

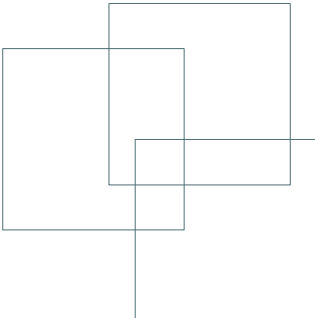
# គោលការណ៍ទូទៅ & គោលការណ៍ ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ បានដោយយុត្តិធម៌



International  
Labour  
Organization



**Veth Vorn, National Project  
Coordinator  
TRIANGLE in ASEAN**





International  
Labour  
Organization

# បាតករ

1. វិសាលភាពនៃគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ
2. និយមន័យ និងវាក្យស័ព្ទ
3. គោលការណ៍ទូទៅ
4. គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ *ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល*  
*ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ*
5. អ្នកជ្រើសរើសពលករ
6. និយោជក

# វិសាលភាពនៃគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ

- គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ គ្របដណ្តប់លើការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត **ទាំងអស់** រួមទាំងកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ ទោះជាការជ្រើសរើសនោះធ្វើឡើងដោយនិយោជកផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអន្តរការីក្តី។ គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ត្រូវយកទៅអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការងារ **ក្នុងប្រទេស ឬឆ្លងកាត់ព្រំដែនប្រទេស** ក៏ដូចជាក្នុងការជ្រើសរើសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារការងារបណ្តោះអាសន្ន ហើយត្រូវគ្របដណ្តប់លើ **គ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់**។ ការអនុវត្តគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះនៅថ្នាក់ជាតិ គួរធ្វើឡើងក្រោយមានការពិគ្រោះយោបល់រវាងដៃគូផ្នែកសង្គម និងរដ្ឋាភិបាល។
- មានភាពខុសប្លែកគ្នាមួយរវាងគោលការណ៍ទូទៅ ដែលមានគោលបំណង **តម្រង់ទិស** ដល់ការអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត និងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការដែលឆ្លើយតបការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកដើរតួនាទីជាក់លាក់នៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការនិងរួមបញ្ចូលនូវអន្តរាគមន៍ដែលអាចមាននិងឧបករណ៍/គោលនយោបាយ

# វិសាលភាពនៃគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍លោសាំថ្លៃក ប្រតិបត្តិការ (តួអង្គសំខាន់ៗ)

ផ្តល់ព័មានសម្រាប់

- សកម្មភាពរបស់របស់អង្គការ ILO
- រដ្ឋាភិបាល
- អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
- អ្នកតាក់តែងច្បាប់ គោលនយោបាយ
- សហគ្រាស
- អ្នកជ្រើសរើសពលករ
- និង ដៃគូផ្នែកសង្គម ស្តីពីការលើកកម្ពស់ និងការធានាឲ្យមានការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌។

# និយមន័យ និងវាក្យស័ព្ទ (Definitions and terms)

- វាក្យស័ព្ទ ការអនុវត្តតាមគោលការត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី (due diligence) សំដៅលើដំណើរការជាបន្តរបស់ហគ្រាស ដែលមានបំណងកំណត់រក ទប់ស្កាត់ កាត់បន្ថយ និងមានគន្លេយ្យភាពចំពោះរបៀបដែលស្ថាប័ននោះឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស កើតចេញពីសកម្មភាពរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ឬអាចមានចំណងទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវារបស់ខ្លួនតាមរយៈទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ ដំណើរការនេះ គួររួមបញ្ចូលនូវការវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពល ការដាក់បញ្ចូល និងធ្វើសកម្មភាពឆ្លើយតបចំពោះការរកឃើញ ពិនិត្យតាមដានលើការឆ្លើយតប និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីរបៀបដែលបានឆ្លើយតបចំពោះផលប៉ះពាល់។
- វាក្យស័ព្ទ និយោជក (employer) សំដៅលើជនណាម្នាក់ ឬស្ថាប័នណាមួយដែលជួលនិយោជិត ឬកម្មករ ទោះជាដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក្តី។
- វាក្យស័ព្ទ សហគ្រាស (enterprise) សំដៅលើនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសពលករដទៃទៀតក្រៅពីសេវាមុខរបរសាធារណៈ និងអ្នកផ្តល់សេវាដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

