តួនាទីរបស់សមាជិកសភា ស្តីពីការការពារសិទ្ធិ

របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តំបន់ASEAN

រាជធានីភ្នំពេញ, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ថ្ងៃទី ០៣-០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

មេរៀនបទពិសោធន៍ និង ការអនុវត្តល្អ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ដោយ**ឯកឧត្តម បណ្ឌិត សេង សក្ដា** អគ្គនាយក

អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ នៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ផ្នែកនានានៃបទឧទ្ទេសនាម

ផ្នែកទី១.~និដ្ឋភាពទូទៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍
នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ផ្នែកទី២.~មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រង
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ផ្នែកទី៣.~ការងារដែលត្រូវអនុវត្តសម្រេចឱ្យបានដើម្បីការ
គ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កាន់តែល្អប្រសើរ

ផ្នែកទី១.~ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា

ក~តម្រូវការនូវបទបញ្ញាមួយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង :

១~ស្ថានភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ដែលជាប់ទាក់ទង :

-កំលាំងពលកម្មកើនឡើង

-ការងារក្នុងស្រុកមានតំលៃទាបជាងនៅបរទេសពុំអាចផ្គត់ផ្គង់គ្រប់គ្រាន់ចំពោះខ្លួនឯង និងគ្រួសារ

-ការខ្វះខាតកំលាំងពលកម្មក្នុងផ្នែកខ្លះនៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសដទៃ

-គំលាតខុសគ្នារវាងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍

-ពលរដ្ឋខ្មែរជាច្រើនកំពុងរស់នៅ និងធ្វើការនៅបរទេស

ផ្នែកទី១.-និន្នាការទូទៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា (ត)

២-ការចេញអនុក្រឹត្យលេខ៥៧ អនក្រ.បក ១៩៩៥:

ឆ្លើយតបទៅនឹងរឿងរ៉ាវទាំងឡាយខាងលើនេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចេញ អនុក្រឹត្យ លេខ ៥៧ អនក្រ.បក ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

៣-ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តអនុក្រឹត្យលេខ៥៧ អនក្រ.បក :

-ការចរចាជាមួយរដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ី (១៩៩៦)

-ការចរចាជាមួយរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រថៃឡង់ដ៍ (១៩៩៦/២០០៣)

-ការចរចាជាមួយរដ្ឋាភិបាលនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ (២០០៣)

-ការចរចាជាមួយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសជប៉ុន (២០០៣)

ផ្នែកទី១.-ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា (ត)

ខ-អំពីក្របខណ្ឌច្បាប់ :

១-រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា :

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរដែលកំពុងរស់នៅឯបរទេស ត្រូវបានរដ្ឋគាំពារ ។

២-អនុក្រឹត្យលេខ៥២ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និង ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ :

-នាយកដ្ឋានមុខរបរ និង ហត្ថពលកម្ម ទទួលបន្ទុករៀបចំបទបញ្ញាស្តីពី ការគ្រប់គ្រងពលរដ្ឋកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅបរទេស ហើយនិងទទួលបន្ទុក គ្រប់គ្រងពលករខ្មែរដែលទៅធ្វើការនៅឯបរទេស ។

ផ្នែកទី១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា (ត)

៣-អនុក្រឹត្យលេខ៥៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៥ ស្តីពីការបញ្ជូនពលករ ខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

៤-អនុក្រឹត្យលេខ១៩៥ អនក្រ.បកចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពី ការចេញលិខិតឆ្លងដែនធម្មតាសម្រាប់ពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

៥-អនុក្រឹត្យលេខ ៣៩ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពី ការកែតម្រូវអនុក្រឹត្យលេខ ១៩៥ ស្តីពីការចេញលិខិតឆ្លងដែនធម្មតា

៦-អនុក្រឹត្យលេខ៧០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦
ស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បណ្តុះបណ្តាល និង បញ្ជូនពលករខ្មែរទៅបរទេសៈ គឺបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ តាមរយៈប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតមុខរបរ

៧-សេចក្តីសម្រេចលេខ០២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងារអន្តរក្រសួង ចុះឈ្មោះពលករខ្មែរខុសច្បាប់នៅថៃឡង់ដ៏ ។

ផ្នែកទី១._ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅកម្ពុជា (ត)

គ_ប្រព័ន្ធដែលមានបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា :

១-ប្រព័ន្ធនៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនៈ

-បច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជាមាន ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ចំនួន ៣២

-រើសពលករបញ្ជូនទៅប្រទេស ម៉ាឡេស៊ី ថៃឡង់ដ៍ និង ជប៉ុន

២-ប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាល-រដ្ឋាភិបាល : ទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ តាមរយៈប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតិមុខរបរ (EPS)

៣-ប្រព័ន្ធសម្រាប់ដោះស្រាយពលករខ្មែរដែលកំពុងរស់នៅ និងធ្វើការនៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍

-កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងផ្តល់លិខិតសំគាល់ខ្លួនជូនពលករកម្ពុជាដែលកំពុងរស់នៅ និងធ្វើការនៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍

-គ្រប់គ្រងពលករឆ្លងដែនទៅធ្វើការព្រើកវិលល្ងាច និង តាមរដូវ

ផ្នែកទី២.‿មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ក‿ការអនុវត្តល្អ ៖

ក១‿អង្គភាពទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖

អង្គភាពនីមួយៗត្រូវបានបង្កើតឡើងជាពិសេសស្របតាមតម្រូវការគ្រប់គ្រង៖

១-ការបង្កើតការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៅក្នុងនាយកដ្ឋានមុខរបរ និង ហត្ថពលកម្ម៖

-នៅពេលដែលបង្កើតក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏មានបង្កើតផងដែរ ការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ ដែលស្ថិតនៅក្នុងនាយកដ្ឋានមុខរបរ និង ហត្ថពលកម្មដើម្បី ទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

-បច្ចុប្បន្ន ការិយាល័នេះទទួលបន្ទុកជាពិសេសការគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។

ផ្នែកទី២. មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

២-ការបង្កើតក្រុមការងារអន្តរក្រសួងដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងផ្តល់លិខិតសំគាល់ខ្លួនជូនពលករកម្ពុជាដែលកំពុងរស់នៅ និងធ្វើការនៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍ :

-ក្រុមនេះមានមន្ត្រីក្រសួងចំនួន៤: ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងកាបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និង ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-ក្រុមនេះបង្កើតដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ធ្វើសកម្មភាពនៅប្រទេសថៃឡង់ដ៏

ផ្នែកទី២. មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

៣-ក្រុមការងារទទួលបន្ទុកកិច្ចការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ :

-ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

-ក្រុមនេះដឹកនាំដោយអគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងរួមមានមន្ត្រីជំនាញខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាសមាជិក

-**ភារកិច្ច :** ដោះស្រាយរាល់រឿងរ៉ាវនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដែលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមឱវាទក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

៤-ក្រុមការងារត្រីភាគីដោះស្រាយរឿងរ៉ាវស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ:

-ក្រុមនេះរួមមានសមាសភាពត្រីភាគី និង បូកទៅតាមការចាំបាច់

-ក្រុមនេះត្រូវកោះប្រជុំទៅតាមសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់មួយលើកៗ

-រាល់លទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមត្រូវដាក់ជូនទៅស្នើសុំគោលការណ៍របស់ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ផ្នែកទី២.-មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

៥-ការបង្កើតគណៈកម្មការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស (MTOSB) ទទួលបន្ទុកប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតមុខរបរ(EPS):

-ការបង្កើតនេះ គឺអាស្រ័យទៅដោយតម្រូវការរបស់ប្រទេសទទួលពលករ

-គណៈកម្មការនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ទីតាំងការងារ ស្ថិតនៅក្នុងក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

-គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួល ពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ

-នេះជាប្រព័ន្ធរដ្ឋជាមួយរដ្ឋ (HRD-KOREA) ជាមួយ (MTOSB-Cambodia)

ចំនួនពលករត្រូវរើសៈ អាស្រ័យទៅតាមការជ្រើសរើសរបស់និយោជកនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ តាមរយៈប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច

ចំណាំ : នៅកម្ពុជាមិនមានក្រុមហ៊ុនឯកជនជ្រើសរើសពលករខ្មែរទៅកូរ៉េទេ

ផ្នែកទី២. មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

ក២. នីតិវិធីសម្រាប់គ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ :

សម្រាប់ប្រទេសទទួលនីមួយៗ មាននីតិវិធីមួយដោយឡែកៗពីគ្នា:

១-សម្រាប់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី :

-នីតិវិធីជ្រើសរើសកម្មករខ្មែរទៅធ្វើការនៅម៉ាឡេស៊ីឆ្នាំ១៩៩៦

(ជំហានដំបូង: រើសតែស្ត្រីជំនួយការមេផ្ទះតែមួយមុខគត់)

-នីតិវិធីជ្រើសរើសកម្មករខ្មែរទៅធ្វើការនៅម៉ាឡេស៊ី ឆ្នាំ១៩៩៨

(ជំហានទី២ : ជ្រើសរើសកម្មករប្រភេទនានាសម្រាប់សហគ្រាស)

-សេចក្តីព្រាងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ី ស្តីពីការជ្រើសរើសកម្មករខ្មែរ

(សេចក្តីព្រាងនេះ បច្ចុប្បន្ន ស្ថិតក្នុងដំណើរការនៃការពិភាក្សា)

ផ្នែកទី២.‿មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

២-សម្រាប់ប្រទេសថៃឡង់ដ៏:

-អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងការប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្ម រវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង រាជរដ្ឋាភិបាលថៃឡង់ដ៏ ឆ្នាំ២០០៣

-នីតិវិធីស្តីពីការជ្រើសរើសកម្មករខ្មែរទៅធ្វើការងារនៅថៃឡង់ដ៏ឆ្នាំ២០០៣

-ការពិភាក្សាអំពីបញ្ហាពលកម្មប្រចាំឆ្នាំ និង ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានស្តីពីភាព ជឿនលឿននៃការ អនុវត្ត និង ការធ្វើឱ្យប្រសើរការអនុវត្តអនុស្សរណៈ

-កិច្ចពិភាក្សាប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការរៀបចំនីតិវិធីសម្រាប់គ្រប់គ្រងពលរដ្ឋ ដែលឆ្លងដែនចេញចូលធ្វើ ការព្រឹកវិលល្ងាច និង តាមរដូវ នៅតាមព្រំដែន

ផ្នែកទី២.-មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

៣-សម្រាប់សាធារណរដ្ឋកូរ៉េៈ

-លិខិតយល់ព្រមយកពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ២០០៣តាមរយៈប្រព័ន្ធ IT

(ភ្នាក់ងារឯកជនតែ១ : ឆ្នាំ២០០៣ ដល់ ២០០៦)

-អនុស្សរនៈនៃការយោគយល់គ្នាស្ដីពីការជ្រើសរើសពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ២០០៦ តាមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតមុខរបរ(EPS)

(MOU មានរយៈពេល៣ឆ្នាំ / ត្រូវបានពន្យា៣ឆ្នាំទៀតនៅឆ្នាំ២០០៩)

-នីតិវិធី ជ្រើសរើសពលករខ្មែរ ទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ២០០៦

-ការធ្វើតេស្តភាសាកូរ៉េ : ក្រុមមន្ត្រីរបស់ក្រសួងការងារកូរ៉េមកធ្វើនៅកម្ពុជា

-មានតែនិយោជកមួយគត់ ជាអ្នកកំណត់ចុះកិច្ចសន្យាជាមួយពលករណាមួយ

ផ្នែកទី២. មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

៤-សម្រាប់ប្រទេសជប៉ុនៈ

-អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងក្រសួងការងារព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និង អង្គការ JITCO នៃប្រទេសជប៉ុន ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលជប៉ុន

-នីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសសិក្ខាកាមខ្មែរសម្រាប់កម្មសិក្សា និង ធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុន តាមរយៈ JITCO

-លក្ខខណ្ឌសម្រាប់កម្មសិក្សាការី ៈ ជានិយោជិត កម្មករវិស័យឯកជនកម្ពុជា បន្ទាប់ពីទៅជប៉ុន ៣ឆ្នាំហើយ ពេលត្រឡប់មកកម្ពុជាវិញ ត្រូវតែធ្វើការដដែល

-<u>ចំណាំ</u> ៈ ការជ្រើសរើសតាមប្រព័ន្ធនេះដំណើរការយឺតណាស់នៅកម្ពុជា តែ គុណភាពនៃការជ្រើសរើសពលករត្រូវបានធានាក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត

ផ្នែកទី២.មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

២.មេរៀនបទពិសោធន៍ :

២១.ក្នុងដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើស :

-ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានត្រូវតែត្រឹមត្រូវ-ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានខុសឆ្គងអាចនាំទៅដល់ការជួញដូរមនុស្ស ឬ ការរត់ពន្ធមនុស្ស ឬ កេងប្រវ័ញ្ច

-ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិ និង ត្រូវតែមានភាពថ្លៃថ្នូរល្អ (ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដែលអាក្រក់ អាចនាំទៅដល់ការជួញដូរមនុស្ស)

-កម្មករត្រូវទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ចំពោះតម្លៃចំណាយរៀបចំឯកសារ (បើមានបំណុល វាអាចនាំទៅដល់ការធ្វើការដោយបង្ខំ/ដោះបំណុល)

-កម្មករត្រូវតែយលដឹងច្បាស់លាស់លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា-បើមិនយល់ ច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាទេ អាចកើតឡើងនូវវិវាទជាមិនខាន។

ផ្នែកទី២. មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

២២. ក្នុងដំណាក់កាលណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ :

អំពីឯកសារ :

-ការហាមឃាត់អំពីការផ្តល់ឯកសារក្លែងក្លាយរបស់ពលករ

-ពលករត្រូវតែចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាសេវារកការឱ្យធ្វើ

-ពលករត្រូវតែមានគ្រប់គ្រាន់នូវឯកសារដែលតម្រូវឱ្យមាន

ការណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ :

-មជ្ឈមណ្ឌលណែនាំតម្រង់ទិសត្រូវតែត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់

(មជ្ឈមណ្ឌល ត្រូវទទួលបានការយល់ព្រម ពីអគ្គនាយកការងារ)

(មជ្ឈមណ្ឌលមានស្ថានភាពដូចបង្ខាំងមនុស្ស ត្រូវបានហាមឃាត់)

-ពលករត្រូវតែទទួលបានការណែនាំតម្រង់ទិសល្អអំពីភាសា ប្រពៃណី លក្ខខណ្ឌការងារ ការរស់នៅការធ្វើការ និង ព័ត៌មានចាំបាច់ខ្លះទៀត

ផ្នែកទី២.មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

១៣.ក្នុងដំណាក់កាលធ្វើដំណើរ និង ដាក់ឱ្យធ្វើការ :

<u>ដំណាក់កាលធ្វើដំណើរ</u> :

-ពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីឯកសារដែលចាំបាច់ត្រូវតែមាន

-នាំពលករឱ្យបានទៅដល់កន្លែងដែលពលករត្រូវចេញដំណើរ

-នៅពេលធ្វើដំណើរត្រូវបង្កភាពងាយស្រួលឱ្យពលករឆ្លងដែន

<u>ដំណាក់កាលដាក់ឱ្យធ្វើការ</u>:

