គោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ

ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាល

ការិយាល័យ
ពលកម្ម
អន្តរជាតិ

គោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាល

រៀបចំសម្រាប់កម្មវិធីភាពជាដៃគូ ILO-Korea ស្តីពី
"ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ថ្នាក់ជាតិ នៅកម្ពុជា,
សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ, ម៉ុងហ្គោលី និងថៃឡង់ដ៍"

ការិយាល័យអនុតំបន់ប្រចាំអាស៊ីខាងកើតនៃ ILO
កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៃ ILO
គម្រោងអនុតំបន់មេគង្គនៃ ILO ដើម្បីប្រយុទ្ធការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី

រក្សាសិទ្ធិ @ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ២០០៧

បោះពុម្ពលើកទីមួយ ២០០៧

ការបោះពុម្ពផ្សាយនៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិទទួលបានសិទ្ធិចម្លងក្រោមពិធីសារលេខ 2 នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិចម្លងជាសាកល។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ការដកស្រង់ខ្លីៗពីសៀវភៅនេះអាចធ្វើបានដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាត ប្រសិនបើការដកស្រង់នោះមានបង្ហាញពីប្រភពរបស់វា។ ចំពោះសិទ្ធិក្នុងការផលិតឡើងវិញ ឬការបកប្រែត្រូវស្នើទៅការិយាល័យបោះពុម្ពផ្សាយ (សិទ្ធិ និង ការអនុញ្ញាត) របស់ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ, CH-១២១១ ហ្សឺណែវ ២២, ស្វីស។ ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ សូមស្វាគមន៍ចំពោះសំណើសុំទាំងពួង។

បណ្ណាល័យ, ស្ថាប័ន និងអ្នកប្រើប្រាស់ដទៃដែលចុះបញ្ជិកានៅរាជាណាចក្រ រួមជាមួយនឹងទីភ្នាក់ងារផ្តល់សិទ្ធិចម្លង, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; e-mail: cla@cla.co.uk], នៅសហរដ្ឋជាមួយនឹងមជ្ឈមណ្ឌលបើកផ្លូវសិទ្ធិចម្លង, ២២២ Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; e-mail: info@copyright.com] ឬនៅបណ្តាប្រទេសដទៃ ជាមួយនឹងអង្គការសិទ្ធិផលិតឡើងវិញ អាចធ្វើការថតចម្លងដោយអនុលោមទៅតាមការអនុញ្ញាតដែលគេចេញឱ្យសំរាប់កិច្ចការនេះ។

ILO Cataloguing in Publication Data

គោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៏: ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាល / ម៉ាណូឡូ អាបេឡា និងអ្នកដទៃផ្សេងៗទៀត ការិល័យអនុតំបន់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ សម្រាប់អាស៊ីខាងកើត កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៏អន្តរជាតិ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គម្រោងអនុតំបន់មេគង្គ ដើម្បីប្រយុទ្ធការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី បាងកក, ILO 2007

xiii, 250 p

ISBN 978-92-2-820452-0; 978-92-2-820453-7 (web pdf)

ការិល័យអនុតំបន់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ សម្រាប់អាស៊ីខាងកើត កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៏អន្តរជាតិ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គម្រោងអនុតំបន់មេគង្គ ដើម្បីប្រយុទ្ធការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី

migration policy / labour migration / migrant worker / Employment policy / Asia

14.09.1

មានជាភាសាអង់គ្លេស: Labour migration policy and management: training modules,

ISBN 9221167011, 922116702x (web pdf), 9221167038 (CD-ROM), Bangkok, 2005

នាមកត្តាដែលប្រើនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនៃ ILO គឺអនុលោមតាមទម្លាប់អនុវត្តនៃសហប្រជាជាតិ ហើយបទបង្ហាញនៃឯកសារនៅក្នុងនេះមិនទាក់ទិននឹងការសម្តែងមតិអ្វីមួយរបស់ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ថានភាពគតិយុត្តនៃ ប្រទេស, តំបន់ ឬដែនដី ឬអាជ្ញាធរ ឬក៏ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការកំណត់ព្រំដែននៃប្រទេសនោះឡើយ។

ចំពោះគំនិតដែលសម្តែងនៅក្នុងប្រការ, ការសិក្សា និងការរួមយោបល់ដទៃនានា គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកនិពន្ធនៃអត្ថបទទាំងនោះ ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយនេះមិនបង្កើតនូវបដិ្ឋលេខដោយការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិចំពោះគំនិតដែលបានសម្តែងនៅក្នុងសៀវភៅនេះទេ។

ការយោងឈ្មោះនៃក្រុមហ៊ុន និងដំណើរការ ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មនានា មិនបញ្ជាក់ថា វាមានបដិ្ឋលេខដោយការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិទេ។ រីឯការខកខានមិនបញ្ជាក់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន, ផលិតផល ឬដំណើរការពាណិជ្ជកម្មណាមួយ គឺមិនមែនជាសញ្ញានៃការមិនយល់ព្រមនោះឡើយ។

គេអាចទទួលបាននូវការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ ILO តាមរយៈ បណ្ណាគារធំៗ ឬការិយាល័យ ILO នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬក៏ទទួលផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ ILO, ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ, CH-១២១១ ហ្សឺណែវ ២២, ស្វីស។ បញ្ជីនៃការបោះផ្សាយថ្មីៗមានចែកជូនដោយឥតគិតថ្លៃតាមអាសយដ្ឋានខាងលើ, ឬតាមសារអេឡិកត្រូនិក: pubvente@ilo.org ។

សូមចូលគេហទំព័ររបស់យើង: www.ilo.org/publns

បោះពុម្ពនៅប្រទេសកម្ពុជា

អ្នកផ្ដល់វិភាគទាន

Manolo Abella
Ricardo Casco
Jajoon Coue
Anne Knowles
Tim De Meyer
Nelien Haspels
Thetis Mangahas
Aya Matsuura
Elizabeth Morris
Teresa Soriano
Raghwan
Piyasiri Wickramasekara

" សព្វថ្ងៃនេះ ស្ទើរតែគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ត្រូវបានទទួលឥទ្ធិពលដោយទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ មិនថាជាប្រទេសបញ្ជូន ប្រទេសឆ្លងកាត់ ឬប្រទេសទទួលពលករនោះទេ ហើយក៏មានប្រទេសជាច្រើនគេមានសមត្ថភាពទាំងអស់នេះតែម្តង។ ការកើននូវចលនា ផ្លាស់ទីរបស់មនុស្សក្នុងការស្វែងរកឱកាសការងារ និងការងារសមរម្យ ព្រមទាំងសេចក្តីសុខ បានធ្វើឱ្យអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយទាំងពួង មានការយកចិត្តទុកដាក់ និងបានធ្វើឱ្យមានសំវាទដើម្បីស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពហុភាគីក្នុងគ្រប់តំបន់លើពិភពលោក ។ ដោយអាណត្តិរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ព្រមទាំងសមត្ថកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីរបស់ខ្លួននៅក្នុងពិភពនៃការងារ អង្គការនេះ ត្រូវបានប្រគល់ការទុកចិត្តឱ្យមានភារៈទទួលខុសត្រូវជាពិសេសទាក់ទងដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ការងារសមរម្យ គឺស្ថិតនៅក្នុងបេះដូងនៃអង្គការនេះ។ អង្គកាពលកម្មរអន្តរជាតិអាចដើរតួនាទីស្នូលក្នុងការលើកកំពស់គោលនយោបាយនានា សំដៅបង្កើនជាអតិបរមានូវអត្ថប្រយោជន៍នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកាត់បន្ថយជាអប្បបរមាហានិភ័យនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ។ អង្គការនេះក៏អាចធ្វើការងារសំដៅលប់បំបាត់នូវសេចក្តីអន្តរាយនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងពួង ដោយសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិដទៃទៀត។"

សេចក្តីសំរេចចិត្តស្តីពីដំណោះស្រាយសមរម្យសំរាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល
សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ លើកទី ៩២ ឆ្នាំ ២០០៤
កំណត់ត្រាបណ្តោះអាសន្នលេខ ២២

កម្មករនៅក្នុងភូមិភាគអាស៊ីមានចលនាផ្លាស់ទីកាន់តែច្រើន និងកំពុងស្ថិតចំពោះការប្រឈមដ៏ធំណាស់ជាមួយនឹងឱកាសដើម្បីកំណើន និងការអភិវឌ្ឍប្រទេសនៅទូទាំងតំបន់នេះទាំងមូល។ នៅក្នុងការប្រជុំត្រីភាគីថ្នាក់តំបន់របស់ ILO ស្តីពីបញ្ហាប្រឈមចំពោះការគ្រប់គ្រងនិងគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី (បាងកក, ៣០ មិថុនាដល់ ២ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៣) អាជ្ញាធរការងារនៃបណ្តាប្រទេស ដែលធ្វើនិរប្រវេសន៍ និងអន្តោប្រវេសន៍ធំៗក្នុងតំបន់ និងដៃគូសង្គមរបស់ប្រទេសទាំងនោះបានរកឃើញនូវកត្តាជាមូលដ្ឋាន ដែលនៅពីក្រោយនៃកំណើនចលនាផ្លាស់ទីនេះ។ ក្រុមប្រទេសទាំងនោះបានសន្និដ្ឋានថាការគ្រប់គ្រងបានត្រឹមត្រូវ គួបផ្សំនឹងការគោរពសិទ្ធិ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ នឹងអាចធ្វើឱ្យចលនាឆ្លងដែនដើម្បីការងារអាចរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ទៅដល់ការបន្តនូវថាមភាពនៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើឱ្យមានភាពរលូនសម្រាប់ការកែសម្រួលអតិផរណានៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងដំណើរឡើងចុះនៃសេដ្ឋកិច្ច ជាមួយនឹងការជួយបន្ថយនូវចំណោទនៃនិកម្មភាពក្នុងប្រទេសដែលមានកម្លាំងពលកម្មច្រើនហួស។ ទន្ទឹមនឹងនេះការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះ របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍បានក្លាយជាប្រភពដ៏មានតម្លៃសំរាប់ការអភិវឌ្ឍវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ។

ក្នុងខណៈដែលកម្លាំងទីផ្សារជាកត្តាកំណត់នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏នៅមានកត្តាមួយចំនួនទៀតជាអ្នកកំរិតនូវប្រតិបត្តិការ របស់វាផងដែរៈ រដ្ឋត្រូវតែសំរេចថាតើត្រូវអនុញ្ញាតចំនួនប៉ុន្មានយកមកពីទីណា និង

ថាតើទេសន្តរប្រវេសន៍នោះមានរូបភាពបែបណាជាដើមហើយរដ្ឋក៏ត្រូវមានឧបករណ៍ជាច្រើនដើម្បីអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេចទាំងនោះ។ ជានិច្ចកាល ពតិមានអំពីការងារ និងស្ថានភាព នៃមុខរបរនៅបរទេសមិនសូវមានច្រើនទេ។ ទីផ្សារកាន់តែមានទំនោរច្រើនទៅៗ ឈានទៅរកការបំបែកជាផ្នែកៗតាមលំដាប់នៃមុខជំនាញ។ ក្រៅពីនេះ ក៏នៅមានកត្តាសង្គមនានា ជាអាទិ៍ការប្រកាន់ពូជសាសន៍ និងភាពសំអប់ជនបរទេស ដែលជាឧបសគ្គអរូបីដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ពលកម្ម។

ទន្ទឹមនឹងការដែលទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្តល់ឱ្យកម្មករជាច្រើនមានលទ្ធភាពធ្វើឱ្យប្រសើរនូវសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនបញ្ហានេះក៏ត្រូវតែមានតម្លៃចំណាយផងដែរៈ កំណើននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏ត្រូវភ្ជាប់ជាមួយដោយការរងគ្រោះនានាដល់កម្មករទាំងនោះដោយសារអំពើបោកប្រាស់ និងក្លែងបន្លំ, សោហ៊ុយជ្រើសរើសដែលគេជំរិតយក, ការកាត់បំណុល, ការងារដោយបង្ខំ និងការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស់។ ដោយសារពួកគេព្រមទទួលយកនូវការងារដែលប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទំនងជារងនូវគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ច្រើនជាងកម្មករក្នុងស្រុក។ ការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មតាមរយៈការបើកប្រាក់តិចជាងចំនួន ឬការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនមែនជារឿងចម្លែកនោះទេ ជាពិសេសក្នុងចំណោមអ្នកដែលមានស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលជាស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងទម្រង់រើសអើងជាពហុគុណ គឺដោយសារគេជាស្ត្រីផង ជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ផង និងជាជនបរទេសផង ។ ឥត្ថិភាវូបនីយកម្មនៃ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការជួញដូរមនុស្សបានធ្វើឱ្យស្ថានភាពនេះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើង។

បទពិសោធន៍នេះ បញ្ជាក់ថាអន្តរាគមន៍របស់រដ្ឋាភិបាល ទាំងប្រទេសបញ្ជូនពលករ និងប្រទេសទទួលពលករតាមរយៈវិធានការ និងស្ថាប័ននិយតកម្មត្រឹមត្រូវ និងតម្លាភាព គឺមានសារៈសំខាន់ ប្រសិនបើ ទីផ្សារការងារមានមុខងារតាមរបៀបមួយដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងដៃគូសង្គម ព្រមជាមួយនឹងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងអនុវត្តនូវគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលល្អត្រឹមត្រូវ។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ទាមទារនូវ រចនាសម្ព័ន្ធ និងយន្តការដែលមានការគាំទ្រទៅដោយធនធានមនុស្សមានសមត្ថកិច្ច និងសមត្ថភាព និងការគាំទ្រពីប្រព័ន្ធនានានៃគ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។ សំវាទសង្គមអំពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាការចាំបាច់ ជាពិសេសការចូលរួមពីអង្គការនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ យន្តការនានា ដែលចាំបាច់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ការបារម្ភដ៏ធំនៅក្នុងប្រទេសនៃអនុតំបន់នេះ គឺការចាំបាច់ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគោលនយោបាយ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីការងារ។ ប្រទេសថៃ និងបណ្តាប្រទេសជិតខាងរួមមាន កម្ពុជា, សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ និងប្រទេសភូមា បានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ (MOUs) សំរាប់ការងារ និងការជួញដូរ។ ប្រទេសម៉ុងហ្គោលីបានឈានដល់ការចេញច្បាប់ដើម្បីកែលំអ ការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ខ្លួន និងដើម្បីការពារកម្មករដែលទៅធ្វើការនៅបរទេស និងកម្មករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសខ្លួនផងដែរ។

ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើសុំនានាពីសមាជិករបស់ខ្លួន ការិយាល័យអនុតំបន់នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិសំរាប់តំបន់អាស៊ីខាងកើតកំពុងអនុវត្តគំរោងមួយស្តីពីជំនួយនៃការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈកម្មវិធីភាពជាដៃគូ ILO-Korea សម្រាប់ "ការបង្កើនសមត្ថភាពជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា, សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ, ម៉ុងហ្គោលី

និងថៃ”។ នៅក្នុងគម្រោងនោះ និងក្នុងបំណងដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល, និយោជក, និងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលអាចបង្កើនជាអតិបរមានូវអត្ថប្រយោជន៍ជាសក្តានុពលជាមួយនឹងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការិយាល័យអនុតំបន់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានរៀបចំសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលមួយ នៅខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៤[១] ។ បន្ថែមលើនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក៏បានផលិតឯកសារសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីគាំទ្រនូវដំណើរការនេះផងដែរ ។

ថ្វីបើបញ្ហាទាំងនេះមានភាពស្មុកស្មាញ និងងាយប្រែប្រួលក៏ដោយ ក៏អ្នកតំណាងរដ្ឋាភិបាល, កម្មករនិយោជិត, និងនិយោជកដែលបានចូលរួម ក្នុងសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលបានឈានដល់ការស្រុះស្រួលមួយលើផែនការសកម្មភាពដើម្បី “ដំណោះស្រាយសមរម្យ” ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ សេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារនៅឆ្នាំ ២០០៤ បានស្នើឱ្យមានឡើងនូវវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយក៏បានទទួលស្គាល់នូវអធិបតេយ្យភាពរបស់គ្រប់រដ្ឋក្នុងការសម្រេចលើគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនទាក់ទងនិងបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ សេចក្តីសម្រេចចិត្តនេះ បានលើកឡើងនូវគោលការណ៍សំរាប់ ការពិភាក្សានូវបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការកំណត់ នូវទម្លាប់អនុវត្តជាក់ស្តែងល្អៗទាំងពួង។ អត្ថបទនេះ បង្ហាញជូននូវគោលការណ៍ និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលរបស់ ILO ដែលរួមវិភាគទានបន្ថែម ចំពោះការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងអនុតំបន់។

គ្រីស្ទីន អ៊ីវិនស៍ ក្លក

(Christine Evans-Klock)

នាយិកា

ការិល័យអនុតំបន់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

សម្រាប់អាស៊ីខាងកើត បាងកក. វិច្ឆិកា ២០០៤

---

[1] ILO Subregional Training Workshop on Labour Migration Policy and Management. Ayuthaya. Thailand, 2-6 August 2004.

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

គម្រោងស្តីពី "ការបង្កើនសមត្ថភាពជាតិអំពីការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា, សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ, ម៉ុងហ្គោលី, និងថៃ" ដែលឧបត្ថម្ភដោយកម្មវិធីភាពជាដៃគូ ILO-Korea គឺជាកិច្ចខិតខំសហការគ្នាវាង អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដោយមានការចូលរួមពី ការិយាល័យអនុតំបន់ប្រចាំអាស៊ីខាងកើតនៅបាងកក, កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅហ្សឺណែវ, និងកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ (IPEC) គម្រោងអនុតំបន់ ប្រយុទ្ធនឹងការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី។

Piyasiri Wickramasekara, Parissara Liewkeat and Sanchir Tugschimeg បានរចនាគម្រោងនេះក្រោមការសម្របសម្រួលនៃ Pongsri Phantumvanit. Elizabeth Morris ដែលបានដឹកនាំគម្រោង និងសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលដែលសហសេវិកមួយចំនួនបានចាកចេញពីការិយាល័យអនុតំបន់នេះ។ Piyasiri Wickramasekara បានបន្តផ្តល់នូវការគាំទ្រខាងបច្ចេកទេសពីកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅហ្សឺណែវ។ Thetis Mangahas និងគម្រោង ILO អនុតំបន់ដើម្បីប្រយុទ្ធការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី បានផ្តល់ការគាំទ្រធនធានផ្នែកបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ។

មន្ត្រីរបស់ ILO មួយចំនួន ដែលបានរួមវិភាគទានដល់ការរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាល និងបទឧទ្ទេសក្នុងសិក្ខាសាលាដែលក្នុងនោះមាន Manolo Abella, Aya Matsuura, Elizabeth Morris, Raghwan និង Piyasiri Wickramasekara . Jong-Kil Park ដែលបំពេញតួនាទីខាងទំនាក់ទំនងសំរាប់កម្មវិធីភាពជាដៃគូរ ILO-Korea ។ ជំនាញការរបស់ ILO ចំនួនបីនាក់ដែលមកពី ហ្វីលីពីន គឺ Teresa Soriano, Ricardo Casco និង Ahmma Charisma Lobrin ដែលបានជួយព្រាងមេរៀនបណ្តុះបណ្តាល និងសម្របសម្រួលនៅក្នុងសម័យប្រជុំសិក្ខាសាលា។ Kil-Sang Yoo មកពីវិទ្យាស្ថានការងារកូរ៉េក៏បានរួមវិភាគទាន ក្នុងការងារនេះដែរ។ Manolo Abella បានជួយពិនិត្យផ្នែកបច្ចេកទេស និង Karen Emons ដែលបានរៀបចំថតចម្លងនូវឯកសារ ចុងក្រោយ។ Elizabeth Morris បានផ្តល់រូបថត និងជួយរចនាក្រប។ Sutida Srinopnikom បានផ្តល់ការគាំទ្រកម្មវិធី។ Erawan Printing បានជួយកែសម្រួលទាំងអត្ថបទ និងទម្រង់។ Teerasak Sirirattanothai មាននាទីជាមន្ត្រីគាំទ្រលើរាល់ការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនលើកច្រើនសារនៃសេចក្តីព្រាងនេះ។

ការបំពេញបាននូវអ្វីៗទាំងអស់នេះ គឺដោយមានការគាំទ្រ និងការលើកទឹកចិត្តពីសំណាក់ លោកស្រី Christine Evans-Klock នាយកការិយាល័យអនុតំបន់ប្រចាំអាស៊ីខាងកើត។ ជាទីបញ្ចប់ អង្គការពលកម្ម-អន្តរជាតិ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់រដ្ឋាភិបាលនៃសារធារណរដ្ឋកូរ៉េ ចំពោះការជួយឧបត្ថម្ភថវិកា ដែលធ្វើឱ្យកើតមាននូវគម្រោងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសំភារៈបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះឡើង។

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា.. i

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ.. v

ពាក្យកាត់.. xiii

សេចក្តីផ្តើម... ១

ម៉ូឌុលទី១: បញ្ហា ការប្រឈម និងការដោះស្រាយក្នុងរឿងទេសន្តរប្រវេសន៍ជាសាកល និងតាមតំបន់.. ៣

១.១ តើនិន្នាការសំខាន់ៗនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មានអ្វីខ្លះ?...................................... ៤

១.១.១ វិសាលភាព និងករណី ពិសេស... ៥

១.១.២ ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍.. ៨

១.២ តើអ្វីខ្លះជាកម្លាំងជំរុញទេសន្តរប្រវេសន៍?.. ១៣

១.៣ តើពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មានឥទ្ធិពលយ៉ាងដូចម្តេចដល់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ?......... ១៤

១.៤ តើអ្វីខ្លះជាផលវិបាកនៃពលកម្មអន្តោប្រវេសន៍ទៅលើប្រទេសទទួលពលករ?............... ១៨

១.៥ តើវាមានចំណងទាក់ទងច្បាស់លាស់ឬទេរវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍? ២០

១.៥.១ តម្លៃចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃទេសន្តរប្រវេសន៍......................... ២១

១.៦ សន្និដ្ឋាន... ២៤

ម៉ូឌុលទី ២: ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ជាតិ...................... ២៧

២.១ ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវមានគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍?.................................... ២៨

២.២ តើអ្វីខ្លះជាធាតុផ្សំនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលល្អត្រឹមត្រូវ?................... ២៩

២.៣ គោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស........................ ៣៣

២.៤ គោលនយោបាយ និងមុខងារសម្រាប់ការបញ្ជូនកម្មករទៅក្រៅប្រទេស..................... ៣៥

២.៤.១ មុខងារសាមញ្ញចំពោះការរៀបចំពលកម្មនិរប្រវេសន៍............................... ៣៧

២.៥ គំរូនៅហ្វីលីពីន.. ៤១

២.៥.១ រចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ច.. ៤១

២.៥.២ រដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករនៅក្រៅប្រទេស (OWWA)..................... ៤៦

២.៥.៣ ក្រសួងការបរទេស (DFA).. ៤៧

២.៥.៤ វិធីសាស្ត្របង្កើតធនធាន... ៤៨

ម៉ូឌុលទី ៣: ការលើកកំពស់ និងជួយសម្រួលការងារនៃពលរដ្ឋនៅក្រៅប្រទេស...................... ៥១

៣.១ តើអ្វីខ្លះជាវត្ថុបំណងនៃកម្មវិធីមុខរបរបរទេស?.. ៥២

៣.២ តើរដ្ឋត្រូវខិតខំរបៀបណាខ្លះដើម្បីឱ្យខ្លួនមានឥទ្ធិពលលើពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍?...... ៥៤

ទំព័រ

៣.៣ ការគ្រប់គ្រងពលកម្មនិរប្រវេសន៍.. ៥៧

៣.៣.១ ការត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើស.. ៥៩

៣.៣.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស.. ៦០

៣.៣.៣ ការលើកកំពស់មុខរបរនៅក្រៅប្រទេស.. ៦០

៣.៣.៤ សេវានៅនឹងកន្លែងសំរាប់ពលរដ្ឋធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស.. ៦១

៣.៣.៥ ការផ្សះផ្សាវិវាទ.. ៦២

៣.៤ ស្ថាប័នតាក់តែងគោលនយោបាយនិងរដ្ឋបាល.. ៦២

៣.៥ ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន.. ៦៣

ម៉ូឌុលទី ៤: ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស ៦៥

៤.១ ត្រូវប្រើប្រាស់ ឬមិនត្រូវប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស: ការជ្រើសរើសទិសដៅនៃគោលនយោបាយ........... ៦៦

៤.២ ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវមានសំវាទសង្គមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍?.. ៦៩

៤.៣ ការធានានូវទំនាក់ទំនងស្អិតរមួតនៃគោលនយោបាយ.. ៧០

៤.៤ តើគេត្រូវរៀបចំជ្រើសរើសកម្មករបរទេសរបៀបណា?.. ៧១

៤.៥ តើគេអាចគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយរួមគ្នារបៀបណា?.. ៧៣

៤.៦ តើមានជំហានអ្វីខ្លះដើម្បីរៀបចំឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស?.. ៧៦

៤.៦.១ ការធ្វើតេស្តកន្លែងទំនេរ.. ៧៧

៤.៦.២ ការរៀបចំគ្រោងការពលកម្មនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍.. ៧៧

៤.៦.៣ ទិដ្ឋាការ, បណ្ណ័ការងារ និងការអនុញ្ញាត.. ៧៨

៤.៦.៤ ការបង្កើតកូតា និងក៏រិតកំណត់ដែលស្រដៀងគ្នា.. ៧៩

៤.៦.៥ ការបង្គាប់ឱ្យបង់ថ្លៃ.. ៨២

៤.៦.៦ ការឱ្យតម្លៃលើការឃ្លាំមើល និងស្ថិតិ.. ៨៣

៤.៧ តើគេគួរមានប្រព្រឹត្តកម្មជាមួយកម្មករបរទេសរបៀបណា?.. ៨៣

៤.៧.១ លទ្ធភាពមានការងារផ្សេងក្រៅពីការងារពេលគេជ្រើសរើស.. ៨៣

៤.៧.២ សេរីភាពនៃសមាគម.. ៨៤

៤.៧.៣ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ.. ៨៥

៤.៧.៤ សន្តិសុខសង្គម.. ៨៥

៤.៧.៥ ផ្ទះស្នាក់នៅ.. ៨៦

៤.៧.៦ ការវិលត្រឡប់វិញ.. ៨៦

៤.៧.៧ សេវាគាំទ្រដែលតម្រូវចំពោះគោលនយោបាយងាយៗយល់.. ៨៧

ទំព័រ

ម៉ូឌុលទី៥: ការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍វហូតចប់ដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ ៩១

៥.១ ហេតុអ្វីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ចាំបាច់ត្រូវការការការពារ? ៩២

៥.១.១ មុនពេលចាកចេញ ៩២

៥.១.២ នៅពេលឆ្លងកាត់ ៩៣

៥.១.៣ នៅអំឡុងពេលធ្វើការងារ ៩៣

៥.១.៤ ពេលវិលត្រឡប់វិញ ៩៤

៥.២ តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិអ្វីខ្លះ? ៩៤

៥.២.១ តើអ្វីជាអាណត្តិរបស់ ILO ? ៩៥

៥.២.២ ហេតុអ្វីបានជាសេចក្តីប្រកាសស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះនិងសិទ្ធិក្នុងការងារនៃ ILO ទាក់ទិនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ៩៦

៥.២.៣ អនុសញ្ញាស្នូលរបស់ ILO ៩៦

៥.២.៤ តើមានបទដ្ឋាន ILO ច្រើនបំផុតពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារជនទេសន្តរប្រវេសន៍មែនឬទេ? ... ៩៧

៥.២.៥ តើលិខិតូបករណ៍ ILO អ្វីខ្លះដែលពាក់ព័ន្ធជាពិសេសដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៩៨

៥.២.៦ អនុសញ្ញាស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (បុនរាព្រឹត្ត) ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ៩៧) ៩៩

៥.២.៧ អនុសាសន៍ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (បុនរាព្រឹត្ត) ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ៨៦) ១០០

៥.២.៨ អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (បទប្បញ្ញត្តិបន្ថែម) ឆ្នាំ១៩៧៥ (លេខ១៤៣) ១០១

៥.២.៩ អនុសាសន៍ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្នាំ១៩៧៥ (លេខ១៥១) ១០២

៥.២.១០ ស្ថានភាពនៃការផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ១០២

៥.២.១១ តើបទប្បញ្ញត្តិសំខាន់ៗនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិរបស់សហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិនៃគ្រប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសារ មានអ្វីខ្លះ? ១០៤

៥.៣ តើអង្គការ ILO ធានាបែបណាដែលថាបទដ្ឋានរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេគោរពតាម? ១០៤

៥.៣.១ គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ ១០៤

៥.៣.២ សន្និសីទគណៈកម្មធិការអនុវត្តបទដ្ឋាន ១០៥

៥.៣.៣ មាត្រា ២៤ និទស្សន៍ ១០៥

៥.៣.៤ គណៈកម្មាធិការសេរីភាពសមាគម ១០៦

៥.៤ តើមធ្យោបាយជាក់លាក់អ្វីខ្លះសំរាប់ការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែល ILO ត្រូវធ្វើអនុសាសន៍? ១០៧

៥.៤.១ មុនពេលចេញដំណើរ និងក្នុងអំឡុងពេលធ្វើដំណើរ ១០៧

៥.៤.២ ពេលមកដល់ និងបន្ទាប់ពីការឆ្លងច្រកចូល ១០៨

៥.៤.៣ ការស្នាក់នៅ និងមាតុភូមិនិវត្តន៍ ១១០

ទំព័រ

៥.៥ កិច្ចសហប្រតិបត្តការរវាងប្រទេស.. ១១០

ម៉ូឌុលទី៦: អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត និងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលល្អ..... **១១៣**

៦.១ តើដៃគូសង្គម មានចំណែកអ្វីខ្លះនៅក្នុងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍?.. ១១៤

៦.២ ការបារម្ភរបស់និយោជកចំពោះគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលល្អ.................................... ១១៦

៦.៣ តើនិយោជកអាចទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពាននឹងជនទេសន្តរប្រវេសន៍បានឬទេ?.............................. ១១៩

៦.៣.១ តើអង្គការនិយោជកក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករអាចរួមចំណែកចំពោះគោលនយោបាយនេះឬទេ?.. ១២០

៦.៣.២ តើអង្គការនិយោជកក្នុងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករអាចរួមវិភាគទានចំពោះគោលនយោបាយស្តីពី កម្មករបរទេសបានឬទេ?.. ១២២

៦.៤ តើអ្វីខ្លះជាកង្វល់របស់សហជីព?.. ១២៤

៦.៤.១ ភាពខុសគ្នារវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុក... ១២៥

៦.៤.២ តើសហជីពក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករអាចការពារកម្មករធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសបែបណា?.... ១២៨

៦.៤.៣ តើសហជីពក្នុងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករអាចការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បែបណា?..... ១២៩

៦.៤.៤ តើសហជីពក្នុងតំបន់អាចធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បែបណា?... ១៣១

៦.៤.៥ តើសហជីពអាចរួមវិភាគទានដល់គោលនយោបាយជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ឬទេ?...... ១៣៣

ម៉ូឌុលទី៧: ការលើកឡើងអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី... **១៣៥**

៧.១ តើកម្មករណាខ្លះស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី?.. ១៣៦

៧.២ ឧទាហរណ៍នៃកម្មករមិនប្រក្រតីនៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ.. ១៣៧

៧.៣ តើវិសាលភាពនៃលំហូរមិនប្រក្រតីមានអ្វីខ្លះ?.. ១៣៧

៧.៤ ហេតុអ្វីបានជាទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីគឺជាចំណោទ?... ១៣៩

៧.៥ តើមូលហេតុនៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីមានអ្វីខ្លះ?... ១៣៩

៧.៥.១ កត្តាអូសទាញ.. ១៣៩

៧.៥.២ កត្តាជំរុញ.. ១៤០

៧.៥.៣ ការក្លែងបន្លំនិងការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនៃការជ្រើសរើសជាឯកជន................................ ១៤១

៧.៥.៤ តម្លៃចំណាយខ្ពស់.. ១៤១

៧.៥.៥ សកម្មភាពនៃក្រុមឧក្រិដ្ឋជននិងក្រុមជួញដូរមនុស្ស.. ១៤២

៧.៦ តើរដ្ឋគួរដោះស្រាយបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីយ៉ាងណា?.................................... ១៤២

៧.៧ ការលើកលែងទោសនិងនិយតកម្មបនីយកម្ម... ១៤៦

៧.៨ តើមានការអនុវត្តល្អៗអ្វីខ្លះដែលគួរយកជាវិធីដើម្បីដោះស្រាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី?...... ១៤៩

ទំព័រ

មេរៀនទី៨: បណ្តឹងប្រឆាំងការរើសអើងនិងការជួញដូរកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី.. ១៥១

៨.១ ហេតុអ្វីត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់បញ្ហាយែនឌ័រនៅក្នុងរឿងទេសន្តរប្រវេសន៍?........................... ១៥៣

៨.១.១ ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារក្រៅប្រទេស.. ១៥៣

៨.១.២ ហេតុអ្វីបានជាកម្មករិនីទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវប្រឈមនឹងហានិភ័យ?................................ ១៥៥

៨.១.៣ ប្រភេទពហុភាពនៃការរើសអើងចំពោះស្ត្រី.. ១៥៦

៨.២ ហានិភ័យចាប់ផ្តើមព្រមជាមួយនឹងការជ្រើសរើស.. ១៥៧

៨.៣ តើមានហានិភ័យអ្វីខ្លះដែលស្ត្រីត្រូវប្រឈមមុខក្នុងពេលធ្វើការនិងរស់នៅបរទេស?............................ ១៥៩

៨.៣.១ ការរំលោភលើកិច្ចសន្យាការងារ.. ១៥៩

៨.៣.២ ការរើសអើង និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពមិនល្អ.. ១៥៩

៨.៣.៣ ការរឹតបណ្តឹងចំពោះចលនាផ្លាស់ទី.. ១៦០

៨.៣.៤ ការយាយី និងការរំលោភបំពាន.. ១៦១

៨.៣.៥ ហានិភ័យដល់សុវត្ថិភាព និងសុខភាព និងកង្វះខាតការការពារសង្គម.............................. ១៦២

៨.៣.៦ ការងារដោយបង្ខំនិងការងារដោះបំណុល.. ១៦២

៨.៣.៧ សង្ខេបអំពីភាពងាយរងគ្រោះនៃកម្មការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃ ដំណើរ ការទេសន្តរប្រវេសន៍.. ១៦៣

៨.៤ តើគេគួរដោះស្រាយវិសមភាពយែនឌ័របែបណានៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍?...................... ១៦៦

៨.៤.១ ផ្តល់សច្ចាប័នលើឧបករណ៍អន្តរជាតិ.. ១៦៦

៨.៤.២ អនុវត្តទស្សនវិស័យស្តីពីសិទ្ធិ និងយែនឌ័រ នៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា............. ១៦៩

មេរៀនទី ៩: ការជួញដូរស្ត្រី និងកុមារ.. ១៧១

៩.១ តើអ្វីជាការជួញដូរមនុស្ស?.. ១៧២

៩.១.១ ការជួញដូរទល់នឹងការរត់ពន្ធមនុស្ស.. ១៧៣

៩.១.២ ការជួញដូរកុមារ.. ១៧៣

៩.២ តើអ្វីជាលក្ខណៈរួមនិងលក្ខណៈពិសេសនៃការជួញដូរកុមារនិងស្ត្រីក្មេងៗ?................................ ១៧៤

៩.២.១ តំបន់ជាប្រភព និងកន្លែងទទួល.. ១៧៤

៩.២.២ ប្រភេទនៃស្ថានភាពការងារ.. ១៧៤

៩.២.៣ អង្គការចាត់តាំងនៃការជួញដូរមនុស្ស.. ១៧៤

៩.២.៤ ដំណាក់កាលនៃការជួញដូរ.. ១៧៥

៩.៣ តើអ្វីជាមូលហេតុរួមនៃការជួញដូរ.. ១៧៧

៩.៣.១ កត្តាប៉ែកខាងផ្គត់ផ្គង់បង្កើតភាពងាយឱ្យមនុស្សរងគ្រោះដោយការជួញដូរ......................... ១៧៧

៩.៣.២ កត្តាប៉ែកខាងតម្រូវការបណ្តាលឱ្យមានការជួញដូរ.. ១៧៨

ទំព័រ

៩.៣.៣ កត្តាងាយស្រួលផ្សេងៗ.. ១៧៩

៩.៤ តើអ្វីទៅជាការឆ្លើយតបរបស់សហគមអន្តរជាតិចំពោះការជួញដូរមនុស្ស... ១៧៩

៩.៤.១ បទដ្ឋានអន្តរជាតិ.. ១៨០

៩.៤.២ ការបង្កើនសមត្ថភាពចំពោះការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍.. ១៨១

៩.៤.៣ ការដាក់ចេញយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានលក្ខណៈទូលាយ... ១៨១

៩.៤.៤ ការចូលរួមនៃដៃគូរសង្គម... ១៨២

៩.៥ តើត្រូវចាត់វិធានការដាក់លាក់អ្វីខ្លះដើម្បីប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស?.. ១៨២

៩.៦ ការការពារកុមារនិងស្ត្រីក្មេងៗដែលប្រឈមហានិភ័យ.. ១៨៤

៩.៧ ការប្តឹងចោទឧក្រិដ្ឋជន... ១៨៦

៩.៨ ការចូលរួម និងភាពជាដៃគូ... ១៨៦

មេរៀនទី ១០: ព័ត៌មាន និងស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍ ១៨៩

១០.១ ហេតុអ្វីយើងត្រូវការចាំបាច់នូវព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍.. ១៩០

១០.២ តើប្រភេទព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលចាំបាច់សម្រាប់ការតាក់តែងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍?................. ១៩១

១០.៣ តើប្រភេទព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវការចាំបាច់?... ១៩២

១០.៤ តើប្រភេទព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលចាំបាច់នៅក្នុងការធ្វើនិយតកម្មនៃការជ្រើសរើស?.................................. ១៩៣

១០.៥ តើប្រភពចំបងៗនៃព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍មានអ្វីខ្លះ?... ១៩៣

១០.៦ ទស្សនាទាននិងនិយមន័យនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍.. ១៩៥

១០.៧ តើអ្វីជាប្រភពព័ត៌មានសម្រាប់ស្តុកនិងលំហូរនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍?... ១៩៨

១០.៨ តើមានចំណោទបញ្ហាអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍?.. ១៩៩

១០.៩ ប្រភពព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនិងទិន្នន័យមូលដ្ឋាន.. ២០២

១០.១០ ដំណើរឆ្ពោះទៅរកព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានលក្ខណៈកាន់តែល្អជាងមុន.......................... ២០២

ឧបសម្ព័ន្ធ១: គំរូកិច្ចសន្យាការងារពីរដ្ឋបាលមុខរបរក្រៅប្រទេសនៃហ្វីលីពីន.. ២០៥

ឧបសម្ព័ន្ធ២: គោលនយោបាយប្រវេសន៍ដែលកំពុងដំណើរការ: ករណីនៅសិង្ហបុរី, ជប៉ុន និងសហរដ្ឋអាមេរិក..... ២០៩

ឧបសម្ព័ន្ធ៣: ការអនុវត្តជាក់ស្តែងបន្ទាប់ការចេញគោលនយោបាយប្រវេសន៍.. ២១៧

ឧបសម្ព័ន្ធ៤: របាយការណ៍គណកម្មាធិការជំនាញការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍................................ ២២១

ឧបសម្ព័ន្ធ៥: អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍... ២២៥

ឧបសម្ព័ន្ធ៦: សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងបាងកកស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់... ២៣១

ឯកសារយោង... ២៣៧

អក្សរកាត់

ACIP	ក្រុមប្រឹក្សាអាមេរិកាំងស្តីពីបុគ្គលិកអន្តរជាតិ
ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
CEDAW	អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់រើសអើងចំពោះស្ត្រី
DOL	ក្រសួងការងារ (សហរដ្ឋអាមេរិក)
DOLE	ក្រសួងការងារ និងមុខរបរ (ហ្វីលីពីន)
ICERD	អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់រើសអើងពូជសាសន៍
ILC	សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ
ICCPR	កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិល និងនយោបាយ
IOM	អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍
MOU	អនុស្សារណៈយោគយល់
NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
OECD	អង្គការសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍ
OWWA	រដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករក្រៅប្រទេស
PDR	សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ
POEA	រដ្ឋបាលមុខរបរក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន
SAR	តំបន់រដ្ឋបាលពិសេស
UDHR	សេចក្តីប្រកាសសាកលនៃសិទ្ធិមនុស្ស
UNDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍអង្គការសហប្រជាជាតិ
UNESCAP	គណកម្មការសង្គមកិច្ច និងសេដ្ឋកិច្ចអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់អាស៊ី និង ប៉ាស៊ីហ្វិក
UNFPA	មូលនិធិប្រជាជនរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ
UNICEF	មូលនិធិសម្រាប់កុមារអង្គការសហប្រជាជាតិ
UNIFEM	មូលនិធិអភិវឌ្ឍអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ស្ត្រី
UNITAR	វិទ្យាស្ថានអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល

" វាជាការចាំបាច់ណាស់ក្នុងការបង្កើតការទ្រទ្រង់សម្រាប់គោលនយោបាយជាតិ និងអន្តរជាតិ ដែលនឹងជួយឱ្យគេឃើញ ពិតប្រាកដនូវតួនាទីទេសន្តរប្រវេសន៍ ថាជាកម្លាំងសម្រាប់កំណើន និងការអភិវឌ្ឍន៍ ប៉ុន្តែមិនមែនសម្រាប់ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សទេ..."

គោលដៅឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយសមរម្យមួយសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល

សង្ខេបអត្ថបទ, របាយការណ៍ VI, សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ

សម័យប្រជុំទី ៩២ នាខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤

ឆ្លើយតបទៅនឹងការត្អូញត្អែររបស់បណ្តាប្រទេសអាស៊ីខ្លះ ចំពោះការធ្វើឱ្យប្រសើរនូវស្ថានភាពពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រៅប្រទេស ដើម្បីឱ្យក្លាយជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ជួយសម្រាលនូវសម្ពាធនៃនិកម្មភាព, ការរកបាននូវរូបិយប័ណ្ណ បរទេសដ៏មានតម្លៃ, និងការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍន៍មុខជំនាញ ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនៅបាងកក បានបង្កើតនូវ គម្រោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសដើម្បី "បង្កើនសមត្ថភាពជាតិលើការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍នៅ កម្ពុជា, សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ, ម៉ុងហ្គោលី, និង ថៃ "។

វត្ថុបំណងនៃគម្រោងដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈកម្មវិធីភាពជាដៃគូ ILO-Korea គឺ :(i) ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹង និងការស្វែងយល់អំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះមាន បទដ្ឋានអន្តរជាតិស្តីពីការងារ និង ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្រៅប្រទេស, និងពង្រឹងសមត្ថភាពនៃរដ្ឋបាលជាតិខាងការងារ, ដៃគូសង្គម និង ស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សនានាក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវស្របតាមស្ថានភាពជាតិ, ព្រមទាំងការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រី។ (ii) ផ្តល់នូវសេវាប្រឹក្សា និងជំនួយបច្ចេកទេសដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងលើកស្ទួយដល់ទម្រង់ទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ (iii) កំណត់នូវវិស័យ សម្រាប់តាមដានសកម្មភាពជាអាទិភាព និងជំនួយបច្ចេកទេសរបស់ ILO និងទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិដទៃ ក្នុងការឆ្លើយតប ទៅនឹងកាលៈទេសៈជាតិ អនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចចិត្តស្តីពីដំណោះស្រាយសមរម្យសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល ដែលបានអនុម័តនាសម័យប្រជុំលើកទី ៩២ នៃសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ នៅឆ្នាំ ២០០៤។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការពិភាក្សាជំពូងរបស់សន្និសីទ ក្នុងគោលដៅឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយសមរម្យសម្រាប់កម្មករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល ស្នើឱ្យ ILO ប្រកាសផែនការសកម្មភាព ដើម្បីៈ

- ចងក្រងគោលការណ៍ពហុភាគីដែលមិនភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ស្តីពីរបៀបដោះស្រាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយឈរលើ មូលដ្ឋាននៃសិទ្ធិ ដែលក្នុងនោះ ត្រូវគិតគូរដល់តម្រូវការចាំបាច់នៃទីផ្សារការងារ និង ត្រូវស្នើឱ្យមានការណែនាំ និង គោលការណ៍សម្រាប់គោលនយោបាយ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃទម្លាប់ និង បទដ្ឋានអន្តរជាតិខាងការងារ។
- កំណត់សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវធ្វើ ដើម្បីអនុវត្តឱ្យកាន់តែបានទូលាយនូវបទដ្ឋានអន្តរជាតិ និង ឧបករណ៍សមរម្យ ដទៃទៀត។
- ជួយដល់ការអនុវត្តន៍របៀបវារៈការងារសាកលរបស់ ILO នៅថ្នាក់ជាតិ។

- កសាងសមត្ថភាព, លើកកំពស់ការយល់ដឹង និងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស ។
- ពង្រឹងសំវាទសង្គម ។
- ធ្វើឱ្យប្រសើរនូវព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងដោយផ្អែកលើនិន្នាការជាសាកលអំពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍, លក្ខខណ្ឌនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងវិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ។
- បង្កើតយន្តការដើម្បីធានាថា ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ ILO តាមដានផែនការសកម្មភាព និងធានថា ILO ចូលរួមក្នុងការផ្តួចផ្តើមជាអន្តរជាតិនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

សៀវភៅនេះមានគោលបំណងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃសិទ្ធិ នៅក្នុងបរិបទនៃបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលនឹងបង្ហាញដល់បណ្តាអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅអាស៊ី ។ សៀវភៅនេះចាប់ផ្តើមដោយការអធិប្បាយអំពីវិមាត្រនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារនៅក្នុងតំបន់ និងចំណោទ ព្រមទាំងបញ្ហាដែលត្រូវប្រឈមចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបណ្តាអាជ្ញាធរជាតិនៃ ប្រទេសដែលពួកគេចេញ និងចូល ។ សៀវភៅនេះ លើកឡើងនូវបញ្ហាស្តីពីការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ដែលជាធម្មតាបានកើតឡើងនៅក្នុងដំណើរការនៃការតាក់តែង និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ។ វាក៏ផ្តល់ព័ត៌មានប្រៀបធៀបដែលដកស្រង់ចេញពីបទពិសោធន៍ក្នុងប្រទេសជាច្រើន ដែលអាចជួយក្នុងការកំណត់ជម្រើសនានា និងការវាយតម្លៃថ្លឹងថ្លែង និងការធ្វើការជ្រើសរើសតាមចំណូលចិត្ត ។

បណ្តាមេរៀនបណ្តុះបណ្តាលទាំងឡាយដែលបង្ហាញនៅក្នុងសៀវភៅនេះតំណាងឱ្យការងារដែលកំពុងដំណើរការ ។ មេរៀនទាំងនេះ នឹងត្រូវបានកែសម្រួល និងធ្វើឱ្យស្របទៅតាមស្ថានភាពនៃបណ្តាប្រទេសនៅក្នុងអនុតំបន់ដោយឆ្លងតាមរយៈបណ្តាសិក្ខាសាលាជាតិបណ្តុះបណ្តាល ។ លើសពីនេះថែមទៀត មេរៀនទាំងនេះជាភស្តុតាងបង្ហាញឱ្យឃើញថាវាជាជំនួយដ៏សំខាន់មួយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ដែលមានភារៈគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ និងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករ ។

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

គោលដៅ

នៅទីបញ្ចប់នៃវគ្គសិក្សានេះ អ្នកចូលរួមអាចនឹងទទួលៈ

- បានការយល់ដឹងជាទូទៅលើមូលហេតុ និងផលវិបាកនៃបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍
- បានរៀនអំពីនិន្នាការបច្ចុប្បន្ន បញ្ហា, ការប្រឈម និងដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហា ទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាសាកល និងតាមតំបន់។ និង
- បានដឹងច្បាស់អំពីការចំណាយ និងផលប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីទេសន្តរប្រវេសន៍ និងរបៀបដែលវាត្រូវផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងដំណើរការអភិវឌ្ឍ។

វិធីសាស្ត្រ

- បទឧទ្ទេសនាម
- ការពិភាក្សា

រយៈពេល

រយៈពេល បីម៉ោង (ពីរវគ្គសម្រាប់ការឧទ្ទេសនាម និងការពិភាក្សារួម និងកន្លះម៉ោងសម្រាប់ការរំលឹកឡើង វិញ)។

ការណែនាំវគ្គសិក្សា

- ការបង្រៀនផ្តើមចេញដោយការឧទ្ទេសនាមអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ជាសាកល និង តាមតំបន់ ដែលក្នុងនោះរួមមានប្រធានបទស្តីពីលំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍បច្ចុប្បន្ន, មូលហេតុ និងផលវិបាក នៃទេសន្តរប្រវេសន៍, និន្នាការទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់, ទំនាក់ទំនងនៃការវិវឌ្ឍទេសន្តរប្រវេសន៍, បញ្ហាគន្លឹះនានានិងសេចក្តីសម្រេចរបស់សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងឆ្នាំ ២០០៤។
- ការពិភាក្សអំពីភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធនៃបញ្ហាគន្លឹះនានា និងការសម្រេចចិត្តស្តីពីចំណែកសមរម្យសំរាប់កម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល ដែលអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារនៅក្នុងសម័យប្រជុំលើកទី ៩២ ។

ឯកសារត្រូវអាន និងឯកសារយោង

- ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារៈ ដំណើរឆ្ពោះទៅរកចំណែកសមរម្យសំរាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ សម័យប្រជុំលើកទី ៩២ (ហ្សឺណែវ, ILO, ២០០៤)
- អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ទេសន្តរប្រវេសន៍ពិភពលោកក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ៈ ចំណាត់ការទេសន្តរប្រវេសន៍ ការប្រឈម និងដំណោះស្រាយចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ (ហ្សឺណែវ, IOM, ២០០៣)
- ហ្វីលីពម៉ាទីនៈ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងអភិវឌ្ឍន៍ៈ ដំណើរឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយប្រកបដោយនិរន្តរភាព? អត្ថបទពិភាក្សា១៥៣/២០០៤ (ហ្សឺណែវ, វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសំរាប់ការសិក្សាវិស័យការងារ ឆ្នាំ ២០០៤)
- អង្គការសហប្រជាជាតិៈ សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និងការអង្កេតសង្គមឆ្នាំ២០០៤-ទេសន្តរប្រវេសន៍ អន្តរជាតិ (ញូយ៉ក, សហប្រជាជាតិ, នាយកដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ឆ្នាំ ២០០៤)
- ពីយ៉ាសីរ៉ិវិក្រាម៉ាសេការ៉ាៈ ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មអាស៊ាន ៈ បញ្ហា និងការប្រឈម នៅក្នុងសាកលភាវូបនីកម្ម, អត្ថបទលេខ ៥៧ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ, កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ, ILO, ២០០២) at http://www.ilo.org/public/english/protection/ migrant/download/imp/imp57e.pdf.

១.១ តើនិន្នាការសំខាន់ៗនៅក្នុងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មានអ្វីខ្លះ

បច្ចុប្បន្ននេះទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាបញ្ហាស្នូល។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ មានបុរស ស្ត្រីរាប់លាននាក់បានចាកចោលផ្ទះរបស់ខ្លួនឆ្លងកាត់ព្រំដែន ដើម្បីស្វែងរកសេចក្តីសុខក្នុងជីវភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងគ្រួសារ។ ភាគច្រើននៃពួកគេត្រូវបានជំរុញឱ្យចាកចេញដោយសារ ការចង់បានការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ និងឱកាសការងារល្អជាងមុន។ ប៉ុន្តែអ្នកខ្លះត្រូវបានបង្ខំឱ្យចាកចេញដោយសារទុរ្ភិក្ស និងភាពក្រីក្រ, គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ និងការខូចបរិស្ថាន, ជម្លោះផ្ទៃក្នុង ឬការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្សេងៗ។ ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO): ការឆ្លោះទៅរកដំណោះស្រាយសមរម្យសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ភាគច្រើននៃទេសន្តរប្រវេសន៍គឺកើតឡើងរវាងប្រទេសដែលមានព្រំប្រទល់ជាប់គ្នា។ ប៉ុន្តែដោយមធ្យោបាយទទួលពតិមានក្នុងលោកនេះកាន់តែសម្បូណ៌គួបផ្សំនឹងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនកាន់តែថោកជាងមុន ហេតុនេះបញ្ហាភូមិសាស្រ្តមិនសូវក្លាយជារបាំងដល់ការធ្វើដំណើររបស់មនុស្សឡើយ។ សព្វថ្ងៃមានប្រទេសកាន់តែច្រើនទៅៗ កំពុងតែមានការពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះខ្លះជាប្រទេសប្រភពដើម ខ្លះជាប្រទេសទទួល ឬឆ្លងកាត់ ឬក៏មានប្រទេសខ្លះទៀតពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងពេលដំណាលគ្នាតែម្តងក៏មាន។

កម្លាំងដែលជំរុញឱ្យមានទេសន្តរប្រវេសន៍មានច្រើន និងមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។ ភាពក្រីក្រ, សង្រ្គាម, ទុរ្ភិក្ស និងការបង្រ្កាប ឬការបំបាត់សេរីភាពគឺជាមូលហេតុយ៉ាងជាក់ស្តែង ក្នុងចំណោមបណ្តាមូលហេតុចំបងនានា។ ប៉ុន្តែក៏នៅមានកត្តាដទៃទៀតដែរ ដូចជាៈ គំនាបសង្កត់នៃកង្វះខាតធនធានធម្មជាតិ,វិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ចំណូលរវាងប្រទេសអ្នកក្រ និងប្រទេសអ្នកមាន, ការចម្រើនលូតលាស់នគរោបនីយកម្ម, តំហយចុះនៃតម្លៃដឹកជញ្ជូន និងគមនាគមន៍ជាមួយនឹងកំណើនអន្តរកម្មនៅក្នុងសង្គម, ជម្លោះស៊ីវិល, អវត្តមានការការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងការបង្កើតបណ្តាញទាក់ទងដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មុនៗ។ ជាទូទៅកំណើននៃភាពទីទៃពីគ្នារវាងបណ្តាប្រទេសគួបផ្សំនឹងកង្វះខាតការងារមានកម្រៃ, ការងារសមរម្យ, សន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន និងសេរីភាពបុគ្គលនៅក្នុងប្រទេសជាប្រភពគឺជាកត្តាគន្លឹះនៅក្នុងកំណើននៃលំហូររបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិក្នុងសហសម័យ។

ទន្ទឹមនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិអាចជាការពិសោធន៍ដ៏មានគុណប្រយោជន៍សំរាប់មនុស្សភាគច្រើនក៏មានកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនទទួលរងគ្រោះដោយសារលក្ខខណ្ឌជីវភាព និងការងារដ៏អាក្រក់ដែរ។ លក្ខខណ្ឌនៃការងាររបស់ពួកគេអាចប្រសើរជាងកាលនៅក្នុងប្រទេសខ្លួន ប៉ុន្តែជាញឹកញាប់ពួកគេត្រូវស៊ូទ្រាំជាមួយនឹងស្ថានភាពជាអ្នកអន់ជាងកម្មករនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។ ថ្វីបើ មានបទដ្ឋានអន្តរជាតិនានាការពារពួកគេក៏ដោយ ក៏សិទ្ធិរបស់កម្មករទាំងនោះជារឿយៗត្រូវបានបំបាត់ ជាពិសេសប្រសិនបើគេទៅកាន់ប្រទេសនោះដោយមិនមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ។

សម្រាប់ហេតុផលទាំងនេះ និងហេតុផលដទៃទៀត ទេសន្តរប្រវេសន៍បង្ហាញនូវការប្រឈមជាចំបងនៅគ្រប់ទិសទី

ជាមួយគោលនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច។ បញ្ហាមួយចំនួនបានបង្កើតឱ្យមានវាទប្បដិវាទ និងការពិភាក្សា ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ក៏ដូចជាថ្នាក់តំបន់អំពីគោលនយោបាយដែលស្ដីពីការអនុញ្ញាតឱ្យចូលនូវជនបរទេស, ចំនួន និងប្រភេទ, ការរាប់បញ្ចូល និងការចូលរួមនៅក្នុងជីវភាព សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច,ឱ្យសិទ្ធិនិងការទទួលបាន, រួមទាំង និច្ចភាពនៃការស្នាក់នៅរបស់ពួកគេ។ បទពិសោធន៍ក្នុងអភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍នៅស្ទើរតែគ្រប់ផ្នែកនានា ក្នុងពិភពលោក និងបណ្ដារដ្ឋមិនត្រូវបានបញ្ជាក់ថាបានទទួលជោគជ័យក្នុងចំនួនច្រើននោះទេ ហើយក៏កំពុងស្ថិតនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវរកឧបករណ៍ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធចំពោះបញ្ហានេះនៅឡើយ ។

ម៉ូឌុល ១ ផ្ដល់ជូននូវសេចក្ដីផ្ដើមនៃសៀវភៅនេះដោយការពិនិត្យឡើងវិញនូវវិមាត្រទូទៅនានានៃបាតុភូតទេសន្តរប្រវេសន៍ ពោលគឺជាដំបូងការពិនិត្យជាសាកល បន្ទាប់មកគឺការពិនិត្យនៅក្នុងថ្នាក់តំបន់ឬក្នុងទ្វីបអាស៊ី និងលើកឡើងនូវបញ្ហាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ការងារដោយពិនិត្យឡើងវិញជាសង្ខេបនូវមូលហេតុ និង វិបាកជារួមមួយចំនួននៃបញ្ហានេះ ។

១.១.១ វិសាលភាព និងករណីពិសេស

អ្វីដែលយើងដឹងអំពីវិមាត្រជាសាកល និងកំណើនដ៏ទូលាយនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិដែលបានមករបាយការណ៍ជំរឿនប្រជាជន ដែលបានចងក្រង និងវិភាគដោយផ្នែកប្រជាជននៃសហប្រជាជាតិ (UNPD)។ នៅក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយបង្អស់របស់ខ្លួន UNPD បានប៉ាន់ស្មានថានៅពេលនៃចំណាប់ផ្ដើមសតវត្សនេះមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រមាណ១៧៥លាននាក់នៅក្នុងពិភពលោក។ ក្នុងអំឡុងពេលបួនទសវត្សកន្លងទៅទេស្សន្តរប្រវេសន៍បានកើនឡើងមិនប្រក្រតីស្របនឹងកាលៈទេសៈនៃស្ថិរភាពមិនទៀងទាត់វាត្រូវបន្តដោយដំណាក់កាលនៃកំណើនដ៏ឆាប់រហ័ស ។ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងរវាងឆ្នាំ ១៩៦៥ និង ១៩៨៥ ចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍កើនប្រមាណ៣០លាននាក់ពោលគឺ ១,៥ លាននាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងរវាងឆ្នាំ១៩៨៥ និង ១៩៩៥ កំណើនបានឡើងស្ទើរតែ ៥,៩ លាននាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ជាក់ស្ដែង ក្នុងដំណាក់កាលនោះមានកំណើនទេសន្តរប្រវេសន៍យ៉ាងលឿនប៉ុន្តែផ្នែកនៃ "ការហក់ឡើង" គួរឱ្យកត់សំគាល់គឺ ១០លាននាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងរវាងឆ្នាំ១៩៨៥ ដល់ ១៩៩០ ដែលក្នុងអំឡុងពេលនោះមានរដ្ឋជាច្រើនត្រូវបានបំបែកចេញបន្ទាប់ពីការរលំដួលនៃសហភាពសូវៀត ហើយដែលមនុស្សរាប់លាននាក់យល់ថា ខ្លួនគេកំពុងរស់នៅប្រទេសមួយ ដែលស្ថានភាពជីវភាពរបស់ពួកគេមានលក្ខណៈមិនប្រាកដ[២] ។

---

[២] -ការប៉ាន់ស្មានទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានកើនពី ១២០ លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩០ ដល់ ១៩៤ លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ភាគច្រើនឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការបំបែកសហភាពសូវៀត ដែលបានកើន ចំនួនជនឆ្លងដែន។ ឧ. ជនជាតិរុស្ស៊ីបានវិលទៅប្រទេសរុស្ស៊ីវិញនិងការបន្ថែមទៅលើស្តុកនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ទោះបីវាមិនមានបម្លាស់ទីក៏ដោយដូចជាករណីជនជាតិរុស្ស៊ីបានក្លាយទៅជាជនបរទេសនៅក្នុងបណ្ដារដ្ឋបាល់ទិចដែលទទួលបានឯករាជ្យថ្មី។

តារាងទី១ត្រូវបានស្រង់ចេញពីស្ថិតិន្ទៃណភឧបង្ហាញអំពីកំណើនទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រជាជននៅជុំវិញពិភពលោកតាំងពីឆ្នាំ ១៩៦៥ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការរាប់ជំរឿននិងធ្វើការប្រៀបធៀបជាមួយនឹងចំនួនប្រជាជនសរុប ។តួលេខនេះគឺជាការប៉ាន់ស្មាននៃសន្និធិនៅក្នុងពេលមួយ ពោលគឺមិនមែនជាលំហូរនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំនោះទេ ។

តារាងទី ១: កំណើនប្រជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ពិភពលោក, ពីឆ្នាំ ១៩៦៥ ដល់ ២០០០

	ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ (លាន)	ប្រជាជនសរុបក្នុងពិភពលោក (ពាន់លាន)	ទេសន្តរប្រវេសន៍គិតជា %នៃប្រ/ជពិភពលោក	បម្រែបម្រួលប្រចាំឆ្នាំ
១៩៦៥	៧៥	៣,៣	២,៣	
១៩៧៥	៨៥	៤,១	២,១	១
១៩៨៥	១០៥	៤,៨	២,២	២
១៩៩០	១៥៤	៥,៣	២,៩	១០
១៩៩៥	១៦៤	៥,៧	២,៩	២
២០០០	១៧៥	៦,១	២,៩	២

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជនណាដែលទៅរស់នៅក្រៅប្រទេសកំណើតឬប្រទេសដែលគេមានភាពជាពលរដ្ឋរយៈពេល១២ខែ ឬលើសពីនេះ។ ការប៉ាន់ស្មានសំរាប់ឆ្នាំ ១៩៩០ គឺបានកើនពី ១២០ លាននាក់ ដល់១៥៤ លាននាក់ភាគច្រើនកើតឡើងដោយការដួលរលំនៃសហភាពសូវៀត។

ប្រភព: សហប្រជាជាតិ: របាយការណ៍ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិឆ្នាំ២០០២,ST/ESA/SER.A/220(ញូយ៉ក,សហប្រជាជាតិ, នាយកដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច, ឆ្នាំ ២០០២) ។

សមាមាត្រនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ធៀបនឹងចំនួនប្រជាជននៅលើពិភពលោក នៅតែមានទំហំតូចពោលគឺតិចជាង ៣ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០០០ (សូមមើលតារាងទី ២)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយចំនួននេះបានមានជាស្រេចដល់ ៨,៧ ភាគរយនៃចំនួនប្រជាជនក្នុងតំបន់អភិវឌ្ឍច្រើនទៀត។ ជាក់ស្តែង វត្តមាននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ មានច្រើនបំផុតនៅក្នុងតំបន់ជាច្រើននៃសហរដ្ឋអាមេរិក,កាណាដា,និងអូស្ត្រាលី ព្រមទាំងបណ្តាទីក្រុងធំៗនៃពិភពលោកដូចជាទីក្រុងឡុង, តូក្យូ និង ប៉ារីស ជាដើម។

តើអ្នកណាដែលត្រូវបានគេគិតថាជាទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ? ដើម្បីគោលដៅស្ថិតិសហប្រជាជាតិបាន កំណត់ថា ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺ "ជនណាដែលរស់នៅក្រៅប្រទេសកំណើត ឬប្រទេសដែលខ្លួនមានភាពជាពលរដ្ឋ ចាប់ពី ១២ ខែ ឡើងទៅ "[៣]។

តើមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ច្រើនប៉ុន្មានទៀតដែលមិនត្រូវបានបញ្ចូលដោយការរាប់ជំរឿន ដោយមូលហេតុនៃការកំណត់និយមន័យនៃទេសន្តរប្រវេសន៍? តើគេអាចកែលម្អការប៉ាន់ស្មានទាំងនេះយ៉ាងដូចម្តេច ? នៅទ្វីប អាស៊ី, តើទំនងទេដែលថាមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើន អាចមិនត្រូវបានរាប់នៅក្នុងជំរឿនប្រជាជន ដែលធម្មតាត្រូវបានគេធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំម្តងនោះ ? ពិភាក្សា

[៣] -មានប្រទេសតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលបានអនុម័តលើអនុសាសន៍នេះអាស្រ័យដោយកង្វះខាតទិន្នន័យដែលបានតម្រូវ.

តារាងទី ២: ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងភូមិភាគអភិវឌ្ឍ និងភូមិភាគអភិវឌ្ឍតិច ក្នុងឆ្នាំ ២០០០

ប្រទេស ឬតំបន់	បជាជនសរុប ឆ្នាំ ២០០០ (គិតជាពាន់) (១)	សន្និធិជនទេសន្តរប្រវេសន	
		ចំនួន (គិតជាពាន់) (២)	ភាគរយនៃប្រជាជន ក្នុងឆ្នាំ ២០០០ (៣)
ពិភពលោក	៦០៥៦ ៧១៥	១៧៤ ៧៨១	២,៩
ភូមិភាគអភិវឌ្ឍច្រើន	១១៩១ ៤២៩	១០៤ ១១៩	៨,៧
ភូមិភាគអភិវឌ្ឍតិច	៤៨៦៥ ២៨៦	៧០ ៦៦២	១,៥
ប្រទេសអភិវឌ្ឍទាបបំផុត	៦៦៧ ៦១៣	១០ ៤៥៨	១,៦

ប្រភព: សហប្រជាជាតិ: របាយការណ៍ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិឆ្នាំ ២០០២, ST/ESA/SER.A,២២០ (ញូយ៉ក, សហប្រជាជាតិ, នាយកដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច, ឆ្នាំ ២០០២) ។

ផ្អែកតាមប្រភពដែលបានមកពីសហប្រជាជាតិ និងបណ្តាប្រភពដទៃទៀតយើងដឹងថានឹងមានការកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដូចខាងក្រោម:

ទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺ "ការរួបរួមជាសាកល" និង ការរីករាលដាលទៅគ្រប់ទិសទី ។ ប្រទេសភាគច្រើនក្នុង ចំណោមប្រទេសជាង ២០០ នៅលើពិភពលោកមានខ្លះជាប្រទេសទទួល ខ្លះជាប្រភព ខ្លះទៀតជាប្រទេសឆ្លងកាត់ ឬខ្លះទៀតជាប្រទេសដែលមាននាទីទាំងអស់ក្នុងពេលតែមួយ ។ មជ្ឈមណ្ឌលសាកលនានាមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍មកពីគ្រប់កៀនកោះនៃពិភពលោក ។ តើរឿងនេះវាអាចទេដែលថាចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍កើនឡើងយ៉ាងងាយដោយសារមូលហេតុថាឥឡូវនេះមានព្រំដែនដែលអាចឆ្លងកាត់បានច្រើនជាងពេលមុន?

ទេសន្តរប្រវេសន៍ត្បូង-ជើងកើនឡើងយ៉ាងឆាប់ ។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងពិភពលោកស្ទើរតែពាក់កណ្តាលគឺធ្វើដំណើរពីប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍមួយទៅប្រទេសមួយទៀត ។ ប៉ុន្តែកំណើននៃចលនាត្បូង-ជើង (ពីភូមិភាគអភិវឌ្ឍតិចទៅភូមិភាគអភិវឌ្ឍច្រើន) បានលេចឡើងយ៉ាងគំហុកក្នុងអំឡុងពីទសវត្សចុងក្រោយ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងចលនាត្បូង-ត្បូង ។ ភូមិភាគអាមេរិកខាងជើង និង អឺរ៉ុបបានបង្កើនការស្រូបយកជនទេសន្តរប្រវេសន៍គួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងអំឡុងពេលនេះ ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីកំពុងមានការកើនឡើង ។ បច្ចុប្បន្នគេប៉ាន់ស្មានថាអាចមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីប្រមាណពី ២០ ទៅ ៣០ លាននាក់នៅលើពិភពលោក ហើយចំនួននេះនៅបន្តកើនឡើងមួយផ្នែក អាស្រ័យដោយការខ្វះចន្លោះរវាងគោលនយោបាយរឹតបណ្តឹងអន្តោប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួល និងកំណើននៃគំនាបនិរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសប្រភព និងអាស្រ័យដោយមានការលំបាកក្នុងការត្រួតពិនិត្យទេសន្តរប្រវេសន៍ ព្រមទាំងការកើនឡើងនូវសកម្មភាពរបស់អង្គការចាត់តាំងឧក្រិដ្ឋកម្មអន្តរជាតិ ដែលជាអ្នកពង្រត់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងកាត់ព្រំដែន ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍ជំនាញខ្ពស់កំពុងកើនឡើងយ៉ាងលឿន ។ តាមទិន្នន័យថ្មីៗស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យចូលប្រទេសសមាជិក

អង្គការអភិវឌ្ឍន៍ និងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច (OECD) បង្ហើបឱ្យដឹងយ៉ាងច្បាស់អំពីកំណើននៃការចូលរបស់ក្រុមជនអន្តោប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញ ឬចំណេះដឹងខ្ពស់ គិតទាំងការចូលមកស្នាក់នៅជាបណ្តោះអាសន្ន និងជាអចិន្ត្រៃយ៍។ និន្នាការនេះវាស្របគ្នាទៅនឹងបម្រែបម្រួលជារចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចនៃបណ្តាប្រទេសអ្នកមាន ដែលសព្វថ្ងៃនៅទីនោះកំណើននេះត្រូវបានជំរុញដោយការអភិវឌ្ឍយ៉ាងលឿននៃឧស្សាហកម្មដែលត្រូវការចំណេះដឹង។

១.១.២ ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍

ផ្អែកតាមការប៉ាន់ស្មានរបស់សហប្រជាជាតិលើចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍សរុបនៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ អង្គការ ILO បានគណនាថាមានច្រើនជាង ៨៦ លាននាក់ជាប្រជាជនសកម្មខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដោយគិតទាំងអ្នកស្វែងរកសិទ្ធិជ្រកកោន និងជនភៀសខ្លួន។ ILO ក៏បានប៉ាន់ស្មានដែរថាមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រមាណ ៥៤ លាននាក់ធ្វើការ នៅតាមភូមិភាគអភិវឌ្ឍនានាលើពិភពលោក។

តើមានប្រជាជនដែលជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារប៉ុន្មានណានៅទ្វីបអាស៊ី? នៅអាស៊ីគេបានប៉ាន់ស្មានថាមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារប្រមាណ ២៥ លាននាក់ ឬប្រហែល ២៩ ភាគរយ នៃចំនួនសរុបក្នុងសាកលលោក។ អ្នកទាំងនោះ រួមមានកម្មករ ដែលធ្វើការក្នុងប្រទេសជាប់ព្រំប្រទល់ ដូចជាជនជាតិអាហ្វហ្គានីស្ថាន នៅប្រទេសប៉ាគីស្ថាន, ជនជាតិនេប៉ាល់ និងបង់ក្លាដែសនៅឥណ្ឌា, ជនជាតិភូមានៅថៃ និងឥណ្ឌូណេស៊ី នៅម៉ាឡេស៊ីព្រមទាំងជនជាតិនៃតំបន់អាស៊ីខាងត្បូង និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍រាប់លាននាក់កំពុងធ្វើការងារនៅបណ្តារដ្ឋ នៃឈូងសមុទ្រ។

តើអ្វីដែលយើងដឹងអំពីចលនាប្រជាជនក្នុងអំឡុងពេលមួយ ឬអាចនិយាយថាក្នុងអំឡុងមួយឆ្នាំ? របាយការណ៍រដ្ឋបាលពីបណ្តាក្រសួងការងារផ្តល់នូវគំនិតខ្លះអំពីលំហូរនេះ។ ក្នុងអំឡុងពីឆ្នាំ ១៩៩៥ ដល់១៩៩៩ មានកម្មករអាស៊ីជាមធ្យម ២លាននាក់ត្រូវបានគេរាយការណ៍ថាចាកចេញពីប្រទេសខ្លួនជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រោមការចុះកិច្ចសន្យាការងារជាបណ្តោះអាសន្ននៅក្នុង និងក្រៅតំបន់។ យ៉ាងហោចណាស់គេត្រូវបូកបន្ថែម ៦០០០០០នាក់ផ្សេងទៀតលើចំនួនខាងលើដែលក្នុងនោះគេគួរគិតទៅដល់អ្នកដែលចាកចេញទៅដោយមិនបានចុះឈ្មោះដោយសារពួកគេមិនត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យចុះបញ្ជី (ដូចជាករណីវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសឥណ្ឌា), អ្នកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលក្នុងនាមជាកូនជាង, អ្នកដែលបានចាកចេញទៅធ្វើទេសចរ ឬធុរកិច្ចប៉ុន្តែត្រូវបានការងារធ្វើនៅក្រៅប្រទេស(ផ្អែកតាមចំនួនអ្នកស្នាក់នៅហួសពេលកំណត់ក្នុងទិដ្ឋាការ), និងអ្នកដែលឆ្លងដែនដោយលួចលាក់ប៉ុន្តែក្រោយមកបានមកចុះឈ្មោះដោយគេបាន ទទួលការអនុគ្រោះពីកម្មវិធីលើកលែងទោសជាដើម។ កម្មករជនជាតិអាស៊ីច្រើនជាង ១,២ លាននាក់ក្នុងចំណោម ២,៦ លាន (ប្រហែល ៤៦ ភាគរយ) មានដើមកំណើតពីប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីខាងត្បូង។ ក្រៅពីនោះ មានកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ១,៣លាននាក់ មកពីប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ តាមការកត់សម្គាល់ មានជនជាតិហ្វីលីពីន, ឥណ្ឌូណេស៊ី, ថៃ, ភូមា, និងវៀតណាម។

តើទេសន្តរប្រវេសន៍មានភាពសំខាន់ដូចគ្នាចំពោះបណ្តាប្រទេសអាស៊ីដូចមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ៣ ឬទេ ? តើ អាចមានអ្វីខ្លះជាសូចនាករល្អ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសារៈសំខាន់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងនេះ? បើប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសនានាក្នុងភូមិភាគដទៃ តើកម្មករ ជនជាតិអាស៊ីមានចលនា ផ្លាស់យ៉ាងដូចម្តេច ? ពិភាក្សា

ការប៉ាន់ស្មាននៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបង្ហាញនៅទីនេះមិនគិតបញ្ចូលនូវអ្នកដែលបានធ្វើនិរប្រវេសន៍ក្នុងគោលបំណងដើម្បីស្នាក់នៅទោះជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី ឬមិនអចិន្ត្រៃយ៍ក្តីនៅក្នុងប្រទេសដទៃ។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅនេះ សហរដ្ឋអាមេរិក, កាណាដា, អូស្ត្រាលី, និង នូវែលហ្សេឡង់ បានទទួលជនអន្តោប្រវេសន៍អាស៊ីប្រមាណជា ៤០០ ០០០នាក់ ក្នុងចំនួននោះមានប្រហែលច្រើនជាងពាក់កណ្តាលជាកម្មករ។

ការប្រៀបធៀបទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយនឹងប្រជាជនមានទំនោរថា មានប្រទេសកាន់តែតូចកាន់តែមានចលនាផ្លាស់ទីច្រើន។ តើនេះជាការពិតឬទេ?

នៅក្នុងប្រទេសធំៗ ដូចជាចិន និងឥណ្ឌា ការកើតឡើងនូវបម្លាស់ទីដើម្បីស្វែងរកការងារ គឺប្រមូលផ្តុំយ៉ាងច្រើននៅតាមព្រំដែន។

គួរកត់សម្គាល់ថាក្នុងទសវត្សកន្លងមក ចលនាឆ្ពោះទៅកន្លែងទទួលនៅក្នុងតំបន់បានលេចឡើងកាន់តែច្បាស់។ តើមានកត្តាអ្វីខ្លះ ដែលជំរុញឱ្យមានលំហូរ ទេសន្តរប្រវេសន៍? តើមានប្រទេសណាខ្លះនៅអាស៊ី មានគោលនយោបាយសកម្មដើម្បីអនុញ្ញាត ឱ្យមានកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្ន ? ស្ថិតនៅយ៉ាងឆ្ងាយពីមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ីខាងកើត កម្មករនៅឧបទ្វីបឥណ្ឌា នៅតែចាកចេញយ៉ាងច្រើនទៅកាន់ប្រទេសអារ៉ាប៊ីសាអូឌីត, គុយវ៉ែត និង ទៅបណ្តារដ្ឋឈូងសមុទ្រផ្សេងទៀត។ តើមានអ្វីផ្លាស់ប្តូរគួរកត់សម្គាល់នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសអ្នកទទួលទាំងនោះនៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ? ពិភាក្សា

បន្ទាប់ទៅនេះ គឺជានិន្នាការសំខាន់ៗនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្នុងតំបន់ : [៤]

- បម្លាស់ប្តូរកន្លែងទទួលៈ ទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបណ្តាប្រទេសអាស៊ីបានផ្លាស់ប្តូរពីលំហូរចំណងភ្ជាប់មជ្ឈិមបូពាដ៏ច្រើនលើសលប់ទៅរកលំហូរខាងក្នុងអាស៊ី ក្នុងអំឡុងពេលពីរទសវត្សចុងក្រោយ អាស្រ័យដោយកំណើនសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងលឿននៃបណ្តាប្រទេសអាស៊ីខាងកើត និងការកើតឡើងនូវសេដ្ឋកិច្ចបែបឧស្សាហកម្មថ្មីៗ ដូចជាប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងថៃជាដើម។ នៅឆ្នាំ ២០០០ មានកម្មករបរទេសប្រមាណ ៤,៣ លាននាក់នៅក្នុងប្រទេសឬដែនដីអាស៊ីចំនួនប្រាំបីៈ ជប៉ុន, សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ, ម៉ាឡេស៊ី, សឹង្ហបូរី, ថៃឡង់ដ៏,ប្រ៊ុយណេ,តំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង និង តៃវ៉ាន់ (ខេត្តរបស់ចិន)។ រដ្ឋតំបន់ឈូងសមុទ្រ ក៏នៅតែជាកន្លែងទទួលសំខាន់សម្រាប់ កម្មករដែលមកពីអាស៊ីខាងត្បូង ប៉ុន្តែមានកម្មករកាន់តែច្រើនឡើងកំពុងស្វែងរកផ្លូវទៅចុងបូពាដូចជាទៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងជប៉ុន។

---

[៤] ផ្នែកនេះត្រូវបានដកស្រង់ចេញ Piyasiri Wickramasekara: ទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី : បញ្ហា និងការប្រឈមនៅក្នុងយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្ម, អត្ថបទទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិលេខ ៥៧, កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ, ILO, 2002)

- ប្រទេសប្រភពកាន់តែច្រើន : ទសវត្សរកន្លងទៅ នីរប្រវេសន៍ការងារមកពីឥណ្ឌូណេស៊ី, បង់ក្លាដែស, វៀតណាម និងស្រីលង្កាបានកើនឡើងយ៉ាងលឿន ទន្ទឹមនឹងលំហូរដែលមកប្រភពជាប្រពៃណីដូចជាឥណ្ឌា និងប៉ាគីស្ថាន កើនឡើងល្មមៗ ។ទោះជាយ៉ាងណាក៏កង្វះទិន្នន័យអំពីចលនាលួចលាក់ធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណ ទំហំពិតប្រាកដនៃចលនាផ្លាស់ទី ។ តើមានប៉ុន្មានដែលមកពីចិន ? នេប៉ាល់?

តារាងទី ៣: ការប៉ាន់ស្មាននីរប្រវេសន៍ការងារប្រចាំឆ្នាំពីបណ្ដាប្រទេសនៅអាស៊ី, ចិរចា ១៩៩៥-១៩៩៩

	ប្រជាជនឆ្នាំ ២000 (គិតជាលាន)	នីរប្រវេសន៍ការងារមធ្យម ប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានកត់ត្រា[1] (គិតជាលាន)	ការកែសម្រួល[5]បាន តម្រូវ ចំពោះលំហូរមិនមាន ឯកសារ ឬលើកលែង	តំបន់/ប្រទេសកន្លែងទទួល សំខាន់
អាស៊ីខាងត្បូង				
ឥណ្ឌា[2]	១ 00៨	0,៤00	+0,២00	រដ្ឋឈូងសមុទ្រ, សហរដ្ឋ,អាស៊ីខាងកើត
បង់ក្លាដែស	១៣៧	0,២៦៣	+0,0៩៣	រដ្ឋឈូងសមុទ្រ, អាស៊ីអាគ្នេយ៍, ឥណ្ឌា
ប៉ាគីស្ថាន	១៤១	0,១២៧	+0,0២៥	រដ្ឋឈូងសមុទ្រ, សហរដ្ឋ,អឺរុបខាងលិច
ស្រីលង្កា	១៩	0,១៦៣	+0,0១៦	រដ្ឋឈូងសមុទ្រ, សឹង្ហបុរី
នេប៉ាល់	២៣			ឥណ្ឌា, រដ្ឋបាលហុងកុង, សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ
អាស៊ីអាគ្នេយ៍				
ឥណ្ឌូណេស៊ី	២១២	0,២៨៨	+0,0១៤	ម៉ាឡេស៊ី, រដ្ឋឈូងសមុទ្រ
ហ្វីលីពីន	៧៦	0,៤២៦[3]	+0,១២៨	អាស៊ីអាគ្នេយ៍, រដ្ឋឈូង សមុទ្រ, សហរដ្ឋ, អឺរុប
ថៃ	៦៣	0,១៩៣	+0,១២0	តៃវ៉ាន់, ជប៉ុន
វៀតណាម	៧៨	0,0៣២		ថៃ, សឹង្ហបុរី, អូស្ត្រាលី, អឺរុប
ចិន	១ ២៧៥	0,១0២[4]	+0,១00	ជប៉ុន, កូរ៉េ, អាស៊ីអាគ្នេយ៍, សហរដ្ឋ

[1]កំណត់ត្រានៃកម្មករដែលបានចុះបញ្ជីកិច្ចសន្យាការងារបណ្ដោះអាសន្នជាមួយអាជ្ញាធរមុនពេលចេញដំណើរ ។ ស្ថិតិនេះមិនរាប់អ្នកដែលចាកចេញទៅរស់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅបរទេស, និស្សិតដែលធ្វើការងារ,កម្មករដែលគ្មានឯកសារចាកចេញទៅក្រោមរូបភាពទេសចរណ៍,ធុរកិច្ច ឬមិន រកការងារដទៃទៀត ។

[2]ឥណ្ឌា: ទិន្នន័យរាប់បញ្ចូលតែអ្នកបានចុះបញ្ជីដោយProtectorofEmigrants ។អ្នករៀនចប់តតិយភូមិឬអ្នកមានពិសោធន៍ធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសមិនតម្រូវឱ្យចុះបញ្ជី ។

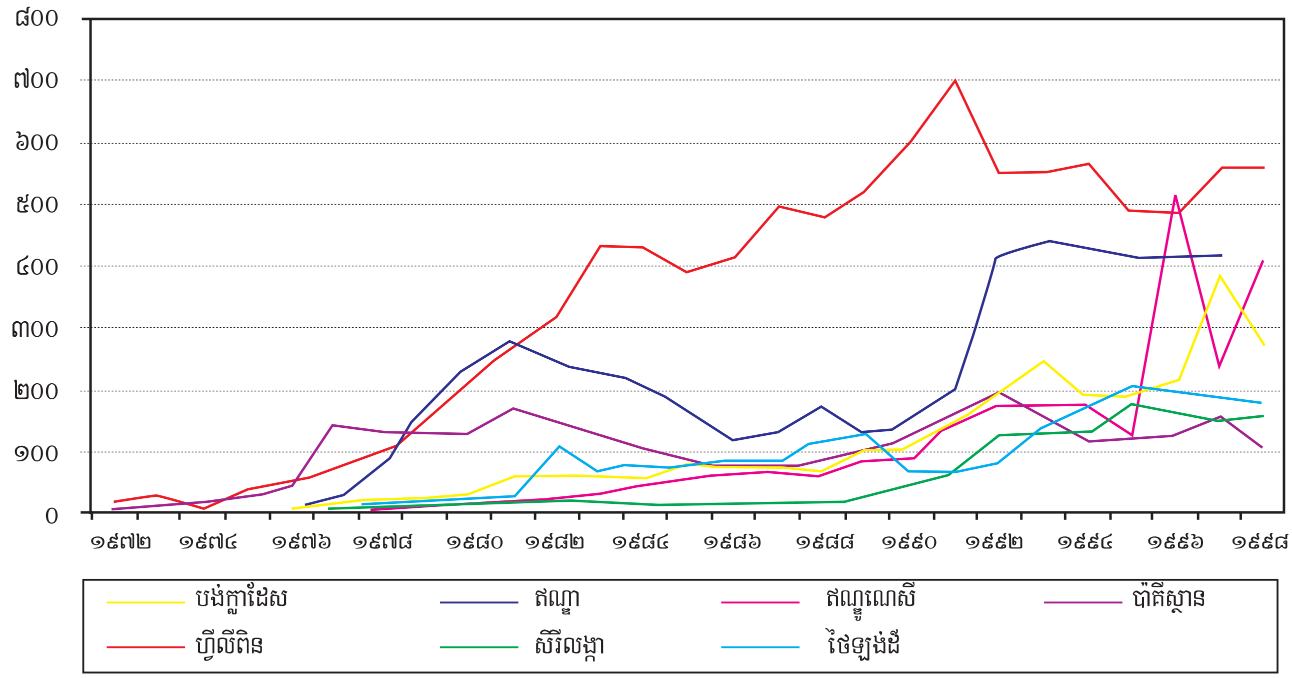
[3]ច្បាប់ហ្វីលីពីនតម្រូវឱ្យគ្រប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវចាកចេញមកចុះបញ្ជីជាមួយអាជ្ញាធរក្នុងនោះគិតទាំងអ្នកដែលធ្លាប់ចុះឈ្មោះពីមុននិងអ្នកដែលធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាថ្មីផង ។ តួលេខដែលបានបង្ហាញ គឺផ្អែកលើតែ "ការជួលថ្មី" ដើម្បីចៀសវាងការរាប់ ឡើងវិញនូវចំនួន ទេសន្តរប្រវេសន៍មធ្យម ប្រមាណ ១៣៦ 000នាក់ដែលបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារឡើងវិញជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។

[4]នៅដំណាច់ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ ២00១ គេបានរាយការណ៍ថាក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាចិនមាននិយោជិត ៤៦0 000នាក់ធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ។ ផ្អែក តាមទិន្នន័យនៃសន្និធិនេះ គេប៉ាន់ស្មានថាមានកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ហូរចេញប្រមាណ ៩២ 000នាក់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។ ចំនួននេះ បូកបន្ថែម ១0 000 នាក់ ដែលបានមកពីរបាយការណ៍រកការងារឱ្យធ្វើប្រចាំឆ្នាំដែលរៀបចំឡើងដោយទីភ្នាក់ងាររកការឱ្យធ្វើក្រៅប្រទេស ។

[5]ការកែសម្រួលផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃប្រភពមួយចំនួ ក្នុងនោះរាប់ទាំងទិន្នន័យជនបរទេសដែលបានចុះទិដ្ឋាការការងារបណ្ដោះអាសន្នរបស់ប្រទេស ជាកន្លែងទទួលដូចជា the H-1B នៅសហរដ្ឋ, ចំនួនអ្នកស្នាក់នៅហួសទិដ្ឋាការ, ការចុះបញ្ជីកម្មករបរទេសគ្មានឯកសារ (ដូចជានៅថៃ និងម៉ាឡេស៊ី) និងការប៉ាន់ស្មានកម្មករបរទេសគ្មានឯកសារនៅតាមបណ្ដាតំបន់ដទៃទៀត ។

ប្រភព : Manolo Abella: "កម្លាំងជំរុញទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅអាស៊ី", នៅក្នុង World migration 2003: ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍-ការប្រឈម និងដំណោះស្រាយចំពោះប្រជាជនបម្លាស់ទី (ហ្សឺណែវ/ IOM , ២00៣) ។

រូបទី ១: លំហូរពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍បានរាយការណ៍មកពីបណ្ដាប្រទេសនៅអាស៊ី, ១៩៧២-១៩៩៨



- ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារបណ្ដោះអាសន្ន : កម្មករភាគច្រើនបំផុតចាកចេញទៅធ្វើការដោយចុះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ពីមួយឆ្នាំទៅពីរឆ្នាំ។ ក្រៅពីកម្មករមានជំនាញខ្ពស់មួយចំនួនតូចដែលមានឱកាសបានស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ដែលកម្មករប្រភេទនេះត្រូវបានបើកចំហនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសឹង្ហបូរីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅអាស៊ីស្ទើរទាំងអស់ត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារបណ្ដោះអាសន្ន។ បញ្ហានេះ គឺមិនមានការប្រែប្រួលខុសពីអតីតកាលទេ។ នៅអៀរឡង់ ជនបរទេសបរទេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការជា "កម្មករជាភ្ញៀវ" ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អាចបំពេញបែបបទចូលជាពលរដ្ឋគេបានបន្ទាប់ពីបានធ្វើការនៅទីនោះយ៉ាងតិចប្រាំឆ្នាំ។ តើហេតុអ្វី ក៏គោលនយោបាយបែបនេះមិនត្រូវបានយល់ព្រមនៅអាស៊ី ?
- លំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍មានប្រៀបខាងកម្មករគ្មានជំនាញនិងពាក់កណ្ដាលជំនាញ: ចំនួនដ៏ច្រើននៃអាជីពនិងមុខជំនាញមានការពាក់ព័ន្ធដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនៅអាស៊ី និងមកពីអាស៊ី។ ប៉ុន្តែលំហូរនោះនៅតែត្រូវមានប្រៀបដោយកម្មករជំនាញទាបឬពាក់កណ្ដាលជំនាញដូចជាអ្នកដែលធ្វើការខាងសំណង់និងសេវាតាមផ្ទះជាដើម។មិនដូចគ្នានឹងអ្នកមានជំនាញ ឬមានវិជ្ជាជីវៈ អាជីពដែលគេផ្លាស់ទីដោយមានមូលធនបរទេសនិងមានសមត្ថភាពក្នុងជជែកតវ៉ា កម្មករគ្មានជំនាញ ឬមានជំនាញទាបជួបប្រទះនឹងចំណោទជាច្រើននៅក្នុងដំណើរនៃ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនៅក្នុងប្រទេសជាកន្លែងទទួល។
- កំណើនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី: បម្លាស់ទីក្រៅផ្លូវការឆ្លងកាត់ព្រំដែនវាជាមានលក្ខណៈជាប្រវត្តិសាស្ត្រទៅហើយ

ជាពិសេសនៅអាស៊ី ។ ជាច្រើនសតវត្សហើយ ដែលប្រជាជនបានធ្វើដំណើរឆ្លងពីកោះមួយទៅកោះមួយនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ឬឆ្លងកាត់ព្រំដែន ដែលមានទន្លេ និងភ្នំនៅទ្វីបអាស៊ីក្នុងបំណងស្វែងរកដំណោះស្រាយការលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ច ។ អ្វីដែលប្រែប្រួលនោះ គឺឥរិយាបថរបស់រដ្ឋចំពោះបម្លាស់ទីទាំងនេះក្នុងការតាមឃ្លាំមើល និងធ្វើអ្វីៗជាមួយនឹងប្រទេសជិតខាងអំពីជនទេសន្តរប្រវេសន៍នៅពេលដែលពួកគេបានទទួលភាពជោគជ័យក្នុងខាងសេដ្ឋកិច្ច ។យុទ្ធនាការលើកលែងទោស និងធ្វើឱ្យមានភាពស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសថៃនិងម៉ាឡេស៊ី ឆ្លុះបង្ហាញនូវការទទួលស្គាល់ចំពោះការចាំបាច់ត្រូវដាក់ បម្លាស់ទីបែបនេះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ។ ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីនាំឱ្យមានចំណោទជាច្រើនដោយពួកកម្មករគ្មានស្ថានភាពគតិយុត្តិនៅក្នុងប្រទេសជាម្ចាស់ផ្ទះពួកគេអាចងាយនឹងរងគ្រោះចំពោះការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ចយ៉ាខ្លាំងនានា ។ បញ្ហាមិនមានភាពហ្មត់ចត់ទាំងនេះនាំឱ្យចំណេញដល់អ្នករត់ពន្ធមនុស្ស ហើយបញ្ហានេះនាំឱ្យកើតនូវការបារម្ភអំពីបញ្ហាសន្តិសុខជាតិ និង សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។

- ឥត្ថីលិង្គូបនីយកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ បាតុភូតមួយទៀត គឺការកើនឡើងនូវចំណែកនៃកម្មករជាស្ត្រីធ្វើដំណើរទៅបរទេសដោយខ្លួនឯងដើម្បីរកការងារនៅក្រៅប្រទេស ។នៅឆ្នាំ ២០០១ ក្នុងចំណោមកម្មករ ១៨៤ ០០០នាក់ដែលចេញពីស្រីលង្កាដើម្បីរកការងារធ្វើនៅបរទេសមានស្ត្រីលើសពីពីរនាក់ក្នុងចំណោមកម្មករបីនាក់ ។ ស្ត្រីភាគច្រើនបំផុតចាកចេញដើម្បីការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប ដូចជាការងារតាមផ្ទះជាដើម ។ នៅអាស៊ីតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង និងសិង្ហបុរី គឺជាកន្លែងទទួលដ៏សំខាន់នៃការងារតាមផ្ទះ ទន្ទឹមនោះក៏មានចំនួនជាច្រើនចាកចេញទៅតំបន់មជ្ឈឹមបូព៌ាជាពិសេសអារ៉ាប៊ីសេអូឌីត និងគុយវ៉ែត ។ អ្នកបំរើភ្ញៀវកន្លែងកំសាន្តសប្បាយដែលចេញទៅជប៉ុន ក៏ភាគច្រើនជានារីទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ យោងតាមប្រភេទការងារដែលពួកគេធ្វើ គេអាចចាត់ទុកថា នារីទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាក្រុមដែលងាយរងគ្រោះបំផុតនៅគ្រប់ប្រទេស ។
- ពាណិជ្ជកម្មូបនីយកម្មនៃការជ្រើសរើស៖ការរួមចំណែកនៃសេវាកម្មមុខរបរសាធារណៈនៅក្នុងការបញ្ជូនកម្មករទៅក្រៅប្រទេសបានធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងតាមរយៈការផ្តល់មធ្យោបាយដល់ឧស្សាហកម្មជ្រើសរើសដែលកំពុងលូតលាស់នៃអន្តរការីទាំងនៅក្នុងប្រទេសអ្នកបញ្ជូន និងប្រទេសអ្នកទទួល ។ ក្នុងនោះមានខ្លះជាក្រុមហ៊ុនធំតែភាគច្រើនជាសហគ្រាសតូចៗដែលមិនបានចុះបញ្ជី ។ នេះហើយជាសក្ខីភាព ដែលថាឧស្សាហកម្មជ្រើសរើសចូលធ្វើការ ត្រូវមានភារៈទទួលខុសត្រូវចំពោះការកើនឡើងនូវទម្លាប់អនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនានា និងការលេចឡើងនូវទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីនៅតំបន់ ។តើកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីអាចដោះស្រាយចំណោទនេះបានដូចម្តេចខ្លះ ?

១.២ តើអ្វីខ្លះជាកម្លាំងជំរុញទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

"ប្រសិនបើ អ្នកសម្លឹងមើលសេដ្ឋកិច្ចសាកលលោកដោយប្រមើលមើលពីខាងអនាគតរបស់មនុស្ស បរាជ័យដែលមានទម្រង់ជារចនាសម្ព័ន្ធដ៏ធំបំផុតរបស់វាគឺអសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតការងារច្រើនគ្រប់គ្រាន់នៅទីណាដែលមនុស្សរស់នៅ"

Juan Somavia
អគ្គនាយកអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
(ILO Director-General)

នៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍គេមិនទាន់បានបង្កើតការងារសមរម្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីស្រូបយកកំណើនចំនួនមនុស្សដែលចូលដល់កម្លាំងពលកម្មជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការគំរាមកំហែងចំពោះសន្តិសុខរបស់ពួកគេមានជាអាទិ៍ គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ, ការប៉ះទង្គិចនៃសេដ្ឋកិច្ចពីក្រៅ, ការធ្លាក់ចុះយ៉ាងលឿនតម្លៃផលិតផលកសិកម្ម, ឯកជនភាវូប - នីយកម្ម និងការថយចំនួននៃសហគ្រាសរដ្ឋ,ការចុះតម្លៃនៃក្រដាសប្រាក់ និងបរាជ័យនៃធនាគារ ជំរុញឱ្យគ្រួសារទាំងឡាយត្រូវសម្រេចដោយគ្មានជម្រើសបញ្ជូនសមាជិកគ្រួសារខ្លួនទៅធ្វើការនៅបរទេស។

កត្តារុញច្រាន និងអូសទាញ : ចំពោះករណីទេសន្តរប្រវេសន៍នៃកម្មករ យើងត្រូវសម្លឹងមើលលើកត្តា សេដ្ឋកិច្ចដែលវាអាចបកស្រាយបាននូវចលនាផ្លាស់ទីនេះ។ កត្តាទាំងនេះ ត្រូវបានអ្នកនិពន្ធទាំងពួងហៅយ៉ាងសាមញ្ញថា កត្តា "រុញច្រាន" និង "អូសទាញ"។ កត្តាអូសទាញ គឺកត្តាដែលគេអាចដឹងតម្រុយអំពីតម្រូវការការងារច្រើន លើសលប់នៅបរទេសក្នុងខណៈកត្តារុញច្រាន គឺជាទូទៅអាចរកតម្រុយអំពីការផ្គត់ផ្គង់ការងារច្រើនលើសលប់នៅក្នុងប្រទេស និងមានប្រាក់ឈ្នួលទាបនិងអត្រានិកម្មភាពខ្ពស់។

នៅក្នុងប្រទេសខ្លះកត្តាអូសទាញជាកត្តាបង្ហាញឱ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងការងារ។នៅតៃវ៉ាន់(ខេត្តរបស់ចិន) ដែលមានកំណើន និងបម្លែងសេដ្ឋកិច្ចលឿន, កង្វះពលកម្មនៅផ្នែកជាច្រើនដែលបានរួមបញ្ចូលគ្នានៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៨០។ ក្នុងឆ្នាំ១៩៨៩ក្រុមហ៊ុនសំណង់តៃវ៉ាន់មានសំណូមពរពលកម្មសំរាប់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជាតិដែលមានអាទិភាពខ្ពស់។ រដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចឱ្យនាំចូលកម្មករសំណង់បរទេសចំនួន ៤៤ ០០០ នាក់ ។ កម្រិតនេះ បានកើនឡើងជាលំដាប់ និងបានពង្រីកទៅកាន់ផ្នែកផ្សេងៗទៀត ដូចជាកម្មន្តសាល និងសេវាតាមផ្ទះ។ ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ ២០០៤ មានកម្មករបរទេសច្រើនជាង ៣០០ ០០០នាក់ធ្វើការងារផ្នែកកម្មន្តសាល, សំណង់, និងសេវាកម្មនៅតៃវ៉ាន់ (ខេត្តរបស់ចិន)។ ជាក់ស្តែងចំនួននេះកើនដល់កំពូល គឺ ៣៣០ ០០០នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០០។ ប៉ុន្តែរដ្ឋាភិបាលបាន ចាត់វិធានការយ៉ាងច្រើនដើម្បីបន្ថយការអនុញ្ញាតឱ្យនាំចូលកម្មករបរទេស។

កត្តាបណ្តាញ : ក្នុងពេលដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងឡាយបានកសាងខ្លួនឯងនៅប្រទេសក្រៅណាមួយជាធម្មតាគេតែងមានបំណងអូសសាច់ញាតិ និងមិត្តភ័ក្រ្តឱ្យមកធ្វើការជាមួយខ្លួន។ កត្តាបែបនេះ ហៅថាកត្តា "បណ្តាញ"

ហើយដែលវាមានសារសំខាន់គ្រប់ពេល ។ ឧទាហរណ៍ នៅតំបន់ព្រំដែនភាគខាងកើតនៃប្រទេសភូមាជាតំបន់ដែលមានជម្លោះយ៉ាងយូរមកហើយជាមួយរដ្ឋាភិបាលកណ្តាលហើយភាពក្រីក្របានរុញច្រានឱ្យមនុស្សជាច្រើនឆ្លងដែនទៅប្រទេសថៃ ។ ចាប់ពីខេត្តនានានៅតាមទល់ដែន ថាហេតុដែលពួកគេបានផ្លាស់ទីទៅបាងកក និងទៅកន្លែងផ្សេងៗក្នុងប្រទេសថៃ ជាមួយគ្នានោះដែរ ពួកគេបានជួយដល់អ្នកទាំងពួងដែលកំពុងរស់នៅប្រទេសភូមាឱ្យឆ្លងដែន និងស្វែងរកការងារ ផ្នែកសំណង់, សេវាកម្ម និងនេសាទ ។ ទន្ទឹមនឹងកត្តារុញច្រានវិសាមញ្ញមានសារសំខាន់យ៉ាងជាក់ស្តែង នៅពេលចាប់ផ្តើមនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ប៉ុន្តែកត្តាបណ្តាញដែលរួមបញ្ចូលនូវមនុស្សដែលមានបំណងផ្សារភ្ជាប់ការរស់នៅជាមួយគ្រួសាររបស់ខ្លួនក៏ជាកត្តាដែលមានលក្ខណៈកំណត់ច្បាស់លាស់ជាងនៅក្នុងលំហូរនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ការផ្គត់ផ្គង់បង្កើតតម្រូវការខ្លួនឯងៈទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាបាតុភូតមួយដែលបង្ហាញថា "កាផ្គត់ផ្គង់បង្កើតតម្រូវការខ្លួនឯង" ។នៅពេលចាប់ផ្តើម ការផ្គត់ផ្គង់បង្កើតលក្ខខណ្ឌដើម្បីនិរន្តរភាពនិងវិត្តាកម្មរបស់ខ្លួន ។រឿងនេះគឺជាការពិតដូចគ្នារវាងតម្រូវការសេវាកម្មនៃកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះនិងតម្រូវការកម្មករនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មរោងចក្រ ។ភាពអាចរកបានកម្មករបរទេសដែលយកប្រាក់ឈ្នួលទាបអាចធ្វើឱ្យឧស្សាហកម្មអតិពលកម្មបន្តរស់រានដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការសើរើរចនាសម្ព័ន្ធ។ ជាពិសេស ការនេះវាពិតចំពោះឧស្សាហកម្មខ្នាតតូច, មានបច្ចេកវិទ្យាទាប ដែលរដ្ឋាភិបាលនានាមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ដោយហេតុថា ជាធម្មតារដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយត្រូវការលើកកម្ពស់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចធំៗ និងអាចខំប្រឹងទប់ទល់ចំពោះអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចខ្នាតតូចមានសារសំខាន់ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយសារវាជាទ្រនាប់ការពារចំពោះដំណើរប្រែប្រួលឡើងចុះនៅក្នុងទីផ្សារនាំចេញ ។ ក្នុងនាមជាអ្នកចុះកិច្ចសន្យាបន្តពីសហគ្រាសធំៗ ដែលមានភាពបត់បែនតិចតួចចំពោះការបញ្ឈប់កម្មករនៅពេលមានការធ្លាក់ចុះនូវតម្រូវការសហគ្រាសតូចៗក្លាយជា " shock absorbers " ។កន្លងមកសហគ្រាសតូចៗក្លាយជាអ្នកពឹងអាស្រ័យលើកម្មករបរទេស ដូចជានៅតៃវ៉ាន់ (ខេត្តរបស់ចិន) នៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ប្រសិនបើគ្មានជួយអន្តរាគមន៍ ពីរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្មឱ្យក្លាយជាមានលក្ខណៈស្វ័យប្រវត្តិជាងមុន ឬផ្លាស់ប្តូរទៅរកខ្សែសង្វាក់ផលិតថ្មីនោះទេ ។

១.៣ តើពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មានឥទ្ធិពលយ៉ាងដូចម្តេចនៅលើប្រទេសបញ្ជូនពលករ ?

តើយើងដឹងអ្វីខ្លះអំពីផលប៉ះពាល់នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍? ទោះជាបាតុភូតនេះមិនទាន់ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើការវាយតម្លៃក៏ពិតមែន ក៏អាជ្ញាធរជាតិនានានៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍដែលជាប្រទេសបញ្ជូនពលករ ភាគច្រើនបំផុតហាក់ដូចជាយល់ថា ទេសន្តរប្រវេសន៍មានផលអនុគ្រោះចំពោះប្រទេសរបស់ខ្លួនយ៉ាងហោចរយៈពេលខ្លី ។ នៅក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំ២០០៤របស់ខ្លួនសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិបានកំណត់នូវផលវិបាកមួយចំនួននៃបញ្ហានេះដែលក្នុងនោះមានរួមទាំងផលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានសម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូនពលករដូចខាងក្រោមៈ

- កាត់បន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើ និងគំនាបសង្គត់របស់ប្រជាជន ។ និរប្រវេសន៍ក៏រិតធំ អាចធ្វើឱ្យធូរស្រាលចំពោះគំនាបសង្គត់ពីប្រជាជនលើបញ្ហានៃកង្វះខាតធនធាន ។ ផលប៉ះពាល់សុទ្ធសាធចំពោះភាពគ្មានការងារធ្វើគឺមិនមានលក្ខណៈកាន់តែមិនច្បាស់លាស់ និងអាស្រ័យលើអ្វីដែលកើតឡើងនៅក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាទូទៅ ។ ប៉ុន្តែវាក៏អាចដែរថាការបាត់បង់កម្មករជំនាញខ្ពស់ដោយសារទេសន្តរប្រវេសន៍នឹងនាំឱ្យមានការរារាំងដល់ការវិនិយោគដល់បញ្ហានេះក៏នឹងនាំឱ្យកំណើនមានការថយចុះ ។
- និរប្រវេសន៍មនុស្សមានជំនាញ-ការហូរចេញនៃខួរក្បាល ។ផលប៉ះពាល់នៃ"ការហូរចេញនៃខួក្បាល"ចំពោះប្រទេសបញ្ជូនពលករនៅតែមានលក្ខណៈមិនទាន់ច្បាស់លាស់ ។ជាក់ស្តែងការនេះវាប្រែប្រួលអនុលោមតាមលក្ខណៈនៃប្រទេសនីមួយៗ ដូចយ៉ាងដូចជាទំហំនៃកម្លាំងពលកម្ម និងកំរិតនៃការអភិវឌ្ឍ,ប្រភេទនៃវិស័យ ឬមុខរបរពាក់ព័ន្ធ, របៀបហិរញ្ញប្បទានសំរាប់ការអប់រំ (ឧ. សាធារណៈ ឬឯកជន), និង ម្យ៉ាងទៀត វាអនុលោមទៅ នឹងថាតើទេសន្តរប្រវេសន៍នោះវាមានលក្ខណៈជាបណ្តោះអាសន្ន, ជាត្រឡប់ទៅមក ឬជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។ ប្រទេសទទួលពលករស្វែងរកអ្នកដែលមានការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលខ្ពស់តាមរយៈការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ និងដោយការអនុម័តលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសសម្រាំង ដើម្បីសម្រួលដល់ការឱ្យចូលរបស់ខ្លួនពួកគេ ។
- និស្សិតទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ចលនានេះបានក្លាយទៅជាអ្នកនាំមុខនៃការហូរចេញនៃខួរក្បាលកាន់ច្រើនឡើងៗ ។អង្គការអភិវឌ្ឍនិងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច (OECD) បានរាយការណ៍ថា ក្នុងឆ្នាំ ២០០០ មាននិស្សិតបរទេសប្រមាណ ១,៥ លាននាក់ បានស្វែងរកការសិក្សានៅក្នុងប្រទេសសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលក្នុងចំណោមនិស្សិតទាំងនោះ មានជាងពាក់កណ្តាលមកពីប្រទេសដែលមិនមែនជាសមាជិកនៃ OECD [5] ។ ក្នុងនោះ មានមួយចំនួនបាននៅជាជនអន្តោប្រវេសន៍អចិន្ត្រៃយ៍ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្នុងបំណងលួងលោមឱ្យជនជាតិចិនដែលមានកំរិតសិក្សាថ្នាក់បណ្ឌិតនៅបរទេសរាប់ពាន់នាក់ឱ្យវិលមកស្រុកវិញ រដ្ឋាភិបាលចិនបានធ្វើការឧបត្ថម្ភចំពោះសាកលវិទ្យាល័យនានាដើម្បីតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស ។
- ការប្តូរមូលធននិងចំណេះធ្វើ ។ទេសន្តរប្រវេសន៍នៃជនដែលមានជំនាញកាន់តែខ្ពស់ក៏អាចមានឥទ្ធិពលដល់ចលនានៃមូលធនផងដែរព្រោះថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនោះអាចចាកចេញទៅដោយយកទៅព្រមជាមួយគ្នាទាំងទ្រព្យសម្បត្តិ និងការអប់រំ (ចំណេះដឹង) ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការវិលមកស្រុកវិញនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ពិតជាបាននាំមកជាមួយនូវសមត្ថភាពជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារពីបរទេស ។ ពួកគេនឹងផ្ទេរមកឱ្យប្រទេស បញ្ជូនពលករវិញនូវចំណេះដឹង,បច្ចេកវិទ្យា និងការវិនិយោគ ។ បញ្ហាប្រឈមជាចំបងសំរាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍគឺថាតើ ត្រូវធ្វើ

[5] *See OECD: Student mobility between and towards OECD countries (Paris, OECD, 2001)*

យ៉ាងណាដើម្បីធ្វើការប្តូរនៃមុខជំនាញដែលកំពុងកើតឡើងនៅក្នុងទីផ្សារការងារជាសាកល ដោយមិនធ្វើឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សក្តានុពលនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ខ្លួន ។ [៦]

- តម្លៃសង្គម ។ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍តម្រូវឱ្យចំណាយត្រូវកើនបន្ថែមដែលការនេះមិនមែនកើតឡើងចំពោះតែបុគ្គលម្នាក់ៗទេតែវាក៏ជាការចំណាយចំពោះអ្នកទាំងពួងរួមទាំងចំពោះសង្គមទាំងមូលក៏ថាបាន(ចំណាយបែបនេះគេហៅថា "តម្លៃសង្គម") ។ជាធម្មតាចំពោះបុគ្គលការចំណាយនៃទេសន្តរប្រវេសន៍គេត្រូវគិតទាំងការដាក់ទុនដើម្បីទទួលបានការងារនៅក្រៅប្រទេស, ការឈឺចាប់ដោយការចាកចេញទៅចោលមនុស្សជាទីស្រឡាញ់ រួមទាំងការនឹករព្ទកមកដល់ផ្ទះសម្បែងជាដើម ។ ទោះយ៉ាងណាក្តី ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏អាចផ្តល់ផលមិនល្អសំរាប់អ្នកដទៃផងដែរ ឧទាហរណ៍ដូចជា ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបណ្តាលឱ្យមាន "ការហូរចេញនៃខួរក្បាល" ជះឥទ្ធិពលដល់តម្លៃសង្គមដោយសារការនេះវាអាចបន្ថយផលិតភាពជារួមនៅក្នុងសហគ្រាសនិងឧស្សាហកម្ម ហើយអាចនាំឱ្យមានការបាត់បង់ការងារសំរាប់អ្នកដទៃ ។ មានផលវិបាកខ្លះអាចមានពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាខាងសង្គមច្រើន ជាងខាងសេដ្ឋកិច្ច ដូចជាថាដោយសារទេសន្តរប្រវេសន៍នាំឱ្យមានកំណើននៃការបែកបាក់ក្នុងគ្រួសារ ។
- លំហូរចូលនៃប្រាក់ផ្ញើត្រឡប់ទៅផ្ទះ ។តាមការសិក្សានាពេលថ្មីៗនេះរបស់ធនាគារពិភពលោកបានគូសបញ្ជាក់ថាលំហូរនៃការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះ គឺជាប្រភពចំណូលពីក្រៅប្រទេសធំជាងគេទីពីរសំរាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ បន្ទាប់ពីការវិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ។[៧] ការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះ គឺមានស្ថិរភាពជាងការវិនិយោគពីបរទេស ដែលការនេះធ្វើឱ្យវាមានតម្លៃយ៉ាងពិសេសថាជាប្រភពនៃហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់អភិវឌ្ឍ ។
- សហគមន៍ឆ្លងប្រទេស និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសកំណើត ។ នៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានគេមើលឃើញក្នុងផ្លូវវិជ្ជមាន ពីព្រោះវាបានជួយឱ្យប្រសើរឡើងនូវឧស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្ទាល់ផង និងក្នុងសហគមន៍របស់គេផង ។ ម្យ៉ាងទៀត ពេលវិលមកប្រទេសវិញ អ្នកទេសន្តរប្រវេសន៍អាចនាំមកនូវគំនិត និងវិធីល្អៗថ្មីៗក្នុងការបង្កើតនូវវត្ថុនានាថែមទៀត ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ ពួកគេក៏មាននាទីដូចជាបង្អួចបើកផ្លូវទៅរកពិភពលោកខាងក្រៅផងដែរ ។បន្ថែមលើការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះបច្ចុប្បន្ននេះ សហគមន៍ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបរទេស ត្រូវបានគេគិតថាជាអ្នកវិនិយោគ, អ្នកផ្គត់ផ្គង់ខាង សុខុមាលភាព, ជាសហគមន៍មានចំណេះដឹង និងជាអ្នកនាំមកនូវបច្ចេកវិទ្យា មកជូនប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួន ។

---

[6] *See Lindsay Lowell and Alan Findlay: Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses, Synthesis Report, International Migration Papers No. 44, International Migration Programme (Geneva, ILO, 2002)*
[7] *See Dilip Ratha: "Workers'remittance: An important and stable source of external development finance", Chapter 7 in Global Development Finance 2003 (Washington, D.C, World Bank, 2003)*

- ទេសន្តរប្រវេសន៍និងពាណិជ្ជកម្ម ។អ្នកសេដ្ឋកិច្ចយល់ថាពាណិជ្ជកម្មនិងទេសន្តរប្រវេសន៍ជាអ្នកជំនួសឱ្យគ្នាដោយសារថា ទំនិញវាមានពលកម្មបង្កប់ក្នុងនោះ ។ តាមរយៈការនាំចូលផលិតផលនានា ដែលផលិតផលនោះ វាត្រូវការនូវពលកម្មជាច្រើនដើម្បីផលិតវា ប្រទេសមួយនោះ នឹងបន្ថយនូវតម្រូវការពលកម្មរបស់ខ្លួន ។ ដូចគ្នានេះដែរ កំណើននៃការនាំចេញផលិតផលរបស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករមាននិន្នាការទៅរកការការកាត់បន្ថយនូវសម្ពាធ ឬគំនាបសង្កត់នៃនិរប្រវេសន៍ ។ ការសិក្សាថ្មីៗបង្ហាញលាយឡំដោយការសង្ស័យនានា និងត្រូវបន្តការជជែកថែមទៀត ។ ជាលទ្ធផល ការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះវិញ និងទេសន្តរប្រវេសន៍អាចមានផលប៉ះពាល់អាក្រក់លើពាណិជ្ជកម្ម ។ ការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះ នាំឱ្យអត្រានៃប្ដូរប្រាក់កើនឡើងនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ ដែលផលវិបាករបស់វា គឺអាចធ្វើការនាំចេញថយចុះ រីឯការនាំចូលកើនឡើង ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏អាចជះឥទ្ធិពលដល់ពាណិជ្ជកម្មដែរដោយសារការបង្កើតនូវចំណងទាក់ទងដ៏មាំរវាងប្រទេសទទួលពលករ និងប្រទេសបញ្ជូនពលករ ប៉ុន្តែផលប៉ះពាល់នេះមិនសូវជាមានខ្លឹមសារសំខាន់ណាស់ណានោះទេ ឧទាហរណ៍តួយ៉ាងដូចជាប្រទេសម៉ិកស៊ិកដែលថ្វីបើប្រទេសនេះមានចំនួនកម្មករច្រើនទៅធ្វើការនៅបណ្ដារដ្ឋឈូងសមុទ្រក៏ដោយ ក៏ការនាំចេញរបស់ម៉ិកស៊ិកទៅតំបន់នោះនៅតែតូចដដែល ។ ដូចគ្នានេះដែរ ប្រទេសឥណ្ឌា, ស៊ីរីលង្កា, បង់ក្លាដែស, ឥណ្ឌូណេស៊ី, និងប្រទេសហ្វីលីពីនដែលប្រទេសទាំងនេះសុទ្ធតែបញ្ជូនកម្មករទៅធ្វើការនៅតំបន់ឈូងសមុទ្រ ។
- ទេសន្តរប្រវេសន៍និងការធ្វើសេដ្ឋកិច្ចជាទូទៅ ។ នៅបណ្ដាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយភាគច្រើនបំផុតសន្និដ្ឋានថា បើទូទាត់ជាមួយនឹងផលដែលទទួលបានពីការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះព្រមជាមួយនឹងទំនាក់ទំនងដទៃទៀតការខាតបង់មូលធនមនុស្សមានទំហំធំជាង ។ នៅពេលបច្ចុប្បន្ន ហាក់ដូចជាមិនមានភស្តុតាងជាវិជ្ជមានច្រើនដែលបញ្ជាក់ថាប្រទេសដែលទទួលបានប្រាក់បញ្ញើត្រឡប់ក្នុងបរិមាណដ៏ច្រើននានា មានលទ្ធភាពធ្វើសេដ្ឋកិច្ចល្អប្រសើរជាងមុននោះទេ ។ រូបភាពចំរុះស្រដៀងគ្នានេះលេចចេញឱ្យដឹងបើគេប្រៀបធៀបការធ្វើសេដ្ឋកិច្ចជាមួយនឹងអត្រាទេសន្តរប្រវេសន៍សុទ្ធសាធ ។ សេដ្ឋកិច្ចដំណើរការមិនបានល្អមានទំនោរទៅរកការកើតមាននូវនិរប្រវេសន៍កំរិតខ្ពស់ ផ្ទុយទៅវិញកាលបើដំណើរការ សេដ្ឋកិច្ចមានកំរិតខ្ពស់នោះអត្រានៃនិរប្រវេសន៍ក៏ថយចុះទាបជាងមុនដែរ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការប្រៀបធៀបដោយព្រាងៗបែបនេះមិនបង្ហាញឱ្យឃើញនូវសហេតុផលមិថាតើមនុស្សចាកចេញទៅដោយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចលំបាកឬក៏ការចាកចេញនោះ អាចបណ្ដាលមកពីភាពកាន់តែយ៉ាប់យឺននៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេដ្ឋកិច្ច? អ្វីដែលល្អបំផុតនោះគឺថានិរប្រវេសន៍មានតួនាទីដូចជាវ៉ាល់សុវត្ថិភាពមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេបានប្រើប្រាស់ច្រើនថែមទៀតនូវកម្មករ ដែលមិនមានការងារធ្វើ ឬមានការងារមិនពេញលេញឬក៏ថាការចាកចេញរបស់ពួកគេអាចបើកឱកាសការងារ ឬមុខរបរក្នុងស្រុក ។

១.៤ តើពលកម្មអន្តោប្រវេសន៍មានផលវិបាកអ្វីខ្លះចំពោះប្រទេសទទួលពលករ ?