- វាក្យស័ព្ទ អ្នកជ្រើសរើសពលករ (laboure cruite r) សំដៅលើសេវាមុខរបរសាធារណៈ និងទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន ព្រមទាំងអន្តរការីដទៃទៀតទាំងអស់ ឬភ្នាក់ងារបន្តដែលផ្តល់សេវាជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ និងរកកន្លែងការងារឱ្យធ្វើ។ អ្នកជ្រើសរើសពលករអាចមានទម្រង់ជាច្រើន មិនថាជាការរកកម្រៃ ឬមិនរកកម្រៃ ឬប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌការងារផ្នែកច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិក្តី។
- វាក្យស័ព្ទ កម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ (migrant worker) មានន័យថាជនណាម្នាក់ដែលធ្វើចំណាកស្រុក ឬបានធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់ប្រទេសមួយដែលខ្លួនពុំមែនជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសនោះ ក្នុងគំនិតដើម្បីមានមុខរបរ ក្រៅពីការងារជាមុខរបររបស់ខ្លួនឯង។
- វាក្យស័ព្ទ ការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ (re crui tme nt) រួមទាំងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការរកកន្លែងការងារឱ្យធ្វើ ហើយសម្រាប់កម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ក៏រួមទាំងការវិលត្រឡប់មកកាន់ប្រទេសកំណើតវិញផងដែរតាមភាពសមស្រប។ ស័ព្ទនេះសំដៅទៅលើអ្នកស្វែងរកការងារផង និងអ្នកដែលកំពុងស្ថិតក្នុងទំនាក់ទំនងមុខរបរផងដែរ។ និង
- វាក្យស័ព្ទ ថ្លៃសេវាការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ (re crui tme nt fe es ) ឬ ការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ (re la te d co st s ) សំដៅលើថ្លៃសេវា ឬការចំណាយទាំងឡាយណាដែលកើតមាននៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានមុខរបរ ឬកន្លែងធ្វើការងារដោយមិនគិតអំពីចរិតលក្ខណៈ ពេលវេលា ទីតាំងនៃការបង់ប្រាក់ ឬការប្រមូលប្រាក់នោះឡើយ។

**តើគោលការណ៍ទូទៅសំខាន់ៗមានអ្វីខ្លះ?**

1. ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារត្រូវធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈមួយដែលគោរព ការពារ និងបំពេញតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្ស ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងជាពិសេស គឺសិទ្ធិស្តីពីសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួម និងការទប់ស្កាត់ និងការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ និងការរើសអើងទាក់ទងជាមួយមុខរបរ និងអាជីព។
2. ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ត្រូវឆ្លើយតបទៅតាមសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារជាធរមាន ហើយមិនត្រូវក្លាយជា មធ្យោបាយដើម្បីផ្លាស់ទី ឬបំបាត់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ឲ្យឈានទៅបទដ្ឋានការងារទាបជាងមុន ប្រាក់ ឈ្នួលទាបជាងមុន ឬលក្ខខណ្ឌការងារអន់ជាងមុន ឬបំផ្លាញដល់ការងារសមរម្យនោះឡើយ។
3. ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសមស្របស្តីពីមុខរបរ និងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត អ្នកជ្រើសរើសពលករ និងនិយោជក ទាំងអស់។
4. ការជ្រើសរើសត្រូវពិចារណាលើគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តនានាដែលលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និង ការពារកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការនេះ ដូចជាការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកនូវជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិជាដើម។



5. បទបញ្ញត្តិស្តីពីមុខរបរ និងសកម្មភាពជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ហើយត្រូវបានជម្រុញការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ត្រូវមានការបញ្ជាក់អំពីតួនាទីរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ និងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធចុះបញ្ជី ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬការផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រដែលមានបទដ្ឋានត្រឹមត្រូវ។ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវចាត់វិធានការដាក់លាក់ប្រឆាំងវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារតាមបែបរំលោភបំពាន ឬបន្ត រួមទាំងវិធីដែលអាចផ្តល់លទ្ធផលឲ្យមានពលកម្មដោយបង្ខំ ឬការជួញដូរមនុស្ស។

6. ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារឆ្លងព្រំដែនអន្តរជាតិ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវអនុវត្តនៅប្រទេសប្រភព ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ ព្រមទាំងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការងារ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។ ច្បាប់ និងបទដ្ឋានទាំងអស់នេះ ចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

7. មិនត្រូវមានថ្លៃសេវាការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលត្រូវគិតប្រាក់ពីកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកស្វែងរកការងារ ឬជាបន្ទុករបស់ពួកគេឡើយ។

8. លក្ខខណ្ឌនៃមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវចែងនៅក្នុង **លក្ខណៈសមស្រប** ដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន និងងាយស្រួលយល់ ហើយជាការល្អត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរយោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវអនុវត្ត។ កិច្ចសន្យាទាំងនេះត្រូវ មានភាព **ច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព** ហើយត្រូវជម្រាបដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទីតាំង តម្រូវការ និងភារកិច្ចនៃមុខរបរដែលពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យទៅធ្វើ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវធ្វើឡើងក្នុង **ភាសាដែលកម្មករអាចយល់បាន** ត្រូវផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតឲ្យបានមុនពេលចេញដំណើរពីប្រទេសប្រភព ត្រូវជាកម្មវត្ថុនៃវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ការយក **កិច្ចសន្យាផ្សេងមកជំនួស** និងត្រូវតែអាចជម្រុញការអនុវត្តបាន។

