



International
Labour
Organization

100
1919-2019

គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ ប្រតិបត្តិ ស្តីពីការជ្រើសរើសឱ្យចូល ធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌

និយមន័យនៃផ្លូវសេវាសម្រាប់ការ ជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ





**គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍
ប្រតិបត្តិ ស្តីពីការជ្រើសរើសឱ្យចូល
ធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌**

**និយមន័យនៃផ្លូវសេវាសម្រាប់ការ
ជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ**

រក្សាសិទ្ធិ © អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឆ្នាំ ២០១៦
បោះពុម្ពផ្សាយដំបូងឆ្នាំ ២០១៦

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ទទួលបានការរក្សាសិទ្ធិអ្នកនិពន្ធ ក្រោមពិធីសាទី ២ នៃសិទ្ធិសញ្ញាសកល ស្តីពីសិទ្ធិអ្នក
និពន្ធ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សម្រាប់ឌីជីថលឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយទាំងនេះ អាចត្រូវបានផលិតឡើងវិញ ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាត ដរាបណា
មានការបង្ហាញពីប្រភពឯកសារទាំងនេះ។ សម្រាប់សិទ្ធិផលិតឡើងវិញ ឬបកប្រែ គួរមានការដាក់ពាក្យសុំទៅកាន់ផ្នែកសិទ្ធិ និងអាជ្ញាប័ណ្ណនៃឯកសារ
បោះពុម្ពផ្សាយរបស់ ILO តាមរយៈអាសយដ្ឋានការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ CH-១២១១ ទីក្រុងហ្សឺណែវ ២២, ប្រទេសស្វីស តាមរយៈអ៊ីមែល៖
rights@ilo.org។ ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ សូមស្វាគមន៍នូវការដាក់ពាក្យសុំបែបនេះ។

បណ្ណាល័យគ្រឹះស្ថានឬអ្នកប្រើប្រាស់ដទៃទៀតដែលចុះបញ្ជីជាមួយនឹងអង្គការផ្តល់សិទ្ធិផលិតឡើងវិញ អាចថតចម្លងឯកសារនេះស្របតាមអាជ្ញាប័ណ្ណ
ដែលផ្តល់ដល់ស្ថាប័នទាំងនោះ សម្រាប់គោលបំណងនេះ។ សូមចូលមើលគេហទំព័រ www.ifrro.org ដើម្បីស្វែងរកអង្គការដែលផ្តល់សិទ្ធិផលិតឡើង
វិញក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក។

ISBN : 978-92-2-133905-2 (បោះពុម្ព)
978-92-2-133906-9 (ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ)

អាចរកបានជាភាសាអង់គ្លេស៖ ISBN 978-92-2-133354-8 (បោះពុម្ព) 978-92-2-133333-3 (ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ), ហ្សឺណែវ 2019;
ជាភាសាបារាំង៖ ISBN 978-92-2-133415-6 (បោះពុម្ព), 978-92-2-133416-3 (ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ), ហ្សឺណែវ, 2019; ជាភាសាអេស្ប៉ាញ៖
ISBN 978-92-2-133417-0 (បោះពុម្ព), 978-92-2-133418-7 (ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ), ហ្សឺណែវ, 2019; ជាភាសាអារ៉ាប់៖ ISBN 978-92-2-
133457-6 (បោះពុម្ព), 978-92-2-133458-3 (ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ), ហ្សឺណែវ, 2019; ជាភាសាកូរ៉េ៖ 978-92-2-133827-7 (បោះពុម្ព),
978-92-2-133828-4 (ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ), បាងកក, 2019; ជាភាសាថៃ៖ ISBN 978-92-2-133754-6 (បោះពុម្ព), 978-92-2-133755-3
(ជា PDF នៅលើគេហទំព័រ), បាងកក, 2019.

ការបកប្រែជាភាសាខ្មែរ គាំទ្រដោយរដ្ឋាភិបាលអូស្ត្រាលី តាមរយៈកម្មវិធីត្រីកោណក្នុងតំបន់អាស៊ាន

ឈ្មោះ និងមុខតំណែង ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ ILO ស្របតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការបង្ហាញពីឈ្មោះ
ឯកសារនានា ក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ ពុំមានន័យថា ជាការបញ្ចេញមតិយោបល់ពីខាងការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាព
ស្របច្បាប់របស់ប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីណាមួយ ឬរបស់អាជ្ញាធរ ឬពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីទាំងនោះឡើយ។

ការទទួលខុសត្រូវលើគំនិតយោបល់ដែលលើកឡើងក្នុងអត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខាការសិក្សាឬការរួមចំណែកដទៃទៀតគឺជាការទទួលខុសត្រូវទាំង
ស្រុងរបស់អ្នកនិពន្ធ ហើយឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ ពុំមានន័យថាជាការផ្តល់ការឯកភាពពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ លើគំនិតយល់ឃើញដែល
ត្រូវបានលើកឡើង ក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយទាំងនេះនោះឡើយ។

ការលើកឡើងពីឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម និងដំណើរការនានា ពុំមានន័យថា ជាការផ្តល់ការយល់ព្រមពីការិយាល័យអន្តរជាតិខាង
ការងារនោះឡើយហើយការពុំបានលើកឡើងពីក្រុមហ៊ុនផលិតផលពាណិជ្ជកម្មឬដំណើរការអ្វីមួយក៏ពុំមានន័យថាជាការបដិសេធក្រុមហ៊ុនផលិតផល
ឬដំណើរការនោះដែរ។

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយ និងផលិតផលឌីជីថលរបស់ ILO អាចរកបានតាមរយៈកន្លែងលក់សៀវភៅធំៗ និងកន្លែងចែកចាយផលិតផលឌីជីថល ឬ
អាចបញ្ជាទិញដោយផ្ទាល់ តាមរយៈអ៊ីមែល from ilo@turpin-distribution.com ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមចូលមើលគេហទំព័ររបស់យើង៖
www.ilo.org/publns ឬទាក់ទងតាមរយៈអ៊ីមែល ilopubs@ilo.org ។

សូមចូលមើលគេហទំព័ររបស់យើង៖ www.ilo.org/fairrecruitment - www.ilo.org/migration

រូបថតរក្សាសិទ្ធិ © ដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បោះពុម្ពក្នុងនៅប្រទេសកម្ពុជា
រូបថតថតដោយ © FUNDAMENTALS, ILO ទីក្រុងហ្សឺណែវ។

សង្ខេប

ផ្នែកទី១ ៖ _____ **៧**

គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំ
ផ្នែកប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការជ្រើសរើសឱ្យ
ចូលធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌

ផ្នែកទី២ ៖ _____ **២៩**

និយមន័យនៃផ្នែកសេវាសម្រាប់ការ
ជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ ៖ _____ **៣៧**

ប្រភពឯកសារសំខាន់ៗ នៃគោលការណ៍
ទូទៅនិងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ
សម្រាប់ការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ
ដោយយុត្តិធម៌



AMMAN
TO
DHAKA



AL-KHAYSEB



ផ្នែកទី១ ៖

**គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំ ផ្នែក
ប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើ
ការងារដោយយុត្តិធម៌**





អក្សរកាត់

បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ

(a) អនុសញ្ញា និង ពិធីសារ

- C29 អនុសញ្ញាស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)
- C81 អនុសញ្ញាស្តីពីអធិការកិច្ចការងារ ១៩៤៧ (លេខ ៨១)
- C87 អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពសហជីព និង ការការពារសិទ្ធិក្នុងការចងក្រងសហជីព ១៩៤៨ (លេខ ៨៧)
- C88 អនុសញ្ញាស្តីពីមុខរបរ ១៩៤៨ (លេខ ៨៨)
- C94 អនុសញ្ញាស្តីពីបទបញ្ញត្តិការងារ (កិច្ចសន្យាសាធារណៈ) ១៩៤៩ (លេខ ៩៤)
- C97 អនុសញ្ញាស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីធ្វើការងារ (កែសម្រួល) ១៩៤៩ (លេខ ៩៧)
- C98 អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព និងអនុសញ្ញារួម ១៩៤៩ (លេខ ៩៨)
- C100 អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ១៩៥១ (លេខ ១០០)
- C105 អនុសញ្ញាស្តីពីលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៥៧ (លេខ ១០៥)
- C111 អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (មុខរបរ និងអាជីព) ១៩៥៨ (លេខ ១១១)
- C129 អនុសញ្ញាស្តីពីអធិការកិច្ចការងារ (កសិកម្ម) ១៩៦៩ (លេខ ១២៩)
- C138 អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមា ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨)
- C143 អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករនិយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍ (បទបញ្ញត្តិបន្ថែម) ១៩៧៥ (លេខ ១៤៣) C150
អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ ១៩៧៨ (លេខ ១៥០)
- C181 អនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន ១៩៩៧ (លេខ ១៨១)
- C182 អនុសញ្ញាស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ១៩៩៩ (លេខ ១៨២)
- C189 អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមផ្ទះ ២០១១ (លេខ ១៨៩)
- MLC, 2006 អនុសញ្ញាស្តីពីស្ថិតិពលកម្មក្នុងដែនសមុទ្រ ២០០៦
- P29 ពិធីសារឆ្នាំ ២០១៤ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)

(b) អនុសាសន៍

- R83 អនុសាសន៍ស្តីពីសេវាមុខរបរ ១៩៤៨ (លេខ ៨៣)
- R86 អនុសាសន៍ស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ (កែសម្រួល) ១៩៤៩ (លេខ ៨៦)
- R151 អនុសាសន៍ស្តីពីកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ ១៩៧៥ (លេខ ១៥១)
- R157 អនុសាសន៍ស្តីពីបុគ្គលិកពេទ្យ ១៩៧៧ (លេខ ១៥៧)
- R169 អនុសាសន៍ស្តីពីគោលនយោបាយមុខរបរ (បទបញ្ញត្តិបន្ថែម ១៩៨៤) (លេខ ១៦៩)
- R188 អនុសាសន៍ស្តីពីទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន ១៩៩៧ (លេខ ១៨៨)
- R201 អនុសាសន៍ស្តីពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមផ្ទះ ២០១១
- R203 អនុសាសន៍ស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ (វិធានការបន្ថែម) ២០១៤ (លេខ ២០៣)
- R204 អនុសាសន៍ស្តីពីការផ្ទេរចេញពីសេចក្តីកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ទៅជាសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ២០១៥ (លេខ ២០៤)

សេចក្តីថ្លែងការរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

សេចក្តីថ្លែងការ ILO MNE សេចក្តីថ្លែងការត្រីភាគីស្តីពីគោលការណ៍ទាក់ទងជាមួយសហគ្រាសពហុជាតិ និងគោលនយោបាយសង្គម ១៩៧៧ (តាមវិសោធនកម្ម)

ICERD
ICCPR
ICESCR

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់ទាំងអស់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ ១៩៦៥
អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិល និងនយោបាយ ១៩៦៦
អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ១៩៦៦

ប្រភពព័ត៌មានដទៃទៀត

CIETT *
គោលការណ៍ Dhaka
ក្រុម IRIS

គោលការណ៍ណែនាំអង្គការសហប្រជាជាតិ

ក្រុម Verité កញ្ចប់ឧបករណ៍សម្រាប់ការជួលឱ្យធ្វើការដោយយុត្តិធម៌របស់ Verité គំរូបទបញ្ញត្តិដែលត្រូវចែងនៅក្នុងក្រុមសីលធម៌

សម្ព័ន្ធអន្តរជាតិនៃទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន (CIETT) ក្រុមសីលធម៌ ២០១៥
គោលការណ៍ Dhaka ស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ដោយថ្លៃថ្នូរ ២០១២
ក្រុមសីលធម៌របស់អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ ការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើ
ការជាអន្តរជាតិ ប្រព័ន្ធសុចរិតភាព ក្រុមសីលធម៌
គោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស
២០១១

* គិតត្រឹមថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៦ CIETT ត្រូវបានកែឈ្មោះឡើងវិញទៅជាសម្ព័ន្ធមុខរបរពិភពលោក