អន្តោប្រវេសន៍ក៏មានផលវិបាកដ៏ជ្រាលជ្រៅដូចគ្នាដែរសំរាប់ប្រទេសទទួលពលករ។ ផលដែលកើតមានភ្លាមៗនោះគឺវាធ្វើយុវកម្មប្រជាជន និងបង្កើនកម្លាំងពលកម្ម។ អន្តោប្រវេសន៍ក៏អាចធ្វើឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរហ័សជាងមុនដោយមិនមានការកើនឡើងនូវគំនាបសង្កត់នៃតម្លៃពលកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយវិភាគទានជាវិជ្ជមាន ទាំងនេះជារឿយៗ ត្រូវបានបាំងជិតទៅដោយការសម្របនៃសង្គម ដែលសង្គមជាអ្នកទទួលទាំងនោះត្រូវធ្វើចំពោះជនអន្តោ-ប្រវេសន៍ដែលមកពីប្រភពជាតិសាសន៍ផ្សេងៗគ្នាហើយគុណតម្លៃ និងទំនៀមទម្លាប់របស់ពួកគេអាចមានភាពខុសគ្នាច្រើនពីពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។

- ផលប៉ះពាល់លើការងារ និងប្រាក់ឈ្នួល។ ជារួមបញ្ហានេះត្រូវបានសន្មតថា នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការរីកចម្រើនសេដ្ឋកិច្ច ជនអន្តោប្រវេសន៍រមែងទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញ។ រឿងនេះអាចកើតមាននៅពេលជួបបញ្ហាកង្វះខាតពលកម្មជាទូទៅ, ជួយបង្ការអតិផរណា, និងនៅពេលផ្គត់ផ្គង់មុខជំនាញ ពិសេសៗដែលមានតម្រូវការខ្ពស់។ ផលប៉ះពាល់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅលើប្រាក់ឈ្នួល និងការងារ គឺអាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌដើមដំបូងនានានៅក្នុងទីផ្សារការងារ និងកំរិតនៃមុខជំនាញរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគេត្រូវការ។ ជាទូទៅអន្តោប្រវេសន៍មានទំនោរកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករជាតិដែលមានជំនាញស្រដៀងគ្នា។ ប្រសិនបើអ្នកទាំងនោះភាគច្រើនជាកម្មករមានជំនាញទាបនោះ ទេសន្តរប្រវេសន៍អាចធ្វើឱ្យកាន់តែមានស្ថានភាពអាក្រក់ឡើងដល់របាយនៃប្រាក់ចំណូល។ ទេសន្តរប្រវេសន៍អាចមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់អ្នកគ្មានជំនាញ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងវាអាចបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលពិតនៃកម្មករ ដែលមានជំនាញកាន់តែខ្ពស់ដោយសារតែការផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលកើនមកពីផ្នែកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប។ ប្រការនេះនៅមានវាទប្បដិវាទជាច្រើនដែលថាតើអន្តោប្រវេសន៍នាំឱ្យមានកំរិតនិកម្មភាពខ្ពស់ ឬយ៉ាងណាចំពោះកម្មករជាតិ។ អង្គការ OECD បានពិនិត្យឃើញបទពិសោធន៍របស់ប្រទេសមួយចំនួនក្នុងចន្លោះពីឆ្នាំ ១៩៨៤ ដល់ ឆ្នាំ ១៩៩៥ និងបានធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានថាគ្មានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់អំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះទេ។ ការសិក្សាមួយបង្ហាញថា មិនមានទំនាក់ទំនងអ្វីទាំងអស់រវាងអត្រានិកម្មភាពនិងការមកដល់នៃជនអន្តោប្រវេសន៍។ រីឯការសិក្សាដទៃៗទៀតគូសបង្ហាញថាអន្តោប្រវេសន៍បាននាំមកនូវកំណើនក្នុងការងារដែលជាលទ្ធផលនៃការរីកចម្រើនក្នុងផលិតកម្ម។
- ផលប៉ះពាល់ខាងសារពើពន្ធនៃអន្តោប្រវេសន៍ ។កង្វល់ជាចំបងនៅក្នុងប្រទេសខ្លះគឺថាជនអន្តោប្រវេសន៍នឹងក្លាយជាបន្ទុកមួយក្នុងសង្គមដោយសារពួកគេបានទាញយកប្រាក់ចំណាយក្នុងសេវាកម្មសាធារណៈនិងសុខុមាលភាពសង្គមច្រើនជាងការរួមវិភាគទានទៅក្នុងពន្ធអាករ និងភាគទានសន្តិសុខសង្គម។ នៅប្រទេសដាណឺម៉ាក់, ហូឡង់, បែលហ្សិក,

បារាំង, អូទ្រីស, និងប្រទេសស្វីស សុខុមាលភាពអ្នកក្នុងបន្ទុកនៃជនអន្តោប្រវេសន៍មានកំរិតខ្ពស់ជាងប្រជាពលរដ្ឋរបស់គេ ។ការនេះវាកើតឡើងដោយពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងចំនួននៃតាវកាលិកដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយប្រព័ន្ធសុខុមាលភាព ។ ហានិភ័យនៃសេវាដែលមានលក្ខណៈជា "welfare magnets" បានបណ្តាល ឱ្យប្រទេសមួយចំនួនដាក់កំរិតចំពោះតាវកាលិកសុខុមាលភាពដែលជនអន្តោប្រវេសន៍មកដល់ថ្មីអាចស្នើសុំ ។ ផលប៉ះពាល់ខាងសារពើពន្ធនៃអន្តោ-ប្រវេសន៍ អាចអាស្រ័យលើអាយុនៃជនអន្តោប្រវេសន៍នៅពេលមកដល់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ ។ អ្នកដែលមកដល់ក្នុងអាយុធ្វើការងារ អាចទំនងជាត្រូវបង់ភាគទានច្រើនទៅឱ្យហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងសន្តិសុខសង្គម ។ ការសិក្សាមួយរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃអង់គ្លេសបង្ហាញថា ជនអន្តោប្រវេសន៍បានរួមចំណែក យ៉ាងសំខាន់ក្នុងថវិកាហិរញ្ញវត្ថុ ។ នៅអាស៊ី សុខុមាលភាពអ្នកក្នុងបន្ទុកមិនចោទជាបញ្ហាទេ ដោយសារជាទូទៅ ជនអន្តោប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្នគេមិនអនុញ្ញាតឱ្យនាំយកគ្រួសារទៅជាមួយទេ ។ ពួកគេមិនត្រូវបានគេផ្តល់ លទ្ធភាពឱ្យទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនិងដោយភាគច្រើនគេមានវ័យក្មេង គេក៏មានបំណងចង់មានសំណូមពរ អប្បបរមាផ្នែកសុខភាព និងសេវាដែលពាក់ព័ន្ធនានា ។

- ផលវិបាកសង្គមនៃអន្តោប្រវេសន៍ ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ ទោះមានលក្ខណៈជាបណ្តោះអាសន្នក្តី ជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី ក្រៅពីផលវិបាកខាងសេដ្ឋកិច្ច ជារឿយៗរមែងមានផលប៉ះពាល់ដ៏ជ្រៅដល់សង្គមដែលទទួលទេសន្តរប្រវេសន៍នោះ ។ ការចូលមកដល់នៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ថ្មីៗ ជាពិសេសជនដែលមានប្រភពជាតិសាសន៍ផ្សេងៗគ្នាត្រូវមានការសម្របខ្លួនក្នុងសង្គម ហើយក្នុងឋានៈជាអ្នកមកដល់ថ្មីអាចមានគុណតម្លៃ ភាសា សាសនា និងរបៀបធ្វើការខុសៗគ្នា ។ ពេលខ្លះអាចជួបនូវប្រតិកម្មមានលក្ខណៈជាអវិជ្ជមាន ដោយការស្អប់ជនបរទេស និងការប្រកាន់ពូជសាសន៍ជាដើម ។ប៉ុន្តែដំណើរកើនឡើងនូវពហុភាពនិយមនៃសង្គមជាច្រើនគឺជាសក្ខីភាពនៃការសម្របសម្រួលប្រកបដោយជោគជ័យជាទូទៅផងដែរ ។ នៅទីណាដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានទទួលសម្រាប់តែការងារដែលមានជំនាញទាប ទីនោះអាចនាំឱ្យកើតឡើងនូវការបែងចែកជាផ្នែកៗ នៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលគេពុំគប្បីនឹងប្រាថ្នាឱ្យកើតមាននោះឡើយ ។ កម្មករជាតិ នឹងមាននិន្នាការគេចចេញពីមុខរបរ ឬវិស័យដែលកាន់កាប់ដោយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ការបែងចែកជាផ្នែកៗដ៏ខ្លាំងបំផុត បានកើតឡើងនៅបណ្តារដ្ឋឈូងសមុទ្រ ដែលទីនោះគោលនយោបាយការងារ និងអន្តោប្រវេសន៍បានកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារមិនអាស្រ័យតែលើការងារដោយផ្ទាល់នោះទេ ប៉ុន្តែនៅគិតដល់សញ្ជាតិនៃកម្មករថែមទៀត ។ ដោយប្រឈមមុខចំពោះការកើនឡើងនូវនិកម្មភាពបណ្តារដ្ឋទាំងនេះជួបការលំបាកជាខ្លាំងក្នុងការជំនួសកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយកម្មករអន្តោគ្រាម ។

១.៥ តើមានចំណងទាក់ទងច្បាស់លាស់ឬទេរវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍ ?

តើវាអាចជាការត្រឹមត្រូវឬទេ ដែលគេសន្មតថាទេសន្តរប្រវេសន៍ជួយជំរុញការអភិវឌ្ឍឱ្យបានកាន់តែលឿន ?

វាមានកន្លែងដែលជា "មជ្ឈដ្ឋានប្រកបដោយគុណធម៌ " ដូចជាករណីបច្ចេកវិទ្យាពត៌មាននៃប្រទេសឥណ្ឌាជាដើម គឺកម្មករបានចាកចេញទៅបរទេស ហើយបន្ទាប់មកវិលត្រឡប់មករកការងារធ្វើនៅក្នុងប្រទេសវិញ។ ផ្ទុយពីនេះក៏មាន "មជ្ឈដ្ឋានប្រកបដោយភាពអាក្រក់ " ផងដែរ ឧទាហរណ៏មួយចំពោះបញ្ហានេះ គឺទេសន្តរប្រវេសន៏នៃកម្មករផ្នែកថែទាំសុខភាព ដែលវាជាការលួចយកមុខជំនាញដែលកំពុងខ្វះខាតក្នុងប្រទេសមួយ ព្រមទាំងធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់ប្រព័ន្ធសុខាភិបាលសាធារណៈដែលមានតួនាទីផ្តល់នូវសេវាកម្មជាមូលដ្ឋានទាំងនេះ។ មានវិធីមួយសម្រាប់ សម្លឹងមើលចំណងទាក់ទងរវាងទេសន្តរប្រវេសន៏ និងការអភិវឌ្ឍន៏គឺវិធី " ៣-Rs "ការជ្រើសរើស (Recruitment), ការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះ (Remittances), និងការវិលត្រឡប់មកវិញ (Return)។ មានភស្តុតាងដែលបង្ហាញថា ការជ្រើសរើសជនទេសន្តរប្រវេសន៏បង្កើតឡើងជាយថាហេតុនូវបណ្តាញទាក់ទង ជាពិសេសរវាងសហគមន៏ទាំងពួងនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករជាមួយនឹងទីផ្សារការងារជាក់លាក់នានានៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ។ បណ្តាញទាំងនេះ អាចជាទីពំនឹងដ៏មានតម្លៃចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៏ និងមាននាទីដើម្បីធ្វើឱ្យមានភាពស្ថិតស្ថិរចំពោះដំណើរការនៃទេសន្តរប្រវេសន៏។

> ប្រអប់ទី ១-" ៣-Rs" នៃទេសន្តរប្រវេសន៏
>
> - ការជ្រើសរើសៈអ្នកណាទៅៈ អ្នកគ្មានការធ្វើ ឬ អ្នកមានការធ្វើ? ការងារអ្វី? តើពួកគេទៅបរទេសរបៀបណា? ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី, អនុស្សារណៈ ឬក្រៅផ្លូវការ?
> - ការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះៈ ផ្ញើប៉ុន្មាន និងផ្ញើរបៀបណា?
> - ការវិលត្រឡប់មកវិញៈ អ្នកណាជាអ្នកវិលមកវិញ? តើគេធ្វើអ្វីពេលគេវិលមកផ្ទះវិញ?
>
> ប្រភពៈPhilip Martin: "Enhancing national capacity for migration management ", ILO Subregional Training Work shop on Labour Migration Policy and Management, Ayuttaya, Thailand, 2-6 August 2004.

ការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៏នាំមកនូវអត្ថប្រយោជន៏ជាសំខាន់មិនត្រឹមតែចំពោះគ្រួសាររបស់គេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ចំពោះសហគមន៏របស់ពួកគេ ព្រមទាំងប្រទេសជាតិទាំងមូលផងដែរ។ អត្ថប្រយោជន៏ត្រូវបានរីកសាយនៅពេលដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៏ចំណាយទៅលើអាហារដែលដាំដុះក្នុងភូមិ ឬទំនិញដែលផលិត ក្នុងស្រុក ឬក៏នៅពេលពួកគេដាក់ប្រាក់សន្សំក្នុងឧបករណ៏សន្សំប្រាក់នានា ដែលអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុទាំងនោះយកប្រាក់នេះទៅវិនិយោគ។ គ្រប់ការចំណាយបែបនេះផ្តល់នូវផលពហុគុណនានា ដូចជាវាអាចជួយជំរុញកំណើន សេដ្ឋកិច្ចឱ្យមានសន្ទុះកាន់តែលឿន ទោះបីជាវាអាចមានគំនាបខាងអតិផរណានៅពេលដែលការផ្គត់ផ្គង់មានកំរិតក៏ដោយ។ តើវាទៅជាយ៉ាងណា កាលបើប្រាក់ផ្ញើត្រឡប់មកផ្ទះត្រូវបានគេយកទៅទិញដី ?

ពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍ផ្ដល់នូវមធ្យោបាយចំបងដើម្បីប្ដូរយកចំណូលពីបរទេសសំរាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ដែលមានសមត្ថភាពតិចតួច ក្នុងការនាំចេញនូវផលិតផលផ្នែកកម្មន្តសាល ។

ជាទូទៅ ការវិលត្រឡប់មកវិញនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានគេសម្លឹងឃើញថាជា "ផលិតផលសំរេច" ធម្មជាតិនៃខួបទេសន្តរប្រវេសន៍។ ការប្រសើរបំផុតនោះគឺជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលមកពីបរទេសវិញបាននាំមក ជាមួយនូវមូលធនបន្ថែមនិងមុខជំនាញដែលទទួលបានដែលអាចយកមកធ្វើវិនិយោគប្រកបដោយផលិតភាពនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លើកលែងតែអ្នកមានមុខជំនាញខ្ពស់ចេញ សេចក្ដីសំអាងបែបនេះជាធម្មតាមិនដែលមានឡើយ ។

ការពិនិត្យឡើងវិញមួយនាពេលថ្មីៗ ចំពោះចំណងទាក់ទងរវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍បានធ្វើការសន្និដ្ឋានថាការនេះវានៅតែជាបញ្ហាដែល "មិនអាចផ្សះផ្សា និងដោះស្រាយបាន "។ ទោះជាមាន ឬមិនមានក្ដីការរួមចំណែកនៃនិរប្រវេសន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវប្រែប្រួលអាស្រ័យដោយកត្តាជាច្រើន ដែលក្នុងនោះមានសមត្ថភាពរៀបចំបណ្ដាញផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះឱ្យចូលទៅក្នុងការវិនិយោគផ្នែកផលិតកម្ម និងឱកាសមុខរបរ។ ការនេះអាស្រ័យនឹងថាតើលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍មានរួចហើយនៅនឹងកន្លែងឬទេ។ការសិក្សាថ្មីៗរបស់ធនាគារពិភពលោកលើប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍមានចំណូលទាប និងចំណូលមធ្យមចំនួន ៧៤ បង្ហាញថា សមាមាត្រនៃការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះនៅក្នុងផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប គឺមានស្ថិតិជាដុំកំភួនក្នុងការជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ គោលនយោបាយសមរម្យត្រឹមត្រូវអាចបង្កើនជាអតិបរមានូវការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះ និងឥទ្ធិពលរបស់វាៈ

- បង្កើនជាអតិបរមានូវការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះតាមរយៈអត្រាប្ដូរសមស្រប, គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច, ប្រព័ន្ធធនាគារ និងទីផ្សារមានការប្រកួតប្រជែង។
- បង្កើនជាអតិបរមានូវឥទ្ធិពលរបស់វាតាមរយៈផលពហុភាព ពោលគឺបើចំណាយប្រាក់នោះមួយដុល្លាវាអាច បង្កើតបានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និង ចំណូលច្រើនថែមទៀត។
- បង្កើនជាអតិបរមានូវការវិនិយោគ-តាមរយៈគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចល្អត្រឹមត្រូវជំនួសឱ្យកម្មវិធីទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ពិសេសនានា។

១.៥.១ តម្លៃចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃទេសន្តរប្រវេសន៍

ដោយមាន ផលវិបាកដ៏ស្មុកស្មាញនៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ ចំពោះបុគ្គលទេសន្តរប្រវេសន៍, ប្រទេសដែលគេទៅធ្វើការងារ និង ចំពោះប្រទេសកំណើតរបស់ពលករទាំងនោះ ហេតុនេះវាមិនមែនជាការងាយនោះឡើយ ក្នុងការយល់ដឹងអំពីអត្ថប្រយោជន៍របស់វា។ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏វាជាការមិនគួរឱ្យជឿ ដែលរដ្ឋាភិបាលនានា បានសម្រេចជ្រើស

រើសយកបញ្ហាបែបនេះ។ ចលនាផ្លាស់ទីឆ្លងដែន គឺជាបាតុភូតមួយហើយដែលជាផ្នែកមួយ ដែលចៀសមិនផុតនៃប្រជាធិ-តេយ្យរូបនីយកម្ម, អន្តរកម្មនៃកិច្ចការពាណិជ្ជកម្ម, ការវិនិយោគ, ទេសចរណ៍, និងគមនាគមន៍ ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ និងទំនើបភាវូបនីយកម្ម។ បញ្ហាប្រឈមចំពោះគោលនយោបាយ គឺថាតើត្រូវធ្វើយ៉ាងណា ទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្លាយជាមធ្យោបាយដែលអាចបង្កើនជាអតិបរមានូវអត្ថប្រយោជន៍ជាសក្តានុពល និងបន្ថយបន្ថយនូវការចំណាយរបស់វា។ តារាងទី៤បង្ហាញពីគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃនិរប្រវេសន៍ និងអន្តោប្រវេសន៍ ចំពោះបុគ្គលទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្ទាល់, សហគ្រាស, ព្រមទាំងចំពោះប្រទេសបញ្ជូនពលករ និងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករ។

តើក្នុងចំណោមនេះមានបញ្ហាណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រទេសអ្នក? តើគេអាចបន្ថយជាអប្បបរមាចំពោះគុណវិបត្តិទាំងពួងតាមរយៈការធ្វើគោលនយោបាយត្រឹមត្រូវយ៉ាងដូចម្តេច? តើគេអាចបង្កើនគុណសម្បត្តិតាមរបៀបណា? ពិភាក្សា

តារាងទី ៤: គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិជាសក្តានុពលនៃនិប្រវេសន៍ និងអន្តោប្រវេសន៍

	និប្រវេសន៍ពីប្រទេសបញ្ជូនពលករ		អន្តោប្រវេសន៍មកប្រទេសទទួលពលករ	
	គុណសម្បត្តិជាសក្តានុពល	គុណវិបត្តិជាសក្តានុពល	គុណសម្បត្តិជាសក្តានុពល	គុណវិបត្តិជាសក្តានុពល
ចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍	ការងារ	លក្ខខណ្ឌការងារអាក្រក់	សេវាកម្មដែលបើកឱ្យស្ត្រីចូលក្នុងកម្លាំងពលកម្មដោយសេរី	ការប្រកួតប្រជែងដើម្បីការងារ
	ចំណូលធំជាង	លក្ខខណ្ឌជីវភាពមិនល្អ	ទំនិញ និងសេវាចុះថោក	ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងស្រុកចុះទាប
	បណ្តុះបណ្តាល ឬអប់រំ	ស្ថានភាពការងារធ្លាក់ចុះ	មានឱកាសឈានឡើងដល់ការងារជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ	ការប្រកួតប្រជែងតំណែងបណ្តុះបណ្តាល
	មានបទពិសោធន៍វប្បធម៌ថ្មី	ប្រកាន់ពូជសាសន៍, រើសអើង,	វប្បធម៌រស់នៅសម្បូរជាងមុន	ទំនៀមទម្លាប់ និងភាសាប្លែក
	ស្គាល់មនុស្សថ្មីៗ	បែកពីគ្រួសារ, ផលប៉ះពាល់អាក្រក់ដល់កូន	រៀនសូត្រអំពីប្រទេសដទៃ	ការបង្កើតតំបន់ជនអន្តោ-ប្រវេសន៍
ចំពោះសហគ្រាស	មុខជំនាញនៃអ្នកទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលមកវិញ	បាត់បង់កម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញ	ដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះពលកម្ម	ចាំបាច់ត្រូវបង្រៀនភាសា និងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ
	កិច្ចការដែលមានកំរៃច្រើនសំរាប់ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើស	ខ្វះពលកម្មនាំប្រាក់ឈ្នួលកើនឡើង	ពលកម្មចុះថោក និងងាយបត់ បែន	ពឹងលើពលកម្មបរទេសចំពោះការងារជាក់ស្តែងខ្លះ
	កិច្ចកើនច្រើនសំរាប់ក្រុមហ៊ុនគមនាគមន៍ និងធ្វើដំណើរ		ទីផ្សារនិងជញ្ជីងសេដ្ឋកិច្ច ទូលាយ-ជាងមុន	
ចំពោះប្រទេសទាំងមូល	កាត់បន្ថយសម្ពាធប្រជាជន	បាត់បង់មនុស្សវ័យក្មេង	ធ្វើយុវកម្មប្រជាជន	
	និកម្មភាពថយចុះ	ត្រូវដោះស្រាយអ្នកវិលមកវិញបន្ទាន់ភ្លាមៗ	អតិផរណាថយចុះ	ពន្យឺតការចេញនូវបច្ចេកវិទ្យា ថ្មីៗ
	ផ្ញើត្រឡប់មកផ្ទះរូបិយវត្ថុបរទេស	បាត់ប្រភពពន្ធអាករ , បង្កើនវិសមភាព	មូលធននាំចូលមកដោយ អ្នកវិនិយោគអន្តោប្រវេសន៍	បាត់បង់តុល្យភាពបង់ចំណាយមកពីការផ្ញើប្រាក់ទៅផ្ទះ
	ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់អ្នកវិលត្រឡប់មកវិញ	ការហូរចេញនូវខួរក្បាល និងខាតបង់កម្មករល្អៗ។ បាត់បង់ការវិនិយោគធនធានមនុស្ស។ កាត់បន្ថយ R&D	ទទួលបានមនុស្សដែលអប់រំរួចជាស្រេច	ការចំណាយចំពោះការបង្រៀនភាសា និងការបណ្តុះបណ្តាលដទៃទៀត។
	បង្កើតឡើងនូវសហគមន៍អន្តរជាតិសាសន៍	ការឆានៅក្នុងសង្គម និងវប្បធម៌និប្រវេសន៍	មានមនុស្សប្រកបដោយថាមភាព និងពិពិធភាពច្រើនថែម។ ចំណូលពន្ធពីកម្មករវ័យក្មេង។	ភាពរង្វៀសក្នុងសង្គម និង ការចំណាយសេវាកម្មសង្គម

ប្រភព: International Labour Office: Towards a fair deal for migration workers in the global economy, International Labour Conference Report VI, 92nd Session (Geneva, ILO, 2004).

១.៦ សន្និដ្ឋាន

រៀងរាល់ឆ្នាំ រមែងមានបុរសនិងស្ត្រីរាប់លាននាក់ធ្វើដំណើរឆ្លងដែនដើម្បីស្វែងរកការងារ, ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់, ស្ថានភាពល្អជាង និងសេចក្តីសុខសំរាប់ខ្លួនគេ និងគ្រួសារ ។ លក្ខណៈពិសេសនៃទេសន្តរប្រវេសន៍បច្ចុប្បន្ន គឺអាចនិយាយបានថាវាផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងដំណើរការដ៏ទូលាយ នៃការផ្លាស់ប្តូរ មានជាអាទិ៍សមាហរណកម្មជាសាកលនៃទីផ្សារមូលធន និងផ្សារទំនិញ ។ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដ៏ធំសម្បើមចំពោះរបៀប និងបែបបទនៃការធ្វើដំណើរ និងគមនាគមន៍ ព្រមទាំងការរីកធំនៃគំលាតប្រាក់ចំណូល និងរបៀបរស់នៅ វាជាកត្តាបង្កើននូវសម្ពាធដែលជំរុញឱ្យមានទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ជាប្រវត្តិសាស្ត្រ ទេសន្តរប្រវេសន៍បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចដល់ប្រទេសដែលទទួលពលករ ព្រមទាំងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្លួនឯងផងដែរ ។ អ្នកប្រាជ្ញទាំងពួង រកឃើញភស្តុតាងតែបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ សំរាប់គាំទ្រនូវ ទឡ្ហីករណ៍ដែលអះអាងថាអន្តោប្រវេសន៍នាំឱ្យកើនឡើងនូវនិកម្មភាពនៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ផលវិបាកសង្គម គឺអាចមានលក្ខណៈជាដុំកំភួនផងដែរ ។ ចំណងទាក់ទងរវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍គឺមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ក៏ប៉ុន្តែមានភស្តុតាងខ្លះបង្ហាញថាការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះក្នុងកំរិតខ្ពស់ បានរួមចំណែកក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ ។ គុណសម្បត្តិដទៃៗទៀតសំរាប់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ គឺការបង្កើនការប្តូរពីបរទេស និងបន្ថយនូវកំរិតនិកម្មភាពក្នុងប្រទេស ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ជួយឱ្យមានការចែករំលែកខាង មុខជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យា ។ ចំណុចដែលធ្លាក់ចុះនោះគឺនិរប្រវេសន៍ អាចនាំឱ្យមានការបាត់បង់កម្មករដែលមានជំនាញ និងប្រជាជនវ័យពេញកម្លាំង ព្រមទាំងការកាត់បន្ថយចំណូលពន្ធនិងទិន្នផលរបស់ជាតិ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ហេតុផលដែលត្រូវបារម្ភគឺការកើនឡើងនូវទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីរកការងារ ។ កំណើននៃទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ គិតរួមទាំងការជួញដូរមនុស្សផង បានគំរាមកំហែងដល់សិទ្ធិមនុស្ស និងបង្កើតនូវឧបសគ្គរំខាននានា ។ ការកើនឡើងនូវចំនួននៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ ដោយសារលក្ខខណ្ឌ និងស្ថានភាពការងាររបស់ពួកខុសច្បាប់ ។ មានបទពិសោធន៍ជាច្រើនបង្ហាញពីការរើសអើង ។ ក្រៅពីនេះការប្រកាន់ពូជសាសន៍ និងការស្អប់ជនបរទេស បូកបន្ថែមនូវការលំបាកថែមទៀតក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ចូលក្នុងសង្គមនៃប្រទេសទទួលពលករ ។

និន្នាការថ្មីៗនៅអាស៊ី បង្ហាញថាមានកម្មករកាន់តែច្រើនកំពុងស្វែងរកការងារនៅបណ្តាប្រទេសអាស៊ីដទៃ ។ ភាគច្រើនបំផុតជាទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះកម្មករគ្មានជំនាញ និងពាក់កណ្តាលជំនាញមានចំនួនច្រើនជាងគេ ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់មានសន្ទុះកើនឡើងគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ។ ម្យ៉ាងទៀត ចំនួនកម្មករជាស្ត្រី ដែលស្វែងរកការងារធ្វើនៅក្រៅប្រទេសកំពុងកើនឡើង ទោះជាទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីជាមុខសញ្ញាងាយរងគ្រោះ ចំពោះការជួញដូរ និង

ការរំលោភបំពានក៏ដោយ ។ ភាគច្រើនបំផុតនៃពួកគេ ស្វែងរកការងារជាអ្នកបំរើតាមផ្ទះ, អ្នកថែទាំមនុស្សចាស់ ឬអ្នកជំងឺ, និងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកំសាន្តសប្បាយ ។

ការពិនិត្យឡើងវិញ

បានបញ្ចប់ម៉ូឌុល ១ អ្នកចូលរួមម្នាក់ៗអាចមានអារម្មណ៍ជឿជាក់ថាខ្លួនអាចពិភាក្សា លើបញ្ហាដូចតទៅ:

- អំពីការកើនឡើងនូវចលនាផ្លាស់ទីនៃកម្មករបណ្តាប្រទេសអាស៊ីឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការផ្លាស់ប្តូរជារចនាសម្ព័ន្ធគួរឱ្យកត់សំគាល់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចតំបន់ ។
- អំពីពលកម្មជំនាញទាបគ្របដណ្តប់ភាគច្រើនបំផុតលើលំហូរនៃទេសន្តរប្រវេសន៍សហសម័យនៅក្នុងតំបន់ ។
- អំពីភស្តុតាង ចំពោះផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមាននៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ គឺនៅមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ។

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

គោលដៅ

នៅចុងបញ្ចប់នៃវគ្គសិក្ខាកាមទាំងអស់នឹងសង្ឃឹមថា :

- បានយល់ច្បាស់អំពីអ្វីដែលចាត់ទុកថាជាលក្ខណៈនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ល្អត្រឹមត្រូវ
- រកឃើញនូវគោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់នៅពេលប្រទេសសំរេចទទួលយកកម្មករបរទេស
- រកឃើញនូវគោលនយោបាយ និងមុខងារនានា ដែលរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែអនុវត្តនៅពេលរៀបចំបង្កើតឱ្យមាននិរប្រវេសន៍អន្តោគ្រាមរបស់ខ្លួនទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ។

វិធីសាស្ត្រ

- បទបង្ហាញអំពីបញ្ហាទូទៅ
- ករណីសិក្សាអំពីប្រព័ន្ធរបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន

រយៈពេល

រយៈពេលបីម៉ោង (ពីរវគ្គ- មួយវគ្គសំរាប់បទបង្ហាញ និងមួយវគ្គទៀតសំរាប់ការពិភាក្សាទូទៅលើករណីសិក្សា កន្លះម៉ោងសំរាប់ត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ)

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

- ចាប់ផ្តើមដោយការពិភាក្សាអំពិគោលបំណងនៃគោលនយោបាយរបស់ជាតិ និងលក្ខណៈរបស់ខ្លួន
- ត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវមុខងារសំខាន់ៗនៃទេសន្តរប្រវេសន៍និងស្នើឱ្យសិក្ខាកាមវាយតម្លៃអំពីការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ថានភាពប្រទេសរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួន

ឯកសារត្រូវអាន និងឯកសារយោង

- Manolo Abella: ការបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេស: វិធីសាស្ត្រសំរាប់ប្រទេសមានចំណូលទាបនិងមធ្យម (ILO, Geneva,1997)
- W.R Bogning: ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស : វិធីសាស្ត្រអំពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសំរាប់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពិសេសសំរាប់ប្រទេសដែលមានចំណូទាប និងមធ្យម (ILO, Geneva,1996)

២.១ ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវមានគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍?

មុនពេលកកើតរដ្ឋ អ្វីជាគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលយើងយកមកនិយាយនៅពេលនេះគឺគ្មានអត្ថន័យអ្វីឡើយ។ របាំងការពារទេសន្តរប្រវេសន៍នាសម័យនោះមានតែមួយគត់ គឺជារបាំងតាមបែបធម្មជាតិដូចជា មហាសមុទ្រ ភ្នំ វាលរហោស្ថាន។ នៅពេលដែលសង្គម ត្រូវបាន រៀបចំជារដ្ឋ ពេលនោះព្រំដែនត្រូវបានគេកំណត់ ហើយចលនាឆ្លងកាត់ព្រំដែនទាំងពួងត្រូវតែត្រួតពិនិត្យ។ ប្រជាជនមានសិទ្ធិផ្លាស់លំនៅពាសពេញផ្ទៃនៃរដ្ឋកម្មសិទ្ធិរបស់ខ្លួនហើយដែលពេលនេះសញ្ជាតិ បានក្លាយជាមធ្យោបាយសំរាប់កំណត់ថាជនណាមួយជាពលរដ្ឋនៃរដ្ឋ ណាមួយពិតប្រាកដ ។

សនិទានភាពជាមូលដ្ឋានសំរាប់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍របស់រដ្ឋនៅតែជាការចាំបាច់ក្នុងការការពារផលប្រយោជន៍ពលរដ្ឋនៃរដ្ឋនោះ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រជាជនអាចមានទស្សនៈផ្សេងៗគ្នាទៅលើអ្វី ដែលអាចការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន។ អ្នកខ្លះអះអាងថា គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវតែបានរៀបចំឡើងដើម្បីប្រើជាតម្រងឬកន្ត្រងដែលច្រោះយកតែជនជាតិបរទេសទាំងឡាយដែលភាគច្រើនបាននាំមកនូវសុខុមាលភាពដល់ប្រទេសជាអាទិ៍មានសិល្បករ, អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រ ដោយឡែកអ្នកដទៃទៀតមិនគួរអនុញ្ញាតឱ្យចូលមកក្នុងប្រទេសទេ។ អ្នកខ្លះអះអាងថា គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍គួរតែប្រើសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាដែលធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពទីផ្សារការងារ ហើយគោលនយោបាយនេះអាចជាមធ្យោបាយក្នុងការបង្កើនការផ្គត់ផ្គង់កម្មករដែលសុខចិត្តបំពេញការងារដែលមានលក្ខណៈថោកទាប ឬការងារដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះប្រទេសដែលការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មមានច្រើនលើសតម្រូវការការធ្វើគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍មានបំណងការពារសិទ្ធិ និងសុខុមាលភាព នៃពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនក្នុងការតាំងលំនៅឬធ្វើការងារនៅបរទេស ។ គោលនយោបាយទេស្សន្តរប្រវេសន៍មានគោលដៅតែមួយដូចគ្នាគឺការពារពលរដ្ឋ។ ប៉ុន្តែខ្លឹមសារនៃគោលនយោបាយនោះអាចខុសគ្នា អាស្រ័យត្រង់ថា ប្រទេសនោះ ជាអ្នកទទួលទេស្សន្តរប្រវេសន៍ឬជាប្រភពផ្តល់កម្មករ។

គោលបំណង និងសារៈសំខាន់នៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍មានការប្រែប្រួលពីប្រទេសមួយទៅ ប្រទេសមួយទៀត។នៅប្រទេសខ្លះ គោលនយោបាយទេស្សន្តរប្រវេសន៍គឺជាបញ្ហាស្នូលសំរាប់ការកសាងជាតិ តួយ៉ាងដូចជាប្រទេសទទួលអន្តោប្រវេសន៍ធំៗមាន សហរដ្ឋអាមេរិក, កាណាដា, អូស្ត្រាលី ដែលជាទីគោលដៅរបស់អន្តោប្រវេសន៍។ នៅទីនោះអន្តោប្រវេសន៍បានធ្វើឱ្យ ប្រទេសទាំងនោះមានវប្បធមសម្បូណ៌បែប ឬ បាននាំមកនូវ ថាមពលប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិតសំរាប់ធានានិរន្តរភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ គោលនយោបាយ ទេស្សន្តរប្រវេសន៍ ក៏អាចមានគោលបំណងរក្សានូវតុល្យភាពជាតិពន្ធនៃប្រទេសមួយដែរ(ដូចជាគោលនយោបាយ "អូស្ត្រាលីស្បែកស "កាលពីមុននោះ ត្រូវបានគេលះបង់ចោលនៅដើមទសវត្សឆ្នាំ១៩៧០) ឬអាចមានបំណងធ្វើឱ្យមានការជួបជុំគ្នាឡើងវិញចំពោះប្រជាជនដែលបានព្រាត់

និរាសពីគ្នាដោយសារសង្គ្រាម និងប្រជាជនដែលត្រូវបានបង្ខំឱ្យទៅតាំងទីលំនៅថ្មី ដូចជាការដែលបានកើតឡើងចំពោះជាតិពន្ធុរុស្ស៊ីដែលត្រូវបញ្ជូលទៅក្នុងតំបន់អាស៊ីភាគកណ្ដាលក្នុងអំឡុងរបបស្តាលីន។ នៅប្រទេសដទៃទៀតគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍អាចចាត់ទុកជាឧបករណ៍យ៉ាងសាមញ្ញសំរាប់បំពេញសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់នៃសេដ្ឋកិច្ច ដូចជានៅពេលត្រូវការកម្មករបរទេសនៅក្នុងអំឡុងពេលដែលសកម្មភាពសាងសង់ បានកើនឡើងដល់កំរិតមួយខ្ពស់។ គោលនយោបាយសាធារណៈភាគច្រើនតែងតែកើតឡើងចេញពីការចរចា និងការសម្របសម្រួលក្នុង ចំណោមក្រុមផ្សេងៗគ្នា ដែលមានជម្លោះអំពីផលប្រយោជន៍។ គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមានអញ្ញត្រកម្មទេ។ ជួនកាលគោលនយោបាយទាំងនេះត្រូវតែរៀបចំឡើងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានតុល្យភាពនៃភាពខុសគ្នា, ជម្លោះអំពីផលប្រយោជន៍ និងវត្ថុបំណងនានា។ ឧទាហរណ៍ ឧស្សាហកម្មខ្នាតតូចអាចចង់ឱ្យរដ្ឋាភិបាលបន្ធូបន្ថយការដាក់កំរិតលើការទទួលយកកម្មករដែលមានជំនាញទាប ពីព្រោះឧស្សាហកម្មទាំងនោះមានការលំបាកក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករអន្តោគ្រាមឡើងវិញប៉ុន្តែសហជីពអាចប្រឆាំងនឹងអន្តោប្រវេសន៍ដែលមានចំនួនកាន់តែកើនឡើង ពីព្រោះកម្មករបរទេសមានតម្លៃថោក មុខតែនឹងយកកន្លែងការងាររបស់កម្មករអន្តោគ្រាម។ ជាធម្មតាការសម្របសម្រួលបានកើតមានឡើង ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអន្តោប្រវេសន៍មានចំនួនកាន់តែច្រើន ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលយកត្រូវតែមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករអន្តោគ្រាម។ ការធ្វើឱ្យគ្រួសារមានការជួបជុំគ្នាឡើងវិញនៅតែមានអត្ថន័យដ៏សំខាន់ និងជាដើមកំណើតនៃគោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍របស់ប្រទេសភាគច្រើន ប៉ុន្តែគោលនយោបាយនោះ ក៏ត្រូវធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពទៅនឹងតំរូវការរបស់និយោជកដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការជំនាញជាអាទិភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារផងដែរ។ កម្មវិធីកម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្នត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីបំពេញការខ្វះខាតពលកម្មដែលកើតឡើងក្នុងពេលដ៏ទៀងទាត់ ទោះបីជាវិធីនេះធ្វើឡើងដើម្បីបន្តនិរន្តរភាពក៏ដោយក៏គោលនយោបាយទាំងនេះអាចពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់សិទ្ធិរបស់កម្មករដែលមិនអាចទទួលយកបាន។ ការទទួលយកកម្មករបរទេសដែលមានជំនាញខ្ពស់ អាចចាត់ទុកថាជាការចាំបាច់ក្នុងការរក្សានូវភាពប្រកួតប្រជែងជាសាកលនៅក្នុងឧស្សាហកម្មខ្លះ ឬជាមធ្យោបាយ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការរីកចំរើន ប៉ុន្តែបញ្ហានេះអាចត្រូវជំទាស់ដោយកម្មករអន្តោគ្រាម ដែលប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេ អាចត្រូវបានបញ្ចុះតម្លៃ។

២.២ តើអ្វីខ្លះជាធាតុផ្សំនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលល្អត្រឹមត្រូវ ?

អនុលោមតាមរបាយការណ៍របស់ ILO ដែលមានចំណងជើងថា " ឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយដ៏ត្រឹមត្រូវ សំរាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកលលោក " ភាពស្អិតរមួត, តម្លាភាព, ការគាំទ្រពីសាធារណៈជន ទូទៅ និងអភិបាលកិច្ចល្អ បង្ហាញឱ្យដឹងពីចរិតលក្ខណៈនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ល្អ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហារួមនៅក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺការខ្វះខាតនូវភាពស្អិត

រមួត។ ភាពស្អិតរមួត នៃគោលនយោបាយមានន័យថាជាការធានាមិនឱ្យគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីស្តីពី ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍នានា និងគោលនយោបាយវិស័យដទៃទៀតបង្កអន្តរាយដល់គ្នាទៅវិញទៅមក ទោះដោយចំពោះ ឬ មិនចំពោះក្តី។ ឧទាហរណ៍ គោលនយោបាយកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើពលកម្មបរទេសវាមិនស្របនឹងគោលនយោបាយមួយទៀត ដែលចង់ធ្វើឱ្យពលកម្មនេះមានតម្លៃថោកដើម្បីឱ្យនិយោជកអាចជួលកម្មករបរទេសជាជាងជួលកម្មករអន្តោប្រវេសន៍ខុសច្បាប់។ ក្នុងប្រទេសប្រភពពលកម្ម គោលនយោបាយការពារកម្មករទល់នឹងការកេងប្រវ័ញ្ចនៅក្រៅប្រទេស មិនជាប់ទាក់ទងនឹងអវត្តមានគោលនយោបាយ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះនៅក្នុងប្រទេសឡើយ។ មានរដ្ឋាភិបាលខ្លះទាមទារឱ្យប្រទេសក្រៅដែលប្រើប្រាស់ពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្មើភាពគ្នា ដែលសូម្បីតែប្រទេសខ្លួនឯងផ្ទាល់ មិនបានធានានូវគោលការណ៍សមភាពនេះចំពោះជនបរទេស ដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួននោះផងទេ។

តើនៅអាស៊ីមានឧទាហរណ៍អ្វីខ្លះដែលមានភាពមិនស្របគ្នារវាងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគោលនយោបាយដទៃទៀត?

ប្រអប់ ២ ៖ ភាពស្អិតរមួតនៃគោលនយោបាយ

ការខ្វះខាតនូវភាពស្អិតរមួតនៃគោលនយោបាយជារឿយៗ គឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវការវិវាទដែលដាក់ សម្ពាធលើអ្នកដឹកនាំនយោបាយ ដែលខ្វាយខ្វល់អំពីការបាត់បង់ការគាំទ្រពីក្រុមអ្នកម្ចាស់ឆ្នោតសំខាន់ៗ។ បញ្ហាសំខាន់គឺភាពផ្ទុយគ្នារវាង សេចក្តីប្រកាសខាងនយោបាយនិងអ្វីដែលបានកើតឡើងជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍ រដ្ឋាភិបាលអាចយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការប្រឆាំង នឹងការប្រើប្រាស់ពលកម្មបរទេសដែលគ្មានជំនាញ ហើយការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួនចង់បញ្ឈប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ នៅខណៈ ដែលការអនុវត្តជាក់ស្តែងនោះកំពុងតែផ្គត់ផ្គង់ និងគាំពារវិស័យជាច្រើនដូចជាវិស័យកសិកម្មដែលស្រូបយកកម្មករបរទេសដែល គ្មានជំនាញ។ រដ្ឋាភិបាលនោះអាចមិនបានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលកំពុងតែផ្តល់កាលើកទឹកចិត្តឱ្យ និយោជកខ្លះជួលកម្មករខុសច្បាប់ដើម្បីសន្សំសំចៃថ្លៃដើមពលកម្ម ឬអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលក្រោមប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាទៅឱ្យកូនជាងបរទេស ដែលតាមការពិតពួកគេជាកម្មករពិតៗនោះ ដោយស្របច្បាប់។ អ្នកនយោបាយដែលមិនបាន អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានច្បាស់លាស់នោះបណ្តាលឱ្យមានហានិភ័យដោយការលេចចេញនូវភាពលាក់ពុត និងបាត់បង់ការគាំទ្រជាសាធារណៈដោយការទុកគោលនយោបាយឱ្យស្ថិតនៅក្រោមសម្ពាធនៃក្រុមអ្នកជ្រុលនិយម។ នៅប្រទេសជាច្រើនបញ្ហានេះ នៅតែជាបញ្ហាចោទដ៏ធំនៅខណៈដែលវេទិកាសេរីស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍មិនអាចប្រាកដថា ក្លាយជាអ្នកឈ្នះឆ្នោត ឬយ៉ាងណា។

ប្រភព: អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ : ឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយដ៏ត្រឹមត្រូវចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក, របាយការណ៍ នៃមហាសន្និបាតពលកម្មអន្តរជាតិ សម័យប្រជុំលើកទី ៩២ (ហ្សឺណែវ, ILO២០០៤)

នៅពេលដែលការខ្វះខាតពលកម្មជាបញ្ហាចោទជារចនាសម្ព័ន្ធ ឬជាបញ្ហាដែលទំនងជាស្ថិតនៅយូរនោះ គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចសមរម្យ គឺតម្រូវឱ្យលើកទឹកចិត្តដល់ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្មជាថ្មីដើម្បីលះបង់ចោលវិស័យអតិពលកម្មដោយបែរទៅរកខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មមានតំលៃបន្ថែមខ្ពស់ជាងមុន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះមិនមែនគ្មានហានិភ័យ និងតម្លៃចំណាយធ្ងន់ធ្ងរនោះទេ។ ដើម្បីចៀសវាងឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាន រដ្ឋាភិបាលខ្លះជ្រើសរើសយកការកែតម្រូវយឺតៗចំពោះការបង្កើតកម្មវិធីកម្មករបរទេស។ក្នុងករណីបែបនេះរដ្ឋាភិបាលគួរតែគាំទ្រទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់ និងធានាថាកម្មករបរទេសទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំរិតមួយដែលមិនទាប ជាងកម្មករអន្តោគ្រាម ព្រមទាំងប្រើទណ្ឌកម្ម ឬមធ្យោបាយដទៃទៀតដើម្បីរារាំងការប្រើប្រាស់កម្មករខុសច្បាប់។ ការខកខានមិនបានចាត់វិធានការបែបនេះនាំឱ្យរដ្ឋាភិបាលប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃការអូសបន្លាយការកែតម្រូវ រចនាសម្ព័ន្ធ ហើយបញ្ហានេះបណ្តាលឱ្យកើតឡើងនូវកំលាំងចំរុះនានាប្រឆាំងនឹងគោលនយោបាយនេះ។

បួនទសវត្សរកន្លងទៅ ប្រទេសសឹង្ហបូរីបានប្រែរូបរាងពីទីក្រុងកំពង់ផែពាណិជកម្មទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្ម, ហិរញ្ញវត្ថុ, ពាណិជ្ជកម្ម, ទេសចរណ៍ និងកន្លែងស្រាវជ្រាវបច្ចេកទេសខាងជីវសាស្ត្រដ៏ជឿនលឿនបំផុត។ការគ្រប់គ្រង ទេសន្តរប្រវេសន៍បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងវិស្វកម្ម ដូចជាការបំលែងជាដើម។

លក្ខណៈសំខាន់ទី ២ នៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលល្អគឺតម្លាភាព។ គោលនយោបាយនេះ ត្រូវមានចែងច្បាស់នូវវត្ថុបំណង ដែលប្រជាជនអាចយល់បាន និងត្រូវអនុវត្តតាមរយៈ លិខិតូបករណ៍ និងវិធានការទាំងពួងដែលអាចសំរេចលទ្ធផលតាមគោលដៅគ្រោងទុក។ កម្មវិធីលើកលែងទោសដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានស្ថានភាពមិនស្របច្បាប់ ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយថាជាវិធានការសម្រាប់ផ្តល់ស្ថានភាពស្របច្បាប់ដល់កម្មករទាំងនោះ ទំនងជាមិនអាចសំរេចបានដោយជោគជ័យនោះទេ ប្រសិនបើពួកគេសង្ស័យថាកម្មវិធីលើកលែងទោសនោះមានបំណងចង់ឱ្យពួកគេចេញបង្ហាញខ្លួនដោយចំហ ក្នុងគោលបំណងបណ្តេញពួកគេឱ្យចេញពីប្រទេសជាបន្តបន្ទាប់។ នៅក្នុងប្រទេសនៃនិរប្រវេសន៍ គោលនយោបាយជំរុញឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវច្រើនថែមទៀត ក្នុងការជ្រើសរើសនឹងមិនមានតម្លាភាពទេ ប្រសិនបើការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណចេះតែចេញឱ្យដោយសេរីគ្មានគិតពិចារណាទៅលើសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងការអនុវត្តកន្លងមកផងទេនោះ។

លក្ខណៈសម្បត្តិពិសេសដែលទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយល្អសមរម្យ គឺការគាំទ្រទូលំទូលាយពីសាធារណៈជនគោលនយោបាយដែលខ្វះតម្លាភាព ជារឿយៗបង្ហាញឱ្យគេដឹងពីកង្វះការខិតខំប្រឹងប្រែងជាមុន ឬខកខានមិនបានទទួលការគាំទ្រពីបតិដ្ឋាជននយោបាយ។ អន្តោប្រវេសន៍គឺជាបញ្ហានយោបាយដែលងាយនឹងគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់ប្រទេសជាច្រើន ដូច្នេះការមិនបានធ្វើការសិក្សាដោយប្រុងប្រយ័ត្នអំពីឥទ្ធិពល និងផលវិបាករបស់វាអាចនឹងផ្តល់ឱកាសឱ្យមានការជជែក

តវ៉ាពីក្រុមអ្នកប្រឆាំងដែលមានជំហរជ្រុលនិយម ។ ជាការច្បាស់ណាស់ថា សម្រាប់ស្ទើរតែគ្រប់ប្រទេស ទាំងអស់គេមិនអាចមានគោលនយោបាយបិទ ឬបើកទ្វារទាំងស្រុងសំរាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍នោះទេ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយបញ្ហានេះគឺជាវិសាលភាពទូលំទូលាយមួយសំរាប់ជាការសម្របសម្រួលការចរចាដែលមានលក្ខណៈរសើបរវាងដៃគូពាក់ព័ន្ធ និងបតិដ្ឋាជននយោបាយនានា ។ មានប្រទេសខ្លះ ដូចជាប្រទេសស្វីសជាដើម គេមានវិធីសាស្ត្រ សម្រាប់ការធានានូវការគាំទ្រគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលតាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រជាមតិសាធារណៈ ។ ឧទាហរណ៍ សំណើនៃការសុំ-បង្កើន ឬ បន្ថយកូតាអន្តោប្រវេសន៍ត្រូវបានគេពិភាក្សាអស់ជាច្រើនសប្ដាហ៍ ឬជាច្រើនខែ ប៉ុន្តែ នៅចុងក្រោយសំណើនេះត្រូវសម្រេចដោយការបោះឆ្នោតពីប្រជាជន ។ ផ្សេងពីនេះ នៅអាស៊ីច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ បានផ្តល់ឱ្យរដ្ឋាភិបាលនូវសេរីភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តឆន្ទានុសិទ្ធិដើម្បីសម្រេចអំពីកំរិតឬ ប្រភេទនៃអន្តោប្រវេសន៍ ។ មានឧទាហរណ៍តិចតួច ដែលក្រុមជាប់ពាក់ព័ន្ធខ្លះបានទទួលតួនាទីដ៏សំខាន់នៅក្នុងការសម្រេចចិត្តបែបនេះ ។ ជាតួយ៉ាង នៅសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េមានសហព័ន្ធពាណិជ្ជកម្មខ្នាតតូចបានអនុវត្ត "កម្មវិធីកូនជាងបរទេស" ដែលរហូតមកដល់ពេលនេះគឺជាវិធីស្របច្បាប់ដែលថាកម្មករបរទេសដែលមានជំនាញទាបអាចត្រូវបានទទួលឱ្យចូលមកធ្វើការក្នុងប្រទេសកូរ៉េ ។

ប្រទេសជាច្រើននៅអាស៊ី បើសិនជាមានសមាគមនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តើសមាគមនេះមាន តួនាទីអ្វីខ្លះនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ការគាំទ្ររបស់ប្រជាជន ទៅលើគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍?

នៅទីបញ្ចប់គោលនយោបាយដែលល្អសមរម្យ ត្រូវផ្អែកទៅលើអភិបាលកិច្ចល្អ ។អភិបាលកិច្ចល្អគឺជាទស្សនាទានដ៏ទូលំទូលាយដែលមិនអាចសរសេរឱ្យបានលំអិតនៅគោលនយោបាយបានទេ ប៉ុន្តែអាចលើកជាគំនិតគន្លឹះខ្លះ ដែលងាយយល់ៈនៅក្នុងករណីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ អភិបាលកិច្ចល្អត្រូវចាប់ផ្តើមដោយគោលការណ៍ដែលឈរលើសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារជាមូលដ្ឋាន ហើយក៏តម្រូវឱ្យមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវដើម្បីគាំទ្រគោលនយោបាយទាំងនេះគួបផ្សំជាមួយនឹងប្រភពហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសដែលចាំបាច់ព្រមទាំងយន្តការខាងរដ្ឋបាលប្រកបដោយសមត្ថភាពនិងប្រសិទ្ធិភាពផងដែរសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយបែបនេះ ។ ប្រទេសមួយមិនអាចមានអភិបាលកិច្ចល្អខាងទេសន្តរប្រវេសន៍បានទេប្រសិនបើវិធានការនៃ ការអនុវត្តគាលនយោបាយផ្ទុយនឹងគោលការណ៍អន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន ដូចជាប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះការមិនរើសអើង ឬការរំលោភសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ កម្មករក្នុងការបង្កើតសមាគមជាដើម ។

នៅតំបន់អាស៊ីតើមានប្រទេសប៉ុន្មានដែលបានឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាILO (លេខ៩៧និង១៤៣) ពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍? ប្រទេសប៉ុន្មានបានឱ្យសច្ចាប័ន អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិឆ្នាំ ១៩៩០ ស្តីពីសិទ្ធិនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសារ? ដោយមិនគិតដល់ការផ្តល់សច្ចាប័ន តើប្រទេសភាគច្រើនទេដែលមានភាពស្មោះត្រង់នៅក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងនេះ? ពិភាក្សា

គោលនយោបាយល្អមិនអាចនៅឆ្ងាយពីសមត្ថភាពអនុវត្តបានទេ ។ជារឿយៗវោហាសាស្ត្ររបស់អ្នកនយោបាយតែងធ្វើឱ្យច្រឡូកច្របល់ចំពោះការពិតដែលបានសន្យាយ៉ាងពិតប្រាកដនៅក្នុងគោលនយោបាយ ។ ការសន្យានោះអាចត្រូវបានវាស់វែងដោយភាពគ្រប់គ្រាន់នៃប្រភពថវិកា ត្រូវផ្គត់ផ្គង់ចំពោះកិច្ចការនោះបើប្រៀបធៀបនឹងអ្វីជាកិច្ចការដែលតម្រូវជាក់ស្តែង ។ ឧទាហរណ៍ ប្រទេសមួយអាចដាក់ទណ្ឌកម្មតាមច្បាប់ទៅលើនិយោជកណាដែលជួលកម្មករបរទេសដែលគ្មានប័ណ្ណការងារ ប៉ុន្តែបែរជាមិនមានកម្មវិធីអធិការកិច្ចដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យជាប្រព័ន្ធទៅលើការអនុវត្តច្បាប់របស់និយោជកទាំងនោះទេវិញ ។ រដ្ឋាភិបាលមួយអាចទាមទារឱ្យគេធ្វើអ្វីគ្រប់យ៉ាងតាមដែលអាចធ្វើទៅបានដើម្បីការពារកម្មកររបស់ខ្លួនដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ប៉ុន្តែគេបែរជាមិនអាចបំពាក់សំភារៈបរិក្ខារ និងធន ធានគ្រប់គ្រាន់ឱ្យអនុព័ន្ធការងាររបស់ខ្លួនដើម្បីអនុវត្តការងារពិបាកៗនេះបាន ។

អភិបាលកិច្ចល្អតម្រូវឱ្យមានសកម្មភាពសម្របសម្រួលពីតួអង្គអនុវត្ត,ទីភ្នាក់ងារនិងអ្នកដទៃទៀតដើម្បីបង្កើនជាអតិបរមានូវប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយនិងធានាថាអ្នកទាំងនោះមិនធ្វើអំពើអ្វីដែលមិនស្របគ្នានោះទេ ។វាមិនមែនជាការសាមញ្ញពេកទេនៅក្នុងការស្វែងរកនូវទីភ្នាក់ងារមួយដែលមានមុខងារមិនត្រួតគ្នានឹងមុខងារនៃទីភ្នាក់ងារដទៃទៀត ប៉ុន្តែអ្វីដែលធ្ងន់ធ្ងរជាងនេះទៀតនោះ គឺការធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់ប្រសិទ្ធិភាពរបស់ស្ថាប័នដទៃទៀត ។ នៅក្នុងពិភពពិតនៃនយោបាយការិយាធិបតេយ្យ អង្គការចាត់តាំងទាំងពួង គឺជាការខិតខំប្រឹងប្រែងឥតឈប់ឈរដើម្បីពង្រីកអំណាច និងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។ ការសម្របសម្រួលមានការពិបាកនឹងសម្រេចបាន កាលបើទីណាដែលស្ថាប័នទាំងពួងប្រកួតប្រជែងគ្នាដើម្បីដណ្តើមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួននិងទីណាដែលអ្នកដឹកនាំខកខានមិនបានដាក់ចេញនូវបញ្ហាជាអាទិភាពឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងខកខានក្នុងការសម្រេចអំពីយុត្តាធិការ ។ នៅប្រទេសខ្លះ មានភាពមិនច្បាស់លាស់ថាតើក្រសួងមហាផ្ទៃ ឬក៏ក្រសួងការងារដែលជាអ្នកមានភារៈទទួលខុសត្រូវក្នុងការចេញទិដ្ឋាការការងារ ។

តើប្រទេសនៅអាស៊ីមានការសម្របសម្រួលដូចម្តេចរវាងក្រសួងការងារ និងក្រសួងមហាផ្ទៃអំពីបញ្ហាអន្តោប្រវេសន៍? ពិភាក្សា

២.៣ គោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស

ចំពោះប្រទេសមួយដែលបើកទ្វារទទួលកម្មករបរទេសនោះគឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងហេតុផលជាច្រើន ។ហេតុផលទាំងនោះមានដូចតទៅ :

- ការដោះស្រាយតម្រូវការកម្មករជាបណ្តោះអាសន្ន ។គេមានជំនឿថាគំលាតនៃការផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការពលកម្មគឺគ្រាន់តែជាបញ្ហាបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ ហើយបញ្ហានេះនឹងត្រូវបំពេញជាបន្តបន្ទាប់ដោយកម្មករក្នុងស្រុក ក្នុងនោះគិតរួមទាំងសិស្សដែលកំពុងបណ្តុះបណ្តាលផង ។

- ការគាំទ្រឧស្សាហកម្មជាយុទ្ធសាស្ត្រ: ឧស្សាហកម្មខ្វះខាតពលកម្មខ្លះមានតំលៃជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលអាចនឹងខាតបង់ប្រសិនបើឧស្សាហកម្មនោះបានប្តូរទីតាំងទៅឯបរទេស ឬអាចពង្រីកខ្លួនបានយ៉ាងយឺតៗដោយសារការខ្វះខាតពលកម្ម ។
- ការកសាងកលាំងពលកម្មជាសាកលៈ នេះជាការចាំបាច់នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករបរទេសសំរាប់សាខានៅក្រៅប្រទេស ដែលជាផ្នែកមួយនៃកំលាំងពលកម្មជាសាកល ។
- ការជៀសវាងអតិផរណា: បញ្ហានេះត្រូវតែប្រើប្រាស់ដើម្បីទប់អតិផរណាប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងឧស្សាហកម្មមួយ, អាជីពមួយ, ឬវិស័យមួយដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងក្លាទៅលើទីផ្សារការងារដទៃទៀត ឬអាចបណ្តាលឱ្យកើនឡើងនូវថ្លៃប្រើប្រាស់ ។

ប្រទេសភាគច្រើនទទួលយកកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍សំរាប់ពេលបណ្តោះអាសន្នឬក្រោមគ្រោងការកម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន ។ គ្រោងការកម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្នភាគច្រើនត្រូវការមុខជំនាញណាដែលគ្មាននៅក្នុងស្រុក ។ ដើម្បីកំណត់បាននូវភាពខ្វះខាតពលកម្មនៅក្នុងទីផ្សារការងាររដ្ឋាភិបាលទាំងពួងត្រូវកំណត់ថាតើមុខជំនាញ អ្វីដែលជាតម្រូវការដ៏លើសលុបនៅក្នុងវិស័យនានាហើយធ្វើឱ្យមុខជំនាញទាំងនោះទៅជាបុរិមា ឬក៏ត្រូវប្រើប្រាស់តេស្ត៍ ទីផ្សារការងារសាមញ្ញៗព្រមទាំងអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័ននានាដែលពាក់ព័ន្ធនូវអំណាចជាដុំកំភួននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ វិធីមួយទៀតគឺរដ្ឋាភិបាលលែងដៃឱ្យបានកាន់ច្រើន ហើយទុកសិទ្ធិឱ្យនិយោជក ជាអ្នកកំណត់ថាមុខជំនាញណាខ្លះដែលគួរតែទទួលយកកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ចូលមកក្នុងស្រុក ។ ប្រទេសភាគច្រើន បានរួមបញ្ចូលគ្នានូវវិធីសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយដែលធម្មតាគោលនយោបាយនេះបានរឹតបណ្តឹងចំពោះមុខជំនាញទាប ប៉ុន្តែជួយសម្រួលការទទួលយកជំនាញខ្ពស់ ។

ប្រទេសពីរដែលមានប្រពៃណីទទួលយកអន្តោប្រវេសន៍ គឺប្រទេសកាណាដា និងអូស្ត្រាលី ដែលប្រទេសទាំងពីរនេះមិនគ្រាន់តែអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែថែមទាំងមានប្រព័ន្ធដើម្បីទទួលយកអ្នកស្នើសុំអន្តោប្រវេសន៍ណាដែលបានបំពេញនូវលក្ខណវិនិច្ឆ័យនៃគុណវុឌ្ឍិរបស់ខ្លួនទៀតផង ។ គេបានរៀបចំឱ្យមានចំណុចជាច្រើននៅក្នុងធាតុផ្សំនីមួយៗនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនោះ ដែលមានភាពអនុគ្រោះដល់អ្នកណាដែលមានបំណងធ្វើសមាហរកម្មទៅក្នុងសង្គមរបស់ខ្លួន ។ លក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំងមានការផ្តោតជាសំខាន់លើសមាហរកម្មរយៈពេលវែង ពោលគឺមិនមែនសម្រាប់តែការដោះស្រាយអតុល្យភាពជាអន្តរកាលនៅក្នុងទីផ្សារការងារប៉ុណ្ណោះទេ ។

នៅប្រទេសខ្លះ គេទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយវិធីបង្ខំឱ្យនិយោជកបង់ពន្ធ ។ រីឯ ប្រទេសខ្លះទៀតដូចជាសហរដ្ឋអាមេរិក, ក្រិច, កាហ្សាក់ស្ថាន, ប៉ូឡូញ, សេនីហ្គាល, និងស្លូវ៉ាគី គេតម្រូវឱ្យនិយោជក

បង់បុព្វលាភលើប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដូចដែលខ្លួនបានបង់ទៅឱ្យកម្មករអន្តោប្រាមដែរ ។វិធីដ៏សាមញ្ញដើម្បីការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ពីការដែលត្រូវគេប្រើក្នុងតម្លៃពលកម្មថោកគឺគេតម្រូវថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវតែបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងជនអន្តោប្រាមដែរ ។ចំពោះប្រទេសខ្លះបង្កើតឱ្យមានកូតា ដែលកូតាទាំងនេះអាចអនុវត្តនៅតាមតំបន់ដោយឡែកណាមួយនៃប្រទេស ឬនៅតាមអាជីព និងតាមវិស័យជាក់លាក់នានា។ មានតែប្រទេសមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដូចជាប្រទេសអាល់ហ្សេរី, សាធារណៈរដ្ឋឆេក,កាទីម៉ាឡា, សាធារណៈ រដ្ឋកូរ៉េ, សឹង្ហបូរី, អេស្បាញ, ស្វាវ៉ាតី, និងស្វីសដែលមានកូតាកំណត់ច្បាស់លាស់ថា ប្រទេសណាខ្លះដែលអាចបញ្ជូន កម្មករមកបានហើយដែលជាធម្មតាកូតានេះកើតឡើងដោយសារកិច្ចព្រមព្រៀងឧភតោភាគី ។

ប្រទេសដែលកំពុងទទួលទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវគិតពិចារណាអំពី "2-Ds" (distortion and dependence) ពោលគឺ ភាពលំអៀងខុសពីទម្រង់ដើម និង ភាពអាស្រ័យ ។ ឧទាហរណ៍ ការឧស្សាហ៍នេសាទនៅ ប្រទេសថៃ ដែលនៅទីនោះអ្នកវិនិយោគម្នាក់បានខ្ចីប្រាក់ទិញទូកមួយដោយគិតថានឹងប្រើកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ទៅធ្វើការនៅក្នុងសមុទ្រដែលមានរយៈពេលម្តងៗពី ៣ ទៅ ៩ ខែ ។ ជាទូទៅប្រជាជនថៃមិនចូលចិត្តការងារទាំងនេះទេ។ ភាពអាចរកបាន ឬភាពទំនេរនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានតម្លៃថោក បណ្តាលឱ្យមានភាពលំអៀងមួយ ដែលញ៉ាំងឱ្យមានការវិនិយោគ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នា និយោជកទាំងពួងបានក្លាយជាអ្នកដែលអាស្រ័យលើពលកម្ម បរទេសដែលមានតម្លៃថោក។ ដូច្នេះតើប្រទេសនានាអាចដាក់ចេញនូវ គោលនយោបាយរបៀបណាដើម្បីកាត់បន្ថយ " 2-Ds" ?

របៀបមួយគឺ " to get economics right " ។ ឧទាហរណ៍ដូចជាការបង្កើនតម្លៃចំណាយលើការប្រើប្រាស់ពលកម្មបរទេសដោយការកំណត់នូវកំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងកិច្ចសន្យា,ការហូតពន្ធកម្មករបរទេស ពីនិយោជក និងការដាក់បញ្ចូលឱ្យជនទេសន្តរប្រវេសន៍ចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមរបស់ប្រទេសដែលទទួលពលករ (ការរៀបចំឱ្យទទួលតាវកាលិកជារៀងរហូតទោះបីបន្ទាប់ពីកម្មករទាំងនោះត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួនហើយក៏ដោយ) ។របៀបនេះ មានន័យថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមែនសុទ្ធតែមានតម្លៃថោកជាងជនអន្តោប្រាម ដោយស្វ័យប្រវត្តិនោះទេ។

> *ដើម្បីរកដំណោះស្រាយបញ្ហា "3-Rs" សំរាប់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ និង "2-Ds" សំរាប់ប្រទេសទទួលពលករ គេក៏ចាំបាច់ត្រូវមានការគិតគូរប្រកបដោយការច្នៃ ប្រឌិតអំពីការលើកទឹកចិត្ត។ តើគេអាចប្រើប្រាស់ការលើកទឹកចិត្តអ្វីខ្លះ ? ពិភាក្សា ។*

២.៤ គោលនយោបាយ និងមុខងារសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេស

ប្រទេសបញ្ជូនពលករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបានអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីសំរាប់បញ្ជូនកម្មករទៅក្រៅប្រទេសដែលបញ្ហានេះគេមិនដែលបានជួបប្រទះនៅតាមតំបន់ដទៃទៀតក្នុងពិភពលោក ។ប្រទេសឥណ្ឌា ,ប៉ាគីស្ថាន ,ហ្វីលីពីន ,

សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងប្រទេសថៃគឺជាចំណោមប្រទេសក្នុងជួរទីមួយនៅក្នុងតំបន់ដែលបានចាត់វិធានការជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងការការពារជនជាតិរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ នៅពេលថ្មីៗនេះប្រទេសបង់ក្លាដែស, ឥណ្ឌូណេស៊ី, ស៊ីរីលង្កា, ចិន និងវៀតណាមក៏បានចាត់វិធានការការពារជនជាតិរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសផងដែរ សាធារណរដ្ឋកូរ៉េជាប្រទេសទី១ក្នុងចំណោមប្រទេសដែលបញ្ជូនអ្នកម៉ៅការបន្តផ្នែកសំណង់ទៅបរទេសដែលក្រុមអ្នកម៉ៅការបន្តទាំងនោះបាននាំទៅជាមួយខ្លួននូវកម្មករកូរ៉េដើម្បីធ្វើការសាងសង់គេហដ្ឋាននិងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានារួចហើយក៏នាំពួកគេត្រឡប់ទៅស្រុកវិញ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះដែររដ្ឋាភិបាលកូរ៉េក៏បានបង្កើតសាជីវកម្មរដ្ឋមួយគឺសាជីវកម្មកូរ៉េសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបរទេស(KODCO) ដែលបានជ្រើសរើសកម្មករកូរ៉េសំរាប់និយោជកបរទេស។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករនៅអាស៊ីទាំងអស់នេះអនុវត្តយ៉ាងឆាប់រហ័សនូវគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះមានធាតុផ្សំខ្លះមានលក្ខណៈរួមគ្នាៈ

- ការបង្កើតបទដ្ឋានអប្បបរមាសំរាប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការតម្រូវឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានការយល់ព្រមជាមុនលើកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ពីអាជ្ញាធរជាតិបានមុនពេលចេញដំណើរ។
- ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការធ្វើនិយ័តកម្មដល់ទីភ្នាក់ងារឯកជនដែលជ្រើសរើសកម្មករដោយមានបង់ថ្លៃ ។
- ការដាក់កំរិតចំពោះការជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់ដោយនិយោជកបរទេស ឬភ្នាក់ងាររបស់និយោជកនោះ។

នៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ មានសំនួរជាតួយ៉ាង ជាច្រើនត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងគោលនយោបាយគឺ :

- តើរដ្ឋគួរធ្វើអន្តរាគមន៍ដែរឬទេនៅក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាឯកត្តភូតក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារទោះជាក្នុងប្រទេស ឬក្រៅប្រទេសក្តី?
- តើរដ្ឋគួរតែចាត់ឱ្យស្ថាប័នជំនាញរបស់រដ្ឋាភិបាលមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើនិយ័តកម្មកិច្ចសន្យារបស់ជនជាតិខ្លួនសំរាប់ការងារក្រៅប្រទេសដែរឬទេ ?
- តើនៅពេលណាទើបរដ្ឋធ្វើយុត្តិកម្មដើម្បីរារាំងមិនឱ្យជនជាតិខ្លួនទទួលយកការងារក្រៅប្រទេស?
- ប្រសិនបើរដ្ឋធ្វើអន្តរាគមន៍ តើត្រូវធ្វើបទដ្ឋានអប្បបរមាអ្វីខ្លះ ?
- តើគួររៀបចំកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍យ៉ាងដូចម្តេច ? តើមានជម្រើសអ្វីខ្លះ-ភាពផ្តាច់មុខរបស់រដ្ឋាភិបាល,ភាពផ្តាច់មុខរបស់ឯកជន ឬការធ្វើ និយ័តកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាលទៅលើទីភ្នាក់ងារឯកជន ?
- តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍គួរតែត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយការធានារ៉ាប់រងសង្គមឬទេ ? ប្រសិនបើដូច្នេះ តើត្រូវធ្វើយ៉ាងដូចម្តេច ?
- តើវិធីណាដែលរដ្ឋអាចធានាថាសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នៃជនជាតិរបស់ខ្លួនដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសត្រូវបានទទួលការការពារ?

ហេតុអ្វីប្រទេសទាំងនោះចាំបាច់ត្រូវចាត់វិធានការបែបនេះ? តើមានភាពខុសប្លែកគ្នាច្រើនដែរឬនៅក្នុងវិធីរបៀបនេះ? តើ ប្រទេសទាំងនោះនឹងចាត់វិធានការបែបណា ប្រសិនបើជនជាតិរបស់ខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការអឺរ៉ុប? នៅសហរដ្ឋអាមេរិក? ពិភាក្សា ។

នៅខណៈដែលរដ្ឋាភិបាលភាគច្រើនមិនបានកំណត់កំរិតសិទ្ធិនៃជនន្តោគ្រាមក្នុងការទទួលយកការងារនៅក្រៅប្រទេស រដ្ឋាភិបាលទាំងនោះ ត្រូវអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែលរួមមាន :

- ការកំណត់, ការត្រួតពិនិត្យ, និងការដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិនូវបទដ្ឋាននានាដែលមាននៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ , ច្បាប់ និងបទបញ្ជា
- ការផ្តល់សេវាកម្មការងារសាធារណៈ
- ការធ្វើនិយ័តកម្ម និងត្រួតពិនិត្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន
- ការអនុម័ត និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារគំរូ
- ការចាត់វិធានការដាក់លាក់ទប់ទល់នឹងការការជួញដូរខុសច្បាប់ និងការរត់ពន្ធ
- ការធ្វើមជ្ឈត្តការលើវិវាទរវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនិយោជកបរទេស
- ការបង្កើតឱ្យមានស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ដើម្បីដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិនូវសិទ្ធិមនុស្ស
- ការធ្វើនិយ័តកម្មការងាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រប់គ្រងលំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសនានាតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគី ។

២.៤.១ មុខងារសាមញ្ញសម្រាប់ការរៀបចំពលកម្មនិរប្រវេសន៍

វិធានការនានាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅនៃការលើកកំពស់មុខរបរ, ការការពារ និងការលើកកំពស់សុខុមាលភាពរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបង្កើនជាអតិបរមានូវការអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនេះប្រទេសជាច្រើននៅតំបន់អាស៊ីបានរកឃើញនូវការចាំបាច់ដើម្បី អនុវត្តន៍នូវមុខងារជាពិសេសទាំងពួងរួមមាន :

ការលើកកំពស់មុខរបរ

ការអភិវឌ្ឍទីផ្សារបរទេស

- ការបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងការទូត
- ការពង្រឹងសេវារកការឱ្យធ្វើគឺទាំងផ្នែកឯកជន និងសាធារណៈ
- ការអនុវត្តការផ្សព្វផ្សាយ និងក្រុមបេសកកម្មខាងទីផ្សារ
- ការចងក្រងពត៌មានទីផ្សារ និងការដឹកនាំស្រាវជ្រាវ
- ការចុះកិច្ចសន្យាទ្វេភាគី

ការគ្រប់គ្រងលើការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម

- ការបង្កើតចុះបញ្ជីពលកម្មអំពីមុខជំនាញទំនេរសំរាប់ការងារក្រៅប្រទេស

- ការចាត់ចែងឱ្យមាននាំចេញរួមគ្នានៃសេវាកម្មទាំងពួង
- ការដាក់ចេញនូវកំណត់ក៏រិត ឬគោលនយោបាយដើម្បីប្រឈមទល់នឹង "ការហូរចេញនូវខួរក្បាល"

ការពារ និងលើកកំពស់សុខុមាលភាពរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍

ការកំណត់បទដ្ឋាន និងការដាក់ឱ្យអនុវត្ត

- ការតម្រូវឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះបានបំពេញបាននូវបទដ្ឋានអប្បបរមា
- ការប្រើប្រាស់ប៉ុស្តិ៍ត្រួតពិនិត្យច្រកចេញដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើជនទេសន្តរប្រវេសន៍បានបំពេញតាមវិធានការនិងបទបញ្ញត្តិពីនិរប្រវេសន៍ បានត្រឹមត្រូវឬនៅ
- ការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ដែលក្នុងនោះមានបញ្ហាសន្តិសុខសង្គម
- ការដាក់ចេញនូវការរឹតបណ្តឹងលើការចាកចេញនៃប្រភេទកម្មករបានធ្វើជម្រើស ជាពិសេសចំពោះអនីតិជន និងនារីក្មេងៗ ។

ការត្រួតពិនិត្យលើការជ្រើសរើសរបស់ភ្នាក់ងារឯកជន

- ការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណឱ្យក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើស
- ការអនុវត្តនូវការធានា និងការដាក់ពិន័យ
- ការកំណត់ថ្លៃជ្រើសរើស
- ចាត់វិធានការទល់នឹងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ ។

សេវាគាំទ្រ

- ការចងក្រងពត៌មាន និងសេវាផ្តល់ប្រឹក្សាមុនការចេញដំណើរ
- ការផ្តល់សេវាអនុព័ន្ធការងារដល់ទីកន្លែង
- ការផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងសង្គម
- ការបង្កើតសេវាសម្របសម្រួលសហគម និងមជ្ឈមណ្ឌលកម្មករធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស
- ការផ្តល់សេវាគាំទ្រសំរាប់គ្រួសារដែលនៅក្នុងស្រុកកំណើត
- ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកដែលត្រឡប់មកវិញ និងជំនួយក្នុងមុខរបរ
- ការចាត់ចែងសម្របសម្រួលក្នុងការជម្លៀសក្នុងគ្រាមានអាសន្ន និងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍

បង្កើតជាអតិបរមាឥទ្ធិពលវិជ្ជមានលើការអភិវឌ្ឍន៍

ការផ្ញើប្រាក់

- ការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយរូបិយប័ណ្ណបរទេស

- ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធនាគារផ្តល់សេវាសម្របសម្រួលមានតម្លៃថោកនិងមានប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់ការផ្ញើប្រាក់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងផ្តល់សេវានានាដល់ជនទេសន្តប្រវេសន៍តាមរយៈសាខានៅបរទេស ។

ការសន្សំប្រាក់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការវិនិយោគ

- ការផ្តល់ឱ្យជនទេសន្តរប្រវេសន៍នូវឧបករណ៍ហិរញ្ញវត្ថុពិសេសៗដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការសន្សំសំចៃប្រាក់
- ការផ្តល់ពត៌មាន និងសេវាគាំទ្រដល់វិនិយោគិនតូចៗ
- ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីនៃការផ្តល់ទីលំនៅសំរាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសាររបស់គេ

ការទទួលបានមកវិញនូវទេពកោសល្យ និងជំនាញ

- ការផ្តល់នូវសេវារកការឱ្យធ្វើពិសេស និងការលើកទឹកចិត្ត
- ការរៀបចំចាត់ចែងឱ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងបណ្តុះបណ្តាលទ្វេភាគី
- ការធ្វើឱ្យមានចលនារួបរួមសហគមឆ្លងកាត់ប្រទេស

មានរដ្ឋាភិបាលតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងពិភពលោកដែលមានកម្មវិធីអនុវត្តនូវមុខងារទាំងឡាយដែលបានរៀបរាប់មកនេះឱ្យបានទាំងស្រុងឬបានភាគច្រើន ។ រដ្ឋាភិបាលនៃបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីមានការជឿនលឿនជាងតំបន់ដទៃទៀតនៅក្នុងការអនុវត្តការងារនេះ ។ មុខងារជាច្រើនគឺជាអ្វីដែលរដ្ឋាភិបាលភាគច្រើនយល់ថាវាមានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្រើនទៅនឹងបញ្ហាដែលកើតចេញពីផែនការសកម្មភាពស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសនោះ ។

ហេតុអ្វីបានជាប្រទេសបញ្ជូនពលករនៅអាស៊ីបានរកឃើញថាវាមានការចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្តតាមមុខងារទាំងនោះ? តើប្រទេសទាំងនេះកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារខុសៗគ្នាសំរាប់ជនជាតិរបស់ខ្លួនដែលកំពុងធ្វើការនៅបរទេសឬទេ? តើមានធនធានថវិកាជាក់ស្តែងប៉ុន្មានដើម្បីអនុវត្តមុខងារទាំងនេះ? តើថវិកា នោះវាសមជាមួយនឹងសារៈសំខាន់នៃពលកម្ម ទេសន្តរប្រវេសន៍សំរាប់ប្រទេសឬទេ? ពិភាក្សា

រចនាសម្ព័ន្ធនិងមុខងារនៃកម្មវិធីមុខរបរក្រៅប្រទេសនៃប្រទេសហ្វីលីពីនត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាទៅតាមផ្នែកជាបន្ទាប់ពីនេះ ។ បញ្ហានេះត្រូវបានគេយកមកពិភាក្សាពីព្រោះគេយល់ឃើញថាប្រទេសហ្វីលីពីនបានបង្កើតនូវគំរូមួយនៃរបៀបគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋចំពោះការងារក្រៅប្រទេស ។ ក្នុងការពិចារណាអំពីគំរូនេះ សូមមើលអំពីដំណើរវិវត្តនៃប្រព័ន្ធនេះពីព្រោះតែកាលៈទេសៈជាក់លាក់ទាំងពួងដែលនាំឱ្យមានពលកម្មនិរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសនេះអស់រយៈពេលជាងបីទសវត្សកន្លងមក ។ វិមាត្រនៃពលកម្មនិរប្រវេសន៍ចេញពីប្រទេសហ្វីលីពីនបានកើនឡើងគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍នៅពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ ១៩៧០ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនជាច្រើនរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក និងនៅអឺរ៉ុបបាន ចុះកិច្ចសន្យាជាមួយគ្នាហើយត្រូវការចាំបាច់នូវកម្មករបរទេសនៃប្រទេសទី ៣ សម្រាប់គម្រោងសាងសង់នានារបស់ខ្លួននៅបរទេស ជាពិសេស

នៅតំបន់ឈូងសមុទ្រពែក្ស ដែលនៅទីនោះតម្លៃប្រេងបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងបានធ្វើឱ្យផ្ទុះឡើងនូវការវិនិយោគក្នុងកំរិតធំមួយដែលមិនធ្លាប់មានពីមុនមកនៅក្នុងទំនើបភាវូនីយកម្មនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ។

អ្វីដែលកើតមានឡើងត្រូវបានគេដាក់ស្លាកយ៉ាងប្រជាប្រិយភាពឱ្យថាជាទេសន្តរប្រវេសន៍ "គម្រោងគំរូ" ដែលជាទំរង់ទេសន្តរប្រវេសន៍មួយមានលក្ខណៈមិនធម្មតាខុសពីទំរង់ផ្សេងៗនៃទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់នានាលើពិភពលោក ហើយជាការពិតសូម្បីតែនៅប្រទេសហ្វីលីពីនខ្លួនឯងផ្ទាល់ក៏ប្លែកពីធម្មតាដែរដែលពលករដែលត្រូវបញ្ជូនទៅក្រៅប្រទេសភាគច្រើនជាកម្មករផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រដែលបានបញ្ជូនទៅសហរដ្ឋអាមេរិក, សាធារណៈរដ្ឋអ៊ីស្លាមអ៊ីរ៉ង់ និងប្រទេសនានានៅតាមកោះនៃមហាសមុទ្រប៉ាស៊ីហ្វិច និងដីគោកដូចជា Papua New Guinea និង Guam នៅអំឡុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៧០។ នៅក្នុងតំបន់ឈូងសមុទ្រកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីនស្ទើរតែទាំងអស់ត្រូវបានជាប់កិច្ចសន្យាធ្វើការក្នុងគម្រោងសំណង់សំរាប់រយៈពេលខ្លីពី ៦ ខែ ទៅមួយឆ្នាំអាស្រ័យលើគម្រោងពាក់ព័ន្ធ។ ពួកគេត្រូវគេយកទៅដាក់ក្នុងជំរំការងារដែលនៅទីនោះពួកគេបានរស់នៅ និងធ្វើការងារស្ទើរតែឯកោទាំងស្រុងពីសហគមជាតិ អន្តោគ្រាម។ មុននឹងមានការហក់ឡើងនៃពលកម្មនិរប្រវេសន៍ប្រទេសហ្វីលីពីនមានរួចហើយនូវភ្នាក់ងារឯកជន ឬ ភ្នាក់ងារខាងពាណិជ្ជកម្មនានា ដែលបានចេញអាជ្ញាប័ណ្ណឱ្យដោយអង្គភាពតូចមួយនៅក្នុងក្រសួងការងារ ប៉ុន្តែទំហំនៃតម្រូវការពលកម្មថ្មីៗបានជំរុញ ឱ្យមានការបង្កើតឡើងនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីទៀត។

រដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតឡើងនូវក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍមុខរបរក្រៅប្រទេស(OEDB) ដែលបានយកលំនាំតាម សាជីវកម្មកូរ៉េអភិវឌ្ឍក្រៅប្រទេស (KODCO)។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដើរតួជាបណ្តាញសំខាន់មួយសំរាប់ការជ្រើសរើស និងរកការងារឱ្យកម្មករហ្វីលីពីនធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវបានប្រគល់តួនាទីជាអាជ្ញាធរជាតិមួយដែលត្រូវប្រគល់អំណាចឱ្យធ្វើការចរចាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពលកម្មជាមួយនិយោជកបរទេសទាក់ទង នឹង កម្មករគ្រប់ប្រភេទក្រៅពីកម្មករដើរសមុទ្រ។ ចំពោះកម្មករដើរសមុទ្រត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសំរាប់កម្មករដើរសមុទ្រ ដែលមានអំណាចត្រួតពិនិត្យលើការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រដល់អ្នកដើរសមុទ្រ។ OEDB បានបង្ហាញនូវអសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយ ចំពោះការកើនឡើងនៃតម្រូវការសេវាកម្មរកការឱ្យធ្វើ។ ស្ថិតក្រោមសម្ពាធដ៏ខ្លាំងក្លាពីសំណាក់ធុរៈកិច្ចផ្នែកឯកជន រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីនបានសំរេចប្រគល់សិទ្ធិទៅភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនដោយមានការត្រួតពិនិត្យពីសំណាក់ភ្នាក់ងារមួយថ្មីទៀតដែលមានឈ្មោះថា រដ្ឋបាលហ្វីលីពីនដើម្បីមុខរបរនៅ ក្រៅប្រទេស (POEA) ។ POEA ត្រូវបានប្រគល់អំណាចដ៏សំបើមដើម្បីធ្វើនិយ័តកម្មលើការជ្រើសរើស និងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ក្រោយមក OEDB ត្រូវបានធ្វើមោឃភាព ហើយមុខងារ និងបុគ្គលិករបស់ OEDB ត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យ POEA ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាការអធិប្បាយដោយសង្ខេបនៃគំរូរបស់ហ្វីលីពីនដែលកំពុងដំណើរការសព្វថ្ងៃនេះ។

២.៥ គំរូនៅហ្វីលីពីន

ទំហំនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍បានបង្ហាញថាប្រទេសនេះមានបទពិសោធន៍ដូចេ្នះមុខងារនិងការទទួលខុសត្រូវដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនេះជ្រួតជ្រាបក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលទាំងមូល ពោលគឺចាប់ពីអ្នកការទូតដែលតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនៅក្រៅប្រទេសរហូតដល់ភ្នាក់ងារប៉ូលីសនៅតាមភូមិ ដែលមាននាទីត្រូវតែរាយការណ៍អំពី ការជ្រើសរើសដោយខុសច្បាប់ទៅឱ្យអាជ្ញាធរជាន់ខ្ពស់។ មុខងារទាំងពួងដែលត្រូវប្រគល់ទៅឱ្យ (i)អាជ្ញាធរអប់រំ និង បណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវធ្វើនិយតកម្មលើការរីកសាយនៃសាលាបណ្តុះបណ្តាលឯកជនដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការមុខជំនាញដែលចាំបាច់សំរាប់ការងារក្រៅប្រទេស។(ii)អាជ្ញាធរអន្តោប្រវេសន៍ដែលត្រូវត្រួតពិនិត្យទៅលើសុពលភាពនៃឯកសារធ្វើដំណើរដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍កាន់នៅពេលចេញដំណើរ។ (iii)អាជ្ញាធរយុត្តិធម៌ដែលត្រូវស៊ើបអង្កេត អំពីដំណើរការកាត់ទោសអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់។ (iv)ធនាគារកណ្តាលដែលត្រូវបង្កើតនូវបរិយាកាសខាងហិរញ្ញវត្ថុដែលនាំមកនូវការផ្ទេរប្រាក់សន្សំសំចៃតាមរយៈបណ្តាញធនាគារផ្លូវការ។ បញ្ហានិងចំណោទដែលបង្កើតឡើងដោយ ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍បានប្រឈមជាមួយនឹងភ្នាក់ងារ និងលិខិតូបករណ៍ជាច្រើនរបស់រដ្ឋាភិបាលរួមជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលមានការវិវត្តផ្ទាល់ជាមួយនឹងការងារនេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការទទួលខុសត្រូវចំបង គឺនៅតែជាភារៈរបស់បណ្តាអ្នកគ្រប់គ្រងគោនយោបាយពលកម្មដដែលដែលមានរដ្ឋមន្ត្រីការងារនិងការិយាល័យនិងទីភ្នាក់ងារជំនាញថ្នាក់ក្រោមជាតំណាង។

២.៥.១ រចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ច

ប្រទេសហ្វីលីពីនមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលក្នុងនោះមានក្រសួងការងារ និងមុខរបរ (DOLE) ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវសំខាន់ និងដោយមានមុខងារខ្លះត្រូវចែករំលែកឱ្យក្រសួងការបរទេស (ចំពោះការអនុវត្តន៍នៅក្រៅប្រទេស)។ ហ្វីលីពីនមានទីភ្នាក់ងាសំខាន់ពីរដែលទទួលខុសត្រូវបន្ទុកការងាររដ្ឋបាលនិងគោលនយោបាយ ទេសន្តរប្រវេ-សន៍ ដែលស្ថិតនៅក្រោម DOLE គឺ: រដ្ឋបាលហ្វីលីពីនសម្រាប់មុខរបរក្រៅប្រទេស និង រដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករក្រៅប្រទេស(OWWA)។ ទីភ្នាក់ងារទាំងពីរនេះគ្រប់គ្រងដោយក្រុមប្រឹក្សាត្រីភាគី។ អង្គការកម្មករដែលអង្គុយនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សានៃទីភ្នាក់ទាំងពីរនេះតំណាងឱ្យអ្នកដើរសមុទ្រ, កម្មករធ្វើការលើដី និងកម្មការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍។

រដ្ឋបាលហ្វីលីពីនសម្រាប់មុខរបរនៅក្រៅប្រទេស (POEA)

POEA គឺជាអង្គការនិយ័តកម្មដ៏សំខាន់ដែលគ្រប់គ្រងមុខរបររបស់ជនជាតិហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស។ អាណត្តិរបស់អង្គការនេះមាន:

- ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងត្រួតពិនិត្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស
- ការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនូវនិយោជកបរទេសនិងវាយតំលៃសំណើសុំមុខរបរ

- ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវកិច្ចសន្យាការងារដើម្បីធ្វើឱ្យប្រាកដអំពីការអនុវត្តបទដ្ឋានអប្បបរមា
- ការវិនិច្ឆ័យចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និងបទដ្ឋាននៃការជ្រើសរើស
- ការចុះឈ្មោះកម្មករ និងការសម្រួលការរកការឱ្យធ្វើ
- កម្មវិធីប្រយុទ្ធនឹងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់
- ការរៀបចំឯកសារមុនពេលចេញដំណើរ និងពន្យល់ប្រាប់ដោយសង្ខេបដល់កម្មករ
- ស្រាវជ្រាវទីផ្សារ និងការអភិវឌ្ឍន៍
- អភិវឌ្ឍបទដ្ឋានជ្រើសរើស និងមុខរបរ
- ជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងសុខុមាលភាពជូនដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានទុក្ខលំបាក ។

គ្មានជនណាម្នាក់អាចធ្វើប្រតិបត្តិការដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងទឹកដីប្រទេសហ្វីលីពីន ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករ ទៅធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេសដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនពី POEA បានទេ ។ POEA ទទួលអាណត្តិតាមច្បាប់ ក្នុងការបង្កើតនូវបទដ្ឋានអប្បបរមា, ការធ្វើនិយ័តកម្មលើការជ្រើសរើសកម្មករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស និងការចេញប័ណ្ណ ឬអាជ្ញាប័ណ្ណជ្រើសរើសឱ្យនិយោជកជាជនហ្វីលីពីននិងបរទេសនិងអន្តរការីការងារឯកជនឬអ្នកយកកំរៃជើងសារការងារ ។ មុខងារសំខាន់បំផុតរបស់អង្គការនេះគឺ នៅពេលដែលកម្មករត្រូវការការពារទល់នឹងការក្លែងបន្លំ និងការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវដទៃទៀត ដែលកើតឡើងចំពោះការកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃដំណើរការពលកម្ម ទេស្សន្តរប្រវេសន៍ ។

អំណាចជានិយតកររបស់ POEA ត្រូវបានពង្រឹង បន្ទាប់ពីច្បាប់ហ្វីលីពីនបានតម្រូវឱ្យអ្នកជ្រើសរើស និងនិយោជកបរទេសមានការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងតឹងរឹងរួមគ្នាចំពោះការខូចខាតណាមួយ ដែលធ្លាក់មកលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ អង្គការនេះក៏ត្រូវបានប្រគល់នូវអំណាចបង្ខំឱ្យអ្នកដាក់ពាក្យសុំអាជ្ញាប័ណ្ណជ្រើសរើសដាក់ប្រាក់ធានានៅក្នុងធនាគារ ដែលបានកំណត់ដើម្បីធានាសន្តិសុខចំពោះការក្លែងបន្លំ និងការខកខានមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយនិយោជកបរទេស ។រដ្ឋបាលនេះក៏បានបំពេញបន្ថែមចំពោះវិធានការទំាងនេះដោយការបង្កើតកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីលើកទឹកចិត្តចំពោះការអនុវត្តណាដែលធ្វើបានល្អ ។ POEA ឃ្លាំមើល និងកំណត់អត្រានៃស្នាដៃ ការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសមានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងផ្តល់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំទៅឱ្យដល់អ្នកដែលអនុវត្តបានល្អបំផុត ។ ទីភ្នាក់ងាទាំងឡាយណាដែលបានបំពេញបាននូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំរាប់ស្នាដៃការងារល្អ ត្រូវបានទទួលការធានាធ្វើឱ្យ បានរហ័សចំពោះនីតិវិធីនៃការពិនិត្យឡើងវិញនូវកិច្ចសន្យា ដែលក្នុងនោះគិតទាំងការយល់ព្រមតាមមធ្យោបាយ អេឡិចត្រូនិច ។

ជាច្រើនឆ្នាំកន្លងទៅ POEA បានពង្រីកសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការប្រែប្រួលនៃតម្រូវការសំរាប់សេវាកម្មនិងការធ្វើអន្តរាគមន៍របស់ខ្លួន ។អង្គការនេះបានវិនិច្ឆ័យវិវាទរវាងកម្មករនិងអន្តរការី ឬទីភ្នាក់ងារ និងរវាងកម្មករ

និងនិយោជកបរទេស ។អង្គការនេះមានអំណាចដកប្រាក់បង់ធានាដែលទីភ្នាក់ងារបានដម្កល់ដើម្បីសងឱ្យកម្មករ ប្រសិនបើការទាមទាររបស់កម្មករសមហេតុផល ឬមានសុពលភាព។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ អង្គការនេះ ក៏ចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ទីផ្សារ ដោយជាញឹកញាប់មានការបញ្ជូនក្រុមបេសកកម្មផ្សព្វផ្សាយទៅបណ្តា ប្រទេសដែលផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារដែលប្រកបដោយការទាក់ទាញសម្រាប់កម្មករបរទេស និងចូលរួមក្នុងការតាំងពិព័រណ៍ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិដែលមានអង្គការជាសមាជិកភាគ ច្រើនជាក្រុមហ៊ុនដែលប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស ។

សំខាន់ជាងអំណាច និងមុខងាររបស់ខ្លួនដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនោះទៅទៀត គឺរបៀបដែល POEA អនុវត្តកិច្ចការរបស់ខ្លួន។ POEA បានបង្កើតប្រពន្ធ័អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៏ដែលផ្តោតជាសំខាន់ដល់ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយទីភ្នាក់ងារឯកជនទទួលបន្ទុកការជ្រើសរើស ។POEA ដំណើរការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារ បាន-ច្រើនជាង ៨00.00កិច្ចសន្យាជារៀងរាល់ឆ្នាំ ហើយជាគោលការណ៍ POEA ទទួលខុសត្រូវចំពោះការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនូវជំនួយរបស់ប្រជាជនហ្វីលីពីនរាប់លាននាក់ដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ។ តម្រូវការទាំងអស់នេះអាចរៀបចំចេញពីបញ្ជីនៃការប្តឹងតវ៉ាទាំងពួងដែលទីភ្នាក់ងារបានយកថ្លៃលើសអត្រាកំណត់ដើម្បីអំពាវនាវឱ្យមាន តំណាងស្របច្បាប់របស់កម្មករទេសន្តប្រវេសន៏ដែលបានចោទប្រកាន់អំពីការប្រព្រឹត្តអំពើឧក្រិដ្ឋនៅក្រៅប្រទេស និង ដើម្បីស្នើសុំជំនួយនៅក្នុងធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៏កម្មករដែលបាត់បង់សមត្ថភាពដោយគ្រោះថ្នាក់ ឬដោយជំងឺ ។

ដោយគ្មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រកបដោយសមត្ថភាពនៅនឹងកន្លែង ប្រព័ន្ធទាំងមូលអាចងាយនឹងដួលរលំដោយភារៈនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនមានភាពធ្ងន់ធ្ងរ ។ ការពិតបែបនេះបានប្រឈមទៅនឹង POEA ក្នុងការស្វែងរកវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដើម្បីដោះស្រាយការងាររបស់ខ្លួន ដែលបានជាគំរូសំរាប់អ្នកដទៃទៀតអនុវត្តតាម ។ នៅក្នុងចំណោមបណ្តានវានុវត្តន៏ទាំងនោះគឺមានមណ្ឌលដំណើរការ "ច្រកចេញចូលតែមួយ"(one-stop)ដែលនៅទីនោះគ្រប់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់មានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចរាចរឯកសារដូចជាលិខិតឆ្លងដែន, លិខិតបញ្ជាក់របស់ប៉ូលីស និងលិខិតបង់ពន្ធ, និងសមាជិកភាពនៃរបបធានារ៉ាប់រងសង្គមត្រូវបានគេប្រមូលផ្តុំឱ្យនៅក្នុងអគារតែមួយ ។ ដោយមានការគាំទ្រ ពីការិយាល័យប្រធានាធិបតី POEA បានជូនរង្វាន់ប្រធានាធិបតីដល់និយោជកបរទេសណា ដែលគួរត្រូវលើកសរសើរ និងផ្តល់រង្វាន់។ នៅឆ្នាំ ២00៣ POEA បានបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឯកសារ ដែលមានឈ្មោះថា e-card ដែលធ្វើឱ្យ កំណត់ត្រាពតិមាននៃកម្មករទាំងអស់អាចបញ្ចូលជាអេឡិចត្រូនិច ហើយបានផ្តល់ឱ្យកម្មករម្នាក់ៗនូវ ID card ដែលមានផ្ទុកនូវរាល់ពតិមានចាំបាច់ទាក់ទងនឹងការងារ និងគុណវុឌ្ឍីរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ។ID card ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ជា ATM card ដើម្បីសម្រួលដល់ការផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើតាមរយៈធនាគារហ្វីលីពីនមួយចំនួន និង ធនាគារដែលត្រូវគ្នា នៅក្រៅប្រទេស ។

ករណីសិក្សាខាងក្រោមពិពណ៌នាអំពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងមុខងាររបស់រដ្ឋបាលមុខរបរក្រៅប្រទេសនៅប្រទេសហ្វីលីពីន

ប្រអប់ ៣ : រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលមុខរបរក្រៅប្រទេសនៃប្រទេសហ្វីលីពីន

ការិយាល័យនាយករដ្ឋបាល

នាយករដ្ឋបាលរង : ផ្នែកវិនិច្ឆ័យ និងនិយ័តកម្មមុខរបរ

អង្គភាពនេះមានតួនាទីវាយតំលៃលើការអនុវត្ត,ផ្តល់អនុសាសន៍លើអាជ្ញាប័ណ្ណនិងការផ្តល់ឱ្យជាថ្មី,និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍របស់ទីភ្នាក់ងារដែលបានផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ។ អង្គភាពនេះផ្តល់នូវសេវាជួយសម្រួលនៅពេលយន្តហោះដល់កម្មករមុនពេលចេញដំណើរ, ជួយអ្នករងគ្រោះដោយការជ្រើសរើសដោយខុសច្បាប់, ចុះឃ្លាំមើលអ្នកជ្រើសរើសដែលសង្ស័យថាខុសច្បាប់ និងជួយនៅក្នុងការវិនិច្ឆ័យករណីផ្សេងៗ។អង្គភាពនេះដោះស្រាយករណីទាក់ទងនឹងវិន័យ និងវិនិច្ឆ័យករណីដែលកើតពីការរំលោភបទបញ្ជានៃការជ្រើសរើស ព្រមទាំងធ្វើការស្រាវជ្រាវផ្នែកច្បាប់ និងប្រតិបត្តិប្រព័ន្ធបញ្ជីត្រួតពិនិត្យកម្មករដែលបានចុះកិច្ចសន្យា ដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ថាមានការរំលោភលើ លក្ខខណ្ឌមុខរបរនិងការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងរបស់និយោជកបរទេស និងតំណាង។

ផ្នែក:

- ផ្នែកផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ
- ផ្នែកប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់
- ផ្នែកនិយ័តកម្មមុខរបរ
- បញ្ជរជំនួយពលកម្ម
- ផ្នែកវិនិច្ឆ័យ

នាយករង : ផ្នែកសុខុមាលភាព និងមុខរបរ

ការិយាល័យសេវាកម្មត្រៀមមុខរបរ(Pre-Employment Services Office) ប្រគល់អំណាចដល់បណ្តាអ្នកតំណាង, ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងយល់ព្រមលើបទបញ្ជាមុខរបរ, វិធីការកិច្ចសន្យាការងារ, ចេញវិញ្ញាបនប័ត្រមុខរបរក្រៅប្រទេស, អភិវឌ្ឍបទដ្ឋានមុខរបរ និងធ្វើការស្រាវជ្រាវទីផ្សារ និងធ្វើសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយលើកកំពស់។

ផ្នែក

- ផ្នែកវិធីការកិច្ចសន្យាការងារ
- ផ្នែកវិធីការ Balik-manggagawa (ការជ្រើសរើសកម្មករ)
- ផ្នែកទទួលស្គាល់មុខជំនាញ
- ផ្នែកទីផ្សារ

ការិយាល័យមុខរបរ និងសុខុមាលភាពផ្តល់សេវាជំនួយផ្នែកសុខុមាលភាពដល់កម្មករចុះកិច្ចសន្យា និងគ្រួសាររបស់គេ, ថែរក្សាបញ្ជីឈ្មោះ ធនធានមនុស្ស និងសម្របសម្រួលនូវសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់របស់រដ្ឋាភិបាលបរទេស និងនិយោជកដទៃទៀត

(តទៅទំព័រ ៤៥)

(តមកពីទំព័រ ៤៥)

ដែលចង់ចរចាអំពីការជួល កម្មករជាមួយអង្គភាពរកការឱ្យធ្វើរបស់រដ្ឋាភិបាល ។ វាយតំលៃ និងរៀបចំឯកសារការងាររបស់កម្មករ ដែលទទួលបានការងារដោយមិនមានការជួយពីសំណាក់ទីភ្នាក់ងារដែលបានផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណណាមួយ, បើកសិក្ខាសាលាស្តីពីការណែនាំដំបូងមុនពេលទទួលបានការងារសំរាប់អ្នកដែលមានបំណងរកការងារក្រៅប្រទេសក៏ដូចជាសិក្ខាសាលាណែនាំមុនការចេញដំណើរសំរាប់កម្មករមុនពេលពួកគេចេញដំណើរ ។

ផ្នែក

- ផ្នែករកការឱ្យធ្វើរបស់រដ្ឋាភិបាល
- ផ្នែកផ្តល់ការសិក្សាអប់រំកម្មករ
- ផ្នែកជំនួយសុខុមាលភាព
- ផ្នែកចុះបញ្ជីហត្ថពលកម្ម
- មជ្ឈមណ្ឌលទទួលពាក្យបណ្តឹងនៃ POEA

នាយករង : ផ្នែកសេវាគាំទ្រ និងរដ្ឋបាលទូទៅ

អង្គភាពនេះត្រួតពិនិត្យលើការស្រាវជ្រាវគោលនយោបាយ, កម្មវិធីផែនការ ព្រមទាំងកម្មកវិធីសិក្សាអប់រំរបស់ POEA និងគ្រងប្រព័ន្ធពតិមាន ព្រមទាំងទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋបាល និងសារពើពន្ធ

ផ្នែក

- ផ្នែកផែនការ
- ផ្នែកអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ
- ផ្នែកឯកសារ

ការិយាល័យក្រុមប្រឹក្សាច្បាប់

ការិយាល័យតំបន់

មជ្ឈមណ្ឌលតាមតំបន់មានទីតាំងនៅ La Union សំរាប់តំបន់ Luzon/ Cebu សំរាប់តំបន់ Visayas និង VDavao សំរាប់តំបន់ Mindanao ។ អង្គភាពពង្រីកតាមតំបន់ គឺនៅក្នុងតំបន់រដ្ឋបាល Bguio-Cordillera,Iliolo, Cagayan de Oro និង Zamboaga ចំណែកឯ ការិយាល័យផ្កាយរណបមានទីតាំងនៅ Pampanga,Calamba, Laguna, Legaspi, Bacolod និង Tacloban ។

ប្រភព : Christina Booswell, Silvia Stiller and Thoma Straubhaar: ព្យាករណ៍ការងារ និងការខ្វះខាតជំនាញ: តើ-អាច ធ្វើគម្រោងនៃការផ្តល់ពតិមានស្តីពីគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានល្អប្រសើរតាមវីធីណា? វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិ Hamburg (HWWA), ឯកសារបានរៀបចំសំរាប់គណ:កម្មការអឺរ៉ុប, DG សង្គមកិច្ច និងមុខរបរ, ឆ្នាំ ២០០៤ ។

២.៥.២ រដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករក្រៅប្រទេស (OWWA)

ទីភ្នាក់ងារផ្សេងទៀតដែលស្ថិតនៅក្នុងបញ្ជីនៃ DOLE គឺរដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករក្រៅប្រទេសដែលគ្រប់គ្រងមូលនិធិអាណត្តិព្យាបាលភាព ដែលបានបង្កើតឡើងដោយការបង់ថ្លៃរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងផ្ដល់នូវសេវាសុខុមាលភាពជាច្រើនដល់កម្មករហ្វីលីពីនដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសនិងគ្រួសាររបស់គេ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានចុះឈ្មោះក្នុង POEA គឺតម្រូវឱ្យក្លាយជាសមាជិកនៃ OWWA ដែលត្រូវបង់ម្ដងគឺ ២៥ ដុល្លា អាមេរិក។ OWWA វិនិយោគមូលនិធិទៅក្នុងសញ្ញាប័ណ្ណដ៏មានសុវត្ថិភាព និងដាក់ក្នុងធនាគាររដ្ឋាភិបាលដើម្បីទទួលបានការប្រាក់។ នៅ ឆ្នាំ ២០០៤ មូលនិធិអាណត្តិព្យាបាលភាពត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថាកើនដល់ ៤ ពាន់លាន PESOS (ប្រហែល ៧៤ លានដុល្លាអាមេរិក)។ ការប្រមូលថ្លៃ និងការវិនិយោគប្រាក់ចំណូលបានផ្ដល់ឱ្យរដ្ឋាភិបាល នូវធនធាននានា ដែលចាំបាច់ឆ្លើយតបទៅនឹងយថាភាពផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជនជាតិរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ កម្មវិធីដ៏ធំបំផុតរបស់ OWWA គឺប្រតិបត្តិការមជ្ឈមណ្ឌលសុខុមាលភាពកម្មករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេសនៅក្រោមឆ័ត្រនៃបេសកកម្មរបស់ហ្វីលីពីននៅប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះដោយបានផ្ដល់នូវសេវាដូចខាងក្រោម :

- សេវាសន្ទានកម្ម និងប្រឹក្សាយោបល់
- សម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះដើម្បីដោះស្រាយនូវសេចក្ដីត្រូវការចាំបាច់ និងបណ្ដឹងរបស់កម្មករ
- សួរសុខទុក្ខកម្មករដល់ទីកន្លែង
- ផ្ដល់ជំរកបណ្ដោះអាសន្នដល់កម្មករដែលមានទុក្ខលំបាក,មានវិបត្តិ ឬសេចក្ដីត្រូវការពិសេសៗ
- ជួយសម្រួលនៅព្រលានយន្តហោះ និងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់កម្មករដែលចុះថយកំលាំង ឬ មានទុក្ខលំបាក
- ការសម្របសម្រួល និងសកម្មភាពសង្គម

រីឯនៅឯផ្ទះសមាគមសុខុមាលភាពកម្មករក្រៅប្រទេសអនុវត្ត នូវ កម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងការចេញដំណើរនៃកម្មករ និងកម្មវិធីសំរាប់គ្រួសារនៅខាងក្រោយ និងកម្មវិធីសំរាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រឡប់មកវិញ ដែលកម្មវិធីទាំងអស់នេះរួមមាន:

- ប្រាក់កម្ចីមុនពេលចេញដំណើរ
- ការស្នាក់នៅពេលឆ្លងកាត់ និងពេលផ្ទេរពីព្រលានយន្តហោះ
- សេវាប្រឹក្សាយោបល់
- ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីរបៀបនៃការចិញ្ចឹមជីវិត និងភាពជាសហគ្រិនដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រឡប់មកវិញ។
- អាហារូបករណ៍សំរាប់កូនៗរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

- ការធានារ៉ាប់រងជីវិត តាវកាលិកមរណភាព

២.៥.៣ ក្រសួងការបរទេស (DFA)

ក្រសួងការបរទេសត្រូវមានការិយាល័យមួយសំរាប់អនុរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវចូលរួមគ្រប់កម្មវិធីទាំងអស់ដែលតម្រូវឱ្យមានអន្តរាគមន៍ខាងការទូត ដូចជា :

- សហប្រតិបត្តិការជាមួយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះនៅក្នុងកម្មវិធីលើកលែងទោស និងនិយ័តកម្មសំរាប់ កម្មករខុសច្បាប់
- ជំនួយផ្នែកច្បាប់និងតំណាងឱ្យកម្មករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស(OFWs) ដែលទាក់ទងនឹងបណ្តឹងការងារឬករណីនៃបទឧក្រិដ្ឋ នៅក្នុងតុលាការនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ
- ការសួរសុខទុក្ខកម្មករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេសដែលជាប់ឃុំឃាំង
- សម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះលើករណីប៉ូលីសដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស
- ចរចាទ្វេភាគីជាមួយអាជ្ញាធរនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះអំពីបញ្ហាពលកម្ម ។

ជាការសំខាន់ដែលនៅក្នុងការចរចាអំពីបញ្ហាពលកម្មគឺDFA សម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរជាតិពាក់ពន្ធដទៃទៀតនានានៅក្នុងស្រុកហើយថាពលកម្ម ត្រូវបានគេចាត់ទុកដូចជាបតិដ្ឋាប័ននៃកិច្ចការទូតទាំងមូល ។ការនេះគួរគ្របដណ្តប់លើការចរចាដើម្បីបង្កើតការយោគយល់ទ្វេភាគីឬកិច្ចព្រមព្រៀងពលកម្មទ្វេភាគី,លទ្ធភាពឆ្ពោះទៅទីផ្សារការងារនានា,សេវាកម្មនិងយន្តការទទួលបណ្តឹងតវ៉ា,ប្រព្រឹត្តកម្មត្រឹមត្រូវនិងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លាស់ប្តូរផលប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកដទៃទៀត ។DFA ធ្វើការជាមួយក្រសួងការងារ, ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងឧស្សាហកម្ម ឬ ក្រសួងដទៃទៀតដែលមានតួនាទីដ៏សំខាន់នៅក្នុងដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ ។យោងតាមច្បាប់ហ្វីលីពីនរបៀបដោះស្រាយរួមគ្នាមួយនោះគឺត្រូវមានគោលការណ៍ណែនាំដល់ស្ថានទូតនិងស្ថានកុងស៊ុលទាំងឡាយនៅក្រៅប្រទេស ជាពិសេស អនុព័ន្ធការងារ និងមន្ត្រីសុខុមាលភាព ។

មេរៀនដ៏សំខាន់ដែលបានមកពីគំរូរបស់ហ្វីលីពីន គឺថាត្រូវតែមានការសម្របសម្រួល ទោះជាក្នុងផ្លូវការឬ ក្រៅផ្លូវការក្តីនៅក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗ និងផ្នែកដទៃទៀតដើម្បីរួមបញ្ចូលតួនាទីដែលមានរៀងៗ ខ្លួនជាមួយគ្នាដើម្បីការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ មួយដែលមានការចូលរួមពីគ្រប់និន្នាការ ។

គ្រប់ទីភ្នាក់ងារនិងការិយាល័យទាំងអស់នៅក្នុងក្រសួងការងារនិងមុខរបរដែលមានកម្មវិធីរបស់ខ្លួនទទួលបន្ទុកបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានគេប្រមូលផ្តុំឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់(ជាទូទៅនៅថ្នាក់ អនុរដ្ឋមន្ត្រី) ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រាកដថា កិច្ចប្រតិបត្តិការទាំងនោះត្រូវបានទទួលការសម្របសម្រួល ។ ចំពោះភារកិច្ចរបស់ក្រសួង ឬទីភ្នាក់-

ងារដទៃទៀតនៃរដ្ឋាភិបាលក្នុងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីនានាទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានអនុវត្តដោយគណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលនានា និងក្រុមការងារអន្តរទីភ្នាក់ងារ ប្រសិនបើចាំបាច់។

DOLE ដំណើរការយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយពត៌មានបង្ការទល់នឹងការជ្រើសរើសដោយខុសច្បាប់រួមមានការឃ្លាំមើល និងការកាត់ទោសអ្នកជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់ដោយមានភាពជាដៃគូយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយប៉ូលីស, ការិយាល័យស៊ើបអង្កេតជាតិ និងតុលាការ។

រដ្ឋបាលហ្វីលីពីនសម្រាប់មុខរបរក្រៅប្រទេស និងរដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករក្រៅប្រទេស រួមជាមួយនឹងអង្គការដៃគូមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា, សមាគមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងការិយាល័យសេវាមុខរបរ សាធារណៈនៅតាមខេត្ត និងតំបន់អនុវត្តនូវកម្មវិធីណែនាំជាបឋមសំរាប់កម្មករ ទេសន្តប្រវេសន៍ ។ ទីភ្នាក់ងារនានា ដែលទទួលបន្ទុកការអប់រំ, ការបណ្តុះបណ្តាល, និងការចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ ធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីផ្តល់ឱ្យកម្មករហ្វីលីពីននូវមុខជំនាញ និងវិញ្ញាបនប័ត្រដែលពួកគេត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការនៃសេដ្ឋកិច្ចសាកលលោក។ ការនេះ គឺដើម្បីធានាលើ ភាពសុច្ចរិត និង ភាពសក្តិសិទ្ធនៃការផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រ ក៏ដូចជាបញ្ហាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ ។

ប្រទេសហ្វីលីពីនក៏មានប្រព័ន្ធដើម្បីឆ្លើយតបនឹងស្ថានភាពមានវិបត្តិនានាដូចជា សង្គ្រាម, អំពើភេរវកម្ម, និងគ្រោះធម្មជាតិដែលគំរាមកំហែងដល់សុវត្ថិភាពកម្មករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស។ ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខជាតិ ហ្វីលីពីនស្ថិតនៅក្រោមការិយាល័យប្រធានាធិបតីត្រួតមើលក្រុមត្រៀមបំរុងជាតិ មួយដែលចេញមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលនានាដែលមានតួនាទីបំរើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយគិតរួមទាំងក្រុមបេសកកម្មរបស់ហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេសផងដែរ។ ការទទួលខុសត្រូវត្រូវគ្រប់គ្រងទៅលើការបង្ការ និងយល់ដឹងអំពី HIV/AIDS, រោគឆ្លងតាមផ្លូវដង្ហើមធ្ងន់ធ្ងរ និងជំងឺឆ្លងដទៃទៀតដែលក្រសួងសុខាភិបាល ត្រូវដោះស្រាយរួមជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការ ឬក្រុមការងារអន្តរទីភ្នាក់ងារ។

២.៥.៤ វិធីសាស្ត្របង្កើតធនធាន

ដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមែនកើតឡើងបានក្នុងរយៈមួយយប់នោះទេ។ នៅប្រទេសហ្វីលីពីន គំរូនេះបានវិវត្តអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំតាមរយៈការប្រឹក្សាយោបល់, ការស្រាវជ្រាវ, នីតិកម្ម, ការពិសោធន៍, ការសំរិតសំរាំង, ការបង្រួបបង្រួម, និង ការចម្លងតាម។ បញ្ហានេះទាមទារឱ្យរដ្ឋាភិបាលមានធនធានសន្ធឹកសន្ធាប់ ជាពិសេសសំរាប់សេវាកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និងអនុព័ន្ធការងារ, ការស្រាវជ្រាវទីផ្សារការងារ, ការគ្រប់គ្រងវិបត្តិនិងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗសំរាប់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ របៀបដោះស្រាយមួយដែលហ្វីលីពីនយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើតធនធានគឺ " មូលនិធិសុខុមាលភាព " ។

វិធីសាស្ត្រមួយទៀតក្នុងការប្រមូលផ្តុំធនធានគឺការប្រគល់ឱ្យផ្នែកឯកជនមានការទទួលខុសត្រូវលើផ្នែកខ្លះ។

ឧទាហរណ៍ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននៅប្រទេសហ្វីលីពីនមានការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាជាមួយនិយោជក បរទេសអំពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលនេះជាលក្ខខណ្ឌដំបូង សម្រាប់ការផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើប្រតិបត្តិការ ។ ពេលដែលទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករដែលធ្វើការងារតាមដីត្រូវបានការអនុញ្ញាតឱ្យទទួលបានប្រាក់បៀវត្សអតិបរមាមួយខែជាថ្លៃឈ្នួលនៃការរកការឱ្យធ្វើ ត្រូវបានច្បាប់តម្រូវឱ្យមានដោះស្រាយគ្រប់កាតព្វកិច្ចជាយថាហេតុ ទាំងពួងដែលនិយោជកបរទេសខកខានមិនបានអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាជាមួយកម្មករ ។ សូម្បីតែក្នុងពេលមានវិបត្តិដែលតម្រូវឱ្យធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍កម្មករហ្វីលីពីនដ៏ច្រើនលើសលប់ក៏ដោយ ក៏ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរ៉ែកពុន ការងារនេះដែរ ។

ការចូលរួមពីឧស្សាហកម្មធនាគារក្នុងការតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ ក៏ជាឧទាហរណ៍មួយផ្សេងទៀត នៃការងារជាមួយផ្នែកឯកជន ។ តាមរយៈការផ្តល់នូវសេវាបែបនេះធនាគារទាំងឡាយអាចទាក់ទាញអ្នកតំកល់ប្រាក់នានា ហើយប្រែក្លាយទៅជាបណ្តាញសម្រាប់ប្រាក់បញ្ញើនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនទូរគមនាគមន៍ និងអាកាសចរដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការធ្វើជំនួញពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចចូលវិភាគទានសំរាប់សេវាសាធារណៈដែលរួមមានការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មដ៏មានសារៈប្រយោជន៍, បណ្តាញទូរស័ព្ទពិសេសពេលមានវិបត្តិ, និងផ្តល់មធ្យោបាយផ្សេងៗសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

គម្រោងដទៃទៀតសម្រាប់ធានានូវធនធានក្នុងការអភិវឌ្ឍនិងការអនុវត្តកម្មវិធីសំរាប់កកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍រួមមានអង្គការអន្តរជាតិ ទាំងឡាយដែលផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេសឬការណែនាំពីជំនាញការនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាសំខាន់នោះ គឺថាអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលទាំងពួងមានឆន្ទៈ, ចែករំលែកនូវធនធាន, ធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយភាពសក្តិសិទ្ធិ និងបង្កើតឡើងនូវគោលសីលធម៌ខ្ពង់ខ្ពស់តាមរយៈ ការផ្តល់នូវធនធានបន្ថែម ។

ការពិនិត្យឡើងវិញ

ការបានឆ្លងផុតម៉ូឌុល ២ នេះ, សិក្ខាកាមម្នាក់ៗអាចមានអារម្មណ៍ជឿជាក់ថាខ្លួនអាចពិភាក្សាលើចំណុចដូចខាងក្រោមនេះ

- តើបញ្ហាប្រឈមជាមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះ ដែលពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវពឹងផ្អែកលើគោលនយោបាយសាធារណៈក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ? ក្នុងប្រទេសទទួលពលករ?
- ចូរពន្យល់អំពីគំរូរបស់ហ្វីលីពីនសំរាប់គ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការពាក់ព័ន្ធរបស់វាទៅនឹងប្រទេសដែលមានអតិរេកពលកម្មនៅអាស៊ី ។

ម៉ូឌុល ៣ ការលើកកំពស់ និង ការសម្របសម្រួលការងារពលករធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

គោលដៅ

នៅទីបញ្ចប់នៃវគ្គសិក្សានេះ អ្នកចូលរួមអាចនឹងទទួលៈ

- បានការយល់ដឹងបន្ថែមពីសកម្មភាពផ្សេងៗ ដែលបណ្តាប្រទេសនានាបានរៀបចំគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍
- បានយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជំរៅលើ ចំណោទសួរ និងបញ្ហាផ្សេងៗដែលបណ្តាប្រទេសបញ្ជូនពលករបានប្រឈម នៅក្នុងការធ្វើនិយតកម្មនៃការជ្រើសរើសពលករ ។

វិធីសាស្ត្រ

- បទឧទ្ទេសនាម និងការពិភាក្សា
- លំហាត់ (លំហាត់ទី១ ត្រូវបំពេញជាបុគ្គលមុននឹងធ្វើបទឧទ្ទេសនាម)
- ការពិភាក្សា

រយៈពេល

រយៈពេល បួនម៉ោង (មួយវគ្គសម្រាប់ការឧទ្ទេសនាម និងការពិភាក្សារួម ,មួយវគ្គសំរាប់លំហាត់ទី២ មួយម៉ោងសំរាប់ពិភាក្សារួម និងកន្លះម៉ោងសម្រាប់ការរំលឹកឡើងវិញ) ។

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

- វគ្គនេះបន្តតាមដានបញ្ហានានាដែលលើកឡើងរួចហើយនៅក្នុងម៉ូឌុលមុនៗដោយសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើវិស័យជាក់លាក់ទាំងឡាយនៃសកម្មភាពរបស់រដ្ឋក្នុងការរៀបចំទេសន្តរប្រវេសន៍ ។
- អ្នកចូលរួមទាំងអស់ត្រូវបែងចែកជាពីរក្រុម និង ស្នើឱ្យដោះស្រាយលំហាត់ចំនួនពីរ ។

ឯកសារត្រូវអាន

- ម៉ាណូឡូ អាប៉ែលឡា" ការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស : អត្ថបទសរសេរដោយដៃសំរាប់បណ្តាប្រទេសដែលមានចំណូលទាប និងមធ្យម (ហ្សឺណែវ / ILO , 1997)
- ហ្វីលីព ម៉ាទីន" ជំនួញពលកម្ម : ភ្នាក់ងារមានសកម្មភាពក្នុងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍(ហ្សឺណែវ , វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសំរាប់ការសិក្សាវិស័យការងារ , ២០០៣)
- រ៉ូណាល់ ស្កែលឌុន : ទេសន្តរប្រវេសន៍ និង គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី : ការសំយោគលើករណីដែលបានសម្រាំង (ឡុងដ៍, នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ , ២០០៣)

បីទសវត្សរ៍កន្លងមក គេសង្កេតឃើញមានកំណើនគួរឱ្យកត់សំគាល់នៃចលនាឆ្លងដែននៃកម្មករនៅបណ្តាប្រទេសអាស៊ី ។ ចលនាទាំងនេះភាគច្រើនកើតដោយការស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយខ្លួនឯង ដែលត្រូវបានទាក់ទាញដោយឱកាសមានការងារប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់នៅតាមបណ្តាប្រទេសដទៃ ។ ភាគច្រើនបំផុតកម្មករមួយចំនួនត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជកបរទេស ឬដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសរបស់និយោជកដោយពុំមានការចូលរួមសកម្មពីរដ្ឋាភិបាល ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងពេលថ្មីៗនេះ រដ្ឋាភិបាលមានការចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងអំពីភាពសំខាន់នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ, ការងារ និង តុល្យភាពចំណាយផ្សេងៗ ។ រដ្ឋាភិបាលក៏មានគោលជំហរសកម្មជាងមុនក្នុងការលើកកំពស់ និង ការជួយសម្រួលការងារដល់ពលករដែលបំរើការងារនៅបរទេសផងដែរ ។ ម៉ូឌុលនេះមានបំណងបញ្ជ្រាបនូវចំណេះដឹងផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងការសំរេចចិត្តធំៗ ដែលត្រូវការនូវវិធានការជាក់លាក់ដែលអាចបង្កើតការគាំទ្រសំរាប់ការសំរេចចិត្ត និងរបៀបវាយតំលៃលើប្រសិទ្ធភាព ។

៣.១ តើអ្វីខ្លះជាទិសដៅនៃកម្មវិធីការងារនៅបរទេស ?

មានទិសដៅជាច្រើននៅពីក្រោយការបង្កើតកម្មវិធីលើកកំពស់ការងារនៅបរទេស។ អ្នកគាំទ្រខ្លះសម្លឹងឃើញអំពីវិភាគទានជាសក្តានុពល នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសបញ្ជូនពលករដូចជាការកាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើ ការបង្កើតថែមចំណូលរូបិយប័ណ្ណបរទេស,ការបង្កើនអត្រាសន្សំប្រាក់ ឬការបង្កើននូវអត្រាចំណេញលើការវិនិយោគក្នុងវិស័យអប់រំ។ ទិសដៅខាងសង្គមនានា ក៏ជាការសំខាន់មួយក្នុងចំណោមគោលដៅនានា ដែលស្ថិតនៅពីក្រោយអន្តរាគមន៍របស់រដ្ឋចំពោះពលកម្មអន្តោរប្រវេសន៍។ ទិសដៅទាំងនេះរួមមានការធ្វើឱ្យប្រសើរនូវប្រាក់ឈ្នួល និង លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ពលករកំពុងធ្វើការនៅបរទេស,ការកាត់បន្ថយតម្លៃចំណាយនិរប្រវេសន៍ដោយការទប់ស្កាត់បទល្មើសផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើស ការផ្តល់នូវបណ្តាញសុវត្ថិភាពសំរាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសារ ការបញ្ឈប់ទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ និង ការបង្កើតប្រព័ន្ធដំណើរការជ្រើសរើសជនអន្តោរប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

តើមានទិសដៅសំខាន់អ្វីទៀតនៅក្នុងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រទេសរបស់អ្នក ?