9. ការព្រមព្រៀងរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការ និងមុខរបរគួរធ្វើឡើង **ដោយស្ម័គ្រចិត្ត** និងពុំមាន **ការបោកប្រាស់ ឬបង្ខិតបង្ខំ**។

10. កម្មករនិយោជិតត្រូវមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានដោយសេរី សព្វជ្រុងជ្រោយ និងត្រឹមត្រូវទាក់ទងជាមួយសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស និងមុខរបររបស់ពួកគេ។

11. សេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្លាស់ទីនៅក្នុងប្រទេស ឬចាកចេញពីប្រទេសត្រូវបានគោរព។ **មិនត្រូវរឹបអូស  
បំផ្លាញ ឬរក្សាទុក**ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិត និងកិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

12. កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការបញ្ឈប់ការងាររបស់ខ្លួន ហើយក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទេសន្ត  
ប្រវេសន៍ ត្រូវមានសិទ្ធិត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួនវិញ។ កម្មករនិយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍ មិនចាំបាច់ត្រូវមានការ  
អនុញ្ញាតពីនិយោជក ឬអ្នកជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរនិយោជកឡើយ។

13. កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនថាជាជនមានស្ថានភាពវត្តមាន ឬស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់យ៉ាងណាក្តីនៅក្នុងរដ្ឋមួយ ត្រូវមានលទ្ធ  
ភាព**ទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ** និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀត**ដោយឥតគិតថ្លៃ** ឬក្នុងតម្លៃសមរម្យក្នុងករណី  
មានការលើកឡើងអំពីការរំលោភបំពានចំពោះសិទ្ធិនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងាររបស់ពួកគេ ហើយត្រូវមាន  
សំណងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមស្របក្នុងករណីការរំលោភបំពានពិតជាបានកើតមាន។

# ការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកជ្រើសរើសពលករ

៧ ១២ ១៣ ១៤ ១៥ ១៦ ១៧ ១៨ ១៩ ២០ ២១ ២២ ២៣ ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ ៣២ ៣៣ ៣៤ ៣៥ ៣៦ ៣៧ ៣៨ ៣៩ ៤០ ៤១ ៤២ ៤៣ ៤៤ ៤៥ ៤៦ ៤៧ ៤៨ ៤៩ ៥០ ៥១ ៥២ ៥៣ ៥៤ ៥៥ ៥៦ ៥៧ ៥៨ ៥៩ ៦០ ៦១ ៦២ ៦៣ ៦៤ ៦៥ ៦៦ ៦៧ ៦៨ ៦៩ ៧០ ៧១ ៧២ ៧៣ ៧៤ ៧៥ ៧៦ ៧៧ ៧៨ ៧៩ ៨០ ៨១ ៨២ ៨៣ ៨៤ ៨៥ ៨៦ ៨៧ ៨៨ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩២ ៩៣ ៩៤ ៩៥ ៩៦ ៩៧ ៩៨ ៩៩ ១០០

- អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវមានគោលនយោបាយ និងដំណើរការរួមទាំងគោលការណ៍អនុវត្តតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពជ្រើសរើសពលករធ្វើការងាររបស់ខ្លួនត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការប្រព្រឹត្តិចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រកបដោយភាពថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព ដោយពុំមានការបៀតបៀន ការបង្ខិតបង្ខំក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត ឬការប្រព្រឹត្តិដោយបន្ទាបបន្ថោក ឬអមនុស្សធម៌។ អ្នកជ្រើសរើសពលករមិនត្រូវរឹតត្បិតការផ្លាស់ទី ហើយក៏មិនត្រូវរំលោភបំពាន ឬមានការអនុញ្ញាតឱ្យមានការរំលោភបំពានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្រោមការការពាររបស់ខ្លួនឡើយ។

ស្រី គ ង ឃ ៖ ឃ្លា ត្រូវ ធ្វើ ការ ងារ រដ្ឋ ប្រចាំ ខ្លួន វា ជា ប្រការ មួយ បំផុត គឺ ត្រូវ យល់ ដឹង ទូទៅ អំពី ការ ងារ រដ្ឋ ប្រចាំ ខ្លួន ផ្ទាល់ ខ្លួន ហើយ ត្រូវ ត្រៀម ខ្លួន ឲ្យ បាន ល្អ បំផុត ដើម្បី គ្រប់ ខ្លួន ឲ្យ បាន ល្អ បំផុត ផង ដែរ ។

- ការប្រើសមិទ្ធិធ្វើការងាររដ្ឋប្រចាំខ្លួនដែលអនុវត្តត្រូវគោរពច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលពាក់ព័ន្ធជាធរមានរបស់ប្រទេសកំណើត ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ ព្រមទាំងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្ស

ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។ ច្បាប់ និងបទដ្ឋានទាំងអស់នេះ គួរត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