និយមន័យនៃផ្នែកសេវាសម្រាប់ការ ជ្រើសរើសពលករ និងបំណាយពាក់ព័ន្ធ^១

I. វិសាលភាពនៃគោលការណ៍ទូទៅ និងគោល ការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ

គោលបំណងនៃគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការមិនចងកាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការ ILO សម្រាប់ការជ្រើសរើសធ្វើការងារ ដោយយុត្តិធម៌ (ចាប់ពីពេលនេះទៅ ហៅថា "គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំ") គឺដើម្បីផ្តល់ជាព័ត៌មានដល់ការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគតរបស់អង្គការ ILO និងអង្គការដទៃទៀត នីតិករជាតិ និងដៃគូផ្នែកសង្គម ស្តីពីការលើកកម្ពស់ និងការធានាឲ្យមានការជ្រើសរើសឲ្យ ចូលធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌។

គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ មានប្រភពចេញពីប្រភពព័ត៌មានជាច្រើន។ ប្រភពឯកសារចម្បងគឺ បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងលិខិតតុលាការណែនាំដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ ILO។ ប្រភពឯកសារ និងការអនុវត្តល្អៗដទៃទៀតក៏ត្រូវបានយកមកពិគ្រោះផងដែរ។ ប្រភពឯកសារទាំងនេះ មានរាយនាមនៅក្នុងបញ្ជីឯកសារភ្ជាប់ក្នុងឯកសារនេះ។

គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ មានគោលបំណងគ្របដណ្តប់លើការជ្រើសរើសធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នោះជាការជ្រើសរើសនោះធ្វើឡើងដោយនិយោជកផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអន្តរការីក្តី។ គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ ណែនាំទាំងនេះ ត្រូវយកទៅអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការងារក្នុងប្រទេសប្តូរដែនប្រទេសក៏ដូចជាក្នុងការជ្រើសរើសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារ ការងារបណ្តោះអាសន្ន ហើយត្រូវគ្របដណ្តប់លើគ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់។ ការអនុវត្តគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះនៅ ថ្នាក់ជាតិ គួរធ្វើឡើងក្រោយមានការពិគ្រោះយោបល់រវាងដៃគូផ្នែកសង្គម និងរដ្ឋាភិបាល។

មានភាពខុសគ្នាមួយរវាងគោលការណ៍ទូទៅ ដែលមានគោលបំណងតម្រង់ទិសដល់ការអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត និងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែក ប្រតិបត្តិការដែលឆ្លើយតបការទទួលខុសត្រូវ របស់អ្នកដើរតួជាក់លាក់នៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសធ្វើការងារនិងរួមបញ្ចូលនូវអន្តរាគមន៍ ដែលអាចមាននិងឧបករណ៍គោលនយោបាយ។

II. និយមន័យ និងវាក្យស័ព្ទ

សម្រាប់គោលបំណងនៃគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ៖

- វាក្យស័ព្ទ ការអនុវត្តតាមគោលការត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី (due diligence) សំដៅលើដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់ហត្ថក្រាម ដែលមាន បំណងកំណត់រក ទប់ស្កាត់ កាត់បន្ថយ និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះរបៀបដែលស្ថាប័ននោះឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន លើសិទ្ធិមនុស្ស កើតចេញពីសកម្មភាពរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ឬអាចមានចំណងទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវា របស់ខ្លួនតាមរយៈទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ ដំណើរការនេះ គួររួមបញ្ចូលនូវការវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស ជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពល ការដាក់បញ្ចូល និងធ្វើសកម្មភាពឆ្លើយតបចំពោះការរកឃើញ ពិនិត្យតាមដានលើការឆ្លើយតប និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីរបៀបដែលបានឆ្លើយតបចំពោះផលប៉ះពាល់។

^១ ស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ កិច្ចប្រជុំនៅក្នុងអង្គប្រជុំលើកទី ៣២៨ (ថ្ងៃទី ២៦ ខែតុលា ដល់ថ្ងៃទី៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ នៅទីក្រុងហ្សឺណែវ) បានប្រគល់សិទ្ធិដល់ អគ្គនាយកក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយ និងផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការជ្រើសរើសធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ អនុម័តដោយកិច្ចប្រជុំជំនុំជំនាញការ ស្តីពីការជ្រើសរើសធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ (ថ្ងៃទី៥-៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ នៅទីក្រុងហ្សឺណែវ)។

- វាក្យស័ព្ទ និយោជក (employer) សំដៅលើជនណាម្នាក់ ឬស្ថាប័នណាមួយដែលជួលនិយោជិត ឬកម្មករ ទោះជាដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក្តី។
- វាក្យស័ព្ទ សហគ្រាស (enterprise) សំដៅលើនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសពលករដទៃទៀតក្រៅពីសេវាមុខរបរសាធារណៈ និងអ្នកផ្តល់សេវាដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។
- វាក្យស័ព្ទ អ្នកជ្រើសរើសពលករ (labour recruiter) សំដៅលើសេវាមុខរបរសាធារណៈ និងទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន ព្រមទាំងអន្តរការីដទៃទៀតទាំងអស់ ឬភ្នាក់ងារបន្តដែលផ្តល់សេវាជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងរកកន្លែងការងារឲ្យធ្វើ។ អ្នកជ្រើសរើសពលករអាចមានទម្រង់ជាច្រើន មិនថាជាការរកកម្រៃ ឬមិនរកកម្រៃ ឬប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ឬនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌការងារផ្នែកច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិក្តី។
- វាក្យស័ព្ទ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (migrant worker) មានន័យថាជនណាម្នាក់ដែលធ្វើចំណាកស្រុក ឬបានធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់ប្រទេសមួយដែលខ្លួនពុំមែនជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសនោះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីមានមុខរបរ ក្រៅពីការងារជាមុខរបរបស់ខ្លួនឯង។
- វាក្យស័ព្ទ ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ (recruitment) រួមទាំងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការរកកន្លែងការងារឲ្យធ្វើ ហើយសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏រួមទាំងការវិលត្រឡប់មកកាន់ប្រទេសកំណើតវិញផងដែរតាមភាពសមស្រប។ វាក្យស័ព្ទនេះសំដៅទៅលើអ្នកស្វែងរកការងារផង និងអ្នកដែលកំពុងស្ថិតក្នុងទំនាក់ទំនងមុខរបរផងដែរ។ និង
- វាក្យស័ព្ទ ថ្លៃសេវាការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ (recruitment fees) ឬ ការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ (related costs) សំដៅលើថ្លៃសេវា ឬការចំណាយទាំងឡាយណាដែលកើតមាននៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានមុខរបរ ឬកន្លែងធ្វើការងារដោយមិនគិតអំពីចរិតលក្ខណៈ ពេលវេលា ទីតាំងនៃការបង់ប្រាក់ឬការប្រមូលប្រាក់នោះឡើយ។

III. គោលការណ៍ទូទៅ

- ១- ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារត្រូវធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈមួយដែលគោរព ការពារ និងបំពេញតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងជាពិសេសគឺសិទ្ធិស្តីពីសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួម និងការទប់ស្កាត់ និងការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ និងការរើសអើងទាក់ទងជាមួយមុខរបរ និងអាជីព។
- ២- ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ត្រូវឆ្លើយតបទៅតាមសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារជាធរមាន ហើយមិនត្រូវក្លាយជាមធ្យោបាយដើម្បីផ្លាស់ទី ឬបំបាត់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ឲ្យឈានទៅបទដ្ឋានការងារទាបជាងមុន ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងមុន ឬលក្ខខណ្ឌការងារអន់ជាងមុន ឬបំផ្លាញដល់ការងារសមរម្យនោះឡើយ។
- ៣- ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសមស្របស្តីពីមុខរបរ និងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត អ្នកជ្រើសរើសពលករ និងនិយោជក ទាំងអស់។
- ៤- ការជ្រើសរើសត្រូវពិចារណាលើគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តនានាដែលលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងការពារកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការនេះ ដូចជាការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកនូវជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិជាដើម។



©ILO

- ៥- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីមុខរបរ និងសកម្មភាពជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ហើយត្រូវបានជម្រុញការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ត្រូវមានការបញ្ជាក់អំពីតួនាទីរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ និងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬការផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រដែលមានបទដ្ឋានត្រឹមត្រូវ។ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវចាត់វិធានការដាក់លាក់ប្រឆាំងវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារតាមបែបរំលោភបំពាន ឬបន្ត រួមទាំងវិធីដែលអាចផ្តល់លទ្ធផលឲ្យមានពលកម្មដោយបង្ខំ ឬការជួញដូរមនុស្ស។
- ៦- ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារឆ្លងព្រំដែនអន្តរជាតិ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវអនុវត្តនៃប្រទេសប្រភព ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ ព្រមទាំងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការងារ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធច្បាប់ និងបទដ្ឋានទាំងអស់នេះ ចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ៧- មិនត្រូវមានថ្លៃសេវាការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលត្រូវគិតប្រាក់ពីកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកស្វែងរកការងារ ឬជាបន្ទុករបស់ពួកគេឡើយ។
- ៨- លក្ខខណ្ឌនៃមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវចែងនៅក្នុងលក្ខណៈសមស្រប ដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន និងងាយស្រួលយល់ ហើយជាការល្អត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរយោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវអនុវត្ត។ កិច្ចសន្យាទាំងនេះត្រូវ មានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ហើយត្រូវផ្តល់ដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទីតាំង ការតម្រូវ និងភារកិច្ចនៃមុខរបរដែលពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យទៅធ្វើ។ ក្នុងករណីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវធ្វើឡើងក្នុងភាសាដែលពលករអាចយល់បាន ត្រូវផ្តល់ដល់ពលករ ឲ្យបានមុនពេលចេញដំណើរចេញដំណើរពីប្រទេសប្រភព កម្មវត្ថុនៃវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ការយកកិច្ចសន្យាផ្សេងមកជំនួស និងត្រូវតែមានវិធានការនៃការអនុវត្ត។
- ៩- ការព្រមព្រៀងរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការ និងមុខរបរត្រូវធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងពុំមានការបោកប្រាស់ ឬបង្ខិតបង្ខំ។
- ១០- ពលករត្រូវមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានដោយសេរី សព្វជ្រុងជ្រោយ និងត្រឹមត្រូវទាក់ទងជាមួយសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស និងមុខរបររបស់ពួកគេ។

- ១១- សេរីភាពរបស់ពលករក្នុងការផ្លាស់ទីនៅក្នុងប្រទេសឬចាកចេញពីប្រទេសត្រូវបានគោរព។ មិនត្រូវរឹបអូសបំផ្លាញឬរក្សាទុកឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់ពលករ និងកិច្ចសន្យាការងារឡើយ។
- ១២- ពលករត្រូវមានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការបញ្ឈប់ការងាររបស់ខ្លួន ហើយក្នុងករណីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវមានសិទ្ធិត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួនវិញ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនចាំបាច់ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ឬអ្នកជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរនិយោជកឡើយ។
- ១៣- ពលករ ទាំងអស់មិនថាជាជនមានស្ថានភាពវត្តមាន ឬស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់យ៉ាងណាក្តីនៅក្នុងរដ្ឋមួយ ត្រូវមានលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀតដោយឥតគិតថ្លៃ ឬក្នុងតម្លៃសមរម្យក្នុងករណីមានការលើកឡើងអំពីការរំលោភបំពានចំពោះសិទ្ធិនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងាររបស់ពួកគេ ហើយត្រូវមានសំណងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមស្របក្នុងករណីការរំលោភបំពានពិតជាបានកើតមាន។

IV. គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ

គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីកំណត់ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ។

ក- ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល

ផ្នែកនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះរដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើសកម្មភាពក្នុងសមត្ថកិច្ចនិយ័តកម្មរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋាភិបាលមានបន្ទុកទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុត ក្នុងការជម្រុញដល់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ ទាំងនៅពេលដែលតួនាទីជានិយោជក និងពេលកំពុងធ្វើនិយ័តកម្មលើការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរការងារ ព្រមទាំងសេវារកកន្លែងការងារឲ្យធ្វើតាមរយៈសេវាមុខរបរសាធារណៈ។ ដើម្បីកាត់បន្ថយការរំលោភបំពានដែលត្រូវបានអនុវត្តប្រឆាំងកម្មករនិយោជិតទាំងពលរដ្ឋក្នុងប្រទេស ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងអំឡុងពេលការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ចន្លោះប្រហោងផ្នែកច្បាប់ និង និយ័តកម្មត្រូវបានកែលម្អ ហើយត្រូវធ្វើយ៉ាងណាធានាឲ្យមានការអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ។