លំហាត់ទី១

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវតែពេញចិត្តមុនធ្វើការផ្សព្វផ្សាយពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍

សេចក្តីផ្តើម

អ្នកចូលរួមម្នាក់ត្រូវបានស្នើឱ្យបង្ហាញថាតើរដ្ឋាភិបាលរបស់ខ្លួន បានគិតគូរដាក់បញ្ចូលនូវបញ្ហាជាបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោមទៅក្នុងគោលនយោបាយនានា សម្រាប់ការងារនៃពលករនៅក្រៅប្រទេសឬទេ។ គួរចងចាំថារដ្ឋាភិបាលមិនចាំបាច់ធ្វើការលើកកំពស់ និងការសំរួលដោយសកម្មសម្រាប់ការងារនៃពលករនៅក្រៅប្រទេស។ ពួកគេអាចពិភាក្សាលើចម្លើយផ្សេងៗគ្នាក្នុងពេលពិភាក្សាជាក្រុម ឬ ពិភាក្សាពេញអង្គ។

	មាន	គ្មាន
- តើឱកាសទទួលការងារសមរម្យ ធ្លាប់ត្រូវបានផ្តល់នៅប្រទេសក្រៅដែរឬទេ?	----	----
- នៅក្នុងប្រទេសដែលមានផ្តល់ឱកាសបែបនេះ តើច្បាប់ការងារប្រទេសនោះ ការពារបានពេញលេញចំពោះសិទ្ធិនៃកម្មករបរទេសដែរឬទេ ?	----	----
- តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចត្រូវគេប្រើឱ្យធ្វើការនៅកន្លែងដែលសុវត្ថិភាពរបស់ពួកគេត្រូវប្រឈមនឹងហានិភ័យដែរឬទេ ?	----	----
- តើមានចំណោទធ្ងន់ធ្ងរនៃការរើសអើងស្ត្រីភេទនៅក្នុងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករឬទេ?	----	----

(តទៅទំព័រ ៥៣)

(តមកពីទំព័រ ៥២)

- តើមានតំណាងទូតគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងប្រទេសជាគោលដៅប្រើប្រាស់ពលករដើម្បីជួយដល់ពលករ ត្រូវបញ្ជូនទៅទីនោះដើម្បីធ្វើការងារដែរឬទេ ? ---- ----
- តើបណ្តាប្រទេសជាមុខគោលដៅប្រើប្រាស់ពលករមានតំណាងទូតគ្រប់គ្រាន់ឬទេនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករដើម្បីទទួលដោះស្រាយបញ្ហាការងារ និងចេញទិដ្ឋាការសំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍? ---- ----
- តើប្រទេសជាគោលដៅទទួលពលករមានបំណងចរចាកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារឬទេ? ---- ----
- តើការរកការឱ្យធ្វើនៅក្រៅប្រទេសសំរាប់ជនអន្តោប្រាម មានកំណើនជាទូទៅលើគ្រប់មុខរបរឬ? ---- ----
- តើនៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នកមាននៅសល់ពលករជំនាញ ដែលមានតម្រូវការនៅបរទេសច្រើនដែរឬទេ ? ---- ----
- តើប្រទេសដែលប្រើប្រាស់ពលករទទួលស្គាល់នូវមុខជំនាញ និង គុណវឌ្ឍិរបស់កម្មករនោះដែរឬទេ ? ---- ----
- តើមានការហូរចេញទេសន្តរប្រវេសន៍ពីប្រទេសនូវមុខជំនាញសំខាន់និងចាំបាច់ដែរឬទេ? ---- ----
- តើអង្គភាពគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋាភិបាលអាចមានសមត្ថភាពនឹងទទួលបន្ទុកចំពោះការជ្រើសរើស និងការរកការឱ្យធ្វើសម្រាប់កម្មករនៅបរទេសបានដែរឬទេ? ---- ----
- តើតម្រូវការចាំបាច់នៃសេវាកម្មរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ធ្លាប់ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករដែរឬទេ ? ---- ----
- ប្រសិនបើគោលនយោបាយកាន់តែតឹង តើកម្មករនឹងប្រឈមហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរនៃការកេងប្រវ័ញ្ច ដូចជាគេអាចពឹងផ្អែកលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍លួចលាក់ ឬការជ្រើសរើសខុសច្បាប់ផ្សេងទៀតជាដើមដែរឬទេ ? ---- ----

៣.២ តើរដ្ឋត្រូវខិតខំរបៀបណាខ្លះដើម្បីឱ្យខ្លួនមានឥទ្ធិពលលើពលកម្មនិរប្រវេសន៍ ?

- ការអភិវឌ្ឍន៍ទីផ្សារការងារបទេស
- ការគ្រប់គ្រងលើការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស
- ការបង្កើត និង ជំរុញអនុវត្តបទដ្ឋាននានា
- ការត្រួតមើលសេវាកម្មជ្រើសរើសឯកជន
- ការផ្តល់សេវាកម្មគាំទ្រផ្សេងៗសំរាប់ជនអន្តោរប្រវេសន៍ និង ក្រុមគ្រួសារ
- ការជួយសំរួល និង កាត់បន្ថយតម្លៃចំណាយលើសេវាកម្មដែលផ្ញើប្រាក់
- ការលើកទឹកចិត្តការសន្សំ និង ការធ្វើវិនិយោគរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍
- ការលើកទឹកចិត្តដល់ការវិលមកស្រុកវិញ ជាពិសេសអ្នកមានទេពកោសល្យ និង ជំនាញច្បាស់លាស់ ។

ការអភិវឌ្ឍន៍ទីផ្សារការងារបរទេសៈវាជាការងារមួយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីសមត្ថភាពនៃប្រទេសមួយក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ដល់បណ្តានិយោជកបរទេសនូវមនុស្សដែលមានជំនាញ និងមានការអត់ធ្មត់ធ្វើការងារ ឬវាអាចជាការងារមួយដែលមានការពាក់ពន្ធ័ដល់ដំណើរការលំបាកៗនានានៃការចរចាលើកិច្ចព្រមព្រៀងផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មទ្វេភាគីជាមួយរដ្ឋាភិបាលបរទេសនិងស្ថាប័ននានានៃរដ្ឋាភិបាលដូចជាក្រសួងសុខាភិបាល ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងមន្ទីរពេទ្យ ឬក្រសួងសាធារណៈការ ដែលជាអ្នកស្ថាបនាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ជាដើម ។

ការគ្រប់គ្រងលើការផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្សៈវាជាការងារដែលទាក់ទងដល់ការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធចុះឈ្មោះដោយកុំព្យូទ័រសំរាប់ចុះបញ្ជីកម្មករ ដែលកំពុងធ្វើការនៅបរទេសណាដែលប្រើប្រាស់សេវាកម្មមុខរបរសាធារណៈដោយ ឥតបង់ថ្លៃ ឬក្រៅពីការចុះបញ្ជីនេះវាអាចជាការងារដើម្បីធានាឱ្យប្រាកដថាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នោះ មិនបង្កើតឱ្យមានកង្វះពលករជំនាញនៅក្នុងស្រុកដោយជួយជាមធ្យោបាយសម្រួលឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលមុខជំនាញសម្រាប់មុខរបរដែលមានសំណូមពរពលកម្មខ្ពស់ ។

ការបញ្ជូនទៅបរទេសនូវពលករមានជំនាញទាបវាមានលក្ខណៈផ្ទុយពីការបញ្ជូនពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់ព្រោះថាកម្មករជំនាញទាប ជារឿយៗបង្កើតឱ្យមានបញ្ហាចោទទាក់ទងនឹងការការពារដល់ពួកគេ ។ ប៉ុន្តែការធ្វើ និរប្រវេសន៍កម្មករមានជំនាញទាបវាអាចមិនសូវមានការខាតបង់ជាសក្តានុពលនូវផលិតភាពនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករដូចការបញ្ជូនពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់នោះឡើយ ។ ដូចនេះតើរដ្ឋគួរគប្បីជួយសម្រួលការងារនៅក្រៅប្រទេសសម្រាប់អ្នកមានជំនាញទាបប្រសើរជាងជួយអ្នកមានមុខជំនាញខ្ពស់ឬយ៉ាងណា?

ធនធានមនុស្សជានិច្ចកាលក្រណាស់ ហើយតម្រូវការចាំរមែងមានការប្រកួតប្រជែង ។ ដូចនេះតើរដ្ឋគួរតែឧបត្ថម្ភ

ឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល មុខជំនាញដល់ពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនដើម្បីបំពេញទៅតាមតំរូវការនៃទីផ្សារការងារបរទេស ឬយ៉ាងណា?

ការបង្កើត និងការជំរុញអនុវត្តបទដ្ឋានៈ មុខងារដែលលំបាកច្រើននោះ គឺមុខងារទាក់ទងនឹងការជំរុញអនុវត្តបទដ្ឋានអប្បបរមា ព្រមទាំង ការធ្វើនិយតកម្ម និងការត្រួតមើលការជ្រើសរើស ។

តើរដ្ឋបញ្ជូនពលករ គួរកំណត់បទដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករឬទេ ? តើគេអាចជំរុញអនុវត្តបទដ្ឋានទាំ ងនោះតាមរបៀបណា? តើគេគួរអនុញ្ញាតឱ្យទីភ្នាក់ងារឯកជនយកថ្លៃឈ្នួលពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរឬទេ ? ប្រសិនបើអាចតើត្រូវកំណត់ត្រឹមតំលៃប៉ុន្មាន? ប្រសិនបើភ្នាក់ងារឯកជន ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដំណើរការ តើរដ្ឋាភិបាលគួរផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដែរឬទេ ? តើគួរមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើកគុណវុឌ្ឍិនៃអាជ្ញាប័ណ្ណដែរឬទេ? សមត្ថភាពបច្ចេកទេស គឺមានសារសំខាន់ ប៉ុន្តែតើគេគួរចាត់ទុកសមត្ថភាពខាងហិរញ្ញវត្ថុជាការលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផងដែរឬទេ ? ពិភាក្សា

តាមបទពិសោធន៍នៅអាស៊ីបានបង្ហាញថា មនុស្សមិនហ្មត់ចត់ងាយស្រួលក្នុងការជ្រើសរើសអោយទៅបំរើការងារនៅបរទេសព្រោះគេចង់ទៅធ្វើការក្រៅប្រទេសដើម្បីរកប្រាក់ ។ ការលំបាកដែលអាជ្ញាធរជាតិនានាត្រូវប្រឈមគឺថាមានមនុស្សចង់ទៅធ្វើការនៅបរទេសច្រើនជាងការងារដែលគេផ្តល់ ។ ការពិចារណាដំបូងបំផុតគឺមនុស្សភាគច្រើនមាន ឆន្ទៈចង់បង់ប្រាក់ឱ្យអ្នករកកំរៃជើងសារការងារ លើសពីចំនួនដែលច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យយក ។ អ្នកជ្រើសរើសខ្លះរកប្រាក់បានយ៉ាងងាយដោយការសន្យាផ្តល់ការងារច្រើនជាងការងារជាក់ស្តែងដែលខ្លួនត្រូវផ្តល់ ។បញ្ហានេះវាមិនលំបាកទេក្នុងការអូសទាញមនុស្សល្ងង់ក្រីក្រ ពីព្រោះព័តិមានស្តីពីទីផ្សារការងារបរទេសវាមិនមែនស្រួលក្នុងការទទួលបាននោះឡើយ ។

តើមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលចាំបាច់សំរាប់ធ្វើការដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនូវការអនុវត្តខុសឆ្គងក្នុងការជ្រើរើស ? តើគួរមានទណ្ឌកម្មអ្វីខ្លះ ដែលត្រូវដាក់បង្ខំដើម្បីទប់ស្កាត់ការក្លែងក្លំក្នុងការជ្រើសរើស ? ពិភាក្សា

សេវាគាំទ្រៈ ដោយសារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការនៅបរទេស, ពួកគេមិនដឹងអំពីច្បាប់និងបទបញ្ញាផ្សេងៗពួកគេរស់នៅឆ្ងាយពីគ្រួសារក្នុងពេលដ៏យូរនិងដោយសារការប្រាស្រ័យទាក់ទងមានការលំបាកនិងត្រូវចំណាយពេលវេលាអស់ច្រើនហេតុដូច្នេះ ប្រទេសបញ្ជូនពលករចាំបាច់ត្រូវតែរិះរកបង្កើតនូវកម្មវិធីសំរាប់គាំទ្រជន ទេសន្តរប្រវេសន៍និងក្រុមគ្រួសារ ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវចូលទៅជួយសង្គ្រោះដល់កម្មករណាដែលទៅរកការងារនៅបរទេសដោយខ្លួនឯងប៉ុន្តែមិនអាចរកបានដោយសារពួកគេត្រូវគេបោកបន្លំ ឬដោយសារនិយោជករបស់ពួកគេតវ៉ាថា ពួកគេខ្វះនូវមុខជំនាញដែលគេស្មានថាមាន ។ ម្យ៉ាងទៀត ក៏អាចមានបញ្ហាជាមួយអាជ្ញាធរប៉ូលីស ដោយសារពួកគេ បានប្រព្រឹត្តិល្មើសនឹងបទបញ្ជាក្នុងស្រុក ឬក៏ដោយសារត្រូវជាប់ចោទពីបទឧក្រិដ្ឋណាមួយ ។ ករណីខ្លះទៀតនោះ គឺការដាច់ទំនាក់ទំនងពីគ្រួសារនៅឯស្រុកកំណើត ហើយក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេអាចចាំបាច់ត្រូវរកជំនួយពីរដ្ឋដើម្បីស្វែងរកពួកគេ ។ មានករណីដូចខាងលើជាច្រើនទៀត

ដែលអាជ្ញាធរជាតិអាចនឹងត្រូវជួបប្រទះ ហើយដែលគេត្រូវតែបង្កើត ប្រព័ន្ធទាំងឡាយដើម្បីធានាដំណើរការសេវាទាំងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា ។

តើត្រូវចំណាយពេលប៉ុណ្ណាដើម្បីឱ្យរដ្ឋអាចទទួលភារៈទាំងនេះបាន ? តើអ្វីខ្លះជាសេវាមូលដ្ឋានដែលរដ្ឋត្រូវផ្តល់ ? តើអ្នកណាដែលជាអ្នក បង់លើសេវា ទាំងនោះ ? ពិភាក្សា

លំហាត់ ទី២

ការរៀបចំចរចាលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារឧបតោភាគី

សេចក្តីណែនាំ :

លោកអ្នកធ្វើការងារជាក្រុមប្រទេសត្រីភាគីក្នុងរយៈ៤០នាទី ។សន្មតថាក្រុមរបស់អ្នកត្រូវចូលរួមក្នុងការចរចារទ្វេភាគីដែលលោកអ្នកជាអ្នកផ្តួចផ្តើម ។ជ្រើសរើសប្រទេសដែលត្រូវធ្វើការចរចារជាមួយអ្នកកំណត់នូវប្រធានបទនិងបែបបទសំរាប់ការពិភាក្សាទ្វេភាគីក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការចរចារ ។ក្រុមរបស់អ្នកនឹងត្រូវឡើងរាយការណ៍ក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ ។លោកអ្នកអាចប្រើប្រាស់នូវ **តារាងការងារ ដូចខាងក្រោមទុកជាការណែនាំ :**

ប្រទេសដែលបានចូលរួមចរចា:

ហេតុផលក្នុងការជ្រើសរើសប្រទេសនេះ:

ប្រធានបទដែលត្រូវចរចា:

ហេតុផលក្នុងការជ្រើសរើសប្រធានបទនេះ:

របៀបនៃចរចាឧបតោភាគី:

ហេតុផលក្នុងការជ្រើសរើសរបៀបនេះ:

ចំណុចត្រូវចរចា:

តើចំណុចណាខ្លះដែលអ្នកសង្ឃឹមថាភាគីម្ខាងនឹងមានការព្រមព្រៀង ?

តើអ្នកត្រូវស្នើចំណុចទាំងនេះរបៀបណាទៅភាគីម្ខាងទៀត?

តើយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីដែលត្រូវយកមកប្រើប្រាស់សំរាប់ការចរចារ ?

តើសេចក្តីសំអាងអ្វីខ្លះដែលអ្នកបង្ហាញដើម្បីគាំទ្រករណីរបស់អ្នក ?

តើភាគីម្ខាងទៀតប្រកាន់យកស្ថានភាពអ្វី ?

តើការព្រមព្រៀងអ្វីដែលលោកអ្នកអាចឈានទៅដល់ជាយថាហេតុ ?

តើមេរៀនអ្វីខ្លះដែលអ្នកបានរៀនពីការចរចា?

៣.៣ ការគ្រប់គ្រងពលកម្មនិវេសន៍

គោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងពលកម្មនិវេសន៍ អាចអាស្រ័យលើកាលៈទេសៈជាក់ស្តែងនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករ។ ប្រសិនបើជនអន្តោប្រវេសន៍ទាំងឡាយទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសដែលឱ្យប្រាក់ឈ្នួលល្អសម្រាប់កម្មករបរទេស ហើយដែលសិទ្ធិរបស់ពួកគេត្រូវបានការពារនោះ ទីនោះអាចមិនសូវជាចាំបាច់ឱ្យមានអន្តរាគមពីរដ្ឋទេ។ ការនេះអាចពិត ចំពោះករណីកម្មករមានមុខជំនាញអាជីពខ្ពស់ ដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការងាមានកំរិតខ្ពស់នៅបរទេស។ ចំពោះករណីប្រទេសបញ្ជូនពលករនៅអាស៊ីការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាលត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាចោទនានាដែលពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនជួបប្រទះនៅក្នុងប្រទេសប្រើប្រាស់ ពលករ។ ពីព្រោះតែពលរដ្ឋទាំងនោះត្រូវរកការងារនៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ដែលទីនោះ ម្យ៉ាងច្បាប់របស់គេមិនផ្តល់នូវ ប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពសំរាប់កម្មករបរទេស ម្យ៉ាងទៀតស្ថាប័នការងារនានា ដូចជា សហជីពជាដើម មិនមានដំណើរការល្អ ដូច្នេះប្រទេសបញ្ជូនពលករត្រូវតែបង្កើតគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីផ្សេងៗ ដើម្បីជួយការពារកម្មករទាំងនោះប្រឆាំងទល់ការរំលោភបំពាន ឬការកេងប្រវ័ញ្ច។ ប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករមួយចំនួនតូចមានបំណងចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ឧបតោភាគី ដែលស្តីពីការគ្រប់គ្រងរួមគ្នាលើពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។ ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ អាជ្ញាធរនៃប្រទេស បញ្ជូនពលករមិនមានមធ្យោបាយត្រួតពិនិត្យអ្វីដែលហួសពីព្រំដែនរបស់ខ្លួនទេ ហើយការនេះនាំឱ្យការលំបាកបំផុត ក្នុងការជំរុញអនុវត្តវិធាន និងបទដ្ឋានទាំងឡាយដែលត្រូវគ្រប់គ្រងដល់ទំនាក់ទំនងការងារ។

តើអ្វីខ្លះជាមុខងារសាមញ្ញបំផុត ដែលទាក់ទងនឹងកម្មវិធីការងារនៅបរទេស ? ពិភាក្សា

ប្រអប់ទី៤ : ដែននៃអធិបតេយ្យភាព និង ទ្វេគ្រោះនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករ

នៅពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ ការបើកទីផ្សារការងារនៅតៃវ៉ាន់(ខេត្តមួយរបស់ចិន) ដែលជាកន្លែងមួយនៅអាស៊ីដែលមានជោគជ័យបំផុតលើវិស័យ សេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្ម បង្ហាញអំពីទ្វេគ្រោះរបស់អាជ្ញាធរនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករៈ ប្រទេសនេះចង់បញ្ជូនពលករ ឬក៏កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្នឱ្យធ្វើការងារក្នុងការដ្ឋានសំនង់និង ឧស្សាហកម្មកម្មន្តសាល ដែលជាការងារផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលល្អបំផុតនៅក្នុងតំបន់ និងទទួលបានចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំង ។ ច្រើនកន្លងឆ្នាំទានិយោជកតៃវ៉ាន់មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករបរទេសដោយខ្លួនឯងទេ ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើតាមរយៈក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណជ្រើសរើសពលករដែលមានន័យថានិយោជកនោះ "លក់" ការងារទៅឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករ ។ជាលទ្ធផលដើម្បីទទួលបាននូវការងារកម្មករអន្តោរប្រវេសន៍ត្រូវបង់ប្រាក់ដ៏ច្រើនលើសលប់ដែលស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលបីខែ។ តម្លៃទាំងនេះមានកំរិតខ្ពស់បំផុតបើធៀបនឹងតម្លៃដែលកំនត់ដោយប្រទេសបញ្ជូនពលករ ប៉ុន្តែវាមិនអាចជំរុញអនុវត្តទៅបានដោយគ្មានជំនួយពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសដែលប្រើប្រាស់ពលករ។ ស្ថានភាពនេះអាចកែលំអបានតែក្នុងករណីដែលរដ្ឋាភិបាលតៃវ៉ាន់អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកជួលកម្មករដោយផ្ទាល់ដោយអនុលោមតាមគំនាបសង្កត់ពីសំណាក់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ។

នៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើន ជារឿយៗគេទុកឱ្យវិស័យការងារឯកជនជាអ្នកស្វែងរកទីផ្សារការងារ រីឯរដ្ឋត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពារ ពលរដ្ឋខ្លួនប្រឆាំងនឹងការក្លែងបន្លំលើការជ្រើសរើស និងការជួញដូរ និងការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្ម។ ផ្សេងពីនេះ ប្រទេសខ្លះទៀតបានយកចិត្តទុកដាក់រៀបចំមុខងារការពារនានា ដោយគិតចាប់ពីការធ្វើនិយតកម្មនៃការជ្រើសរើសរហូតការចរចារលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីសន្តិសុខសង្គម ។

- ការធ្វើនិយតកម្មនៃការជ្រើសរើសៈ អ្នកណាត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើសហើយជ្រើសក្នុងផ្នែកឬតំបន់ណា,អ្វីជាការកំណត់នូវតម្លៃដែលត្រូវប្រមូលយកពីកម្មករ,តើអ្វីខ្លះជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេចំពោះការជ្រើសរើស, តើអ្វីជាទម្លាប់អនុវត្តដែលគេត្រូវតែចៀសវាង និងអ្វីជាការពិន័យដែលគេត្រូវបង់ ប្រសិនបើគេត្រូវរកឃើញថាប្រព្រឹត្តអំពើល្មើសនឹងវិធាននានា, និងតើពួកគេគួធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ របៀបណា ចំពោះកន្លែងការងារទំនេរ?
- ការធ្វើនិយតកម្មការងារៈ តើប្រទេសណាខ្លះត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យពលរដ្ឋទៅធ្វើការងារ, តើការងារអ្វីខ្លះដែលពួកគេមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើ,តើប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមាប៉ុន្មានដែលពួកគេ ត្រូវទទួលយក,តើលក្ខខណ្ឌការងារអ្វីខ្លះដែលមិនអាចទទួលយកបាន, តើពួកគេមានសិទ្ធក្នុងការឈប់សម្រាក និងធ្វើវិស្សមកាលឬទេ?

ពីព្រោះតែទីក្រុងតូចៗជាកន្លែងដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងការធ្វើធុរកិច្ចខាងការជ្រើសរើសដែលជាហេតុធ្វើឱ្យអាជ្ញាធរជាតិនានាតែងតែជួបនូវការលំបាកយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការធ្វើនិយតកម្មសកម្មភាពបែបនេះ។ វិធានការដែលតឹងរ៉ឹង និងម៉ឺងម៉ាត់ពេករមែងជំរុញឱ្យមានសកម្មភាពជ្រើសរើសលួចលាក់។ ប៉ុន្តែភាពធូររលុងពេកក្នុងការអនុវត្តច្បាប់វានឹងនាំឱ្យមានទម្លាប់អនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ។ ជានិច្ចកាល អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយតែងតែត្រូវដើរនៅលើខ្សែដ៏ឆ្មា ក្នុងការរៀបចំស្ថានភាពនៃការត្រួតពិនិត្យលើការជ្រើសរើសពលករ ។

អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ១៨១ ស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនបានហាមប្រាមពួកគេមិនឱ្យយកថ្លៃឈ្នួលពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ បញ្ហាចោទធំបំផុតដែលអាជ្ញាធរជាតិនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករត្រូវប្រឈម គឺថាតើត្រូវបញ្ឈប់រាល់អ្នកជ្រើសរើសទាំងនោះរបៀបណា ដើម្បីកុំឱ្យពួកគេមានទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជកបរទេសណា ដែលមិនចង់រែកពុនតម្លៃចំណាយសំរាប់ការជ្រើសរើស ហើយបែរជាទម្លាក់បន្ទុកទាំងនោះទៅឱ្យកម្មករជាអ្នក ទទួលទៅវិញ ។

ស្វ័យ-និយតកម្មដោយឧស្សាហកម្មផ្ទាល់ជារឿយៗវាជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបំផុតក្នុងការបង្កើតនូវលទ្ធផលសមតាមបំណងប្រាថ្នា ពោលគឺការជ្រើសរើសប្រកបដោយភាពសក្តិសិទ្ធនិងសីលធម៌។ គោលនយោបាយលើកទឹកចិត្តការបង្កើតសមាគមឧស្សាហកម្ម និងការលើកកំពស់ភាពជាដៃគូជិតស្និទ្ធនៃសមាគមនោះជាមួយរដ្ឋាភិបាលគឺជាជំហានដ៏មានសារៈសំខាន់នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំនេះ។ បណ្តាប្រទេសខ្លះ សមាគម ទាំងនេះបានអនុម័ត "ក្រមនៃការអនុវត្ត" ដើម្បីធ្វើការណែនាំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន និងជួយដល់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការតាមដានអ្នកជ្រើសរើសទាំងឡាយដែលគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតនិងគ្មានទីកន្លែងច្បាស់លាស់។

ក្នុងការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីធ្វើនិយតកម្មការងាររដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករ រមែងស្វះស្វែងដោយខ្លួនឯងដោយពុំមានលិខិតូបឧបករណ៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពសំរាប់តាមដានការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។ ចំពោះបញ្ហានេះ មានហេតុផលពីរផ្សេងគ្នា : (i) ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ពលរដ្ឋមានសិទ្ធិសំរេច ដោយសេរីចំពោះប្រភេទនៃការងារដែលពួកគេអាចទទួលយកបាន និងការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន។ (ii) ព្រំដែននៃអធិបតេយ្យ-ភាពមានន័យថារដ្ឋាភិបាលអាចត្រួតពិនិត្យតែអ្វីដែលកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនអាចគ្រប់គ្រងលើការងារណាដែលឋិតនៅក្រៅប្រទេសបានទេ។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់អាជ្ញាធរនៃប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករ គឺមានភាពសំខាន់សម្រាប់ការជំរុញអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ, ទង្វើការត្រួតពិនិត្យចំពោះការជ្រើសរើស ដែលអនុវត្តមិនបានត្រឹមត្រូវ, និងការដោះស្រាយវិវាទនានា រវាងកម្មករ និង និយោជករបស់ពួកគេ។

៣.៣.១ ការត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើសពលករ

ប្រសិនបើការជ្រើសរើសពលករមិនត្រូវបានធ្វើនិយតកម្មឱ្យត្រឹមត្រូវទេកម្មករជាច្រើននឹងធ្លាក់ខ្លួនជាជនរងគ្រោះដោយសារអំពើក្លែងបន្លំនានាដូចជា៖ មិនមានការងារទាំងនេះនៅបរទេស, កិច្ចសន្យាការងារដែលមានភាពផ្សេងគ្នាពីលក្ខខណ្ឌការងារជាក់ស្តែង, ការកំណត់ឱ្យបង់ថ្លៃច្រើនហួសប្រមាណ ឬការងារដោយបង្ខំនៅបរទេស។ ហានិភ័យទាំងនេះវាកើតមានដូចគ្នាចំពោះការងារក្នុងស្រុក ប៉ុន្តែដោយការយល់ដឹងមានកំរិត អំពីស្ថានភាពនៅក្រៅប្រទេស, ឧបសគ្គខាងភាសា និងការដាច់ឆ្ងាយពីមនុស្ស ឬអង្គការនានាដែលអាចផ្តល់ការជួយ និងការគាំទ្របានធ្វើឱ្យការងារនៅបរទេសមានបញ្ហាចោទស្មុគស្មាញជាងការងារនៅក្នុងស្រុក ។

អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ និង អ្នកគ្រប់គ្រងទាំងឡាយ ត្រូវតែធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តសំខាន់ៗជាច្រើនក្នុង ការធ្វើនិយតកម្ម និងការត្រួត មើលជ្រើសរើសពលករ ។

តើគួរអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបរទេសដែលយើងមិនបានស្គាល់ច្បាស់ ធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករដោយផ្ទាល់បានទេ ? តើគួរគប្បីត្រួតពិនិត្យលើការ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ពីការងារនៅបរទេសតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយដែរឬទេ ? តើគួរគប្បីមានការដាក់កំរិតសំរាប់ការជ្រើសរើសពលករឬទេ? បើគួរ តើមានមូលដ្ឋានអ្វី ? ពិភាក្សា

ការប្រកួតប្រជែងជាវិធីមួយដែលល្អដើម្បីកែលំអសេវាកម្ម និងដើម្បីបន្ទាបថ្លៃឈ្នួលសេវា។ ប៉ុន្តែតាមបទពិសោធន៍នៅតាមបណ្តាប្រទេសបង្ហាញថា អ្នកដែលអាចស្វែងរកទីផ្សារការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារបានល្អ ច្រើនតែក្រុមហ៊ុនដែលមានសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយតែនិយោជកបរទេសដែលមានកិត្តិនាមនិងជាអ្នកធនធានធំដុំខាងហិរញ្ញវត្ថុ។ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញមានបណ្តឹងតវ៉ាជាច្រើនពីការក្លែងបន្លំក្នុងការជ្រើសរើស, ការកំណត់ថ្លៃសេវាច្រើនហួសប្រមាណ, និងលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ ប្រឆាំងទល់នឹងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសតូចៗដែលមានទំនាក់ទំនងតិចតួចនៅបរទេស

និងមានមូលធនហិរញ្ញវត្ថុតិច ។ គោលនយោបាយត្រូវតែធ្វើការលើកកំពស់ការទទួលខុសត្រូវលើការជ្រើសរើស និងគាំទ្រចំពោះក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយដែលមានសក្ដានុពលល្អក្នុងការអនុវត្តតាមច្បាប់ ។ជាអកុសលប្រទេសជាច្រើនមានគោលនយោបាយ ដែលមិនលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្ដេជ្ញាសម្រាប់រយៈពេលយូរក្នុងការធ្វើជំនួញនេះ ។ មិនខុសពីអាជ្ញាប័ណ្ណនៃធុរកិច្ចដទៃទៀតទេ អាជ្ញាប័ណ្ណនៃការជ្រើសរើសត្រូវតែតឹងតែងចំពោះធុរកិច្ចរយៈពេលខ្លី ជាអាទិ៍ធុរកិច្ចសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំជាដើម ។ ការរឹតត្បិតនេះជាញឹកញាប់ច្រើនធ្វើចំពោះក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកទោះជាក្រុមហ៊ុននោះមានគុណសម្បត្តិជាសក្ដិកម្មក្នុងការទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទជាមួយក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ ដែលមានមុខជំនួញដូចគ្នាក៏ដោយ ។

៣.៣.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស

តើអ្នកជ្រើសរើសត្រូវទទួលខុសត្រូវយ៉ាងណាចំពោះអំពើរំលោភកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកបរទេស?

នវានុវត្តន៍មួយក្នុងចំណោមនវានុវត្តន៍នានាដែលបានបង្ហាញឱ្យឃើញនៅប្រទេសហ្វីលីពីនក្នុងការបណ្ដុះវិជ្ជាបន្ថែមសំរាប់ការជ្រើសរើសពលករនោះគឺច្បាប់ ដែលធ្វើឱ្យអ្នកជ្រើសរើសមាន " ការរួមសហការទទួលខុសត្រូវដោយម៉ឺងម៉ាត់ " ជាមួយនឹងនិយោជកបរទេសដែលពួកគេតំណាងឱ្យ ។ ធ្វើដូច្នេះ គឺជាការដាក់បន្ទុកឱ្យអ្នកជ្រើសរើសមានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការជ្រើសសម្រាំងនិយោជកបរទេសដែលខ្លួនត្រូវជ្រើសរើសពលករឱ្យ ។វិធានការមួយទៀតដែលត្រូវ បានគេបន្ថែមគឺការតម្រូវឱ្យអ្នកជ្រើសរើសដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាតដាក់ប័ណ្ណធានា ដែលចេញដោយធនាគារពាណិជ្ជកម្មណាមួយដើម្បីទុកសម្រាប់ដោះស្រាយរាល់ការទាមទារទាំងឡាយរបស់កម្មករ ចំពោះការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងការជួសជុលផ្សេងៗ ដែលអាជ្ញាធរជាតិអាចរកឃើញទៅថាមាន សុពលភាព ។

៣.៣.៣ ការលើកកំពស់មុខរបរនៅក្រៅប្រទេស

រដ្ឋាភិបាលអាចជាអ្នកផ្ដួចផ្ដើមបង្កើតទីផ្សារការងារនៅបរទេសសំរាប់កម្មកររបស់ខ្លួន ប្រសិនបើវិស័យឯកជនខ្វះសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើការងារនេះ ។ ករណីនេះច្រើនកើតនៅទីណាដែលកន្លងមកដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ មានតិចតួច និងនៅពេលស្ថានភាពការងារនៅបរទេសមិនត្រូវបានគេដឹងច្រើន ទន្ទឹមនឹងមូលធនឯកជននៅមានកំរិត ហើយដែលអាចមានហានិភ័យដល់មុខរបររបស់ពួកគេទៀតផង ។ រដ្ឋាភិបាលអាចធ្វើការចរចាជាមួយនឹងបណ្ដាប្រទេសនានា ដើម្បីដាក់ទូតឬស្ថានកុងស៊ុល, ឬក៏បញ្ជូនបេសកម្មសុឆន្ទៈទៅបណ្ដាប្រទេសដែលសង្ឃឹមថា នឹងក្លាយជាប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករនាពេលអនាគត ។ រដ្ឋាភិបាលអាចជួលក្រុមហ៊ុនផ្សាយពាណិជ្ជកម្មបរទេសឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ផ្សាយពីប្រទេសរបស់ខ្លួនថាជាប្រទេសសម្បូណ៌ដោយពលកម្មជំនាញ ឬក៏ផ្ដល់នូវហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់ការចូលរួម នៅក្នុងពិពណ៌ពាណិជ្ជកម្មនៅបរទេសជាដើម ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការចំណាយដ៏ច្រើនសំរាប់គំនិតផ្ដួចផ្ដើមនៃរដ្ឋាភិបាលគឺនៅតែទទួលបានលទ្ធផលតិចតួច

ដដែល បើគេមិនបានរៀបផែនការឱ្យបានល្អដោយមានការតាមដានទាន់ពេលវេលាចំពោះការរកការងារឱ្យធ្វើនោះទេ។ វាមិនមែនជាការចំលែកទេ នៅពេលដែលគេឮ ថាក្រុមបេសកម្មឃោសនាផ្សព្វផ្សាយថ្នាក់ក្រសួងបានទទួលជោគជ័យ ពីព្រោះតែផលប្រយោជន៍ដែលបង្កើតឡើងនៅក្នុងចំណោមនិយោជកនានានៅបរទេស។ប៉ុន្តែពួកបានត្រឹមតែធ្វើការសន្យាតែមួយមុខគត់ដោយមិនមានអ្វីកើតឡើងសោះនៅទីបញ្ចប់។ ដូចនេះដើម្បីធ្វើឱ្យមានស្ថានការណ៍មួយដែលល្អប្រសើរនោះ គឺត្រូវមានផែនការមួយដែលជាក់លាក់ សម្រាប់តាមដានឱកាសនានាដែលបានកំណត់ទុកក្នុងអំឡុងពេលបេសកម្មសុឆន្ទៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ការមានទំនាក់ទំនងការទូតជាមួយនឹងបណ្តាប្រទេសទទួលពលករគឺជាលក្ខខណ្ឌជាសារវន្តដើម្បីទទួលជោគជ័យនៃការផ្សព្វផ្សាយ។ ដោយសារថាប្រទេសច្រើនបំផុតនៅលើសកលលោក មានរួចជាស្រេចនូវទំនាក់ទំនងការទូតយ៉ាងធំទូលាយជាមួយនឹងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗ ម្ល៉ោះហើយការនេះគេហាក់ដូចជាមិនសូវចាប់អារម្មណ៍ឡើយ។ ប៉ុន្តែបញ្ហានេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការទូតគឺបញ្ហាចាំបាច់សំរាប់ការអនុវត្តជាក់ស្តែងដូចជាការទទួល ទិដ្ឋាការជាដើម។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនេប៉ាល់ ត្រូវបង់តម្លៃចំណាយយ៉ាងខ្ពស់ក្នុងការសុំទិដ្ឋាការទៅប្រទេសទាំងឡាយ ពីព្រោះស្ថានកុងស៊ុលដែលនៅជិតជាងគេ គឺស្ថិតនៅក្នុងទីក្រុងញូដេលី ។

៣.៣.៤ សេវានៅនឹងកន្លែងសំរាប់ពលរដ្ឋធ្វើការនៅបរទេស

ប្រទេសបញ្ជូនពលករដែលមានភាពចាស់ទុំបានស្វះស្វែងជាការចាំបាច់រកសេវានៅនឹងការដ្ឋានផ្ទាល់សម្រាប់កំលាំងពលកម្មដ៏ច្រើនរបស់ខ្លួនដែលមាននៅបរទេស។ ជារឿយៗសេវាកម្មទាំងនោះ គឺគិតរួមទាំងភាពជាតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មកររបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន, ជំនួយផ្នែកច្បាប់ចំពោះអ្នកដែលមានបញ្ហាខាងច្បាប់, ផ្តល់ដំបូន្មាន, ព័ត៌មាន, ហើយជួនកាលអាចផ្តល់សេវាកម្មផ្ទេរប្រាក់ និងការបណ្តុះបណ្តាល។ សេវាកម្មដែលសាមញ្ញបំផុត គឺការបញ្ជូនមន្ត្រីដែលមានជំនាញជាក់លាក់ទៅកាន់ប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករសំខាន់ៗ ដើម្បីដោះស្រាយនូវតម្រូវការចាំបាច់នានារបស់ពលរដ្ឋខ្លួនដែលធ្វើការនៅទីនោះ។ បន្ថែមលើបុគ្គលិកការទូតធម្មតាដែលតែងតាំងដោយក្រសួងការបរទេសអាចមានមន្ត្រីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងការងារឱ្យទៅបំពេញមុខងារជាអនុព័ន្ធការងារ។

តើមុខងារធម្មតានៃអនុព័ន្ធការងារមានអ្វីខ្លះ ? តើអនុព័ន្ធការងារត្រូវការធ្វើអ្វីខ្លះដើម្បីលើកកំពស់ការអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន ? ពិភាក្សា

ហ្វីលីពីនមានការិយាល័យអនុព័ន្ធការងារចំនួន ៣៣ នៅក្នុងប្រទេសចំនួន ២៧ (៨ ប្រទេសនៅអាស៊ី, ១១នៅមជ្ឈឹមបូពា៌ និងអាហ្វ្រិចខាងជើង, ៣ នៅអាមេរិកខាងជើង និង ៥ ប្រទេសនៅអឺរ៉ុប)។ មជ្ឈមណ្ឌលអនុព័ន្ធការងារទាំងនេះមានមុខងារផ្តល់នូវសេវាកម្មផ្សេងៗ ដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះរួមទាំងសេវាព័ត៌មាន, សេវាពិគ្រោះ

យោបល់, សេវាបណ្តុះបណ្តាលមុខជំនាញថ្មី និង ផ្តល់កន្លែងសំរាប់ស្នាក់នៅជាបណ្តោះអាសន្នដល់ពលករ ដែលត្រូវការជំនួយជាបន្ទាន់ ។

៣.៣.៥ ការផ្សះផ្សាវិវាទ :

ក្រសួងការងារត្រូវរៀបចំ និងបង្កើតឱ្យមានអង្គភាពមួយសំរាប់ដោះស្រាយករណីវិវាទនានាដូចជាករណី ជម្លោះដែលកើតទេឡើងរវាងកម្មករ និងភ្នាក់ងាររបស់ពួកគេ ឬជាមួយនឹងនិយោជកបរទេស ។ ក្នុងស្ថានភាពធម្មតាវិវាទ ជាមួយនិយោជកបរទេសនឹងត្រូវបានជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាធររដ្ឋបាលការងារនៃប្រទេសដែលប្រើប្រាស់ពលករ ។ ប៉ុន្តែបញ្ហានេះក៏អាចមានសារៈសំខាន់ផងដែរ ចំពោះអាជ្ញាធរនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករ ព្រោះថា មានកម្មករជាច្រើនធ្វើការ ប្តឹងតវ៉ានិងទាមទារតែនៅពេលដែលខ្លួនវិលត្រឡប់មកស្រុកវិញប៉ុណ្ណោះ និងម្យ៉ាងទៀត ដោយសារថាវាសំខាន់ សម្រាប់ការទប់ស្កាត់នូវការជ្រើសរើសនៅថ្ងៃអនាគតរបស់និយោជកបរទេសណា ដែលគេរកឃើញថាមិនគួរឱ្យទុក ចិត្តបាន ឬបានប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវចំពោះកម្មក ។ ករណីជម្លោះរវាងកម្មករ និង អ្នកជ្រើសរើសភាគច្រើនគឺទាក់ទង តែទៅនឹងការបង់ថ្លៃសេវាកម្មជ្រើសរើសតែប៉ុណ្ណោះ ។

ជាការប្រសើរបំផុត ប្រសិនបើវិវាទទាំងឡាយត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈវិធីសាស្ត្រខាងរដ្ឋបាលដូចជាការផ្សះផ្សា (កិច្ចព្រមព្រៀងអញ្ចមញ្ញត្រូវបានបង្កើតឡើងសំរាប់ដោះស្រាយវិវាទទ្វេភាគី) ឬក៏មជ្ឈត្តកម្ម (សេចក្តីសម្រេច មិនត្រូវលំអៀងនៃភាគីទីបី) ជាជាងការប្រើប្រាស់នីតិវិធីតុលាការ ដែលអាចចំណាយពេលវេលា និងថវិការបស់កម្មករអស់ច្រើន ។

៣.៤ ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធគោលនយោបាយ និងរដ្ឋបាលៈ

នៅប្រទេសជាច្រើនការធ្វើនិយតកម្មចំពោះការជ្រើសរើសនិងការងារគឺជាមុខងាររបស់ក្រសួងការងារឬក៏នាយកដ្ឋានដែលទទួលបន្ទុកលើវិស័យនេះ ។ ដូចជានៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា ការនេះជាការទទួលបន្ទុករបស់ការិយាល័យនៃអ្នកការពារនិរប្រវេសន្តនៅក្នុងក្រសួងការងារដែលជាអង្គភាពរដ្ឋបាលមួយមានប្រវត្តិតាំងពីពេលដែលកម្មករឥណ្ឌា ត្រូវបានគេបញ្ជូនឱ្យទៅធ្វើការក្នុងចំការរបស់អាណានិគមអង់គ្លេស ហើយពេលនោះចាំបាច់ត្រូវមានការការពារ ។ ការិយាល័យនៃអ្នកការពារនិរប្រវេសន្តមានសាខានៅតាមបណ្តាទីក្រុងសំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលទទួលបន្ទុកចុះឈ្មោះ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចេញដំណើរ និងត្រួតមើលថាពួកគេមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចែងពីតម្រូវការអប្បបរមាត្រឹមត្រូវ ។ នៅដើមទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ក្រសួងការងារនៃប្រទេសប៉ាគីស្ថានបានផ្លាស់ឈ្មោះទៅជាក្រសួងការងារ និងពលករប៉ាគីស្ថាននៅបរទេស ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីទំហំនៃការទទួលបន្ទុករបស់ខ្លួនទៅលើពលកម្មនិរប្រវេសន៍ ។ ការិយាល័យនិរប្រវេសន៍នៃក្រសួងនេះ ត្រូវទទួលបន្ទុកលើការចុះឈ្មោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងពិនិត្យលើកិច្ចសន្យា ការងាររបស់ពួកគេ ។នៅប្រទេសថៃ និងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី មុខងារដូចគ្នានេះត្រូវបានប្រគល់ឱ្យការិយាល័យជំនាញមួយ ដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រសួងការងារ និងក្រសួងហត្ថពលកម្ម ។

ការចាំបាច់ត្រូវមានអង្គការជំនាញមួយឬយ៉ាងណា ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាជាច្រើននោះ គឺអាស្រ័យទៅទំហំនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។ អង្គការជំនាញកណ្តាលស្វ័យតមួយនៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន និង ប្រទេសសេរីលង្កាត្រូវបានបង្កើតឡើងឱ្យទទួលខុសត្រូវលើរាល់ការងារទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងទៅនឹងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។អង្គការជំនាញនោះមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមួយមានសមាសភាពត្រីភាគី ដែលដឹកនាំដោយរដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០២ ប្រទេសបង់ក្លាដេសបានបង្កើតក្រសួងថ្មីមួយដែលមានឈ្មោះថា ក្រសួងគ្រប់គ្រងនិរប្រវេសន៍ ដោយការផ្ទេរភារកិច្ចមួយចំនួនពីការិយាល័យហត្ថពលកម្ម មុខរបរ និងបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រសួងការងារ ។

ជារឿយៗភាពស្អិតល្មួត និងប្រសិទ្ធភាពនៃគោលនយោបាយត្រូវទទួលរងនូវឧបសគ្គនៅពេលដែលទីភ្នាក់ងារផ្សេងៗរបស់រដ្ឋាភិបាលធ្វើសកម្មភាពដោយខ្វែងគោលបំណងរវាងគ្នានិងគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ ក្រសួងការងារអាចកំពុងមានបំណងផ្សព្វផ្សាយការងារគិលានុបដ្ឋាយិកានៅបរទេស ប៉ុន្តែក្រសួងសុខាភិបាលកំពុងប្រយុទ្ធ នឹងការខ្វះគិលានុបដ្ឋាយិកាជាពិសេសនៅតំបន់ជនបទ។ ការនេះបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់ថា គោលនយោបាយការងារនៅក្រៅប្រទេស ចាំបាច់ត្រូវមានការសម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំ, ជាមួយនិយោជកទាំងក្នុងផ្នែកឯកជន និងសាធារណៈ, ជាមួយអាជ្ញាធរសុខាភិបាល, ជាមួយអ្នកដែលទទួលបន្ទុកគោលនយោបាយបរទេស, ជាមួយរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន និងមន្ត្រីប៉ូលិសផងដែរ។ ដើម្បីអនុវត្តការសម្របសម្រួលនេះ ប្រទេសខ្លះយល់ថា ខ្លួនចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាឬស្ថាប័នសម្របសម្រួលមួយ ដែលសមាសភាពចូលរួមពីបណ្តាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលមកពីបណ្តាក្រសួងពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗតំណាងក្រុមនិយោជក, សហជីព និងតំណាងសង្គមស៊ីវិល។ និទស្សន៍ជាក់ស្តែងនៃការសំរបសំរួល គឺការបង្កើត " ច្រកចេញចូលតែមួយ" ដែលមានតំណាងក្រសួងពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗចូលរួមនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌល ឬកន្លែងតែមួយ ដែលអាចបង្កភាពងាយស្រួលចំពោះអ្នកស្នើសុំដែលមាន បំណងមកចុះបញ្ជី។

៣.៥ ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន :

ដើម្បីមានរដ្ឋបាលល្អអ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តត្រូវតែទទួលបានព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ គួរឱ្យទុកចិត្តបាននិងទាន់ពេល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានអង្គការជាច្រើនខកខានមិនមានធនធានច្រើនសមល្មមដើម្បីបំពេញមុខងារខាងពត៌មានដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាំងឡាយអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចខុសឆ្គងដោយចៀសមិនផុត ។ឧទាហរណ៍ អ្នកដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណក្នុងការជ្រើសរើសពលករត្រូវការព័ត៌មានទាក់ទងនឹងកំណត់ត្រាដំបូងៗ របស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំដែលក្នុងនោះរួមមានទាំងលទ្ធភាពនៃការប្តឹងតវ៉ានានាទល់នឹងពួកគេ។ ចំពោះអ្នកដែលត្រូវណែនាំអំពីភាពត្រឹមត្រូវនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យគេចង់ដឹងអំពីព័ត៌មានទាក់ទងនឹងកំរិតនៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម និងតម្លៃចំណាយជីវភាពនៅក្នុងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករ។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករខ្លះឃ្លាំមើលជាប្រចាំនូវបំរែបំរួលនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងមុខរបរនានា

ដែលប្រទេសផ្សេងពីនេះក៏អាចទទួលបានពតិមាននេះយ៉ាងងាយពីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបានចុះបញ្ជី។ ទន្ទឹមនឹងព័តិមានខ្លះមានការលំបាកនឹងទទួលបានក៏ក្នុងកាលៈទេសៈជាច្រើនពតិមានដែលសំខាន់ៗមួយចំនួន ក៏ត្រូវដាក់នៅក្នុងកំណត់ត្រារដ្ឋបាល ដែលគេចាំបាច់ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាដើម្បីងាយយល់ និងងាយរកឃើញ។ សារសំខាន់ផ្សេងទៀត ដែលគេច្រើនតែមានការធ្វេសប្រហែសដែរនោះ គឺការធ្វើឱ្យទៅជាស្តង់ដារនៃប្រព័ន្ធពតិមាន ដើម្បីអាចជួយដល់ការរៀបចំទិន្នន័យ។ ឧទាហរណ៍សាមញ្ញមួយ គឺការចាំបាច់ក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធចាត់ថ្នាក់មុខរបរ ដែលអាចមានចុះអំពីបែបផែនដ៏ទូលាយនៃការពណិនាការងារដែលបានមកពីនិយោជក។ ការខកខានក្នុងការចាត់ថ្នាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវចំពោះការចុះបញ្ជីកម្មករវាងាយនឹងនាំឱ្យយើងមិនអាចយល់បានពីភាពផ្សេងៗ ដែលមានក្នុងប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់បៀវត្សរ៍។ សូមមើលម៉ូឌុល ១០ សំរាប់ការពិភាក្សាស្តីការគ្រប់គ្រងព័តិមាន។

ពិនិត្យឡើងវិញ

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ម៉ូឌុលពអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗប្រាកដជាមានអារម្មណ៍ថាលោកអ្នកអាចធ្វើការពិភាក្សាទៅតាមសំនួរដូចខាងក្រោម :

- ហេតុអ្វីបានជាបណ្តាប្រទេសនីមួយៗត្រូវតែធ្វើអន្តរាគមន៍លើច្បាប់ដើម្បីគ្រប់គ្រងលើពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីទប់ស្កាត់នៃការ ចាក់ចេញរបស់កម្មករនៅក្នុងទីផ្សារអន្តរជាតិ ។
- តើត្រូវធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីគ្រប់គ្រងលើពលកម្មនិរប្រវេសន៍អោយមានប្រសិទ្ធិភាព នៅក្នុងប្រទេសដែលយល់ស្របចំពោះកាតព្វកិច្ចក្នុង ការបង្កើតឱ្យមានស្ថាប័នជំនាញដែលមានសមត្ថកិច្ចសមស្រប។

ម៉ូឌុល ៨ ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស

ការណែនាំវគ្គសិក្សា

និសដៅ

ចុងបញ្ចប់មេរៀននេះ អ្នកចូលរួមរំពឹងថានឹងបាន៖

- យល់ដឹងច្រើនជាងមុនអំពីគំរូផ្សេងៗនៃការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស
- យល់ដឹងច្រើនជាងមុនអំពីដំណើរការនៃការរៀបចំចរចាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស

វិធីសាស្ត្រ

- បទឧទ្ទេសនាម
- ការពិភាក្សា
- លំហាត់

រយៈពេល

ប្រាំមួយម៉ោង (ពីរម៉ោង វគ្គសម្រាប់បទឧទ្ទេសនាម និងពិភាក្សា។ មួយម៉ោងសម្រាប់លំហាត់ទី ៣ និង ២ម៉ោងសម្រាប់លំហាត់ទី ៤ ។ កន្លះម៉ោងសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ) ។

ការណែនាំ

- ថ្នាក់នឹងចាប់ផ្តើមដោយ ការឧទ្ទេសនាមប្រៀបធៀបលើគំរូចំនួនបីនៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី របស់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ ទាក់ទិននឹងកម្មករបរទេស។
- អ្នកចូលរួមធ្វើលំហាត់តាមក្រុមតូចៗដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍គ្នា និងដើម្បីរៀនសូត្របន្ថែមអំពីទីផ្សារការងារបរទេស និងមុខជំនាញមូលដ្ឋាននៃការចរចា។
- ថ្នាក់ត្រូវបញ្ចប់បន្ទាប់ពីបានពិភាក្សារួម។

ឯកសារត្រូវអាន និងឯកសារយោង

- W.R Böhning: ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស: សៀវភៅស្តីពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីស្តីពីផលប្រយោជន៍ពិសេសសម្រាប់បណ្តាប្រទេសមានចំណូលមធ្យម និងទាប (Geneva, ILO, 2004)
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ: គោលដៅឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយសមរម្យសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល, របាយការណ៍ VI នៃសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ, សម័យប្រជុំទី ៩២ (Geneva, ILO, 2004)
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ: គោលដៅឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយសមរម្យ សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល, របាយការណ៍ VI នៃសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ សម័យប្រជុំទី ៩២ (Geneva, ILO, 2004)

៤.១ ត្រូវប្រើប្រាស់ ឬមិនត្រូវប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសៈ ការជ្រើសរើសទិសដៅនៃគោលនយោបាយ [1]

ការថ្លឹងថ្លែងនូវលក្ខណៈខុសគ្នារវាងផលប្រយោជន៍ និងទិសដៅជាពិសេសនៅពេលមានជម្លោះកើតឡើងវាធ្វើឱ្យមានរូបរាងឡើងនូវគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍។ ឧទាហរណ៍ ការជួបជុំគ្រួសារឡើងវិញកំពុងស្ថិតនៅជាវត្ថុមានតម្លៃសំខាន់ដែលប្រទេសជាច្រើនបានគិតថា នេះជាចំណុចអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពទាំងឡាយនៃ ការធ្វើអន្តោប្រវេសន៍។ ប៉ុន្តែបញ្ហានេះក៏ត្រូវថ្លឹងថ្លែងជាមួយនឹងផលប្រយោជន៍នៃនិយោជកផងដែរនៅក្នុងគោលនយោបាយមួយដែលផ្តល់អាទិភាពចំពោះការដោះស្រាយនៃកង្វះខាតពលកម្ម។ កម្មវិធីនានាអំពីកម្មករបរទេស បណ្តោះអាសន្នត្រូវបានកសាងឡើងដើម្បីដោះស្រាយកង្វះខាតពលកម្មជាខ្ចបទៀងទាត់ ប៉ុន្តែវិធី ឬរបៀបធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាពនៃគោលនយោបាយបែបនេះអាចនាំឱ្យមានការរឹតត្បិតចំពោះសិទ្ធិកម្មករ ដែលគេមិនអាចទទួលយកបាន។ ការអនុញ្ញាតឱ្យចូលស្រុកចំពោះកម្មករបរទេសដែលមានមុខជំនាញខ្ពស់អាចត្រូវបានគេគិតថាមានសារៈសំខាន់នៅក្នុង ការរក្សាឱ្យបាននូវការប្រកួតប្រជែងជាសាកល ឬជាមធ្យោបាយដើម្បីជំរុញកំណើន។ ប៉ុន្តែបញ្ហានេះក៏អាចជួបប្រទះនូវការប្រឆាំងជំទាស់ពីកម្មករអន្តោគ្រាមដែលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេអាចត្រូវបានសង្កត់ជាប់មិនឱ្យឡើងរួចដោយសារការហូរចូលនៃកម្មករបរទេស។ ដោយសារថា បណ្តាគោលនយោបាយរមែងមានឥទ្ធិពលពាក់ព័ន្ធយូរអង្វែង ដែលអាចឃ្លាតឆ្ងាយហួសពីគោលបំណងរបស់វា ដូចនេះការជ្រើសរើសផ្លូវសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយគឺមានសារៈ សំខាន់បំផុត។ ប្រទេសពីរអាចប្រឈមនឹងបញ្ហាស្រដៀងគ្នា ប៉ុន្តែក្នុងការជ្រើសរើសដំណោះស្រាយ គឺមានលក្ខណៈ ដោយឡែកពីគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ឧទាហរណ៍ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់និងប្រទេសជប៉ុនមានការប្រឈមស្រដៀងគ្នាលើបញ្ហាខ្វះពលកម្មដោយសារការងើបឡើងយ៉ាងលឿននៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៥០។ ប៉ុន្តែប្រទេសទាំងពីរនេះ រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងគ្នា។ ប្រទេសជប៉ុនបានសម្រេចមិនបើកទ្វារចំហទទួលពលកម្មបរទេសទេប៉ុន្តែគេប្រើបែបផែនមួយជាជំនួសវិញ គឺឧបករណ៍គោលនយោបាយបង្ខំឱ្យបណ្តាក្រុមហ៊ុនជប៉ុនទទួលយកដំណើរការនៃការសន្សំពលកម្ម ហើយជាយថាហេតុ គេប្រើរបៀបវិនិយោគបរទេសផ្ទាល់ដោយបោះទីតាំងផលិតកម្មនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបវិញ។ រីឯប្រទេសអាល្លឺម៉ង់គេមានកម្មវិធីនាំកម្មករបរទេសដែលល្បីៗយកមកប្រើនៅក្នុងប្រទេសផ្ទាល់។

មានកត្តាពីរដែលសំខាន់ ក្នុងការវាយតម្លៃ ថាតើត្រូវបើកទ្វារទទួលកម្មករបរទេស ឬយ៉ាងណាៈ

ការខ្វះពលកម្ម ៖ បញ្ហានេះជាបញ្ហាសំខាន់ដែលបង្ហាញភស្តុតាងប្រកបដោយវាទប្បដិវាទ និងលំបាកបំផុត ដើម្បីឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀង។ ចំពោះអ្នកសេដ្ឋកិច្ច ការខ្វះពលកម្មវាជាស្ថានភាពកើតក្នុងរយៈពេលខ្លីដែលអាចមានឡើង

[1] *មេរៀននេះដកស្រង់មួយភាគធំពី W.R Böhning :ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសៈ សៀវភៅស្តីពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃផលប្រយោជន៍ពិសេសចំពោះបណ្តាប្រទេសចំណូលមធ្យមនិងទាប (Geneva,ILO,1996) និងការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិៈគោលដៅឆ្ពោះទៅកាន់ដំណោះស្រាយសមរម្យសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល, របាយការណ៍ VI នៃសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ , សម័យប្រជុំលើក ទី៩២ (Geneva, ILO, 2004)*

នៅពេលសេដ្ឋកិច្ចមួយដែលមនុស្សគ្រប់គ្នាកំពុងស្ថិតក្នុងសភាពមានការងារធ្វើពេញលេញ តែមានកំណើន បន្ថែមដែលនោះជាហេតុនាំឱ្យមានអតិផរណាប្រាក់ឈ្នួល ។បើស្ថានភាពនេះកើតក្នុងរយៈពេលវែងសេដ្ឋកិច្ចនោះនឹងកែសម្រួលតាមរយៈការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្មឡើងវិញដូចជាការប្តូរទៅរកផលិតកម្មទំនិញនិងសេវាទាំងឡាយដែលត្រូវការពលកម្មតិច,ការជំនួសការផលិតដោយការនាំចូលនូវទំនិញដែលធ្លាប់ផលិតក្នុងស្រុក និងការប្តូរទៅករបៀបផលិតកម្មបែបអតិមូលធនបើពុំនោះទេគេត្រូវនាំកម្មករចូលតាមរយៈអន្តោប្រវេសន៍ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី នៅក្នុងការពិភាក្សាអំពីអន្តោប្រវេសន៍នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះការខ្វះពលកម្មត្រូវបានគេបកស្រាយយ៉ាងទូលាយដោយរាប់បញ្ចូលទាំងស្ថានភាពដែលទីនោះសេដ្ឋកិច្ចមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការងារពេញលេញ ។ លោក Böhning បានកំណត់អំពីភាពខុសគ្នារវាងពាក្យថា "ការខ្វះដាច់ខាត" និង "ការខ្វះធៀប" ។ ការខ្វះដាច់ខាតមានន័យថា ប្រទេសមួយគ្មាន មនុស្ស ឬអ្នកជំនាញដែលគេត្រូវការទាក់ទងទៅនឹងបច្ចេកទេស និងលទ្ធភាពផលិតកម្មទាំងក្នុងបច្ចុប្បន្ន ឬក្នុងពេលដ៏ខ្លីខាងមុខ ។ ក្នុងការប្រឈមមុខនឹងសម្ពាធដ៏ខ្លាំងក្លានៃសេដ្ឋកិច្ចសាកល និងកំរិតបច្ចេកវិទ្យាទំនើបការខ្វះពលកម្មដាច់ខាត អាចត្រូវបានគេបំពេញដោយការប្រើប្រាស់ពលកម្មបរទេស ។ ពុំនោះសោតប្រទេសនោះអាចខកខានក្នុងការសម្រេចឱ្យបានតាមតម្រូវការនៃកំណើនផលិតកម្ម និងការបែងចែកផលកំរៃដែលកើតចេញ ពីកំណើននោះ ។

ប្រអប់ទី ៥: ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការចាំបាច់កម្មករបរទេស

Boswell, Stiller, and Straubhaar បានវិភាគអំពីមូលហេតុទាំងឡាយនៃការខ្វះពលកម្ម និងស្នើឡើងនូវរបៀបប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការចាំបាច់នៃពលកម្មអន្តោប្រវេសន៍ ។ គាត់បាននិយាយថា យ៉ាងហោចណាស់ក៏វាទាមទារឱ្យមានជំហានបីយ៉ាង ដូចខាងក្រោម:

(១) ការយល់ដឹងអំពីមូលហេតុនៃការខ្វះមុខជំនាញ និងពលកម្ម ទាំងពេលបច្ចុប្បន្ន និងជាសក្តានុពល ។

(២) ការប៉ាន់ប្រមាណ និងការគ្រោងមើលកំរិតនៃការខ្វះខាត ។

(៣) ការវាយតម្លៃភាពសមស្របនៃគោលនយោបាយផ្សេងៗសម្រាប់កាត់បន្ថយការខ្វះខាត ដោយគិតរួមទាំងគោលនយោបាយ ទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

នៅក្នុងនិយមន័យនេះ មានប្រភេទនៃការខ្វះពលកម្មពីរបែប គឺការខ្វះពលកម្មសរុប និងការខ្វះពលកម្មដោយសារការផ្គូផ្គងខុស នៅក្នុងទីផ្សារការងារ:

(១) ការខ្វះពលកម្មសរុប: វាកើតឡើង នៅទីណាដែលមានមុខរបរពេញលេញ (ស្ទើរតែពេញលេញ) និងមានការលំបាកជាទូទៅ ក្នុងការស្វែងរកកម្មករមកបំពេញកន្លែងទំនេរៗ ។

(២) ការផ្គូមិនត្រូវនៅក្នុងទីផ្សារការងារ:

- ការផ្គូមិនត្រូវផ្នែកគុណវុឌ្ឍិ: វាកើតឡើង នៅពេលដែលគុណវុឌ្ឍិនៃកម្មករ និងគុណវុឌ្ឍិសម្រាប់កន្លែងទំនេរមិនត្រូវគ្នា ។ ការផ្គូមិនត្រូវផ្នែកគុណវុឌ្ឍិ ក៏អាចសំដៅដល់ការខ្វះមុខជំនាញបានដែរ ពោលគឺក្នុងស្ថានភាពទីផ្សារ

(តទៅទំព័រ ៦៨)

(តមកពីទំព័រ ៦៧)

ការងារមួយដែលគ្មាន មនុស្សមានគុណវុឌ្ឍិ, មានមុខជំនាញ ឬបទពិសោធន៍ ដែលគេត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការងារនោះ ។

- ការផ្គូមិនត្រូវតាមតំបន់: វាកើតឡើង នៅតំបន់ដែលមនុស្សគ្មានការធ្វើកំពុងស្វែងរកការងារធ្វើ ប៉ុន្តែសហគ្រាសនានា បានផ្តល់ការងារសមរម្យនោះបែរជាស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ផ្សេងទៅវិញ ឬក៏នៅទីណាដែលការងារនិង/ឬកម្មករមិនអាចផ្លាស់ទី ។
- ការផ្គូមិនត្រូវដោយបុរិមាៈ វាសំដៅដល់ការផ្គូមិនត្រូវគ្នារវាងប្រភេទនៃការងារដែល អ្នកគ្មានការងារធ្វើមានបំណងចង់ បាននិងកន្លែងការងារទំនេរដែលកំពុងមាននៅក្នុងតំបន់នោះ ។ អ្នកគ្មានការងារទាំងនោះអាចមិនចង់ធ្វើប្រភេទការងារដែលនៅទំនេរនោះដោយសារវាទទួលបានកំរៃ លក្ខខណ្ឌការងារមិនសមរម្យ បើទោះជាប្រភេទការងារទាំងនោះវាត្រូវជាមួយ នឹងគុណវុឌ្ឍិ និងមុខជំនាញរបស់ខ្លួន ឬក៏ការងារនោះស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ដែលខ្លួនរស់នៅក៏ដោយ ។
- ការផ្គូមិនត្រូវដោយសារខ្វះព័ត៌មានៈ នៅក្នុងករណីនេះវាមិនមែនជាការខ្វះជាទូទៅលើកម្លាំងពលកម្ម ឬ មុខជំនាញទេ ប៉ុន្តែការផ្គត់ផ្គង់មិនឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ គឺដោយសារការខ្វះពត៌មាន ។ កម្មករគ្មានការងារធ្វើមិនបានទទួលព័ត៌មាន អំពីកន្លែងការងារទំនេរដែលកំពុងមាន ដោយសារភាពខ្វះប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ។ រីឯសហគ្រាសនានាមិនបានទទួលព័ត៌មានដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការស្វែងរក មនុស្សដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ ។ បញ្ហាសំខាន់ដែលគួរកត់សំគាល់នោះ គឺថាការខ្វះពលកម្មដោយសារការផ្គូមិនត្រូវនៅលើទីផ្សារការងារវាអាចកើតឡើងព្រមគ្នាជាមួយនឹងនិកម្មភាព ដែលមានកំរិតខ្ពស់ ។

ម្យ៉ាងទៀត វាជាការចាំបាច់ណាស់ដែលត្រូវយល់ច្បាស់អំពីអ្វីជាការខ្វះពលកម្ម ។ នៅទីនេះសំខាន់គេត្រូវញែកឱ្យដាច់រវាងកំរិតនៃភាពធ្ងន់ធ្ងរទាំងពួង ។នេះវាមិនមែនគ្រាន់តែជាបញ្ហានៃការខ្វះពលកម្មក្នុងបរិមាណជាក់ស្តែងក្នុងពេលកំណត់មួយនោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏អាច ស្ថិតនៅក្នុងពេលដ៏យូរ ហើយគេក៏ត្រូវគិតថាតើយូរប៉ុណ្ណាដែលវាត្រូវឆ្លើយតបបានទៅនឹងការប្រែប្រួលក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ ឬក្នុងឥរិយាបថ នៃ ក្រុមហ៊ុន និងកម្មករទាំងឡាយ (អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថាជា " បញ្ហាប៉ះទង្គិច", " ចង្អៀត" ឬថាជា "ភាពតានតឹង" ជាជាងនិយាយថាជា "ការខ្វះដាច់ខាត ") ។ នៅក្នុងករណីខ្លះចំណោទនៃការពិបាកបំពេញកន្លែងការងារទំនេរអាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធកម្លាំងពលកម្មឡើងវិញនៅក្នុងសហគ្រាស ឬដោយការបង្កើនម៉ោងធ្វើការដល់ និយោជិតបច្ចុប្បន្ន ឬក៏ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ឬបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញដល់មន្ត្រី ។ ចំណែកខាងប៉ែកផ្គត់ផ្គង់ ទោះជានៅទីណាដែលនិយោជកប្រឹងកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌនានា (ដូចជា ដោយការផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ឈ្នួលជាដើម) ក៏ទីនោះនៅតែមិនមានកម្មករឆ្លើយតបបាន តាមការប្រែប្រួលបែបនេះដែរ ។

នៅក្នុងករណីដូច្នេះ ការកាន់តែមានភាពបត់បែនពីសំណាក់និយោជក ឬពីកម្លាំងពលកម្មអាចងាយនឹងមានភាពតានតឹងហើយវាអាច មិនជាការសមស្របក្នុងការជជែកអំពីការខ្វះពលកម្មទេ ។ ជាពិសេស គឺដូចជាករណីនៃការផ្គូពលកម្មមិនត្រូវគ្នាដែលសូម្បីតែការខ្វះនៃមុខជំនាញមានតិចតួចក៏ដោយ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំរិតណាមួយដែលគេប្រមើលមើល ឬក៏ទាមទារឱ្យតម្រូវការ ឬការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មកាន់

(តទៅពីទំព័រ ៦៩)

(តមកពីទំព័រ ៦៨)

តែមានលក្ខណៈ បត់បែនថែមទៀតនោះ ការពិតគឺវាអាស្រ័យលើការពិចារណាដទៃផ្សេងទៀត។ ចំពោះខាងផ្នែកតម្រូវការវិធានខាងស្ថាប័ននានា ឬការបន្ថយប្រាក់ចំណេញអាចធ្វើឱ្យនិយោជកមិនអាចនឹងផ្តល់បន្ថែមនូវប្រាក់ឈ្នួលដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងបានឡើយ។ ការសម្រេចធ្វើជាមួយនឹងបុគ្គលិកមានគុណវុឌ្ឍិតិច វាអាចបន្ថយផលិតភាព ឬវាទទួលបានផលិតផល ឬសេវាដែលមានគុណភាពទាប។ រីឯខាងផ្នែកផ្គត់ផ្គង់វិញ ទោះជាលក្ខណៈខាងសង្គមកិច្ចក្តី ខាងនយោបាយក្តី គេមិនអាចនឹងទទួលយកបានចំពោះការដែលឱ្យអ្នកគ្មានការងារធ្វើត្រូវទទួលយកស្ថានភាពការងារទាបជាងមុន ឬ ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងមុន ឬក៏ត្រូវរៀបចំពួកគេឱ្យមានការងារឡើងវិញនៅកន្លែងដទៃនោះឡើយ។ ប្រសិនបើមានស្ថានភាពដូច្នេះ នោះវាជាការពិត ដែលគេអាចជជែកអំពីការខ្វះពលកម្ម។ ម្យ៉ាងទៀតក៏អាចមានការងារខ្លះ ជាពិសេសប្រភេទការងារជំនាញខ្ពស់ៗ ដែលជាធម្មតាកម្មករក្នុងជំនាញទាំងនោះមិនដែលទំនេរឡើយ។ មុខជំនាញចាំបាច់ខ្លះអាចរកបានតែ ក្នុងចំណោមទីផ្សារ ឬបច្ចេកវិទ្យាបរទេសប៉ុណ្ណោះ ឬបើធ្វើតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំដើម្បីបង្កើនការផ្គត់ផ្គង់កម្មករជំនាញក្នុងស្រុក បញ្ហានេះវាត្រូវទាមទារនូវពេលវេលាមួយជាមធ្យមទើបអាចធ្វើបាន។

ប្រភព: Christina Boswell, Silvia Stiller and Thomas Straubhaar: ការព្យាករណ៍កង្វះខាតមុខជំនាញ និងពលកម្ម: How can projections better inform labour migration policies? Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Paper prepared by European Commission, DG Employment and Social Affairs, July 2004.

ការខ្វះពលកម្មដែលទាក់ទងកើតឡើងនៅពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចមិនអាចឈានដល់មានមុខរបរពេលលេញ ប៉ុន្តែកន្លែងទំនេរនៅមានដោយសារគ្មានកម្មករណាចង់ធ្វើការងារដែលមានកំរិតប្រាក់ឈ្នួលដូចបច្ចុប្បន្ន។ ជាទូទៅកន្លែងទំនេរទាំងនេះច្រើនកើតនៅក្នុងផ្នែកខ្លះ (ឧស្សាហកម្មដែលមានប្រាក់ ឈ្នួលទាប, សេវាកម្ម ឬការងារចំការ) ឬក្នុងមុខរបរខ្លះ (ការងារដែលគ្មានប្រជាប្រិយសោះ) តំបន់ខ្លះ (មិនមានការទាក់ទាញផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬតំបន់ដាច់ស្រយាល) ឬចំពោះនិយោជកខ្លះ (សហគ្រាសរបស់គាត់តូច និងដំណើរការឈរលើភាពចំណេញសុទ្ធសាធ ឬផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងមានលក្ខខណ្ឌការងារកំរិតទាប)។ ជាទូទៅនៅក្នុងប្រទេសជឿនលឿនដែលតាវកាលិកសុខុមាលភាពមានលក្ខណៈទូលាយ កម្មករច្រើនស្ថិតក្នុងជំហរចៀសវាងមិនធ្វើការងារណាដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប, ការងារទាល់ផ្លូវ ហើយធ្វើតែការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលល្អ ឬក៏រៀបចំការរស់នៅតាមមធ្យោបាយដទៃផ្សេងវិញ។

៤.២ ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវធ្វើសំវាទសង្គមអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍?

កុងសង់ស៊ុស(Consensus)សង្គម ក្នុងចំណោមអ្នកតំណាងនៃអ្នកឈរខាងទទួលផល និងអ្នកឈរខាងខាតបង់ពីទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាការធានាយ៉ាងល្អឱ្យគោលនយោបាយមួយមាននិរន្តរភាព។ សេចក្តីសម្រេចទាំងឡាយ ដែលធ្វើឡើងតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ភាគច្រើនទំនងជាត្រូវបានគេអនុវត្តដោយហេតុថាសេចក្តីសម្រេចទាំងនេះមានការគាំទ្រពីសំណាក់

ដៃគូរសង្គម ។ បញ្ហានេះធ្លាប់មានពិសោធន៍កន្លងមកទាក់ទងនឹងការបង្កើតយន្តការសម្របសម្រួល ក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយ ដោយមានការចូលរួមពីអង្គការនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

តើការធ្វើគោលនយោបាយ និងបញ្ហាស្តីពីពលកម្មអន្តោប្រវេសន៍ នៅក្នុងប្រទេសរបស់លោកអ្នក ធ្លាប់បានពិគ្រោះជាផ្លូវការជាមួយអង្គការ និយោជក និងកម្មករ និយោជិតដែរឬទេ? តើបានបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីដែរឬទេ? ពិភាក្សា

នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬថ្នាក់ឧស្សាហកម្ម និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចចង់បានការព្រមព្រៀងគ្នាអំពីចំនួនអតិបរមា និងសមាសភាពនៃជនបរទេសដែលគេគួរទទួលយក ព្រមទាំងអំពីរយៈពេលកំណត់នៃការងារដោយ ផ្អែកលើការវាយតម្លៃរបស់ខ្លួនចំពោះតម្រូវការពលកម្មជាក់ស្តែង ។ ការពិគ្រោះមិនមែនចង់បានត្រឹមតែការព្រមព្រៀងនោះទេ ប៉ុន្តែការនេះអាចនាំទៅដល់ការកើតនៃការសន្យា ឬប្តេជ្ញាចិត្តដ៏ខ្ពស់ពីបណ្តាដៃគូសង្គមក្នុងការជួយជ្រោមជ្រែងឱ្យគោលនយោបាយនេះមានដំណើរការបាន ។

៤.៣ ការធានានូវនិរន្តរភាពនៃគោលនយោបាយ

តើមានការចាំបាច់អ្វីត្រូវធានាឱ្យគោលនយោបាយស្តីពីកម្មករបរទេសរបស់ប្រទេសមួយមានភាពស្ថិតល្ថេរ? តើអាចសម្របសម្រួល បែបណាជាមួយស្ថាប័នដទៃ របស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព?

ភាពស្ថិតល្ថេរនៃគោលនយោបាយមានន័យថាជាការធានាឱ្យបណ្តាគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានាទាំងក្នុងផ្នែកទេសន្តរប្រវេសន៍និងផ្នែកដទៃគ្មានទំនាស់នឹងគ្នាទោះជាដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈផលវិបាកជាអចេតនាក្តី ។ ដោយហេតុថាការប្រើប្រាស់កម្មករមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលជាច្រើនដូចនេះជាការចាំបាច់ត្រូវមានស្ថាប័នសម្របសម្រួលមួយដែលមានសមាសភាពនានាចូលរួម និងត្រូវមានការឯកភាពគ្នាអំពីតួនាទី របស់ស្ថាប័ននីមួយៗ ។ ភាពស្ថិតល្ថេរនៃគោលនយោបាយ ត្រូវធានាថាគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នានានឹងឆ្លើយតបបានជាមួយតម្រូវ ការរយៈពេលវែងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមហើយនិងនៅដំណើរការដដែល ទោះបីមានការផ្លាស់ប្តូររដ្ឋាភិបាលក៏ដោយ ។ ជាធម្មតាទីភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកមុខរបរ គឺជាអង្គភាពតែមួយដែលត្រូវសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ និងអនុវត្ត គោលនយោបាយស្តីពីកម្មករបរទេសដោយសារថាអង្គភាពនេះជាទូទៅអាចជាអ្នកឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌនានានៅក្នុងទីផ្សារការងារ ។ ចំពោះនៅទីណា ដែលការទទួលបន្ទុកនេះត្រូវបានប្រគល់ឱ្យក្រសួងមួយដោយឡែកដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាអន្តោប្រវេសន៍ នោះចាំបាច់គេត្រូវតែធ្វើការងារដោយទាក់ទងគ្នាឱ្យបានជិតស្និតជាមួយ និងផ្នែកសេវាកម្មមុខរបរសាធារណៈ ។ សេវាកម្មនេះ ជាធម្មតា ជាអ្នកកំណត់នូវការខ្វះពលកម្មក្នុងអាជីព ឬមុខរបរ ឬផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចទាំងឡាយដែលនិយោជកត្រូវការជួលកម្មករបរទេស ។ អង្គភាពសម្របសម្រួលបច្ចេកទេសនៅតាមតំបន់នានា ក៏អាចជា អ្នកប្រឹក្សានៅក្នុងប្រទេសទាំងនោះដែរ ។

៤.៤ តើគេត្រូវរៀបចំជ្រើសរើសកម្មករបរទេសរបៀបណា?

ជាទូទៅ មានជម្រើសបីដែលប្រទេសមួយអាចរៀបចំចំពោះការមកដល់ និងការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសៈទីមួយ គឺធ្វើតាមរយៈសមត្ថកិច្ចអនុវត្តផ្ទាល់មុខ នៃសេវាមុខរបរ ឬសេវាអន្តោប្រវេសន៍សាធារណៈ ។ ទីពីរទោះជាធ្វើផ្ទាល់ជាមួយនិយោជកក្តី ឬតាមរយៈភ្នាក់ងារជ្រើសរើសក្តី អាចអនុញ្ញាតឱ្យផ្នែកឯកជនបំពេញមុខងារជាអ្នកផ្គូផ្គឹម តម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ រីឯសេវាមុខរបរ ឬអន្តោប្រវេសន៍សាធារណៈមានសមត្ថកិច្ចជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ ។ វិធីទីបីអាចជាវិធីចំរុះរវាងវិធីទាំងពីរខាងលើ ។

ប្រសិនបើជ្រើសរើសយកវិធីទីពីរ នោះការត្រួតពិនិត្យអាចពាក់ព័ន្ធដល់កិច្ចការមួយចំនួនដូចតទៅៈ

- ផ្ទៀងផ្ទាត់តម្រូវការចាំបាច់ជាក់ស្តែងនៃកម្មករបរទេសម្នាក់ៗ ។
- ត្រួតពិនិត្យការផ្តល់ការអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ដើម្បីចូលក្នុងប្រទេស និងរស់នៅ ឬស្នាក់នៅព្រមទាំងប័ណ្ណការងារតាមច្បាប់ ។ និង
- ធ្វើនិយតកម្មចំពោះសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ដើម្បីប្រយុទ្ធទប់ស្កាត់ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ និងការរំលោភ បំពាននានា ។

ដោយហេតុថាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវចំពោះជ្រើសរើសច្រើនកើតមានជាទូទៅខាងផ្នែកជំនាញទាបជាផ្នែកជាងជំនាញខ្ពស់ដែលមាននៅក្នុងទីផ្សារការងារ រដ្ឋាភិបាលអាចនឹងកំណត់ឱ្យសេវាមុខរបរសាធារណៈរបស់ខ្លួនជ្រើសរើសការងារមានជំនាញទាប ចំណែកការងារមានជំនាញខ្ពស់សេវានេះមានតួនាទីតែមួយគត់គឺត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត ។ ជម្រើសបែបនេះអាចអនុវត្តនៅទីណាដែលមានតម្រូវការចំពោះកម្មករគ្មានជំនាញក្នុងចំនួនច្រើន ហើយដែលទន្ទឹមនេះ កម្មករមានជំនាញទំនងជាត្រូវការបន្តិចបន្តួច ។

ទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន ត្រូវបានកំណត់ថាជាសហគ្រាសផ្នែកសេវាកម្មដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ឯកជន ហើយដែលទទួលធ្វើប្រតិបត្តិការ ក្រោមកិច្ចសន្យាដោយឬរយកការទូទាត់ខាងហិរញ្ញវត្ថុជាសោហ៊ុយ ឬការឧបត្ថម្ភ ក្នុងនាមអតិថិជនជាឯកត្តភូត ឬអតិថិជនជាសហគ្រាស ។ ប្រតិបត្តិការនេះមានគោលបំណងជួយសម្រួល ឬជំរុញលទ្ធភាពនៃវឌ្ឍនភាពខាងមុខរបរ ឬអាជីព ឬជួយនាំជនបរទេសមកបំពេញកន្លែងការងារដែល នៅទំនេរ ។

នៅក្នុងការធ្វើនិយតកម្មចំពោះសកម្មភាពនៃទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជនរដ្ឋាភិបាលគួរផ្តោតការត្រួតពិនិត្យលើបញ្ហាមួយចំនួនៈ

តើអ្នកណាដែលគួរជាអ្នកអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើសផ្នែកឯកជន? តើការនេះគួរត្រូវប្រគល់ឱ្យសេវាមុខរបរសាធារណៈ ឬការិយាល័យអន្តោប្រវេសន៍?ពិភាក្សា ។

សេវាមុខរបរ ឬសេវាអន្តោប្រវេសន៍សាធារណៈ ត្រូវតែធ្វើអន្តរកម្មជាមួយទីភ្នាក់ងារឯកជន ដោយឈរលើស្មារតីទាំងពីរយ៉ាង គឺការប្រកួតប្រជែងផង និងការស្វែងយល់ផង។ ដើម្បីចៀសវាងការរិះគន់ថាខ្លួនមានតួនាទីជាចៅក្រមផង និងជាអ្នកអនុវត្តផងសេវាទាំងពីរនេះពុំគួរនឹងផ្តល់មុខងារខាងត្រួតពិនិត្យនោះទេ។

ការធ្វើនិយតកម្មចំពោះទីភ្នាក់ងារឯកជនអាចផ្តោតលើឧបករណ៍និងវិធីសាស្ត្រដើម្បីការកាត់បន្ថយសោហ៊ុយចំណាយចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលនឹងកើតមាននាពេលអនាគត,ការបង្ការចំពោះការក្លែងបន្លំ, ការកាត់បន្ថយ ជាអប្បបរមានូវកំហុសឆ្គងក្នុងការផ្គូផ្គងកម្មករទៅនឹងការងារ,ការត្រួតពិនិត្យនូវធាតុពិតនៃការផ្តល់ជូនការងារដែលមានចុះតាមសារពិតមាន, ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិត្រូវទទួលបានរបស់កម្មករដែលបានជ្រើសរើសដោយទីភ្នាក់ងារក្នុងករណី ដែលទីភ្នាក់ងារនោះខកខានមិនបានអនុវត្ត, និងការត្រួតពិនិត្យចំពោះសំណួរនានាដែលបានសួរដោយភ្នាក់ងារទាក់ទង នឹងជីវិតឯកជនរបស់បេក្ខជនមុននឹងសម្រេចជ្រើសរើស។

ប្រព័ន្ធអាជ្ញាប័ណ្ណ

តើទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន គួរតម្រូវឱ្យមានអាជ្ញាប័ណ្ណពីអាជ្ញាធរសាធារណៈជាមុន មុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការជ្រើសរើសឬទេ? ពិភាក្សា

សនិទានភាពជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណគឺដើម្បីកំរិតព្រំដែនអ្នកចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនោះឱ្យស្របតាមវត្ថុបំណងនៃគោលនយោបាយ។ ពិសេសជាងនេះ ប្រព័ន្ធអាជ្ញាប័ណ្ណ ផ្តល់នូវគុណប្រយោជន៍ដូចតទៅ:

- ប្រព័ន្ធនេះជួយរដ្ឋាភិបាលឱ្យរកឃើញនូវភ្នាក់ងារដែលធ្វើប្រតិបត្តិការនៅក្នុងទីផ្សារការងារ
- ធ្វើឱ្យមានការងាយស្រួលក្នុងការប្រមូលពត៌មានតាមរយៈការតភ្ជាប់នូវការយល់ព្រមនានាទៅនឹង ទិន្នន័យដែលបានត្រៀមបំរុង ដោយឈរលើមូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវទៀងទាត់ ពេលដែលភ្នាក់ងារឯកជនទាំងពួងអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន
- ធ្វើឱ្យប្រាកដថាមានការឃ្លាំមើលយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការអនុវត្តបទបញ្ជានានា
- ផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់បដិសេធអ្នកដែលប្រព្រឹត្តអំពើក្លែងបន្លំ ឬអនុវត្តដោយគ្មានភាពហ្មត់ចត់ព្រមទាំងសម្រាប់អ្នកពិន័យដល់អ្នកទាំងនោះ។ម្យ៉ាងទៀត ប្រព័ន្ធនេះក៏អាចមានគុណវិបត្តិខ្លះនៅក្នុងពេលបង្កើតប្រព័ន្ធអាជ្ញាប័ណ្ណ:
- មានតម្លៃចំណាយខ្ពស់ និងមានលក្ខណៈបង្អិតបង្អំ
- បង្កើតការមិនទុកចិត្តគ្នារវាងភ្នាក់ងារឯកជន និងអាជ្ញាធរសាធារណៈ

- មិនលើកទឹកចិត្តចំពោះឯកត្តបុគ្គល ឬសហគ្រាសក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្រ្តរយៈពេលវែង និងមិនជំរុញ ការវិនិយោគកាលបើអាជ្ញាប័ណ្ណត្រូវបានគេពិនិត្យឡើងវិញជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

និយតកម្មមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់ទីផ្សារដែលនៅក្រោមសម្ពាធជាដរាបពីសំណាក់អ្នកកេងយកចំណេញ និងជនឆ្លៀតឱកាសយកចំណេញ។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែអនុវត្តវិធានការដាក់កំរិតដ៏តឹងរឹង។ វិធានបែបនេះ អាចត្រូវបានបន្ធូរបន្ថយវិញអាស្រ័យលើការវិវឌ្ឍនៃទីផ្សារ។

៤.៥ តើគេអាចគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយរួមគ្នារបៀបណា?

ទេសន្តរប្រវេសន៍នឹងគ្រប់គ្រងបានប្រសើរ ដរាបណារដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករ និងប្រទេសបញ្ជូនពលករព្រមព្រៀងសហការគ្នាក្នុងការរៀបចំដំណើរការផ្សេងៗនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ចាប់តាំងពីការជ្រើសរើស រហូតដល់ពេលពលករវិលត្រឡប់មកវិញ។ បញ្ហានេះ យ៉ាងតិចបំផុត ក៏ត្រូវមានការរៀបចំពីរបែប ដូចខាងក្រោមៈ

- តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងជាគ្រោងការដែលបញ្ជាក់អំពីការស្ថាបនានូវការស្វែងយល់ឱ្យបានទូលាយអំពីប្រទេសដទៃ។ ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រដ្ឋាភិបាលទាំងពីរសន្យានឹងសហការគ្នាក្នុងគោលបំណងឱ្យ ពលករនៃប្រទេសមួយបានធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសមួយទៀត និងដោយមានសេចក្តីបញ្ជាក់អំពីប្រព្រឹត្តកម្មប្រកបដោយភាពអនុគ្រោះ, បញ្ហានានាទាក់ទងនិងការវិលត្រឡប់មកវិញជាដើម ។ប៉ុន្តែកិច្ចព្រមព្រៀងរបៀបនេះ គ្មានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីនីតិវិធីផ្សេងៗនោះទេ។
- តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីសំរាប់អនុវត្តការជ្រើសរើស ដែលជាអត្ថបទបកស្រាយពន្យល់កិច្ចព្រមព្រៀងជាគ្រោងការ។ នៅក្នុងបុព្វកថានៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះប្រើប្រាស់នូវពាក្យដែលគេប្រើនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងជាគ្រោងការ ហើយនៅក្នុងមាត្រាជាបន្តបន្ទាប់មានចែងអំពីរបៀបនិយតកម្មនៃលំហូរ ពលកម្ម និងរបៀបធ្វើប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ប្រអប់ទី ៦: ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីសំរាប់អនុវត្តការជ្រើសរើស

ដោយមិនគិតថា រដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះការជ្រើសរើសកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍តែឯង ឬមានការចែករំលែកនោះទេ គេគួរតែពិចារណាបញ្ចូលនូវចំណុចជាក់ស្តែងមួយចំនួនទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង កាលបើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមានគោលបំណង ដើម្បីសម្រួលឱ្យមានទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងទំហំធំ។ ចំណុចទាំងនេះអាចជា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬកិច្ចសន្យាទេសន្តរប្រវេសន៍លើការងារឧស្សាហកម្មធម្មតា ឬការងារសេវាកម្ម ឬក៏អាចជាការសម្រួលដល់មុខរបរតាមរដូវនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។

បញ្ហាដែលសាមញ្ញ និងជាមូលដ្ឋានបំផុត ដែលគួរត្រូវដោះស្រាយនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការជ្រើសរើសទ្វេភាគី

(តទៅទំព័រ ៧៤)

(តមកពីទំព័រ ៧៣)

ស្របតាម ស្ថានភាពទូទៅនៃបណ្តាប្រទេសចំណូលទាប និងមធ្យមមានដូចតទៅ:

- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច: តើទីភ្នាក់ងារណាជាអ្នកទទួលបន្ទុកនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូននិងទទួលពលករ? តើទីភ្នាក់ងារនៃប្រទេសមួយអាចតាំងការិយាល័យនៅក្នុងប្រទេសមួយទៀតបានឬទេ? ប្រសិនបើធ្វើបាន តើអ្នកណាជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើ តម្លៃចំណាយនៃទីតាំងនោះ?
- ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន: តើព័ត៌មានទូទៅអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងស្ថានភាពជីវភាពដូចជា ព័ត៌មានអំពីប្រព័ន្ធបៀវត្ស, ភាគទានសន្តិសុខសង្គម និងការកាត់ពន្ធ ព្រមទាំងព័ត៌មានដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារខ្លះទៀតដូចជាទំនៀមទម្លាប់ វប្បធម៌ និងលទ្ធិសាសនាជាដើម អាចត្រូវបានបញ្ជូនទៅមករវាងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករបានឬទេ?
- ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពខុសច្បាប់: តើស្ថានភាពខុសច្បាប់ក្នុងការចូល, ការស្នាក់នៅ ឬការប្រកបការងាររបស់ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចត្រូវបានធ្វើឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់បានឬទេ? ប្រសិនបើធ្វើបាន តើមានលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះ? តើជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាចវិលត្រឡប់មកផ្ទះវិញបានឬទេ?
  តើប្រទេសបញ្ជូនពលករអាចមានកាតព្វកិច្ចអ្វីក្នុងការអនុញ្ញាតពួកគេសារជាថ្មីឬទេ?
- ការជូនដំណឹងអំពីកន្លែងទំនេរ: តើគេធ្វើដូចម្តេចដើម្បីឱ្យកន្លែងទំនេរដឹងដល់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ? តើការជូនដំណឹងនោះ គួរមានចែងលំអិត អ្វីខ្លះ ពាក់ព័ន្ធដល់ការងារ និងគុណវុឌ្ឍិដែលគេតម្រូវ?
- បញ្ជីបេក្ខជន: តើប្រទេសបញ្ជូនពលករធ្វើបញ្ជីអ្នករកការងារធ្វើដែលមានបំណងទៅប្រកបរបរនៅប្រទេសដទៃបែបណា? តើបញ្ជីទាំងនោះអាចចែងលំអិតអំពីរបរជំនួញ, ឬការងារចាស់របស់ពួកគេ ព្រមទាំងប្រភេទការងារដែលគេកំពុង ស្វែងរក ដែរឬទេ? តើគេគួរចែងពីស្ថានភាពគ្រួសាររបស់ពួកគេឬទេ?
- បុរេជម្រើស: តើអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃប្រទេសបញ្ជូនពលករដែលទទួលបន្ទុកធ្វើបុរេជម្រើស អាចទុកថាសមរម្យទេ ចំពោះការផ្តល់ព័ត៌មានពីកន្លែងទំនេរ?
- ជម្រើសចុងក្រោយ: តើអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៃប្រទេសទទួលពលករ អាចសម្រេចចុងក្រោយថាអ្នកណាដែលត្រូវ អនុញ្ញាត ឱ្យធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍បានដែរឬទេ?
- ការជ្រើសរើសដោយនិយោជក: តើនិយោជក ឬរបស់ខ្លួនគួរត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យស្នើសុំកម្មករចំឈ្មោះបានឬទេ?
- ការពិនិត្យសុខភាព: តើគេគួរពិនិត្យសុខភាពបេក្ខជនមុនជម្រើសយកបានឬទេ ? តើក្រុមគ្រូពេទ្យរបស់ប្រទេសណាដែល គួរត្រូវអនុវត្តការងារនេះ? តើអ្នកណាដែលជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើតម្លៃចំណាយនេះ? តើគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាពសាធារណៈ វាអាចជាហេតុផលនៃការបដិសេធបេក្ខជនចំពោះការស្វែងរកការធ្វើនៅបរទេសឬទេ? ប្រសិនបើដូច្នេះមែន តើនរណា ជាអ្នកកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការវាយតម្លៃលើអ្វីដែលថាវាបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាពសាធារណៈនៅក្នុង ប្រទេសទទួលពលករ? ឬមួយក៏ត្រូវមានការកំណត់រួមគ្នា?
- ឯកសារចូល: តើអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ, ទិដ្ឋាការ, លិខិតឆ្លងដែន ឬឯកសារដទៃទៀត ប្រភេទណាខ្លះដែលចាំបាច់សម្រាប់ ការធ្វើដំណើរផ្លាស់ទី?

(តទៅទំព័រ ៧៥)

(តមកពីទំព័រ ៧៥)

- ប័ណ្ណស្នាក់នៅ និងប័ណ្ណការងារៈ តើកិច្ចព្រមព្រៀងអាចគ្រប់គ្រងទាំងប័ណ្ណការងារ និងប័ណ្ណស្នាក់នៅបានឬទេ? តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចទទួលប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅនិងប្រកបការងារនៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករបានឬទេ? តើប័ណ្ណនោះអាចត្រូវបានផ្តល់មុនពេលមកដល់ ឬក៏ក្រោយពេលមកដល់? តើមានលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះក្នុងការផ្តល់ប័ណ្ណជាថ្មី?
- ការដឹកជញ្ជូនៈ ជាទូទៅតើការដឹកជញ្ជូនប្រភេទណាដែលបានប្រមើលទុក? តើនរណាជាអ្នកចេញថ្លៃដឹកជញ្ជូន? ប្រសិនបើកម្មករត្រូវវិលត្រឡប់មកប្រទេសកំណើតវិញ ការវិលមុនពេលចប់កិច្ចសន្យា ឬក្រោយពេលផុតរលត់កិច្ចសន្យា តើនរណាជាអ្នកចេញថ្លៃធ្វើដំណើរនេះ?
- កិច្ចសន្យាការងារៈ តើគេគួរភ្ជាប់គំរូនៃកិច្ចសន្យាការងារជាឧបសម្ព័ន្ធនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឬទេ? តើកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើឡើងច្រើនភាសាឬទេ ដែលក្នុងនោះគិតទាំងភាសាដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាចយល់បានផង? តើនិយោជកក្នុងស្រុក និងកម្មករបរទេសអាចចុះកិច្ចសន្យាមុនពេលដែលកម្មករនោះមកដល់បានឬទេ? តើកិច្ចព្រមព្រៀងគួរចែងអំពីរយៈពេលទៀង ទាត់នៃកិច្ចសន្យាសម្រាប់ការងារធម្មតា ឬការងារតាមរដូវបានឬទេ? តើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គួរកំណត់នូវការណែនាំទូទៅ សម្រាប់ការចុះកិច្ចសន្យាជាថ្មី ព្រមទាំងបញ្ហាដែលកើតឡើងក្នុងករណីដែលនិយោជកចង់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ឬក៏ទទួលរងនូវ ការក្ស័យធនមុនពេលផុតរលត់កិច្ចសន្យា? តើកិច្ចសន្យាត្រូវចែងបែបណាចំពោះករណីដែលអាចមាននិយោជកណាម្នាក់ ទទួលបានកម្មករដែលមិនសមរម្យក្រោយពីការមកដល់នៃកម្មករនោះ?
- លក្ខខណ្ឌការងារៈ តើកិច្ចព្រមព្រៀងគួរកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឱ្យដូចគ្នានឹងលក្ខខណ្ឌ ដែលអនុវត្តចំពោះពួកកម្មករអន្តោគ្រាមបានឬទេ? តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចត្រូវគេផ្តល់សេរីភាពក្នុងផ្លាស់ប្តូរ និយោជកបានឬទេ ?
- ការប្តឹងតវ៉ានិងការផ្សះផ្សាវិវាទៈ តើកិច្ចព្រមព្រៀងគួរចែងថាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិដាក់ស្នើបណ្តឹងតវ៉ាតាម នីតិវិធីដែលត្រឹមត្រូវរបស់សហគ្រាស ឬដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមបានដែរឬទេ? តើពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើឧបាស្រ័យ ទៅតុលាការការងារ ឬអាជ្ញាធរយុត្តិធម៌ ដទៃនៅក្នុងប្រទេសដែលខ្លួនធ្វើអន្តោប្រវេសន៍បានឬទេ?
- សិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងការចរចាសមូហភាពៈ តើកិច្ចព្រមព្រៀងទេសន្តរប្រវេសន៍អាចសរសេរឡើងវិញនូវគោលការណ៍ ដែលថា គ្រប់កម្មករទាំងអស់ មិនថាស្ថានភាពបែបណា មានសិទ្ធិនឹងបង្កើត និងចូលរួមក្នុងអង្គការដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស ដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន ?
- សន្តិសុខសង្គមៈ តើកិច្ចព្រមព្រៀងគួរបញ្ញត្តិថាកម្មករបរទេសនឹងត្រូវបានទទួលតាវកាលិកសន្តិសុខសង្គមដូចដែលពួកកម្មករអន្តោគ្រាមបានឬទេ? តើគួរមានកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឡែកដែលស្តីពីសិទ្ធិដែលត្រូវទទួលបាន, ការក្សាការពារសិទ្ធិ ដែលបានទទួល, និងការបើកតាវកាលិកនៅបរទេស?

(តទៅទំព័រ ៧៦)

(តមកពីទំព័រ ៧៥)

- ការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះ: តើកិច្ចព្រមព្រៀងទេសន្តរប្រវេសន៍គួរចែងពីគោលការណ៍និងកំរិតកំណត់ចំពោះការផ្ទេរប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់សន្សំនៃ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរឬទេ?
- កន្លែងរស្នាក់នៅ: តើនរណាជាអ្នកទទួលបន្ទុកស្វែងរកកន្លែងស្នាក់នៅ នៅពេលដែលកម្មករធ្វើដំណើរមកដល់ប្រទេស ទទួលពលករ? តើកម្មករបរទេសមានសិទ្ធិទទួលបានរបបផ្តល់លំនៅដ្ឋានជាសាធារណៈពេលដែលខ្លួនមកដល់ដែរឬទេ?
- ទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រួសារ ឬការជួបជុំគ្រួសារ: តើមានគោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌណាខ្លះ ដែលអាចអនុវត្តចំពោះកម្មករ ដែល មានគ្រួសារ ប្រពន្ធ កូនមកជាមួយ?
- អង្គការសុខុមាលភាព ឬសាសនា: តើអង្គការសុខុមាលភាព ឬអង្គការសាសនានៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករ អាចត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យផ្តល់មធ្យោបាយចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករបានឬទេ ? តើអង្គការពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ គួរត្រូវបានចាត់តាំងជាកន្លែងសម្រាប់ធ្វើទំនាក់ទំនងបានដែរឬទេ?
- បេសកកម្មចំរុះ: តើប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករគួរព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការបង្កើតក្រុមបេសកកម្មមួយសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង និងដោះស្រាយចំណោទបញ្ហានានាដែលអាចកើតឡើងក្នុងដំណើរការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដែរ ឬទេ?
- សុពលភាព និងការធ្វើឡើងវិញ: តើកិច្ចព្រមព្រៀងអាចមានសុពលភាពក្នុងអំឡុងពេលកំណត់មួយរួចហើយត្រូវបញ្ចប់ ឬអាចបន្តជាថ្មី ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ឬក៏ភាគីទាំងពីរបដិសេធកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ?
- យុត្តាធិការ: ក្នុងករណីដែលវិវាទកើតឡើងនៅពេលអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងជ្រើសរើសទ្វេភាគី តើបញ្ហានេះអាចត្រូវបានផ្សះផ្សាតាមរយៈប្រព័ន្ធច្បាប់នៃប្រទេសដែលវិវាទកើតឡើងឬទេ?ឬមួយក៏វាត្រូវបានផ្សះផ្សាដោយអាជ្ញាកណ្តាល ឬនីតិវិធី តុលាការក្រៅយុត្តាធិការនៃប្រទេសទាំងពីរ ?

៤.៦ តើមានជំហានអ្វីខ្លះដើម្បីរៀបចំឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស?

បញ្ហាចំបង គឺរបៀបវាយតម្លៃតម្រូវការចាំបាច់របស់និយោជកចំពោះកម្មករបរទេស។ តើមានមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះ ដែលត្រូវយកមកគិតដើម្បីផ្តល់ ឬបដិសេធសំណូមពររបស់និយោជកចំពោះកម្មករបរទេសក៏ដោយ?

ដើម្បីសាកល្បងឱ្យដឹងថាតម្រូវការនោះត្រឹមត្រូវ ឬអត់គេត្រូវតែបង្កើត និងប្រើប្រាស់នូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់មួយចំនួន។ ការរកឱ្យឃើញនូវភាពខ្វះពលកម្មសម្រាប់មុខរបរនីមួយៗតាមពេលវេលាជាក់លាក់ ឬសម្រាប់ តំបន់នីមួយៗនៃប្រទេសមួយគឺជាការលំបាក។ រដ្ឋាភិបាលនានា ចៀសមិនផុតពីការតេស្តតម្រូវការចាំបាច់ខាងសេដ្ឋកិច្ច ហើយអ្វីដែលងាយបំផុតនោះ គឺការធ្វើតេស្តកន្លែងទំនេរ និងគ្រោងការពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរដូវ។

៤.៦.១ ការធ្វើតេស្តកន្លែងទំនេរ

អ្នកគ្រប់គ្រងនានាបានពឹងផ្អែកលើវិធីជាក់ស្តែងទាំងពួងដើម្បីបង្កើតធ្វើតេស្តឱ្យច្បាស់មុននឹងការងារជាក់លាក់ណាមួយអាចត្រូវគេផ្តល់ ចំពោះកម្មករបរទេស ។

របៀបមួយ គឺការផ្អែកលើអំឡុងពេលរង់ចាំ ដែលក្នុងពេលនោះ កន្លែងទំនេរត្រូវបានគេផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ។ គោលបំណងនៃរបៀបនេះ គឺដើម្បីស្វែងរកនិកម្មជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិសមរម្យ ឬអ្នកអន្តោគ្រាមអសកម្ម ឬ ក៏អ្នកខ្លះដែលចង់ប្តូរការងារ ហើយមានបំណងចង់មកធ្វើការងារនេះ ។ តើអំឡុងពេលរង់ចាំនោះយូរប៉ុនណា និងថាតើការផ្សាយដំណឹងអំពីកន្លែងទំនេរនោះត្រូវបានគេធ្វើទៅដល់តំបន់ វិស័យ ឬអាជីព ណាខ្លះនោះគឺអាចកំណត់ដោយច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែជាញឹកញាប់ ការសម្រេចបញ្ហានេះច្រើនទុកឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងប្រើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ។

របៀបមួយទៀតគឺការតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់អំណះអំណាងថាខ្លួនធ្លាប់បានផ្តល់ការនេះរួចហើយដល់កម្មករអន្តោ-គ្រាមម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ប៉ុន្តែពួកគេប្រកែកមិនព្រមទទួល ។ ការតម្រូវបែបនេះចំពោះនិយោជក មិនមែនគ្រាន់តែ សម្រាប់ការស្វែងរកកម្មករក្នុងស្រុកនោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏ជាការផ្តល់ស្ថានភាពទាក់ទាញយ៉ាងពេលលេញចំពោះកម្មករក្នុង ស្រុកដើម្បីឱ្យពួកគេអាចមានការចាប់អារម្មណ៍ចំពោះកន្លែងទំនេរនោះ ។ ប្រសិនបើ មិនមានអំណះអំណាងបែបនេះទេ នោះមន្ត្រីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចនឹងបដិសេធនូវសំណើរបស់និយោជកក្នុងការនាំយកកម្មករបរទេសមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ។

របៀបទីបី ទទួលស្គាល់នូវកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃកម្លាំងទីផ្សារដោយទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់បៀវត្សតាមចំនួនភាគរយពិតប្រាកដមួយ ។ សេចក្តីអាងបែបនេះគឺថាប្រសិនបើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាអប្បបរមា ឬផ្តល់ប្រាក់ខែដែលទាបបំផុតស្របតាមអនុសញ្ញារួមជាទូទៅនោះកម្មករក្នុងស្រុកដែលទំនេរអាចមិនមានបំណងចាប់យកការងារនោះឡើយ ។ ផ្ទុយទៅវិញកម្មករទាំងនោះអាចនឹងចាប់យកការងារនេះ កាលបើប្រាក់កំរៃដែលគេផ្តល់ឱ្យ ត្រូវបានកែលំអប្រសើរឡើង ។ ដូច្នេះការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកជួលកម្មករបរទេសអាចធ្វើបានលុះត្រាតែគេបានធ្វើការសាកល្បងរាល់គ្រប់ជម្រើសរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានជោគជ័យ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ របៀបកំណត់នូវ ការតម្លើងប្រាក់ខែសម្រាប់ការងារទំនេរមិនមែនជាមធ្យោបាយសាមញ្ញក្នុងការងារគ្រប់គ្រងនោះឡើយ ។

៤.៦.២ ការរៀបចំគ្រោងការពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍

កាលបើតម្រូវការចាំបាច់ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានគេធ្វើ ទោះជាតាមរយៈការសាកល្បងកន្លែងការងារទំនេរក្តី ឬតាមរយៈការសាកល្បងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចដទៃទៀតក្តី ជំហានបន្ទាប់គឺត្រូវកំណត់នូវវិធានការត្រួតពិនិត្យ និងការអនុញ្ញាតឱ្យចូលក្នុងប្រទេសដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។

នៅក្នុងការអនុវត្តវិធានការទាំងនេះ គឺការបង្កើតប័ណ្ណមុខរបរ ឬការងារនិងទិដ្ឋាការ ។ តាមរយៈទម្រង់ទាំងនេះ រដ្ឋាភិបាលព្យាយាមធ្វើនិយតកម្ម ឬត្រួតពិនិត្យ ៖

- ការចូលនៃជនបរទេសមកក្នុងប្រទេស
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលត្រូវការប្រើប្រាស់ជនបរទេសតាមច្បាប់
- អំឡុងពេល និងលក្ខខណ្ឌនៃការរស់នៅ និងការស្នាក់នៅរបស់ពួកគេ ។

ពេលខ្លះនៅក្នុងប្រទេសមួយកម្មករបរទេសត្រូវបានអនុញ្ញាតក្រោមកម្មវិធីនានាស្តីពីកម្មករបរទេសនិងបន្ទាប់មកអាចស្ថិតនៅក្រោមការ គ្រប់គ្រងនៃច្បាប់ការងារជាតិ ។ រីឯក្នុងករណីខ្លះទៀត ការនេះធ្វើឡើងដោយការ រៀបចំចាត់ចែងពិសេសរវាងប្រទេសប្រភពពលករ និងប្រទេសទទួលពលករ ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀង ស្តីពីកម្មករកសិកម្មតាមរដូវរវាងប្រទេសកាណាដា និងម៉ិចស៊ិក គេបានបញ្ជូនមន្ត្រីម៉ិចស៊ិកម្នាក់ឱ្យទៅប្រចាំការនៅ កាណាដា ដើម្បីជួយដល់កម្មករម៉ិចស៊ិកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាចោទនានា និងធានាឱ្យបានថាពួកគេគោរពតាមច្បាប់ និង បទបញ្ជានានារបស់ជាតិ ដែលក្នុងនោះគិតរួមទាំងច្បាប់ និងបទបញ្ញាស្តីពីអាករលើប្រាក់ចំណូលផងដែរ ។

៤.៦.៣ ទិដ្ឋាការ, ប័ណ្ណការងារ និងការអនុញ្ញាត

ជាធម្មតា ការទទួលយកកម្មករបរទេសគឺត្រូវផ្អែកតាមកម្មវិធី និងគោលនយោបាយពលកម្មអន្តោរប្រវេសន៍ ។ គោលនយោបាយទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈប្រព័ន្ធទិដ្ឋាការពុំដូចគ្នាទេលុះត្រាតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបណ្តារដ្ឋនានាទាក់ទងដល់ការធ្វើដំណើរដោយសេរីនៃកម្មករ ។ សហរដ្ឋអាមេរិកគឺជាប្រទេសទទួលយកអន្តោប្រវេសន៍ ធំជាងគេនៅក្នុងពិភពលោកដែលមានប្រព័ន្ធទិដ្ឋាការជាច្រើនបែបផែន និងមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញបំផុត ។ទោះជា យ៉ាងណាក្តីប្រទេសភាគច្រើនបំផុតមានចំនួននៃប្រភេទទិដ្ឋាការតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ។ ភាពខុសគ្នាជាធម្មតានៃទិដ្ឋាការនោះមានការបែងចែកតាមអំឡុងពេល (រវាងអ្នកដែលគេទទួលឱ្យចូលជាជនអន្តោប្រវេសន៍ និងអ្នកដែលទទួលឱ្យចូលសម្រាប់រយៈពេលបណ្តោះអាសន្ន) និងការបែកចែកតាមមុខជំនាញ (រវាងកម្មករមានអាជីព និងកម្មករធ្វើការដោយ កម្លាំង) ។ ក្រុមនីមួយៗអាចមានចែកជាប្រភេទ ដែលជាធម្មតាវាអាស្រ័យលើជំពូកនៃកម្មវិធីដែលគេស្ថាបនាឡើងសម្រាប់ដោះស្រាយនូវតម្រូវការពលកម្ម ។ ក្រៅពីនេះ ក៏អាចមានកម្មវិធីពិសេសនានាសម្រាប់ទាក់ទាញកម្មករមានជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ឬ វេជ្ជបណ្ឌិត និងគិលានុបដ្ឋាក ឬក៏មានគ្រោងការពិសេសនានាជាមួយប្រទេសជិតខាងសម្រាប់ការងារតាមរដូវក្នុងវិស័យកសិកម្ម ។ រីឯកម្មវិធីដទៃៗទៀត អាចត្រូវបានរចនាឡើងដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យសាជីវកម្មពហុជាតិនានា អាចផ្លាស់វេនបុគ្គលិករបស់គេបាននៅជុំវិញពិភពលោក ដែលកម្មវិធីនោះហៅថា "កម្មវិធីអ្នកប្តូរវេនអន្តោសាជីវកម្ម" ។

ទិដ្ឋាការអាចគ្រប់គ្រងទាំងការចូល និងការងារ។ ប៉ុន្តែជាធម្មតាទិដ្ឋាការចូលមានលក្ខណៈផ្សេងគ្នាពីប័ណ្ណការងារ។ ទិដ្ឋាការទាំងពីរនេះអាចផ្តល់ដោយ "អាជ្ញាធរចេញទិដ្ឋាការ" (ក្រសួងការបរទេស ឬក្រសួងមហាផ្ទៃ) ប៉ុន្តែប័ណ្ណ ការងារជាធម្មតាច្រើនផ្អែកតាមបែបបទដែលស្នើ សុំដោយនិយោជកទៅក្រសួងការងារ ដែលក្រសួងនេះអាចយល់ព្រមឬបដិសេធលើបែបបទស្នើសុំនោះ។ នៅបណ្តារដ្ឋឈូងសមុទ្រប័ណ្ណការងារមានលក្ខណៈសាមញ្ញ ព្រោះគេចេញឱ្យ និយោជកតែម្តង (ហៅថាទិដ្ឋាការជុំ) ហើយគេមិនចេញឱ្យកម្មករឯកត្តភូតនោះទេ។

តើបញ្ហានេះអាចធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នាដល់ការការពារសិទ្ធិកម្មករឬទេ កាលបើប័ណ្ណការងារត្រូវបានគេចេញឱ្យទៅនិយោជក តែមិនឱ្យកម្មករ? ពិភាក្សា

ប្រទេសភាគច្រើនភ្ជាប់ប្រភេទទិដ្ឋាការ និងប័ណ្ណការងារដោយការផ្តល់សិទ្ធិនានាដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចទទួលបាន។ អ្នកខ្លះត្រូវបានទទួលឱ្យចូលជាជនអន្តោប្រវេសន៍ដែលក្នុងរយៈពេលពិតប្រាកដមួយអាចមានអំណាចទទួលបាននូវសិទ្ធិដូចដែលពលរដ្ឋប្រទេសនោះដែរ។ ចំពោះអ្នកដែលកាន់ទិដ្ឋាការកម្មករបណ្តោះអាសន្នកម្រនឹងមានស្ថានភាពដូចគ្នានេះណាស់។ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ន មានអ្នកខ្លះអាចមានសិទ្ធិទទួលបានការប្តូរស្ថានភាពរបស់ខ្លួនបន្ទាប់ពីធ្វើការអស់មួយរយៈពេលមកទន្ទឹមនឹងអ្នកដទៃ(ជាធម្មតាអ្នកគ្មានជំនាញ) ត្រូវបានគេបដិសេធមិនឱ្យប្តូរស្ថានភាពរបស់ខ្លួនឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀតទិដ្ឋាការក៏អាចបង្ហាញអំពីការមាន ឬមិនមានសមាជិកគ្រួសាររបស់កម្មករមកជាមួយ ផងដែរ។

អនុសញ្ញារបស់ ILO ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ស្នើឱ្យរដ្ឋដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នផ្តល់ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមច្បាប់នូវប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពដូចគ្នាកម្មករអន្តោគ្រាមដោយមិនមានការប្រកាន់ឬបែងចែកទេ។ អនុសញ្ញាក៏ទទួលស្គាល់ថាច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាតិដែលកំពុងស្ថិតនៅជាធរមានអាចមានទំនាស់ជាមួយនឹងគោលការណ៍ប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពនេះ ហេតុនេះហើយអនុសញ្ញាក៏ទុកពេលខ្លះដើម្បីឱ្យរដ្ឋដែលផ្តល់សច្ចាប័នមានពេលធ្វើការសម្របសម្រួល ច្បាប់របស់ខ្លួនឱ្យស្របតាមគោលការណ៍នេះ។

៤.៦.៤ ការបង្កើតកូតា និងកំរិតកំណត់ដែលស្រដៀងគ្នា

ជាធម្មតាការត្រួតពិនិត្យ និងនីតិវិធីនៃការព្រមទទួលត្រូវអនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចស្តីពីចំនួនកម្មករ ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ដែលត្រូវទទួលយកក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយ។ មានប្រទេសតិចតួចដែលអនុញ្ញាតដល់កម្មករបរទេសដោយគ្មានកំណត់ចំនួន និងដោយគ្មានគិតដល់របៀបធ្វើយុត្តិកម្ម ដែលអាចកើតចេញពីចំណុចផ្តើមខាងសេដ្ឋកិច្ចនោះឡើយ។ ដើម្បីបន្ទុចបង្អាក់និយោជកពីការស្នើសុំកម្មករបរទេសច្រើនថែមទៀត ប្រទេសខ្លះបានយកអាករពីនិយោជកចំពោះការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស។ ការនេះយ៉ាងហោចណាស់ក៏ជាគុណប្រយោជន៍នៃប្រវេសន៍ទាក់ទងដល់ផលិតភាពពលកម្មដោយសារ

និយោជកទំនងជាលែងចង់ប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសច្រើនថែមទៀត ប្រសិនបើពួកគេមិនអាច នឹងទប់ទល់នឹងតម្លៃចំណាយបាន ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សង្គមហាក់ដូចជាកាន់តែមានផាសុកភាពជាមួយនឹងការ អនុញ្ញាត ចំនួននៃកម្មករបរទេសក្នុងកំរិតពិតាន ឬកំរិតកំពូល ។

កូតាអាចត្រូវកំណត់ក្នុងចំនួនជាក់លាក់ ឬដោយគិតជាភាគរយនៃចំនួនប្រជាជនសរុប កម្លាំងពលកម្មសរុប ឬមុខរបរនៅតាមវិស័យ ឬតាមសហគ្រាស ។វីធរបៀបកំណត់កូតាអាចមានលក្ខណៈខុសៗគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ។ ច្បាប់និងបទបញ្ជាអាចកំណត់កូតាជាក់ស្តែង ឬអាចប្រគល់អំណាចឱ្យរដ្ឋាភិបាលដើម្បីផ្លាស់ប្តូរកូតាទៅ តាមកាលកំណត់ស្របតាមស្ថានភាពនៃសេដ្ឋកិច្ច ។ បញ្ហានេះ នឹងធ្វើឱ្យដំណើរការនៃការកំណត់កូតាកាន់តែស្មុគស្មាញ កាលបើក្រុមអាជ្ញាធរនានា ដែលគេប្រគល់អំណាចឱ្យធ្វើនោះយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នាចំពោះស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ។ រដ្ឋាភិបាលចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើការវិភាគឱ្យបានល្អនូវទីផ្សារការងារ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានកុងសង់ស៊ុសរវាងបណ្តាក្រុមដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងការកំណត់កូតា ឬកំរិតពិតាននោះ ។

តើអ្វីខ្លះទៅដែលអាចជាប្រធានវិស័យនៃកូតា ? ពិភាក្សា

កូតាអាចត្រូវបានកំណត់ តាមទំហំដូចតទៅ:

- នៅទូទាំងប្រទេស: ការកំណត់ដូចនេះ មានលក្ខណៈងាយស្រួលបំផុត ប៉ុន្តែវាក៏ជាជម្រើសដែលគេ មិនសូវចូលចិត្តដោយសារការនេះវាបង្ខំឱ្យអាជ្ញាធរនានារបស់រដ្ឋាភិបាលមានការទទួលខុសត្រូវក្នុង ការបែងចែកសិទ្ធិអំណាចស្របតាមលក្ខណវិនិច្ឆ័យនានា នៃសេដ្ឋកិច្ច ។ ការត្រៀមផ្តល់នូវកូតាអាចជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីផ្សារ ជាជាងរបស់អ្នកការិយាធិបតេយ្យ ។
- តាមតំបន់ឬស្រុករដ្ឋបាលនានានៃដែនដី: កូតាអាចផ្តល់ទៅតាមតំបន់ឬស្រុកនីមួយៗដោយគិតជាសមាមាត្រទៅនឹងសារសំខាន់ខាងសេដ្ឋកិច្ច ឬទំហំប្រជាជន ។
- តាមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច: កូតាអាចកំណត់ក្នុងកំរិតជាក់លាក់មួយទៅតាមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនានា ។ គុណប្រយោជន៍នៃការកំណត់មុខសញ្ញាសម្រាប់ផ្នែកផ្សេងៗគ្នា គឺថាការនាំចូលពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចងាយស្រួលក្នុងការតាមឱ្យទាន់ទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃឧស្សាហកម្ម ។ រដ្ឋាភិបាលប្រើប្រាស់កូតានេះជាយន្តការត្រួតពិនិត្យដើម្បីធ្វើឱ្យដឹងពិតប្រាកដនូវចំនួនពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការងារទាំងឡាយដែលមិនអាចបំពេញបានដោយកម្មករអន្តោប្រាម ។ កូតាធ្វើឡើង ដើម្បីបំពេញចិត្តចំពោះតម្រូវការផ្សេងៗគ្នា ។
- តាមអាជីពកំណត់ជាក់លាក់: កម្មករអន្តោប្រាមនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លះមានបំណងនឹងការពារប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនដោយ

ការកើតនូវការផ្គត់ផ្គង់នៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវបង្ខំឱ្យមានការចាប់ផ្ដើមនូវចំនួនកូតាតូចៗ និងទាមទារឱ្យមានភាពសមមូលយ៉ាងច្បាស់លាស់ ចំពោះគុណវុឌ្ឍិនៃជនបរទេស។

- តាមសហគ្រាស ឬនិយោជកឯកត្តភូតៈ កូតា ក៏អាចផ្ដល់ចំពោះនិយោជកជាលក្ខណៈឯកត្តភូតផងដែរ។ ប្រព័ន្ធកូតាប្រភេទនេះមានគុណវិបត្តិធំពីរ : (i) អាចជាមូលហេតុនៃការរារាំងពលកម្មបរទេសនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលមិនត្រូវការដោយពិតប្រាកដ ចំពោះពលកម្មនោះ។ (ii) អាចជាមូលហេតុធ្វើឱ្យរចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្ម ឬការចាត់តាំងការងារស្ថិតនៅដដែលមិនប្រែប្រួល ហើយដែលការនេះនាំឱ្យផលិតផលធ្លាក់ចុះទាបនៅក្នុងសហគ្រាសដែលប្រើប្រាស់កូតានេះដោយទៀងទាត់។

ប្រអប់ទី ៧: គុណប្រយោជន៍ និងគុណវិបត្តិនៃការបង្កើតកូតា

គុណប្រយោជន៍

- កូតាផ្ដល់ក្របខណ្ឌនៃការស្វែងយល់ សម្រាប់ការជជែកពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍ និងផ្ដល់ជូនអំពីចំណុចចាប់ផ្ដើមច្បាស់លាស់និងសេចក្ដីណែនាំមានលក្ខណៈតម្លាភាពចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រង, អ្នកធ្វើផែនការ, និងនិយោជក ព្រមទាំងចំពោះសាធារណៈជនជាទូទៅ។ កូតាធ្វើការធានាចំពោះពលរដ្ឋធម្មតាឱ្យបានដឹងក៏រិតកើនឡើងនៃចំនួនកម្មករបរទេសដែលបានជួល សូម្បីតែប្រជាជនមិនបានយល់ស្របទៅនឹងតួលេខនេះក្ដី ឬភ័យខ្លាចថាវានឹងត្រូវបានកាត់បន្ថយលំហូរចូលខុសច្បាប់ និងការងារមិនប្រក្រតីក្ដី។
- ចំនួន ឬភាគរយកូតា គឺជាម៉ែត្រដែលគេអាចត្រួតពិនិត្យបាន។ លំហូរចូលពលកម្មមកពីបរទេសអាចនឹងត្រូវបន្ថយ ឬបញ្ឈប់ នៅពេលដែលគេបានបំពេញតាមមុខសញ្ញានានា។ ក្រៅពីនេះ កូតាគឺជាវិធានការបន្ថែមដែលគេអាចចាត់ដើម្បីជួយសម្រួលដល់លំហូរចូលឱ្យស្របតាមមុខសញ្ញា។

គុណវិបត្តិ

- ចំនួនកូតា អាចនាំឱ្យគេយល់ថាជាការប្រគល់សិទ្ធិអំណាច។
- កូតា អាចមិនឆ្លើយតបបានងាយស្រួលទៅនឹងខួបនៃធុរកិច្ច។

ប្រភពៈ W.R. Bohning : ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសៈ អត្ថបទគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃផលប្រយោជន៍ពិសេស ចំពោះប្រទេសចំណូលទាប និងមធ្យម

ការចរចាខាងនយោបាយ ជានិច្ចកាលតែងតែលើកឡើងទាំងពីរបញ្ហា ពោលគឺទាំងដំណើរការនៃការសម្រេច អំពីចំនួនកូតាជារួម និងទាំងរបៀបផ្ដល់កូតានេះទៅឱ្យនិយោជក។ ចំនួនកូតាជារួម ត្រូវបានបែងចែកក្នុងចំណោម ឧស្សាហកម្ម ឬផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនានា នៅតាមបណ្ដាតំបន់ផ្សេង និងជាយថាហេតុអាចបែងចែកក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនទាំងពួង។ ចំពោះ

នៅកន្លែងដែលការកំណត់កូតាធ្វើតាមរបៀប "Bottom-up" (ចាប់ពីសហគ្រាសទៅឧស្សាហកម្ម និងបន្ទាប់សម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល) ការបែងចែកកូតា មានលក្ខណៈងាយស្រួលជាង។ នៅក្នុងករណីខ្លះទៀតគេត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើការផ្តល់កូតា ដោះស្រាយបាននូវតម្រូវការរបស់និយោជកក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និង អនាគតដែរឬទេ។ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការប្តេជ្ញា ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធកូតានោះការធ្វើវិមជ្ឈការមុខងារនៃការបែង ចែកកូតាអាចចាត់ទុកការវែងវៃក្នុងការចាត់ចែង។

៤.៦.៥ ការបង្ខាប់ឱ្យបង់ថ្លៃ

ទម្រង់ដទៃទៀតនៃការធ្វើនិយតកម្មឬការកំណត់ប្រវេសន៍ត្រូវបានធ្វើតាមរយៈការឱ្យបង់ថ្លៃ។ថ្លៃរដ្ឋបាលគឺជាបន្ទុករបស់និយោជកណាដែលមានបំណងប្រើប្រាស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍។ថ្លៃដែលបង់នេះអាចគ្របដណ្តប់ទាំងស្រុងឬមួយភាគធំនៃតម្លៃចំណាយរបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈ សម្រាប់ការវាយតម្លៃការទាមទារ, ការរៀបចំឯកសារ, ឬការបង្កើត និងដំណើរការការិយាល័យជ្រើសរើសទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងនៅបរទេស។ រដ្ឋាភិបាល ក៏អាចតម្រូវផងដែរឱ្យនិយោជករបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍បង់ថ្លៃសម្រាប់ តម្លៃចំណាយទូទៅនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការដាក់បន្ថែមជនបរទេសទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់ជាតិ។ បញ្ហាចោទជាច្រើន អាចកើតឡើងចំពោះការបង្ខាប់ឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃបែបនេះ។

ប្រអប់ទី ៨: បញ្ហាចោទចំពោះការបង្ខាប់ឱ្យបង់ថ្លៃ

- ជាធម្មតា ការបង់ថ្លៃមិនមែនជាបន្ទុករបស់ កម្មករទេសន្តរវេសន៍ទេ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែមានការប្រុងប្រយ័ត្នចំពោះការប៉ុនប៉ងរបស់ និយោជកក្នុងការស្នើឱ្យកម្មករបរទេសទទួលបន្ទុកលើតម្លៃចំណាយទាំងនេះ។ ប្រសិនបើការនេះវានាំឱ្យកម្មករទទួលប្រាក់ទាបជាង ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបាន គឺមានន័យថាវាប្រឆាំងនឹងគោលការណ៍ជាអន្តរជាតិស្តីពីការទទួលផលស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។ ម្យ៉ាងទៀត វានឹងធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់គោលនយោបាយរបស់ រដ្ឋាភិបាលដើម្បីបន្ថយជាអប្បបរមានូវការពឹងផ្អែកលើកម្មករបរទេស។
- និយោជកអាចចៀសវាងមិនប្រើបណ្តាញផ្លូវការ រួចហើយងាកទៅពឹងពាក់ពលកម្មខុសច្បាប់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់។ ជាថ្មីទៀតរដ្ឋាភិបាលគួរតែប្រយ័ត្នដោយប្រើប្រាស់អធិការការងារ និងមធ្យោបាយអ្វីក៏ដោយដើម្បីទប់ទល់បាតុភូតនេះ ដែលក្នុងនោះ គិតទាំងការដាក់ទណ្ឌកម្មខាង រដ្ឋបាល, រដ្ឋប្បវេណី និងព្រហ្មទណ្ឌ។

ប្រភព: W.R. Bohning: ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស: អត្ថបទគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃផលប្រយោជន៍ពិសេស ចំពោះប្រទេសចំណូលទាប និងមធ្យម (Geneva, ILO, 1996)

តាមរយៈការឱ្យបង់ថ្លៃ អាជ្ញាធរសាធារណៈអាចធ្វើការបន្ទុចបង្អាក់និយោជកដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនពីៈ

- ការជួលជនបរទេសជាទូទៅៈ បញ្ហានេះអាចជាថ្លៃឯកភាពមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកទាំងអស់បង់សមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករបរទេសដែលពួកគេបានជួល ។ កំរិតនៃថ្លៃអាចប្រែប្រួលទៅតាមការប្រែប្រួលស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមទាំងមូល ។
- ការជួលកម្មករប្រើកម្លាំង ឬគ្មានជំនាញៈ ហេតុផលសម្រាប់វិធានការបែបនេះ អាចនឹងកាត់បន្ថយ ការបន្តប្រើកម្មករគ្មានជំនាញ ដែលការនេះអាចធ្វើឱ្យមានការបន្ថយនូវការប្រែប្រួល ជារចនាសម្ព័ន្ធ នៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ។
- ការជួលជនបរទេសនៅក្នុងផ្នែកពិតប្រាកដ ឬវិស័យជាក់លាក់មួយៈ តាមវិធីនេះថ្លៃត្រូវបង់មាន លក្ខណៈផ្សេងៗគ្នាសម្រាប់និយោជកតាមផ្នែកនិង/ឬតំបន់ជាក់លាក់នានានៅក្នុងប្រទេសក្នុងគោលបំណងដាក់សម្ពាធពួកគេឱ្យយល់ព្រមទទួលយក បច្ចេកវិទ្យាសន្សំសំចៃពលកម្ម ។

៤.៦.៦ ការឱ្យតម្លៃលើការឃ្លាំមើល និងស្ថិតិ

ស្ថិតិមានតួនាទីសំខាន់មួយនៅក្នុងការខិតខំរបស់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីស្វែងយល់អំពីគោលនយោបាយការងាររបស់ខ្លួន និងអ្វីជាធនធានដែលចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្ត ឬកែតម្រូវគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ។ ពត៌មានអំពីចំនួន និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងឥទ្ធិពលនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាការចាំបាច់ ។ រដ្ឋាភិបាល ក៏ត្រូវការចាំបាច់ផងដែរអំពីលក្ខខណ្ឌការងារនិងការរស់នៅរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ស្ថិតិគួរផ្តល់នូវវិសាលភាពដែលមានលក្ខណៈពេលពេញ និងជាតំណាងឱ្យនូវប្រធានវិស័យព្រមទាំងគួរតែត្រូវពិនិត្យឡើងវិញតាមពេលវេលាកំណត់ និងគួរទុកចិត្តបាន ។

៤.៧ តើគួរត្រូវមានប្រព្រឹត្តកម្មជាមួយកម្មករបរទេសរបៀបណា?

អនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ របស់ ILO បានស្នើដល់រដ្ឋសមាជិកដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិដើម្បីលើកកំពស់ និងធានាតាមវិធីសាស្ត្រដែលស្របតាមលក្ខខណ្ឌ និងទម្លាប់ជាតិចំពោះសមភាពនៃឱកាសនិងប្រព្រឹត្តកម្មការងារ និងមុខរបរចំពោះមនុស្សទាំងអស់ដែលរស់នៅដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ក្នុងទឹកដីរបស់ខ្លួន ទោះបី អ្នកនោះជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬជាសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេក៏ដោយ ។ ជាអកុសលអនុសញ្ញានេះនៅមិនទាន់បានត្រូវផ្តល់សច្ចាប័នដោយរដ្ឋណាមួយក្នុងតំបន់អាស៊ីឡើយ ។ បញ្ហានេះ គឺប្រហែលជាការឆ្លុះបញ្ចាំងថាច្បាប់ និង គោលនយោបាយរបស់បណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់នេះធ្វើប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះកម្មករអន្តោប្រាម និងកម្មករបរទេសតាមរបៀបផ្សេងពីគ្នា ។

៤.៧.១ លទ្ធភាពមានការងារផ្សេងក្រៅពីការងារដែលគេត្រូវការជ្រើសរើស

ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករបរទេសមានលទ្ធភាពទទួលបានការងារផ្សេងពីការងារដែលគេត្រូវការនៅពេលជ្រើសរើសជានិច្ចកាលវាជាបញ្ហា ប្រឈមមួយនៅក្នុងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគេជួលឱ្យមកធ្វើ

ការតាមច្បាប់ អាចបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តដោយសារមូលហេតុផ្សេងៗដូចជា ជំងឺ, និយោជកក្ស័យធន, ឬក៏ដោយសារនិយោជកមានបំណងចង់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ ពេលខ្លះ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ខ្លួនឯងក៏មានបំណងចង់ប្តូរទៅរកការងារផ្សេង ឬប្តូរទៅនិយោជកផ្សេងក៏មាន ។ ដូច្នេះគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវតែគិតគូរចំពោះលទ្ធភាពដែលអាចកើតឡើងទាំងនេះ ។

ក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជ្រើសរើសការងារឬជ្រើសរើសនិយោជកបែបនេះគឺមានការពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសមធម៌ និងភាពសមរម្យត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងភាពសក្តិសិទ្ធខាងសេដ្ឋកិច្ច ។ វាអាចមានលក្ខណៈសមរម្យ ព្រោះថានិយោជកម្នាក់ធ្វើការវិនិយោគក្នុងការនាំចូលកម្មករបរទេស នឹងអាចធានាចំពោះ សេវាកម្មរបស់កម្មករទាំងនោះក្នុងរយៈពេលសមស្របណាមួយ និងអាចចាត់ទុកថាពួកគេបានធ្វើការងាររហូតចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ អនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ របស់ ILO រដ្ឋផ្តល់សច្ចាប័ន ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើការជ្រើសរើសការងារដោយសេរី បន្ទាប់ពីគេបានបំពេញការងារដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អស់រយៈពេលពីរឆ្នាំ ។ វិធានពីរឆ្នាំនេះអាចចាត់ទុកថាសមហេតុផល ។ ម្យ៉ាងទៀតគោលការណ៍នេះក៏មានន័យថា ជាការការពារសិទ្ធិនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការស្វែងរកការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌល្អជាង ។ ប៉ុន្តែការខ្លះគឺជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការអនុវត្តនៅពេលដែលវិធានស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ចងកម្មករឱ្យនៅធ្វើការតែជាមួយនឹង និយោជកម្នាក់ ។

> *នេះគឺជាហេតុផលសមរម្យខាងសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យមានការជ្រើសរើសការងារដោយសេរី ដែលការនេះអាចរួមវិភាគទានដ៏ធំសម្បើមចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ នៃសង្គមជាម្ចាស់ផ្ទះទាំងមូល ។ តើអ្នកអាចឱ្យឧទាហរណ៍បានខ្លះទេអំពីអត្ថប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច កាលបើ គេអនុញ្ញាតឱ្យមានការជ្រើសរើសការងារដោយសេរី? ចូរពិភាក្សា*

ជាទូទៅមានការទទួលស្គាល់ថាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបាត់បង់ការងារដោយហេតុផលផ្សេងពីគោលបំណងរបស់ខ្លួនផ្ទាល់គួរត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យរស់នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករនោះសិន និងឱ្យគេអាចរកការងារផ្សេងទៀតជាជាងស្នើឱ្យពួកគេចាកចេញភ្លាមៗ ។ធម្មតា កម្មករទាំងនោះធ្វើការវិនិយោគទឹកប្រាក់ដ៏ច្រើនលើដំណើរការនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ខ្លួន ហើយពួកគេមិនអាចនឹងប៉ះប៉ូវប្រាក់ចំណាយនោះបានឡើយ ប្រសិនបើមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារតាមកាលកំណត់ដូចដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យា ។

៤.៧.២ សេរីភាពនៃសមាគម

បទប្បញ្ញត្តិនៃបទបញ្ជា ឬ ខចែងនៃកិច្ចសន្យាណាមួយដែលកំណត់ដែននៃសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហជីព គឺរំលោភបំពានលើគោលការណ៍គ្រឹះរបស់ ILO ។ អនុសញ្ញាលេខ ៨៧ឆ្នាំ

១៩៤៨ ស្តីពីសេរីភាពសមាគម និងសិទ្ធិបង្កើតនិងអនុសញ្ញាលេខ ៩៨ ឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីសិទ្ធិបង្កើត និងការចរចាជាសមូហភាពហាមប្រាមនូវការរើសអើងខាងសញ្ជាតិ ឬភាពមិនប្រក្រតីនៃស្ថានភាព ចំពោះភាពជាសមាជិកនៃអង្គការកម្មករ និងការបង្កើតសហជីព។ អនុសាសន៍ ILO លេខ ១៥១ ឆ្នាំ ១៩៧៥ ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ចែងយ៉ាងច្បាស់ថា កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ គួរទទួលបានឱកាសស្មើភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពនិង សិទ្ធិទទួលបានទីតាំងការិយាល័យនៅក្នុងសហជីព និងអង្គភាពគ្រប់គ្រងការងារនានា។

៤.៧.៣ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ

ជាករណីធម្មតា ដែលថាកម្មករបរទេសត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យចូលក្នុងប្រទេសសម្រាប់តែការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់នានាដែលកម្មករក្នុងស្រុកលែងចង់ធ្វើការងារនោះតទៅទៀត។ ជាឧទាហរណ៍នៅប្រទេសជប៉ុនពួកកម្មករបរទេសត្រូវបានគេប្រាប់ឱ្យធ្វើការដែលហៅថា "3-D" ពោលគឺសំដៅដល់ ការងារកខ្វក់ (dirty) គ្រោះថ្នាក់ (dangereous) និងការងារថោកទាប (demeaning)។ដូច្នោះហើយ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការងារ ជានិច្ចកាលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានគេចាត់ទុកជាក្រុមមួយដែល "ស្ថិតក្នុងហានិភ័យ" ។ ដោយទទួល ស្គាល់ទាំងស្រុងចំពោះការពិតនេះទើបអនុសាសន៍លេខ ១៥១ របស់ ILO ស្នើប្រទេសសមាជិក "...ចាត់វិធានការ សមស្របនានាដើម្បីបង្ការនូវហានិភ័យខាងសុខភាពពិសេសៗ ដែលកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍អាចប្រឈម"។ វិធានការទាំងនេះត្រូវគិតរួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលវិធានការផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ព្រមទាំងពត៌មាននានាដោយប្រើ ភាសាណាដែលកម្មករអាចយល់បានដូចជាដាក់ស្លាកយីហោលើផលិតផលគ្រោះថ្នាក់ សញ្ញាព្រមាន និងសញ្ញាផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។

៤.៧.៤ សន្តិសុខសង្គម

ជាគោលការណ៍ បទដ្ឋានស្តីពីសន្តិសុខសង្គមរបស់ ILO មានបំណងធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតចំពោះសមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្មដែលគេអាចធ្វើបាន។ អនុសញ្ញារបស់ ILO លេខ ១១៨ ឆ្នាំ ១៩៦២ ស្តីពីសមភាពនៃ ប្រព្រឹត្តកម្ម (សន្តិសុខសង្គម) ចែងអំពីសមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្មនៅក្នុង ផ្នែកទាំងប្រាំបួននៃសន្តិសុខសង្គមព្រមទាំងគូសបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិសុខសង្គម គួរការពារនូវសិទ្ធិទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គម និងសិទ្ធិក្នុងអំឡុងពេលនៃ ការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គម។ ការការពារសិទ្ធិទទួលបានសំដៅដល់ការបើកឱ្យនូវតាវកាលិកនានានៅក្រៅប្រទេសទទួលពលករ។ ការការពារសិទ្ធិក្នុងអំឡុងពេលនៃការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គម គឺជាគោលការណ៍មួយ ដែលជួយបំពេញបន្ថែមចំពោះស្ថានភាពទាំងឡាយណាដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬសមាជិកគ្រួសារផ្លាស់ទីពី ប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ដោយមិនមានបំពេញ "រយៈពេលយោង" សម្រាប់តាវកាលិកសន្តិសុខសង្គមមួយ ចំនួន។ វិធីសាស្ត្រ ឬរបបសន្តិសុខសង្គមទាំងឡាយគួរគប្បីបង្កើតឡើងដើម្បីសម្រួលដល់ដំណើរការបែបនេះ។

៤.៧.៥ ផ្ទះស្នាក់នៅ

ការផ្តល់លំនៅដ្ឋានសមរម្យគឺជាគ្រឹះនៃការងារផលិត ប៉ុន្តែការនេះកម្រនឹងនិយោជកយកចិត្តទុកដាក់ណាស់ ជាពិសេសសម្រាប់និយោជកនៃសហគ្រាសតូចៗ ។ នៅក្នុងការផ្តល់ប័ណ្ណការងារ ក្រសួងការងារត្រូវតែគិតគូរអំពី សមត្ថភាពនិយោជកក្នុងការផ្តល់លំនៅដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សមរម្យ ។

តើសម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗគេផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅទំហំប៉ុន្មាន? តើបន្ទប់ទាំងនោះមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ឬទេ? តើគ្រួសារដែលស្នើសុំប្រើប្រាស់អ្នកបម្រើតាមផ្ទះជាជនបរទេសមានបន្ទប់គេង និងបន្ទប់ទឹកត្រឹមត្រូវឬទេ? ជនបរទេសទាំងឡាយ រមែងមានភាពចាញ់ប្រៀបធំធេងនៅពេល ដែលខ្លួនធ្វើដំណើរទៅប្រទេសដទៃ ជាពិសេសសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញដែលមានប្រាក់ខែទាប ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានរៀបចំការស្នាក់នៅ នៅពេលកម្មករចូលមកដល់ក្នុងប្រទេសនោះទេ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាចទទួលការប្រោសប្រណីពីសំណាក់ពួកម្ចាស់ជឹងកជន ឬអាចនៅក្នុងលេខរៀងចុងក្រោយនៃបញ្ជីរង់ចាំនៃកម្មវិធីផ្តល់លំនៅដ្ឋានសាធារណៈ ។

៤.៧.៦ ការវិលត្រឡប់វិញ

ការវិលត្រឡប់មកស្រុកវិញ គឺជាការដែលគេត្រូវគិតទុកជាមុននៅក្នុងកម្មវិធីកម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន ប៉ុន្តែបញ្ហានេះវានៅតែជាប្រភពនៃចំណោទបញ្ហាក្នុងគោលនយោបាយ ។ អ្នកសង្កេតការម្នាក់បានលើកឡើងថា "គ្មានអ្វីដែលស្ថិតជាអចិន្ត្រៃយ៍ជាងកម្មករបណ្តោះអាសន្នឡើយ " ។ ឫសគល់នៃបញ្ហាចោទគឺភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ ឈ្នួលមានទំហំធំ ដែលបញ្ហានេះកំពុងតែកើតមានរវាងប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូនពលករ ។ លុះណាតែប្រទេស បញ្ជូនពលករបង្កើនល្បឿនអភិវឌ្ឍរបស់ខ្លួនឱ្យតាមទាន់ប្រទេសមានការអភិវឌ្ឍច្រើន ពុំនោះទេកម្មករជានិច្ចកាលតែងតែទទួលការលើកទឹកចិត្តឱ្យស្នាក់នៅ ជារឿយៗគេសុខចិត្តទៅរកការងារខ្ចីៗក្នុងស្ថានភាពខុសច្បាប់ តែមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ប្រសើរជាងវិលត្រឡប់ទៅស្រុកកំណើតវិញដែលមានតែការងារប្រាក់ឈ្នួលតិចតួច ។ ដើម្បីដោះស្រាយចំណោទនេះប្រទេសទទួលពលករខ្លះបានបង្គាប់ឱ្យមានកាតព្វកិច្ចផ្សេងៗចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ប្រទេសខ្លះបានតម្រូវឱ្យនិយោជកដាក់ប័ណ្ណដើម្បីជាការធានាថាកម្មកររបស់ខ្លួននឹងវិលត្រឡប់ទៅស្រុកវិញនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា ។ ជាធម្មតាតម្លៃចំណាយបែបនេះមិនត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នោះទេ ។ ប្រទេសខ្លះទៀតបានតម្រូវឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលនឹងមកដល់ថ្មីមានសំបុត្រយន្តហោះសម្រាប់វិលទៅស្រុកកំណើតវិញ ឬដាក់ប្រាក់ដម្កល់ស្មើនឹងតម្លៃចំណាយសម្រាប់ការធ្វើដំណើរវិលត្រឡប់វិញ ។នៅសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រការមួយក្នុង ចំណោមប្រការទាំងឡាយនៃកម្មវិធីនៃការនាំយកកម្មករផ្នែកកសិកម្មពីប្រទេសម៉ិចស៊ិក(Bracero programme) នៅចន្លោះទសវត្ស ១៩៤០ និង ១៩៦០ គឺគេតម្រូវថា មួយភាគនៃប្រាក់ខែរបស់កម្មករម៉ិចស៊ិកត្រូវយកទៅផ្ញើនៅក្នុងគណនីពិសេសមួយនៃធនាគារដែលគេកំណត់ទុកទុកដូចជាប្រាក់សន្សំ

ដោយបង្ខំ ។ កម្មករអាចប្រាក់សន្សំទាំងនេះវិញ បាននៅពេលដែលគេវិលត្រឡប់ទៅមិចស៊ិកវិញ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្តបែបនេះគឺរំលោភលើអនុសញ្ញា របស់ ILO លេខ ៩៥ ឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីការការពារប្រាក់ឈ្នួល ។

រូបភាពខ្លះនៃគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដំណើរការបានល្អជារូបភាពដទៃ នៅក្នុងការលើកកំពស់ការវិលត្រឡប់មកស្រុកវិញ ទាំងដោយការស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយការបង្ខំ ។ នៅក្នុងកម្មវិធីកម្មករកសិកម្មតាមរដូវនៅប្រទេសកាណាដា កម្មករណាដែលធ្វើការបានប្រាំបីខែក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវវិលត្រឡប់ មកស្រុកកំណើតវិញនៅពេលដែលផុតរដូវប្រមូលផល ឬរដូវដាំដុះ ។ ពួកគេធ្វើដូច្នេះ ពីព្រោះពួកគេត្រូវបានទទួលការធានាថានឹងមានការងារជាថ្មីនៅ ក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ទៀត ។

ការបាត់បង់ការងារដោយសារមានជំងឺ ឬគ្រោះថ្នាក់អាចនាំឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឈប់ស្ម័គ្រចិត្តវិលត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ។ មាត្រា ៥៦ នៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៩០ របស់សហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ចែងយ៉ាង ម៉ឺងម៉ាត់ថា "ការបណ្តេញចេញមិនគួរប្រើជាវិធានការចុងក្រោយឡើយសំរាប់គោលបំណងនៃការដកហូតសិទ្ធិពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬសមាជិកណាម្នាក់នៃគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដោយហេតុផលកើតចេញពីការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ និងប័ណ្ណការងារ... នៅក្នុងការពិចារណាថា តើគួរ ឬមិនគួរបណ្តេញកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ណាម្នាក់ ឬសមាជិកគ្រួសារណាម្នាក់របស់គេ គេគួរគិតគូរអំពីតម្លៃតបស្នងខាងមនុស្ស និងអំឡុងពេលដែលសាមីជនបានស្នាក់នៅកន្លងមកនៅ ក្នុងរដ្ឋប្រើប្រាស់ពលកម្ម ។"

៤.៧.៧ សេវាគាំទ្រដែលតម្រូវចំពោះគោលនយោបាយខាងលើ

ក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសនៅមានវិធានការ និងសេវាកម្មគាំទ្របំពេញបន្ថែមជាមូលដ្ឋានមួយចំនួនទៀតដែលគួរគប្បីប្រើដើម្បី អនុវត្តគោលនយោបាយសម្រាប់ការទទួលយកកម្មករបរទេស:

- ទម្រង់: ទម្រង់ទាំងឡាយគួរត្រូវបានបង្កើតយ៉ាងណាដើម្បីអាចមានទិន្នន័យចាំបាច់សម្រាប់ការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ ។
- ការធ្វើផែនការ និងការឃ្លាំមើល: ប្រព័ន្ធវិភាគទិន្នន័យប្រកបដោយបរិមាណ និងគុណភាព គួរដាក់ឱ្យដំណើរការដើម្បីជូនពតិមានដល់អ្នកគាក់តែងគោលនយោបាយអំពីនិន្នាការ និងការអភិវឌ្ឍទាំងឡាយដែលអាចទាមទារឱ្យមានការសម្រេចចិត្តខាងនយោបាយ ឬដែលអាចត្រូវផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នករដ្ឋបាល: ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នករដ្ឋបាលគឺជាការងារដែលមានប្រយោជន៍ជាពិសេសចំពោះអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសេវាមុខរបរឬសេវាអន្តោប្រវេសន៍សាធារណៈ ។ការបណ្តុះបណ្តាលអាចធ្វើចំពោះការងារគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងរបៀបប្រយុទ្ធទល់នឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ និង ការជួញដូរមនុស្ស ។

- ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីឱកាសស្មើភាព: ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកនេះ មានគោលបំណងដើម្បីកាត់បន្ថយការរើសអើងក្នុងចំណោមមន្ត្រីក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលដែលទាក់ទងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍: ការបណ្តុះបណ្តាលភាសា គឺជាការចាំបាច់ជាក់ស្តែងចំពោះកម្មករបរទេស និងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក ។
- ការរៀបចំសាលារៀនក្នុងមូលដ្ឋាន: កូនៗរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវការចាំបាច់នូវការចូលរៀនក្នុងសាលា និងការអាចសម្រប ជាមួយនឹងកម្មវិធីសិក្សា ។
- យន្តការនៃការតវ៉ានិងជួសជុល: យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា និងផ្សះផ្សាវិវាទគួរត្រូវបានបើកចំហសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងនោះរួមមានលទ្ធភាពប្តឹងទៅតុលាការ, សមាជិកភាពសហជីព, និងទំនាក់ទំនងទៅស្ថានទូតនិងស្ថានកុងស៊ុលនានា ។
- ជំនួយផ្សេងៗទាក់ទងនឹងសមាហរណកម្ម: ការចាត់វិធានការទាំងឡាយដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការធ្វើសមាហរណកម្មនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសារទៅក្នុងសង្គម ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលភ្នាក់ងារសង្គម, ការប្រើប្រាស់វិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ដើម្បីលើកកំពស់ការយល់ដឹងអំពីបញ្ហានេះ នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ និងការផ្តល់ពតិមានចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អំពីសង្គមនៃប្រទេស ទទួលភ្ញៀវ ។

ការពិនិត្យឡើងវិញ

បន្ទាប់ពីបានឆ្លងម៉ូឌុល ៤ អ្នកចូលរួមម្នាក់អាចមានជំនឿថាអាចពិភាក្សាចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ:

- ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស គឺជាវិធីតែមួយគត់ដែលប្រទេសមួយអាចដោះស្រាយបានបញ្ហាកង្វះពលកម្ម ។
- គោលការណ៍ប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពមានន័យថាកម្មករបរទេសក៏អាចត្រូវបានអនុញ្ញាតធ្វើចលភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារ នៃប្រទេស ។

លំហាត់ទី ៣
បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់វិធានការគោលនយោបាយស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស

សេចក្តីណែនាំ

ពិនិត្យប្រអប់សមស្របដើម្បីចង្អុលថាតើវិធានការនានាដែលគេបានអនុវត្ត កំពុងអនុវត្ត នឹងត្រូវអនុវត្ត ឬក៏មិនសមស្រប ឬមិនអាចអនុវត្តចំពោះការប្រើប្រាស់ កម្មករនៅក្នុងទីផ្សារការងាររបស់លោកអ្នក។

ការបង្កើតគោលយោបាយ	បានអនុវត្ត	កំពុងអនុវត្ត	ត្រូវអនុវត្ត	មិនសមស្រប ឬ មិនអាច
ដាក់ចេញគោលនយោបាយទាំងឡាយស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស				
បង្កើតយន្តការសម្របសម្រួលគោលនយោបាយ				
អនុញ្ញាតឱ្យភ្នាក់ងារឯកជនដើរតួជាអ្នក ស្វែងរក, រើសសម្រាំង, ជ្រើសរើស និងដឹក ជញ្ជូនកម្មករបរទេសដែលត្រូវមកធ្វើការ				
អនុញ្ញាតឱ្យមាននិយោជកជួលដោយផ្ទាល់				
បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយប្រទេសបញ្ជូនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈ កិច្ចព្រមព្រៀងជាគោលការណ៍ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការជ្រើសរើស ទ្វេភាគី				
គោលនយោបាយប្រវេសន៍				
បង្កើតកូតា, ពិតានចំណុះ ឬ ក៏រិតកំណត់ប្រហាក់ប្រហែល: កម្មករគ្មានជំនាញ កម្មករជំនាញ កម្មករអាជីព				
បង្កើតប្រព័ន្ធទទួលយក តាមរយៈប័ណ្ណការងារ, ទិដ្ឋាការ ឬការអនុញ្ញាតនានា				
ធ្វើតេស្តិ៍ភាពទំនេរ				
រៀបចំគម្រោងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរដូវ				
កែលំអប្រព័ន្ធរដ្ឋបាល និងថ្លៃ				
បង្កើតប្រព័ន្ធឃ្លាំមើលដើម្បីពិនិត្យដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងការបង្កើត ទិន្នន័យស្ថិតិ				
គោលនយោបាយក្រោយប្រវេសន៍				
ផ្តល់លទ្ធភាពចំពោះការងារក្រៅពី ការងារពេលដែលកម្មករត្រូវបានជ្រើសរើស				
ផ្តល់សេរីភាពសមាគមនៅកន្លែងធ្វើការ				

(តទៅទំព័រ ៩០)

(តមកពីទំព័រ ៨៩)

រៀបចំឱ្យមានសមភាពលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករបរទេស និង ជនអន្តោប្រវេសន៍ផ្តល់លទ្ធភាពខាងសន្តិសុខសង្គម, កម្មវិធីផ្ទះសម្បែង,ការថែទាំសុខភាព, សុវត្ថិភាព និងអនាម័យការងារ និងគោលនយោបាយដទៃទៀត				
ផ្តល់លទ្ធភាពដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏ដូចជាកម្មករអន្តោប្រវេសន៍ទទួលបានសេវាគាំទ្រ និងវិធានការនានាបន្ថែមដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយងាយៗយល់ (ដូចជា ឱកាសបណ្តុះបណ្តាលស្មើគ្នា, ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍, យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា និងការជួសជុល, ជំនួយផ្សេងៗខាងសមាហរណកម្ម ។ល។)				
អនុញ្ញាតឱ្យមកជួបជុំគ្រួសារ ឬឱ្យគ្រួសារធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍				

លំហាត់ទី ៤

លំហាត់ស្តីពី ការស្នើ និងការផ្តល់ សម្រាប់ការចរចារវាងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល

សេចក្តីណែនាំ

អ្នកចូលរួមនឹងធ្វើការក្នុងក្រុមតូចៗ។ ក្នុងក្រុមនីមួយៗ ជ្រើសរើសពាក់កណ្តាលជាតំណាងប្រទេសបញ្ជូន និងពាក់កណ្តាលទៀតតំណាងប្រទេសទទួល។ ទាំង "ប្រទេស បញ្ជូន" និង "ប្រទេសទទួល" ធ្វើបញ្ជីនៃការស្នើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ឧទាហរណ៍ ការស្នើទាំងនេះអាចគិតទាំងការបង្កើនកូតា, ការធ្វើឱ្យងាយស្រួលនៃតម្រូវការ និង/ឬ ការកំណត់កំរិត។ បន្ទាប់មកត្រូវគិតអំពីអ្វីដែលត្រូវផ្តល់ត្រឡប់វិញ។ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការចរចាក្នុងប្រជុំពេញអង្គ។

ការស្នើ	ការផ្តល់

ការណែនាំវគ្គសិក្សា

និស្ស័យ

ទីបញ្ចប់នៃវគ្គសិក្សានេះ អ្នកចូលរួមត្រូវសង្ឃឹមថានឹង:

- យល់ដឹងរបៀបជាក់លាក់នានា ដែលក្នុងនោះសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចត្រូវបានរំលោភតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នាក្នុងដំណើរការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍
- បានយល់អំពីអនុសញ្ញារបស់ ILO និងគោលការណ៍នានាសម្រាប់ការពារសិទ្ធិទាំងនោះ ។ និង
- ស្គាល់យន្តការ ILO និងនីតិវិធីសម្រាប់ធានាថាអនុសញ្ញាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នត្រូវបានគេគោរព ។

វិធីសាស្ត្រ

- ការឧទ្ទេសនាម និងការពិភាក្សា
- ធ្វើការជាក្រុម

រយៈពេល

ប្រាំមួយម៉ោង (បីម៉ោងសម្រាប់ការឧទ្ទេសនាមនិងការពិភាក្សាជាទូទៅ ។ មួយម៉ោងធ្វើការជាក្រុម, កន្លះម៉ោងសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ) ។

ការណែនាំ

- វគ្គសិក្សាចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការពិភាក្សាទូទៅអំពីចំណោទនានាដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មាននៅក្នុង ដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃទេសន្តរប្រវេសន៍
- ការឧទ្ទេសនាមអំពី អនុសញ្ញានានារបស់ ILO និងបណ្តឹងតវ៉ាដែលមានចែងនៅក្នុងធម្មនុញ្ញរបស់ ILO
- ការពិភាក្សាជាក្រុមអំពីករណីដែលបានប្តឹងទៅ ILO

សំណើអាន

- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ: ដំណើរឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយសមរម្យសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសាកល ។ របាយការណ៍ទី VI នៃសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ, សម័យប្រជុំលើកទី ៩២ (ហ្សឺណែវ, ILO / 2004)
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ: សង្ខេបនៃសេចក្តីសន្និដ្ឋាន, របាយការណ៍អង្គប្រជុំត្រីភាគីនៃ ILO តំបន់ ស្តីពីការប្រឈមមចំពោះគោលនយោបាយនិងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី, បាងកក, ៣០ មិថុនា ដល់ ២ កក្កដា ២០០៣ ។
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ: អង្កេតទូទៅអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍, របាយការណ៍ III(1B)
- សន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ, សម័យប្រជុំលើកទី ៨៧ (ហ្សឺណែវ/ ILO/ 1999) ។

៥.១ ហេតុអ្វីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវការចាំបាច់នូវការការពារ ?

ទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានជំរុញដោយសារភាពផ្សេងគ្នារវាងប្រទេសទាំងពួង។ អ្នកខ្លះយល់ថាភាពផ្សេងគ្នានេះគឺមានមូលដ្ឋានលើសន្តិសុខរូបវន្ត។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាចប្រឈមមុខនឹងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញនៅក្នុងសាមី ប្រទេសផ្ទាល់ ឬក៏អំពើហឹង្សានៃជម្លោះនយោបាយដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ទៅដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៃ គ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពផ្សេងគ្នាសំខាន់ ដែលនាំឱ្យមានចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដ៏ច្រើន លើសលប់ក្នុងសហសម័យគឺស្ថិតក្នុងលំដាប់នៃសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ច។ មានមនុស្សជាច្រើន ដែលនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួនពួកគេមិនអាចនឹងទទួលប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សរ៍ ឱ្យបានដូចគេចេញទៅរកនៅក្រៅប្រទេស។ ប៉ុន្តែជាអកុសល ទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏ទទួលរងនូវហានិភ័យនានាដែរ ហើយហានិភ័យទាំងនោះពួកគេភាគច្រើនបំផុតកម្រនឹងអាចការពារ បានដោយខ្លួនឯងណាស់។ អ្នកមានជំនាញខ្ពស់ ហាក់ដូចជាត្រូវទទួលបានការងារដែលមានការទូទាត់ល្អ ហើយនៅក្នុង ប្រទេសនានាសិទ្ធិរបស់ពួកគេរមែងទទួលបានការគោរព។ ប៉ុន្តែ ហានិភ័យនៃការជួញដូរ និងការរំលោភបំពាននានាបែរ ជាមានកំរិតខ្ពស់សម្រាប់អាជីពដែលមានជំនាញទាប ដែលភាគច្រើនរបរបែបនេះប្រមូលផ្តុំនៅផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។

នៅតំបន់អាស៊ី ទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើននៅតែសំដៅទៅដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានមុខជំនាញទាប ដែលពួកគេតែងជួបនឹងបញ្ហាប្រឈមដ៏ច្រើនអនេក ។បញ្ហាប្រឈមបានចាប់ផ្តើមតាំងពីពេលជ្រើសរើស ដោយការរំលោភបំពានដកចេញនូវសិទ្ធិជាច្រើន និងបុព្វសិទ្ធិទាំងឡាយដែលពលរដ្ឋនៃប្រទេសទទួលពលករបានទទួល ដូចមានឧទាហរណ៍បង្ហាញដូចតទៅ:

៥.១.១ មុនពេលចាកចេញ

ខ្វះលទ្ធភាពនឹងទទួលពតិមានទីផ្សារការងារដែលសមហេតុផល,ពិតត្រឹមត្រូវនិងគួរឱ្យជឿបាន ។ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាសក្តានុភូតជារឿយៗមិនមានពតិមានគ្រប់គ្រាន់ដែលនាំឱ្យខ្លួនអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដោយពិចារណាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានការត្រៀមរៀបចំគ្រប់គ្រាន់ចំពោះការងារនៅក្រៅប្រទេសនោះបានឡើយ។ ការខ្វះខាតនូវពតិមានទីផ្សារការងារក៏នាំឱ្យកើតឡើងនូវការផ្គូរផ្គងខុសចំពោះទីកន្លែងដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍ព្រមទទួលការងារទាំងឡាយ ដែលជួនកាលការងារនោះអាចមិនសមទៅនឹងបទពិសោធន៍ និងជំនឿជាក់របស់ពួកគេ។

តម្លៃចំណាយខ្ពស់លើការរៀបចំឯកសារ,ការផ្តល់ជំនឿជាក់,និងរកការធ្វើ។ វិធានការទាំងអស់នេះ ជាធម្មតាមានលក្ខណៈ និងស៊ីពេលច្រើន, ចំណាយថាមពល និងប្រាក់កាស, ហើយបង្ខំជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យពឹងផ្អែកទៅលើ " អ្នកជួយ " ដើម្បីធ្វើការរៀបចំនានាដោយ មានការបង់ថ្លៃឈ្នួល។

ភាពអសមត្ថភាព និងអំពើពុករលួយរបស់ទីភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធនានារបស់រដ្ឋាភិបាល។ ការិយាធិបតេយ្យ, អំពើពុក

រលួយ និងការសូកប៉ាន់នៅក្នុងស្ថាប័នសេវាសាធារណៈ បូកបន្ថែមទៅលើតម្លៃចំណាយនៃទេសន្តរប្រវេសន៍តាមច្បាប់ ហើយ នឹងជម្រុញឱ្យកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើងនូវលំហូរនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ ។

ការអនុវត្តមិនល្អក្នុងការជ្រើសរើស ។កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ងាយរងគ្រោះក្នុងការកេងប្រវ័ញ្ចនិងការរំលោភបំពាន ដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ដូចជាការកេងប្រវ័ញ្ចលើថ្លៃត្រូវបង់, ការរំលោភលើលក្ខខណ្ឌបានសន្យា ឬ សូម្បីតែការងារដែលបានធានាជាដើម ។

ការធ្វើតេស្ដ ។ អាជ្ញាធរសុខាភិបាលទាំងឡាយ ជារឿយៗរមែងតម្រូវឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅពិនិត្យ សុខភាព ដោយបង្ខំ និងមិនមានការរក្សាអាថិកំបាំង ។

ការធ្វើតេស្ដដែលផ្ដល់សញ្ញាវិជ្ជមានថាមានផ្ទៃពោះ ឬមានវិរុស HIV/AIDS អាចយកមកប្រើជាមូលដ្ឋានដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពគ្មានគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលនោះ ក្នុងការទទួលការងារនៅក្រៅប្រទេស (ហើយក៏ជាហេតុការបាត់បង់ការងារ និងដេញចេញពីប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ) ដែលការនេះផ្ទុយទៅនឹង បទដ្ឋានអន្តរជាតិខាងការងារ និងក្រមសីលធម៌ ។

៥.១.២ នៅពេលឆ្លងកាត់ (Transit)

ការមិនដឹងអំពីនីតិវិធី និងតម្រូវការពេលឆ្លងកាត់ ។ បើគ្មានការណែនាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចនឹងប្រឈមការលំបាកផ្នែករដ្ឋបាលនៅពេលត្រូវឆ្លងកាត់ប្រទេសនានា ។

ការជួញដូរ ។ ក្នុងពេលខ្លះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នឹងត្រូវជួញដូរ ដោយការគិតទុកជាមុនក្នុងដំណើរឆ្លងកាត់ ចំណុច Transit នានា ។

៥.១.៣ នៅអំឡុងពេលធ្វើការងារ

ការសម្រួលពេលមកដល់ ។ សេវាកម្មណែនាំផ្លូវ និងការពន្យល់ខ្លីៗរមែងជាការចាំបាច់សម្រាប់ជួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះកិច្ចការដែលលំបាកៗ ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយនិងប្រទេសក្រៅ ។ ការចាំបាច់នានាដែលត្រូវសម្របសម្រួលសំរាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ រួមមានការបណ្ដុះបណ្ដាលភាសា និងការជួយរកកន្លែងស្នាក់នៅ ។

អាទេសកម្មនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ការរំលោភមួយក្នុងចំណោមការរំលោភដ៏ច្រើនដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍រងគ្រោះគឺទម្លាប់នៃការប្ដូរជំនួសកិច្ចសន្យាដែលបានយល់ព្រមដោយអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលដែលបានធ្វើមុនពេលចេញដំណើរដោយកិច្ចសន្យាថ្មីដែលមានលក្ខខណ្ឌការមិនសូវអនុគ្រោះ ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងមុនជាដើម ។

ការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល, ពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល, និងការកាត់យកប្រាក់ ។ ការរំលោភទាំងនេះ ច្រើនកើតឡើងនៅពេលនិយោជកជួបការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ប៉ុន្តែជាញឹកញាប់ច្រើនតែធ្វើដោយចេតនាគិតទុកជាមុន ។ ទម្លាប់នៃការពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានគេប្រើដើម្បីបង្អាក់ចិត្តកម្មករមិនឱ្យចាកចេញ ឬជួនកាលអាចមានបំណងជំរុញឱ្យ

កម្មករធ្លាក់ខ្លួនជំពាក់បំណុលគេ ។

វិសាលភាពនៃច្បាប់ការងារ ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជារឿយៗតែងត្រូវបានផាត់ចេញពីដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ការងារដែលគ្រប់គ្រងលើបញ្ហាទាំងឡាយមានជាអាទិ៍លក្ខខណ្ឌការងារ, ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា, និងសន្តិសុខសង្គមជាដើម ។

សេរីភាពសមាគម ។ មានប្រទេសមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះដែលច្បាប់របស់ខ្លួនរារាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិបង្កើតសមាគម ប៉ុន្តែតាមទម្លាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើនបំផុត ជាពិសេសចំពោះអ្នកដែលចុះកិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្នមិនត្រូវទទួលបានសិទ្ធិបែបនេះទេ ។ ប្រសិនបើពួកគេព្យាយាមបង្កើតសមាគម គេនឹងទទួលហានិភ័យដោយការបាត់បង់ការងារ ឬការងាររបស់ពួកគេអាចមិនត្រូវបានឱ្យបន្តជាថ្មីពេលផុតកិច្ចសន្យា ។ភាពជា តំណាង និងសម្លេងរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជួបឧបសគ្គជាច្រើនដែលកើតឡើងដោយកត្តាដទៃៗទៀត ដូចជាការមិនយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ, កង្វះនៃការការពារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពទល់នឹងការរើសអើងពីនិយោជក, ភាពស្ទាក់ស្ទើរ របស់សហជីពនានាក្នុងការរៀបចំសមាគមជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬបញ្ចូលពួកគេជាសមាជិករបស់ខ្លួន ។

សន្តិសុខក្នុងការងារ និងស្ថានភាពការស្នាក់នៅ ។ ការដាក់កំរិតចំពោះការជ្រើសការងារដោយសេរីរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងហានិភ័យនៃការបាត់បង់ការស្នាក់នៅដោយសារការបាត់បង់ការងារ ជាហេតុផលសំខាន់ៗដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមច្បាប់នៅបន្តធ្វើការងាររបស់ខ្លួនបន្ត ជាជាងធ្វើការងារក្នុងស្ថានភាពកេងប្រវ័ញ្ច ។

ការរំលោភបំពានខាងផ្លូវកាយនិងផ្លូវភេទ ។ កម្មការិនីធ្វើការតាមផ្ទះ និងកុមារគឺជាអ្នកទទួលរងគ្រោះពិសេស ជាងគេដោយការរំលោភទាំងនេះ ។ ករណីទាំងឡាយនៃការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរូបកាយ ដែលជាការអនុវត្តត្រូវបានគេកំណត់ថាជាទារុណកម្ម ក៏ត្រូវបានរក្សាទុកជាឯកសារផងដែរ ។

៥.១.៤ ពេលវិលត្រឡប់វិញ

ការលំបាកក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញ ។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើន ជាពិសេសអ្នកដែលបានចំណាយពេលផលិតដ៏ខ្ពស់បំផុតរបស់ខ្លួននៅក្រៅប្រទេស ត្រូវបាត់បង់មុខជំនាញដែលសមស្រប ឬចំណេះធ្វើដែលចាំបាច់សម្រាប់ការស្វែងរកការធ្វើនៅក្នុងស្រុករបស់ខ្លួន ។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្លះ ដោយសារតែអវត្តមានរបស់ខ្លួនពីប្រទេសកំណើតបានគិតខ្លួនឯងថាមិនមានលទ្ធភាពទទួលបានតាវកាលិកនិកម្មភាព និងជំនួយចំពោះការការងារថ្មីនៅពេលដែលខ្លួនត្រឡប់មកវិញឡើយ ។

៥.២ តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិអ្វីខ្លះ?

កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាមួយចំនួនរបស់ ILO និងលិខិតូបករណ៍ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សដទៃទៀត ដែលជាតំណាងនូវការយល់ស្របជាអន្តរជាតិលើប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ចំពោះស្ថានភាពប្រកបដោយសីលធម៌មិនសំខាន់នេះអាចជាការការពារបន្ថែមទៅលើអ្វីដែលបានអនុវត្តនៅ ក្នុងបទដ្ឋានអន្តរជាតិស្តីពីកាតព្វកិច្ចនៃការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នារវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសទទួលពលករ ។កម្មករក្នុងស្រុកនឹងមិនត្រូវបានប្តូរកន្លែងធ្វើការទេប្រសិនបើមានការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាឱ្យកម្មករបរទេស ។ សហគ្រាសទាំងឡាយ ត្រូវតែធ្វើការកែតម្រូវជាចាំបាច់ ដើម្បីអាចឈរជើងប្រកួតប្រជែងបាន ហើយគេក៏អាចគេចផុតពីចំណោទសង្គមនានាដែលកើតដោយការកេងប្រវ័ញ្ចលើបណ្តាក្រុមមនុស្សខ្លះៗនោះផងដែរ ។

នៅក្នុងផ្នែកជាបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោមនេះនឹងមានគូសបញ្ជាក់អំពីគ្រោងការដែលមានលក្ខណៈជាបទដ្ឋានក្នុងការគ្រប់គ្រងលើប្រព្រឹត្តកម្ម ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងគោលបំណងដើម្បី:

- និយាយលំអិតអំពីនីតិវិធីជាក់លាក់ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលតាមរយៈអង្គការតំណាងរបស់ពួកគេៗអាចប្រើដើម្បីការពារសិទ្ធិ របស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាទាំងពួង ។ និង
- រៀបចំចងក្រងសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញានានារបស់ILOស្តីពីកម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះក៏មានផ្តល់សេចក្តីណែនាំនានាស្តីពីរបៀបការពារសិទ្ធិទាំងនេះផងដែរ ។

៥.២.១ តើអ្វីជាអាណត្តិរបស់ ILO ?

សន្ធិសញ្ញាក្រុងវែរសៃ ដែលបានកំណត់មូលដ្ឋានសម្រាប់ការបង្កើតអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងឆ្នាំ ១៩១៩ ក៏បានរកឃើញរួចហើយនូវតម្រូវការចាំបាច់ ដែលថាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍គួរត្រូវការពារដោយច្បាប់ ។ បុព្វកថានៃធម្មនុញ្ញរបស់ ILO លើកឡើងអំពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការ "ការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ ដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការនៅប្រទេសក្រៅពីប្រទេសរបស់ខ្លួន" ។ វិធីសាស្រ្ត និងគោលការណ៍មួយក្នុងចំណោមវិធីសាស្រ្ត និងគោលការណ៍ទាំងប្រាំបួន ដែលត្រូវគេបានចាត់ទុកថាជា " វិធីសាស្រ្តនិងគោលការណ៍ដែលមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស និងបន្ទាន់ " នៅពេលនោះចែងថា: "បទដ្ឋានស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ក្នុងប្រទេសនីមួយៗគួរគប្បីធ្វើឱ្យមានប្រព្រឹត្តកម្មខាងសេដ្ឋកិច្ចដោយស្មើភាពចំពោះគ្រប់កម្មករទាំងអស់ ដែលបានស្នាក់នៅ ដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសនោះ " ។

សេចក្តីប្រកាសពាក់ព័ន្ធនឹងគោលដៅ និងបំណងប្រាថ្នារបស់ ILO ដែលត្រូវបានគេស្គាល់ថាជា សេចក្តីប្រកាស ក្រុងហ្វីឡាដែលហ្វីយ៉ា អនុម័តនៅឆ្នាំ ១៩៤៤ ហើយត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងធម្មនុញ្ញរបស់ ILO ក៏បាននិយាយយោងយ៉ាងជាក់លាក់ដល់បញ្ហាចោទទាំងឡាយចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌ III (ច) ថា: " សន្និសីទទទួលស្គាល់នូវកាតព្វកិច្ចដ៏ឧឡារិករបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងការជួយជ្រោមជ្រែងបណ្តាប្រជាជាតិនៅលើពិភពលោកដើម្បីបង្កើតកម្មវិធីនានាដែលនឹងសម្រេចគោលដៅ: ..ការប្រើប្រាស់កម្មករនៅក្នុងមុខរបរទាំងឡាយដែល

ពួកគេអាចមានការពេញចិត្តចំពោះការផ្តល់មុខជំនាញ និងសមិទ្ធិកម្មរបស់ខ្លួនបានពេលលេញ ព្រមទាំងបាន ធ្វើការរួមវិភាគទានដ៏ធំធេងរបស់ខ្លួននៅក្នុងសុខុមាលភាពជារួម,.... ការរៀបចំផ្តល់សំភារៈសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្ទេរនៃកម្លាំងពលកម្ម ដែលក្នុងនោះគិតរួមទាំងទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីរកទីស្នាក់នៅផង ដើម្បីជាមធ្យោបាយជួយឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ និងនៅក្រោមការធានាគ្រប់គ្រាន់ចំពោះគ្រប់ជនដែលពាក់ព័ន្ធ" ។

៥.២.២ ហេតុអ្វីបានជាសេចក្តីប្រកាសស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះ និងសិទ្ធិក្នុងការងារនៃ ILO ទាក់ទិនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារបានអនុម័តសេចក្តីប្រកាសស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៃការងារ និងឧបសម្ព័ន្ធ ដែលបានដាក់កាតព្វកិច្ចដល់គ្រប់រដ្ឋជាសមាជិករបស់ ILO ឱ្យធ្វើការលើកកំពស់ និងប្រតិបត្តិនូវគោលការណ៍ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានៈ

- សេរីភាពនៃសមាគម និងការទទួលស្គាល់ដោយពិតប្រាកដនូវសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព
- ការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការងារដោយបង្ខំ និងជាកាតព្វកិច្ច
- ការធ្វើនិរាក្រឹតិដោយពិតប្រាកដនៃពលកម្មកុមារ, និង
- ការលុបបំបាត់នូវការរើសអើងដែលពាក់ព័ន្ធទៅដល់ការងារ និងមុខរបរ ។

បុព្វកថានៃសេចក្តីប្រកាសនេះ អំពាវនាវឱ្យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិៈ

"ផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះចំណោទបញ្ហានានាដែលទាក់ទងនឹងតម្រូវការចាំបាច់ទាំងឡាយរបស់មនុស្សជាពិសេសចំពោះជនដែលបាត់បង់ការងារនិងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបំផុសលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការខិតខំប្រឹងប្រែងនៅគ្រប់លំដាប់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ សំដៅដោះស្រាយចំណោទបញ្ហារបស់ពួកគេព្រមទាំងអនុវត្តនូវគោលនយោបាយដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងគោលបំណងបង្កើតការងារ ។"

៥.២.៣ អនុសញ្ញាស្នូលរបស់ ILO

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារចំនួនប្រាំបីតាក់តែងឡើងដោយផ្អែកលើសិទ្ធិនិងគោលការណ៍គ្រឹះជាមូលដ្ឋាននិងត្រូវបានប្រកាសនាឆ្នាំ ១៩៩៨ :

- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣០ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ (លេខ ២៩)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៨ ស្តីពីសេរីភាពសមាគម និងការការពារសិទ្ធិរៀបចំបង្កើតសមាគម (លេខ ៨៧)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំបង្កើត និងការចរចាជាសមូហភាព (លេខ ៩៨)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥១ ស្តីពីបុព្វលាភស្មើគ្នា (លេខ ១០០)

- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៧ ស្តីពីនិរាក្រឹតិនៃការងារដោយបង្ខំ (លេខ ១០៥)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៨ ស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) (លេខ ១១១)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៧៣ ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (លេខ ១៣៨) និង
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៩៩ ស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ (លេខ ១៨២)។

អនុសញ្ញាទាំងនេះ គឺជាអនុសញ្ញានៅក្នុងចំណោមលិខិតូបករណ៍ដ៏ច្រើនរបស់ ILO ដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័ន។ អនុសញ្ញាទាំងអស់នេះបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៃគ្រប់កម្មករទាំងអស់ ដោយគិតរួមទាំងកម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ផងដែរ។ សញ្ជាតិមិនត្រូវបានគេរាប់បញ្ចូលក្នុងចំណោមប្រភេទនៃការរើសអើងដែលត្រូវបានហាមឃាត់ជាផ្លូវការដោយអនុសញ្ញាលេខ ១១១ ហេតុនេះហើយរដ្ឋឱ្យសច្ចាប័នទាំងឡាយអាចបដិសេធជនណាម្នាក់មិនឱ្យចូលទីផ្សារការងាររបស់ខ្លួនបានដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃសញ្ជាតិ។ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានការពារដោយបទដ្ឋាននេះ ទទួលបានការការពារត្រឹមតែការរើសអើងណាដែលផ្អែកលើមូលដ្ឋានដែលបានហាមប្រាមជាផ្លូវការដោយអនុសញ្ញាលេខ ១១១ ដូចជា ការរើសអើងពូជសាសន៍, ពណ៌សម្បុរ, ភេទ, សាសនា, ទស្សនៈនយោបាយ, ដើមកំណើត ឬកំណើតសង្គម។

ចំពោះរដ្ឋជាសមាជិក ILO ណាដែលមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាណាមួយក្នុងចំណោមអនុសញ្ញាជាគ្រឹះទាំងប្រាំបីនេះក៏នៅត្រូវបានចងកាតព្វកិច្ចដោយធម្មនុញ្ញរបស់ ILO ឱ្យទទួលប្រតិបត្តិដោយសុច្ចរិតនូវគោលការណ៍ទាំងនេះដែលខ្លួនជាតំណាងផងដែរ។

៥.២.៤ តើមានបទដ្ឋានរបស់ ILO ច្រើនបំផុតពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មែនឬទេ ?

រហូតមកដល់ពេលនេះ ILO បានអនុម័តអនុសញ្ញាសរុបបានចំនួន១៨៥ និងអនុសាសន៍បានចំនួន ១៩៥។ គិតទាំងអញ្ញត្រកម្មនៃ លិខិតូបករណ៍ទាក់ទងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងប្រភេទពិសេសៗផ្សេងទៀត អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ដែលអនុម័តដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិគឺត្រូវអនុវត្តជាទូទៅ ពោលគឺគ្របដណ្តប់គ្រប់កម្មករទាំងអស់ដោយឥតគិតអំពីសញ្ជាតិ ណាទេ។ដូចនេះ គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការ (សូមអាន៥.៣.១) បានបញ្ចូលជាពិសេសនូវការបារម្ភអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្នុងការឃ្លាំមើលនូវការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិក្នុងលំដាប់ទូលាយមួយ ដែលក្នុងនោះគិតរួមបញ្ចូលទាំងអនុសញ្ញានានាដូចតទៅ:

- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩២៨ ស្តីពីយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (លេខ ២៦)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៧ ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារ (លេខ ៨១)

- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៨ ស្តីពីសេវាមុខរបរ (លេខ ៨៨)
- អនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្ត ឆ្នាំ ១៩៥២ ស្តីពីការការពារមាតុភាព (លេខ ១០៣)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៧ ស្តីពីជនអន្តោប្រាម និងពួកកុលសម្ព័ន្ធ (លេខ ១០៧)
- អនុសាសន៍ឆ្នាំ ១៩៦១ ស្តីពីការរៀបចំផ្ទះសម្បែងនៃកម្មករ (លេខ ១១៥)
- អនុញ្ញាឆ្នាំ ១៩៦៤ ស្តីពីគោលនយោបាយមុខរបរ (លេខ ១២២)
- អនុសាសន៍ឆ្នាំ១៩៧៥ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (លេខ ១៥០)
- អនុសាសន៍ឆ្នាំ ១៩៨១ ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (លេខ ១៦៤)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៨២ ស្តីពីការបញ្ចប់ការងារ (លេខ ១៥៨)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៨៩ ស្តីពីជនអន្តោប្រាម និងកុលសម្ព័ន្ធ (លេខ ១៦៩) និង
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៩៧ ស្តីពីទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន (លេខ ១៨១)

បញ្ជីនេះមិនមានន័យថាអស់ត្រឹមនេះទេ ប៉ុន្តែវាចង្អុលបង្ហាញអំពីការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះស្ថានភាពនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលស្ថិតនៅក្រោមការពិនិត្យមើលនៃលិខិតូបករណ៍ដ៏ធំទូលាយរបស់ ILO ។ រឿងរ៉ាវនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជនទេសន្តរប្រវេសន៍អាចត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងបណ្តាអនុសញ្ញាទាំងនេះតាមរយៈនីតិវិធីជាផ្លូវការទាំងពួងដូចបញ្ជាក់នៅខាងក្រោម ដែលនីតិវិធីនេះត្រូវបានរៀបរចនាឡើងដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនោះ ។

៥.២.៥ តើលិខិតូបករណ៍របស់ ILO អ្វីខ្លះដែលពាក់ព័ន្ធជាពិសេសដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍?

មានអនុសញ្ញាសំខាន់ពីររបស់ILO និងអនុសាសន៍ដែលជាប់ជាមួយពីរទៀត ដែលកំណត់ការការពារជាក់លាក់ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍:

- អនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (លេខ ៩៧) និងអនុសាសន៍បុនរាព្រឹត្តដូចគ្នា (លេខ ៨៦)
- អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៧៥ ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (បទប្បញ្ញត្តិបន្ថែម)(លេខ ១៤៣) និងអនុសាសន៍ដូចគ្នា (លេខ ១៥១) ។

អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ ជាតំណាងនូវការវាយលុកចូលជាលើកទីមួយក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រ ដោយមានស្ទីការណ៍ពី បណ្តារដ្ឋជាច្រើននៃគោលការណ៍ស្តីពី "ប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាព" រវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុក ។ នៅក្នុងលិខិតូបករណ៍ទាំងនេះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានកំណត់ថាជាជនដែលផ្លាស់ទីពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ក្នុងគោលដៅរកការងារដទៃផ្សេងពីការងារមានក្នុងស្រុកខ្លួន ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជនដែលមិនមែនអ្នកស្រុក

ជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសផ្សេងពីប្រទេសដែលខ្លួនទៅធ្វើការ ។ អនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ១១១ ស្តីពី ការរើសអើងពលរដ្ឋទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួនត្រូវបានការពារទល់នឹងការរើសអើង ទោះបីជាពួកគេ ឬបុព្វជនរបស់គេមានសញ្ជាតិផ្សេង ឬមានដើមកំណើតជាជាតិពន្ធក៏ដោយ (“ជាតិកំណើត”)។

លិខិតូបករណ៍ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានគោលបំណងធំពីរ គឺ: (i) ធ្វើនិយតកម្មលក្ខខណ្ឌនានាដែលត្រូវដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ និង (ii) ផ្តល់ការការពារជាក់ស្តែងដល់ប្រភេទកម្មករដែលងាយរងគ្រោះ ។

គោលបំណងនៃលិខិតូបករណ៍ទាំងនេះ គឺមិនមែនជាការណែនាំដល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានាចំពោះការធ្វើគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយឡែកណាមួយនោះទេ ទោះជាទង្វើនោះកើតចេញពីការគិតគូពិចារណាខាង សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ចរបស់ប្រទេសក៏ដោយ ។ អនុសញ្ញាទាំងនេះ មិនបានរារាំងចំពោះសិទ្ធិអធិបតេយ្យរបស់ប្រទេស សមាជិកក្នុងការសម្រេច លើរបៀបដោះស្រាយចំពោះការខ្វះខាតពលកម្មរបស់ខ្លួននោះឡើយ ។

មានអនុសញ្ញាដទៃមួយចំនួន ដែលផ្តល់នូវសេចក្តីណែនាំចំពោះការធ្វើគោលនយោបាយមុខរបរដែលមានលក្ខណៈទូលាយជាងនេះ ។ ក្នុងជំពូកទី ឃ នៃអនុសាសន៍លេខ ១៦៩ ស្តីពីគោលនយោបាយមុខរបរបានបង្គាប់ដល់រដ្ឋ ជាសមាជិកទាំងឡាយឱ្យ:

- បង្កើតឱកាសការងារច្រើន និងបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារល្អថែមទៀតនៅក្នុងប្រទេសនិរប្រវេសន៍ ដើម្បីនឹងបន្ថយការចាំបាច់ត្រូវធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីស្វែងរកការងារ ។
- ធានាឱ្យប្រាកដថាទេសន្តរប្រវេសន៍ជាអន្តរជាតិនឹងកើតឡើងក្រោមលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលគេរៀបចំតាក់តែងឡើង ដើម្បីលើកកំពស់ ឱ្យមានការងារពេញលេញការងារប្រកបដោយផលិតភាពនិងការងារដែលជ្រើសរើសបានដោយសេរី ។

៥.២.៦ អនុសញ្ញាស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (មុនរាព្រឹត្ត) ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ៩៧)

ដូចបានកត់សម្គាល់ខាងដើមរួចហើយ អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ មានគោលដៅការពារកម្មករទាំងឡាយពីការរើសអើង និងការកេងប្រវ័ញ្ច នៅខណៈដែលពួកគេត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការនៅបណ្តាប្រទេសផ្សេងពីប្រទេសរបស់ខ្លួន ។ អនុសញ្ញានេះទាក់ទងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតី ។ អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ គ្មានឥទ្ធិពលលើសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យចូល ឬបដិសេធមិនឱ្យចូលក្នុងប្រទេសនូវពលរដ្ឋបរទេសណាម្នាក់នោះឡើយ ឬក៏ឥទ្ធិពលលើការចេញឱ្យ និងចេញជាថ្មីនូវ ប័ណ្ណការងារ ឬប័ណ្ណស្នាក់នៅក៏ទេដែរ ។ អនុសញ្ញានេះ មានបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងផ្នែកបី គឺ:

(១) បទបញ្ញាទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌនានាដែលនាំឱ្យកើតមានទេសន្តរប្រវេសន៍ (ឧទាហរណ៍ ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ រវាងសេវាមុខរបរនានា) ។

(២) បទប្បញ្ញត្តិទូទៅស្តីពីការការពារ:

- ការរក្សាឱ្យមាននូវសេវាសុខភាពសមស្រប (មាត្រា ៥)
- ការអនុញ្ញាតចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យផ្ទេរប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់សន្សំ (មាត្រា ៩) និង
- ការហាមប្រាមនៃការបណ្តេញចេញកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលច្បាប់បានអនុញ្ញាតឱ្យចាកចេញជាអចិន្ត្រៃយ៍ នៅពេលដែល ពួកគេបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ

(៣) សមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្មរវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុកស្របតាមច្បាប់ និងទម្លាប់អនុវត្តខាងរដ្ឋបាលនានាដែលទាក់ទង:

- ស្ថានភាពនៃការរស់នៅ និងលក្ខខណ្ឌការងារ (គិតរួមទាំងសេរីភាពសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព)
- សន្តិសុខសង្គម
- អាករការងារ ។ និង
- លទ្ធភាពទទួលបានយុត្តិធម៌ ។

អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ ក៏មានភ្ជាប់ជាមួយនូវឧបសម្ព័ន្ធចំនួនបី ។ ឧបសម្ព័ន្ធពីរដំបូងទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីការងារដោយមានគេរៀបចំ ។ រីឯឧបសម្ព័ន្ធទីបីអនុវត្តចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារជាទូទៅ ទោះជាមាន គេរៀបចំជាមុនក្តី ឬដោយខ្លួនឯងក្តី ។ ឧបសម្ព័ន្ធ I នៃអនុសញ្ញានេះមានប្រាំបីប្រការ ដែលចែងអំពីការជ្រើសរើស, ការដាក់ឱ្យធ្វើការ និងលក្ខខណ្ឌនៃការងាររបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសក្រៅពីអ្នកដែលនៅក្រោមការរៀបចំរ៉ាប់រងដោយរដ្ឋាភិបាល ។ ឧបសម្ព័ន្ធ II មាន ១៣ ប្រការចែងអំពីការជ្រើសរើស, ការដាក់ឱ្យធ្វើការ និងលក្ខខណ្ឌនៃការងារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនៅក្រោមការរៀបចំរ៉ាប់រងដោយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីការផ្ទេរទៅជាក្រុម ។ ឧបសម្ព័ន្ធ III មានពីរប្រការ ដែលធ្វើនិយតកម្មចំពោះការនាំចូលសំភារៈ ឧបករណ៍ និងបរិក្ខា ប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ ។

មាត្រា ១៤ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ អនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋផ្តល់សច្ចាប័នធ្វើអញ្ញត្រកម្មពីការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួននូវឧបសម្ព័ន្ធទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះនៃឧបសម្ព័ន្ធដោយអញ្ញត្រកម្មនេះអាចធ្វើតាមរយៈសេចក្តីប្រកាស ។ បើមិនមានប្រកាសអញ្ញត្រកម្មទេ បទប្បញ្ញត្តិនៃឧបសម្ព័ន្ធទាំងអស់មានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការអនុវត្តដូចគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ អនុសញ្ញាដែរ ។

៥.២.៧ អនុសាសន៍ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (បុនរាព្រឹត្ត) ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ៨៦)

អនុសាសន៍លេខ ៨៦ បំពេញបន្ថែមដែលអនុវត្តនៃបទប្បញ្ញត្តិនៃការការពារនៅក្នុងអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ និង ធ្វើឱ្យកាន់តែទូលាយនូវតំបន់ជាច្រើន ដោយដាក់ចេញឱ្យកាន់តែមានភាពជាក់លាក់ច្រើនថែមទៀតនូវវិធានការមួយចំនួនដែល

មានគោលដៅឆ្ពោះទៅរកសុខុមាលភាពនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលក្នុងនោះរួមមាន:

- ការធានានូវទីស្នាក់អាស្រ័យ, អាហារ និងសម្លៀកបំពាក់ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការមកដល់ប្រទេសអន្តោប្រវេសន៍។
- ការធានានូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលចាំបាច់ដើម្បីឱ្យជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានសមត្ថភាពទទួលបានគុណវុឌ្ឍិនានាដែលគេត្រូវការនៅក្នុងប្រទេសអន្តោប្រវេសន៍។
- ការផ្តល់មធ្យោបាយនិងលទ្ធភាពចូលសាលារៀនចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសារ។
- ការសម្រួលទម្រង់បែបបទរដ្ឋបាលទាក់ទងនឹងការចេញដំណើរ, ការធ្វើដំណើរ, ការចូល, ការស្នាក់នៅ និងការតាំងទីលំនៅរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍។ និង
- សមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្ម ដែលត្រូវធ្វើមិនត្រឹមតែចំពោះស្ថានភាពនៃការរស់នៅ និងលក្ខខណ្ឌនៃការងារនោះទេ ប៉ុន្តែក៏អាចអនុវត្តចំពោះការផ្តល់មធ្យោបាយ ឬលទ្ធភាពក្នុងពាណិជ្ជកម្ម និងមុខរបរ ព្រមទាំងលទ្ធកម្មនៃកម្មសិទ្ធិថែមទៀត។

៥.២.៨ អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ (បទប្បញ្ញត្តិបំពេញបន្ថែម)ឆ្នាំ ១៩៧៥ (លេខ ១៤៣)

ខុសគ្នាពីអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ ឆ្នាំ ១៩៤៩ អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៧៥ ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឈប់លើកអំពីបញ្ហាជួយសម្រួលចំពោះចលនាផ្លាស់ទីនៃពលកម្មអតិរេកទៀតហើយ។ អនុសញ្ញានេះ បានលើកជាជំនួសនូវការត្រួតពិនិត្យអំពីលំហូរនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយដែលផ្តើមចេញពីនេះធ្វើការលុបបំបាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ និងការបង្ក្រាបនូវសកម្មភាពរបស់អ្នករៀបចំចលនាផ្លាស់ទីលួចលាក់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍។ អនុសញ្ញានេះមានពីរផ្នែកសំខាន់ គឺ:

ផ្នែក I (មាត្រា ១ ដល់ ៩) ទាក់ទងនឹងចំណោទបញ្ហានៃការកើតចេញពីទេសន្តរប្រវេសន៍លួចលាក់ និងការងារខុសច្បាប់នៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍។

ផ្នែកII (មាត្រា១០ដល់១៤) ពង្រីកបន្ថែមនូវដែនអនុវត្តនៃសមភាពរវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រក្រតី និង កម្មករក្នុងស្រុក ជាពិសេសការពង្រីកចេញពីសមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្ម ទៅកាន់សមភាព នៃ*ឱកាស*។

ផ្នែក I បង្កើតកាតព្វកិច្ចទូទៅក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតី និងមិនប្រក្រតី។ ដោយមិនធ្វើឱ្យមានឧបសគ្គដល់សិទ្ធិរបស់រដ្ឋទាំងពួងក្នុងការធ្វើនិយតកម្មលំហូរនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ គោលបំណងនៃផ្នែកនេះគឺ ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវតែការពារទោះបីជាពួកបានចូលទៅក្នុងប្រទេសមួយតាមស្ថានភាពប្រក្រតី ឬមិនប្រក្រតីក្តី ដោយមាន ឬមិនមានឯកសារផ្លូវការក្តី។ បទប្បញ្ញត្តិដទៃទៀតនៃផ្នែកនេះ ទាមទារឱ្យរដ្ឋផ្តល់សច្ចាប័នត្រូវ:

- ឃ្លាំមើលចលនាផ្លាស់ទីលួចលាក់នៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងទឹកដីរបស់ខ្លួន។

- ដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះអ្នករៀបចំចលនាផ្លាស់ទីបែបនេះ ដោយគិតរួមទាំងអ្នកសមគំនិត និងនិយោជក ។ និង
- ចាត់វិធានការបង្ការចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ណាដែលបាត់បង់ការងារឬដែលធ្លាក់ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ។

រដ្ឋទាំងពួងដែលផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ អាចបដិសេធ នូវផ្នែក I ឬផ្នែក II ចេញពីលិខិតូបករណ៍ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនបាន ។

៥.២.៩ អនុសាសន៍ស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្នាំ ១៩៧៥ (លេខ ១៥១)

អនុសាសន៍លេខ ១៥១ ចែងអំពីបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនទាក់ទងនឹង ការបង្ការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រភេទខ្លះដែលក្នុងនោះមាន:

- សមភាពនៃឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្ម
- ការសម្របចូលក្នុងសង្គមនៃប្រទេសអន្តោប្រវេសន៍
- អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ
- ការជួបជុំគ្រួសារជាថ្មី ។

៥.២.១០ ស្ថានភាពនៃការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

នៅទូទាំងពិភពលោកអនុញ្ញាលេខ ៩៧ និងលេខ ១៤៣ ត្រូវបានឱ្យសច្ចាប័នរៀងគ្នាដោយរដ្ឋចំនួន ៤៣ និង ១៨ ។ នៅតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិច អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ មានតែប្រទេស New Zealand និង រដ្ឋ Sabah (ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី) ទេដែលបានឱ្យសច្ចាប័ន ។ អនុសញ្ញានេះអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសនៃក្រុងហុងកុង ពីព្រោះ ពីពេលមុនហុងកុងជាដែនដីចំណុះរបស់ចក្រភពអង់គ្លេសដែលបានឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានោះ ។ រីឯ អនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ មិនមានរដ្ឋជាសមាជិកណាមួយក្នុងចំណោមរដ្ឋជាសមាជិកទាំង ២៧ នៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិច បានផ្តល់សច្ចាប័ននៅឡើយទេ ។

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ

មធ្យោបាយនៃសកម្មភាពដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

តួនាទីរបស់រដ្ឋាភិបាល

ផ្តល់សច្ចាប័ន និងអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញរាល់លិខិតូបករណ៍គតិយុត្តអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកំពស់សិទ្ធិនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ រួមទាំងអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ និងលេខ ១៤៣ ផងដែរ ។

ផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្នូលរបស់ ILO និងធានាថាដែនអនុវត្តវាត្រូវបានពង្រីកទៅដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយស្មើភាពគ្នា ។

បង្កើតកម្មវិធីការពារមួយដែលមានលក្ខណៈជាគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍មានភាពទូលាយ,ដោយដាក់បញ្ចូលនូវ

បទប្បញ្ញត្តិសំខាន់ៗ ដែលមាននៅក្នុងលិខិតូបករណ៍ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ ILO ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មវិធីបែបនេះមិនអាចដាក់កំរិតទៅលើ :

- ការបង្ហាញផ្លូវដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាមួយនឹងការផ្តល់នូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងសេវាជំនួយៗ
- ការត្រួតមើលទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនដើម្បីបង្ការនូវទម្លាប់អនុវត្តដែលមានលក្ខណៈមិនសុច្ចរិត
- ពិនិត្យ និងកែសម្រួលច្បាប់ការងារជាតិដើម្បីដាក់បញ្ចូលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងព្រំដែននៃការការពាររបស់ពួកគេ ។ និង
- ការផ្តល់សេវាសង្គមនានាដើម្បីជួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍លើបញ្ហាជាច្រើនដូចជាលទ្ធភាពទទួលបានផ្ទះ សំបែងដែលមានសុវត្ថិភាព, ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលភាសា និងជំនួយក្នុងការស្វែងរកឱកាសការងារ ។

តួនាទីរបស់អង្គការនិយោជក

លើកកំពស់ការយល់ដឹងដល់និយោជកអំពីបញ្ហារបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាពិសេសចំពោះនិយោជកដែលជួលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងចំនួនច្រើនៗ និងស្វែងរកការចូលរួមចំណែករបស់ពួកគេក្នុងការលើកកំពស់សុខុមាលភាព និងសិទ្ធិរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

លើកកំពស់ការយល់ដឹងដល់និយោជកអំពីទម្លាប់នៃការជួលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បីលើកកំពស់ការអនុវត្តគោលការណ៍សមភាពនៃប្រព្រឹត្តកម្មរវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុក ។

ធ្វើសហប្រតិបត្តិការជាមួយរដ្ឋាភិបាល, សហជីព និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដើម្បីរកការគាំទ្រចំពោះគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលផ្អែកលើមូលដ្ឋានសិទ្ធិ , តម្លាភាព, និងគោលនយោបាយដែលបានផ្សព្វផ្សាយ ឱ្យជ្រួតជ្រាបរួចហើយ ។

តួនាទីរបស់សហជីព

ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ និងជួយពួកគេនៅក្នុងការបង្កើតអង្គការផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីធានាថាពួកគេមានសម្លេង និងតំណាងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ។

ប្រើប្រាស់គ្រប់មធ្យោបាយជាផ្លូវការដែលខ្លួនមានដោយអនុលោមតាមប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យរបស់ ILO ដើម្បី ស្វែងរកឱ្យបាននូវសិទ្ធិនៃកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ។

ធ្វើសហប្រតិបត្តិការជាមួយរដ្ឋាភិបាល, អង្គការនិយោជកនិងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីរកការគាំទ្រចំពោះគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលផ្អែកលើមូលដ្ឋានសិទ្ធិ , តម្លាភាព, និងគោលនយោបាយដែលបានផ្សព្វផ្សាយឱ្យជ្រួតជ្រាបរួចហើយ ។

៥.២.១១ តើបទប្បញ្ញត្តិគោលនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិសហប្រជាជាតិឆ្នាំ១៩៩០ ស្តីពីការការពារសិទ្ធិគ្រប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសារ មានអ្វីខ្លះ?

អនុសញ្ញារបស់សហប្រជាជាតិស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ១៩៩០គឺជាលិខិតូបករណ៍ស៊ីជម្រៅសម្រាប់ការធ្វើនិយតកម្មចំពោះទិដ្ឋភាពជាច្រើនទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ។ លក្ខណៈសម្បត្តិសំខាន់ៗនៃលិខិតូបករណ៍នោះគ្របដណ្តប់លើ :

- និយមន័យនៃពាក្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានលក្ខណៈទូលាយជាងនិយមន័យនៅក្នុងលិខិតូបករណ៍ របស់ ILO ដូចជាគ្របដណ្តប់លើកម្មករតាមព្រំដែន,អ្នកដើរកប៉ាល់សមុទ្រ និងអ្នកប្រកបរបរដោយខ្លួនឯង។
- សិទ្ធិពលរដ្ឋ, សិទ្ធិនយោបាយសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ចសិទ្ធិសង្គម និង សិទ្ធិខាងវប្បធម៌ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតូបករណ៍នៃសេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សនិងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិនយោបាយនិងសិទ្ធិពលរដ្ឋអាចអនុវត្តចំពោះគ្រប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសារ ដោយមិនគិតថាពួកគេមាន ឬគ្មានឯកសារនោះឡើយ ។
- ការផ្សព្វផ្សាយពន្យល់ឱ្យបានទូលំទូលាយនូវគោលការណ៍សមភាពរវាងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុកចំពោះមុខតុលាការ និងសាលាក្តី នឹងពង្រីកគោលការណ៍ប្រព្រឹត្តកម្មដោយស្មើភាពដោយដាក់បញ្ចូល នូវលទ្ធភាពទទួលបានជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ និងការអប់រំសំរាប់កូនៗរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

៥.៣ តើអង្គការ ILO ធានាបែបណាដែលថាបទដ្ឋានរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេគោរពតាម?

ILO ខុសពីអង្គការដែលមាននាទីកំណត់បទដ្ឋានដទៃរបស់សហប្រជាជាតិត្រង់ថា ILO មានយន្តការផ្ទាល់របស់ខ្លួនសំរាប់ទទួលបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ និងចាត់ការបណ្តឹងទាំងនោះ។ ក្រៅពីការដាក់ចេញនូវបទដ្ឋានអន្តរជាតិមធ្យោបាយចំបងមួយរបស់ ILO ដើម្បីធ្វើសកម្មភាពគឺការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តអនុសញ្ញាដែលបានឱ្យសច្ចាប័ន។ យន្តការត្រួត-ពិនិត្យរបស់ ILO ត្រូវបានកសាងឡើងដោយផ្អែកនីតិវិធីជាច្រើនសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់សមាសភាគត្រីភាគីម្នាក់ឬច្រើននាក់ ដែលធ្វើក្នុងនាមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការ គឺជាស្ថាប័ននៃអ្នកជំនាញការផ្នែកច្បាប់ឯករាជ្យមួយ សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យអនុសញ្ញាដែលបានឱ្យសច្ចាប័ន។

៥.៣.១ គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍

គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការមានសមាសភាពអ្នកជំនាញការខាងច្បាប់២០រូបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសយកតែអ្នកដែលមានគោលជំហរឯករាជ្យ, មិនលំអៀង និងមានសមត្ថភាពបច្ចេកទេស។ មុខងារចំបងរបស់គណៈកម្មាធិការនេះគឺត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍ជាកាលិករបស់រដ្ឋជាសមាជិកទាំងឡាយ ដែលរាយការណ៍អំពីដំណើរ ការរីកចំរើនក្នុងការអនុវត្ត

អនុសញ្ញាដែលខ្លួនបានផ្តល់សច្ចាប័ន។ ការផ្តល់យោបល់របស់គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញ ការចំពោះរបាយការណ៍ទាំងនេះមានទម្រង់ពីរ គឺៈ សេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីស្នើផ្ទាល់ ។ សេចក្តីសង្កេត គឺជាការផ្តល់ យោបល់ជាសាធារណៈដែលអាចទទួលបានគ្រប់គ្នា និងត្រូវបានចងក្រងនៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់គណៈកម្មាធិការ ។ សេចក្តីស្នើផ្ទាល់ ត្រូវបានដាក់ជូនទៅរដ្ឋាភិបាលដោយផ្ទាល់ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្តល់យោបល់ទាំងពីរប្រភេទនេះគឺ មានគោលដៅរួមតែមួយដូចគ្នា គឺផ្តល់នូវការណែនាំអំពីការអនុវត្តអនុសញ្ញាតាមរយៈការវាយតម្លៃលើកំរិតនៃការប្រតិបត្តិតាមរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានិងរកឃើញនូវភាពមិនស្របគ្នាដោយអន្លើរវាងទម្លាប់អនុវត្តរបស់ជាតិនិងសេចក្តីតម្រូវរបស់អនុសញ្ញា ។

៥.៣.២ សន្និសីទនៃគណៈកម្មាធិការអនុវត្តបទដ្ឋាន

គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការអនុវត្តបទដ្ឋាន គឺជាគណៈកម្មាធិការអចិន្ត្រៃយ៍ត្រីភាគីនៃសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលប្រព្រឹត្តទៅរៀងរាល់ខែមិថុនា នៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ។ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការអនុវត្តបទដ្ឋាន ផ្តល់វេទិកាសំរាប់តំណាងរបស់រដ្ឋាភិបាល, និយោជក និង កម្មករ ដើម្បីប្រជុំនិងពិភាក្សា ដោយឈរលើមូលដ្ឋានមួយករណីម្តងៗទៅលើសេចក្តីសង្កេតដែលត្រូវបានជ្រើសសម្រាំងមួយចំនួនក្នុងចំណោមសេចក្តីសង្កេតទាំងពួងដែលមានចែងនៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការ ។ នៅពេលពិភាក្សាក្នុងសន្និសីទរបស់គណៈកម្មាធិការនេះ រដ្ឋាភិបាលណាដែលត្រូវបានគណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការធ្វើសេចក្តីសង្កេតត្រូវបានស្នើឱ្យពន្យល់ អំពីការលំបាកនានាក្នុងការអនុវត្តអនុសញ្ញា ។ ទីបំផុតរដ្ឋាភិបាលទាំងនោះត្រូវបានស្នើឱ្យខិតខំទ្វេមួយជាពីរ ដើម្បីអនុវត្តអនុសាសន៍នានារបស់គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការដើម្បីនឹងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យច្បាប់ និងទម្លាប់អនុវត្តជាតិ បានស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៅក្នុងអនុសញ្ញា ។

៥.៣.៣ មាត្រា ២៤ និងតស៊ូមតិ (Representations)

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ត្រូវបានប្រគល់អាណត្តិឱ្យពិនិត្យនូវនិទស្សន៍នានា ដោយយោងតាមមាត្រា២៤ នៃធម្មនុញ្ញ របស់ ILO ដែលចែងថាៈ" នៅពេលដែលមាននិទស្សន៍ណាមួយដែលធ្វើដោយសមាគមវិជ្ជាជីវៈនៃ និយោជក ឬ កម្មករធ្វើជូនទៅការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារថារដ្ឋជាសមាជិកណាមួយខកខានក្នុងការប្រតិបត្តិឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងយុត្តាធិការរបស់ខ្លួននូវអនុសញ្ញាណាមួយដែលខ្លួនជាភាគី ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអាចបញ្ជូននិទស្សន៍នេះទៅរដ្ឋាភិបាល និងអាចអញ្ជើញរដ្ឋាភិបាលនោះឱ្យមកធ្វើសេចក្តីថ្លែងការអំពីរឿងដែលខ្លួនគិតថាសមរម្យត្រឹមត្រូវហើយ" ។

មាត្រានេះអាចឱ្យសហជីព និងសមាគមនិយោជកធ្វើអន្តរាគមដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងយន្តការត្រួតពិនិត្យ របស់ ILO ក្នុងករណីដែលពួកគេគិតថាអនុសញ្ញាមួយត្រូវបានគេរំលោភ ឬមិនបានអនុវត្តដោយពេញលេញ ។ មាត្រានេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ចំពោះតែប្រទេសដែលបានឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ។ ឧទាហរណ៍ នៅខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៣

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ ILO បានផ្តល់ការយល់ព្រមលើរបាយការណ៍របស់គណកម្មាធិការត្រីភាគីដែលធ្វើឡើងដើម្បីពិនិត្យលើនិទស្សន៍មួយដែលត្រូវបានធ្វើដោយសមាជនៃសហជីពប្រទេសហ្វីលីពីន (TUCP)[៩] អនុលោមតាមមាត្រា ២៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់ ILO ដែលចោទប្រកាន់ថាប្រទេសចិនមិនបានប្រតិបត្តិតាមអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ ដែលទាក់ទងនឹងតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសរបស់ហុងកុង។

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានធ្វើសំណើទៅគណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញការទទួលបន្ទុកការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ ដើម្បីពិនិត្យលើបញ្ហាទាំងនោះ។ជាការឆ្លើយតបគណៈកម្មាធិការនេះបានចេញសេចក្តីសង្កេតមួយដែលមានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ៤។

៥.៣.៤ គណៈកម្មាធិការសេរីភាពសមាគម

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក៏បានអនុម័តផងដែរនូវអនុសាសន៍ដែលបានស្នើឡើង ដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសេរីភាពសមាគម ដែលជា គណៈកម្មាធិការអចិន្ត្រៃយ៍ត្រីភាគី មានភារៈត្រួតពិនិត្យបណ្តឹងតវ៉ាអំពីការរំលោភសេរីភាពសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព។ ដោយគោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវបានចែងនៅក្នុងធម្មនុញ្ញរបស់ ILO, នោះអង្គការនិយោជក, អង្គការកម្មករនិយោជិត, និងរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់នានាអាចប្តឹងទល់ នឹងរដ្ឋណាបាន ដោយសំអាងលើការរំលោភអនុសញ្ញាពាក់ព័ន្ធរបស់ ILO ទោះជាខ្លួនបាន ឬ មិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុញ្ញានោះក៏ដោយ ជាពិសេសអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ និងលេខ ៩៨។ នីតិវិធីនេះ ផ្តល់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ ILO នូវកាលានុវត្ត ក្នុងការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថាក្នុងឱកាសខ្លះសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការរៀបចំបង្កើតសមាគម ក៏ជារបៀបវិធីមួយដើម្បីការការពារ និងធ្វើឱ្យចំរើនដល់ផលប្រយោជន៍ក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនផងដែរ៖

២០៩: ការហាមឃាត់ក្នុងការចុះបញ្ជិកាសហជីពចំរុះ(មានកម្មករដែលមានជាតិសាសន៍ផ្សេងៗគ្នា) គឺមិនស្របនឹងគោលការណ៍ដែលត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាទូទៅថា ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់កម្មករទាំងពួង ត្រូវមានសិទ្ធិបង្កើត និង ចូលរួមនៅក្នុងអង្គការដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯងដោយមិនចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនឡើយ ក្រៅតែពីការគោរពបទបញ្ជារបស់អង្គការណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិក។

២១១: ទាក់ទងនឹងការផ្តល់សិទ្ធិសហជីពទៅជនបរទេស ការតម្រូវឱ្យមានបដិការមិនអាចទទួលយកបានទេ បើយោងតាមមាត្រា ២ នៃ អនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ។

---

[៩]បណ្តឹងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចោទប្រកាន់ថាតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុងបានអនុម័តវិធានការជាក់ស្តែងដែលធ្វើខូចប្រយោជន៍ដល់កម្មករហ្វីលីពីន និងការរំលោភលើមាត្រា ៦ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ ដែលចែងអំពីការអនុវត្តដោយស្មើភាពគ្នារវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍និងកម្មករក្នុងស្រុកលើបញ្ហាប្រាក់បំណាច់, សន្តិសុខសង្គម, ពន្ធលើមុខរបរ, និងលទ្ធភាព ធ្វើបណ្តឹងតវ៉ា។ វិធានការជាក់លាក់ដែលរួមមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករបរទេសដែលបំរើតាមផ្ទះចំនួន ៤០០ ដុល្លាហុងកុង ដែលចូលជា ធរមាននៅខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៣ គឺការដាក់ចេញនូវការហូតពន្ធ ៤០០ ដុល្លាហុងកុងពីនិ យោជកក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជិតឡើងវិញ ដែលចូលជាធរមាននៅខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៣ និងអាចនឹងបដិសេធ ចោលនូវការឧបត្ថម្ភសេវាថែទាំសុខភាពដល់កម្មករបរទេសដែលបំរើតាមផ្ទះដែលមិនមានទីលំនៅក្នុងតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុងក្នុងរយៈ ពេលយ៉ាងហោចណាស់ ៧ ឆ្នាំ។

៣៨២: ច្បាប់ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយមានភាពបត់បែនដើម្បីនឹងអនុញ្ញាតឱ្យអង្គការនានាជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំរបស់គេដោយសេរី និងដោយគ្មានឧបសគ្គ ហើយផ្តល់ឱកាសឱ្យកម្មករបរទេសមានលទ្ធភាពកាន់មុខតំណែងក្នុងសហជីពយ៉ាងហោចណាស់បន្ទាប់ពីបានរស់នៅអស់រយៈពេលណាមួយសមស្របនៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ ។[១០]

៥.៤ តើមធ្យោបាយជាក់លាក់អ្វីខ្លះសម្រាប់ការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែល ILO ត្រូវផ្តល់អនុសាសន៍?

ប្រទេសជាសមាជិកត្រូវតែឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាដែលកើតចេញពីការពិនិត្យពិភាក្សាយ៉ាងលំអិតរបស់គណៈកម្មាធិការជំនាញជាពិសេសមាត្រា២៤ ដែលចែងអំពីនីតិវិធីនៃការអនុវត្តបណ្តឹង ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយឥទ្ធិពល នៃបទដ្ឋានមិនបានកំរិតដល់ប្រទេសដែលកំពុងឱ្យសច្ចាប័ននោះទេ ។ ជាធម្មតា រដ្ឋាភិបាលនានាតែងចាត់ទុកអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ជាគំរូនៃបទបញ្ញាដែលត្រូវធ្វើនិងអនុវត្តតាមទោះជាគេបាន ឬមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើលិខិតូបករណ៍ ទាំងនេះក៏ដោយ ។ ដូច្នេះលិខិតូបករណ៍របស់ ILO ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏អាចផ្តល់នូវការណែនាំដល់ប្រទេសនានាក្នុងការរៀបចំធាតុផ្សំចាំបាច់នានាសម្រាប់កម្មវិធីនៃការការពារទូលំទូលាយមួយ ។ បទប្បញ្ញត្តិ សំខាន់ៗនៃលិខិតូបករណ៍ដែលរៀបចំឡើងតាមដំណាក់កាលនៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានដាក់ចេញដូចតទៅ:

៥.៤.១ មុនពេលចេញដំណើរ និងក្នុងអំឡុងពេលធ្វើដំណើរ

លទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន

- ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិទទួលព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ និងជីវភាពនៅក្នុងប្រទេសដែលខ្លួន មានបំណងទៅធ្វើការ និងបញ្ហាដទៃទៀតទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍របស់ខ្លួនក្នុងឋានៈជាជនទេសន្តប្រវេសន៍ ។
- ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ត្រូវតែប្រើជាភាសាដើមរបស់គេ ឬគ្រាមភាសា ឬយ៉ាងហោចណាស់ជាភាសាដែលគេអាចយល់បាន ។
- ជាព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយមិនគិតថ្លៃ ។
- វិធានការនានាត្រូវបានអនុវត្តទល់នឹងការឃោសនាដែលដឹកនាំទៅរកផ្លូវខុសទាក់ទងនឹងនិរប្រវេសន៍ និងអន្តោប្រវេសន៍ ។

[១០]លេខវាក្យខណ្ឌទាំងនេះដកស្រង់ពីការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ: អត្ថបទស្តីពីសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងគោលការណ៍នៃ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុក សេរីភាពសមាគមនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ ILO , ការបោះពុម្ពលើកទី ៤ (បានពិនិត្យឡើងវិញ), (ILO ហ្សឺណែវ, ១៩៩៦) ។

ការជ្រើសរើស

ការជ្រើសរើសគួរតែអនុវត្តដោយៈ

- អាជ្ញាធរសាធារណៈ
- និយោជកដែលគិតថានឹងកំណត់យក
- ទីភ្នាក់ងារជនដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត

និយោជក និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសត្រូវតែការអនុញ្ញាតជាមុន ពីទទួលបានស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។ សកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារ ឬនិយោជកទាំងនោះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការពិនិត្យជាផ្លូវការដើម្បីនឹងការពារទល់នឹង :

- ថ្លៃឈ្នួលហួសប្រមាណ
- ការប្រើប្រាស់នូវការឃោសនាដែលដឹកនាំទៅរកផ្លូវខុស
- ការមានបំណងគេចពីការត្រួតពិនិត្យខាងអន្តោប្រវេសន៍

ប្រសិនបើរដ្ឋាភិបាលប្រកាន់យកប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាការងារនោះមុនពេលចេញដំណើរ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិទទួលបានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលក្នុងកិច្ចសន្យានោះមានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងជាពិសេសអត្រានៃប្រាក់បំណាច់។

ការចេញដំណើរដែលមានការជួយសម្រួល

- ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិទទួលនូវការជួយទាក់ទងនឹងការបំពេញឯកសារនិងទម្រង់បែបបទរដ្ឋបាលដទៃទៀតទាក់ទង នឹងដំណើរការនៃអន្តោប្រវេសន៍ ។
- កម្មករនិងសមាជិកគ្រួសារដែលអនុញ្ញាតឱ្យទៅជាមួយមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យសុខភាពនិងការយកចិត្តទុកដាក់ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងពេលធ្វើដំណើរ។

៥.៤.២ ពេលមកដល់ និងបន្ទាប់ពីការឆ្លងច្រកចូល

អញ្ញត្រកម្មផ្នែកពន្ធគយ

កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសារដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យរួមដំណើរជាមួយអាចយកនូវសំភារៈប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន ព្រមទាំងឧបករណ៍សម្រាប់បំពេញការងារទៅកាន់ប្រទេសដែលខ្លួនត្រូវទៅធ្វើការដោយឥតមានជាប់ពន្ធគយ ។

ការតាំងលំនៅ

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់សេវារបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈសមស្របនៅក្នុងការស្វែងរកមុខរបរសមរម្យ ដោយគ្មានបង់ថ្លៃ ឬតម្លៃចំណាយរដ្ឋបាលអ្វីឡើយ ។

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានសិទ្ធិទទួលបានជំនួយសង្គ្រោះចាំបាច់ដទៃទៀតដើម្បីតាំងលំនៅស្របតាមបរិយាកាស នៃជីវភាពថ្មីរបស់ខ្លួន។ ជំនួយទាំងនោះរួមទាំងសេវាបកប្រែ និងជំនួយក្នុងការបំពេញទម្រង់ការផ្នែករដ្ឋបាលទាក់ទង នឹងការរៀបចំលំនៅដ្ឋាន។

ការរើសអើងនៅក្នុងលទ្ធភាពទទួលបានទីកន្លែងស្នាក់នៅត្រូវហាមឃាត់ ។

សមភាពក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ, ការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត

កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យទទួលបាននូវឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្មដោយស្មើភាពគ្នា ចំពោះបញ្ហាដូចខាងក្រោម :

- លទ្ធភាពទទួលបានការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ និងសេវារកការឱ្យធ្វើ ។
- លទ្ធភាពទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលនិងការងារតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដែលការនេះត្រូវឈរលើមូលដ្ឋាននៃសមត្ថភាពបុគ្គលម្នាក់ៗ ។
- ការតម្លើងឋានៈសមស្របនឹងគុណតម្លៃ។
- សន្តិសុខមុខរបរ។
- ការផ្ដល់ជម្រើសមុខរបរ, ការជួសជុលការងារ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលឡើងវិញ ។
- អត្រា និងរបៀបបើកប្រាក់បំណាច់ ។
- លក្ខខណ្ឌការងាររួមមានម៉ោងធ្វើការ,ពេលសំរាក,ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល,វិធានការអនាម័យនិងសុវត្ថិភាពការងារ។
- សន្តិសុខសង្គម,ទាក់ទងជាពិសេសគ្រោះថ្នាក់ការងារ,មាតុភាព,ជំងឺ,ទុព្វលភាព,ជរាភាព,មរណភាព,ការទទួលខុសត្រូវសមាជិកគ្រួសារ និងការអត់ការងារធ្វើ ។
- សេរីភាពសមាគម និងសិទ្ធិចរចាសមូហភាព

លទ្ធភាពប្រើប្រាស់តាមផ្លូវតុលាការ

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបាលផ្ដល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដូចគ្នានឹងអន្តោប្រាមដែរដែលរួមមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានជំនួយសង្គ្រោះផ្នែកច្បាប់ ទាក់ទងនឹងបញ្ហា :

- វិវាទការងារ
- ការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីព
- បញ្ហាសន្តិសុខសង្គម

គោលនយោបាយសង្គម

គោលនយោបាយសង្គមនានា គួរតែអាចធ្វើឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសារអាចមានចំណែកនៅក្នុងអត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានដោយកម្មករក្នុងស្រុកនៃប្រទេសដែលខ្លួនទៅធ្វើការនោះ។ ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃគោលនយោបាយបែបនេះ រួមមាន :

- វិធានការដើម្បីជួយសំរួលការជួបជុំគ្រួសារឡើងវិញ
- សេវាសង្គមនានា ក្នុងនោះគិតទាំងសេវាបកប្រែ

កម្មករទេសន្តប្រវេសន៍មានសិទ្ធិផ្ទេរប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់សន្សំរបស់ខ្លួនមួយចំណែក ដោយគិតទៅតាមកំរិតដែលបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការនាំចេញ និងនាំចូលរូបិយប័ណ្ណរបស់ប្រទេស។

៥.៤.៣ ការស្នាក់នៅ និង ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍

មុខរបរ និងលក្ខន្តិកៈនៅក្នុងប្រទេស

មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នកដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីទេ ចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលស្នាក់នៅដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេមួយ ប៉ុន្តែបានបាត់បង់ការងារ។ ក្នុងស្ថានភាពនេះកម្មករគួរត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបន្តការស្នាក់នៅតទៅទៀតដើម្បីឱ្យគេអាចស្វែងរកការងារផ្សេងបាន។

ក្នុងករណីមានវិវាទទាក់ទងនឹងស្ថានភាពរបស់ខ្លួនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចបង្ហាញករណីរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬតាមរយៈអ្នកតំណាង។

នៅពេលទទួលបានជោគជ័យចំពោះករណីរបស់ខ្លួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវមានសិទ្ធិធ្វើសេចក្តីថ្លែងការឡើងវិញ និងឱកាសដើម្បីស្វែងរកការងារ និងការទូរទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលបាត់បង់។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនស្របច្បាប់ ហើយលក្ខខណ្ឌរបស់គេមិនអាចធ្វើនិយ័តកម្មបាន ត្រូវតែទទួលបាននូវសមភាពនៅក្នុងការអនុវត្តទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលកើតចេញពីការងារពីអតីតកាលដែលត្រូវតែ គិតអំពីប្រាក់បំណាច់, សន្តិសុខសង្គម និងតាវកាលិកដទៃទៀត។

ការចេញដំណើរពីប្រទេសទទួលពលករ

ក្នុងករណីដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនអាចទទួលបានការធ្វើនិយតកម្ម ឬត្រូវបានបណ្តេញចេញតម្លៃចំណាយលើការវិលត្រឡប់ទៅប្រទេសវិញមិនត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់សាមីខ្លួនទេ។

ការវិលត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើត

កម្មសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន និងឧបករណ៍សំរាប់វិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសារ ត្រូវតែរួចពីការបង់ពន្ធនៅពេលត្រឡប់ទៅប្រទេសកំណើតវិញ។

បន្ទាប់ពីបានសញ្ជាតិនៃប្រទេសដើមរបស់ខ្លួនវិញ កម្មករដែលវិលត្រឡប់ទៅប្រទេសខ្លួនវិញមានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកនិកម្មភាពដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌដូចកាលពីពេលខ្លួនស្នាក់នៅ និងធ្វើការងារ មុនទៅក្រៅប្រទេសដែរ។

វិធានការនានាត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបានការងារសមរម្យបង្កើតឡើងនូវរបៀបដោះស្រាយមួយដែលមានលក្ខណៈទូលាយ, ល្អត្រឹមត្រូវ និងមានសារៈសំខាន់ចំពោះការធ្វើនិយតកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។ គោលការណ៍ជាធម្មនិយាមរបស់ ILO និង UN បានផ្តល់ជាគោលការណ៍គ្រឹះសម្រាប់ជាមូលដ្ឋាននៃច្បាប់, គោលនយោបាយ និងទម្លាប់ អនុវត្តរបស់ជាតិ។

៥.៥ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរប្រទេស

ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍មានទំនាក់ទំនងជាប់ជាប្រចាំនឹងបញ្ហាអន្តរជាតិ។ មានប្រទេសជាច្រើនបានស្វះស្វែងរកការចាត់ចែងនូវលក្ខខណ្ឌនានាដែលនាំឱ្យកើតមានទេសន្តរប្រវេសន៍តាមមធ្យោបាយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិ ហើយដែលភាគច្រើនៗជាកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី គឺជាវិធីដ៏មានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងលំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍។ លិខិតូបករណ៍របស់ ILO ដែលចែងយ៉ាងច្បាស់ពីការជំរុញនូវការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នានៅក្នុងបញ្ហានេះគឺ: អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ និងលេខ ១៤៣។ អនុសញ្ញាទាំងពីរនេះ បានចែងអំពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងរដ្ឋទាំងឡាយក្នុងការអនុវត្តនូវបទប្បញ្ញត្តិរបស់ខ្លួន។ អនុសាសន៍លេខ ៨៦ រួមទាំងឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងគំរូស្តីពីកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍អចិន្ត្រៃយ៍ និងកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្ន ដែលរួមមានបទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីការធ្វើនិយ័តកម្មលើលំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍, លក្ខខណ្ឌជីវភាព, លក្ខខណ្ឌការងារ និងសន្តិសុខសង្គមសំរាប់កម្មករទាំងអស់។ ការអង្កេតពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិបានរកឃើញថា អនុសាសន៍លេខ ៨៦ ត្រូវបានរដ្ឋជាច្រើន យកទៅធ្វើជាគំរូដើម្បីអនុវត្តយ៉ាងទូលំទូលាយ សូម្បីតែប្រទេសដែលមិនបានឱ្យសច្ចាប័នលើលិខិតូបករណ៍របស់ ILO ក៏បានអនុវត្តដែរ។

ការពិនិត្យឡើងវិញ

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់សព្វគ្រប់នូវម៉ូឌុល ៥ សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ មានអារម្មណ៍ជឿជាក់ថាអាចពិភាក្សាចំពោះបញ្ហាដូចខាងក្រោម :

- លិខិតូបករណ៍ជាធម្មនិយាមអន្តរជាតិដើម្បីការពារកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ពីហានិភ័យនានា ។
- បទដ្ឋានអន្តរជាតិមានសារៈសំខាន់ ប៉ុន្តែបទដ្ឋានទាំងនោះត្រូវតែមានការគាំទ្រដោយនីតិវិធី និងយន្តការសមស្រប ទាំងពួងដើម្បីធានា ដល់ការអនុវត្ត។

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

ទិសដៅ

នៅពេលចប់វគ្គសិក្សា គេរំពឹងទុកថា សិក្ខាកាមទាំងឡាយនឹងៈ

- មើលឃើញអំពីសារៈសំខាន់នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ចំពោះតួអង្គសង្គមទាំងបី រដ្ឋាភិបាល និយោជក និងកម្មករ
- យល់ដឹងកាន់តែជ្រៅជ្រះថែមទៀត អំពីសារៈសំខាន់ និងតួនាទីជាពិសេសរបស់អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករ ក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និង
- កំណត់ឡើញវិញនូវជំហររបស់ដៃគូសង្គមនានានៅក្នុងដំណោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗទាំងឡាយ ស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។

វិធីសាស្ត្រ

- បទបង្ហាញស្តីពីតួនាទីអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករ ស្តីពីរឿងរ៉ាវពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍
- ក្រុមការងារដោយឡែក សម្រាប់សិក្ខាកាមមកពីអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករដែលបន្តទៅដោយការពិភាក្សាត្រីភាគី
- បទបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃក្រុមការងារ។

រយៈពេល

បួនម៉ោង (បទបង្ហាញមួយពេល ក្រុមការងារពីរម៉ោង ពិនិត្យមើលឡើងវិញកន្លះម៉ោង)

ការណែនាំវគ្គសិក្សា

- ម៉ូឌុលនឹងចាប់ផ្តើមដោយមានធ្វើបទបង្ហាញរបស់វាគ្មិននានាមកពីអង្គការនិយោជក និងអង្គការ កម្មករ។ បទបង្ហាញក្តោបនូវ តួនាទី និងគោលជំហររបស់អង្គការទាំងនេះ ស្តីពីរឿងរ៉ាវ នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបន្តទៅដោយការពិភាក្សាទូទៅ អំពីរឿងរ៉ាវដែលបានលើកឡើង
- សិក្ខាកាមដែលជាតំណាងនិយោជក និងកម្មករ បង្កើតជាក្រុមដាច់ពីគ្នា ធ្វើការពិភាក្សាអំពីរឿងរ៉ាវ និងកង្វល់ទាំងឡាយរបស់និយោជក និងកម្មករ
- ក្រុមពិភាក្សានឹងបន្តទៅដោយការពិភាក្សាត្រីភាគីពេញអង្គ អំពីរឿងរ៉ាវទាំងឡាយ ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងក្រុមនិយោជក និងក្រុមកម្មករ

ឯកសារត្រូវអាន និងឯកសារយោង

- សហភាពសហពន្ធ័អន្តរជាតិសហជីពសេរី : សហជីពបដិសេធចំពោះការរើសអើង ខាងជាតិសាសន៍ និងពូជសាន៍។ ផែនការសកម្មភាពរបស់សហជីព របាយការណ៍ដែលបានលើកបង្ហាញ ជូនសន្និបាទពិភពលោកប្រឆាំងនឹងការប្រកាន់ជាតិសាសន៍ និងពូជសាសន៍ និងអ្វីៗដែលមិនអាច អត់អោនឱ្យបាន, Durban ថ្ងៃទី ៣១ សីហា-៧ កញ្ញា ២០០១
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិៈ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការអប់រំកម្មករ ២០០២/៤ លេខ ១២៩ (ហ្សឺណែវ ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ, ២០០២)

ម៉ូឌុល ៦

អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករ និងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍

"កិច្ចសហការរវាងដៃគូសង្គមនានា ក៏ដូចជាជាមួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្លួនគេពិតជាមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសចំពោះកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ គោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវ និងកម្មវិធីនានា និងការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព" ។

សេចក្តីសង្ខេបសេចក្តីស្និដ្ឋាននានា កិច្ចប្រជុំត្រីភាគីថ្នាក់តំបន់ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ការប្រឈមនានាទៅនឹងគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅអាស៊ី

៣០ មិថុនា - ២ កក្កដា ២០០៣ , បាងកក, ថៃឡង់ដ៍

៦.១ តើដៃគូសង្គមនានាមានចំណែកអ្វីខ្លះ នៅក្នុងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

គោលនយោបាយសម្រាប់ទទួលយលពលករបរទេសតែងតែកើតមកពីការដាក់ការគាបសង្កត់ឧស្សាហកម្មជាតិក្រោយពីមានពិសោធន៍អំពីការលំបាករកកម្មករក្នុងស្រុកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមប្រាក់ឈ្នួលបច្ចុប្បន្ន។ ដោយមូលហេតុផ្នែកនេះ ពង្រីកចំនួនពលកម្មត្រូវការកាន់តែច្រើនឡើង ជាធម្មតានិយោជកតែងតែស្វាគមន៍ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងនៅក្នុងសហគ្រាសខ្នាតតូចដែលលំបាករកកម្មករជាតិនៅពេល ដែលមានការងារប្រសើរៗកាន់តែច្រើន ។នៅក្នុងល្បឿនសេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្មយ៉ាងលឿនដែលនៅតែពឹងផ្អែកទៅលើការនាំចេញនូវផលិតផលនៃកម្មន្តសាល អតិពលកម្មក្រុមឧស្សាហកម្មដែលប្រកបទៅដោយថាមពល តែងតែស្ថិតនៅពីក្រោយគំនិតផ្តើមភាគច្រើនបំផុតក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីពលករមកពីខាងក្រៅបានបញ្ជាក់ថា គោលនយោបាយបែបនោះ ជាការចាំបាច់សម្រាប់ធានាភាពប្រកួតឈ្នះជាអន្តរជាតិរក្សានូវស្ថេរភាពថ្លៃ និងរ៉ាប់រងបានកំណើនដ៏ឆាប់រហ័ស ។ ហើយរឿងរ៉ាវទាំងនេះ ជាកង្វល់របស់និយោជកនៅប្រទេសដើមដែលជាគោលការណ៍ និយោជកទាំងនោះត្រូវបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ដោយសារដំណើរការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ បើដំណើរការនោះមាននិន្នាការជ្រើសរើសយកតែអ្នក ដែលមានការអប់រំល្អប្រសើរជាង និងមានមុខជំនាញល្អជាង។ ឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុកដែលវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបច្ចេកទេសផលិតកម្ម និងអ្នកត្រួតមើលការងាររបស់ពួកគេនឹងត្រូវខាតបង់ដោយការចេញដំណើររបស់កម្មករ ដែលមានបទពិសោធន៍ខ្ពស់ល្អរបស់ពួកគេ។ ភាគច្រើននឹងត្រូវបាត់បង់លទ្ធភាពក្នុងការព្យាយាមប្រកួតជាមួយ និយោជកក្នុងប្រទេសអ្នកមាន ដែលជាប្រទេសមានប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងស្រុកច្រើនដង។ បញ្ហានេះអាចឈានទៅរកភាពកាន់តែតូចចង្អៀតទៅៗ ឬដោយការធ្វើឱ្យមានទិ្ធពលខ្លាំងឡើងៗ ដែលអាស្រ័យទៅដោយទំហំយ៉ាងធំនៃចំនួនពលកម្មលើស។ ប៉ុន្តែរឿងនេះច្បាស់ណាស់ថា នៅចុងទាំងសង្ខាងនៃខ្សែចង្វាក់ទេសន្តរប្រវេសន៍ និយោជកមានចំណែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងប្រភេទ និងចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលកើតមាន។

កម្មករនិងសហជីពរបស់ពួកគេអាចនឹងមានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នានៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ ប៉ុន្តែដោយមូលហេតុនានា វាមិនមែនតែងតែបញ្ជាក់ភស្តុតាងបានដោយខ្លួនឯងនោះទេ។ តាមប្រវត្តិសាស្ត្រសហជីពនៅប្រទេសទទួលពលករបានប្រឆាំងជាមួយនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសនូវកម្មករបរទេសពីព្រោះវានាំទៅដល់ការកើនឡើងនូវចំនួនកម្មករកំពុងរកការងារធ្វើនិង

ដែលវាធ្វើឱ្យខ្សោយជំហរនៃការចរចារបស់ពួកគេ។ ផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេនៅក្នុង ទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺការពារពលករបរទេសពីការកេងប្រវ័ញ្ច ដែលនោះវាមិនមែនជាការបើកទ្វារឱ្យកាន់តែធំឱ្យជន បរទេសមកចូលរួមកាន់តែច្រើនក្នុងទីផ្សារការងារក្នុងស្រុកនោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អកប្បកិរិយានេះ បានចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងប្រទេសខ្លះៗ។ជាឧទាហរណ៍នៅសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រភាគនៃសមាជិកសហជីពបានកើនឡើងគឺដោយសារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ គេឃើញមានកំណើនខាងការសំរេចបាន នៅពេលដែលកម្មករបរទេស អាចជំនួសកម្មករជាតិ ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ជាសរុបបានបំពេញឱ្យភាពខ្លាំងរបស់សេដ្ឋកិច្ច និងសំខាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ តាមពិត ការសិក្សានានាបានផ្តល់អនុសាសន៍ថាពលកម្មអន្តោប្រវេសន៍តែងតែជួយជ្រោមជ្រែង ធ្វើឱ្យមុខរបរជាតិកាន់តែរីកធំឡើង។

និយោជក និងកម្មករ មានចំណែកជាច្រើន ក្នុងនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយជាក់ច្បាស់ណាស់។

នៅក្នុងតំបន់អាស៊ី តើអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករបានមើលឃើញអ្វីជាចំណែករបស់ខ្លួននៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍? តើអង្គការ ទាំងនោះធ្លាប់មានប្រវត្តិចូលរួមក្នុងសកម្មក្នុងការពិភាក្សាថ្នាក់ជាតិអំពីការចូលមកនូវកម្មករបរទេសច្រើនដែរឬទេ? ជាទូទៅ តើគេមាន ជំហរត្រឹមត្រូវតាមការរំពឹងទុកឬទេ? ពិភាក្សា។

របាយការណ៍អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឈ្មោះថា ឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល បានគាំទ្រគោលនយោបាយស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈការចរចាត្រីភាគីដោយចំហរ និងតម្លាភាព។ របាយការណ៍បានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី និងយន្តការសម្រាប់ការ ពិគ្រោះយោបល់ជាទៀងទាត់ស្តីពីនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីនាំមកនូវប្រសិទ្ធិភាពថែមទៀតក្នុងដំណោះស្រាយកង្វល់នៃវិស័យនីមួយៗ រដ្ឋាភិបាល និយោជក និងកម្មករ។

តើមានប្រទេសណាមួយនៅអាស៊ីបានបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីបែបនេះសម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់អំពីនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរឬទេ? បើមិនទាន់មាន តើវិស័យទាំងនេះមានឥទ្ធិពលយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះគោលនយោបាយជាតិ ? ចូរពិភាក្សា ។

ចុងម្ខាងទៀតនៃការរៀបចំនេះគឺ អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករអាចដើរតួក្នុងការលើកកំពស់ការទទួលស្គាល់គោលការណ៍ និងគោលនយោបាយជាតិ ដោយសមាជិករបស់ខ្លួន នៅពេលដែលគោលការណ៍ និងគោលនយោបាយនេះត្រូវបានភាគីទាំងអស់យល់ព្រម។ អង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករអាចផ្តល់យោបល់ និងលើកទឹកចិត្តនិយោជកជាបុគ្គលឱ្យធ្វើសកម្មភាពនៅថ្នាក់សហគ្រាស។ ពួកគេអាចផ្តើមគំនិតអភិវឌ្ឍន៍ និងលើកកំពស់ច្បាប់ សម្រាប់ការទូទាន។ សហព័ន្ធសហជីព នៅប្រទេសដើម និងនៅប្រទេសទទួលពលកម្ម អាចកេណ្ឌសមាជិករបស់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចគោលដៅ

ខាងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ពួកគេអាចតាមឃ្លាំមើលការរំលោភលើកកំពស់ការយល់ដឹង ជឿនលឿនអំពីរឿងរ៉ាវនៃពលករទេសនរប្រវេសន៍ផ្តល់សំលេងគាំទ្រ និងភាពជាតំណាងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់សេវាខាងច្បាប់ ។ តើសម្លេងសង្គមស៊ីវិលដូចម្តេចដែរ? កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចម្តេចដែរ?