-នាំពលករឱ្យបានទៅដល់កន្លែងដែលពលករត្រូវធ្វើការដោយផ្ទាល់

-ត្រួតពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលពលករត្រូវធ្វើ

-ធ្វើរបាយការណ៍អំពីការដាក់ឱ្យពលករចូលធ្វើការមួយលើកៗ

-ការបំពេញព័ត៌មានចាំបាច់ចូលទៅក្នុងសៀវភៅបន្ទុកមួយលើកៗ

ផ្នែកទី២.៶មេរៀន និង បទពិសោធន៍ល្អៗ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ត)

២៤.៶ក្នុងដំណាក់កាលធ្វើការងារ និង មាតុភូមិនិវត្ត :

ដំណាក់កាលធ្វើការងារៈ

-ការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថានឯកអគ្គរាជទូតព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

(មន្ត្រីដែលជា លេខា នៃស្ថានទូតខ្មែរនៅប្រទេសទទួលពលករ)

-ការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន

(តំណាងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និង ទីភ្នាក់ងារជាដៃគូរចុះកិច្ចសន្យា)

-តួនាទីអធិការការងាររបស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលទទួលបន្ទុកពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

ដំណាក់កាលមាតុភូមិនិវត្តៈ

-ការជូនដំណឹងអំពីការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តមួយលើកៗ

-ការដោះស្រាយ និង បញ្ចប់រាល់រឿងរ៉ាវរបស់ពលករ

-មាតុភូមិនិវត្ត សម្រួលការធ្វើដំណើរ និង របាយការណ៍អំពីមាតុភូមិនិវត្ត។

ផ្នែកទី៣.-ការងារដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានដើម្បីគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ

ក-ការអនុវត្តគោលនយោបាយថ្មី :

-គោលនយោបាយស្តីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា ជាឯកសារតម្រង់ទិស ការអនុវត្តដ៏សំខាន់បំផុត ដើម្បីការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កាន់តែប្រសើរ ឯកសានេះត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនៅចុងឆ្នាំ២០១០។

-ការធ្វើអនុក្រឹត្យថ្មី ជំនួសអនុក្រឹត្យលេខ ៥៧

-ការរៀបចំសារាចរណែនាំអនុវត្តអនុក្រឹត្យថ្មី

ផ្នែកទី៣. ការងារដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានដើម្បីគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ (ត)

១. ការធ្វើអនុក្រឹត្យថ្មី ជំនួសអនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស :

-អនុក្រឹត្យថ្មីត្រូវបានបញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីការគ្រប់គ្រងប្រសើរជាង

-ចំណុចខ្វះចន្លោះ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃើញក្នុងពេលអនុវត្ត ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យថ្មី ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត

-បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុក្រឹត្យថ្មីត្រូវបានរៀបចំឡើង ស្របទៅនឹងគោលការណ៍ណែនាំនានាដែលមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់កម្ពុជា

-បទប្បញ្ញត្តិនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ត្រូវបានយកធ្វើជាគោលសំខាន់សម្រាប់អនុក្រឹត្យ

-ឧបករណ៍អន្តរជាតិនានាក៏ត្រូវបានពិនិត្យមើលផងដែរ នៅពេលព្រាងអនុក្រឹត្យថ្មី

-សេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យថ្មីនេះ ត្រូវបានពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី មុនពេលដាក់ជូនទៅទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីស្នើសុំការពិនិត្យ និង អនុម័តអនុក្រឹត្យថ្មីនេះ

ផ្នែកទី៣. ការងារដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានដើម្បីគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ (ត)

២. ការរៀបចំបទបញ្ជារបស់ក្រសួង សារាចរណែនាំ :

សេចក្តីពន្យល់បទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនរបស់អនុក្រឹត្យថ្មី ត្រូវតែបញ្ចូលទៅក្នុងសារាចរណែនាំមួយសម្រាប់ធានាប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តអនុក្រឹត្យថ្មី៖

-លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ក្នុងការចេញអាជ្ញាបណ្ណ័

-ការសិក្សាអំពីតម្រូវការ និង លក្ខខណ្ឌការងារនៃទីផ្សារការងារនៅបរទេស

-កិច្ចសន្យាចំនួន៣ ដែលចែងក្នុងអនុក្រឹត្យថ្មី គឺ កិច្ចសន្យាសេវារកការឱ្យធ្វើ កិច្ចសន្យាការងារ និង កិច្ចសន្យារវាងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និង ក្រសួងការងារ

-ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ ដំណើរកានៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ

-ការដាក់ពលករម្នាក់ៗឱ្យចូលធ្វើការ ការប្រើប្រាស់សៀវភៅបន្ទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន

-ការគ្រប់គ្រងលំហូរប្រាក់ របស់ពលករ ចូលមកក្នុងស្រុក និង ការប្រើប្រាស់។

ផ្នែកទី៣. ការងារដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានដើម្បីគ្រប់គ្រង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ (ត)

៣. ការអនុវត្តអនុក្រឹត្យថ្មី និង សារាចរណែនាំ :

នៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តអនុក្រឹត្យថ្មី និង សារាចរណែនាំ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវសម្រេចឱ្យបានកិច្ចការអាទិភាពមួយចំនួនដូចតទៅៈ

-រកមូលនិធិពីអ្នកផ្តល់ជំនួយនានា ជាពិសេសក្រុមអ្នកផ្តល់ជំនួយអន្តរជាតិ

-ជំនួយបច្ចេកទេស របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (T. A. of the I L O)

-កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ របស់ប្រទេសទទួលពលករទាំងអស់ នៅក្នុងតំបន់

-កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ស្ថាប័ននានាដែលជាប់ទាក់ទង នៅក្នុងកម្ពុជា

-កិច្ចសហការរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និង សហជីពកម្មករនៅកម្ពុជា

-អនុសាសន៍ និង សំណូមពរទាំងឡាយរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និង ក្រុមជនអ្នកធ្វើការងារខាងវិស័យច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ផ្នែកទី៣. ការងារដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានដើម្បីគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ (ត)

ខ. ការងារមួយចំនួនសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងល្អ :

១. ជាមួយម៉ាឡេស៊ី :

-បញ្ចប់សេចក្តីព្រាងអនុស្សរណនៃការយោគយល់គ្នា

-ធ្វើឱ្យប្រសើរមណ្ឌលណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ និង កម្មវិធីសម្រាប់វគ្គណែនាំតម្រង់ទិសពលករ ជាពិសេសវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្ត្រីជំនួយការមេផ្ទះ

-ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននីមួយៗ

-អធិការកិច្ចសាមញ្ញទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និង មជ្ឈមណ្ឌលក្រោមឱវាទ

-អធិការកិច្ចពិសេស និង ការកែតម្រូវរាល់ការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងរបស់ទីភ្នាក់ងារ

-ចាត់វិធានការចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។

ផ្នែកទី៣. ការងារដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានដើម្បីគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ (ត)

២. ជាមួយថៃឡង់ដ៍ :

-កិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ ស្ដីពីការអនុវត្តអនុស្សរណនៃការយោគយល់គ្នា

(ប្រជុំប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និង ថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីការងារ)

-ស្នើភាគីថៃធ្វើវិសោធនកម្មមាត្រា៩នៃអនុស្សរណនៃការយោគយល់គ្នា

(នៅពេលពលករត្រឡប់មកកម្ពុជាវិញហើយ សុំត្រឡប់ទៅវិញភ្លាម)

-ពិភាក្សាអំពីនីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលករឆ្លងដែនរកការងារធ្វើព្រឹកវិលល្ងាច និងតាមរដូវ

-ការកែលំអវគ្គអប់រំណែនាំតម្រង់ទិសពលករមុនចេញដំណើរទៅថៃឡង់ដ៍

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ

ចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់

សូមស្វាគមន៍អនុសាសន៍នានា

សូមជូនពរឱ្យជួបតែសេចក្តីសុខ និង សេចក្តីចម្រើន