- ១- រដ្ឋាភិបាលមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគោរព ការពារ និងបំពេញទៅតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។ កាតព្វកិច្ចទាំងនេះ រួមមានទាំងការគោរព និងការការពារសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងទប់ស្កាត់ និងលុបបំបាត់នូវពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ និងការរើសអើងទាក់ទងជាមួយមុខរបរ និងអាជីព។

១.១. កាតព្វកិច្ចនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលចូលមកក្នុង ឬមានប្រភពចេញពីដែនដីរបស់ខ្លួន និង/ឬយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន។

១.២. រដ្ឋាភិបាលគួរពិចារណាផ្តល់សច្ចាប័ន និងអនុវត្តលិខិតតុបករណ៍អន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។

១.៣. រដ្ឋាភិបាលត្រូវគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងការរៀបចំ និងចរចាជាសមូហភាព រួមទាំងការចរចាទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារផងដែរ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលដល់ការពង្រីកដែនគ្របដណ្តប់របស់អនុសញ្ញារួមលើគ្រប់វិស័យ និងអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចរៀបចំទៅជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត ដើម្បីការពារខ្លួនឯងពីការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងអំឡុងពេល ឬជាលទ្ធផលកើតចេញពីដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

២- រដ្ឋាភិបាលត្រូវការពារកម្មករនិយោជិតពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដោយនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសពលករ និងសហគ្រាសដទៃទៀត នៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

២.១. រដ្ឋាភិបាលត្រូវការពារកម្មករនិយោជិតពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស នៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនៅ ក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន និង/ឬយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឡើងដោយភាគីទី៣ រួមទាំងអ្នកជ្រើសរើសពលករគ្រប់ប្រភេទ និងសហគ្រាសដទៃទៀត រួមទាំងនិយោជក ទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជនដែលផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធជាមួយការជួលកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការងារក្នុង ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីឲ្យមានសេវាកម្មករនិយោជិតទាំងនោះសម្រាប់ភាគីទី ៣ (ទីភ្នាក់ងារមុខរបរណោះអាសន្ន) និងការរៀបចំកិច្ចសន្យាដទៃទៀតពាក់ព័ន្ធជាមួយពហុភាគី។ ការងារនេះទាមទារនូវជំហានសមស្របដើម្បីទប់ស្កាត់ សើបអង្កេតផ្ដន្ទាទោសនិងផ្តល់សំណងលើការរំលោភបំពានប្រភេទនេះ តាមរយៈគោលនយោបាយ ច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងការជំនុំជម្រះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការអនុវត្ត ព្រមទាំងចាត់ជាភាគពួកកិច្ចមានការអនុវត្តតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាឲ្យបាននូវការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

៣- រដ្ឋាភិបាលគួរអនុវត្ត ពិនិត្យឡើងវិញ និង ពង្រឹងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាតិសម្រាប់ការសម្រប ហើយត្រូវពិចារណាបង្កើត ពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំ និងវាយតម្លៃលើការប្តេជ្ញាចិត្ត និងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ដោយមានការចូលរួមពីសមាគមនិយោជក និងសមាគមនិកម្មករនិយោជិត។

៣.១. ចំណុចនេះត្រូវអនុវត្តជាពិសេសចំពោះច្បាប់ការងារ ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ព្រមទាំងវិធានការផ្នែកច្បាប់ដទៃទៀតទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារអនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិដើម្បីឆ្លើយតបជាមួយការអនុវត្តការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនានារួមទាំងការអនុវត្តបែបប្រកបច្រាស់ និងរំលោភបំពានដែលអាចនាំទៅដល់ការជួញដូរមនុស្សនិងការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវពិចារណាបង្កើតឲ្យមានគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ បង្ហាញអំពីការរំពឹងទុកឲ្យសហគ្រាសទាំងដែលមានទីតាំង ឬប្រតិបត្តិការនៅក្នុងដែនដី ឬយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេទាំងមូល រួមទាំងនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មផងដែរ។ រដ្ឋាភិបាលគួរ បើកទូលាយ ឲ្យមានការចូលរួមពីអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតក្នុងការកំណត់ព្រមទាំងពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំនូវច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ។

៤- រដ្ឋាភិបាលគួរធានាថា ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធគ្របដណ្តប់លើទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ហើយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងអស់នេះត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ជាពិសេសអ្នកស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរង គ្រោះ។

៤.១. រដ្ឋាភិបាលគួរដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ ដោយគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃ ដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់រួមទាំងពាក់ព័ន្ធជាមួយការផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការរកការងារឲ្យធ្វើ ហើយសម្រាប់ពលកររួមទាំងការវិល ត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតតាមការសមស្រប។

៤.២. តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក៏ដូចជាអ្នកជ្រើសរើសពលករក្នុង ករណីសមស្រប រដ្ឋាភិបាលត្រូវចាត់វិធានការធានាការអនុលោមតាមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើ ការងារទាំងមូលជាមួយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។ វិធានការបែបនេះ គួររួមបញ្ចូលទាំងការចុះបញ្ជីជា សាធារណៈ ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬប្រព័ន្ធនិយ័តកម្មដទៃទៀត។ ប្រព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវមានប្រសិទ្ធភាព មាន តម្លាភាព ហើយត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពស្របច្បាប់នៃ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងការស្នើផ្តល់កន្លែងធ្វើការ។

៤.៣. ច្បាប់គួរអនុវត្តទៅលើសកម្មភាពនៃការជ្រើសរើស ហើយពុំតែអនុវត្តទៅលើចំណាត់ប្រភេទមួយចំនួននៃអ្នក ជ្រើសរើសពលករតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគួរអនុវត្តចំពោះគ្រប់អ្នកជ្រើសរើសពលករទាំងអស់ដែលកំពុងមាន ប្រតិបត្តិការក្រៅក្របខណ្ឌការងារនិយ័តកម្មជាក់លាក់ណាមួយ។ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសឲ្យ ធ្វើការងារមិនត្រូវអនុវត្តតែចំពោះវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះការជ្រើសរើស ឲ្យចូលធ្វើការសម្រាប់ការងារគ្រប់ប្រភេទផងដែរ។

៤.៤. រដ្ឋាភិបាលក៏គួរពិចារណាអនុម័តនូវកិច្ចព្រមព្រៀង ការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកដើម្បីជួយសម្រួលការទទួល ស្គាល់នូវគុណវុឌ្ឍិក្រៅប្រទេសដើម្បីអាចឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាខ្វះធនធានបញ្ញា និងការបាត់បង់ជំនាញ។

៥- រដ្ឋាភិបាលត្រូវជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយតម្រូវឲ្យអ្នកមានតួនាទីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងដំណើរការ ជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ត្រូវប្រតិបត្តិអនុលោមតាមច្បាប់។

៥.១. រដ្ឋាភិបាលត្រូវធ្វើមានអធិការកិច្ចការងារ ជាមួយធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគ្រប់គ្រាន់ ហើយ អធិការកិច្ចនេះទទួលបានអំណាច និងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីធ្វើការសើបអង្កេត និង អន្តរាគមន៍គ្រប់ ដំណាក់កាលទាំងអស់ នៃដំណើរការក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់សហ គ្រាសទាំងអស់ ហើយត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើប្រតិបត្តិការរបស់គ្រប់អ្នកជ្រើសរើសពលករទាំង អស់។

៥.២. រដ្ឋាភិបាលត្រូវលើកកម្ពស់គម្រោងទាំងឡាយដែលមានគោលដៅធានាថានិយោជក និងអ្នកជ្រើសរើសពលករ ត្រូវមានគណនេយ្យភាពជាបុគ្គល ឬរួមគ្នាសម្រាប់គោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើ ការងារ។ គម្រោងប្រភេទនេះអាចរួមមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា និងការផ្តួចផ្តើមដទៃទៀត ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌។

៦- រដ្ឋាភិបាលគួរចាត់វិធានការដើម្បីលុបបំបាត់ការយកថ្លៃសេវាជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធពីកម្មករនិយោជិត និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។

៦.១. វិធានការទាំងអស់នេះត្រូវមានគោលដៅ ផ្ដោតជាពិសេសលើការទប់ស្កាត់ការអនុវត្តបែបបោកបន្លំដោយអ្នកជ្រើសរើសពលករ ការរំលោភបំពានលើកម្មករនិយោជិត បំណុលទាសភាព និងការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ និង/ឬបន្ថយបង្កាក់ដល់ការរំលោភ និងប្រមូលប្រាក់ខុសច្បាប់ពីកម្មករនិយោជិតជាថ្លៃជាមួយការផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារឲ្យពួកគេផងដែរ។

៦.២. និយោជក មិនថាសាធារណៈ ឬឯកជន ឬអន្តរការីរបស់ពួកគេ ពេលគឺពុំមែនកម្មករនិយោជិតនោះឡើយដែលជាអ្នកត្រូវទទួលបន្ទុកលើការចំណាយសម្រាប់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។ ចំនួនទឹកប្រាក់ទាំងមូល និងលក្ខណៈសម្បត្តិនៃការចំណាយសម្រាប់ករណីការចំណាយត្រូវបង់ដោយនិយោជកទៅឲ្យអ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវមានតម្លាភាពចំពោះអ្នកបង់ប្រាក់ទាំងនោះ។

៧- រដ្ឋាភិបាលគួរចាត់ឲ្យមានជំហាននានាដើម្បីធានាថា កិច្ចសន្យាការងារមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាពហើយត្រូវបានគោរព ។

៧.១. រដ្ឋាភិបាលគួរចាត់ឲ្យមានជំហាននានាដើម្បីធានាថា កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវបានផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតដោយមានបញ្ជាក់អំពីការងារដែលត្រូវអនុវត្ត និងលក្ខខណ្ឌនៃការងារនោះ រួមទាំងលក្ខខណ្ឌដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ កិច្ចសន្យា (ឬសំណៅកិច្ចសន្យាដែលមានភាពស្របច្បាប់) ត្រូវធ្វើឡើងជាភាសារបស់កម្មករនិយោជិត ឬជាភាសាដែលកម្មករនិយោជិតអាចយល់បាន ហើយព័ត៌មានចាំបាច់នានាត្រូវដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងលក្ខណៈច្បាស់លាស់ និងសព្វជ្រុងជ្រោយដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចបញ្ចេញការយល់ស្របដោយសេរី និងផ្អែកលើព័ត៌មានត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនបាន។ សម្រាប់ពលករទេសន្តរកិច្ចសន្យាទាំងនេះ ត្រូវផ្តល់ឲ្យពួកគេជាមុនឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់មុនពេលធ្វើដំណើរចាកចេញពីប្រទេសកំណើត។ កិច្ចសន្យាទាំងនេះ មិនត្រូវជំនួសដោយកិច្ចសន្យាថ្មី ហើយត្រូវតែអាចជម្រុញការអនុវត្តបាននៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ។ ស្របពេលដែលត្រូវគោរពការរក្សាការសម្ងាត់ និងការពារទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន រដ្ឋាភិបាលអាចពិចារណាលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីសម្រេចគោលដៅដូចបានពោលដូចខាងលើ។

៧.២. ក្នុងករណីអវត្តមានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រដ្ឋាភិបាលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ធានាយ៉ាងណាអោយមានការគោរពសិទ្ធិទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ អនុលោមតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាធរមាន។

៨- រដ្ឋាភិបាល គួរចាត់ឲ្យមានជំហាននានា ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះការរំលោភបំពានដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ ការអនុវត្តបែបបោកប្រាស់នៅក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយមិនភ័យខ្លាចថាមានវិធានការសងសឹករួមទាំងការដាក់ចូលទៅក្នុងបញ្ជីខ្មៅ ការឃុំឃាំងឬការបញ្ជូនត្រឡប់ទៅប្រទេសវិញដោយមិនគិតអំពីស្ថានភាពនៃវត្តមាន ឬស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេនៅក្នុងរដ្ឋនោះ និងដើម្បីផ្តល់សំណងសមស្រប និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងករណីរំលោភបំពានបានកើតមាន។