៦.២ ការបារម្ភរបស់និយោជកចំពោះគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដ៏ល្អត្រឹមត្រូវ

និយោជកប្រឈមជាមួយគោលនយោបាយជាច្រើន និងការប្រឈមនានាជាធម្មតានៅក្នុងបញ្ហាពលកម្មទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ ។ រឿងទាំងនេះ ត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុងសេចក្តីសំរេចចិត្តស្តីពីការបែងចែកដ៏ត្រឹមត្រូវសម្រាប់ពលកម្មទេសន្តរ-ប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល ដែលបានកើតចេញមកពីការពិភាក្សាទូទៅនៅក្នុងសម័យមហាសន្និបាទ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឆ្នាំ ២០០៤ ។ សេចក្តីសំរេចចិត្ត បានយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះ :

- ការពិនិត្យរកឃើញ ការជ្រើសរើស និងការធានាបាននូវការចូលពលករបរទេសមកតាមបណ្តាញត្រឹមត្រូវ ?
- ការប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាលដ៏វែងអន្លាយ និងដ៏ស្មុកស្មាញ
- ការឆ្លើយតបទៅនឹងការត្រួតពិនិត្យឯកសារ
- ការប្រឈមទៅនឹងហានិភ័យខាងការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការប្រើប្រាស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមានការអនុញ្ញាត
- ការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងនានានៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការដែលមានពលករពហុជាតិ និង
- ការធានាឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ និងការការពារទីកន្លែងធ្វើការ ក្នុងបរិបទនៃពហុភាសា ។

សារៈសំខាន់នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះនិយោជក និងអង្គការរបស់និយោជក គឺជាភស្តុតាង ។ ចំពោះនិយោជកនៅប្រទេសទទួលពលករ គេអាចរកបានពលករសម្រាប់បំពេញសេចក្តីខ្វះខាតជួយធ្វើឱ្យតម្លៃមានស្ថេរភាព និងរក្សាបាននូវភាពប្រកួតឈ្នះ ។ ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកំពុងរ៉ាប់រងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សខាងបច្ចេកវិជ្ជា និងតម្រូវការ ទីផ្សារបញ្ហាបាត់លំនឹងនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មជារឿងមិនអាចចៀសបានទេ ទោះបីជាមានការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ល្អក៏ដោយ ។ សេចក្តីត្រូវការនូវធនធានមនុស្សពលកម្មបរទេសជំនាញអាចមានច្រើននៅទីកន្លែងណាមានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញឆ្ពោះទៅផលិតកម្មមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ជាង និងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលជាតិមិនអាច ផលិតបានពលកម្មជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈតាមតម្រូវការ ។ តម្រូវការពលករបរទេសបានកើនឡើងដោយមានការផ្លាស់ប្តូរសង្គមកាន់តែខ្លាំង ហើយពលករជាតិបែរទៅរកការងារល្អជាងវិញ ។ ដូចជំរាបជូនខាងលើប្រទេសខ្លះអនុញ្ញាតិឱ្យពលករបរទេសរ៉ាប់រងការងារដែលពលករជាតិ មិនធ្វើ: ហៅថាការងារលំបាក ៣ : កខ្វក់ ថោកទាប គ្រោះថ្នាក់ (''3-D'' jobs – dirty, demeaning or dangerous) ។

និយោជកនៅប្រទេសបញ្ជូនពលករក៏មានផលប្រយោជន៍ផងដែរនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ពួកគេមានចំណែកធានាមិនឱ្យបាត់បង់ហួសហេតុនូវពលករជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដែលអាចជាការវិនិយោគធ្ងន់ធ្ងរ ពេកលើការបណ្តុះបណ្តាល ។ ពួកគេនឹងមើលឃើញការលំបាកក្នុងការប្រគួតជាមួយនឹងនិយោជកបរទេស និងក្នុងការគាប សង្កត់ឱ្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីរក្សាទុកនូវកម្មករ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក្នុងស្ថានភាពដែលមានពលកម្មលើសពួកគេអាច មើលឃើញនូវផលប្រយោជន៍ក្នុងការកើនឡើងមុខរបរ និងប្រាក់បញ្ញើមកស្រុកវិញ ហើយអាចគាំទ្រលើកទឹកចិត្តនយោ-បាយមុខរបរក្រៅប្រទេស ។ ប្រាក់ដែលផ្ញើមកពីបរទេស និងបង្កើនការប្រើប្រាស់ និងជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធំទៅលើសេដ្ឋកិច្ច ជាតិទាំងមូលលើកសក្តានុពលចំណូលពន្ធដាររបស់រដ្ឋនិងចូលរួមក្នុងប្រាក់ចំណេញពីការប្តូរប្រាក់បរទេស ។ ប្រាក់ផ្ញើមកតែង តែចំណាយលើទំនិញផលិតក្នុងស្រុក ។ ដូច្នេះចំណូលទាំងនោះអាចរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុក ។ កម្មករ ដែលត្រឡប់មកវិញបាននាំមកនូវទេពកោសល្យ និងបទពិសោធន៍ ដែលធ្វើឱ្យសំបូរឡើងនូវធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតនិយោជកនៅប្រទេសទទួលពលករទទួលបានផលប្រយោជន៍សំខាន់ក្នុងការរកបានពលកម្មមានជំនាញ ដែលត្រូវការ ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយនិយោជកខ្លះអាចនឹងចំណេញយ៉ាងស្រួលពីការទាញយកផល ចំណេញពីពលករបរទេសដែលឈ្នួលទាប ។ ប៉ុន្តែនិយោជកភាគច្រើនណាស់ទទួលយកកាតព្វកិច្ចក្នុងការប្រតិបត្តិតាមច្បាប់ ការងារ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានសមរម្យ ។ បច្ចុប្បន្នមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅនូវគំនិត "ទទួលខុសត្រូវក្នុងសង្គម រួមគ្នា" ដែលអង្គការចាត់តាំងនិយោជកនៅអាស៊ីបានអនុម័តទទួលយក ។

ការជជែកតវ៉ាបានធ្វើឡើងហួសពីការទទួលខុសត្រូវនេះ ។ អង្គការចាត់តាំងរបស់និយោជកមានភាពសកម្មស្មើគ្នា ដូចអង្គការកម្មករបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារដោយបានគាំទ្រសេចក្តីថ្លែង ការរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការងារ និងការងារជាបន្តរបស់វា ។ ពួកគេក៏បានគាំទ្រការចេញផ្សាយសេចក្តីណែនាំរួមរបស់អគ្គលេខាធិការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ ១៩៩៩ ដែលលើកទឹកចិត្ត សហគមន៍ពាណិជ្ជកម្មដើម្បីរួមបញ្ចូលទៅក្នុងគោលការណ៍ជាសកលនៃទម្លាប់គ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សសិទ្ធិ ធ្វើការងារការការពារបរិយាកាស និងបំបាត់អំពើពុករលួយ ។ អង្គការអន្តរជាតិខាងនិយោជកបានសុំឱ្យនិយោជកលើក កំពស់ដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងសកម្មភាពមុខជំនួញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ នូវគោលការណ៍ទាំង ១០ នៃសេចក្តីណែនាំជាសកល ។

ប្រអប់ ៩ : គោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិធ្វើការងារនៅក្នុងសេចក្តីណែនាំជាសកល

សិទ្ធិមនុស្ស

- គាំទ្រ និងគោរពការការពារសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានប្រកាសជាអន្តរជាតិ និង
- ធានាឱ្យបានថា និយោជកទាំងឡាយមិនរួមគំនិតក្នុងការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ។

សិទ្ធិការងារ

- លើកកំពស់សេរីភាពសមាគម និងទទួលស្គាល់ដោយប្រសិទ្ធិភាពនូវសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព
- លុបបំបាត់រូបភាពទាំងអស់នៃការងារដោយបង្ខំ និងការងារជាកាតព្វកិច្ច
- លុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ និង
- លុបបំបាត់ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ។

សេចក្តីថ្លែងការរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលជាការផ្តើមគំនិតរបស់សមាជិកខាងនិយោជកនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រកាសថាសមាជិកទាំងអស់មានកាតព្វកិច្ចគោរពលើកកំពស់ និងសមិទ្ធិខាងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករអន្តោប្រវេសន៍។ អង្គការអន្តរជាតិរបស់និយោជកបានជំរុញសហព័ន្ធនានាជាសមាជិកឱ្យ " លើកកំពស់ការយល់ដឹងឱ្យបានកាន់តែទូលាយអំពីសេចក្តីថ្លែងការណ៍នៅក្នុងអង្គការរបស់ពួកគេ និងសហការនៅក្នុងវិធានការជាតិដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍សេចក្តីថ្លែងការណ៍ " ។

ទិដ្ឋភាពខ្លះនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ជាប់ទាក់ទងទៅដល់ការរំលោភនិងបំពានសិទ្ធិមនុស្សនៅកន្លែងធ្វើការដែលស្ថិតនៅក្រោមគោលការណ៍នានា ដែលត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ដោយសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសេចក្តីណែនាំសកល។

បើមិនទាន់មានធ្វើបានដូច្នេះទេអង្គការនិយោជកនឹងត្រូវអភិវឌ្ឍន៍នយោបាយមួយស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។ គោលនយោបាយបែបនេះនឹងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសេដ្ឋកិច្ច និងមុខជំនួញក៏ដូចជាការជាប់ទាក់ទងដល់ទិដ្ឋភាពខាងសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិធ្វើការងារ។ ពួកគេអាចនឹងត្រូវឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាទាំងនោះដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ឬនៅក្នុងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ២ ផ្សេងទៀត ដោយឈរលើមូលដ្ឋានទ្វេភាគី ឬត្រីភាគី។

> *តើសមាសភាគសំខាន់ៗ នៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មត្រឹមត្រូវដែលចេញពីទស្សនវិស័យរបស់និយោជកមានអ្វីខ្លះ? ចូរពិភាក្សា។*

ខាងក្រោមនេះ ជាកង្វល់ជាធម្មតារបស់និយោជកដែលគោលនយោបាយត្រឹមត្រូវ ត្រូវតែឆ្លើយតបទាំង ប្រទេសដើមទាំងប្រទេសទទួល:

- ត្រូវមានភាពប្រាកដ តម្លាភាព និងស្ថេរភាព នៅក្នុងគោលនយោបាយ ដើម្បីអនុញ្ញាតិឱ្យសហគ្រាសធ្វើផែនការមុខជំនួញ
- គោលនយោបាយបែបនេះត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះទីផ្សារការងារ និងសមត្ថភាពរបស់ប្រព័ន្ធនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំរបស់ប្រទេសដើម្បីផ្តល់នូវជំនាញដែលត្រូវការក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍។ ព្រោះថាផលប្រយោជន៍របស់និយោជកក្នុងស្រុកអាចលំអៀងដោយការចាកចេញជាក្រុមយ៉ាងធំរបស់ពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់រដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាឱ្យមានការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រឹមត្រូវ។ និយោជកត្រូវដឹងជាបឋមនូវលក្ខខណ្ឌនៃតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់ជំនាញនានា និងអាចចូលរួមដោយដុំកំភួនទៅក្នុងការរៀបចំឱ្យបានទាន់សម័យនូវទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មសម្រាប់តម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។
- ត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គមក្នុងការបង្កើត ឬការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ជាតិ

- ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយប្រសិទ្ធភាពទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម ។ការពន្យាពេលផ្តល់ទិដ្ឋាការនិងប័ណ្ណការងារដែលមិនចាំបាច់អាចបង្ខំឱ្យមានការចំណាយខ្ពស់ខាងឧស្សាហកម្មបើការពន្យានោះនាំទៅដល់ការបាត់បង់ជំហរប្រកួតឈ្នះក្នុងផ្សារផលិតផល ។ វាក៏មានន័យផងដែរថា ជាតម្លៃខ្ពស់ចំពោះទស្សនៈកម្មករ ដែលអាច នឹងគ្មានការងារក្នុងពេលរង់ចាំឯកសារ ។
- រដ្ឋាភិបាលឈានមុខនិងសម្រួលការជ្រើសរើសពលករបរទេសជាពិសេសចំពោះជំនាញណាដែលមិនសូវមានការផ្គត់ផ្គង់ (ឧ-វិជ្ជាជីវៈខាងIT) ។តម្រូវការអាចនឹងប្រញ៉ាប់នៅកន្លែងដែលសេដ្ឋកិច្ចកំពុងរៀបចំឡើងវិញឆ្ពោះទៅរកផលិតកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ជាង ដូចជាឧស្សាហកម្មអតិចំណេះដឹងជាដើម ។ តាមរយៈអង្គការចាត់តាំងរបស់ខ្លួននិយោជកអាចធានារួមគ្នានូវការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើសពលកម្មបរទេសជំនាញស្របតាមរបៀប និងផែនការកំណត់ ។ ដំណោះស្រាយបែបនេះ ត្រូវមានតម្លៃខ្ពស់ជាងការជ្រើសរើសដោយក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ។
- នៅក្នុងរដ្ឋបាលនៃគោលនយោបាយជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបំរុងសម្រាប់ភរិនិយភាព ដែលប្រព័ន្ធទាំងឡាយអាចនឹងមិនធានាបានថា កម្មករបរទេសដែលត្រូវបានគេជួលមានស្ថានភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងគ្រប់គ្រាន់នឹងជួយនិយោជកឱ្យអនុវត្តតាមវិធាន និងបទបញ្ជានានា ហើយដែលអាចគេចផុតពីទណ្ឌកម្ម ។
- ការជ្រើសរើសកម្មករជំនាញជាតិ និងមកពីក្រៅ គឺអាស្រ័យដោយផលប្រយោជន៍ដោយឡែករបស់រដ្ឋាភិបាលដោយពួកគេជាកម្មករដែលអាចនឹងមានបញ្ហាត្រូវរៀបចំដោះស្រាយតិចតួច ។នៅក្នុងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ចិន តៃវ៉ាន់ (ខេត្តរបស់ចិន) បានរកឃើញសហគមន៍នៅក្រៅប្រទេសជាប្រភពដ៏ល្អសម្រាប់រកបានពលករជំនាញ ខ្ពស់ ។

៦.៣ តើនិយោជកអាចទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពានលើជនទេសន្តរប្រវេសន៍បានឬទេ ?

អង្គការនិយោជកអាចមានបំណងពិនិត្យពិចារណាអំពីវិធានការណ៍ដូខាងក្រោម ដើម្បីលុបបំបាត់ការរំលោភបំពានដែលអាចនឹងកើតមាន ឡើងក្នុងទិដ្ឋភាពប្លែកៗ នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងតំបន់:

- លើកកំពស់ការយល់ដឹងក្នុងចំណោមនិយោជកស្តីពីតម្រូវការដើម្បីអនុវត្តគោលការណ៍នៃទស្សនៈការងារសមរម្យរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពី សិទ្ធិនិងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននៃការងារ និងសេចក្តីសង្ខេបសរុបនៅក្នុងប្រព្រឹត្តកម្មរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ចាប់តាំងពីពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើស រហូតទៅដល់ពួកគេបានធ្វើការងារ ។
- អះអាងជាថ្មីអំពីការប្រឆាំងរបស់ពួកគេចំពោះការជួញដូរស្ត្រី និងកុមារតាមទម្លាប់អនុវត្តដែលមិនត្រឹមតែរំលោភលើសិទ្ធិប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងបំពានលើភាពថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ដែលជាមូលដានគ្រឹះរបស់សង្គមស៊ីវិល័យទៀតផង ។

ពួកគេមានបំណងសហការជាមួយរដ្ឋាភិបាលទៅតាមដែលអាចដំណើរការបានក្នុងការចាត់វិធានការទប់ស្កាត់ និងលុបបំបាត់ការជួញដូរជាបទឧក្រិដ្ឋដែលមិនទាន់កើតមានហើយជ្រើសរើសសហគ្រាសសម្រាប់បង្ការនិងលុបបំបាត់ការជួញដូរ រួមមានទាំងការអនុម័តទទួលយកក្រមសីលធម ផងដែរ។

- គាំទ្រការលុបបំបាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់ និងភ្ជាប់ការសន្ទាខាងការពិភាក្សាជាមួយដៃគូត្រីភាគី២ ទៀតស្តីពីវិធានការចាំបាច់ ដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមានឫសគល់របស់វា ដែលបណ្តាលឱ្យមានទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់។
- ធ្វើឱ្យនិយោជកប្រុងប្រយ័ត្នចំពោះការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស និងពលកម្ម ដែលមានក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ និងចៀសវាងនូវប្រភេទនៃទេសន្តរប្រវេសន៍បែបនេះ។ គួររំលឹកក្រុមនិយោជកថា ការបំពានបែប នេះគឺផ្ទុយនឹងការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាខាងសង្គម និងទស្សនទាននៃការងារសមរម្យ។ ជាពិសេសទៅទៀត រំលឹកពួកគេថាផ្ទុយទៅនឹងការគាំទ្ររបស់និយោជកនៃសេចក្តីថ្លែងការរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះ និងសិទ្ធិការងារ និងសេចក្តីសង្ខេបជាសកល។
- គោរពតួនាទីរបស់វិស័យឯកជននៅក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករបរទេស ការភ្ជាប់ការពិភាក្សាជាមួយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីប្រសិទ្ធភាពតែក៏មិនមែនជាក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ដែលតឹងតែងមិនសមស្របនោះទេនិងការដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយសក្តិសិទ្ធដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការលុបបំបាត់ទម្លាប់អនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលធ្វើការជ្រើសរើស។ពួកគេអាចមានបំណងលើកកំពស់ការអនុម័តច្បាប់សម្រាប់ទូទាន ដើម្បីលើក ទឹកចិត្តការទម្លាប់អនុវត្តត្រឹមត្រូវ និងល្អប្រសើរដោយសហគ្រាសក្នុងឧស្សាហកម្ម។

៦.៣.១ តើអង្គការនិយោជកប្រទេសបញ្ជូនពលករអាចរួមចំណែកចំពោះគោលនយោបាយត្រឹមត្រូវ ស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍បានដូចម្តេច?

អង្គការនិយោជកអាចធ្វើការជាពីរថ្នាក់ ដើម្បីលើកកំពស់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវ:

- នៅថ្នាក់ម៉ាក្រូ ដោយការចូលរួមក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ និងការពិភាក្សាគោលនយោបាយជាតិស្តីពីទេសន្តរ-ប្រវេសន៍។ និង
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស តាមរយៈជំនួយ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់និយោជក។

ក្នុងដំណាក់កាលដំបូង អង្គការនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសដើមត្រូវតែជាប់ទាក់ទងជាមួយការងាររកឱ្យឃើញដំណោះស្រាយជាក់ស្តែងចំពោះបញ្ហានិកម្មភាពនិងកង្វះការងារសមរម្យ។ ភារកិច្ចនេះទាក់ទងទៅដល់គោលនយោបាយជាទូលាយ ចាប់ពីការអប់រំសិក្សារហូតទៅដល់គោលនយោបាយប្រជាជន ចាប់ពីពាណិជ្ជកម្មរហូតដល់គោលនយោបាយវិនិយោគចាប់

ពីពន្ធអាករហូតដល់គោលនយោបាយប្រាក់កាស និងចាប់ពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារហូតដល់ ការការពារសុវត្ថិភាពសង្គម និងនៅក្នុងចំណោមបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ បញ្ហាដ៏ស្មុគស្មាញទាំងនេះមិនអាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយជាក់ស្តែងដោយឯកសារនេះទេ ឯកសារនេះគ្រាន់តែជាការប្រមូលផ្តុំទៅតាមការជ្រើសរើសយកឧទាហរណ៍ខ្លះៗ តែប៉ុណ្ណោះដែលឃើញថានិយោជកអាចដើរតួមួយយ៉ាងសំខាន់:

- កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- សន្តិសុខសង្គម និង
- ការលើកកំពស់អភិបាលកិច្ចល្អ។

អង្គការរបស់និយោជក តែងតែមានតំណាងនៅក្នុងគណៈកម្មការពិគ្រោះយោបល់របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុក អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។ នៅក្នុងសមត្ថភាពនៃការប្រឹក្សានេះ អង្គការនិយោជកអាចផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់ទាក់ទងទៅនឹងសំណួរដូចតទៅ:

- តើគេអាចមើលឃើញថាមានតម្រូវការអ្វីខ្លះរបស់សហគ្រាស ដែលវិនិយោគក្នុងផែនការអំពីការងារអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល មិនបានធ្វើឱ្យកើតមានឡើង ឬឆ្លើយតបមិនបាន? តើទីផ្សារបានបញ្ជូនសញ្ញាមកហើយ ឬនៅដូចជាប្រាក់ឈ្នួលកើនឡើងខ្ពស់សម្រាប់មុខរបរមួយចំនួន ចំពោះស្ថាប័នអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ? តើស្ថាប័នអប់រំណាខ្លះដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបច្ចុប្បន្នរបស់និយោជក។
- តើតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ត្រូវបានផ្អែកឧស្សាហកម្មផ្តល់ឱ្យដល់កំរិតណា ? តើនិយោជកវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះមានប៉ុន្មាន? តើពួកគេធ្លាប់មិនទទួល បានពីវិនិយោគមកវិញដែរឬទេ ដោយមូលហេតុនៃការខាតបង់ខាងកិច្ចប្រតិបត្តិការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់និយោជកបរទេស ?
- តើនិយោជកក្នុងស្រុកអាចទទួលផលចំណេញយ៉ាងដូចម្តេចអំពីការកេណ្ឌប្រមូលជំនាញថ្មីមកពីបរទេសរបស់ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

អំពីកង្វល់របស់ពួកគេទាក់ទងទៅដល់គោលនយោបាយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា:

- តើនិរប្រវេសន៍របស់កម្មករមានផលប៉ះពាល់ទីផ្សារការងារយ៉ាងដូចម្តេច ជាពិសេសប្រាក់ឈ្នួលប្រៀបធៀប ? តើការបើកទីផ្សារនៅឯបរទេសសម្រាប់កម្មករអន្តោប្រវេសន៍មានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្នកមានជំនាញខ្ពស់ជាង។
- តើបទដ្ឋាននានានៃការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបានជួយកាត់បន្ថយឧបនិស្ស័យនៃនិរប្រវេសន៍ដែរឬទេ ?

អំពីសន្តិសុខសង្គមៈ

- តើអ្វីជាគោលនយោបាយ នៃការបន្តការការពារខាងសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ពលករជាតិ ដែលធ្វើការនៅបរទេសជាបណ្តោះអាសន្ន ? តើពួកគេត្រូវបានរៀបចំឱ្យស្ថិតនៅក្រោមប្រព័ន្ធជាពិសេសមួយដោយឡែក ដែរឬទេ ?
- នៅទីណាដែលមានចំនួនកម្លាំងពលកម្មច្រើន និងសក្តានុពលខាងសន្តិសុខសង្គមច្រើនសម្រាប់មុខរបរនៅបរទេស តើប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមត្រូវបានគេកំណត់ឱ្យផ្តល់តាវកាលិកដល់ដៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរឬទេ ? តើអត្រាភាគទានប្រកបដោយសមធិមប៉ុន្មាន ?

៦.៣.២ តើអង្គការរបស់និយោជកនៅប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករអាចរួមចំណែកទានគោលនយោបាយកម្មករបរទេសបានយ៉ាងដូចម្តេច?

អង្គការនិយោជកតែងតែមានកង្វល់អំពីៈ

- តើកង្វះពលកម្មអាស្រ័យដោយមូលហេតុខាងកត្តាប្រជាជនក្នុងរយៈពេលវែង ឬគ្រាន់តែមានការប្រែប្រួលឡើងនិងចុះខាងសេដ្ឋកិច្ច? តើកង្វះពលកម្មទាំងនោះអាស្រ័យដោយមូលហេតុខាងកត្តាប្រព័ន្ធ ដូចជានៅទីណាដែលកម្មករជាតិអាចនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាជាងប្រកបមុខរបរមួយចំនួន ?
- បើកង្វះនៅមានបន្តរយៈពេលយូរតើកម្មវិធី "កម្មករភ្ញៀវ" គ្រប់គ្រាន់ឬទេ ? តើមានអ្វីខ្លះដែលជាប់ទាក់ទងស្តីពីផលិតភាពរបស់គោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍ដែលផ្អែកទៅលើការផ្លាស់វេនរបស់កម្មករបណ្តោះអាសន្នរយៈពេលខ្លី ?
- នៅទីណាដែលគោលនយោបាយបានទាមទារឱ្យនិយោជកបង្ហាញឱ្យឃើញថាជំនាញដែលមានគ្រប់គ្រាន់តាមរយៈអន្តោប្រវេសន៍ពិតជាមិនមាននៅក្នុងស្រុកពិតមែនតើមានមធ្យោបាយណាមួយ ដែលអាចអនុវត្តបានដើម្បីធ្វើតេស្តឱ្យបានដឹងអំពីការបំពេញបានកង្វះនោះ ដោយមិនចាំបាច់ប្រឈមទៅនឹងការរង់ ចាំរយៈពេលវែង ?

ប្រទេសខ្លះដែលខ្វះពលកម្មបានកំណត់យកជំរើសខាងបង្កើតប្រព័ន្ធកូតាដើម្បីគ្រប់គ្រងចំនួន ។ជាធម្មតាអង្គការនិយោជកអាចនឹងមានកង្វល់អំពីថាតើកូតាទាំងនោះត្រូវបានគេបែងចែកឱ្យទៅតាមសហគ្រាស ឬតាមតំបន់ ដោយត្រឹមត្រូវ និងមានសមភាពដែរឬទេ ។

- តើអង្គការនិយោជកមានតួនាទីអ្វីក្នុងការបង្កើតកូតា? តើត្រូវរៀបចំដូចម្តេចបើកូតាត្រូវបែងចែងទៅតាមសហគ្រាស? តាមតំបន់?
- តើនិយោជកអាចជំរុញដោយប្រសិទ្ធិភាពដូចម្តេចដើម្បីមានភាពទន់ភ្លន់ក្នុងរដ្ឋបាលប្រព័ន្ធកូតាតាមលក្ខខណ្ឌមុខជំនាញដែលងាយផ្លាស់ប្តូរ?

ជាចុងក្រោយ បញ្ហាមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាធំៗនៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករគឺតើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលប្រព្រឹត្តិកម្មចំពោះខ្លួនយ៉ាងដូចម្តេច ? នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីមានឯកសារតិចតួចណាស់មិនដូចជានៅសហរដ្ឋអមេរិក និងប្រទេសខ្លះៗនៅអឺរ៉ុបទេ ដែលបានបង្ហាញឃើញថា និយោជកបានដើរតួលើកកំពស់ការប្រតិបត្តិល្អៗ ក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ពួកគេ។ ចំពោះអង្គការទាំងនេះ បញ្ហាដែលត្រូវដោះស្រាយគឺៈ

- តើអង្គការនិយោជកអាចដើរតួអ្វីបានដើម្បីលើកកំពស់គោលការស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារ មានតម្លៃស្មើគ្នា ក្នុងចំណោម សហគ្រាសដែលជាសមាជិករបស់ពួកគេ។
- តើអង្គការនិយោជកអាចបង្ហាញយ៉ាងដូចម្តេចឱ្យបានឃើញថា កម្លាំងពលកម្មពហុជាតិផ្តល់ជូនសហគ្រាស នូវភាពខ្លាំងមួយចំនួន និងអត្ថប្រយោជន៍លើសអ្នកដទៃ ។

ដោយហេតុថា និយោជកធ្វើការនៅជួរមុខក្នុងពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ អង្គការនិយោជកអាចដើរតួដ៏សំខាន់មួយ។ ពួកគេដឹងអំពីអ្វីដែលជាបញ្ហា និងអាចចូលរួមយ៉ាងសំខាន់ទៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា។ វិធានការដោយជាក់លាក់ទាំងឡាយរួមមានៈ

- គាំទ្រគោលនយោបាយជាតិដោយធ្វើការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងសហគ្រាស(ដូចជាអង្កេតក្រុមហ៊ុនជាសមាជិកជាពិសេស អង្កេតអំពីតំលាតខាងមុខជំនាញ និងមុខជំនាញដែលត្រូវការ) ។
- ចូលរួមក្នុងការប្រជុំទ្វេភាគីនានា។ និង
- លើកកំពស់សមត្ថភាពចូលរួមក្នុងសំវាទសង្គម ស្តីពីនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍។

នៅថ្នាក់សហគ្រាស អង្គការនិយោជកអាចៈ

- អភិវឌ្ឍន៍ការយល់ដឹងអំពីបញ្ហានានានៃគោលនយោបាយនិងការព្រមព្រៀងគ្នារវាងសមាជិកនានាអំពីបញ្ហានានាដែលជាអាយុជីវិត។
- គាំទ្រច្បាប់ទាំងឡាយដែលមិនរើសអើងនិងលើកកំពស់ទម្លាប់អនុវត្តល្អៗតាមរយៈបោះពុម្ពផ្សាយនិងបណ្តុះបណ្តាល។
- លើកកំពស់ការធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរយៈពេលវែងក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនជាសមាជិក។
- បណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំនិយោជកជាសមាជិកអំពីច្បាប់នានាដែលជាប់ទាក់ទង។ និង
- លើកទឹកចិត្ត និងលើកកំពស់សមាហរណកម្មពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដូចជាៈ ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដើម្បីគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មពហុជាតិមួយ ការផ្តល់ឱកាសឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីជំនាញធ្វើការងារ ការរៀបចំការជូនដំណឹងអំពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពជាភាសា ដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍យល់ដឹងបាន និងការផ្តល់ឱកាសនានាក្នុងការផ្តល់មេរៀនអំពីភាសា និងវប្បធម៌។

បើមានប្រើប្រាស់ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និយោជកទាំងឡាយត្រូវដឹងអំពីការងារខាងក្រោមនេះ :

- ស្ថានភាពខាងអន្តោប្រវេសន៍ របស់អ្នកដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើ ។
- គោលនយោបាយនិងបទបញ្ញត្តិនានាស្តីពីកម្មករបរទេសរួមមានទាំងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទិដ្ឋាការនិងប័ណ្ណការងារ ។
- បើជ្រើសរើសនៅបរទេសបទបញ្ញត្តិនានាទាក់ទងដល់ការជ្រើសរើសកម្មករបរទេសរួមទាំងការប្រើភ្នាក់ងារឯកជនដែលមានកំរៃសេវា ។
- បទដ្ឋានអប្បបរមាសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារ ។
- ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ក្នុងការរាយការណ៍ អំពីការជួលអ្នកធ្វើការមិនមែនប្រជាជនក្នុងប្រទេស ។
- លក្ខខណ្ឌដែលរដ្ឋាភិបាលតម្រូវឱ្យមាន សម្រាប់ការប្រតិបត្តិតាមការធ្វើតេស្តនៃទីផ្សារការងារ ។
- ការជាប់ទាក់ទងដល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មនានា ចំពោះនិយោជក ចំពោះការប្រើជនបរទេសមិនមានស្ថានភាពត្រឹមត្រូវ ។ និង
- តម្លៃខាងសង្គម និងលក្ខណៈខាងវប្បធម៌របស់សង្គមដើមនានា និងលក្ខខណ្ឌនានាខាងសេដ្ឋកិច្ច ។

៦.៤ តើអ្វីខ្លះជាកង្វល់របស់សហជីព ?

មានបញ្ហាជាច្រើន ដែលពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍បានលើកឡើងសម្រាប់អង្គការរបស់កម្មករៈ ប្រព្រឹត្តកម្ម និងការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករជាតិដែលសមាជិកភាពរបស់ពួកគេជាផ្នែកមួយយ៉ាងធំ ផលប៉ះពាល់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍លើកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងអ្វីៗនីមួយៗក្នុងបញ្ហាទាំងនេះដែលបញ្ជាក់អំពីតួនាទី និងមុខងារនៃអង្គការកម្មករនៅគ្រប់ថ្នាក់ ។ ទោះបីពលរដ្ឋបានចាកចេញពីប្រទេសរបស់ខ្លួនដើម្បីស្វែងរកភាពប្រសើរជាងហើយភាគច្រើនទទួលបានជោគជ័យ ក៏នៅមានមួយចំនួនទទួលបានការឈឺចាប់យ៉ាងខ្លាំងពីការបន្ទុះបង្អាប់ និងការជិះជាន់ ។ របាយការណ៍ដែលត្រូវ បានរៀបចំឡើងសម្រាប់សន្និសីទអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីដំណោះស្រាយដ៏ត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ "ទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួនយ៉ាងច្រើនប្រឈមទៅនឹងការងារធ្ងន់ធ្ងរហួសហេតុ និងការរំលោភ ដោយរូបភាព ប្រាក់ឈ្នួលទាប លក្ខខណ្ឌការងារអាក្រក់ មិនមានការការពារខាងសង្គមកិច្ចពិតប្រាកដ បដិសេធសេរីភាព សមាគម និងសិទ្ធិរបស់កម្មករ ការរើសអើង និងការស្អប់ខ្ពើមដូចជាការមិនចាត់បញ្ចូលទៅក្នុងសង្គមជាដើម" ។ នៅអាស៊ី ការរំលោភបែបនេះត្រូវបានគេដឹងថាមានច្រើន ហើយត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយតាមរបាយការណ៍សារព័ត៌មាននានា ។

តើបញ្ហាទាំងនេះមានជាទូទៅយ៉ាងដូចម្តេច? តើវាប៉ះពាល់តែកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទេ ឬប៉ះពាល់ដល់កម្មករជាតិដែរ? តើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារស្របច្បាប់ត្រូវបានគេជិះជាន់ផងដែរឬទេ? តើឧស្សាហកម្មណាដែលមានករណីរំលោភ និងអំពើហិង្សាធ្ងន់ធ្ងរជាងគេ? តើបញ្ហាទាំង នេះត្រូវបានគេរកឃើញនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ឬមានតែក្នុងប្រភេទដូចៗគ្នានៃសហគ្រាសខ្លះៗតែប៉ុណ្ណោះ? តើកម្មករនៅសហគ្រាសទាំងនេះ បានចាត់តាំងជាសហជីពដែរឬទេ? តើពួកគេមានអនុសញ្ញារួមដែរឬទេ? ចូរពិភាក្សា ។

ដំណោះស្រាយនៃសន្និសីទអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឆ្នាំ២០០៤បានកត់សំគាល់ផងដែរនូវបញ្ហានានាដែលអង្គការកម្មករបានលើក។ ប្រអប់លេខ ១០។

ប្រអប់១០: តួនាទីរបស់អង្គការកម្មករ

សម្រាប់អង្គការកម្មករ ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍បានបង្ហាញនូវកង្វល់នានា ដូចជាការចូលទៅដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការរៀបចំពួកគេចូលក្នុងសហជីព ការធានាសាមគ្គីភាពរវាងកម្មករបរទេស និងកម្មករជាតិ កិច្ចសហការជាមួយនិយោជក ដើម្បីធ្វើសមាហរណកម្មជនទេសន្តរប្រវេសន៍ចូលក្នុងកន្លែងធ្វើការពហុវប្បធម៌ និងការទទួលបាននូវគោលនយោបាយដែលធានាថា មានការយកចិត្តទុកដាក់អំពីទស្សនៈកម្មវទេសន្តរប្រវេសន៍បុរស និងនារី។ អង្គការកម្មករនៅប្រទេសដើមរបស់កម្មករអាចជួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យទទួលបាននូវព័ត៌មានទូលំទូលាយ និងត្រឹមត្រូវ ស្ដីពីឱកាសនៃការងារ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ។

ប្រភព : អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ: ដំណោះស្រាយស្ដីពីការដោះស្រាយបញ្ហាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល ដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអង្គកាពលកម្មរអន្តរជាតិ សម័យប្រជុំលើកទី៩២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤។

៦.៤.១ ភាពខុសគ្នារវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករក្នុងស្រុក

បញ្ហាទាំងឡាយខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានគេរកឃើញនៅថ្នាក់ជាសកលប៉ុន្តែបញ្ហាទាំងនេះក៏ទាក់ទងដល់ប្រទេសនៅអាស៊ីផងដែរ:

- ប្រាក់ឈ្នួល: កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងកម្មករជាតិ។
- សន្តិសុខសង្គម: មានវិសមភាពក្នុងការទទួលបាននិងការគ្រប់ដណ្ដប់ដោយរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។
- សុវត្ថិភាពនិងសុខភាព: កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើនទទួលតែធ្វើការងារ"3D"គឺកខ្វក់ថោកទាបនិងគ្រោះថ្នាក់។
- សេរីភាពសមាគម : ទោះបីជាគេទទួលស្គាល់សេរីភាពសមាគមជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការតែកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅប្រទេសខ្លះមិនត្រូវបានគេយល់ព្រមឱ្យមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសហជីព ឬ បង្កើតសហជីពទេ។

មុខរបរខ្លះៗ ត្រូវបានបំពេញទៅដោយកម្មករបរទេសដែលជាកំណាត់នៃទីផ្សារនៅក្នុងកន្លែងដែលមិនអាចរកបានកម្មករជាតិ ឧទាហរណ៍អ្នកធ្វើការងារក្នុងផ្ទះនៅសាំងហ្គាពួរ។ ហេតុនេះ វាមិនមែនសុទ្ធតែអាចធ្វើការប្រៀបធៀបគ្នាបាននោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការរើសអើងខាងប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានគេកត់សំគាល់ឃើញមាននៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន។ នៅក្នុងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ការសិក្សានានាធ្វើឡើងដោយវិទ្យាស្ថានការងារកូរ៉េនៅចុងទសវត្ស ឆ្នាំ ១៩៩០បាន

បង្ហាញឱ្យឃើញថា កម្មករបរទេសត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៤០ភាគរយសម្រាប់ការងារដូចគ្នា ដែលកម្មករជាតិបានទទួល។ កម្មករបរទេសភាគច្រើនស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនស្របច្បាប់ និងមិននៅក្នុងសហជីពនានាទេ។ តាមការពិតបញ្ហាដ៏ធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួនក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងឡាយប្រកបដោយប្រព្រឹត្តកម្មបែបទាញយកផល គឺមាន ស្ថិតនៅជាមួយគ្នានឹងស្ថានភាពមិនស្របច្បាប់។ នៅជប៉ុនករណីទាំងឡាយត្រូវបានគេរាយការណ៍អំពីកម្មករសំណង់ បរទេសត្រូវបានប៉ះទង្គិចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរក្នុងគ្រោះថ្នាក់ការងារជាជនដែលត្រូវបាននិយោជកបោះបង់ចោលព្រោះថាពួកគេខ្លាចការពិន័យធ្ងន់ធ្ងរ ដោយសារការជួលកម្មករមិនស្របច្បាប់។

ជាទ្រឹស្តី កម្មករអាចមានអារម្មណ៍ទទួលផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់បំផុតអំពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងនោះ ផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានគឺនៅក្នុងប្រទេសដើម និងផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានក្នុងប្រទេសទទួល។ អាស្រ័យហេតុនេះ វាជាការលំបាកខ្លាំងណាស់ នឹងអាចនិយាយជាមុនថាមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមាន ឬ អវិជ្ជមាន។ ការប៉ះពាល់សុទ្ធសាធទៅលើប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេសដើមនឹងអាស្រ័យទៅលើទំហំ និងសមាសភាគនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ អត្រានិកម្មភាពការប៉ះពាល់ផលិតភាពសហគ្រាសក្នុងស្រុក ដែលបាត់បង់កម្មករមានជំនាញខ្ពស់ៗ ការកែសម្រួលបច្ចេកវិជ្ជារបស់គេបរិមាណនៃប្រាក់ដែលត្រូវបញ្ជូនទៅស្រុក និងផលប៉ះពាល់ខាងកត្តាបង្កើននៃកំណើនខាងការប្រើប្រាស់របស់គ្រួសារទទួលបានប្រាក់ដែលបានបញ្ជូនចូលក្នុងស្រុក។ នៅក្នុងប្រទេសផ្តល់ការងារប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងរបរទាំងឡាយដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍រកការងារធ្វើនឹងទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានប៉ុន្តែផលប៉ះពាល់បច្ចុប្បន្នអាចនឹងស្តួចស្តើងពេកនៅទីណាដែលអន្តោប្រវេសន៍និងកត្តាផ្សេងៗទៀត នាំឱ្យកើតមានកំណើនលឿនជាងនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនដែលផ្តល់ការងារនៅអាស៊ី កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានគេទុកឱ្យស្ថិតនៅក្រៅ សាខាជាច្រើននៃសន្តិសុខសង្គម ជាពិសេសនៅក្រៅតាវកាលិក ឬសោធនចាស់ជរា។ នៅក្នុងចម្លើយចំពោះសំណួររបស់ប្រទេសមួយចំនួននៅក្នុងសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអគ្នេយ៍ (អាស៊ាន) នៅចុងទស្សវត្សឆ្នាំ១៩៨០ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានបង្កើតសន្ធិសញ្ញាពហុភាគីមួយស្តីពីសន្តិសុខសង្គមចំពោះឧបាស្រ័យការខ្វះខាតគោលនយោបាយ ឬគំលាតខាងកិច្ចការពារ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយនៅទីបញ្ចប់គេមិនអាចបង្កើតចេញបាននូវកិច្ចព្រមព្រៀងជាចាំបាច់របស់ភាគីទាំងអស់ឡើយ។ នៅអាស៊ីខាងលិច ប្រទេសភាគច្រើនមានគោលរបបសម្រាប់របួស និងគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ប៉ុន្តែមិនមែនសោធនទេនៅលើភស្តុតាងដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានចំនួនច្រើនដ៏ធំធេងពេកហើយប្រព័ន្ធមិនអាចទ្រទ្រង់បាន។

លំហូរធំធេងបំផុតនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ីប្រមូលផ្តុំលើអ្វីដែលហៅថាការងារ " 3-D " នៅឡើយ ដែលជាកន្លែងដែលការការពារនៅមានឧបសគ្គជាពិសេសនៅឡើយ។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីរាប់រយពាន់នាក់នៅក្នុងមុខរបរនៃការផ្តល់សេវាការងារផ្ទះដែលគេមិនអាចគ្រប់គ្រងពេលម៉ោងធ្វើការងារបាន និងដែលត្រូវគេរាយការណ៍យ៉ាង

ទូលំទូលាយថាមានការរំលោភគ្រប់ប្រភេទ។

នៅក្នុងចំណោមមុខរបរទាំងឡាយដែលមានបុរសច្រើនដាច់ខាតការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ក្នុងសំណង់ នេសាទនិងការងារក្នុងសមុទ្រឆ្ងាយៗពីច្រាំងកើតមានរបួសដោយសារការងារក្នុងចំនួនយ៉ាងធំធេងបំផុត។ ទាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ភេទស្រី និងភេទប្រុសត្រូវបានគេប្រើនៅក្នុងចំការដាំដុះ និងនៅក្នុងកម្មន្តសាលតូចតាច ដែលគ្រោះថ្នាក់ដោយជាតិគីមីប្រឈមយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះគ្រោះថ្នាក់សុខភាព។

នៅពេលដែលកម្មករអាស៊ីភាគច្រើនដាច់ខាតទទួលបានសេរីភាពក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហជីពសិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានបដិសេធផងដែរចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីថ្មីៗ រវាងប្រទេសពីរនៅអាស៊ីអគ្នេយ៍មានផ្ទុកនូវបទបញ្ញត្តិដោយមានកំរិតអំពីបញ្ហាសិទ្ធនេះ។ មានកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល ដែលមានចែងនូវភាពមានកំរិតស្រដៀងគ្នានេះ។ ចំពោះការចូលទៅរយៈពេលខ្លី និងគោលនយោបាយ ដែលចងភ្ជាប់កម្មករជាមួយនិយោជកតាមរយៈប័ណ្ណការងាររបស់ពួកគេនោះជាការងារមួយដែលលំបាកធ្ងន់ធ្ងរណាស់ទៅហើយសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការចរចារកលក្ខខណ្ឌកាន់តែល្អប្រសើរជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ។ទម្លាប់អនុវត្តល្អត្រូវបានរកឃើញនៅតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង ដែលនៅទីនោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចបង្កើតសហជីពផ្ទាល់របស់ខ្លួនហើយ នាពេលកន្លងមកនៅក្នុងឱកាសជាច្រើន គេអាចការពាររួមគ្នាយ៉ាងសកម្មនូវសិទ្ធ និងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ។

តើគេអាចធ្វើអ្វីបាន ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាទាំងឡាយនេះ? ចូរពិភាក្សា។

នៅក្នុងមហាសន្និបាតឆ្នាំ ២០០៤ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បញ្ហា និងរឿងរ៉ាវជាច្រើនក្នុងចំណោមទាំងនេះត្រូវបានគេពិភាក្សា។ ជាដំណោះស្រាយគឺអ្នកចូលរួមក្នុងមហាសន្និបាតបានអំពាវនាវរកៈ

- កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍គំរោងការពហុភាគីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចមួយសម្រាប់ស្វែងរកការដោះស្រាយដោយឈរលើសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានទេ។
- ការពង្រីកឱ្យបានទូលាយការអនុវត្តន៍បទដ្ឋាន និងឧបករណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសហប្រជាជាតិ។
- ការកសាងសមត្ថភាព ការលើកកំពស់ការយល់ដឹង ជំនួយបច្ចេកទេស និងការពង្រឹងសំវាទសង្គម ដែលនាំឱ្យដៃគូសង្គមអាចដើរតួ ដ៏សំខាន់នៅក្នុងការកំណត់គោលនយោបាយ។ និង
- ការលើកកំពស់មូលដ្ឋានចំណេះដឹង និងការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយសមស្រប។ គំរោងការពហុភាគី ដែលមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចមួយក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ត្រូវតែឆ្លើយតបឱ្យបានចំពោះបញ្ហាដូចតទៅៈ
- គោលដៅនៃគំរោងការពហុភាគីគឺដើម្បីធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលទៅលើគោលនយោបាយ និងទម្លាប់អនុវត្តជាតិដោយ

ផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំដោយផ្អែកទៅលើទម្លាប់អនុវត្តដ៏ល្អបំផុត និងគោលការណ៍ដែលទទួលយកបានជាអន្តរជាតិ។ នៅពេលដែលទទួលស្គាល់សិទ្ធិនៃបូរណភាពរបស់រដ្ឋនានាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីការងារ និងទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ពួកគេបទដ្ឋានអន្តរជាតិនិងវិធានពហុភាគី ដែលអាចចូលរួមក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ និងកាន់តែស៊ីសង្វាក់គ្នា។

- នៅក្នុងចំណោមគោលការណ៍ទាំងឡាយ នៃដំណោះស្រាយមហាសន្និបាតអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលស្វែងរកកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍តំរោងការងារ ដោយឈរលើសិទ្ធិគឺជាសេចក្តីត្រូវការ ដើម្បីពង្រីកផ្លូវដ៏ធំទូលាយសម្រាប់ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃតម្រូវការទីផ្សារការងារ។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីនិងពហុភាគីដើម្បីសម្រួលផលប្រយោជន៍រៀងខ្លួន ដែលបានព្រាយផ្លូវសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវតែទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត។
- តំរោងការងារត្រូវតែរួមមាននូវគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសដែលមានការគ្រប់គ្រង និងបទបញ្ញត្តិដើម្បីលុបបំបាត់ការជួញដូរ និង ការរំលោភចរន្ត នៅកន្លែងដែលស្ត្រីទទួលរងគ្រោះជាពិសេស ដើម្បីធានាឱ្យមានការការពារសិទ្ធមនុស្សរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ដោយមិនគិតអំពីស្ថានភាព និងដើម្បីសម្រួលការធ្វើសមាហរណកម្មពួកគេចូលក្នុងសង្គមវិញ។
- ជាចុងក្រោយត្រូវមានគោលដៅផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំអំពីវិធីសាស្ត្របង្កើនជាអប្បបរមានូវផលប្រយោជន៍បានមកពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ។

តាមទម្លាប់អនុវត្ត គ្រប់បទដ្ឋានការងារទាំងអស់គឺសុទ្ធតែអាចអនុវត្តបានដូចៗគ្នាចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដូចចំពោះកម្មករក្នុងស្រុក។ ទោះជាយ៉ាងណា តំរោងការងារត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចជាអនុសញ្ញា លេខ ៩៧ និងអនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិ និងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងអ្វីៗដែលធ្វើបន្តរបស់សេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងឧបករណ៍ផ្សេងៗទៀតរបស់សហប្រជាជាតិ។

សេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងឡាយខាងក្រោមជាតួនាទីផ្សេងៗ ដែលសហជីពអាចធ្វើទាំងនៅប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។

៦.៤.២ តើសហជីពក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករអាចការពារកម្មករដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសបានបែបណា?

- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសហជីពដើម្បីចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពក្នុងសំវាទសង្គមខាងគោលនយោបាយស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍។
- បង្កើតកម្មវិធីដើម្បីតាមឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់

ពួកគេជាពិសេស សកម្មភាពសហជីពនៅក្នុងប្រទេសទទួល ។

- ជួយរៀបចំចាត់ចែងអង្គការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឬរៀបចំសមាជិកភាពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុសហជីព ក្នុងប្រទេសទទួល ។
- ផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរនិងព័ត៌មានដោយចំពោះរបស់ប្រទេសទទួលស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារសន្តិសុខសង្គម និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលជាប់ទាក់ទង ។
- ជួយគាំទ្រដល់ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារគំរូឈរលើមូលដ្ឋាននៃបទដ្ឋានអន្តរជាតិខាងការងារចំពោះ ការងារសមរម្យ ។
- ជួយគាំទ្រដល់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលអាចនាំទៅដល់ការកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់សេវា ដែល យកពីជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។
- បង្កើតចំណងទាក់ទងជាមួយសហគមន៍DIASPORA នៅឯបរទេសនិងចូលរួមក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយសមស្រប និងកម្មវិធីសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រឡប់មកវិញ ។
- ផ្តល់សេវាណែនាំ និងបញ្ជូកបង្ហាញ ជាពិសេសចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលទទួលរងការរំលោភបំពាន ។ និង
- បង្កើតកម្មវិធីជាពិសេស១ សម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ជាពិសេសការការពារទប់ទល់នឹងការរើសអើង និងការជួញដូរ ។

៦.៤.៣ តើសហជីពក្នុងប្រទេសប្រើប្រាស់ពលករអាចការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បែបណា?

- គាំទ្រសម្រាប់ការផ្តល់សច្ចាប័នបទដ្ឋានពលកម្មអន្តរជាតិដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាពិសេស អនុសញ្ញាលេខ ៩៧ និង លេខ ១៤៣ ។
- ចាត់វិធានការណ៍សមស្របដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងលុបបំបាត់គ្រប់រូបភាពនៃការកេងប្រវ័ញ្ច ។
- គាំទ្ររាល់វិធានការណ៍ និងគោលនយោបាយជាតិ ជាពិសេសច្បាប់ដែលធានាថា កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវទទួលបានប្រព្រឹត្តកម្មស្មើគ្នាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារ សន្តិសុខសង្គម សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព និងសិទ្ធិផ្សេង១ទៀត ដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយ អនុសញ្ញានៃអង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារ ។
- ការពារជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងបណ្តឹងនៅតុលាការជាប់ទាក់ទងដល់សិទ្ធិមុស្ស និងសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេ ។
- ជួយក្នុងកម្មវិធីលើកលែងទោសនិងធានានូវនីតិវិធីត្រឹមត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងត្រូវបានគេប្រតិបត្តិតាមក្នុង

បញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមវិញ ។

- ធ្វើតំណាងសម្រាប់រាល់ការលុបចោលនូវបទបញ្ញត្តិនានានៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ការអនុញ្ញាតិឱ្យធ្វើការដែលបន្ទុចបង្អាក់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព ។
- ផ្តល់ព័តិមានទៅដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈយុទ្ធនាការជាសាធារណៈបង្កើតសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការនិយាយភាសា ដែលគេយល់ដឹង និងជួយពួកគេខាងសេវាច្បាប់ និងផ្តល់ជំនួយ ខាងមេធាវី ។
- ពិភាក្សាអំពីស្ថានភាពជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយអង្គការរបស់និយោជកដែលរួមមានទាំងនៅក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម និងការលើកទឹកចិត្តអង្គការនិយោជកឱ្យផ្តល់ឱកាសក្នុងការលើកកំពស់មុខជំនាញដល់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។
- បង្កើតកម្មវិធីនានាដើម្បីលើកកំពស់ការធ្វើសមាហរណកម្មជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ និង
- ធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់ប្រព្រឹត្តកម្មដែលមិនមានការរើសអើងចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

ប្រអប់ទី ១១: ការគាំទ្ររបស់សហជីពជនជាតិកូរ៉េ សម្រាប់សិទ្ធិរបស់កម្មករបរទេស

សហជីពជនជាតិកូរ៉េលើកកំពស់យ៉ាងសកម្ម នូវការការពារសិទ្ធិកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយធ្វើតាមយុទ្ធសាស្ត្រមុខបួនដែលរួមមានៈ (i) ការលើកកំពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពីរឿងរ៉ាវនិងបញ្ហានានាដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជួបប្រទះនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ, (ii) ការបង្ខំនិយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងលើកកំពស់លក្ខខណ្ឌការងារ, (iii) រៀបចំចាត់ចែងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍, និង (iv) ការបញ្ចុះបញ្ចូលដើម្បី កែទម្រង់ច្បាប់ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការជួលកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍គ្មានជំនាញ ។

ពួកគេតម្រង់ទិសការខិតខំ ជាបឋមរបស់ពួកគេចំពោះការលើកកំពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពីរឿងរ៉ាវនានា និងការរំលោភបំពានសិទ្ធិកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ចាត់ចែងឱ្យមានសន្និសីទកាសែតដោយអញ្ជើញកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យចូលរួមនិងការធ្វើបាតុកម្ម ដោយសន្តិវិធីដែលគាំទ្រដោយសហជីពនៅទីកន្លែងសាធារណៈ និងនៅមុខកម្មន្តសាល ។ សហព័ន្ធសហជីពកូរ៉េ (FKTU) បានរៀបចំខ្លួនឱ្យបានដឹងពេញលេញនូវកង្វល់របស់ភាគីទាំងអស់ដោយរៀបចំការប្រជុំជាមួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទស្សនកិច្ចរបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនានា និងសហជីពប្រទេសដើម ក៏ដូចជានិយោជកក្នុងស្រុកផងដែរ ។

ទាំង FKTU ទាំងសហព័ន្ធសហជីពជនជាតិកូរ៉េ (FCTU) បានធ្វើការចាប់បង្ខំឱ្យមានការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវគោលនយោបាយស្តីពី សិក្ខាកាម បរទេស ។ ពួកគេប្រកាន់ជំហរថា សិក្ខាកាមទាំងឡាយត្រូវតែទទួលបាននូវប្រព្រឹត្តកម្មដូចកម្មករប្រក្រតី និងត្រូវមានសិទ្ធទទួលបាន សន្តិសុខសង្គម ។ សូមថ្លែងអំណរគុណច្រើន ចំពោះការទាមទារជាប់ជាបន្តរបស់សហជីពទាំងឡាយ ហើយកម្មករបរទេសទាំងឡាយត្រូវបានគេរៀបចំឱ្យទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងតាវកាលិកខាងការថែទាំសុខភាព ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ ច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ ត្រូវបានកែសម្រួលដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យ

(តទៅទំព័រ ១៣១)

(តទៅទំព័រ ១៣០)
ពលកម្មបរទេសគ្មានជំនាញ ចូលទៅធ្វើការជាបណ្តោះអាសន្ន ។

សហជីពទាំងឡាយដូចជាFCTU ជាដើម បានចាប់ផ្តើមរៀបចំអង្គការរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងនាម៉ សហជីពសមភាព " និងបានអញ្ជើញពួកគេឱ្យចូលរួមក្នុងការប្រជុំនានារបស់ខ្លួន ។ ពួកគេបានសុំឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ដៃគូបរទេស ដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ឧទាហរណ៍ FKTU បានស្នើសុំសហជីពនៅប្រទេសចិន ម៉ុងហ្គោលី និងវៀតណាម ឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីសិក្ខាកាម និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីរៀបចំបង្កើតអង្គការរបស់ពួកគេ ហើយផ្តល់ជូននូវសេវាជាចាំបាច់នានា ។ សៀវភៅណែនាំជាភាសាអង់គ្លេសមួយ ត្រូវបានគេរៀបចំឡើង និងត្រូវបានគេចែករំលែក ជាមួយសហជីពនៃប្រទេសនានារបស់ពួកគេ ។

ពួកគេក៏បានអំពាវនាវរកជំនួយសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មចូលក្នុងសហគមន៍ជនជាតិកូរ៉េផងដែរ ដោយការបង្កើតនូវ" ព្រឹត្តិការណ៍វប្បធិមបរទេស " ដ៏ធំមួយ ដោយសហការជាមួយនឹងក្រុមសង្គមស៊ីវិលនានា ។ ជាមួយនឹងក្រុមនានានៃជំនួយមនុស្សធម៌ សហជីពជនជាតិកូរ៉េបានផ្តល់សេវាសុខភាព និងខាងច្បាប់ ។ សេវាទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសកម្មភាពជាច្រើនរួមគ្នារវាងសហជីព និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលជាប់ទាក់ទងដល់រឿងរ៉ាវកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចជាគណៈកម្មការរួមសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងគណៈកម្មការរួម (COCATS) ដែលបានធ្វើយុទ្ធនាការនៅក្នុងទ្រង់ទ្រាយជាច្រើន ដែលរួមមានការលប់បំបាត់ប្រព័ន្ធសិក្ខាកាម និងការផ្តល់ស្ថានភាពចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ។ ពួកគេដើរតួយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ថ្មីស្តីពីការជួលពលកម្មបរទេសមកធ្វើការ ។

៦.៤.៤ តើសហជីពនៅក្នុងតំបន់ អាចសហការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បែបណា?

- លើកទឹកចិត្តសមាជិកភាពសហជីពរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយការបង្កើតយន្តការដែលគេអាចចូល ពឹងពាក់អាស្រ័យបានជាពិសេសជាយន្តការដែលធ្វើការសម្រាប់ផលប្រយោជន៍របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។
- បង្កើតការពិគ្រោះយោបល់ក្នុងរូបភាពនានាដោយប្រក្រតីដើម្បីធ្វើឱ្យសមាជិកយល់ដឹងទាន់ពេលនូវកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍របស់រឿងរ៉ាវទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់ និងចែករំលែកក្នុងកម្មវិធីគំនិតផ្តើមនានា និង ទម្លាប់អនុវត្តល្អទាំងឡាយ ។
- ធានាឱ្យបានថា លក្ខខន្តិកៈរបស់ពួកគេមិនរើសអើងចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ។
- លើកទឹកចិត្តជនទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីឱ្យចូលក្នុងសហជីពដោយការផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ដែលទាក់ទាញទាំងឡាយចំពោះកម្មករស្ត្រី ។
- សហការបញ្ជូនព័ត៌មានស្តីពីតម្លៃខាងសង្គម និងវប្បធិមប្រទេសដើម និងប្រទេសទទួល ដើម្បីពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករ និងនិយោជក ។
- សហការជាមួយអាជ្ញាធរជាតិ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការជ្រើសរើសដោយការរកឃើញនូវភ្នាក់ងារទាំងឡាយដែល

ជាប់ទាក់ទងក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានខុស ចំពោះជនទេសន្តប្រវេសន៍ដែលភ្ជាប់កម្មករទៅនឹងកិច្ចសន្យាអាទេសកម្ម (ជំនួស) ឬយកកំរៃសេវាហួសហេតុ។

- សហការក្នុងការរកឃើញនូវទីភ្នាក់ងារ មន្ត្រី និងនិយោជក ដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការជួញដូរជន ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ ជាពិសេសជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាស្ត្រី និងកុមារ និងធានាឱ្យបានថា ពួកអ្នកទាំងនោះត្រូវទទួលទោសស្របតាមច្បាប់។

ប្រអប់ទី ១២: សហជីពរបស់សហគមន៍នៅជប៉ុន

សហជីពរបស់សហគមន៍ ដែលបានចាប់ផ្តើមចាប់ពីឆ្នាំ១៩៨៣ ជាមួយសហជីព Union Higoro (Osaka) ជាសហជីពក្នុង ប្រភេទថ្មីទាំងឡាយដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃការរួមបញ្ចូលគ្នាជាបុគ្គលជាជាងនៅលើកន្លែងធ្វើការ។ សហជីពទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយរាល់បញ្ហាក្នុងការរស់នៅរបស់កម្មករនៅក្នុងសហគមន៍ក្នុងស្រុក ដែលមិនមានស្ថេរភាព និងរូបភាពមិនប្រក្រតីនៃការងារ។ នៅឆ្នាំ ១៩៩៩ សហជីព ចំនួន ៩៥ បានរួមគ្នាជាប្រព័ន្ធសហជីពនៃសហគមន៍ជាតិមួយ ដែលមានតំណាងកម្មករច្រើនជាង ១៤ 000 នាក់។ តើសហជីពសហគមន៍ មានអ្វីដែលដូចគ្នា នៅពេលដែលគេព្យាយាមការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនៅកន្លែងធ្វើការ។ សហជីពទាំងនោះ ក៏ព្យាយាមបង្កើតសហគមន៍នានាផងដែរ ដែលក្នុងសហគមន៍នោះ កម្មករអាចរស់នៅរួមគ្នាបាន។ សកម្មភាពរបស់ពួកគេប្រែប្រួលទៅ តាមតំបន់នានាក្នុងស្រុក និងសមាជិកភាពប៉ុន្តែសហជីពនីមួយៗមានមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីការងារ។ ឧទាហរណ៍-ពួកគេបានចេញថាមពលជាច្រើនទៅក្នុងគំនិតផ្តើម ដូចជាចលនាសហករណ៍ជាដើម។ សហជីពសហគមន៍ដែលមានមូលដ្ឋាននៅ Hokkaido, Kansai, Kyushu, Hyogo nig Tokyo បានបង្កើតប្រព័ន្ធជាតិមួយសម្រាប់ដោះស្រាយរឿងរ៉ាវដូចៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេដំណើរការទូទាំង ប្រទេស ធ្វើយុទ្ធនាការពិគ្រោះយោបល់អំពីបញ្ហានានានៃការបញ្ជូនពលករ និងរបស់ពលករបរទេស និងជំរុញឱ្យមានការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ច្បាប់ឆ្នាំ ១៩៩០ និង១៩៩៩ ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យជនអន្តោប្រវេសន៍ និងការទទួលស្គាល់ជនភៀសខ្លួន។

សហជីព នៃសហគមន៍ Kanegawa (KCU) ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងយុទ្ធនាការដើម្បីសិទ្ធិរបស់កម្មករបរទេសស្ត្រី និងបុរស។ ក្នុងចំណោមបញ្ហាដែលសហជីពឆ្លើយតប គឺលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅដ៏លំបាករបស់កម្មករទេសន្តប្រវេសន៍នៅជប៉ុន ការបញ្ឈប់ពីការងារ ការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ។ បញ្ហាផ្សេងៗទៀតដែលគេត្រូវជំនះគឺ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរ ផ្ទះសំបែងស្នាក់នៅ និងរឿងរ៉ាវក្នុងការរស់នៅ និងបញ្ហានានាខាងសិទ្ធិមនុស្ស (ដូចជាអំពើហឹង្សាដោយ មូលហេតុខាង ជាតិ សាសន៍) សុខភាព និងសុខមាលភាព និងស្ថានភាពទិដ្ឋាការ។ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន នៅមិនទាន់មានសកម្មភាពសាមគ្គីអន្តរជាតិ ច្រើននៅឡើយ រវាងកម្មករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន និងកម្មករក្នុងស្រុក។ សកម្មភាពទាំងឡាយមាន ជាទូលាយនៅថ្នាក់កម្មករជា បុគ្គល។ ឧទាហរណ៍សមាជិកចាស់ៗជាជនជាតិកូរ៉េរបស់ KCU ដែលបានត្រឡប់ទៅប្រទេសវិញបានជួយបង្កើត : Migrant Workers House "

(តទៅទំព័រ ១៣៣)

(តទៅទំព័រ ១៣២)

សម្រាប់កម្មករបរទេសនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ "។

ដំណោះស្រាយសំខាន់ៗរបស់ KCU នៅតែទាមទារឱ្យមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព និងក្នុងការបញ្ចូលជាសមាជិក សហជីព។ បញ្ហាមួយដែល KCU ប្រយុទ្ធតទល់គឺការដែលជិតតែមិនអាចមាន លទ្ធភាពក្នុងការប្រមូលប្រាក់ដែលត្រូវបង់ជាទៀងទាត់ពីកម្មករបរទេស ដោយសារភាគច្រើននៃពួកគេមិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវ ហើយផ្លាស់ប្តូរកន្លែងស្នាក់នៅញឹកញាប់។ KCU នៅមិនទាន់មានស្ថេរភាពខាងមូលដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ ប៉ុន្តែវាពិតជាបានទទួលអំណោយយ៉ាងធំធេងពីសមាជិកនានាពីមួយពេលទៅមួយពេល។ បញ្ហាភាគច្រើនដែលកម្មករលើកយកទៅឱ្យ KCU ដោះស្រាយគឺបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ហើយការដោះស្រាយតែងតែបានត្រឹមត្រូវ។ សមាជិកនានាផ្តល់ជូនទៅសហជីព ចំនួន ១៥ ភាគរយ នៃចំនួនប្រាក់ដែលដោះស្រាយបាន។

- បង្កើតគណៈកម្មករទទួលបន្ទុកសិទ្ធិកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មួយដែលត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញមកពីសហជីពឱ្យចូលរួមដើម្បីប្រមូលរៀបចំឯកសារនៃករណីជួញដូរ ដែលឯកសារទាំងនោះអាចប្រើជាមូលដ្ឋាននៃការ ពិត សម្រាប់អន្តរាគមន៍របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។
- លើកទឹកចិត្តរដ្ឋាភិបាលនានានៅក្នុងតំបន់ដើម្បីបញ្ចូលប្រយោគខាងសង្គមចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ទ្វេភាគី និងអន្តរជាតិ។ និង
- សហការជាមួយសហជីពអន្តរជាតិ ដែលរួមមានទាំងលេខាធិការដ្ឋាននៃសហជីពអន្តរជាតិផងដែរ។

៦.៤.៥ តើសហជីពអាចរួមវិភាគទានក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍បែបណា?

សហជីពទាំងឡាយអាចមានឥទ្ធិពលទៅលើគោលនយោបាយជាតិក្នុងវិស័យជាច្រើន ដែលរួមមាន:

- ការផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានានា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលជាប់ទាក់ទងអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ និងលេខ១៤៣ ក៏ដូចជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។
- ការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីនិងពហុភាគីស្តីពីការងារ និងសន្តិសុខសង្គម ដើម្បីធានាថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍កើតឡើងដោយមានរបៀបរបប និងតាមបែបបទដែលមានការការពារ។
- មានការធានានូវប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ខាងសិទ្ធិនៃសមាគមនិងការចរចាជាសមូហភាពលក្ខខណ្ឌការងារ សន្តិសុខសង្គម ការមិនរើសអើងនិងសិទ្ធិផ្សេងៗទៀតមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។
- មានការធានានូវប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី និងបុរស។ ជាពិសេសទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីត្រូវទទួលបានការការពារខាងមាតុភាពត្រឹមត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រព្រឹត្តកម្មស្មើគ្នាស្របតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។

- ភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយសហជីព និងអង្គការនិយោជកក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយច្បាប់ និងបទបញ្ញា និង ក្នុងការផ្សព្វផ្សាយការអនុវត្តន៍ល្អ
- ភ្ជាប់ខ្លួនចូលទៅក្នុងភ្នាក់ងាររបស់រដ្ឋាភិបាលនិងអង្គការនិយោជកក្នុងការផ្តល់ឱកាសឱ្យទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើកកំពស់មុខជំនាញនិងដើម្បីសម្រួលដល់ការធ្វើសមាហរណកម្មនៅពេលត្រឡប់ទៅមាតុប្រទេសខ្លួនវិញ។ និង
- ភ្ជាប់ខ្លួនចូលទៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសដើមនានា ក្នុងការកាត់បន្ថយភាពពឹងផ្អែករយៈពេលវែងទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម។

រំលឹកឡើងវិញ

នៅពេលបញ្ចប់ម៉ូឌុល ៦ សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ អាចនឹងមានទំនុកចិត្តថា គេអាចពិភាក្សានូវបញ្ហាខាងក្រោមនេះ :

- សហជីពមានចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាថា កម្មករបរទេសទទួលបានប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពដូចកម្មករក្នុងស្រុក។
- តើមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ ចំពោះការប្រើប្រាស់រូបភាពត្រីភាគី ជាគោលការណ៍សម្រាប់ធ្វើសេចក្តី សំរេចអំពីបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ម៉ូឌុល ៧ ការលើកឡើងចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

ទិសដៅ នៅពេលចប់វគ្គសិក្សា អ្នកចូលរួមអាចនឹងទទួលៈ

- ឃើញទិដ្ឋភាពប្លែកៗនៃបញ្ហាពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី និងរឿងរ៉ាវដែលត្រូវបាន លើកឡើងសម្រាប់កសាងគោលនយោបាយពលកម្ម និងទេសន្តរប្រវេសន៍
- វាយតម្លៃមធ្យោបាយ និងឧបការណ៍ដែលមាន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវរបស់ពួកគេ
- រកឃើញទម្លាប់អនុវត្តល្អ ដែលអាចនឹងសមស្របទៅនឹងប្រទេសពួកគេ រៀងៗខ្លួន ។

វិធីសាស្ត្រ

- បទបង្ហាញ
- ក្រុមពិភាក្សា
- លំហាត់ទី៥

រយៈពេល បីម៉ោង (បទបង្ហាញមួយពេល និងការពិភាក្សាទូទៅ ។ មួយពេលសម្រាប់លំហាត់ទី៥ ។ កន្លះម៉ោង សម្រាប់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ)

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

- ម៉ូឌុលនេះនឹងចាប់ផ្តើមដោយបទបង្ហាញអំពីវិធីនានា ដែលក្នុងនោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចដឹងថា ខ្លួនគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនស្របច្បាប់ និងត្រូវការនូវការការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ
- សិក្ខាកាមនឹងត្រូវសួរឱ្យធ្វើការពិភាក្សារឿងរ៉ាវទាំងឡាយ ដែលជាចំណុចបងៗ នៃការពិភាក្សា អំពីគោលនយោបាយជាច្រើន ស្តីពីប្រធានបទនេះ
- សិក្ខាកាមទាំងឡាយនឹងត្រូវបានគេបង្ហាញ អំពីសមាសភាគនានា នៃទម្លាប់អនុវត្តល្អៗ និងអ្វីៗ ដែលសហគមអន្តរជាតិនិយាយ អំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករ ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ។

ឯកសារត្រូវអាន និងឯកសារយោង

- Jerrold W. Huguet nig Sureeporn Punpuing: ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅប្រទេសថៃ (Bangkok, IOM, 2005)
- D. Cinar, A, Gachter, et al., eds.: ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី : ថាមវិន្ត , ផលប៉ះពាល់, ជម្រើសគោលនយោបាយ , Eurosocial Reports (មជ្ឈមណ្ឌល Vienna, European សំរាប់ការស្រាវជ្រាវ និងគោលនយោបាយសុខុមាលភាពសង្គម្ម ២០០០) ។
- Philip Martinnig Mark Miller: ទណ្ឌកម្មនិយោជក " បទពិសោធប្រទេសបារាំង,អាល្លឺម៉ង់ និងអាមេរិក, ឯកសារទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិលេខ 36, កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ, ILO, 2000) ។

កំណើននៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់បានចោទឡើងជាសំណួរខាងនយោបាយសំខាន់ៗនៅប្រទេសជាច្រើនដែលមាន កង្វល់ថា បើការរំលោភជាក់ស្តែងរបស់ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពីអន្តោប្រវេសន៍របស់ពួកគេនៅតែអនុវត្តជាបន្តនោះនឹងមានផលវិបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងការពិនិត្យគោលនយោបាយ នេះត្រូវការវិធានការតឹងតែងឥតមេត្តា ដែលអាចទប់ស្កាត់ការកើតឡើងនូវទំនាក់ទំនងនានាខាងវិនិយោគ និងពាណិជ្ជកម្ម ធម្មតា ទេសចរណ៍ ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ និងខាងការទូតជាមួយប្រទេសនានា ។ បាតុភូតនេះក្លាយទៅជាកង្វល់យ៉ាងសំខាន់បំផុតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ។

តើអ្វីខ្លះដែលជាមូលហេតុនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ និងអ្វីខ្លះដែលជាផលវិបាកសម្រាប់កម្មករ? តើប្រទេសនានាអាចដោះស្រាយបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍សមស្របតាមវិធីដែលស្របជាមួយសិទ្ធិមនុស្សនិងបទដ្ឋានអន្តរជាតិផ្សេងទៀតបានយ៉ាងដូចម្តេច? តើមាន គោលការណ៍ណែនាំអ្វីខ្លះដែលអាចឱ្យប្រទេសនានាអនុវត្តតាមនៅក្នុងការធ្វើយុទ្ធនាការនិរទោស និងនិយតកម្ម? តើគោលការណ៍ណាខ្លះ ដែលអាចទុកជាមូលដ្ឋាននៃគោលនយោបាយរបស់ប្រទេសទាំងនេះទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ។ ចូរពិភាក្សា ។

៧.១ តើកម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីជាអ្នកណា ?[១១]

មានលក្ខខណ្ឌជាច្រើនកំពុងប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ននៅពេលនិយាយអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានគេ ប្រើក្នុងប្រទេសនានា ប៉ុន្តែមិនបានស្របទៅតាមគោលនយោបាយ ឬ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ទេ ។ លក្ខខណ្ឌទាំងនោះរួមមានៈ

- មានឯកសារនិងមិនមានឯកសារ ។ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមានឯកសារ មិនគ្របដណ្តប់ករណីមិនប្រក្រតីទាំងអស់ទេ ។ ឧទាហរណ៍អ្នកមានឯកសារខ្លះដូចជាអ្នកទេសចរណ៍ជាដើម អាចនឹងធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសនោះ ដែលនេះជាការរំលោភនឹងលក្ខខណ្ឌនៃការចូលប្រទេស ។
- គ្មានការអនុញ្ញាត ។ ពាក្យនេះមិនច្បាស់លាស់ ដែលរួមមានជនទាំងឡាយ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យចូល ក្នុងប្រទេសតែមិនមែនដើម្បីធ្វើការងារ ។ ពាក្យនេះក៏មិនបាននិយាយច្បាស់លាស់ថាអ្នកណាជាអ្នកអនុញ្ញាត ឱ្យចូល ឬឱ្យធ្វើការងារដែរ ។
- ទេសន្តរប្រវេសន៍លួចលាក់ ។ពាក្យនេះមិនសមស្របទេពីព្រោះមានជនជាច្រើនដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ហើយជាក់ស្តែងគេបានចូលទៅតាមរយៈបណ្តាញរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់មិនមែនតាមផ្លូវលួចលាក់ទេ ។
- ខុសច្បាប់ ។ ពាក្យ "ខុសច្បាប់" ត្រូវបានគេប្រើជាទូលាយ ក៏ប៉ុន្តែអាចនឹងធ្វើការជំទាស់បាននៅពេលដែល គេប្រើវានិយាយទៅដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ពីព្រោះអ្នកទាំងនោះមិនអាចចាត់ជាជនខុសច្បាប់ទេ ។
- ទេសន្តប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ។ នេះជាពាក្យដែលអាចទទួលយកបានជាងគេបំផុត ដែលត្រូវបានប្រើដោយប្រព័ន្ធសហប្រជាជាតិរួមទាំងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ ភាពមិនប្រក្រតីក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍អាចកើតឡើង នៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចជាមុនពេលចេញដំណើរ, ពេលឆ្លងកាត់, កន្លែងទទួល

[១១] ផ្នែកនេះផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើភិយាសីរីចកវាមាសកោរា:ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ី:បញ្ហានិងការប្រឈមនានាក្នុងវិស័យនៃសកលភាវូបនីយកម្ម ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ឯកសារ លេខ ៥៧ កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ២០០២) ។ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp57e.pdf

និងការវិលត្រឡប់វិញ។ ជាធម្មតាទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីអាចរាប់ចាប់ពីការឆ្លងកាត់ព្រំដែនដោយគ្មានការអនុញ្ញាតដើម្បីទៅធ្វើការរហូតដល់ការជួញដូរនិងរត់ពន្ធមនុស្ស។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពេញចិត្តប្រើប្រាស់ពាក្យ " កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី " ជំនួស " កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី "។ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីជាជនដែល : (i) មិនមានការអនុញ្ញាតសុពលឱ្យធ្វើការដែលចេញដោយរដ្ឋដែលគេមានវត្តមានហើយដែលនេះជាការតម្រូវរបស់ច្បាប់ ដែលទាក់ទិននឹងការចូល,ការស្នាក់នៅ ឬការធ្វើការ ឬ (ii) ជាអ្នកដែលខកខានមិនអនុវត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌនានាសម្រាប់ការចូល, ការស្នាក់នៅ, ឬការធ្វើការ។

៧.២ ឧទាហរណ៍អំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ

- ជនណាដែលបន្តធ្វើការងារ ក្រោយពេលដែលសុពលភាពនៃទិដ្ឋាការធ្វើការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានផុតរលត់។
- ទេសចរណ៍ ដែលទទួលធ្វើការងារ ដែលធ្វើដូច្នេះគឺជាការរំលោភទៅនឹងលក្ខខណ្ឌនៃការចូលប្រទេស។
- អ្នកហាត់ការដែលចាកចេញពីសហគ្រាសដែលចាត់ឱ្យទៅធ្វើការហើយទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងផ្ទុយទៅនឹងលក្ខខណ្ឌអនុញ្ញាត និងបទបញ្ញត្តិនានា។
- សិស្សដែលធ្វើការងារមិនមានការអនុញ្ញាត។
- កម្មករដែលចូលទៅក្នុងស្ថានភាពប្រក្រតី ហើយបានបាត់បង់ការងារ ក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ហើយពេលនោះការស្នាក់នៅក៏មានស្ថានភាពដូចគ្នាផងដែរចំពោះច្បាប់ជាតិ។ និង
- ជនដែលត្រូវគេជួញដូរនិងត្រូវបានគេរត់ពន្ធចូលទៅក្នុងប្រទេសនានាឆ្លងតាមនីតិវិធីចូលផ្លូវការហើយចាប់បង្ខំឱ្យធ្វើការងារ។

៧.៣ តើអ្វីជាទំហំនៃលំហូរមិនប្រក្រតី ?

អ្នកនយោបាយ ប្រភពផ្សព្វផ្សាយ និងទីភ្នាក់ងារសន្តិសុខតែងតែនិយាយបំប៉ោងអំពីការប៉ាន់ប្រមាណទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី។អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប៉ាន់ស្មានថាក្នុងចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍សរុបមាន១០-១៥ភាគរយស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ សម្រាប់សហគមអឺរ៉ុប ស្ថិតិបង្ហាញថាមានទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីពី ៣ លាន ទៅ ៣លានកន្លះ។សម្រាប់សហរដ្ឋការប៉ាន់ស្មានថាមានប្រហែលជា៧ទៅ៨លាននាក់។ តាមរបាយការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយដ៏ត្រឹមត្រូវមួយសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលទេសន្តរ-ប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី បច្ចុប្បន្ននេះមានច្រើនជាងនៅទស្សវត្សឆ្នាំ១៩៨០ និងត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថាមានរហូតទៅដល់ ២០ភាគរយ នៃចំនួនសរុប ដែលគេយល់ព្រមឱ្យចូលទៅក្នុងប្រទេស OECD (ប្រទេសនៃអង្គការសហប្រតិបត្តិការ

អភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច)។ នៅក្នុងតំបន់កំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី មានភាពរាលដាលជាង។ ឧទាហរណ៍ នៅឆ្នាំ ១៩៩៧ អាជ្ញាធរថៃប៉ាន់ស្មានថាមានទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីជិតមួយលាននាក់មកពីប្រទេសជិតខាង ជាពិសេសមកពីមីយ៉ាន់ម៉ា។ នៅពេលជាមួយគ្នានោះ រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីបានប៉ាន់ស្មានថាមានទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីប្រហែល ៨00 000 នាក់។ ស្ថិតិទាំងនេះ សុទ្ធតែមិនគួរឱ្យជឿបានទេ ដោយធម្មជាតិពិតនៃបញ្ហាប៉ុន្តែមានការសង្ស័យតិចតួចណាស់ ដែលទេសន្តរប្រវេសន៍កើតមានសឹងតែគ្រប់ប្រទេសនៅក្នុងតំបន់។ បញ្ហានេះមាននៅក្នុងប្រទេសនៃអាស៊ីអគ្នេយ៍កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរជាងនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ីបូព៌ាដែលអាចថាមានពលកម្មបរទេសក្នុងភាគមួយដ៏ធំធេងជាងនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មនៃក្រុមខាងដើម។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងថៃឡង់ដ៍អះអាងតាមការប៉ាន់ស្មានថាមានចំនួនកម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីច្រើនបំផុត (អានប្រអប់លេខ១៤ សម្រាប់ការប៉ាន់ស្មាននៅអាស៊ី។ ភាពខុសគ្នាខ្លាំងខាងចំណូល និងភាពងាយស្រួលក្នុងការឆ្លងកាត់ព្រំដែនជាកត្តាគន្លឹះ នៃការសាយភាយបាតុភូតនេះ។

ការប៉ាន់ស្មានទំហំទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី តែងតែឈរលើមូលដ្ឋាននៃព័ត៌មាន ដែលចេញមកពី :

- ចំនួនជនបរទេសដែលគេបដិសេធមិនឱ្យចូលនៅព្រំដែន
- ការចាប់ចងឃុំឃាំង និងការបញ្ជូនត្រឡប់ទៅវិញ
- ចំនួនជនបរទេសដែលត្រូវបានគេកត់ត្រាថា បានស្នាក់នៅហួសពេលកំណត់
- និទោសកម្ម(ការលើកលែងទោស) កម្មវិធីនិយតកម្ម (ធ្វើឱ្យត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់) និងការចុះឈ្មោះនានាដែលជាប់ទាក់ទង និង
- អង្កេតជាពិសេស និងជំរឿនប្រជាជន។

ប្រអប់ទី ១៣ : ចំនួនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីតាមការប៉ាន់ស្មាន

អូស្ត្រាលី	មេសា	១៩៩៩	៥៣ ៤១៣	(អ្នកស្នាក់នៅហួសកំណត់)
ជប៉ុន	មករា	១៩៩៩	២៧១ ០៤៨	
សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ		១៩៩៨	៩៩ ៥៣៧	
ម៉ាឡេស៊ី		១៩៩៨	២៤៤ ៧៣០	
សាំងហ្គាពួរ		១៩៩៨	២៣ ០០០	(ការចាប់ចង ការឃុំឃាំង)
ថៃឡង់ដ៍		១៩៩៨	៨៩៧ ០២៧	

ប្រភព: Piyasiri Wickramasekara: Asian Labour migrant: Issues and challenges in an era of globalization, International Migration Papers No. 57, International Migrant Programme (Geneva, ILO, 2002) at http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp57e.pdf.

៧.៤. ហេតុអ្វីបានជាមានចំណោទអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ?

"...ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ជាពិសេសទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី បានកាន់តែក្លាយទៅជាកង្វល់ចំបងខាងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច មនុស្សជាតិ នយោបាយ និងកង្វល់ខាងសន្តិសុខសម្រាប់ប្រទេសមួយចំនួននៅក្នុងតំបន់ អាស៊ីបាស៊ីហ្វិច"។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ក្រុងបាងកក

ទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើឱ្យកើនឡើងនូវបញ្ហា និងការប្រឈម មួយចំនួនៈ

ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីគឺជាបញ្ហាមួយខាងការការពារ ព្រោះថាកម្មករទេសនរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ងាយរងគ្រោះខាងរាងកាយ និងខាងសិទ្ធិការងារ។ ស្ថានភាពរបស់ពួកគេបានធ្វើឱ្យពួកគេនៅក្រៅរូបភាព នៃការងារស្របច្បាប់។ ដូច្នេះ ពួកគេត្រូវបានបង្ខំខ្លួននៅក្នុងរូបភាពនៃការងារ ឬវិស័យសេដ្ឋកិច្ចដែលមានការ ការពារដ៏តិចតួចបំផុត ឬគ្មានការការពារសោះតែម្តង។ ពួកគេជាច្រើនបានរងគ្រោះដោយម៉ាហ្វីយ៉ា និងក្រុមជន ខិលខូចឧក្រិដ្ឋក្នុងស្រុក។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកឱ្យពួកគេមិនគ្រប់តាមបទដ្ឋាន ហើយការចាប់បញ្ជូនត្រឡប់វិញអាច នឹងធ្វើឱ្យបាត់ឱកាសនានានៃការទាមទារយកប្រាក់ឈ្នួល ដែលមិនទាន់បានបើកនោះមកវិញ។ ការភ័យខ្លាច ចំពោះការតាមរកឃើញធ្វើឱ្យកម្មករមិនអាចចូលរួមក្នុងសហជីព និងមិនអាចបង្កើតបាននូវសេវាសម្រាប់ឱ្យពួក គេផ្តាច់ខ្លួនចេញពីលក្ខខណ្ឌ នៃការងារប្រកបដោយការកេងប្រវ័ញ្ចបានឡើយ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ជាបញ្ហា នៃការគ្រប់គ្រង សម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល។ ការបើកទ្វារក្រោយឱ្យពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី នៅពេលដែលទីផ្សារការងារតូចចង្អៀតក្នុងរយៈពេលនៃការលូតលាស់អាចឱ្យឃើញថា នោះជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ឆ្លៀសវៃ ពីព្រោះវាបានផ្តល់នូវភាពទន់ភ្លន់ក្នុងការចាប់បង្ខំឱ្យពួកគេត្រឡប់វិលវិញនៅពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ។ ប៉ុន្តែផលវិបាកខាងសង្គមកិច្ចនៃគោលនយោបាយបែបនេះវាធ្ងន់ធ្ងរពេកណាស់ចំពោះរដ្ឋាភិបាល ដែលទទួលខុសត្រូវគិតគូរពិចារណា។ កំណើនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលមិនមានការកំណត់នឹងរាល់សកម្មភាពមិនស្របច្បាប់ ដែលទទួលបានផលច្រើននាំទៅដល់ការរកការងារឱ្យអ្នកគ្មានជំនាញក្នុងស្រុកធ្វើមិនបាន ការផ្តួលរំលំការចរចាជាសមូហភាពការបង្កើតភាពតឹងតែងក្នុងសង្គម និង កំណើនដោយលំអៀងទៅលើសេដ្ឋកិច្ចវិស័យមិនរៀបរយ។ សម្រាប់រដ្ឋាភិបាលប្រទេសដើមទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីបង្កឱ្យមានបញ្ហាយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងការការពារពលករជាតិទប់ទល់ជាមួយនឹងការជិះជាន់ដោយការលើកទឹកចិត្តសកម្មភាពមិនស្របច្បាប់ និងលទ្ធភាពខាងការរាំងខ្ទប់ទំនាក់ទំនងជាមួយប្រទេសទទួល។

៧.៥ តើមូលហេតុនៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីមានអ្វីខ្លះ?

៧.៥.១ កត្តាអូសទាញ

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន មានសេចក្តីត្រូវការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍លើសពីចំនួនដែលរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់ឱ្យសម្រាប់

ទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតី។ បញ្ហានេះ ជារឿយៗអាស្រ័យដោយកត្តារចនាសម្ព័ន្ធ ដែលមានភាពតឹងរឹង នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសជឿនលឿនក្នុងការធានាបានថាលក្ខខណ្ឌលើសពិតម្រូវការគឺមិនមែនជាបាតុភូតបណ្តោះអាសន្ន។ មានការខ្វះខាតខ្លះមិនមែនអាស្រ័យដោយគ្មានកម្មករដាច់អាជីពទេប៉ុន្តែអាស្រ័យដោយភាព មិនត្រូវគ្នា (អានប្រអប់លេខ ៥ ម៉ូឌុល៤)។ ក្នុងករណីកម្មករជំនាញទាប ក៏វិតកំណត់ចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍ ប្រក្រតីត្រូវបានគេកំណត់ដោយមិនជាក់ស្តែងដោយមូលហេតុនៃអកប្បកិរិយាសង្គម ហើយអាចក្លាយទៅជាភាព តឹងតែងនៅពេលសរសេរចូលក្នុងច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍។ នៅក្នុងប្រទេសនានាដែលកំណើនប្រជាជនកើនយឺត និងមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចលឿន វាជាការងាយណាស់ដែលនាំទៅដល់អតុល្យភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលមិនអាច ដោះស្រាយបាននៅក្នុងរយៈពេលខ្លី លើកលើងតែការបើកទ្វារក្រោយឱ្យពលកម្មបរទេសចូល។ ភាគច្រើននៃ កម្មករបែបនេះបានចូលក្នុងប្រទេសតាមរូបភាពជាទេសចរណ៍ស្របច្បាប់ ការចូលទៅសួរសុខទុក្ខជាធម្មតា ជាសិក្ខាកាម ឬជាសិស្ស។

៧.៥.២ កត្តាជំរុញ

- *ភាពខុសគ្នាខាងចំណូល-ភាពខុសគ្នានាំឱ្យមានទេសន្តរប្រវេសន៍*។ភាពក្រីក្រដោយផ្ទាល់មិនអាចពន្យល់អ្វីបានច្រើនទេ អំពីបាតុភូតនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ប៉ុន្តែភាពខុសគ្នាធំធេងខាងចំណូលបានជំរុញឱ្យមានចលនា ពលកម្មឆ្លងដែនទំហំធំ ដូចជាការហូរចូលទៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍ពីកម្ពុជា និងពីមីយ៉ាន់ម៉ា ដែលជាប្រទេសជិតខាង និងលំហូរចេញពីប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ីនិងប្រទេសហ្វីលីពីនចូលទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងទៅសាបាស (Sabah)។ ជនដែលចល័តមិនមែនតែងតែជាអ្នកក្រីក្រខ្លាំងពេកនោះទេ ពីព្រោះអ្នកក្រីកីក្រខ្លាំងមិនអាច លៃលកចល័តបានឡើយ។ ជនទាំងឡាយដែលចល័តតែងតែជាជនដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការរួចហើយ ក្នុងជំនាញនានាមិនមែនជាអ្នកដែលមិនមានការសិក្សា និងបទពិសោធន៍ការងារនោះទេ។
- ការគាបសង្កត់ខាងនយោបាយ និងវិវាទប្រដាប់អាវុធ ។ អំពើហឹង្សាដែលកាន់តែកើនឡើង នៃទំនាស់ខាងនយោបាយអបអរសាទរ ចំពោះគ្រឿងសញ្ញវុធទំនើបគោលនយោបាយនិគ្រោះ(ដែលបង្ក្រាប)ចំពោះជនជាតិភាគតិច និងទម្លាប់អនុវត្តពលកម្មដោយចាប់បង្ខំ ដូចជាអ្វីៗដែលគេរកឃើញនៅមីយ៉ាន់ម៉ា ការបដិសេធចោល ចលនាទាំងឡាយភ្លាមៗ។ នៅក្នុងឆ្នាំថ្មីៗនេះ ទ្វារសម្រាប់អ្នករកសិទ្ធិជ្រកកោនត្រូវបានរិតត្បិតយ៉ាងឆាប់រហ័សចំពោះអ្នកក្នុងស្ថានភាពអស់សង្ឃឹម ដែលស្វែងរកចូលទៅប្រទេសនានា ទៅតាមផ្លូវដែលចូលទៅបានហើយទីបញ្ចប់បានក្លាយជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។

៧.៥.៣ ការក្លែងបន្លំ និងទម្លាប់អនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនៃការជ្រើសរើសជាងកជន

ការពិតមួយដែលអាចពន្យល់អំពីកំណើនដ៏ឆាប់រហ័សរបស់វា គឺទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនបានជំរុញតាមបែបពាណិជ្ជកម្មការរៀបចំចាត់ចែង ទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើន ចេញពីប្រទេសនានានៅអាស៊ី។ នៅពេលសេវារបស់ពួកគេមានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសម្រួលដល់ការចូល និងរកការងារនៅប្រទេសក្រៅ ដោយស្របច្បាប់ ការជ្រើសរើសដោយខុសឆ្គងកើតមានជាច្រើន ដែលជាចុងក្រោយតែងតែធ្វើឱ្យទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ថិតនៅក្នុង ស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ ការភ្ជាប់កិច្ចសន្យាជ្រើសរើសមានភាពងាយស្រួលណាស់ ពីព្រោះមានការលំបាកខ្លាំងខាងទន់ទៅតាមតម្រូវការ និងដោយហេតុថាតម្រូវការសម្រាប់ការងារនៅបរទេសតែងតែធំទូលាយ ទើបមុខជំនួញមាននិន្នាការទទួលបានការរុកគួនពីប្រតិបត្តិការនានាដែលមិនគួរឱ្យទុកចិត្តដែលរកប្រាក់តាមវិធីខុស។ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដែលធ្វើការមិនហ្មត់ចត់ ផ្តល់ការងារដែលមិនមានច្បាស់លាស់(អនត្ថិភាព) យកថ្លៃសេវាពីអ្នករកការធ្វើហួសហេតុ ផ្តល់ព័ត៌មានខុស និងមាននិន្នាការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស ដែលមិនមានបញ្ជៃនៃតម្រូវការដោយការងារពិតប្រាកដ។

៧.៥.៤ តម្លៃចំណាយខ្ពស់

កម្មករជាច្រើនក្លាយទៅជាមិនប្រក្រតីដោយមូលហេតុថាពួកគេត្រូវសងទុន ដែលបានចេញហើយយ៉ាងសន្ធឹកសន្ធាប់នៅពេលរៀបចំឱ្យទទួលបានការងារនៅឯបរទេស។ទោះបីជាមានការចំណាយខ្លះៗសម្រាប់តម្លៃធ្វើដំណើរការចំណាយប្រាក់ទាំងនេះភាគច្រើនចំណាយទៅលើតម្លៃសេវាខ្ពស់របស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដែលតែងតែត្រូវបានគេកំណត់លើសយ៉ាងច្រើនដោយស្របច្បាប់។ តម្លៃអាចប្រែប្រួលពី ២ ទៅ ៣ ខែនៃប្រាក់ឈ្នួល និងរហូតដល់ ១ ឆ្នាំសម្រាប់កម្មករជំនាញទាប។ ដោយហេតុថា ធ្វើការបានប្រាក់ឈ្នួលទាប និងកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី កម្មករអាចនឹងមិនអាចសន្សំប្រាក់បាន ហើយនៅពេលខ្លះក៏រត់ចេញពីការងារដែលគេចាត់ឱ្យធ្វើនៅមុនពេលចប់កិច្ចសន្យាហើយក៏ពន្យាពេលស្នាក់នៅដើម្បីអាចទទួលបានកំរៃច្រើនជាង។ អ្នកបំរើការងារកន្លែងកំសាន្តនៅប្រទេសជប៉ុនជាឧទាហរណ៍មួយនៃការស្នាក់នៅហួសពេលកំណត់ ដែលបានធ្វើឱ្យពួកគេក្លាយទៅជាទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ដែលជាសត្តានុពលនៃគ្រោះថ្នាក់ផ្ទាល់ខ្លួនយ៉ាងធំធេង។ បញ្ហានេះកាន់តែធ្ងន់ទៅទៀត ក្នុងករណីនៃការរត់ពន្ធ និង ការជួញដូរមនុស្ស។ ចំនួនកំរៃសេវា ដែលគេយកពីកម្មករអាចដល់ទៅរាប់ឆ្នាំនៃការងារជាទាសករឬការងារដោះបំណុលដូចមានឧទាហរណ៍នៅប្រទេសចិនតម្លៃសេវាសម្រាប់ការធ្វើឱ្យបានទៅដល់ប្រទេសលោកខាងលិចអាចមានពី ៣០ ០០០ ទៅ ៤០ ០០០ ដុល្លារអាមេរិក។នីតិវិធីរបស់រដ្ឋតាមបែបការិយាធិបតេយ្យបានបន្ថែមឱ្យមានកំរៃកាន់តែខ្ពស់ សម្រាប់និរប្រវេសន៍ ដោយនីតិវិធីក្នុងការយល់ព្រមយ៉ាងស្មុគស្មាញ និងដែលជាប់ទាក់ទងដល់បន្ទុកខាង ហិរញ្ញវត្ថុ បានទាមទារនូវឈ្មួញកណ្តាលដែលគ្រាន់តែចូលភ្ជាប់ខ្លួនតែអំពីការងារលិខិតស្នាមតែប៉ុណ្ណោះ។

៧.៥.៥ សកម្មភាពរបស់ក្រុមឧក្រិដ្ឋជន និងក្រុមជួញដូរមនុស្ស

ការជួញដូរធ្វើឱ្យរូបភាពនានានៃទេសន្តរប្រវេសន៍ដ៏គួរឱ្យស្មុគស្មាញបន្ថែមបានកើនឡើង ។អង្គការសហជីពនានាទទួលបន្ទុកខាងឧក្រិដ្ឋកម្មបានរកឃើញមុខជំនួញដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនក្នុងការជួញដូរកម្មករ ឆ្លងកាត់ព្រំដែននានាគឺជាគោលដៅនាំទៅរកការទទួលយកការងារដោយបង្ខំ ។ ក្នុងករណីនេះស្ត្រីជាអ្នកងាយរងគ្រោះធ្ងន់ធ្ងរបំផុតដោយមូលហេតុនៃសេចក្តីត្រូវការកម្មករស្ត្រីវ័យក្មេងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មភេទ និង កំសាន្ត ។

៧.៦ តើរដ្ឋគួរដោះស្រាយបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីតាមវិធីណា ?[១២]

មានការយល់ស្របគ្នាជាអន្តរជាតិថាត្រូវតែកាត់បន្ថយឬលុបបំបាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីពីព្រោះវានាំទៅដល់ការធ្វើអំពើហឹង្សាលើសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ហើយបង្កើតចេញបញ្ហានានាសម្រាប់ប្រទេសដើមផង និងសម្រាប់ប្រទេសទទួលផង ។ មានតែទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងលក្ខខណ្ឌប្រក្រតីទេ ដែលអាចផ្តល់ បរិយាកាសនាំមុខទៅរកការកែលំអសុខុមាលភាពកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បាន និងគោរពសិទ្ធិទាំងឡាយរបស់ពួកគេ និងភាពថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សជាតិ ។

ខាងក្រោមនេះជាមធ្យោបាយសំខាន់ៗសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីៈ

- កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រភពប្រទេសទទួលស្តីពីការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងការត្រួតពិនិត្យទេសន្តរប្រវេសន៍និងការទទួលយកចូលជាថ្មី
- ការជ្រើសរើសដោយប្រុងប្រយ័ត្នអ្នកដាក់ពាក្យសុំទិដ្ឋាការ
- ការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការដឹកជញ្ជូនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី
- ការត្រួតពិនិត្យនៅព្រំដែន
- ការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះនិយោជក ដែលប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសមិនស្របច្បាប់គ្មានការអនុញ្ញាត
- ការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះកម្មករបរទេស-ចាប់បង្ខំបញ្ជូនចេញទៅវិញ
- យុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈ
- ការបង្កើនគោលនយោបាយទីផ្សារដែលមានការតម្រង់ទិស និង
- ការធ្វើនិយតកម្ម និងការផ្តល់សិទ្ធិជ្រកកោន ។

(១២) ផ្នែកនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះ W.R.Bohning : ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសៈ ឯកសារមួយស្តីពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃផលប្រយោជន៍ជាពិសេសចំពោះ ប្រទេសទាំងឡាយដែលមានចំណូលទាប និងធុនកណ្តាល (ហ្សឺណែវ, ILO , ឆ្នាំ១៩៩៦) និង Piyasiri Wickramasekara : ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មនៅអាស៊ី : រឿងរ៉ាវនានា និងបញ្ហាប្រឈម នៅក្នុងផ្នែកមួយនៃសកលភាវូបនីយកម្ម ឯកសារទេសន្តរ ប្រវេសន៍អន្តរជាតិ លេខ ៥៧ កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ ILO ឆ្នាំ២០០២) ។

កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី, កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ តែងតែផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដោយបានធ្វើឱ្យរដ្ឋាភិបាលទាំងសង្ខាងជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការធានាថា ទេសន្តរប្រវេសន៍មានដំណើរការស្របទៅតាមច្បាប់របស់ប្រទេសទាំង២។ នៅក្នុងស្ថានភាពចាំបាច់ព័ត៌មានដែលប្រទេសមួយត្រូវការដើម្បីបង្ការកំហុសឬទម្លាប់អនុវត្តខុសក្នុងការជ្រើសរើសអាចរកបានឬអាចទទួលបានពីប្រទេសមួយទៀត ដោយងាយស្រួលជាង។ ប្រទេសទាំង ២ អាចយល់ព្រមធ្វើការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានរវាងគ្នាអំពីប្រតិបត្តិការនានាដែលគេស្គាល់ថាជាក្រុមខុសច្បាប់ ដែលភ្ជាប់ការសន្យា ក្នុងការជួញដូរ និងការរត់ពន្ធ។ ព័ត៌មានងាយៗ ដូចជាការផ្សព្វផ្សាយលើកកំពស់ការយល់ដឹងសម្រាប់រកអ្នកធ្វើការធ្វើដែលតែងតែជាមន្ទីលអាចនឹងមានតម្លៃបំផុតក្នុងការជូនដំណឹងអាជ្ញាធរនៅប្រទេសទទួល អំពីព័ត៌មានផ្លូវការស្តីពីអ្នករៀបចំ និងអ្នកចូលរួម។ កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលបង្កើតយន្តការប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការអនុវត្តន៍ នឹង លើកដំកើងជំនឿ និងកិច្ចសហការក្រៅផ្លូវការបានមួយក៏រិតជាចាំបាច់ បើដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ដ៏ស្មុគស្មាញ ត្រូវបានគេតាមគ្រប់គ្រង ដោយប្រសិទ្ធិភាព។

កិច្ចព្រមព្រៀងសម្រាប់ចូលជាថ្មី, សហគមអឺរ៉ុប បាននាំមុខដំណោះស្រាយនេះ ដែលភ្ជាប់ការទាក់ទងកន្លែងធ្វើការនានាទៅវិញទៅមក ដោយសហគមអឺរ៉ុប និងដៃគូប្រទេសទី៣ ដើម្បីសហការលើការគ្រប់គ្រងការវិលត្រឡប់របស់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់ឱ្យរស់នៅក្នុងប្រទេសដើម។ សហគមអឺរ៉ុបបានចុះហត្ថលេខា លើកិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះជាមួយប្រទេសចិន សេរីលង្កា និងតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង ក្នុងចំណោមប្រទេសដទៃទៀត។

តម្រូវការទិដ្ឋាការ, ការត្រួតពិនិត្យពីខាងក្រៅ ដូចជាការជ្រើសរើសអ្នកដាក់ពាក្យសុំទិដ្ឋាការដោយប្រុងប្រយ័ត្នបង្កើតឱ្យមានការការពារជួរមុខទប់ទល់ជាមួយនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី។ប្រទេសមួយចំនួនដូចជាសហរដ្ឋអាមេរិក និងជប៉ុនពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងទៅលើវិធានការនេះ ដោយមានកម្មករជាច្រើនដែលចូលទៅក្នុង ប្រទេសតាមផ្លូវស្របច្បាប់ជាទីបញ្ចប់បានធ្លាក់ចូលក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ករណីនេះត្រូវបានអ្នករៀបចំដែលមិនស្របច្បាប់ដែលក្លែងឯកសារ និងទិដ្ឋាការតែងតែអាចគេចវេសបានទាំងស្រុង ។វិធានការនេះពិតជាមិនអាចអនុវត្តបានទេ នៅក្នុងប្រទេសដែលមានការរៀបចំឱ្យមានការដំណើរដោយមិនចាំបាច់ មានទិដ្ឋាការ។

ទណ្ឌកម្មចំពោះអ្នកដឹកជញ្ជូន, អាកាសចរត្រូវបានគេចាប់បង្ខំឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវក្នុងការពិនិត្យឯកសារ និងទិដ្ឋាការធ្វើដំណើរដែលមានសុពលភាពត្រឹមត្រូវ។ ពួកគេនឹងត្រូវពិន័យក្នុងការដឹកជញ្ជូនមនុស្សដែលមិនមាន ទិដ្ឋាការដោយតម្រូវឱ្យនាំយកមនុស្សទាំងនោះត្រឡប់ទៅចំណុចដើមវិញ។ អ្នកតំណាង ឬទីភ្នាក់ងារនៃអាជ្ញាធរ សមត្ថកិច្ចអាចនឹងផ្តល់ដំណឹងទៅក្រៅប្រទេសដើម្បីឱ្យទទួលធ្វើមុខងារនេះក៏ប៉ុន្តែនេះជាសកម្មភាពដែលត្រូវចំណាយច្រើនដែលមានតែប្រទេសខ្លះៗ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចរ៉ាប់រងធ្វើការងារនេះបាន។

ប៉ូលីសព្រំដែន, ការការពារជួរទី១ តែងតែរិតបណ្តឹងការត្រួតពិនិត្យព្រំដែន។ នៅក្នុងសហគមន៍អឺរ៉ុបគេបានចាប់

ដំណើរការកម្មវិធីជាច្រើនរួមគ្នាអស់រយៈពេល ពីរទសវត្សមកហើយ ដើម្បីពង្រឹងចំណុចខ្សោយជាងគេនៅលើព្រំដែនរួមរបស់ពួកគេ។ នៅសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលមានកម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីរាប់លាននាក់មកពីម៉ិកស៊ិក្ូ វិនិយោគទំហំធំធេងត្រូវបានដាក់បង្កើតជញ្ជាំងបច្ចេកវិជ្ជាខ្ពស់នៅព្រំដែនសហរដ្ឋអាមេរិក-មិចស៊ិចកូ។ ជាទូទៅ ជាលទ្ធផលលំហូរបានថយចុះ ហើយសេចក្តីសង្ឃឹមរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ បានប្រែទៅជាអស់សង្ឃឹមទៅវិញ ហើយក៏កើតចេញនូវមធ្យោបាយប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់ការចូលទៅក្នុងប្រទេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់នេះ។ អ្នកដឹកនាំប្រទេសដែលជាគោលដៅនានា បានអំពាវនាវឱ្យរដ្ឋាភិបាលប្រទេសដើមទាំងឡាយ ជួយបញ្ឈប់លំហូររហូតមានការគំរាមដាក់ទណ្ឌកម្មប្រទេសខ្លះក៏មាន។ នៅឯកិច្ចប្រជុំកំពូលនៅ Seville នៃ សហគមន៍អឺរ៉ុប ជាឧទាហរណ៍ សមាជិកខ្លះសំណូមពរឱ្យប្រើប្រាស់ជំនួយបរទេស ដើម្បីត្រួតពិនិត្យនិរប្រវេសន៍របស់ប្រទេសទី៣ [១៣]។ ជាអភ័ព្វ ការត្រួតពិនិត្យដ៏តឹងតែងរបស់ប្រទេសទទួលនោះ បានធ្វើឱ្យកើតឡើងនូវការជួញដូរ និងការរត់ពន្ធ ដែលជារបរទទួលបានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់។

ប្រអប់ទី ១៤: អំពីការត្រួតពិនិត្យព្រំដែន

" បើមាន ក៏មានប្រទេសតិចតួចណាស់ដែរ ដែលបច្ចុប្បន្នទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងការកាត់បន្ថយចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយ ដាក់កំហិតការត្រួតពិនិត្យបែបនេះ។ ច្បាប់នៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការពិតជារឹងមាំណាស់សម្រាប់រឿងនេះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានគេនាំចូលទៅក្នុងប្រទេសដោយលួចលាក់ ស្នាក់នៅហួសពេលកំណត់នៃទិដ្ឋាការ ឬនៅមានមធ្យោបាយ ស្របច្បាប់ណាមួយទៀតដែលនៅតែចំហរសម្រាប់ពួកគេ ដូចជាប្រព័ន្ធនៃការជ្រកកោនជាដើម។ ហើយវាបង្ហាញឱ្យឃើញថា ព្រំដែនដ៏រឹងមាំមិនមែនជាព្រំដែនដែលចាំបាច់ត្រូវតែតឹងរ៉ឹងនោះទេ។ វាក៏បង្ហាញឱ្យឃើញផងដែរថា ពួកគេអាចបង្កើតបញ្ហាថ្មីៗ នៅក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ ហើយភាគច្រើនគឺនាំទៅដល់ការដែលមិនអាចចៀសវាងបាននូវការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស "[១៤] ។

កូហ្វី អាណាន់, អគ្គលេខាធិការ សហប្រជាជាតិ

ទណ្ឌកម្មនិងការដាក់ពិន័យលើនិយោជក។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មជាបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬខាងហិរញ្ញវត្ថុលើនិយោជក បញ្ហានេះអាចធ្វើឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃខ្ពស់និងអាចជួបការលំបាកក្នុងការជួលកម្មករបរទេសនៅក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ ទោះជាយ៉ាងណា សម្រាប់វិធានការដើម្បីដាក់ពិន័យឱ្យបង់ប្រាក់ ឬដាក់ទណ្ឌកម្ម ត្រូវបានគេរំពឹងទុកថា ឡើងខ្ពស់ហួសតម្លៃពលកម្មគ្រោងទុក ដែលសន្សំសំចៃក្នុងការប្រើកម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ លើសពីនេះទៀតការលំបាកអាចនឹងមានច្រើនចំពោះអ្នកដែលបំពានបទបញ្ជា។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មនិយោជក ជាទូទៅមិនមានប្រសិទ្ធិភាពទេ ពីព្រោះ

---

[១៣] ប្រទេសទី៣ទាំងឡាយ ជាប្រទេសដែលនៅក្រៅសហគមន៍អឺរ៉ុប តែងតែជាប្រទេសដើមដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។

[១៤] Kofi Annan: Emma Lazarus Lecture on International Flows of Humanity, Columbia University, New York, 21 November 2003

ការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់នៅខ្សោយ។ អធិការកិច្ចការងារ ត្រូវបានគេប្រើដើម្បីឱ្យបានដឹងអំពីការជួលជនបរទេសធ្វើការដោយមិនប្រក្រតី ជាពិសេសនៅតាមការដ្ឋានសំណង់ ក្នុងសណ្ឋាគារ ក្នុងភោជនីយដ្ឋាន ក្នុងហាងទំនិញ និងទីកន្លែងប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ប៉ុន្តែអធិការកិច្ចបែបនេះអាចនឹងបង្ហាញឱ្យឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់។ ក្នុងការខិតខំដើម្បីចៀសផុតពីការរកឃើញកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចនឹងគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត ឬយ៉ាងហោចណាស់មានរបួសធ្ងន់ធ្ងរ។ ការពិនិត្យកំណត់ត្រាការងារដោយប្រិតប្រៀង និងការប្រៀបធៀបជាមួយកំណត់ត្រាអន្តោប្រវេសន៍ ជាវិធីដែលមានប្រសិទ្ធិភាពជាងដើម្បីទទួលបានផលដូចគ្នា។

អនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ជាឧបករណ៍អន្តរជាតិទី១ ដែលអំពាវនាវរកការកំណត់និយមន័យ និងការអនុវត្តទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាលស៊ីវិល ព្រហ្មទណ្ឌដែលរួមបញ្ចូលទាំងការដាក់ពន្ធនាគារចំពោះអ្នកបង្កើតចលនាលួចលាក់ខុសច្បាប់ និងអ្នកទាំងឡាយដែលបានបានផ្តល់ជំនួយ ទោះបីដើម្បីផលប្រយោជន៍ ឬដើម្បីមូលហេតុផ្សេងក៏ដោយ។ អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីការប្រឆាំងបទឧក្រិដ្ឋឆ្លងប្រទេសដែលមានការចាត់តាំងឆ្នាំ២០០០មានពិធីសារចំនួន២ ដែលមានបទបញ្ញត្តិទូលំទូលាយឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានានា ដែលទើបតែបានរៀបរាប់ៈ ពិធីសារបង្ការ លុបបំបាត់ និងដាក់ទណ្ឌកម្មការលក់ដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ និងពិធីសារប្រឆាំងនឹងការរត់ពន្ធ ទេសន្តរប្រទេសន៍តាមផ្លូវគោក ផ្លូវសមុទ្រ និងផ្លូវអាកាសដែលបំពេញបន្ថែមអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិប្រឆាំងឧក្រិដ្ឋកម្មឆ្លងដែនដែលមានការចាត់តាំង។

ការដេញចេញ ឬការនិរទេស, ប្រទេសជាច្រើនមានបទបញ្ជាដែលតម្រូវឱ្យបណ្តេញចេញនូវបុគ្គលបរទេស ដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាធ្វើការបំពានទៅនឹងច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍។ ករណីនេះ តែងតែជានីតិវិធីដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាពិសេសក្នុងករណីដែលប្រទេសដើមនៅឆ្ងាយ។ បើបញ្ហាបានកើនឡើង ហើយចំនួនក៏មានច្រើនដែរនោះ ពេលខ្លះរដ្ឋបានសំរេចធ្វើការបណ្តេញចេញជាក្រុមៗ។ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិបានដាស់តឿនមិនឱ្យធ្វើការបណ្តេញចេញជាក្រុមៗ ឬ រួមគ្នាពីព្រោះថាវាមិនអាចចៀសផុតពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សទេ។ អនុសញ្ញាលេខ ១៤៣ បានចែងដោយ ចំពោះនូវបទបញ្ញត្តិមួយចំនួនមុននឹងបញ្ជូនកម្មករបរទេសចេញ (មើលប្រអប់លេខ ១៥) ជនបរទេសមានសិទ្ធិត្រឹមត្រូវចំពោះដំណើរការតាមច្បាប់ និងទទួលបានផលប្រយោជន៍កើតចេញពីការងារពីមុន។

នៅក្នុងពេលដែលតំបន់អាស៊ីមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ប្រទេសជាច្រើនដែលរួមមានទាំងម៉ាឡេស៊ី ថៃឡង់ដ៏ និងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ បានប្រើដំណោះស្រាយនៃការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទ្រង់ទ្រាយធំ។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានប្រើកម្មវិធីចាប់បញ្ជូនជាក្រុមៗ ជាច្រើនលើក។

យុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន, យុទ្ធនាការខាងសារព័ត៌មាន និងការផ្សព្វផ្សាយ ត្រូវតែធ្វើជាចាំបាច់ដើម្បីជូនដំណឹងអំពីសក្តានុពលនិរប្រវេសន៍អំពីគ្រោះថ្នាក់ និងតម្លៃនានាក្នុងការពឹងពាក់ការរត់ពន្ធ និងការលាក់បំពួនពីប៉ូលីសអធិការ

ការងារ ក៏ដូចជាការកេងប្រវ័ញ្ចរបស់និយោជក។ នៅខេត្តហ្វូចៀនរដ្ឋាភិបាលចិន ដែលទទួលបានការគាំទ្រពីអូស្ត្រាលី បានប្រើនូវយុទ្ធនាការបែបនេះដើម្បីព្រមានរាល់សក្តានុពលនៃជនរងគ្រោះដែលគេហៅថា "Snake gangs" និងអំពីគ្រោះថ្នាក់ដោយជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការរត់ពន្ធមនុស្សទៅបរទេសតាមរយៈក្រុមឧក្រិដ្ឋជន។ ដូច្នេះ ពួកគេត្រូវតែដឹងអំពីព័ត៌មានស្តីពីឱកាសដែលមានទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី និងរាល់ការលើកកំពស់ដំណើរការនៃ ការអនុវត្ត។ ប្រជាជននឹងប្រើមធ្យោបាយមួយដែលមិនស្របច្បាប់នៅពេលដែលតម្លៃត្រូវបង់តាមផ្លូវដែលស្របច្បាប់ខ្ពស់ពេកតាមបែបហាមឃាត់។ នៅក្នុងប្រទេសទទួលជាច្រើន យុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មានត្រូវបានកំណត់ឱ្យនិយោជក ដឹកនាំធ្វើជាពិសេសការជូនដំណឹងដល់ពួកគេអំពីទណ្ឌកម្មចំពោះការប្រើកម្មករបរទេសគ្មានប័ណ្ណការងារ។

គោលនយោបាយតម្រង់ទិសទីផ្សារជាច្រើន, គោលនយោបាយយ៉ាងច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងវិស័យនៃការរៀបចំគោលនយោបាយជាបន្ថែមទៅលើតម្រូវការខាងសេដ្ឋកិច្ច។ ករណីនេះបានក្លាយទៅជាភស្តុតាងកាន់តែច្បាស់ឡើងៗ នៅក្នុងការកើតមាននូវកម្មករជំនាញខ្ពស់នៅពេលដែលគោលនយោបាយត្រូវបានគេរៀបចំឡើងនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនទៅតាមការទាមទាររបស់និយោជក។ ទោះជាយ៉ាងណានេះមិនមែនជាបញ្ហាទេសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញទោះបីមានកង្វះយ៉ាងច្រើនក៏ដោយ។ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវគោលនយោបាយស្តីពីបញ្ហាកម្មករគ្មានជំនាញនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េបាននាំទៅដល់ការកែទម្រង់ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍។ បច្ចុប្បន្ន កម្មវិធីសម្រាប់កម្មករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតីមួយបានកើតឡើងដើម្បីឱ្យប្រទេសនេះទទួលយកកម្មករគ្មានជំនាញសម្រាប់ផ្នែកឧស្សាហកម្មមួយចំនួន។

៧.៧. ការលើកលែងទោស និងនិយតកម្មបនីយកម្ម[១៥]

ប្រឈមមុខជាមួយនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួនដ៏ធំធេង រដ្ឋាភិបាលនានាអាចនឹងជ្រើសរើសនិងប្រកាសអំពីនិទោសកម្មដែលតាមរយៈនោះទេសន្តរប្រវេសន៍អាចចេញពីប្រទេសដោយគ្មានទោស ឬធ្វើនិយតកម្មស្ថានភាពរបស់ពួកគេ។ វិធានការទាំង២ត្រូវបានគេប្រើរួមគ្នា ដោយហេតុថានិទោសតែម្យ៉ាងអាចនឹងមិននាំឱ្យអ្នកដែលគ្មានឯកសារ ចេញដោយស្ម័គ្រចិត្តនិងចុះឈ្មោះទេ។ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិកំណត់ថារដ្ឋជាសមាជិកមានជំរើសក្នុង ការផ្តល់ជូនអ្នកដែលធ្វើការឬស្នាក់នៅមិនស្របច្បាប់ក្នុងប្រទេស នូវសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងកាន់កាប់ការងារស្របច្បាប់។ រដ្ឋជាច្រើនចៀសវាងការប្រកាសនិទោសកម្ម ព្រោះខ្លាចនាំដល់ការលើកទឹកចិត្តចលនាទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ប៉ុន្តែរដ្ឋខ្លះធ្លាប់បានប្រឈមមុខជាមួយជនបរទេសមិនប្រក្រតី ហើយអាចនឹងមិនមានជំរើសខាងមនុស្សធម៌ណាមួយ ទៀតទេ។ ឧទាហរណ៍ មាននិទោសកម្មថ្មីៗនៅភាគខាងត្បូងអឺរ៉ុប-អ៊ីតាលី ក្រិច អេស្ប៉ាញ និងព័រទុហ្គាល់ ដែលជា ចំណតសម្រាប់ចូលជាគន្លឹះសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងចូលមកតាម សមុទ្រមីឌីទែរ៉ាន់ណេ។

កម្មវិធីទាំងឡាយនៃនិយតកម្មជាកិច្ចការដ៏ស្មុគស្មាញ។ អាជ្ញាធរត្រូវតែធ្វើឱ្យជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជឿជាក់ថានិយត-កម្មជារឿងមួយដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ពួកគេ ប៉ុន្តែពួកគេមិនអាចពន្យាពេលផែនការនេះឱ្យបានវែងឆ្ងាយពេកទេ

[១៥] ផ្អែកបន្ទាប់គឺផ្អែកលើ ILO ការគ្រប់គ្រងទេស្តប្រវេសន៍ ក្នុងការឈ្មោះទៅក្នុងការទាក់ទងត្រឹមត្រូវសំរាប់កម្មករទេស្តប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល របាយការណ៍សន្និសិទ VI លើកទី 92 (Geneva, ILO, 2004)

ព្រោះបញ្ហានេះនឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការកើនឡើងនូវជនអន្តោប្រវេសន៍ភ្លាមៗ។ ពួកគេត្រូវតែរៀបចំជើងព្រួលយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ន និងត្រូវធានាថាក្នុងកម្មវិធីទាំងនោះ មានអ្នកតំណាងគ្រប់ក្រុមបានចូលជាប់ទាក់ទងដោយពេញលេញ ហើយនឹងប្រកបដោយឥទ្ធិពល។ ពួកគេក៏ត្រូវភ្ជាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយកិច្ចសន្យាក្នុងការប្រើប្រាស់ កម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយ និងព័ត៌មានតាមកាណាល់ដែលគេជឿ។ រដ្ឋាភិបាលខ្លះបានរកឃើញថា វិធីដ៏ល្អដើម្បីសំរេចបាន ការងារនេះនឹងជំនះបានជាទូទៅរាល់ការសង្ស័យអសន្តិសុខ និងការប្រឆាំង គឺត្រូវលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការផ្តល់ជំនួយ នៃអង្គការនានារបស់ពលរដ្ឋ និងខាងសាសនា។

ប្រអប់ទី ១៥: សិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី

ឧបករណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសហប្រជាជាតិកំណត់ថា កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងអ្នកស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ត្រូវទទួលបានសិទ្ធិមួយចំនួន។ លើកលែងតែមានការចែងផ្សេងទៀត ឧបករណ៍ អង្គការពលកម្ម-អន្តរជាតិ អនុវត្តលើ កម្មករទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីផងដែរ។

- អនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ១៤៣ឆ្នាំ១៩៧៥ចែងអំពីសិទ្ធិដូចតទៅ:(i) ត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះមានចែងក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងឧបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សនៃសហប្រជាជាតិ។ (ii) សិទ្ធិប្រឆាំងនឹងការបណ្តេញចេញដោយរំលោភបំពាន និងសិទ្ធិ ចំពោះ ដំណើរការដ៏ត្រឹមត្រូវ។ (iii) សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ការងារដែលបានធ្វើ។ និង (iv) ចំណាយទាំងឡាយក្នុងការបណ្តេញចេញមិនមែនជាបន្ទុករបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍។
- អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិឆ្នាំ ១៩៩០ បង្កើតសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់កម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ ភាពមិនប្រក្រតីមិននាំឱ្យ បាត់បង់ផលប្រយោជន៍ខាងការងារទេ។ អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិបញ្ជាក់ច្បាស់ថា រដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយត្រូវមាន គ្រប់វិធានការសមស្រប ដើម្បីធានាថា កម្មករមិនត្រូវបានគេដកហូតសិទ្ធិណាមួយដែលមានចែងក្នុងគោលការណ៍នៃប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាព ដោយយកមូលហេតុនៃភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការស្នាក់នៅ ឬការធ្វើការងារ នោះឡើយ។
- ការបាត់បង់ការងារមិនមែនជាមូលហេតុនាំទៅដល់ភាពមិនប្រក្រតីនោះទេ។
- គោលដៅចុងក្រោយនៃឧបករណ៍ទាំង២ គឺកាត់បន្ថយទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី តាមវិធានការណ៍នានារួមមានទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។ និង
- ដំណោះស្រាយស្តីពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានមហាសន្និបាតអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារឆ្នាំ ២00៤ អនុម័ត បានអំពាវនាវឱ្យមាន : (i) ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងគ្រប់គ្រាន់ ចំពោះបញ្ហាដោយឡែកនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជួបប្រទះ ហើយភាពងាយរងគ្រោះរបស់កម្មករ ដែលនឹងត្រូវរំលោភ។ (ii) ការធានាថាសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារជាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ ត្រូវទទួលបានការការពារដោយប្រសិទ្ធិភាព និងធានាថាពួកគេមិនទទួលរងការកេងប្រវញ្ចឬប្រព្រឹត្តកម្មតាមចិត្តនោះទេ។(iii) ការតាមឃ្លាំមើលគោលការណ៍ណែនាំ អំពីការអនុវត្តន៍ល្អ ក្នុងការបង្កា និងការប្រយុទ្ធនឹង ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលរួមមានទាំងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍បញ្ហានិរទោស និងនិយតកម្ម។

គោលការណ៍ជាទូលាយ នៃនិយតកម្ម

ដើម្បីធ្វើឱ្យជនបរទេសនិងនិយោជកឆ្លើយតបបានជាអតិបរមាកម្មវិធីនៃនិយតកម្មត្រូវតែស្របទៅតាមគោលការណ៍ដូចតទៅ:

- ជំរុញការចុះឈ្មោះ ដោយអនុម័តយកលក្ខខណ្ឌនានាដែលច្បាស់លាស់មានតម្លាភាព និងទាក់ទាញ ឬវិធាននានាដែលអាចទទួលយកបាន។ និយតកម្ម នឹងមិនមានជោគជ័យទេបើវាត្រូវបានគេមើលឃើញថាគ្រាន់តែជាការកំចាត់ជនបរទេស ឬដើម្បីលើកកំពស់ចំណូលបានពីកំរៃដែលនិយោជកបង់។
- ធានាថាអ្វីៗទាំងអស់ដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងនិយតកម្ម ដែលរួមមានទាំងភ្នាក់ងារប៉ូលីសក្នុងស្រុក ត្រូវបានគេធ្វើឡើងតាមគោលដៅ និងនីតិវិធី និងត្រូវបានទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ ស្តីពីវិធីនៃការកាន់កាប់ដោះស្រាយគ្រប់បញ្ហាជាយថាហេតុ។
- ស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីអាជ្ញាធរជាតិនៅក្នុងប្រទេសដើម ជាពិសេសការចូលរួមពីសំណាក់បេសកកម្មការទូតនៃប្រទេសរបស់ពួកគេ។
- ផ្តើមដំណើរការការផ្សព្វផ្សាយប្រកបដោយថាមពល និងឈរលើមូលដ្ឋានជាទូលាយ និងធ្វើយុទ្ធនាការជាសាធារណៈ។
- ការចូលរួមរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានជំនឿជាក់នៃការងារមួយចំនួនក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង។ និង
- បើអាចធ្វើទៅបាន ធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចអំពីការធ្វើសេចក្តីសំរេចខាងការធ្វើច្បាប់ទៅឱ្យអង្គភាពរដ្ឋ ឬស្ថាប័ននានានៅថ្នាក់តំបន់ខេត្ត ឬស្រុក។

ការងារនិយតកម្មល្អបំផុតនៅពេលមានដំណើរការត្រង់ឆ្ពោះទៅមុខ។ បើទាមទារនូវតម្រូវការច្រើនពេកប្រើពេលច្រើន ឬថ្លៃពេក វានឹងធ្វើឱ្យខូចទឹកចិត្តការងារផ្សេងៗទៀតជាច្រើន ដែលអាចនឹងជ្រើសរើសដំណើរឆ្ពោះទៅមុខបាន ។ ឧទាហរណ៍ និយតកម្មខ្លះបរាជ័យ ដោយមូលហេតុនៃការទាមទារឱ្យកម្មករបរទេសបង្ហាញភស្តុតាងថា មានការងារក្នុងវិស័យរៀបរយ។ ផ្ទុយទៅវិញនិយតកម្ម ត្រូវតែមានរូបភាពងាយស្រួលសំដែងឡើងនៅក្នុងកំរិតទាបបំផុតនៃការងាររដ្ឋបាលដែលអាចធ្វើទៅបាន វាទាមទារនូវតម្រូវការ និងឯកសារដ៏តិចបំផុតហើយក៏មិនត្រូវមានមេធាវីគាំទ្រ និងប្តឹងឡើងតុលាការនោះទេ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ មិនមែនជាកម្មករទេដែលត្រូវចុះបញ្ជី តែវាជានិយោជករបស់ពួកគេទៅវិញ។ ពីព្រោះនិយោជកខ្លះអាចនឹងចំណេញពីកម្មករក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី និយោជកទាំងនោះអាចនឹងមិនជួយជំរុញឱ្យចុះឈ្មោះកម្មកររបស់ពួកគេទេ។

និយតកម្មខ្លះជាប្រព្រឹត្តកម្មដែលជា " លំហាត់ធ្វើតែមួយដង " យ៉ាងរហ័សនូវ " ឱកាសចំហរ " សម្រាប់ផ្តល់ឱកាសឱ្យទេសន្តរប្រវេសន៍មួយចំនួនយ៉ាងធំទៅធ្វើនិយតកម្មនូវទិដ្ឋភាពមួយ ឬច្រើននៃស្ថានភាពរបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលការងារនេះធ្វើឡើងម្តងទៀត ការកំណត់របស់រដ្ឋាភិបាលធ្លាក់ចូលទៅក្នុងភាពសង្ស័យ។ ជំរើស ដែលត្រូវធ្វើ គឺត្រូវមានអាជ្ញាធរជាតិអចិន្ត្រៃយ៍មានសិទ្ធិអំណាចធ្វើនិយតកម្មស្ថានភាពរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលបានបញ្ជូនលិខិតបង្ហាន និងបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ជូនទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

នៅក្នុងបរិបទនេះ គោលការណ៍មួយ ដែលត្រូវបានគេយល់ថា ត្រូវទៅនឹងគោលនយោបាយនិយតកម្មរបស់ ប្រទេសជាច្រើននោះគឺជាគោលការណ៍នៃការកែតម្រូវទៅតាមបំណង។ គេអាចនិយាយបានថាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតីទទួលបានសិទ្ធិខាងស្ថានភាពស្របច្បាប់បើពួកគេអាចបំពេញបាននូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ធ្វើការប្រកបដោយផលប្រយោជន៍ ឧទាហរណ៍មិនមានការរំលោភច្បាប់ណាមួយ ខុសពីអ្នកដែលជាប់ទាក់ទង ស្ថានភាពខុសច្បាប់ ឬចូលទៅដោយលួចលាក់ ខិតខំធ្វើនិយតកម្មដោយរៀនសូត្រភាសាក្នុងស្រុក និងមានសាច់ញាតិ ក្នុងប្រទេសនោះ។

៧.៨ តើមានទម្លាប់អនុវត្តល្អណាខ្លះដែលគួរយកជាវិធីដើម្បីដោះស្រាយទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

ទម្លាប់អនុវត្តល្អទាំងឡាយខាងក្រោមនេះ ដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃបទពិសោធន៍នានា និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិ:

- គោលនយោបាយជាមូលដ្ឋានស្តីពីឧបករណ៍និងបទដ្ឋានដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិៈ បង្កើតបានការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍មួយ ដែលគោរពសិទ្ធិរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍។
- ប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះទេសន្តប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីជារឿងរ៉ាវនៃទីផ្សារការងារ មិនមែនត្រឹមតែជារឿងរ៉ាវច្បាប់ឬជារឿងរ៉ាវខាងសន្តិសុខ នោះទេ។
- ឆ្លើយតបទៅនឹងមូលហេតុនានាដែលជាឫសគល់តាមរយៈនៃការលើកកំពស់វិនិយោគ និងពាណិជ្ជកម្មតាមរយៈវិធានការនានា ដូចជាការបើកទីផ្សារសម្រាប់ការនាំចេញពីប្រទេសដើមរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាដើម។
- ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដែលធំជាងគេនៃការងារមិនរៀបរយ និងការងារដែលមិនបានប្រកាសនៅប្រទេសទទួលពលករ។
- ប្រើប្រាស់ប្រពន្ធ័ត្រីភាគីដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយដូចជាការពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីស្តីពីការលើកលែងទោសនិងកម្មវិធីនិយតកម្ម ជាដើម។
- ផ្តល់ការ កែសម្រួលឱ្យស្របតាមបំណង ដើម្បីធ្វើនិយតកម្ម នៅពេលដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ បំពេញបានលក្ខខណ្ឌកំណត់ដូចជាមានការធ្វើការដែលមានចំណូលមិនមានកំណត់ត្រាអំពីបទឧក្រិដ្ឋកម្ម និងបង្ហាញចេញនូវបំណងក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្ម (សូមអានសេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់កិច្ចប្រជុំត្រីភាគីថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការប្រឈមទាំង

ឡាយចំពោះការគ្រប់គ្រង និងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម នៅអាស៊ី ដែលក៏បានគាំទ្រចំពោះវិធានការនេះផងដែរ)។

- ផ្តល់ព័ត៌មាន និងការអប់រំ ស្តីពីហានិភ័យរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី។ និង
- លើកកំពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់និងទ្វេភាគីដូចដែលមានអនុសាសន៍ក្នុងអនុសញ្ញាលេខ១៤៣របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៩៩របស់សហប្រជាជាតិ សេចក្តីថ្លែងការបាងកក[១៦] គំនិតផ្តើមថ្មីៗក្នុងការប្រឆាំងការជួញដូរ ដូចជាសន្និបាតនៅបាលីឆ្នាំ២០០២ សេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់ការប្រជុំ ថ្នាក់តំបន់អាស៊ី និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើកទី ១៣ និងគំរោងការសមាហរណកម្មអនុតំបន់ដែលរួមមានទាំងសមាគមនៃប្រជាជាតិអាស៊ីអគ្នេយ៍ (អាស៊ាន) និងសមាគមប្រទេសអាស៊ីខាងត្បូងសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការថ្នាក់តំបន់ (SAARC) ជាដើម។ គំនិតផ្តើមថ្មីៗទាំងនេះអាចត្រូវបានគេ ប្រើប្រាស់សម្រាប់កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធការងាររួមគ្នាមួយ។

លំហាត់ទី៥

ចូរពិភាក្សា

- បើមានផ្លូវច្រើនសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតី ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីនឹងត្រូវថយចុះ។
- ទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាផ្នែកមួយនៃរឿងរ៉ាវខាងទីផ្សារការងារមួយដ៏ទូលាយ។
- រដ្ឋាភិបាលត្រូវមានគោលនយោបាយសម្រាប់កាត់បន្ថយការងារមិនស្របច្បាប់ ដើម្បីកាត់បន្ថយទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី។

ការរំលឹកឡើងវិញ

នៅពេលបញ្ចប់ម៉ូឌូល ៧ សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ គួរតែមានទំនុកចិត្តថា អាចនឹងពិភាក្សាបញ្ហាទាំងឡាយខាងក្រោមៈ

- មានផ្លូវជាច្រើន ដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចក្លាយទៅជា " មិនប្រក្រតី "។
- គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានានានៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី។
- តើមានអ្វីខ្លះ ដែលជាសមាសភាគសំខាន់ៗនៃកម្មវិធីនិយតកម្មមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព?