វ មី ឆ្នាំ ៤ ៦ ៧ ៨ ៩ ១០ ១១ ១២ ១៣ ១៤ ១៥ ១៦ ១៧ ១៨ ១៩ ២០ ២១ ២២ ២៣ ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ ៣២ ៣៣ ៣៤ ៣៥ ៣៦ ៣៧ ៣៨ ៣៩ ៤០ ៤១ ៤២ ៤៣ ៤៤ ៤៥ ៤៦ ៤៧ ៤៨ ៤៩ ៥០ ៥១ ៥២ ៥៣ ៥៤ ៥៥ ៥៦ ៥៧ ៥៨ ៥៩ ៦០ ៦១ ៦២ ៦៣ ៦៤ ៦៥ ៦៦ ៦៧ ៦៨ ៦៩ ៧០ ៧១ ៧២ ៧៣ ៧៤ ៧៥ ៧៦ ៧៧ ៧៨ ៧៩ ៨០ ៨១ ៨២ ៨៣ ៨៤ ៨៥ ៨៦ ៨៧ ៨៨ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩២ ៩៣ ៩៤ ៩៥ ៩៦ ៩៧ ៩៨ ៩៩ ១០០

- អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតអនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬពហុភាគីលើការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយផ្អែកលើ**អភិបាលកិច្ច** ជាពិសេសក្នុងករណីដែលច្បាប់ពុំបាន ផ្តល់ការការពារគ្រប់គ្រាន់ នៅក្នុងយុត្តាធិការមួយ ឬច្រើន។

វ ម៉ា ឆ្នាំ ៧ ៨ ៩ ១០ ១១ ១២ ១៣ ១៤ ១៥ ១៦ ១៧ ១៨ ១៩ ២០ ២១ ២២ ២៣ ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ ៣២ ៣៣ ៣៤ ៣៥ ៣៦ ៣៧ ៣៨ ៣៩ ៤០ ៤១ ៤២ ៤៣ ៤៤ ៤៥ ៤៦ ៤៧ ៤៨ ៤៩ ៥០ ៥១ ៥២ ៥៣ ៥៤ ៥៥ ៥៦ ៥៧ ៥៨ ៥៩ ៦០ ៦១ ៦២ ៦៣ ៦៤ ៦៥ ៦៦ ៦៧ ៦៨ ៦៩ ៧០ ៧១ ៧២ ៧៣ ៧៤ ៧៥ ៧៦ ៧៧ ៧៨ ៧៩ ៨០ ៨១ ៨២ ៨៣ ៨៤ ៨៥ ៨៦ ៨៧ ៨៨ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩២ ៩៣ ៩៤ ៩៥ ៩៦ ៩៧ ៩៨ ៩៩ ១០០

- អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវធានាកុំឱ្យមានការបោកប្រាស់កើតមានឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ទាក់ទងជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងលក្ខខណ្ឌនៃការរស់នៅរបស់ពួកគេ។
- អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រសិទ្ធភាពទំនាក់ទំនងការងារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របច្បាប់ជាមួយនិយោជកដែលអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណបាន និងមានភាពស្របច្បាប់នៅក្នុង

ប្រទេសដែលត្រូវអនុវត្តការងារ។

ម៉ោង ៦:៣០ ប្រមូលផ្តុំគ្នា ម្នាក់ៗ មកប្រកាសលទ្ធផល ០១ ០២ ០៣ ០៤ ០៥ ០៦ ០៧ ០៨ ០៩ ១០ ១១ ១២ ១៣ ១៤ ១៥ ១៦ ១៧ ១៨ ១៩ ២០ ២១ ២២ ២៣ ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ ៣២ ៣៣ ៣៤ ៣៥ ៣៦ ៣៧ ៣៨ ៣៩ ៤០ ៤១ ៤២ ៤៣ ៤៤ ៤៥ ៤៦ ៤៧ ៤៨ ៤៩ ៥០ ៥១ ៥២ ៥៣ ៥៤ ៥៥ ៥៦ ៥៧ ៥៨ ៥៩ ៦០ ៦១ ៦២ ៦៣ ៦៤ ៦៥ ៦៦ ៦៧ ៦៨ ៦៩ ៧០ ៧១ ៧២ ៧៣ ៧៤ ៧៥ ៧៦ ៧៧ ៧៨ ៧៩ ៨០ ៨១ ៨២ ៨៣ ៨៤ ៨៥ ៨៦ ៨៧ ៨៨ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩២ ៩៣ ៩៤ ៩៥ ៩៦ ៩៧ ៩៨ ៩៩ ១០០

- សហគ្រាសជាអ្នកប្រើសេវា ទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន ត្រូវកំណត់អនុលោមតាមច្បាប់ ថាតើពួកគេណាមួយជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃទំនាក់ទំនងផ្នែកមុខរបរ ហើយត្រូវធានាឱ្យបានថា កម្មករនិយោជិត សាមីបានដឹងអំពីការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់នោះ។ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់មិនថាសហគ្រាសជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ឬទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន ត្រូវអនុវត្តការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់នោះ។