៨.១. រដ្ឋាភិបាលត្រូវចាត់វិធាននានាដើម្បីធានា ឲ្យមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀត ដែលអាចឲ្យពួកគេប្រើប្រាស់បានក្នុងស្ថានភាពអនុវត្តជាក់ស្តែង មានភាពឆាប់រហ័ស និង

សមរម្យ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវចាត់ជំហានសមស្របតាមរយៈមធ្យោបាយផ្នែកយុត្តិធម៌ ផ្នែករដ្ឋបាល ផ្នែកច្បាប់ ឬវិធានការដទៃទៀត ពេលមានការរំលោភបំពានទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារកើតមានឡើងនៅក្នុង ដែនដីរបស់ខ្លួន និង/ឬយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យអ្នករងផលប៉ះពាល់មានលទ្ធភាពទទួលបានសំណង ពិតប្រាកដ ដោយរួមមានជាអាទិ៍ ការផ្តល់ប្រាក់សំណងជាដើម។ នៅក្នុងអំឡុងពេលរង់ចាំការសើបអង្កេត ដំណោះស្រាយចំពោះបណ្តឹងសារទុក្ខ ឬវិវាទ សាក្សី ឬដើមបណ្តឹងត្រូវទទួលបានការការពារហើយពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ គួរមានលទ្ធភាព ទទួលបាននីតិវិធីនានាយ៉ាងទាន់ពេលវេលា និង ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព។ រដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវចាត់វិធាននានាដើម្បីធានាថាពួកគេអាចចូលទៅរកយន្តការទាំងនោះឆ្លងដែន ក្រោយពេលកម្មករនិយោជិតបានត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួនវិញ។

៨.២. នៅទីបញ្ចប់នេះ រដ្ឋាភិបាលត្រូវលើកកម្ពស់គោលនយោបាយដែលមានគោលបំណងដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងលុបបំបាត់ឧបសគ្គនានា ដែលរារាំងមិនឱ្យទទួលបានលទ្ធភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៃយន្តការ បណ្តឹងសារទុក្ខ និង យន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀតដូចជា នីតិវិធីរដ្ឋបាលស្មុគស្មាញ ការចំណាយខ្ពស់ មិនសមហេតុផល ការភ័យខ្លាច ការរើសអើង ឬការសងសឹក និងការបណ្តេញចេញពីការងារ ហើយក្នុង ករណីនៃពលករគឺមានការភ័យខ្លាចក្នុងការឃុំខ្លួន ឬបញ្ជូនត្រឡប់ទៅវិញ។

៩- រដ្ឋាភិបាលត្រូវលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលពាក់ព័ន្ធអង្គការកម្មករនិយោជិត អង្គការនិយោជក និងអ្នកតំណាងអ្នកជ្រើសរើសពលករ។

៩.១. រដ្ឋាភិបាលគួរធ្វើការដើម្បីធានាថា សមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនិងនាយកដ្ឋាននានា ទីភ្នាក់ងារនិងស្ថាប័នសាធារណៈ ដទៃទៀត ដែលទទួលខុសត្រូវលើការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ និងការអនុវត្ត របស់អាជីវកម្មធ្វើកិច្ចសហប្រតិ បត្តិការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធនិងត្រូវដឹង និងត្រូវគោរពតាម កាតព្វកិច្ចផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស នៅពេលបំពេញតាមភារកិច្ច ក្រោមអាណត្តិរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួន។

១០- រដ្ឋាភិបាលត្រូវព្យាយាមធានាយ៉ាងណាឱ្យការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារត្រូវឆ្លើយតបជាមួយតម្រូវការទីផ្សារការងារជាធរមាន។

១០.១. រដ្ឋាភិបាល ត្រូវព្យាយាមវាយតម្លៃតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងគោលនយោបាយ ការជ្រើសរើសពលករ ការចំណាកស្រុកមុខរបរនិងគោលនយោបាយជាតិដទៃទៀតដោយទទួលស្គាល់នូវផល ប៉ះពាល់ដ៏ទូលំទូលាយផ្នែកសង្គម និងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចបង្កឡើងដោយការជ្រើសរើសពលករ និងដើម្បីលើកកម្ពស់ ការងារសមរម្យសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប។ .

១១- រដ្ឋាភិបាល គួរលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីភាពចាំបាច់នៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ ទាំងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន ហើយត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានដោយឥតគិតថ្លៃ សព្វគ្រប់ដោយ និងត្រឹម ត្រូវ ស្តីពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ និងមុខរបររបស់ពួកគេ។

១១.១. កិច្ចខិតខំលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង គួរត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលផ្តោត ទៅលើនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងអ្នកជ្រើសរើសពលករ រួមទាំងការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាព ចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្តតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ និងការអនុវត្តល្អផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងការទទួលស្គាល់ ទប់ស្កាត់ និងលុបបំបាត់រាល់ការអនុវត្តបែបរំលោភបំពាន និងបោកបន្លំ។ វិធានការមួយចំនួនសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការ យល់ដឹងអាចមានដូចជា៖

- ក) ការបង្កើត និងការរក្សាគេហទំព័ររបស់រដ្ឋាភិបាល ដែលមានព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនិង គោលនយោបាយ ច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌
- ខ) អភិវឌ្ឍ ចែកចាយ និង/ឬបោះពុម្ពផ្សាយតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតអំពីមគ្គុទ្ទេស “របៀបអនុវត្ត” ស្តីពីការ ជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌
- គ) ការប្រកាសផ្សាយស្តីពីសេវាសាធារណៈនៅតាមវិទ្យុ និង/ឬទូរទស្សន៍
- ឃ) សិក្ខាសាលាតាមអ៊ិនធឺណិត ឬកិច្ចខិតខំចុះអប់រំផ្សេងៗដទៃទៀត
- ង) លើកទឹកចិត្តឲ្យមានការចុះអប់រំផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិត ធ្វើឡើងដោយនិយោជក អង្គការ កម្មករនិយោជិត អ្នកជ្រើសរើសពលករដែលគោរពតាមច្បាប់ និងក្រុមសង្គមស៊ីវិល
- ច) សហការជាមួយ អង្គការ ILO និងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតមានភាពជាតំណាង ដើម្បីផ្តល់ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល និង/ឬធ្វើយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង។
- ឆ) ធ្វើឲ្យមានព័ត៌មានទីផ្សារការងារជាសាធារណៈ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានព័ត៌មានសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេច ចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជក និងអ្នកជ្រើសរើសពលករ និង
- ជ) ការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសនៅមុនពេលចេញដំណើរ និងក្រោយពេលមកដល់។

ក្នុងករណីការជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឲ្យធ្វើការងារ ប្រទេសទាំងឡាយត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទង និងសិទ្ធិកម្មករ និងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាសក្តានុពលទាំងនោះផងដែរ។

១១.២. វិធានការទាំងនេះ គួរតែអាចជួយធានាបានថាកម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានដោយឥតគិត ថ្លៃសព្វជ្រុងជ្រោយអាចយល់បាននិងត្រឹមត្រូវរួមមានជាអាទិ៍ព័ត៌មានតម្រូវការនានាសម្រាប់ការចូលធ្វើការ លក្ខខណ្ឌរស់នៅ និងការងារ សិទ្ធិ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១២- រដ្ឋាភិបាលគួរគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងលើកកម្ពស់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌នៅក្នុងស្ថានភាពមានជម្លោះ និងមាន វិបត្តិ ។

១២.១. រដ្ឋាភិបាលត្រូវចាត់ឲ្យមានជំហាននានាដើម្បីធានាថាសហគ្រាស ទីភ្នាក់ងារ និងកម្មវិធីជំនួយអន្តរជាតិដែល កំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងស្ថានភាពមានជម្លោះ និងមានវិបត្តិ មិនចូលរួមពាក់ព័ន្ធជាមួយការរំលោភបំពានសិទ្ធិ មនុស្ស និងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

១៣- រដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាថាកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និង/ឬពហុភាគីស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ រួមទាំងយន្តការត្រួតពិនិត្យ លើការជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឲ្យធ្វើការងារ អនុលោមតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិរួម ទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ត្រូវបានធ្វើឡើង រវាងប្រទេសប្រភព ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ ឲ្យបានសមស្រប និងត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

១៣.១. កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីនិង/ឬពហុភាគីគួរស្របតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនិងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែល ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិដទៃទៀត រួមទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និង បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ហើយក្នុងនោះត្រូវមានយន្តការជាក់លាក់ ដើម្បីធានាឲ្យមាន

ការសម្របសម្រួល និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាអន្តរជាតិ រួមទាំងនៅក្នុងការការពារស្ថានភាពស៊ីល និងដើម្បី បំពេញចន្លោះប្រហោងផ្នែកនីយ័តកម្ម ជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់នៅតាមច្រករបៀងដែលគេច្រើនប្រើសម្រាប់ ទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្នែកការងារទាំងអស់។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ គួរត្រូវបានព្រាង អនុម័ត ពិនិត្យឡើងវិញ និងអនុវត្តដោយមានការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យពីដៃគូផ្នែកសង្គមរួមមានការបង្កើតយន្តការត្រួតពិនិត្យ ដូចជាគណៈកម្មាធិការត្រីភាគីនៅក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងពហុភាគី។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ គួរត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ហើយពលករគួរបានដឹងអំពីបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងនៅក្រោមកិច្ចព្រម ព្រៀងទាំងនោះ។

១៣.២. កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ គួរធ្វើឡើងផ្អែកលើទិន្នន័យ និងព័ត៌មានគួរជាទីទុកចិត្ត ដែលបានប្រមូលតាមរយៈការ ពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងអត្ថន័យផ្នែកទីផ្សារការងារ និងសង្គមរបស់ពួកគេ រួមទាំងនៅក្នុងប្រទេសប្រភពផងដែរ។

១៤- រដ្ឋាភិបាលគួរចាត់ឲ្យមានជំហាននានា ដើម្បីការពារកុំឲ្យមានការរំលោភបំពានក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារកើតមាននៅក្នុង កម្លាំងពលកម្ម និងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន និងនៅក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយណាដែលជាកម្មសិទ្ធិ ឬស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង របស់រដ្ឋាភិបាល ឬដែលបានទទួលការគាំទ្រ និងកិច្ចសន្យាក្នុងចំនួនច្រើនពីទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល។

១៤.១. រដ្ឋាភិបាលគួរលើកកម្ពស់ឲ្យមានការប្រកាន់ខ្ជាប់តាមគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងអស់ នេះសម្រាប់និយោជក និងតាមរយៈប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មជាមួយសហគ្រាស។ រដ្ឋាភិបាលគួរអនុវត្តការត្រួត ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ពេលពួកគេជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការងារ ឬធ្វើកិច្ច សន្យាជាមួយសហគ្រាសដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្ហាញ ការអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការគោរពចំពោះ គោលការណ៍ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ពីសំណាក់សហគ្រាសនានារួមទាំងតាមរយៈសកម្មភាព លទ្ធកម្មរបស់ពួកគេផងដែរ។

ខ. ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ

ផ្នែកនេះ ពុំត្រូវអនុវត្តចំពោះទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល នៅពេលធ្វើសកម្មភាពក្នុងសមត្ថកិច្ចផ្នែកនីយ័តកម្មទេ។ សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ ត្រូវទទួលខុសត្រូវពិសេសក្នុងការទប់ស្កាត់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារបែបរំលោភបំពាន ឬអយុត្តិធម៌។

១៥- សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ ត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅពេលធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការងារ រួមទាំង តាមរយៈការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនៅក្នុងនីតិវិធីជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ហើយត្រូវឆ្លើយតបចំពោះ ផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស ដែលពួកគេជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយ។