---

[១៤] សូមអានឧបសម្ព័ន្ធ ទី៦ សម្រាប់ម៉ូឌូលនេះ

ម៉ូឌុល ៨ សកម្មភាពប្រឆាំងទៅនឹងការរើសអើង និងការកេងប្រវ័ញ្ចកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

និសដៅ

នៅពេលចប់សម័យប្រជុំ សិក្ខាកាមនឹងមានការយល់ដឹង និងអាចពន្យល់បានអំពីៈ

- ហានិភ័យប្រឈមនឹងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរើសអើង កេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភ ជាពិសេសចំពោះស្ត្រី ។
- ហេតុអ្វីបានជាបទបញ្ញ គោលនយោបាយ និងវិធានការដែលអាចអនុវត្តបាន អាចឆ្លើយតបបានទៅនឹង រឿងរ៉ាវទាំងនេះ ហើយឆ្លើយតបបានយ៉ាងដូចម្ដេច នៅក្នុងទស្សនៈមួយឆ្ពោះទៅ រកៈ ការលើកកំពស់សិទ្ធិមនុស្ស ដែលរួមមានទាំង សិទ្ធិការងារ និងសិទ្ធិជនទេសនប្រប្រវេសន៍ ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និង ការបញ្ចប់ការរើសអើងតាមគ្រប់រូបភាព ។

វិធីសាស្ត្រ

- ការណែនាំបង្ហាញដោយវីដេអូ និងការពិភាក្សា
- បទបង្ហាញអំពីចម្លើយតបនឹងអសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងពិភាក្សាជាទូទៅ
- លំហាត់ទី៦

រយៈពេល

បួនម៉ោង (បញ្ចាំងវីដេអូ និងពិភាក្សា ១ម៉ោង ។ បទបង្ហាញ និងការពិភាក្សាទូទៅមួយពេល ។ លំហាត់ទី ៦ រយៈពេល១ ម៉ោង ។ កន្លះម៉ោងសម្រាប់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ) ។

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

- ម៉ូឌុលនេះសំដៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយមានទស្សនវិស័យខាងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងយេនឌ័រ ។ បញ្ហាគន្លឹះសម្រាប់ដំណោះស្រាយដែលយកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន គឺធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការការពារ និងការធ្វើឱ្យមានដោយជាក់ស្ដែងសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់ជនគ្រប់រូប ។ ការពិនិត្យមើលទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយមធ្យោបាយឆ្លុះបញ្ចាំងមើលយេនឌ័រក្នុងការរកឱ្យឃើញនូវភាពខុសៗគ្នា នៅក្នុងបទពិសោធន៍ខាងទេសន្តរប្រវេសន៍របស់បុរស និងស្ត្រីក្នុងការយល់ដឹងរបៀបទំនាក់ទំនងមិនស្មើភាពរវាងពួកគេ ផ្ដល់ផលប៉ះពាល់ដល់វិធីនានាឆ្លើយតបទៅនឹងរឿងរ៉ាវទាំងនេះក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ម៉ូឌុលនេះបង្ហាញអំពី របៀបការពារជនទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីមិនឱ្យមានការកេងប្រវ័ញ្ច និងគូសបញ្ជាក់អំពីមធ្យោបាយផ្ដល់បំាមពលដល់ពួកគេដើម្បីពួកគេមានលទ្ធភាពទទួលបានប្រយោជន៍ពីទេសន្តរប្រវេសន៍បានច្រើន ដូចជនទេសន្តរប្រវេសន៍បុរស ។ ស្របគ្នាជាមួយបទពិសោធន៍អន្តរជាតិ គោលការណ៍ណែនាំបានប្រាប់អំពីវិធីឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រដែលគ្មានសមភាពនៅក្នុងអនុភាព ឬស្នូលនៃការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ដំណើរការមួយតែងតែគិតគូរទៅដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រប្រកបដោយឥទ្ធិពល ។

- ការណែនាំវគ្គសិក្សាមានបញ្ចាំងវីដេអូមួយបង្ហាញអំពីហានិភ័យ វិនាសកម្ម ភាពរងគ្រោះ និងបញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសចំពោះស្ត្រី។ បញ្ហានេះនឹងជួយសិក្ខាកាមឱ្យផ្តោតទៅលើ និងយល់ដឹងអំពីអសមភាពលើមូលដ្ឋានយេនឌ័រ ដែលប្រឈមចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី។
- ចាប់ផ្តើមពិភាក្សាដោយសួរសិក្ខាកាមឱ្យគិតដល់ខ្សែអំពីវីដេអូ។ លើកទឹកចិត្តសិក្ខាកាមឱ្យលើកសំណួរ និងលើកបទពិសោធន៍ប្រទេសខ្លួនស្តីពីឱកាស ហានិភ័យ និងការប្រឈមចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្វីៗដែលប្រឈមចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរស។
- បង្ហាញដោយសង្ខេបអំពីចម្លើយតបទៅនឹងអសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានខ្លឹមសារសំខាន់ៗដូចតទៅ:
  - មូលហេតុអ្វីបានជាគេប្រមូលផ្តុំទៅលើរឿងរ៉ាវខាងយេនឌ័រ នៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍?
  - ប្រភេទជាច្រើននៃការរើសអើង
  - ហានិភ័យនៅពេលធ្វើការជ្រើសរើស
  - ហានិភ័យនៅពេលរស់នៅ និងធ្វើការនៅបរទេស
  - វិធីសម្រាប់ការឆ្លើយតបចំពោះអសមភាពខាងយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ និង
  - វិធីសម្រាប់ធ្វើឱ្យមានការងារសមរម្យចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់។
- ការពិភាក្សាជាមួយសិក្ខាកាមស្តីពីការការពារកម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសរបស់ពួកគេ។ សួរ ពួកគេឱ្យនិយាយអំពីទម្លាប់អនុវត្តល្អៗ និង/ឬ លើកអំពីគំលាតនៅក្នុងគោលនយោបាយ បទបញ្ញ និង កម្មវិធីនានា នៃអង្គការរបស់ពួកគេ។ សរសេរគំលាតទាំងនេះចូលក្នុងបញ្ជីមួយនៅលើក្រដាសធំ ក្តាខៀន ឬ បញ្ចាំងលើផ្ទាំងសំពត់ (Power Point Screen)។
- សន្និដ្ឋានអំពីវគ្គសិក្សា ដោយធ្វើការសង្ខេប និងធ្វើការវិភាគអំពីចំណុចសំខាន់ៗ ដែលបានលើកឡើង។

ឯកសារត្រូវអាន និងឯកសារយោង

- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ : ឯកសារស្តីពីព័តិមានណែនាំអំពីការបង្ការចំពោះការរើសអើង កេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី កម្មវិធីលើកកំពស់យេនឌ័រ (GENPROM) (ហ្សឺណែវ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០០៣) កូនសៀវភៅ ១-៦ ។
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ : ដំណើរឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល របាយការណ៍មហាសន្និបាតអន្តរជាតិខាងការងារលេខVI សម័យប្រជុំលើកទី៩២(ហ្សឺណែវ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០០៤) ជំពូក ១-៤ ។
- ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ : ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការងារ : សុទ្ធសាស្ត្រដែលមាន ឥទ្ធិពលខាងយេនឌ័ររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ នៅអាស៊ី និងបាស៊ីភិច ឆ្នាំ ២០០៤-២០០៧ (បាងកក ការិយាល័យតំបន់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិអាស៊ី និងបាស៊ីភិច ឆ្នាំ ២០០៤)។
- អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍: ខ្សែវីដេអូ ស្តីពីសិទ្ធិអំណាចសម្រាប់ជ្រើសរើស: គោលការណ៍ណែនាំស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍(ក្រុងម៉ានីល អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ ឆ្នាំ ២០០៣)។

៨.១ ហេតុអ្វីត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងរឿងទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

ទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសអ្នកដែលឆ្លងកាត់ព្រំដែនជាតិ ជួបពាក់ព័ន្ធនឹងហានិភ័យ និងឱកាសទាំងស្រុង។ ដូច្នេះ បើប្រៀបធៀបនឹងបុរស ស្ត្រីប្រឈមទៅនឹងហានិភ័យធំធេងជាង ហើយឱកាសក៏មានកំរិតជាង។ កម្មករស្ត្រី គឺស្ថិតក្នុងចំណោមកម្មករដែលងាយរងគ្រោះបំផុត បើតាមអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងរឿងរ៉ាវនេះដោយប្រសិទ្ធិភាព និងដោយស័ក្តិសិទ្ធិ គេចាំបាច់ត្រូវតែរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាទាំងឡាយជាពិសោធន៍ និងត្រូវយល់ដឹងអំពីមូលហេតុដែលត្រូវគូសបញ្ជាក់។ បញ្ហានេះតែងតែមានន័យថាយើងត្រូវការក្រឡេកមើលទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយមានទស្សនវិស័យខាងយេនឌ័រ។

អ្វីទៅដែលជា " **យេនឌ័រ** " ? ភេទនៃកុមារទាំងឡាយដែលកើតមកមានឥទ្ធិពលចំពោះឱកាសក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេស្របជាមួយគ្នាទៅនឹងអថេរសំខាន់ៗដូចជាវណ្ណៈនៃសេដ្ឋកិច្ចសង្គម សញ្ជាតិ ឬ ជាតិពន្ធ។ សង្គមទាំងឡាយកំណត់តួនាទី និងឱកាសខុសៗគ្នា និងចំពោះក្មេងប្រុស និង ក្មេងស្រីចាប់តាំងតែពីពេលគេកើត។ ពួកគេត្រូវតែ សំដែងចេញនូវតួនាទីទាំងនេះ ដោយឈរលើគោលគំនិតរបស់សង្គមនីមួយៗ អំពីអកប្បកិរិយាដែលបុរស និងស្ត្រីត្រូវ ប្រកាន់យក និងមិនត្រូវប្រកាន់យក។ ពលរដ្ឋបានសន្មត់អំពីអ្វីដែលជាការល្អចំពោះខ្លួនត្រូវមានជំនាញអ្វី ហើយ ឱកាសអ្វីដែលគេត្រូវទទួលបានក្នុងការងារ និងក្នុងជីវិតជាស្ត្រី ឬជាបុរស។ ន័យខាងសង្គមនេះ ផ្ដល់នូវភេទខាង ជីវសាស្ត្រខុសៗគ្នា ដែលគ្របដណ្ដប់ដោយពាក្យ យេនឌ័រ ដែលកំណត់ភាពខុសគ្នាខាងសង្គមរវាង បុរសនិងស្ត្រី ដែលគេ បានដឹងថាវាផ្លាស់ប្តូរតាមពេល និងតាមសង្គម។

អសមភាពខាងយេនឌ័រកើតមានក្នុងសង្គមភាគច្រើនទាំងនៅប្រទេសបញ្ជូនពលករ ទាំងនៅប្រទេសទទួលពលករ។ ផ្ទុយទៅវិញ បញ្ហាទាំងនេះបង្កើតឱ្យមានប្រព្រឹត្តកម្ម និងឱកាសខុសៗគ្នា សម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី និង បុរស។ បើបញ្ហាទាំងត្រូវការការកែតម្រូវរឿងរ៉ាវយេនឌ័រចាំបាច់ត្រូវឆ្លើយតបនៅគ្រប់ថ្នាក់ និងនៅគ្រប់តំណាក់កាលនៃការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ដំណើរការមួយដែលតែងតែត្រូវបានប្រើដោយយោងទៅលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

៨.១.១ ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារក្រៅប្រទេស

ការរៀបចំកំណត់និន្នាការ ដែលអាចជឿជាក់បាន និងទាន់ពេលអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីនឹងត្រូវរង់ចាំទិន្នន័យ ប្រសើរជាងទិន្នន័យដែលយើងមានសព្វថ្ងៃ។ ផ្នែកទទួលបន្ទុកខាងពលរដ្ឋរបស់សហប្រជាជាតិបានបោះពុម្ពរបាយការណ៍ទាំងឡាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីឈរលើមូលដ្ឋានប្រភពដែលមានដ៏ប្រសើរបំផុតដូចជាទិន្នន័យជំរឿនជាដើមតែនៅមានប្រទេសតិចតួចណាស់ ដែលផ្ដល់ព័ត៌មាន និងស្ថិតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍បែងចែកទៅតាមភេទ។ យើងពិតជាដឹងថាតាមប្រភពមកពីអាស៊ីមានកំណើនយ៉ាងខ្លាំង អំពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាពិសេស នៅឥណ្ឌូណេស៊ី ហ្វីលីពីន និងស្រីលង្កា។ ឧទាហរណ៍ ឆ្នាំ ២០០០ មានស្ត្រី ៦៨ ភាគរយ នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ឥណ្ឌូណេស៊ី ចំនួន ២ លាន

កន្លះទៅបរទេស ៤៦ ភាគរយនៃចំនួន ២ លាន ៩ សែននាក់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មានឯកសារហ្វីលីពីន និង ៧៥ ភាគរយនៃចំនួនកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្រីលង្កា នៅបរទេសប្រហែលជា ១ លាន ២ សែននាក់ ។ [១៧]

នៅពេលដែលបុរសធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍រកការងារផ្សេងៗ ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ប្រមូលផ្តុំទៅលើចំនួន មុខរបរដ៏មានកំរិតដែលរួមជាមួយគ្នានូវតួនាទីរបស់ស្ត្រីខាងយេនឌ័រជាប្រពៃណីយ៍ ដូចជាការងារក្នុងផ្ទះបំរើការកំសាន្ត ឆ្មប និងគ្រូបង្រៀន។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រមាណ ១០៣ ២៦៤ នាក់ចូលទៅប្រទេសជប៉ុនជាអ្នកបំរើការកំសាន្តក្នុងឆ្នាំ ២០០០ តែម្នាក់ឯង ។ នៅក្នុងតំបន់រដ្ឋបាលពិសេស ហុងកុង មានកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍បំរើការងារផ្ទះច្រើនជាង ២០២ ៩០០ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០០។ ចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៩ និង ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០១ មានស្ត្រីជាអ្នកធ្វើការងារផ្ទះជនជាតិឥណ្ឌូណេស៊ីបានចេញពីប្រទេសចំនួន ៦៩១ ២៨៥នាក់(ត្រូវជា ៧២ ភាគរយនៃចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូណេស៊ី) ទៅធ្វើការជាសំខាន់ជាអ្នកបំរើការក្នុងផ្ទះនៅឯបរទេស ។នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមានទេសន្តរប្រវេសន៍ជាអ្នកបំរើការក្នុងផ្ទះមានឯកសារចំនួន ១៥៥ ០០០ នាក់ (និងមានចំនួនច្រើនដែលគ្មានឯកសារ) នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ។ [១៨]

នៅក្នុងប្រទេសខ្លះនៃសហគមអឺរ៉ុប ដូចជាបារាំង ក្រិក អ៊ីតាលី និងអេស្ប៉ាញ ការងារបំរើក្នុងផ្ទះ ឬការងារផ្ទះ គឺជាការងារចំបងដែលមានសម្រាប់ស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍។ ក្នុងអំឡុងទសវត្សឆ្នាំ ១៩៩០ មានទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានប័ណ្ណស្នាក់នៅជាច្រើនបានចូលទៅ អ៊ីតាលី ក្រិក និងអេស្ប៉ាញ ជាអ្នកធ្វើការផ្ទះតាមប្រព័ន្ធកូតា។ នៅប្រទេសអ៊ីតាលី ពាក់កណ្តាលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីបំរើក្នុងផ្ទះមានចំនួនប្រហែលមួយលាននាក់ គឺមិនមែនជាជនជាតិនៃសហគមន៍អឺរ៉ុប ។ នៅបារាំងស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍លើសពីពាក់កណ្តាលត្រូវបានគេជឿថា បានចូលទៅធ្វើការជាអ្នកបំរើ ការងារក្នុងផ្ទះ ។ [១៩]

---

[១៧] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ : ព័ត៌មានគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការបង្ការការរើសអើង កេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភ កម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មវិធីលើកកំពស់យេនឌ័រ (GENPROM) (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិ) ឆ្នាំ ២០០៣ ។

[១៨] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ: គោលដៅឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល របាយការណ៍លេខVI នៃសន្និបាតអន្តរជាតិខាងការងារ សម័យប្រជុំលើកទី ៩២(ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិ) ឆ្នាំ ២០០៣ ។

[១៩] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ: គោលដៅឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល របាយការណ៍លេខVI នៃសន្និបាតអន្តរជាតិខាងការងារ សម័យប្រជុំលើកទី ៩២ (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិ) ឆ្នាំ ២០០៣ ។

ភាគច្រើននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីមកពីប្រទេសក្រីក្រ និងចេញចោលគ្រួសារ តែងតែស្ថិតក្នុងការទំនុកបំរុង របស់សាច់ញាតិ ឬត្រូវបានគេជួលធ្វើជាអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ បង្កើតចេញជាខ្សែសង្វាក់នៃការថែទាំជាសកល។ ការកើតមានអ្នកជួយធ្វើការក្នុងផ្ទះជាស្ត្រីបរទេស ដែលអនុញ្ញាតិឱ្យយកកូនទៅជាមួយធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួល នៅប្រទេសទទួលធ្វើឱ្យពួកគេជាច្រើនអាចរកការងារខាងក្រៅផ្ទះមានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើបាន។ចំនួនដ៏ធំនៃស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍បានទទួលធ្វើជាកម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្ន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏មានទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនទៅបរទេសជាច្រើនលើកក្នុងជីវិតរបស់ខ្លួនមានកិច្ចសន្យាបន្តបន្ទាប់ ឬជាជនដែលរស់នៅ និងធ្វើការជាច្រើនឆ្នាំនៅប្រទេសមួយ ក្នុងករណីខ្លះរស់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ផងក៏មាន។[២០]

នៅក្នុងផ្នែកខ្លះនៃពិភពលោក កំណើននៃឧស្សាហកម្មខាងទេសន្តរប្រវេសន៍កំពុងហ៊ុំព័ទ្ធទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ឯកជនអ្នកផ្សព្វផ្សាយ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ធនធានមនុស្ស ហើយនិងសាគមន៍ភ្នាក់ងារកណ្តាលមិនស្របច្បាប់ និងស្របច្បាប់បាននិងកំពុងសម្រួលទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មបុរស ជានិន្នាការមួយដែលត្រូវបានគេស្គាល់ថាជា "ឥត្ថីភាវូនីយកម្ម (ភេទស្រីភាវូបនី-យកម្ម) នៃទេសន្តរប្រវេសន៍។

៨.១.២ ហេតុអ្វីបានជាស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រឈមនឹងហានិភ័យ ?

ស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ងាយរងគ្រោះដោយសារការរំលោភ និងការកេងប្រវ័ញ្ច ដោយមូលហេតុថា :

- គេឃើញមានអសមភាពខាងសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងខាងវប្បធម៌ រវាងបុរស និងស្ត្រី ទាំងនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនទាំងនៅប្រទេសទទួល ប៉ុន្តែគោលនយោបាយ និងបទបញ្ញត្តិនានា មិនសូវត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ទៅអំពីភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និង បុរស។ បញ្ហានេះបាននាំទៅដល់ការបង្កើតឡើងថែមទៀត និងការធ្វើឱ្យកាន់តែមានប្រពលភាពថែមទៀតនូវអសមភាពបែបនេះ។[២១]
- វិស័យដែលនាំមុខដោយស្ត្រីដូចជាការងារក្នុងផ្ទះ ឬក្នុងហាងទំនិញ គឺនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយជាកន្លែងដែលច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិសម្រាប់ការពារពលកម្មទាំងនៅប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលមិនអាចចូលទៅដល់ដោយប្រសិទ្ធិភាពដែលរួមមានទាំងពលករជាតិផងដែរ។
- នៅទីណាដែលកម្មករក្នុងស្រុកគ្រប់គ្រងដោយបទបញ្ញត្តិពួកគេអាចនឹងមិនទទួលបានផលនោះទេ ដោយហេតុថាច្បាប់មិនតែងតែត្រូវបានគេអនុវត្តជានិច្ចនោះទេ ហើយកម្មករតែងតែមិនដឹងថាមានច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិទាំងនោះផងដែរ។

[២០] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ: ព័ត៌មានគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការបង្ការការរើសអើង កេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភ កម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មវិធីលើកកំពស់យេនឌ័រ (GENPROM) (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិ) ឆ្នាំ ២០០៣។

[២១] អាន អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ : ព័ត៌មានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការបង្ការការរើសអើងកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភ កម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មវិធីលើកកំពស់យេនឌ័រ (GENPROM) (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិ) ឆ្នាំ ២០០៣។

- ជាងនេះទៀតច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិខ្លះដែលគ្រប់ដណ្តប់ការងារស្ត្រីមាននិន្នាការគូសបញ្ជាក់អំពីកាតព្វកិច្ចជាជាងសិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។
- ជាទូទៅ ការកើតមានទំនាក់ទំនងមិនស្មើគ្នាខាងអំណាចរវាងបុរសនិងស្ត្រីក្នុងសង្គម គឺជាទំនាក់ទំនងទេសន្តរប្រវេសន៍មួយដ៏ហួសហេតុ។ មន្ត្រីភេទប្រុស ឈ្មួញកណ្តាល និងនិយោជកតែងតែស្ថិតក្នុងជំហររបស់អាជ្ញាធរ នៅពេលដែលកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ភេទស្ត្រី ស្ថិតក្នុងជំហរបន្ទាប់បន្សំមួយ។ នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនមន្ត្រី របស់អង្គការដែល ធ្វើការងារអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍រួមមានទាំងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន អាជ្ញាធរ ខាងអន្តោប្រវេសន៍ និងខាងពលកម្មភាគច្រើនណាស់ដែលជាបុរស។ "យេនឌ័រ " ដ៏សមស្របអាចជួយពួកគេ ឱ្យឆ្លើយតបបានយ៉ាងឆាប់ទៅនឹងតម្រូវការកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ភេទស្រី។ ឧទាហរណ៍ ព័ត៌មានដ៏ល្អ ប្រសើរអាចផ្លាស់ប្តូរការយល់ដឹងដោយញាណដែលខុសឆ្គង ដែលថាស្ត្រីទេសន្តប្រវេសន៍ទាំងអស់សុទ្ធតែត្រូវ បានគេប្រើឱ្យធ្វើការក្នុងមុខរបរដែលសង្គមថាទាបថោក ដូចជាពេស្យាចារជាដើម។

> តើភាពងាយរងគ្រោះទាំងនេះរបស់ស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចត្រូវបានកាត់បន្ថយ ឬលប់បំបាត់ដែរឬទេ តាមរយៈវិធានការ សមស្រប ដែលរួមមានទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីខាងពលកម្មផងដែរ។ សូមពិភាក្សា

៨.១.៣ ប្រភេទពហុភាពនៃការរើសអើងចំពោះស្ត្រី

ស្ត្រីជាច្រើនចល័តទៅរកសេរីភាពកាន់តែធំជាង និងការបំពេញនូវសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន និងកូន ប្តី និងឪពុកម្តាយរបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះហើយទើបទេសន្តរប្រវេសន៍ស្វែងរកការងារធ្វើបានធ្វើឱ្យស្ត្រីប្រឈមទៅនឹងការរំលោភខាងសិទ្ធិមនុស្សដ៏ធ្ងន់ធ្ងរដែលរួមមានទាំងសិទ្ធិក្នុងការងារផងដែរ។ទោះជានៅក្នុងតំណាក់កាលនៃការជ្រើរើសក្នុងពេលធ្វើដំណើរឆ្លងព្រំដែនប្រទេសក្នុងការឆ្លងកាត់ ឬការរស់នៅ និងធ្វើការក្នុងប្រទេសមួយទៀតក៏ដោយ ក៏កម្មករស្ត្រីតែងតែ ជួបប្រទះនូវរូបភាពនៃការរើសអើងជាច្រើន។

ជាស្ត្រី, អសមភាពខាងយេនឌ័រ និងការរើសអើងមិនចេះអស់ទៅនៅក្នុងក៏រិតខុសៗគ្នា ទាំងនៅប្រទេសបញ្ជូន ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួល។ នៅក្នុងសង្គមភាគច្រើនស្ត្រីប្រឈមទៅនឹងការបែងចែកការមិនឱ្យចូលរួម ឬការ ក៏រិតដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ដែលគេកើតមកជាស្ត្រី ជាពិសេស បើគេក្រ ឬស្ថិតក្នុងក្រុមជនភាគតិច ហើយពេលខ្លះគឺទាំង២មុខ។ បញ្ហាទាំងនេះអាចមានឥទ្ធិពលធ្វើឱ្យលំអៀង ឬធ្វើមិនឱ្យមានការទទួលស្គាល់ មិនអាចទទួល ឬអនុវត្ត សិទ្ធិការងារ និងសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន ដែលស្ថិតនៅក្នុងបរិយាកាសនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងបរិយាកាសវប្បធម៌។ នៅក្នុងសង្គមជាច្រើន តួនាទីខាងយេនឌ័រ ដែលត្រូវបានទុកជាតួយ៉ាងមានជាយូរដូចជាពលរដ្ឋជាច្រើនជឿថាបុរសជាអ្នកសំខាន់ក្នុងការរកចំណូល ហើយស្ត្រីជាអ្នកក្នុងបន្ទុក ទោះបីនោះវាជាការដែល ផ្ទុយក៏ដោយ។

ជាកម្មករបរទេស, ស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏ដូចបុរសដែរងាយរងគ្រោះណាស់នៅពេលដែលពួកគេស្ថិតនៅក្រៅយុត្តាធិការ និងការការពាររបស់ច្បាប់នៃប្រទេសដើម និងមិនទទួលបានផលប្រយោជន៍ និងការការពាររបស់កម្មករ នៅ

ប្រទេសទទួលពេញលេញទេ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ត្រូវបានភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការធ្វើតេស្តមើលផ្ទៃពោះជាកាលិក ទោះបីការងារនេះត្រូវបានអនុសញ្ញាការពារមាតុភាពឆ្នាំ ២០០០ (លេខ ១៨៣) ហាមឃាត់ក៏ដោយ។ បើតេស្តិ៍ឱ្យលទ្ធផលវិជ្ជមាន ពួកគេនឹងត្រូវបញ្ជូនត្រឡប់វិញភ្លាម។ ការងារដែលមានសម្រាប់ពួកគេតែងតែជាការងារប្រភេទ " 3D " (កខ្វក់ គ្រោះថ្នាក់ និងត្រូវទទួលការបន្ទុះបង្អាប់) ដែលកំណត់ ដោយស្ថានភាពទាបប្រាក់ឈ្នួលតិចនៅប្រទេសទទួល។ ស្ត្រីកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ តែងតែត្រូវបានគេប្រមូលផ្តុំក្នុងការងារ ដែលមិនស្ថិតនៅក្នុងប្រសិទ្ធិភាពគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ការងារ និងច្បាប់សង្គមកិច្ចទេ ដូចជាសេវាការងារក្នុងផ្ទះ ក្នុងហាងសំលៀកបំពាក់ និងកំសាន្ត និងឧស្សាហកម្មភេទ ជាដើម។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យចូលរួមក្នុងសហជីពទេ។

ជាអ្នកក្នុងបន្ទុក , ជា "អ្នកក្នុងបន្ទុក" ស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ មានសិទ្ធិខាងទីផ្សារការងារយ៉ាងមានកំរិត ពួកគេ អាចនឹងត្រូវបញ្ជូនត្រឡប់វិញ បើគេបាត់បង់ការគាំទ្ររបស់ប្តី ឬរបស់គ្រួសារ ឬអាចនឹងត្រូវគេបង្ខំឱ្យចាកចេញពីប្តីខ្លួន ឬឪពុកម្តាយដែលត្រូវបញ្ជូនត្រឡប់មកវិញ។

ជាកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ ឬក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី, ស្ថានភាពនេះកើតឡើងចំពោះស្ត្រី និងបុរសដោយឡែក ស្ត្រីតែងតែប្រឈមទៅនឹងការយាយីរ ការបំភ័យ គំរាមកំហែងរូបគេផ្ទាល់ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេកេងប្រវ័ញ្ចសេដ្ឋកិច្ច និងខាងភេទកើនឡើងនូវគ្រោះថ្នាក់សុខភាព និងប្រភេទនៃការរំលោភផ្សេងទៀត ដែលរួមមាន ទាំងការជួញដូរការងារដោយបង្ខំ ការងារដោះបំណុល ការផ្តល់សេវាដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយការបង្ខាំង។ ស្ត្រីដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ជាទូទៅមិនសូវចង់ធ្វើការតវ៉ា ឬប្តឹងទៅអាជ្ញាធរណាមួយដើម្បីស្វែងរកជំនួយបែបណានោះទេ។ នៅពេលដែលពួកគេបានរំដោះដោយអាជ្ញាធរចេញពីនិយោជក ឬចេញពីអ្នកកណ្តាល ឬអ្នករំលោភ ពួកគេ តែងតែទទួលបានប្រព្រឹត្តកម្មបែបឧក្រិដ្ឋ និងរងគ្រោះយ៉ាងខ្លាំង។

៨.២ហានិភ័យផ្តើមកើតតាំងពីពេលជ្រើសរើស

ដំណើរការជ្រើសរើសអាចជាប់ទាក់ទងទៅនឹងគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួនសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ ជាពិសេសចំពោះស្ត្រីដែលមានការអប់រំតិចចេញពីក្រុមជនមានប្រាក់ចំណូលតិច ដែលមិនបានទទួលដំណឹងដែលអាចជឿ និងទាន់ពេលបាន។ ហានីភ័យរួមមានៈ

សេវារកការងារឱ្យធ្វើថ្លៃហួសហេតុ, តាមអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍រកការងារធ្វើ(ត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញ) ឆ្នាំ ១៩៤៩ លេខ ៩៧ សេវាជ្រើសរើសសាធារណៈត្រូវផ្តល់ដោយមិនគិតថ្លៃ។ អាស្រ័យហេតុនេះទីភ្នាក់ងារមុខរបរសាធារណសាធារណៈបានដើរតួយ៉ាងតូចតាចបំផុតនៅក្នុងការរកការងារឱ្យ កម្មករដែលមានជំនាញតិចតួចធ្វើ គឺមានតែជំនាញណាដែលសម្រាប់តែទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីតែប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីអ្នកជួយធ្វើការក្នុងផ្ទះត្រូវ

បានជ្រើសរើសតាមរយៈបណ្តាញមុខរបរឯកជនដែលតែងតែទារថ្លៃសេវាខ្ពស់ហួសហេតុប្រៀបទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលទទួលបាន ។

ការងារដោះបំណុល ដោយថ្លៃសេវាខ្ពស់បែបនេះ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីបានចូលខ្លួនក្នុងស្ថានភាពជាប់បំណុលតាំងតែនៅមិនទាន់មានប្រាក់ចំណូល ។ ពួកគេគឺជាអ្នកត្រូវជាប់ការប្រាក់ និងប្រាក់ជំពាក់ខ្ពស់នៃឥណទាយក (អ្នកឱ្យខ្ចីប្រាក់) ដែលជាអ្នកជ្រើសរើស ឬជានិយោជករបស់គេ ។

ការក្លែងឯកសារ នៅក្នុងស្ថានការណ៍ខ្លះ ស្ត្រីមិនបានដឹងអំពីឯកសាររបស់ខ្លួនទេសម្រាប់ការងារនេះ ពួកគេ បង់ប្រាក់សេវាខ្ពស់ហួសហេតុទាំងលំបាក ។ នៅពេលដែលពួកគេទៅដល់ប្រទេសទទួល ពួកគេត្រូវបានចងជាប់ដោយ អាជ្ញាធរនានាដែលរកឃើញថាឯកសារជាឯកសារក្លែងបន្លំ ។

ការខកចិត្ត ស្ត្រីកម្មករខ្លះត្រូវបានគេលួងលោមដោយសន្យាផ្តល់ការងារក្លែងក្លាយដែលមានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន ។ ពួកគេអាចនឹងចុះហត្ថលេខាកិច្ចសន្យាជាភាសានានាដែលគេមិនចេះ និងអាចនឹងព្រមព្រៀងដោយមិនទាំងដឹងការកំរិតចំពោះសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេផង ។ នៅពេលទៅដល់ប្រទេសដែលធ្វើការពួកគេតែងតែធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មីផ្សេងទៀតដែលចែងនូវលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាង ដោយមានកំណត់ធ្វើឱ្យខូចខាតដល់ផលប្រយោជន៍ ឬប្រាក់ឈ្នួលពួកគេ ។

សំណូកលើការផ្ញើទិញរបស់, មានរាប់មិនអស់នូវករណី ដែលស្ត្រីឆ្លើយឆ្លងដោយលិខិត ឬដោយអិនធើណែត ជាមួយបុរស ដែលជ្រើសរើសខ្លួនគេតាមរយៈកាត់តាឡុកនៃភ្នាក់ងាររៀបការ ។ ក្នុងករណីជាច្រើន ភាពក្រីក្រ និង ក្នុងន័យនៃកាតព្វកិច្ចគ្រួសារជំរុញឱ្យស្ត្រីវ័យក្មេងទទួលគ្រោះថ្នាក់ដោយព្រមរៀបការជាមួយជនបរទេស ដែលខ្លួនមិន ដែលឃើញ ។ ស្ត្រីខ្លះមានសំណាងដោយបុរសផ្តល់ប្រព្រឹត្តកម្មដ៏សមរម្យចំពោះខ្លួន តែភាគច្រើនណាស់បានក្លាយទៅ ជាអ្នកបំរើការងារផ្ទះ ឬជាទាសករផ្លូវភេទសម្រាប់ " ប្តី " របស់ពួកគេ ។

ការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភនៅពេលរង់ចាំការងារ ។ នៅប្រទេសខ្លះ អ្នកជ្រើសរើសប្រមូលបានអ្នកដាក់ ពាក្យរកការងារធ្វើមួយចំនួនធំ ដែលត្រៀមជាស្រេចរង់ចាំការងារ ។ នៅក្នុងប្រទេសអាស៊ីមួយ មានរបាយការណ៍ និយាយថា ស្ត្រីដាក់ពាក្យរកការធ្វើត្រូវបានគេឱ្យរស់នៅក្នុង "មជ្ឈមណ្ឌលប្រមូលផ្តុំ" ដែលជាកន្លែងពួកគេរង់ចាំ ជាច្រើនខែមុនពេលត្រូវបញ្ជូនចេញទៅបរទេស ។ ជួនកាលកើតមានការរំលោភនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលទាំងនេះ ។ ស្ត្រីមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យជួបជាមួយគ្រួសារទេ ត្រូវបានផ្តល់អាហារមិនសមស្រប និងនៅពេលខ្លះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការកេងប្រវ័ញ្ច ។

ការជ្រើសរើសដោយបង្ខិតបង្ខំ ឬដោយចាប់បង្ខំ រួមមានទាំងការចាប់យកទៅលក់ឱ្យអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ ឬអ្នកជួញដូរ ។ អ្នកជ្រើសរើសអាចនឹងរកបានស្ត្រីងាយរងគ្រោះ ឬស្ត្រីវ័យក្មេងដោយបានគិតទុកជាមុន ដូចជាអ្នកដែលចេញពីក្រុមជនជាតិភាគតិច ឬក្រីក្រសហគមន៍មិនទទួលបានការអប់រំ ។ អ្នកខ្លះត្រូវបានគេចាប់បង្ខំ ឬបង្ខិតបង្ខំឱ្យទទួលធ្វើការងារនៅទីក្រុងនានា ឬនៅឯបរទេស និងអ្នកខ្លះទៀតត្រូវបានសមាជិកគ្រួសារលក់ ។ បញ្ហានេះអាចមាន

ទៅដល់ការចាប់យកទៅលក់ ឬការដឹកជញ្ជូនទៅទីកន្លែងដែលមានបរិយាកាសមិនធ្លាប់ដែលបានជួបប្រទះនៅឯប្រទេសក្រៅ។

៨.៣ តើមានហានិភ័យអ្វីខ្លះដែលស្ត្រីត្រូវប្រឈមនៅពេលធ្វើការ និងរស់នៅឯបរទេស ?

ប្រភេទនៃការរើសអើង រំលោភ និងបំពាន ដែលស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អាចនឹងទទួលនៅក្នុងប្រទេសទទួលរួមមាន:

៨.៣.១ ការរំលោភលើកិច្ចសន្យាការងារ

ស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវតែទទួលបាននូវការណែនាំដោយពេញលេញអំពីលក្ខខណ្ឌ និងការកំណត់នានានៅក្នុងការងារ ដែលពួកគេត្រូវទទួលធ្វើ និងត្រូវមានកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារកម្មករមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការការពារសិទ្ធរបស់ខ្លួន បើគេស្ថិតក្នុងមុខរបរដែលមិនគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីខ្លះកិច្ចសន្យាអាចនឹងមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ពីព្រោះនឹងមានបញ្ហាក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនិងការប្រតិបត្តិតាម។ បើការងារមិនស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសទទួលទេ យន្តការនៃការតវ៉ា និងការកែតម្រូវសងវិញ ប្រហែលជាមិនអាចមានទេ។

ការរំលោភកិច្ចសន្យាកើតចេញជារូបភាពច្រើន។ នៅពេលខ្លះ ស្ត្រីត្រូវបានគេជ្រើសរើស ឬជួលសម្រាប់ការងារដែលមិនកើតមានឡើង។ នៅពេលដែលគេទៅដល់ប្រទេសទទួលលិខិតឆ្លងដែនត្រូវបានគេរឹបអូស ហើយពួកគេក្លាយទៅជាធ្វើការមិនស្របច្បាប់ ដូចជាបង្ខំឱ្យធ្វើពេស្យាកម្មជាដើម។ ការរំលោភផ្សេងៗទៀត មានជាប់ទៅដល់ប្រការនានាដែលជាន់ឈ្លីសិទ្ធិស្ត្រីកម្មករ ឬអនុញ្ញាតឱ្យមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយបំពាន។

នៅក្នុងប្រទេសខ្លះនៅអាស៊ី ទីភ្នាក់ងារមុខរបរ ត្រូវបានគេដឹងថា ទាមទាឱ្យកម្មករចុះហត្ថលេខាលើ "ឯកសារនៃការយោគយល់គ្នា" ដែលអាចមានឥទ្ធិពល ក្នុងការរឹតសេរីភាពសមាគមវិជ្ជាជីវៈ និងចលនារបស់សមាគម។ មានខ្លះថែងអំពីដំណោះស្រាយ "សកម្មភាពដែលគ្មានសុជីវធម៌ "ដែលស្តែងចេញនូវការយល់ដឹងដោយញាណជាអវិជ្ជមានអំពីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី។ ការទូន្មានសម្រាប់ការស្លៀកពាក់អាចជាការដាក់កំហិត អាចជាការដាក់កំហិត យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់អ្នកធ្វើការងារផ្ទះ ឬច្រើនតែរកឃើញនៅក្នុងមុខជំនួញខាងកំសាន្ត ជាជាងការងារដែលស្ត្រីជ្រើស រើសដោយខ្លួនឯង។

៨.៣.២ ការរើសអើង និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងរស់នៅមិនល្អ

មានភស្តុតាងយ៉ាងសំបូរបែបនៃកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ស្ត្រីជាច្រើនដែលទទួលរងនូវការរើសអើង និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងលក្ខខណ្ឌរស់នៅមិនល្អ។ បញ្ហារួមទាំងឡាយ រួមមាន:

ប្រាក់ឈ្នួលមិនស្មើគ្នា សម្រាប់ការងារតម្លៃស្មើគ្នា, ស្ត្រីកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ តែងតែទទួលការឈឺចាប់ពី ការរើសអើងពីរជាន់។ ទីមួយគឺដោយគាត់ជាស្ត្រី និងទីពីរ គឺដោយគាត់ជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការរើសអើងអាចមានរវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីទាំងឡាយ ដែលមកពីប្រទេសដើមខុសៗគ្នា។

ឧទាហរណ៍ នៅសាំហ្គាពួរ និងម៉ាឡេស៊ីអ្នកធ្វើការក្នុងផ្ទះមកពីប្រទេសហ្វីលីពីន មានប្រាក់ឈ្នួលលើសជន ជាតិឥណ្ឌូណេស៊ី និងជនជាតិថៃ ដោយមូលហេតុថា ពួកគេជាទូទៅមានកំរិតនៃការអប់រំខ្ពស់ជាង ហើយគេអាចប្រើ ភាសាអង់គ្លេសក្នុងការទាក់ទងបាន ។

ការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួល ទម្លាប់អនុវត្តក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាច្រើនខែគឺជាបញ្ហាដែលរួមនៅក្នុងសេវាធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ និងមុខជំនួញខាងកំសាន្តនៅទីកន្លែងដែលមានប្រើស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ច្រើន ។ និយោជកបានចាត់ទុកថា នេះជាមធ្យោបាយសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករត់ចេញពីការងារ ។

រយៈពេលធ្វើការងារវែងពេក ស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេវាការងារក្នុងផ្ទះ ជាទូទៅធ្វើការងារច្រើនម៉ោង ។ នេះជាបញ្ហាដែលរួម ដែលគេដឹងថា ពួកគេធ្វើការច្រើនជាង ១៥ ម៉ោង ក្នុង ១ ថ្ងៃ ដោយមិនមានទូទាត់សងសម្រាប់ការងារលើសម៉ោង និងអាស្រ័យដោយតម្រូវការម្ចាស់ផ្ទះទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ។ បទបញ្ញត្តិពីការងារចែងអំពីម៉ោងធ្វើការមានរយៈពេលខ្លីជាងនេះ ប៉ុន្តែវាតែងតែមានការលើកលែងចំពោះសេវាធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ ។

ការងារច្រើនលើសលុប អាជ្ញាធរក្នុងប្រទេសមួយចំនួនដែលជួលមនុស្សធ្វើការ បានមើលឃើញនូវការចាំបាច់ ដើម្បីដាក់កំហិតលើការងារ ដែលត្រូវបានចាត់ឱ្យធ្វើជាកម្មករធ្វើការងារក្នុងផ្ទះព្រោះនិយោជកខ្លះមាននិន្នាការមិនត្រឹមតែធ្វើការនៅផ្ទះប៉ុណ្ណោះទេ តែនៅប្រើឱ្យជួយសំអាតហាងជំនួញ ស្ត្រីបំរើក្នុងភោជនីយដ្ឋានជាអ្នកលក់ដូរ និងធ្វើការក្នុងហាងសាំងថែមទៀត ។ ជាបន្ថែមមាននិយោជកជាច្រើនសង្ឃឹមថាផ្តល់សេវាការងារក្នុងផ្ទះឱ្យដល់សាច់ញាតិ និងមិត្តភក្តិរបស់ខ្លួនដោយមិនមានចំណាយប្រាក់លើស ។

គ្មានពេលសំរាក ឬថ្ងៃសំរាក នៅប្រទេសខ្លះ បញ្ហានេះវាមិនមែនជាបញ្ហាមិនដូចគ្នានោះទេ សម្រាប់កម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនដែលទទួលបាននូវថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលគេត្រូវតែទទួលបានការទូទាត់សង ជាប្រាក់ ឬជារបស់ ។

អាហារមិនសមស្រប និងកន្លែងស្នាក់នៅមិនដល់បទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារអាចនឹងមានចែងថាផ្តល់អាហារ និងការស្នាក់នៅដោយឥតគិតថ្លៃ ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងស្ថានភាពជាច្រើនកម្មករផ្តល់សេវាការងារក្នុងផ្ទះទទួលបានតែអាហារនៅសេសសល់ ។ សម្រាប់មួយជីវិតរបស់កម្មករធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ កន្លែងដេកអាចជាកម្រាលស្តើងនៅលើឥដ្ឋនៃផ្ទះបាយ ។ កម្មករក្នុងការងារច្រើនប្រភេទ ដូចជាភោជនីយដ្ឋាន សណ្ឋាគារ និងឧស្សាហកម្មកម្មន្តសាល តែងតែឱ្យកម្មករស្នាក់នៅជាក្រុមកុះករ កន្លែងដេកគ្មានអនាម័យ ដែលមិនមានកន្លែងសម្រាប់ភាពឯកជនផ្ទាល់ខ្លួនទេ ។

៨.៣.៣ ការរឹតបណ្តឹងចំពោះចលនាផ្លាស់ទី

ការដកលិខិតឆ្លងដែនរបស់កម្មរទេសន្តរប្រវេសន៍និងឯកសារផ្លូវការ ជាបញ្ហារួមដូចគ្នានៅប្រទេសខ្លះ ដែលជាទម្លាប់ចងពួកគេឱ្យនៅជាមួយនិយោជក ។ បញ្ហានេះត្រូវបានគេកត់ត្រានៅពេញពិភពលោក រួមទាំងអឺរ៉ុប មជ្ឈឹមបូព៌ា

អាស៊ីអគ្នេយ៍ ទោះបីមានអនុសញ្ញាអន្តរជាតិប្រឆាំងនឹងបញ្ហានេះក៏ដោយ ។ សិទ្ធិរបស់មនុស្សក្នុងការចល័តដោយសេរី គឺជាសិទ្ធមនុស្សដែលត្រូវបានការពារដោយសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិល និងសិទ្ធិនយោបាយ (ICCPR) ឆ្នាំ ១៩៩៦ ។ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ គូសបញ្ជាក់អំពីសារសំខាន់ក្នុងការការពារសិទ្ធិនេះ ឱ្យផុតពីការ "ជ្រៀតជ្រែកជាឯកជន និងជាសាធារណៈ" ដោយបានបញ្ជាក់ថា សិទ្ធិនេះវាសំខាន់ណាស់សម្រាប់ស្ត្រី ។ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិឆ្នាំ ១៩៩០ ស្តីពីការការពារសិទ្ធិសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដែលជាពិសេសការហាមឃាត់ ការរឹតត្បិតសេរីភាពនៃការចលនាផ្លាស់ទី តាមរយៈនៃការដកលិខិតឆ្លងដែន (មាត្រា ២១) ។

ជាមួយនឹងកំណើនខាងការជួញដូរ មានកាន់តែច្រើនឡើង នូវករណីនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ដែលមានឯកសារត្រឹមត្រូវត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងច្បាស់ ដូចជានៅក្នុងពន្ធនាគារ ដោយនិយោជករបស់ពួកគេ ។ មធ្យោបាយជាច្រើនដែលនិយោជកបានប្រើឃាត់ឃាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ដែលមានឯកសារត្រឹមត្រូវ ដូចជាអ្នកទោស ។ មធ្យោបាយដែលត្រូវបានប្រើក្នុងការរឹតត្បិតចលនាផ្លាស់ទីរបស់ពួកគេមានចាក់សោររបង និងច្រវ៉ាក់ ឬតាមបែបមិនសូវជាក់ស្តែង តែមិនមែនមិនមានប្រសិទ្ធិភាពការដកលិខិតឆ្លងដែន និងឯកសារធ្វើដំណើរ គំរាមអំពីការឃាត់ខ្លួន និង ចាប់បញ្ជូនត្រឡប់វិញ ឬគំរាមថានឹងសងសឹកពួកគេ ឬ សមាជិកគ្រួសារ ។

៨.៣.៤ ការយាយី និងការរំលោភបំពាន

ស្របទៅតាមធម្មជាតិនៃការងាររបស់ពួកគេ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីមាននិន្នាការងាយរងគ្រោះដោយកាយាយីរំលោភ និងអំពើហឹង្សា ។ សេវាការងារ បំរើការក្នុងផ្ទះ ឬនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកំសាន្ត សុទ្ធតែមានហានិភ័យជា ពិសេស ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះហានិភ័យកើតមាននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ និងតាមផ្លូវទៅមកធ្វើការ នៅតាមដងផ្លូវ នៅទីកន្លែងសាធារណៈ ឬនៅក្នុងទីកន្លែងដែលគេរស់នៅ ។ ការយាយី អាចត្រូវបានពួកទីភ្នាក់ងារនៃអាជ្ញាធរក្នុងស្រុកធ្វើឱ្យមាននៅពេលដែលស្ត្រីព្យាយាមទទួលបានសេវាសាធារណៈ ឬនៅពេលដែលពួកគេស្ថិតនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលឃាត់ឃាំងមិនឱ្យចេញចូលក្រោយពេលដែលគេបានរកឃើញនូវស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ។

ដោយមូលហេតុថា ជាទូទៅស្ត្រីភ័យខ្លាចណាស់ចំពោះរបាយការណ៍ស្តីពីការរំលោភផ្លូវភេទ វាហាក់ដូចជាជាទូទៅមានប្រព្រឹត្តកម្មអាក្រក់ និងប្រឆាំងទៅនឹងស្ត្រីកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ ដែលជាទូទៅត្រូវបានគេសរសេរមិនបានច្បាស់លាស់ ។ នៅសេរីលង្កា ២០ ភាគរយនៃបណ្តឹងតវ៉ាដែលគេទទួលបានជាការរំលោភនៅកន្លែងធ្វើការ ។[២២] នៅក្នុង

[២២] មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ី និងហ្វ៉ូរមទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅអាស៊ី ៖ សៀវភៅទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី ប្រចាំឆ្នាំ ២០០១ ៖ បាតុភូតនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការពិភាគ និងរឿងរ៉ាវ ក្នុងឆ្នាំ ២០០០ (ហុង កុង មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ី អិលធីឌី ២០០១) ប្រកាសកថា នៅក្នុងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ៖ គោលការណ៍ណែនាំមួយស្តីពីការបង្ការការរើសអើង ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភ កម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មវិធីលើកកំពស់យេនឌ័រ (GENPROM) (Geneva, ILO, 2003) កូនសៀវភៅ លេខ ៤ ។

របាយការណ៍រំលោភទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួន ៧៩៣ មានករណីនៃការរំលោភដោយវាយដំ និងរំលោភផ្លូវភេទ ចំនួន ២២៧ ។ នៅក្នុងការកើតមានអំពើហឹង្សាប្រឆាំងនឹងកម្មករជាស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើការក្នុងផ្ទះ ត្រូវបានគេឱ្យដឹងថារដ្ឋាភិបាលខ្លះ ដូចជាសាំងហ្គាពួរជាដើមបានចាត់វិធានការម៉ឺងម៉ាត់ ដាក់ពិន័យនិយោជក ដែលគេរកឃើញថាធ្វើខុសដោយវាយ ឬដោយរូបភាពផ្សេងទៀត ធ្វើហឹង្សាលើរូបកាយ និងការធ្វើឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានការឈឺចាប់ ។ មានករណីខ្លះជាករណីធ្ងន់ធ្ងរបំផុត ដែលត្រូវបានគេចុះក្នុងសារព័ត៌មានក្នុងស្រុក និងត្រូវបានអាជ្ញាធរប្រទេសទទួលចាប់បង្ខំឱ្យចាត់វិធានការច្បាប់ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងស្ថានការណ៍ខ្លះ ស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលបានគេចខ្លួនចេញពីនិយោជកត្រូវបានគេកំណត់ថាមានការសង្ស័យថានិយោជកបានប្រព្រឹត្តបទឧក្រិដ្ឋបានឃាត់ខ្លួនទុកនិងអាចដល់ទៅចាប់ដាក់ពន្ធធនាគារផងក៏មាន ។

៨.៣.៥ ហានិភ័យចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងកង្វះខាតការការពារសង្គម

មានការងារដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ បានបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដូចគ្នា ទាំងកម្មករក្នុងស្រុក ទាំងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទាំងបុរសទាំងស្ត្រី ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍បុរសដែលមាននិន្នាការប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួនទទួលបានការការយកចិត្តទុកដាក់របស់អាជ្ញាធរ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនៅក្នុងកន្លែងសេវាកំសាន្តដែលរួមមានទាំងពេស្យាចារត្រូវប្រឈមទៅនឹងគ្រោះថ្នាក់ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងជម្ងឺឆ្លង និង HIV / AIDS ។

ការប្រមូលផ្តុំកាន់តែច្រើននូវហានិភ័យដោយខ្វះការការពារសង្គមៈ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមានធានារ៉ាប់រងខាងសុខភាពគ្រប់គ្រាន់ ហើយមិនអាចរកបាននូវការថែទាំសុខភាព ឬមិនអាចរកបានដោយងាយស្រួលនៅក្នុងប្រទេសដែលគេធ្វើការ ។ ជាពិសេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវ មិនមានគុណសម្បត្តិអាចទទួលបាន ដោយត្រឹមត្រូវនូវធានារ៉ាប់រងខាងសុខភាពជាតិទេ ។

៨.៣.៦ ការងារដោយបង្ខំ និងការងារដោះបំណុល

របាយការណ៍សរុបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្ថិតក្រោមការតាមឃ្លាំមើលរបស់សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់ការងារដោយបង្ខំ ធ្វើការគូសបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងស្ថានភាពពលកម្មដោយបង្ខំ ។ ការជួញដូរស្ត្រី និងកុមារជារូបភាពរំលោភ ជាពិសេសលើទេសន្តរប្រវេសន៍ ពីព្រោះវាជាប់ទាក់ទងទៅនឹងអំពើហឹង្សាលើសិទ្ធិមនុស្សដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ រួមមានទាំងការងារ ដោយបង្ខំការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្ម និងខាងផ្លូវភេទអំពើហឹង្សា និងការបំពានលើជនរងគ្រោះ ។ ពលរដ្ឋអាយុតិច ជាង ១៨ ឆ្នាំធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយឈានទៅរងការកេញប្រវ័ញ្ច និងធ្វើពលកម្មដោយបង្ខំ សុទ្ធតែនៅក្នុងបាតុភូត "ត្រូវគេជួញដូរ" ទោះបីជាដំបូងឡើយគេបានព្រមព្រៀង ឬមិនព្រមជាមួយចលនាក៏ដោយ ។

នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន ទោះបីសេវាការងារក្នុងផ្ទះក៏អាចជាប់ទាក់ទងនឹងការងារដោយបង្ខំផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ នៅអឺរ៉ុបក្រុមប្រឹក្សាសភាធម្មនុញ្ញអឺរ៉ុប បានអំពាវនាវគណៈរដ្ឋមន្ត្រីឱ្យយកចិត្តទុដាក់ចំពោះ ធម្មនុញ្ញស្តីពី សិទ្ធិរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងផ្ទះ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាទាសករនៅក្នុងផ្ទះ។សភាបានទាញអារម្មណ៍ជាពិសេស ចំពោះបាតុភូត ដែលចំនួនអ្នករងគ្រោះការងារមានយ៉ាងច្រើនចំពោះអ្នកការទូត និងមន្ត្រីស៊ីវិលអន្តរជាតិមានអភ័យឯកសិទ្ធិស្ថិតក្រោមអនុសញ្ញាវីយែនណា ឆ្នាំ ១៩៦១។ រូបភាពទាសភាពសម័យថ្មីមានច្រើនណាស់។ នៅចក្រភពអង់គ្លេស អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីនមួយ ឈ្មោះ KALAYAAN ដែលមានន័យថា" សេរីភាព" បានថែទាំកម្មករធ្វើការងារក្នុងផ្ទះជាង ៤ 000 នាក់ មកពីប្រទេសផ្សេងៗចំនួន ២៩: ក្នុងចំណោមចំនួនសរុបមាន ៨៤ ភាគរយ រងទុក្ខដោយភាពស្មុគស្មាញខាងផ្លូវចិត្ត ៥៤ ភាគរយត្រូវបានគេចាក់សោរបង្ខាំង ៣៨ ភាគរយត្រូវទទួលការវាយដំ និង ១០ ភាគរយ ត្រូវគេរំលោភផ្លូវភេទ។ នៅសហរដ្ឋអាមេរិក វិជ្ជាស្ថានសិក្សាអំពីនយោបាយបានធ្វើយុទ្ធនាការឆ្លើយតបទៅនឹងឥទ្ធិពលនៃការជួញដូរមនុស្ស ទាសភាពសម័យថ្មី និងការកេងប្រវ័ញ្ចកម្មករ។ យុទ្ធនាការបានជួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវគេលក់ដូរប្រើជាទាសករ និងកេញប្រវ័ញ្ចផងដែរ ដើម្បីធ្វើឱ្យគេបានចេញផុតពីការងារដោយបង្ខំទាសករ និងសេវតតិភាព (servitude)។

៨.៣.៧ សង្ខេបភាពងាយរងគ្រោះ នៃកម្មការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងតំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នា នៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍

ភាពងាយរងគ្រោះ នៅក្នុងតំណាក់កាលខុសៗគ្នា នៃដំណើរទេសន្តរប្រវេសន៍	
ដំណាក់កាលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍	**បទពិសោធន៍ នៃស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍**
ការជ្រើសរើស និង ការរៀបចំមុនចេញដំណើរ	• ក្លាយទៅជាជនរងគ្រោះ ដោយអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងអ្នកជួញដូរ • ការភូតភរឆបោក ការយាយី និងការគំរាមកំហែងឆបោករបស់ទីភ្នាក់ងារ និងឈ្មួញកណ្តាល • ការកេងប្រវ័ញ្ច នៅក្នុង " មជ្ឈមណ្ឌល បណ្តុះបណ្តាល"

(តទៅទំព័រ ១៦៤)

(តមកពីទំព័រ ១៦៣)

ពេលធ្វើដំណើរ	• ហានិភ័យដោយការចូលទៅដោយខុសច្បាប់ ឬការចាប់ជំរិត រួមមានទាំង មធ្យោបាយធ្វើដំណើរគ្មានសុវត្ថិភាពការយាយី ដោយសមាសភាគនៃក្រុមឧក្រិដ្ឋ ត្រូវចាប់ខ្លួនដោយឯកសារក្លែងបន្លំ ។ល។
ធ្វើការងារ និង រស់នៅឯបរទេស	• កិច្ចសន្យាត្រូវបានប្តូរ ដែលចែងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងប្រាក់ឈ្នួល ការស្នាក់នៅ មិនបានគ្រប់តាមបទដ្ឋាន • និយោជករំលោភកិច្ចសន្យា និងវិវាទអំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ផ្សេងទៀតដែលត្រូវបាន • នៅប្រទេសខ្លះ គេមិនផ្តល់សិទ្ធិជូនស្ត្រីទេ • ការដកហូតលិខិតឆ្លងដែន និងឯកសារធ្វើដំណើរ • មិនមានធានារ៉ាប់រងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការព្យាបាលសុខភាព • ការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬបើកដែរតែពន្យាពេល និង ការកាត់ប្រាក់គ្មានការអនុញ្ញាត • ការបំពាន ការរំលោភ ខាងផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត និងខាងផ្លូវភេទ • កង្វះ ឬមិនមានសេវា និងយន្តការកែតម្រូវ • ហានិភ័យដោយការឃុំឃាំង បើគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ឬ គ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ

(តទៅទំព័រ ១៦៥)

(តមកពីទំព័រ ១៦៤)

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា	• ហានិភ័យនៅពេលជិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ • កង្វះយន្តការសម្រាប់តវ៉ាដោយប្រសិទ្ធភាព និងយន្តការនៃការកែតម្រូវ
ការត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម	• គ្មានប្រភពជាជំរើសខាងចំណូល និងមានការលំបាកក្នុងការរកការធ្វើ • ក្នុងប្រទេសខ្លះ មានការគំរាមកំហែងបោកប្រាស់ដោយមន្ត្រីព្រលានយន្តហោះ និងមន្ត្រីគយ ពេលទៅដល់ • បញ្ហាគ្រួសារ និងការកែតម្រូវ • ការលំបាកក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មជាពិសេសសម្រាប់ជនដែលកំព្រាដោយអំពើហឹង្សានៅឯបរទេស • គ្រោះថ្នាក់ ដោយត្រូវគេលក់ដូរជាថ្មីម្តងទៀត។

ប្រភព : អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ : ព័ត៌មានគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការបង្កាការរើសអើង ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភ កម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មវិធីលើកកំពស់យេនឌ័រ (GENPROM) (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិ) ឆ្នាំ ២០០៣។

នៅអាស៊ីបូព៌ា និងអាស៊ីអគ្នេយ៍ ចំនួនស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែល"បានរត់ចេញ" ពីនិយោជក ហើយស្វែងរកជំរកពួន ឬលើកពាក្យបណ្តឹងទៅស្ថានទូត ឬនៅឯអង្គការគាំទ្រខាងសង្គម បានក្លាយជាភ័យន្តរាយដ៏ខ្ពស់យ៉ាងខ្ពស់ ដែលក្នុងប្រទេសនានាដូចជាម៉ាឡេស៊ី សាំងហ្គាពួរ រដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយនេះបានដាក់កំហិតភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចខាង សុវត្ថិភាពលើនិយោជក។

៨.៤ តើគេគួរដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រ បែបណានៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

ការពារប្រសើរជាងព្យាបាល។ គោលការណ៍នេះ ក៏មានសុពលភាពផងដែរសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍។ សកម្មភាពដោយឡែកៗ មួយផ្នែកម្នាក់ ដើម្បីកែតម្រូវការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភ ដែលស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជួបប្រទះមិនសូវមានប្រសិទ្ធិភាពទេសម្រាប់រដ្ឋ ឬបុគ្គលដែលជាប់ទាក់ទង។ មានតម្រូវការក្នុងការគ្រប់គ្រងកាន់តែប្រសើរឡើងទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ច្បាប់ និងយន្តការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ដោយសមស្រប។ ច្បាប់មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការផ្តល់ឱ្យបុរស និងស្ត្រីនូវភ័ព្វសំណាងឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្មស្មើគ្នា ក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្នុងការការពារពួកគេមិនឱ្យមានការរំលោភ និងការកេងប្រវ័ញ្ច។ នៅក្នុងស្ថានភាពដែលស្ត្រី ទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រឈមមុខទៅនឹងអសមភាពប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ជាការចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើការកែតម្រូវ អតុល្យភាពបែបនេះ។

៨.៤.១ ការផ្តល់សច្ចាប័នឧបករណ៍អន្តរជាតិ

ដូចដែលបានពិភាក្សានៅក្នុងម៉ូឌុល ៥ មានបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីតម្រង់ទិសបទបញ្ញត្តិជាតិ។និយាយអំពីសិទ្ធិដោយឡែកសម្រាប់ស្ត្រីកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍មានឧបករណ៍២ជាសំខាន់:(i) សេចក្តីថ្លែងការណ៍វីយែនណា និងកម្មវិធីសកម្មភាព ដែលបានអនុម័ត ដោយមហាសន្និបាតពិភពលោកស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ ១៩៩៣ ដែលបានកំណត់ជាថ្មីថា សិទ្ធិមនុស្សរបស់ស្ត្រី និង កុមារី ជាផ្នែកមួយនៃ សិទ្ធិមនុស្សជាសកល ដែលមិនអាចផ្លាស់ប្តូរបានឡើយ ទោះបីទាំងមូល ឬមួយផ្នែកក៏ដោយ។និង(ii) អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់រូបភាពទាំងអស់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី (CEDAW, 1979) ដែលត្រូវ បានអនុម័តដោយមហាសន្និបាតពិភពលោកលើកទី៤ស្តីពីស្ត្រីនៅប៉េកាំងឆ្នាំ១៩៩៥ និងទទួលបានការអនុម័តយល់ព្រម នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកំពូលនៅកូប៉ាណាហាក ឆ្នាំ ១៩៩៥ ស្តីពីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។

សិទ្ធិទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះការមិនរើសអើង និងសមភាពយេនឌ័រ។ ការមិនរើសអើងអំពីភេទ និងការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រជាសិទ្ធិ ២មុខយ៉ាងសំខាន់បំផុតនៃសិទ្ធិមនុស្ស។ គោលការណ៍ជាបន្តទៅនេះត្រូវតែនាំមុខគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍:

- ស្ត្រីត្រូវមានសិទ្ធិខាងសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ស៊ីវិល និងខាងនយោបាយដូចបុរស ដែលគេមិនអាចដកចេញ ឬបដិសេធបានឡើយ ទោះជាក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ។ សិទ្ធិទាំងអស់សុទ្ធតែសំខាន់ និងសុទ្ធតែទាក់ទងគ្នាដោយស្មើភាពគ្នា ដូចៗគ្នា។

- ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ មានន័យថាផ្តល់ភព្វសំណាង ឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្មស្មើៗគ្នា ក៏ដូចជាការ ទូទាត់សង ចំពោះអសមភាពរយៈពេលវែងនិងការរើសអើងពីព្រោះថាបើមានតែប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពតែឯកឯងនៅក្នុងស្ថានភាព ដែលកើតមានអសមភាព គឺវាអាចនឹងពង្រឹង និងធ្វើឱ្យអសមភាពស្ថិតនៅជានិច្ចទៅវិញ។
- ត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនទៅអ្នកក្រីក្រកុមារ និងយុវជន ស្ត្រី ជនភាគតិច និងអ្នកផ្សេងទៀត ដែលអាចនឹងមិន អាចអនុវត្តនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនបាន។
- ច្បាប់គោលនយោបាយ បរិយាកាសខាងស្ថាប័ន និងជាតិ ដែលគោរពសិទ្ធិ និងភាពថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សជាតិ អាចនឹងត្រូវបានការបង្កើតបទដ្ឋាន និងបទបញ្ជានានា។ ទាំងអស់នេះបានផ្តល់នូវការដាក់ឱ្យអនុវត្តការតាម ឃ្លាំមើលសមស្រប និងធ្វើឱ្យយន្តការផ្តល់នូវប្រសិទ្ធិភាពខាងច្បាប់ទៅដល់សិទ្ធិទាំងនោះ។ នៅពេលជាមួយគ្នា បុគ្គល និងក្រុមទាំងឡាយត្រូវតែទទួលបានអំណាចក្នុងការតវ៉ារកសិទ្ធិរបស់ខ្លួន។ និង
- រដ្ឋទាំងឡាយមានកាតព្វកិច្ចធានាឱ្យបានថាស្ថាប័ន និងជនជាឯកជន និងស្ថាប័ននានាគោរព ការពារ និងធានា នូវការសំរេចបានដោយសមស្របនូវសិទ្ធិមនុស្សស្របតាមគោលការណ៍នៃការមិនរើសអើង។

ប្រអប់ទី ១៦ ៖ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកល ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ ១៩៤៨

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ ១៩៤៨ ដែលរួមមានទាំងសិទ្ធិការងារ ជាផ្នែកមួយនៃសិទ្ធិមនុស្ស មានគោលការណ៍សំខាន់ៗ ដូចតទៅ ៖

- មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិនិងសេរីភាពដែលចែងក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍នេះ ដោយមិនមានបែងចែកប្រភេទ ដូចជា ជាតិ សាសន៍ ពិណសំបុរ ភាសា សាសនា ទស្សនៈនយោបាយឬផ្សេងទៀត ជាតិពីកំណើតឬសង្គមដើម កម្មសិទ្ធិ ស្ថានភាព ពីកំណើត ឬផ្សេងទៀត (មាត្រា ២)។
- មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចំពោះការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែង និងស្នាក់នៅ នៅក្នុងព្រំដែន នៃរដ្ឋនីមួយៗ (មាត្រា ១៣.១)។
- មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចាកចេញពីប្រទេសណាមួយ រួមទាំងប្រទេសផ្ទាល់ខ្លួន និងត្រឡប់ទៅប្រទេសខ្លួនវិញ (មាត្រា ១៣.២)។
- មនុស្សម្នាក់ៗមានសិទ្ធិមានសញ្ជាតិមួយ (មាត្រា ១៥.១)។
- គ្មានជនណាមួយត្រូវបានគេ ដកហូតសញ្ជាតិ ឬបដិសេធសិទ្ធិក្នុងការប្តូរសញ្ជាតិរបស់ខ្លួនឡើយ (មាត្រា ១៥. ២)។
- មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិធ្វើការងារ ដោយមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសមុខរបរ មានសិទ្ធិចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ ត្រឹមត្រូវ និងអំណោយផល និង មានសិទ្ធិចំពោះការការពារប្រឆាំងនឹងការរើសអើងអំពីមុខរបរ (មាត្រា ២៣)។
- មនុស្សគ្រប់រូបដែលធ្វើការមានសិទ្ធិចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនិងអំណោយផល មានការធានាដោយផ្ទាល់ខ្លួន និងគ្រួសារ នូវភាពថ្លៃថ្នូរ និងតម្លៃរបស់មនុស្ស និង បើមានការចាំបាច់ មានបន្ថែមនូវមធ្យោបាយការពារសង្គមផ្សេងៗ ទៀត (មាត្រា ២៣)។
- មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន (មាត្រា ២៣)។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍សហសវត្សសហប្រជាជាតិ ដែលត្រូវបានអគ្គសភាអនុម័តឆ្នាំ ២០០០ ជំរុញឱ្យសមាជិកទាំងអស់របស់សហប្រជាជាតិ " ...ប្រយុទ្ធជាមួយអំពើហឹង្សាដែលប្រឆាំងនឹងស្ត្រីក្នុងគ្រប់រូបភាព និងអនុវត្តអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រីគ្រប់រូបភាព .... " និងចាត់វិធានការណ៍ធានានូវការគោរព និងការពារសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍និងគ្រួសារ ដើម្បីលុបបំបាត់ការរីកកើនឡើងនូវបញ្ហាប្រកាន់ជាតិសាសន៍ និងការស្អប់ជនបរទេសនៅក្នុងសង្គមជាច្រើន និងដើម្បីលើកកំពស់ភាពសុខដុមឱ្យបានកាន់តែធំឡើង និងការ អនុគ្រោះនៅក្នុងសង្គមទាំងអស់ "។

អនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស រដ្ឋទាំងឡាយមិនត្រឹមតែជាប់កាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់ការរំលោភលើសិទ្ធិមនុស្សនៃបុគ្គលម្នាក់ៗទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវមានវិធានការណ៍ជាជំហានៗ ជាវិជ្ជមានផងដែរ ក្នុងការធានាថា បុរស និងស្ត្រីអាចទទួលបានសិទ្ធិទាំងអស់នេះដូចៗគ្នា។ កាតព្វកិច្ចនេះរួមមានទាំងភារកិច្ចក្នុងការចាត់វិធានការណ៍ សមស្របដើម្បីការពារបុគ្គលមិនឱ្យមានការរំលោភខាងសិទ្ធិមនុស្ស ពីបុគ្គលជាឯកជន។ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តដ៏ចំបងជាងគេនូវការហាមឃាត់ដោយច្បាប់មិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ។ជាបន្ថែមរដ្ឋ ត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចដើរតួប្រកបដោយវិរយភាពដើម្បី ការពារ អង្កេត និងដាក់ទោសចំពោះការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស និងដើម្បីផ្តល់ការទូទាត់សង។

ប្រអប់ទី ១៧ : ឧទាហរណ៍ អំពី ទម្លាប់អនុវត្តល្អប្រសើរ ស្តីពីការងារពេលយប់ និងការងារបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករដែលផ្តល់សេវាការងារក្នុងផ្ទះ

នៅប្រទេសដាណេម៉ាក កម្មករធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ ត្រូវបានគេប្រើឱ្យធ្វើការនៅពេលយប់ ដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និង ត្រូវទទួលបាន ការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបន្ទាប់ ក្នុងរយៈពេលមួយសមស្រប នៅពេលដែលបានធ្វើការងារបែបនោះរួចហើយ។ ប្រទេស ហ៊ុងឡង់ ការងារពេលយប់ (ម៉ោង ១១ យប់ ដល់ ម៉ោង ៦ ភ្លឺ) អាចអនុញ្ញាតិឱ្យធ្វើតែក្នុងករណីដូចតទៅ: ការងារបន្ទាន់ ជួយទ្រទ្រង់ការបញ្ចប់ការងារ (តម្រូវឱ្យមានការព្រមព្រៀងរបស់កម្មករ) និងការងារ ដែលចាំបាច់ជាពិសេស និងមូលហេតុដ៏មានសារសំខាន់ និង ត្រូវមានការយល់ព្រមរបស់កម្មករ។

នៅក្នុងច្បាប់របស់អាហ្វ្រិកខាងត្បូរយៈពេល " ជួយទ្រទ្រង់ " មានន័យថា (ជារយៈពេលមួយដែលកម្មករក្នុងស្រុកត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យនៅក្នុង កន្លែងធ្វើការ និងត្រូវបានការអនុញ្ញាតិឱ្យសម្រាក ឬសម្រាន ប៉ុន្តែត្រូវមានវត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការ " បើមានការចាំបាច់ ") ក៏ប៉ុន្តែករណីនេះមិនត្រូវមានលើសពី ៥ ដងទេ ក្នុងមួយខែ ឬ ៥០ ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅអូស្រ្តាលី ភាគីទាំងឡាយអាចនឹងយល់ព្រមជាមួយគ្នាចំពោះម៉ោងសម្រាប់ការងារក្រៅពីថ្ងៃធម្មតា ថ្ងៃឈប់ និងពេលសម្រាក និងការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ប៉ុន្តែសម្រាប់តែ "ក្នុងករណីដែលមាស់ផ្ទះមានកូនក្មេង (ឧទាហរណ៍ កុមារអាយុក្រោមពាឆាំ) ឬនៅពេលដែលនិយោជក ឬសមាជិកណាម្នាក់ក្នុងគ្រួសារពិការធ្ងន់ធ្ងរ ដែលត្រូវការការចូលរួមជាប្រចាំ ហើយមិនមានការរៀបចំណាមួយជំនួសបាន "។ ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពីម៉ោងធម្មតា លើស

(តទៅទំព័រ ១៦៩)

(តទៅទំព័រ ១៦៨)
ពី ១៨ ម៉ោងទេក្នុងពេល ២ សប្តាហ៍នោះ។ ដើម្បីឱ្យមានសុពលភាព ការព្រមព្រៀងត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្សអក្សរនៅក្នុងកិច្ចសន្យា។

នៅប្រទេសបារាំង កម្មករធ្វើការក្នុងផ្ទះ ធ្វើការថែមម៉ោង ជាមធ្យមមិនអាចលើសពី ៨ ម៉ោង ទេ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក្នុងរយៈពេលបន្តបន្ទាប់ ១២ សប្តាហ៍។ ជាបន្ថែម ការងារបន្ថែមម៉ោងមិនអាចលើសពី ១០ ម៉ោងទេក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ការទូទាត់សងការងារថែមម៉ោងបច្ចុប្បន្ន នៅអាហ្វ្រិកខាងត្បូង គឺបន្ថែមចំនួន ៥០ ភាគរយនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់ និងមានកំណើនជាបន្ថែមរហូតទៅដល់ ១០០ភាគរយ នៃកំរិតដែលបើកប្រាក់ជាទៀងទាត់។ នៅហុងកុង អត្រាកំណើនជឿនលឿន ក៏ដូចម៉ោងបន្ថែមដែលបានធ្វើ កើនឡើងដែរ។

ប្រភព: Jose Maria Ramirez-Machado : កម្មករធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរ : ទស្សនៈខាងផ្លូវច្បាប់ លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរ ក្រុមលេខ ៧ (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឆ្នាំ ២០០៣) ទំព័រ ២៧ ។

៨.៤.២ អនុវត្តទស្សនៈវិស័យនៃសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននិងយេនឌ័រនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា

- យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះតម្រូវការ ការបង្ខិតបង្ខំ និងឱកាស សម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍បទពញ្ញ និងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍។
- ធ្វើការវិភាគយេនឌ័រ :
  - ប្រមូល និងបំបែក ទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍តាមភេទ ដើម្បីរកឃើញ និងទទួលបានស្ថានភាព របស់ស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍។
  - រកឃើញភាពខុសគ្នានៅក្នុងមុខរបរដែលមានចំពោះស្ត្រី និងបុរសទេសន្តប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសដើម កំរិតនៃការការពារក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួល និងការទទួលបានព័តិមាន និងសេវាមុនពេល និងក្នុងរយៈពេលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍។ និង
  - ពិនិត្យមើលឡើងវិញសមត្ថភាព របស់ស្ថាប័ន និងយន្តការ ដែលមានដើម្បីលើកកំពស់សមភាពខាងយេនឌ័រ និងបញ្ចប់រូបភាពទាំងអស់ នៃការរើសអើង នៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍។
- ឆ្លើយតបទៅនឹងអសមភាពខាងយេនឌ័រ នៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈការធ្វើផែនការយេនឌ័រ :
  - ពង្រីកបទបញ្ញត្តិពីការងារ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ ទៅដល់វិស័យនានា និងមុខរបរនានា ដែលមានស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ច្រើន។
  - ផ្តល់ឱកាស និងធ្វើប្រព្រឹត្តកម្ម ដោយស្មើភាព ចំពោះស្ត្រី និងបុរស ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយការលុបបំបាត់វិធានការណាដែលរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីបានចូលទៅដល់ការងារទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសុវត្ថិភាព និងជាការងារផលិត។
  - ពិនិត្យមើលឡើងវិញ នូវបទបញ្ញក្នុងប្រទេសទទួលពលករ ដែលហាមឃាត់ ហើយដែលមិនបានការពារស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍។
  - ចូលជាប់ទាក់ទងទៅក្នុងជំនាញខាងយេនឌ័រ និងស្ត្រី ក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសំរេច ជាប់ ទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍បទបញ្ញ និងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍។
  - ប្រើប្រាស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍។
  - ធ្វើឱ្យមន្ត្រីខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនិយោជកកាន់តែយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសិទិមនុស្ស។ និង

- ចៀសវាងការធ្វើឱ្យកើតមានឧក្រិដ្ឋកម្ម និងភាពជាជនរងគ្រោះក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលនាំឱ្យមានការឈានទៅដល់ស្ថានភាពនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ។

លំហាត់ទី ៦

សកម្មភាពនៅតាមតំណាក់កាលនីមួយៗនៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍

ដោយមូលហេតុនៃការរើសអើង ការកេងប្រវ័ញ្ច និងដោយការរំលោភកម្មករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនមែនជាអំពើដែលដាច់ដោយឡែក ប៉ុន្តែវាគឺជា "ខ្សែជាច្រើនស្រទាប់នៃព្រឹត្តិការណ៍" ជាប់ទាក់ទងទៅដល់តួអង្គជាច្រើននៅក្នុងតំណាក់កាលផ្សេងៗ នៃដំណើរការទេសន្តប្រវេសន៍ប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលចាំបាច់ត្រូវតែចាត់វិធានការណ៍ក្នុងប្រទេសទ្វេភាគី និងក្នុងតំបន់ និងជាគំរោងការងារអន្តរជាតិ ។ សិក្ខាកាមទាំងឡាយត្រូវចែកចេញជា **៣ក្រុម** និងត្រូវគិតគូរដើម្បី**ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ** ខាងក្រោមនេះ: **តើមានសកម្មភាពសំខាន់ៗអ្វីខ្លះ ដែលតួអង្គនានា នៅថ្នាក់ផ្សេងៗ ត្រូវធ្វើ ? ហេតុអ្វី ?**

ក្រុមទី១ : ក្រុមដើរតួ ជារដ្ឋាភិបាល

ក្រុមទី២ : ក្រុមដើរតួ ជាអង្គការនិយោជក

ក្រុមទី៣: ក្រុមដើរតួ ជាសហជីព ។

រំលឹកឡើងវិញ

នៅពេលដែលបានបញ្ចប់ម៉ូឌុល ៨ សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ ត្រូវមានទំនុកចិត្តថា អាចពិភាក្សាបានដូចតទៅ:

- មានភាពខុសគ្នាយ៉ាងសំខាន់ៗ រវាង លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុរស និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ដែលអាស្រ័យទៅដោយការរើសអើង ហើយវាមិនមែនអាស្រ័យទៅដោយប្រភេទការងារនោះទេ ។
- ការងារនៅឯបរទេស បង្កើតហានិភ័យចំពោះស្ត្រី ច្រើនជាងការងារនៅក្នុងស្រុក ។

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

និសនៅ

នៅពេលចប់វគ្គសិក្សា សិក្ខាកាមទាំងឡាយនឹងៈ

- ស្គាល់ច្បាស់អំពីគំរូសំខាន់ៗ នៃការជួញដូរ និង ដឹងអំពីមូលហេតុនាំឱ្យបាតុភូត កើនឡើង។
- ស្គាល់ច្បាស់អំពីបទបញ្ញត្តិចែងក្នុងសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិ និងពហុភាគី សម្រាប់ប្រយុទ្ធការជួញដូរ។ និង
- អាចអបអរសាទរ ចំពោះវិធានការណ៍នានា ដែលក្រុមផ្សេងៗ នៅថ្នាក់ខុសៗគ្នា អាចដោះស្រាយបញ្ហា។

វិធីសាស្ត្រ

- ការណែនាំបង្ហាញ
- ពិភាក្សាជាក្រុម

រយៈពេល

បីម៉ោង (បទបង្ហាញ និងការពិភាក្សាទូទៅ មួយពេល។ មួយម៉ោង សម្រាប់ពិភាក្សាក្នុងក្រុម ។ កន្លះម៉ោង សម្រាប់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ។)

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

- វគ្គសិក្សាចាប់ផ្តើមដោយបទបង្ហាញអំពីគំរូនៃការជួញដូរ ទស្សនាទានប្រើដើម្បីអត្ថាធិប្បាយ និងវិធីសាស្ត្រ គំរូនានា ដែលអ្នកជួញដូរបានប្រើ។
- ការពិភាក្សាជាក្រុម អំពីរបៀបដែលគេអាចកត់សំគាល់បាននូវគំរូទាំងនេះ នៅក្នុងផ្នែកនានានៃតំបន់។
- បទបង្ហាញអំពីអនុសញ្ញា និងពិធីសារអន្តរជាតិ ស្តីពីការជួញដូរ។ និង
- ការពិភាក្សាទូទៅ អំពីវិធីចាំបាច់សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហា នៅតាមថ្នាក់នានា។

ឯកសារត្រូវឱ្យអាន

- Ma. Alcestis Abrera-Mangahas : " ការជួញដូរកុមារសម្រាប់ការងារ និងការកេញប្រវញ្ចពលកម្មនិងផ្លូវភេទៈបទបង្ហាញអំពីទស្សនាទាននៃស្ថានភាពនិងចំឡើយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ចលនារបស់ មុស្សវ័យក្មេងទៅក្នុងមុខរបរដែលមានការកេងប្រវ័ញ្ចៈ ការជួញដូរកុមារនៅអាស៊ី "។ របាយការណ៍ សម្រាប់ការប្រជុំ ILO-Japan Asian ស្តីពីការជួញដូរកុមារសម្រាប់ការងារ និង កេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ។ ១១-១២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០១ , CD-ROM ។
- Kane Boonpala : មិនអាចអត់ទ្រាំបានចំពោះបេះដូងមនុស្ស : ការជួញដូរកុមារ និងសកម្មភាពលុបបំបាត់ (ហ្សឺណែវ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០២) ។

៩.១ តើការជួញដូរមនុស្សជាអ្វី ?

ទោះបីពាក្យ ជួញដូរ ត្រូវបានប្រើជាច្រើនឆ្នាំណាស់មកហើយនៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិជាច្រើននិយមន័យជាអន្តរជាតិដែលត្រឹមត្រូវលើកទីមួយ ទើបតែបង្កើតឡើងនៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០ ប៉ុណ្ណោះ។ ពិធីសារនេះបង្ការលុបបំបាត់ និងដាក់ទណ្ឌកម្មការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និង កុមារ ដែលបំពេញបន្ថែមទៅលើអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិ ប្រឆាំងនឹងឧក្រិដ្ឋកម្មដែលមានការចាត់តាំងអន្តរកាលកំណត់ "ការជួញដូរ" ថា :

"... ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការផ្ទេរ ការឱ្យកន្លែងស្នាក់នៅ ឬទទួលមនុស្ស ដោយមធ្យោបាយនៃការបំភិតបំភ័យ ឬប្រើកម្លាំង ឬរូបភាពផ្សេងៗ នៃការបង្ខិតបង្ខំ ការពង្រត់ ការលួចបន្លំ ការបោកបញ្ឆោត ការរំលោភនៃសិទ្ធិអំណាច ឬជំហរដែលងាយរងគ្រោះ ឬផ្តល់ ឬទទួលប្រាក់ឈ្នួល ឬផលប្រយោជន៍ ដើម្បីសំរេចបានការយល់ព្រមរបស់ជនម្នាក់ ដែលបានត្រួតពិនិត្យលើមនុស្សផ្សេងទៀត ក្នុងគោលដៅនៃការកេងប្រវ័ញ្ច" ។

ករណីនៃការជួញដូរមាន **សមាសភាគចំនួន បី :**

ទីមួយ : សកម្មភាព ដែលអាចនឹងត្រូវរួមមានសកម្មភាពនានាដូចតទៅ: ការជ្រើសរើស ការផ្ទេរទៅ ឬការទទួលយកមនុស្ស។

ទីពីរ :មធ្យោបាយ ដែលបានប្រើគ្របដណ្តប់លើការប្រើប្រាស់កម្លាំង ការបង្ខិតបង្ខំ ឬលួចបន្លំ ដូចជា ការក្លែងបន្លំ ការបោកបញ្ឆោត ការរំលោភសិទ្ធិអំណាច និងរំលោភអ្នកដែលងាយរងគ្រោះ។ ការផ្តល់ និងការទទួលប្រាក់ឈ្នួល ឬផលប្រយោជន៍នានា ដើម្បីទទួលបានការយល់ព្រមរបស់ជនម្នាក់ ដែលមានការត្រួតពិនិត្យលើជនម្នាក់ទៀត ត្រូវបានចាត់បញ្ចូលទៅក្នុងនិយមន័យ។

ទីបី : គោលដៅ គឺការកេងប្រវ័ញ្ច ។ ពិធីសារកំណត់ជាពិសេសការកេងប្រវ័ញ្ច ដែលមានស្ថានភាពដែលអាចធ្វើទៅបានជាច្រើន និងមិនមានកំណត់ត្រឹមតែកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទនោះទេ។

សម្រាប់កុមារ គឺជនដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ពិធីសារស្តីពីការជួញដូរចែងថា ជាសកម្មភាព និង **គោលដៅ** ដែលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បង្កើតបានជាករណីនៃការកេងប្រវ័ញ្ចមួយ ។បើកុមារម្នាក់ត្រូវបានគេជ្រើសរើស ឬដឹកជញ្ជូន ឬទទួលយកសម្រាប់គោលដៅនៃការកេងប្រវ័ញ្ច "ការជួញដូរមនុស្ស" គឺពិតជាកើតមានឡើង។

ការបង្ខិតបង្ខំអាចនឹងមិនមានភស្តុតាងទេ នៅពេលដំបូងនៃដំណើរការនៃការជួញដូរ។ ជនម្នាក់អាចចូលក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ដោយឈរលើគោលការណ៍ដែលគេមើលឃើញថាជាការស្ម័គ្រចិត្ត។ នៅក្នុងស្ថានការណ៍ខ្លះរឿងនេះអាចនឹងមកពីមូលហេតុពួកគេ មិនទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់។ ការបង្ខិតបង្ខំអាចនឹងលេចចេញតាមក្រោយ ឬនៅពេលទៅដល់គោលដៅភ្លាមៗ ហើយបញ្ហានេះអាចនឹងមានការកំហិតខាងរាងកាយមិនឱ្យមាន សេរីភាពចល័ត

រំលោភបំពាន និងក្លែងបន្លំ ។

ឆ្លងតាមទស្សនទាននៃការងារដោយបង្ខំដែលត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការងារដោយបង្ខំលេខ ២៩ ឆ្នាំ ១៩៣០ ការងារដោយបង្ខំរួមមានជាសំខាន់នូវការងារនៃពន្ធនាគារ ។ សព្វថ្ងៃការជួញដូរ ជារូបភាពមួយនៃការងារដោយបង្ខំ ដែលមានលក្ខណៈកំណត់ដោយៈ

- មិនមានសេរីភាពចាកចេញ ឬផ្លាស់ប្តូរការងារ ដោយមូលហេតុនៃការឃាត់ខ្លួនទុក ឬបង្ខិតបង្ខំខាងផ្លូវចិត្ត ។
- ប្រើអំពើហឹង្សាលើរាងកាយ ឬគំរាមកំហែង ។
- បំបិតមិនឱ្យមានសិទ្ធិអំណាចចរចាអំពីលក្ខខណ្ឌការងាររួមមានការបើកប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ថ្ងៃសំរាក និងផ្សេងៗទៀត ។
- ការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនមានមូលហេតុសមស្រប ។ និង
- អ្នកជ្រើសរើស ឬនិយោជក ត្រួតពិនិត្យឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជា លិខិតឆ្លងដែន ឬឯកសារសំគាល់អត្តសញ្ញាណ និងសំបុត្រយន្តហោះ ។

៩.១.១ ការជួញដូរទល់នឹងការរត់ពន្ធមនុស្ស

ការរត់ពន្ធមនុស្សនិយាយទៅដល់ការជួយសំរួលចលនាមិនស្របច្បាប់របស់មនុស្សឆ្លងកាត់ព្រំដែនជាតិដើម្បីផលប្រយោជន៍ ។ ប្រៀបធៀបទៅនឹងការជួញដូរ ការរត់ពន្ធអាចនឹងមិនជាប់ទាក់ទងដល់ការចាប់បង្ខំ ឬកេងប្រវ័ញ្ចអ្វីទេ ។ ជនដែលត្រូវបានគេរត់ពន្ធក្នុងបំណងឱ្យបានទៅដល់ប្រទេសទិសដៅមួយដែលមិនមានផ្លូវស្របច្បាប់អាចឱ្យគេចូលទៅបានអាចចូលទៅដោយមានកិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងទាំងស្រុង ដើម្បីសំរេចបាននូវទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ឬខុសច្បាប់ ។ ការរត់ពន្ធមនុស្សបង្កើតចេញជាការឆ្លងកាត់ព្រំដែនមិនស្របច្បាប់ និងនោះជាការប្រឆាំងច្បាប់រដ្ឋ ។ ផ្ទុយទៅវិញការជួញដូរមនុស្សជាការរំលោភសិទ្ធិរបស់បុគ្គលដែលជនរងគ្រោះនៃអំពើឧក្រឹតជាជនដែលត្រូវគេជួញដូរ ។ វាមិនដូចទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវគេរត់ពន្ធទេ ភាគច្រើនដាច់ខាតនៃជនរងគ្រោះដោយការជួញដូរចេញមកពីក្រុមដែលក្របំផុតភាគច្រើនដាច់ខាតនៃសហគមន៍ចុងកាត់មាត់ញក និងគ្រួសារ មិនដូចជាទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវគេរត់ពន្ធទេ ដែលជាអ្នកតែងតែមានលទ្ធភាពបង់សាច់ប្រាក់ដោយស្មោះចំពោះសេវា នៃការរត់ពន្ធ ។

៩.១.២ ការជួញដូរ កុមារ

គ្រោះថ្នាក់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ដែលកុមារត្រូវគេជួញដូរទទួលការឈឺចាប់ និងភាពងាយរងគ្រោះដ៏ធំធេងចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ចប្រៀបធៀបទៅនឹងជនពេញវ័យ ដែលត្រូវតែអនុម័តឱ្យមានច្បាប់ គោលនយោបាយកម្មវិធី និងអន្តរាគមន៍ជាពិសេសសម្រាប់ការពារ ។ ការចាប់បង្ខំ ការបង្ខិតបង្ខំ ការរំលោភ និងរបួសដោយការជួញដូរ មានទំនោរទៅរក

ឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដ៏ជ្រៅលើកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍របស់ពួកគេ។ ច្បាប់ និងគោលនយោបាយ សម្រាប់ការពារពួកគេមិនឱ្យធ្លាក់ចូលការជួញដូរ ត្រូវថែងគោលការណ៍ថា កុមារដែលត្រូវគេជួញដូរមិនមែនជាជនឧក្រិដ្ឋទេ។ កុមារមាន សិទ្ធិជាពិសេសក្រោមច្បាប់អន្តរជាតិ ជាពិសេស អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិរបស់កុមារ ឆ្នាំ ១៩៨៩ និង អនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ ១៩៩៩ លេខ ១៨២។

៩.២ តើអ្វីជាលក្ខណៈរួម និងលក្ខណៈពិសេសនៃការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រីក្មេងៗ ?

ធម្មជាតិជាការលាក់បំបាំង និងមិនអាចមើលឃើញនៃការជួញដូរ ធ្វើឱ្យលំបាកក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណទំហំរបស់វា។ ទោះជាយ៉ាងនេះ ការសិក្សារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បង្ហាញឱ្យឃើញនូវគំរូដ៏ជាប់លាប់ និងនិន្នាការ :

៩.២.១ តំបន់ជាប្រភព និងកន្លែងទទួល

នៅអាស៊ីចំនួនពលរដ្ឋវ័យក្មេងដែលត្រូវគេជួញដូរ ទាំងនៅក្នុងព្រំដែន ទាំងឆ្លងដែនកំពុងតែកើនឡើង។ ក្មេងស្ត្រីចេញពីបង់ក្លាដេស ប៉ាគីស្ថាន សេរីលង្កា និងណេប៉ាល់ ត្រូវគេយកចូលទៅឥណ្ឌា។ ក្មេងប្រុសចេញពីសេរីលង្កា ឥណ្ឌា និងណេប៉ាល់ ត្រូវបានគេបញ្ជូនទៅមជ្ឈឹមបូព៌ា។ នៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គ ការជួញដូរក្មេងប្រុស ស្រីនៅ ខាងក្នុងតែងតែមានភស្តុតាងនៅកម្ពុជា ថៃឡង់ដ៍ និងវៀតណាម។ មនុស្សវ័យក្មេងទាំងប្រុស ទាំងស្រី ដែលមកពី មីយ៉ាន់ម៉ា សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ និងកម្ពុជា ស្វែងរកការងារនៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍ ប៉ុន្តែត្រូវ បានគេជួញដូរនៅតាមផ្លូវ។ ស្រីវ័យក្មេងចេញពីសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតប្រជាធិបតេយ្យឡាវ និងវៀតណាម ត្រូវបាន គេបញ្ជូនទៅចិន នៅពេលដែលស្រីវ័យក្មេងនៅថៃឡង់ដ៍ និងហ្វីលីពីនត្រូវបានគេបញ្ជូនទៅជប៉ុន។

៩.២.២ ប្រភេទនៃស្ថានភាពការងារ

ដោយបានទទួលការយកចិត្តទុកដាក់ជាច្រើនក្នុងការស្រាវជ្រាវថ្មីៗនេះ មានការយល់ដឹងដោយញាណយ៉ាងទូលាយ ដែលការជួញដូរក្មេងស្រីសម្រាប់កេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទកំពុងកើនឡើងនៅអាស៊ីខាងត្បូងនិងខាងកើតលឿនជាងរូបភាពផ្សេងៗទៀតនៃការជួញដូរ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា ការជួញដូរមនុស្សក្មេងៗ សម្រាប់ កេងប្រវ័ញ្ចក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀតនៃការងារ រួមមានទាំងសេវាការងារបំរើក្នុងផ្ទះ ការងារចំការ និងចំការគ្រួសារ ការដ្ឋានសំណង់ រោងផលិតកម្មតូចៗមិនរៀបរយ ពិតជាធំទូលាយ និងគ្មានការយកចិត្តទុកដាក់ដល់ទេ។

៩.២.៣ អង្គការចាត់តាំងនៃការជួញដូរ

ការជួញដូរត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអង្គការចាត់តាំងដែលត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ ជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅក្នុងបណ្តាញ និងកាណាល់។ ការជ្រើសរើសកុមារមានរូបភាពជាច្រើន។ រូបភាពទាំងនោះផ្ទេរ និងការកេងប្រវ័ញ្ចដល់ចុងបំផុតរបស់រូបភាពទាំងនោះជាប់ទាក់ទងដល់ពហុភ្នាក់ងារ ឬជាបុគ្គល ដែលអាចជាអ្នកជ្រើសរើសអ្នកកណ្តាល សមាជិកគ្រួសារ ឬ អាចជាមន្ត្រី

ដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ក៏មាន ។ តួអង្គទាំងនេះមិនចាំបាច់ស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមកទេ ។ មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា បណ្តាញជួញដូរដែលមានការចាត់តាំងកំពុងកើនឡើង និងបណ្តាញទាំងនេះកំពុងត្រូវបានពង្រីកសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីបញ្ចូលពាណិជ្ជកម្មចូលក្នុងមនុស្សធម៌ ដោយមូលហេតុកេងចំណេញបានខ្ពស់ជាង និងគ្រោះថ្នាក់តិចជាង ។

៩.២.៤ តំណាក់កាលនៃការជួញដូរ

គំរូដែលត្រូវបានគេទទួលស្គាល់នៅក្នុងការជួញដូរ ដែលអាចនឹងចាត់ជា ៣ តំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់ក្នុងខួបមួយ ៖

ដំណាក់កាលទី១ ៖ ដំណើរការនៃការប្រមូល នៅពេលដែលទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយប្រើយុទ្ធសាស្ត្រដូចតទៅ ៖

ដោយការចាប់ជំរិត បង្ខិតបង្ខំ និងឆ្លៀតបន្លំ

ការបង្ខិតបង្ខំអាចមិនមែនជាភស្តុតាងនៅពេលចាប់ផ្តើមនៃដំណើរការនៃការជួញដូរ ។ មនុស្សជាច្រើនព្រមព្រៀងជាមួយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឈរលើមូលដ្ឋានស្ម័គ្រចិត្តតែសំបកក្រៅ ទោះបីតែងតែមិនទទួលបានព័ត៌មានពេញលេញក៏ដោយ ។ អ្នកខ្លះអាចស្វែងរកអ្នកជ្រើសរើស និងមានបំណងបង់ថ្លៃឯកសារធ្វើដំណើរពីព្រោះពួកគេជឿថាការទទួលបានការធ្វើនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ ហើយគេត្រូវអ្នកដែលត្រឡប់មកវិញ រៀបរាប់កុហកជីវភាពល្អប្រសើរ និងចំណូលខ្ពស់ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ សម្រាប់ភាគច្រើនធំធេង អ្នកជួញដូរផ្អែកលើការប្រើកំលាំង ការបង្ខិតបង្ខំ ឬប្រើកលល្បិច និងមិនមែនមិនញឹកញាប់ទេមានការចូលដៃរបស់សាច់ញាតិគ្រួសារ ។ មានអ្នកខ្លះត្រូវបានគេចាប់ពង្រត់ ពេញទីនៅក្នុងប្រទេសមួយ និងត្រូវបានគេបង្ខំយកទៅប្រទេសមួយទៀត ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃ ករណីទាំងនេះមានតិចតួចទេ ។ ក្រុមជនជាតិភាគតិចនានាតែងតែជាក្រុមភាគច្រើនបានក្លាយទៅជាមុខសញ្ញារបស់អ្នកជួញដូរ ពីព្រោះពួកគេតែងតែ ខ្វះអត្តសញ្ញាណឬឯកសារសញ្ជាតិ ។ ស្ថានភាពនេះ កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរដោយគេរស់នៅដាច់ស្រយាល គេជួបការលំបាក ដោយភាសា ឬខ្វះការអប់រំសិក្សា ។ ពួកគេអាចនឹងមានការចូលដៃរបស់សមាជិកគ្រួសារ ។ ករណីនេះកើតមាននៅពេលដែលអ្នកជួញដូរ " ធ្វើការទិញ " ជនរងគ្រោះដោយពេញទី ឬការឱ្យប្រាក់ទៅគ្រួសារខ្ចីមុនដោយចាំសងវិញ ជាក្រោយដោយជនរងគ្រោះ ដែលត្រូវគេយកទៅបរទេស ។ ពួកគេប្រឈមទៅនឹងការបំពាននៅក្នុងផ្ទះ ក៏ដូចជាត្រូវ គេជួញដូរផងដែរ ។

ជនរងគ្រោះត្រូវបានគេលួងលោមការសន្យាមិនពិតនៃការងារមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់នៅបរទេសនៅពេលខ្លះផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយក្នុងស្រុក ។ ពេលខ្លះជនរងគ្រោះត្រូវបានគេលួងលោមដោយការសន្យាកុហកអំពីឱកាសនៃអាពាហ៍ពិពាហ៍ ។ អំពើឧក្រិដ្ឋដែលមានការចាត់តាំងប្រើប្រាស់ទីភ្នាក់ងារអាពាហ៍ពិពាហ៍ទីភ្នាក់ងារធ្វើទំនិញសម្រាប់កូនក្រមុំ និងភាគីដែលធ្វើឱ្យជួបគ្នា ឬអ៊ិនធើណែតស្វែងរកជនរងគ្រោះ ។ អ្នកជួញដូរអាចនឹងរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ក្លែងក្លាយជាមួយជនរងគ្រោះ ។ ក្រោយពេលផ្តល់ឱ្យនូវការដឹកជញ្ជូន និងឯកសារក្លែងក្លាយអ្នកជួញដូរបន្តទារប្រាក់ថ្លៃសេវាដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ការបង្កើតបំណុល

ជាទាសភាព។

នៅក្នុងចំណោមភាពរងគ្រោះបំផុតដែលត្រូវបានគេជួញដូរគឺស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មផ្លូវភេទនៅក្នុងស្រុក។ ភាគច្រើននៃស្ត្រីទាំងនេះចេញមកពីតំបន់ដែលក្រីក្របំផុតនៃប្រទេសរបស់ខ្លួន។ ពួកគេចល័តពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយ ធ្វើការឱ្យមេបន ហើយលក់ឱ្យទៅមេបនផ្សេងទៀត ឬត្រូវបានចាប់បង្ខំយកប្រាក់ដោយមេបនទាំងនេះ។

ការប្រើឯកសារក្លែងបន្លំ

ទាំងនេះជាប្រព័ន្ធដែលត្រូវបានគេរៀបចំឡើង សម្រាប់ផ្តល់ឱ្យទេសន្តរប្រវេសន៍ នូវឯកសារក្លែងក្លាយនៅក្នុង ចំណុចផ្សេងៗ នៃការធ្វើដំណើរ។ ឯកសារទាំនោះរួមមានៈ

- ក្លែងបន្លំលិខិតឆ្លងដែន និងទិដ្ឋាការចូល។
- សេចក្តីបញ្ជាក់អាពាហ៍ពិពាហ៍ក្លែងក្លាយ។
- កិច្ចសន្យាការងារមិនពិត។
- ឯកសារក្លែងក្លាយអំពីការសិក្សានៅសកលវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យ ឬ " សាលាភាសា " ។
- ការក្លែងបន្លំទាមទារឱ្យមានការជួបជុំគ្រួសារ។ និង
- ឯកសារក្លែងបន្លំសម្រាប់ស្នើសុំការចូលទៅពិនិត្យនិងព្យាបាលនៅក្នុងប្រទេសណាមួយ។

តំណាក់កាលទី២ ៖ ការឆ្លងកាត់ព្រំដែនដោយខុសច្បាប់

ចាប់ពីចេញដំណើរពីកន្លែងដើមរហូតទៅដល់កន្លែងចុងក្រោយ អាចនឹងអស់ពេលច្រើនខែ ឬរហូតដល់រាប់ឆ្នាំ ហើយប្រទេសទទួលតែងតែ ត្រូវបានកំណត់ឱ្យសំរេចដោយអ្នកជួញដូរ ដែលរង់ចាំពេលមានចំណុចខ្សោយក្នុងប្រព័ន្ធ ត្រួតពិនិត្យទេសន្តរប្រវេសន៍។ អត្តសញ្ញាណ និងឯកសារធ្វើដំណើរក្លែងក្លាយធ្វើឱ្យជនរងគ្រោះកាន់តែជួបការលំបាក ច្រើនបង្គាប់ និងប្រលែងឱ្យគេធ្លាក់ចូលទៅក្នុងស្ថានភាពទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ខ្លាចគេរកឃើញ និងងាយរងគ្រោះ ដោយការគំរាមកំហែង និងបង្ខិតបង្ខំជាបន្ត។

សមាសភាគដ៏សំខាន់មួយរបស់ខួបនៃការជួញដូរគឺការចល័តឬការដឹកជញ្ជូនជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការដាក់ជនរងគ្រោះនៅទីកន្លែងមិនធ្លាប់ស្គាល់ ជាកន្លែងដែលគេត្រូវឯកោខាងវប្បធម៌ ភាសា ឬរូបកាយឆ្ងាយពីគ្រួសារ និងមិត្តភក្តិ និងប្រភពផ្សេងៗទៀតនៃការការពារ និងការគាំទ្រ ហើយត្រូវបានគេបដិសេធអំពីអត្តសញ្ញាណស្របច្បាប់ ឬទទួល បានយុត្តិធម៌។ ការដាក់ខុសកន្លែងបែបនេះ បង្កើនភាពងាយរងគ្រោះចំពោះការរំលោភបំពាន និងកេងប្រវ័ញ្ច ដោយ អ្នកជួញដូរ និងអាចដោយមន្ត្រីប៉ូលីសពុករលួយខ្លះដែរ។

ដំណាក់កាលទី៣ : ការទទួលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្នាក់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌបង្ខាប់បញ្ជា កេងប្រវ័ញ្ច ឬការងារដោយបង្ខំ

នៅពេលដែលជនរងគ្រោះទៅដល់ប្រទេសទទួលលិខិតឆ្លងដែនត្រូវបានគេដកហូតប្រាក់កាសត្រូវបានគេយកចេញអស់។ ការងារដែលគេបានសន្យាផ្ដល់ជូនមិនមានពិតប្រាកដទេហើយប្រាក់ឈ្នួលក៏មិនត្រូវបានគេបើកឱ្យ។ ជារឿយៗ ពួកគេមើលឃើញថាគេស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌជាទាសករ ជាពិសេសអ្នកដែលស្ថិតក្នុងពេស្យាចារ ។ពីមួយពេលទៅមួយពេល អ្នកធ្វើការការងារក្នុងផ្ទះ និងក្នុងហាងនានា ក៏ទទួលផលកម្ម ដូចគ្នានេះដែរ ។ ជនរងគ្រោះពីការជួញដូរ តែងតែជាកម្មវត្ថុសម្រាប់ការរំលោភខាងផ្លូវចិត្ត និងរាងកាយ ដើម្បីរក្សាពួកគេឱ្យនៅក្នុងលក្ខណៈជាទាសករ រួមមាន ទាំងការវាយតប់ រំលោភ បង្អត់អាហារ បង្ខំឱ្យប្រើថ្នាំញៀន ហាមឃាត់ខ្លួនប្រាណ និងបង្ខាំងឱ្យនៅដាច់ពីគេ។ ជនរងគ្រោះយល់ថាខ្លួនគេត្រូវជាប់អន្ទាក់ ដោយមូលហេតុគេមិនមានឯកសារអន្តោប្រវេសន៍។ នៅកន្លែងណាដែល តម្លៃមិនត្រឹមត្រូវមានការខុសគ្នាតិចតួចណាស់ អាចនឹងកើតមានរវាងលក្ខខណ្ឌរបស់ជនដែលបានបង់ប្រាក់សម្រាប់ឱ្យ គេ " ចាប់ពង្រត់ខ្លួន " ទៅប្រទេសផ្សេងមួយទៀត និងអ្នក ដែលត្រូវបានគេជួញដូរ។

៩.៣ តើមូលហេតុរួមក្នុងការជួញដូរមានអ្វីខ្លះ ?

ការងារជាច្រើនត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងបរាជ័យរបស់សកលភាវូនីយកម្ម ដើម្បីបង្កើតការងារនៅទីណាមានប្រជាជនរស់នៅ។ តាមការពិត សកលភាវូបនីយកម្ម ត្រូវបានគេបង្វែរឱ្យខុស ដើម្បីការខាតបង់ជីវភាពរស់នៅ និងធ្វើឱ្យខុសគ្នាអំពីប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ចំណូលរវាងតំបន់នានា។ កត្តាទាំងនេះ បញ្ចូលគ្នាជាមួយនឹងកំណើន សេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារមិនមានការការពារ តែកម្មករត្រូវតែទទួលយក។ តម្រូវការជនដែលគេជួញដូរមិនកើតមាននៅក្នុងវិស័យដែលកើតមានសហជីព ឬកន្លែងដែលមានការត្រួតពិនិត្យបទដ្ឋានការងារជាប្រចាំទេ។

វាជាការទាមទាររបស់និយោជកធ្វើឱ្យបានចំណេញជាអតិបរមា ជាមួយនឹងពលកម្មថោក មិនរឹងរូស និងចេញមកពីឧស្សាហកម្មផ្លូវភេទ ដែលតែងតែបង្កើតឱ្យមានការជួញដូរ ។មិនមានសេចក្ដីត្រូវការ ឬទោះបីជាដឹងមុនអំពីតម្រូវការក្នុងចំណោមអ្នកសម្របសម្រួលដែលមិនហ្មត់ចត់ ការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងការងារវាមិនមានការជួញដូរទេ។ អាស្រ័យហេតុនេះទើបមានកត្តាជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសដើម នៅតាមផ្លូវទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនៅក្នុងប្រទេសទទួល ដែលធ្វើឱ្យដំណើរការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អាចកើតមានឡើងបាន។

៩.៣.១ កត្តាខាងផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ ដែលធ្វើឱ្យជនងាយរងគ្រោះត្រូវគេជួញដូរ

ភាពក្រីក្រ និងការជាប់បំណុល : កុមារដែលត្រូវបានគេលក់ដូរ តែងតែចេញពីគ្រួសារជនបទក្រីក្រ។ ទោះជាយ៉ាងណាភាពក្រីក្រមិនមែនជាការគ្រប់គ្រាន់ទេសម្រាប់បកស្រាយបាតុភូត។ មានកត្តាជាច្រើនវេញចូលគ្នាចាប់បង្ខំឱ្យ មនុស្សក្មេងៗបញ្ចូលខ្លួនឯងទៅក្នុងដំហរមួយដែលពួកគេអាចនឹងត្រូវគេលក់ដូរ។ បញ្ហាគ្រួសារជាប់បំណុលគឺជាមូលហេតុរួមមួយ។

ភាពលំអៀងខាងយេនឌ័រ និងប្រពៃណី, ភាពលំអៀងខាងយេនឌ័រ និងប្រពៃណីយវប្បធម៌ដើរតួមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការធ្វើឱ្យកុមារងាយធ្លាក់ចូលទៅក្នុងការជួញដូរ។ មានការរើសអើងនៃភាពលំអៀងខាងយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលស្ត្រីពិបាករកការធ្វើ ប៉ុន្តែពួកគេអាចនឹងត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគាបសង្កត់យ៉ាងខ្លាំង ទោះបីនៅវ័យក្មេងឱ្យចូលរួមទៅក្នុងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុគ្រួសារ។មានទំនាក់ទំនងរវាងការជួញដូរនិងបញ្ហានៅក្នុងគ្រួសារញឹកញាប់ជាងនេះទៅទៀតដោយការលះលែង មរណៈភាពរបស់ឪពុកម្តាយ ឪពុកម្តាយស្រវឹង ឬការរំលោភខាងរាងកាយខាងផ្លូវភេទ។ ភាពវិកលនៅក្នុងគ្រួសារ ឬបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនអាចនាំឱ្យមានឥទ្ធិពលកើនឡើងលើសពីពេលមុនៗ ដែលជាកត្តា ជំរុញឱ្យស្ត្រី ឬកុមារត្រូវគេដាក់ខ្លួន (ឬដោយខ្លួនឯង) ទៅក្នុងកាណាល់មួយ ដែលរូបនាងជាជនងាយរងគ្រោះបំផុត ត្រូវគេលក់ដូរ។

ទំនាញរបស់ភ្លើងទីក្រុង: ដោយបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយចូលទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយ៉ាល និងដោយមនុស្សវ័យក្មេងបានក្រឡេកមើលមួយខាងទៅលើវប្បធម៌ និងស្ទីលជីវិតរបស់កន្លែងផ្សេង " ភាពអប្បុកនៅក្នុងភូមិ " អាចនឹងកើតមានឡើង។ មើលទៅទីក្រុងកាន់តែមានភាពទាក់ទាញជាមួយនឹងឱកាសដោយអារម្មណ៍ និងជាមនុស្សទាំងកុមារ ទាំងវ័យជំទង់ចាកចេញពីផ្ទះសំបែង ទីបញ្ចប់ធ្លាក់ចូលទៅក្នុងកាណាល់ ឬស្ថានភាព ដែលបង្កើនភាពងាយរងគ្រោះទៅដោយការលក់ដូរ។

៩.៣.២ កត្តាខាងផ្នែកតម្រូវការ ធ្វើឱ្យមានការលក់ដូរ

តម្រូវការពលកម្មថោកនិងស្តាប់បង្គាប់: ជាទូទៅការជួញដូរពលកម្មនៅតែមានមិនបាត់ពីព្រោះនិយោជកដែលទទួលបានផលចំណេញពីការប្រើប្រាស់ពលកម្មថ្លៃថោក។នៅពេលដែលពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍ទាំងអស់សុទ្ធតែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី ជាទូទៅទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងកម្មករជាតិវាពិតជាអាក្រក់ ជាពិសេសសម្រាប់ ស្ត្រី និងកុមារដែលត្រូវបានទទួលការបង្ខិតបង្ខំឱ្យធ្វើការនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងលក្ខខណ្ឌ ការងារស្ថិតក្រោមបទដ្ឋានដែលច្បាប់បានកំណត់។

ការចូលចិត្តរួមផ្លូវភេទជាមួយកុមារ និងស្ត្រីក្មេង : សម្រាប់ការកេងប្រវ័ញ្ចនៃអាជីវកម្មផ្លូវភេទមានការ ចំណាយប្រាក់ជាបឋមសម្រាប់ក្មេងស្រីជំទង់ ដោយមូលហេតុខាងសុខភាព ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើឱ្យខ្លាច HIV/ AIDS Paedophilia និងដោយអភូតកថានៃបុរសអំពីសមត្ថភាពបន្តពូជ។ Paedophiles ក៏រកក្មេងប្រុសដែរ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះកើតមានបញ្ហា Paedophiliapreying យ៉ាងធំធេងមួយក្នុងចំណោមក្មេងប្រុសច្រើនជាងក្មេងស្រី។

ភាពទន់ខ្សោយច្បាប់ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្ត: បណ្តាញនៃការលក់ដូរវិកស្តុសស្តាយ ដោយមូលហេតុថាអាចនឹងមិនទាន់មានច្បាប់ប្រឆាំងគេ ហើយករណីញឹកញាប់ជាងគេ គឺច្បាប់មានហើយតែខ្សោយក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្ត ហើយមន្ត្រីអាចនឹងពុករលួយក៏មាន។ អាជ្ញាធរខ្លះបានផលដោយផ្ទាល់ពីបញ្ហានេះដោយបានក្លាយជាម្ចាស់ស្ថាប័ន ឬពួកគេគ្រាន់តែយកសំណូក

ដោយធ្វើមិនដឹងអំពីស្ថានភាព ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការខ្សោយខាងការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ អាស្រ័យដោយការខ្វះបុគ្គលិក និងហិរញ្ញវត្ថុ សម្រាប់ការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ ។

៩.៣.៣ កត្តានៃការសម្របសម្រួលផ្សេងៗ:

សមាសភាគដែលសម្រួលការជួញដូរ រួមមានៈ

- កំណើនខាងមុខរបរពាណិជ្ជកម្ម ដែលទទួលបានផលពីចលនាប្រជាជន និងការប្រើប្រាស់ប្រជាជន ។
- កាណាល់ស្របច្បាប់ខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ មានតម្លៃខ្ពស់ ។
- ការចូលរបស់ប្រពន្ធ័ឧក្រិដ្ឋកម្ម ដែលមានការចាត់តាំង ។ និង
- ក៏រិតទាបខាងអប់រំសិក្សាក្នុងចំណោម ទាំងឪពុកម្តាយ និងកុមារ ។

៩.៤ តើអ្វីដែលជាចំលើយតបរបស់សហគមន៍អន្តរជាតិចំពោះការជួញដូរមនុស្ស ?