# ការវិនិច្ឆ័យលទ្ធផលសម្រេចរបស់និយោជក

ក្នុងករណីនេះ លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវមានចែងនៅក្នុងលក្ខណៈសមស្រប អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន ងាយស្រួលយល់ ហើយជាការល្អត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរយោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលពាក់ព័ន្ធ។ លក្ខខណ្ឌទាំងអស់នេះត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ហើយត្រូវជម្រាបប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទីតាំង ការតម្រូវ និងភារកិច្ចនៃការងារដែលពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើ។

- លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវមានចែងនៅក្នុងលក្ខណៈសមស្រប អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន ងាយស្រួលយល់ ហើយជាការល្អត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរយោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលពាក់ព័ន្ធ។ លក្ខខណ្ឌទាំងអស់នេះត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ហើយត្រូវជម្រាបប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទីតាំង ការតម្រូវ និងភារកិច្ចនៃការងារដែលពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទេសប្រវេសន៍ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរគួរតែជាភាសាដែលកម្មករនិយោជិតអាចយល់បាន ហើយត្រូវផ្តល់ឱ្យបានជាមុនគ្រប់គ្រាន់ពេលវេលាចេញពីប្រទេសកំណើត ហើយត្រូវជាកម្មវត្ថុនៃវិធានការនានាដើម្បីទប់ស្កាត់ការប្រើកិច្ចសន្យាថ្មីមកជំនួស និងត្រូវតែអាចជម្រុញការអនុវត្តបាន។
- ការព្រមព្រៀងផ្អែកលើព័ត៌មានត្រឹមត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះលក្ខខណ្ឌសន្យា គួរធ្វើឡើងដោយពុំមានការបោកប្រាស់ ឬការបង្ខំបង្ខំ។

១ ខ្លួន ២ ៣ ៤ ៥ ៦ ៧ ៨ ៩ ១០ ១១ ១២ ១៣ ១៤ ១៥ ១៦ ១៧ ១៨ ១៩ ២០ ២១ ២២ ២៣ ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ ៣២ ៣៣ ៣៤ ៣៥ ៣៦ ៣៧ ៣៨ ៣៩ ៤០ ៤១ ៤២ ៤៣ ៤៤ ៤៥ ៤៦ ៤៧ ៤៨ ៤៩ ៥០ ៥១ ៥២ ៥៣ ៥៤ ៥៥ ៥៦ ៥៧ ៥៨ ៥៩ ៦០ ៦១ ៦២ ៦៣ ៦៤ ៦៥ ៦៦ ៦៧ ៦៨ ៦៩ ៧០ ៧១ ៧២ ៧៣ ៧៤ ៧៥ ៧៦ ៧៧ ៧៨ ៧៩ ៨០ ៨១ ៨២ ៨៣ ៨៤ ៨៥ ៨៦ ៨៧ ៨៨ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩២ ៩៣ ៩៤ ៩៥ ៩៦ ៩៧ ៩៨ ៩៩ ១០០

- ត្រូវមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក និង យន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលអាចរងការរំលោភបំពាននៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសធ្វើការងារ និងក្នុងករណីការរំលោភបំពានត្រូវបានរកឃើញថា កើតមានឡើង និយោជកត្រូវផ្តល់ ឬសម្របសម្រួលឱ្យមានលទ្ធភាពទទួលបានសំណងសមស្របប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ពួកមិនត្រូវជ្រៀតជ្រែក រឹតត្បិតកិច្ចខិតខំរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានសំណងសមស្របមិនថា ជាសំណងក្នុងតុលាការ ឬក្រៅតុលាការក្តី។

កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ និងជួលឱ្យធ្វើការងារនៅក្រោមទំនាក់ទំនងការងារប្រភេទផ្សេងៗគ្នាជាមួយនិយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវធានាឱ្យបានថា គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍  
ណែនាំទាំងអស់នេះត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។

- កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ និងជួលឱ្យធ្វើការងារនៅក្រោមទំនាក់ទំនងការងារប្រភេទផ្សេងៗគ្នាជាមួយនិយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវធានាឱ្យបានថា គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍  
ណែនាំទាំងអស់នេះត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។

ក្នុង ប្រទេស មួយ ខ្លះ មាន ទំនៀម ទម្លាប់ ខុស គ្នា ពី ប្រទេស ដទៃ ទៀត ។ ឧទាហរណ៍ ប្រទេស ខ្មែរ មាន ទំនៀម ទម្លាប់ ខុស គ្នា ពី ប្រទេស ជប៉ុន ។ ប្រទេស ខ្មែរ មាន ទំនៀម ទម្លាប់ ខុស គ្នា ពី ប្រទេស ជប៉ុន ។ ប្រទេស ខ្មែរ មាន ទំនៀម ទម្លាប់ ខុស គ្នា ពី ប្រទេស ជប៉ុន ។

- និយោជកត្រូវធានាថា ដំណើរការជ្រើសរើសសិក្សាធ្វើការងាររបស់ពួកគេ ពុំតម្រូវឱ្យអ្នកស្វែងរកការងារ និង/ឬកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតទេសន្តប្រទេសនីត្រូវបោះបង់សិទ្ធិចូលរួមក្នុងអង្គការកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងការចរចាជាសមូហភាពនោះឡើយ។

~ ឧត្តម ភ្នំ . ណែនាំ និង លើក កម្ពស់ ការងារ របស់ គណៈកម្មាធិការ យុវជន កម្ពុជា ឱ្យ មាន លទ្ធភាព ធ្វើ ការងារ បាន ល្អ និង ប្រសើរ ឡើង ទៀត ។ គណៈកម្មាធិការ យុវជន កម្ពុជា បាន ធ្វើ ការងារ យ៉ាង ម៉ឺង ម៉ាត់ ក្នុង ការ ផ្តល់ ការ គាំទ្រ និង ការ បណ្តុះ បណ្តាល ដល់ យុវជន កម្ពុជា ឱ្យ មាន ការ ងារ ធ្វើ ការងារ បាន ល្អ និង ប្រសើរ ឡើង ទៀត ។

- ការងារ ទៅ ប្រើ ប្រាស់ ពលកម្ម យក មក ពី ខាង ក្រៅ ដែល ជា ទង្វើ ជំនួស ឱ្យ កម្មករ និយោជិត កំពុង ធ្វើ កូតកម្ម បណ្តា លទ្ធិ មាន ហានិភ័យ នៃ ការ បំផ្លាញ សិទ្ធិ ក្នុង ការ ធ្វើ កូតកម្ម ដែល ជា ការ រំលោភ បំពាន យ៉ាង ធ្ងន់ ធ្ងរ ងរចំពោះ សេរី សហជីព

អង្គការសហប្រជាជាតិ បានបោះឆ្នោតដើម្បីបញ្ចប់សង្គ្រាមស៊ីវិលនៅកម្ពុជា។ ក្រុមប្រឹក្សាសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជកដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់សន្សំសម្រាប់ការបញ្ជូនប្រាក់ប្រចាំខែរបស់គេទៅឲ្យគ្រួសារនៅក្រៅប្រទេស។ ក្រុមប្រឹក្សាបានស្នើសុំឱ្យមានការតម្រូវឱ្យសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជកដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់សន្សំសម្រាប់ការបញ្ជូនប្រាក់ប្រចាំខែរបស់គេទៅឲ្យគ្រួសារនៅក្រៅប្រទេស។

- មិនត្រូវមានការតម្រូវឱ្យសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជកដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់សន្សំសម្រាប់ការបញ្ជូនប្រាក់ប្រចាំខែរបស់គេទៅឲ្យគ្រួសារនៅក្រៅប្រទេសនោះឡើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានបំណងធ្វើដូច្នោះ ដែលត្រូវពិចារណាលើកាតព្វកិច្ចផ្នែកកិច្ចសន្យាដែលត្រូវអនុវត្ត

# សំណួរពិភាក្សា

មិនត្រូវមានផ្លែស្រវា ការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលត្រូវគិតប្រាក់

ពីកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកស្វែងរកការងារ ឬជាបន្ទុករបស់ពួកគេឡើយ?

# ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល

រដ្ឋាភិបាលមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគោរព ការពារ និងបំពេញទៅតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។ កាតព្វកិច្ចទាំងនេះ រួមមានទាំងការគោរព និងការការពារសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងទប់ស្កាត់ និងលុបបំបាត់នូវពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ និងការរើសអើងទាក់ទងជាមួយមុខរបរ និងអាជីព

- កាតព្វកិច្ចនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលចូលមកក្នុង ឬមានប្រភពចេញពីដែនដីរបស់ខ្លួន និង/ឬយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន។
- រដ្ឋាភិបាលត្រូវពិចារណាផ្តល់សច្ចាប័ន និងអនុវត្តលិខិតតូបករណ៍អន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។
- រដ្ឋាភិបាលត្រូវគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងការរៀបចំ និងចរចាជាសមូហភាព រួមទាំងការចរចាទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារផងដែរ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលដល់ការពង្រីកដែនគ្របដណ្តប់របស់អនុសញ្ញារួមនៅទូទាំងវិស័យ និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត រួមទាំងកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍អាចរៀបចំទៅជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតដើម្បីការពារខ្លួនឯងពីការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងអំឡុងពេល ឬជាលទ្ធផលកើតចេញពីដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។



**រដ្ឋាភិបាលត្រូវការការពារកម្មករនិយោជិតពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដោយនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសពលករ និងសហគ្រាសដទៃទៀត នៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។**

- រដ្ឋាភិបាលត្រូវការការពារកម្មករនិយោជិតពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារនៅ ក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន និង/ឬយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឡើងដោយភាគីទី ៣ រួមទាំងដោយអ្នកជ្រើសរើសពលករគ្រប់ប្រភេទ និងសហគ្រាសដទៃទៀត រួមទាំងនិយោជក ទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជនដែលផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធជាមួយការជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការងារក្នុងទស្សនៈដើម្បីឱ្យមានសេវាកម្មករនិយោជិតទាំងនោះសម្រាប់ភាគីទី ៣ ( ទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន ) និងការរៀបចំកិច្ចសន្យាដទៃទៀតពាក់ព័ន្ធជាមួយពហុភាគី។ ការងារនេះទាមទារនូវជំហានសមស្របដើម្បីទប់ស្កាត់ ស៊ើបអង្កេត ផ្ដន្ទាទោស និងផ្តល់សំណងលើការរំលោភបំពានប្រភេទនេះ តាមរយៈគោលនយោបាយ ច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងការជំនុំជម្រះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការអនុវត្ត ព្រមទាំងចាត់ជាភាពព្រឹត្តិមានការអនុវត្តតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

**រដ្ឋាភិបាលគួរអនុម័ត ពិនិត្យឡើងវិញ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់** និងបទបញ្ញត្តិជាតិតាមការសម្រេច ហើយត្រូវ ពិចារណាបង្កើត ពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំ និងវាយតម្លៃលើការប្តេជ្ញាចិត្ត និងគោលនយោបាយស្តីពីការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើ ការងារដោយយុត្តិធម៌របស់ជាតិដោយមានការចូលរួមពីសមាគមន៍និយោជក និងសមាគមន៍កម្មករនិយោជិត

- ចំណុចនេះត្រូវអនុវត្តជាពិសេសចំពោះច្បាប់ការងារ ច្បាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ និងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ព្រមទាំងវិធានការ ផ្នែកច្បាប់ដទៃទៀតទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ អនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិដើម្បីឆ្លើយតបជាមួយ ការអនុវត្តការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនានារួមទាំងការអនុវត្តបែបបោកប្រាស់ និងរំលោភបំពានដែលអាចនាំទៅដល់ ការជួញដូរមនុស្ស និងការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវពិចារណាបង្កើតឲ្យមានគោលនយោបាយ ច្បាស់លាស់បង្ហាញអំពីការរំពឹងទុកឲ្យសហគ្រាសទាំងដែលមានទីតាំង ឬប្រតិបត្តិការនៅក្នុងដែនដី ឬយុត្តាធិការ របស់ខ្លួនត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនៅក្នុង ប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេទាំងមូល រួមទាំងនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មផងដែរ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវធ្វើឲ្យមានការចូលរួមពីអង្គ ការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតក្នុងការកំណត់ព្រមទាំងពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំនូវច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និង គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ។

**រដ្ឋាភិបាលគួរត្រូវធានាឲ្យបានថា ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធគ្របដណ្តប់លើទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃដំណើរការនៃការជ្រើសរើស  
ឲ្យធ្វើការងារ ហើយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងអស់នេះត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ជាពិសេសអ្នកស្ថិតក្នុងស្ថាន  
ភាពងាយរងគ្រោះ។**

- រដ្ឋាភិបាលគួរត្រូវដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ ដោយគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃដំណើរ  
ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងពាក់ព័ន្ធជាមួយការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ការផ្សព្វ  
ផ្សាយព័ត៌មាន ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការរកការងារឲ្យធ្វើ ហើយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍ រួម  
ទាំងការវិល ត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតតាមការសមស្រប។
- តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក៏ដូចជាអ្នកជ្រើសរើសពលករក្នុងករណី  
សមស្រប រដ្ឋាភិបាលត្រូវចាត់វិធានការធានាការអនុលោមតាមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារទាំង  
មូលជាមួយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។ វិធានការបែបនេះ គួររួមបញ្ចូលទាំងការចុះបញ្ជីជាសាធារណៈ ការផ្តល់  
អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬប្រព័ន្ធនិយ័តកម្មដទៃទៀត។ ប្រព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវមានប្រសិទ្ធភាព មានតម្លាភាព ហើយត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យ  
កម្មករនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពស្របច្បាប់នៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និង  
ការស្នើផ្តល់កន្លែងធ្វើការ។

- ច្បាប់គួរអនុវត្តទៅលើសកម្មភាពនៃការជ្រើសរើស ហើយពុំតែអនុវត្តទៅលើចំណាត់ប្រភេទមួយចំនួននៃអ្នកជ្រើសរើសពលករតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវអនុវត្តចំពោះគ្រប់អ្នកជ្រើសរើសពលករទាំងអស់ដែលកំពុងមានប្រតិបត្តិការក្រៅក្របខណ្ឌការងារនិយ័តកម្មជាក់លាក់ណាមួយ។ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារមិនត្រូវអនុវត្តតែចំពោះវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការសម្រាប់ការងារគ្រប់ប្រភេទផងដែរ។
- រដ្ឋាភិបាលក៏គួរពិចារណាអនុម័តនូវកិច្ចព្រមព្រៀងការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកដើម្បីជួយសម្រួលការទទួលស្គាល់នូវគុណវុឌ្ឍិក្រៅប្រទេសដើម្បីអាចឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាការខ្វះខាតធនធានបញ្ញា និងការបាត់បង់ជំនាញ

**រដ្ឋាភិបាលត្រូវជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយតម្រូវឲ្យអ្នកដើរតួពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងដំណើរការ ជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ត្រូវប្រតិបត្តិអនុលោមតាមច្បាប់ និង **អធិការកិច្ចការងារ****

- រដ្ឋាភិបាលត្រូវធ្វើការដើម្បីធានាថាមានអធិការកិច្ចការងារដែលមានធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគ្រប់គ្រាន់ ហើយអធិការកិច្ចនេះទទួលបានអំណាច និងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេត និងអន្តរាគមន៍ គ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃដំណើរការក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់សហគ្រាសទាំងអស់ ហើយត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើប្រតិបត្តិការរបស់គ្រប់អ្នកជ្រើសរើសពលករ ទាំងអស់។
- រដ្ឋាភិបាលត្រូវលើកកម្ពស់គម្រោងទាំងឡាយដែលមានគោលដៅធានាថានិយោជក និងអ្នកជ្រើសរើសពលករ ត្រូវមានគន្លឹះយុត្តិធម៌ជាបុគ្គល ឬរួមគ្នាសម្រាប់គោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។ គម្រោងប្រភេទនេះអាចរួមមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា និងការផ្តួចផ្តើមដទៃទៀត ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌។

**រដ្ឋាភិបាលគួរមានវិធានការដើម្បីលុបបំបាត់ការយកថ្លៃសេវាជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធពីកម្មករ  
និយោជិត និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ**

- វិធានការទាំងអស់នេះត្រូវមានគោលដៅផ្ដោតជាពិសេសលើការទប់ស្កាត់ការអនុវត្តបែបបោកបន្លំដោយអ្នកជ្រើសរើសពលករ ការរំលោភបំពានលើកម្មករនិយោជិត បំណុលទាសភាព និងការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ និង/ឬបន្ថយបង្ហាត់ដល់ការរើអង្គាស និងប្រមូលប្រាក់ខុសច្បាប់ពីកម្មករនិយោជិតជាច្រើនជាមួយការផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារឲ្យពួកគេផងដែរ។
- អនាគតនិយោជក មិនថាសារធារណៈ ឬឯកជន ឬអន្តរការីរបស់ពួកគេ ពោលគឺពុំមែនកម្មករនិយោជិតនោះឡើយដែលជាអ្នកត្រូវទទួលបន្ទុកលើការចំណាយសម្រាប់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។ ចំនួនទឹកប្រាក់ទាំងមូល និងលក្ខណៈសម្បត្តិនៃការចំណាយសម្រាប់ករណីការចំណាយត្រូវបង់ដោយនិយោជកទៅឲ្យអ្នកជ្រើសរើសពលករ ត្រូវមានតម្លាភាពចំពោះអ្នកបង់ប្រាក់ទាំងនោះ។

**រដ្ឋាភិបាលគួរមានវិធានការដើម្បីលុបបំបាត់ការយកថ្លៃសេវាជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធពីកម្មករ  
និយោជិត និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ**

- វិធានការទាំងអស់នេះត្រូវមានគោលដៅផ្ដោតជាពិសេសលើការទប់ស្កាត់ការអនុវត្តបែបបោកបន្លំដោយអ្នកជ្រើសរើសពលករ ការរំលោភបំពានលើកម្មករនិយោជិត បំណុលទាសភាព និងការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ និង/ឬបន្ទុះបង្អាក់ដល់ការរើអង្គាស និងប្រមូលប្រាក់ខុសច្បាប់ពីកម្មករនិយោជិតជាច្រើនជាមួយការផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារឲ្យពួកគេផងដែរ។
- អនាគតនិយោជក មិនថាសារធារណៈ ឬឯកជន ឬអន្តរការីរបស់ពួកគេ ពោលគឺពុំមែនកម្មករនិយោជិតនោះឡើយដែលជាអ្នកត្រូវទទួលបន្ទុកលើការចំណាយសម្រាប់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។ ចំនួនទឹកប្រាក់ទាំងមូល និងលក្ខណៈសម្បត្តិនៃការចំណាយសម្រាប់ករណីការចំណាយត្រូវបង់ដោយនិយោជកទៅឲ្យអ្នកជ្រើសរើសពលករ ត្រូវមានតម្លាភាពចំពោះអ្នកបង់ប្រាក់ទាំងនោះ។



**ក្រមសីលធម៌**  
**សម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនកម្ពុជា**



**KINGDOM OF CAMBODIA**  
**NATION RELIGION KING**

**POLICY**  
**ON**  
**LABOUR MIGRATION FOR CAMBODIA**  
**2019-2023**





International  
Labour  
Organization

# សូមអរគុណចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់