- ១៥.១. សហគ្រាសនិងសេវាមុខរបរសាធារណៈទាំងអស់ត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួនមិនថាពួកគេមានប្រតិបត្តិការនៅទីណាក្តី ដោយឯករាជ្យពីសមត្ថភាព និង/ឬឆន្ទៈរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន។
- ១៥.២. ពួកគេត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។
- ១៥.៣. ពេលពួកគេមិនអនុវត្តការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ទេ សហគ្រាសគួរជួលកម្មករនិយោជិតដោយប្រើប្រាស់តែអ្នកជ្រើសរើសពលករគោរពតាមច្បាប់ រួមទាំងសេវាមុខរបរសាធារណៈ និង
- ១៥.៤. ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន។ ក្នុងករណីមិនអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានដោយផ្ទាល់លើទង្វើរបស់ភាគីទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក៏យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្នែកកិច្ចសន្យា ដែលតម្រូវឱ្យអ្នកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការជាមួយភាគីទីបីដែលមានប្រតិបត្តិការអនុលោមស្របតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់ និងគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងអស់នេះផងដែរ។ សហគ្រាសត្រូវមាននីតិវិធីដើម្បីវាយតម្លៃភាគីដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។
- ១៥.៥. សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ ត្រូវគោរពបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងបទដ្ឋានដែលមានចែងនៅក្នុងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ជាពិសេសគឺសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួមនិងការទប់ស្កាត់និងការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំពលកម្មកុមារនិងការរើសអើងទាក់ទងជាមួយមុខរបរនិងអាជីព នៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។



១៥.៦. សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈមិនត្រូវគុំគួន ឬដាក់កម្មករនិយោជិតចូលក្នុងបញ្ជីខ្មៅ ជាពិសេស អ្នកដែលបានរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពានអំពីការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬការអនុវត្តការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារដោយបោកប្រាស់នៅទីកន្លែងណាមួយក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ហើយត្រូវផ្តល់ការការពារពិសេស ចំពោះសាក្សីដែលកំពុងរង់ចាំការស៊ើបអង្កេត ឬជំនុំជម្រះស្រាយនៅក្នុង បណ្តឹងសារទុក្ខ ឬវិវាទណាមួយ។

១៦- សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ គួរអនុវត្តការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ដើម្បីឆ្លើយតបតាមសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារជាធរមាន ដោយមិនត្រូវប្រើប្រាស់ជាមធ្យោបាយដើម្បីផ្លាស់ទី ឬបំបាត់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្រាប់ឲ្យឈានទៅបទដ្ឋានការងារទាបជាងមុន ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងមុន ឬលក្ខខណ្ឌការងារអន់ជាងមុន ឬបំផ្លាញដល់ការងារសមរម្យនោះឡើយ។

១៧- មិនត្រូវមានថ្លៃសេវាជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវបង់ដោយកម្មករនិយោជិត និងអ្នកស្វែងរកការងារ ឬត្រូវជាបន្តកចំណាយរបស់កម្មករនិយោជិត និងអ្នកស្វែងរកការងារឡើយ។

១៧.១. កម្មករនិយោជិត និងអ្នកស្វែងរកការងារមិនត្រូវមានបន្ទុកបង់ថ្លៃសេវា ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធជាមួយការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារទៅឲ្យសហគ្រាស ដៃគូអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬសេវាមុខរបរសាធារណៈសម្រាប់ការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬការរកកន្លែងការងារឲ្យធ្វើ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំត្រូវបង់ការចំណាយបន្ថែមណាមួយទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនោះដែរ។

១៧.២. សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងគោលនយោបាយនេះទៅខាងក្រៅតាមរយៈគោលការណ៍ណែនាំ និងមធ្យោបាយដទៃទៀត ដោយក្នុងនោះរួមមានទាំងកិច្ចសន្យាជាមួយដៃគូអាជីវកម្មដែលមានសក្តានុពល និងដៃគូអាជីវកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្នព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ សហគ្រាសត្រូវកំណត់ថាតើទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន និងអ្នកជ្រើសរើសពលករដទៃទៀត គិតប្រាក់ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារពីកម្មករនិយោជិត ឬដាក់កំហិតឲ្យមានការចំណាយពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតពីកម្មករនិយោជិត ហើយមិនត្រូវផ្តល់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈទីភ្នាក់ងារ និងអ្នកជ្រើសរើសពលករទាំងឡាយណាដែលខ្លួនបានដឹងថា គិតថ្លៃសេវាថ្លៃជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬឲ្យចំណាយពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតពីកម្មករនិយោជិតឡើយ។

១៨- សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈមិនត្រូវរក្សាទុកលិខិតឆ្លងដែន កិច្ចសន្យា ឬឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណដទៃទៀតរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

១៨.១. សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈមិនគួរប្រើប្រាស់ជ្រកនៅក្នុងលទ្ធភាពរបស់ពលករដើម្បីទទួលបានលិខិតឆ្លងដែន ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ និងឯកសារបញ្ជាក់ទីលំនៅ រួមទាំងកិច្ចសន្យាការងារ ដោយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះស្ថានភាពរបស់ពលករ។

១៩- សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ គួរគោរពគោលការណ៍រក្សាការសម្ងាត់របស់កម្មករនិយោជិត និងត្រូវធានាការការពារទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធជាមួយពួកគេ។

១៩.១. សហគ្រាសមិនត្រូវកត់ត្រានៅក្នុងសំណុំឯកសារ ឬបញ្ជីកត់ត្រាអំពីទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនដែលពុំមែនជាការតម្រូវចំពោះចៅក្រមស្តីពីឥរិយាបថរបស់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ការងារដែលពួកគេត្រូវបានពិចារណា ឬអាចត្រូវបានពិចារណាឲ្យធ្វើការងារ ឬដែលពុំមែនជាការតម្រូវដើម្បីជួយសម្របសម្រួលដល់ការដាក់ឲ្យធ្វើការងារនោះឡើយ។ ទិន្នន័យនេះមិនត្រូវបានប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅដល់កាតិកាទី ៣ណាមួយដោយគ្មានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតឡើយ។

២០- សហគ្រាសអាចធ្វើការដើម្បីអភិវឌ្ឍគម្រោងដែលជម្រុញបទដ្ឋានការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារបែបអាជីព។

២០.១. គម្រោងទាំងអស់នេះ គួរជាកម្មវត្ថុនៃការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃជាប្រចាំ។ ការផ្តួចផ្តើមគំនិតប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈត្រូវបំពេញបន្ថែមនិងមានភាពស៊ីសង្វាក់ជាមួយសកម្មភាពនិងបទបញ្ញត្តិជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់របស់រដ្ឋាភិបាលដោយគ្របដណ្តប់លើដំណើរការនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

១- អ្នកជ្រើសរើសពលករ

ក្នុងគោលការណ៍ណែនាំនេះ មានការបែងចែករវាងអ្នកជ្រើសរើសពលករដែលដើរតួនាទីជាអន្តរការីដើម្បីបញ្ជូនពលករទៅតាមកន្លែងធ្វើការនានា រួមទាំងចូលរួមនៅក្នុងកម្រិតជាច្រើននៃដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ដែលខុសប្លែកពីទីភ្នាក់ងារមុខរបរជាអ្នកជួលកម្មករនិយោជិត និងដាក់កម្មករនិយោជិតឲ្យស្ថិតនៅក្រោមការសម្រេចរបស់សហគ្រាស។

២១- អ្នកជ្រើសរើសពលករគួរគោរពច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ និងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ។

២១.១. អ្នកជ្រើសរើសពលករគួរមានគោលនយោបាយ និងដំណើរការរួមទាំងគោលការណ៍អនុវត្តតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាថាសកម្មភាពជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈធ្វើយ៉ាងណាឲ្យការប្រព្រឹត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រកបដោយភាពថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព ដោយពុំមានការបៀតបៀន ការបង្ខិតបង្ខំក្នុងទម្រង់ដទៃទៀត ឬការប្រព្រឹត្តដោយបន្ទាបបន្ថោក ឬអមនុស្សធម៌។ អ្នកជ្រើសរើសពលករមិនត្រូវរឹតត្បិតការផ្លាស់ទី ហើយក៏មិនត្រូវរំលោភបំពាន ឬមានការអនុញ្ញាតឲ្យមានការរំលោភបំពានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្រោមការការពាររបស់ខ្លួនឡើយ។

២២- ពេលអ្នកជ្រើសរើសពលករ ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសមួយដើម្បីទៅធ្វើការងារក្នុងប្រទេសមួយទៀត ត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការងារអនុលោមតាមច្បាប់អន្តរជាតិ និងច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសប្រភព ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ ព្រមទាំងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ។

២២.១. ការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារឆ្លងកាត់ព្រំដែនអន្តរជាតិត្រូវគោរពច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលពាក់ព័ន្ធជាធរមានរបស់ប្រទេសកំណើតប្រទេសឆ្លងកាត់និងប្រទេសគោលដៅព្រមទាំងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រួមទាំងគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។ ច្បាប់ និងបទដ្ឋានទាំងអស់នេះ គួរត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

២៣- អ្នកជ្រើសរើសពលករដែលធ្វើសកម្មភាពឆ្លងព្រំដែនត្រូវគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងទេសន្តរប្រវេសន៍ទ្វេភាគី ឬពហុភាគីរវាងប្រទេសសាមី ដែលលើកកម្ពស់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត។

២៣.១. អ្នកជ្រើសរើសពលករគួរគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតអនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬពហុភាគីលើការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយផ្អែកលើអភិបាលកិច្ច ជាពិសេសក្នុងករណីដែលច្បាប់ពុំបានផ្តល់ការការពារគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងយុត្តាធិការមួយ ឬច្រើន។

២៤- អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវចាត់ឱ្យមានជំហាននានាដើម្បីធានាថាលក្ខខណ្ឌការងារ និងលក្ខខណ្ឌរស់នៅរបស់ពលករដែលបានជ្រើសរើសឱ្យទៅធ្វើការងារនោះ គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវបានសន្យាចំពោះពួកគេ។

២៤.១. អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវធានាកុំឱ្យមានការបោកប្រាស់កើតមានឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ទាក់ទងជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងលក្ខខណ្ឌនៃការរស់នៅរបស់ពួកគេ។

២៤.២. អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតទេសន្តរប្រវេសន៍មានទំនាក់ទំនងការងារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របច្បាប់ជាមួយនិយោជកដែលអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណបាន និងមានភាពស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសដែលត្រូវអនុវត្តការងារ។

២៥- ទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន និងសហគ្រាសជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវាត្រូវព្រមព្រៀងគ្នាលើបំណងចែករំលែកទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារ និងសហគ្រាសជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ហើយត្រូវធានាថាមានការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់សមស្របដើម្បីធានាឱ្យមានការការពារគ្រប់គ្រាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាមី។

២៥.១. សហគ្រាសជាអ្នកប្រើសេវា ទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន ត្រូវកំណត់អនុលោមតាមច្បាប់ ថាតើពួកគេណាមួយជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃទំនាក់ទំនងផ្នែកមុខរបរហើយត្រូវធានាថាកម្មករនិយោជិតសាមីបានដឹងអំពីការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់នោះ។ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់មិនថាសហគ្រាសជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ឬទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន ត្រូវអនុវត្តការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់នោះ។

២- និយោជក

មាននិយោជកប្រភេទផ្សេងៗគ្នាដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ហើយនិយោជកនីមួយៗគួរទទួលខុសត្រូវយោងតាម កាលៈទេសៈជាក់ស្តែង។

២៦- និយោជកគួរធានាយ៉ាងណាឲ្យមានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយកិច្ចសន្យាទាំងនោះត្រូវមានតម្លាភាព និងអាចឲ្យ កម្មករនិយោជិតយល់បាន។

២៦.១. លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវមានចែងនៅក្នុងលក្ខណៈសមស្រប អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន ងាយ ស្រួលយល់ ហើយជាការល្អត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ យោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិ កិច្ចសន្យាការងារ និងអនុសញ្ញារួមដែលពាក់ព័ន្ធ។ លក្ខខណ្ឌទាំងអស់នេះត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ហើយត្រូវជម្រាបប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីទីតាំង តម្រូវការនានា និងការកិច្ចនៃការងារដែល ពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទេសប្រវេសន៍ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គួរតែជាកាសាដែលកម្មករនិយោជិតអាចយល់បាន ហើយត្រូវផ្តល់ឲ្យបានជាមុនគ្រប់គ្រាន់ពេលចាកចេញ ពីប្រទេសកំណើត ហើយត្រូវជាកម្មវត្ថុនៃវិធានការនានាដើម្បីទប់ស្កាត់ការប្រើកិច្ចសន្យាថ្មីមកជំនួស និងត្រូវ តែអាចជម្រុញការអនុវត្តបាន។