ឧក្រិដ្ឋកម្មនៃការជួញដូរមនុស្សបានក្លាយទៅជារឿងដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេសនានាដែលមាននិន្នាការគោលនយោបាយម្យ៉ាងឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយមួយបែបឧក្រិដ្ឋកម្ម និងម្យ៉ាងទៀត ឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយ និងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស។ វិធីទាំង ២ នេះចងភ្ជាប់ចូលជាមួយគ្នា ហើយទាំងពីរនេះមានសារៈសំខាន់ ចំពោះការបង្ការ និងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស ។

បទពិសោធន៍នានាបង្ហាញឱ្យឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីឧក្រិដ្ឋកម្ម និងបទដ្ឋានស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សបានដើរតួបំពេញឱ្យគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ។ការង្កើតឡើងនូវមុខសញ្ញានៃសកម្មភាពនានាខាងឧក្រិដ្ឋកម្មមានការចាត់តាំងនិងឧក្រិដ្ឋកម្មជាប់ទាក់ទង គឺជាជំហានមួយដ៏សំខាន់ដើម្បីប្រយុទ្ធការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សនេះ ប៉ុន្តែការលើកកំពស់ជាទូលាយការយល់ដឹងការពង្រឹង ការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ និងប្រព័ន្ធច្បាប់និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅនឹងកន្លែងប្រព័ន្ធការពារជនរងគ្រោះដោយប្រសិទ្ធិភាព និងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ ក៏ជាបញ្ហាដ៏សំខាន់ៗ ដូចគ្នាដែរ ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដ៏ស្មុគស្មាញទាំនេះ ដោយគ្របដណ្តប់ភាពខុសៗគ្នានៃគំរូទាំងឡាយ ក៏ដូចជាសកម្មភាពទាំងឡាយនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការខាងបច្ចេកទេស ដែលមានគោលដៅឆ្ពោះទៅរកការលុបបំបាត់ឫសគល់ជាមូលហេតុ លើកកំពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងរដ្ឋនិងរដ្ឋ និងពង្រឹងសមត្ថភាពនៃសមាសភាគត្រី-ភាគីដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ។ បន្ថែមទៅលើកម្មវិធីជាសកលស្តីពីពលកម្មកុមារនិងពលកម្មដោយបង្ខំអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក៏បានផ្តល់ផងដែរ នូវៈ

- ដំបូន្មានស្តីពីបទបញ្ញត្តិនៃសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់ទីភ្នាក់ងាររកការឱ្យធ្វើឯកជន និងស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត ដែលជ្រើសរើសមនុស្សទៅធ្វើការនៅឯបរទេស ដោយជួយលើកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ខាងប្រព័ន្ធដែលអាច អនុវត្តបាននៃការផ្តល់

អាជ្ញាបណ្ណ និងការតាមឃ្លាំមើល ជាទៀងទាត់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ។

- គាំទ្រឱ្យមានការបង្កើតប្រព័ន្ធនៃព័ត៌មានទីផ្សារការងារមួយដោយប្រសិទ្ធិភាព អំពីឱកាសនៃមុខរបរ ទាំងក្នុង ទាំងក្រៅប្រទេស។
- ផ្ដល់ដំបូន្មានអំពីមុខរបរនៃយេនឌ័រវេទយិត (gender-sensitive) និងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលជាពិសេសឆ្ពោះទៅរកមុខ សញ្ញាក្នុងការកាត់បន្ថយ និងការបង្ការការជួញដូរស្ត្រី និងការផ្ដល់ជំរើសក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ ចំពោះអ្នកដែលត្រូវទទួលរងការជួញដូររួចហើយ។ និង
- ផ្ដល់ដំបូន្មានអំពីការត្រួតពិនិត្យទីផ្សារការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រទេសដែលទទួលពលករ។

៩.៤.១ បទដ្ឋានអន្តរជាតិ

អនុសញ្ញានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានដាក់កាតព្វកិច្ចជូនរដ្ឋជាសមាជិកទាំងឡាយ ឱ្យប្រយុទ្ធការជួញដូរ ដើម្បីឈានទៅលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ លុបចោលគ្រប់ទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ការធានានូវប្រព្រឹត្តកម្ម ដោយស្មើភាពចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ទាំងនេះទើបតែត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តជាថ្មីឡើងវិញ ដោយការអនុម័តយកសេចក្ដីថ្លែងការណ៍ជាសកលអំពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដូច ជាអនុសញ្ញាជាមូលដ្ឋាន ៤ ទៀត ដែលបានចែងនូវកង្វល់ដោយចំពោះ អំពីបញ្ហានេះ៖

ក្នុងករណីកុមារ អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្ដីពីសិទ្ធិកុមារ (មាត្រា៣២) ចែងថា "សិទ្ធិកុមារដែលត្រូវបានការពារមិនឱ្យមានការកេងប្រវ័ញ្ចខាងសេដ្ឋកិច្ច និងមិនឱ្យមានធ្វើការងារណាដែលមើលទៅឃើញថាគ្រោះថ្នាក់ចំពោះ និងជ្រៀតជ្រែកដល់ការសិក្សារបស់កុមារ ឬ គ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ខាងរាងកាយ ផ្លូវចិត្ត ស្មារតី និងសុជីវធម៌ ឬសង្គមកិច្ចរបស់កុមារ"។ មាត្រា ៣៤ ចែងអំពីតួវការ "ការពារកុមារមិនឱ្យធ្លាក់ចូលទៅក្នុងទម្រង់នៃការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ និងរំលោភផ្លូវភេទ (រួមបញ្ចូលគ្នា) ការអូសទាញ ឬការបង្ខិតបង្ខំកុមារឱ្យទទួលធ្វើខាងពេស្យាចារ និងការទម្លាប់អនុវត្តផ្សេងៗទៀតមិនស្របច្បាប់ខាងផ្លូវភេទ។

អនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ១៨២ស្ដីពីទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារជាឧបករណ៍មួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរកុមារ។ អនុសញ្ញានេះគ្របដណ្ដប់លើគ្រប់រូបភាពនៃទាសករ ឬទម្លាប់អនុវត្តដូចទាសករ ដូចជាការលក់ និងការជួញដូរកុមារធ្វើការដោះបំណុល ភាពជាកញ្ជះគេ និងពលកម្មដោយ បង្ខំ និងជាកាតព្វកិច្ច។ គូសបញ្ជាក់ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃបញ្ហា និងភាពបន្ទាន់ក្នុងការលុបបំបាត់វាទាំងមូល អនុសញ្ញាភ្ជាប់ការសន្យាជាមួយរដ្ឋនានានូវ "ការហាមឃាត់ និងសកម្មភាពបន្ទាន់សម្រាប់លុបបំបាត់គ្រប់ទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃ ពលកម្មកុមារ"។

អនុសញ្ញានានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិជំរុញឱ្យរដ្ឋទាំងឡាយចាត់វិធានការណ៍ប្រយុទ្ធជាមួយរូបភាពទាំងឡាយខុសច្បាប់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយនៅពេលជាមួយនោះធានាឱ្យបាននូវប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាព ចំពោះអ្នកដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនប្រក្រតី។ អនុសញ្ញាទាំងឡាយ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិជាប់ទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បីបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ដែលក្នុងនោះ គឺមានជនដែលត្រូវគេជួញដូរ។ ដើម្បីផ្តល់ប្រសិទ្ធិភាព ចំពោះការអនុវត្តបទដ្ឋានអន្តរជាតិទាំងនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិមានយន្តការត្រួតពិនិត្យមួយដែល អាចធ្វើ សកម្មភាពតាមតម្រូវការសមាសភាគត្រីភាគីណាមួយ តាមរយៈនីតិវិធីដែលបានបង្កើតសម្រាប់យូរអង្វែង។ (សូម អានម៉ូឌុល ៥)។

៩.៤.២ ពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ចូលរួមក្នុងការលុបបំបាត់ការជួញដូរមនុស្ស តាមរយៈសកម្មភាពមួយចំនួន ដូចជា :

- ជួយរដ្ឋាភិបាលនានាដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពទាំងឡាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍។
- លើកកំពស់សកម្មភាពត្រីភាគី ឬការចូលរួមរបស់ដៃគូសង្គម ក្នុងការការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ ទាំងអស់ និងក្នុងការងារ ដើម្បីលុបបំបាត់ទំរង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ។
- លើកកំពស់អធិការកិច្ចការងារ និងតាមឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យ ដែលងាយស្រួលចំពោះ " មុខរបរមិនប្រក្រតី " ។ និង
- ការរកមុខរបរប្រសើរជាងសម្រាប់ស្ត្រី។

កម្មវិធីរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដើម្បីប្រយុទ្ធនឹងការជួញដូរមិនត្រឹមតែកំរិតនៅត្រឹមការកេងប្រវ័ញ្ចខាងផ្លូវភេទទេ ប៉ុន្តែក៏ផ្តោតទៅលើការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មនៅក្នុងកសិកម្ម សំណង់ ទេសចរណ៍ កម្មន្តសាលគ្មានជំនាញ និង សេវាប្រាក់ឈ្នួលទាបផងដែរ ដូចជាពលកម្មធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ និងអ្នកថែទាំសុខភាពក្នុងផ្ទះ។

៩.៤.៣ ការឆ្លើយតបទៅនឹងសុន្ទុសាស្ត្រដ៏ទូលំទូលាយមួយ

នៅពេលដែលសកម្មភាពប៉ូលីស និងផ្លូវច្បាប់ធ្វើការបញ្ឈប់ការជួញដូរ ដែលនឹងទៅស្របជាមួយគ្នាការកាត់បន្ថយបញ្ហាជាការជាក់ច្បាស់ណាស់ ដែលថា ភាពបរាជ័យខាងសេដ្ឋកិច្ចសកលដែលនាំទៅដល់កំណើនការគាបសង្កត់ខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវការចំឡើយតបនៅពេលជាមួយគ្នា។ នៅក្នុងប្រទេសដើមកម្មវិធីរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិការងារត្រូវបានកំណត់ទិសដៅជាបឋម និងជាចំបងលើការពង្រីកនូវមុខរបរដែលផលិត។ យុទ្ធសាស្ត្រ បំពេញបន្ថែមដែលរួមមានទាំងការលើកកំពស់កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីរវាងប្រទេសដើម និងប្រទេសទទួលកំពុងពង្រឹងសមត្ថភាពនៃការគ្រប់គ្រងការជ្រើសរើស និងលើកកំពស់កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍មុខជំនាញ។ នៅក្នុងប្រទេសទទួលកម្មវិធី តម្រង់ទិសទៅរកការលើកទឹកចិត្តការកសាងផែនការល្អប្រសើរសម្រាប់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ (ជាពិសេសនៅប្រទេសមានចំណូលមធ្យម)

ការប៉ាន់ប្រមាណការថយចុះនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ការបង្កើតកាណាល់សុវត្ថិភាពសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម និងការលើកកំពស់លក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងប្រព្រឹត្តកម្មដោយសមភាពចំពោះ កម្មករបរទេស។ នៅក្នុងចំណុចសំខាន់នៃកម្មវិធីរបស់ខ្លួនគឺជាគំនិត ដែលថាអភិបាលទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិបានល្អ ជាចំណុចសំខាន់នៃការលើកកំពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ របាយការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងមហាសន្និបាតនៃអង្គការនេះឆ្នាំ ២០០៤ ឈ្មោះឆ្ពោះទៅរកការដោះស្រាយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលបានអំពាវនាវឱ្យមានការពង្រឹងវិធានការណ៍នៃការប្រយុទ្ធការជួញដូរកុមារ និងមនុស្សពេញវ័យដែលផ្តោតទៅលើការការពារ ការបង្ការ និងការកាត់ទោស ដែលរួមមានបទបញ្ញត្តិ នៃការធ្វើឱ្យមាន កាណាល់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មប្រក្រតី និងសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងជំរើសនៃការការពារសង្គមនៅក្នុង ប្រទេសដើម។

៩.៤.៤ ការចូលរួមរបស់ដៃគូសង្គម

នៅក្នុងប្រទេសអាស៊ីជាច្រើនសហជីពដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារជនរងគ្រោះពីការជួញដូរនិងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីផងដែរ។ សហជីពបានជួយជនរងគ្រោះក្នុងការតម្រង់ទិសនៅក្រោយពេលមាតុភូមិនិវត្តន៍ ឬចាប់បញ្ជូនត្រឡប់វិញ។ ជាផ្នែកមួយនៃការសន្យារបស់ខ្លួនចំពោះកម្មវិធីការងារសមរម្យ អង្គការរបស់និយោជកបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មទៅក្នុងការបង្ការការជ្រើសរើសមិនប្រក្រតី និងការកាត់បន្ថយការជួញដូរមនុស្សនិងការងារដោយបង្ខំនៅថ្នាក់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍ អង្គការនិយោជកបានជួយតាមឃ្លាំមើលសកម្មភាពទីភ្នាក់ងារផ្តល់មុខរបរក្នុងប្រទេសដើម និងប្រទេសទទួល ដើម្បីធានាឱ្យបានថា ពួកគេមិនឃុបឃិតជាមួយនឹងសកម្មភាពជួញដូរដ៏ឧក្រិដ្ឋទេ។

៩.៥ តើត្រូវចាត់វិធានការជាក់ស្តែងអ្វីខ្លះដើម្បីទប់ទល់ ?

ដោយហេតុថា ការជួញដូរ ជាបញ្ហាដែលមានតំណាក់កាលច្រើន ប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលទាំងអស់នៅក្នុងខួបនៃការជួញដូរ ត្រូវតែចូលរួមក្នុងការឆ្លើយតបឱ្យបានទូលំទូលាយ ដោយត្រូវគ្របដណ្តប់ទៅលើចំណុចគន្លឹះ៧ ដូចតទៅ:

ច្បាប់ ប្រទេសអាស៊ានជាច្រើនមានច្បាប់ដាក់ទោសការជួញដូរមនុស្ស និងប្រទេសខ្លះកំពុងពិនិត្យមើលបទបញ្ញរបស់ខ្លួនឡើងវិញ ដើម្បីធ្វើឱ្យបានកាន់តែស្របគ្នាជាមួយអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងដើម្បីប្តូរទំហំរបស់បញ្ហា។ ឧទាហរណ៍ ប្រទេសខ្លះឱ្យនិយមន័យការជួញដូរនៅក្រៅអ្វីៗដែលមានទំនោរទៅរកការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ។ជាអភ័ព្វច្បាប់ជាច្រើនផ្តល់ប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះមនុស្សវ័យក្មេងដែលជាប់ទាក់ទងជាឧក្រិដ្ឋជនជាជាងជនរងគ្រោះ។ មនុស្សកំពុង ធ្វើការជាមួយកុមារដែលត្រូវបានគេជួញដូរ ត្រូវការការគិតគូរដើម្បីការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កុមារ។ នៅអាស៊ី វិសាលភាពនៃផែនការសកម្មភាពតម្រូវឱ្យពង្រីកបន្ថែម ដើម្បីគ្របដណ្តប់ឱ្យបានគ្រប់រូបភាពនៃការងារដែលអាចកេងប្រវ័ញ្ចហើយមិនត្រឹមតែ

ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទរបស់កុមារនោះទេ។

យន្តការខាងស្ថាប័ន នៅអាស៊ី ប្រទេសជាច្រើនបានបង្កើតគណៈកម្មការជាតិ និងក្រុមការងារ ដើម្បីធ្វើឱ្យកើតឡើងនូវការសម្របសម្រួល និងពង្រឹងការខិតខំរបស់ជាតិយ៉ាងធំធេងប្រឆាំងជាមួយនឹងការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី។

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងក្នុងតំបន់ ឥទ្ធិពលនៃការជួញដូរយ៉ាងតិចមានប្រទេស ២ ប្រព័ន្ធ ២ នៃការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ និងមានការការពារដោយប្រព័ន្ធ២។ ជាការពិតណាស់ រដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយ ត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នាបើតម្រូវឱ្យធ្វើការលុបបំបាត់ការជួញដូរនិងបណ្តាញរបស់វា។ក្នុងការតាមចាប់និងការដាក់ទោសអ្នកជួញដូរ មានតម្រូវការដ៏ធំធេងនូវកិច្ចសហប្រតិបិត្តិការរវាងទីភ្នាក់ងារដែលដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ត្រូវតែមានប្រព័ន្ធនៃការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ឧទាហរណ៍ ប្រទេសថៃឡង់ដ៏ និងប្រទេសកម្ពុជា បានធ្វើអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់គ្នាមួយស្តីពីការជួញដូរដែលផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការធ្វើឱ្យមានសភាពដើមវិញនិងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តជនដែលត្រូវបានគេជួញដូរ។ ប្រទេសថៃឡង់ដ៏ និងប្រទេសឡាវបានចុះអនុស្សរណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ។

នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០០៣ រដ្ឋាភិបាលប្រទេសអាស៊ីចំនួន ៦ នៃអនុតំបន់មេគង្គដ៏ទូលាយបានផ្តើមគំនិតបង្កើតដំណើរការអន្តររដ្ឋាភិបាលមួយ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍បាននូវចំលើយមួយ ដែលមានការសម្របសម្រួលគ្នាឆ្លើយតបទៅនឹងការជួញដូរមនុស្ស។ ចំលើយនេះ ត្រូវបានគេដឹងថាជាគំនិតផ្តើមថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីមេគង្គដែលមានការសម្រសម្រួលប្រឆាំង នឹងការជួញដូរ (Coordinated Mekong Ministerial Initiative Against Trafficking : COMMIT) ដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយប្រទេសជាសមាជិកទាំង ៦ ត្រូវបានគេសង្ឃឹមថា នឹងនាំមុខ MOU ថ្នាក់តំបន់។

ការលើកកំពស់ការយល់ដឹង , ការជួញដូរ គឺជាបញ្ហាពលកម្មដែលត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារទោះបីច្បាប់ទាំងឡាយហាក់ដូចជានៅមិនទាន់បានគ្រប់គ្រាន់ដោយផ្ទាល់ក៏ដោយ។ ការគាំទ្រ និងការលើកកំពស់ការខិតខំទាំងឡាយជាការសំខាន់ណាស់សម្រាប់បង្កើតឱ្យមានសាធារណៈមតិសំខាន់ៗច្រើន និងដើម្បីគាំទ្រការងារដែលប្រឆាំងទៅនឹងការជួញដូរស្ត្រី និងកុមារ។ ដៃគូត្រីភាគីក្រសួងការងារ អង្គការនិយោជក និង សហជីពត្រូវធ្វើការដោយជិតស្និទ្ធជាមួយគ្នាដើម្បីកាត់បន្ថយទីផ្សារសម្រាប់ការជួញដូរកម្មករបើមិនអាចបលបំបាត់បាន។

ក្រុមនៃសង្គមស៊ីវិលនានាអាចលើកទឹកចិត្តសហគមន៍ទាំងឡាយឱ្យដើរតួឱ្យកាន់តែសកម្មថែមទៀតដើម្បីការពារកុមារដែលងាយរងគ្រោះ។ ឧទាហរណ៍មួយ អំពីអ្វីដែលគេអាចជួយបានច្រើន គឺនៅក្នុងការបង្កើត " គណៈកម្មការតាមឃ្លាំមើល " ដែលប្រតិបត្តិការជាបន្ទាន់បំផុត ដើម្បីរាយការណ៍អំពីការជួញដូរ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយតម្រូវការជាបឋមរបស់សហគមន៍នានា ដែលត្រូវជំនះឱ្យខាងតែបានគឺពលកម្មកុមារ យ៉ាងហោចណាស់ពលកម្មកុមារ ដែលត្រូវកេងប្រវ័ញ្ចនិងការបំពានសិទ្ធិកុមារ ដែលមិនអាចអនុគ្រោះបាន។

ដំណោះស្រាយបំពេញបន្ថែម យុទ្ធនាការនានា ដែលភ្ជាប់ការលើកកំពស់ការយល់ដឹង ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធនៃការបង្កើនប្រាក់ចំណូល និងការទទួលបានឥណទាន ការអប់រំ និងសេវាផ្សេងៗទៀតដែលបានបង្ហាញនូវប្រសិទ្ធិភាព។ ឧទាហរណ៍នានា បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីគឺៈ

- ការណែនាំឱ្យស្គាល់ប្រព័ន្ធ " យាមសហគមន៍ " និងលើកកំពស់ការទទួលបានការអប់រំ ចំពោះមនុស្សវ័យក្មេង។
- ផ្តល់ឱកាសខាងសេដ្ឋកិច្ច ឱ្យបានជិតទៅនឹងផ្ទះរបស់ឪពុកម្តាយរបស់ពួកគេ។
- ផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីសិទ្ធិកុមារដល់គ្រួសារ និងសហគមន៍ និងភាពពិតរបស់ការងារ ដែលនឹងត្រូវផ្តល់ឱ្យយុវជនធ្វើ ដូច្នេះជាការកាត់បន្ថយតម្រូវការ នៃការចេញពីផ្ទះ យ៉ាងហោចណាស់ បានសម្រាប់មូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច។ និង
- ផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយារបស់សហគមន៍ ឬទម្លាប់អនុវត្តខាងវប្បធម៌ ដែលពង្រឹង ឬធ្វើឱ្យបន្តមាននូវការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី។

ប្រព័ន្ធ " ឃ្លាំមើលសហគមន៍ " និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យពលកម្មកុមារនៅក្នុងសហគមន៍ជាប់ព្រំដែន ក៏ជាវិធី ប្រកបដោយជោគជ័យផងដែរ។ មានកម្មវិធីដែលត្រូវបានរកឃើញថ្មីៗ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបើកបរតាក់ស៊ី ឡានក្រុង និងទូក បុគ្គលិកសណ្ឋាគារ និងកម្មករ "ចំណតឡានធំៗ" ដើម្បីជូនដំណឹងជាមុនចំពោះកុមារដែលជា សក្តានុពលនៃការជួញដូរ។ ពួកគេនឹងជូនដំណឹងស្តីពីសេវានានា ដែលជនរងគ្រោះអាចទទួលបាន ដូចជា " ក្រុមសកម្មភាពរហ័ស"ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងព័ត៌មានស្តីពីចលនា ដែលមានការចាត់តាំង ឬមានការចាត់ចែងរបស់កុមារ និងមនុស្ស វ័យក្មេង ដើម្បីការងារ។

៩.៦. ការការពារកុមារ និងស្ត្រីវ័យក្មេងដែលស្ថិតក្នុងភាពងាយរងគ្រោះ

មនុស្សជាច្រើន ដែលត្រូវបានគេជួញដូរនៅតែបន្តទទួលនូវប្រព្រឹត្តកម្មតាមបែបឧក្រិដ្ឋនៅប្រទេសខ្លះ ហើយត្រូវបានគេឃុំឃាំងក្នុងមណ្ឌល ឬបញ្ជូនចេញភ្លាមៗ និងបោះបង់ចោលនៅឯព្រំដែនជាកន្លែងដែលពួកគេងាយនឹងក្លាយជាមុខសញ្ញារបស់អ្នកជួញដូរផ្សេងទៀត ឬការរំលោភជាបន្ថែម។ នៅទីណាដែលមានការធ្វើនីតិសម្បទា ឬជម្រក សង្គ្រោះបណ្តោះអាសន្ន ជាទូទៅមានមនុស្សច្រើនហួសទទួលបានមូលនិធិមិនគ្រប់គ្រាន់ ផ្គត់ផ្គង់មិនត្រឹមត្រូវ និងខ្វះ បុគ្គលិកខាងសង្គមកិច្ច ជាពិសេសខ្វះអ្នកដែលអាចនិយាយភាសានៃជនរងគ្រោះ។ មានរបាយការណ៍ជាច្រើននៃនារីជំទង់ដែលបានចេញផុតពី" ជម្រក "ទាំងនេះ ព្រោះមានហានិភ័យដោយការរំលោភផ្លូវភេទ។ អ្នកខ្លះដែលមានរបួស ខាងផ្លូវចិត្តខ្លាំង ត្រូវការអ្នកពិគ្រោះយោបល់ដែលមានវិជ្ជាជីវៈ ហើយដែលចេះនិយាយភាសារបស់ពួកគេ។

ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍អាចជាផ្នែកមួយនៃរឿងវិវាទរវាងប្រទេស និងប្រទេស ដែលបានគូសបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការខាងសំរាទសង្គម និងការពិភាក្សាអំពីវិធីដែលអាចប្រើក្នុងការជួយ និងការពារកុមារ។ ត្រូវផ្តល់ដល់ជនរងគ្រោះនូវការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ទាន់ពេល ដោយសុវត្ថិភាព និងដោយស្ម័គ្រចិត្តទៅសហគមន៍ដើមរបស់ពួកគេ និងជួយធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងសង្គម។ ទោះជាយ៉ាងណា ករណីខ្លះអាចទាមទារនូវជំរើស ដើម្បីធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ និងការពារផលប្រយោជន៍ខ្ពស់បំផុតរបស់កុមារ។

ជាទីបញ្ចប់ ការធ្វើសមាហរណកម្មស្ត្រីនិងកុមារដែលត្រូវបានគេជួញដូរពីមុន នៅក្នុងឧទាហរណ៍ខ្លះ គេគួរតែ មានការតាមឃ្លាំមើល និងជាការចាំបាច់ សហគមន៍ដែលគេចូលទៅនៅជាមួយគួរជួយពួកគេ ដើម្បីពួកគេទទួលបាន បរិយាកាសស្វាគមន៍ និងមានការគាំទ្រ។

ប្រអប់ទី ១៨ : ឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្តន៍ល្អប្រសើរ ស្តីពីវិធីការពារជនរងគ្រោះពីការជួញដូរ

ទិដ្ឋាការ T នៃសហរដ្ឋអាមេរិក

ច្បាប់ការពារជនរងគ្រោះ ដោយការជួញដូរ របស់សហរដ្ឋអាមេរិក ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា ជនរងគ្រោះដោយការជួញដូរ អាចទទួលបាននូវទិដ្ឋាការ T បើពួកគេ (i) អនុវត្តបានស្របតាម ការទាមទារដ៏សមហេតុផល រកជំនួយក្នុងការស៊ើបអង្កេត ឬការកាត់ទោសរបស់អ្នករកស៊ីជួញដូរ (មិនមែនតម្រូវការទេ បើជននោះ អាយុតិចជាង ១៥ឆ្នាំ) និង(ii) រងការឈឺចាប់ដោយ ការងារធ្ងន់ធ្ងរជាប់ទាក់ទងដល់ភាពធ្ងន់ធ្ងរខុសប្រក្រតី និងទុក្ខទោសធ្ងន់ធ្ងរនៅពេលបណ្តេញចេញពីសហរដ្ឋអាមេរិក។ ទិដ្ឋាការនេះសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ។ នៅពេលបញ្ចប់ទិដ្ឋាការ T បើពួកគេចង់ ពួកគេអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំការស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដែលមានចែងថា ពួកគេ:

- បាន និងកំពុងរស់មានផ្ទាល់នៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់រយៈពេលតជាប់យ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេតនៃការទទួលបានទិដ្ឋាការ T ។
- ជាជនដែលមាន " លក្ខណៈចរិយាសម្បត្តិ ល្អ " នៅក្នុងរយៈពេលនោះ។ និង
- អនុវត្តបានស្របតាម ការទាមទារដ៏សមហេតុផល រកជំនួយក្នុងការស៊ើបអង្កេត ឬការកាត់ទោស ឬបានរងការឈឺចាប់ដោយការងារធ្ងន់ធ្ងរ បំផុតជាប់ទាក់ទងដល់ភាពធ្ងន់ធ្ងរខុសប្រក្រតី និងទុក្ខទោសធ្ងន់ធ្ងរ នៅពេលបណ្តេញចេញពី សហរដ្ឋអាមេរិក។

ចំនួនទិដ្ឋាការ T និងទិដ្ឋាការអចិន្ត្រៃយ៍ នីមួយៗ ត្រូវបានកំរិតត្រឹមចំនួន ៥ ០០០ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនគិតដល់សមាជិកគ្រួសារទេ។ទិដ្ឋាការទទាមទារនូវការប្រតិបត្តិតាម សំណើដែលមានហេតុផលសម្រាប់រកជំនួយ និងភស្តុតាងស្តីពីភាពធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។ បញ្ហានេះ បញ្ជាក់អំពីប្រភេទ នៃទិដ្ឋាការ T – គោលដៅ របស់វាគឺ មិនត្រឹមតែជួយការកាត់ទោសប៉ុណ្ណោះទេ ក៏ប៉ុន្តែដើម្បីការពារជនរងគោះដោយការជួញដូរ។

មាត្រាទី ១៨ របស់ប្រទេសអ៊ីតាលី

មាត្រា ១៨ នៃច្បាប់ ២៨៦ /៩៨ ដែលត្រូវបានអនុម័តឆ្នាំ ១៩៩៨ ចែងអំពីការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ ជាពិសេសមួយចំពោះស្ត្រីរងគ្រោះ ដោយការជួញដូរ ដោយមិនគិតអំពីការប៉ុនប៉ងរបស់ពួកគេ ដើម្បីប្តឹងបរិហារអំពីអ្នកកេងប្រវ័ញ្ចទេ។ ការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅមានសុពលភាពរយៈពេល ៦ខែ និងអាចសុំពន្យាពេលបានរហូតដល់មួយឆ្នាំ។ ការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅជាពិសេស សម្រាប់ការការពារសង្គម អាចត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងករណីដូចតទៅ:

- នៅពេលណា ដែលស្ត្រីម្នាក់ ស្ថិតនៅក្នុងគ្រោះថ្នាក់ " ពីព្រោះតែការប៉ុនប៉ងឱ្យបានរួចខ្លួនផុតពីការបង្ក្រាបនៃសមាគមន៍ឧក្រិតកម្មមួយ "។ និង
- នៅពេលណា ដែលស្ត្រីម្នាក់ ស្ថិតនៅក្នុងគ្រោះថ្នាក់ ក្រោយពីបានឆ្លើយបំភ្លឺជាសាក្សី តទល់ជាមួយនឹងអ្នកជួញដូរនៅក្នុងដំណើរការបណ្តឹង ព្រហ្មទណ្ឌ។

ការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅជាពិសេសមិនមែនជាចុងបញ្ចប់រួម ជាមួយពេលជាចាំបាច់ សម្រាប់កាត់ទោស និងសន្និដ្ឋានដំណើការបណ្តឹងព្រហ្មទណ្ឌទេ និងក៏អាច ធ្វើការផ្ទេរទៅជាការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅជាប្រក្រតីមួយ សម្រាប់គោលដៅនៃមុខរបរ។

៩.៧ ការកាត់ទោសអ្នកប្រព្រឹត្តបទឧក្រិដ្ឋ

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ការកាត់ទោសអាចជាផ្នែកនៃចំណុចខ្សោយរបស់កម្មវិធីប្រឆាំងការជួញដូរទាំងមូល ។ ឧបសគ្គសំខាន់ៗរួមមាន:

- ខ្វះឆន្ទៈនយោបាយ ។
- គ្មានបទបញ្ញត្តិប្រឆាំងការជួញដូរ ។
- ខកខានមិនបានអនុវត្តច្បាប់ដែលមាន ដែលជាប់ទាក់ទងដោយមូលហេតុការដាក់ឱ្យអនុវត្តត្រូវចុះខ្សោយដោយអំពើពុករលួយ ។
- ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងអំពី បទបញ្ញត្តិប្រឆាំងការជួញដូរ មិនបានគ្រប់គ្រាន់ ។
- ខ្វះការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ប៉ូលីស និងតុលាការ ។
- បញ្ហាដោយការសរសេរធ្វើជាសាក្សី របស់ជនរងគ្រោះពីការជួញដូរ ដើម្បីជាភស្តុតាង នៅក្នុងតុលាការ ។
- មិនមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់សាក្សី ។ និង
- ខ្វះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន ។

ដើម្បីជំនះបានឧបសគ្គទាំងនេះ និងដើម្បីលើកកំពស់ការកាត់ទោសអ្នកជួញដូរ អាជ្ញធរអាចពិនិត្យមើលបញ្ហាដូចខាងក្រោម:

- ត្រូវតម្រង់ទិសគោលនយោបាយឱ្យបានចំមុខសញ្ញានៃការបញ្ឈប់ការអនុវត្តន៍ឬអ្នកប្រព្រឹត្តបទឧក្រិតខាងការជួញដូរ ។
- ជារឿយៗណាស់ មនុស្សវ័យក្មេងដែលទទួលទណ្ឌកម្មដោយការជួញដូរ ត្រូវបានគេបញ្ជូនត្រឡប់វិញភ្លាមៗ ហើយបើមានឱកាស ក៏មានតិចតួចណាស់សម្រាប់ការចោទប្តឹងបន្ទាន់ ។ ពួកគេត្រូវតែទទួលបានការការពារ និងទទួលបានឱកាសស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសនោះ ដើម្បី បន្តស្វែងរកអ្វីត្រូវបានមកវិញស្របច្បាប់ ។
- ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌមានប្រសិទ្ធភាពធំធេងជាងនៅពេលដែលមានបញ្ចូលនូវគ្រឿងសម្រាប់សុវត្ថិភាពបានទូលំទូលាយសម្រាប់សាក្សី និងជនរងគ្រោះ ។ វិធានការណ៍ទាំងនេះរួមមានតាំងពីការសម្ងាត់ជំនួយខាងផ្លូវច្បាប់ការផ្តល់

ដោយត្រឹមត្រូវនូវបរិយាកាសមានការធានាចំពោះក្រុមជនទទួលគ្រោះថ្នាក់ ចំពោះវិធានការដោយឡែកប្រឆាំងនឹងស្លាកស្នាមអាក្រក់របស់ជនរងគ្រោះ ។ និយតកម្មស្ថានភាពនេះ ត្រូវតែបញ្ចូលនូវសេចក្តី អាណិតអាសូរ ។ មុនគេបង្អស់នីតិវិធីដែលមានឥទ្ធិពលចំពោះពួកគេ ត្រូវតែគិតគូរអំពីផលប្រយោជន៍ខ្ពស់ បំផុតរបស់កុមារ ។

៩.៨ ការចូលរួម និងភាពជាដៃគូ

អ្វីដែលជាគន្លឹះបំផុតក្នុងគោលនយោបាយនិងការពិភាក្សាកម្មវិធីស្តីពីការជួញដូរ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺបញ្ហាដែល

បាត់បង់សំលេងរបស់ជនដែលបញ្ហាធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុត ។ ជាការសំខាន់ណាស់ ដែលត្រូវកំណត់អត្ថន័យបញ្ហាទាំងឡាយនៃការជួញដូរ និងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ទាំងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានមួយ ដែលមានការខិតខំប្រកបដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីនាំយកដៃគូដ៏គន្លឹះ និងអ្នកទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីកម្មវិធី ឱ្យចូលទៅក្នុងការស្រាវជ្រាវរកដំណោះស្រាយ ។

ការចូលជាប់ទាក់ទងរបស់សហគមន៍ជាពិសេសមនុស្សវ័យក្មេងមានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាប្រសិទ្ធិភាព និងអន្តរាគមន៍ ។ ពួកគេអាចដើរតួយ៉ាងសំខាន់ដែលមិនអាចខានបាននៅក្នុងការកសាងឱ្យមានចំណេះដឹង និងការយល់ ដឹង ។

ចំពោះចរិតនៃបញ្ហាដែលមានមុខច្រើននៃការជួញដូរ និងដំណោះស្រាយរបស់វាការទទួលខុសត្រូវទាំងឡាយធ្លាក់ទៅដល់ការងាររបស់ក្រសួងជាច្រើនដែលតែងតែមានក្រសួងសង្គមកិច្ច ក្រសួងការងារ ក្រសួងយុត្តិធម៌ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងការបរទេស និងក្រសួងផ្សេងទៀត ដែលមានការទទួលខុសត្រូវជាពិសេស សម្រាប់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ ។

អង្គការអន្តរជាតិនានា

មានការខិតខំជាច្រើន ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអង្គការអន្តរជាតិនានា ដើម្បីឈានទៅប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិជាផ្នែកមួយនៃការខិតខំជាសកល និងក្នុងតំបន់នៃ UNICEF, UNDP, IOM, UNIFEM and UNESCAP ។ ទីភ្នាក់ងារនីមួយៗ បាននាំយកនូវភាពប៉ិនប្រសប់របស់ខ្លួនផ្ទាល់ចូលទៅក្នុងចលនាប្រឆាំងនឹងការជួញដូរ ។

ពិនិត្យឡើងវិញ

ពេលបានបញ្ចប់ ម៉ូឌុល ៩ សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ មានទំនុកចិត្តខ្លួនឯងថា អាចពិភាក្សាដូចតទៅ:

- វិធីដ៏សំខាន់ៗទាំងពីរ ក្នុងការបញ្ឈប់ការជួញដូរកុមារៈ មួយគឺការប្រយុទ្ធជាមួយឧក្រិដ្ឋកម្មដែលមានការចាត់តាំងដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាព និង មួយទៀត គឺការការពារជនរងគ្រោះ ។
- មានតម្រូវការឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា បើមានជោគជ័យ ក្នុងការកាត់បន្ថយទីផ្សារសម្រាប់ការជួញដូស្ត្រី និងកុមារ សម្រាប់ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ ។

សេចក្តីណែនាំវគ្គសិក្សា

គោលដៅ

នៅពេលចប់វគ្គសិក្សា សង្ឃឹមថា សិក្ខាកាមទាំងឡាយនឹង :

- រកឃើញព័ត៌មាន ដែលចាំបាច់ សម្រាប់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម និងការគ្រប់គ្រង
- ទទួលបានចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន ស្តីពីប្រភពនានានៃទិន្នន័យ
- រៀនអំពីទស្សនៈ និងនិយមន័យ សម្រាប់ស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍
- ទទួលបានបញ្ជីមួយ នៃប្រភពអន្តរជាតិជាចំបងៗ និង
- រកឃើញជំហានទាំងឡាយជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ។

វិធីសាស្ត្រ

- ការណែនាំបង្ហាញ និងការពិភាក្សា
- លំហាត់នានា

រយៈពេល

ពីរម៉ោងកន្លះ (បទបង្ហាញ និងការពិភាក្សាទូទៅ មួយពេល ។ មួយម៉ោង សម្រាប់លំហាត់ ។ កន្លះម៉ោង សម្រាប់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ។)

ការណែនាំអំពីវគ្គសិក្សា

- វគ្គសិក្សាចាប់ផ្តើមដោយការនិយាយនិយាយសង្ខេប អំពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ សម្រាប់ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ ពលកម្មអន្តរជាតិ
- នឹងកើតមានសកម្មភាពមួយ ដែលក្នុងនោះ នឹងមានសំណួរឱ្យសិក្ខាកាមឆ្លើយអំពី ការរៀបចំបញ្ជីមួយស្តីពី ព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍ជាតិ
- បន្ទាប់មក សិក្ខាកាមនឹងត្រូវរួមចំណែក ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន ដែលមាន និងការខ្វះចន្លោះជាគន្លឹះៗ និង
- ផ្អែកលើបញ្ជីព័ត៌មាន សិក្ខាកាមនឹងត្រូវឆ្លើយអំពីការរកឃើញ ការកំរិតជាគន្លឹះៗ នៅក្នុងទន្នន័យដែលមានរួមគ្នាជាមួយនឹង គំនិតខ្លះៗ ដើម្បីលើកកំពស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ។

ឯកសារដែលសំណូមពរឱ្យអាន

- R.E. Bilsborrow, G, Hugo, A.S. Oberai and H. Zlotnik: International migration statistics:Guidelines for improving data collection systems (Geneva , ILO , 1997),
- E. Hoffman and Lawrence, S.: Statistics on international labour migration: A review of sources and methodological issues (Geneva, ILO , 1996).

១០.១ ហេតុអ្វីបានជាត្រូវការចាំបាច់នូវព័ត៌មានស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

ព័ត៌មានស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាព័ត៌មានស្ដពីទីផ្សារការងារដ៏ទូលាយមួយឈុតជាប់ទាក់ទងទាំងខាងគុណភាពដូចជាច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ អនុសញ្ញា និងរបាយការណ៍ និងព័ត៌មានខាងបរិមាណក្នុងទម្រង់ទ្រាយជាស្ថិតិ តួលេខ និងក្រាហ្វិក។ ការវិភាគអំពីព័ត៌មានស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវតែជាផ្នែកមួយនៃយន្តការមួយនៃការជូនព័ត៌មានអំពីគោលនយោបាយដែលរួមមានកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍និន្នាការ និងតម្លៃ។ វាអាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្កើតការអនុវត្តន៍ ការតាមឃ្លាំមើល និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ។

ព័ត៌មានស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អាចប្រើសម្រាប់តាមឃ្លាំមើលចំនួន និងលក្ខណសម្បត្តិរបស់ជនបរទេស ដែលរួមមានទាំងរយៈពេលស្នាក់នៅ។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយត្រូវការព័ត៌មានដើម្បីវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃកម្មករបរទេសលើប្រទេសទទួល ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌការងារ និងលក្ខខណ្ឌនៃការរស់នៅរបស់កម្មករបរទេស និងគ្រួសារ។ ព័ត៌មាននេះត្រូវបានគេប្រើដើម្បីវាយតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពនៃសេវាមុខរបរសាធារណៈ និងអន្តោប្រវេសន៍។ មានការចាំបាច់ក្នុងការសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពគោលនយោបាយក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងជាតិ។

នៅពេលដែលការងារនៅបរទេសបង្កើតរបរច្រើននិងបង្កើនប្រាក់ផ្ញើចូលស្រុកវាអាចនាំទៅដល់ការកេងប្រវ័ញ្ចការរើសអើង និងការរំលោភកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ វាក៏បង្កើនផងដែរបញ្ហាអប់រំ និងបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលរួមមាន ទាំងការ " លំហូរប្រាជ្ញា " (brain drain)។ ព័ត៌មានដែលត្រូវបានកែលំអហើយ អាចជួយគាំទ្រគោលនយោបាយឱ្យកាន់តែប្រសើរសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស។

តទៅនេះជាបញ្ជី នៃមូលហេតុខ្លះៗ ដែលបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការព័ត៌មានអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម:[២៣]

- ការចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាដោយមានជូនដំណឹង ស្ដីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម នៅគ្រប់ថ្នាក់ជាតិតំបន់ អន្តរជាតិ
- ការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍និងជនរងគ្រោះដោយការជួញដូរកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពនិងធានាការអនុវត្តន៍បទដ្ឋានអន្តរជាតិ
- ការគាំទ្រការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរឡើង
- ការជួយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យជួយខ្លួនឯង
- ការប្រយុទ្ធបញ្ហាជាតិសាសន៍ ការស្អប់ជនបរទេស និងការមើលងាយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

---

[២៣] ចេញពី Piyasiri Wickramasekara: " ស្ថិតិ និងទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍ : គោលការណ៍ណែនាំ " ការលើកបង្ហាញនៅក្នុងសិក្ខាសាលាត្រីភាគីជាតិ ស្ដីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម បទបញ្ញត្តិ និងការគ្រប់គ្រង នៅក្នុងការបង្ការការជួញដូរស្ត្រី នៅអាល់បានី ទៀរ៉ាណា អាល់បានី ៣-៤ មីនា ២០០៤។

- ការលើកកំពស់សមាហរណកម្មរឿងរ៉ាវទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និង
- ការតម្រង់ទិសគោលនយោបាយដែលទាក់ទងនឹងជំនួយពាណិជ្ជកម្មនិងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយការគាបសង្កត់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

១០.២ តើមានប្រភេទព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលចាំបាច់សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍?

ព័ត៌មានដែលត្រូវការ ប្រែប្រួលស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌនានាជាសេចក្ដីត្រូវការនៃប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល ។ ក្នុងចំណោមសេចក្ដីត្រូវការដ៏ច្រើន និងដ៏ស្មុគស្មាញទាំងនោះ គឺមានដូចតទៅ: [២៤]

ប្រទេសដើម :

- ទីផ្សារនៅបរទេស និងសេចក្ដីត្រូវការកម្មករតាមវិស័យ និងតាមមុខរបរ
- ចំនួន និងគំនូសទម្រង់ អំពីកម្មករចាកចេញពីប្រទេស
- បណ្ដាញនៃការជ្រើសរើស និងគំនូសទម្រង់នៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស
- លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ពលករជាតិដែលទៅបរទេស
- ចំនួនស្ដុកនៃកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍នៅបរទេស និងគំនូសទម្រង់
- ប្រាក់ដែលកម្មករនៅឯបរទេសផ្ញើចូលមកក្នុងប្រទេស
- ឥទ្ធិពលរបស់និរប្រវេសន៍ទៅលើទីផ្សារការងារក្នុងស្រុក និងធនធានមនុស្ស និង
- ការវិលត្រឡប់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការធ្វើចរាចរ ។

ប្រទេសទទួល:

- សេចក្ដីខ្វះខាតនៃទីផ្សារការងារ ក្នុងវិស័យខុសៗគ្នា និងក្នុងជំនាញខុសៗគ្នា
- ចំនួន និងគំនូសទម្រង់នៃកម្មករបរទេស ដែលទទួលចូលតាមកម្មវិធីខុសៗគ្នា
- កំណើននៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលរួមមានទាំងការជួញដូរ
- ការស្រូបយកកម្មករបរទេសចូលក្នុងមុខរបរ ក្នុងវិស័យខុសៗគ្នា ក្នុងតំបន់នានា
- ផលប៉ះពាល់នៃកម្មករបរទេស លើផ្សារការងារក្នុងស្រុក ដែលរួមទាំងមុខរបរ ការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មក្នុងក្រុមខុសៗគ្នា ប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារ

---

[២៤] អាន Piyasiri Wickramasekara:" ស្ថិតិ និងទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍ : គោលការណ៍ណែនាំ " ការលើកបង្ហាញនៅក្នុងសិក្ខាសាលាត្រីភាគីជាតិ ស្ដីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្ម បទបញ្ញត្តិ និងការគ្រប់គ្រង នៅក្នុងការបង្ការការជួញដូរស្ត្រី នៅអាល់បានី ទៀរ៉ាណា អាល់បានី ៣-៤ មីនា ២០០៤ ។

- ផលប៉ះពាល់នៃកម្មករបរទេស លើចំណូលសាធារណៈ និងចំណាយសាធារណៈ
- ផលប៉ះពាល់នៃអន្តោប្រវេសន៍ពលកម្ម លើការបែងចែកចំណូល និង
- កំណត់ទុកជាមុនសម្រាប់ការការពារសង្គម និងគោលនយោបាយសមាហរណកម្ម និងកម្មវិធីនានា។

១០.៣ តើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវការព័ត៌មានប្រភេទណាខ្លះ ?[២៥]

មុននឹងយល់ព្រមទទួលយកការផ្តត់ផ្គង់ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវការព័ត៌មាន ស្តីពីៈ

- ឈ្មោះ និងអាសយដ្ឋាន នៃសេវាមុខរបររដ្ឋ និងទីភ្នាក់ងារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ
- ឈ្មោះរបស់និយោជកបរទេស ក្នុងបញ្ជីខ្មៅ និងភ្នាក់ងាររបស់គេ និងអ្នកជ្រើសរើស
- បទដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេសទទួលកម្មករ
- នីតិវិធីធ្វើតេស្តមុខជំនាញ និងកំរៃសេវា
- សេវាពិនិត្យសុខភាព និងថ្លៃសេវា
- គោលការណ៍ណែនាំអំពីនីតិវិធីសម្រាប់ទទួលបាននូវការបញ្ជាក់អំពីភាពស្អាតស្អំរបស់និរប្រវេសន៍
- សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយអំពីទម្លាប់នៃការជ្រើសរើស ដែលត្រូវបានហាមឃាត់
- បញ្ជីឈ្មោះប្រទេស ដែលការងារនៅបរទេស ត្រូវបានផ្អាកការលើកទឹកចិត្ត ឬហាមឃាត់
- តម្លៃដឹកជញ្ជូនជាមធ្យមទៅទីកន្លែងនៃប្រទេសទទួលនានា, និង
- តម្លៃជ្រើសរើស ដែលជាធម្មតា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសត្រូវយក។

ក្រោយពេលដែលបានទទួលថា នឹងធ្វើការដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវការព័ត៌មានស្តីពីៈ

- លក្ខខណ្ឌការងារ និងលក្ខខណ្ឌរស់នៅជាទូទៅ នៅក្នុងប្រទេសទទួលជាក់លាក់
- ការតវ៉ារបស់កម្មករ និងការបំពានលើកិច្ចសន្យា
- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ចូល និងស្នាក់នៅ ក្រោមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ និងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី
- ឈ្មោះ និងអាសយដ្ឋាន របស់អង្គភាពរដ្ឋបាលជាតិ ដែលតាមមើលលក្ខខណ្ឌរបស់កម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ នៅប្រទេសដែលគេធ្វើការងារ
- នីតិវិធី និងការសម្រួលសម្រាប់បញ្ជូនចំណូលមកប្រទេសដើមវិញ
- សេវាសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសារនៅប្រទេសដែលគេធ្វើការងារ ដែលរួមមានទាំងការសិក្សា និង ការថែទាំសុខភាព និង
- អាសយដ្ឋានរបស់ស្ថានទូត បេសកកម្មទូត និងអនុព័ន្ធពលកម្មដែលអាចផ្តល់ជំនួយដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។

---

[២៥] អាន Manolo Abella : ការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស : ឯកសារសម្រាប់ប្រទេស ដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប និងមធ្យម (Geneva, ILO, ១៩៩៧)។

១០.៤ តើមានព័ត៌មានប្រភេទណាខ្លះ ដែលត្រូវការសម្រាប់ធ្វើនិយតកម្មការជ្រើសរើស ?

អាជ្ញាធរជាតិ ទទួលបន្ទុកនិយតកម្មការជ្រើសរើស ត្រូវការផងដែរនូវព័ត៌មាន ដែលជួយពួកគេឱ្យទទួលបាននូវរបៀបមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការឃាយាំង ការរំលោភ និងទម្លាប់អនុវត្តន៍មិនត្រឹមត្រូវនឹងរកឱ្យបានឃើញថាតើកម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ធ្វើការដូចម្តេចនៅបរទេស។ ជាពិសេសទៅទៀតគេត្រូវការព័ត៌មានស្តីពី :

- ភ្នាក់ងារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ការអនុវត្ត និងកំណត់ត្រាស្តីពីការរកការឱ្យធ្វើ និយោជកនៅបរទេស ដែលគេធ្វើជាតំណាង និងគំនូសទម្រង់គ្រប់គ្រង
- គំនូសទម្រង់កម្មករ ដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយនូវកិច្ចសន្យាការងារ គុណវុឌ្ឍិ អាសយដ្ឋានផ្ទះសំបែង និងអាសយដ្ឋាននិយោជកនៅឯបរទេស
- លក្ខខណ្ឌការងារនៅប្រទេសទទួលពលករទាំងឡាយ ដូចដែលមានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និងរបាយការណ៍របស់អនុព័ន្ធការងារ
- បណ្តឹងតវ៉ាអំពីការរំលោភ និងប្រព្រឹត្តកម្មមិនល្អចំពោះកម្មករជាតិធ្វើការនៅបរទេស និងសកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើដើម្បីការពារសិទ្ធិពួកគេ
- គោលនយោបាយក្នុងការទទួលយកកម្មករនៅក្នុងប្រទេសខុសៗពីគ្នា។

១០.៥ តើអ្វីដែលជាប្រភពសំខាន់បំផុតនៃព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ?

ព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ជាទូទៅគឺទទួលបានមកពីកំណត់ត្រារដ្ឋបាលអង្កេតគំរូ និងជំរឿនប្រជាជន។

ព័ត៌មានគុណភាព :

- ច្បាប់ និងបទបញ្ញា
- បេសកកម្មការទូត និងអនុព័ន្ធពលកម្ម
- របាយការណ៍របស់រដ្ឋាភិបាល
- ការសិក្សាខាងបណ្ឌិតសភា
- បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ (អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍)
- ឯកសារ និងរបាយការណ៍របស់អង្គការអន្តរជាតិ
- ប្រការនានារបស់សារព័ត៌មាន
- ការសំភាសន៍ជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន
- ផ្តោតលើក្រុមពិភាក្សា។

ព័ត៌មានបរិមាណ:

ស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍ចេញមកពីកំណត់ត្រារដ្ឋបាល ជំរឿនប្រជាជនតាមគ្រួសារ និងអង្កេត និងជំរឿនតាមសហគ្រាស និងការអង្កេតនានា។ ការធ្វើជំរឿន គឺផ្អែកទៅលើការរាប់អង្គភាពទាំងអស់ក្នុងប្រភេទជាពិសេសមួយ និងប្រជាជននៅទីណាដែលអង្កេតដោយផ្អែកលើគំរូប្រជាជន។

កំណត់ត្រារដ្ឋបាល:

ស្ថិតិអាចទទួលបានពីដំណើរការរដ្ឋបាលខុសៗគ្នាដែលរក្សាកំណត់ត្រានិងការរៀបចំរបាយការណ៍សម្រាប់ការងាររបស់កម្មករបរទេស។ ជាការចាំបាច់ ត្រូវធ្វើតេស្តកន្លែងធ្វើការទំនេរចុះបញ្ជីបេក្ខជនទៅបរទេស ការយកកម្មករបរទេសចូលក្នុងប្រទេស ការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកយកកម្មករបរទេសប្រើប្រាស់ និងការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស។ កំណត់ត្រា និងរបាយការណ៍ទាំងឡាយបែបនេះ អាចផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់វាយតម្លៃគោលនយោបាយនៃការជួលកម្មករបរទេស។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានមកពីកំណត់ត្រារដ្ឋបាល ត្រូវបានគេផលិតចេញជាផលិតផលមួយ ដោយឡែកសម្រាប់មុខងារជាប្រក្រតីនៃទីភ្នាក់ងារមួយឬស្ថាប័នមួយ។នៅក្នុងដំណើរការនៃការងាររបស់អង្គភាពនីមួយៗនោះគេអាចកត់ត្រា និងចុះបញ្ជីព័ត៌មានជាប់ទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីរបស់គេ។ កំណត់ត្រារដ្ឋបាល ជាប្រភពបែបព័ត៌មានជាបុគ្គលស្តីពីកម្មករបរទេស ភេទ អាយុ ការសិក្សា និងកាលបរិច្ឆេទចូលប្រទេស ការចុះឈ្មោះនៅឯទីភ្នាក់ការងារ និងការចុះបញ្ជីនៅឯអាជ្ញាធរទទួលបន្ទុកខាងការស្នាក់នៅ។

ស្ថិតិស្តីពីនិកម្មជន ព័ត៌មានអំពីផ្ទះសំបែង និងកំណត់ត្រាស្តីពីសាលាក៏អាចផ្តល់ឱ្យផងដែរនូវសក្តានុពលខាង ព័ត៌មានចាំបាច់សម្រាប់វាយតម្លៃគោលនយោបាយ[២៦]។ កំណត់ត្រារដ្ឋបាលអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ទទួលបាននូវព័ត៌មាន ស្តីពីកម្មករជាតិធ្វើការនៅបរទេស។ព័ត៌មានទាំងនេះរួមបញ្ចូលនូវកំណត់ត្រាអនុញ្ញាតចេញការចុះឈ្មោះនៅព្រំដែនប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រង និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស។ ទោះជាយ៉ាងណា ក៏នៅមានការមិនពេញចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានចេញពីកំណត់ត្រារដ្ឋបាល ។ ការមិនពេញចិត្តទាំងនោះរួមមាន: (i) ប្រទេសខុសៗគ្នា អាចនឹងប្រើនិយមន័យ និងឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យខុសៗគ្នា។ (ii) គោលបំណងសំខាន់ នៃការប្រមូលទិន្នន័យ គឺសម្រាប់គោលដៅរដ្ឋបាល ដែលអាចនឹងខុសគ្នាខ្លាំងពីអ្វីដែលចង់បានយកទៅប្រើក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍។ (iii) កំណត់ត្រារដ្ឋបាលអាចខកខានមិនមានព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មួយចំនួនដូចជា ការផ្លាស់ទីនៃកម្មករឆ្លងដែនជាច្រើនស្របគ្នានឹងសេវិភាវូបនិយកម្មខាងការធ្វើដំណើរ និងការដឹកជញ្ជូនថោក ជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់ដែលធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច ។ (iv) ខ្វះកិច្ចសម្របសម្រួលគ្នារវាងទីភ្នាក់ងារជាតិដែលទទួលបន្ទុកប្រមូលទិន្នន័យទាំងឡាយ។ (v) ទិន្នន័យរដ្ឋបាលអាច នឹងមិនត្រូវបានធ្វើឱ្យទាន់សម័យ និងមិនត្រូវបាន

[២៦] Gan W.R. Bohning ៖ ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស : ឯកសារស្តីពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី នៃផលប្រយោជន៍ពិសេស ចំពោះប្រទេស មានចំណូលទាប និងកណ្តាល។ (Geneva, ILO, ១៩៩៦)

ផ្សព្វផ្សាយទាន់ពេលកំណត់ ។ និង (vi) ស្ថិតិផ្លូវការមានប្រភព ចេញពីរដ្ឋបាលអាចនឹងមិនមានកត់ត្រាអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី លក្ខខណ្ឌការងារ និងព័ត៌មានផ្សេងៗទៀត ដែលចាំបាច់សម្រាប់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ការធ្វើអង្កេតគំរូ

ប្រភេទ ២ នៃអង្កេត ដែលគេប្រើដើម្បីទទួលបានស្ថិតិការងារ គឺអង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រួសារ និងអង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រឹះស្ថាន ។ ចំណុចខុសគ្នាគឺនៅត្រង់ការផ្អែកលើមូលដ្ឋានអង្គភាពឆ្លើយនឹងសំនួរគ្រួសារ ឬជំនួញ ។ អង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រួសាររួមមាន អង្កេតកម្លាំងពលកម្ម អង្កេតចំណូល និងចំណាយ អង្កេតការវាស់វែង កំរិត ជីវភាពរស់នៅ អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ច អង្កេតសម្រាប់ពហុគោលដៅ អង្កេតជាពិសេសខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ប្រភេទនៃការប្រមូលទិន្នន័យ គឺព័ត៌មានស្ដីពីប្រជាជន មុខរបរ និកម្មភាព ការងារមិនពេញលេញ និស្សកម្ម និងផ្សេងៗទៀត ។ អត្ថប្រយោជន៍នៃប្រភេទនៃការអង្កេតទាំងនេះ គឺការដែលនាំឱ្យមានលទ្ធភាពធ្វើការវាស់វែងលក្ខខណ្ឌ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចបានដែលមិនរួមបញ្ចូលនូវអ្វីៗដែលនៅក្រៅ និងការប្រើប្រាស់របៀបនៃការប៉ាន់ប្រមាណ ការកំរិត នៃភាពត្រឹមត្រូវដែលអាចជឿជាក់បាន ។

ការបាត់បង់នូវអត្ថប្រយោជន៍អាចជាការចំណាយ និងព័ត៌មានដែលមាន កំរិតដែលគេអាចនឹងទទួលបានតាមរយៈនៃការធ្វើសំភាសន៍ ។ ឧទាហរណ៍នានា នៃអង្កេតគ្រឹះស្ថានគឺអង្កេតដែលកំណត់ ឱ្យប្រមូលទិន្នន័យស្ដីពីរឿងរ៉ាវនៃមុខរបរ និងផលិតកម្មឧស្សាហកម្ម ។ វាប្រមូលស្ថិតិស្ដីពីនិយោជិតកម្មករ ប្រាក់ឈ្នួល កន្លែងធ្វើការងារទំនេរ ពលកម្មត្រឡប់វិលវិញ និងទស្សនៈផ្សេងៗទៀត ។ បញ្ហាដែលមិនមានអត្ថប្រយោជន៍ គឺតែងតែបញ្ចូលតែវិស័យរៀបរយ និងសហគ្រាសធំៗតែប៉ុណ្ណោះ ឬវាមិនបានក្ដោបយកវិស័យមួយចំនួនដូចជាកសិកម្ម និង សេវាជាដើម ។ អង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានសហគ្រាសអាចនឹងមិនគ្របដណ្ដប់ដល់កម្មករតាមរដូវ និងកម្មករបណ្ដោះអាសន្នទេ ។

ជំរឿនប្រជាជន

ជំរឿនប្រជាជនអាចជាប្រភពដ៏មានសារៈសំខាន់នៃព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍ បើក្នុងនោះមានសំណួរដោយចំពោះអំពីកម្មបរទេស និងសមាជិកគ្រួសារធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស ។ បញ្ហានេះមានកំរិតពេកគឺនៅត្រង់ថាជំរឿន ជាទូទៅត្រូវបានគេធ្វើឡើងជារឿយៗរៀងរាល់ ៥ ឆ្នាំ ឬ ១០ឆ្នាំ ហើយដំណើរការរៀបចំទិន្នន័យបន្តប្រើពេលពី ១ ទៅ ៣ ឆ្នាំ ។ ករណីនេះធ្វើឱ្យមានការលំបាកទទួលបានព័ត៌មានអំពីការផ្លាស់ប្ដូរនៅក្នុងលំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគោលនយោបាយសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ ជាបន្ថែម ជំរឿនអាចនឹងមិនគ្របដណ្ដប់ដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ផងដែរទេ ។

១០.៦ ទស្សនទាន និងនិយមន័យកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

ទស្សនទានជាមូលដ្ឋានមួយចំនួន

- **កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍** ឧបករណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិផ្ដល់និយមន័យថា ជាជនណាម្នាក់ដែលបានផ្លាស់ទីពី

ប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត ដើម្បីទៅធ្វើការឱ្យគេ ហើយមិនធ្វើការដោយខ្លួនឯងទេ។ ទោះជាយ៉ាងនេះ ក៏នៅមានប្រទេសខ្លះបានកំណត់ថា ទេសន្ដរប្រវេសន៍ជាជនដែលបានទៅដល់ប្រទេសមួយក្រៅពីប្រទេសខ្លួនក្នុងគោលដៅដ៏ជាក់លាក់ ធ្វើសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចណាមួយ។ ដូច្នេះ និយមន័យក្រោយនេះបានរួមបញ្ចូលផងដែរនូវមុខរបរធ្វើដោយខ្លួនឯង។ នៅពេលដែលអ្នកខ្លះអាចនឹងចេញទៅនៅប្រទេសមួយទៀត ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ភាគច្រើនបំផុតគេទៅស្នាក់នៅ និងធ្វើសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយតែមួយរយៈពេលកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ ឬ អាចពន្យាពេល។

- **ការរត់ពន្ធអ្នកទេសន្ដរប្រវេសន៍** នេះជាការសម្រួលឱ្យជនណាមួយចូលទៅដល់រដ្ឋមួយទៀតដោយមិនស្របច្បាប់ ដោយជននោះមិនមែនជាជនជាតិឬអ្នករស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងរដ្ឋនោះទេដើម្បីទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ជាសំភារៈ ឬហិរញ្ញវត្ថុ ដោយផ្ទាល់ ឬប្រយោល។[២៧]
- **ការជួញដូរមនុស្ស** ពិធីសារសហប្រជាជាតិសម្រាប់បង្ការ លុបបំបាត់ និងដាក់ទណ្ឌកម្ម ការជួញដូរមនុស្សដែលត្រូវបានកំណត់ថាជា "...ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការផ្ទេរឱ្យ ការឱ្យស្នាក់នៅ ឬការទទួលយក ជនណាមួយ ដោយមធ្យោបាយបំភ័យ ឬចាប់បង្ខំ ឬរូបភាព នៃការបង្ខិតបង្ខំផ្សេងទៀត ដោយការចាប់ពង្រត់ ការបោកប្រាស់ ដោយការបំពានសិទ្ធិ ឬដោយជំហរនៃភាពងាយរងគ្រោះ ឬដោយការផ្ដល់ ឬទទួលប្រាក់ឈ្នួល ឬផលប្រយោជន៍ ដើម្បីសំរេចបាននូវការព្រមព្រៀងរបស់មនុស្សម្នាក់ ដែលត្រួតពិនិត្យមើលលើមនុស្សម្នាក់ទៀត សម្រាប់គោលដៅនៃការកេងប្រវ័ញ្ច"។
- **ប្រទេសធ្លាប់ស្នាក់នៅ (និវេសដ្ឋាន)**, ប្រទេសមួយដែលមនុស្សម្នាក់មានកន្លែងមួយសម្រាប់រស់នៅ និងជាធម្មតាមានពេលសម្រាប់ការសម្រាកប្រចាំថ្ងៃ។ ការធ្វើដំណើរជាបណ្ដោះអាសន្នទៅបរទេសក្នុងគោលដៅវិស្សមកាល ការឈប់សម្រាក សួរសុខទុក្ខមិត្តភក្តិសាច់ញាតិ មុខជំនួញ ព្យាបាលសុខភាព ឬធម្មយាត្រាខាងសាសនា ដែលមិនផ្លាស់ប្រទេសសម្រាប់ស្នាក់នៅជាធម្មតារបស់ជននោះ។
- **ទេសន្ដរប្រវេសន៍រយៈពេលខ្លី**[២៨]។ជាជនណាម្នាក់ដែលចល័តទៅប្រទេសណាមួយទៀតដែលមិនមែនជាប្រទេសខ្លួនក្នុងរយៈពេល យ៉ាងតិច ៣ខែ តែមិនលើសពី ១ ឆ្នាំ (១២ខែ) លើកលែងតែក្នុងករណីដែលជននោះ ធ្វើដំណើរទៅប្រទេសណាមួយជាបណ្ដោះអាសន្ន។ សម្រាប់គោលដៅនៃស្ថិតិទេសន្ដរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ប្រទេសដែលទេសន្ដរប្រវេសន៍រយៈពេលខ្លីបានធ្លាប់ស្នាក់នៅ ត្រូវបានកំណត់ថា ជាប្រទេសទទួល នៅក្នុងរយៈពេលដែលពួកគេស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសនោះ។

---

[២៧] មានកំណត់និយមន័យជាផ្លូវការរួចហើយនៅ ម៉ូឌុល ៩ ។

[២៨] និយមន័យទាំងលាយ គឺឈរលើអនុសាសន៍ របស់គណៈកម្មការសហប្រជាជាតិ ស្ដីពី ស្ថិតិ ទេសន្ដរប្រវេសន៍។

- **ទេសន្តរប្រវេសន៍រយៈពេលវែង,** ជាជនណាម្នាក់ដែលចេញទៅប្រទេសមួយទៀត ដែលមិនមែនជាប្រទេសខ្លួនស្នាក់នៅជាធម្មតាក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ ឆ្នាំ (១២ខែ) ដែលប្រទេសទទួលនោះក្លាយជាប្រទេសថ្មីរបស់ខ្លួនក្នុងការស្នាក់នៅជាធម្មតា។ ចំពោះទស្សនវិស័យនៃប្រទេសដែលគេចេញដំណើរជននោះគឺជាជននិរប្រវេសន៍រយៈពេលវែង និងទស្សនវិស័យរបស់កន្លែងឈរជើងនៃប្រទេសដែលខ្លួនទៅដល់ ជននោះគឺជាជនអន្តោប្រវេសន៍រយៈពេលវែង។

ចរិតលក្ខណៈជាមូលដ្ឋានមួយចំនួន :

ព័ត៌មានទូទៅ:

- អាយុ
- ភេទ
- អាស័យដ្ឋាន ឬកន្លែងស្នាក់នៅ
- សញ្ជាតិ
- កំរិតនៃការសិក្សា
- ស្ថានភាពគ្រួសារ

ព័ត៌មានមុខរបរ:

- អាជីព
- ឧស្សាហកម្ម
- ស្ថានភាពក្នុងមុខរបរ
- ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- រយៈពេលនៃការងារលើកមុន នៅក្នុងប្រទេសទទួល

ព័ត៌មានផ្សេងទៀត:

- សមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាប្រទេសទទួល
- កាលបរិច្ឆេទទៅដល់ប្រទេសទទួល
- រយៈពេលស្នាក់នៅបច្ចុប្បន្នក្នុងប្រទេសទទួល
- ប្រភេទនៃស្ថានភាពគ្រួសារ
- ប្រភេទនៃជីវភាពរស់នៅ

១០.៧ តើមានប្រភពអ្វីខ្លះ នៃព័ត៌មានសម្រាប់ជាស្តុក និងជាលំហូរ នៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍[២៩]

ស្តុក ទល់នឹងលំហូរ

លំហូរគឺចំនួនជនទាំងឡាយដែលផ្លាស់ទីឬត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចល័តពីប្រទេសមួយទៅទទួលយកការងារនៅប្រទេសមួយទៀត ក្នុងមួយរយៈពេលដូចជាពី ១ មករា ដល់ ៣១ ធ្នូ ជាដើម។ លំហូរចេញ ជាប្រជាជនទាំងឡាយ ដែលចេញពីប្រទេស ដោយមានគោលដៅទទួលធ្វើការងារនៅប្រទេសមួយទៀតក្នុងរយៈពេលយោងជាពិសេសមួយ។ លំហូរចូលគឺជនបរទេសទាំងឡាយណាដែលបានចូលដល់ក្នុងប្រទេស ដើម្បីទទួលធ្វើការងារនៅទីនេះក្នុងរយៈពេលយោងពិសេសមួយ។ ស្តុក គឺចំនួនមនុស្ស ដែលបានរាប់ថាបានស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសមួយ នៅចំណុចពេលមួយ។

ព័ត៌មានសម្រាប់លំហូរចេញ

- ទិដ្ឋាកាចេញ ឬ និរប្រវេសន៍
- ការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការនៅបរទេស
- សមាជិកនៃប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងជាពិសេស
- របាយការណ៍ទទួលបានពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស
- ការចុះបញ្ជីរដ្ឋបាលផ្សេងៗទៀតដូចជាការចុះបញ្ជីឆ្លងដែនចេញ របាយការណ៍អំពីអាករនិងអាជ្ញាធរសន្តិសុខសង្គម
- អង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រួសារ
- អង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រឹះស្ថាន

ព័ត៌មានសម្រាប់លំហូរចូល

- ទិដ្ឋាកាចូល ឬអន្តោប្រវេសន៍
- ការអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការក្នុងប្រទេស
- ការចុះឈ្មោះរដ្ឋបាលចូលនៅព្រំដែន
- ការចាប់អ្នកឆ្លងដែនមិនប្រក្រតី
- ការដាក់ពាក្យសុំជ្រកកោន និងការផ្តល់ជាថ្មី នូវស្ថានភាពជាជនភៀសខ្លួន
- របាយការណ៍ចំពោះបញ្ជីនានានៃប្រជាជន
- របាយការណ៍ចំពោះអាករ និងអាជ្ញាធរសន្តិសុខសង្គម

[២៩] អាន E. Hoffman nig Lawrance, S. : ស្ថិតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មអន្តរជាតិ: ពិនិត្យឡើងវិញ ខាងប្រភព និង វិធីសាស្ត្រ (ហ្សឺណែវ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ១៩៩៦)។

- របាយការណ៍មកពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស
- ការចុះឈ្មោះនៅព្រំដែន
- អង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រួសារ
- អង្កេតឈរលើមូលដ្ឋានគ្រឹះស្ថាន

ព័ត៌មានសម្រាប់ស្តុក

- ការចូលច្រើនដង ឬទិដ្ឋាការអន្តោប្រវេសន៍
- ការអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការច្រើនដង ក្នុងប្រទេស
- ការចាប់ចងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍
- ពាក្យដាក់សុំសិទ្ធិជ្រកកោន និងការផ្តល់ជូននូវស្ថានភាពជាជនភៀសខ្លួន
- ការចុះបញ្ជី អាករ និងសន្តិសុខសង្គម
- របាយការណ៍ មកពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស
- ទិន្នន័យដែលកើនឡើង តាមពេលតៗគ្នា ស្តីពីការចុះបញ្ជីលំហូរចូល និលំហូរចេញ
- ម៉ូឌុលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្តីពីជំរឿនប្រជាជនក្នុងប្រទេសទទួល និងប្រទេសបញ្ជូន
- សំណួរទេសន្តរប្រវេសន៍ស្តីពីអង្កេតជាតិ ជាទៀងទាត់ ដូចជា អង្កេតកម្លាំងពលកម្មជាដើម
- អង្កេត ដែលធ្វើជាពិសេសតែខាងទេសន្តរប្រវេសន៍
- អង្កេតក្រុមគោលដៅដូចជាកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះ សហគមន៍នៃអ្នកឆ្លងប្រទេស (diaspora) និងផ្សេងទៀត។

១០.៨ តើមានបញ្ហាអ្វីខ្លះ ដែលតភ្ជាប់ជាមួយព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍

គុណភាពទិន្នន័យ

- **ទាន់ពេល អាចជឿជាក់បាន មានសុពលភាព,** តើអ្នកធ្វើគោលនយោបាយអាចប្រើស្ថិតិនេះបានដែរឬទេ ?
- **វិសាលភាព,** តើទិន្នន័យបានបញ្ចូលតំបន់ភូមិសាស្ត្រ វិស័យឧស្សាហកម្ម និងចំណាត់ថ្នាក់ចាំបាច់សំរាប់ គោលដៅសម្រាប់គោលនយោបាយ ដែរឬទេ ?
- **កលានុវត្តភាពនិងភាពញឹកញាប់,** តើរយៈពេលប៉ុន្មានទើបគេផលិតទិន្នន័យម្តង? រយៈពេលប៉ុន្មានទើប ផ្សព្វផ្សាយរហ័សដែរឬទេ ?
- **សារប្រយោជន៍ និងភាពជាប់ទាក់ទង។** តើទស្សនទាន និងនិយមន័យ សមស្របទៅនឹងតម្រូវការអ្នកប្រើប្រាស់ជាចុងក្រោយឬទេ ?

- **ភាពអាចប្រៀបធៀបបាន,** តើទស្សនទាន និងវិធី ដែលត្រូវបានប្រើ ធ្វើឱ្យស្ថិតិអាចប្រៀបធៀបបានឬទេ តាមពេលតាមតំបន់ តាមប្រទេស ?
- **ដល់ដៃអ្នកប្រើ និងតំណាងភាព,** តើព័ត៌មាន ដែលត្រូវបានប្រមូលនោះ អាចដល់ដៃអ្នកប្រើគន្លឹះៗ ខាងស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរឬទេឈរលើកាលវិភាគនិងទម្រង់ដែលបានធ្វើឱ្យវាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់គោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មអន្តរជាតិ ។

បញ្ហាតំបន់[៣០]

- **ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី,** ទិន្នន័យភាគច្រើនកត់ត្រាតែលំហូរជាផ្លូវការ ។ ទោះជាយ៉ាងណា កម្មករទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ចំនួនយ៉ាងច្រើននៅតែនៅក្រៅកាណាល់នៃការប្រមូលទិន្នន័យ អាស្រ័យដោយភាព មិនប្រក្រតីរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលមិនប្រកាសនិងកត្តាផ្សេងៗទៀត ។ប្រទេសខ្លះប្រើសុច្ឆនាករ ប្រហាក់ប្រហែលដូចជាចំនួនជនបរទេសដែលបានរកឃើញថាធ្វើការដោយគ្មានឯកសារជាដើម ។ ជប៉ុន និង សាធារណរដ្ឋកូរ៉េរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាអំពីជនបរទេស ដែល "ស្នាក់នៅហួសពេលកំណត់ " ទិដ្ឋាកា ។ ជាគោលការណ៍ ជំរឿនត្រូវតែក្តោបគ្រប់មនុស្សដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសទៅតាមសញ្ជាតិដើម ដោយមិនគិតអំពី ភាពមិនប្រក្រតីទេ ។ ការប្រៀបធៀបទិន្នន័យជំរឿនជាមួយកំណត់ត្រានៃការចូល ត្រូវតែផ្តល់នូវមូលដ្ឋានមួយសម្រាប់ការលុបបំបាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ដែលប្រើបាស់វិធីសាស្ត្របន្សល់ទុក ។ បញ្ហានៅត្រង់ជំរឿន ត្រូវបានធ្វើឡើង ៥ ឆ្នាំម្តង ឬ ១០ឆ្នាំ ម្តង ។
- **ការជួញដូរ ,** ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានដែលអាចប្រៀបធៀបបានស្តីពីការជួញដូរនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និង ជាសកល គេត្រូវការនូវនិយមន័យរួមគ្នាមួយស្តីពីការជួញដូរ ។ និយមន័យជាបទដ្ឋាន ត្រូវតែឈរលើពិធីសារ នៃសហប្រជាជាតិ ។ យន្តការនានា ត្រូវតែចងក្រងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីគ្រប់ប្រភព ដូចជាកំណត់ត្រា ប៉ូលីសអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងការស្រាវ ជ្រាវរបស់បណ្ឌិតសភា ។ ចាំបាច់ត្រូវបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីការជួញដូរ រួមមានទាំងបុគ្គលិកសម្រួលការងារនៅតាមព្រំដែន ។ ការលើកកំពស់ ក្នុងបទបញ្ជាតិកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរប្រទេស និងទីភ្នាក់ងារដាក់ ឱ្យអនុវត្តន៍ ត្រូវតែនាំទៅរកការទទួលបានព័ត៌មានដែលបានកែលំអរួចហើយ ។

---

[៣០] អាន ILO : ឆ្ពោះទៅដំណោះស្រាយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកល របាយការណ៍ ILO របស់សម័យប្រជុំលើកទី ៩២ នៅហ្សឺណែវ ២០០៤ និង Piyasiri Wickramasera : " ស្ថិតិ និងទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍ : គោលការណ៍ណែនាំ " លើកបង្ហាញនៅសិក្ខាសលាត្រីភាគី ស្តីពីគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍ ។ ការលើកបង្ហាញក្នុងសិក្ខាសាលាជាតិ ស្តីពីគោលនយោបាយពលកម្មទេសនតរប្រវេនស៍បទបញ្ជា និរដ្ឋបាល នៅក្នុងការបង្កាការជួញដូរស្ត្រីនៅ Albania, Tirana, 3-4 Marc ២០០៤ ។

- **លក្ខខណ្ឌការងារ,** ជាទូទៅ ច្រើនតែមានព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ គ្រោះថ្នាក់ របួស ផលប្រយោជន៍ ។ល។
- **អ្នកធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ,** កម្មករធ្វើការក្នុងផ្ទះនៅពេលខ្លះមិនអាច មើលឃើញ ក្នុងស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍ទេអាស្រ័យដោយស្ថានភាព និងភាពមិនប្រក្រតីនៃការងាររបស់ពួកគេ។
- **ទេសន្តរប្រវេសន៍ជំនាញ,** ជាទូទៅ មានគំលាតទិន្នន័យយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ អំពីព័ត៌មាននៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ជំនាញទាំងនៅប្រទេសបញ្ជូនទាំងនៅប្រទេសទទួលជាពិសេសចំពោះចលនារយៈពេលខ្លី ។ឧទាហរណ៍មានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសរបស់ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិចល័តទៅតាមប្រទេសនានាដោយទៀងទាត់ ប៉ុន្តែមិនស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសមួយឱ្យបានយូរគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអាចទទួលបានទិដ្ឋាការ ការងារដែលជាកាតព្វកិច្ចដាច់ខាតនោះទេ។ មានការចាំបាច់នូវគំនូសទម្រង់អំពីមុខជំនាញ និងបទពិសោធន៍ ក៏ដូចជាព័ត៌មានស្តីពីការឆ្លងកាត់ពីការសិក្សានៅបរទេស ទៅដល់ការធ្វើការងារនៅបរទេស និងរវាងការងារបណ្តោះអាសន្ន និងទេសន្តរប្រវេសន៍អចិន្ត្រៃយ៍ ។
- **ការវិត្រឡប់របស់ទេសន្តរប្រវេសន៍,** តើមានអ្វីខ្លះ ជាគំនូសទម្រង់នៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រឡប់មកពីធ្វើការនៅបរទេសវិញ? សឹងតែមិនមានប្រទេសណា មានទិន្នន័យកម្មរទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រឡប់មកវិញទោះបីជាប័ណ្ណចូលមកអាចផ្តល់ព័ត៌មានដ៏សំខាន់ក៏ដោយ ។
- **ប្រាក់ផ្ញើមកពីបរទេស,** មានសេចក្តីត្រូវការព័ត៌មានល្អៗស្តីពីលំហូរ គំរូ និងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ដែលកម្មករធ្វើការនៅបរទេសផ្ញើមក។ ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ផ្ទេរប្រាក់សន្សំរបស់គេ តាមរូបភាពជាច្រើនប្រាក់ទំនិញ ប្រដាប់ប្រើប្រាស់ ឬសេវាដូចជាសំបុត្រធ្វើដំណើរជាដើម ។ ពួកគេប្រើកាណាល់ខុសៗគ្នា ដូចជាទីភ្នាក់ងារផ្ទេរប្រាក់ដូចជា Wester Union, ធានាគារពាណិជ្ជកម្ម មិត្តភក្តិដែលត្រឡប់មកផ្ទះ អ្នកដូរប្រាក់ក្នុងស្រុកជាដើម ឬយកមកវិញតាមហោប៉ៅខ្លួនឯង។ បញ្ហានេះពិតជាពិបាកខ្លាំងណាស់ ដើម្បីទទួលបានទំហំពិតនៃ ប្រាក់ផ្ញើមកស្រុក។ ទោះបីតាមរយៈនៃកាណាល់ធានាគារប្រក្រតី ក៏ពិបាកនឹងបែងចែកគ្នាណាស់រវាងប្រាក់ ផ្ញើរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយនឹងប្រាក់ផ្ទេរផ្សេងទៀត។ ធានាគារខ្លះ ប្រើវិធានសាមញ្ញៗ ដើម្បីផ្តល់អត្តសញ្ញាណនៃការផ្ទេរប្រាក់របស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ដូចជាការរាប់ចំនួនប្រាក់ផ្ទេរឃើញមិនលើសចំនួនមួយ (តូច)។ ធានាគារកណ្តាល ដែលប្រើរបៀបសាមញ្ញៗឈរលើមូលដ្ឋានស្ថិតិ ចំនួនស្តុកកម្មករនៅបរទេសគុណជាមួយប្រាក់ផ្ញើមកស្រុកជាមធ្យមរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ដែលទទួលបានពីការធ្វើអង្កេតគំរូ ។
- **សមាគមន៍ឆ្លងកាត់ប្រទេស,** តើសហគមន៍នៅបរទេសមានទំហំប៉ុនណា ? ប្រភពជាធម្មតា គឺប្រទេសទទួលតែមិនមែនគ្រប់ប្រទេសសុទ្ធតែចង់បញ្ចេញនូវព័ត៌មានបែបនេះទៅតាមសញ្ជាតិនោះទេ។ ការប៉ាន់ប្រមាណទៅតាមស្ថានភាព ដែលមិនប្រក្រតី ជាការមួយដ៏លំបាក ។

១០.៩ ប្រភពនៃព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ

មូលដ្ឋានទិន្នន័យពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ:

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm.

ផ្នែកពលរដ្ឋរបស់សហប្រជាជាតិ : របាយការណ៍ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០០២:

http://www.ilo.org/esa/population/unop.htm,

ប្រភពព័តិមានទេសន្តរប្រវេសន៍:

http://www.migrationinformation.org.

ក្រសួងរដ្ឋសហរដ្ឋអាមេរិក ការិយាល័យតាមឃ្លាំមើល និងប្រយុទ្ធការជួញដូរមនុស្សរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីការជួញដូរមនុស្ស ។

http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2003.

ការគ្រប់គ្រងមុខរបរ នៅក្រៅប្រទេស របស់ហ្វីលីពីន ។

http://www.poea.gov.hp.

មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ី

http://www.asian-migrants.org.

មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្កាឡាប្រានី

http://www.scalabrini.asn.au.

មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាស្រាវជ្រាវអាស៊ី សម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ (ARCM) មហាវិទ្យាល័យជូឡាលំកន គណៈកម្ម-ការជាន់ខ្ពស់នៃសហប្រជាជាតិ សម្រាប់ជនភៀសខ្លួន (UNHCR) អង្គការអន្តរជាតិទេសន្តរប្រវេសន៍ (IOM) និងអង្គការផ្សេងៗទៀត ដែលធ្វើការដោះស្រាយជាមួយជនទាំងឡាយដែលឆ្លងកាត់ ព្រំដែន ។

១០.១០ ឆ្ពោះទៅរកព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍ល្អប្រសើរ

ប្រព័ន្ធព័តិមានទីផ្សារការងារទាមទារចំណែកយ៉ាងធំនៃធនធានសម្រាប់ការបង្កើត និងការថែទាំ ។ ដូច្នេះ វាជាការចាំបាច់ក្នុងការឱ្យឃើញនូវអាទិភាពជាគន្លឹះៗ សម្រាប់ការប្រមូលទិន្ន័យ:

- តើមានយន្តការសម្របសម្រួលអ្នកប្រើប្រាស់ និងអ្នកផលិតព័តិមានទេសន្តរប្រវេសន៍ដែរឬទេ? ចូរបង្កើតចំណុចទាក់ទងសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ
- តើអង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករបានចូលរួមដែរឬទេ? សូមគិតឱ្យប្រាកដថាដៃគូសង្គមនានាបានចូលរួមគឺជាអ្នកប្រើប្រាស់ និងជាអ្នកផលិតស្ថិតិ និងព័តិមានទេសន្តរប្រវេសន៍

- តើអ្វីខ្លះជាអាទិភាព ? លើកកំពស់ការពិគ្រោះយោបល់រវាងអ្នកផលិត និងអ្នកប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីកំណត់អាទិភាពគន្លឹះៗ
- តើព័ត៌មានអ្វីខ្លះដែលមានរួចហើយ? ពិនិត្យមើលវិធីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្រើប្រាស់ព័តមាន ដែលបានប្រមូលរួចហើយ
- តើអ្នកប្រើប្រាស់ទទួលបានព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍តាមវិធីណា? កំណត់ជំហានលើកកំពស់តម្លាភាពការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍
- អ្នកណាជាអ្នកវិភាគព័ត៌មាននៃការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស និងការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស ? បញ្ចូលផែនការមួយសម្រាប់វិភាគព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍
- តើការវិភាគនេះត្រូវបានអ្នកធ្វើគោលនយោបាយប្រើប្រាស់ដូចម្តេច? កំណត់ផែនការចំពោះការផ្សព្វផ្សាយ ស្ថិតិ និងចំពោះព័ត៌មាន " ទីផ្សារ "
- តើមានការលំបាកខាងសមត្ថភាពអ្វីខ្លះ? កសាងផែនការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ចងក្រងវិភាគ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

រំលឹកឡើងវិញ

នៅពេលបញ្ចប់ម៉ូឌុល ១០ សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ ត្រូវតែមានទំនុកចិត្តថា អាចពិភាក្សា ដូចតទៅ:

. ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសនឹងអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ទីផ្សារការងារទៅតាមវិធីផ្សេងៗ ។ តើមានសុចនាករអ្វីខ្លះនៃផលប៉ះពាល់ ដែលអាជ្ញាធរជាតិតាមឃ្លាំមើល ?

. ក្នុងស្ថិតិ នៅក្នុងចំណុចពេលមួយ កម្រមានចំនួនកម្មករជាតិធ្វើការនៅបរទេសណាស់ ។ តើមានអ្វីដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីលើកកំពស់ស្ថិតិ?

ស្ថិតិ និងព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍

លំហាត់ទី ៧

ស្ថិតិ និងព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍

អាទិភាពសម្រាប់ព័ត៌មាន	ព័តមានដែលមាន	ប្រភពបច្ចុប្បន្ន	គំលាតព័ត៌មាន	ប្រភពដែលស្នើ

លំហាត់ទី ៨
ការបង្កើតផែនការសកម្មភាព សម្រាប់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការគ្រប់គ្រង

នៅក្នុងរយៈពេលនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលវគ្គនេះ សិក្ខាកាមទាំងឡាយត្រូវបានគេណែនាំអំពី និងបានពិភាក្សាគ្នា អំពីគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រង ពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍។ កិច្ចការទាំងនោះ រួមមមានទម្លាប់អនុវត្តន៍ដ៏ល្អប្រសើរ និងបទពិសោធន៍អន្តរជាតិ។ នៅក្នុងលំហាត់ ចុងក្រោយនេះ នឹងមានសំណួរសួរដល់សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ ឱ្យរកឃើញ និងសរសេរអាទិភាពសម្រាប់សកម្មភាពជាក់ស្ដែង នៅក្នុងប្រទេសខ្លួន។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការងារ ដែលធ្លាប់បានធ្វើរួចហើយ នៅក្នុងបែបទនៃ ម៉ាទ្រិក បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ និងបទបង្ហាញនានា សិក្ខាកាមទាំងឡាយ ត្រូវបានគេសួរឱ្យធ្វើការរួមគ្នាជាមួយដៃគូត្រីភាគី ដើម្បីបង្កើតសំណើសម្រាប់សកម្មភាពបន្ទាន់នានា ដែលយកចិត្តទុកដាក់លើៈ

- បទបញ្ញាជាតិ
- គោលនយោបាយដែលមាន
- វចនាសម្ព័ន្ធនៃអង្គការចាត់តាំង
- យន្តការនៃការសម្របសម្រួល
- អង្គត្រីភាគីនានា
- អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងឧបករណ៍អន្តរជាតិផ្សេងៗទៀត
- ការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ
- សេវាទេសន្តរប្រវេសន៍
- លើកកំពស់ការយល់ដឹង
- កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី
- ព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍
- រឿងរ៉ាវផ្សេងៗទៀតជាប់ទាក់ទងទៅនឹងគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍។

ផែនការត្រូវប្រមូលផ្ដុំទៅលើ កំណាត់ពេលមួយ នៃឆ្នាំមួយ ដោយឈរលើមូកលដ្ឋាននៃជំរឿននៅក្នុងចំណោមរដ្ឋាភិបាល និយោជក និងកម្មករ។ ផែនការនេះអាចនឹងបញ្ចូលទៅក្នុង ម៉ាទ្រិក ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយ។

ផែនការសកម្មភាព

ផ្នែកសកម្មភាព	ទិសដៅ	យុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់	ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក

រដ្ឋបាល

កិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវបានយល់ព្រមគ្នារវាង និងត្រូវអនុវត្តដោយ :

ក- និយោជកៈ

អាសយដ្ឋាន និងទូរស័ព្ទ

ខ- តំណាងដោយ :

ឈ្មោះទីភ្នាក់ងារ / ក្រុមហ៊ុន :

គ- និយោជិតកម្មករៈ

ស្ថានភាពស៊ីវិលៈ លេខលិខិតឆ្លងដែនៈ

អាសយដ្ឋាន : ទីកន្លែង និងកាលបរិច្ឆេតផ្តល់ :

ស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ ទៅតាមលក្ខខណ្ឌនានា ដូចតទៅ :

១- កន្លែងធ្វើការងារ :

២- រយៈពេលកិច្ចសន្យា ចាប់ផ្តើមពីពេលនិយោជិតកម្មករចេញដំណើរពីចំណុចដើម ទៅកន្លែងធ្វើការ ។

៣- មុខងារកម្មករនិយោជិត :

៤- ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមូលដ្ឋាន :

៥- ពេលម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់ៈ អតិបរមា គឺប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ប្រាំមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍

៦- ការងារបន្ថែមម៉ោងមានប្រាក់ឈ្នួលៈ

(ក) ធ្វើការការងារបន្ថែម ទៅលើ ម៉ោងធ្វើការជាប្រក្រតី

(ខ) ធ្វើការងារ នៅថ្ងៃសម្រាក និងថ្ងៃបុណ្យ ដែលបានចាត់តាំង

៧- ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលពេញ :

(ក) ការឈប់សម្រាកវិស្សមកាល

(ខ) ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ

៨- ការដឹកជញ្ជូនទៅកន្លែងធ្វើការដោយឥតបង់ប្រាក់ ហើយក្នុងករណី (........បញ្ជាក់.............) ការដឹកជញ្ជូនត្រឡប់ទៅដល់ ចំណុចដើមវិញ ដោយឥតគិតថ្លៃ

៩- អាហារឥតគិតថ្លៃ ឬវិភាជន៍សងជំនួស ចំនួន ....ដុល្លាអាមេរិក និងកន្លែងស្នាក់ឥតគិតថ្លៃ

១០- សេវាសុខាភិបាល និងខាងធ្មេញ ជាបន្ទាន់ និងមធ្យោបាយសម្រួល រួមទាំងថ្នាំពេទ្យ

១១- ធានារ៉ាប់រងជីវិត និងធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ ស្របទៅតាមច្បាប់របស់រដ្ឋាភិបាល..............ដោយមិនគិតថ្លៃពីកម្មករធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់តំបន់ដែលបានប្រកាសដោយរដ្ឋាភិបាល..............ថាមានសង្គ្រាមធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនតិចជាង............................តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករដោយមិនគិតថ្លៃពីកម្មករ ។

១២- ក្នុងករណីនិយោជិតកម្មករស្លាប់ក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ សាកសព និងរបស់របរផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សពត្រូវតែបញ្ជូនទៅ...................ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយ ។ ក្នុងករណីដែលមិនអាចធ្វើការបញ្ជូនសាកសពបានទេ វិធីដូចគ្នា អាចត្រូវបានរៀបចំតាមការព្រមព្រៀងជាមុន របស់សាច់ញាតិជិត ជាងគេរបស់កម្មករនិយោជិត និង/ឬ ស្ថានទូត................................ / កុងស៊ុល ដែលនៅជិតកន្លែងធ្វើការជាងគេ ។

១៣-និយោជកត្រូវជួយនិយោជិតកម្មករ ក្នុងការផ្ញើរប្រាក់មួយភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេ តាមរយៈកាណាល់ធានាគារ ដ៏ត្រឹមត្រូវ ឬ មធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដែលច្បាប់បានអនុញ្ញាត ។

១៤-ការបញ្ចប់ ៖

(ក) ការបញ្ចប់ដោយនិយោជកៈ និយោជកអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ស្របទៅតាមករណីដូចតទៅៈ កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ មិនធ្វើតាមបញ្ជាស្របច្បាប់របស់និយោជក ទម្លាប់ធ្វេសប្រហែសក្នុងការងារ អវត្តមាននិយម ការរឹងរូស ធ្វើឱ្យបែកការសម្ងាត់របស់គ្រឹះស្ថាន នៅពេលដែលនិយោជិត កម្មករបំពានទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណី និងច្បាប់របស់ .... និង / ឬ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ។ និយោជិតកម្មករត្រូវរ៉ាប់រងរាល់ការចំណាយ ។

(ខ) បញ្ចប់ដោយនិយោជិតកម្មករ ៖ និយោជិតកម្មករអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះដោយមិនបាច់ជូនដំណឹងនិយោ-ជកជាមុននៅពេលដែលមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ដូចតទៅ ៖ មើលងាយធ្ងន់ធ្ងររបស់ និយោជក ឬអ្នកតំណាងប្រព្រឹត្តកម្មអមនុស្សធម៌ និងមិនអាចទ្រាំទ្របាន ដោយនិយោជកទៅលើនិយោជិតកម្មករ បទឧក្រិដ្ឋ / ការវាយប្រហារដោយនិយោជក ឬអ្នកតំណាង និងការរំលោភលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារដោយ និយោជក ឬ អ្នកតំណាង ។ និយោជកត្រូវរ៉ាប់រងរាល់ការចំណាយ លើការបញ្ជូនត្រឡប់ទៅ...... ....វិញ ។

(គ) និយោជិតកម្មករអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះបានដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវដោយត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្សអក្សរទៅនិយោជក មួយ(១)ខែមុន ។ បើមិនមានការជូនដំណឹងមុនទេ និយោជកអាចទាមទារឱ្យ

និយោជិតកម្មករសងរាល់ការខូចខាត។ ក្នុងករណីមួយណាក៏ដោយនិយោជក ត្រូវរ៉ាប់រងរាល់ចំណាយក្នុងការបញ្ជូននិយោជិតកម្មករ ត្រឡប់ទៅចំណុចដើមវិញ។

(ឃ) ការបញ្ចប់ដោយមូលហេតុជំងឺ : ភាគីមួយ អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ដោយមូលហេតុនៃជំងឺ រោគា ឬរបួសលើខ្លួន និយោជិត កម្មករ។ និយោជកត្រូវរ៉ាប់រងតម្លៃនៃការបញ្ជូនត្រឡប់វិញ។

១៥- ការដោះស្រាយវិវាទៈ រាល់ការតវ៉ា ឬការទាមទាដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជិតកម្មករត្រូវតែដោះស្រាយស្របទៅតាមគោលនយោបាយវិធាន និងបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងករណីដែលនិយោជិតកម្មករប្រឆាំងនឹងសេចក្តីសំរេចរបស់និយោជក បញ្ហានេះត្រូវតែមានការចូលរួមដោះស្រាយរបស់អនុព័ន្ធការងារ ឬអ្នកតំណាងដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតរបស់ស្ថានទូត ឬអគ្គកុងស៊ុល នៃ................... នៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងករណីបរាជ័យនៃការដោះស្រាយដោយមិត្តភាពករណីនោះត្រូវតែដាក់ជូនទៅអង្គភាពមានសមត្ថកិច្ច ឬអង្គភាពមួយសមស្រប ក្នុង (ប្រទេសទទួល)ឬ............ បើមានការអនុញ្ញាតដោយច្បាប់របស់ប្រទេសទទួល គឺអាស្រ័យដោយភាគីដែលធ្វើការតវ៉ា។

១៦- និយោជិតកម្មករ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមវិធានរបស់ក្រុមហ៊ុន និងត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ជាធរមានរបស់ប្រទេសទទួល និងគោរពទំនៀមទំលាប់របស់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។

១៧- ច្បាប់អាចអនុវត្តៈ លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតនៃការងារ មិនបានចែងក្នុងបទបញ្ញត្តិខាងលើ ត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់របស់........។

ករណីរបស់ប្រទេស ៣ ដូចតទៅបង្ហាញអំពីវិធានការណ៍ និងបទបញ្ញត្តិសម្រាប់គោលនយោបាយទទួលយក៖

ករណីទី១ : សាំងហ្គាពួរ ៣១

និយតកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយប័ណ្ណការងារ

ការគ្រប់គ្រងពលកម្មបរទេស នៃសាំងហ្គាពួរ ផ្អែកលើប្រព័ន្ធ preference (សម្រាប់ប្រទេសដើម) និងប្រព័ន្ធយកពន្ធដែលអាចប្រែប្រួល ឬអាករ ដែលនិយោជកបង់សម្រាប់កម្មករបរទេសម្នាក់ៗ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យប្រើ។

ការអនុញ្ញាត ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសមួយដោយចំពោះ តាមសំណើរបស់និយោជក។ ការអនុញ្ញាតត្រូវមានបញ្ជាក់ អំពីនិយោជិតកម្មករដែលនឹងត្រូវប្រើ ប្រទេសដើម ការងារដែលត្រូវធ្វើរយៈពេលនៃការងារ។ ចំនួនដែលអនុញ្ញាត ឱ្យនិយោជកជា dependency ceiling ឬជា dependency ratio ដែលត្រូវបានកំណត់ជាអត្រាអតិបរមានៃកម្មករបរទេស គិតទៅតាមចំនួនកម្មករសរុបក្នុងសហគ្រាស។ dependency ceiling ត្រូវបាន កំណត់សម្រាប់វិស័យនីមួយៗ និងត្រូវបានកំណត់ដោយឯកភាពគ្នានៅតាមសហគ្រាសនានា។

ប័ណ្ណការងារមានបួនប្រភេទគឺ ប័ណ្ណការងារសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញប័ណ្ណការងារសម្រាប់កម្មករជំនាញ ប័ណ្ណឆ្លងចូលធ្វើការងារ និងប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យចូល/ចូលជាថ្មី។ ពន្ធខ្ពស់ ជាង អនុវត្តលើប្រភេទកម្មករជំនាញតិចជាងដែលជាការបង្អាក់ទឹកចិត្តចំពោះការពឹងផ្អែក ហួសហេតុទៅលើពលកម្មបរទេសគ្មានជំនាញ តម្លៃទាប។

ការជួលពលកម្មបរទេសគ្មានជំនាញ ជាការបង្អាក់ដល់កំរៃតាមប័ណ្ណការងារ ដែលខ្ពស់ ជាងបើប្រៀបធៀបទៅនឹង កម្មករជំនាញ និងជាការរឹតត្បិតយ៉ាងខ្លាំងនូវសេរីភាព និងសិទ្ធិសមាជិកគ្រួសាររបស់គេ។ កម្មករគ្មានជំនាញគ្រាន់តែសម្រាប់ការងាររបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះដោយ ធ្វើការវិលក្នុងកន្លែងមួយ ជាមួយនឹងការទទួលបានក្នុងអត្រាខ្ពស់។

(១) ប័ណ្ណការងារសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញ

កម្មករគ្មានជំនាញដែលនៅក្រោមដំបូលប្រាក់ឈ្នួលអតិបរមា ២ ០០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ (ស្មើ ១១៩០ដុល្លា អាមេរិក) មានសិទ្ធទទួលបានប័ណ្ណការងារ។ រយៈពេលអាចមានរហូតដល់ ២ឆ្នាំ ហើយអាចពន្យាររហូតដល់មានរយៈពេលសរុប ចំនួន៤ឆ្នាំ។ ការបង់ពន្ធប្រចាំខែសម្រាប់ជួលកម្មករ

---

៣១ Elizabeth Ruppert : ការគ្រប់គ្រងបលករបរទេសនៅសាំងហ្គាពួរ និងម៉ាឡេស៊ី : តើមានមេរៀនអ្វីសម្រាប់ប្រទេស GCC? (Washington,D.C., World Bank, 1999, pp. 3-5.).

គ្មានជំនាញម្នាក់ មានចាប់ពី ៣៣០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ (១៩៦ ដុល្លាអាមេរិក) ដែលអនុវត្តចំពោះវិស័យសេវា និងការងារកំពង់ផែការងារក្នុងផ្ទះ(ស្ត្រីធ្វើការផ្ទះ និងអ្នកថែសួន) និងសហគ្រាសខាងកម្មន្តសាល ដែលមាន dependency ratio ក្រោម ៤០ ភាគរយ ។

សម្រាប់និយោជិតកម្មករសហគ្រាសកម្មន្តសាលដែលស្ថិតនៅក្រោមអនុបាតភាពក្នុងចំណុះ៤០និង៥០ភាគរយ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ គឺ ៤០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ ។ សហគ្រាសកម្មន្តសាល គឺស្ថិតនៅ dependency ceiling ថ្នាក់ two-tiered ។ ថ្លៃឈ្នួលអតិបរមា ស្មើនឹង ៤៧០ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ អនុវត្តចំពោះកម្មករសំណង់ ។ និយោជកត្រូវបង់មុនចំនួន ៥ ០០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ (ប្រហែល ៣ ០០០ដុល្លាអាមេរិក)សម្រាប់ប្រាក់ធានាកម្មករម្នាក់ៗ ដើម្បី ធានានូវការត្រឡប់វិញ របស់កម្មករបន្ទាប់ពីផុតសុពលភាព ប័ណ្ណការងារ ។

Dependency ratio ទាបបំផុត សម្រាប់សេវាទាំងឡាយ ដែលមានជនបរទេសម្នាក់ សម្រាប់រាល់កម្មករជនជាតិសាំងហ្គាពួរ ៣នាក់ ក្នុងពេលដែល សម្រាប់កម្មន្តសាល វាកំណត់តែកម្មករបរទេសម្នាក់ សរាំប់កម្មករសាំងហ្គាពួរម្នាក់ៗ ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករ សហគ្រាសកំពង់ផែ អាចជាបរទេសដ៏លើសលប់ក្នុងកំរិតពិតានកំណត់ដល់ទៅ ៩:១ ។

ការងាររបស់ពលកម្មគ្មានជំនាញគឺមិនលើកទឹកចិត្តទៅតាមតម្លៃអនុញ្ញាតដែលខ្ពស់ជាងប្រៀបទៅនឹងកម្មករមានជំនាញ និងដោយកំណត់ចង្អៀតសេរីភាពឯកជននិងសិទ្ធនាំសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។ កម្មករគ្មានជំនាញគឺមានគោលដៅចំពោះការងារបណ្តោះអាសន្នតត់ដោយពួកគេ ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងកន្លែងបង្វិលកម្មករដោយមានអត្រាផ្លាស់ប្តូរខ្ពស់ ។

(២)ប័ណ្ណការងារសម្រាប់កម្មករជំនាញ , កម្មករជំនាញ ដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដូចគ្នា(២០០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ) មានសិទ្ធទទួលប័ណ្ណការងារ រហូតដល់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ អាចពន្យាសុពលភាពរហូតដល់មានរយៈពេលសរុប ១០ឆ្នាំ ។ ប័ណ្ណការងារដូចគ្នានេះ ក៏ផ្តល់ឱ្យផងដែរចំពោះកម្មករសំណង់ ការងារកប៉ាល់ និងកំពង់ផែ ដែលមានវិស័យ dependency ratio ដូចគ្នា សម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញ ដូចដែលបានបញ្ជាក់ខាងដើម ។

និយោជកនៃកម្មករជំនាញ ត្រូវទិញប័ណ្ណធានារ៉ាប់រង ប៉ុន្តែកម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានការស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ និងមិនមែនជាការកំរិតអំពីសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនខុសគ្នាពីកម្មករគ្មានជំនាញដែជាដៃគូរបស់ពួកគេ ។អាករនៃការអនុញ្ញាតសម្រាប់កម្មរជំនាញតាមពិតទាបជាង ប្រៀបធៀបនឹងកម្មករគ្មានជំនាញ ដែលកំរិតត្រឹម ២០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរក្នុង ១ខែ សម្រាប់នៅកប៉ាល់ និងកំពង់ផែ និង ១០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរក្នុងវិស័យសំណង់ ដែលជាលទ្ធផលនៃការបង្អាក់ ទឹកចិត្តកំរិត-ទាប ចំពោះការជួលជនបរទេសមានជំនាញ ប្រៀបធៀបទៅនឹងជនបរទេសគ្មានជំនាញ ។ សម្រាប់ប័ណ្ណ អនុញ្ញាតរយៈពេល ៣ឆ្នាំ និយោជកត្រូវបានលើកលែងរួចពីកាតព្វកិច្ចបង់អាករសម្រាប់ប័ណ្ណអនុញ្ញាត ។

(៣)ប័ណ្ណឆ្លងចូលធ្វើការងារ

កម្មករជំនាញដែលមានវិជ្ជាជីវៈ ឬគុណភាពកំរិត៣ អាចទទួលបាន " ប័ណ្ណឆ្លងចូលធ្វើការងារ " បើការទូទាត់សងលើសពី ២ ០០០ ដុល្លា សាំងហ្គាពួរ ក្នុង១ខែ។ ប័ណ្ណឆ្លងចូលធ្វើការងារមានសុពលភាពសម្រាប់តែ ៥ ឆ្នាំ និងអាចពន្យា។ ប្រាក់ធានា ៥ ០០០ ដុល្លា សាំងហ្គាពួរ ក៏ត្រូវទាមទារឱ្យបង់ដែរ ប៉ុន្តែអ្នកកាន់ប័ណ្ណការនេះអាចទទួលបានសិទ្ធិស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ ក្រោយពេលទទួលបានប័ណ្ណនេះ ៦ខែ។ មិនមានការកំណត់ឱ្យប្រភេទកម្មវនេះមាន dependency-ceiling ទេ និងមិនមានកំរិតចំពោះសេរីភាពបុគ្គលទេ។ ការទទួលបានប័ណ្ណនេះ មិនតម្រូវឱ្យមានការបង់ថ្លៃអ្វីទេ។

(៤)ប័ណ្ណអនុញ្ញាតចូល និងចូលជាថ្មី

អ្នកស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ ឬកម្មករជំនាញកាន់ប័ណ្ណការងារ ឬប័ណ្ណឆ្លងចូលធ្វើការ (work permits or employment passes) ដែលមានសិទ្ធិស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍អាចទទួលបានការអនុញ្ញាតចូល និងចូលជាថ្មីរហូតដល់ ៥ឆ្នាំ និងអាចពន្យាបាន។ អ្នកផ្សេងទៀត ដែលមានសិទ្ធប្រភេទនេះរួមមានបុគ្គលិកមានជំនាញ និងវិជ្ជាជីវៈ ដែល សហគ្រាសបរទេសជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការឡើងវិញនៅសាំងហ្គាពួរ។ ប័ណ្ណអនុញ្ញាតនេះ អាចផ្តល់ឱ្យនិយោជិត កម្មករ នៃសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការខាងលក្ខណៈសម្បត្តិនៃវិនិយោគទុន អប្បបរមា។ ប័ណ្ណធានារ៉ាប់រងមិនត្រូវបានឱ្យមានទេ ហើយក៏មិនមានការយកថ្លៃ ឬកំរៃសេវាទេចំពោះការទូទាត់សងប្រាក់ដែលទាបជាងនេះ។

ករណីទី២: ជប៉ុន

គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍

ជប៉ុននៅតែរក្សាគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដ៏តឹងរឹងបំផុត ដោយផ្អែកលើលក្ខការណ៍ជាមូលដ្ឋានចំនួន ៣: (i) ការយល់ព្រមទទួលយកកម្មករបរទេសចូលទោះឈរលើមូលដ្ឋានអ្វីក៏ដោយត្រូវតែជាការអនុញ្ញាតដែលជាដំណោះស្រាយចុងក្រោយប៉ុណ្ណោះ។ (ii) មិនទទួលយកកម្មករគ្មានជំនាញណាម្នាក់។ និង (iii) អនុញ្ញាតឱ្យទទួលយកជនបរទេសទាំងអស់ តែក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្នតែប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ជនភៀសខ្លួន និងត្រួតពិនិត្យអន្តោប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ ឆ្នាំ១៩៩៨ បានពង្រីកវិសាលភាពនៃប្រភេទទិដ្ឋាការពី១៧ ទៅ ២៧ ជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ គោលនយោបាយនៅតែតឹងរឹងនៅឡើយ។ ច្បាប់ទទួលស្គាល់គោលបំណងដ៏សំបូរបែបរបស់កម្មករបរទេស ដើម្បីសម្រួលការគ្រប់គ្រងការចូលទឹកដី និងការស្នាក់នៅឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ជប៉ុនក៏មានប្រព័ន្ធ " សិក្ខាកាម " និងកម្មវិធីសម្រាប់ទទួល យកអ្នកជំនាន់ក្រោយមកពីប្រទេសអាមេរិកឡាទីននានា។ ច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ជប៉ុនអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកបន្តវេនជប៉ុនចូលទៅក្នុងប្រទេសក្រោមស្ថានភាពនៃការស្នាក់នៅរយៈពេលវែងជាជាងជាកម្មករបរទេស។ អនុលោមតាមស្ថានភាពនេះ ពួកគេមិនស្ថិតនៅក្រោមវិធាន និងបទបញ្ជានៃការគ្រប់គ្រង

កម្មករបរទេសទេ ហើយត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការដោយគ្មានការកំរិតអ្វីដែរ។ ជប៉ុនក៏បានអនុម័តផងដែរនូវគោល-នយោបាយលើកទឹកចិត្ត ការតាំងទីសារជាថ្មីរបស់ឧស្សាហកម្មឱ្យទៅធ្វើផលិតកម្មនៅឯបរទេសដើម្បីជំនះឱ្យបាននូវការខ្វះខាតទាំងឡាយនៅក្នុងស្រុក។

ជាគោលការណ៍ជនបរទេសទាំងអស់ដែលមានបំណងចូល (លើកលែងតែការចូលកប៉ាល់ឬក្រុមយានិកកប៉ាល់ហោះ) ត្រូវស្នើសុំទិដ្ឋាការស្ថានទូត ឬកុងស៊ុលជប៉ុន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការមានតែទិដ្ឋាការមួយមិនមែនជាការធានា ឱ្យជនបរទេសមានសិទ្ធស្នាក់នៅក្នុងជប៉ុនឡើយ ។ពួកគេនៅត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតឱ្យចូលទឹកដីទៀតដែលត្រូវបោះត្រាលើលិខិតឆ្លងដែនរបស់ពួកគេ។ ការអនុញ្ញាតឱ្យចូលទឹកដី ត្រូវបានប្រើជាមូលដ្ឋានច្បាប់នៃការស្នាក់នៅក្នុងប្រទេស ជប៉ុន។ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៤ ជប៉ុនបានអនុម័តយកការរៀបចំនានានៃការលើកលែងទិដ្ឋាការទូទៅជាមួយប្រទេស ចំនួន៥៩ ទោះបីជាសកម្មភាពទាំងឡាយដែលត្រូវចំណាយមិននៅក្នុងការរៀបចំនេះក៏ដោយ។

ការធ្វើការងារ និងការស្នាក់នៅ រយៈពេលវែង :

ជនបរទេស ដែលមានបំណងធ្វើការនៅជប៉ុន ចាំបាច់ត្រូវតែមានទិដ្ឋាការធ្វើការងារ។ ក្នុងចំណោមប្រភេទ ផ្សេងៗនៃស្ថានភាពដែលអាចស្នាក់នៅប្រភេទទាំងនោះស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនៃទិដ្ឋាការៈ សាស្ត្រាចារ្យសិល្បៈករ សកម្មភាពសាសនា អ្នកកាសែត វិនិយោគិន/អ្នកគ្រប់គ្រងមុខជំនួញ សេវាច្បាប់/គណនេយ្យ សេវាសុខាភិបាល អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវគ្រូបង្រៀន វិស្វករអ្នកឯកទេសក្នុងសេវាមនុស្សធម៌/ អន្តរជាតិ Intra-company transferee អ្នកបំរើកិច្ចការកំសាន្ត និងពលកម្មជំនាញ។ អ្នកដែលទទួលបានទិដ្ឋាការធ្វើការងារត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅពី មួយទៅបីឆ្នាំនៅជប៉ុន។ មានទិដ្ឋាការច្រើនប្រភេទ និងស្ថានភាពជាក់លាក់នៃប្រភេទស្នាក់នៅនានា ដែលហាមមិនឱ្យជនបរទេសចុះកិច្ចសន្យាធ្វើសកម្មភាពនានាដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ទោះជាមានការលើកលែងខ្លះៗក៏ដោយ។

ប្រភព : Patcharawalai Wongboonsin : ជំពូក ៣ នៃ " គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍បែបប្រៀបធៀប នៅក្នុង តំបន់ ESCAP ", នៅក្នុងគោលនយោបាយ និង-គំរូទេសន្តរប្រវេសន៍នៅតំបន់អាស៊ី និងបាសីភិក ការសិក្សាអំពីពលរដ្ឋអាស៊ី ឈុតលេខ ១៦០ បាងកក UNESCAP 2003 តាមអស័យដ្ឋាន www.unescap.org/esid/psis/population/popseries/apss160/index.asp.

ករណីទី៣ : សហរដ្ឋ

គោលដៅជាទូលាយចំនួនប្រាំ នៃប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ សហរដ្ឋ

ប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍នៃសហរដ្ឋបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានធ្វើនិយ័តកម្មយ៉ាងខ្ពស់ឱ្យមានតុល្យភាពរវាងតម្រូវការខាងសេដ្ឋកិច្ច និងខាងមនុស្សធម៌។ ប្រព័ន្ធនេះមានពិតានជាតួលេខសម្រាប់ប្រភេទជាក់ស្តែងនីមួយៗ តែជនជាតិដើមភាគតិចមិនត្រូវបានគេកំណត់ជាលក្ខណៈសម្បត្តិស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ទេ។ គោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍សហរដ្ឋត្រូវបានគ្រប់គ្រង ដោយមានគោលដៅធំៗចំនួន ៥ :

- គោលដៅខាងសង្គម និងការជួបជុំគ្រួសារ
- គោលដៅខាងសេដ្ឋកិច្ច នៃការបង្កើនផលិតភាព សហរដ្ឋ និងកំរិតនៃជីវភាពរស់នៅ
- គោលដៅខាងវប្បធម៌ នៃការលើកកំពស់ភាពសំបូរបែប
- គោលដៅខាងសុជីវធម៌ នៃការលើកកំពស់សិទ្ធិមនុស្ស និង
- គោលដៅខាងសន្តិសុខជាតិ និងសន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ច នៃការបង្ការអន្តោប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់ ។

សមាសភាគទាំង ៣ នៃលំហូរអន្តោប្រវេសន៍ស្របច្បាប់

យន្តការសម្រាប់ជ្រើសរើសអន្តោប្រវេសន៍ស្របច្បាប់ស្មុគស្មាញណាស់ ប៉ុន្តែលំហូរអន្តោប្រវេសន៍ស្របច្បាប់ទាំងអស់មានយ៉ាងតិច ៣ប្រភេទជាប់ទាក់ទងដល់បញ្ហាគ្រួសារ ការងារ និងមនុស្សធម៌ ។ កម្មវិធីអន្តោប្រវេសន៍ គ្រួសារទទួលយកប្តី/ប្រពន្ធ ឪពុក/ម្តាយ កុមារវ័យក្មេង របស់ ជនមានសញ្ជាតិអាមេរិកកាំង ដោយមិនកំណត់ចំនួន ហើយបានកំរិតចំពោះកូនដែលពេញវ័យនៃជនជាតិនានា ការកំណត់(siblings)ជនជាតិនានា និងប្តី / ប្រពន្ធ និងកូនអ្នកដែលមិនមែនជនជាតិ ។ ការងារដែលឈរលើមូលដ្ឋានប្រភេទនានាជាការប្រមូលសម្រាំងដ៏ស្មុគស្មាញ នូវសេចក្តីលំអៀងដែលកើតចេញពី "កម្មករអាទិភាព" ចំពោះអ្នកមានជំនាញកម្មករខាងសាសនា និងវិនិយោគិន ។ នៅពេលដែលប្រភេទខាងមនុស្សធម៌ មានរួមបញ្ចូលនូវជនភៀសខ្លួន និងអ្នកដែលបានទទួល " ផ្អាកការបដិសេធ " ដូចជាជនបរទេសខុសច្បាប់រយៈពេលវែង នៅពេលដែលចាត់បញ្ជូនត្រឡប់វិញវានាំឱ្យកើតមានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារអាមេរិកជាដើម ។

ប្រភេទ ចំនួន២ នៃកម្មវិធីទទួលយក

គោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍នៃសហរដ្ឋអាមេរិកកំណត់ប្រភេទចំនួន២នៃកម្មវិធីទទួលយកជនកំណើតបរទេសមានវិជ្ជាជីវៈ ដែលចង់ទទួល បានអត្ថប្រយោជន៍ពីឱកាសរកការធ្វើនៅសហរដ្ឋអាមេរិកៈ(i)កម្មវិធីទទួលយកជនអន្តោប្រវេសន៍ (អចិន្ត្រៃយ៍) និង (ii)កម្មវិធីទទួលយកជនមិនមែនអន្តោប្រវេសន៍ (បណ្តោះអាសន្ន) ។

កម្មវិធីទទួលយកអន្តោប្រវេសន៍ (អចិន្ត្រៃយ៍)

ប្រភេទទី១នៃការទទួលយកនេះគ្រប់គ្រងជនបរទេសដែលមានបំណងទៅរស់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅសហរដ្ឋអាមេរិក ។ ទិដ្ឋាការអចិន្ត្រៃយ៍មានចំនួនយ៉ាងកំរិត និងត្រូវតែស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់សម្រាប់ការទទួលយក ដែលអនុម័តដោយសមាជ ។ ឱកាសនេះ បើកចំហរសម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យជាជនបរទេស ដូចតទៅ :

- កម្មករជាអាទិភាព រួមមាន ជនមានភាពប៉ិនប្រសប់លើសពីធម្មតា សាស្ត្រាចារ្យល្បីៗ និងអ្នកស្រាវជ្រាវ និងអ្នកគ្រប់គ្រង និង ប្រធានប្រត្តិបត្តិពហុជាតិដ៏ពិតៗ ។

- អ្នកវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានកំរិតជឿនលឿន និងជនដែលមានភាពប៉ិនប្រសប់ជាពិសេស ។ និង
- អ្នកវិជ្ជាជីវៈកំរិតមធ្យមសិក្សា កម្មករជំនាញ និងកម្មករគ្មានជំនាញ ។

អ្នកវិជ្ជាជីវៈមានកំរិតជឿនលឿន អ្នកវិជ្ជាជីវៈកំរិតមធ្យមសិក្សា ភាគច្រើននៃកម្មករជំនាញ និងកម្មករគ្មានជំនាញ អាចជាតម្រូវការពលកម្មបរទេស ។ សេចក្តីត្រូវការនេះមាននិន្នាការធានាឱ្យមាននូវអ្នកវិជ្ជាជីវៈកំរិតមធ្យមសិក្សាកម្មករជំនាញ និងកម្មករគ្មានជំនាញនៅពេលដែលមិនទាន់មានជនជាតិអាមេរិកកាំងមានគុណវុឌ្ឍិបែបនោះ គ្រប់គ្រាន់ ហើយដែលការទទួលយកអន្តោប្រវេសន៍នេះនឹងមិនជះឥទ្ធិពលខ្លាំងទៅលើឱកាសមុខរបរ ប្រាក់ឈ្នួល និង លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករអាមេរិកកាំង ប្រភេទដូចគ្នាទេ ។ ពួកគេអនុញ្ញាតឱ្យមានកំរិតជាកាតព្វកិច្ចចំនួន ១៤០ ០០០ នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់អ្នករកការធ្វើជាជនបរទេស ក្រោមកម្មវិធីសម្រាប់ការពេញចិត្ត ឈរលើមូលដ្ឋាននៃមុខ របរអន្តោប្រវេសន៍ ។

បន្តទៅនេះ ជាប្រភេទការងារ ដែលបានកំណត់សម្រាប់កម្មវិធីទទួលយកជាអចិន្ត្រៃយ៍: (i) ការងារពេញម៉ោង និងជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដែលនិយោជកត្រៀមថានឹងជួលកម្មករមានគុណវុឌ្ឍិជនជាតិអាមេរិក ។ (ii) ការងារមួយដែល និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា ដោយនិយោជកត្រៀមថាជួលគ្រប់គ្រង និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់និយោជិតកម្មករ ។ (iii) ការងារមួយដែលជាទូទៅត្រូវគ្នាជាមួយនឹងការងារ ដែលមានកំណត់ដោយវិច្ឆនានុក្រមនៃឈ្មោះការងារ ហើយជាធម្មតាមានការទាមទារសម្រាប់មុខរបរនៅសហរដ្ឋអាមេរិក ។ (iv) ការងារមួយ ដែលលក្ខខណ្ឌនៃការជួលស្របតាមទន្ន័យនៃក្រសួងការងារ ចំពោះបទពិសោធន៍ធម្មតា និងកំរិតអប់រំសិក្សាត្រូវតាមមុខរបរត្រូវធ្វើ និងឧស្សាហកម្ម ។ (v) ការងារមួយ ដែលមិនមែនសម្រួលដល់ គុណវុឌ្ឍិរបស់កម្មករបរទេស ។ និង (vi) ការងារមួយ ដែលមិនរាប់បញ្ចូលនូវសេចក្តីត្រូវការខាងភាសាមួយក្រៅ ពីភាសាអង់គ្លេស ដោយមិនតម្រូវឱ្យមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ខាងការសរសេរឡើយ ។

កម្មវិធីទទួលយកជនមិនមែនអន្តោប្រវេសន៍ (បណ្តោះអាសន្ន)

កម្មវិធីទទួលយកជនមិនមែនអន្តោប្រវេសន៍ឬបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់មុខរបរជនបរទេសជាប់ទាក់ទងទៅនឹងអ្នកដាក់ពាក្យរកការធ្វើមានបំណងសំរួលការផ្លាស់ប្តូរខាងវប្បធម៌ អប់រំ និងខាងសង្គម និងលើកកំពស់កិច្ច អភិវឌ្ឍន៍មុខជំនួញ ពាណិជ្ជកម្ម និងខាងសេដ្ឋកិច្ច ។ កម្មវិធីនេះ ផ្តល់ផងដែរនូវការផ្គត់ផ្គង់យ៉ាងសំខាន់នូវកម្មករចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មសហរដ្ឋ ។ សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងទៅកម្មករថ្មីជាង ២លាននាក់ ត្រូវបានគេយកចូលទៅក្នុងសហរដ្ឋតាមកម្មវិធីនេះ ។ មានប្រភេទទិដ្ឋាការមិនមែនអន្តោប្រវេសន៍(NIVs)ចំនួន ៩ នៅក្នុងកម្មវិធីដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃការងារនេះ :

- សន្ធិសញ្ញា វិនិយោគិន ពាណិជ្ជករ (E)
- កម្មករបណ្តោះអាសន្ន និងសិក្ខាកាម (H-1, H-2, H-3)

- ផ្លាស់ប្តូរគណៈប្រតិភូទស្សនកិច្ច (J-1)
- Intra-company transferees (អ្នកធ្វើការ ដែលផ្ទេរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួនៃក្រុមហ៊ុនមេតែមួយ) (L-1)
- កម្មករ (សមត្ថភាព ឬការប៉ិនប្រសប់)លើសពីធម្មតា (O-1, O-2)
- អត្តពលិក សិល្បៈករ អ្នកបំរើកិច្ចការកំសាន្ត ។ល។(P-1, P-2, P-3)
- កម្មវិធីនានានៃការផ្លាស់ប្តូរ (Q-1, Q-2)
- កម្មករខាងសាសនា (R), និង
- អ្នកវិជ្ជាជីវៈ នៃកិច្ចព្រមព្រៀង ពាណិជ្ជកម្ម សេរី អាមេរិកាំង ខាងជើង (NAFTA)។

ទោះជាយ៉ាងណានៅមានទិដ្ឋាការមិនមែនអន្តោប្រវេសន៍ផ្សេងទៀត ដែលមិនរួមបញ្ចូលក្នុងប្រភេទទាំង៩នេះទេ ក៏ប៉ុន្តែវាជាការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការដូចជាទិដ្ឋាការសិស្ស(F-1) ដែលអនុញ្ញាតឱ្យ១ឆ្នាំសម្រាប់ " ការបណ្តុះបណ្តាលខាងអនុវត្តន៍" ក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា ឬភ្ជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងការងារប្រភេទណាមួយដែលស្របទៅនឹងកំរិតសិក្សារបស់សិស្ស។

ក្នុងចំណោមប្រភេទទាំង៩ ប្រភេទដែលធំទូលាយជាងគេដែលអនុវត្តលើស្ទើរតែគ្រប់ប្រភេទនៃមុខវិជ្ជាជីវៈគឺប្រភេទ H-1B ។ ប្រភេទនេះសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈឯកទេស ដែលទាមទារនូវការអនុវត្តន៍ទ្រឹស្តី និងជាក់ស្តែងនៃចំណេះដឹង ឯកទេស និងជំនាញយ៉ាងខ្ពស់ ។អ្នកដាក់ពាក្យស្នើសុំ ត្រូវមានកំរិតយ៉ាងតិចណាស់ត្រឹមមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងឯកទេសរបស់ខ្លួន។ ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិ ជនបរទេសត្រូវមានការអនុញ្ញាតរបស់រដ្ឋឱ្យអនុវត្តជាក់ស្តែងនូវវិជ្ជាជីវៈ ឬ មុខរបររបស់ពួកគេ កំរិតសិក្សាមហាវិទ្យាល័យសមស្រប ឬបទពិសោធន៍សមមូលនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរដូច ឬប្រហែលគ្នានិងត្រូវមានការងារដែលផ្តល់ឱ្យដោយនិយោជកអាមេរិកកាំង។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋានទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍និងសេវាធម្មជាតូបនីយកម្ម សហរដ្ឋភាគច្រើននៃកម្មករដែលបានជាប់ H-1B ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ជាកម្មករខាង ព័តមានបច្ចេកវិជ្ជាគ្រូបង្ហាត់នៅមហាវិទ្យាល័យគណនេយ្យករនិងអ្វូឌីតទ័រ និងអ្នកផ្តល់សេវាសុខភាពដែលរួមមាន ទាំងគ្រូពេទ្យ ឆ្មប និងអ្នកព្យាបាលរោគ។

សេចក្តីបញ្ជាក់មុខរបរដោយក្រសួងការងារសហរដ្ឋ (DOL)

មានកត្តាជាច្រើនដែលត្រូវពិនិត្យក្នុងការកំណត់ទិដ្ឋាការនិយោជិតជាតិបរទេសដោយឡែកម្នាក់ៗរួមមានទាំងសញ្ជាតិរបស់និយោជកដែលឧបត្ថម្ភ និងរបស់និយោជិតដែលត្រូវទទួលយកពេលខាងមុខ ការសិក្សានៃជនបរទេស និង ប្រវត្តិការងារ ភារកិច្ចក្នុងមុខរបរនិងលក្ខខណ្ឌត្រូវមានស្ថានភាពទិដ្ឋាការពីមុន និងបច្ចុប្បន្ន ទីកន្លែងភូមិសាស្ត្រ គោលបំណង និងរយៈពេលធ្វើការ ហើយនិយោជកប្រុងប្រៀបឧបត្ថម្ភនិយោជិតកម្មករក្នុងការស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ឬទេ។

និយោជក ដែលមានបំណងជួលជនជាតិបរទេសតាមទិដ្ឋាការ H-1B ត្រូវបញ្ជាក់ថាអាចផ្តល់ "ប្រាក់ឈ្នួលពិត ឬជាធម្មតា " ដល់និយោជិតកម្មករ នៅក្នុង ផ្នែកការងារដែលត្រូវការ ដែលមិនប៉ះពាល់លក្ខខណ្ឌការងារកម្មករអាមេរិក

ដែលមិនមានកូដកម្ម ឬការឈប់សកម្មភាពការងារ (Lockout) នៅកន្លែងដែលកម្មករធ្វើការ និងដែលមានបិទសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការជួលកម្មករ បរទេសនៅកន្លែងធ្វើការដែលត្រូវការកម្មករ ។ និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អំពីការខិតខំរបស់ខ្លួនហើយនៅតែរកមិនបាន កម្មករអាមេរិក និងដែលមិនមែនជាការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងកម្មករអាមេរិក ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករបរទេស ។ មុននឹងដាក់ពាក្យស្នើសុំទិដ្ឋាការទៅផ្នែកសេវាអន្តោប្រវេសន៍ និងសញ្ជាតិសហរដ្ឋ (USCIS) គេត្រូវទទួលបានសេចក្តីបញ្ជាក់របស់ ក្រសួងការងារ ។

និយោជិតកម្មករដែលទទួលបានទិដ្ឋាការ H-1B អនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅសហរដ្ឋ ៣ឆ្នាំ និងអាចពន្យារដល់រយៈពេលសរុប ៦ឆ្នាំ។ កម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន ឬតាមរដូវ នៅក្នុងមុខរបរខាងកសិកម្ម (H-2A)នឹងត្រូវផ្តល់ឱ្យនូវទិដ្ឋាការសម្រាប់ ៣៦៤ ថ្ងៃ អាស្រ័យដោយការងារបណ្តោះអាសន្ន។

ប្រភព :ក្រុមប្រឹក្សាអាមេរិកខាងបុគ្គលិកអន្តរជាតិ: ដំណើរការជួល និងទិដ្ឋាការនិយោជិតកម្មករបរទេស(២០០៣)នៅ http://acip.com/acipweb.nsf ។ Vin O Neil: កម្មវិធីទិដ្ឋាការផ្អែកលើមូលដ្ឋានការងារ និងការសិក្សា (២០០២)នៅ http://www.ieeeusa.org./forum/features/visaprograms.html ។ និង Jessica Vaughan: Shortcuts to Migration : កម្មវិធីទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ន ត្រូវបានបំបែកចេញ (២០០៣) នៅ http://www.cis.org./articles/2003/back103.html.

តទៅនេះ ជាឧទាហរណ៍ នៃគោលនយោបាយណ៍ នៅសាំងហ្គាពួរ និងនៅសហរដ្ឋ :

ករណីទី១: សាំងហ្គាពួរ

លក្ខខណ្ឌនានា

នៅសាំងហ្គាពួរ លក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលជនបរទេសទៅធ្វើការ ឬស្នាក់នៅខុស១គ្នាយ៉ាងខ្លាំង អាស្រ័យដោយមុខជំនាញ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលកាន់ប័ណ្ណការងារសម្រាប់ពលកម្មគ្មានជំនាញមិនទទួលបានសិទ្ធិស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ទេហើយត្រូវចេញពីប្រទេសក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃនៅពេលបណ្ណការងារផុតសុពលភាព ដោយការចាប់បង្ខំបណ្តេញចេញ។ ជាបន្ថែម គេមិនមានសិទ្ធិយកសមាជិកគ្រួសារទៅជាមួយទេហើយប័ណ្ណការងារក្លាយទៅជាអត់សុពលភាពក្នុងករណីដែលគេរៀបការជាមួយជនជាតិសាំងហ្គាពួរ។ស្ត្រីត្រូវតែធ្វើតេស្តពិនិត្យផ្ទៃពោះនិងត្រូវបញ្ជូនចេញក្នុងករណីពិនិត្យឃើញមានផ្ទៃពោះ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករជំនាញ អ្នកវិជ្ជាជីវៈ និងសហគ្រិនទាំងឡាយ ត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្តឱ្យស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ហើយមិនត្រូវបានគេកំរិតអំពីសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនទេ។ ការសម្របខ្លួនរបស់កម្មករឱ្យបានចូលចុះទៅក្នុងសង្គម ជនជាតិសាំងហ្គាពួរមានចែងក្នុង សេវាគ្រប់គ្រងសមាហរណកម្មសង្គម ដែលត្រូវបានរដ្ឋាភិបាល បង្កើតឡើងដើម្បីលើកទឹកចិត្តសមាហរណកម្មអចិន្ត្រៃយ៍កម្មករដែលមានជំនាញតាមតម្រូវការចូលក្នុង កម្លាំងពលកម្ម។ ការលើកទឹកចិត្តជាបន្ថែមសម្រាប់អ្នកស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ គឺទទួលបានការឧបត្ថម្ភខាង ថែទាំសុខភាព ការអប់រំ និងផ្ទះសំបែង។ អ្នកស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ អាចដាក់ពាក្យសុំចូលសញ្ជាតិក្រោយ រយៈពេល ២ ទៅ ១០ឆ្នាំ។

គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់និយោជក

ជាទូទៅ រដ្ឋាភិបាលចេញគោលការណ៍ណែនាំ ដើម្បីរំលឹកនិយោជក និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អំពីសិទ្ធិ និងភារៈទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ។ នៅពេលប្រើកម្មរបរទេសនៅសាំងហ្គាពួរ និយោជកជាទូទៅ ត្រូវទទួលខុសត្រូវ :

- បង់ប្រាក់ថ្លៃប័ណ្ណការងារកម្មករបរទេស
- រៀបចំដើម្បីឱ្យវេជ្ជបណ្ឌិត សាំងហ្គាពួរ ដែលបានចុះបញ្ជិកា បញ្ជាក់ថាមានសុខភាពគ្រប់គ្រាន់ មិនមានជំងឺឆ្លង និងមិនជាប់គ្រឿងញៀន តាមការទាមទារនៃអ្នកត្រួតពិនិត្យប័ណ្ណការងារ
- ធានាថា កម្មករមិនសន្យាធ្វើការងារណាមួយទៀត ក្រៅពីការងារមានចែងក្នុងប័ណ្ណការងារ
- ធានាថា កម្មករមិនសន្យាធ្វើការងារណាមួយ មានរូបភាពជាមុខរបរសេរី និងមុខរបរធ្វើដោយខ្លួនឯង
- ផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានដូច ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ(Employment Act)

- ដោះស្រាយវិវាទការងារទាំងអស់ជាមួយកម្មករដោយភាតរភាព
- ផ្ដល់ការជួសជុលសងថ្លៃគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករ និង
- បញ្ជូនកម្មករទៅចូលក្នុងវគ្គសិក្សាការតម្រង់ទិសសុវត្ថិភាព បើកម្មករអន្តោប្រវេសន៍ជាកម្មករខាងសំណង់។ សម្រាប់កម្មករមិនមែនជាជនជាតិម៉ាឡេស៊ី និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះ :
- ការទំនុកបំរុង ការថែទាំ និងតម្លៃនៃការបញ្ជូនពលករត្រឡប់វិញដោយយថាហេតុ
- ផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅដោយសមស្រប
- បង់ប្រាក់ធានាឱ្យបានគ្រប់ ៥ ០០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ និង
- ទិញធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់បុគ្គលិកកិរិតអប្បបរមាតម្លៃ ១០ ០០០ ដុល្លាសាំងហ្គាពួរ បើកម្មករបរទេសជា អ្នកបំរើការងារក្នុងផ្ទះ។

និយោជកត្រូវធានាឱ្យមានការថែទាំសុខមាលភាពផលប្រយោជន៍របស់កម្មករយ៉ាងល្អ។ ការថែទាំនេះ រួមបញ្ចូលផងដែរនូវសេចក្ដីត្រូវការ ដែលមិនមែនជាតម្រូវការដោយបញ្ញត្តិដូចជាការតម្រង់ទិសថែទាំសុខភាព ចំណាយសម្រាកព្យាបាល និងផ្ដល់សេចក្ដីត្រូវការខាងសង្គម និងការសម្រាកត្រឹមត្រូវ។ មានគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ប្រើប្រាស់កម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះ ដែលអធិប្បាយលំអិតអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកស្ដីពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ច សន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល ការថែទាំសុខភាព ការស្នាក់នៅ ការសម្រាក វិវាទការងារ ការបំពានកម្មករបរទេស ធ្វើការក្នុងផ្ទះ និងការបញ្ជូនវិលត្រឡប់។

ប្រភព : សាធារណរដ្ឋសាំងហ្គាពួរ ក្រសួងហត្ថពលកម្ម (២០០៣) ការណែនាំជាទូទៅអំពីប័ណ្ណការងារនៅ http:/www.moms.gov.sg. ។

ករណីទី២ : សហរដ្ឋ

លក្ខខណ្ឌនានា

និយោជកត្រូវតែបង្ហាញឱ្យឃើញថាបានផ្ដល់លក្ខខណ្ឌការងារដូចគ្នាសម្រាប់កម្មករសហរដ្ឋ និងជនបរទេសដែលខ្លួនបានស្នើសុំ។ គោលនយោបាយនេះត្រូវអនុវត្តដោយម៉ឺងម៉ាត់ ដើម្បីការពារកម្មករទាំង ២ និងដើម្បីធានាថា ការជួលកម្មករបរទេសមិនមានប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់លក្ខខណ្ឌការងារកម្មករសហរដ្ឋ ដែលធ្វើការដូចគ្នាក្នុងផ្នែកការងារដែលបំរុងប្រើជនបរទេស។ ជាបន្ថែមនិយោជកត្រូវបញ្ជាក់ថា ខ្លួននឹងថែទាំ និងផ្ដល់សេចក្ដីចម្លងកំណត់ត្រានៃការងារ របស់កម្មករសញ្ជាតិបរទេសទៅក្រសួងការងារដោយទៀងទាត់។ និយោជកដែលជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាប់ទាក់ទងដល់ការងារ។ ការខកខានមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាដែលបានកសាង រួចនឹងត្រូវទទួលពិន័យ និងវិធានការច្បាប់ទៅដ៏សមស្រប។ កិច្ចសន្យាត្រូវចែងថា និយោជកអាចធានាការងារចំពោះកម្មករជាជនបរទេស

ឱ្យបានយ៉ាងតិចណាស់ក៏៣ភាគ៤ នៃថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងរយៈពេលជាសរុប ដែលចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានសុពលភាព។

ការធ្វើសមាហរណកម្មកម្មកចរអន្តោប្រវេសន៍

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៦៥ សមាជរបស់សហរដ្ឋ តាមរយៈការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់សញ្ជាតិ និងអន្តោប្រវេសន៍ ប្រព័ន្ធនៃសញ្ជាតិដើមត្រូវបានជំនួសដោយប្រព័ន្ធ preference system។ ប្រនេះព័ន្ធត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីបង្រួបបង្រួមគ្រួសារអន្តោប្រវេសន៍និងទាក់ទាញកម្មករជំនាញចូលសហរដ្ឋ។កម្មវិធីគ្រួសារអន្តោប្រវេសន៍របស់សហរដ្ឋទទួលយកប្តី/ប្រពន្ធ ឪពុកម្តាយ កូននៅវ័យតូច របស់សញ្ជាតិសហរដ្ឋដោយមិនកំណត់ចំនួនដោយមានក៏រិតចំពោះកូនដែលពេញវ័យរបស់ជនជាតិនេះ។ ប្តី/ប្រពន្ធរបស់កម្មករបរទេស ជាទូទៅ មិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការនៅសហរដ្ឋទេ។ប្តី/ ប្រពន្ធនិងកូនអនុញ្ញាតឱ្យត្រឹមតែទៅសាលាមិនឱ្យធ្វើការទេ។ កម្មករបរទេស ក៏ដូចជាគ្រួសាររបស់ពួកគេ មិនអនុញ្ញាត ឱ្យទទួលផលប្រយោជន៍សង្គមកិច្ចទេ ប៉ុន្តែពួកគេអាចទទួលបាននូវសិទ្ធិស៊ីវិលដូចគ្នា និងការការពារទីផ្សារការងារដូចគ្នានឹងជនទាំងឡាយ ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហរដ្ឋ។

ប្រភព : ក្រុមប្រឹក្សាអាមេរិកកាំង ទទួលបន្ទុកខាងបុគ្គលិកអន្តរជាតិ : ការជួល និងដំណើរការ នៃការធ្វើទិដ្ឋាការ និយោជិតកម្មករជាជនជាតិបរទេស នៅ

http:/www.acip.com/acipweb.nsf. ។

១. គណៈកម្មការកត់សំគាល់ថា សម័យប្រជុំនៃគណៈកម្មការលើកទី ២៨៨ (វិច្ឆិកា ២០០៣) ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានអនុម័តរបាយការណ៍គណៈកម្មការ ត្រីភាគី ដែលចិននិយាយដោះសារអំពីការមិនប្រតិបត្តិតាមអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ ចំពោះតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង(SAR) ក្រោមមាត្រា ២៤ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានលើកឡើងដោយសមាជនៃសហជីពរបស់ហ្វីលីពីន (TUCP)។ ការតវ៉ាទាក់ទងដល់ការចោទដោយគ្មានភស្តុតាង ដែលរដ្ឋបាលហុងកុងបានចាត់វិធានការប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះកម្មករហ្វីលីពីន និងរំលោភមាត្រា៦នៃអនុសញ្ញា ដែលចែងអំពីសមភាព នៃប្រព្រឹត្តិកម្មរវាងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករជាតិអំពីប្រាក់ឈ្នួល សន្តិសុខសង្គម អាករការងារ និងទទួលបាននីតិវិធីច្បាប់។ នីតិវិធីដោយចំពោះ រួមមានៈ (ក) ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល វិភាជន៍អប្បបរមា(MAW)របស់កម្មករធ្វើការក្នុងផ្ទះមកត្រឹម៤០០ដុល្លាហុង កុងចូលជាធរមានចាប់ពីខែមេសា២០០៣។(ខ) ការដាក់ឱ្យអនុវត្តតម្លៃនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនិយោជិតកម្មករឡើងវិញ ចំនួន ៤០០ ដុល្លាហុងកុង កំណត់ឱ្យនិយោជកនៃកម្មករទាំងនេះបង់ថ្លៃបានចូលជាធរមានចាប់ពីថ្ងៃទី ១ តុលា ២០០៣។ និង (គ) លទ្ធភាពនៃការបដិសេធកម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងតំបន់អាជ្ញាធរពិសេសហុងកុងយ៉ាងតិច៧ឆ្នាំមិនឱ្យទទួលសេវាឧបត្ថម្ភខាងការថែទាំសុខភាពសាធារណៈ(អាន GB.២៨៨.១៧.២។ គណៈកម្មការបានកត់សំគាល់ផងដែរនូវការជូនដំណឹងរួមរបស់សហជីពកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូណេស៊ី(IMWU)និងសហជីពកម្មករ ធ្វើការក្នុងផ្ទះអាស៊ី (ADWU) ចុះថ្ងៃទី១៥មករា ឆ្នាំ ២០០៣ ស្ដីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា នៅក្នុងតំបន់អាជ្ញាធរពិសេសហុងកុង ដែលត្រូវបានគេបញ្ជូនទៅរដ្ឋាភិបាលចិននៅថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៣ សម្រាប់ជាអនុសាសន៍របស់ពួកគេ ហើយដែលនឹងឆ្លើយតបនៅក្នុងចំណុច ៥ និង ៦ ខាងក្រោម។

២. គណៈកម្មការកត់សំគាល់ថាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានសន្និដ្ឋានថា អនុលោមតាមវិធានការដើម្បីបដិសេធនៅពេលអនាគត មិនឱ្យជនបរទេសជាអ្នកធ្វើការងារផ្ទះ ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងអាជ្ញាធរតំបន់ពិសេសហុងកុងយ៉ាងតិច ៧ ឆ្នាំទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព។ តម្រូវការឱ្យស្នាក់នៅ ៧ ឆ្នាំអាចនឹងវែងពេកហើយអាចនឹងបដិសេធកម្មករទាំងនោះជាស្វ័យប្រវត្តិមិនឱ្យទទួលបានតាវកាលិកថែទាំសុខភាពសាធារណៈដែលអាចនឹងបំពានប្រការ៦(១)(ខ) នៃអនុសញ្ញា។ គណៈកម្មការដាស់តឿនរដ្ឋាភិបាលមិនឱ្យចាត់វិធានជាការពិសេស បែបនេះហើយចាត់ចែងទៅតាមជំហានជាចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីធានាឱ្យមានការដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដ៏តឹងរឹងនូវ បទបញ្ញត្តិខាង

សន្តិសុខសង្គម ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលស្របទៅតាមបទដ្ឋាន ។

៣. ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបន្តកំណត់ទៀតថាព័ត៌មានមិនគ្រប់គ្រាន់ដែលអង្គការដែលធ្វើការតវ៉ានិងរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់ឱ្យអាចនាំទៅដល់ការធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានណាមួយ ដែលជាវិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយ MAW របស់ជនបរទេសធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ និងបង្ខំឱ្យនិយោជកបង់ពន្ធសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករទាំងនេះឡើងវិញ ដែលនោះជាការបំពានប្រការ៦ (១)(ខ) នៃអនុសញ្ញា។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជឿជាក់ថាការកំណត់ឱ្យ និយោជកបង់ពន្ធដូចគ្នាសម្រាប់កម្មករដែលនាំចូលទាំងអស់ រួមមានទាំងអ្នកធ្វើការងារក្នុងផ្ទះដែលមានប្រាក់ ឈ្នួលទាបបំផុតស្រាប់ ក្នុងចំណោមកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅពេលជាមួយគ្នាដែលមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល MAW របស់កម្មករទាំងនេះក្នុងចំនួនដូចគ្នាគឺមិនមែនជាសមធម៌ទេ ។គណៈកម្មការដាស់តឿនរដ្ឋាភិបាលឱ្យពិនិត្យមើលឡើងវិញគោលនយោបាយដកពន្ធដូចដែលបានអត្ថាធិប្បាយខាងលើ និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករដែលនាំចូលជាពិសេស កម្មករបរទេសធ្វើការងារក្នុងផ្ទះដែលយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះ ការកំណត់នៅក្នុងប្រការ ៦ នៃអនុសញ្ញាដែលមានអំណោយផលទាបជាងកម្មករក្នុងស្រុកនិងគោលការណ៍ខាងសមធម៌ និងខាងសមាមាត្រភាព។ គណៈកម្មការនេះ បានអញ្ជើញរដ្ឋាភិបាលឱ្យបញ្ចូលព័ត៌មានលំអិតស្តីពី ប្រាក់ដែលបានបើកនៅក្នុងប្រភេទកម្មករបំរើក្នុងផ្ទះក្នុងស្រុកដែលអាចប្រៀបធៀបបាននិងប្រភេទផ្សេងទៀត នៃនិយោជិតកម្មករក្នុងស្រុក ដែលអាចឱ្យធ្វើការប្រៀបធៀបគ្នាបាន និងដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានទាន់ពេលអំពីចំនួនបណ្តឹងរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងផ្ទះ អំពីការបើកប្រាក់មិនគ្រប់ចំនួនក៏ដូចជាឥទ្ធិពលរបស់វិធានការណ៍ របស់ រដ្ឋាភិបាលទៅលើការលើកទឹកចិត្តកម្មករទាំងនេះ ឆ្ពោះទៅរកការប្តឹងតវ៉ាបែបនេះ នៅពេលដែលវិធានការខាង លើបានចូលជាធរមាន។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលលើកសំណួរចំពោះគណៈកម្មការអ្នកជំនាញការអំពីការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញានិង អនុសាសន៍ឱ្យបន្តពិនិត្យបញ្ហានេះ(GB/288/17/2,paragraph45) ។

៤. គណៈកម្មការបន្តតាមឃ្លាំមើលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្នុងសេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់ខ្លួនអំពីវិធានការណ៍ ដែលរដ្ឋបាលហុងកុងបានប្រើស្តីពីកម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះ ។ គណៈកម្មការស្នើឱ្យរដ្ឋាភិបាល ផ្តល់ព័ត៌មានពេញលេញក្នុង របាយការណ៍លើកក្រោយស្តីពីៈ (ក) ការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព សាធារណៈរបស់ជនបរទេសជួយធ្វើការក្នុងផ្ទះ ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងហុងកុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ៧ ឆ្នាំ។ (ខ) ការដាក់ឱ្យអនុវត្តបទបញ្ញត្តិខាងសន្តិសុខសង្គមនៃកិច្ចសន្យាការងារមានស្តង់ដា។ (គ) ការបន្តពិនិត្យមើលឡើងវិញ ឬជាផែនការ ការដកពន្ធដូច អត្ថាធិប្បាយខាងលើ និងគោលនយោបាយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអំពីការនាំពលករចូលជាពិសេសកម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍របស់គណៈកម្មការដូចដែលមានកំណត់ក្នុងប្រការ ៦ នៃអនុសញ្ញាថាជនបរទេសមិនត្រូវទទួលបានប្រព្រឹត្តកម្ម អំណោយផលទាបជាង ពលករជាតិទេ ហើយនិងគោលការណ៍នានា

ខាងសមភាពនិងសមាមាត្រភាព។និង(ឃ) ប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកឱ្យកម្មករក្នុងស្រុកធ្វើការក្នុងផ្ទះនិងប្រភេទផ្សេងទៀតនៃកម្មករនិយោជិតដែលអាចប្រៀបធៀបគ្នាបាន ក៏ដូចជាព័ត៌មានស្តីពីចំនួនបណ្តឹងតវ៉ាអំពីការងាររបស់ជនបរទេសជាអ្នកធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ និងឥទ្ធិពលរបស់វិធានការណ៍ដែលរដ្ឋាភិបាលបានប្រើដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករទាំងឡាយ ឆ្ពោះទៅរកការតវ៉ានានាបែបនេះ។

៥. អនុលោមតាមអនុសាសន៍របស់ IMWU និង ADWU គណៈកម្មការកត់សំគាល់បណ្តឹងតវ៉ាទាំងឡាយថា កម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះទទួលនូវការបំពាន និងរំលោភលើកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ និងប្រឈមទៅនឹងបញ្ហានានាដូចជាការបង់ថ្លៃសេវាហួសហេតុ ពេលធ្វើការវែងមិនមានថ្ងៃសំរាក និងការរំលោភរាងកាយ ផ្លូវភេទ និង ស្មារតី ហើយនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់បញ្ហាទាំងនេះច្រើនតែកើតឡើង ចំពោះអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះជាជនជាតិឥណ្ឌូឥណ្ឌូណេស៊ី និង សេរីលង្កា។ IMWU និង ADWU បានអោះអាងថា គោលនយោបាយដែលបានស្នើសុំ និងគោល-នយោបាយមួយចំនួនដែលរដ្ឋាភិបាលមានរើសអើងចំពោះកម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះដូចជាគោលនយោបាយកាត់បន្ថយមុខរបរពីកម្មករបរទេសធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ វិធានដែលកំណត់ឱ្យជនបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះ ត្រូវចេញពីហុងកុងក្នុងរយៈពេល២សប្តាហ៍ក្រោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យា សំណើឱ្យបង្កើតកូតាសម្រាប់កម្មករបរទេស ធ្វើការក្នុងផ្ទះ ការហាមឃាត់មិនឱ្យរស់នៅក្រៅការរៀបចំ និងការកំណត់ឱ្យបង់ពន្ធថ្មីៗ ក្នុងការប្រើប្រាស់ជនបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះ។ គណៈកម្មការកត់សំគាល់ថាការពោលអះអាងរបស់ IMWU និង AMWU ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់ និងការចាប់បង្ខំនិយោជកបង់ អាករសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករបរទេសឡើងវិញ ការចាប់អារម្មណ៍លើការតវ៉ា ដែលសុទ្ធតែជាប់ទាក់ទងនឹងអ្វីៗ ដែលរៀបចំឡើងដោយ TUCP និង ដែលត្រូវបាន ឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចទី១ ទី៣ និងទី៤ នៃសេចក្តីសង្កេតនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

៦. អនុលោមតាមទៅលើចំណុចដែលបានលើកដោយ AMWU និង IMWU អំពីវិធានស្របទៅនឹងស្ត្រីបរទេសធ្វើការងារក្នុងផ្ទះបានចាកចេញពី ហុងកុងក្នុងរយៈពេល២ប្តាហ៍ ក្រោយពេលចប់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ("វិធាន ២សប្តាហ៍") គណៈកម្មការយោងទៅដល់អនុសាសន៍របស់ខ្លួនកន្លងមក ដែលក្នុងនោះ មានបញ្ជាក់ព័ត៌មាននៅក្នុងរបាយការណ៍របស់រដ្ឋាភិបាល ដែលគោលបំណងរបស់ ("វិធាន ២សប្តាហ៍") បានធ្វើឱ្យជនបរទេស ធ្វើការងារក្នុងផ្ទះញញើត មិនហ៊ានស្នាក់នៅហួសពេល និងធ្វើការគ្មានការអនុញ្ញាត។ គណៈកម្មការគូសបញ្ជាក់ថាវិធានត្រូវអនុវត្តដោយទន់ភ្លន់ ហើយដែលនៅក្នុងករណីខ្លះ (ការលំបាកខាងហិរញ្ញវត្ថុនៃ ឬការំលោភដោយនិយោជក) អ្នកជួយធ្វើការផ្ទះជាជនបរទេសអាចនឹងអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ប្តូរនិយោជកដោយមិនត្រឡប់ទៅផ្ទះពួកគេវិញនៅឯស្រុក។គណៈកម្មការគូសបញ្ជាក់ផងដែរថាស្ត្រីបរទេសជួយធ្វើការងារក្នុងផ្ទះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដាក់ពាក្យ

ពន្យាពេលស្នាក់នៅក្នុងអាជ្ញាធរពិសេសក្នុងហុងកុងចាប់ពីពេលដែលក្រសួងអន្តោប្រវេសន៍ សម្រួលការតវ៉ាបន្តទៅដល់ក្រសួងការងារ ឬចូលរួមក្នុងដំណើរ ការនានានៅក្នុងតុលាការ ។ គណៈកម្មការស្នើសុំឱ្យ រដ្ឋាភិបាលផ្ដល់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីការអនុវត្តដែលអាចដំណើរការទៅបានក្នុងលទ្ធភាពនេះ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងសំណើសុំពន្យាពេល និងមូលដ្ឋាននានាសម្រាប់ការបដិសេធរបស់ក្រសួងអន្តោប្រវេសន៍ ។គណៈកម្មការ ក៏បានស្នើសុំរដ្ឋាភិបាលឱ្យផ្ដល់ព័ត៌មានលំអិតអំពីការតវ៉ាផ្សេងៗទៀតលើកឡើងដោយ IMWU និង ADWU អំពីការរំលោភបំពានកិច្ចសន្យាការងារកម្មករបរទេសធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ និងរាងកាយ និងផ្លូវភេទ និងខាងស្មារតី កម្មករទាំងនេះក៏ដូចជាគោលនយោបាយដែលមាន ឬដែលបានស្នើ ដូចដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ ថាបានតវ៉ា អំពីការរើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករបរទេសធ្វើការក្នុងផ្ទះ ។ គណៈកម្មការកំពុងលើកឡើងនូវចំណុចផ្សេងៗ នៅក្នុងសំណើមួយដោយផ្ទាល់ជូនចំពោះរដ្ឋាភិបាល ។ (រដ្ឋាភិបាលត្រូវបានគេស្នើសុំឱ្យធ្វើរបាយការណ៍ជាលំអិត ក្នុងឆ្នាំ ២០០៤) ។

ឧបករណ៍នានានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មអន្តរជាតិ ជាកង្វល់យ៉ាងសំខាន់សម្រាប់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិតាំងតែពីពេលចាប់ផ្តើមមកម្ល៉េះ ហើយភាពងាយរងគ្រោះតែមួយគត់របស់កម្មករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺនៅតែជាអាណត្តិមួយយ៉ាងសំខាន់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ នៅពេលដែលអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិត្រូវបានបង្កើតនៅឆ្នាំ១៩១៩ សន្ធិសញ្ញាវ៉ែរសៃយ៍ (Versailes) បានឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពរបស់កម្មករ ដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការ នៅឯបរទេស ។

"បទដ្ឋាន ដែលបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ ក្នុងប្រទេសនីមួយៗស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់តាមប្រព្រឹត្តកម្មសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយសមភាពចំពោះកម្មករទាំងអស់ដែលបានស្នាក់នៅទីនោះដោយពេញច្បាប់" ។ (ប្រការ ៤២៧)

កាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសនត្រូវបានគេអនុវត្តជាប្រពៃណីយ៍តាមរយៈនៃការបង្កើត និងការតាមមើលបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ។ និយាយជាទូលាយ អនុសញ្ញាគ្រឹះទាំងអស់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិអនុវត្តទាំងជាតិនិងជនបរទេស ។ សេចក្តីថ្លែង-ការណ៍នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិការងារ និងការងារបន្តរបស់វាដែលត្រូវបានអនុម័តដោយឯកឆន្ទ័ដោយរដ្ឋជាសមាជិកក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ ចែងជាពិសេស អំពីការការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងបុព្វកថារបស់វា ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ចែងថា សមាជិកទាំងអស់ ទោះបីនៅមិនទាន់ផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញាស្តីពីអំពីបញ្ហានេះក៏ដោយ ក៏មានកាតព្វកិច្ចមួយដោយខ្លួនជាសមាជិករបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្នុងការគោរព លើកកំពស់ និងធ្វើឱ្យសំរេចនូវគោលការណ៍ស្តីអំពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដែលចែងក្នុងអនុសញ្ញាស្នូលស្តីអំពីសេរីភាពសមាគម និងការទទួលស្គាល់ដោយប្រសិទ្ធិភាពនូវសិទ្ធិ ក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ការលុបបំបាត់គ្រប់រូបភាពនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ការលប់បំបាត់ដោយប្រសិទ្ធភាពពលកម្មកុមារ និងការលុបបំបាត់ការរើសអើងចំពោះការងារ និងមុខរបរ ។

បទដ្ឋានការងារស្នូល ដែលគ្របដណ្តប់នៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីសិទ្ធិ និងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានក្នុងការងារ និង ការងារបន្តរបស់វា ឆ្នាំ ១៩៩៨ គឺ :

- អនុសញ្ញាស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៥៧ (លេខ ១០៥)
- អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមារ ឆ្នាំ ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨)
- អនុសញ្ញាស្តីពីទម្រង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ ១៩៩៩ (លេខ ១៨២)

- អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ ១៩៥១ (លេខ ១០០)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (មុខរបរ និងអាជីព) ឆ្នាំ ១៩៥៨ (លេខ ១១១)
- អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពសមាគម ឆ្នាំ ១៩៤៨ (លេខ ៨៧)
- អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែងរៀបចំ និងចរចាជាសមូហភាព ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ ៩៨) ។

អនុសញ្ញាស្នូលទាំងនេះអនុវត្តចំពោះកម្មករទាំងអស់ទាំងកម្មករជាតិ និងបរទេស ។ បទបញ្ញត្តិ ដែលទាក់ទង ជាពិសេស-សទៅនឹងការបង្កាការរើសអើង ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី មានដូចតទៅ:

អនុសញ្ញាស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)

- មានគោលដៅលុបបំបាត់ជាបន្ទាន់ពលកម្មដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច ក្នុងគ្រប់រូបភាព
- កំណត់ថាពលកម្មដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ចជា" ការងារ ឬសេវាទាំងអស់ដែលជនណាម្នាក់ធ្វើក្រោមការគំរាមកំហែង នៃទោសបញ្ញត្តិ ហើយជននោះមិនបានស្នើសុំទទួលយក ដោយខ្លួនឯង ដោយស្ម័គ្រចិត្តទេ" ។ និង
- អំពាវនាវឱ្យដាក់ទណ្ឌកម្មព្រហ្មទណ្ឌដ៏សមស្របនិងដែលអាចចាប់បង្ខំដ៏តឹងរឹងចំពោះការរំលោភខុសច្បាប់នៃការងារ ដោយបង្ខំ និងកាតព្វកិច្ច ។

អនុសញ្ញាស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ ១៩៩ (លេខ ១៨២)

- កំណត់ថា ការជួញដូរកុមារជាទម្លាប់អនុវត្តដែលប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងទាសភាព និងទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុត នៃពលកម្មកុមារ
- អំពាវនាវរកវិធានការបន្ទាន់ និងមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីធានាបានការហាមឃាត់ និងលុបបំបាត់ការជួញដូរក្មេង ជំទង់ស្រីប្រុសអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំ
- មុខសញ្ញានៃការជួញដូរកុមារ ដែលនាំទៅដល់ការកេងប្រវ័ញ្ចក្មេងជំទង់ស្រីប្រុសរួមមានទាំងសកម្មភាពខុសច្បាប់ ដូចជាជួញដូរថ្នាំ និងពេស្យាចារ
- ផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំការលុបបំបាត់ការជួញដូរដោយប្រសិទ្ធិភាពនិងការពារកុមាររងគ្រោះដោយការជួញដូរឬមាន គ្រោះថ្នាក់ដោយអំពើនោះ
- ទាមទារឱ្យរដ្ឋសមាជិកបង្កើតយន្តការតាមឃ្លាំមើលការជួញដូរកុមារនិងមានកម្មវិធីសកម្មភាពលុបបំបាត់ការជួញដូរ កុមារជាបញ្ហាអាទិភាព
- អំពាវនាវរកវិធានការកម្មវិធីមានពេលកំណត់ និងដោយប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់បង្ការ ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការដក ហូតយកជនរងគ្រោះពីការជួញដូរ និងធ្វើនីតិសម្បទាពួកគេធានាការទទួលបានការអប់រំសិក្សាជាមូលដ្ឋាន ឬ

បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះកុមារទាំងអស់ ដែលបានដកហូតពីស្ថានភាពជួញដូរ និងរកឃើញកុមារស្ថិតក្នុងគ្រោះថ្នាក់ជាពិសេស និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះស្ថានភាពជាពិសេសរបស់ក្មេងស្រី ។ និង

- អំពាវនាវរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនិងជំនួយនៅក្នុងចំណោមរដ្ឋទាំងឡាយ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នដើម្បីប្រយុទ្ធនឹងការជួញដូរកុមារ ។

អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ ១៩៥១ (លេខ ១០០)

- មានគោលដៅធានាថា កម្មករបុរស និងស្ត្រី ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ចំពោះការងារមានតម្លៃស្មើគ្នា និងមានការបង្កើតអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ដោយគ្មានការរើសអើងអំពីភេទ ។ និង
- មានគោលដៅធានាថាមានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នានៅក្នុងវិស័យសាធារណៈនិងលើកកំពស់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នានៅក្នុងវិស័យឯកជន ។

អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (មុខរបរ និងអាជីព) ឆ្នាំ ១៩៥៨ (លេខ ១១១)

- កំណត់ការរើសអើងថាជា " ការបែងចែក ការទាត់ចោលណាមួយ ឬការពេញចិត្តដោយលំអៀងអំពីជាតិសាសន៍ ពណ៌សំបុរ ភេទសាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិដើម ឬសង្គមដើម ដែលមានឥទ្ធិពលនាំ ទៅដល់ការបំបាត់ ឬការធ្វើឱ្យអន់ថយសមភាពនៃឱកាស ឬប្រព្រឹត្តកម្មនៅក្នុងមុខរបរ និងអាជីព" ។
- ទាមទារឱ្យបង្កើតបទបញ្ញត្តិនៃគោលនយោបាយជាតិសម្រាប់លើកកំពស់សមភាពឱកាសនិងប្រព្រឹត្តកម្មនៅក្នុងមុខរបរ និងអាជីព ដោយមានទស្សនៈចំពោះការលុបបំបាត់ការរើសអើងទាំងឡាយនោះ ។
- វិសាលភាពនៃអនុសញ្ញាគ្របដណ្តប់ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការងារ និងទៅដល់អាជីពជាពិសេស និងលក្ខខណ្ឌការងារ ។ និង
- ការពារទល់នឹងការរំលោភដោយឈរលើមូលដ្ឋានយេនឌ័រ ឬការកេងប្រវ័ញ្ច នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការអាចជាផ្នែកមួយនៃគោលនយោបាយជាតិ សម្រាប់លើកកំពស់សមភាពនៃឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្ម ។

អាចមានភាពតានតឹងរវាងសិទ្ធិខាងអធិបតេយ្យភាពរបស់រដ្ឋដែលមានបំណងការពារផលប្រយោជន៍ទីផ្សារការងារក្នុងស្រុករបស់ពួកគេនិងសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាននៃបុគ្គលម្នាក់ៗដែលត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើនិរប្រវេសន៍ចេញទៅរកការងារដោយមូលហេតុផ្សេងៗ ។ អនុសញ្ញាស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍រកការងារ (ដែលបានពិនិត្យមើលឡើងវិញ) ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ ៩៧) និងអនុសញ្ញា (បទបញ្ញត្តិបំពេញបន្ថែម) ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្នាំ ១៩៧៥ (លេខ ៤៣) ស្វែងរកការសំរេចបាននូវតុល្យភាពរវាងវិវាទខាងផលប្រយោជន៍យ៉ាងច្បាស់ទាំងនេះ ។ អនុសញ្ញាទាំង២មានគោលដៅ ធ្វើនិយតភាព ទិដ្ឋភាពមួយចំនួននៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និងដើម្បីការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ផងដែរ ។ ការជាប់ទាក់ទងរបស់អនុសញ្ញាទាំងនេះទេ

ដល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ដែលរួមមានទាំងអ្នកដែលត្រូវគេជួញដូរផង ដែរគឺការជាប់ទាក់ទងទៅនឹងហេតុការណ៍ដែលពួកគេមានបំណងការពារកម្មករមិនឱ្យមានការរើសអើង និងកេងប្រវ័ញ្ចនៅពេលគេធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសនានាក្រៅពីប្រទេសរបស់ពួកគេផ្ទាល់។

ឧបករណ៍ទាំងឡាយរបស់សហប្រជាជាតិ

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស (UDHR) ដែលបានកែសម្រួលឆ្នាំ ១៩៤៨ ចែងថា មនុស្សជាតិទាំងអស់បុរស ក៏ដូចជាស្ត្រីមានសេរីភាពពីកំណើត និងមានសមភាពខាងភាពថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិ។ គ្មានបុរស ឬស្ត្រីណាត្រូវបានគេប្រើក្នុងភាពជាអ្នកបំរើដាច់ថ្លៃ ឬទាសករនោះទេ។ ភាពជាទាសករ និងពាណិជ្ជកម្មទាសករ ត្រូវបានហាមឃាត់ទាំងគ្រប់រូបភាព (ប្រការ ៤)។ គ្មានអ្នកណាម្នាក់អាចត្រូវគេធ្វើទារុណកម្ម ឬអំពើឃោរឃៅ គ្មានមនុស្សធម៌ ឬ ប្រព្រឹត្តកម្មក្នុងការបន្ថយឋានៈ ឬដាក់ទណ្ឌកម្ម (មាត្រា ៥)។ ជនម្នាក់ៗ មានសិទ្ធិធ្វើការងារមានសេរីភាពជ្រើសរើសមុខរបរចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌអំណោយផល និងត្រឹមត្រូវ និងចំពោះការការពារទល់នឹងនិកម្មភាព (មាត្រា ២៣)។

ការកំណត់សិទ្ធិ និងសេរីភាព ដែលចែងក្នុង UDHR អនុវត្តលើគ្រប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏ដូចជាបុគ្គលដ៏ទៃទៀតដែរដូចបទបញ្ញត្តិនៃឧបករណ៍នៃសហប្រជាជាតិ ជាពិសេស សន្ធិសញ្ញារបស់សហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិនយោបាយ និងស៊ីវិល (ឆ្នាំ១៩៦៦) និងសន្ធិសញ្ញា ស្តីពីសិទ្ធិខាងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (ឆ្នាំ១៩៦៦) ដែលបានអភិវឌ្ឍន៍បន្តៗគ្នា។ រដ្ឋទាំងឡាយមិនត្រឹមតែជាប់កាតព្វកិច្ចបញ្ឈប់ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សដែលចែងក្នុងអនុសញ្ញានានាប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ត្រូវចាត់វិធានការណ៍ជាជំហានៗជាវិជ្ជមានផងដែរ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលទាំងឡាយទទួលបានសិទ្ធិទាំងនេះ។

ឧបករណ៍មួយចំនួនស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សមានលក្ខណៈឯកទេសកម្មចែងអំពីបទដ្ឋានបន្ថែមសម្រាប់ប្រព្រឹត្តកម្មទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រុស និងស្រីៈ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិសម្រាប់ការពារសិទ្ធិកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ទាំងអស់ និងសមាជិក គ្រួសាររបស់គេ(ឆ្នាំ១៩៩០) ជាឧបករណ៍សហប្រជាជាតិមួយ ដែលជាប់ទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍។ វាទទួលស្គាល់ និងកសាងបទបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលមាន និងក្នុងវិធីជាច្រើនលើសពីពួកវាទៅទៀត។ អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិដែលចូលជាធរមានឆ្នាំ ២០០៣ ពង្រីកយ៉ាងច្រើនក្របខណ្ឌ ច្បាប់សម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍និងការបង្កាការកេងប្រវ័ញ្ចនិងទេសន្តប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី។ វាពង្រីកសិទ្ធិដែលពីមុនបានក៏រិតត្រឹមតែកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលចូលទៅ ឬស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសទទួលដោយមិនស្របច្បាប់ ទៅដល់បុគ្គលម្នាក់ៗជាប់ទាក់ទងទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតីរកការងារ។ គោលដៅរបស់អនុសញ្ញាគឺការបង្អាក់ទឹកចិត្ត និងជាទីបញ្ចប់លប់បំបាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ប៉ុន្តែវាក៏មានគោលដៅការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ផងដែរក្នុងរយៈពេលនៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះភាពងាយរងគ្រោះរបស់ពួកគេ។ រដ្ឋដែលបានផ្តល់សច្ចាប័ន មិនអនុញ្ញាតឱ្យបដិសេធមិនរាប់បញ្ចូលនូវប្រភេទណាមួយនៃកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍

បានឡើយ នៅក្នុងបែបបទដាក់ពាក្យស្នើសុំរបស់ពួកគេ។

អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់រូបភាពនៃការរើសអើងទល់នឹងស្ត្រី (CEDAW) ឆ្នាំ១៩៧៩ ទទួលស្គាល់ថា កត្តានានា ដូចជាប្រភេទយ៉ាងងាយៗ ដែលនិយាយអំពីតួនាទីរបស់បុរស និងស្ត្រី ស្ថានភាព(ទាប) របស់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសារ និងក្នុងសង្គមក៏ដូចជាច្បាប់ និងទម្លាប់អនុវត្តដែលមានការរើសអើងចំពោះស្ត្រី អាចមានឥទ្ធិពលចំពោះស្ថានភាពការងារក៏រិតសិក្សា ការទទួលបាន និងត្រួតពិនិត្យចំណូល និងធនធាន និងអំណាចខាងការធ្វើសេចក្តីសំរេច។ កត្តាទាំងនោះ អាចនឹងមានឥទ្ធិពលផងដែរ ចំពោះសេចក្តីសំរេចរបស់ស្ត្រីក្នុការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការកំណត់យកផ្លូវណាដែលអាចទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ពីដំណើរការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍។ CEDAW ដាក់ទោសការរើសអើងចំពោះស្ត្រីលើគ្រប់រូបភាព និងដាក់ក៏រិតឱ្យរដ្ឋទាំងឡាយជាសមាជិក រៀបចំធ្វើឱ្យមានគោលនយោបាយជាតិលុបបំបាត់ការរើសអើង និងធានាឱ្យមានសមភាពខាង សិទ្ធិរវាងស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ការណែនាំខាងវិជ្ជាជីវៈ មុខរបរប្រាក់ឈ្នួល សន្តិសុខសង្គម អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងមាតុភាព ការថែទាំសុខភាព និង សមភាពចំពោះមុខច្បាប់។ មាត្រា ៦ របស់ CEDAW ចែងច្បាស់ថា "រដ្ឋទាំងឡាយ ...ត្រូវចាត់វិធានការណ៍ សមស្រប ដែលរួមមានទាំងការធ្វើច្បាប់ ដើម្បីលុបបំបាត់រូបភាពទាំងអស់ នៃការជួញដូរស្ត្រី និងការកេងប្រវ័ញ្ច និង ពេស្យាចារស្ត្រី "។

អនុលោមតាមអនុសាសន៍ទូទៅ លេខ ១៩ (សម័យប្រជុំទី៦) នៃគណៈកម្មការស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងចំពោះស្ត្រី (យន្តការនៃការតាមឃ្លាំមើល ដែលបានបង្កើតឡើងក្រោមអនុសញ្ញា) ការរើសអើងចំពោះស្ត្រី ដែលរួមបញ្ចូលនូវ " ...ការរំលោភបំពានឈរលើមូលដ្ឋានយេនឌ័រមានន័យថា ជាការរំលោភបំពានដែលបានធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់ចំពោះស្ត្រី ព្រោះគេជាស្ត្រី ឬប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រីដោយវិសមាមាត្រ។ ការបំពាននោះរួមមាននូវអំពើទាំងឡាយដែលធ្វើឱ្យមានរបួសរូបកាយ ផ្លូវចិត្ត ឬគ្រោះថ្នាក់ ឬឈឺចាប់ផ្លូវភេទ ការធ្វើឱ្យភ័យខ្លាចដោយអំពើនានា ដូចជាការបង្ខិតបង្ខំ និងការធ្វើឱ្យបាត់បង់សេរីភាព ជាដើម "។

គិតដល់ការរើសអើងជាតិសាសន៍ ដែលជាមូលហេតុដើមដំបូងមួយសម្រាប់ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការលុបបំបាត់រូបភាពទាំងអស់នៃការរើសអើងជាតិសាសន៍ (ICERD) ឆ្នាំ១៩៩៥ មានជាប់ទាក់ទងជាពិសេសចំពោះស្ថានភាព កម្មករទេសន៍ និងការជួញដូរស្ត្រី និងក្មេងស្រី។ អាស្រ័យដោយស្ថានភាពនៃភាពងាយរងគ្រោះដែលពួកគេបានមើលឃើញជាញឹកញាប់ដោយខ្លួនពួកគេការជាប់ បំណុលនៅពេលចេញដំណើរពីប្រទេសដើម ស្ថានភាពច្បាប់របស់ពួកគេ ភាពខុសគ្នាអំពីភាសា និងភាពដាច់ឆ្ងាយ និងក្រោមការត្រួតពិនិត្យនៃការងារពួកគេត្រូវប្រឈមជាពិសេសចំពោះការរំលោភបំពាន បញ្ហាជាតិនិយម និងការ រើសអើងខាងជាតិសាសន៍។

ពិធីសាររបស់សហប្រជាជាតិសម្រាប់បង្ការលុបបំបាត់និងដាក់ទោសចំពោះការជួញដូរមនុស្សជាពិសេសស្ត្រីនិងកុមារនិង

ពិធីសារប្រឆាំងនឹងការរត់ពន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍តាមផ្លូវដី សមុទ្រ និងអាកាស បំពេញបន្ថែមទៅលើ អនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិប្រឆាំងនឹងបទឧក្រិដ្ឋមានការចាត់តាំងអន្តរកាលឆ្នាំ ២០០០។ ឧបករណ៍ទាំង២នេះ មាន បទបញ្ញត្តិសំខាន់ៗក្នុងគោលដៅការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រី ដែលចុងក្រោយធ្លាក់ចូលទៅ ក្នុងស្ថានភាពនៃការរំលោភបំពាន និងកេងប្រវ័ញ្ច។

ពិធីសារស្តីពីការជួញដូរ ជាឧបករណ៍ទីមួយភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចប្រឆាំងការជួញដូរជាអន្តរជាតិ ដែលមានរួមបញ្ចូលនូវនិយមន័យការជួញដូរឆ្លងដែន។ វាមានវិសាលភាពភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសដែលផ្តល់សច្ចាប័នយ៉ាងទូលំទូលាយជាសំខាន់ខាងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្នុងវិស័យនៃការអង្កេត និងការដាក់ទោស ក៏ប៉ុន្តែក៏មានក្នុងវិស័យការពារ និងបង្ការផងដែរ។ គោលដៅរបស់ពិធីសារ គឺការបង្ការ និងការលុបបំបាត់ការជួញដូរមនុស្ស ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះស្ត្រី និងកុមារ ដើម្បីការពារ និងជួយជនរងគ្រោះឱ្យបានរួចផុតពីការជួញដូរនេះដោយគោរពសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងពេញលេញ និងដើម្បីលើកកំពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងរដ្ឋទាំងឡាយដើម្បីសំរេចបាននូវគោលបំណងទាំងនេះ។

ពិធីសារស្តីពីការរត់ពន្ធមានបទបញ្ញត្តិមួយចំនួនមានគោលដៅការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវគេរត់ពន្ធ និងបង្ការនូវរូបភាពដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃការកេងប្រវ័ញ្ច ដែលតែងតែកើតមានក្នុងដំណើរការនៃការជួញដូរ។ គោលដៅរបស់ពិធីសារ គឺការបង្ការ និងការប្រយុទ្ធជាមួយនឹងដំណើរការនៃការរត់ពន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏ដូចជា ការលើកកំពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងរដ្ឋជាភាគីទាំងឡាយ ចំពោះគោលដៅនេះ និងក៏ដូចជា ការការពារសិទ្ធិជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវគេរត់ពន្ធផងដែរ។

សេចក្ដីថ្លែងការណ៍ទីក្រុងបាងកក ស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីសន្និសីទនៃអ្នកជំនាញការអន្តរជាតិស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ "ឆ្ពោះទៅរក កិច្ចសហប្រតិបត្តិការស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី / គ្មានឯកសារ" ថ្ងៃទី២១-២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៩

យើង រដ្ឋមន្ត្រី និងតំណាង នៃរដ្ឋាភិបាលប្រទេស អូស្ត្រាលី បង់ក្លាដេស ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម កម្ពុជា ចិន ឥណ្ឌូណេស៊ី ជប៉ុន សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឡាវ(ស ប ប) ម៉ាឡេស៊ី មីយ៉ាន់ម៉ា ញូហ្ស៊ីឡែន ប៉ាពួញូហ្គីនេ ហ្វីលីពីន សាំងហ្គាពួរ ស្រីលង្កា ថៃឡង់ដ៍ និងវៀតណាម និងមានតំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង ផងដែរ

(ចាប់ពីពេលនេះតទៅហៅថា " តំបន់ និងប្រទេសចូលរួម")

បានប្រជុំគ្នាតាមការអញ្ជើញរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ថៃ នៅទីក្រុងបាងកក នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ជាឱកាសមួយដែល សន្និសីទនៃអ្នកជំនាញការអន្តរជាតិស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រោមការដឹកនាំរបស់ឯកឧត្តម **ភិចៃ រ៉ាត់តាគុល** ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រទេសថៃឡង់ដ៍ ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរខាងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការស្ដីពី ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី / គ្មានឯកសារ :

១- បានឃើញទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ជាបាតុភូតស្មុគស្មាញមួយមានឫសគល់មកពីប្រវត្តិសាស្ត្រនៃមនុស្ស ជាតិ និងជាប់ស្អិតនៅក្នុងសង្គម និងជាចំណង់ខាង សេដ្ឋកិច្ចរបស់តំបន់ និងប្រទេសនីមួយៗ

២- បានឃើញដំណើរការនៃសកលភាវូនីយកម្ម និងសេរីភាវូនីយកម្មរួមទាំងការកើនឡើងខាងភាពត្រូវការរវាង ទៅវិញទៅមក របស់សេដ្ឋកិច្ច បានចូលរួមក្នុងលំហូរ យ៉ាងធំធេងនៃប្រជាជននៅក្នុងតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីភិច ដែលផ្ដល់ទាំងខាងឱកាស និងការប្រឈម ចំពោះរដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយនៅក្នុងតំបន់

៣- បានឃើញទាំងកត្តាផ្គត់ផ្គង់(ច្រានឬរុញ) និងកត្តាត្រូវការ(ស្រូបឬទាញយក) ចេញពីកង្វល់របស់ប្រទេសទាំងឡាយ បាននាំទៅដល់ការហូរចេញនូវជនទេសន្តប្រវេសន៍ ចេញពីប្រទេសនានាក្នុងតំបន់

៤- បានឃើញទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិជាពិសេសទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី បានក្លាយយ៉ាងលឿនទៅជាកង្វល់យ៉ាងធំធេងខាងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច មនុស្សជាតិ នយោបាយ និងសន្តិសុខក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីភិច

៥- បានឃើញថាវិបត្តិខាងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងប្រទេសអាស៊ីជាច្រើនបាននាំទៅដល់ការកើនឡើងនូវនិកម្មភាព និងបញ្ហាសង្គមផ្សេងៗទៀត ហើយមានឥទ្ធិពលនានាទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី និងទៅលើ ប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួល

៦- បានឃើញគ្រោះធម្មជាតិជាកាលិក នៅក្នុងប្រទេសអាស៊ីខ្លះ មានឥទ្ធិពលអាក្រក់លើសេដ្ឋកិច្ច និងនាំទៅដល់និកម្មភាព និងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

៧- បានឃើញកង្វល់យ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការកើនឡើងសកម្មភាពនៃក្រុមឧក្រិដ្ឋដែលមានការចាត់តាំង និងក្រុមផ្សេងៗទៀតដែលបានផលពីការរត់ពន្ធ និងការជួញដូរមនុស្សជាតិជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារទៅតាមលក្ខខណ្ឌប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ និងអមនុស្សធម៌ និងការរំលោភបំពានជាក់ស្តែងលើច្បាប់ក្នុងស្រុក និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិ

៨- បានឃើញគោលនយោបាយយ៉ាងទូលំទូលាយ ជាប់ទាក់ទងគ្នានិងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី/មិនមានឯកសារត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងបរិបទមួយក្នុងតំបន់ដ៏ទូលាយ ឈរលើមូលដ្ឋាននៃស្មារតីជាដៃគូ និងមានការយល់ដឹងដូចគ្នា

៩- បានឃើញប្រជាជនក្រីក្របំផុតលើពិភពលោកលើសពី ៦៥ ភាគរយ រស់នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបាស៊ីភិច ស្ថិតក្នុងភាពក្រីក្រ និងភាពខុសគ្នាក្នុងកំរិតនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងចំណោមប្រទេសនានាក្នុងតំបន់ នៅតែជាឫសគល់យ៉ាងសំខាន់ៗ នៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

១០-បានឃើញការចាំបាច់នូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិដើម្បីលើកកំពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ដែលអាចទ្រទ្រង់បាននៅក្នុងប្រទេសដើមជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

១១-បានឃើញអនុសញ្ញា និងឧបករណ៍អន្តរជាតិមួយចំនួនឆ្លើយតបទៅនឹងរឿងរ៉ាវខាងមនុស្សធម៌ ដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍

១២-បានឃើញសិទ្ធិអធិបតេយ្យ និងផលប្រយោជន៍ពេញច្បាប់របស់ប្រទេសនីមួយៗ ដើម្បីការពារព្រំដែនប្រទេស និងដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ និងអនុវត្តច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្ទាល់ខ្លួន និងបានឃើញកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសដើមក្នុងការទទួលយកជនជាតិខ្លួនត្រឡប់វិញ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលក្នុងការផ្តល់កិច្ចការពារ និងជំនួយដោយសមស្របតាមច្បាប់ជាតិរៀងខ្លួន

១៣-បានឃើញតួនាទី និងការចូលរួមដ៏សំខាន់ នៃយន្តការពិគ្រោះយោបល់របស់តំបន់ ដូចជា ការពិគ្រោះយោបល់អាស៊ីបាស៊ីភិកស្តីពីជនភៀសខ្លួន ជនផ្លាស់កន្លែង និងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងដំណើរការទីក្រុងម៉ានីលស្តីពីរឿងរ៉ាវទាក់ទងទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

១៤-បានឃើញការចូលរួមរបស់ប្រទេសមកពីតំបន់នានា អង្គការនានានៃសហប្រជាជាតិនិងទីភ្នាក់ងារឯកទេស អង្គការអន្តររដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការរួមចំណែកខាងទស្សនៈ និងបទពិសោធន៍ក្នុងការដោះស្រាយរឿងរ៉ាវទេសន្តរប្រវេសន៍

១៥-បានឃើញឯកសារពិភាក្សា ដែលបានរៀបចំឡើងដោយវិទ្យាស្ថានសម្រាប់ការសិក្សាប្រជាជន និងសង្គម សកលវិទ្យាល័យម៉ាហៃដុល និង អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តរប្រវេសន៍(IOM) ដែលផ្តល់ចំណុច សំខាន់ៗ សម្រាប់ការពិភាក្សា និងអនុសាសន៍សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

១៦-បានឃើញគំនិតផ្តើមទាន់ពេលវេលារបស់ឯកឧត្តម បណ្ឌិត សុរិន ពិតសុវណ្ណ រដ្ឋមន្រ្តីការបរទេសថៃការដឹកនាំប្រជុំដ៏មានថាមពលរបស់ ឯកឧត្តម ភីតថៃ វ៉ាតតាគុល ឧបនាយករដ្ឋមន្រ្តីថៃក៏ដូចជាការរៀបចំដ៏ល្អប្រសើររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលថៃ ដោយមានការគាំទ្រដ៏ថ្លៃថ្លា របស់អង្គការ IOM ,

ធ្វើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ ដូចតទៅៈ

១- ទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ត្រូវតែទទួលបានការឆ្លើយតបដែលប្រកបដោយតុល្យភាព និងទូលំទូលាយដោយគិតដល់ហេតុផលដើម ការសំដែង និងឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន នៅក្នុងប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួល

២- ការគ្រប់គ្រង ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយមានរបៀបរបប និងការឆ្លើយតបចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី និងការជួញដូរនឹងទាមទារឱ្យមានការខិតខំប្រកបដោយមានការព្រមព្រៀងរួមគ្នារបស់ប្រទេសសាមីនានា ជាទ្វេភាគី ថ្នាក់តំបន់ ឬផ្សេងទៀតដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃគោលការណ៍ដ៏ត្រឹមត្រូវនៃ សមធម៌ ការយល់ដឹង និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក

៣- ទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតី និងទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី មិនត្រូវបានគេគិតថាជាអ្នកដែលនៅដាច់ចេញឆ្ងាយពីគ្នាទេ។ ដើម្បីទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រក្រតី និងកាត់បន្ថយតម្លៃនៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីសមត្ថភាពរបស់ប្រទេសនានាក្នុងការគ្រប់គ្រងចលនាប្រជាជន ដែលត្រូវពង្រឹងតាមរយៈការចែករំលែកព័ត៌មាន និងជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ។ នៅក្នុងបរិបទនេះការឧបត្ថម្ភរួមគ្នារវាង អំពីវគ្គសិក្សាគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និងច្បាប់ (IMPLC) នឹងត្រូវអញ្ជើញប្រជុំនៅពេលអនាគតឆាប់ៗ ដែលជាវគ្គសិក្សាមួយសម្រាប់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ជាន់ខ្ពស់ដែលមកពីតំបន់

៤- ការវិភាគជាទូលាយមួយស្តីពីមូលហេតុ និងផលវិបាកខាងសង្គមកិច្ច សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងសន្តិសុខរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីនៅក្នុងប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលត្រូវតែមានការ

អភិវឌ្ឍន៍ថែមទៀតដើម្បីទទួលបានការយល់ដឹង និងការគ្រប់គ្រងទេសន្ដរប្រវេសន៍កាន់តែល្អប្រសើរថែម ទៀត

៥- អាស្រ័យដោយហេតុផលនៃទេសន្ដរប្រវេសន៍ វាជាប់ជិតស្និទ្ធជាមួយរឿងរ៉ាវនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសដែលជាប់ទាក់ទងត្រូវខិតខំឱ្យបានច្រើន ដើម្បីឆ្លើយតបបានចំពោះកត្តា ដែលជាប់ទាក់ទងទាំងអស់ដោយត្រូវមានទស្សនៈសម្រេចបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចដែលមានការគាំទ្រ និងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានចីរភាព

៦- ធ្វើការលើកទឹកចិត្តប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួល ដើម្បីពង្រឹងការបង្ការ និងការប្រយុទ្ធនឹងទេសន្ដរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីដោយការលើកកំពស់ច្បាប់ និងវិធានការណ៍ក្នុងស្រុករបស់ខ្លួន និងដោយការលើកកំពស់សកម្មភាពខាងព័ត៌មាន និងបណ្ដុះបណ្ដាល សម្រាប់គោលដៅទាំងឡាយនោះ

៧- ធ្វើការលើកទឹកចិត្តប្រទេសផ្ដល់ជំនួយអង្គការអន្ដរជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីបន្ដការជួយដល់កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសនានាជាពិសេសប្រទេសដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍ទាបនៅក្នុងតំបន់ ក្នុងគោលដៅនៃការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបានក្លាយជាមធ្យោបាយមួយនៃការកាត់បន្ថយទេសន្ដរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី

៨- លើកទឹកចិត្តប្រទេសទាំងអស់ដែលចូលរួម និងតំបន់ ដើម្បីអនុម័តយកច្បាប់សម្រាប់ដាក់ទោស បទឧក្រិដ្ឋក្នុងការរត់ពន្ធ និងជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ដ្រី និងកុមារក្នុងគ្រប់រូបភាព និងគោលដៅ រួមទាំងប្រភពនានានៃពលកម្មតម្លៃថោក និងកិច្ចសហប្រតិបត្ដិការ ទៅតាមការចាំបាច់ក្នុងការកាត់ទោស និងដាក់ទណ្ឌកម្មពួកអ្នករំលោភទាំងឡាយ ជាពិសេសក្រុមឧក្រិដ្ឋជនមានការចាត់តាំងជាអន្ដរជាតិ

៩- ប្រទេសទាំងអស់ដែលចូលរួម និងតំបន់ ត្រូវផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មានស្ដីពីច្បាប់ទេសន្ដរប្រវេសន៍ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការវិភាគ និងពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដោយមានទស្សនៈបង្កើនកិច្ចការសម្របសម្រួល ដើម្បីប្រយុទ្ធដោយប្រសិទ្ធិភាពជាមួយអ្នករកស៊ីជួញដូរទេសន្ដរប្រវេសន៍

១០-ធ្វើការលើកទឹកចិត្តប្រទេសដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលដើម្បីពង្រឹងកាណាល់នៃការពិភាក្សាយោបល់នៅក្នុងថ្នាក់នានារបស់ខ្លួនដោយសមស្របក្នុងគោលដៅផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មាន និងលើកកំពស់កិច្ច សហ-ប្រតិបត្ដិការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហានៃទេសន្ដរប្រវេសន៍ និងការជួញដូរមនុស្សជាតិ

១១-ត្រូវខិតខំឱ្យបានខ្លាំងក្លាក្នុងការលើកំពស់ការយល់ដឹងនៅគ្រប់ថ្នាក់ដែលមានយុទ្ធនាការជាសាធារណៈនៃការផ្ដល់ព័ត៌មានអំពីឥទ្ធិពលអាក្រក់នៃការជួញដូរ និងជាប់ទាក់ទងដល់ការរំលោភបំពាន និងអំពីការជួយគាំទ្រ

១២-ស្របទៅតាមច្បាប់និងនីតិវិធីរបស់ខ្លួនប្រទេសដែលជាប់ទាក់ទង ត្រូវលើកកំពស់ការធានាឱ្យបាននូវអត្ដសញ្ញាណនៃទេសន្ដរប្រវេសន៍ មិនមានឯកសារ/មិនស្របច្បាប់ ដែលប្រហាក់ប្រហែលប្រជាជនរបស់ខ្លួនក្នុងគោលដៅ

បង្កើនល្បឿននៃការទទួលយកជាថ្មី

១៣- ការត្រឡប់មកវិញត្រូវតាមពេលកំណត់ ចំពោះអ្នកដែលមិនមានសិទ្ធិចូល ឬស្នាក់នៅគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់កាត់បន្ថយភាពទាក់ទាញការជួញដូរ។ បញ្ហានេះនឹងអាចសម្រេចបានអាស្រ័យមានសុឆន្ទៈ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពេញលេញនៃប្រទេសជាប់ទាក់ទង។ ការវិត្រឡប់មកវិញត្រូវរៀបនចំធ្វើឡើងឱ្យបានស្របតាមលក្ខណៈមនុស្សធម៌ និងវិធីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

១៤- ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីត្រូវទទួលបានប្រព្រឹត្តកម្មមនុស្សធម៌រួមមានសេវាសុខភាពនិងសេវាផ្សេងៗទៀតនៅពេលដែលករណីនៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ត្រូវបានគេកាន់កាប់ដំណើរការទៅ តាមច្បាប់។ ត្រូវចៀសវាងមិនឱ្យមានប្រព្រឹត្តកម្មមិនត្រឹមត្រូវ ចំពោះពួកគេទាំងនោះ។

១៥- ប្រទេសទាំងឡាយដែលចូលរួម និងតំបន់ ត្រូវចាត់ឱ្យមាន និងពង្រឹង National Focal Point ដើម្បីទទួលបន្ទុកជាយន្តការពិគ្រោះយោបល់ទ្វេភាគី តំបន់ និង/ឬ ពហុភាគី និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអំពីបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ។

១៦- ត្រូវដំណើរការធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ធ្វើជានិក្ខេបបទមួយស្តីពីតម្រូវការ នៃការបង្កើតកិច្ចសម្របសម្រួលរៀបចំទេសន្តរប្រវេសន៍តំបន់មួយដែលភ្ជាប់ទៅនឹងអង្គការអន្តរជាតិដែលមាន ដើម្បីផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសកសាងសមត្ថភាព និងគាំទ្រខាងនយោបាយ ក៏ដូចជាការដើរតួ ជាកន្លែងផ្ទុកព័ត៌មាន (ធនាគារព័ត៌មាន) ស្តីពីបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ប្រទេសនានា នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីភិច។ ធ្វើការលើកទឹកចិត្តប្រទេសនានាឱ្យប្រើប្រាស់ និងពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងពហុភាគី ដែលមានស្រាប់។

១៧- ប្រទេសទាំងឡាយដែលចូលរួម និងតំបន់ ត្រូវបន្តតាមមើលរឿងរ៉ាវទាំងឡាយដូចដែលបានជំរាបជូនខាងលើនៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី នៅថ្នាក់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និងខាងនយោបាយ ទៅតាមវិធីមួយដោយសមស្រប

១៨- ឯកសារនេះ ត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងចែកចាយជាទូលាយដែលអាចធ្វើទៅបានដើម្បីលើកទឹកចិត្តរដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលវិស័យឯកជន និងសង្គមស៊ីវិលដើម្បីរួមគ្នាបង្កើតជាការខិតខំរួមនៃតំបន់ដើម្បីសម្រាលឥទ្ធិពលអាក្រក់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី និងដើម្បីបង្ការ និងប្រយុទ្ធជាមួយការ ជួញដូរមនុស្សជាតិ និងជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ។

បាងកក, ថៃឡង់ដ៍

២៣ មេសា ១៩៩៩

http://www.thaiembdc.org/info/bdim.html

http://www.iom.int/DOCUMENTS/OFFICIALTXT/EN/Bangkok_decl.htm

ឯកសារយោង

Abella, Manolo: " ដំណើរឆ្ពោះទៅរកពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី " ក្នុងអត្ថបទស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ពិភពលោកនៅឆ្នាំ២០០៣ : ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការប្រកួតប្រជែង និង ទំនួលខុសត្រូវលើបំលាស់ទីប្រជាជន (ហ្សឺណែវ , អង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ, ២០០៣)

___ : " ការរួមចំនែករបស់អ្នកជ្រើសរើសពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ " អត្ថបទរបស់លោក Massey Douglas nig elak Edward Taylar ស្តីពីៈ ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ : ផលិតភាព និងគោលនយោបាយផ្សេងៗ

___ : ការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស : អត្ថបទសរសេរដោយដៃ សំរាប់បណ្តាប្រទេស ដែលមានចំណូលជាមធ្យម និង អប្បបរមា (ហ្សឺណែវ , ILO , 1997)

___ : " ទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ាន និង កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅភូមិភាគមជ្ឈឹមបូពា " អត្ថបទរបស់លោក Robin Cohen ស្តីពី ការអង្កេតទេសន្តរប្រវេសន៍ពិភពលោក (Cambridge , សកលវិទ្យាល័យជាមបរិដង , ១៩៩៥)

Abella, Manolo. Philip Martin and Elizabeth Midgley : " កិច្ចប្រតិបត្តិការណ៍ល្អសំរាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ នៅប្រទេសហ្វីលីពីន " នៅក្នុងវិវេចនាភាពស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិវ៉ុលលេខ៣៨ ,ភាគ ៤, ឆ្នាំ ២០០៤ ទំព័រ១៥៤៤-១៥៦៤

Abrera-Mangahas, Ma.Alcestis: " ការជួញដូរកុមារ និង អាជីវកម្មផ្លូវភេទ " បទឧទ្ទេសនាមដោយសង្ខេបស្តីអំពីស្ថានភាព និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ចលនាបំលាស់ទីរបស់យុវជន

ដើម្បីធ្វើការៈ ការជួញដូរកុមារនៅអាស៊ី " , របាយការណ៍ស្តីពីការប្រជុំអាស៊ានក្រោមប្រធានបទការជួញដូរកុមារនិង អាជីវកម្មផ្លូវភេទ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៃប្រទេសជប៉ុន នៅថ្ងៃទី១១-១២ តុលា ឆ្នាំ២០០១ , ស៊ីឌី

Adams,R.H., and John Page : ផលប៉ះពាល់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍អអន្តរជាតិ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការផ្ញើប្រាក់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឯកសារមានក្នុងសន្និសីទស្តីពីផលប្រយោជន៍នៃការផ្ញើប្រាក់របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ រៀបចំឡើងដោយអង្គការឌុធីឌុ សហការជាមួយធនាគារពិភពលោក ធ្វើនៅទីក្រុងឡុង ថ្ងៃទី ៩-១០ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៣

Adi, R. : " ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីមកពីប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី " ក្នុងអត្ថបទរបស់លោក Asis Maruja និង លោក G. Battistella ស្តីពីៈ អ្នកដែលគ្មានសិទ្ធធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ីបូពា (ទីក្រុងធ្សុន ,ប្រទេសហ្វីលីពីន , មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្កាឡាប្រ៊ីនី , ២០០៣) ទំព័រលេខ ១២៩-១៦៨

ក្រុមប្រឹក្សាបុគ្គលិកអន្តរជាតិរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក : ការជួល និង ការផ្តល់ទិដ្ឋាការសំរាប់កម្មករនិយោជិតបរទេស (២០០៣) នៅក្នុងគេហទំព័រ http://www.acip.com/acipweb.nsf

Amjad, R.,: អត្ថបទស្តីពីដំណើរឆ្ពោះទៅឈូងសមុទ្រ និង ការត្រលប់ថយ : ការសិក្សាពីផលប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន (ទីក្រុងញូដែលី , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ -ARTEP / 1989)

Anh, Dang Nguyen : " ពលកម្មនិរប្រវេសន៍ និង ការដាក់សម្ពាធលើនិរប្រវេសន៍លើបំលាស់ផ្តូរក្នុងប្រទេសវៀតណាម " ,នៅក្នុងបទពិភាក្សានៃសិក្ខាសាលាអន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃប្រទេសជាសមាជិករបស់អង្គការ APEC (ប្រទេសចិន , ប្រទេសជប៉ុន , វិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ,អង្គការពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រទេសរបស់ប្រទេសជប៉ុន ,២០០០)

Annan, Kofi: ឯកសារលោក អ៊ីមាឡាសារ៉ូស សាស្ត្រាចារ្យនៃសកលវិទ្យាល័យកូឡុមប្បៀរ ស្តីពី " លំហូរនៃមនុស្សជាតិ " ទីក្រុងញូយ៉ក , ថ្ងៃទី២១ ខែ វិច្ឆិការ ឆ្នាំ ២០០៣

Appleyard, Reginald T. : " ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក " ក្នុងអត្ថបទរបស់លោក R.T Appleyard ស្តីពីៈ ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិថ្ងៃនេះ ភាគ១ (ប៉ារីស , អង្គការយូនីស្កូ និង សកលវិទ្យាល័យវេសស្ទើននៃប្រទេសអូស្ត្រាលី , ១៩៨៨)

Archavanitkul, Kritiya : " ការឆ្លងដែនរបស់ប្រជាជន និងជំរើសនៃគោលនយោបាយសំរាប់ការនាំពលករបរទេសទៅក្នុងប្រទេសថៃឡង់ដ៏ : Mimeo , ខែ ឧសភា ១៩៩៨

មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន និង វេទិការទូទៅសំរាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី : សៀវភៅកំណត់ហេតុស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្នាំ ២០០១ : ការប្រឈមនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ,ការវិភាគ និង ដំណោះស្រាយនៅឆ្នាំ២០០០ (ហុងកុង , មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន , ២០០១) , ការសន្និដ្ឋានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ : ព្រឹត្តបត្តិណែនាំស្តីអំពីការទប់ស្កាត់ការរើសអើង ការធ្វើអាជីវកម្ម និងការបោកបញ្ឆោតនៃកម្មាការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍នៅបរទេស , កម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយផ្លូវភេទ (GENPROM) (ហ្សឺណែវ , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០៣)

មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន (ARCM) , វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ ប្រជាពលរដ្ឋ និង សង្គម(IPSR) និង វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសថៃឡង់(TDRI) : ប្រទេសថៃឡង់ៈការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍បរទេស , សិក្សាលើវិស័យឧស្សាហកម្មចំនួន៥ ,បកស្រាយ និង សំយោគដោយលោក Allen Beesey (បាងកក, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និង អង្គការIOM, ២០០៤)

Athukorala, Premachandra: " ស្ថិតិនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន : ការត្រួតពិនិត្យលើប្រភពធនធាន , វិធីសាស្ត្រ និង បញ្ហា" នៅក្នុងឯកសារស្តីអំពី ស្ថិតិនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និងបណ្តាញព័តិមានអាស៊ី (ញូដែលី , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ១៩៩៣)

Awad, Ibrahim: " និន្នាការ និង ផលិតភាពនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសកុយវ៉ែត , អារ៉ាប់ប៊ីសាវ៍ឌីត និង

អារ៉ាប់រួម " នៅក្នុងឯកសារស្ដីអំពី ស្ថិតិនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និង បណ្ដាញនៃព័ត៌មានអាស៊ី (ញូវដែលី , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ១៩៩៣)

Battistella,G: អ្នកដែលគ្មានសិទ្ធិធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ដូចជាកម្មករទូទៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន , ឯកសារក្នុងសន្និសីទប្រចាំតំបន់ស្ដីអំពីការផ្លាស់ប្ដូរបរិបទនៅអាស៊ានរបស់ប្រជាជនអាស៊ីបូព៌ា, មហាវិទ្យាល័យ Chulalungkorn, បាងកក, ប្រទេសថៃឡង់ , ១០-១២ , មិថុនា ២០០២

Battistella, G. and Maruja M.B : អ្នកដែលគ្មានសិទ្ធិធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ីបូព៌ា (ទីក្រុងឲ្យសុន, ប្រទេសហ្វីលីពីន, មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្កាឡាប្រីនី ,២០០៣)

Bilsborrow, R.E, G.Hugo A.S. Oberai and H. Zlotnik: ស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ: លំណែនាំសំរាប់ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ,១៩៩៧)

Birks, J.S.,and C.A Sinclar: ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និងការអភិវឌ្ឍន៍នៅតំបន់អារ៉ាប់(ហ្សឺណែវ,អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ១៩៨០)

Böhning : " កិច្ចសន្យាទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដោយយោងទៅលើករណីពិសេសនៃប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករនៅតំបន់អាស៊ាន " ការងារទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ, កម្មវិធីការងារពិភពលោក ឯកសារ ការងារស្រាវជ្រាវទំព័រលេខ ៨(ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ១៩៨២)

___ : ការប្រើប្រាស់កម្មករបរទេស : ឯកសារសរសេរដោយដៃស្ដីពីគោលនយោបាយ និង និតិវិធីផ្សេងៗដែលសំដៅទៅលើប្រទេសដែលមានចំណូលជាមធ្យម និង អប្បរមា (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ១៩៩៦)

___ : ផលិតភាពនៃការងារប្រជាជនហ្វីលីពីននៅបរទេសគឺជាផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចនៅអាស៊ី, អាស៊ីបូព៌ា និងក្រុមទីប្រឹក្សាពហុបច្ចេកវិទ្យាប្រចាំតំបន់ប៉ាស៊ីហ្វិក(SEAPAT) ឯកសារភាគ១(ហ្សឺណែវ,អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ,១៩៩៨)

Boonpala, Kane : ការតស៊ូរបស់មនុស្សគ្រប់រូប : ការជួយដូរកុមារ និង សកម្មភាពលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ(ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០២)

Borjas, George J. : " សេដ្ឋកិច្ចនៃជនអន្តោប្រវេសន៍ " ក្នុងទិន្នានុប្បវត្តអក្សរសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច , វ៉ុលលេខ ៣២ ភាគ ៤ , ១៩៩៤ ទំព័រលេខ ១១៦៧-១៧១៧

Boswell, Christina, Silva Stiller and Thomas Straubhaar : ការងារទាយទុកជាមុន និង កង្វះជំនាញ : តើត្រូវអនុវត្តបែបណាដើម្បីឱ្យគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍មានលក្ខណៈប្រសើរ? វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិនៅទីក្រុងហាប់ប៊ឺក (HWWA) , ឯកសារចងក្រងដោយគណកម្មការនៅតំបន់អឺរ៉ុប , នាយកប្រតិបត្តិទូទៅលើវិស័យការងារ និងសង្គមកិច្ច ,២០០៤

Carrington, William, and Enrica Detragiache : តើទំហំនៃការហូរចេញខួរក្បាលប៉ុន្មាន ? ឯកសាររបស់អង្គការ IMF លេខ ៩៨/១០២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ក្នុងគេហទំព័រ : http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98102.pdf

Castles, Stephen, and Mark Miller ៖ អាយុកាលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ ចលនាបំលាស់ទីរបស់ប្រជាជននៅក្នុងពិភពលោកទៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទំនើបកម្ម (ញូយ៉ក, Palgrave MacMillan , ២០០៣)

Chalamwong, Yongyuth ៖ របាយការណ៍ប្រចាំប្រទេស ៖ ប្រទេសថៃឡង់ (វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសថៃឡង់,២០០៣)

Chintayananda, Sudthichitt, Grarry Risser and Supang Chantavanich៖ ការត្រួតពិនិត្យលើការចុះឈ្មោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ពីប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា , ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា , ប្រទេសឡាវ ដែលមកនៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសថៃឡង់ (បាងកក , មហាវិទ្យាល័យឆូឡាឡុងកូន, ១៩៩៧)

Chiu, Stephens W.K. ៖ " ហុងកុង (ប្រទេសចិន) ៖ បំលាស់ប្តូរសេដ្ឋកិច្ច និង ពលកម្មកទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ", អត្ថបទដែលមាននៅក្នុងសិក្ខាសាលាស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និង វិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុនៅអាស៊ីបច្ចុប្បន្ន ដែលរៀបចំឡើងដោយវិទ្យាស្ថានការងារនៃប្រទេសជប៉ុន (JIL) សហការជាមួយក្រសួងការងារជប៉ុន ,អង្គការ OECD និង អង្គការពលលកម្មអន្តរជាតិ , នៅទីក្រុងតូក្យូ, ថ្ងៃ ២៨-២៩ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៩៩

Cholewinski,R ៖ សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និង កិច្ចការពារកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីភិក , ១៩៩៩, ឯកសារមាននៅក្នុងគេហទំព័រ៖ http://www.december18.net/paper1standards.htm ថ្ងៃទី ២០ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០០

Cinar, D., A. Gacher, et al., ៖ ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ៖ របាយការណ៍ស្តីពី ឌីណាមិត ,ផលប៉ះពាល់ , ជំរើសគោលនយោបាយ , សង្គមអឺរ៉ុប , (Vienna , មជ្ឈមណ្ឌលអឺរ៉ុបសំរាប់គោលនយោបាយសុខុមលភាពសង្គម និងស្រាវជ្រាវ, ២០០៣)

Cornelius, Wayne A., Takeyuki Tsuda, Philip L. Martin , and James F. Hollifield, eds ៖ ការត្រួតពិនិត្យជនអន្តោប្រវេសន៍ ៖ ទស្សនះវិស័យពិភពលោក (Stanford, មហាវិទ្យាល័យ Stanford , ២០០៤)

Eelens, Frank ៖ "កម្មាការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រទេសស្រីលង្ការទៅកាន់អាស៊ីភាគខាងលិច" គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និង ស្ថានការណ៍របស់កម្មាការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍ , លេខចេញផ្សាយ E.95.XIII.10 (ញូយ៉ក , អង្គការសហប្រជាជាតិ , ១៩៩៥) , ទំព័រលេខ ២៦៧-២៧៧

Go, Stella P. " វិបត្តិនៅអាស៊ាន និងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រជាជនហ្វីលីពីន " នៅក្នុងអត្ថបទស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និង វិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុនៅអាស៊ីនាពេលបច្ចុប្បន្ន (ប៉ារីស ,អង្គការ OECD ,១៩៩៩) ទំព័រលេខ ១៨៧-២០៤

Gooneratne, W., P.L. Martin and H. Sazanami, eds" របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការ UNCRD, ភាគ២ (ប្រទេសណាហ្គូយ៉ា , ប្រទេសជប៉ុន , មជ្ឈមណ្ឌលអង្គការសហប្រជាជាតិសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តំបន់, ១៩៩២)

Hatton, Timothy J., and Jeffrey G. Williamson: អាយុកាលនៃទេសន្តប្រវេសន៍៖ មូលហេតុ និងផលប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ច (Oxford, New york , មហាវិទ្យាល័យ Oxford /1998)

Hayase, Yasuko ៖ " ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសចិន " ក្នុងអត្ថបទស្តីពីសេដ្ឋកិច្ច និង ការអភិវឌ្ឍសង្គមនៅអាស៊ីខាងកើត៖ គោលនយោបាយសំរាប់ការគ្រប់គ្រងប្រជាពលរដ្ឋ (តូក្យូ , មហាវិទ្យាល័យ Nihon ,១៩៩៣) ទំព័រ២៤៣-២៧២

Hoffman, E. and Jeffrey G. Willamson : ស្ថិតិពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ : ការពិនិត្យឡើងវិញលើប្រភពទេសន្តរប្រវេសន៍ និង វិធីសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហា (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ១៩៨៦)

Hugo, Grame: " វិបត្តិ និង ចលនាបំលាស់ទីកម្មករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី " នៅក្នុងទិន្នានុប្បវត្តទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក , វ៉ុលលេខ ៩ , ភាគ ១ , ទីក្រុង ឲ្យសុន , ប្រទេសហ្វីលីពីន , ឆ្នាំ ២០០០ ទំព័រលេខ ៩៣-១២៩

___ : " ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និង គ្រួសារ : ការអង្កេតមួយចំនួនពីប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី " ឯកសារដែលបានបង្ហាញតាមរយៈការធ្វើសន្និសីទមួយស្តីអំពីការងារនិងជីវិតគ្រួសាររបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ, មហាវិទ្យាល័យណិហុន, ទីក្រុងតូក្យូ, ៥-៧ ខែធ្នូ ១៩៩៤

___ : " បំលាស់ទីនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងអាស៊ីបូព៌ា " ឯកសាររៀបចំដោយសិក្ខាសាលាអន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការធ្វើចំណាកស្រុករយៈពេលយូររបស់ប្រជាជន , នៅទីក្រុងវៀណា , ប្រទេសអូស្ត្រាលី ថ្ងៃទី១៧-១៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៥

___ : "គំរូនានាក្នុងតំបន់នៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិលើដំណោះស្រាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី": ឯកសាររៀបចំដោយសិក្ខាសាលា ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និង ទីផ្សារការងារនៅអាស៊ី សំរាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន និង អនាគត រៀបចំឡើងដោយវិទ្យាស្ថានគោលនយោបាយការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលនៃប្រទេសជប៉ុន , ទីក្រុង Vienna, ប្រទេសជប៉ុន ថ្ងៃទី ៥-៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៤

Huguet, Jerrold W. and Sureeporn punpuing" ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិក្នុងប្រទេសថៃឡង់ (ទីក្រុងបាងកក, IOM ,២០០៥)

Hui, Weng-tai: "ហត្ថពលកម្មបរទេស និងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី " ប្រធានបទនៃសិក្ខាសាលាអន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនិងការផ្លាស់ប្តូរចនាសម្ព័ន្ធសមាជិកសេដ្ឋកិច្ចរបស់អង្គការ APEC, ទីក្រុងតៃប៉ិ, ថ្ងៃទី១៩-២០ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០០ (ប្រទេសចិន , ប្រទេសជប៉ុន , វិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច, ២០០១)

Iguchi, Yasushi:" គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន និងផលប៉ះពាល់នៃទីផ្សាការងារ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ "ក្នុងឯកសារស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និងវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុនៅអាស៊ីនាពេលបច្ចុប្បន្ន (ទីក្រុងប៉ារីស ,អង្គការ OECD, ១៩៩៩) ទំព័រលេខ១២៣-១៥២

វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវប្រជាពលរដ្ឋនិងសង្គមកិច្ចៈ គេហព័ន្ធនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ពីប្រទេសភូមានិង ប្រទេសថៃឡង់(ទីក្រុងបាងកក, សកលវិទ្យាល័យ Mahidol , ២០០៤)

សន្និបាតអន្តរជាតិស្តីពីសេរីភាពសហជីពៈ គោលការណ៍របស់សហជីពបានថែងថាគ្មានការប្រកាន់ពូជសាសន៍និងការស្អប់ខ្ពើមជនបរទេស ផែនការសកម្មភាពរបស់សហជីព, របាយការណ៍របស់សន្និសីទពិភពលោកស្តីពីការប្រឆាំងលើការប្រកាន់ពូជសាសន៍ និង ការរើសអើងសាសនា , ការស្អប់ខ្ពើមជនបរទេស , ការអធ្យាស្រ័យគ្នា (ទីក្រុងដូបាន ថ្ងៃទី ៣១ ខែ សីហា – ថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០១)

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិៈ ការផ្តល់បរិវេសទានដោយការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក, សន្និសីទអន្តរជាតិ

ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ដំណើរឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ ក្រោមប្រធានបទទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ឬ ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមានឯកសារ នៅទីក្រុងបាងកក ថ្ងៃទី២១-២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ១៩៩៩

___ : ការផ្តល់បរិវេសទានដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិសំរាប់ផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចជារៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មាការសំរាប់ការផ្តល់សត្យានុម័តលើការអភិវឌ្ឍសង្គម , ទីក្រុងញូយ៉ក , ថ្ងៃទី៣១ ខែ មករា- ថ្ងៃទី១១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៤(ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ,១៩៩៦)

___ : ចងក្រងរាល់សេចក្តីសំរេច និងគោលការណ៍ផ្សេងៗនៃសេរីភាពបង្កើតគណៈកម្មការសមាគមនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានបោះពុម្ពលើកទី ៤ (អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ហ្សឺណែវ ១៩៩៦)

___ : ធ្វើការអង្កេតជាទូទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងរបាយការណ៍ទី ៣ នៃសន្និសីទស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិ លើកទី ៨៧ (ហ្សឺណែវ , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ១៩៩៩)

___ : សេចក្តីណែនាំស្តីពី កិច្ចការពារមិនអោយមានការរើសអើង , ការធ្វើអាជីវកម្ម និង ការបោកបញ្ឆោតលើ កម្មាការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍ , កម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយអំពីបញ្ហាយែនឌ័រ(GENPROM) (ហ្សឺណែវ , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ,២០០៣) សៀវភៅកំណត់ត្រាលេខ ១-៦

___ : កម្មវិធីអប់រំលើវិស័យការងារដល់កម្មករអន្តោប្រវេសន៍ ២០០២/២០០៤ លេខ ១២៩ (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០២)

___ : ការលើកកំពស់គុណភាពយែនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការៈ យុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាពរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក, ២០០៤-២០០៧ (ទីក្រុងបាងកក , ការិយាល័យរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់ អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក,២០០៤)

___ : កិច្ចការការពារកម្មករអន្តោប្រវេសន៍ដែលងាយរងគ្រោះបំផុតនៅបច្ចុប្បន្ន ,ឯកសាររៀបចំឡើងក្នុងកំឡុងពេលប្រជុំត្រីភាគីរបស់ជំនាញការស្តីពីផែនការសកម្មភាពទៅថ្ងៃអនាគតសំរាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ , ហ្សឺណែវ , ខែ មេសា ឆ្នាំ ១៩៩៧

___ : ការពិពិណនាពីដំណោះស្រាយផ្សេងៗរបស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៃសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក, បង្កើតឡើងនៅក្នុងសន្និសីទស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិ លើកទី៩២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤

___ : កម្មវិធីសកម្មភាពពិសេស : ការជួញដូរមនុស្ស (ទីក្រុងតូក្យូ,អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ,២០០៤)

___ : សេចក្តីសន្និដ្ឋានសង្ខេបៈរបាយការណ៍ស្តីពីការប្រជុំត្រីភាគីរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើប្រធានបទការប្រណាំងប្រជែងលើគោលនយោបាយ និង ការគ្រប់គ្រងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី , ទីក្រុងបាងកក ថ្ងៃទី៣០ ខែ មិថុនា ដល់ថ្ងៃទី ២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrat/download/bngkk04.pdf

___ : បង្កើតនូវដំណោះស្រាយដ៏ត្រឹមត្រូវសំរាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងស្ថាននៃសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោករបាយការណ៍ទី៦ស្តីពីសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិលើកទី៩២ (ហ្សឺណែវ , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ២០០៤)

អង្គការអន្តរជាតិសំរាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ទស្សនៈលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នសំរាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមានឯកសារនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីខាងកើត និងអាស៊ីបូព៌ាៈ តំរូវឱ្យមានគោលនយោបាយដើម្បីទទួលបន្ទុកលើក្របខ័ណ្ឌនៃការងារៈ ឯកសារមាននៅក្នុងសន្និសីទ

ស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ បង្កើតកិច្ចសហប្រតិបត្តិការណ៍ក្នុងតំបន់ចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ឬទេសន្តរ-ប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ, ទីក្រុងបាងកក ថ្ងៃទី ២១-២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ១៩៩៩

___ ៖ ខ្សែវីដេអូស្តីពីសិទ្ធនៃការជ្រើសរើស ៖ លំណែនាំសំរាប់កម្មាការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍ (ប្រទេសម៉ានីឡា , អង្គការIOM , ២00៣)

___ ៖ ទេសន្តរប្រវេសន៍ពិភពលោកឆ្នាំ២00៣ ៖ ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការប្រកួតប្រជែង និងការទទួលខុសត្រូវសំរាប់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជន (ហ្សឺណេវ , អង្គការ IOM , ២00៣)

___ ៖ សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ អត្ថបទសរសេរដោយដៃស្តីពីអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងអ្នកអនុវត្ត (ហ្សឺណេវ , អង្គការ IOM , ២00៤)

ក្រសួងយុត្តិធម៌នៃប្រទេសជប៉ុន ៖ ការត្រួតពិនិត្យជនអន្តោប្រវេសន៍ (ទីក្រុងតូក្យូ , ២00៣)

Jordan, Allan៖ គន្លិនិទ្ទេសដែលបានកត់ត្រា , ក្នុងអត្ថបទស្តីពី " ប្រភព និង កិច្ចសន្យាលើការជួញដូរមនុស្ស " រៀបចំឡើងដោយគំរោងប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស និង ច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ , ២00២

Jordan, Bill: ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី ៖ ទុក្ខគ្រោះនៃការធ្វើបំលាស់ទីឆ្លងកាត់ព្រំដែន (Cheltenham, Edward, Elgar,2002)

Kaan , Hans Christian: ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកសិកម្ម ៖ បង្កើតនូវគោលនយោបាយមួយដើម្បីប្រឆាំងទៅនឹងទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមាររួមបញ្ចូលទាំងការជួញដូរកុមារ (ទីក្រុងបាងកក, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ២00២)

Kassim, A.: ការរួមបញ្ចូលនៃកម្មករបរទេស និងការងារខុសច្បាប់នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី " ឯកសាររៀបចំឡើងសំរាប់សិក្ខាសាលាស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និង ទីផ្សារការងារនៅអាស៊ី (ទីក្រុងតូក្យូ , វិទ្យាស្ថានការងារនៃប្រទេសជប៉ុន , ២000)

Kassim, Azizah ៖ ការទទួលយកពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍គឺរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍពិភពលោក ៖ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី , ឯកសារដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងសន្និសីទបច្ចេកទេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការអភិវឌ្ឍនាទីក្រុងហ្ស៊ូចប្រទេសហូឡង់ ថ្ងៃទី ២៩ ខែមិថុនា ដល់ ថ្ងៃទី ៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៨

Kelly,Paula " មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុជាឧបករណ៍ទប់ស្កាត់ក្នុងការប្រឆាំងទៅនឹងទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ រួមបញ្ចូលទាំងការជួញដូរកុមារ (ទីក្រុងបាងកក, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២00២)

Krittya, A., and P. Guest ៖ ការគ្រប់គ្រងលើលំហូរចូលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធក្នុងតំបន់ (Nakhonprathom / ប្រទេសថៃឡង់ , វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវប្រជាពលរដ្ឋ និង សង្គម, មហាវិទ្យាល័យMahidol, ១៩៩៩)

Kunieda, Christiane : " គោលនយោបាយសំរាប់កម្មករបរទេស និង ទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន" ក្នុងឯកសារស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ទីផ្សារការងារនៅអាស៊ី ៖ លទ្ធផលនៅក្នុងឆ្នាំ២000(ទីក្រុងប៉ារីស , អង្គការ , ១៩៩៦) ទំព័រលេខ ១៩៥-២0៦

Kuptsch, Christiane : " ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍រយៈពេលខ្លីគឺដូចជាទៅធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល " នៅក្នុងឯកសាររបស់លោក Christiane Kuptsch និង លោកNana Oishi ឧទាហរណ៍ ៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេស ស្តីពីរបបសំរាប់កម្មករដែល

មកពីប្រទេសដែលជួបអន្តរកាលខាងសេដ្ឋកិច្ច រឺក៏ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ , ធ្វើឡើងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ និងប្រទេសជប៉ុន (ហ្សឺណែវអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ១៩៩៥)Lee, Joseph" ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និង ទីផ្សារការងាររបស់ប្រទេសតៃវ៉ាន់នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ (ទីក្រុងតៃប៉ិ , Mimeo , ២០០៤)

Lee, Joseph S., and Su-Wan Wang : " ការជ្រើសរើស និង ការគ្រប់គ្រងកម្មករបរទេសរបស់ប្រទេសតៃវ៉ាន់ " មានក្នុងទិន្នានុប្បវត្តនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក វ៉ុលលេខ ៥ ភាគ២-៣ ទីក្រុងធ្យូសុន ប្រទេសហ្វីលីពីន ,១៩៩៦ ទំព័រលេខ ២៨១-៣០១

Lim, Lin Lean : "ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅអាស៊ី : ការជាប់ទាក់ទង និង គោលនយោបាយផ្សេងៗ " ក្នុងឯកសារស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិៈ ប្រតិបត្តិការ និងទំនួលខុសត្រូវ នៅក្នុងតំបន់, លេខចេញលក់G.V.E4.0.25 (ទីក្រុងញូយ៉ក និងហ្សឺណែវ, អង្គការសហប្រជាជាតិ , ១៩៩៤) ទំព័រលេខ ១២៧-១៤៨

Lim, Lin Lean : " ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិស្ត្រីនៅអាស៊ានៈ ការកំណត់នូវភិនភាគ និង គោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ " ទិន្នានុវប្បវត្តទេសន្តរប្រវសន៍នៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក , វ៉ុលលេខ៥ ភាគ ១ ទីក្រុងធ្យូសុន ប្រទេសហ្វីលីពីន ឆ្នាំ១៩៩៦ ទំព័រលេខ ៨៥-១១៦

Lowell, Lindsay: ការរីកចំរើនលើផ្នែកខ្លះគឺជាផលដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិដែលមានជំនាញខ្ពស់, អត្ថបទស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (IMP-46) , ២០០២ អាសយដ្ឋាន : http://www.ilo.org/public/english/protection/ download/imp-list.htm.

Lowell, Lindsay and Alan Findlay : កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញខ្ពស់មកពីបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ : ការទប់ស្កាត់ និង គោលនយោបាយទទួលខុសត្រូវ , លទ្ធផលនៃរបាយការណ៍ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិទំព័រលេខ ៤៤ កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០២) អាសយដ្ឋានៈ http://www.ilo.org/public/english/protection/download/imp44.pdf

Lucas, Robert : ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងរបបនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ទីក្រុងស្តុកហូមក្រសួងការបរទេស នៃប្រទេសស៊ុយអ៊ែត (នឹងបង្កើតឡើង)

Martin, Philip : " ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយការបង្កើនសមត្ថភាពអន្តោក្រាម " , សិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីគោលនយោបាយ និង ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំអនុតំបន់ , បទឧទ្ទេសនាមរបស់លោក Ayutthaya នៅប្រទេសថៃឡង់ ថ្ងៃទី ២-៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤

___ : ជំនួញលើវិស័យការងារ : ភ្នាក់ងារនៃវិវត្តហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍(ហ្សឺណែវ , វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសំរាប់ការសិក្សាវិស័យការងារ , ២០០៣)

___ : ទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការអភិវឌ្ឍន៍ : តើយើងត្រូវបង្កើតឱ្យមានដំណោះស្រាយដើម្បីទ្រទ្រង់លើវិស័យទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការអភិវឌ្ឍន៍ដែររឺទេ ? ការពិភាក្សា ឯកសារទំព័លេខ ១៥៣/២០០៤ (ហ្សឺណែវ , វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសំរាប់ការសិក្សាវិស័យការងារ , ២០០៤)

___ : ការគាំទ្រលើគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងសកលភាវូបនីយកម្មពិភពលោក (២០០៣) អាសយដ្ឋាន

http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/migration.pdf

Martin, Philip and Mark Miller : ការអនុម័តរបស់និយោជក : បទពិសោធន៍នៃប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ និងប្រទេសអាមេរិក , ឯកសារស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិទំព័រលេខ ៣៦ , កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ(ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២000)

Marukawa, Tomowo: ការហូរចូលពលកម្មពីប្រទេសចិន(Chuugokuno roudou yushutsu) ក្នុងទិន្នានុប្បវត្ត Ohara នៃវិទ្យាស្ថានបញ្ហាសង្គម ទំព័រលេខ ៣៨៩ ទីក្រុងតូក្យូ ឆ្នាំ ១៩៩១

Mattoo, Aaditya and Antonia Carzaniga : ចលនាបំលាស់ទីរបស់ប្រជាជន និង ការផ្តល់សេវាកម្មផ្សេងៗ : ចលភាពការងារ និងអង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក (ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន, ធនាគារពិភពលោក , ២00៣)

Morris,Elizabath" របាយការណ៍ស្តីពីសិក្ខាសាបណ្តុះបណ្តាលលើប្រធានបទគោលនយោបាយនិងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំអនុតំបន់, Ayutthaya ប្រទេសថៃឡង់ ថ្ងៃទី ២-៦ខែសីហា ឆ្នាំ ២00៤(ទីក្រុងបាងកក អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២00៤)

Nayagam, James:" ការស្រូបយកកម្មករទេសប្រវេសន៍របស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី " ក្នុងទិន្នានុប្បវត្តស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ីបាស៊ីហ្វិក វ៉ុលលេខ១ ភាគ៣-៤ Quezon City Philippine 1992, ទំព័រលេខ ៤៧៧-៤៩៤

Ngo, Hang-yue: " តួនាទីសេដ្ឋកិច្ចរបស់ ភរិយាអន្តោប្រវេសន៍នៅហុងកុង" ក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិស្សៀវភៅលេខ៣ ហ្សឺណែវ ១៩៩៤ ទំព័រលេខ ៤0៣-៤២៤

Nyberg-Sorensen, Ninna, Nicholas van Hear and Paul Engberg-Pedersen : ការអភិវឌ្ឍន៍ដែលទាក់ទងនឹងវិស័យទេសន្តរប្រវេសន៍: ប្រត្យក្សភាព និងជំរើសគោលនយោបាយ , ឯកសារស្រាវជ្រាវទេសន្តរប្រវេសន៍របស់អង្គការអន្តរជាតិ IOM លេខ ៨ ឆ្នាំ២00២ ទំព័រលេខ ១៣-១៤

O'Neil,Vin: កម្មវិធីអប់រំ និងទិដ្ឋាការការងារ (២00២) ក្នុងអសយដ្ឋាន: http://www.ieeeusa.org/forum/features/visaprogram.html

អង្គការសំរាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍន៍: ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការធ្វើបូរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចតំបន់នៅអាស៊ី (ទីក្រុងប៉ារីសអង្គការ OECD , ១៩៩៨)

___ : កម្មវិធីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការងារខុសច្បាប់របស់កម្មករបរទេស(ទីក្រុងប៉ារីស អង្គការ OECD , ២000)

___ : ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅអាស៊ី : និន្នាការ និង គោលនយោបាយផ្សេងៗ (ទីក្រុងប៉ារីស, អង្គការ OECD, ២00១)

___ : ចលភាពអន្តរជាតិនៃកម្មករដែលមានជំនាញខ្ពស់ :

___ : ទីផ្សារការងារ និង វិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុថ្មីនៅអាស៊ី (ទីក្រុងប៉ារីស, អង្គការ OECD , ២00១)

___ : ចលភាពសិស្សរវាងប្រទេស OECD និងចលភាពរវាងដំណើរឆ្លោះទៅរកប្រទេស OECD (ទីក្រុងប៉ារីស , អង្គការ OECD) www.oecd.org

___ : និន្នាការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (SOPEMI)(ទីក្រុងប៉ារីស, អង្គការ OECD, ២00១) www.oecd.org

Ongley, Patrick and David Pearson : " ប្រៀបធៀបទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិរវាងប្រទេស ញូសីឡេន ប្រទេសអូស្ត្រាលី និង ប្រទេសកាណាដា ក្នុងឆ្នាំ១៩៦៥ " ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ វ៉ុលលេខ ២៩ , ភាគ ៣ នៅកោះស្តែឡិន ទីក្រុងញូយ៉ក ឆ្នាំ១៩៩៥ ទំព័រលេខ ៧៦៥ ៧៩៣

Osaki, Keiko : " ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិក្នុងអាស៊ីខាងកើត និង អាស៊ីអាគ្នេយ៍ : ទស្សនៈប្រចាំតំបន់" ក្នុងប្រធានបទសិក្ខាសាលាអន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃសមាជិកភាពដែលជាប្រទេសសេដ្ឋកិច្ចរបស់អង្គការ APEC ដូចជាប្រទេសជីបា ប្រទេសជប៉ុន នៅថ្ងៃទី ២-២១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០២(ទីក្រុងជីបា , វិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច, ២០០០) ,ទំព័រ ៣-៣៦

Pang, Eng Fong : "ការស្រូបយកកម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន : បទពិសោធន៍នៃប្រទេសសិង្ហបុរី " ទិន្នានុប្បវត្តទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក , វ៉ុលលេខ ១ ភាគ ៣-៤ ទីក្រុងធ្យូសុន ប្រទេសហ្វីលីពីន ឆ្នាំ ១៩៩២។

Pillai, P. : " ទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីសំរាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ " /SOJOURN ,១៤, សិង្ហបុរី , វិទ្យាស្ថានសំរាប់ការសិក្សាលើតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ឆ្នាំ ១៩៩៩ ទំព័រលេខ ១៧៨-១៩៧

Piper, Nicola and Rochelle Ball: " សកលភាវូបនីយកម្មនៃទីផ្សារការងារនៅអាស៊ីៈ ទំនាក់ទំនងរវាងប្រជាជនហ្វីលីពីន និង ប្រជាជនជប៉ុន " ក្នុងទិន្នានុប្បវត្តនៃសហកាលអាស៊ី វ៉ុលលេខ ៣១ ភាគ ៤ ទីក្រុងម៉ានីឡាប្រទេសហ្វីលីពីន ឆ្នាំ ២០០១ ទំព័រលេខ៥៣៣- ៥៥៤

Pongsapich, Amara: កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងពិភពអារ៉ាប់ " ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងពិភពអារ៉ាប់ :បទពិសោធនៃការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍(ទីក្រុងតូក្យូ, មហាវិទ្យាល័យនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ, ១៩៩១) ទំព័រលេខ១៥០-១៨៤

Pong-Sul Ahn,: កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសិទ្ធិមនុស្សៈ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់កម្មករពីបណ្តារប្រទេសនៅអាស៊ីភាគខាងត្បូង (ទីក្រុងញូដេលី , ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិអនុតំបន់នៃអាស៊ីភាគខាងត្បូង និងការិយាល័យសំរាប់ត្រួតពិនិត្យសកម្មភាព កម្មករ , ២០០៤)

Quibria, M.G.: "កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការផ្ញើរប្រាក់ : ដំណោះស្រាយសំរាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នៅអាស៊ាន" ក្នុងអត្ថបទស្តីពីការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ាន វ៉ុលលេខ ៤ ភាគ ១ ឆ្នាំ ១៩៨៦ ទំព័រ ៧៨-៩៩

Ramirez-Machado: ការងារសហព័ន្ធ , កិច្ចសន្យាការងារ និងការប្រើប្រាស់ពលកម្មៈ ទស្សនៈវិស័យនៃច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ និងការប្រើប្រាស់ពលកម្ម លេខ ៧ (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ២០០៣)

Ratha, Dilip: "ការផ្ញើរប្រាក់របស់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ សារប្រយោជន៍ និង ជាប្រភពចំណូលខាងក្រៅមួយដ៏រឹងមាំសំរាប់ការអភិវឌ្ឍលើវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ " ជំពូកទី ៧ នៃអត្ថបទស្តីពីការរួមគ្នាអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនៅឆ្នាំ ២០០៣ (រដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន ធនាគារពិភពលោក ,២០០៣) ក្នុងអសយដ្ឋាន http://www.worldbank.org/prospects/gdf2003

សាធារណរដ្ឋសិង្ហបុរី, ក្រសួងហត្ថពលកម្មៈ សេចក្តីណែនាំជាសាធារណៈស្តីពីលិខិតអនុញ្ញាតការងារ(២០០៣) http://www.moms.gov.sg

Reyneri, E. : ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីនៅតាមបណ្តាប្រទេសមេឌីទែរ៉ាណេនៃសហគមអឺរ៉ុប, ឯកសារទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ

របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទំព័លេខ៤១ និង កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ(ហ្សឺណេវ ,អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០១)

Ruppert, Elizabath : ការគ្រប់គ្រងកម្មករបរទេសក្នុងប្រទេសសិង្ហបូរី និង ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី : តើមានមេរៀនណាខ្លះសំរាប់ប្រទេស GCC ? (វ៉ដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន , ធនាគារពិភពលោក , ១៩៩៩) ទំព័រលេខ ៣-៥

Ruhs, Martin: " កម្មវិធីសំរាប់កម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន : គោលនយោបាយផ្សេងៗ , ផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗ និងតំរូវការសំរាប់កម្មករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន" មានក្នុងទស្សនះវិស័យស្តីអំពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍លេខ ៦ , កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណេវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០៣)

Selya, Roger Mark : "ទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ក្នុងប្រទេសតៃវ៉ាន់ : ទស្សនះដំបូង " អត្តបទស្តីពីកាត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ វ៉ុលលេខ ២៦ ភាគ ៣ ទីក្រុងញូយ៉ក, ឆ្នាំ ២០០២ ទំព័រលេខ ៧៨៧-៨០៥

Shah, Nasra M.: " ទស្សនះស្តីពីការធ្វើនិរប្រវេសន៍នៅអាស៊ីភាគខាងត្បូងសំរាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន និង អនាគត " ក្នុងអត្ថបទស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ វ៉ុលលេខ ៣២ ភាគ ២ ហ្សឺណេវ ឆ្នាំ ១៩៩៤ ទំព័រលេខ ២១៧-២៦៨

Shah, Nasra M., Sulayman S. Al-Qudsi and Makhodoom A. Shah : " កម្មការិនីអាស៊ីនៅក្នុងប្រទេសកុយវ៉ែត "អត្តបទស្តីពីកាត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនៃទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ វ៉ុលលេខ២៥ ភាគ ៣ កោះស្តែឡែនទីក្រុងញូយ៉ក, ឆ្នាំ ២០០២ ទំព័រលេខ ៧៨៧-៨០៥

Siddiqui, Tasneem: ភាពខ្វាត់ខ្វែង: លំហូរនៃការជ្រើសរើសពលករនៅក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដេស, អង្គភាពស្រាវជ្រាវជនភៀសខ្លួន និងចលនាបំលាស់ទីរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ (Dhaka, University Press Ltd., 2002)

Skeldon, Ronald: "ទេសន្តប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីនៅក្នុងអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ: សារសំខាន់នៃគោលនយោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យមានដំណោះស្រាយកាន់តែប្រសើរឡើង" ក្នុងអត្តបទស្តីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍និងចរាចរពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ (ទីក្រុងបាងកក , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០១)

___ : ការអភិវឌ្ឍទីផ្សារការងារនិងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងកម្មករបរទេសនៅទីក្រុងហុងកុង ក្នុងអត្ថបទស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ទីផ្សារការងារនៅអាស៊ី : លទ្ធផលអនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០០ (ទីក្រុងប៉ារីស,អង្គការ OECD, ១៩៩៦) ទំព័រលេខ ១៨៣-១៩៤

___ : ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ី: លទ្ធផលនៃការជ្រើសរើស (ទីក្រុងឡុង នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ, ២០០៣)

___ : ប្រជាជន, ចលភាព និងភាពងាយរងគ្រោះនៃជំងឺ HIV នៅក្នុងអាស៊ីបូពា: ការវិភាគ និងការវាយតំលៃ (ទីក្រុងបាងកក, អង្គការ UNDP , ២០០០)

Sontisakyot, Sakdina : កត្តាសំខាន់ៗដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើបំលាស់ប្តូរនៃគោលនយោបាយចំពោះកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសថៃឡង់(ទីក្រុងបាងកក, និក្ខេបទបណ្ឌិត , វិទ្យាស្ថានជាតិអភិវឌ្ឍន៍ការគ្រប់គ្រង , ២០០០)

Srivastava, R., and S.K Sasidumar : ទស្សនះវិស័យនៃទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា : គន្លឹះនៃដំណោះស្រាយ និង

ការទប់ស្កាត់ (ទីក្រុងឡុង, នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ , ២០០៣)

Stahl, Charles W. : ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ : ការសិក្សាទៅលើបណ្តាប្រទេសអាស៊ាន , ឯកសារលេខ ៦ (ទីក្រុងញូយ៉ក , មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវទេសន្តរប្រវេសន៍, ១៩៨៦)

Stalker, Peter : កម្មករចំណូលថ្មី : ការអង្កេតរបស់អង្គការពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ(ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ១៩៩៤)

___ : កម្មករគ្មានព្រំដែន: ការចូលរួមទប់ស្កាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ(Boulder,ILOandLynneRiennerPublishers1999)

Susangkarn, Chalongphob: ការអភិវឌ្ឍទីផ្សារការងារ និងទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិក្នុងប្រទេសថៃ " ក្នុងឯកសារស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍និងទីផ្សារការងារនៅអាស៊ីៈលទ្ធផលនៅក្នុងឆ្នាំ២០០០(ប៉ារីស,អង្គការអឺដេឌ,១៩៩៦)ទំព័រ១២៥-១៣៦

Tan, Edita: "មូលនិធិសុខុមាលភាពសំរាប់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ការសិក្សាប្រៀបធៀបលើជីវភាពកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រទេសប៉ាគីស្ថាន ប្រទេសហ្វីលីពីន និងប្រទេសស្រីលង្កា" បទឧទ្ទេសនាមជាលើកទីពីររបស់ក្រុមប្រឹក្សាទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រទេស បញ្ជូនពលករនៅអាស៊ី , អង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ , ២០០៤

Tapinos, G.: " ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី : ដំណោះស្រាយ សេដ្ឋកិច្ច និង ស្ថានភាពនយោបាយ " កម្មវិធីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការងារខុសច្បាប់របស់កម្មករបរទេស (ទីក្រុងប៉ារីស , អង្គការ OECD , ២០០០)

Taran, Patrick and Gloria Moreno Fontes : ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត : បញ្ឈប់ការធ្វើអាជីវកម្មទៅលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយចាត់បញ្ចូលទៅក្នុងបទល្មើសឧក្រិដ្ឋកម្ម,ទស្សនៈវិស័យនៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគ១,កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ហ្សឺណែវ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ២០០៣)

ក្រសួងការបរទេស និងអង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៃប្រទេសថៃៈ សេចក្តីប្រកាសរបស់ទីក្រុងបាងកកស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតី, សន្និសីទអន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ៈ ដំណើរឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់សំរាប់ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ មិនប្រក្រតី និង ទេសន្តរប្រវេន៍មិនមានឯកសារ , ទីក្រុងបាងកក ថ្ងៃទី ២១-២៣ ខែ មេសា ក្នុងគេហទំព័រ : http://www.iom.int/migrationweb_/meetings/Bangkok/Bangkok_declaration_Irr_Migration.htm

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាតិសំរាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៃប្រទេសថៃៈ សិក្សាគោលនយោបាយសំរាប់ការគ្រប់គ្រងលើកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនមានឯកសារនៅក្នុងប្រទេសថៃ THA/93/P10, Part B, Mimeo, Bangkok, n.d

Tsay, Ching-lung : " ពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍លួចលាក់នៅក្នុងប្រទេសតៃវ៉ាន់ " ទិន្នានុប្បវត្តទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក វ៉ុលលេខ១ ភាគ ៣-៤ ទីក្រុងឡូសុន ប្រទេសហ្វីលីពីន ឆ្នាំ ២០០០

Tumlin, Karen : " ឯកសារស្តីពលកម្មកុមារនៅអាស៊ី" ក្នុងអត្ថបទស្តីពីការធ្វើចរាចរពលកម្មកុមារ : ទស្សនៈវិស័យតំបន់វ៉ុលលេខ ២ (ទីក្រុងបាងកក , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០០)

អង្គការសហប្រជាជាតិៈ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិចំពោះរាល់កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកនៃក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ(ទីក្រុងញូយ៉ក , អង្គការសហប្រជាជាតិ , ១៩៩០)

___ : របាយការណ៍ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅឆ្នាំ ២០០២ ST/ESA/SER.A,២២០ (ទីក្រុងញូយ៉ក , អង្គការ

សហប្រជាជាតិ , ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមកិច្ច , ២០០២)

___ : បណ្តឹងរបស់ក្រុមជំនាញការអង្គការសហប្រជាជាតិនៅក្នុងអង្គប្រជុំស្តីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និង គោលនយោបាយសំរាប់កម្មាការិនីទេសន្តរប្រវេសន៍ , ទីក្រុងសាន់ម៉ារីណូ ប្រទេសអ៊ីតាលី ថ្ងៃ ២៨-៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩០ លេខបោះពុម្ព E.95.XIII.10 (ទីក្រុងញូយ៉ក, អង្គការសហប្រជាជាតិ, ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច , ១៩៩៥)

___ : សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និង ការអង្កេតជាទូទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ទីក្រុងញូយ៉ក, អង្គការសហប្រជាជាតិ , ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមកិច្ច , ២០០៤)

Vasquez, Noel D., Letty C. Tumbaga and Minette Cruz – Soriano : ការសិក្សាតាមដានទៅលើការងារសហព័ន្ធរបស់ប្រជាជនហ្វីលីពីននៅបរទេស (ហ្សឺណែវ , អង្គការ IOM , ១៩៩៥)

Vasuprasat, Pracha: " ចំនុចរបត់នៃពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ: ករណីដែលត្រូវសិក្សានៅក្នុងប្រទេសថៃ " ទិន្នានុប្បវត្តទេសន្តរប្រវេសន៍នៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក វ៉ុលលេខ ៣ ភាគ ១ ទីក្រុងឃ្វេសុន ប្រទេសហ្វីលីពីន មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្កាឡាប្រ៊ីនី, ១៩៩៤ ទំព័រលេខ ១៧៥- ២០២

Vaughan, Jessica: អត្តសញ្ញាណជនអន្តោប្រវេសន៍ : បញ្ឈប់កម្មវិធីផ្តល់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ននៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ក្នុងគេហទំព័រ http://www.cis.org/articles/2003/back103.html

Weiner, Myron: វិបត្តិនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ពិភពលោក :ការប្រកួតប្រជែងពីបណ្តារប្រទេសនីមួយៗ និងការប្រកួតប្រជែងសិទ្ធមនុស្ស (អាន ,Addison Wesley Publishing Co., ,១៩៩៥)

Wickramsekara, Piyasiri: "កម្មករទេសន្តរប្រវេសេន៍នៅអាស៊ី : ដំណោះស្រាយ និង ការប្រកួតប្រជែង " ក្នុងអត្ថបទស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅអាស៊ី: និន្នាការ និងគោលនយោបាយផ្សេងៗ(ទីក្រុងប៉ារីស, អង្គការ OECD និងទីក្រុងតូក្យូ វិទ្យាស្ថានប្រទេសជប៉ុនការងារនៃប្រទេសជប៉ុន, ២០០១) ទំព័រ ៣៥-៥៩

___ : កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍អាស៊ាន : ដំណោះស្រាយ និងការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងសកលភាវូបនីយកម្ម , ឯកសារស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិទំព័រលេខ ៥៧ , កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ(ហ្សឺណែវ , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០២) ក្នុងគេហទំព័រ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp57e.pdf

___ : ទិន្នន័យ និង ស្ថិតិ ទេសន្តរប្រវេសន៍ : លំណែនាំ "បទឧទ្ទេសនាមក្នុងសិក្ខាជាតិត្រីភាគីស្តីពីគោលនយោបាយពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍, នីតិក្រម និងការគ្រប់គ្រងលើការគាំពារការធ្វើចរាចរពលកម្មស្ត្រីភេទនៅក្នុងប្រទេសអាល់បានី, ទីក្រុងទីរ៉ាណាប្រទេសអាលបានី ថ្ងៃទី ៣-៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៤

Wille, Christine: " ឯកសារស្តីពីពលកម្មកុមារនៅអាស៊ី " ក្នុងឯកសារស្តីពីកុមារ និងការជួញដូរថ្នាំញៀន: ករណីដែលត្រូវសិក្សានៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន និងប្រទេសថៃ , វ៉ុលលេខ ៣ (ទីក្រុងបាងកក , អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ , ២០០១)

Wong, D. and A. Teuku Afrisal : Migrant gelap : ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រជាជនឥណ្ឌូនេស៊ីទៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

គឺជាម្លប់នៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ម៉ាឡេស៊ី : អ្នកគ្មានសិទ្ធធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងអាស៊ីបូព៌ា(ទីក្រុងធ្យូសុនប្រទេសហ្វីលីពីន មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍ស្កាឡាប្រ៊ីនី , ២០០៣) ទំព័រលេខ ១៦៩-២២៨

Wongboonsin, Patcharawalain : ធ្វើការប្រៀបធៀបគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់ ESCAP : ជំពូកទី ៣ ស្ដីពីគំរូ និងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក, ការសិក្សាទៅលើប្រជាជននៅតំបន់អាស៊ានលេខ១៦០ (ទីក្រុងបាងកក ,អង្គការUNESCAP , ២០០៣) ក្នុងគេហទំព័រ http://www.unescap.org/esid/psis/population/popseries/apss160/index.asp

ធនាគារពិភពលោក : សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ពិភពលោក (រដ្ឋធានីវ៉ាស៊ីនតោន , ធនាគាពិភពលោក , ២០០៣)

Yap, Mui-Teng ការងាររបស់កម្មករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបូរី "ក្នុងអត្ថបទស្ដីពីពលកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ និងវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុនៅអាស៊ីបច្ចុប្បន្ន (ទីក្រុងប៉ារីស , អង្គការ OECD , ១៩៩៩) ទំព័រលេខ ២០៥-២១៦

ISBN 978-92-2-820452-0