ានទៅកាន់ប្រទេសទទួលខាងក្រៅនោះ លិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ ត្រូវតែដឹកនាំដោយគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ដំណើរការ និងការអនុវត្តចំពោះទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ ។[1]

១៧. ដើម្បីធានាថា គោលការណ៍ទាំងបួននេះ ត្រូវបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ ហើយស្របតាមកាតព្វកិច្ច ក្នុងនាមជាបណ្តារដ្ឋសមាជិករបស់អង្គការ ILO ហើយដោយយោងតាមលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនោះ គ្រប់រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ព្រមព្រៀងថា ខ្លួនត្រូវតែផ្តល់សត្យាប័នជាបន្ទាន់ទៅលើអនុសញ្ញាស្នូលទាំង ៨ របស់អង្គការ ILO[2] ហើយធានាទៀតថា ច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងស្រុករបស់ខ្លួន ជាពិសេសច្បាប់ដែលគ្រប់គ្រងលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានធ្វើសុខដុមនីយកម្មតាមលក្ខណៈស្តង់ដារ ដែលមាននៅក្នុងអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការ ILO ។ សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ ដែលគោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ១៩៩៨ មានចែងថា រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការ ILO *"បានយល់ស្រប ចំពោះគោលការណ៍ និងសិទ្ធិដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសភីឡាដែលហ្វា (Philadelphia)" ហើយដូច្នេះត្រូវមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តការងារ ដែលទទួលបានពីសមាជិកនៅក្នុងអង្គការនេះ ដើម្បីគោរព លើកកម្ពស់ និងទទួលស្គាល់ដោយភាពស្មោះត្រង់ និងស្របទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ គោលការណ៍ទាក់ទង នឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដែលរួមមានសេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងសមាគម និងការទទួលស្គាល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នូវសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ការលុបបំបាត់គ្រប់រូបភាពនៃពលកម្មការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច ការលុបបំបាត់ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវពលកម្មកុមារ ព្រមទាំងការលុបបំបាត់នូវការរើសអើងទាក់ទងនឹងការងារ និងមុខរបរ ។*

---

[1] ស្ត្រីគឺជាផ្នែកមួយដ៏ធំធេង និងមានការកើនឡើងជាលំដាប់នៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់ ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៦ មានកម្មករចំនួន ៧២ ភាគរយដែលទើបបញ្ជូនមកថ្មីៗពីប្រទេសហ្វីលីពីនទៅកាន់គោលដៅនានា គឺជាស្ត្រីភេទ ដោយរួមមានមិនត្រឹមតែជាអ្នកបម្រើតាមផ្ទះប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងគិលានុប្បដ្ឋាយិកា និងអ្នកថែទាំជំងឺទៀតផង ។ ក្នុងចំណោមជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាជនជាតិឥណ្ឌូនេស៊ី នៅក្នុង ឆ្នាំ២០០៤ មានកម្មករចំនួន ៨១ ភាគរយដែលបានចុះឈ្មោះមុនពេលចាកចេញទៅធ្វើការនៅបរទេស គឺជាស្ត្រីភេទ ។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី គឺងាយទទួលរងនូវការរំលោភបំពាន និងកេងប្រវ័ញ្ចជាងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរស ។

[2] អនុសញ្ញាអង្គការ ILO មាត្រា ២៩. ៨៧. ៩៨. ១០០. ១០៥. ១១១. ១៣៨. និង១៨២ ។

១៨. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ក៏ត្រូវពិចារណាដោយក្តីអនុគ្រោះនូវការផ្តល់សត្យាប័នលើអនុសញ្ញាអង្គការ ILO ទាក់ទងនឹងបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេស អនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ៩៧ និង ១៤៣ ហើយនិងអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ និងសមាជិកក្រុមគ្រួសារ ។ ធម្មនុញ្ញអាស៊ាន មាត្រាទី ២.២ (j) លើកឡើងថាអាស៊ានត្រូវតែ *"គោរពធម្មនុញ្ញសហប្រជាជាតិ និង ច្បាប់អន្តរជាតិ ដែលរួមមានច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ ដែលព្រមព្រៀងដោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន"* ។

គោលការណ៍នៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលអាស៊ាន និងសហជីពកម្មករ

១៩. ធម្មនុញ្ញអាស៊ាន ប្តេជ្ញាថា *"ចាត់ទុកសុវត្ថិភាព ជីវភាពរស់នៅ និងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាជនថាជាកត្តាគន្លឹះនៅក្នុងដំណើរការកសាងសហគមន៍អាស៊ាន"* ។ ធម្មនុញ្ញនេះ បានលើកឡើងទៀតថា គោលបំណងមួយក្នុងចំណោមគោលបំណងដ៏សំខាន់របស់អាស៊ានគឺដើម្បី *"លើកស្ទួយអាស៊ានដែលផ្តោតលើប្រជាជន ដែលនៅក្នុងនោះ រាល់វិស័យនៅក្នុងសង្គមទាំងអស់ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តអោយចូលរួម និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីដំណើរការសមាហរណកម្ម និងកសាងសហគមន៍អាស៊ាន"* ។

២០. អគ្គលេខាធិការអាស៊ានលោក **ស៊ូរិន ភីតស៊ូវ៉ាន់** បានថ្លែងទៅកាន់ពិធីរំលឹកខួបអនុស្សាវរីយ៍លើកទី ១០ របស់មូលនិធិអាស៊ាននៅក្នុងទីក្រុងហ្សាកាតានៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ថា *"យើងចាំបាច់ត្រូវពង្រីក និងបង្កើនការចូលរួមចំណែក និងអន្តរកម្មរបស់យើងជាមួយនឹងបណ្តាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងតំបន់នេះ ពីព្រោះអង្គការទាំងនេះ ធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទជាមួយប្រជាជន និងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយដ៏ប្រសើរ ក្នុងការសម្តែងចេញនូវបំណងប្រាថ្នារបស់ពួកគេដល់សហគមន៍អាស៊ាន"* ។

២១. ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ចាំបាច់ត្រូវមានយន្តការដ៏ច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាពសម្រាប់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាទៀងទាត់ និងជាបន្ត ជាមួយតំណាងសហជីពកម្មករ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការនៅតាមសហគមន៍ និងបណ្តាសមាគម កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្សេងៗ ។

ភាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសទទួល

សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងអង្គការ (ក្នុងសហជីព) និងការចរចាជាសមូហភាពសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍

២២. លិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ ទទួលស្គាល់ថា បណ្តាអង្គការរបស់កម្មករ គឺជាការចាំបាច់នៅកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ស្របតាមអនុសញ្ញា ៨៧ របស់អង្គការ ILO កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពកម្មករ និងសមាគមទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ឬចូលរួម និងតំណាងដោយសហជីពនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ និយោជក ត្រូវបានតម្រូវអោយធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព និងសមាគមស្របតាមគោលការណ៍អនុសញ្ញាលេខ ៩៨ របស់អង្គការ ILO និងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ ប្រទេសនីមួយៗ ។

២៣. នៅពេលដែលសហជីពកម្មករ មានសិទ្ធិធ្វើការសម្រេចចិត្តជាចុងក្រោយស្តីពីសមាសភាពនៃសមាជិករបស់ខ្លួន នឹងមិនគួរមានឧបសគ្គតាមផ្លូវច្បាប់ និងនិយ័តកម្ម ដែលមករារាំងជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ក្នុងការទទួលបានសេរីភាពចូលរួមនៅក្នុងសមាគម ។ ក្នុងនាមជាផ្នែកមួយដែលគាំទ្រ ផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធានាអោយមានអនុលោមភាពកាន់តែប្រសើរស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះ អាស៊ាន ត្រូវតែគាំទ្រដល់ *ការអង្កេតនូវ ឧបសគ្គផ្លូវច្បាប់ និងនិយ័តកម្ម* ដល់សេរីភាពក្នុងការចូលរួមសមាគមរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ និងកិច្ចចរចាជា សមូហភាពនៅក្នុងបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗ ។ ការអង្កេតនេះ ត្រូវតែធ្វើឡើងប្រកបដោយតម្លាភាពដោយមាន ការចូលរួមរបស់សហជីពកម្មករ និងបណ្តាអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលនឹងធ្វើការពិពណ៌នានូវឧបសគ្គផ្លូវច្បាប់/និយ័តកម្មនេះ ចំពោះសេរីភាពក្នុងការចូលរួមក្នុងសមាគម និងកិច្ចចរចាជាសមូហភាពអោយបានលម្អិត ព្រមទាំងផ្តល់ជា អនុសាសន៏អោយមានការធ្វើវិសោធនកម្ម ឬការលុបចោល ។ ការអង្កេតនេះ ត្រូវដាក់ជូនទៅអោយ ACMW ដើម្បីចាត់វិធានការ និងចុះតាមដានស្របតាមមុខងារដែលបានកំណត់របស់ ACMW ក្នុងគោលបំណង *"លើកកម្ពស់ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងនៅក្នុងតំបន់ ព្រមទាំងបញ្ហាជំនួយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏"* ។

២៥. រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរជាចាំបាច់ខាងផ្លូវច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ដែលបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការចូលជាសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីពកម្មករ រវាងបណ្តាប្រទេសនៅក្នុងតំបន់ ដែលធ្វើអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ដែលជាសមាជិករបស់សមាគមសហជីពកម្មករនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនអោយធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ក្នុងការបង្កើត សហជីព និងសមាគមដោយខ្លួនឯងបាន និងចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមទាំងនោះ ដែលប្រើប្រាស់នីតិវិធី និងវិធីសាស្ត្រដូចគ្នាទៅនឹងនីតិវិធី និងវិធីសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់ដោយអង្គការរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ រាល់ប្រភេទការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ត្រូវតែស្របទៅតាមវិសោធនកម្មច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិដែលបានថែងខាងលើនេះ ។

២៥. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ក៏ត្រូវបង្កើតបរិយាកាសមួយ ដែលអាចនាំទៅរកការបង្កើតឡើង និងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវ "បណ្តាញសង្គម" របស់អង្គការ/សមាគមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ (ប្រហែលជាទទួលការគាំទ្រដោយសហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពីប្រទេសទទួល) ដែលជួយសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ដើម្បីការពារខ្លួនពួកគេផ្ទាល់ ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវឆ្លើយតបជាវិជ្ជមានតាមរយៈគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិល និង "ក្រុមឃ្លាំមើល" សហជីពកម្មករ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងរាយការណ៏អំពីកន្លែងការងារ ដែលបដិសេធមិនព្រមទទួលស្គាល់ និងចរចាជាមួយអង្គការរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ស្តីពីខ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។

ប្រាក់ឈ្នួល ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងការប្រព្រឹត្តរបស់ប្រទេសបញ្ជូន

២៦. សេចក្តីប្រកាសអាស៊ាន ចែងថា *"ប្រទេសទទួល នឹងធ្វើការជំរុញការការពារក្នុងការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមរម្យ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងឱកាសគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលបានការងារ និងជីវភាពរស់នៅដ៏សមរម្យ"* ។ ដើម្បីអោយស្របទៅតាមគោលការណ៍នៃ "ការប្រព្រឹត្តរបស់ប្រទេសបញ្ជូន" បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវធានាថាទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិ បានចែងថារាល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមផ្លូវច្បាប់ដែលត្រូវបានផ្តល់ដល់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយត្រូវទទួលបាននូវការការពារ ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ដែលទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ផលប្រយោជន៍ និងសុខុមាលភាពនៅក្នុងការងារ ព្រមទាំងរាល់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនានា ។

២៧. ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមផ្លូវច្បាប់ ត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមច្បាប់យ៉ាងណាក៏ដោយក៏រដ្ឋាភិបាលដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូត្រីភាគី ព្រមទាំងជំនួយបច្ចេកទេសដែលទទួលបានពីអង្គការ ត្រូវបង្កើតអោយមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្មនីមួយៗ ដែលក្នុងនោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានផ្តល់ការងារអោយធ្វើ និងធានាថា កម្មករទាំងនោះត្រូវបានបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនអោយតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ដែលត្រូវអនុវត្តសម្រាប់វិស័យដែលពួកគេធ្វើការឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដែលអនុវត្ត សម្រាប់វិស័យនីមួយៗ ត្រូវតែផ្តល់អោយបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ព្រមទាំងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមដល់កម្មករដើម្បីបង្កើនប្រាក់សន្សំខ្លះ ។ ការផ្តល់នេះ គួរតែត្រូវធ្វើឡើងចំពោះ ប្រាក់សោធននិវត្តសម្រាប់ជនចាស់ជរា និងផែនការផ្តល់មូលនិធិ និងការធានារ៉ាប់រង ដែលកំណត់ឡើងសម្រាប់រយៈពេលនិកម្មភាព និងគ្រាអាសន្នសម្រាប់កម្មករទាំងអស់ ដែលរួមមានកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ផងដែរ ។[៣]

២៨. រាល់ប្រជាជាតិនីមួយៗដែលជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវបង្កើត និងអនុវត្តដំណើរការប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានពេលវេលា កំណត់ដើម្បីបង្កើត "ប្រាក់ឈ្នួលជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ" ដែលនឹងធ្វើអោយទាំងកម្មករ ដែលជាប្រជាជនរបស់ប្រទេសនោះ និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចរស់នៅ និងធ្វើការងារប្រកបដោយភាពថ្លៃថ្នូរ ។

២៩. ដូចដែលបានអំពាវនាវនៅក្នុងមាត្រាទី ១១ (១) (d) នៃ CEDAW បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវសម្រេចអោយបានក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដោយស្មើភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់តាមរយៈវិធានការដ៏សមស្របនានា ។

៣០. ការមានគភ៌ មិនត្រូវចាត់ទុកថាជាហេតុផលត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់សម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងារ ឬការបណ្តេញចេញឡើយ ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងការការពារពេលសម្រាលកូន ត្រូវរួមបញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចសន្យារបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ស្របតាមសិទ្ធិដែលធានាដោយមាត្រាទី១១ (២) នៃ CEDAW ។

---

[៣] ដើម្បីសម្រេចអោយបាននូវការប្តេជ្ញានេះ អាស៊ាន ត្រូវស្នើសុំជំនួយបច្ចេកទេសពីអង្គការ ILO ដែលអាចរកបានស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងសហប្រតិបត្តិការរវាងលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និងការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានចុះហត្ថលេខាកាលពីខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាតាមលក្ខណៈស្តង់ដារសម្រាប់ពលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

៣១. នៅក្នុងបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ដែលទទួលយកកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អាជ្ញាធរនិយ័តកម្ម ត្រូវដាក់ចេញនូវបទប្បញ្ញត្តិ តាមក្រសួងដែលណែនាំនូវស្តង់ដារអប្បបរមា ដែលតម្រូវអោយរួមបញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ទីភ្នាក់ងារនិយ័តកម្ម ត្រូវចេញកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍[៤] ដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានចេញដោយក្រសួងការងាររបស់ប្រទេសទទួល ឬទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលណាមួយ ។ ព័ត៌មានបន្ថែម ដែលត្រូវតែកំណត់ (និងសន្យាថាសរសេរនៅក្នុងកិច្ចសន្យា) នៅក្នុងការពិគ្រោះយោបល់រវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនិយោជក រួមមាន ឈ្មោះ និងប្រភេទមុខតំណែង បទប្បញ្ញត្តិ និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងការងារ ដែលមិនមានចែងនៅក្នុងផ្នែកស្តង់ដារនៃកិច្ចសន្យា កន្លែងធ្វើការ និង ឈ្មោះអ្នកត្រួតពិនិត្យព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍លើសពីកម្រិតអប្បបរមាដែលបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ។ ប្រសិនបើអាចកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារនេះ ត្រូវផ្តល់កាតព្វកិច្ចរួមគ្នា និងសាមគ្គីភាពរវាងនិយោជក ឈ្មួញកណ្តាលក្នុងការងារ និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន ដែលដាក់ពង្រាយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ សម្រាប់ទារប្រាក់ពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។[៥] កិច្ចសន្យា នឹងចូលជាធរមាន លុះត្រាណាតែកិច្ចសន្យានោះត្រូវបាន ចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរដោយមានការចូលរួម ដឹងឮពីសំណាក់សាក្សីនានា ។ កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារនេះ សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវធ្វើឡើងជា ៣ ភាសា គឺភាសារបស់ប្រទេសបញ្ជូនរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ភាសារបស់ប្រទេសទទួល និងភាសាអង់គ្លេសហើយកិច្ចសន្យាទាំង ៣ ច្បាប់នេះត្រូវមានសុពលភាពតាមផ្លូវច្បាប់ទាំងនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ។

៣២. ប្រព័ន្ធដ៏សមស្របសម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់ កិច្ចសន្យារបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបង្កើតឡើងដោយប្រទេសបញ្ជូននីមួយៗ មុនការចាកចេញរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងត្រូវបំពេញបន្ថែមតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យារបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយស្ថានទូតរបស់ប្រទេសបញ្ជូននៅក្នុងប្រទេសទទួល ។

៣៣. ទាំងនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវមានកិច្ចសន្យាដែលមានចុះហត្ថលេខាម្នាក់មួយច្បាប់ជាភាសាដែលខ្លួនអាចយល់បាន ។

៣៤. កម្មវិធីណែនាំមុនចាប់ផ្តើមធ្វើការងារស្តីពីសិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាស្តង់ដារ ត្រូវតែរៀបចំឡើងដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួល បន្ទាប់ពីការមកដល់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ភ្លាម ។

---

[៤] កិច្ចសន្យាទាំងនេះ ត្រូវរួមមានបទប្បញ្ញត្តិស្តង់ដារផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ ព្រមទាំងម៉ោងធ្វើការ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលស្របតាមរាល់បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ ។ កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ ក៏ត្រូវរួមមាន ផ្នែកផ្សេងៗសម្រាប់សេចក្តីលម្អិតជាក់លាក់នានា អំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងមុខតំណែងរបស់កម្មករនោះផងដែរ ។

[៥] ប្រសិនបើ ការងាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានរៀបចំតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជននៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូននោះ និយោជកបរទេស ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជននៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន ក៏ដូចជាឈ្មួញកណ្តាលដែលជាភាគីទីបីនៅក្នុងប្រទេសទទួល ប្រសិនបើមានត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា និងដាច់ដោយឡែកចំពោះការទាមទារប្រាក់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

៣៥. មានតែទំនាក់ទំនងតាមកិច្ចសន្យារវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនិយោជក ដែលទំនាក់ទំនងនេះត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាស្តង់ដារដែលចេញដោយរដ្ឋាភិបាល ឬកិច្ចសន្យាដែលអនុម័តដោយរដ្ឋាភិបាលប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបាន ចាត់ទុកថាស្របច្បាប់ ។ ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដទៃ ដើម្បីជួលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានចាត់ ទុកថាខុសច្បាប់ ។ វិធានការរបស់និយោជកក្នុងការបង្ខិតបង្ខំអោយមានការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាស្តង់ដារដែលចេញ ឬអនុម័តដោយភាគីមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឬការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាជំនួសអោយកិច្ចសន្យាស្តង់ដារដែលចេញដោយរដ្ឋាភិបាល នឹងត្រូវផ្តន្ទាទោសដោយផាកពិន័យជាទំងន់ និងការពិន័យតាមផ្លូវច្បាប់ផ្សេងៗទៀត ដែលត្រូវកំណត់ចំពោះនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានានា នឹងត្រូវបញ្ចប់ តែរវាងនិយោជកផ្ទាល់[៦] និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍តែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯកិច្ចសន្យាដែលបានបញ្ចប់រវាងកម្មករ និងភាគីទីបីដទៃទៀត នឹងមិនត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានសុពលភាពឡើយ ។ ការរៀបចំ "ការរកកម្លាំងពលកម្មពីខាងក្រៅ" ដែលអនុញ្ញាតអោយនិយោជក ផ្ទាល់ផ្ទេរទំនួលខុសត្រូវក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅ អោយភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារខាងក្រៅត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ។

៣៦. អាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាល ត្រូវចាប់ផ្តើមយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការអប់រំ និងការយល់ដឹងជាសាធារណៈ ដែលសំដៅលើនិយោជក ដើម្បីធ្វើការពន្យល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីតម្រូវការផ្លូវច្បាប់ក្នុងការប្រើប្រាស់ កិច្ចសន្យាស្តង់ដារចេញដោយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជួលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ព្រមទាំងគូសបញ្ជាក់អំពីការផាកពិន័យដែលអាចមានចំពោះការខកខានមិនបានគោរពតាមខ្លឹមសារខាងលើ ។

សិទ្ធិក្នុងការកាន់ឯកសារធ្វើដំណើរច្បាប់ដើម (លិខិតឆ្លងដែន) ឯកសារការងារ និងផ្ទាល់ខ្លួន ព្រមទាំងការហាមឃាត់ចំពោះការរឹបអូសសំណុំឯកសារ

៣៧. សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ក្នុងកាន់លិខិតឆ្លងដែនរបស់ខ្លួន និងឯកសារការងារដែលចេញដោយរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសិទ្ធិដែលមិនអាចរំលោភបំពានបានឡើយ ។ រដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ត្រូវកំណត់ការពិន័យផ្លូវច្បាប់ធ្ងន់ធ្ងរលើបុគ្គលណាដែលមានចេតនាបំផ្លាញ ធ្វើឱ្យខូចខាតដល់ ឬរឹបអូសយកឯកសារធ្វើដំណើរ (លិខិតឆ្លងដែន) លិខិតបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណការងារ ឬផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចេញដោយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ។

៣៨. ឯកសារទាំងនេះ នឹងត្រូវដកហូតពីជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបណ្តោះអាសន្ន ដោយមន្ត្រីមុខងារសារធារណៈអចិន្ត្រៃយ៍របស់រដ្ឋាភិបាល នៅក្នុងអំឡុងពេលមានការស៊ើបអង្កេតលើករណីបទឧក្រិដ្ឋ ឬរដ្ឋប្បវេណី ហើយបន្ទាប់មកនឹងត្រូវផ្តល់ជូននូវលិខិតបញ្ជាក់ការទទួលសំណុំឯកសារជាផ្លូវការ ក្នុងរយៈពេលខ្លីបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវប្រកាន់យកគោលនយោបាយគ្មានការអនុគ្រោះដ៏ច្បាស់លាស់មួយ ដែលនឹងធ្វើការពិន័យ និងដាក់ទណ្ឌកម្មជាទំងន់

[៦] "និយោជកផ្ទាល់" សំដៅចំពោះនិយោជកដែលជាម្ចាស់ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ការិយាល័យ ឬការដ្ឋាន ដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍កំពុងបំពេញការងារជាប្រចាំ ។

ដល់បុគ្គលទាំងឡាយណា (និយោជក ឈ្មួញកណ្តាល ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករ និងមន្ត្រី អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល) ដែលរឹបអូស ឬទុកឯកសាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទោះជាហេតុផលណាក៏ដោយ ។

៣៩. សម្រាប់ឯកសារអត្តសញ្ញាណរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ (ដូចជាលិខិតអនុញ្ញាតការងារ ឬប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួននៅកន្លែងធ្វើការ) ដែលចេញដោយរដ្ឋាភិបាលប្រទេសទទួល ទៅអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់នោះរដ្ឋាភិបាលត្រូវចេញជាច្បាប់ដើមនៃឯកសារនោះចំនួនពីរច្បាប់ ដែលមួយច្បាប់ ត្រូវកំណត់ថាជារបស់ "និយោជក" ហើយមួយច្បាប់ទៀតសម្រាប់កម្មករ ។

៤០. ចាំបាច់ត្រូវធានាអោយមានការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងការទទួលបានសេរីភាពធ្វើដំណើរ ជាពិសេសសិទ្ធិក្នុងការចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ឬការដ្ឋានរបស់ខ្លួន ក្នុងអំឡុងពេលក្រៅម៉ោងធ្វើការជាទៀងទាត់ ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិក ត្រូវតែអនុញ្ញាតអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដាក់ពាក្យសុំប្រឡង និងទទួលប័ណ្ណបើកបរនៅក្រោមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានេះ ពីព្រោះប័ណ្ណបើកបរ ត្រូវបានផ្តល់ជូនប្រជាជនរបស់ប្រទេសទទួល ។

៤១. អាជ្ញាធររបស់ប្រទេសទទួលដែលទទួលកម្មករត្រូវអភិវឌ្ឍ និងធានាអោយមានយុទ្ធនាការចុះតាមមូលដ្ឋានជាសាធារណៈដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដើម្បីធ្វើការអប់រំដល់និយោជក បច្ចុប្បន្ន និងអនាគតអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការកាន់ឯកសារ ឬលិខិតស្នាមផ្ទាល់ខ្លួន និងចាកចេញ ពីកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវចាត់វិធានការព្រហ្មទណ្ឌ និងរដ្ឋប្បវេណីប្រឆាំងនឹងនិយោជក ដែលឃុំឃាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយខុសច្បាប់ ។

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ ដែលកម្មករបម្រើការងារតាមផ្ទះ និងអ្នកថែទាំអ្នកជំងឺនៅក្រៅប្រទេសកំពុងជួបប្រទះ

៤២. រដ្ឋាភិបាលត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ ដែលកម្មករបម្រើការងារតាមផ្ទះកំពុងជួបប្រទះ ដែលជាពិសេសអ្នកទាំងនោះគឺជាជនដែលងាយរងគ្រោះ ដោយសារតែពួកគេ ជួបប្រទះជាញឹកញាប់នូវភាពឯកោ និងខ្វះខាតនូវ យន្តការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីព្រោះពួកគេសុទ្ធតែជាអ្នកធ្វើការនៅតាមផ្ទះដាច់ដោយឡែក ។ ក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងនេះ រួមមានកង្វះកិច្ចសន្យាការងារ ការកើតមានឡើងនូវអំពើបៀតបៀនកើ្តខាសគ្រប់ទីកន្លែង ព្រមទាំងការរំលោភ បំពានទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តការខកខានមិនបានផ្តល់នូវច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យទានផ្សេងៗ ឬទទួលកម្រៃបន្ថែមនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ការបង្ខំអោយធ្វើការច្រើនម៉ោង ការរឹបអូសយកឯកសារអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករ ការរឹតត្បិតទៅលើការធ្វើដំណើរ និងការចូលរួមនៅក្នុងសមាគម និងប្រើប្រាស់កម្មករជាកុមារអោយធ្វើការងារនៅតាមផ្ទះ ។ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវពិចារណាអំពីកម្មវិធីដ៏សមស្រប នានាជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលធ្វើការជាមួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីចុះតាមមូលដ្ឋានសួរសុខទុក្ខកម្មករ ធ្វើការងារតាមផ្ទះ ព្រមទាំងកសាងប្រព័ន្ធការពារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កម្មករដែលងាយរងគ្រោះទាំងនេះ ។

៤៣. ទាំងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិការងារ ដើម្បីធានាថាកម្មករក្នុងស្រុក ត្រូវបានរួមបញ្ចូលជាពិសេសជាក្រុមកម្មករដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងប្រទេសនោះ ហើយត្រូវធានាថា សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចូលរួមក្នុងសមាគម និងជួបប្រជុំរបស់ពួកគេ ត្រូវបាន ទទួលការការពារ ។

៤៤. ប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវព្រមព្រៀងថា យោងតាមចរិតលក្ខណៈពិសេសនៃការងារតាមផ្ទះនោះ ជាការសំខាន់ដែលថា កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើការងារតាមផ្ទះ ត្រូវទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់នូវច្បាប់ឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ ហើយត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយឈប់សម្រាកជាច្រើនថ្ងៃសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យជាតិ ពិធីបុណ្យផ្សេងៗដែលមាននៅក្នុងប្រទេសនោះ ឬជំនួសថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សម្រាកជាមួយថ្ងៃឈប់ សម្រាកដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវនេះទៅក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងាររបស់ខ្លួន ។

កិច្ចព្រមព្រៀង/យន្តការក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសទទួល និងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសកម្មករ

៤៥. រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ានដែលទទួលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបង្កើតផែនការចុះបញ្ជីជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជួយអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចចុះបញ្ជីដោយផ្ទាល់ជាមួយអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាល និងលុបបំបាត់តួនាទីរបស់អ្នកធានារ៉ាប់រង ដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជកនៅក្នុងផែនការបែបនេះមួយចំនួន ។ តួនាទីរបស់ និយោជកត្រូវកំណត់ត្រឹមតែ ការផ្តល់ដំណឹងដល់រដ្ឋាភិបាលអំពីការចូល និងចាកចេញរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងអនុវត្តអោយបានខ្ជាប់ខ្ជួននូវបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចសន្យាស្តង់ដារអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ប៉ុណ្ណោះ ។

៤៦. ជាផ្នែកមួយនៃផែនការចុះបញ្ជីជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលអនុម័តដោយបណ្តាប្រទេសទទួលនោះ កម្មករមានសិទ្ធិក្នុងការស្វែងរកនិយោជកថ្មីមួយទៀតបាន ។[៧] ប្រសិនបើការងាររបស់កម្មករត្រូវបានបញ្ឈប់ជាឯកតោភាគីដោយនិយោជកនោះ កម្មករនោះក៏ត្រូវមានសិទ្ធិដែលគ្មានការរារាំងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកដែរ ។ ប្រព័ន្ធចុះបញ្ជី មិនត្រូវរារាំងដល់សមត្ថភាពរបស់កម្មករក្នុងការធ្វើដំណើរនៅក្នុងប្រទេសទទួល ដើម្បីស្វែងរក ឬចាប់ផ្តើមការងារ ថ្មីមួយឡើយ ។

---

[៧] សិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក មិនគួរមានការរឹតត្បិតឡើយ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើ បណ្តារដ្ឋាភិបាលដាក់កំហិតលើសិទ្ធិនេះនោះ បណ្តារដ្ឋាភិបាល ទាំងនេះគួរពិចារណាអំពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលអាចកើតមាននាពេលអនាគតផ្សេងៗដែលក្នុងនោះ រដ្ឋាភិបាលនឹងយល់ព្រមអនុញ្ញាតអោយមានការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកដោយគ្មានកំហិត ពោលគឺ និយោជកខកខានមិនបានគោរពតាមរាល់ទិដ្ឋភាពនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាស្តីពីការងារ ដាក់អោយ កម្មករនៅស្ថិតនៅក្រោមល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬមានគម្រាមកំហែងដល់សុខភាព យាយី ឬរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឬផ្លូវកាយលើកម្មករ រិតត្បិតដោយខុសច្បាប់នូវសេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើររបស់កម្មករ អំឡុងពេលក្រៅម៉ោងធ្វើការ ប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ឬអសាធនភាព ឬមិនគោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់របស់អាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាល ។

៤៧. ការកែលម្អប្រព័ន្ធ ជាមួយនឹងរយៈពេលអន្តរកាលដ៏យូរ (តិចជាង ៣០ថ្ងៃ) គួរតែបង្កើតឡើង ដែលនៅក្នុងអំឡុងពេលនោះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយស្វែងរកនិយោជកថ្មីមួយដោយសេរី ដើម្បីអោយពួកគេមានឱកាសដ៏សមស្របក្នុងការបន្ត និងរក្សាការងារស្របច្បាប់របស់ខ្លួន ។

៤៨. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធានាថា ផែនការចុះបញ្ជីជនទេសន្តរប្រវេសន៍ មានតម្លាភាពនៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវ និងនីតិវិធីផ្សេងៗ រៀបចំឡើងដោយប្រើប្រាស់ភាសាដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាចយល់បាន និងណែនាំដោយនីតិវិធីដែលមានលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

សុខភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

៤៩. បណ្តាមេដឹកនាំអាស៊ាន បានប្តេជ្ញាតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងកោះបាលី II ថា *"អាស៊ាន ត្រូវពង្រឹងបន្ថែមទៀតនូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យសុខភាពសាធារណៈ ដែលរួមមានការការពារ និងការគ្រប់គ្រងជំងឺឆ្លង... និងគាំទ្រដល់វិធានការរួមគ្នានៅក្នុងតំបន់ ដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានថ្នាំព្យាបាលដែលមានតម្លៃថោកសមរម្យ ។ សន្តិសុខរបស់សហគមន៍នេះត្រូវបានពង្រឹង នៅពេលដែលភាពក្រីក្រ និងជំងឺតម្កាត់ត្រូវបានទប់ស្កាត់ ហើយបណ្តាប្រជាជនអាស៊ានត្រូវបានធានាផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពបានយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់"* ។ (មាត្រា គ.៤ នៃកិច្ចព្រមព្រៀង កោះបាលី II) ការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពដែលងាយរកបាន ប្រកបដោយគុណភាពដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ មិនត្រឹមតែផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ប្រជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ប៉ុណ្ណោះនោះទេ ថែមទាំងបម្រើដល់គោលបំណងសុខភាពសាធារណៈដ៏សំខាន់ ដែលការពារប្រជាជននៅក្នុងប្រទេសទទួលទៀតផង ។ ប្រសិនបើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនអាចមានឱកាសទទួលបានប្រព័ន្ធសុខភាពសាធារណៈទេនោះ (ដោយសារបញ្ហាស្ថានភាពរបស់ខ្លួន ការភ័យខ្លាចថាត្រូវចាប់ខ្លួន និងថ្លៃចំណាយផ្សេងៗ) នោះ ពួកគេនឹងត្រូវបង្ខំចិត្តមិនទៅព្យាបាល ដែលជាហេតុនាំអោយប៉ះពាល់ដល់ការឆ្លើយតបទៅនឹងសុខភាពសាធារណៈដ៏ទូលំទូលាយដែលតម្រូវអោយ ថែរក្សាប្រជាជនទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសអោយមានសុខភាពល្អ និងសុវត្ថិភាព ។

៥០. បណ្តាប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវបង្កើត និងដំណើរការបណ្តាញមន្ទីរពេទ្យបង្អែកដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍អោយមានប្រសិទ្ធភាព ។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីធានាថា បណ្តាប្រទេសបញ្ជូនមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីប្រព័ន្ធថែទាំសុខភាពនៅក្នុងប្រទេសទទួល សម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងកម្មវិធីមុនពេលចេញដំណើររបស់កម្មករ ។ បណ្តាប្រទេសទទួល ត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅក្នុងតំបន់ដែលពួកគេធ្វើការ និងរស់នៅ ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្នែកថែទាំសុខភាព ដែលមានការយល់ដឹងផ្នែកភាសា និងវប្បធម៌របស់សហគមន៍ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការជឿទុកចិត្តពីសំណាក់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងមេដឹកនាំនៅក្នុងសហគមន៍ ត្រូវកំណត់អោយបានច្បាស់លាស់ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងទទួលបានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រ (តាមរយៈការចុះបញ្ជីការងារ និងការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដ៏សមស្រប) ដើម្បីជួយដល់ សេវាថែទាំសុខភាពសាធារណៈរបស់ប្រទេសទទួល ក្នុងការចុះដល់មូលដ្ឋាន និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហគមន៍ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

៥១. ដើម្បីដឹកនាំកិច្ចអន្តរាគមន៍សុខភាពសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលផ្តោតទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ បណ្តាប្រទេសទទួល (ដែលធ្វើការដោយមានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីសំណាក់អង្គការ សហប្រជាជាតិ និងបណ្តាទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិ) ត្រូវចាប់ផ្តើមជារៀងរាល់ឆ្នាំនូវការសិក្សាយ៉ាងទូលំទូលាយមួយអំពី ចំនួនមនុស្ស ជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពការងារ ព្រមទាំងសុខភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសនេះ ហើយត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវទិន្នន័យ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះផងដែរ ។

ស្ថានភាពរស់នៅ និងស្នាក់អាស្រ័យរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

៥២. និយោជកដែលគ្រប់គ្រងលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ដល់កម្មករទាំងនោះនូវកន្លែងស្នាក់នៅដែលស្អាត មានអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពដោយឥតគិតថ្លៃ ជាមួយនឹងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី ក្នុងករណីចាំបាច់ដោយផ្អែកលើហេតុផលសុវត្ថិភាព ។ និយោជក ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការថែទាំជាប្រចាំនូវកន្លែងស្នាក់នៅដែលបានផ្តល់ជូន ។

៥៣. កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវទទួលបានសិទ្ធិក្នុងការទទួលយក ឬបដិសេធកន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ដោយ និយោជក ហើយទោះក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ ក៏សិទ្ធិក្នុងការធ្វើការ មិនត្រូវបានដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌអោយទទួលយកកន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ដោយនិយោជកឡើយ ។ ប្រសិនបើកម្មករប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការបដិសេធមិនទទួលយកកន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ដោយនិយោជកនោះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវចេញថ្លៃឈ្នួលកន្លែងស្នាក់នៅដែលជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង ។

៥៤. កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រូវទទួលរងនូវការរឹតត្បិតសេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ ដែលជាល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការទទួលយកកន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ដោយនិយោជកនោះឡើយ ។

៥៥. រដ្ឋាភិបាលនៃបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវអភិវឌ្ឍកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយពិចារណាអំពីចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចូលមកតំបន់នីមួយៗ និងធានាថា ការផ្តល់អោយនូវសេវានានា (អនាម័យល្អ លទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានទឹកស្អាត និងអគ្គិសនី ការប្រមូលសំរាម សុវត្ថិភាពនៅក្នុងអគារ សេវាមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសាធារណៈ និងសន្តិសុខ) ត្រូវបានផ្តល់ដល់តំបន់ទាំងនេះ ។ កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវតែមានអនាម័យល្អ សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ ហើយត្រូវគោរពតាមបទបញ្ញានៃច្បាប់ជាតិ ដែលមានចែងអំពីសុវត្ថិភាពនៅក្នុងអគារ និងសុខភាពសាធារណៈ ។ បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវខិតខំតស៊ូ ដើម្បីធានាថាកន្លែងស្នាក់នៅ និងស្ថានភាពរស់នៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ស្របតាមគោលការណ៍នៃ*សេចក្តី ប្រកាសទាទីក្រុងអ៊ីស្តង់ប៊ុលស្តីពីការតាំងទីលំនៅ* នៅក្នុងសន្និសីទស្តីពីលំនៅដ្ឋាន II របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ។

លទ្ធភាពទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួមគ្រួសារ

៥៦. មាត្រា ១២(១) នៃអនុសញ្ញា CEDAW ចែងថា រាល់បណ្តារដ្ឋដែលផ្តល់សត្យាប័នទាំងអស់ *"ត្រូវចាត់វិធានការណ៍អោយបានសមស្របក្នុងការលុបបំបាត់នូវការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាលដើម្បីធានា...អោយមានលទ្ធភាពទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព ដែលរួមមានសេវាទាក់ទងទៅនឹង ផែនការគ្រួសារ"* ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ត្រូវធានាថា រាល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងអស់ ត្រូវបានផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពបន្តពូជដែលគិតគូរអំពីយេនឌ័រ បន្ថែមពីលើការធានាអោយមាន ការការពារសុខភាពរបស់កម្មករជាស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ ។

៥៧. បណ្តាប្រទេសទាំង ១០ របស់អាស៊ាន បានផ្តល់សត្យាប័នលើ CRC របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៤ ថា *"បណ្តាភាគីរដ្ឋទាំងអស់ ទទួលស្គាល់នូវសិទ្ធិកុមារក្នុងការទទួលបានស្តង់ដារសុខភាពខ្ពស់បំផុត និងជួយសម្រួលដល់ការព្យាបាលជំងឺ និងការស្តារនីតិសម្បទាសុខភាព ។ បណ្តាភាគីរដ្ឋទាំងអស់ ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងធានាថាមិនមានកុមារណាម្នាក់ ត្រូវបានដកហូតសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពបែបនេះឡើយ"* ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវធានាអោយមានការថែទាំផ្នែកកុមារដល់កូនៗរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនោះ ។

៥៨. អាស៊ានទទួលស្គាល់ថា គុណភាពនៃសុខភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រឹមតែប៉ះពាល់ដល់កម្មករប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងមានផលប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការបំពេញការងារ និងរួមចំណែកក្នុងការលើកស្ទួយសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសទទួល និងរកប្រាក់ចំណូលអោយគ្រួសារដែលរស់នៅប្រទេសបញ្ជូនរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូន និងមានជីវិតរស់នៅដ៏ប្រសើរនៅពេលត្រឡប់ទៅវិញ ។

៥៩. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធានាថា ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនោះ បានទទួលសេវាថែទាំសុខភាព ដែលអាចទទួលយកបាន មានតម្លៃថោកសមរម្យ និងប្រកបដោយគុណភាពដែលរួមមានការអប់រំអំពីសុខភាព និងការផ្តល់ប្រឹក្សា ។

៦០. ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អាស៊ានចំពោះបញ្ហាមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ ដែលបានធ្វើឡើងដោយបណ្តាមេដឹកនាំអាស៊ានកាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ នៅទីក្រុងសេប៊ូ ប្រទេសហ្វីលីពីន ប្រកាសថាបណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ានបានប្តេជ្ញាថានឹង "កំណត់យកច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ (ដែលរួមមានគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៅកន្លែងធ្វើការ) ដើម្បីធានាថាអ្នកដែលផ្ទុកមេរោគអេដស៍ និងក្រុមមនុស្សដែលឆ្លងមេរោគនេះ នឹងត្រូវទទួលបានការការពារ និងមិនត្រូវអោយទទួលរងនូវស្លាកស្នាមទុយិស និងការរើសអើងឡើយ ហើយមានឱកាសស្មើគ្នា ក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព សុខុមាលភាពសង្គម និងសេវាអប់រំ..." ។ អាស្រ័យហេតុនេះ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវធានាថា ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នឹងមានលទ្ធភាពទទួលបានការការពារមេរោគអេដស៍យ៉ាងសមរម្យ ព្រមទាំងសេវាព្យាបាល ថែទាំ និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រ ដែលរួមមានការផ្តល់ប្រឹក្សា និងការធ្វើតេស្តឈាមរកមេរោគ អេដស៍ដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងរក្សាការសម្ងាត់ទាំងនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលផ្សេងៗ ។

៦១. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវទទួលស្គាល់ថា កាតព្វកិច្ចធ្វើតេស្តឈាមរកមេរោគអេដស៍ គឺរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិរបស់បុគ្គល ហើយត្រូវផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាមទារ និងការអនុវត្តទាំងនេះ ដើម្បីអោយស្របទៅតាមនិយាមអន្តរជាតិ ។ បណ្តារដ្ឋដែលទាមទារអោយមានការធ្វើតេស្តពិនិត្យសុខភាពពីសំណាក់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ជាដំបូងត្រូវផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការទទួលបានព័តិមានដោយប្រើប្រាស់នូវភាសារបស់កម្មករទាំងនោះអំពីការធ្វើតេស្ត ។ ការផ្តល់ប្រឹក្សាមុននិងក្រោយការធ្វើតេស្ត ត្រូវតែផ្តល់ដោយអ្នកជំនាញផ្តល់ប្រឹក្សាសុខភាពដោយប្រើប្រាស់ភាសារបស់កម្មករ ។ មេរោគអេដស៍ មិនគួរចាត់ទុកថាជាស្ថានភាពបដិសេធការងាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏នោះឡើយ ហើយជនទេសន្តរប្រទេសន៏ទាំងនោះ ត្រូវទទួលនូវការការពារដោយស្មើភាពគ្នាពីការរើសអើងដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ។ នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើតេស្តនេះកម្មករទេសន្តរប្រទេសន៏ ត្រូវទទួលបានសិទ្ធិឯកជន និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ។ ស្ថានភាពក្នុងការផ្ទុកមេរោគអេដស៏របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេត្រូវរក្សាការសម្ងាត់ជានិច្ច[៨] ។

៦២. កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ព្រមទាំងក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួន មិនគួរទទួលការពិនិត្យសុខភាពដែលមានការរើសអើង និងរំលោភបំពានទោះក្នុងហេតុផលអ្វីក៏ដោយ ហើយមិនគួរត្រូវបណ្តេញចេញទាំងបង្ខំដោយផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្តនោះឡើយ ។[9] យោងតាមគោលការណ៏មនុស្សធម៌ដែលផ្តល់មូលដ្ឋានគាំទ្រដល់វិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្របណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ទាំងអស់ ត្រូវពង្រីកសេវាព្យាបាលនៅក្នុងប្រទេសទទួលទៅដល់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ដើម្បីធានាថានឹងមិនមាន ការពន្យារពេលនៅក្នុងការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពដែលចាំបាច់ដើម្បីអោយកម្មករទាំងនោះជាសះស្បើយពីជំងឺឡើងវិញ ។

---

[៨] គោលការណ៏ទាំងនេះត្រូវបានអនុម័តនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនារួមពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងទីក្រុងបាងកក កាលពីថ្ងៃទី១២-១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២00៩ ដែលដឹកនាំដោយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានជាន់ខ្ពស់អាស៊ាន ដែលត្រួតពិនិត្យលើបញ្ហាសុខាភិបាល តំណាងរដ្ឋមន្ត្រីសុខាភិបាលសារធារណៈរបស់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន គំនិតផ្តួចផ្តើមស្តីពីចល័តភាព និងមេរោគអេដស៏/ជំងឺអេដស៏នៅអាស៊ីអាគ្នេយ៏ និងប្រទេសចិន (JUNIMA) របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និង CARAM អាស៊ី (ដៃគូមួយរបស់ TF-AMW) ។ អនុសាសន៏ទាំងនេះ ត្រូវបានដាក់ជូនជាផ្លូវការ ដោយលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ានលើកទី ១៤ នៅ ហួ ហ៊ីន (Hua Hin) ប្រទេសថៃ ។ ជាពិសេស អនុសាសន៏ពាក់ព័ន្ធនានាបានលើកឡើងថា : "លើកទឹកចិត្ត និងឧត្ថម្ភគាំទ្រដល់បណ្តារដ្ឋាភិបាលយ៉ាងពេញទំហឹងដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងការអនុវត្តនានាដែលទាក់ទងនឹងការដាក់កំហិតជាក់លាក់ចំពោះអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៏ក្នុងការចូល ការស្នាក់នៅ និងការតាំងទីលំនៅ ព្រមទាំងធានាថាអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៏មិនត្រូវបានផាត់ចោល ឃុំខ្លួន ឬទិរទេសដោយសារមានផ្ទុកមេរោគអេដស៏ទៀតឡើយ" "ផ្តល់អាទិភាព និងតម្រឹមគោលនយោបាយចំពោះអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៏ និងកម្មវិធីដែលមានស្តង់ដារ និងនីតិវិធីជាសកលដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការផ្សេងៗរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៏នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន ដោយផ្តោតលើការធានាថា ការធ្វើតេស្តឈាមរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៏ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដែលរួមមានការយល់ព្រមដែលបានជូនដំណឹង រក្សាការសម្ងាត់ និងការផ្តល់ប្រឹក្សា" ព្រមទាំង "អនុវត្តគោល នយោបាយ និងច្បាប់ចាំបាច់នានា ដែលរួមមានកម្មវិធីនៅកន្លែងធ្វើការដើម្បីធានាថាកម្មការទេសន្តរប្រវេសន៏ទទួលបានការការពារ និងមិនត្រូវ អោយទទួលរងនូវស្លាកស្នាមទុយ៌ស និងការរើសអើងឡើយ ហើយមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានព័តិមាន ការបង្ការមេរោគអេដស៏ ការព្យាបាល ការថែទាំ និងការឧត្ថម្ភគាំទ្រផ្សេងៗ" ។

[៩] អាស៊ាន គួរតែផ្សារភ្ជាប់ក្រុមការងារអាស៊ានស្តីពីមេរោគអេដស៏/ជំងឺអេដស៏ និងកម្មវិធីការងារស្តីពីមេរោគអេដស៏/ជំងឺអេដស៏ជាមួយនឹងលិខិតូបករណ៏ក្របខ័ណ្ឌ ដើម្បីធានាថាកម្មវិធីការងារអាស៊ាន ក៏ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៏អោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ផងដែរ ។

៦៣. ជាមួយគ្នានេះដែរ ជាការចាំបាច់ដែលថា បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវបង្កើតផែនការដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពនៅគ្រប់ទីកន្លែង ដែលផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាកមាតុភាព ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH)

៦៤. នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសរួមនៃជំនួបលើកទី ១៩ រវាងរដ្ឋមន្ត្រីការងារអាស៊ាន ដែលបានចេញផ្សាយនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរីកាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ រដ្ឋមន្ត្រីទាំងនោះ *"បានទទួលស្គាល់ថាគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី OSH គួរតែជាសមាសភាពដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការការងារអាស៊ាន"* និងបានកំណត់ថា *"ការគាំទ្រ OSH ជាអាទិភាពមួយនៅក្នុងរបៀបវារៈការងារថ្នាក់ជាតិ និងតំបន់"* គឺជាផ្នែកមួយក្នុងចំណោមផ្នែកអាទិភាពទាំង ៤ សម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនាពេលអនាគត ។ បន្ថែមពីនេះទៀត នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសរួម ក្នុងឱកាសនៃ កិច្ចប្រជុំថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីអាស៊ានលើកទី៦ ស្តីពីសុខុមាលភាពសង្គម និងការអភិវឌ្ឍដែលបានរៀបចំឡើង ក្នុងទីក្រុងហាណូយប្រទេសវៀតណាមនៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ រដ្ឋមន្ត្រីទាំងអស់បានថ្លែងថា *"យើងមានអារម្មណ៍យ៉ាងមុតមាំ ថា គោលការណ៍នៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការធ្វើសមាហរណកម្មក្នុងតំបន់ ចាំបាច់ត្រូវ ប្រែក្លាយអោយទៅជា វិធានការបុរេសកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៅក្នុងផ្នែកអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារនៅក្នុង តំបន់អាស៊ាន ដែលនឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ប្រជាជនអាស៊ាន"* ។ ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះគោលនយោបាយ OSH ដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសរួមអាស៊ានឆ្នាំ២០០៦ និង២០០៧ ចាំបាច់ត្រូវប្រកាន់យក និងអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ។

៦៥. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវដាក់និយ័តកម្មអោយបានហ្មត់ចត់នៅកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវធានាអោយមានការអនុវត្តតាមគ្រប់លក្ខន្តិកៈ OSH ថ្នាក់ជាតិទៀតផង ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធានាថារាល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់មានឱកាសក្នុងការទទួលបានការថែទាំសុខភាព ការព្យាបាល ការស្តារនីតិសម្បទា និងប្រាក់សំណងសម្រាប់ពេលមានរបួស ជំងឺ ឬមរណភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ។ លើសពីនេះទៀត ប្រព័ន្ធបញ្ជូនព័ត៌មាន ត្រូវតែបង្កើតឡើងរវាងបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ រយៈពេលវែង (ជំងឺ ពិការភាព) ដែលបណ្តាលមកពីការរងរបួសនៅពេលកំពុងបំពេញការងារ ជំងឺដែលកម្មករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ជួបប្រទះ ព្រមទាំងធានាថា មនុស្សនៅក្នុងបន្ទុករបស់ជនរងគ្រោះដែលស្លាប់បាត់បង់ជីវិតដោយសារ គ្រោះថ្នាក់ការងារ ជាពិសេសអ្នកដែលបាត់បង់ប្រភពចំណូលដ៏សំខាន់របស់ខ្លួននោះ មានលទ្ធភាពអាចទទួលបាននូវ ប្រាក់សំណងដែលខ្លួនត្រូវទទួលបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

៦៦. និយោជក ចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ដោយឥតគិតថ្លៃនូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ទូលំទូលាយស្តីពីបញ្ហា OSH និងសម្ភារៈសុវត្ថិភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការដល់រាល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ដែលធ្វើការអោយនិយោជកទាំងនោះ ។

៦៧. អាស៊ាន ត្រូវកំណត់ថាតើមុខរបរ និងវិស័យមួយណា ដែលអាចកំណត់ថាជាកត្តាដ៏គ្រោះថ្នាក់ (ដូចជាមុខរបរ ជីករ៉ែ សំណង់ ផលិតនាវា នេសាទកណ្តាលសមុទ្រ និងការងារដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ផ្សេងៗទៀតនៅក្នុង វិស័យផ្លូវការ

និងមិនផ្លូវការជាដើម) ហើយដាក់ចេញនូវការគ្រប់គ្រងបន្ថែមដ៏សមស្រប និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ ការងារទាំងនោះ ។ នៅក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តបែបនេះ អាស៊ាន គួរស្វែងរកជំនួយបច្ចេកទេសដ៏សមស្របពីបណ្តាអង្គការអន្តរជាតិជំនាញមួយចំនួន ដូចជាអង្គការ ILO ឬអង្គការ/ទីភ្នាក់ងារផ្សេងៗទៀតដែលមានជំនាញ ផ្នែកប្រព័ន្ធ និងសម្ភារៈ OHS ដែលស្របតាមស្តង់ដារដែលទទួលយក និងទទួលស្គាល់ជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ ។

គោលនយោបាយស្តីពីក្រុមគ្រួសារ និងកូនចៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលរួមមាន អាពាហ៍ពិពាហ៍ ការចុះបញ្ជីកំណើត ការអប់រំ និងសិទ្ធិទទួលបានសេវាដទៃទៀត

៦៨. ដោយសារតែបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ បានផ្តល់សត្យាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ (CEDAW) របស់អង្គការសហប្រជាជាតិនោះអាស៊ានត្រូវចាត់ទុកថាតម្រូវការក្នុងការចុះបញ្ជីកំណើតដល់កុមារដែលជាកូនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាកាតព្វកិច្ចរួមគ្នារបស់បណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ។ ការចុះបញ្ជីកំណើត ត្រូវផ្តល់ទៅដល់កុមារដោយមិនគិតពីឋានៈស្របច្បាប់របស់ឪពុកម្តាយក្មេងទាំងនេះឡើយ ។ ជាដំបូងរាល់កុមារគ្រប់រូបដែលជាកូនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវទទួលបាននូវការសំបុត្រកំណើត ដែលចេញដោយអាជ្ញាធររបស់ប្រទេសទទួល ដែលកំណត់អត្តសញ្ញាណយ៉ាងច្បាស់អំពីឈ្មោះ និងសញ្ជាតិរបស់ឪពុកម្តាយកុមារទាំងនោះ និងត្រូវបានចុះឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីអត្រានុកូលដ្ឋានរបស់ប្រទេសទទួល (ការធ្វើដូច្នេះអាចផ្តល់នូវកំណត់ត្រាដ៏ ច្បាស់លាស់អំពីកំណើតរបស់កុមារ) ។ នីតិវិធីដែលបានអនុម័ត ត្រូវតែស្របតាមមាត្រា ៧ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ ដែលចែងថា *"ទារក គួរត្រូវបានចុះបញ្ជីអត្រានុកូលដ្ឋានភ្លាមៗក្រោយពេលកើត ហើយមានសិទ្ធិតាំងពីកំណើត ក្នុងការមានឈ្មោះ និងទទួលបានសញ្ជាតិ ហើយលើសពីនេះទៀត គឺសិទ្ធិក្នុងការយល់ដឹង និងទទួលបានការថែទាំ ពីសំណាក់ឪពុកម្តាយ" ។ ភាគីរដ្ឋទាំងអស់ត្រូវធានាអោយមានការអនុវត្តនូវសិទ្ធិទាំងនេះអោយស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលស្ថិតនៅក្រោមលិខិតូបករណ៍អន្តរជាតិនៅក្នុងវិស័យនេះ ជាពិសេស នៅពេលដែលកុមារ មិនមានប្រទេសកំណើតច្បាស់លាស់ "* ។

៦៩. រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវបង្កើតនីតិវិធីដែលងាយស្រួលទទួលយកបានសមស្រប ឆាប់រហ័ស និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅតាមបណ្តាស្ថានទូត និងស្ថានកុងស៊ុលរបស់ខ្លួននៅបរទេស ដែលនីតិវិធីនេះត្រូវ ទទួលយកនូវលិខិតស្នាមចុះបញ្ជីកំណើតរបស់ប្រទេសទទួល (ដែលបង្ហាញកុមារ ថាជាកូនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាពលរដ្ឋរបស់ប្រទេសបញ្ជូន) ។ នីតិវិធីនេះ អាចនាំអោយមានការបន្តនូវភាពជាពលរដ្ឋ (ការចេញឯកសារ លិខិតស្នាមជាផ្លូវការដោយស្ថានទូត ឬស្ថានកុងស៊ុល) ដល់កូនចៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

៧០. រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទទួល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការចេញឯកសារសំបុត្រកំណើតរបស់កូនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការចងក្រង និងចែករំលែកទិន្នន័យជារួមស្តីពី អត្រាកំណើតរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងជាមួយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ។

៧១. អនុសញ្ញា CEDAW ចែងនៅក្នុងមាត្រា ១៦ ថា *"ភាគីរដ្ឋទាំងអស់ ត្រូវចាត់វិធានការអោយបានសមស្រប ក្នុងការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ នៅក្នុងបញ្ហានានាដែលទាក់ទងទៅនឹងអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងទំនាក់ទំនងនៅក្នុងគ្រួសារ"* ។ លើសពីនេះទៀត សេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស លើកឡើងនៅក្នុង មាត្រា ១៦ ថា *"បុរស និងស្ត្រីគ្រប់វ័យទាំងអស់ ដោយមិនប្រកាន់ពូជសាសន៍ សញ្ជាតិ ឬសាសនា មានសិទ្ធិ រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងបង្កើតក្រុមគ្រួសារមួយបាន"* ។ អាស្រ័យហេតុនេះ រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវធានាដល់សិទ្ធិរបស់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងចុះបញ្ជីអាពាហ៍ពិពាហ៍ជាផ្លូវការនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយត្រូវធានាថាវិធានការជាទោសធ្ងន់ធ្ងរ នឹងមិនត្រូវបានធ្វើឡើងប្រឆាំងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅក្នុងប្រទេសទទួលឡើយ ។

៧២. រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទទួល ត្រូវផ្តល់ឱកាសក្នុងការទទួលបានការអប់រំដោយឥតគិតថ្លៃដល់កុមារដែលជាកូនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅសាលារៀនរដ្ឋ ដោយស្របទៅតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់នៃមាត្រា ២៨ នៃអនុសញ្ញា CRC ដែលចែងថា *"ភាគីរដ្ឋទាំងអស់ទទួលស្គាល់នូវសិទ្ធិរបស់កុមារក្នុងការទទួលបានការអប់រំ" ហើយក្នុងគោលបំណងសម្រេចអោយបាននូវសិទ្ធិនេះ និងផ្អែកទៅលើឱកាសស្មើៗគ្នា ជាពិសេសពួកគេត្រូវ : (១) បង្កើតឱ្យមាន ការអប់រំជាចាំបាច់ និងអោយកុមារទាំងអស់បានចូលរៀនគ្រប់ៗគ្នា (២) ជំរុញអោយមានការអភិវឌ្ឍលើវិស័យអប់រំនៅកម្រិតអនុវិទ្យាល័យ និងធ្វើអោយការអប់រំទាំងនេះបានទៅដល់ និងអាចទទួលបានដោយកុមារគ្រប់រូប ទាំងអស់*[10] ។ ត្រូវបង្កើតអោយមានប្រព័ន្ធដើម្បីធានាអោយមានការទទួលស្គាល់ពីបណ្តាប្រទេសបញ្ជូនចំពោះ សញ្ញាបត្រសិក្សា ដែលចេញដល់កុមារជាកូនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសាលារៀននៅក្នុងប្រទេសទទួល ។

៧៣. ប្រទេសទទួល ត្រូវអនុញ្ញាតអោយមានការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសម្រាប់យុវជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលដំណើរការដោយសហគមន៍ទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ពួកគេផ្ទាល់ ដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល ឬអង្គការមនុស្សធម៌ ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវទទួលស្គាល់ថា មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សារបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចដើរតួយ៉ាង សំខាន់នៅក្នុងការធានាថាកុមារដែលជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍បានទទួលចំណេះដឹង និងជំនាញដើម្បីមានតួនាទីរួមចំណែកនៅក្នុងសង្គមដែលពួកគេរស់នៅ ។ រដ្ឋាភិបាលមានសិទ្ធិក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងឃ្លាំមើលមជ្ឈមណ្ឌលនោះ ប៉ុន្តែរដ្ឋាភិបាលមិនអាចរាំងខ្ទប់ ឬរារាំងយ៉ាងដាច់ខាត (ជាមួយបទប្បញ្ញត្តិ ឬល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវដែលជាបន្ទុកដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ឬមិនសមហេតុផល) នូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើត និងដំណើរការនៃមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សារបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ សម្រាប់កូនចៅរបស់កម្មករទាំងនោះឡើយ ។

៧៤. រដ្ឋាភិបាលដែលសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវទទួលស្គាល់នូវបញ្ហាដ៏ធំអំពី "ភាពគ្មានប្រទេស" នៅក្នុងផ្នែកមួយចំនួននៃតំបន់អាស៊ាន ជាពិសេសដោយសារបញ្ហាមិនមានសញ្ជាតិ បានបង្កើនភាពងាយរងគ្រោះដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវប្រឈមមុខនឹងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្សេងៗ ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ រដ្ឋាភិបាលត្រូវទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈនូវសិទ្ធិរបស់មនុស្ស

---

[10] ឧទាហរណ៍ដ៏ល្អប្រសើររបស់ប្រទេសថៃ ដែលកាលពីឆ្នាំ ២០០៥ បានអនុម័តគោលនយោបាយអប់រំសម្រាប់កុមារទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ឬស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ត្រូវយកធ្វើជាគំរូសម្រាប់ការប្តេជ្ញារបស់អាស៊ាន ចំពោះការអប់រំកូនចៅរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល និងកម្មវិធីនានាបន្តឈរលើមូលដ្ឋានដែលថាកូនចៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មានសិទ្ធិដូចគ្នាចំពោះការទទួលបានការអប់រំជាសាធារណៈដោយឥតបង់ប្រាក់ដូចកុមារជនជាតិថៃដែរ ។

គ្រប់រូបក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព និងការអប់រំ និងទទួលស្គាល់ឯកសារសំបុត្រកំណើតដែលចេញដោយរដ្ឋាភិបាល ក្នុងគោលបំណងកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងឱកាសក្នុងការទទួលបានសេវាផ្សេងៗ ។

ប្រព័ន្ធការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករដែលគ្មានលិខិតស្នាម

៧៥. សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកកស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលបានចុះហត្ថលេខានៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ដោយបណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំង ១០ ជាសមាជិកអាស៊ាន បានថែងយ៉ាងច្បាស់ថា បញ្ហារបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាបញ្ហាប្រវត្តិសាស្ត្រនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដែលចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈក្របខ័ណ្ឌក្នុងតំបន់ ។ ជាពិសេស ប្រទេសហត្ថលេខី បានព្រមព្រៀងថា *"គោលនយោបាយដ៏ទូលំទូលាយ ច្បាស់លាស់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពស្តីពីជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី/គ្មានលិខិតស្នាម ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃក្របខ័ណ្ឌក្នុងតំបន់ដ៏ទូលំទូលាយ ដោយផ្អែកលើស្មារតីនៃភាពជាដៃគូរ និងការយោគយល់ទៅវិញទៅមក"* ។ លិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ គឺជាក្របខ័ណ្ឌក្នុងតំបន់យ៉ាងច្បាស់លាស់ ហើយអាស្រ័យហេតុនេះ សិទ្ធិរបស់កម្មករដែល គ្មានលិខិតស្នាម ត្រូវតែមានការការពារ និងលើកកម្ពស់នៅក្រោមលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌដោយឈរលើគោលការណ៍មិនរើសអើង ។

៧៦. ដូច្នេះ រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវទទួលស្គាល់ និងការពារនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករដែលគ្មានលិខិតស្នាម ហើយធានាចំពោះសុខុមាលភាពដល់ពួកគេ ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រូវទទួលបានការផាកពិន័យដោយសារបញ្ហាស្ថានភាព ឬលិខិតស្នាមឡើយ ហើយរដ្ឋាភិបាលត្រូវប្រកាន់យកនីតិវិធីដើម្បីដាក់និយ័តកម្មអោយបានឆាប់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៅលើស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណដល់ពួកគេផងដែរ ។

៧៧. ប្រទេសទទួល ត្រូវបង្កើត និងអនុវត្ត (អោយបានទៀងទាត់) នូវកម្មវិធីនានាដើម្បីធានាថាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ត្រូវបានផ្តល់ឱកាសក្នុងការទទួលបាននីតិវិធីរដ្ឋបាល ដែលធ្វើអោយពួកគេមានលិខិតស្នាមគ្រប់គ្រាន់ចៀសផុតពីការផាកពិន័យ ។ ប្រការនេះ អាចសម្រេចទៅបានតាមរយៈការអនុវត្តនូវកម្មវិធីរដ្ឋបាល ដែលនឹងធ្វើឱ្យកម្មករដែលគ្មានលិខិតស្នាមអាចលើកឡើងនូវសំណើ ដោយគ្មានការភ័យខ្លាចពីការពិន័យ និងអាចចុះឈ្មោះ (និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ) ដាក់និយ័តកម្មទៅលើស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ស្វែងរកការងារស្របច្បាប់ និងមានលទ្ធភាពទទួលបានសេវាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលយោងទៅតាមលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ និងច្បាប់ជាតិ ។ កម្មវិធីនេះ ត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយអោយបានទូលំទូលាយជាមុនសិន ដោយប្រើប្រាស់ភាសាជាតិ របស់ប្រទេសទទួល និងភាសាគោលដែលប្រើប្រាស់ដោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ដូចជាវិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ឯកសារបោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយ និងអ៊ិនធើណែត ហើយប្រើប្រាស់ប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ក្នុងគោលបំណងធ្វើអោយជ្រួតជ្រាបដល់កន្លែងរស់នៅ និងកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។[11]

---

[១១] ការប្រើប្រាស់បញ្ជីឈ្មោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលធ្វើឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលថៃ ដើម្បីដាក់និយ័តកម្មទៅលើជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគ្មានលិខិតស្នាមនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៤ គឺជាឧទាហរណ៍ដ៏សំខាន់ដែលបង្ហាញអោយឃើញនូវកម្មវិធីប្រកបដោយជោគជ័យខ្ពស់អំពីប្រភេទដែលបានគ្រោងទុក ។

៧៨. រាល់ប្រទេសទទួលទាំងអស់ ត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទបន្ទាន់ជាជំនួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានសមត្ថភាពទទួលការហៅចូលពីកម្មករដែលប្រើប្រាស់ភាសាជាតិរបស់គេ ភាសាអង់គ្លេស និងភាសារបស់ប្រទេសទទួល ។ ប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទពិសេសនេះ ត្រូវភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធផ្លាស់ប្តូរសេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះក៏ត្រូវភ្ជាប់ទៅកាន់ប្រព័ន្ធរបស់អ្នកតំណាងប្រទេសបញ្ជូននៅក្នុងប្រទេសទទួល ដូចជាបុគ្គលិកស្ថានទូត ដែលត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការផ្តល់ជំនួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានកង្វល់ផងដែរ ។

គោលនយោបាយលុបបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់រូបភាពប្រឆាំងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

៧៩. រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវលុបបំបាត់ចោលនូវគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តរើសអើងគ្រប់រូបភាពទាំងអស់ដែលប្រឆាំងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយធានាថាគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការការពារសង្គម និងច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការរើសអើង ត្រូវបានអនុវត្តដោយស្មើភាពគ្នាចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ស្របតាមគោលការណ៍ "ការប្រព្រឹត្តរបស់ជាតិ" ។

៨០. ដោយសារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងអាស៊ាន ភាគច្រើនជាស្ត្រីនោះ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវកំណត់អោយបានច្បាស់លាស់នូវគោលនយោបាយដែលគិតគូរដល់បញ្ហាយេនឌ័រស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយត្រូវធានាថាការអនុវត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ផ្តោតជាពិសេសលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ការអនុវត្តទាំងនេះ គួរសំដៅដល់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជាជាងរឹតត្បិតទៅលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងចល័តភាពរបស់ស្ត្រី ។

ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យការងារ និងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

៨១. នៅក្នុងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (MOU) ស្តីពីគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីនៅតំបន់មេគង្គដែលមានការសម្របសម្រួលប្រឆាំងនឹងការជួញដូរ（COMMIT）ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខារវាងរដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ានចំនួន ៥ ប្រទេស[១២] និងរដ្ឋាភិបាលសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតចិន មានការព្រមព្រៀងគ្នាថាបណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ *ត្រូវអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករដោយផ្អែកលើគោលការណ៍នៃការមិន រើសអើង និងសមភាព*" ។ រាល់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវធានាថាប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យការងាររបស់ពួកគេ គឺមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ហើយទទួលបានមូលនិធិដើម្បីអនុវត្តនិយ័តកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះ ច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងលើការត្រួតពិនិត្យ និងការអនុវត្ត ច្បាប់ទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ ការរៀបចំជាពិសេស ចាំបាច់ត្រូវធ្វើឡើងដោយក្រុមអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីផ្តល់ព័តិមានសាធារណៈស្តីពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងគោលនយោបាយត្រួតពិនិត្យដោយប្រើប្រាស់ភាសារបស់ ក្រុមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ព្រមទាំងពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែក

---

[១២] ប្រទេសកម្ពុជា សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ មីយ៉ាន់ម៉ា ថៃ និងវៀតណាម

ភាសា/ការបកប្រែភាសា ដើម្បីអោយការស៊ើបអង្កេត ស្តីពីការមិនគោរពច្បាប់អាចរួមបញ្ចូលនូវការចូលរួមចំណែក និងការផ្តល់សាក្សីរបស់កម្មករទេសន្តរប្រទេសន៍ ។[13]

សិទ្ធិទទួលបានប្រព័ន្ធច្បាប់ និងយុត្តិធម៌

៨២. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធានាអោយមានប្រព័ន្ធជំនួយផ្នែកច្បាប់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ដែលគួសបញ្ជាក់នូវវិធានការនានា ដែលគួរតែចាត់ធ្វើឡើងដើម្បីជួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏នៅពេលដែលពួកគេធ្វើការត្អូញត្អែរអំពីទង្វើមិនគប្បី និងការរំលោភបំពានច្បាប់ ។

៨៣. ជាពិសេស ប្រព័ន្ធជំនួយផ្នែកច្បាប់ ត្រូវតែអាចទទួលយកបានដោយងាយស្រួលចំពោះកម្មករនៅក្នុងសហគមន៏ ដែលពួកគេរស់នៅ និងធ្វើការ ហើយមន្ត្រីជំនួយផ្នែកច្បាប់ ត្រូវតែមានសមត្ថភាពអាចនិយាយ និងទទួលព័ត៌មានពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ដោយប្រើប្រាស់ភាសារបស់ពួកគេផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអ្នកបកប្រែភាសា ហើយត្រូវមានគោលជំហរដើម្បីតំណាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏នៅក្នុងតុលាការ និងត្រូវមានសមត្ថភាពសម្របសម្រួលដំណោះស្រាយរវាងដើមចោទ និងចុងចោទជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ដែលមានភាពថ្នាំងថ្នាក់នឹងគ្នាស្របតាមការសម្រុះសម្រួលរបស់ដើមចោទ ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវយល់ព្រមចំពោះគោលការណ៏ដែលថា ដើមចោទសក្ខានុភូត ទោះបីជាសាក្សីនោះ មានឯកសារឬគ្មានឯកសារក៏ដោយ ត្រូវតែមានការធានានូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ដើម្បីដាក់ពាក្យបណ្តឹងលើករណីគតិយុត្តិសំដៅស្វែងរកយុត្តិធមិ និងបន្តរឿងក្តីរហូតដល់ទីបញ្ចប់ដោយមិនមានការគម្រាមកំហែង ឬការភ័យខ្លាចអំពើយាយីណាមួយ ការចាប់ខ្លួន ឬការបណ្តេញចេញឡើយ ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ត្រូវតែមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យប្តឹងទៅកាន់តុលាការពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីស្វែងរកសំណងតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយមិនត្រូវទទួលនូវការបដិសេធមិនផ្តល់សិទ្ធិឡើយ ពីព្រោះពួកគេគឺជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ហើយ/ឬ គ្មានឋានៈ ស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេស ។ កម្មករទេសន្តរប្រទេសន៏ដែលមាននីតិវិធីស្របច្បាប់ គួរតែត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយស្វែងរក និងទទួលបានការងារដែលមានប្រយោជន៏ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការក្តីនោះ ។

៨៤. រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសអាស៊ានដែលទទួលយកការងារ ត្រូវធានាថា ព័ត៌មានសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាពអំពីសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រព័ន្ធច្បាប់ និងយុត្តិធមិសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយដោយប្រើប្រាស់ភាសាដែលកម្មករទាំងនេះអាចយល់បាន ហើយត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈអោយបានទូលំទូលាយនូវអត្ថិភាពនៃប្រព័ន្ធក្នុងការទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ (ដូចជាប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទពិសេស ប្រអប់សំបុត្រនៅការិយាល័យប្រៃសណីយ៏ ការិយាល័យជំនួយផ្នែកច្បាប់ ប្រព័ន្ធបញ្ជូនតាមរយៈស្ថានទូត ។ល។) ខ្លឹមសារនៃព័ត៌មានដែលផ្តល់អោយនេះ និងវិធីសាស្រ្តសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ត្រូវតែទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងវប្បធមិ ។

---

[១៣] ដើម្បីអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ ACMW ត្រូវធ្វើការអង្កេតពីតម្រូវការផ្នែកបច្ចេកទេសរបស់រដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ានដើម្បីសម្រេចអោយបាននូវការធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងអនុលោមភាពតាមផ្លូវច្បាប់កាន់តែប្រសើរជាងមុន ហើយធ្វើការវាយតម្លៃនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អធិការការងារ និងអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ដែលមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការចុះអធិការកិច្ច ។ របាយការណ៏អង្កេត និងវាយតម្លៃនេះ ត្រូវតែបង្កើតជាមូលដ្ឋាននៃសំណើរបស់អាស៊ានជូនចំពោះអង្គការ ILO ដើម្បីផ្តល់ការឧត្ថម្ភគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនៅក្នុងវិស័យនេះ ព្រមទាំងលើកឡើងក្រោមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងសហប្រតិបត្តិការរវាងលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និងការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ។

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងប្រមូលព័ត៌មាននៅតាមសហគមន៍ ត្រូវទទួលបានការសម្របសម្រួល ជាមួយសហជីពកម្មករ អង្គការនៅតាមមូលដ្ឋាន/សហគមន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលការគាំទ្ររបស់ អង្គការទាំងនេះចំពោះការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់អង្គការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងមេដឹកនាំរបស់ខ្លួន អាចធានាអោយមានការទទួលយកព័ត៌មានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយសហគមន៍កម្មករ ។

៨៥. បើពិនិត្យមើលអំពីភាពងាយរងគ្រោះរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសារការសងសឹករបស់និយោជក ឈ្មួញកណ្តាល និងក្រុមឧក្រិដ្ឋជន ប្រព័ន្ធការពារសាក្សី ក៏ត្រូវបង្កើតឡើង ហើយ/ឬត្រូវបានពង្រឹងនៅក្នុងគ្រប់រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ដោយមានការលើកឡើងយ៉ាងច្បាស់អំពីពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទរឿងក្តីដែលអនុវត្តចំពោះសាក្សី ។ នៅពេលដែលករណីចោទប្រកាន់ ជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹង កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ចាំបាច់ត្រូវអោយមានការធានាថា មន្ត្រីដែលទទួលបានបណ្តុះបណ្តាលជាស្ត្រីអាចចូលរួម នៅក្នុងដំណើរការការពារសាក្សីផងដែរ ។

៨៦. នៅក្នុងករណីចោទប្រកាន់ទាក់ទងនឹងការជួញដូរមនុស្ស បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់អនុវត្តតាមនិយាមអន្តរជាតិសម្រាប់ការការពារជនរងគ្រោះ (ដែលមានចែងនៅក្នុងអនុស្សរណៈ COMMIT MOU និងមានពិពណ៌នាយ៉ាងស៊ីជម្រៅនៅក្នុងគោលការណ៍ និងសេចក្តីណែនាំជាអនុសាសន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងការជួញដូរមនុស្ស) ។

ដំណើរការ និងគោលនយោបាយត្រួតពិនិត្យ ចាប់ខ្លួន ឃុំខ្លួន និងបញ្ជូនខ្លួនទៅប្រទេសបញ្ជូនវិញ

៨៧. សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកកស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយបណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំង ១០ ជាសមាជិកអាស៊ាននៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩ បានរួមបញ្ចូលនូវអនុសាសន៍យ៉ាងច្បាស់ថា *"ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនប្រក្រតីគួរតែទទួលបាននូវការប្រព្រឹត្តជាលក្ខណៈមនុស្សធម៌ដែលរួមមានសេវាថែទាំសុខភាព និងសេវាដ៏សមស្របផ្សេងៗទៀត នៅពេលដែលករណីជាច្រើននៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី កំពុងត្រូវបានដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ ។ រាល់ការប្រព្រឹត្តមិនគប្បីទាំងឡាយណាចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវជៀសវាងជាដាច់ខាត "* ។

៨៨. ដោយស្របតាមការប្តេជ្ញាចិត្ត ដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារដែលបានធ្វើឡើងដោយបណ្តាមេដឹកនាំអាស៊ាននៅក្នុងទីក្រុងវៀងច័ន្ទ ក្នុងឆ្នាំ២០០៤នោះ រាល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគ្មានលិខិតស្នាម ដែលអាជ្ញាធរប្រទះឃើញស្ថិតក្នុងស្ថានភាពធ្វើការងារ ដោយមានការកេងប្រវ័ញ្ចខ្លាំងនោះ ត្រូវធ្វើការពិនិត្យដើម្បីកំណត់ថាតើពួកគេ គឺជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរដែរឬ យ៉ាងណាដើម្បីអោយស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ និងច្បាប់ជាតិស្តីពីការជួញដូរមនុស្ស ។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានរកឃើញថាជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរនោះ ត្រូវទទួលបាននូវការការពារ ជាពិសេសស្របតាមគោលនយោបាយ និងច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ព្រមទាំងករណីគ្រប់គ្រងដែលបាន សម្របសម្រួលជាមួយតំណាងរបស់ប្រទេសបញ្ជូន ។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និង/ឬពហុភាគីស្តីពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីក្នុងការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ និង

ការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញនូវជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ ត្រូវគ្រប់គ្រងទៅលើការបញ្ជូនជនរងគ្រោះទាំងនេះ ត្រឡប់ទៅកាន់បណ្តាប្រទេសបញ្ជូនវិញ ។

៨៩. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវបញ្ចប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការរៀបចំទាំងឡាយណា ដែលនឹងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចអនុវត្តច្បាប់លើជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេទៅអោយបុគ្គលដែលមិនមែនជាមន្ត្រីអនុវត្តច្បាប់មានឋានៈជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលឡើយ ។ រាល់ការចាប់ខ្លួន និងការឃុំឃាំងទៅលើជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគ្មានលិខិតស្នាម ត្រូវធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលអចិន្ត្រៃយ៍ដែលមានសិទ្ធិអំណាចស្របច្បាប់ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ និងស្របទៅតាមដីកាតែប៉ុណ្ណោះ ។ ទាហានកំណែនក្នុងស្រុក ឬជនស៊ីវិល ថ្នាក់ខ្ពស់ មិនមានសិទ្ធិធ្វើការចាប់ខ្លួន ឬឃុំឃាំងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឡើយ ហើយត្រូវហាមឃាត់មិនអោយមានការពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងនីតិវិធីចាប់បញ្ជូនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនេះទៅប្រទេសបញ្ជូនរបស់ពួកគេវិញដែរ ។

៩០. ដើម្បីទប់ស្កាត់នូវការចាប់បញ្ជូនខ្លួនកម្មករទៅប្រទេសបញ្ជូនវិញដោយបង្ខំ និងខុសច្បាប់នោះ បណ្តាក្រុមហ៊ុនឯកជន ឬបុគ្គលនានា ត្រូវបានហាមឃាត់មិនអោយមានការពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងដំណើរការឃុំឃាំង ឬចាប់បញ្ជូនខ្លួនទៅស្រុកវិញឡើយ ។ មន្ត្រីរបស់ប្រទេសទទួលនៅឯច្រកចេញចូលកំពង់ផែ ត្រូវផ្តល់នូវការចំណេះដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលអោយបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីអាចមានលទ្ធភាពដឹង និងធ្វើការអន្តរាគមន៍ប្រកបដោយលក្ខណៈបុរេសកម្មនៅក្នុងករណី ដែលមានការនិរទេសកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបង្ខំហើយសេវាកម្មបកប្រែភាសា ត្រូវរៀបចំអោយបានងាយស្រួល ដើម្បីអោយមន្ត្រីធ្វើការស៊ើបអង្កេតលើករណីដែលគួរអោយសង្ស័យអំពីការនិរទេសទាំងបង្ខំ/គ្មានការស្ម័គ្រចិត្ត ។

៩១. រាល់ការឃុំឃាំងនៅក្នុងផ្ទះ ការឃុំខ្លួន និងការនិរទេសជនទេសន្តរប្រវេសន៍ នឹងត្រូវអនុវត្តដោយមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ តែក្នុងករណីធានាអោយមានសុវត្ថិភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ព្រមទាំងក្នុងលក្ខណៈជាមនុស្សធម៌តែប៉ុណ្ណោះ ។ បណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ត្រូវទប់ស្កាត់កុំអោយមានការបញ្ជូនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅវិញទៅមក ឆ្លងកាត់ព្រំដែនពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតដោយមិនបានទទួលការការពារពីសំណាក់អាជ្ញាធរជាតិរបស់ខ្លួន ឬការការពារជាលក្ខណៈអន្តរជាតិឡើយ ។

៩២. ការពិន័យចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ណា ដែលនៅមិនទាន់មានលិខិតស្នាម ឬស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានណាមួយ ត្រូវធ្វើឡើងអោយបានសមស្រប ។ រាល់ការបំពានច្បាប់ ឬនីតិវិធីរដ្ឋបាល មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបទល្មើសឧក្រិដ្ឋឡើយ ។ រាល់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ដែលធ្វើអោយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលរងនូវការប្រព្រឹត្តដ៏សាហាវយង់ឃ្នង អមនុស្សធម៌ និងធ្វើអោយអាប់ឱនកិត្តិយស ត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់ឡើងវិញ ដើម្បីលុបបំបាត់ទម្លាប់អនុវត្តទាំងនេះ អោយស្របតាមការពិគ្រោះយោបល់រវាងបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ជំនឿ និងទម្លាប់អនុវត្តនៅក្នុងសង្គម និងវប្បធម៌របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍

៩៣. បណ្តាប្រទេសទទួល ត្រូវផ្តល់ដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នូវសិទ្ធិក្នុងការប្រតិបត្តិតាមជំនឿសង្គម វប្បធម៌ និងសាសនាដោយគ្មានការរំខាន ហើយមិនត្រូវដាក់ការរឹតត្បិត ឬរារាំងនូវការអនុវត្តប្រកបដោយអហឹង្សាចំពោះជំនឿទាំងនោះឡើយ ។

ការអនុវត្តត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របទៅតាមធម្មនុញ្ញអាស៊ាន ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២.២.១ ដែលគោលការណ៍មួយ ក្នុងចំណោមគោលការណ៍ប្រតិបត្តិជាស្នូលរបស់ធម្មនុញ្ញនេះត្រូវអោយមាន *"ការគោរព វប្បធម៌ ភាសា និងសាសនាខុសៗគ្នា របស់បណ្តាប្រជាជនអាស៊ាន ហើយទន្ទឹមនឹងនោះផងដែរមានការសង្កត់ធ្ងន់ ទៅលើគុណតម្លៃរួមក្នុងស្មារតីសាមគ្គីក្នុងភាព ចម្រុះ"* ។

៩៤. កុមារ ត្រូវផ្តល់ដូចគ្នានេះដែរនូវសិទ្ធិក្នុងការប្រតិបត្តិតាមជំនឿសង្គម និងវប្បធម៌របស់ពួកគេ ស្របតាមមាត្រា ៣២ នៃអនុសញ្ញា CRC របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលចែងថា *"ភាគីរដ្ឋទាំងអស់ ត្រូវទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់កុមារក្នុងការ ទទួលបានការសម្រាក និងលំហែកាយ និងការចូលរួមនៅសកម្មភាពលេងកំសាន្ត និងសម្រាកកាយដែលសមស្របចំពោះ កុមារ ព្រមទាំងចូលរួមដោយសេរីនៅក្នុងជីវិតវប្បធម៌ និងសិល្បៈ"* ។

៩៥. នៅក្នុងករណីដែលជំនឿសង្គម និងវប្បធម៌របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានរកឃើញយ៉ាងសមហេតុផលថាបាន រំលោភបំពានយ៉ាងខ្លាំងទៅលើសុភវិនិច្ឆ័យ ឬសីលធម៌របស់ប្រទេសទទួល និងសហគមន៍នានានោះ ប្រទេសទទួលនោះ ត្រូវចាប់ផ្តើមធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមន្ត្រីនៃប្រទេសបញ្ជូន តំណាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងតំណាងរបស់ អង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ ការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវផ្តោត លើការសម្របសម្រួលវិវាទប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដ៏សមស្រប ដែលនឹងជំរុញអោយមានការយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមកអោយកាន់តែ ប្រសើរឡើង ។

៩៦. បណ្តាប្រទេសទទួល ត្រូវផ្តល់ដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់ខ្លួននៅតាមក្រសួងនីមួយៗ ដែលធ្វើការដោយផ្ទាល់ទៅលើ បញ្ហានានាដែលទាក់ទងទៅនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ នូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាពយ៉ាង ត្រឹមត្រូវដើម្បី ធានាថា មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនោះ មានការយល់ដឹងអំពីភាសា និងវប្បធម៌របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនោះ ។ ទំនាក់ ទំនងជាទៀងទាត់ និងបើកទូលាយរវាងសហគមន៍ និងមេដឹកនាំរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ សហជីពកម្មករ និងអង្គការ មិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលជួយជ្រោមជ្រែងដល់កម្មករទាំងនោះ និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលត្រូវធ្វើការជំរុញជាមធ្យោបាយមួយ ដើម្បីសម្រេចអោយបាននូវគោលដៅនេះផងដែរ ។

ភាពមានកម្មសិទ្ធរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះឧបករណ៍ទំនាក់ទំនង និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ

៩៧. សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន ត្រូវទទួលបានការគោរពជាចាំបាច់ ។ កម្មករទេសន្តរ ប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួន ត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការទិញ និងប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទដៃ ដោយមិនមានការរឹតត្បិតដោយ អាជ្ញាធរឡើយ ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ណា ដែលបានដាក់ពាក្យសុំ និង/ឬទទួលប័ណ្ណបើកបរនៅក្នុងប្រទេសទទួល ក៏ត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការទិញ ចុះឈ្មោះ និងប្រើប្រាស់យានជំនិះ ដូចជាទោចក្រយានយន្ត ដោយមិនមានការរឹតត្បិតយ៉ាង តឹងតែង ឬរើសអើងដោយផ្អែកទៅលើសញ្ជាតិ ឬឋានៈឡើយ ។ សិទ្ធិក្នុងការដាក់ ពាក្យសុំ និងទទួលបានប័ណ្ណបើកបរ មិនត្រូវធ្វើការកំណត់ដោយមិនសមហេតុផលឡើយ ក្នុងករណីមានតម្រូវការជាចាំបាច់នៅក្នុងទីតាំងភូមិសាស្ត្រមួយចំនួន ក្នុងការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរផ្ទាល់ខ្លួន ។

ភាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសបញ្ជូន

ធានានូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមរម្យ

៩៨. រដ្ឋាភិបាលត្រូវទទួលស្គាល់ថា ខ្លួនមានភារកិច្ចក្នុងការធានានូវសិទ្ធិអភិវឌ្ឍន៍ ដែលរួមមានការផ្តល់នូវឱកាសសម្រាប់ការងារសមរម្យ ភាពជាពលរដ្ឋនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវអះអាងនូវគោលការណ៍ដែលថាការសម្រេចចិត្តធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ គួរតែជាជម្រើសដោយសេរី និងផ្តល់ដំណឹងជាមុន មិនមែនជាជម្រើសចុងក្រោយដែលជំរុញដោយភាពចាំបាច់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនោះឡើយ ។ រដ្ឋាភិបាលនៃបណ្តាប្រទេសដែលបញ្ជូនកម្មករនៅក្នុងអាស៊ាន ត្រូវធ្វើការប្តេជ្ញាយ៉ាងពេញទំហឹងក្នុងការសម្រេចអោយបាននូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងមនុស្សធម៌ នៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងការការពារ និងការលើកកម្ពស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិ និងសុខុមាលភាពរបស់ពលរដ្ឋខ្លួន ដែលសម្រេចចិត្តធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅមុនពេលចេញដំណើរ និងប្រព័ន្ធសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

៩៩. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ តម្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ និង/ឬបទប្បញ្ញត្តិមុនពេលចេញដំណើររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរនេះ ត្រូវផ្តល់ដល់ កម្មករទាំងនោះ ដោយឥតគិតថ្លៃ ហើយត្រូវបញ្ចូលព័ត៌មានស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងការងារ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ ការងារនៅក្នុងប្រទេស ទទួល យន្តការសាទុក្ខ និងសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ការងារ វប្បធម៌ និងទម្លាប់អនុវត្តការងារ/ការរស់នៅរបស់ប្រទេសទទួល ព្រមទាំងយន្តការក្នុងការ "ធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព" ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅមុនពេលចេញដំណើរ គួរទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ដែល ឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការកើនឡើងនៃភាពលើសលប់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ។

១០០. បណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ត្រូវធានាថា ការបណ្តុះបណ្តាលនៅមុនចេញដំណើរនេះ មានរួមបញ្ចូលនូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញប្រកបដោយអត្ថន័យ និងប្រសិទ្ធភាព ហើយថាការកៀរគរកម្មករទាំងនោះអោយទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសទទួល នឹងត្រូវរៀបចំធ្វើឡើងអោយបានទាន់ពេលវេលា និងមិនមានការពន្យាពេលខុសពីប្រក្រតីឡើយ ។ ទន្ទឹមពេលនឹងការទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរនេះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ចាំបាច់ត្រូវ ទទួលបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌរស់នៅ និងកន្លែងស្នាក់អាស្រ័យដែលមានអនាម័យល្អ ។ ប្រសិនបើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនោះ មានរួមបញ្ចូលនូវការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងណាមួយនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូននោះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវទទួលបានប្រាក់សំណងដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះរាល់ការងារណាដែលពួកគេធ្វើក្នុងនាមជាសិក្ខាកាម ។ ទោះក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ ក៏មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតិអោយ ធ្វើការបង្ខាំងទុកកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងរារាំង ឬបដិសេធមិនផ្តល់សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរដល់កម្មករទាំង នោះជាដាច់ខាត ។

១០១. កម្មវិធីសិក្សាច្បាស់លាស់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ ត្រូវរៀបចំបង្កើតឡើងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងហ្មត់ចត់ជាមួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាគមរបស់ពួកគេ អង្គការផ្តល់ជំនួយ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សហជីពកម្មករ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ។
១០២. បណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ត្រូវចូលរួមជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល សហជីពកម្មករ បណ្តាញកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានបញ្ជូនមកស្រុកវិញ ក្រុម និងមេដឹកនាំសហគមន៍ អង្គការសាសនា និងសង្គមដែលមានឥទ្ធិពល ដើម្បីជួយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទៅកាន់កម្មករទាំងនោះ ។

១០៣. ប្រសិនបើអាចទៅរួច កម្មវិធីអប់រំទាំងនេះ គួររៀបចំធ្វើឡើងនៅតាមសហគមន៍ ហើយត្រូវសង្កត់ធ្ងន់អំពីការយល់ដឹងនៅក្នុងដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្ត ។ រដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ត្រូវចាប់ផ្តើមបើកយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងថ្នាក់ជាតិដោយផ្តល់នូវសារណែនាំយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីសារសំខាន់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងផ្តល់ព័ត៌មាននៅទីកន្លែងណាដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចទទួលបាន ។ ព័ត៌មានជាក់លាក់ គួរតែអាចរកបានផងដែរពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយ និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលទាក់ទងនឹងថ្លៃចំណាយ និងថ្លៃសេវាដែលអាចមាននៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស និងកៀរគរកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១០៤. កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ គួរត្រូវបង្កើតឡើងនៅក្នុងចំណោមបណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ដែលបញ្ជូនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលទទួលយកកម្មករទាំងនោះ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងចំណោមអតីតកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករនាពេលអនាគត និងបច្ចុប្បន្នដែលកម្មករទាំងនោះនឹងគាំទ្រដល់ការបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរដែលជាកម្មវិធីដ៏សំខាន់ និងទាក់ទងនឹងតម្រូវការរបស់កម្មករ ។ ការវាយតម្លៃទាំងនេះ គួរគិតគូរដល់បញ្ហាយេនឌ័រផងដែរ ។

១០៥. បើពិនិត្យមើលអំពីចំនួនយ៉ាងច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់នៃកម្មករជាយុវជន ដែលធ្វើដំណើរចាកចេញទៅធ្វើការនៅបរទេសនោះ បណ្តាប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវពិចារណាអំពីលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតកម្មវិធី "ទេសន្តរប្រវេសន៍ ស្វែងរកការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព" ដែលកម្មវិធីនេះនឹងត្រូវរួមបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាដែលនឹងយកមកអនុវត្តនៅតាមវិទ្យាល័យ និងសាកលវិទ្យាល័យជាតិក្នុងស្រុក ។

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការកសាងសមត្ថភាព

១០៦. បណ្តារដ្ឋាភិបាល ត្រូវបង្កើតកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពដ៏ទូលំទូលាយមួយសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយផ្តោតលើការពង្រឹងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាព ដែលនឹងអាចធ្វើអោយពួកគេទទួលបានជោគជ័យនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន និងនៅក្នុងប្រទេសដទៃ ប្រសិនបើពួកគេសម្រេចចិត្តធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នោះ ។

១០៧. បណ្តាប្រទេសទទួលទាំងអស់ ត្រូវផ្តល់ព័ត៌មាន ជំនួយបច្ចេកទេស និងការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្កើតឡើងដោយបណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលបញ្ជូនកម្មករមក និងបណ្តាស្ថាប័នជាតិនានា

(សាកលវិទ្យាល័យ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អង្គការធំៗ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល) ដែលនឹងជួយដល់ការលុបបំបាត់គម្លាតការអភិវឌ្ឍ/សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងអាស៊ាន ។

ប្រព័ន្ធ និងបទប្បញ្ញត្តិដ៏មានប្រសិទ្ធភាពនៃការចេញដំណើរពី និងវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

១០៨. បណ្តារដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសបញ្ជូនទាំងអស់ ត្រូវដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធនានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការចេញដំណើរ និងវិលត្រឡប់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលផ្អែកទៅលើ (និង រៀនសូត្រពី) បទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងរបស់កម្មករទាំងនោះ ។ គោលការណ៍សំខាន់ៗ ដែលត្រូវគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធទាំងនេះ គឺថាកម្មករមិនចាំបាច់ត្រូវចំណាយថ្លៃសេវាច្រើនហួសហេតុ[១៤] សម្រាប់ការចេញទៅបម្រើការងារនៅបរទេស វិធីសាស្ត្រនៃដំណើរការច្រកចេញចូល តែមួយ ត្រូវតែប្រកាន់យកដើម្បីកាត់បន្ថយនូវអប្រសិទ្ធភាពបែបការិយាធិបតេយ្យ និងឱកាសក្នុងការប្រព្រឹត្តអំពើពុក រលួយ ចាំបាច់ត្រូវមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងការផ្តល់ជំនួយសម្រាប់កិច្ចសន្យា ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ ត្រូវ រៀបចំធ្វើឡើងផងដែរ ហើយបណ្តាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករនឹងត្រូវទទួល អាជ្ញាប័ណ្ណ និងដាក់និយ័តកម្មយ៉ាងតឹងរ៉ឹង ដើម្បីធានាអោយមានអនុលោមភាពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗ ។ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវហាមឃាត់បណ្តាទីភ្នាក់ងារ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកកុំអោយប្រើប្រាស់សញ្ញាប័ណ្ណ ឬប្រាក់បញ្ញើ ឬតម្រូវការផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗទៀត ដែលស្រដៀងគ្នានេះ ដែលនឹងតម្រូវអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបន្តការងារ ជាមួយនិយោជកតែម្នាក់នៅក្នុងប្រទេសទទួល ។

១០៩. បណ្តាប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវកំណត់ថ្លៃចេញទិដ្ឋាការក្នុងតម្លៃថោកសមរម្យ ហើយត្រូវប្រកាន់យកនូវជំហានដ៏សមស្របនានា ដើម្បីធានាថាឈ្មួញកណ្តាល និងបណ្តាភ្នាក់ងារនឹងមិនយកថ្លៃចេញទិដ្ឋាការពីកម្មករក្នុងតម្លៃជ្រុលហួសហេតុពេកនោះឡើយ ។ បណ្តាប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវពិចារណាអំពីការបើកការិយាល័យទិដ្ឋាការនៅក្នុងបណ្តាទីក្រុង និងទីរួមខេត្តនានា ដើម្បីជួយសម្រាលបន្ទុករបស់ពលរដ្ឋខ្លួនក្នុងការដាក់ពាក្យសុំទិដ្ឋាការ ។

១១០. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវបង្កើតទិន្នន័យមូលដ្ឋានដ៏ទូលំទូលាយមួយ ដើម្បីរក្សាទិន្នន័យប្រកបដោយសុក្រឹតភាពអំពីពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនដែលធ្វើការនៅឯបរទេស ។ គោលដៅនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ គឺដើម្បីធានាថារដ្ឋាភិបាលមានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងថ្មីៗបំផុតស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីដឹកនាំការបង្កើតគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ខណៈពេលដែលពួកគេនៅឯបរទេស ។ ជាការប្រសើរបំផុតដែលថា ទិន្នន័យមូលដ្ឋាននេះ អាចរកបាននៅក្រសួងការងារនៅក្នុងបណ្តារដ្ឋនីមួយៗជាសមាជិកអាស៊ាន ហើយនីតិវិធី ដែលបានធ្វើឡើង ដើម្បីធានាអោយមានស្ថានទូតរបស់រដ្ឋាភិបាលនៅបរទេស និងបណ្តាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗទៀត ដែលជួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នោះ ក៏អាចទទួលបានមូលដ្ឋានទិន្នន័យនេះដែរ ។ រដ្ឋាភិបាលនីមួយៗ ត្រូវធានាថា ការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសដ៏ចាំបាច់ត្រូវបង្កើត

[១៤] មានការផ្តល់អនុសាសន៍ថា កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនរំពឹងថាត្រូវបង់ថ្លៃឈ្នួលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានតម្លៃ លើសពីប្រាក់ខែមួយខែនៅក្នុងប្រទេសទទួលឡើយ ។

អោយមានសម្រាប់មន្ត្រីដែលបានជ្រើសរើសអោយគ្រប់គ្រងលើទិន្នន័យនេះ ។ នីតិវិធីដែលច្បាស់លាស់ ចាំបាច់ត្រូវកំណត់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានប្រកបដោយ ស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ដែលរួមមានគោលនយោបាយរក្សាព័ត៌មានឯកជន (ដូចជាព័ត៌មានសុខភាពជាដើម) អំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចង់អោយមានការរក្សាការសម្ងាត់ចំពោះពួកគេ ។ ចាំបាច់ត្រូវគោរព និងធានាអោយមានការរក្សាការសម្ងាត់ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើការទាមទារអោយមានការការពារ ជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ ។

១១១. ការចូលរួមរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករដែលវិលត្រឡប់មកវិញ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេត្រូវចាត់ទុកជាអទិភាព ដើម្បីអោយកិច្ចអន្តរាគមន៍របស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការធ្វើឱ្យដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍កាន់តែមានសុវត្ថិភាពនោះ អាចផ្អែកទៅលើមេរៀនជាក់ស្តែងដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្លាប់បានជួបប្រទះ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ រដ្ឋាភិបាលត្រូវកែលម្អ និងពង្រឹងយន្តការ និងដំណើរការនាពេលបច្ចុប្បន្នដើម្បីធានាអោយមានតំណាង និងការចូលរួមដ៏ពិតប្រាកដរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទៅលើបណ្តាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលសំខាន់ៗ ដែលធ្វើការជាមួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលប្រហែលជាតាមរយៈការប្រើប្រាស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ ឬប្រព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើស្ថាប័នូបនីយកម្មជាមួយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងធានាអោយមានតម្លាភាពនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្សេងៗ ដោយសហការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ។

១១២. បណ្តារដ្ឋាភិបាលជាសមាជិកជាអាស៊ាន ត្រូវពិចារណាអោយបានម៉ត់ចត់អំពីការបង្កើត "មជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" នៅកម្រិតស្រុក/ខ័ណ្ឌ ខេត្ត/ក្រុង និងជាតិ ដោយស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងតែមួយពីបណ្តាក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធ ដោយតម្រូវអោយមានទម្រង់បែបបទ និងពាក្យសុំ ដែលចាំបាច់សម្រាប់កម្មករទៅធ្វើការនៅបរទេស ។ បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់ ត្រូវផ្តល់ទៅអោយបណ្តាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការបង្កើតគំរូ "មជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" ។ ថ្លៃសម្រាប់នីតិវិធីដែលតម្រូវនេះ ត្រូវរក្សាក្នុងតម្លៃថោកសមរម្យ ។

១១៣. បណ្តាប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវបង្កើតដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយតំណាងរបស់ក្រុម គ្រួសារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលកំពុងស្ថិតក្នុងប្រទេសបញ្ជូន) អោយមានផលប្រយោជន៍ផ្នែកសុខាភិបាល និងសេវាថែទាំសុខភាពដ៏ទូលំទូលាយ សន្តិសុខសង្គម និងសេវាឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតដល់គ្រួសាររបស់កម្មករ ដើម្បីជួយសម្រាលទុក្ខលំបាកដែលពួកគេកំពុងជួបប្រទះដោយសារតែការបែកបាក់ក្រុមគ្រួសារ ។

១១៤. រាល់រដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាននីមួយៗ ត្រូវតម្រូវអោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ផ្តល់នូវច្បាប់ចម្លងនៃកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនីមួយៗ អោយទៅក្រសួងពាក់ព័ន្ធដែលមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីអោយកិច្ចសន្យានេះអាចទទួលបានការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាល មុនពេលកម្មករចាកចេញពីប្រទេសរបស់ខ្លួន ។ រាល់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ត្រូវធ្វើឡើងអោយបានម៉ត់ចត់ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់របស់ប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ដែលយ៉ាងហោចណាស់ ក៏មានកិច្ចសន្យាមួយច្បាប់សរសេរជាភាសាមួយដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចយល់បាន ។

១១៥. រដ្ឋាភិបាលដែលបញ្ជូនកម្មករ មិនត្រូវដាក់ពិន័យទោះក្នុងគ្រប់រូបភាពណាក៏ដោយ ប្រឆាំងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ ដែលកាលពីដំបូងបានចាកចេញពីប្រទេសដែលបញ្ជូនពួកគេមកតាមរយៈបណ្តាញក្រៅផ្លូវការឡើយ ហើយត្រូវចេញបទប្បញ្ញត្តិដ៏សមស្រប និងប្រកាន់យកជំហានបុរេសកម្មដើម្បីធានាថារាល់មន្ត្រីថ្នាក់មូលដ្ឋាន ស្រុក និងខេត្ត/ក្រុង នឹងគោរពតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវដែលបានចែង ។

ការត្រួតពិនិត្យ និងការដាក់និយ័តកម្មលើទីភ្នាក់ងារ និងឈ្មួញកណ្តាល ដែលជ្រើសរើសកម្មករ

១១៦. រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធានាថា រាល់ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលកំពុងដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ត្រូវបានផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងដាក់ចេញបទប្បញ្ញត្តិ ដែលទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនទាំងនោះផ្តល់សញ្ញាប័ណ្ណហិរញ្ញវត្ថុក្នុងទឹកប្រាក់យ៉ាងច្រើនទៅអោយរដ្ឋាភិបាល ដែលអាចទទួលរងនូវការរឹបអូស ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុននោះត្រូវបានរក ឃើញថាបានបោកប្រាស់ ឬក្លែងបន្លំកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។[១៥] តំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសមាគមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលវិលត្រឡប់មកស្រុកវិញ ត្រូវរួមបញ្ចូលជាសមាជិករបស់ស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធានាអោយមានតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ក្នុងការត្រួតពិនិត្យនិយ័តភាព ។ ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិក ជារៀងរាល់ឆ្នាំមានកាតព្វកិច្ចបង្ហាញជាសាធារណៈនូវគណនីហិរញ្ញវត្ថុដែលបានធ្វើសវនកម្មពេញលេញ របស់ខ្លួនដោយបង្ហាញនូវប្រាក់ចំណូល ការខាតបង់ ប្រាក់ចំណេញ និងសមតុល្យ ដែលរួមមានកិច្ចសន្យាដែលបានចុះ ជាមួយកម្មករដែលធ្វើការនៅបរទេស ហើយផ្តល់ព័ត៌មានអំពីភាពជាម្ចាស់កម្មសិទ្ធិបច្ចុប្បន្នរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយត្រូវប្រឈមមុខនឹងបទឧក្រិដ្ឋ និងរដ្ឋប្បវេណីក្នុងករណីធ្វើរបាយការណ៍ខុសពីការពិត ។ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានអោយបានទៅដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍សក្តានុភូត ពាក់ព័ន្ធនឹងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណត្រឹមត្រូវ ។

១១៧. រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវដាក់ចេញនូវបទប្បញ្ញត្តិដល់បណ្តាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកពលករថាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន មានការទទួលខុសត្រូវរួម និងខ្វះជាមួយនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ចំពោះការទាមទារប្រាក់កាស ឬប្រាក់សង ជំងឺចិត្តដែលបណ្តាលមកពីការរំលោភបំពានលើកិច្ចសន្យារបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការរំលោភបំពានលើ សិទ្ធិរបស់កម្មករ ។[16]

---

[១៥] ក្នុងករណីដែលសញ្ញាប័ណ្ណហិរញ្ញវត្ថុរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវបានរឹបអូសដោយសារការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ ក្រសួងត្រូវយកប្រាក់ដែលរឹបអូសបាននេះទៅសងជំងឺចិត្តចំពោះកម្មករទាំងឡាយ ដែលត្រូវបានបោកប្រាស់ដោយក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិកនោះ ។

[១៦] ផ្នែកទី ១០នៃ ច្បាប់សាធារណៈរដ្ឋហ្វីលីពីន លេខ ៨០៤២ (ច្បាប់ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងជនជាតិហ្វីលីពីននៅបរទេសឆ្នាំ ១៩៩៥) ចែងថា "ទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកជីកនាំ/និយោជក និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក/រកការងារអោយធ្វើចំពោះការទាមទារណាមួយ ឬគ្រប់រូបភាពក្រោមផ្នែកនេះ ត្រូវមានលក្ខណៈរួមគ្នា និងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ បទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវរួមបញ្ចូលក្នុងចុះកិច្ចសន្យាការងារនៅបរទេស និងត្រូវមានល័ក្ខខ័ណ្ឌពីមុនសម្រាប់ការអនុម័ត ។ សញ្ញាប័ណ្ណធានាការអនុវត្តការងារដែលបានដាក់ដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក/រកការងារអោយធ្វើដូចដែលបានចែងដោយច្បាប់ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការទាមទារ ឬការសង ជំងឺចិត្តទាំងអស់ដែលត្រូវផ្តល់អោយកម្មករ ។ ប្រសិនបើ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក/រកការងារអោយធ្វើជានីតិបុគ្គលនោះ មន្ត្រី និងនាយក ព្រមទាំងដៃគូក្រុមហ៊ុន តាមករណីដែលអាចមាន ត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា និងជាមួយគ្នាចំពោះសាជីវកម្ម ឬអាជីវកម្មរួមទុនពាក់ព័ន្ធនឹងការ ទាមទារសំណង និងប្រាក់សងជំងឺចិត្តដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ" ។

១១៨. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាថា ការធ្វើដំណើរដែលគួរអោយទុកចិត្ត និងប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់ជាមធ្យោបាយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះ មានកាតព្វកិច្ចបញ្ជូនតំណាងម្នាក់អោយធ្វើដំណើរអមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅតាមផ្លូវទៅកាន់ប្រទេសទទួល ដើម្បីធានាអោយមានការធ្វើដំណើរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងត្រួតពិនិត្យ ថានិយោជក/ទីភ្នាក់ងារនៅក្នុងប្រទេសទទួលបានគោរពតាមការរៀបចំដែលបានព្រមព្រៀងតាមកិច្ចសន្យា សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ ជាការប្រសើរដែលថា ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការបញ្ជូនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍យ៉ាងច្រើនទៅកាន់ប្រទេសទទួលណាមួយនោះ គួរបង្កើតតំណាង ឬការិយាល័យអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងប្រទេសនោះដើម្បីដោះស្រាយករណីផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅពេលបំពេញការងារ ។

១១៩. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងសមាគមវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ត្រូវបានរំពឹងថានឹងធ្វើការពង្រឹង និងអនុវត្តនូវក្រមសីលធម៌ជាក់លាក់ និងលម្អិតក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលផ្តល់ការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលក្រុមហ៊ុននោះជ្រើសរើសបញ្ជូនទៅបម្រើការងារនៅបរទេស ហើយត្រូវចាត់វិធានការរដ្ឋបាលអោយបានសមស្របដែលរួមមានការបណ្តេញក្រុមហ៊ុនណា ដែលរំលោភបំពានលើក្រមសីលធម៌របស់សមាគម ។

តួនាទីរបស់ស្ថានទូតនៃប្រទេសបញ្ជូននៅក្នុងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាពលរដ្ឋរបស់ប្រទេសខ្លួន

១២០. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធានាថារាល់បណ្តាស្ថានទូតរបស់ខ្លួននៅឯបរទេស គួរតែត្រូវបានផ្តល់នូវធនធាន និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីដើរតួនាទីបុរេសកម្មនៅក្នុងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបរទេស ។ បណ្តាអ្នកការទូត ត្រូវទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រដើម្បីការពារនូវសិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋខ្លួនប្រកបដោយលក្ខណៈបុរេសកម្ម ហើយថែមទាំងផ្តល់ជំនួយ និងកន្លែងស្នាក់អាស្រ័យដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាក ។ នីតិវិធីដែលគិតគូដល់មនុស្ស និងជនរងគ្រោះ ត្រូវតែធ្វើឡើង ដើម្បីជួយដល់កម្មករទាំងនោះដែលកំពុងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដ៏លំបាក និងងាយទទួលរងផលប៉ះពាល់ ឧទាហរណ៍ដូចជាជនរងគ្រោះដោយសារ ការរំលោភផ្លូវភេទ ឬអ្នកដែលផ្ទុកមេរោគអេដស៍ជាដើម ។ បុគ្គលិកស្ថានទូតដែលជាស្ត្រីគួរតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងមានពេលវេលាអាចជួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីផងដែរ ក្នុងកម្រិតជាអតិបរមាមួយដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌយោង និងភារកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីដែល ជួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវរួមបញ្ចូល នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវអោយបុគ្គលិកស្ថានទូតទាំងអស់ សហការគ្នាអោយបានជិតស្និទ្ធជាមួយសហជីពកម្មករ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយត្រូវចូលរួមអោយបានទៀងទាត់ជាមួយសហគមន៍របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីធានាអោយមានការផ្តល់ជំនួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលាចំពោះពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ដែលជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ កំពុងជួបការលំបាក ។

១២១. បណ្តារដ្ឋាភិបាល ត្រូវពិចារណាអំពីការបង្កើតប្រព័ន្ធសេនានុព័ន្ធការងារ ដែលរួមមានតំណាងសហជីពកម្មករដែលកំពុងបំពេញភារកិច្ចជាបណ្តោះអាសន្ននៅតាមបណ្តាស្ថានទូត ដើម្បីឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយត្រូវតម្រូវអោយតំណាងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមកពីប្រទេសបញ្ជូន ទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាថាកម្មករ

នឹងមិនត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬរំលោភបំពាននៅក្នុងការបំពេញការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិកបញ្ជូនពួកគេទៅកាន់ប្រទេសទទួល ។ ការជ្រើសរើស និងការចាត់តាំងការងារ គួរទាក់ទងទៅនឹង តុល្យភាពយេនឌ័រ ដើម្បីធានាអោយមានភាពជាតំណាងដ៏ច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុង ប្រព័ន្ធការពារទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១២២. បុគ្គលិកស្ថានទូត ត្រូវដើរតួនាទីអោយបានសកម្មជាអ្នកតំណាងអោយផលប្រយោជន៍របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយមិនគិតពីឋានៈអន្តោប្រវេសន៍ ចំពោះមុខបណ្តាទីភ្នាក់ងារនៅក្នុងប្រទេសទទួល និងត្រូវឆ្លើយតបក្នុងលក្ខណៈបុរេសកម្ម និងជាវិជ្ជមានចំពោះការបញ្ជូនករណីនៃប្រជាជនរបស់ពួកគេមកពីតំណាងរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ ប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវបង្កើតផែនការមូលនិធិទេសន្តរប្រវេសន៍ដ៏ ចាំបាច់ដែលផ្តល់មូលនិធិដោយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលទីភ្នាក់ងារទាំងនេះអាចផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុបន្ទាន់ដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលកំពុងជួបប្រទះវិបត្តិនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។

១២៣. នៅក្នុងបណ្តាប្រទេស ដែលមានចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍យ៉ាងច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់ មកពីប្រទេសបញ្ជូនណាមួយ រដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្តល់នូវធនធានអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបង្កើតទីជម្រកសម្រាប់ការពារជនទេសន្តរប្រវេសន៍កំពុងមានវិបត្តិ (ជាពិសេសមិនមែនសម្រាប់តែស្ត្រីប៉ុណ្ណោះនោះទេ) ហើយធានាថាទីជម្រកទាំងនេះ នឹងមានបុគ្គលិកដែលចេះផ្តល់ប្រឹក្សាយ៉ាងសមស្រប និងជំនាញគាំទ្រផ្សេងៗទៀតផងដែរ ។ ប្រព័ន្ធផ្សេងៗក៏អាចត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់កម្មករដែលរងរបួសផងដែរ ។ សម្រាប់ការងារនេះ ជាការសំខាន់ដែលថារដ្ឋាភិបាលត្រូវ ផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងការគាំទ្រផ្នែកថវិកា និងបុគ្គលិកអោយបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងរបស់បណ្តាស្ថានទូត ដើម្បីឈានទៅដល់ការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍កុំអោយវិលត្រឡប់មកប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ ។

១២៤. រដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្កើត និងអនុវត្តនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនូវលទ្ធផលការងាររបស់បណ្តាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលទទួលបន្ទុកបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបរទេសដែលរួមមានទាំងស្ថានទូត និងស្ថានកុងស៊ុលផងដែរ ហើយត្រូវចាត់វិធានការកែតម្រូវនៅពេលរកឃើញថាលទ្ធផលការងារស្ថិតក្រោមស្តង់ដារដែលបានរំពឹងទុក ។ វិធីសាស្ត្រនានា ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីធានាអោយមានការចូលរួមរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (កម្មករដែលបានវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនរបស់ខ្លួនវិញ) នៅក្នុងយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ។

១២៥. បណ្តារដ្ឋាភិបាល ត្រូវបង្កើតយន្តការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីត្រួតពិនិត្យទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ហើយធានាអោយមានបច្ចុប្បន្នភាពនៃប្រព័ន្ធទាំងអស់នេះ ។ នៅក្នុងករណីស្ថានទូតរបស់ប្រទេសបញ្ជូនស្ថិតនៅក្នុងប្រទេសទទួល បុគ្គលិកស្ថានទូតត្រូវទទួលបាននូវបញ្ជីដែលបានធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំអំពីប្រជាជនរបស់ខ្លួនដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសនោះ ដែលរួមមានឈ្មោះ និងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ទីតាំង កន្លែងធ្វើការ (ប្រសិនបើស្គាល់) ព្រមទាំងព័ត៌មានសម្រាប់ទាក់ទងដល់សាច់ញាតិ/ក្រុមគ្រួសារនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនផងដែរ ។ ព័ត៌មាននេះ អាចត្រូវផ្តល់ជូនដាច់ដោយឡែក ឬស្របតាមទិន្នន័យមូលដ្ឋានអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបរទេស ដែលទិន្នន័យនេះនឹងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងតាមកថាខ័ណ្ឌទី ១១០ ។ រដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវបង្កើត និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអោយបានទៀងទាត់នូវមូលដ្ឋានទិន្នន័យដែលអាចទទួលបានយ៉ាងងាយស្រួល (ឬប្រព័ន្ធរក្សាព័ត៌មានស្រដៀងគ្នា) ដែលទិន្នន័យនេះផ្ទុកព័ត៌មានទាក់ទងនឹង

កូនចៅរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលបានកើតនៅក្នុងប្រទេសទទួលស្របតាមប្រព័ន្ធដែលបានតម្រូវដោយបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ៦៨ ៦៩ និង ៧០ ។

១២៦. មន្ត្រីនៅក្នុងស្ថានទូតនៃប្រទេសបញ្ជូន ត្រូវត្រួតពិនិត្យជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធទៅលើស្ថានភាពរបស់ពលរដ្ឋខ្លួនដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសទទួល ដើម្បីធានាអោយមានការគោរពពីសំណាក់និយោជក ចំពោះល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (MOUs) ដែលបានធ្វើឡើងរវាងប្រទេសទាំងពីរ ។ រាល់បណ្តាស្ថានទូតត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនក្នុងការចុះវត្តមានរបស់ពួកគេនៅស្ថានទូត ហើយស្ថានទូត ត្រូវធ្វើការជាមួយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទទួលដើម្បីធានាថាជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិកនោះ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវជូនដំណឹងដល់ស្ថានទូតអោយដឹងថាខ្លួនពិតជាបាននាំពលករជាច្រើនរបស់ប្រទេសនោះទៅធ្វើការ ។ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយស្ថានទូត ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ដែលរក្សាដោយក្រសួងការបរទេស និងចែករំលែកជាមួយបណ្តាក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានា ដែលមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់នៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនវិញ

១២៧. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកនយោបាយ គោលនយោបាយ និងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីជួយក្នុងការបង្កើត និងដំណើរការសមាគម និងសហជីពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ ហើយរដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្កើតដំណើរការសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ក្រុមតំណាងសមាគម/សហជីពនៅក្នុងគ្រប់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលពាក់ព័ន្ធដល់ការបញ្ជូនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅបរទេស និងការផ្តល់សេវានានាដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកប្រទេសវិញ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

១២៨. ដើម្បីអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនរបស់ខ្លួនវិញបាន រដ្ឋាភិបាលត្រូវដាក់ចេញនូវក្របខ័ណ្ឌនយោបាយយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយ ស្តីពីការធ្វើសមាហរណកម្មសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្មករទាំងនេះ ហើយត្រូវធានាថាបណ្តាគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ ពិតជាឆ្លុះបញ្ចាំងនូវផលប្រយោជន៍របស់កម្មករដែលវិលត្រឡប់មកវិញ ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវពិចារណាអោយបានម៉ត់ចត់អំពីបញ្ហាពិការភាព និង/ឬស្ថានភាពសុខភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកវិញនៅក្នុងការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌនេះ ។ ក្របខ័ណ្ឌបែបនេះ ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវវិធានការណ៍នានា ដើម្បីទប់ស្កាត់នូវការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករមាតុភូមិនិវត្តន៍ ដោយសំអាងលើហេតុផលយេនឌ័រ ឬអាជីព ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបែងចែកធនធានហិរញ្ញវត្ថុអោយបានគ្រប់គ្រាន់ព្រមទាំងធនធានមនុស្ស និងសង្គមសម្រាប់ការធ្វើសមារណកម្មឡើងវិញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយត្រូវធ្វើស្ថាប័នូបនីយកម្មក្រុមអ្នកតំណាងរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលវិលត្រឡប់មកប្រទេសវិញ និងសមាជិក ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាមូលដ្ឋានដែលមានតួនាទីធ្វើការសម្រេចចិត្ត ។

១២៩. រដ្ឋាភិបាល ត្រូវផ្តល់បន្ថែមទៀតដល់កម្មករដែលវិលត្រឡប់មកស្រុកវិញ នូវរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងជំនួយផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច

ដូចជាការលំហែកាយ ការចុះបញ្ជីបើកអាជីវកម្មដែលមានលក្ខណៈងាយស្រួល និងប្រព័ន្ធនិយ័តកម្ម ការផ្តល់ជំនួយផ្នែកទីផ្សារដើម្បីជួយបង្កើតអាជីវកម្មអោយមានជីវភាពល្អប្រសើរ ។ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាព/ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍជីវភាពរស់នៅ អក្ខរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងសហគ្រិនភាព សម្រាប់កម្មករដែលវិលត្រឡប់មកប្រទេសវិញ និងក្រុមគ្រួសាររបស់គេ ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវព្យាយាមជំរុញអោយ មានការចូលរួមពីសំណាក់អង្គការក្នុងស្រុក និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការផ្តល់សេវានានាដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១៣០. រដ្ឋាភិបាល ត្រូវពិចារណាចាត់វិធានការណ៍ដើម្បីរៀបចំក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលនឹងត្រូវចេញទៅបម្រើការងារនៅក្រៅប្រទេសអោយមានការយល់ដឹងអំពីស្ថានភាព ដែលពួកគេនឹងត្រូវប្រឈម នៅពេលដែលសមាជិកគ្រួសាររបស់ខ្លួនទៅធ្វើការនៅបរទេស ហើយផ្តល់អោយពួកគេនូវវិធានការណ៍ការពារនៅក្នុងសង្គម ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអាចត្រូវបានផ្តល់ទាក់ទងទៅនឹងគំនិត គុណតម្លៃ និងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការពង្រឹងគ្រួសារ (ទៅលើប្រធានបទដូចជាការដោះស្រាយនូវក្តីព្រួយបារម្ភដែលក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជួបប្រទះ ឪពុក ឬម្តាយតែម្នាក់ក្នុងគ្រួសារ ការបង្កើនការយល់ដឹង និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលផ្តុំគ្រួសារ) ហើយ សម្ភារៈផ្តល់ព័ត៌មាន អប់រំ និងប្រាស្រ័យទាក់ទង (IEC) ប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត និងភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីធ្វើអោយជ្រួតជ្រាបដល់យុវជនដើម្បីបំពេញបន្ថែមការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ។ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការគាំទ្រ ដល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលណែនាំទាំងនេះ អាចត្រូវបំពេញបន្ថែមបានដោយយុទ្ធសាស្ត្រចុះតាមមូលដ្ឋាន ដូចជាការបង្កើត ក្រុម e-group វេទិកាផ្សេងៗ និងអង្គការចម្រុះ ។ ការសម្របសម្រួលអាចត្រូវធ្វើឡើងជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការនៅតាមសហគមន៍ស្តីពីកម្មវិធី និងសេវាកម្មដើម្បីផ្តល់រចនាសម្ព័ន្ធថែទាំកុមារ និងឪពុក/ម្តាយជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ព្រមទាំងជួយសម្រាលផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ផងដែរ ។

១៣១. រដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាន និងស្ថាប័នអប់រំគួរសហការគ្នាអោយបានជិតស្និទជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ានដើម្បីពិនិត្យមើលនីតិវិធី គោលនយោបាយ និងទម្លាប់អនុវត្តសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្ម ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងយុត្តិធម៌នូវកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចូលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយសិក្សានូវយន្តការសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញនូវកម្មករទាំងនេះ នៅពេលដែលពួកគេវិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនវិញ ។ ការសិក្សាទាំងនេះគួរត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាជាសាធារណៈ និងធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ ដែលរៀបចំជាមួយបណ្តាអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅអាស៊ាន ដើម្បីពិភាក្សាអំពីរបកគំហើញ និងផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមទៀត ។

ការបំពេញកាតព្វកិច្ចអន្តរជាតិចំពោះប្រជាជនរបស់ប្រទេស សញ្ជាតិ ឯកសារធ្វើដំណើរ និងសិទ្ធិក្នុងការវិលត្រឡប់មកប្រទេសបញ្ជូនវិញ

១៣២. សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកកស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយបណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន បានទទួលស្គាល់នូវកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសបញ្ជូនដើម្បីទទួលយកប្រជាជនរបស់ខ្លួនត្រឡប់មកវិញ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលដើម្បីផ្តល់ការការពារ និងជំនួយស្របតាមច្បាប់ជាតិរបស់ខ្លួន ។

រាល់បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវផ្តល់នូវការផ្ទៀងផ្ទាត់អោយបានឆាប់រហ័ស និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពអំពីសញ្ជាតិទៅអោយពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ចេញឯកសារធ្វើដំណើរ និងឯកសារ អត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួនជាថ្មីម្តងទៀត ដោយមានតម្លៃថោកសមរម្យ និងការពន្យារសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ធានាអោយមានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ (ក្នុងរូបភាពជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬប្រាក់កម្ចី) និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលក្រខ្សត់ ព្រមទាំងជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរមនុស្សនៅឯបរទេស ដែលពួកគេកំពុងស្វះស្វែង វិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ ។

ភាតព្វកិច្ចរួមគ្នារបស់ប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន

ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលើវិជ្ជាជីវៈជ្រើសរើសកម្មករជាលក្ខណៈឯកជន ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងលទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មករ ព្រមទាំងការដាក់ទណ្ឌកម្មប្រឆាំងនឹងភ្នាក់ងារ និងឈ្មួញរំលោភបំពាន (ជាលក្ខណៈឯកជន ឬក្រុមហ៊ុន) ទាំងនៅក្នុងប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន

១៣៣. យោងតាមគោលនយោបាយ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវផ្តល់សត្យាប័នលើអនុសញ្ញាអង្គការ ILO ១៨១ (ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន) និងអនុវត្តន៏ភ្លាមៗនូវបណ្តាសមាសភាពការពារសំខាន់ៗខាងក្រោមអំពីអនុសញ្ញានោះ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ដោយយោងទៅតាមលិខិតូបករណ៏ក្របខ័ណ្ឌ :

- ❖ ធានាថា នឹងមានប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រដល់បណ្តាភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលកំពុងដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ។
- ❖ ហាមឃាត់នូវគ្រប់រូបភាពនៃការរើសអើងនៅក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករ ដែលផ្អែកទៅលើពូជសាសន៏ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សននយោបាយ ដើមកំណើត ឬរាល់រូបភាពនៃការរើសអើងទាំងឡាយណាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងទម្លាប់អនុវត្តរបស់ប្រទេសដូចជា អាយុ និងពិការភាពជាដើម ។
- ❖ រារាំងបណ្តាទីភ្នាក់ងារឯកជនកុំអោយទាមទារថ្លៃពលកម្មដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលពីកម្មករ ដើម្បីជំនួសកន្លែង ឬបណ្តុះបណ្តាល ។
- ❖ ធានាថា នៅក្នុងគោលនយោបាយ ឬការអនុវត្តផ្ទាល់ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន មិនត្រូវរារាំង ឬបំបិទសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបានសេរីភាពចូលរួមជាសមាគម និងកិច្ចចរចាជាសមូហភាពឡើយ ។ ព្រមទាំង
- ❖ ធានាអោយមានការការពារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដែលយ៉ាងហោចណាស់អោយស្របទៅតាមស្តង់ដារច្បាប់ជាអប្បបរមាសម្រាប់សេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាព និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកម្រិតអប្បបរមា ពេលវេលា និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ អត្ថប្រយោជន៏សន្តិសុខសង្គមស្របច្បាប់ សុខភាពបន្តពូជ ការការពារ និងអត្ថប្រយោជន៏មាតុភាព ព្រមទាំងប្រាក់សំណងនៅក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺនៅពេលបំពេញការងារ ឬអសាធនភាព របស់និយោជក ។

១៣៤. នៅក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ រាជរដ្ឋាភិបាល ត្រូវជំរុញការជ្រើសរើសកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏អោយធ្វើឡើងប្រកបដោយលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ តម្លាភាព និងគណេយ្យភាព ។ ដំណើរការក្នុងផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណការងារ ត្រូវតែធ្វើការត្រួតពិនិត្យអោយបានហ្មត់ចត់ និងតឹងតែង ដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលជាអ្នកធ្វើការត្រួតពិនិត្យអោយបានជាប្រចាំលើសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសដែលជ្រើសរើសជនទេសន្តរប្រវេសន៏ ព្រមទាំងត្រូវចាត់វិធានការភ្លាមៗ ដើម្បីធ្វើការ ដកហូតអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់សហគ្រាសទាំងនោះ ដែលបានរំលោភបំពានច្បាប់ ឬត្រូវបានវិនិច្ឆ័យថាគ្មានសិទ្ធិ អំណាច និងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តអោយមានប្រសិទ្ធភាពនូវសកម្មភាពជ្រើសរើសកម្មករ ។ ព័តិមានអំពីស្ថានភាពស្របច្បាប់ របស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលរួមមានអាណត្តិ ការទទួលខុសត្រូវ សិទ្ធិអំណាច គួរតែធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនៅទូទាំងប្រទេសនៅកន្លែងទាំងឡាយណាដែលទីភ្នាក់ងារធ្វើប្រតិបត្តិការ ។

១៣៦. បណ្តារដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយដៃគូសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពកម្មករ ត្រូវពង្រឹងទម្លាប់អនុវត្តអាជីវកម្ម ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអាចទទួលយកបាន ហើយត្រូវផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវឈ្មោះរបស់អ្នកជ្រើសរើសនិងក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុននោះត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីឱ្យចូលរួមទៅក្នុង ទម្លាប់អនុវត្តទាំងនេះ និងរំលោភបំពានទៅលើច្បាប់ និងបញ្ញត្តិការងារ ។ ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករ ដែលត្រូវរកឃើញថាមានការពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការអនុវត្តទាំងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ហើយត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាតមិនអោយមានការចូលរួមនៅក្នុងការងារជ្រើសរើសកម្មករ ដោយបណ្តារដ្ឋាភិបាលជាសមាជិកអាស៊ានឡើយ ។

១៣៦. មូលដ្ឋានទិន្នន័យ ដែលមានរាយឈ្មោះអ្នកជ្រើសរើស និងនិយោជក នៅក្នុងយន្តការដែលបានកំណត់ក្នុង កថាខណ្ឌ ១១៦ ១១៧ ១១៨ និង១១៩ ត្រូវតែដាក់ឱ្យដំណើរការនៅក្រោមយន្តការថ្នាក់តំបន់ដ៏សមស្រប សម្រាប់ការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ហើយបណ្តារដ្ឋទាំងអស់ ត្រូវចូលរួមចំណែកផ្តល់ អោយមូលដ្ឋានទិន្នន័យនេះនូវព័តិមានអំពីអ្នកជ្រើសរើស និងនិយោជក ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងទឹកដីនៃប្រទេសរបស់ពួកគេ ។

១៣៧. បណ្តារដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ត្រូវធានាថាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងវិស័យឯកជន ជាអ្នកដើរតួនាទីវិជ្ជមាននៅក្នុងការគោរពតាម កិច្ចសន្យាការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់និយោជកនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយត្រូវចាត់ទុកថាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា (ជាមួយនិយោជក) នៅក្នុងករណី ដែលមានការរំលោភបំពាន និងការធ្វេសប្រហែសដែលនឹងបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ ។

១៣៨. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ដោយសហការជាមួយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ត្រូវពិនិត្យមើលនូវបញ្ហា និងការរំលោភបំពាននានា ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មករនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងចូលរួមជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ (កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សហជីពកម្មករ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលក្នុងមូលដ្ឋាន ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ និយោជក ដែលរួមមានសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ព្រមទាំងសមាគមនៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក) ដើម្បីពង្រឹងដំណោះស្រាយប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងប្រាកដប្រជាចំពោះបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលជ្រើសរើសកម្មករយ៉ាងច្រើន ការជំនួសកិច្ចសន្យា ការត្រួតពិនិត្យ និងការថែរក្សា

ទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលកំពុងត្រូវបានកៀរគរ ឬ "បណ្តុះបណ្តាល" ការបោកប្រាស់ និងការជួញដូរមនុស្ស ព្រមទាំងការរំលោភបំពានលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១៣៩. ឆ្លងតាមដំណើរការដែលមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ អាស៊ាន ត្រូវបង្កើត និងប្រកាសដាក់អោយប្រើប្រាស់នូវក្រមសីលធម៌ ដែលដាក់ចេញនូវទម្លាប់អនុវត្តប្រកបដោយសីលធម៌ និងតម្លាភាពសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ។ ក្រមសីលធម៌នោះ ត្រូវតែគូសបញ្ជាក់អំពីស្តង់ដារដែលបានរំពឹងទុកនៅក្នុងដំណើរការដែលការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ធានាអោយមានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ព្រមទាំងរួមបញ្ចូលនូវទម្លាប់អនុវត្តប្រសើរបំផុតផងដែរ ។ ក្រមសីលធម៌នេះ គួរតែជាជំហានទីមួយនៅក្នុងដំណើរការរយៈពេលវែង ដើម្បីបង្កើតនីតិវិធីក្នុងតំបន់សម្រាប់ការទទួលស្គាល់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់អាស៊ាន ។

ប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មករពីរដ្ឋាភិបាលមួយទៅរដ្ឋាភិបាលមួយ

១៤០. ទម្លាប់អនុវត្តជាលក្ខណៈអន្តរជាតិដែលល្អបំផុតនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងតំបន់ដទៃទៀតនៅក្នុងពិភពលោក បង្ហាញឱ្យឃើញថាប្រព័ន្ធទ្វេភាគី "ពីរដ្ឋាភិបាលមួយទៅរដ្ឋាភិបាលមួយ" ដែលត្រូវបានគ្រប់គ្រងយ៉ាងល្អដោយផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ដែលបានចុះហត្ថលេខារួច ឬអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់អាចកាត់បន្ថយបានយ៉ាងច្រើន នូវការរំលោភបំពានទម្លាប់ក្លែងបន្លំនៅក្នុងការជ្រើសរើស ការជំនួស និងការងាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ទោះបីជាប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មករត្រូវបានប្រើប្រាស់ក៏ដោយ ក៏រដ្ឋាភិបាលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើត ប្រព័ន្ធមួយ ដែលផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើអភិបាលកិច្ចល្អ និងរួមបញ្ចូលនូវសមាសភាពមួយចំនួនដូចជានិយ័តកម្មច្បាស់លាស់ នីតិវិធី និងដំណើរការដ៏មានតម្លាភាព ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ ដែលស្របទៅតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដំណើរការក្នុងការទប់ស្កាត់អំពើទុច្ចរិត និងប្រព័ន្ធសម្រាប់កម្មករដែលមានការខឹងសម្បារក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងសាទុក្ខ ។

១៤១. ដើម្បីអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវធ្វើការចរចា និងស្វះស្វែងបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ដែលចែងនៅក្នុងប្រព័ន្ធជ្រើសរើសកម្មកររវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាលដោយផ្អែកលើលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ និងគោលការណ៍ព្រមទាំងបញ្ញត្តិច្បាប់នៃអនុសញ្ញាអង្គការ ILO ១៨១ ។ បើពិនិត្យមើល អំពីការកើនឡើងនូវចំនួនស្ត្រីដែលកំពុងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងតម្រូវការការពារដែលចាំបាច់សម្រាប់ស្ត្រីទាំងនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាលគួរតែគិតពីគូរអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ ។

១៤២. រដ្ឋាភិបាល ត្រូវពិចារណាចាត់វិធានការយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ន និងអោយបានរីកចម្រើនក្នុងការជំនួសប្រព័ន្ធដែលជំរុញដោយវិស័យឯកជន ឬភ្នាក់ងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន ដោយប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាល (ដោយផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងរដ្ឋាភិបាលនានា) ។

១៤៣. ប្រព័ន្ធរវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាល ត្រូវតែអាចប្រើប្រាស់បានងាយស្រួលក្នុងការស្វែងយល់ និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះការត្រួតពិនិត្យខាងក្រៅដោយគណៈកម្មាធិការចម្រុះ ដែលរួមមានមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល

ក្រៅស្រុក ដែលរួមមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សមាគមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ សហជីពកម្មករ និងជំនាញការអប់រំ/បច្ចេកទេស ។

១៤៤. ជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធជ្រើសរើសរវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាលប្រទេសទទួល ត្រូវរៀបចំព័តិមានអំពីច្បាប់ដែលមានស្រាប់ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជំនាញដែលចាំបាច់ ប្រភេទការងារ សិទ្ធិ និងបទដ្ឋានវប្បធម៌ សុខភាព ការអប់រំ សេវាកម្មសង្គម និងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយនិងពាំនាំព័តិមានទៅអោយ ប្រទេសបញ្ជូនមុនពេលជ្រើសរើសកម្មករ ។ ប្រទេសបញ្ជូន ដែលធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ត្រូវធានាថាព័តិមាននេះ ត្រូវបានផ្តល់ទៅអោយជនទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលជ្រើសរើសពួកគេ ។

ការបង្កើត និងគាំទ្រដល់ការដាក់បណ្តឹងសាធុក្ខជាក់ស្តែង និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងយន្តការ នៃការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងប្រព័ន្ធបញ្ជូនជនសន្តរប្រវេសន៍

១៤៥. យោងតាមមាត្រា ៨ (១) និងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញា ១៨១ របស់អង្គការ ILO បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវផ្តល់នូវយន្តការ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការស៊ើបអង្កេតពាក្យបណ្តឹងប្រកបដោយតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពអំពើរំលោភបំពានដែលបានចោទប្រកាន់ និងទម្លាប់ក្លែងបន្លំ ដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារឯកជនជ្រើសរើសបុគ្គលិក ព្រមទាំងធានាអោយប្រាកដថា តំណាងស្របច្បាប់របស់កម្មករ និងសមាគមនិយោជកត្រូវបានផ្តល់អោយនូវឱកាសក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងចូលរួមនៅក្នុងការស៊ើបអង្កេតទាំងនេះ ។ ដំណើរការស៊ើបអង្កេត ត្រូវគិតគូរដល់បញ្ហាយេនឌ័រផងដែរ ។

១៤៦. ម្យ៉ាងវិញទៀត យន្តការទាំងនេះ ត្រូវតែអាចឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងដោះស្រាយករណីរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ដោយមិនគិតពីឋានៈ) ដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាក ដោយមានស្តង់ដារឯកសណ្ឋាន និងនីតិវិធីប្រកបដោយតម្លាភាពដើម្បីធានាឱ្យមានការឆ្លើយតបចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីឋានៈអ្វីឡើយ ។

១៤៧. បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវសម្រេចអោយបាននូវកិច្ចព្រមព្រៀងនានាស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការស្របច្បាប់ឆ្លងដែន ដែលនឹងធ្វើអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី និងព្រហ្មទណ្ឌប្រឆាំងនឹងនិយោជក ដែលកេងប្រវ័ញ្ចលើពួកគេ និងរំលោភបំពានច្បាប់ នៅពេលមានភស្តុតាងដែលគេឃើញមួយក្រឡេកភ្នែក ដែលទង្វើកេងប្រវ័ញ្ចនោះ បានកើតឡើង ។ រាល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ត្រូវទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ដោយឥតគិតថ្លៃ ដើម្បីធ្វើពាក្យបណ្តឹងប្រភេទនេះ ហើយត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការធ្វើការងារ (សម្រាប់ និយោជកផ្សេងទៀត) នៅក្នុងប្រទេសទទួល ឬវិលត្រឡប់ទៅប្រទេសបញ្ជូនរបស់ខ្លួនវិញ ទន្ទឹមពេលដែលមាន ដំណើរការក្តី ។ ប្រសិនបើកម្មករនោះជ្រើសរើសវិលត្រឡប់ទៅប្រទេសបញ្ជូនរបស់ខ្លួនវិញនោះ រដ្ឋជាសមាជិក អាស៊ាន ដែលករណីបណ្តឹងតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវបានធ្វើឡើងត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នោះ វិលត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងនីតិវិធីតាមផ្លូវច្បាប់ដែលកំពុងដំណើរការ ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍នៃកម្មករជំនាញ និងកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានស្តីពីសេវាកម្ម

១៤៨. កិច្ចព្រមព្រៀងកោះបាលី II ទទួលស្គាល់យ៉ាងច្បាស់នូវភាពចាំបាច់ក្នុងការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងធ្វើសមាហរណកម្មនូវសកម្មភាពនានានៅក្នុង *"ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការកសាងសមត្ថភាព"* និង *"ការទទួលស្គាល់នូវគុណភាពអប់រំ"* ហើយប្តេជ្ញាថា *"អាស៊ាន ត្រូវបន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលមាន ស្រាប់ដើម្បីជំរុញនូវចល័តភាពក្នុងតំបន់ និងការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកនូវសមត្ថភាពអាជីព ទេពកោសល្យ និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ "* ។

១៤៩. ធម្មនុញ្ញអាស៊ាន ថែមទាំងបានដាក់ចេញបន្ថែមទៀតនូវគោលបំណងមួយក្នុងចំណោមគោលបំណងស្នូលរបស់ ខ្លួន *"ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមរយៈកិច្ចប្រតិបត្តិការកាន់តែជិតស្និទ្ធនៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងការសិក្សាឥតឈប់ឈរ ព្រមទាំងនៅក្នុងវិស័យវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការផ្តល់អំណាចដល់ប្រជាជនអាស៊ាន និងដើម្បីពង្រឹង សហគមន៍អាស៊ាន"* ។

១៥០. លិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ ត្រូវអនុវត្តនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មអាស៊ាន (IAI) និងកិច្ចព្រមព្រៀងជាក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានស្តីពីសេវាកម្ម (AFAS) ។ ភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងធំធេងនៅក្នុងកម្រិតអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្នុងចំណោមបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន និងការបន្តកើតមាននូវភាពក្រីក្រតោកយ៉ាកនៅក្នុងបណ្តាប្រជាជាតិ មួយចំនួនញ៉ាំងអោយមានការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងគោលបំណងស្វែងរកកាលានុវត្តភាពសេដ្ឋកិច្ច និងជីវភាព រស់នៅដែលប្រសើរជាងមុន ។ ចល័តភាពការងារនេះ បានក្លាយទៅជាសមាសភាពនៃការធ្វើសមាហរណកម្ម ទន្ទឹមពេលដែលឧបសគ្គនានាកំពុងត្រូវបានជម្រុះចោល ដើម្បីសម្រួលដល់ចរាចរណ៍ទុន ទំនិញ សេវាកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា អោយកាន់តែមានលក្ខណៈសេរីជាងមុន ។ ប្រសិនបើត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមរយៈលិខិតូបករណ៍នេះ ដែលជំរុញដល់ការអនុវត្តបានយ៉ាងល្អបំផុតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នោះ ក្រុមការងារនេះសង្ឃឹមថា ចល័តភាពការងារ នឹងអាចជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងគម្លាតក្នុងការអភិវឌ្ឍ នៅអាស៊ានជាក់ជាមិនខាន ។ តាមរយៈការផ្តល់នូវការងារដែលចាំបាច់បំផុតសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសដែល ទទួលយកកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នេះ និងតាមរយៈការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករ ទាំងនោះក្នុងការរកប្រាក់ឈ្នួលដែលផ្ញើទៅអោយក្រុមគ្រួសារនៅប្រទេសរបស់ខ្លួន ក្នុងរូបភាពជាការផ្ទេរប្រាក់នោះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ ដែលជួយនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសទាំងពីរ និងបង្កើននូវសមភាពសេដ្ឋកិច្ចក្នុង ចំណោមប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់ ។

ការទទួលស្គាល់នូវជំនាញ និងការអប់រំរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

១៥១. រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ត្រូវធ្វើការអោយបានជិតស្និទ ជាមួយនឹងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញ និងការអប់រំនៅកម្រិតតំបន់អោយមានប្រសិទ្ធភាព ។ ការងារនេះត្រូវចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការសិក្សានូវរាល់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ការអប់រំក្នុងតំបន់ទាំងនេះដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការពិភាក្សាយ៉ាងហ្មត់ចត់ជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន និយោជក សហជីពកម្មករ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ព្រមទាំងអ្នកជំនាញការបច្ចេកទេសអន្តរជាតិផងដែរ ។

ការការពារ និងការទប់ស្កាត់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវការជួញដូរមនុស្ស ការបង្កើត និងការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធក្នុងការកំណត់ជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ និងការផ្តល់នូវការគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះ ដោយសារការជួញដូរ

១៥២. ដោយមានការជួយជ្រោមជ្រែងពីយន្តការនៃលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវបង្កើតនូវចំណុចប្រមូលផ្តុំជាតិសំខាន់ៗ ក្នុងគោលបំណងបង្កើត និងថែរក្សានូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការតាមករណីស្តីពី ការជួញដូរមនុស្ស ស្របតាមគោលបំណងនៃសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ ដែលអំពាវនាវអោយមានការបង្កើត "បណ្តាញប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងតំបន់" ។

១៥៣. ពាក់កណ្តាលនៃសមាជិកអាស៊ាន គឺជាប្រទេសហត្ថលេខីនៅក្នុងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (MOU) ស្តីពី គំនិតផ្តួចផ្តើមថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីនៅតំបន់មេគង្គដែលមានការសម្របសម្រួលប្រឆាំងនឹងការជួញដូរ（COMMIT）ដែលបាន បង្កើតក្របខ័ណ្ឌដ៏ទូលំទូលាយ និងប្រកបដោយនិរន្តភាពសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការឆ្លងដែនរវាងរដ្ឋនានា ដើម្បីប្រយុទ្ធ ប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ។ សមាសធាតុសំខាន់ៗខាងក្រោមនេះនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ស្តីពី COMMIT ដែលជាកត្តាចាំបាច់ក្នុងការការពារ និងទប់ស្កាត់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវការជួញដូរមនុស្ស ត្រូវតែអនុវត្តអោយមាន ប្រសិទ្ធភាពដោយប្រទេសទាំង ១០ ដែលជាសមាជិកអាស៊ានដែលស្ថិតក្រោមលិខិតូបករណ៍នេះ ។

- ការប្រើប្រាស់នូវនិយមន័យនៃការជួញដូរ ដែលមាននៅក្នុងពិធីសារការពារ ទប់ស្កាត់ និងដាក់ទណ្ឌកម្ម ការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ ដែលបន្ថែមទៅលើអនុសញ្ញាស្តីពីឧក្រិដ្ឋកម្មឆ្លងដែនរបស់អង្គការ សហប្រជាជាតិ ។
- កែលម្អកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ប្រឆាំងនឹងការជួញដូរជាពិសេសតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីនិងពហុភាគី ។
- ការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងបណ្តារដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងការ ប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ។
- ការប្រកាន់យកនូវគោលការណ៍ដ៏សមស្រប និងផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីអនុញ្ញាត អោយមានការកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវមនុស្សដែលត្រូវបានជួញដូរ និងកែលម្អនូវដំណើរការស៊ើបអង្កេត ផ្តន្ទាទោស និងយុត្តិធម៌ ។
- ការផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់ជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ និងព័ត៌មានដោយប្រើប្រាស់ភាសាដែលពួកគេ អាចយល់បាន ។
- ការអនុម័ត និងការអនុវត្តច្បាប់ដ៏សមស្របប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ដែលស្របតាមនិយាមអន្តរជាតិ ។
- ការពង្រឹងនូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដ៏ប្រាកដប្រជា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការព្រហ្មទណ្ឌ ដើម្បីលុបបំបាត់ចោលនូវនិទណ្ឌភាពរបស់ជនល្មើស និងផ្តល់យុត្តិធម៌ដល់ជនរងគ្រោះ ។
- ការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការឆ្លងដែន នៅក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន ទាំង១០ ក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរតាមរយៈដំណើរការតុលាការព្រហ្មទណ្ឌ ។

- ការផ្តល់នូវការគាំទ្រជាបុគ្គលិក និងជាថវិកាដល់សមត្ថភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការជួញដូររបស់អាជ្ញាធរអនុវត្តច្បាប់ជាតិ ។
- ការជំរុញកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងពហុភាគីក្នុងចំណោមប្រទេសមហាអនុតំបន់មេគង្គ ដើម្បីជួយគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុងដំណើរការក្តី ។
- ការជំរុញការគិតគូរដល់បញ្ហាយេនឌ័រ និងកុមារអោយកាន់តែទូលំទូលាយនៅក្នុងគ្របវិស័យទាំងអស់ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ ។
- ការធានាថា អ្នកដែលត្រូវកំណត់ថាជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ មិនត្រូវបានឃុំឃាំងដោយអាជ្ញាធរអនុវត្តច្បាប់ឡើយ ។
- ការផ្តល់ដល់ជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរនូវជម្រក ជំនួយជារូបវ័ន្តដ៏សមស្រប ជំនួយខាងចិត្តសាស្ត្រ សង្គម ផ្នែកច្បាប់ ការអប់រំ និងសេវាថែទាំសុខភាព ។
- ការអនុម័តគោលនយោបាយ និងយន្តការក្នុងការការពារ និងគាំទ្រដល់អ្នកដែលធ្លាក់ខ្លួនទៅជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ ។
- ការធានាអោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការឆ្លងដែន នៅក្នុងការប្រគល់ជនរងគ្រោះប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ដែលរួមមានការគាំទ្រដល់ការធានានូវសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ ។ និង
- ធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីជួយសម្រួលដល់ភាពប្រសើរឡើងវិញ និងការរួមបញ្ចូលគ្នានូវជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ និងជួយទប់ស្កាត់កុំអោយមានការជួញដូរពួកគេម្តងទៀត ។

១៥៤. បណ្តារដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវអនុម័ត និងអនុវត្តអោយមានប្រសិទ្ធភាពនូវច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្សដែលស្របទៅតាមនិយាមអន្តរជាតិ ដែលបានចែងនៅក្នុងពិធីសារក្រុងប៉ាឡេម៉ូ ដោយបន្ថែមទៅលើអនុសញ្ញាស្តីពីឧក្រិដ្ឋកម្មឆ្លងដែនរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ។ ច្បាប់នេះ ត្រូវអនុវត្តស្របតាមសេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិ (ដូចជា CEDAW, CRC និងអនុសញ្ញាផ្សេងៗទៀត) ដែលត្រូវបានផ្តល់សត្យាប័នដោយបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន ។ ការិយាល័យឧត្តមស្នងការសិទ្ធមនុស្ស (OHCHR) បានផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថាគោលការណ៍ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងការជួញដូរមនុស្សដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងអត្ថបទរបស់ COMMIT MOU ត្រូវប្រើប្រាស់ជាសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពង្រឹង និងពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវច្បាប់ប្រឆាំងការជួញដូរ ។

១៥៥. លិខិតូបករណ៍នេះ ត្រូវធានាថា ការការពារ និងឱកាសក្នុងការទទួលបាននូវសេវា ត្រូវបានផ្តល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលាដល់អ្នកដែលត្រូវបានសម្គាល់ថាជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ ដូចដែលបានកំណត់ដោយសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ ដែលសេចក្តីប្រកាសនេះ ត្រូវបានអនុម័តក្នុងទីក្រុងវៀងច័ន្ទនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសនោះ បណ្តារដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ានត្រូវ *"បែងចែកឱ្យដាច់ស្រឡះរវាងជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ និងជនដៃដល់ ហើយត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នូវប្រទេសបញ្ជូន និងសញ្ជាតិរបស់ជនរងគ្រោះ*

ព្រមទាំងធានាថា ជនរងគ្រោះត្រូវបានប្រព្រឹត្តយ៉ាងសមគួរ ហើយត្រូវបានផ្តល់នូវការព្យាបាលជំងឺ និងជំនួយក្នុងរូបភាពផ្សេងៗទៀត ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការសមស្របដោយប្រទេសទទួល ដែលរួមមានការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ យ៉ាងឆាប់រហ័សទៅកាន់ប្រទេសបញ្ជូនរបស់ខ្លួនវិញ ហើយត្រូវចាត់វិធានក្នុងការគោរព និងការពារនូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិរបស់ជនរងគ្រោះពិតប្រាកដដោយសារការជួញដូរ" ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្តល់ជំនួយ និងសេវាកម្មទាំងនេះ មិនត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌទៅលើឆន្ទៈរបស់ជនរងគ្រោះ ក្នុងការសហការគ្នានៅក្នុងដំណើរការកាត់ទោសពីបទឧក្រិដ្ឋឡើយ ។

១៥៦. កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណថាកំពុងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ គួរតែត្រូវចាត់ទុកថាជាជនរងគ្រោះស្របច្បាប់ និងត្រូវបានផ្តល់នូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានយុត្តិធម៌ ដែលរួមមានសិទ្ធិក្នុងការរស់នៅក្នុងប្រទេសទទួល រហូតដល់រឿងក្តីគតិយុត្តិដែលទាមទារសំណងជំងឺចិត្តដល់ជនរងគ្រោះនោះត្រូវបានបញ្ចប់ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការចាត់ទុកថាជាជនរងគ្រោះដោយសារការជួញដូរ មិនគួររំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិរបស់បុគ្គលក្នុងរឿងរ៉ាវផ្សេងៗទៀត ដូចជាជំនួយ និងសេវាកម្មដោយមិនចាំបាច់មានបុរេល័ក្ខខ័ណ្ឌអ្វីឡើយ សេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ និងសេរីភាពពីការឃុំឃាំងតាមទំនើងចិត្ត ព្រមទាំងសិទ្ធិឯកជនផងដែរ ។

១៥៧. ការការពារជាពិសេស ត្រូវធ្វើឡើងដោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានដល់កុមារទាំងអស់ស្របតាម CRC របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលបានអនុម័តដោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកទាំង ១០ របស់អាស៊ាន ។ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវធានាថាពួកគេចាត់វិធានការដោយគោរពតាមមាត្រា ៣២ នៃ CRC ដែលធ្វើឱ្យបណ្តារដ្ឋមានការប្តេជ្ញាថា *"...ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់កុមារក្នុងការទទួលបានការការពារមិនអោយមានការកេងប្រវ័ញ្ចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងមិនអោយធ្វើការងារណាដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការអប់រំរបស់កុមារ ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ស្មារតី អារម្មណ៍របស់កុមារ ឬការអភិវឌ្ឍសង្គមឡើយ"* ហើយមាត្រា ៣៥ ដែលនៅក្នុងនោះ ភាគីជារដ្ឋ ទាំងអស់ *"ត្រូវចាត់វិធានការជាតិ ទ្វេភាគី និងពហុភាគីអោយបានសមស្របដើម្បីទប់ស្កាត់ការចាប់ពង្រត់ ការលក់ដូរ ឬជួញដូរកុមារទោះក្នុងគោលបំណង ឬរូបភាពអ្វីក៏ដោយ "* ។

ប្រព័ន្ធកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងក្នុងតំបន់ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

១៥៨. សេចក្តីប្រកាសនាទីក្រុងបាងកកស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ បានថែងថាបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវ *"ធ្វើការវិភាគអោយបានទូលំទូលាយអំពីមូលហេតុសង្គម សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងសន្តិសុខ ព្រមទាំងផលវិបាកផ្សេងៗនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសប្រក្រតីនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលនានា"* ដែលនឹងត្រូវអភិវឌ្ឍ *"ដើម្បីស្វែងយល់ និងគ្រប់គ្រងទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍អោយបានកាន់តែប្រសើរ"* (សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកក អនុសាសន៍ទី ៤) ។ អាស៊ានត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវ អនុសាសន៍ដ៏សំខាន់នេះ ដើម្បីធ្វើការកែលម្អនូវប្រព័ន្ធសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងក្នុងតំបន់ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

១៥៩. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ត្រូវធានាថាកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ដែលបានបញ្ចប់ក្នុងចំណោមរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងតំបន់ ត្រូវបានធ្វើសុខដុមនីយកម្មតាមលក្ខណៈនិយាមអន្តរជាតិ និងការអនុវត្តបានយ៉ាងល្អបំផុត ទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីជ្រើសរើសកម្មករ ការទប់ស្កាត់ការជ្រើសរើស និងការជួញដូរមនុស្សខុសច្បាប់ និងការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយមិនគិតពីឋានៈផ្លូវច្បាប់អ្វីទាំងអស់ ។

១៦០. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រអោយបានសកម្មដល់ការបង្កើតកម្មវិធី "ព័ត៌មានជួយដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍" ដែលគ្រប់គ្រងដោយសង្គមស៊ីវិល នៅតំបន់ដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើដំណើរមក ហើយនៅក្នុងប្រទេសទទួលជាទីដែលកម្មករទាំងនោះរស់នៅ និងធ្វើការ ។ រដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវប្រកាន់យកគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់កិច្ចសហការយ៉ាងសកម្មជាមួយកម្មវិធី "ព័ត៌មានជួយដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍" ហើយត្រូវធានាអោយមានការចូលរួម (ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ និងត្រួតពិនិត្យ ឬយន្តការដែលសមស្របផ្សេងៗ) របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជាមន្ត្រីស្ថានទូត និង/ឬសេនានុព័ន្ធមន្ត្រីការងារ តំណាងសហជីពកម្មករ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសមាគមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងកម្មវិធី "ព័ត៌មានជួយដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍" ។

ផែនការផ្ទេរប្រាក់ ប្រព័ន្ធរចនាសម្ព័ន្ធធនាគារ និងផែនការប្រាក់សន្សំ

១៦១. បើពិនិត្យមើលអំពីសារសំខាន់នៃការផ្ទេរប្រាក់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទៅអោយសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសបញ្ជូនរបស់កម្មករទាំងអស់នោះ ប្រព័ន្ធដែលគួរអោយទុកចិត្ត អាចទទួលយកបាន មានតម្លៃទាបក្នុងការផ្ទេរប្រាក់នៅក្នុងសមាគមអាស៊ាន គឺជាកត្តាចាំបាច់មួយ ។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវបានជំរុញអោយធ្វើការគាំទ្រដល់ការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទេរប្រាក់បែបនេះ ទោះបីជាត្រូវអនុវត្តដោយវិស័យឯកជន សហជីពកម្មករ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឬបណ្តាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលក៏ដោយ ។

១៦២. បណ្តារដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាន មិនត្រូវកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ឬបង្វែរការផ្ទេរប្រាក់របស់កម្មករទៅកាន់គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍របស់រដ្ឋាភិបាល ឬកម្មវិធីផ្សេងៗទៀតឡើយ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយ័តកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាល នឹងត្រូវបានពង្រឹងដើម្បីកំណត់កម្រិតថ្លៃសេវាដែលត្រូវបង់សម្រាប់ការផ្ទេរប្រាក់របស់កម្មករ ជាពិសេសគឺនិយ័តកម្ម ដែលអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុនវិស័យឯកជន ។

១៦៣. ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្ទេរប្រាក់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងដើម្បីកាត់បន្ថយអំពើចោរកម្ម និងឧក្រិដ្ឋកម្មដ៏ខ្លាំងក្លា ដែលសំដៅទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដោយសារតែខ្វះខាតប្រព័ន្ធ សុវត្ថិភាពដើម្បីអោយជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានប្រាក់សន្សំហិរញ្ញវត្ថុនោះ បណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ ដែលទទួលយកកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវចេញបទប្បញ្ញត្តិដែលអនុញ្ញាតអោយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាច បើកគណនីប្រាក់សន្សំរបស់ពួកគេបានយ៉ាងងាយស្រួលនៅឯធនាគារក្នុងស្រុកដោយប្រើប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួន ។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ ត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករដែលគ្មានលិខិតស្នាម អាចបើកគណនីធនាគារបាន ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្តល់ ការគាំទ្រអោយបានសកម្ម និងសម្របសម្រួលដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្សេងៗទៀតរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អង្គការគាំទ្រដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍

និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានជម្រើសក្នុងការសន្សំប្រាក់ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ការធ្វើឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ និងស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់អង្គការ ILO

១៦៤. រដ្ឋាភិបាលមួយចំនួនជាសមាជិកអាស៊ាន បានប្រកាន់យកជំហានសំខាន់ៗមួយចំនួន ក្នុងការធ្វើឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃច្បាប់ជាតិស្តីពីការងាររបស់ខ្លួនជាមួយនឹងស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់អង្គការ ILO ជាពិសេសអនុសញ្ញាដែលរដ្ឋាភិបាលទាំងនោះបានផ្តល់សត្យាប័នរួចហើយ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដើម្បីគាំទ្រដល់វិធីសាស្ត្រ អោយកាន់តែទូលំទូលាយ និងហ្មត់ចត់នោះ រដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញជាបន្ទាន់នូវច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិការងារជាតិរបស់ខ្លួន ដែលទាក់ទងទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ ព្រមទាំងធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដើម្បីអោយច្បាប់ទាំងនេះស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងអនុសញ្ញាស្នូលទាំង ៨ របស់អង្គការ ILO ។ រដ្ឋាភិបាលជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវផ្តល់យន្តការសម្រាប់ការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលទើបនឹងបានធ្វើឱ្យ ស៊ីសង្វាក់គ្នានាពេលថ្មីៗនេះ ។

១៦៥. ដោយសារតែបណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន គឺជាសមាជិកនៃអង្គការ ILO នោះ ទើបរដ្ឋាភិបាលទាំងនោះត្រូវគោរពទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅពេលធ្វើការដែលតម្រូវអោយមានការទទួលស្គាល់នូវស្តង់ដារការងារស្នូលនេះ ។

ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អាស៊ាន

ប្រព័ន្ធនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន

១៦៦. អាស៊ាន ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហា ហេតុផល និងវិធានការដ៏សមហេតុផលនានា ដែលយន្តការនៅក្នុងតំបន់អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីការពារដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទន្ទឹមពេលដែលអាស៊ានត្រូវធានាថា យន្តការនៅក្នុងតំបន់បែបនេះនឹងបំពេញបន្ថែមដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងថ្នាក់ជាតិ ។

១៦៧. ក្នុងចំណោមយន្តការ ដែលអាស៊ានគួរពិចារណាដើម្បីជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើតសំណាញ់ការពារអោយកាន់តែទូលំទូលាយនោះ រួមមានការបង្កើត "ប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន" ដែលគ្រប់គ្រងដោយបណ្តាញអេឡិចត្រូនិច ដែលអាចបំពេញបន្ថែមដល់លិខិតឆ្លងដែនរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬប្រើប្រាស់ជាប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួនចម្បងនៅក្នុងករណីដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនមែនជាប្រជាជនរបស់ប្រទេសណាមួយ ឬពិបាកប្រទះនឹងការលំបាកផ្សេងៗក្នុងការទទួលបានលិខិតឆ្លងដែន ។ ផែនការទីពីរដែលអាចមាននោះ អាចជាការបង្កើតឡើងនូវ "ប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទពិសេសអាស៊ាន" នៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិក្នុងប្រទេសនីមួយៗដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ដើម្បីផ្តល់នូវព័ត៌មាន/ដំបូន្មានដល់កម្មករ (នៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន) ឬជំនួយគ្រាអាសន្នដល់កម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ ដែលកំពុងជួបប្រទះនឹងការលំបាក (នៅក្នុងប្រទេសទទួល) ។ ការរៀបចំដ៏សមស្រប នឹងត្រូវធ្វើ ឡើងដើម្បីធានាថា ការីទូរស័ព្ទ គឺជាអ្នកលើកទូរស័ព្ទជំនាញដែលចេះភាសា និងដឹងច្បាស់ពីរបៀបឆ្លើយតបទូរស័ព្ទ មានការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងអាចឆ្លើយ

សំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ឬធ្វើការស្វែងរក ព័ត៌មាន និងសេវាអោយទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ប្រសិនបើការបង្កើតប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទពិសេស អាស៊ានត្រូវមានកិច្ចសហការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយនឹងប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទពិសេសកម្រិតជាតិ (ប្រសិនបើមាន) សម្រាប់កម្មករ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងប្រឆាំងការជួញដូរនោះ ផែនការមួយផ្សេងទៀត អាចជាការពង្រឹងប្រព័ន្ធ សន្តិសុខសង្គម និងការធានារ៉ាប់រងសុខភាពនៅក្នុងតំបន់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្តល់កញ្ចប់សេវាកម្មសុខភាព និងសង្គមតាមលក្ខណៈស្តង់ដារដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ការផ្តល់នូវកញ្ចប់ទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានកិច្ចចរចា ក៏ប៉ុន្តែ ក៏គួរតែមានសមាសធាតុនៃការថែទាំ បង្ការ និងព្យាបាល លទ្ធភាពក្នុងការចូលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ សុខភាពបន្តពូជ និងផែនការគ្រួសារ សុខភាពសាធារណៈ ព្រមទាំងព័ត៌មានស្តីពីអនាម័យផងដែរ ។

១៦៨. សមាសធាតុដ៏សំខាន់នៃការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន គឺជាប្រព័ន្ធការពារនៅក្នុងសង្គម ដែលបានធ្វើឡើងសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីធានាថា កម្មករទាំងនោះ នឹងមិនបាត់បង់នូវសន្តិសុខសង្គមដោយសារតែការពន្យាពេលវេលាធ្វើការនៅខាងក្រៅប្រទេសរបស់ខ្លួនឡើយ ។ អាស៊ាន និងបណ្តារដ្ឋជាសមាជិករបស់ខ្លួន គួរធ្វើការស្រាវជ្រាវដោយមានការគាំទ្រ និងជំនួយបច្ចេកទេសពីអង្គការ ILO ស្តីពីលទ្ធភាពនៃកិច្ចព្រមព្រៀង សន្តិសុខសង្គមជាលក្ខណៈទ្វេភាគី និងពហុភាគី ដែលផ្តោតទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ ពួកគេ ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ អាចផ្តោតទៅលើទាំងយន្តការ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងពហុភាគីស្តីពីសន្តិសុខសង្គមរវាងបណ្តាប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ។

១៦៩. អាស៊ានគួរធ្វើការសិក្សាសមិទ្ធលទ្ធភាព តួនាទីដ៏មានសក្តានុពល និងវិធីសាស្ត្រប្រតិបត្តិការមូលនិធិជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន ដែលអាចឧបត្ថម្ភគាំទ្រអោយមានការបង្កើត និងដំណើរការយន្តការក្នុងតំបន់អាស៊ាន ។ ប្រភពនៃការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ អាចរួមបញ្ចូលនូវការរួមចំណែកពីសំណាក់បណ្តារដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងអាស៊ាន ទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ និងបណ្តាអង្គការអន្តររដ្ឋាភិបាល និងម្ចាស់ជំនួយទ្វេភាគី ។ ប្រសិនបើត្រូវបានបង្កើតមែននោះ មូលនិធិជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន គួរតែមានទិសដៅ និងការលើកឡើងពីគោលបំណងអោយបានច្បាស់លាស់ អនុវត្តប្រកបដោយតម្លាភាព និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងមានប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចដែលរួមបញ្ចូលនូវតំណាងរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ហើយផ្តោតជាសំខាន់ ទៅលើសកម្មភាពនានា ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់អាស៊ានស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

យន្តការរបស់អាស៊ានសម្រាប់ប្រព័ន្ធជាក់ស្តែង និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីដោះស្រាយសាទុក្ខរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយណែនាំពួកគេអោយស្វែងរកការសម្របសម្រួល និងដំណោះស្រាយ

១៧០. បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវព្រមព្រៀងចំពោះដំណើរការដែលមាន ៣ ដំណាក់កាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីទទួល និងដោះស្រាយនូវសាទុក្ខរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិលតាងនាម អោយបុគ្គលណាម្នាក់ ឬក្រុមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍នៃការដោះស្រាយសាទុក្ខ មួយដំណាក់កាលម្តងៗ ។

១៧១. ដំណាក់កាលដំបូង ត្រូវរួមមានការបញ្ជូនសាទុក្ខទៅអោយជនបង្គោលនៅក្នុងស្ថានទូតនៃប្រទេសរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទៅកាន់ខុទ្ទកាល័យរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។ ប្រសិនបើជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិថាស្ថិតនៅក្រោមអំណាចនៃការការពាររបស់ខ្លួន ហើយកម្មករនោះត្រូវបានផ្តល់សំណុំឯកសារនោះ ទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិ នោះក៏ត្រូវអញ្ជើញអោយចូលរួមនៅក្នុងដំណើរ សម្តែងសាទុក្ខនោះដែរ ។ សាទុក្ខនឹងត្រូវកត់ត្រាទុកដោយស្ថានទូតរបស់ប្រទេសកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ព្រមទាំងតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ និងកិច្ចចរចា ដែលធ្វើឡើងរវាងស្ថានទូត ខុទ្ទកាល័យក្រសួង កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (និង/ឬអង្គការតំណាងអោយកម្មករ) និយោជក និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ។ គោលបំណងនៃដំណាក់កាលនេះ គឺត្រូវបង្កើតអង្គហេតុនៃរឿងក្តីសម្របសម្រួលជម្លោះ (ប្រសិនបើអាចទៅរួច) ហើយឈានដល់ដំណោះស្រាយ ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសច្ចធម៌ ។ ប្រសិនបើសាទុក្ខនោះ មិនបានទទួលនូវដំណោះស្រាយគួរជាទីពេញចិត្តក្នុង រយៈពេល ៣០ ថ្ងៃនោះទេ សាទុក្ខនោះនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងដំណាក់កាលទីពីរទៀត ។

១៧២. ដំណាក់កាលទីពីរ រួមមានការពិគ្រោះយោបល់រវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាល ដែលគួរតែរៀបចំធ្វើនៅក្នុងកម្រិតដ៏សមស្រប និងមានគោលបំណងកំណត់ត្រឹមតែរវាងរដ្ឋាភិបាលប៉ុណ្ណោះ ។ តំណាងរបស់លេខាធិការដ្ឋាន អាស៊ាន (ដែលមិនមែនជាជនជាតិខាងភាគីរដ្ឋាភិបាលណាមួយនោះ) ត្រូវចូលរួមជាអ្នកសម្របសម្រួលអព្យាក្រឹត្យម្នាក់ ។ ដំណើរការនេះ ត្រូវព្យាយាមរកដំណោះស្រាយប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសច្ចធម៌តាមរយៈការផ្សះផ្សារ ទន្ទឹមពេលដែលមានការពិចារណាអំពីរាល់អង្គហេតុនៃរឿងក្តីដែលពាក់ព័ន្ធ ។ ដំណើរការនៃដំណាក់កាលទីពីរនេះ ត្រូវការរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃ ជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការពន្យាពេល ៣០ថ្ងៃទៀតនៅក្នុងករណីពិសេស ។ ប្រសិនបើ មិនមានដំណោះស្រាយណាមួយនោះទេសាទុក្ខនោះ នឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងដំណាក់កាលទីបីទៀត ។

១៧៣. ដំណាក់កាលទីបី ត្រូវមានការចូលរួមពីតំណាងអាស៊ាន ដែលពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវគ្រប់រាល់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃរឿងក្តីនេះ និងចេញផ្សាយនូវរបកគំហើញ និងអនុសាសន៍ក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃចុង ក្រោយនៃដំណាក់កាលទីពីរ ។ នៅគ្រប់ពេលទាំងអស់ នៃដំណាក់កាលទីបីនេះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ ឬភាគីដែលជាកម្មវត្ថុនៃសាទុក្ខនោះ អាចដាក់ពាក្យស្នើអោយមានការធ្វើអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អាស៊ាន និងផ្អែកទៅលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល អព្យាក្រឹត្យ ដែលជាតួនាទីរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ។

១៧៤. ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលបានលើកឡើងខាងលើនេះ មិនត្រូវរារាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង/ឬតំណាងរបស់ពួកគេមិនអោយដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់វិទ្យាស្ថានសិទ្ធិមនុស្សជាតិនៅក្នុងប្រទេសទទួលឡើយ ឬស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ានឡើយ (AHRB) ។

១៧៥. រាល់ភាគីទាំងអស់ ត្រូវធានាថា នឹងមិនមានការសងសឹកគ្នាទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយដើម្បីប្រឆាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង/ឬតំណាង របស់ពួកគេដោយសារបានដាក់ពាក្យប្តឹងសាទុក្ខដែលស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីនេះឡើយ ។

ដោយសារមានចំនួនយ៉ាងច្រើននៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់នេះនោះ ទម្លាប់អនុវត្ត ដែលគិតគូរដល់បញ្ហាយេនឌ័រ ត្រូវតែយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៅក្នុងដំណើរការសាទុក្ខនេះ ។

ស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ាន (AHRB)

១៧៦. អាស៊ាន ត្រូវបង្កើតអនុគណៈកម្មាធិការស្តីពីសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាផ្នែកមួយនៃស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ាន ។ អនុគណៈកម្មាធិការនោះ ត្រូវដំណើរការដោយមានការអនុញ្ញាតពី AHRB ដោយប្រើប្រាស់នីតិវិធីដែលដាក់ចេញដោយ AHRB និងត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលរាល់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១៧៧. អនុគណៈកម្មាធិការស្តីពីសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវជំរុញអោយមានការចូលរួមជាបន្តទៀតរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សហជីពកម្មករ និងបណ្តាអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅអាស៊ាននៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ។

ការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការនៃយន្តការធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ និងការវាយតម្លៃលើស្ថានភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងអាស៊ាន

របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការអាស៊ាន និងរបាយការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន

១៧៨. ដោយស្របទៅតាមសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អគ្គលេខាធិការអាស៊ាន *"ត្រូវដាក់ជូនជារៀងរាល់ឆ្នាំនូវរបាយការណ៍ស្តីពីការរីកចម្រើនក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីប្រកាសនេះទៅកាន់កិច្ចប្រជុំកំពូលតាមរយៈកិច្ចប្រជុំថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីអាស៊ាន"* ។ ដើម្បីសម្រេចអោយបាននូវរបាយការណ៍ដ៏ទូលំទូលាយ និងមានលក្ខណៈជាការផ្តល់ព័ត៌មាននោះ ដំណើរការរាយការណ៍ដែលមានការចូលរួមពីថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ដែលរួមមានអ្នកតំណាងនិយោជក សហជីពកម្មករ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងតំណាងអង្គការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវតែបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់ជាការចូលរួមចំណែកដល់របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការ ។ ដំណើរការនៃការរាយការណ៍នេះ ត្រូវអនុវត្តតាមតារាងពេលវេលា និងដំណើរការរាយការណ៍ ដែលរៀបចំឡើងដោយ លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ដើម្បីជាការចូលរួមចំណែកនៅក្នុងរបាយការណ៍ថ្នាក់ជាតិ ដែលត្រូវដាក់ជូនលេខាធិការដ្ឋាន ហើយផែនការពេលវេលានៃសេចក្តីរាយការណ៍នេះត្រូវចែករំលែកជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងប្រទេស ។

១៧៩. របាយការណ៍នៃសេចក្តីប្រកាសអាស៊ានស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលដាក់ជូនដោយអគ្គលេខាធិការអាស៊ានទៅក្នុងកិច្ចប្រជុំថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីអាស៊ាន ត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងបិទផ្សាយនៅតាមគេហទំព័រអាស៊ានអោយបានទាន់ពេលវេលា ។

១៨០. ក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍អាស៊ាន មានភារកិច្ច បើយោងទៅតាមមាត្រា ៩.៤ ខ នៃធម្មនុញ្ញអាស៊ាន *"ក្នុងការសម្របសម្រួលការងារនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗគ្នានៅក្រោមកម្រិត និងស្តីពីបញ្ហានានាដែលធ្វើអោយរាំងស្ទះដល់ក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍"* ហើយនៅក្នុងមាត្រា ៩.៤ គ *"ត្រូវដាក់ជូនរបាយការណ៍ និងអនុសាសន៍ជូនកិច្ចប្រជុំ កំពូលអាស៊ានស្តីពីបញ្ហានានានៅក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន"* ។ ក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន (ASCCC) ត្រូវបង្កើតយន្តការដ៏សមស្របមួយ ដើម្បីទទួលបានជាទៀងទាត់ និងមិនតិចជាងមួយឆ្នាំនូវរបាយការណ៍ ដែលដាក់ជូនដោយតំណាងរបស់និយោជក សហជីពកម្មករ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងតំណាងរបស់អង្គការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវរបាយការណ៍ដែលបានដាក់ជូន និងការសរសេររបាយការណ៍របស់ខ្លួនត្រូវបំពេញបន្ថែមដោយយ៉ាងហោចណាស់កិច្ចប្រជុំសាធារណៈប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានរយៈពេលមិនតិចជាងមួយថ្ងៃ និងបើកទូលាយចំពោះតំណាងរបស់បណ្តាអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅអាស៊ាន ដែលបានដាក់ជូនរបាយការណ៍ទៅកាន់ ក្រុមប្រឹក្សានេះនៅឆ្នាំមុន ។ ការជួបប្រជុំជាសាធារណៈត្រូវរៀបចំធ្វើឡើងអោយស្របពេលគ្នាជាមួយនឹងកិច្ចប្រជុំ ជាទៀងទាត់របស់ក្រុមប្រឹក្សា ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៩.៥ នៃធម្មនុញ្ញអាស៊ាន ។

១៨១. ដំណើរការនៃការរាយការណ៍នេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមតារាងពេលវេលារាយការណ៍ និងដំណើរការដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ានហើយផែនការពេលវេលា ព្រមទាំងចំណុចលម្អិតនៃរបាយការណ៍ដែលបានដាក់ជូនត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈអោយបានទូលំទូលាយដោយក្រុមប្រឹក្សានៅរៀងរាល់ ដើមឆ្នាំប្រតិទិននីមួយៗ ។

ការចូលរួមរបស់សង្គមស៊ីវិលជាតិនៅក្នុងរបាយការណ៍របស់រដ្ឋាភិបាលស្តីពីការអនុវត្តលិខិតុបករណ៍អាស៊ាន

១៨២. ដើម្បីរួមចំណែកផ្តល់ព័ត៌មាន និងរបាយការណ៍ អោយស្របទៅតាមដំណើរការនៃរបាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការអាស៊ាន និងក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ានត្រូវ កំណត់ចំណុចប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលដើម្បីដោះស្រាយនូវការទទួលខុសត្រូវទាំងនេះ ហើយត្រូវធ្វើសេចក្តីព្រាង របាយការណ៍ថ្នាក់ជាតិស្របតាមតារាងពេលវេលា និងដំណើរនៃរបាយការណ៍ ដែលដាក់ចេញដោយ លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន (សម្រាប់របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការ) និង ASCCC ។ មុនពេលបញ្ជូនរបាយការណ៍ ថ្នាក់ជាតិទៅកាន់អាស៊ាន ចំនុចសំខាន់ថ្នាក់ជាតិត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ប្រចាំឆ្នាំ ដែលធ្វើឡើងជាលក្ខណៈសហប្រតិបត្តិការដោយខុទ្ទកាល័យរដ្ឋាភិបាល និងរួមមានតំណាងរបស់និយោជក សហជីពកម្មករ អង្គការសង្គមស៊ីវិល អង្គការស្ត្រី ក្រុមយុវជន តំណាងរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេស ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីរបាយការណ៍ថ្នាក់ជាតិដែលនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅកាន់លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និងក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍វប្បធម៌អាស៊ាន ។ ចំនុចសំខាន់ថ្នាក់ជាតិនេះ ត្រូវទទួលនូវអនុសាសន៍ពីការពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ជាតិ និងធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវរបាយការណ៍របស់លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និង ASCCC ។

១៨៣. ចំនុចប្រមូលផ្តុំរបស់រដ្ឋាភិបាល ត្រូវយល់ស្របទទួលយក និងពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវ "របាយការណ៍ដែលមិនច្បាស់លាស់" ដែលផ្តល់ដោយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពកម្មករដើម្បីអោយអគ្គលេខាធិការអាស៊ាន និង/ឬ ASCCC ធ្វើការពិចារណា ។ នៅពេលដាក់បញ្ជូន "របាយការណ៍ដែលមិនច្បាស់លាស់" ចំនុចប្រមូលផ្តុំរបស់រដ្ឋាភិបាល ត្រូវចូលរួមអោយមានលក្ខណៈបុរេសកម្មនៅក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីខ្លឹមសាររបស់របាយការណ៍ ជាមួយបណ្តាអង្គការដែលដាក់ជូនរបាយការណ៍នេះ ។

សង្គមស៊ីវិល និងតួនាទីសហជីពជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

១៨៤. រដ្ឋាភិបាលសមាជិកអាស៊ាន ត្រូវយល់ព្រមផ្តល់នូវតួនាទីដ៏ជាក់លាក់ទៅអោយសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពកម្មករនៅក្នុងប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន ដើម្បីធ្វើការរួមគ្នាជាមួយក្រុមការងារ CSO-TU ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន（TF-AMW）ដែលជាហេតុនាំអោយមានការឆ្លើយតបទៅនឹងការអំពាវនាវរបស់អគ្គលេខាធិការអាស៊ានថ្មី គឺឯកឧត្តម **ស៊ូរិន** ភិតស៊ូវ៉ាន់ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចូលរួមអោយកាន់តែប្រសើររបស់សង្គមស៊ីវិលនៅអាស៊ាននៅក្នុងបញ្ហាសំខាន់ៗ ដែលធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាជននៅអាស៊ាន ។[១៧] TF-AMW គួរតែត្រូវបានមើលឃើញថាជាការបំពេញ បន្ថែមទៅលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ ACMW ។ TF-AMW បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ឥតឈប់ឈរទៅលើការកសាងសមត្ថភាពរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីដើរតួនាទីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការគាំទ្រដល់ការងាររបស់ ACMW ដើម្បីធ្វើសេចក្តីព្រាង និងអនុវត្តនូវលិខិតូបករណ៍នាពេលខាងមុខស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ តាមរយៈការរួមបញ្ចូលសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពកម្មករបណ្តារដ្ឋាភិបាលជាសមាជិក នឹងឆ្លើយតបនូវគំនិតដ៏សំខាន់នៃផែនការសកម្មភាពរបស់សហគមន៍ សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ានដែលមានលក្ខណៈពិសេសមួយក្នុងចំណោមលក្ខណៈពិសេសទាំងឡាយដែលថា "សង្គមស៊ីវិល បានចូលរួមនៅក្នុងការផ្តល់ជាមតិយោបល់ចូលរួមចំណែកសម្រាប់ជម្រើសផ្នែកគោលនយោបាយ ។

សង្គមស៊ីវិល និងតួនាទីសហជីពកម្មករនៅក្នុងវេទិកាអាស៊ានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍

១៨៥. វេទិការអាស៊ានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវរៀបចំធ្វើឡើងជាព្រឹត្តិការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីផ្តល់នូវកម្មវិធីនយោបាយដែលមានការរួមបញ្ចូលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន និងមតិយោបល់ស្តីពីប្រធានបទទេសន្តរប្រវេសន៍រវាងតំណាងរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលរួមមានសហជីពកម្មករ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអង្គការធំៗ អង្គការនៅតាមសហគមន៍ និងសមាគមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ បើពិនិត្យមើលអំពីតួនាទីក្នុងន័យស្ថាបនាដែលថាអង្គការ ILO បានដើរតួនាទីនៅក្នុងការជួយដល់វេទិការស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងអាស៊ាន

[១៧] អគ្គលេខាធិការលោក **ភិតស៊ូវ៉ាន់** បានថ្លែងទៅកាន់មូលនិធិអាស៊ាននៅក្នុងទីក្រុងហ្សាកាតាកាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ថា "ដើម្បីបញ្ចុះបញ្ចូលប្រជាជនទាំង ៥៦៧ លាននាក់ នៅក្នុងអាស៊ានអោយចូលរួម និងគាំទ្រការខិតខំព្យាយាមកសាងសហគមន៍នោះ... យើងចាំបាច់ត្រូវមានបណ្តាញមួយនៅតាមផ្នែកនីមួយនៅក្នុងគ្រប់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ដែលបណ្តាញនេះ រួមមានក្រុមវិជ្ជាជីវៈ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត... ជាពិសេស យើងពឹងផ្អែកលើប្រជាពលរដ្ឋអាស៊ានទាំងអស់" ។

និងអង្គការ ILO នោះ អាស៊ាន គួរបន្តការចូលរួមជាមួយអង្គការ ILO ដើម្បីស្វះស្វែងរកការជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីអង្គការនេះសម្រាប់កិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំនៃវេទិកានេះ ។

ប្រព័ន្ធសម្របសម្រួល និងផ្តល់ជំនួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាពលរដ្ឋអាស៊ានដែលមានវិវាទ ឬវិបត្តិនៅក្រៅតំបន់អាស៊ាន

១៨៦. សេចក្តីប្រកាសអាស៊ាន បានតម្រូវយ៉ាងច្បាស់អោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន *"បន្តផ្តល់ជំនួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន ដែលអ្នកទាំងនោះកំពុងមានវិវាទ ឬជួបប្រទះស្ថានភាពមានវិបត្តិនៅក្រៅតំបន់អាស៊ាន នៅក្នុងករណីដែលត្រូវការជំនួយ និងដោយផ្អែកទៅលើសមត្ថភាព និងធនធានរបស់ស្ថានទូត និងការិយាល័យស្ថានកុងស៊ុលរបស់បណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន និងដោយផ្អែកទៅលើការពិគ្រោះយោបល់ និងការរៀបចំជាលក្ខណៈទ្វេភាគី"* ។

១៨៧. នៅក្រោមលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ ស្ថាប័នសម្រាប់ជនជាតិអាស៊ានដែលមានវិបត្តិ (ANC) ត្រូវបង្កើតឡើង ដែលដឹកនាំដោយមន្ត្រីមួយរូបមកពីក្រសួងការងារនៅក្នុងប្រទេសដែលកាន់តំណែងជាប្រធានអាស៊ាន និងសម្របសម្រួលដោយមន្ត្រីបង្គោល ដែលតែងតាំងដោយអគ្គលេខាធិការអាស៊ាននៃលេខាធិការដ្ឋាន ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវបង្កើតល័ក្ខខ័ណ្ឌយោងសម្រាប់ ANC ដែលនឹងត្រូវដាក់ចេញនូវនីតិវិធីក្នុងការផ្តល់ជំនួយ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទៅវិញទៅមករវាងបណ្តាប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់ជាមួយជនជាតិ ដែលមិនមែនអាស៊ាន ដែលអ្នកទាំងនេះកំពុងជួបប្រទះនូវវិវាទ ឬវិបត្តិ ។ ANC ត្រូវផ្អែកទៅលើគោលការណ៍ នៃសាមគ្គីភាព និងការគាំទ្រ ហើយផ្អែកលើ ទ្រឹស្តីដែលថានៅពេលដែលមាននរណាម្នាក់ ឬមនុស្សច្រើននាក់សួរ សំនួរ មនុស្សគ្រប់រូបត្រូវឆ្លើយតបវិញអោយ អស់ពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ។ TOR ត្រូវកំណត់ថា ANC អាចធ្វើឱ្យមានសកម្មភាពគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ និងគ្រប់ស្ថានការណ៍តាមការស្នើសុំរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិកអាស៊ាន ដែលធ្វើឡើងទៅកាន់អគ្គលេខាធិការអាស៊ាន ។ TOR គួរកំណត់នូវការរៀបចំផ្នែករដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កិច្ចប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់ ANC ។

ដំណោះស្រាយវិវាទ ទាក់ទងនៅនឹងលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌអាស៊ាន

១៨៨. យោងតាមមាត្រា ២២ និង ២៥ នៃធម្មនុញ្ញអាស៊ាន យន្តការសម្រុះសម្រួលវិវាទ ត្រូវតែបង្កើតឡើង និងថែរក្សានៅក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន ដើម្បីដោះស្រាយរាល់វិវាទនានារវាងបណ្តារដ្ឋជាសមាជិក ដែលបានកើតមានឡើងនៅក្នុងពេលអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌ ។ ប្រសិនបើ វិវាទមានការពាក់ព័ន្ធដល់សិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋអាស៊ាន ឬក្រុមពលរដ្ឋដែលជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ វិវាទនោះត្រូវបញ្ជូនទៅអោយអង្គការសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ាន ដែលនឹងត្រូវបង្កើតឡើងដោយស្របទៅ តាមធម្មនុញ្ញអាស៊ាន មាត្រា ១៤ ។ ប្រសិនបើវិវាទនោះនៅមិនទាន់បានដោះស្រាយរួចរាល់ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ប្រព័ន្ធដំណោះស្រាយវិវាទដែលបានដាក់ចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាសហគមន៍សង្គម-វប្បធម៌អាស៊ាន (និងស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ាន ប្រសិនបើវិវាទនោះត្រូវយក មកដោះស្រាយដោយស្ថាប័ននេះ)

បន្ទាប់មក វិវាទនោះត្រូវលើកយកមកពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ាន (ស្របតាមមាត្រា ២៦ និង ២៧.២ នៃធម្មនុញ្ញអាស៊ាន) ដើម្បីធ្វើការសម្រេចជាស្ថាពរ ។

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងការអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

១៨៩. ការទទួលស្គាល់ដែលថា មានការកម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ក្នុងការអនុវត្តនូវបទប្បញ្ញត្តិនៃលិខិតូបករណ៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិលអាស៊ាននៅក្នុងក្រុមការងារស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន ត្រូវសហការអោយបានជិតស្និទ្ធជាប្រចាំនៅក្នុងសកម្មភាពរួមគ្នាជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីធានាថានឹងមានការពង្រឹងសមត្ថភាពអោយបានគ្រប់គ្រាន់ និងមាននៅកន្លែងស្រាប់ដើម្បីអនុវត្តអោយបានប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលានូវលិខិតូបករណ៍នេះ ។

១៩០. អាស៊ានត្រូវបង្កើតស្ថាប័នប្រឹក្សាយោបល់ ដែលរួមមានតំណាងមកពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល សហជីពកម្មករ សមាគមនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាល ដែលនឹងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ (ក្រោមការដឹកនាំរបស់លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន) នៅក្នុងការធានាអោយមានការអនុវត្តប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាពនូវស្តង់ដារថ្នាក់តំបន់ដែលបានរួមបញ្ចូលដោយយោងតាមលិខិតូបករណ៍ស្តីពីការការពារនិងលើកកំពស់សិទ្ធិ របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនៅទីបញ្ចប់ត្រូវអនុម័តដោយអាស៊ាន ។

១៩១. អាស៊ាន ត្រូវចូលរួមអោយបានសកម្មជាមួយក្រុមការងារស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន និងសមាជិកធម្មនុញ្ញរបស់ខ្លួននៅក្នុងសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពកម្មករ នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដែលសំដៅត្រួតពិនិត្យអោយបានប្រសិទ្ធភាពនូវការអនុវត្តលិខិតូបករណ៍ និងធានាថាបទបញ្ញត្តិលិខិតូបករណ៍ ត្រូវបានអនុវត្តនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ។

ការគាំទ្រពីសំណាក់សហគមន៍អន្តរជាតិ

១៩២. លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ត្រូវមានភារកិច្ចសម្របសម្រួលជាមួយបណ្តាទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិម្ចាស់ជំនួយទ្វេភាគី និងពហុភាគី ព្រមទាំងអង្គការអន្តរជាតិនានា ដើម្បីទទួលបាននូវធនធាន និងជំនួយបច្ចេកទេសដែលចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវបទប្បញ្ញត្តិនៃលិខិតូបករណ៍ក្របខ័ណ្ឌនេះ ។