២៦.២. ការព្រមព្រៀងផ្នែកលើព័ត៌មានត្រឹមត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះលក្ខខណ្ឌសន្យា គួរធ្វើឡើងដោយពុំមាន ការបោកប្រាស់ ឬការបង្ខិតបង្ខំ។

២៧- និយោជកត្រូវផ្តល់ ឬសម្របសម្រួលឲ្យមានលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងយន្តការ ដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀតក្នុងករណីមានការចោទប្រកាន់អំពីការរំលោភបំពាន នៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងទទួលបានសំណងសមស្រប។

២៧.១. ត្រូវមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក និង យន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលអាចរង ការរំលោភបំពាននៅក្នុងដំណើរការការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងក្នុងករណីការរំលោភបំពានត្រូវបានរក ឃើញថា កើតមានឡើង និយោជកត្រូវផ្តល់ ឬសម្របសម្រួលឲ្យមានលទ្ធភាពទទួលបានសំណងសមស្រប ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ពួកមិនត្រូវជ្រៀតជ្រែក រឹតត្បិតកិច្ចខិតខំរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបាន សំណងសមស្របមិនថា ជាសំណងក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ ឬក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្តី។

២៨- និយោជកគួរផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនថាពួកគេមានស្ថានភាពមុខរបរយ៉ាងណាក្តី នូវការការពារដែលមានចែងនៅក្នុង ច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដទៃទៀតទាក់ទងជាមួយការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

២៨.១. កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងជួលឲ្យធ្វើការងារនៅក្រោមទំនាក់ទំនងការងារ ប្រភេទផ្សេងៗគ្នាជាមួយនិយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវធានាថា គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំ ទាំងអស់នេះត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារនៅក្នុងគ្រប់ស្ថានភាព ទាំងអស់។

២៩- និយោជកត្រូវធានាយ៉ាងណាឲ្យសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញាមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានជ្រើសរើស ត្រូវបានគោរពនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ។

២៩.១. និយោជកត្រូវធានាថា ដំណើរការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងាររបស់ពួកគេ ពុំតម្រូវឲ្យអ្នកស្វែងរកការងារ និង/ឬកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសពលករត្រូវបោះបង់សិទ្ធិចូលរួមក្នុងអង្គការកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងការចរចាជាសមូហភាពនោះឡើយ។

៣០- និយោជកមិនត្រូវដាក់ទៅរកសេវាជ្រើសរើសពលករ ឬទីភ្នាក់ងារការងារបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីមកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើកូតកម្មឡើយ។

៣០.១. ការប្រើប្រាស់ពលកម្មយកមកពីប្រភពខាងក្រៅ ដែលជាទង្វើជំនួសឲ្យកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើកូតកម្មបណ្តាលឲ្យមានហានិភ័យនៃការបំផ្លាញសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូតកម្ម ដែលជាការរំលោភបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសេរីសហជីព។

៣១- និយោជកត្រូវគោរពសេរីភាពពលករក្នុងការចាកចេញ ឬផ្លាស់ប្តូរមុខរបរ ឬក្នុងការត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួនវិញ។

៣១.១. មិនត្រូវមានការតម្រូវឲ្យសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍អាចបញ្ឈប់ឬផ្លាស់ប្តូរមុខរបរឬដើម្បីចាញ់ចាញ់ពីប្រទេសនោះឡើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានបំណងធ្វើដូច្នោះនោះត្រូវពិចារណាលើកាតព្វកិច្ចផ្នែកកិច្ចសន្យាដែលត្រូវអនុវត្ត។







ផ្នែកទី២ ៖

**និយមន័យនៃផ្នែកសេវាសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ
និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ**





និយមន័យនៃថ្លៃសេវាសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ

I. វិសាលភាព

១. និយមន័យស្តីពីថ្លៃសេវាសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករនិងចំណាយពាក់ព័ន្ធ ត្រូវបានកំណត់ ផ្អែកតាម បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ហើយគួរអានរួមគ្នាជាមួយនឹងគោលការណ៍ទូទៅ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវរបស់ ILO។ ដូច្នេះនិយមន័យនេះទទួលស្គាល់គោលការណ៍ដែលកំណត់ថាគេពុំគួរគិតថ្លៃពីពលករទោះដោយផ្ទាល់ក្តីឬដោយប្រយោលក្តី ក្នុងចំនួនសរុប ឬចំនួនខ្លះ នៃថ្លៃសេវា ឬចំណាយពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករនោះឡើយ។
២. និយមន័យនេះ ត្រូវបានកំណត់ ផ្អែកតាមលទ្ធផលរកឃើញនៃការស្រាវជ្រាវប្រៀបធៀបកម្រិតសកលរបស់ ILO ដែលបានធ្វើការវិភាគលើច្បាប់និងគោលនយោបាយជាតិរបស់បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកនិងលើក្រុម អន្តរជាតិដែលត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីថ្លៃសេវា សម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ។ និយមន័យនេះ ក៏បានធ្វើការពិចារណាពីតក្កភាព និងស្ថានភាព ក្នុងបរិបទជាក់ស្តែង ដែលពលករ ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករ សហគ្រាស និងនិយោជកកំពុងជួបប្រទះផងដែរ។
៣. និយមន័យនេះ ធ្វើការកំណត់ថ្លៃសេវា និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ។ និយមន័យនេះ មានគោលបំណងគាំទ្រ ដល់ការរៀបចំ ការពិនិត្យតាមដាន ការអនុវត្ត និងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ គោលនយោបាយ និងវិធានការនានា ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ និងដែលកំណត់ថា គេមិនគួរតម្រូវឱ្យពលករបង់ប្រាក់ ដើម្បីទទួលបានការងារនោះឡើយ។ និយមន័យនេះ ក៏មានគោលបំណងគាំទ្រ ដល់ការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាពិសេសការជ្រើសរើសពលករ ដែលធ្វើឡើងដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ដែលជាស្ថាប័នរដ្ឋ និងក្រុមហ៊ុនឯកជន ដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់^១ ក៏ដូចជា ជួយឱ្យបង្កើតភាពងាយស្រួលនៃការជ្រើសរើសពលករ និងលើកកម្ពស់ការបំពេញមុខងារនៃទីផ្សារការងារ។
៤. លើសពីនេះ ក៏មានការទទួលស្គាល់ផងដែរថា ចំណាយសម្រាប់ជ្រើសរើសពលករជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ អាចមានកម្រិតខ្ពស់ជាងការជ្រើសរើសពលករនៅក្នុងប្រទេស ដោយសារកត្តានានាជាច្រើន ដូចជា ការខ្វះសង្គតិភាព និងតម្លាភាពអំពីចំណាយនានា ទៅតាមបរិបទរបស់ប្រទេសផ្សេងៗ។ លើសពីនេះ ពលករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសពីប្រទេសផ្សេងទៀត ក៏អាចធ្លាក់ចូលទៅក្នុងស្ថានភាពដែលធ្វើឱ្យពួកគេងាយរងគ្រោះផងដែរ។
៥. សម្រាប់គោលបំណងនៃនិយមន័យស្តីពីចំណាយសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ និយមន័យដែលត្រូវបានកំណត់ក្នុងគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្ត។ ពាក្យថា ‘ពលករ’ ក៏សំដៅលើអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើផងដែរ។^២

^១ ឯកសារយោង៖ ចំណុច A ៦.១ នៃគោលការណ៍ណែនាំ។
^២ ចំណុចនេះស្របគ្នាជាមួយនឹងអនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនរបស់ ILO ឆ្នាំ ១៩៩៧ (លេខ ១៨១) មាត្រា ១ និងគោលការណ៍ទូទៅ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវរបស់ ILO ដែលកំណត់និយមន័យពាក្យថា “ការជ្រើសរើសពលករ” សំដៅលើ “អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើផង និងអ្នកដែលកំពុងរងការរើសអើងទំនាក់ទំនងការងារផង”។



II. និយមន័យនៃថ្លៃសេវាជ្រើសរើស ពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ

- ៦. ពាក្យថា ‘ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ’ ឬ ‘ចំណាយពាក់ព័ន្ធ’ សំដៅលើថ្លៃសេវា ឬចំណាយទាំងឡាយណា ដែលកើតមានក្នុង ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ ដើម្បីឱ្យពលករអាចទទួលបានការងារធ្វើ ឬត្រូវបានបែងចែកឱ្យធ្វើការងារណាមួយ ដោយ មិនគិតពីលក្ខណៈ ពេលវេលា ឬទីតាំងនៃការកំណត់ ឬការប្រមូលថ្លៃសេវាទាំងនេះនោះឡើយ។
- ៧. និយោជក បុគ្គលម្ចាស់និយោជក អ្នកជ្រើសរើសពលករ ឬភាគីទីបីដែលផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធ មិនគួរយកថ្លៃសេវាជ្រើសរើស ពលករ ឬចំណាយពាក់ព័ន្ធ ពីពលករនោះឡើយ។ មិនគួរយកថ្លៃសេវា ឬចំណាយពាក់ព័ន្ធ ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ដូចជា តាមរយៈការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះឡើយ។
- ៨. ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយពាក់ព័ន្ធ ដែលត្រូវបានយកមកធ្វើការពិចារណាក្រោមនិយមន័យនេះ មិនគួរនាំឱ្យមាន ការរើសអើងផ្ទាល់ ឬប្រយោល រវាងកម្មករដែលមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ទី ក្នុងគោលបំណងទទួលបានការងារធ្វើ ក្នុងក្រប ខ័ណ្ឌនៃសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចថ្នាក់តំបន់នោះឡើយ។



ក. ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ

- ៩. ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ រួមមាន៖
 - ក. ការទូទាត់ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ ដែលផ្តល់ដោយអ្នកជ្រើសរើសពលករ មិនថាជាស្ថាប័នរដ្ឋ ឬឯកជន សម្រាប់ការផ្តល់ការងារ និងការដាក់ពាក្យសុំការងារធ្វើ។
 - ខ. ការទូទាត់ដែលធ្វើឡើង ក្នុងករណីជ្រើសរើសពលករ ដើម្បីជួលពួកគេឱ្យធ្វើការងារឱ្យភាគីទីបី។
 - គ. ការទូទាត់ដែលធ្វើឡើង ក្នុងករណីដែលការជ្រើសរើសពលករធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់ពីសំណាក់និយោជក ឬ
 - ឃ. ការទូទាត់ដែលត្រូវយកពីពលករ ដើម្បីស្តារមកវិញនូវថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ។

- ១០. ថ្លៃសេវាទាំងនេះ អាចជាថ្លៃសេវាដែលបង់តែម្តង ឬថ្លៃសេវាដែលត្រូវបង់ជាបន្តបន្ទាប់ សម្រាប់សេវាជ្រើសរើសពលករ សេវាបញ្ជូន និងសេវាស្វែងរកការងារឱ្យធ្វើ ដែលអាចមានជាអចិន្ត្រៃយ៍ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសពលករ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការរៀបចំការសម្ភាស ការដាក់ឯកសារសុំការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ការបញ្ជាក់សមត្ថភាពរបស់ពលករ និងការរៀបចំសេវាធ្វើដំណើរ និងការដឹកជញ្ជូន និងការបែងចែកទៅតាមកន្លែងធ្វើការជាដើម។

ខ. ចំណាយពាក់ព័ន្ធ

១១. ចំណាយពាក់ព័ន្ធសំដៅលើចំណាយនានាដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករនិងការស្វែងរកការងារឱ្យពលករធ្វើ ក្នុងប្រទេស ឬឆ្លងដែន ដោយដឹងថា ការជ្រើសរើសពលករជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ តែងមានចំណាយពាក់ព័ន្ធច្រើនមុខជាងគេ។ ចំណាយទាំងនេះ ត្រូវបានលើកយកមករៀបរាប់ជូនដូចខាងក្រោម និងអាចកើតមាន សម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករក្នុងប្រទេសផង និងជាលក្ខណៈអន្តរជាតិផង។ អាស្រ័យទៅតាមដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ និងបរិបទ ប្រភេទចំណាយទាំងនេះ អាចនឹងត្រូវកំណត់បន្ថែមទៀតដោយរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិ។ លើសពីនេះ ក៏មានការទទួលស្គាល់ផងដែរថា អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច អាចមានភាពទន់ភ្លន់ ក្នុងការកំណត់ពីករណីលើកលែង ចំពោះការអនុវត្តចំណាយទាំងនេះ ស្របតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ តាមរយៈការកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាតិ ក្រោយពេលបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ពលករ និងនិយោជករ។ ការពិចារណាពីករណីលើកលែងទាំងនេះ គួរគិតគូរពី លក្ខខណ្ឌជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម៖

- i. ករណីលើកលែងទាំងនេះ ធ្វើឡើង ដើម្បីប្រយោជន៍របស់ពលករពាក់ព័ន្ធ និង
- ii. ការលើកលែងទាំងនេះ ត្រូវកំហិត ចំពោះប្រភេទពលករមួយចំនួន និងប្រភេទសេវាដែលត្រូវបានកំណត់ និង
- iii. ត្រូវមានការបង្ហាញចំណាយពាក់ព័ន្ធ ឱ្យពលករដឹង មុនពេលមានការទទួលយកការងារ។

១២. នៅពេលដែលចំណាយត្រូវបានផ្តល់ដោយនិយោជក អ្នកជ្រើសរើសពលករ ឬ ភ្នាក់ងារដែលតំណាងឱ្យភាគីទាំងនេះ ដែលចាំបាច់ ដើម្បីធានាការងារ ឬការស្វែងរកការងារ ឬចំណាយដែលត្រូវបានកំណត់ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជ្រើសរើសពលករ គួរមានការពិចារណាលើចំណាយដូចខាងក្រោម ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ៖

- i. **ចំណាយលើសេវាសុខភាព៖** ការទូទាត់សម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាព ការធ្វើតេស្ត ឬការចាក់វ៉ាក់សាំង។
- ii. **ចំណាយលើសេវាធានារ៉ាប់រងជីវិត សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់ពលករ រួមទាំងចំណាយចុះឈ្មោះពលករក្នុងមូលនិធិសុខុមាលភាព សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។**
- iii. **ចំណាយសម្រាប់ការធ្វើតេស្តជំងឺ និងការធ្វើតេស្តលើគុណភាពឱ្យឱ្យ៖** ចំណាយដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់សមត្ថភាពភាសា និងកម្រិតចំណាយនិងគុណវុឌ្ឍិរបស់ពលករនិងការផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់វិញ្ញាបនបត្រឬអាជ្ញាប័ណ្ណតាមការតម្រូវសម្រាប់ទីតាំងជាក់លាក់។

- iv. **ចំណាយសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការតម្រង់ទិស៖** ការចំណាយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលចាំបាច់ត្រូវមាន ដូចជាការតម្រង់ទិសនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និងការតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ ឬ ក្រោយពេលមកដល់ សម្រាប់ពលករដែលទើបជ្រើសរើសថ្មី។
- v. **ចំណាយលើសម្ភារៈ៖** ចំណាយលើឧបករណ៍ ឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍សុវត្ថិភាព និងសម្ភារដទៃទៀតដែល ចាំបាច់ សម្រាប់បំពេញការងារដែលផ្តល់ឱ្យប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងប្រសិទ្ធភាព។
- vi. **ចំណាយលើការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅ៖** ចំណាយសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ ការស្នាក់នៅ និងការ ហូបចុកក្នុងប្រទេស ឬឆ្លងដែនក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ រាប់បញ្ចូលទាំងចំណាយសម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាល ការសម្ភាស ការណាត់ជួបក្នុងស៊ុល ការផ្លាស់ប្តូរទីតាំង និងការវិលត្រឡប់ ឬការធ្វើមាតុភូមិ និវត្តន៍។
- vii. **ចំណាយរដ្ឋបាល៖** ចំណាយលើការដាក់ពាក្យ និងថ្លៃសេវាដែលចាំបាច់ សម្រាប់តែគោលបំណងបំពេញ តាមដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ។ ចំណាយទាំងនេះ អាចមាន ដូចជាថ្លៃសេវាសម្រាប់ភាពជាតំណាង និង សេវាដែលមានគោលបំណងរៀបចំទទួល ឬផ្តល់ភាពស្របច្បាប់ ដល់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពលករ ឯកសារ អត្តសញ្ញាណ លិខិតឆ្លងដែន ទិដ្ឋការ ការផ្ទៀងផ្ទាត់សារវតារ ការផ្តល់ការអនុញ្ញាតផ្នែកសន្តិសុខ និងការអនុញ្ញាត ឱ្យចាក់ចេញ សេវាធនាគារ និង សៀវភៅការងារ និងសៀវភៅស្នាក់នៅជាដើម។

- ១៣. ការកំណត់ពីចំណាយពាក់ព័ន្ធក្នុងនិយមន័យនេះ គឺធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈទូទៅ និងពុំគ្របដណ្តប់អស់ចំណាយនោះឡើយ។ គេ ក៏អាចហាមប្រាមមិនឱ្យមានចំណាយពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលចាត់ទុកថាចាំបាច់ ជាលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករផង ដែរ។
- ១៤. ការគ្រប់គ្រងលើចំណាយទាំងនេះ គួរធ្វើឡើង ដើម្បីគោរពគោលការណ៍សមភាពនៃការប្រតិបត្តិចំពោះពលករក្នុងស្រុក និង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍



ក. ចំណាយមិនស្របច្បាប់ ចំណាយមិនសមស្រប និងចំណាយដែលមិនត្រូវបានបង្ហាញឱ្យគេដឹង

១៥. ចំណាយក្រៅកិច្ចសន្យា ចំណាយដែលមិនត្រូវបានបង្ហាញឱ្យគេដឹង ចំណាយបំប៉ោង ឬចំណាយខុសច្បាប់ សុទ្ធតែជាចំណាយដែលមិនត្រឹមត្រូវ។ គួរមានការគោរពទៅតាមបទបញ្ញត្តិស្តីពីការប្រឆាំងការស្កកប៉ាន់ និងការប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយនៅគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ នៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃដំណើរការជ្រើសរើសពលករ។ ឧទាហរណ៍ដែលបង្ហាញពីចំណាយមិនស្របច្បាប់ទាំងនេះ មានដូចជាការស្កកប៉ាន់, ការសងសាគុណ, ការផ្តល់ប្រាក់ដោយសារតែមានការជំរិតទារ ឬប្រាក់សំណូក, ការផ្តល់ជាមូលបត្រ, ថ្លៃស្ការចំណាយខុសច្បាប់ និងការដាក់វត្ថុបញ្ជាំ ដែលតម្រូវដោយតួអង្គណាមួយ ក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ។



ឧបសម្ព័ន្ធ ៖

ប្រភពឯកសារសំខាន់ៗសម្រាប់គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ សម្រាប់ការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយ យុត្តិធម៌

១. បច្ចុប្បន្នពុំទាន់មានមត្តទេសក៍ចងក្រងរួចរាល់ ស្តីអំពីការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយ
យុត្តិធម៌នៅឡើយទេ ថ្វីបើមានគោលការណ៍ណែនាំជាច្រើនដែលផ្តោតលើបំណងជាក់លាក់នៃ
ប្រជាជនអ្នកធ្វើការងារសម្រាប់អាជីវកម្ម កំពុងមានប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យជាក់លាក់ ឬសម្រាប់
គោលបំណងដទៃទៀត។ គោលការណ៍មួយចំនួនមាននៅក្នុងបទដ្ឋានចងកាតព្វកិច្ច ជាពិសេសក្នុង
អនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ចំណែកមួយចំនួនទៀតស្ថិតនៅក្នុងបទដ្ឋាន មិនចង
កាតព្វកិច្ចដូចជា នៅក្នុងអនុសាសន៍ និងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការ ILO ហើយមួយចំនួន
ទៀតនៅក្នុងការរកឃើញរបស់ស្ថាប័នគ្រប់គ្រងសន្តិសញ្ញាអន្តរជាតិ ឬការចង្អុលបង្ហាញដែលត្រូវ
បានចេញក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗជាច្រើន។ គោលការណ៍មួយចំនួនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងការចង្អុល
បង្ហាញដែលត្រូវបានអនុម័តដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។
២. ក្នុងករណីជាច្រើន ការតម្រូវឬគោលការណ៍ណែនាំផ្តោតលើគោលបំណងជាក់លាក់ត្រូវបានរក
ឃើញថា អាចជួយនិងយកទៅអនុវត្តជាទូទៅ។ ឧទាហរណ៍អនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន
ឆ្នាំ ១៩៩៧ (លេខ ១៨១) ឬលិខិតតុបករណ៍អង្គការ ILO ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (អនុសញ្ញា
លេខ ៩៧ និងលេខ ១៤៣ និងអនុសាសន៍លេខ ៨៦ និងលេខ ១៥១) រួមមានការតម្រូវស្តីពីការ
ជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌ដែលមានសារៈប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការបង្ហាញដែល
មានដែនគ្របដណ្តប់យ៉ាងទូលំទូលាយ។ ឧទាហរណ៍ដទៃទៀតនឹងមានផ្តល់ជូនខាងក្រោម។
៣. ក្នុងករណីភាគច្រើន លក្ខណៈនៃការបង្ហាញចេញអំពីគោលបំណងទាំងនេះក្នុងគោលការណ៍
ណែនាំពុំត្រូវបានរៀបចំពេញលេញដូចគ្នាជាមួយប្រភពព័ត៌មាន ដែលបានទាញចេញនោះឡើយ
ឬសំនួនសព្វដែលបានស្នើឡើង នៅក្នុងគោលការណ៍ទូទៅមួយក្នុងគោលការណ៍ណែនាំបច្ចុប្បន្ន
នេះគឺផ្អែកលើសំនួនសេចក្តីជាច្រើនស្តីអំពីគោលការណ៍ដែលទាញចេញពីឯកសារខុសៗគ្នា ជា
ច្រើន ប៉ុន្តែត្រូវបានរៀបចំពេញលេញជាថ្មីសម្រាប់គោលបំណងនៃគោលការណ៍ទាំងនេះ។
៤. តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីប្រភពឯកសារសំខាន់ៗដែលគោលការណ៍ទូទៅ ឬគោលការណ៍
ណែនាំត្រូវបានទាញចេញ។ ប្រភពឯកសារអាចមានភាពពាក់ព័ន្ធផងដែរ។ ដើម្បីងាយស្រួលដក
ស្រង់ ឧទាហរណ៍ C97 ចង្អុលបង្ហាញអំពីអនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ ៩៧ និង R203 បង្ហាញអំពី
អនុសាសន៍អង្គការ ILO លេខ ២០៣ ចំណែកឯកសារពិគ្រោះដទៃទៀតគឺដើរតាមទម្រង់ដូចគ្នានេះ
ដែរ។ ឯកសារពិគ្រោះទាំងស្រុងត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្នុងបញ្ជីអក្សរកាត់ខាងក្រោម បញ្ជីប្រភព
ឯកសារ។
៥. បញ្ជីរាយឈ្មោះប្រភពឯកសារខាងក្រោម ពុំមែនជាបញ្ជីដែលពុំអាចបន្ថែមសេចក្តីទៀតនោះ
ឡើយ។

(សូមកត់សម្គាល់ថា បន្ទាត់ប្រធានបទពុំមានគុណតម្លៃផ្នែកច្បាប់នោះឡើយដោយការសរសេរនេះគឺគ្រាន់តែដើម្បី
ជួយសម្រួលក្នុងការយោងទៅលើគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលបានស្នើឡើងប៉ុណ្ណោះ។)

គោលការណ៍ទូទៅ

ប្រភពឯកសារ

- | | | |
|----|--|--|
| ១. | បទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សជា អន្តរជាតិ និង បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ ដទៃទៀត | សេចក្តីថ្លែងការណ៍អង្គការ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅ កន្លែងធ្វើការ C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 និង C181; MLC, 2006 (មាត្រា III) សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស លិខិតគូបករណ៍ស្នូលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គោលការណ៍ មគ្គុទ្ទេសក៍របស់ អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះ A1 សរសរស្តម្ភ ទី I នៃគោលការណ៍ ដាកា គោលការណ៍ទី ៦ នៃ CIETT គោលការណ៍ស្នូល A នៃក្រុម IRIS ឧបករណ៍ទី ១ នៃក្រុមសីលធម៌ Verité |
| ២. | តម្រូវការទីផ្សារការងារ និងការងារសមរម្យ | សេចក្តីថ្លែងការណ៍ អង្គការ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅ កន្លែងធ្វើការ R204 (វាក្យខណ្ឌ 15(e)) |
| ៣. | ការគ្របដណ្តប់នៃច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ពាក់ព័ន្ធទាក់ទងជាមួយទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃដំណើរការការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ | C88, C181, P29 (មាត្រា 2(c)(i)) គោលការណ៍ដាកាទី ៣ ការផ្តួចផ្តើមគំនិតការធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌របស់ ILO |
| ៤. | ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និង ការការពារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុង ដំណើរការការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដូចជា ការទទួលស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមកនូវជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍ | C88, C181, R157 (វាក្យខណ្ឌ 62), R169, C143 (មាត្រា14(b)) |
| ៥. | ការជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព | C81, C129, C150, C181; P29 និង R203; C97 (មាត្រា 3) និង C143 (មាត្រា 2-6) គោលការណ៍ទី ១ នៃ CIETT |
| ៦. | ការជ្រើសរើសឆ្លងដែនទាក់ទងជាមួយសិទ្ធិ មនុស្ស | C88 (មាត្រា 6(b)(ii)), C97, C143 និង C181 (មាត្រា 8) គោលការណ៍ស្នូល A របស់គោលការណ៍ ដាកា ; គោលការណ៍ទី ១ នៃ CIETT |
| ៧. | ការហាមឃាត់ការយកកម្រៃសេវា និងការចំណាយចំពោះកម្មករ | Inter alia, C97 (Art. 7(2) and Art. 4 of Annex I and Annex II); MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181, (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1 |

គោលការណ៍ទូទៅ

ប្រកាសឯកសារ

- ៨. កិច្ចសន្យាច្បាស់លាស់ និង មានតម្លាភាព C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Para. 22); R188 (Para. 5); R203 (Para. 4(e)); Dhaka Principles 2 and 4; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1

- ៩. ជនទេសន្តប្រវេសន៍យល់ព្រមដោយសេរី ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ចំពោះ លក្ខខណ្ឌ នៃមុខរបរ R188 (Para. 5); Dhaka Principle 2; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1

- ១០. ព័ត៌មានដោយសេរី សព្វជ្រុងជ្រោយ និងត្រឹមត្រូវ C88, C97 (Arts. 2 and 3), C181, C189 (Art. 7), R201, R86 (Para. 5), R151 (Paras 7(1) and 24) and R203 (Para. 4(e))

- ១១. ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ សេរីភាពនៃការផ្លាស់ទី C143 (Preamble, Art. 1 and 14(a)); C189 (Art. 9(c)); Dhaka Principle 4; IRIS Code Principle 2; Verité Code of Conduct Tool 1

- ១២. ការបញ្ឈប់ការងារ និងការអនុញ្ញាត ឲ្យផ្លាស់ប្តូរនិយោជក C189 (Arts 7 and 8) and R188 (Para. 15)

- ១៣. លទ្ធភាពទទួលបានយន្តការ បណ្តឹង សារទុក្ខ និងយន្តការដោះស្រាយ វិវាទដទៃទៀត C97 (Annex I, Art. 8 and Annex II, Art. 13); C143 (Arts. 5, 6 and 9(2)); R151 (Paras 32–34); C181 (Arts 10 and 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1

ក- ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល

១. កាតព្វកិច្ចក្នុងការគោរព ការពារ និងអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្ស និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 and C182; C181; Universal Declaration on Human Rights; ICCPR and ICESCR; UN Guiding Principles Foundational Principle A2; Dhaka Principles, Pillar I, Principle 6
២. ការការពារប្រឆាំងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដោយកាតិទី ៣	ILO MNE Declaration; UN Guiding Principles
៣. ការអនុម័ត និងពង្រឹងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាតិ និងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារដោយយុត្តិធម៌	P29 (Art. 1(2)); C181 (Art. 13), R203; R204 (Paras 1(a), 4(h), 9); UN Guiding Principles Foundational Principle 2 and Operational Principle 3(a); Dhaka Principles Pillar I
៤. ការធានាបានថា ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃដំណើរការការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ ហើយត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ	P29 (Art. 2(c)(i)); Dhaka Principle 3; Inter alia, C97, C111, C143, C169, C181 (Art. 8), C189; R204; CEDAW, ICERD et al.
៥. ជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិព្រមទាំងធានាយ៉ាងណាឱ្យអ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវប្រតិបត្តិការក្នុងរង្វង់ច្បាប់	C81, C88, C97 (Art. 3 of Annex I and II), C129, C150 and C181 (Arts 3 and 14); P29 and R203; CIETT Principle 1; UN Guiding Principles Operational Principle 3(a)
៦. ការហាមឃាត់ការយកថ្លៃសេវាចំណាយចំពោះកម្មករ	Inter alia, C97; MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181 (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1;
៧. ធានាឱ្យបានថាកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានធ្វើឡើង និងគោរព ហើយមានភាពច្បាស់លាស់និងមានតម្លាភាព	C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Para. 22); R188 (Para. 5); Dhaka Principles 2 and 4; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
៨. មានវត្តមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនិងយន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀតដែលដំណើរការបានល្អ	C97 (Annex I, Art. 8 and Annex II, Art. 13); C143 (Arts 5, 6 and 9(2)); R151 (Paras 32–34); C181 (Arts 10 and 14), C189 (Art. 16); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1

គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ

ប្រភពឯកសារ

<p>៩. កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងទីភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធ អង្គការកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងអ្នក តំណាងរបស់អ្នកជ្រើសរើសពលករទាំងអស់</p>	<p>C181 (Art. 13) and R188 (Part III); R203 (Para. 13(a)); UN Guiding Principles Foundational Principle 8</p>
<p>១០. សេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារ និង ការងារសមរម្យ</p>	<p>ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))</p>
<p>១១. ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសេចក្តីត្រូវការ ក្នុងការជ្រើសរើសការងារដោយយុត្តិធម៌ ក៏ដូចជា ព័ត៌មានដោយសេរី សព្វជ្រុងជ្រោយ និងត្រឹមត្រូវ</p>	<p>C97 (Arts 2 and 3); R203 (Para. 4)</p>
<p>១២. ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុង ស្ថានភាពមានវិបត្តិ</p>	<p>C97 (Annex II, Art. 7); R86 (Annex); International Labour Conference, 105th Session, 2016, Report of the Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace; and UN Guiding Principles Foundational Principle 7</p>
<p>១៣. ការបង្កើត និងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ទ្វេភាគី និង/ឬកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីដោយ អនុលោមតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្ស ដែលត្រូវបាន ទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ និងបទដ្ឋាន ការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត</p>	<p>ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C88 (Art. 6(b)(ii) and (iii)); C97 (Arts 3(2), 7(1) and 10); C143 (Arts 4 and 15); C181 (Art. 8(2))</p>
<p>១៤. ការពារប្រឆាំងការរំលោភបំពានផ្នែកការជ្រើស រើសឲ្យចូលធ្វើការងារនៅ ក្នុងចំណោមកម្លាំងពលករ ឬសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់ របស់ខ្លួនឯង</p>	<p>C94, International Labour Conference, 105th Session, 2016, Report IV, Decent work in global supply chains</p>

ខ- ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាស និងសេវាមុខរបរសាធារណៈ

<p>១៥ ការគោរពចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស</p>	<p>ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, C181 (Arts 3, 4, 11 and 12); C29 and P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; ILO MNE Declaration (para. 8); UN Guiding Principles Foundational Principle A2; Dhaka Principles Pillar II</p>
------------------------------------	---

គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ ប្រភពឯកសារ

១៦	សេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារ និងការងារសមរម្យ	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))
១៧	មិនត្រូវមានថ្លៃសេវាការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ ឬការចំណាយពាក់ព័ន្ធសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ	Inter alia, C97 (Art. 7; Art. 4 of Annexes I and II); MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181 (Art. 7) and C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
១៨	លិខិតឆ្លងដែន ឯកសារសម្គាល់អត្តសញ្ញាណកិច្ចសន្យា ពុំគួរត្រូវបានរក្សាទុកដោយសហគ្រាសអាជីវកម្ម	C189 (Art. 9(c)); Dhaka Principle 4; IRIS Code Principle 2; Verité Code of Conduct Tool 1
១៩	ការគោរពព័ត៌មានសម្ងាត់របស់កម្មករនិយោជិត និងការធានាឲ្យមានការការពារទិន្នន័យ	C181 (Art. 6); R188 (Para. 12(1)); IRIS Code Principle 4
២០	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីនានាដែលជម្រុញបទដ្ឋានការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ	C181, CIETT Principles

១. អ្នកជ្រើសរើសពលករ

២១.	អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវគោរពច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ និងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានព្រមទាំងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C181 (Arts 3, 4, 11 and 12); C29 and P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; CIETT Principle 2, Dhaka Principles Core Principle B
២២.	អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសប្រកប ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ	C181 (Arts 3 and 8); ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; MLC, 2006 (Art. III); CIETT Principles 1 and 6; IRIS Code Core Principle A; Verité Code of Conduct Tool 1; Dhaka Principles Core Principle B

គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ

ប្រភពឯកសារ

២៣. អ្នកជ្រើសរើសពលករដែលធ្វើសកម្មភាពឆ្លងដែនត្រូវគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬពហុភាគីស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍	C88, R83, C181 (Art. 8(2)); C189 (Art. 15(1))
២៤. អ្នកជ្រើសរើសពលករត្រូវធានាយ៉ាងណាឲ្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវិតការងារស្របទៅតាមអ្វីដែលបានសន្យាចំពោះកម្មករនិយោជិត ជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារ	C189 (Arts 7 and 8); R188 (Para. 5); CIETT Code of Conduct Principle 3
២៥. ទីភ្នាក់ងារមុខរបរបណ្តោះអាសន្នត្រូវធានាឲ្យបានថា ការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារ និងសហគ្រាសជាអ្នកប្រើប្រាស់ត្រូវបានចែងយ៉ាងច្បាស់ក្នុងទស្សនៈដើម្បីធានាការការពារឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាមី	C181 (Arts 11(g) and 12); C97 and C143 and UN Convention on Migrant Workers; R188 (Para. 8(a)); Dhaka Principles Core Principle B

២. និយោជក

២៦. និយោជកត្រូវធានាឲ្យមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយកិច្ចសន្យានោះមានតម្លាភាព និងអាចឲ្យកម្មករយល់បាន	C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6); C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Art. 22); R188 (Para. 5); Dhaka Principles 2 and 4 and Appendix 2; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
២៧. លទ្ធភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីទទួលបានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀត និងដើម្បីទទួលបានសំណង	C181 (Arts 10, 13 and 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1
២៨. និយោជកគួរផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនថាឋានៈ មុខរបររបស់ពួកគេជាអ្វីនោះឡើយនូវការការពារដែលចែងក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ	Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work; IRIS Code of Conduct, Core Principle A; R198

គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកប្រតិបត្តិការ

ប្រគល់ឯកសារ

២៩ និយោជកត្រូវធានាថា សិទ្ធិស្តីពីសេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួមរបស់កម្មករ និយោជិតត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការងារត្រូវបានគោរព C87, C98 and C181 (Arts 4, 11 and 12); Dhaka Principle 6

៣០. និយោជកមិនត្រូវដាក់ទៅរកអ្នកជ្រើសរើសពលករ ឬទីភ្នាក់ងារការងារបណ្តោះអាសន្នដើម្បីជំនួសឲ្យកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើកូដិកម្មឡើយ C87 and C98 and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C181 (Art. 4); R188 (Para. 6); Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, fifth (revised) edition, 2006, paras 632 and 633; CIETT Principle 7; Dhaka Principle 6

៣១. និយោជកត្រូវគោរពសេរីភាពរបស់ពលករក្នុងការផ្លាស់ប្តូរមុខរបរ ឬត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួនវិញ C29; C189 (Art. 8(4)); R188 (Para. 15); Dhaka Principle 10





អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO)

គោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅ
កន្លែងធ្វើការ (មូលដ្ឋាន)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

www.ilo.org/fairrecruitment

សាខាទេសន្តប្រវេសន៍សម្រាប់ពលកម្ម
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration