Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes

សៀវភៅកម្រងស្តីពី
កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង
ទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

ASEAN 50
2017

សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (អាស៊ាន) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី ៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ១៩៦៧ ។ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន គឺមាន៖ ប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម, ប្រទេសកម្ពុជា, ប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី, ប្រទេសឡាវ, ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី, ប្រទេសភូមា, ប្រទេសហ្វីលីពីន, ប្រទេសសិង្ហបុរី, ប្រទេសថៃ និងប្រទេសវៀតណាម។ លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ានមានទីតាំងមូលដ្ឋាននៅទីក្រុងហ្សាកាតា ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី។

សម្រាប់ការសាកសួរ សូមទាក់ទង:
លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន
ផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍ (CRD)

70A Jalan Sisingamangaraja

ហ្សាការតា ១២១១០, ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

ទូរស័ព្ទ: (៦២ ២១) ៧២៤ ៣៣៧២, ៧២៦ ២៩៩១

ទូរសារ: (៦២ ២១) ៧៣៩ ៨២៣៤, ៧២៤ ៣៥០៤

អ៊ីមែល: public@asean.org

ASEAN : A COMMUNITY OF OPPORTUNITIES

បញ្ជីក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយទិន្នន័យ
សៀវភៅកម្រងស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព
ហ្សាការតា លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧
៣៣១.៥៩៤
១. អាស៊ាន - ប្រព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍
២. គោលនយោបាយ - ស្តង់ដារ - ប្រព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ

ISBN 978-602-6392-50-3

អត្ថបទនៃការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ អាចត្រូវបានដកស្រង់ដោយសេរី ឬបោះពុម្ពឡើងវិញបាន ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាតិត្រឹមត្រូវ ហើយច្បាប់ចម្លងដែលមានឯកសារបោះពុម្ពឡើងវិញត្រូវបានបញ្ជូនទៅផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍ (CRD) នៃលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន, ទីក្រុងហ្សាការតា។

ព័ត៌មានទូទៅផ្សេងទៀតនៃអាស៊ាន ត្រូវបានចុះផ្សាយក្នុងប្រព័ន្ធគេហទំព័រអេឡិចត្រូនិចអាស៊ាន តាមរយៈ: www.asean.org

រក្សាសិទ្ធិ៖ ដោយសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (អាស៊ាន) ២០១៧

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាង

សៀវភៅកម្រង ស្តីពី កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

គំរោងនៃគណៈកម្មាធិការអាស៊ាន ក្នុងការអនុវត្តទៅលើ
សេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពី ការការពារ និងការលើក
កំពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ACMW)

ក្រោមការឧបត្ថម្ភពី

គំរោងយន្តការកិច្ចសន្ទនាតំបន់ អាស៊ាន និងសហភាពអឺរ៉ុប -
ការគ្រប់គ្រងផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស (READI HRF)

សូមឧទ្ទិសជូន

លោក រ៉ូប៊ើត ឡាហ្គា (ROBERT L. LARGA)

(៣ ធ្នូ ១៩៧០ - ១៨ កក្កដា ២០១៧)

អតីតនាយកការិយាល័យទី៤

រដ្ឋបាលមុខរបរនៅក្រៅប្រទេស ហ្វីលីពីន

ក្រសួងការងារ និងមុខរបរ

លោកបានបំពេញការងារជានាយកគម្រោងនៃការរៀបចំសៀវភៅកម្រងអាស៊ានស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការឧទ្ទិសរបស់គាត់ បានអោយមានគំនិតចង់បង្កើត និងបានធ្វើអោយសៀវភៅកម្រងនេះលេចចេញជារូបរាងឡើង។

បុព្វកថា

ខ្ញុំមានសេចក្ដីសោមនស្សយ៉ាងខ្លាំង ចំពោះការបានបញ្ចប់ការបោះពុម្ពផ្សាយសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន ស្ដីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព នៅក្នុងឆ្នាំនេះដែលសមាគមន៍ប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ បានប្រារព្ធខួបអនុស្សាវរីយ៍លើកទី៥០ របស់ខ្លួន និងក្នុងអំឡុងពេលប្រទេសហ្វីលីពីនធ្វើជាប្រធានអាស៊ាន។ វាកាន់តែមានអត្ថន័យបន្ថែមទៀតដែលឆ្នាំនេះគឺជាឆ្នាំទី១០ នៃសេចក្ដីថ្លែងការណ៍សេប៊ូ ស្ដីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយថ្នាក់ដឹកនាំអាស៊ាន ក្នុងអំឡុងកិច្ចប្រជុំកំពូលលើកទី១២ ឆ្នាំ២០០៧ នៅទីក្រុងសេប៊ូ។

កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីធានាថា មនុស្សដែលស្វែងរកឱកាសការងារនៅក្នុងបណ្ដាប្រទេស ក្រៅពីប្រទេសរបស់ពួកគេផ្ទាល់ បានដឹងអំពីព័ត៌មានជាក់ស្ដែង ស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវមានការយល់ដឹងយ៉ាងម៉ត់ចត់នូវដំណើរការជ្រើសរើសពលករ ដែលមាននៅក្នុងប្រទេសកំណើតរបស់ពួកគេ, សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដោយរួមបញ្ចូលសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជករបស់ពួកគេ ព្រមទាំងដំណោះស្រាយស្របច្បាប់ និងកម្មវិធីជំនួយ ក្នុងករណីចាំបាច់នានាដែលអាចកើតមាន។

សៀវភៅកម្រងនេះត្រូវបានបែងចែកជាបីផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចជាទម្រង់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសនៃរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន (AMS) នីមួយៗ ករណីសិក្សាអំពីសក្ដានុពលលើការអនុវត្តល្អមួយចំនួន និងអនុសាសន៍ដែលនឹងបញ្ចូលទៅក្នុងការកែទម្រង់គោលនយោបាយ និងការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធី។

ជាទូទៅ កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដែលមានស្រាប់នៅក្នុងចំណោមរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន (AMS) មានលក្ខណៈខុសគ្នាទៅតាមទំហំនិងមាតិកា ដោយសារតែភាពខុសគ្នានៃស្ថានភាពទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងរបៀបវារៈ

គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការងារអាទិភាពនានា។ ហេតុដូច្នេះ ប្រទេសខ្លះមានកម្មវិធីណែនាំមុនពេលធ្វើការ និងមុនពេលចេញដំណើរ ច្រើនជាងប្រទេសដទៃទៀត ខណៈពេលដែលប្រទេសមួយចំនួនតូចបានផ្តោតលើកម្មវិធីអប់រំក្រោយពេលមកដល់។

ការបោះពុម្ពផ្សាយសៀវភៅនេះ មានបំណងខិតខំបន្ថែមទៀតដើម្បីផ្តល់នូវភស្តុតាងអំពីភាពខ្លាំង និងការមានកម្រិតនៃកម្មវិធី ដែលមានស្រាប់នៅក្នុង AMS តាមរយៈករណីសិក្សា ដោយផ្តល់នូវការគោលការណ៍ណែនាំនិងការបំផុសគំនិតមួយចំនួនក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃកម្មវិធីដែលមានស្រាប់។ នៅចុងបញ្ចប់នៃឯកសារនេះ គឺជាកម្រងនៃអនុសាសន៍ដែលAMS អាចពិចារណាអនុវត្តរួមគ្នា ឬដោយឡែកៗពីគ្នាក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព ដែលកាន់តែមានការឆ្លើយតបប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល។

នេះគឺជាបំណងប្រាថ្នាដោយស្មោះត្រង់របស់ខ្ញុំ ដែលស្នើអោយការផ្តួចផ្តើមនេះ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ប្រទេសហ្វីលីពីនដែលជាប្រទេសសម្របសម្រួល នឹងត្រូវបានសម្រេចដោយជោគជ័យ ហើយថាការប្រើប្រាស់ឯកសារនេះត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះយន្តការកិច្ចសន្ទនាតំបន់ អាស៊ាន និងសហភាពអឺរ៉ុប (READI) សម្រាប់ការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់គម្រោងនេះ។ ខ្ញុំក៏សូមអបអរ និងសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសប្រទេសហ្វីលីពីន, លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន, ក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិ និងអ្នកពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ជាតិមកពី AMS និងអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាប្រចាំតំបន់ សម្រាប់ការរួមចំណែកដើម្បីធ្វើឱ្យកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងត្រួសត្រាយរបស់គណៈកម្មាធិការអាស៊ាន លើការអនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ACMW) បានលេចចេញជារូបរាងពិតប្រាកដ។

SILVESTRE H. BELLO III

រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងមុខរបរ សាធារណរដ្ឋហ្វីលីពីន

សារ

នៅឆ្នាំនេះ អាស៊ានបានប្រារព្ធខួបលើកទី៥០ របស់ខ្លួន។ វាក៏ជាខួបលើកទី១០ នៃការចុះហត្ថលេខាដោយមេដឹកនាំអាស៊ាន លើសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពីការការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬសេចក្តីថ្លែងការណ៍ទីក្រុង Cebu។ ការប្តេជ្ញាចិត្តដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ទីក្រុង Cebu បានបង្កើត និងជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការថ្នាក់តំបន់ ស្តីពីសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗ។ ទាំងនេះរួមមានការបង្កើតគណៈកម្មាធិការអាស៊ាន ស្តីពីការអនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ACMW)។ ចាប់តាំងពីការបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៨ មក ACMW បានអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមជាច្រើនរួមទាំងការបង្កើតរបាយការណ៍សង្ខេប ស្តីពីកម្មវិធីអប់រំដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។

អស់រយៈពេលជាយូរមកហើយ ប្រជាជននៅក្នុងតំបន់អាស៊ានបានផ្លាស់ប្តូរទីតាំង នៅក្នុង និងក្រៅតំបន់ ដើម្បីស្វែងរកឱកាស និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រទេសដែលកំពុងលូតលាស់។ ការរួមចំណែករបស់ពួកគេចំពោះសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម នៃប្រទេសដើមកំណើត និងបណ្តាប្រទេសគោលដៅ គឺធំធេងណាស់។ ជាមួយនឹងការបង្កើតសហគមន៍អាស៊ាន នៅឆ្នាំ២០១៥ សេដ្ឋកិច្ចដ៏រឹងមាំរបស់តំបន់នេះកំពុងប្រមើលមើលមនុស្សកាន់តែច្រើនដែលនឹងស្វែងរកឱកាសការងារនៅក្រៅប្រទេស។

វាជាការចាំបាច់ដែលអ្នកដែលចង់ក្លាយជាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយការងារ ហើយនឹងនិយោជករបស់ពួកគេ ត្រូវបានផ្តល់ការអប់រំ និងកម្មវិធីទូលំទូលាយដែលនឹងផ្តល់ឱ្យពួកគេ នូវព័ត៌មានដើម្បីធានាឱ្យមានការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។ វាក៏ចាំបាច់ផងដែរ ដែលថាការអប់រំ និងកម្មវិធីបែបនេះអាចរកបាននៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ចាប់ពីមុនពេលសម្រេចចិត្តបម្រើការងារ ទៅដល់មុនពេលចេញដំណើរ, ក្រោយការមកដល់ និងការវិលត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម។

សៀវភៅកម្រងស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងទូលំទូលាយ ដែលផ្តល់ដោយរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ស្តីពីស្ថានភាពប្រទេស និងកម្មវិធីអប់រំ និងសុវត្ថិភាពទេសន្តប្រវេសន៍មានស្រាប់ ផ្តោតលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនិយោជក។ ជាឯកសារយោងដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដែលចូលរួមក្នុងការលើកកម្ពស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ខ្ញុំមានទំនុកចិត្តថា សៀវភៅកម្រងនេះនឹងជម្រុញដល់អ្នករៀបចំធ្វើគោលនយោបាយ ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីបន្តពង្រឹងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីរបស់ពួកគេ ឆ្ពោះទៅទិសដៅនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

LE LUONG MINH

អគ្គលេខាធិការអាស៊ាន

សារ

ខ្ញុំសូមអបអរសាទរ ACMW សម្រាប់ការបញ្ចប់និងការបោះពុម្ពផ្សាយសៀវភៅកម្រង ស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។ យើងមានមោទនភាពណាស់ដែលបានចូលរួមឧបត្ថម្ភគាំទ្រលើការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ ព្រោះវាស្របតាមការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហភាពអឺរ៉ុប ក្នុងការគាំទ្រការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។

វាជាគោលការណ៍គ្រឹះ ដែលមានចែងក្នុងសន្ធិសញ្ញាការធ្វើចលនាដោយសេរីរបស់មនុស្ស គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសម្រាប់ការបង្កើតសហគមន៍មួយក្នុងចំណោមប្រជាជន។ ស្តីពីការប្រព្រឹត្តទៅ នៃសហភាពអឺរ៉ុប ហើយវាបានជួយបង្កើតទីផ្សារតែមួយនៅអឺរ៉ុប ដូចដែលយើងដឹងនាសព្វថ្ងៃនេះ។ ពលរដ្ឋអ៊ឺរ៉ុបអាចធ្វើចលនាដោយសេរី នៅក្នុងព្រំដែននៃរដ្ឋសមាជិកចំនួន២៨ នៃសហភាពអឺរ៉ុប ដែលពួកគេអាចស្វែងរកការងារនៅក្នុងប្រទេសសហភាពអឺរ៉ុបផ្សេងទៀតធ្វើការងារនៅទីនោះ ដោយមិនចាំបាច់មានលិខិតអនុញ្ញាតការងារ និងស្នាក់នៅទីនោះ សូម្បីតែបន្ទាប់ពីការងាររបស់ពួកគេបានបញ្ចប់ក៏ដោយ។ ការធ្វើចលនាដោយសេរីរបស់ពលករនេះ ធ្វើឱ្យសហភាពអឺរ៉ុបសព្វថ្ងៃក្លាយជាទីផ្សារការងារធំបំផុតនៅលើពិភពលោក។

ការផ្តល់ឯកសារទូលំទូលាយ និងអាចរកបានទៅលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសអាស៊ាន ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ គឺជាការរួមចំណែកដ៏សំខាន់ចំពោះការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន។ វាទៅហួសពីការវិនិច្ឆ័យដោយការវាយតម្លៃនូវអ្វីដែលចាំបាច់ នៅក្នុងតម្រូវការជាក់ស្តែងមានស្តង់ដារច្បាប់ គោលនយោបាយ និងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ មុនពេលសម្រេចចិត្តធ្វើការងារ និងមុនចេញដំណើរ នៅកន្លែងធ្វើការ និងក្រោយការមកដល់ និងការវិលត្រឡប់ និងការធ្វើសមាហរណកម្មស្តារឡើងវិញ ទាំងក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល នៅក្នុងប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន និងលើសពីនេះ។ ការបោះពុម្ពនេះជាជំហ៊ានទៅមុខមួយទៀត សម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការបន្ថែមទៀត និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍រវាងបណ្តាប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន ក៏ដូចជាផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តល្អបំផុតរវាងអាស៊ាន និងសហភាពអឺរ៉ុប។

តាងនាមឱ្យសហភាពអឺរ៉ុប ខ្ញុំសូមអរគុណ ហើយសូមអបអរសាទរប្រទេសហ្វីលីពីន ដែលជាប្រទេសសម្របសម្រួល ដែលបានដឹកនាំការងាររៀបចំសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ។ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកតំណាងទាំងអស់ នៃ ACMW និងលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និងអ្នកដែលចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនៃការរៀបចំសៀវភៅនេះ។ ខ្ញុំប្រាកដថា ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ប្រកបដោយអត្ថប្រយោជន៍ ក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល សមាជិកសភា អ្នកធ្វើអាជីវកម្មឯកជន ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ព្រមទាំងសាធារណៈជនផងដែរ។

FRANCISCO FONTAN

ឯកអគ្គរដ្ឋទូត ស្ថានបេសកកម្មសហគមន៍អឺរ៉ុបប្រចាំអាស៊ាន

មាតិកា

បុព្វកថា ………………………………………………………………………………………… ៥

សារពីអគ្គលេខាធិការអាស៊ាន …………………………………………………………… ៧

សារពីអគ្គរាជទូតនៃបេសកកម្មសហភាពអឺរ៉ុប នៅអាស៊ាន ………………………… ៩

អារម្មណ៍កថា ………………………………………………………………………… ១៥

ក្រុមការងារចងក្រងសៀវភៅកម្រង អាស៊ាន…………………………………………… ១៧

ទិដ្ឋភាពទូទៅ …………………………………………………………………………… ២៣

ពាក្យពេជន៍ដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងសៀវភៅកម្រង……………………………………… ៣០

អក្សរកាត់ ………………………………………………………………………………… ៣៦

ជំពូកទី ១: អាស៊ាន និងទេសន្តរប្រវេសន៍: របាយការណ៍ប្រទេស………………………… ៤០

1. ប្រ៊ុយណេ ដារុយហ្សាឡឹម ………………………………… ៤១
2. កម្ពុជា ………………………………………………… ៥២
3. ឥណ្ឌូនេស៊ី …………………………………………………៧០
4. ឡាវ ………………………………………………… ៧៩
5. ម៉ាឡេស៊ី ………………………………………………… ៨៦
6. មីយ៉ាន់ម៉ា ………………………………………………… ៩៦
7. ហ្វីលីពីន ………………………………………………… ១០៥

8. សិង្ហបុរី ……..………………………………………….. ១២៤
9. ថៃ …………………………………………………... ១៣៤
10. វៀត ណាម ………………………………………………. ១៥៥

ជំពូកទី២: កម្មវិធីនិយោជក និងពលករន្តរប្រវេសន៍: ករណីសិក្សា ……………………….. **១៧៣**

A. **មុនការសម្រេចចិត្តធ្វើការងារ**

ករណីសិក្សាទី ១: កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសពីច្បាប់ស្តីពីមុខរបរ និងបទបញ្ជានានារបស់ប្រទេសប្រុយណេ …………………………………………………………………………….. ១៧៤

ករណីសិក្សាទី ២: សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសមុនសម្រេចចិត្តធ្វើការងារតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (ប្រទេសហ្វីលីពីន) …………………………………………. ១៧៧

ករណីសិក្សាទី ៣: គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការដាក់ពាក្យធ្វើការងារ និងការងារនៅក្រៅប្រទេស (ប្រទេសហ្វីលីពីន) …………………………………………. ១៨០

B. **មុនចេញដំណើរ**

ករណីសិក្សាទី ៤: សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ (កម្ពុជា) ……… ១៨៥

ករណីសិក្សាទី ៥: ការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរសម្រាប់ប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតិមុខរបរនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ (មីយ៉ាន់ម៉ា, ហ្វីលីពីន, និងថៃ) ……… ១៨៩

ករណីសិក្សាទី ៦: កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណែនាំតម្រង់ទិស ជាកាតព្វកិច្ច (ឡាវ)…………………………………………………………………. ១៩៤

ករណីសិក្សាទី ៧: កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្រាប់អ្នកបម្រើការងារតាមផ្ទះ (ឥណ្ឌូនេស៊ី)…………………….. ១៩៦

ករណីសិក្សាទី ៨: សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ សម្រាប់ពលករហ្វីលីពីន ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស (ហ្វីលីពីន) ………………………………… ១៩៨

ករណីសិក្សាទី ៩: កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរសម្រាប់ពលករទៅធ្វើការនៅអ៊ីស្រាអែល (ប្រទេសថៃ) …………………………………………………… ២០២

ករណីសិក្សាទី ១០: កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករបេះផ្លែប៊ឺរីព្រៃ (ប្រទេសថៃ) ……………………………………………………… ២០៥

ករណីសិក្សាទី១១ : កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណែនាំតម្រង់ទិសសម្រាប់ពលករទៅធ្វើការនៅជប៉ុន (វៀតណាម) ២០៨

ករណីសិក្សាទី ១២: កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណែនាំតម្រង់ទិសសម្រាប់ពលករទៅធ្វើការនៅម៉ាឡេស៊ី (វៀតណាម) ២១០

C. ក្រោយមកដល់ / ទីកន្លែងធ្វើការ

ករណីសិក្សាទី ១៣: កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសពីសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងបទបញ្ញារសុខភាព 2009 (ប្រុយណេ) ………………………………………… ២១២

ករណីសិក្សាទី ១៤: កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពសម្រាប់ពលករក្នុងឧស្សាហកម្មសំណង់ (ម៉ាឡេស៊ី) …………………………………… ២១៥

ករណីសិក្សាទី ១៥: កម្មវិធីរៀបចំការស្នាក់នៅសម្រាប់ពលករបរទេសដែលបម្រើការងារផ្ទះ (សឹង្ហបុរី) ……………………………………………………… ២១៨

ករណីសិក្សាទី ១៦: កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសនិយោជក (សឹង្ហបុរី)………………… ២២១

ករណីសិក្សាទី ១៧: វគ្គទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព (សឹង្ហបុរី)…………………………….. ២២៣

ករណីសិក្សាទី ១៨: សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសបន្ទាប់ពីមកមកដល់(PAOS) សម្រាប់ពលករហ្វីលីពីនធ្វើការក្រៅប្រទេស នៅសឹង្ហបុរី (ហ្វីលីពីន) ……... ២២៨

D. **ការវិលត្រឡប់ និងសាមាហរណកម្ម**

ករណីសិក្សាទី ១៩: ភូមិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ឥណ្ឌូនេស៊ី) ……………….. ២៣០

ករណីសិក្សាទី ២០: *Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay* សម្រាប់ពលករហ្វីលីពីនធ្វើការក្រៅបរទេស វិលត្រលប់មកវិញ (ហ្វីលីពីន) …………………………... ២៣២

ករណីសិក្សាទី ២១: កម្មវិធីជំនួយសុខមាលភាព ការងារ ច្បាប់ និងសុខមាភាភាព (WELL) (ហ្វីលីពីន) …………………………………………………….. ២៣៧

ជំពូកទី ៣: ការរកឃើញ និងអនុសាសន៍ …………………………………………………….. ២៤២

អារម្ភកថា

សៀវភៅកម្រងអាស៊ានស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួមចំណែករួមគ្នារបស់បុគ្គលនិងស្ថាប័នជាច្រើន។ គណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីការអនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពី កិច្ចការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលកទេសន្តរប្រវេសន៍ (ACMW) សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ពួកគេ ក្នុងការរៀបចំ និងសម្រេចបានជោគជ័យក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ:
ក្រុមរៀបចំហ្វីលីពីនដែលដឹកនាំដោយលោក Robert Larga អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោងនិងសមាជិករបស់ខ្លួន - លោកស្រី Alice Visperas, Maria Teresa Delos Santos, និងអ្នកស្រី Gean Salvador - សម្រាប់ការរៀបចំយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់លើគម្រោងនេះ ចាប់តាំងពីការគិតគូរដំបូងរហូតបានដល់ពេលបញ្ចប់។
លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ជាពិសេសលោកស្រី Mega Irena និងលោកស្រី Pitchanuch Supavanich និងដែលត្រូវបានជួយគាំទ្រដោយលោកស្រី Sarah Choirinnisa សម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តនិងការគាំទ្រពេញមួយគំរោងនេះ។

ក្រុមការងារផ្នែកបច្ចេកទេសនិងផ្នែករដ្ឋបាលនៃយន្តការកិច្ចសន្ទនាតំបន់អាស៊ាន - សហភាពអឺរ៉ុប នៃគំរោងសិទ្ធិមនុស្ស (READI-HRF) ជាពិសេសអ្នកស្រី Yuyun Wahy uningrum (អតីតប្រធានក្រុម) លោកស្រី Patricia Waagstein (ប្រធានក្រុម) និងលោកស្រី Irene Ester Ronauly Situmorang សម្រាប់ការបន្តប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេចំពោះគម្រោងនេះ និងសំខាន់ជាងនេះទៅទៀតដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់ពលករទាំងអស់រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។
ACMW សូមសំដែងសេចក្តីដឹងគុណដល់ក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់ ដែលប្រសិនបើគ្មានពួកគេ គ្មាននរណាម្នាក់អាចធ្វើអោយបានសម្រេចនូវកិច្ចការនេះទេ។ លោកស្រី Alcestis (Thetis) Abrera Mangahas ដែលជាអ្នកពិគ្រោះយោបល់ប្រចាំតំបន់ សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យលើតម្រូវការបច្ចេកទេសនៃរបាយការណ៍ថ្នាក់ជាតិ ការរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំតំបន់ និងការរកឃើញតាមបណ្តាប្រទេសដែលជាសមាជិក និងការរៀបចំអនុសាសន៍រួម; សូមអរគុណដល់ទីប្រឹក្សាជាតិសម្រាប់ការអនុវត្តការរៀបចំការស្រាវជ្រាវ ការធ្វើសំភាសន៍ និងការបំពេញរបាយការណ៍ប្រចាំប្រទេស និងចុងក្រោយអរគុណដល់ក្រុមការងារ ACMW សម្រាប់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍សំខាន់ៗ និងកម្មវិធី

ដែលបានជ្រើសរើស ដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍ប្លុកសរុប និងគាំទ្ររបាយការណ៍នេះអោយចេញជារូបរាងឡើង។
សូមថ្លែងអំណរគុណពិសេសចំពោះលោក Mitchell Duran ចំពោះ "ការបំពេញចន្លោះទាំងអស់" ផ្តល់ការកែសម្រួលនិងការត្រួតពិនិត្យបច្ចេកទេសក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់សៀវភៅកម្រងនេះ; និងដល់អ្នកស្រី Marielle Espinosa សំរាប់ការរៀបចំគម្របសៀវភៅនិងផ្នែកប្លុកសរុបនានា។

ក្រុមការងារសៀវភៅគម្រង ASEAN Compendium
ប្រធានគម្រោង

ទីប្រឹក្សាតំបន់

Ms. Ma. Alcestis (Thetis) Abrera Mangahas

សេដ្ឋវិទូ, អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម

ស្ថានីយ៍អាកាសធាតុសង្គម

អ្នកសម្របសម្រួលនៅPhilippines, **គម្រោងសៀវភៅក្រំអ** ASEAN Compendium Project

Atty. Robert L. Larga

នាយក IV

រដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសប្រទេសហ្វីលីពីន

នាយកដ្ឋានពលកម្មនិងការងារ

លេខាធិការប្រចាំនៅ**Philippines**

Ms. Alice Q. Visperas

ប្រធានផ្នែកពលកម្មនិងការងារ

មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផ្នែកអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិច

ការិយាល័យកិច្ចការពលកម្មអន្តរជាតិ

នាយកដ្ឋានពលកម្ម និងការងារ

Ms. Charmaine Me M. Dela Cruz

មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកពលកម្ម និងការងារ

ផ្នែកអាស៊ីប៉ាស៊ីភិច, ការិយាល័យកិច្ចការការងារអន្តរជាតិ

នាយកដ្ឋានពលកម្ម និងការងារ

Ms. Gean Antonette A. Salvador

មន្ត្រីការងារនិងការងារ។
ផ្នែកអាស៊ីប៉ាស៊ីភិច, ការិយាល័យកិច្ចការការងារអន្តរជាតិ
នាយកដ្ឋានពលកម្ម និងការងារ

លេខាធិការ ASEAN

Ms. Mega Irena

ជំនួយការនាយក
ប្រធានផ្នែកការងារនិងផ្នែកស៊ីវិល
ប្រធានស្ដីទីនៃការលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រនិងផ្នែកយេនឌ័រ
នាយកដ្ឋានសង្គម វប្បធម៌ -សហាគមន៍ អាស៊ាន

Ms. Pitchanuch Supavanich

មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់
អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ផ្នែកការងារនិងផ្នែកស៊ីវិល
នាយកដ្ឋានសង្គម វប្បធម៌ -សហាគមន៍ អាស៊ាន

Ms. Sarah Choirinnisa

មន្ត្រីបច្ចេកទេស
អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ផ្នែកការងារនិងផ្នែកស៊ីវិល
នាយកដ្ឋានសង្គម -វប្បធម៌សហាគមន៍ អាស៊ាន

មន្ត្រីក្រុមការងារ READI-HRF

Ms. Patricia Waagstein

ប្រធានក្រុម
ក្រុមការងារសិទ្ធិមនុស្ស យន្តការកិច្ចពិភាក្សាអាស៊ាន សហភាពអឺរ៉ុប

Ms. Irene Situmorang

ជំនួយការគម្រោង
ក្រុមការងារសិទ្ធិមនុស្ស យន្តការកិច្ចពិភាក្សាអាស៊ាន សហភាពអឺរ៉ុប

ក្រុមការងារ និងទីប្រឹក្សាជាតិ

Brunei Darussalam

Focal Point

Ms. Aemy Azlena binti Azahari

ជំនួយការស្នងការការងារ

ផ្នែកភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងស្តង់ដារការងារ

ក្រសួងការងារ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ

National Consultant

Ms. Nur Judy binti Abdullah

ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រង

សេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាលAl Majaz

Cambodia

Focal Points

Mr. Chuop Narath

អគ្គនាយករង អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ

ក្រសួងការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

Mr. Keo Sovanmony

ប្រធានការិយាល័យ ASEAN

ក្រសួងការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

Mr. Ouk Ravuth

ប្រធានការិយាល័យគ្រប់គ្រងពលករ

ក្រសួងការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

National Consultant

Mr. Khoun Bunny

ស្ថាបនិក និងអគ្គនាយក សេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់ MDC

Indonesia

Focal Point

Mr. Soes Hindarno

នាយកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្រៅប្រទេស

ក្រសួងការងារ

National Consultant

Mr. Wirya Adiwena

ប្រធានទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ

មជ្ឈមណ្ឌល Habibie

Lao PDR

Focal Point

Ms. Bouasy Thammasack

អនុប្រធាននាយកដ្ឋានលើកកម្ពស់ការងារ

ក្រសួងការងារ និងសុខុមាលភាពសង្គម

National Consultant

Mr. Somsouk Sananikone

អ្នកវិទ្យាសាស្រ្តសង្គម (PhD នៅក្នុងវិទ្យាសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍)

Malaysia

Focal Point

Mr. Muhammad Syamsul Hazry

ជំនួយការលេខាធិការផ្នែកអន្តរជាតិ

ក្រសួងធនធានមនុស្សប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

National Consultant

Mr. Munusamy Periasamy
មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចូលនិវត្តន៍

Myanmar

Focal Point

Ms. Khin Khin Htet
មន្ត្រីបុគ្គលិកផ្នែកពលករទេសន្តប្រវេសន៍
នាយកដ្ឋានការងារ
ក្រសួងការងារទេសន្តប្រវេសន៍និងប្រជាជន

National Consultant

Mr.Win Myint

Philippines

Focal Point

Ms. Maria Teresa D. Delos Santos
OIC, ផ្នែកអប់រំរបស់បុគ្គលិក
រដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងពលករនៅក្រៅប្រទេស ប្រទេសហ្វីលីពីន

National Consultant

Mr. Mitchell P. Duran
ទីប្រឹក្សាឯករាជ

Singapore

Focal Point

Ms. Priscilla Goh
ប្រធានទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ
ផ្នែកនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រនៅកន្លែងធ្វើការ
ក្រសួងការងារ

National Consultant

Mr. Bernard Menon

នាយកប្រតិបត្តិ
មជ្ឈមណ្ឌលពលករទេសន្តប្រវេសន៍

Thailand

Focal Point

Ms. Yada Thongsri
អ្នកជំនាញការងារ កម្រិតវិជ្ជាជីវៈ
ការិយាល័យរដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេស
នាយកដ្ឋានការងារ
ក្រសួងការងារ

National Consultant

Mr. Pakorn Amornchewin

Viet Nam

Focal Point

Ms. Tran Thanh Minh
មន្ត្រីនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាស៊ាន
នាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
ក្រសួងការងារយុទ្ធជនពិការនិងសង្គមកិច្ច

National Consultant

Mr. Vu Anh Son

ទិដ្ឋភាពទូទៅ

ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិនៅក្នុងសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (អាស៊ាន) បានកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សទៅតាមវិធីផ្សេងៗ។ គេប៉ាន់ប្រមាណថាប្រជាពលរដ្ឋអាស៊ានចំនួន 21,3 លាននាក់កំពុងរស់នៅក្រៅប្រទេសរបស់ពួកគេ ដែលក្នុងនោះ 6,8 លាននាក់ជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់ (ឧទាហរណ៍អ្នកដែលបានផ្លាស់ប្តូរពីរដ្ឋសមាជិកអាស៊ានមួយទៅរដ្ឋសមាជិកអាស៊ានមួយទៀត) ។ ប្រទេសបញ្ជូនកំពូលចំនួន5 នៅក្នុងតំបន់អាស៊ានគឺ ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាមានចំនួន 2,02 លាននាក់ ប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី មានចំនួន1,2 លាននាក់ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី មានចំនួន1,0 លាននាក់ ប្រទេសឡាវ មានចំនួន 0,9 លាននាក់ និងប្រទេសកម្ពុជា មានចំនួន0,8 លាននាក់។

ទិដ្ឋភាពសេដ្ឋកិច្ច, សង្គមនិងនយោបាយនៅទូទាំងតំបន់អាស៊ានមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារថាមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងជ្រាលជ្រៅក្នុងចំណោមរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាក់ទងនឹងផលិតភាព ប្រាក់ឈ្នួល ការប្រកួតប្រជែង និងការរៀន និងឱកាសការងារ។ ភាពខុសគ្នាទាំងនេះបន្តជំរុញការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់ ហើយជាមួយនឹងការរំពឹងទុកនៃការពង្រីកពាណិជ្ជកម្មនិងវិនិយោគក្នុងតំបន់ និងដំណើរការនយោបាយសមាហរណកម្មក្នុងតំបន់ដែលមានអនុភាពជំរុញចលនាទាំងនេះ ត្រូវបានគេមើលឃើញថាទំនងជានឹងកើនឡើង ជាជាងថយចុះក្នុងរយៈពេលឆាប់ៗ និងយូរអង្វែងខាងមុខ។

គម្រោងសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន
ទិសដៅ និងការរៀបចំអង្គការលេខ

ដោយទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងតំបន់អាស៊ាន និងការផ្តល់នូវលទ្ធភាពឱ្យមានការបំលាស់ទីនៃអ្នកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងពលករជំនាញនៅក្នុងតំបន់ នៅកិច្ចប្រជុំលើកទី៨ នៃគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីការអនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពី កិច្ចការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ACMW) នៅថ្ងៃទី 29 ដល់ថ្ងៃទី 30 ខែតុលាឆ្នាំ 2015 នៅទីក្រុងគូឡាឡាំពួ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បានអនុម័តលើសំណើរបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន ដើម្បីរៀបចំសៀវភៅកម្រងអាស៊ានស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និង ទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។ តម្រូវការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការកាន់តែទូលំទូលាយលើកម្មវិធីព័ត៌មានសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងនិយោជិករបស់ពួកគេត្រូវបានបង្កើតឡើងយ៉ាងល្អ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវការព័ត៌មានស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការអនុវត្តច្បាប់ និងនីតិវិធីនៃប្រទេសបញ្ជូន បទបញ្ជាការងារ

ការរស់នៅ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងបរិយាកាសសង្គមវប្បធម៌នៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ និងសេវាកម្មនានា រួមនិងយន្តការច្បាប់ដែលអាចរកបានសម្រាប់ពលកររទេសន្តរប្រវេសន៍។ និយោជកនៅតាមបណ្តាប្រទេសទទួល ប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែរ នឹងត្រូវការការបង្ហាញភាពខុសគ្នានៃវប្បធម៌ទៅវិញទៅមក ដើម្បីគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មបរទេសដែរ ដូចជាការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេនៅបរទេស ទម្លាប់ការងារ និងអាកប្បកិរិយាក្នុងសង្គម។

សៀវភៅកម្រងអាស៊ានគឺសម្រាប់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលសំខាន់ៗ អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងអ្នកអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ សំដៅបង្កើនការកែលំអការយល់ដឹងលើភាពចំរុះគ្នានៃវប្បធម៌រវាងនិយោជក និងពលកររទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងអាស៊ាន។ ការយល់ដឹងជាទូទៅនេះគឺចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងនូវជំនឿចិត្តទៅវិញទៅមក រួមមានទំនុកចិត្ត និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក - ដែលជាមូលដ្ឋានដើម្បីធានាការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងការអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការប្រកបដោយភាពសមស្របនិងយុត្តិធម៌។

វិធីសាស្ត្រ និងដំណើរការ

គណៈកម្មាធិការរៀបចំហ្វីលីពីន រួមជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន បានរៀបចំក្រុមការងារបច្ចេកទេស (TWG)ដើម្បីចងក្រងសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន ដោយក្នុងនោះមានការចង្អុលបង្ហាញពីជនបង្គោលផងដែរ។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេស បានជួបគ្នាយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងនៅក្នុងកំឡុងពេលនៃគម្រោងនេះ។ កិច្ចប្រជុំលើកទីមួយធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី 9 ខែកញ្ញា ឆ្នាំ 2016 នៅទីក្រុងម៉ានីល ប្រទេសហ្វីលីពីន ដោយបានយល់ព្រមទៅលើការរចនា និងការរៀបចំខ្លឹមសារ និងរចនាសម្ព័ន្ធដែលបានស្នើឡើងរបស់គម្រោងសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន។ ក្រុមការងារបានអនុម័តលើការប្រើប្រាស់កម្រងទិន្នន័យនិងឧបករណ៍ប្រមូលផ្តុំផ្សេងៗ ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវថ្នាក់តំបន់និងថ្នាក់ជាតិ។ កិច្ចប្រជុំលើកទី 2 នៅថ្ងៃទី 22-23 ខែមីនាឆ្នាំ 2017 នៅទីក្រុងម៉ានីល ប្រទេសហ្វីលីពីន ដោយបានពិចារណា និងកំណត់ទុកលទ្ធផលគម្រោង ការធ្វើឱ្យមានសុពលភាពនិងអនុម័តលើការបោះពុម្ពសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន។

ក្រុមការងារ TWG ដោយមានការគាំទ្រថវិកាពីមូលនិធិសិទ្ធិមនុស្សអាស៊ាន នៃយន្តការសន្ទនាកិច្ចសន្ទនាតំបន់អាស៊ាន និងសហភាពអឺរ៉ុប (READI-HRF) បានជ្រើសរើសក្រុមការងារគម្រោងសម្រាប់ចងក្រងការសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន ដែលមានអ្នកប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ប្រចាំតំបន់ និងអ្នកស្រាវជ្រាវជាតិចូលរួមចំនួន១០ប្រទេស។ ក្រុមការងាររួមគ្នានេះបានបង្កើតការរចនា និងរៀបចំវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងប្រមូលទិន្នន័យប្រមូលផ្តុំ ការវិភាគទិន្នន័យ ហើយបានបញ្ចប់អនុសាសន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអប់រំពលកររទេសន្តរប្រវេសន៍និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពក្នុងតំបន់អាស៊ាន។ ក្រុមនការងារបង្គោលនៃក្រុមការងារបច្ចេកទេស TWG បានជួយដល់ទីប្រឹក្សាជាតិក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីអ្នកពាក់

ព័ន្ធផ្សេងៗ និងសំខាន់ជាងនេះទៅទៀត ជួយក្នុងការកំណត់ករណីសិក្សាដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន។ ការដាក់ស្នើនៃការរកឃើញនិងលទ្ធផលពីប្រទេសនីមួយៗ ត្រូវបានអោយពិនិត្យនិងអនុម័តដោយក្រុមការងារស្នូលតាមប្រទេសរៀងៗ ខ្លួនមុនពេលដាក់ស្នើទៅទីប្រឹក្សាប្រចាំតំបន់សម្រាប់កែសម្រួលនិងបញ្ចប់ជាចុងក្រោយ។

ដើម្បីប្រមូល រៀបចំ សង្ខេបនិងវិភាគតាមប្រព័ន្ធដែលមានស្រាប់ និងយុទ្ធនាការទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព អ្នកពិគ្រោះយោបល់បានប្រើសំណុំឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ និងមគ្គុទ្ទេសក៍សំណួរដែលស្វែងរកព័ត៌មានអំពី:

•ប្រវត្តិ និងនិន្នាការនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រទេសនីមួយៗ

•ការពិពណ៌នាអំពីច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញា និងបទបញ្ញត្តិស្តីពី និរប្រវេសន៍ និងទេសន្តប្រវេសន៍

•កំណត់គោលនយោបាយជាក់លាក់ និងគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

•ចុះបញ្ជី និងកំណត់ទម្រង់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។ និង

•ការស៊ើបអង្កេតនិងសិក្សាស៊ីជម្រៅ ដែលពឹងផ្អែកខ្លាំងជាមួយការសិក្សាពី៤ ទៅ៨ករណី អំពីការអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពក្នុងប្រទេសនីមួយៗ។

វាត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាផងដែរ ដើម្បីកំណត់ការគ្របដណ្តប់របស់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករ ទៅកាន់អ្នកដែលត្រូវបានដាក់ពិន័យ និងយល់ព្រមអនុម័តដោយរដ្ឋាភិបាល ដោយយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំចែកផ្សាយព័ត៌មាន និងការរីកសាយនៃ "យុទ្ធនាការ" ពត៌មានក្រៅផ្លូវការជាច្រើន ដែលរួមមានកម្មវិធីតាមទូរទស្សន៍ និងវិទ្យុ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការលើកលែងអាចធ្វើទៅបានសម្រាប់ទូរទស្សន៍ វិទ្យុ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ដែលបានដំណើរការគួរឱ្យកត់សម្គាល់ជាយូរអង្វែងមកហើយ ហើយដែលសមនឹងទទួលបានពិសេសជាងគេ។

វាត្រូវបានគេយល់ស្របដើម្បីកំណត់ចំនួនករណីសិក្សានេះជូនដល់កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដែលទទួលស្គាល់ និងដាក់ពិន័យដោយរដ្ឋាភិបាល។

ការរកឃើញ និងអនុសាសន៍

គម្រោងស្រាវជ្រាវ សៀវភៅកម្រងអាស៊ានបានផ្តល់នូវឱកាសដ៏មានតម្លៃដើម្បីពិនិត្យមើលស៊ីជម្រៅទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រទេស AMS និងជាវេទិកាដ៏ល្អសម្រាប់ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងការយល់ដឹងអំពីទិដ្ឋភាពនៃគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តទេសន្តរប្រវេសន៍នេះ។ នៅទូទាំង AMS មានការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំចំពោះកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាឧបករណ៍គោលនយោបាយគន្លឹះលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសុវត្ថិភាព។ កម្មវិធីទាំងនេះ

បានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងការងារប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (និងនិយោជករបស់ពួកគេ) ។ កត្តាទាំងនេះនាំឱ្យមានទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងនិយោជិតកាន់តែប្រសើរឡើង ហើយទីបំផុតនាំឱ្យមានការការពារកាន់តែប្រសើរឡើងសម្រាប់ពលករប្រឆាំងនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច និងការជួញដូរមនុស្ស។
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវការព័ត៌មាននៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ពួកគេ ចាប់តាំងពីចំណុចនៃការសម្រេចចិត្តរបស់គាត់ក្នុងការស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស ការជ្រើសរើសទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ការសំរេចចិត្តលើកិច្ចសន្យា ការរៀបចំការងារធ្វើនៅបរទេស ការសម្របខ្លួនជាមួយមិត្តរួមការងារបរទេសនិងសហការី យល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ ថែរក្សាក្រុមគ្រួសារ និងទីបំផុតត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្មនៅក្នុងប្រទេសកំណើត។ នៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំមុនពេលធ្វើការ និងមុនការចេញដំណើរ គឺមានច្រើនណាស់ ទោះបីជាការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញពីភាពគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលបន្ថែមទៀតនៅលើទីតាំងការងារនិងកម្មវិធីក្រោយមកដល់ប្រទេសគោលដៅរួចហើយ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ច្រើនជាងនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មវិធីវិលត្រឡប់និងកម្មវិធីសមាហរណកម្ម ដែលត្រូវបានចងក្រងរួមគ្នាដោយប្រទេស និងប្រទេសទទួលពលករ។
កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បង្កើតបានតែផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាព។ គោលបំណងទាំងនេះសម្រេចបាននៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចដ៏ធំទូលាយមួយ ដែលកំណត់ស្តង់ដារសម្រាប់ការជ្រើសរើស ការធ្វើការងារ និងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់។

សំណើរសម្រាប់ការធ្វើអោយប្រសើរឡើងជាក់លាក់សម្រាប់ប្រទេសនីមួយៗ

ទីប្រឹក្សាថ្នាក់តំបន់និងថ្នាក់ជាតិបានកំណត់អនុសាសន៍ចំនួនប្រាំសម្រាប់កែលម្អប្រព័ន្ធជាតិស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងវិស័យដូចខាងក្រោមនេះ: (1) ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ និងយន្តការអភិបាលកិច្ច។ (2) ការប៉ាន់ប្រមាណនិងការវាយតម្លៃ (3) ស្តង់ដារប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការអនុវត្តនិងត្រួតពិនិត្យ (4) ប្រព័ន្ធទទួលនិងចែកចាយ និង (5) ភាពជាដៃគូ។
១. ជំរុញគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវកម្មវិធីដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានិងអាចឈានទៅសម្រេច

បាន និងពង្រីកការគ្របដណ្តប់កាន់តែទូលំទូលាយ។ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិត្រូវតែគ្របដណ្តប់លើដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើកម្មវិធីវិលត្រឡប់និងកម្មវិធីសមាហរណកម្មឡើងវិញ។

២. លើកកម្ពស់ការវាយតម្លៃនិងប៉ាន់ប្រមាណយ៉ាងហ្មត់ចត់លើកម្មវិធីអប់រំដែលមានរយៈពេលយូរ។ ជំហានទីមួយសំខាន់គឺការបង្កើតសូចនាករការអនុវត្តស្តង់ដារដោយប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល។ ការវិភាគលើផលប៉ះពាល់នឹងផ្តល់នូវមតិយោបល់ដ៏សំខាន់លើតម្លៃនិងការចូលរួមចំណែកនៃមាតិកាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល សម្ភារៈហ្វឹកហ្វឺន ប្រព័ន្ធចែកចាយខុសៗគ្នា និងបទដ្ឋានប្រតិបត្តិការផ្សេងៗទៀត។ បញ្ហានេះគឺសំខាន់ណាស់ក្នុងការកែលម្អ និងពង្រឹងកម្មវិធីនិងគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ។

៣. ពង្រឹងនិងជំរុញបទដ្ឋានប្រតិបត្តិការ។ ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធខុសៗគ្នាជាច្រើនក្នុងផ្តល់កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ វាចាំបាច់ត្រូវបង្កើតស្តង់ដារស្នូលរួមសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីរួមបញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការទទួលស្គាល់ មាតិកាកម្មវិធីសិក្សា រយៈពេល ថិរវេលា និងតម្លៃនៃកម្មវិធីវិធីសាស្ត្រនិងបទដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយ។

៤. ការពង្រីកនិងបង្កើនប្រព័ន្ធដឹកជញ្ជូន។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតដើម្បីបានទៅដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសក្តានុពលកាន់តែច្រើន នៅតំបន់ជនបទនិងតំបន់ឆ្លងកាត់ព្រំដែន គួរតែត្រូវបានលើកទឹកចិត្តនិងពង្រីកបន្ថែម។ សម្ភារៈផ្សព្វផ្សាយតាមអ៊ិនធឺណិតនិងបណ្តាញសង្គមមានសក្តានុពលដ៏អស្ចារ្យ ប៉ុន្តែកិច្ចការជាច្រើនអាចសម្រេចបានជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់យ៉ាងសាមញ្ញនៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយបែបប្រពៃណី ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មតាមទូរទស្សន៍ វិទ្យុ និងយុទ្ធនាការនៅតាមមូលដ្ឋាន។

៥. បង្កើតភាពជាដៃគូ។ ការផ្តល់កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តម្រូវឱ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នារបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើន មកពីរដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករ សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ជារួម ក្រុមផ្សេងៗគ្នាអាចបង្កើតទិសដៅរួមគ្នាមួយ ដើម្បីធានាថាពលករត្រូវបានពង្រឹងអំណាចនិងពង្រឹងជំនាញ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅផ្ទាល់ខ្លួននិងគ្រួសាររបស់ពួកគេ នៅក្នុងការទៅធ្វើការងារក្រៅប្រទេស។

សំណើរសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបការថ្នាក់តំបន់

កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្រូវឱ្យមាននូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរវាងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល។ អាស៊ាន ដែលជាសមូហភាពតំបន់អាចនាំមុខក្នុង:

១.ពិចារណាលើការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដារអាស៊ាន។ នេះគឺជាគោលដៅដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់ព័ត៌មានរួម និងសារដែលបានផ្តល់ជូនដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងនិយោជករបស់ពួកគេ។ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានអាចតភ្ជាប់ និងធានាបន្តនូវកម្មវិធីអប់រំនៃប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល។ ទាំងអស់នេះនឹងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ និងការងាររបស់ AMS កាតព្វកិច្ចតាមកិច្ចសន្យា និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅ។ លើសពីនេះទៀត ព័ត៌មានអំពីវប្បធម៌និងទំនៀមទម្លាប់ក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ (ឧ. ការអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនិយោជកនិងមិត្តរួមការងារ និងអាកប្បកិរិយានៅកន្លែងធ្វើការ), សុខភាព និងអនាម័យ, ឱកាសវិនិយោគ និងព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗទៀត។ អាស៊ាននឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសម្ភារៈសោតទស្សន៍រួមគ្នា និងបោះពុម្ពព័ត៌មានស្តីពីការរស់នៅនិងការធ្វើការនៅក្នុងរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន ដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ច្បាស់លាស់។

២. ដោយមានការអំពាវនាវជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបណ្តុះបណ្តាលនិងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្រៀន អាស៊ានគួរពិចារណារៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងយុទ្ធនាការទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបែបបណ្ឌិតសភា ក៏អាចពិចារណាផងដែរអំពីកម្មវិធីដែលទាក់ទងនឹងគេហទំព័រដើម្បីភ្ជាប់ជាមួយសៀវភៅណែនាំនិងឯកសារផលិតនៅក្នុងប្រទេស AMS នីមួយៗ។

៣. កិច្ចសហប្រតិបត្តិការក៏កើតមានឡើងនៅតាមទ្វេរភាគី និងក្នុងតំបន់ផងដែរ។ ដោយមានប្រទេសជាដៃគូទ្វេរភាគីជាច្រើនរវាងរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន (ប្រទេសថៃជាមួយកម្ពុជា ឡាវនិងមីយ៉ាន់ម៉ា និងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាជាមួយឥណ្ឌូណេស៊ី ដោយឡែកពីគ្នា) មានវិសាលភាពក្នុងការបញ្ចូលខ្លឹមសារនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេរភាគីទៅលើកម្មវិធីអប់រំនិយោជក និងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ រវាងប្រទេសបញ្ជូននិងប្រទេសទទួល។

៤. រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានគួរតែលើកទឹកចិត្តថែមទៀត និងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បណ្តាប្រទេសនីមួយៗ ដើម្បីពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ពួកគេ មិនត្រឹមតែតាមរយៈការចែករំលែកព័ត៌មានប្រសើរជាងមុនប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងតាមរយៈជំនួយបច្ចេកទេសនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការផងដែរ។ ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាននិងការសិក្សា អាចគ្របដណ្តប់លើសេវាកម្មផ្នែកច្បាប់ក្នុងការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីៗនិងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូបង្គោលសម្រាប់កម្មវិធីទាំងនេះ។

ការរៀបចំរៀបចំសៀវភៅកម្រងអាស៊ាន

ក្នុងការចូលរួមរួមគ្នាលើគម្រោងនេះ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានបានអះអាងសារជាថ្មីនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងការសំរេចចក្ខុវិស័យរួមមួយសម្រាប់សហគមន៍អាស៊ានដែលមានសន្តិសុខ និងវិបុលភាព រួមទាំងវិធានការនានាក្នុង ការការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

សៀវភៅកម្រងអាស៊ានត្រូវបានរៀបចំដូចខាងក្រោមៈ

- ជំពូកទី ១: អាស៊ាននិងទេសន្តរប្រវេសន៍: របាយការណ៍ប្រទេស: ជំពូកនេះមានរបាយការណ៍ពីប្រទេសចំនួន 10 ដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើប្រវត្តិនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រទេស AMS ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រទេសនីមួយៗ។
- ជំពូកទី ២: កម្មវិធីអប់រំនិយោជកនិងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍: ករណីសិក្សា: ជំពូកនេះរួមបញ្ចូលករណីសិក្សាស្តីពីការអប់រំ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពពីរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន។ ករណីសិក្សាត្រូវបានរៀបចំឡើងស្របតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នានៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងថវិកា។
- ជំពូកទី ៣: ការរកឃើញនិងអនុសាសន៍: ជំពូកនេះផ្តល់នូវការវាយតម្លៃក្នុងតំបន់ និងការប្រៀបធៀបប្រព័ន្ធរបស់ប្រទេសនានា លើការអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ របាយការណ៍នេះគិតគូរអំពីកម្មវិធីនិងករណីសិក្សាប្រទេសផ្សេងៗគ្នា ហើយវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត វិសាលភាពគ្របដណ្តប់ រចនាសម្ព័ន្ធ និងយន្តការអនុវត្ត។ ជំពូកនេះក៏រៀបរាប់លំអិតអំពីបញ្ហាប្រឈម និងការរៀនសូត្រផ្សេងៗ ហើយនិងផ្តល់អនុសាសន៍លើវិធានការណ៍នានាដើម្បីពង្រឹងបន្ថែមទៀត។

សៀវភៅកម្រងអាស៊ានស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និង ទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពនឹងត្រូវចាប់ផ្តើមនៅខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៧ ជាផ្នែកមួយនៃការប្រារព្ធខួបលើកទី៥០ របស់អាស៊ាន។ វានឹងអាចមានជាការបោះពុម្ព និងជាទំរង់អេឡិចត្រូនិច។

ពាក្យពេចន៍ប្រើនៅក្នុងសៀវភៅកម្រង

សម្រាប់គោលបំណងនៃសៀវភៅនេះ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវបានប្រើពាក្យបច្ចេកទេសដែលមាននិយមន័យនៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងឧបករណ៍ស្រដៀងគ្នា។ វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវសង្កត់ធ្ងន់ថានិយមន័យក្នុងផ្នែកនេះមិនចាំបាច់ជានិយមន័យដែលត្រូវបានអនុម័ត ឬប្រើប្រាស់ដោយរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាននីមួយៗនោះទេ។ និយមន័យអាស៊ាន ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាផ្នែកមួយនៃសេចក្ដីព្រាងលិខិតុបករណ៍អាស៊ាន ស្ដីពី ការការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលនៅក្នុងពេលបោះពុម្ពផ្សាយសៀវភៅនេះ លិខិតុបករណ៍នេះមិនទាន់ត្រូវបានបញ្ចប់នៅឡើយ។

កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីស្តីពី ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

យន្តការផ្លូវការនានាត្រូវបានធ្វើឡើងរវាងរដ្ឋនានា ដែលជាការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់សំខាន់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តររដ្ឋលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ពាក្យនេះក៏ត្រូវបានគេប្រើ សម្រាប់រៀបរាប់ពីការរៀបចំជាផ្លូវការដ៏តិចតួច ក្នុងការធ្វើនិយ័តកម្មចលនាលំហូររបស់ពលកររវាងប្រទេស ក៏ដូចជាតួអង្គដទៃទៀត ដែលរួមបញ្ចូលក្រសួងនីមួយៗ និងអង្គការនិយោជកផងដែរ។

ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្លងកាត់ព្រំដែន

ដំណើរការនៃការធ្វើចលនាឆ្លងកាត់ព្រំដែនអន្តរជាតិ

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានឯកសារ

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់គាត់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលស្នាក់នៅនិងចូលរួមសកម្មភាពដែលមានប្រាក់កំរៃក្នុងស្ថានភាពការងារស្របតាមច្បាប់នៃរដ្ឋនោះ និងកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិដែលរដ្ឋនោះជាភាគី (អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្ដីពី ការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់, ឆ្នាំ ១៩៩០) ។

ការធ្វើនិរប្រវេសន៍

ទង្វើនៃការចាកចេញ ឬចេញពីរដ្ឋមួយជាមួយនឹងទស្សនៈមួយដើម្បីទៅស្នាក់នៅក្នុងរដ្ឋមួយទៀត។

បទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិផ្តល់ឱ្យគ្រប់មនុស្សទាំងអស់ត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីប្រទេសណាមួយដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រទេសរបស់ខ្លួន ហើយមានតែនៅក្នុងកាលៈទេសៈដ៏តិចតួចបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលរដ្ឋអាចដាក់កម្រិតលើសិទ្ធិរបស់បុគ្គលក្នុងការចាកចេញពីទឹកដីរបស់ខ្លួន។

អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍

ប្រព័ន្ធនៃស្ថាប័នមួយ ស្ថាប័នក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ យន្តការ និងការអនុវត្តនានាសំដៅគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការពារជនទេសន្តរប្រវេសន៍។ វាត្រូវបានគេប្រើស្ទើរតែមានន័យដូចគ្នានឹងពាក្យ "ការគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍" ទោះបីជាការគ្រប់គ្រងលើទេសន្តរប្រវេសន៍ ជួនកាលសំដៅលើសកម្មភាពតូចចង្អៀតនៃការគ្រប់គ្រងចលនាឆ្លងកាត់ព្រំដែន នៅថ្នាក់រដ្ឋ។

ទេសន្តប្រវេសន៍

ដំណើរការមួយដែលជនមិនមែនដើមកំណើតនៃប្រទេស មួយចូលទៅក្នុងប្រទេសមួយទៀតដើម្បីគោលបំណងស្នាក់នៅ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ

មានតែក្នុងដំណើរការដែលមនុស្សម្នាក់ផ្លាស់ប្តូរលំនៅដ្ឋានធម្មតារបស់ខ្លួនទៅប្រទេសមួយដែលមិនមែនជាប្រទេសស្នាក់នៅរបស់ពួកគេ (នៅក្នុងបរិបទផ្សេងទៀត អាស្រ័យលើនិយមន័យជាក់លាក់ដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងរបាយការណ៍នៃប្រទេសនីមួយៗ) ឬមិនមែនប្រទេសកំណើតរបស់ពួកគេ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលបានយល់នៅទីនេះ គឺបានកើតឡើងរវាងបណ្តាប្រទេសអធិបតេយ្យ ឬការឆ្លងកាត់ព្រំដែនអន្តរជាតិ។

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់

ជនណាដែលមិនមានការអនុញ្ញាតអោយចូល រំលោភបំពានលក្ខខណ្ឌនៃការចូល ឬផុតកំណត់ទិដ្ឋាការរបស់គាត់ ខ្វះល័ក្ខខ័ណ្ឌស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសឆ្លងកាត់ ឬប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។ និយមន័យនេះគ្របដណ្តប់អ្នកដែលបានចូលក្នុងប្រទេសឆ្លងកាត់ ឬប្រទេសទទួលដោយស្របច្បាប់ ប៉ុន្តែបានបន្តស្នាក់នៅដោយហួសកំណត់។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានជំនាញទាប

មិនមាននិយមន័យជាអន្តរជាតិនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញតិចឬទាបទេ។ ពលករ

មានជំនាញតិចតួចត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាអ្នកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ឬមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយឡើយ ហើយបានប្រើប្រាស់នូវសមត្ថភាពខ្លួនក្នុងការងារ។

លំហូររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

ចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានរាប់ថាជាការផ្លាស់ប្តូរ ឬត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់ ឬមកពីប្រទេសមួយ ដើម្បីចូលធ្វើការងារ ឬដើម្បីបង្កើតការងារខ្លួនឯង នៅក្នុងរយៈពេលកំណត់ណាមួយ។

សន្និធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

ចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសមួយ ក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយ។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

បុគ្គលម្នាក់ដែលត្រូវចូលរួមជាប់ពាក់ព័ន្ធ ឬបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលមានប្រាក់កំរៃនៅក្នុងរដ្ឋដែលគាត់មិនមែនជាជនជាតិដើម។ (មាត្រា ២ (១) អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពី ការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់, ឆ្នាំ១៩៩០)

ជនជាតិ

បុគ្គលម្នាក់ដែលពីកំណើត ឬដោយធម្មជាតិគឺជាសមាជិកនៃសហគមន៍នយោបាយ ដោយមានភក្តីភាពចំពោះសហគមន៍ និងមានសិទ្ធិទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងការការពារសិទ្ធិស៊ីវិល និងនយោបាយរបស់ខ្លួន ជាសមាជិកនៃរដ្ឋដែលមានសិទ្ធិទទួលបានឯកសិទ្ធិទាំងអស់របស់ខ្លួន ហើយគឺជាមនុស្សដែលរីករាយនឹងសញ្ជាតិនៃរដ្ឋដែលបានផ្តល់ឱ្យ។

មិនមែនជនជាតិដើម

បុគ្គលម្នាក់មិនមែនជាជនជាតិដើម ឬជាពលរដ្ឋនៃរដ្ឋណាមួយដែលខ្លួនកំពុងរស់នៅ។

ក្រោយដំណើរមកដល់ / នៅទីកន្លែងការងារ

កំឡុងពេលនៅក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅពេលអ្នកធ្វើការមកដល់ហើយចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅប្រទេសនៃការងាររបស់គាត់។ បន្ទាប់មក ពលករទាមទារព័ត៌មានសំខាន់ៗស្តីពីច្បាប់របស់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ បទបញ្ញត្តិ ការអនុវត្ត ថ្ងៃពិធីបុណ្យ និងការអនុវត្តសាសនា សេវានានាដែលរដ្ឋាភិបាល

ម្ចាស់ផ្ទះផ្តល់ដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនលើសេវាកម្មធនាគារ រូបិយប័ណ្ណនិងសេវាផ្ទេរប្រាក់ និងយន្តការនានាដែលអាចរកបានដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទ និងការរំលោភបំពានការងារផ្សេងទៀត។
ព័ត៌មានបន្ថែមរួមមានការណែនាំអំពីការបន្តលិខិតឆ្លងដែន ការចុះឈ្មោះសម្រាប់ដំណើរការបោះឆ្នោត ការចូលទៅកាន់អង្គការនិងសមាគមជាតិ ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសេវាឯកជនលើប្រាក់បញ្ញើសាច់ប្រាក់ កញ្ចប់សេវាកម្មការដឹកជញ្ជូន និងការតភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងផ្សេងៗទៀត។

មុនពេលចេញដំណើរ
កំឡុងពេលនៃការធ្វើដំណើរទេសន្តប្រវេសន៍ នៅពេលដែលពលករនិយោជិតបានចុះកិច្ចសន្យាការងារបរទេស និងកំពុងរៀបចំចាកចេញ។ ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនៅដំណាក់កាលនេះនឹងរួមបញ្ចូលទាំងច្បាប់និងវប្បធម៌នៃប្រទេសគោលដៅ ការណែនាំអំពីបរិយាកាសការងារ សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ការសម្របខ្លួនទៅនឹងស្ថានភាពវិបត្តិ និងភាពចាំបាច់នៃការទំនាក់ទំនង និងការចុះឈ្មោះជាមួយស្ថានទូតជាតិរបស់ខ្លួន ក្នុងចំណោមអ្នកដទៃទៀត។

មុនសម្រេចចិត្តធ្វើការងារ
កំឡុងពេលការធ្វើដំណើរទេសន្តប្រវេសន៍ នៅពេលមនុស្សម្នាក់កំពុងពិចារណាលើការងារក្រៅប្រទេស ប៉ុន្តែមិនទាន់បានដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការទេ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការអប់រំពលករនៅដំណាក់កាលនេះ ពលករនិយោជិតនឹងត្រូវការព័ត៌មានអំពីការងារនៅបរទេស និងហានិភ័យដែលអាចកើតមាន ហើយនិងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ឱកាសផ្សេងៗសម្រាប់ការដាក់អោយធ្វើការ និងរបៀបសិក្សាអោយតម្លៃទៅលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយស្របច្បាប់ និងដោយសុវត្ថិភាព។

នៅដំណាក់កាលនេះ និយោជកមិនថាជាសហគ្រាស ឬគ្រួសារ កំពុងពិចារណាលើការជ្រើសរើសពលករបរទេសនៅឡើយ។ គាត់នឹងត្រូវការព័ត៌មានអំពីច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការជ្រើសរើសទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ កាតព្វកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ភារកិច្ច កិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវ និងការប៉ាន់ប្រមាណលើសោហ៊ុយ និងការចំណាយ។

ប្រទេសទទួល, ប្រទេសគោលដៅ, រដ្ឋនៃគោលដៅ រដ្ឋនៃកន្លែងការងារ។ ប្រទេសដែលជាគោលដៅសម្រាប់លំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍។

ប្រាក់បញ្ញើរ
លុយដែលរកបាន ឬទទួលបានដោយជនមិនមែនជាជនជាតិដើម ដែលត្រូវបានផ្ទេរត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមរបស់ពួកគេវិញ។

ការវិលត្រឡប់
ជាទូទៅទង្វើ ឬដំណើរការនៃការវិលត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមវិញ។ វាមានប្រភេទផ្សេងៗនៃការវិលត្រឡប់មកវិញដែលអាចត្រូវបានពិពណ៌នាអំពីវិធីនៃការត្រឡប់មកវិញត្រូវបានអនុវត្ត ឧទាហរណ៍ ការវិលត្រឡប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយចាប់បង្ខំ ដោយមានជំនួយ និងដោយខ្លួនឯង។

ការវិលត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសាមាហរណកម្ម
កំឡុងពេលនៃការធ្វើដំណើរទេសន្តប្រវេសន៍ នៅពេលដែលពលករនិយោជិករៀបចំរៀបចំត្រឡប់មកវិញ ឬត្រូវបានតាំងលំនៅថ្មីនៅក្នុងប្រទេសកំណើត។ ព័ត៌មានដែលត្រូវការមានរួមបញ្ចូលជម្រើសនៃការធ្វើសមាហរណកម្មសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងឱកាសផ្សេងទៀតសម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិត ការត្រឡប់មកបម្រើការកន្លែងការងារចាស់ជាថ្មី និងសហគ្រិនភាព ។ល។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរដូវ / ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលការងាររបស់ពួកគេឬទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ការងារ គឺដែលដោយតួអង្គរបស់ខ្លួន អាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌតាមរដូវ ហើយត្រូវបានអនុវត្តតែក្នុងផ្នែកខ្លះនៃឆ្នាំ។ (មាត្រា ២ (២) (ខ), អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់, ឆ្នាំ១៩៩០)

អ្នកនេសាទសមុទ្រ
នៅក្នុងបរិបទទេសន្តប្រវេសន៍ ពាក្យសំដៅទៅលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើការនៅលើនាវា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្នុងរដ្ឋមួយដែលគាត់មិនមែនជាជនជាតិដើម (រួមទាំងមនុស្សនៅលើនាវាដឹកជញ្ជូន) ។ (មាត្រា ២.២ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់ ឆ្នាំ ១៩៩០)

ប្រទេសបញ្ជូន, ប្រទេសដើម, រដ្ឋនៃប្រភពដើម
ប្រទេសដែលជាប្រភពនៃលំហូរទេសន្តរប្រវេសន៍។

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មានជំនាញ
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឬបទពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈដែលទទួលបានការអនុគ្រោះចំពោះការចូលទៅប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ (ដូច្នេះត្រូវមានការកំណត់តិចតួចទាក់ទងនឹងរយៈពេលនៃការស្នាក់នៅ ការផ្លាស់ប្តូរការងារ និងការជួបជុំក្រុមគ្រួសារ) ។

ការជួញដូរមនុស្ស
ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ការផ្ទេរ ការចូលចត ឬការទទួលជនណាម្នាក់ ដោយការគំរាមកំហែង ឬការប្រើប្រាស់កម្លាំង ឬទម្រង់ផ្សេងៗទៀតនៃការបង្ខិតបង្ខំ ការចាប់ពង្រត់ ការលួចបន្លំ ការបោកបញ្ឆោត ការរំលោភបំពានអំណាច ឬភាពងាយរងគ្រោះ ឬការផ្តល់ ឬការទទួលការបង់ប្រាក់ ឬអត្ថប្រយោជន៍ ដើម្បីទទួលបានការយល់ព្រមពីបុគ្គលដែលមានការគ្រប់គ្រងលើបុគ្គលម្នាក់ទៀតក្នុងគោលបំណងកេងប្រវ័ញ្ច។ (មាត្រា ១ (ក) ពិធីសាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីទប់ស្កាត់ការបង្ក្រាប និងការដាក់ទោសដល់ការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រីនិងកុមារ អនុសញ្ញាបន្ថែមរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិប្រឆាំងនឹងបទឧក្រិដ្ឋឆ្លងដែនប្រទេសដែលមានការរៀបចំជាអន្តរជាតិ) ការជួញដូរមនុស្សអាចកើតឡើងនៅតាមព្រំដែននៃរដ្ឋមួយ ឬអាចមានតួអង្គឆ្លងដែន។

ជនទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ
ជាជនមិនមែនជនជាតិដើម ដែលចូល ឬរស់នៅក្នុងប្រទេសមួយដោយគ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ។ នេះរួមមានក្នុងចំណោមបុគ្គលដទៃទៀតៈ បុគ្គលម្នាក់ (ក) ដែលគ្មានឯកសារស្របច្បាប់ ដើម្បីចូលប្រទេសមួយ ប៉ុន្តែបានចូលដោយសម្ងាត់។ (ខ) អ្នកដែលចូល ឬស្នាក់នៅដោយប្រើឯកសារក្លែងក្លាយ (គ) អ្នកដែលក្រោយពីបានចូលដោយប្រើឯកសារស្របច្បាប់បានស្នាក់នៅលើសពីពេលវេលាដែលបានអនុញ្ញាត ឬរំលោភលើលក្ខខណ្ឌនៃការចូល និងនៅតែមានវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាត។

ប្រភពៈ របាយការណ៍ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ប្រទេសហ្វីលីពីន ឆ្នាំ២០១៣ មជ្ឈមណ្ឌលទេសន្តប្រវេសន៍ Scalabrini និងអង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិឆ្នាំ ២០១៥ ។

អក្សរកាត់

ACMW	គណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពី ការអនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍
AEC	សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន
AIR	ប្រឆាំងការជ្រើសរើសពលករមិនស្របច្បាប់
AMS	រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន
ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
ASEM	កិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ី អឺរ៉ុប
ATIP	ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស
ATIPSOM	ច្បាប់ប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស និងប្រឆាំងការរត់ពន្ធមនុស្ស
CAEP	កម្មវិធីអប់រំបន្តទីផ្ទាក់ងារ (ហ្វីលីពីន)
CCFWII	គណៈកម្មាធិការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលើពលករបរទេសនិងជនទេសន្តប្រវេសន៍ ខុសច្បាប់ (ម៉ាឡេស៊ី)
CEDAW	គណៈកម្មធិការលប់បំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនារីភេទ
CLMV	កម្ពុជា ឡាវ មីយ៉ាន់ម៉ា វៀតណាម
COLAB	មជ្ឈមណ្ឌលការងារក្រៅប្រទេស (វៀតណាម)
CPDEP	កម្មវិធីអប់រំមុនពេលចេញដំណើរដ៏ទូលំទូលាយ
CSO	អង្គការសង្គមស៊ីវិល
DAP	បណ្ឌិតសភាអភិវឌ្ឍន៍ហ្វីលីពីន
DOLE	ក្រសួងការងារនិងមុខរបរ (ហ្វីលីពីន)
DOLAB	នាយកដ្ឋានការងារក្រៅប្រទេស (វៀតណាម)
DOSH	នាយកដ្ឋានសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (ម៉ាឡេស៊ី)
EOP	កម្មវិធីតម្រង់ទិសនិយោជក (សិង្ហបុរី)
EPS	ប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ (កូរ៉េ)
ESJC	មណ្ឌលសេវាកម្មការងារ (ឡាវ)
EU	សហភាពអឺរ៉ុប

FDI	ការវិនិយោគដោយផ្ទាល់ពីបរទេស
FDW	ពលកធ្វើការផ្ទះបរទេស (សិង្ហបុរី)
GAP	ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ
GDL	អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ (កម្ពុជា)
GDP	ផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក
HSW	ពលករសេវាកម្មតាមផ្ទះ
IDP	ជនភៀសសឹកក្នុងប្រទេសក្នុងប្រទេស
ILO	អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
IOM	អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តប្រវេសន៍
LGU	ផ្នែកអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន
MOA	អនុស្សរណៈនៃកិច្ចព្រមព្រៀង
MOHA	ក្រសួងកិច្ចការមាតុភូមិ (ម៉ាឡេស៊ី)
MOHR	ក្រសួងធនធានមនុស្ស (ម៉ាឡេស៊ី)
MOLSW	ក្រសួងការងារ និងសុខុមាលភាពសង្គម (ឡាវ)
MOLIP	ក្រសួងការងារ ទេសន្តប្រវេសន៍ និងប្រជាជន (មីយ៉ាន់ម៉ា)
MOLISA	ក្រសួងការងារ យុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ច (វៀតណាម)
MoLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (កម្ពុជា)
MOM	ក្រសួងការងារ (សិង្ហបុរី)
MOU	អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
MOWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
MRC	មណ្ឌលធនធានទេសន្តរប្រវេសន៍
MTOSB	គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស (កម្ពុជា)
MTUC	សមាជសហជីពម៉ាឡេស៊ី
NEP	គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ (កម្ពុជា)
NGO	អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
NLD	សម្ព័ន្ធជាតិដើម្បីប្រជាធិបតេយ្យ (មីយ៉ាន់ម៉ា)
NRCO	មណ្ឌលសមារណកម្មជាតិសម្រាប់ពលករហ្វីលីពីនក្រៅប្រទេស (ហ្វីលីពីន)

NSEDP	ផែនការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ (កម្ពុជា)
OFW	ពលករហ្វីលីពីនក្រៅប្រទេស
OMWU	អង្គភាពគ្រប់គ្រងការងារក្រៅប្រទេស (វៀតណាម)

OWWA	រដ្ឋបាលសុខមាលភាពពលករក្រៅប្រទេស (ហ្វីលីពីន)
PAOS	សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសក្រោយពេលមកដល់
PDEP	កម្មវិធីអប់រំមុនចេញដំណើរ
PDOS	សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ
PESO	ការិយាល័យសេវាកម្មការងារសាធារណៈ
PEOP	កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសមុនសម្រេចចិត្តចូលធ្វើការ
PEOS	សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសមុនសម្រេចចិត្តចូលធ្វើការ
PIBA	អជ្ញាធរព្រំដែន ទេសន្តប្រវេសន៍ និងប្រជាជន (ថៃ)
POEA	រដ្ឋាបាលការងារក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន
PRK	សាធារណៈរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា
READI-HRF	យន្តការកិច្ចសន្ទនាតំបន់អាស៊ាន និងសហភាពអឺរ៉ុប- អង្គភាពសិទ្ធិមនុស្ស
SIP	កម្មវិធីដោះស្រាយបញ្ហា (សឹង្ហបុរី)
TESDA	អាជ្ញាធមិអភិវឌ្ឍជំនាញ និងអប់រំបច្ចេកទេស
TOEA	រដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសរបស់ថៃ
TOT	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល
UNHCR	ឧត្តមស្នងការសហប្រជាជាតិដើម្បីជនភៀសខ្លួន
VAMAS	សមាគមពលករវៀតណាម
WPH	អ្នកកាន់ប័ណ្ណអនុញ្ញាតការងារ (សិង្ហបុរី)
3D Jobs	ការងារកង្វក់ គ្រោះថ្នាក់ និងពិបាក

ជំពូកទី ១
អាស៊ាន និងទេសន្តរប្រវេសន៍: របាយការណ៍ប្រទេស

ទិដ្ឋភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងនយោបាយដែលសម្បូរបែបទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់កាន់តែខ្លាំងឡើងនៅក្នុងការរីកចម្រើន ការអភិវឌ្ឍន៍ និងសុខមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍។

ជំពូកនេះ ផ្តល់នូវការពិនិត្យគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចនៅក្នុងរដ្ឋជាសមាជិកទាំង ១០របស់អាស៊ាន ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើការអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។

របាយការណ៍ប្រទេសទាំងនេះបានគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហាប្រឈមដ៏ស្មុគស្មាញនៃចលនាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ដើម្បីរៀបចំឱ្យពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងការចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងារដែលកាន់តែមានលក្ខណៈសាកលភាវូបនីយកម្មខ្លាំងឡើង។

ប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមគឺជាប្រទេសតូចបំផុតក្នុងចំណោមរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅកោះបូណេអូ និងចែកព្រំដែនជាមួយម៉ាឡេស៊ីខាងកើត (សាបានិងសារ៉ាវ៉ាក់) និងកាលីម៉ាន់តាន់នៃប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី។ ប្រទេសនេះមានដីទំហំ 5,765 គីឡូម៉ែត្រ។ សៀវភៅស្ថិតិប្រចាំឆ្នាំនៃប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម នៅឆ្នាំ២០១៥ ចំនួនប្រជាជនសរុបរបស់ប្រទេសនេះមានចំនួន 417.200 នាក់ មាន 216.600 នាក់ជាបុរស និង 200.600 នាក់ជាស្ត្រី។

សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមត្រូវបានទ្រទ្រង់យ៉ាងច្រើនដោយឧស្សាហកម្មប្រេងនិងឧស្ម័ន។ សេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្នរបស់ប្រទេសនេះ បានគ្រប់គ្រងផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបខ្ពស់បំផុតលំដាប់ទីពីរក្នុងចំណោមរដ្ឋសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់នៅ BND40,979 (ប្រហែល 28,899 ដុល្លារអាមេរិក) នៅក្នុងឆ្នាំ 2014 ដែលស្ថិតនៅពីក្រោយបន្ទាប់ប្រទេសសឹង្ហបុរី។ ប្រទេសនេះមានស្ថេរភាពនយោបាយនិងសេដ្ឋកិច្ចក្រោមការដឹកនាំរបស់ស្តេចស៊ុលតង់ និងYang Di-Peruan (ប្រមុខរដ្ឋ) នៃប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម។

ប្រវត្តិសាស្ត្រប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមមានតាំងពីសតវត្សទី ៦ និងទី ៧ ។ នៅក្នុងអំឡុងសតវត្សទី ១៤ និង ១៥ នៃប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម គឺជាព្រះរាជាណាចក្រមូស្លីមដ៏មានឥទ្ធិពលមួយ ដែលគ្របដណ្តប់លើដែនដីទាំងមូលនៃកោះបូណេអូ និងផ្នែកខ្លះនៃកោះភាគខាងត្បូងនៃប្រទេសហ្វីលីពីន។ ការរកឃើញប្រេងនៅឆ្នាំ១៩២៩ បានកត់សម្គាល់ព្រឹត្តិការណ៍នយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចសង្គមនៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រសម័យទំនើបរបស់ប្រទេសនេះ។ ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមបានឈានចូលដល់កម្រិតនៃដំណើរការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស។
ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមបានក្លាយជាប្រទេសឯករាជ្យពេញលេញនៅថ្ងៃទី ១ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៨៤ បន្ទាប់ពីការការពាររបស់អង់គ្លេសជិត១០០ ឆ្នាំ។ មិនយូរប៉ុន្មាន ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមបានក្លាយជាសមាជិកនៃសមាគមអាស៊ាន អង្គការសន្និសិទ្ធអ៊ីស្លាម(OIC) ចក្រភពអង់គ្លេសនិងអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNO) ។ ប្រទេសនេះត្រូវបានគ្រប់គ្រងក្រោមមនោគមវិជ្ជាផ្លូវការរបស់ម៉េឡាយូ អ៊ីស្លាមបារាហ្វា (MIB) ឬរាជាធិបតេយ្យម៉ូស្លីមម៉ាឡាយ។

ភាពចម្រុងចម្រើនដែលប្រជាជនប្រ៊ុយណេទទួលបាន គឺបានមកពីប្រាក់ចំណូលដ៏ច្រើនដែលបានមកពីប្រេងនិងឧស្ម័ន ដែលទ្រទ្រង់កម្មវិធីសុខុមាលភាពដែលដឹកនាំដោយរដ្ឋាភិបាល ក្នុងវិស័យអប់រំនិងសុខភាពក៏ដូចជាការឧបត្ថម្ភជាច្រើនទៅលើម្ហូបអាហារ ផ្ទះសម្បែង និងប្រេងឥន្ធនៈ។ យុទ្ធសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចជាតិត្រូវបានតម្រង់ឆ្ពោះទៅរកការធ្វើពិពិធកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មមិនមែនប្រេង។ វាក៏ទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនាំចេញថ្មីៗផងដែរ ខណៈដែលការគាំទ្រដល់អាជីវកម្មក្នុងស្រុកដើម្បីបង្កើនសក្ដានុពលនាំចេញរបស់ពួកគេ និងបង្កើនឱកាសការងារសម្រាប់អ្នកស្រុក។

ភាគច្រើននៃប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នករស់នៅ គឺមានការងារធ្វើនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ហើយចំនួននិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាដែលមានបំណងចង់ចូលរួមជាមួយកម្លាំងពលកម្មមិនអាចទទួលយកបានគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ផ្ទុយទៅវិញវិស័យប្រេងនិងឧស្ម័ន ផ្ដល់ការងារតិចជាង ៣ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្ម បើទោះបីជាវាមានប្រហែលពាក់កណ្ដាលនៃសេដ្ឋកិច្ច ជាមួយនឹងចំណូលដែលបានមកពីការនាំចេញជាង 90 ភាគរយក៏ដោយ។

អត្រាកំណើនបច្ចុប្បន្ននៃអត្រាគ្មានការងារធ្វើរបស់ប្រទេសនេះមានចំនួន ៦,៩% ។ ក្រុមប្រឹក្សារៀបចំផែនការកម្លាំងពលកម្មមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងនាពេលថ្មីៗនេះ ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើអន្តរាគមន៍គោលនយោបាយដើម្បីជួយកាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើ។ រដ្ឋាភិបាលបានអំពាវនាវឱ្យវិស័យឯកជនបង្កើតឱកាសការងារបន្ថែមសម្រាប់ប្រជាជនក្នុងស្រុក និងបានចាប់ផ្តើមការលើកទឹកចិត្តជាច្រើនដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កំណើននិងការពង្រីកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម។

ម៉្យាងទៀត ពលករបរទេសបង្កើតកម្លាំងពលកម្មមួយភាគធំ។ ស្ទើរតែគ្រប់ពលករបរទេសទាំងអស់ត្រូវបានគេកត់ត្រាស្របច្បាប់ ដែលភាគច្រើនជាអ្នកបម្រើការងារផ្ទះ កម្មករសំណង់ គ្រូបង្រៀននិងអ្នកឯកទេសក្នុងសេវាកម្មរដ្ឋាភិបាល។

ប្រវត្តិទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

មុនឆ្នាំ ១៩២១ មិនមានការត្រួតពិនិត្យជាផ្លូវការទៅលើការចូលមករបស់ជនដែលមកតាំងទីលំនៅ និងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសនេះឡើយ។ ឧស្សាហកម្មចម្បងរបស់ប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមនៅពេលនោះ គឺការកាត់ថ្ម កៅស៊ូ និងធ្យូងថ្ម ហើយទាំងនេះត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមិនទាក់ទាញដល់ប្រជាជន

នៅក្នុងប្រទេសជិតខាងដើម្បីមករកការងារធ្វើឡើយ។ ការចុះឈ្មោះជនបរទេសត្រូវបានអនុវត្តនៅថ្ងៃទី ១ ខែមករាឆ្នាំ ១៩២១ ហើយបានកត់សម្គាល់ពីការចាប់ផ្តើមត្រួតពិនិត្យនៃការចូល និងចេញពីប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម។

តម្រូវការសម្រាប់ពលករបរទេសនៅប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ ១៩២៩ នៅពេលប្រេងត្រូវបានរកឃើញ។ ឧស្សាហកម្មប្រេងបានចាប់ផ្តើមពង្រីកតាំងពីពេលនោះមក ហើយត្រូវការពលករបរទេសដើម្បីរុករកវាលប្រេងទាំងនៅលើគោក និងនៅឯនាយសមុទ្រ។ នៅឆ្នាំ ១៩៥៥ នាយកដ្ឋានការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងស្រុកបេលី ដែលជាស្រុកមួយក្នុងចំណោមស្រុកទាំងបួននៃប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមដែលមានបំរុងទុកប្រេងច្រើន។ វាគ្រាន់តែនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៥៩ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការបង្កើតរដ្ឋធម្មនុញ្ញប្រ៊ុយណេដារ៉ូសាឡាម នៅពេលដែលប្រជាជននៅក្នុងប្រទេសត្រូវបានបែងចែកភាពខុសគ្នារវាងប្រជាពលរដ្ឋ អ្នកតាំងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ និងអ្នកតាំងទីលំនៅបណ្តោះអាសន្ន។

ទំនើបភាវូបនីយកម្មរបស់ប្រទេសនេះបានចាប់ផ្តើមបន្តិចម្តងៗ នៅទសវត្សឆ្នាំ ១៩៥០ ដោយបានទាក់ទាញពលករបរទេសឱ្យធ្វើការមិនត្រឹមតែនៅក្នុងឧស្សាហកម្មប្រេងនិងឧស្ម័ន ដែលរីកលូតលាស់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងនៅក្នុងវិស័យសំណង់ផងដែរ នៅពេលប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមបានចាប់ផ្តើមអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ កង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកបានជំរុញឱ្យរដ្ឋាភិបាលប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមងាកមករកពលករបរទេសមកពីប្រទេសជិតខាង និងប្រទេសដទៃទៀត ដើម្បីបំពេញបន្ថែមកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ក្រោយមក ពលករបរទេសបានចាប់ផ្តើមចូលមកក្នុងប្រទេសប្រ៊ុយណេ ហើយបានរកការងារនៅក្នុងវិស័យដូចខាងក្រោម:

- វិស័យកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ
- ការជីកយករ៉ែនិងការគាស់យកថ្ម
- កម្មន្តសាល
- សំណង់
- ពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងរាយ
- សណ្ឋាគារ និងភោជនីយដ្ឋាន
- ការដឹកជញ្ជូន ស្តុក និងទូរគមនាគមន៍
- អន្តរការីហិរញ្ញវត្ថុ
- អចលនទ្រព្យ, ជួល និងសេវាកម្មអាជីវកម្ម
- សេវាកម្មសហគមន៍ សង្គម និងផ្ទាល់ខ្លួន

ភាគច្រើននៃពលករបរទេសធ្វើការនៅក្នុងវិស័យឯកជនក្នុងប្រភេទមានជំនាញ និងមិនមានជំនាញ ដែលមានសកម្មភាពជាច្រើន។ សេវាកម្មរបស់ពលករបម្រើការងារផ្ទះ គឺស្ថិតនៅក្នុងតម្រូវការ ហើយភាគច្រើននៃពួកគេ គឺមកពីហ្វីលីពីន និងឥណ្ឌូនេស៊ី។ ពលករបរទេសដែលត្រូវបានចាត់ទុកជា "អ្នកតាំងទីលំនៅបណ្តោះអាសន្ន" មានចំនួន ៥៩.៨៧១ នាក់ (៦៩%) ក្នុងចំណោមចំនួន ៨៦.៩០០ នាក់ មកពីរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន។

ពលករបរទេសទៅតាមប្រទេសដើមកំណើត

នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសអាស៊ាន ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីមានចំនួនពលករច្រើនបំផុត ដែលបំរើការងារនៅក្នុងប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម ហើយបន្ទាប់មកគឺហ្វីលីពីន និងម៉ាឡេស៊ី។ នេះគឺដោយសារតែភាពស្រដៀងគ្នានៅក្នុងវប្បធម៌ និងភាសានិងទីតាំងភូមិសាស្ត្រ។ តារាងទី ១ បង្ហាញពីស្ថិតិស្តីពីពលករបរទេសតាមភេទ និងប្រទេសដើមកំណើតអាស៊ាន។ តារាងទី ២ បង្ហាញពីចំនួនពលករបរទេសមកពីប្រទេសជាសមាជិកមិនមែនសមាជិកអាស៊ានទាំង ៥ ដែលត្រូវបានគេជួលឱ្យបម្រើការងារនៅប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមផងដែរ។

<u>តារាង១</u>

ចំនួនពលករបរទេស (ស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្ន) កំពុងធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជន ដោយប្រទេសដើមកំណើត និងភេទ, ទិន្នន័យនិយោជក និងនិយោជិក ២០១៥

ប្រទេសASEAN	46,036	13,835	59,871
កម្ពុជា	2	-	2
ឥណ្ឌូនេស៊ី	25,106	4,205	29,311
ទុារវ	4	1	5
ម៉ាឡេស៊ី	8,265	2,603	10,868
ម៉ាយ៉ាន់ម៉ា	281	23	304
ហ្វីលីពីន	10,058	6,703	16,761
សិង្ហបុរី	225	47	272
ថៃ	1,801	220	2,021
វៀតណាម	294	33	327

ប្រភព: ទំរងជំរឿននៃនិយោជកនិងនិយោជិក ២០១៥, ការិយាល័យស្ថង់មតិនិងទិន្នន័យ

នាយកដ្ឋានការងារ, ក្រសួងមាតុភូមិ, *Brunei Darussalam*

តារាងទី ២

ចំនួនពលករបរទេស (អ្នកស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្ន) ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនឯកជន ដោយប្រទេសដើមកំណើត និងយេនឌ័រ, ជំរឿនសហគ្រាសនិងនិយោជិក, ឆ្នាំ 2015

(ប្រទេសកំពូល 5 ដែលមិនមែនអាស៊ាន)

ចិន	192	92	284
ឥណ្ឌា	10,136	239	10,375
ប៉ាគីស្ថាន	380	7	387
បង់ក្លាដេស	9,799	21	9,820
អង់គ្លេស និងអៀកឡង់ខាងជើង	435	204	639

ប្រភព: ទំរងជំរឿននៃនិយោជកនិងនិយោជិក ២០១៥, ការិយាល័យស្ទង់មតិនិងទិន្នន័យ

នាយកដ្ឋានការងារ, ក្រសួងមាតុភូមិ, *Brunei Darussalam*

ច្បាប់ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ, ច្បាប់និងបទបញ្ជា

ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមបានចាប់ផ្តើមផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែងមួយដែលបានគូសបញ្ជាក់ពីចក្ខុវិស័យប្រ៊ុយណេដារ៉ូសាឡាម ២០៣៥ ដែលមាន គោលដៅចម្បងបីគឺ:

១. ការអភិវឌ្ឍអ្នកមានជំនាញ និងមានជំនាញខ្ពស់ដែលត្រូវបានវាស់ដោយស្តង់ដារជាតិខ្ពស់បំផុត។

២. គុណភាពនៃជីវិតដែលស្ថិតនៅក្នុងចំណោមប្រទេសកំពូលទាំង១០ នៅលើពិភពលោក។ និង

៣. សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរ៍ភាព និងស្ថេរភាពជាមួយនឹងប្រាក់ចំណូលក្នុងមនុស្សម្នាក់ ក្នុងចំណោម ប្រទេសកំពូល១០ នៅលើពិភពលោក។

គោលដៅចម្បងទីមួយគឺយុទ្ធសាស្រ្តធនធានមនុស្សដើម្បីបង្កើតក្រុមការងារកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញខ្ពស់ ដែលអាចជំនួសការងារដែលពឹងផ្អែកលើពលករបរទេសដែលមានជំនាញនិងវិជ្ជាជីវៈ។ ទោះបីជាប្រទេសនេះនៅតែពឹងផ្អែកលើពលករបរទេសដែលមានមុខរបរជាក្រុម ដូចជាមុខរបរបឋម

(កម្មករនិយោជិតតាមផ្ទះ អ្នកបោសសំអាត អ្នកបើកបរ អ្នកកាប់ស្មៅ និងកម្មករ) វាជាគោលបំណងរបស់ "ចក្ខុវិស័យប្រ៊ុយណេ ២០៣៥" ដើម្បីផ្តល់មុខរបរ និងការងារសមរម្យសម្រាប់ប្រជាជនប្រ៊ុយណេ។ នេះគឺជាភស្តុតាងនៅក្នុងទិសដៅគោលនយោបាយនាពេលបច្ចុប្បន្នស្តីពីការងារដែលវិស័យឯកជនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើមូលដ្ឋានីយកម្មលើកម្លាំងពលកម្មជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រ៊ុយណេ ៨០ ភាគរយនិងពលករបរទេស ២០ ភាគរយ។

ដោយសារប្រទេសប្រ៊ុយណេដារ៉ាសាឡឹមនឹងបន្តជាប្រទេសទទួលបានពលករបរទេស គឺព្រោះតែចំនួនប្រជាជនដ៏តូចរបស់ខ្លួន នាយកដ្ឋានការងារក្រោមឪវាទក្រសួងមហាផ្ទៃមានភារកិច្ចកំណត់ពលករបរទេសតាមរយៈការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណនិងប័ណ្ណការងារសម្រាប់ពលករបរទេស។ បេសកកម្មរបស់ខ្លួនគឺ "សម្រួលដល់ការបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ពលករនៅក្នុងវិស័យឯកជននានា តាមរយៈការជួលពលករបរទេស ដោយមិនធ្វើអោយខូចខាតដល់អាទិភាពនិងឪកាសការងារដល់ប្រជាជនក្នុងស្រុកឡើយ ដើម្បីជួយដល់ការរីកចំរើន និងការអភិវឌ្ឍប្រទេស" ។

ក្នុងនាមជាសមាជិកសកម្មនៃអាស៊ាន និង ASEM ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមខិតខំអភិវឌ្ឍបទដ្ឋានការងារនិងមុខរបរ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងសុខុមាលភាពរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិ។ ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងការងារនិងកម្លាំងពលកម្ម ស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់នាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ:

១. សេចក្តីបង្គាប់ស្តីពីទីភ្នាក់ងារមុខរបរ, ឆ្នាំ ២០០៥

គោលបំណងនៃច្បាប់នេះគឺដើម្បីទប់ស្កាត់ការជួញដូរមនុស្ស ការក្លែងបន្លំឯកសារនិងហត្ថលេខា និងទីភ្នាក់ងារមុខរបរ ដែលគ្មានការទទួលខុសត្រូវនិងគ្មានច្បាប់។ វាធ្វើនិយ័តកម្មសកម្មភាពទីភ្នាក់ងារមុខរបរនៅក្នុងប្រទេសដើម្បីការពារទាំងនិយោជក និងនិយោជិត តាមរយៈ:

ក. ការចុះបញ្ជី និងផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរទាំងអស់

ខ. ការត្រួតពិនិត្យទីភ្នាក់ងារមុខរបរ

គ. ការទទួល និងដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងពីសាធារណជនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទីភ្នាក់ងារមុខរបរ

ឃ. ការស៊ើបអង្កេតលើបញ្ហារបស់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរ

ង. ការចាត់វិធានការសមស្របនៅពេលចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់

២. សេចក្តីបង្គាប់ស្តីពីការងារ, ឆ្នាំ 2009

នេះគឺជាច្បាប់សំខាន់ដែលគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌនៃការងារនៅក្នុងប្រទេសប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម។ វាគ្របដណ្តប់លើមនុស្សទាំងអស់ដែលមានការងារនៅក្រោមកិច្ចសន្យានៃសេវាកម្មដែលអាចត្រូវ

បានសរសេរឬដាក់បញ្ចូល ប៉ុន្តែមិនរាប់បញ្ចូលឈ្មួញ អ្នកបំរើការងារផ្ទះ និងអ្នកដែលមានមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងនាយកប្រតិបត្តិ ឬតួនាទីសម្ងាត់។

មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងនិយោជិកទាំងអស់នៃស្ថាប័នច្បាប់ ក៏ត្រូវបានដកចេញពីច្បាប់នេះផងដែរ។ វាមានចែងនៅក្នុងផ្នែកទី XIII ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់និយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍ និងការហាមឃាត់ការបញ្ចប់ការងាររបស់កម្មករក្នុងស្រុក ដោយទៅទទួលយកនិយោជិតទេសន្តប្រវេសន៍ ។ ដូចគ្នានេះដែរ បទបញ្ញត្តិនៅក្នុងផ្នែកទីXII គ្របដណ្តប់ការអនុវត្តច្បាប់នេះទៅលើពលករបំរើការងារផ្ទះទាំងអស់ ដោយរួមបញ្ចូលបទប្បញ្ញតិទូទៅសម្រាប់ការធ្វើការងារ ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពលករបំរើការងារផ្ទះ។

៣. សេចក្តីបង្គាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាព នៅទីកន្លែងធ្វើការ, ឆ្នាំ ២០០៩
នេះគឺជាបទបញ្ជាមួយទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់អ្នកធ្វើការនៅកន្លែងធ្វើការ និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងវា។

៤. សេចក្តីបង្គាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (វិសោធនកម្ម)ឆ្នាំ ២០១៣
វិសោធនកម្មត្រូវបានធ្វើឡើងនៅលើផ្នែកជាក់លាក់ដែលបទបញ្ញត្តិនិងនិយមន័យ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនិងពង្រីក។ ដូចគ្នានេះដែរបទបញ្ញត្តិថ្មីចំនួន ៧ ស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាពត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ ២០១៣ និង ២០១៤ ដែលមានដូចខាងក្រោម:
ក. បទបញ្ញត្តិស្តីពីការជួយសម្រួល ឬការត្រួតពិនិត្យ ថ្នាក់ការងារដោយប្រថុយប្រថានសំខាន់ៗឆ្នាំ ២០១៣
ខ. បទបញ្ញត្តិទូទៅ, ឆ្នាំ ២០១៤
គ. បទបញ្ញត្តិស្តីពីសំណង់ឆ្នាំ ២០១៤
ឃ. បទបញ្ញត្តិស្តីពីមន្ត្រីសុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ឆ្នាំ២០១៤
ង. បទបញ្ញត្តិស្តីពីគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ឆ្នាំ២០១៤
ច. បទបញ្ញត្តិស្តីពីរបាយការណ៍គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឆ្នាំ២០១៤
ឆ. បទបញ្ញត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ឆ្នាំ២០១៤

កម្មវិធីអប់រំពលករនិងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

នាយកដ្ឋានការងារតម្រូវឱ្យមានណែនាំសង្ខេបជាចាំបាច់ស្តីពីសិទ្ធិការងារចំពោះពលករបរទេសថ្មី នៅពេលពួកគេចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ដោយមានវត្តមានរបស់មន្ត្រីការងារ។ នេះអាចឱ្យពលករបរទេសធ្វើការសាកសួរសំណួរបន្ថែមទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

ព័ត៌មានសង្ខេបស្តីពីការមកដល់ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយក្រុមហ៊ុននិងទីភ្នាក់ងារមុខរបរសម្រាប់ការជួលជាបុគ្គលម្នាក់ៗ និងជាក្រុម។ របាយការណ៍សង្ខេបភាគច្រើនផ្តោតលើកិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាការធានារ៉ាប់រង សុវត្ថិភាពនិងសុខុមាលភាព និងលេខទូរស័ព្ទសំខាន់ៗដើម្បីទំនាក់ទំនងក្នុងពេលមានអាសន្ន។ ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំពលករនិងយុទ្ធនាការទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ត្រូវបានផ្តួចផ្តើម និងត្រួតពិនិត្យជាពិសេស ដោយនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ការបែកចែកមុខងារដែលជួយក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានខ្លីៗទាក់ទងនឹងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រ៊ុយណេ និងយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយការយល់ដឹងផពាក់ព័ន្ធនឹងការងារមាន:

- ផ្នែកច្បាប់និងកាត់ទោស
- ផ្នែកអនុវត្តការងារ
- ផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធព័ត៌មាន
- ផ្នែកសុខាភិបាល និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ
- ផ្នែកការងារ និងបទដ្ឋានការងារ

ម្យ៉ាងវិញទៀត នាយកដ្ឋានការងារត្រូវបានជួយដោយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលចំនួនបីនៅក្នុងកម្មវិធីណែនាំតំរង់ទិសស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាព ឆ្នាំ ២០០៩ រួមទាំងការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិទាំងប្រាំពីរនៅក្រោមសេចក្តីបង្គាប់នេះ។

បទបញ្ញត្តិទាំងនេះមានដូចខាងក្រោម: (ក) បទបញ្ញត្តិទូទៅ (ខ) បទបញ្ញត្តិស្តីពីសំណង់ (គ) បទបញ្ញាស្តីពីមន្ត្រីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ឃ) បទបញ្ញត្តិស្តីពីគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ង) បទបញ្ញត្តិស្តីពីរបាយការណ៍គ្រោះថ្នាក់ការងារ (ច) បទបញ្ញត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និង (ឆ) បទបញ្ញត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រោះថ្នាក់ការងារដោយប្រថុយប្រថាន។ ភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលមានតួនាទីដូចខាងក្រោម:

១. នាយកដ្ឋានថាមពលនិងឧស្សាហកម្ម ការិយាល័យនាយករដ្ឋមន្ត្រី (EIDPMO) - ជួយក្នុងការអនុវត្តនិងពង្រឹងទៅលើបញ្ហានានាស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការសម្រាប់សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្មប្រេងនិងឧស្ម័ន និងឧស្សាហកម្មដែលទាក់ទងទៅនឹងថាមពលផ្សេងទៀត។

២. សេវាសុខភាពបរិស្ថាននៃក្រសួងសុខាភិបាល - ជួយក្នុងការអនុវត្តនិងពង្រឹងទៅលើច្បាប់ទាក់ទង

និងបញ្ហាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។
៣. នាយកដ្ឋានសាធារណៈការនៃក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ - ជួយក្នុងការអនុវត្តនិងពង្រឹងទៅលើបញ្ហាសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ សម្រាប់សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្មសំណង់និងអភិវឌ្ឍន៍។
ពិព័រណ៍បង្ហាញផ្លូវការ ការណែនាំតម្រង់ទិស ការសង្ខេប និងកម្មវិធិយុទ្ធនាការលើកកំពស់ការយល់ដឹងនិងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយដទៃទៀតស្ដីពីច្បាប់ការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយនាយកដ្ឋានការងារនៅក្នុងស្រុកចំនួនបួននៃប្រទេស។ កាសែតឃោសនាទាំងភាសាអង់គ្លេស និងម៉ាឡេ ត្រូវបានគេបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងកាសែតក្នុងស្រុកទាំងអស់ក្នុងប្រទេស ចាប់ពីពាក់កណ្ដាលខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះត្រូវបានធ្វើឡើងជាប្រចាំហើយនឹងជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្តរបស់រដ្ឋាភិបាល។ព័ត៌មានដូចគ្នានេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដោយនាយកដ្ឋានការងារតាមរយៈវេបសាយអនឡាញ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម។

ដូចគ្នានេះដែរ សុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងបទបញ្ញាទាំងប្រាំពីររបស់វាគឺសមស្របសម្រាប់ប្រភេទឧស្សាហកម្ម ឬវិស័យការងារនីមួយៗ។ ឧទាហរណ៍ ឧស្សាហកម្មសំណង់នឹងត្រូវការព័ត៌មានស្ដីពីទិដ្ឋភាពបច្ចេកទេស ដូចជាធ្វើការនៅកន្លែងខ្ពស់ ការប្រើប្រាស់សំភារៈនិងឧបករណ៍និងសកម្មភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការសាងសង់។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ វិស័យសេវាកម្មនឹងត្រូវការការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានអំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។ ភាគច្រើននៃកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពដែលមានស្រាប់ ត្រូវបានធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការពន្យល់សង្ខេបពិសេសត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលមានការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ដែលមានស្រាប់ដែលនឹងប៉ះពាល់ដល់និយោជកនិងនិយោជិកដូចគ្នា។

ស្ថានទូតនៃប្រទេសហ្វីលីពីន និងឥណ្ឌូណេស៊ីនៅប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម ធ្វើការពន្យល់សង្ខេបជាក់លាក់ និងយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់ខ្លួនស្ដីពីសេវាកម្ម និងកម្មវិធីរបស់ខ្លួនសម្រាប់ជនជាតិរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសប្រ៊ុយណេ។ ជាពិសេស ស្ថានទូតហ្វីលីពីនបានផ្ដួចផ្ដើមកម្មវិធីណែនាំតំរង់ទិសនៅក្នុងប្រទេសប្រ៊ុយណេ - មូរ៉ានិងស្រុកបេឡាយ។ ជនជាតិហ្វីលីពីននៅប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម គឺជាពលករបរទេសដែលមិនមែនជាមូស្លីមធំបំផុត។ សៀវភៅ "មគ្គុទេសក៏សម្រាប់ក្រមព្រហ្មទណ្ឌSyariah ឆ្នាំ ២០១៣" ត្រូវបានចែកចាយដល់អ្នកចូលរួម។

បទដ្ឋាន

បទដ្ឋាននៃកម្មវិធីអប់រំពលករនិងយុទ្ធនាការទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពត្រូវបានធានា តាមរយៈការបោះពុម្ពសៀវភៅណែនាំដូចជាច្បាប់មគ្គុទ្ទេសក៍ ច្បាប់ព្រុយណេដែលត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយលើអ៊ីនធឺណិត។ គោលបំណងចម្បងនៃមគ្គុទ្ទេសក៍នេះគឺដើម្បីអប់រំនិងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពីច្បាប់និងបទបញ្ញាការងារនៅប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម។ ទន្ទឹមនឹងនេះបទបង្ហាញ PowerPoint ស្តង់ដារមួយអំពីសេចក្តីបង្គាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាពកន្លែងធ្វើការ និងបទបញ្ញត្តិនានា ត្រូវបានរៀបចំដើម្បីធានាឱ្យបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងអំឡុងការណែនាំតម្រង់ទិសសង្ខេប។

បច្ចុប្បន្ននេះ វាមិនមានមជ្ឈមណ្ឌលទទួលស្គាល់ ឬអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានការងារ ដើម្បីរៀបចំយុទ្ធនាការអប់រំនិងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពទេ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយផ្នែកផ្សេងៗនៅក្រោមនាយកដ្ឋានការងារ។
ភាពជាដៃគូដែលមានស្រាប់តែមួយគត់ ដែលត្រូវបានគេស្គាល់គឺការអនុវត្តការណែនាំតម្រង់ទិសសង្ខេបអំពីសុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលនាយកដ្ឋានការងារធ្វើការជាមួយសមាជិកគណៈកម្មាធិការនានា ដែលមកពីក្រសួងដៃគូនានានៅក្នុងរដ្ឋាភិបាល។

គន្ថនិទ្ទេស

១. ប្រវត្តិសង្ខេបរបស់នាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ Brunei Darussalam.
២. សៀវភៅស្ថិតិប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមឆ្នាំ 2015, នាយកដ្ឋានផែនការសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍, ការិយាល័យនាយករដ្ឋមន្ត្រី។

៣. នាយកដ្ឋានការងារ, ក្រសួងមាតុភូមិ website at http://www.labour.gov.bn or http://www.buruh.gov.bn
៤. មគ្គុទេសក៍សំរាប់ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម ដែលចេញផ្សាយដោយផ្នែកនីតិកម្មនិងព្រហ្មទណ្ឌ នាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ, Brunei Darussalam.
៥. មគ្គុទេសក៍សម្រាប់ក្រមព្រហ្មទណ្ឌSyariah ឆ្នាំ ២០១៣ បោះពុម្ពផ្សាយដោយស្ថានទូតនៃប្រទេសហ្វីលីពីន ក្នុងប្រទេសប្រ៊ុយណេ
៦. Lufti, R. (2012). ទីផ្សារការងារប្រទេស Brunei Darussalam: បញ្ហា និងការប្រឈម។ CSPS យុទ្ធសាស្រ្តនិងគោលនយោបាយទិនានុប្បវត្តិ, ភាគ៣

៧. ព័ត៌មានស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារជាតិរបស់ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹមដោយផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ នៃនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ, Brunei Darussalam.
៨. Rozan, Y. (2011) ប្រវត្តិខ្លីស្តីពីនាយកដ្ឋានទេសន្តប្រវេសន៍ ។ មរតកប្រុយណេ

៩. Shamin, S., Abdul H., & Abu, W. (1996). គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃប្រ៊ុយណេដារូសាឡាម:ការវិភាគជាក់ស្តែង។ ការពិនិត្យឡើងវិញនៃសេដ្ឋកិច្ចនិងពាណិជ្ជកម្មរបស់ហ្វីលីពីន, Volume XXXIII, No. 1.
១០. ផ្នែកស្ទង់មតិនិងស្ថិតិ, នាយកដ្ឋានការងារ, ក្រសួងមហាផ្ទៃប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម។
១១. ផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ នាយកដ្ឋានការងារក្រសួងមហាផ្ទៃ ប្រ៊ុយណេដារូសាឡឹម។

ប្រទេសកម្ពុជា

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានកំណើនលូតលាស់ជាមធ្យម 7 ភាគរយជារៀងរាល់ឆ្នាំពីឆ្នាំ 1994 ដល់ឆ្នាំ 2004 ។ វាបានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ប្រចាំឆ្នាំ 11ភាគរយ នៅចន្លោះឆ្នាំ 2004 និង 2007 ។ នៅក្នុងឆ្នាំ 2008 អត្រាកំណើនអំណោយផល បានជួយរក្សានិងផ្តល់ការងារដល់កម្មករប្រមាណ 6,9 លាននាក់។ នៅក្នុងឆ្នាំ 2009 និង 2010 វិស័យសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកល ដែលបានកាត់បន្ថយអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំ 2,5 ភាគរយ និង 4 ភាគរយ ផ្សេងគ្នា។ ខណៈពេលដែលផលវិបាកពីវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុពិភពលោកត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងរសាយបន្ថយក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខនេះ កម្ពុជាអាចបន្តការរីកចម្រើនរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលមធ្យមក្នុងអត្រាប្រចាំឆ្នាំ 7 ភាគរយចាប់ពីឆ្នាំ 2011 ដល់ 2016 ។
ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏រឹងមាំមិនមានកំណើនការងារស្មើគ្នាទេ។ ខណៈពេលដែលកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាមធ្យម 6,8 ភាគរយ រវាងឆ្នាំ 1994 និង 2004 ការងារបានកើនឡើងត្រឹមតែ 3,3 ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ ចន្លោះពីឆ្នាំ 2005 ដល់ឆ្នាំ 2007 កំណើន GDP ជាមធ្យម 10,5% បានរួមចំណែកដល់កំណើនការងារត្រឹមតែ 2% ប៉ុណ្ណោះ។ នៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម កំណើនទិន្នផល 1 ភាគរយ ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងបង្កើតបានតែកំណើនការងារ 0,428 ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។

សព្វថ្ងៃនេះប្រទេសកម្ពុជា នៅតែជាប្រទេសមួយដែលមានសេដ្ឋកិច្ច ពឹងផ្អែកខ្លាំងលើទីជនបទ។ ភាគច្រើននៃប្រជាជន (82%) រស់នៅក្នុងតំបន់ជនបទ។ GDP 7 ភាគ 10 ត្រូវបានមកពីសេដ្ឋកិច្ចជនបទ។ ក្នុងន័យការងារ 81 ភាគរយនៃការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មគឺនៅក្នុងការងារជនបទ។ ធនធានដ៏សម្បូរបែបនៃធនធានផលិតកម្មរបស់កម្ពុជា - កម្លាំងពលកម្ម ដីធ្លីនិងធនធានធម្មជាតិដទៃទៀត - មានទីតាំងនៅតំបន់ជនបទ ហើយនៅតែមិនត្រូវបានប្រើប្រាស់ ឬការប្រើប្រាស់មានកំរិតទាប។
ភាពអត់ការងារធ្វើក្នុងចំណោមយុវវ័យដែលមានអាយុពី 15 ទៅ 24 ឆ្នាំ កំពុងក្លាយជាបញ្ហាសំខាន់។ ការធ្វើជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ 2008 បានបង្ហាញថា ភាពអត់ការងារធ្វើរបស់យុវវ័យដែលបានកំណត់ជាទូទៅមានចំនួន 3 ភាគរយ។ នៅតំបន់ទីប្រជុំជន (8%) វាមានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរជាងនៅតំបន់ជនបទ (2%) ។ ភាពមិនស៊ីសង្វាក់នៃជំនាញត្រូវបានគេឃើញទូទៅ ហើយយុវជនជាច្រើនមិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារដែលអាចរកបានទេ។

យោងតាមការធ្វើជំរឿនថ្នាក់ជាតិឆ្នាំ 2008 ប្រជាជនកម្ពុជាសរុបមានចំនួន 13,4 លាននាក់។ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនប្រជាជនប្រចាំឆ្នាំ 1,54 ភាគរយ និងអត្រាមានកូនដែលបានប៉ាន់ប្រមាណសរុបមានចំនួន 3,1 ភាគរយរវាងឆ្នាំ 1998 និង 2008 ប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងកើនឡើងដល់ 19 លាននាក់នៅត្រឹមឆ្នាំ 2020 ។ ទាំងអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រជាជន និងអត្រានៃការមានកូន - 1,2% និង 2,2% រៀងៗខ្លួន - ខ្ពស់ជាងមធ្យមភាគនៃបណ្តាប្រទេសអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ជាលទ្ធផលនៃកំណើនទារកនៅពាក់កណ្តាល - រហូតដល់ចុងទសវត្សឆ្នាំ 1980 ប្រជាជនកម្ពុជាមានភាគរយច្រើនជាជនមានវ័យក្មេង ហើយពួកគេកំពុងចូលកម្លាំងពលកម្មក្នុងអត្រាប្រហែល 250.000 នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប្រជាជន35 ភាគរយនៃប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថាបានរស់នៅក្រោមខ្សែបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ។ ភាពក្រីក្រគឺខ្ពស់ជាងនៅតំបន់ជនបទ (39%) ច្រើនជាងតំបន់ទីក្រុង (5% នៅរាជធានីភ្នំពេញ និង 25% នៅតាមទីក្រុង) ។ ភាពក្រីក្រនៅកម្ពុជាគឺជាបាតុភូតជនបទដ៏លើសលប់។ នៅឆ្នាំ 2004 ប្រហែល 91 ភាគរយនៃជនក្រីក្រ រស់នៅក្នុងតំបន់ជនបទ។ អត្រាអក្ខរកម្មគឺ 73,6 ភាគរយ។ កំណើនប្រជាជនឆាប់រហ័សក្នុងទសវត្សឆ្នាំ 1980 និង 1990 បានកើនឡើងទ្វេដង ហើយបានផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងនូវរូបភាពប្រជាសាស្ត្រ។ សព្វថ្ងៃនេះ 60,8 ភាគរយនៃចំនួនប្រជាជនសរុបមានអាយុចាប់ពី 24 ឆ្នាំឡើងទៅ។ មជ្ឈមណ្ឌលទីក្រុងដ៏សំខាន់បំផុត គឺនៅទីក្រុងភ្នំពេញ កំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាជាច្រើនជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃចំនួនជនទេសន្តប្រវេសន៍ក្រីក្រយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ (ប្រភព: គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា ILO ឆ្នាំ 2010)

ប្រវត្តិទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

ការផ្លាស់ទីលំនៅដំបូងរបស់មនុស្សដោយខ្លួនឯងនៅកម្ពុជា បានកើតឡើងកំឡុងទសវត្សឆ្នាំ 1950 និង 1960 នៅពេលជនជាតិចិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យរស់នៅក្នុងតំបន់ភ្នំនិងដីគោក និងដាំដុះដីដែលមិនបានបប្រើប្រាស់ បើមិនដូច្នេះទេវានឹងគ្មានប្រយោជន៍។ ក្រោយឆ្នាំ 1970 ជនជាតិវៀតណាមប្រហែល 200.000 នាក់ ដែលកំពុងរស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រទេសវៀតណាមវិញ ដែលវាជាវិធានការណ៍សន្តិសុខ។ ដោយមានជ័យជំនះលើការបះបោរនៅខែមេសា ឆ្នាំ1975 ភាគច្រើននៃជនជាតិវៀតណាមដែលនៅសេសសល់ ត្រូវបានរាយការណ៍ថាបានធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ ទៅកាន់ប្រទេសវៀតណាមវិញ។ លើសពីនេះទៀត ជនភៀសខ្លួនខ្មែររាប់ពាន់នាក់រួមទាំងអតីតមន្ត្រី និងបុគ្គលិកយោធាជាច្រើន បានភៀសខ្លួនឆ្លងកាត់ព្រំដែនថៃ ឬត្រូវបានជម្លៀសដោយយន្តហោះអាមេរិក។

រដ្ឋាភិបាលថ្មីបានបង្កើតកម្មវិធីតាំងទីលំនៅថ្មីមួយទូទាំងប្រទេសដែលមានមនុស្សពី 2.5 ទៅ 3 លាននាក់ត្រូវបានផ្លាស់ទីលំនៅពីភ្នំពេញ និងទីក្រុងដទៃទៀត ទៅជនបទ ដែលពួកគេត្រូវបានគេរៀបចំទៅជាកងពលតូច។ កង្វះម្ហូបអាហារនៅតំបន់ជនបទគឺមានតិចតួចបំផុត តិចជាងនៅតាមទីក្រុងហើយការអត់ឃ្លានដែលបានរីករាលដាល បាននាំឱ្យមនុស្សជាងមួយលាននាក់ស្លាប់ក្នុងកំឡុងពេលអន្តរកាល។ បន្ទាប់ពីការបង្កើតឡើងជាប្រទេសសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា (PRK) នៅខែមករាឆ្នាំ 1979 ការបន្តប្រយុទ្ធនិងអស្ថិរភាពនយោបាយបានបណ្តាលឱ្យមានជនភៀសខ្លួនថ្មី។ ប្រជាជនកម្ពុជាប្រហែល 630.000 នាក់បានចាកចេញពីប្រទេស ក្នុងរវាងឆ្នាំ 1979 និង 1981 ដែលក្នុងនោះប្រហែល 208.000 នាក់ អាចតាំងទីលំនៅនៅប្រទេសដទៃទៀត ក្នុងនោះមាន 136.000 នាក់នៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ ភាគច្រើនបំផុតគឺនៅសល់ នៅតាមជំរំនៅតាមព្រំដែនជាមួយប្រទេសថៃ ប៉ុន្តែពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនមកកម្ពុជាវិញនៅខែឧសភា ឆ្នាំ1993 ។

នៅឆ្នាំ 1997 ជម្លោះរវាងកងកម្លាំងរដ្ឋាភិបាល និងកងទ័ពជាតិកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ (ខ្មែរក្រហម) បានបណ្តេញប្រជាជនជនបទពីលំនៅដ្ឋានរបស់ពួកគេ។ នៅឆ្នាំ 1997 និង 1998 អង្គការ UNHCR បានជួយដល់ជនភៀសខ្លួនខ្មែរចំនួន 60.000 នាក់ ដែលបានរត់គេចពីការប្រយុទ្ធគ្នានៅភូមិភាគពាយ័ព្យនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំ 1997 អង្គការUNHCR បានជួយគ្រួសារអ្នកនេសាទវៀតណាមរាប់ពាន់នាក់ត្រឡប់ទៅស្រុកកំណើតវិញ បន្ទាប់ពីបានបោះជំរុំនៅតាមព្រំដែនវៀតណាម។ បន្ទាប់ពីការដោះស្រាយសន្តិភាពរវាងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានិងកងកម្លាំងតស៊ូប្រឆាំងនៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ1998 ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍នៃជនភៀសខ្លួនប្រហែល 36.000 នាក់ ដែលកំពុងរស់នៅក្នុងជំរំជនភៀសខ្លួននៅក្នុងប្រទេសថៃត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ នៅខែមេសា ឆ្នាំ1999 ជំរុំទាំងអស់ត្រូវបានបិទ ហើយនៅខែមិថុនា ឆ្នាំ1999 ជនភៀសខ្លួនប្រហែល 47.000 នាក់ បានត្រលប់មកផ្ទះវិញ។ អត្រាទេសន្តប្រវេសន៍ របស់កម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ 2000 គឺ 0,7 ក្នុង 1000នាក់ ។ នៅឆ្នាំនោះ មានប្រជាជនមិនមែនពលរដ្ឋកម្ពុជាចំនួន 211.000 នាក់ ដែលកំពុងរស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រដ្ឋាភិបាលបានបន្តពិនិត្យឡើងវិញដោយបញ្ជាក់ថាចំនួនជនទេសន្តប្រវេសន៍ មានកំរិតខ្ពស់។

(ប្រភព: Nations Encyclopedia, ទេសន្តប្រវេសន៍កម្ពុជា; ទិន្នន័យពិតពីកម្ពុជា-ទេសណ្តប្រវេសន៍)

និន្នាការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

ជាលទ្ធផលនៃចំនួនយុវវ័យដ៏ច្រើនចូលក្នុងទីផ្សារការងារក្នុងស្រុក ដោយមានកំរិតឱកាសតិចតួចនិងប្រាក់ឈ្នួលដ៏ទាក់ទាញ ដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនៅបរទេស ប្រជាជនកម្ពុជាកាន់តែច្រើនកំពុងពិចារណា

ក្នុងការចាកចេញពីប្រទេសដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើនៅក្រៅប្រទេស។ មានពលករកម្ពុជាប្រមាណ 1 លាននាក់ កំពុងធ្វើការនៅប្រទេសថៃនៅក្នុងឆ្នាំ 2016 ។
យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រឆ្នាំ 2003-2005 បានកត់សម្គាល់ពីកង្វះឱកាសការងារនៅទីផ្សារក្នុងស្រុកនិងតម្រូវការកែលម្អជីវភាពរស់នៅ តាមរយៈការបង្កើតប្រាក់ចំណូលនិងជំនាញទទួលបានពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារមិនត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម - សេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំ 2006-2010ទេ។ ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅបរទេស តាមរយៈសេវាកម្មមុខរបរ និងការងារសាធារណៈ និងឯកជន ត្រូវបានកំណត់ជាអាទិភាពនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MOLVT) ឆ្នាំ 2006-2010 និងវិធានការណ៍ដូចខាងក្រោម ត្រូវបានគូសបញ្ជាក់: ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងការងារបរទេស ពង្រីកការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កាន់តែខ្លាំងក្លា ការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួងនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ។
នៅខែតុលាឆ្នាំ 2011 នាយករដ្ឋមន្ត្រីកម្ពុជាបានហាមឃាត់ជាបណ្តោះអាសន្នការបញ្ជូនពលករបម្រើការងារផ្ទះទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បន្ទាប់ពីមានរបាយការណ៍ជាច្រើនអំពីការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ច។ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងប្រទេសទាំងពីរ ត្រូវបានចុះហត្ថលេខានៅចុងឆ្នាំ 2015 ។ ដោយសារតែការហាមឃាត់ខាងលើ និយោជកជាច្រើនបានស្វះស្វែងពន្យាកិច្ចសន្យារបស់ពលករបម្រើការងារផ្ទះរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីរយៈពេលពីរឆ្នាំរួច។
អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ជាមួយសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ស្តីពី ការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាក្រោមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតមុខរបរ (EPS) មានមូលដ្ឋានលើ: (1) ដំណើរការជ្រើសរើសនិងដាក់អោយធ្វើការ ដែលគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋាភិបាលទាំងពីរ (គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលទៅរដ្ឋាភិបាល) និង (2) ការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌស្តង់ដារសម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូនទាំង 15 ដោយរដ្ឋាភិបាលនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ដែលមានគោលបំណងការពារការរំលោភបំពាននិងរក្សាតម្លាភាពក្នុងដំណើរការអនុវត្ត។ គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស (MTOSB) គឺជាទីភ្នាក់ងារការងារសាធារណៈដែលមានភារកិច្ចជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ។
គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា ត្រូវបានតាក់តែងឡើងកាលពីខែកក្កដាឆ្នាំ២០១០ និងត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញកាលពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤។ គោលនយោបាយនេះមានសមាសភាគសំខាន់ៗចំនួន 3 រួមទាំង (1) អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (2) ការការពារនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (3) ការប្រើប្រាស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា 2015-2105 ត្រូវ

បានបង្កើតឡើងនៅក្នុងខែកញ្ញាឆ្នាំ 2015 ដែលរួមបញ្ចូលគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ជាផ្នែកមួយនៃអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ។

យេនឌ័រ

ប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើវឌ្ឍនភាពសំខាន់ៗដើម្បីឈានទៅរកសមភាពយេនឌ័រ ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមនៅតែមាននៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗ ដូចជាតំណាងនារីនៅវិស័យនយោបាយ ការទទួលបានការអប់រំ និងតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ នៅក្នុងរបាយការណ៍គម្លាតយេនឌ័រសកលឆ្នាំ 2015 ប្រទេសកម្ពុជាជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ 109 ក្នុងចំណោម 145 ប្រទេស។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងវិសមភាពយេនឌ័រ ក្រសួងកិច្ចការនារីនៃប្រទេសកម្ពុជា (MOWA) បានអនុម័តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលប្រាំឆ្នាំដើម្បីសមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី (2014-2018) ដែលរួមមានទស្សនវិស័យ បេសកកម្មគន្លឹះ គោលបំណង និងយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការរបស់ស្ត្រីនិងកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅកម្ពុជា។
ផែនការនេះរួមបញ្ចូលនូវក្របខ័ណ្ឌទូលំទូលាយមួយសម្រាប់ពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធនិងសមត្ថភាពស្ថាប័នក៏ដូចជាវិធានការណ៍ជាក់លាក់ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីតាមវិស័យចំនួនប្រាំមួយ: (1) ការពង្រឹងអំណាចសេដ្ឋកិច្ច (2) ការអប់រំ (3) សុខភាព (4) ការការពារផ្នែកច្បាប់ (5) ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនិងនយោបាយ និង (6) ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ លើសពីនេះទៀត MOWA បានបង្កើតនិងអនុម័តផែនការសកម្មភាពវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចជាផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងផែនការសកម្មភាពអំពើហឹង្សាប្រឆាំងនឹងស្ត្រី។ ផ្នែកខ្លះរបស់ក្រសួងត្រូវបានរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពដោយខ្លួនឯង។ ឧទាហរណ៍ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ (មានយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពក្នុងវិស័យកសិកម្មសម្រាប់ឆ្នាំ 2014 ដល់ឆ្នាំ 2018 និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនិងផែនការសកម្មភាពក្នុងវិស័យជលផល)។

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រថ្មីទី 2 (សមភាពយេនឌ័រនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី: ការផ្លាស់ប្តូរជីវិតរស់នៅរបស់ស្ត្រីតាមរយៈទំនាក់ទំនងក្រៅប្រទេសរបស់សហភាពអឺរ៉ុបឆ្នាំ 2016-2020) ត្រូវបានអនុម័តជាផ្លូវការដោយក្រុមប្រឹក្សា ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ 2015 ។ ផែនការសកម្មភាពនេះមាន 4 ចំណុចសំខាន់ៗ: មួយផ្នែក ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងផ្នែក 3ទៀត គឺសេចក្តីថ្លៃថ្នូរភាពសុខុដុមរាងកាយនិងផ្លូវចិត្តរបស់កុមារីនិងស្ត្រី សិទ្ធិស្តីពីសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គម ការបញ្ចេញមតិនិងការចូលរួម។ តម្រូវការមួយគឺ

ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើវឌ្ឍនភាពដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងដើម្បីរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ប្រទេស និង / ឬកម្មវិធីជាតិដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើការវិភាគយេនឌ័រ។ វាផ្ទុយនឹងបរិបទនេះដែលប្រតិភូសហភាពអឺរ៉ុបនៅកម្ពុជាបានសំរេចចិត្តធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រទៅលើ ជាគម្រោងនិងកម្មវិធីនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគីដែលកំពុងដំណើរការ។

ប្រទេសគោលដៅ

ប្រទេសគោលដៅចម្បងសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាគឺជាប្រទេសថៃ ដែលជាប្រទេសជិតខាង ប៉ុន្តែមានតែមួយភាគតូចតិចជាង 10 ភាគរយ បានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈបណ្តាញស្របច្បាប់ ដែលបានបង្កើតឡើងក្រោមអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងប្រទេសទាំងពីរ។ ចំនួននេះបានកើនឡើង 173 ភាគរយ ក្នុងរយៈពេល 5 ឆ្នាំ ចាប់ពី 4,116នាក់ ក្នុងឆ្នាំ 2006 ដល់ 11,224នាក់ ក្នុងឆ្នាំ 2010 និង 16 837 នាក់ (ក្នុងនោះ 37 ភាគរយជាស្ត្រី) ក្នុងឆ្នាំ 2011 ។ បច្ចុប្បន្ន វាត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថា មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលគ្មានឯកសារជិត១លាននាក់ កំពុងធ្វើការខុសច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសថៃ ខណៈដែលមួយភាគតូចត្រូវបានគេផ្តល់ឋានៈស្របច្បាប់ ដូចជាលិខិតអនុញ្ញាតការងារតាមរយៈវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ (CI) ឬកាតពណ៌ផ្កាឈូក។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីភាគច្រើនជាស្ត្រីបម្រើការងារផ្ទះ ក៏ប៉ុន្តែមានក្នុងវិស័យការងារផ្សេងទៀតដែរ ដូចជាការងារសំណង់ ការងាររោងចក្រនិងការកំសាន្ត។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដែលជាទិសដៅដ៏សំខាន់មួយទៀតសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ដោយសារតម្រូវការពលករបំរើការងារផ្ទះមានការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង បន្ទាប់ពីការហាមប្រាមរបស់រដ្ឋាភិបាលឥណ្ឌូណេស៊ីលើការបញ្ជូនពលករបំរើការងារផ្ទះចេញទៅក្រៅប្រទេសពីឆ្នាំ 2009 ដល់ឆ្នាំ 2011 ។ ចំនួនពលករកម្ពុជាដែលបម្រើការងារផ្ទះនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានកើនឡើងពី 10.165 នាក់ក្នុងឆ្នាំ 2008 មក ៣០១៩៧ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ និងចំនួន៣៣៧០៧ ក្នុងឆ្នាំ២០១១។ ក្នុងឆ្នាំ 2009 និង 2010 ពលករបម្រើការងារផ្ទះជាស្ត្រីមានចំនួន 84 និង 73 ភាគរយនៃចំនួនពលករកម្ពុជាសរុបដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ចំនួនពលករបម្រើការងារផ្ទះក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានកើនឡើងទ្វេរដង។

ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅប្រទេសជប៉ុនត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈប្រព័ន្ធសិក្ខាកាមដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនជាតិខ្មែរទៅធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុនក្នុងរយៈពេលខ្លី និងអតិបរមាចំនួនបីឆ្នាំ ដើម្បីទទួលបាន

ជំនាញថ្មី (ឧ. ផលិតកម្ម សំណង់និងសេវាកម្ម) ដែលពួកគេអាចប្រើបាន មុនពេលវិលត្រឡប់មកកាន់ប្រទេសកម្ពុជាវិញ ដើម្បីទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់ចំណូលសមស្របវិញ។

ប្រទេសគោលដៅសំខាន់ចំនួនពីរផ្សេងទៀតគឺប្រទេសម៉ាឡេស៊ី (ជាពិសេសសម្រាប់ជនជាតិភាគតិចឥស្លាមកម្ពុជា, ចាម) និងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ។ ថ្មីៗនេះប្រទេសកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ជាមួយប្រទេសគុយវ៉ែត កាតានិងជប៉ុន ក៏ដូចជាទីភ្នាក់ងារការងារនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរីផងដែរ។ ចំនួនទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមានអាជ្ញាប័ណ្ណបានកើនឡើងពី 18 ទៅ 31 ក្នុងចន្លោះពីឆ្នាំ 2008 ដល់ឆ្នាំ 2010 ។ កន្លងមក មានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណចំនួន 39 ដែលក្នុងនោះ មានចំនួន 25 ជាសមាជិកនៃសមាគមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា (ACRA) ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលបានចុះបញ្ជីចំនួន 71 ដែលបានទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណពីរដ្ឋាភិបាល ដែលតំណាងដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MoLVT) ។

កម្រិតជំនាញ / ព័ត៌មានវិជ្ជាជីវៈ

ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិជាទូទៅមិនមានជំនាញ ហើយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើនចូលរួមក្នុងការងារប្រភេទ 3D (កខ្វក់, គ្រោះថ្នាក់, ពិបាក) ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាបុរសធ្វើការរយៈពេលវែង ភាគច្រើនទៅប្រទេសថៃដែលពួកគេធ្វើ ការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ទូកនេសាទ កែច្នៃជលផល សំណង់ រោងចក្រឥដ្ឋ ឬទឹកកក ការសាងសង់ផ្ទះសម្បែងឯកជន។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាធ្វើការនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗគ្នាប៉ុន្តែ ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់តិចតួចដូចជាការងារកែច្នៃអាហារ រោងចក្រនិងសំណង់។

កម្រិតជំនាញនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារកម្ពុជាមានកម្រិតណាស់ ដោយសារតែខ្វះការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។ ភាគច្រើននៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅបរទេស មិនដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគ្រប់គ្រាន់ (ជីវិត បច្ចេកទេសនិងអាជីព) រួមទាំងភាសា។ ដោយសារពួកគេភាគច្រើនមិនមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ពួកគេ ភាគច្រើននៃពួកគេត្រូវបានធ្វើការនៅក្នុងការងារដោយមានប្រាក់ខែតិចតួច ហើយប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យផ្នែកសុខភាពនិងសុវត្ថិភាព។
នៅក្នុងទសវត្សចុងក្រោយនេះ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាមូលដ្ឋានមួយចំនួន ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងលើប្រធានបទ ដូចជាការជៀសវាងការកេងប្រវ័ញ្ច និងការ

ជួញដូរមនុស្ស និងរបៀបស្វែងរកការធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាននិងការកេង ប្រវ័ញ្ច។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ រួមបញ្ចូលទាំងការណែនាំតំរង់ទិសលើប្រពៃណី និងវប្បធម៌ ច្បាប់និង បទបញ្ញានិងភាសា។
មានកម្មវិធីមួយចំនួនដែលត្រូវបានរៀបចំនិងគាំទ្រដោយសហភាពអឺរ៉ុប (EU) ដើម្បីលើកកំពស់កម្រិត ជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ "ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រតាមរយៈការអភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងទៀងទាត់ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឡាវមីយ៉ាន់ម៉ា និងវៀតណា ម (CLMV)" គឺជាគម្រោងមួយដែលមានគោលបំណងពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងការអភិវឌ្ឍជំនាញ លទ្ធ ផលនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលទទួលបានជោគជ័យនិងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រសម្រាប់ជន ទេសន្តរប្រវេសន៍។ ខណៈពេលដែលសក្តានុពលនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានលើ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមនៅក្នុងប្រទេសដើមកំណើត និងប្រទេសទិសដៅ ត្រូវបានគេកត់ត្រាយ៉ាងល្អ នោះ លទ្ធផលវិជ្ជមាននៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅលើការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ សេដ្ឋកិច្ចសង្គមនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន មិនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាទូទៅឡើយ។

គម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនិងអង្គការសហប្រជាជាតិជាច្រើននឹងផ្តល់ជូនដល់ជនទេសន្តរប្រវេស ន៍ជាបុរសនិងស្ត្រីនៃប្រទេសCLMV ជាមួយនឹងទីផ្សារការងារ ជំនាញវិជ្ជាជីវៈនិងបំណិនជីវិត ដែល តម្រង់គោលដៅមិនត្រូវគ្នារវាងផ្នែកផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការទីផ្សាការងារជាតិនិងប្រទេស។ តាមរយៈការ កំណត់វិស័យគោលដៅដែលមានសក្តានុពលអភិវឌ្ឍន៍ខ្ពស់ គម្រោងនេះនឹងផ្តល់លទ្ធភាពដល់ជន ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីទទួលបានឱកាសការងារនិងលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរឡើងទាំងនៅក្នុង ប្រទេសថៃ និងនៅពេលត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមវិញ។ វិស័យសាកល្បងដែលបានកំណត់គឺ: សំណង់ បដិសណ្ឋារកិច្ច និងការងារផ្ទះ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកពីប្រទេស CLMV ជាពិសេសស្ត្រីក្រីក្រមា នឱកាសនិងលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាងមុននៅក្នុងប្រទេសថៃ តាមរយៈការបង្កើនជំនាញនិងចំណេះ ដឹងនៃការទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដែលនាំទៅរកការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅក្នុងសហគមន៍ នៃប្រទេសដើមកំណើត។

ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ច្បាប់ និង បទបញ្ញា

ការពង្រឹងកម្មវិធីការងារនៅក្រៅប្រទេសដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតការងារ គឺជាផ្នែកមួយនៃផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ 2009-2013 ។ លើសពីនេះ គោលនយោបាយការងាររបស់កម្ពុជាសំដៅ ទៅលើភាពចាំបាច់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ តាមរយៈការផ្តល់សេវាកម្មត្រឡប់មកវិញ

និងសមាហរណកម្ម ហើយអនុក្រឹត្យ 190 បានទទួលស្គាល់ពីផលប៉ះពាល់សក្តានុពលនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅលើការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។
កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការងារសមរម្យឆ្នាំ 2012-2013 រួមមានលទ្ធផលរបាយការណ៍ KHM 129: រដ្ឋាភិបាល និងដៃគូសង្គមបានរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ស្របតាមគោលការណ៍របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។ សកម្មភាពដែលស្ថិតក្រោមលទ្ធផលនេះនឹងត្រូវបានគាំទ្រជាចម្បងដោយគម្រោង GMS TRIANGLE ទាក់ទងនឹងបុគ្គលិកនិងធនធាន ជាមួយនឹងការគាំទ្រពីការិយាល័យអង្គការ ILO ប្រចាំប្រទេសថៃ កម្ពុជានិងឡាវ និងពីអ្នកឯកទេសផ្នែកទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រចាំតំបន់ និងអ្នកជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសនៃការងារសមរម្យ។

អភិបាលកិច្ចនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ រួមបញ្ចូលទាំងបញ្ហាទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយជាតិ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារច្បាប់និងបទដ្ឋានកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តររដ្ឋ និងដំណើរការពហុភាគី។ វាក៏រួមបញ្ចូលក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នអន្តរជាតិនិងថ្នាក់ជាតិទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលស្គាល់ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ និងយកចិត្តទុកដាក់លើភាពស្មុគស្មាញនៃទំនៀមទំលាប់ គោលនយោបាយ និងផលវិបាករយៈពេលវែងនៃការបំលាស់ទីរបស់មនុស្ស។ ប្រសិទ្ធភាពផ្ទាល់នៃអភិបាលកិច្ចលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រតិកម្មរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានសក្តានុពលនិងសាធារណជនចំពោះគុណភាពរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋាភិបាលនិងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងប្រទេសដើមកំណើត។ អភិបាលកិច្ចល្អលើការគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍ គឺសំដៅដល់ការគ្រប់គ្រងការងារប្រកបដោយភាពវៃឆ្លាត ស្របតាមក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ គោលនយោបាយ និង ស្ថាប័នរួម។ រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន រាប់បញ្ចូលទាំងស្ថាប័ន និងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ដែលបានចូលរួមដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក្នុងការគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។

ស្ថាប័នទាំងនេះទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ច្បាប់ បទបញ្ញា និងគោលនយោបាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ មធ្យោបាយសំខាន់មួយក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចគឺការពិភាក្សាសង្គមរវាងភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗ អង្គការដៃគូសង្គម និងសង្គមស៊ីវិល។ ដូច្នេះអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ មិនមែនជាការទទួលខុសត្រូវតែមួយគត់របស់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលណាមួយជាក់លាក់នោះទេ។ អង្គការវិស័យឯកជន សហជីព អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសហគមន៍មូលដ្ឋានក៏អាចជាកម្លាំងសង្គមដ៏មានឥទ្ធិពលក្នុងការបង្កើតទិដ្ឋភាពខុសៗគ្នានៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងអភិបាលកិច្ច។

គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារ ឆ្នាំ 2015 (NEP)

គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ (NEP) ឆ្នាំ 2015-2025 ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការជាផ្លូវការដោយ**សម្តេច អគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**-នៅថ្ងៃទី 22 ខែតុលាឆ្នាំ 2015 នៅវិមានសន្តិភាពរាជធានីភ្នំពេញ ដោយមានវត្តមានមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ តំណាងរដ្ឋាភិបាល និយោជិក និងតំណាងកម្មករ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា។ ការអភិវឌ្ឍ NEP ត្រូវបានគាំទ្រដោយ ILO និងជាលទ្ធផលនៃការពិគ្រោះយោបល់ទូលំទូលាយដែលបានប្រមូលផ្តុំដោយក្រសួងនិងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលចំនួន20 អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ផ្សេងៗទៀត។

NEP មានគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន 3 គឺ: (1) បង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាព (2) បង្កើនជំនាញនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និង (3) ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ។ ឯកសារនេះបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើតការងារគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការកើនឡើងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋវ័យក្មេង និងកំពុងកើនឡើងនៅកម្ពុជា។ វាក៏សង្កត់ធ្ងន់ទៅលើតំរូវការការងារទាំងនេះដែលសមរម្យនិងបានរួមបញ្ចូល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ NEP មានការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងទៅលើការរួមចំណែកនៃការអភិវឌ្ឍជំនាញ ការលើកកម្ពស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករ។

ការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារគឺជាការចាំបាច់មួយ ដែលស្របទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី 3 ។ គោលនយោបាយនេះនឹងរួមចំណែកក្នុងការសំរេចបាននូវការរីកចម្រើនប្រកបដោយនិរន្តរ៍ភាព លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅនិងលើកកម្ពស់ភាពសុខដុមរមនាសង្គម តាមរយៈការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ (សម្រង់តាមប្រសាសន៍ **សម្តេច នាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន**)។

គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារនេះគឺជារតនៈវត្ថុថ្មីដ៏មានតំលៃរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗនឹងកើតឡើងនៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជាក្នុងដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នានៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គមនិងការប្រែប្រួលនៃស្ថាបត្យកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ "(**បណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រី** ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)។

គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្នាំ 2014

គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ 2014 គឺដើម្បីបង្កើតក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនិងមានប្រសិទ្ធភាព ដែលការពារនិងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនិងបុរសតាមរយៈវដ្តនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ធានាថាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាជំរើសដែលមានការយល់ដឹង ហើយអាចផ្តល់នូវបទពិសោធន៍វិជ្ជមាននិងផលចំណេញដល់បុគ្គលកម្មករនិយោជិត គ្រួសារនិងសហគមន៍របស់ពួកគេ ដែលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។
ការទទួលស្គាល់និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់លាក់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយគោរពលើយេនឌ័រ វិស័យ ច្បាប់ និងលក្ខណៈបុគ្គលផ្សេងៗ គឺជាកត្តាសំខាន់នៃគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សមាជិកសភា ត្រូវបានគេផ្តល់តួនាទីក្នុងការរចនានិងអភិវឌ្ឍយ៉ាងជាក់លាក់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងគោលនយោបាយទូទៅនេះ។ គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនេះមានគោលបំណងជាក់លាក់បី:

១. ការបង្កើតនិងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងច្បាប់ដែលផ្អែកលើសិទ្ធិនិងគោលនយោបាយតាមរយៈការពិភាក្សាសង្គមនៅគ្រប់កម្រិត។
២. ការការពារនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយខ្លួនឯង ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍។ និង
៣. ទាញយកទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងការចល័តកម្លាំងពលកម្មដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា ដោយទទួលស្គាល់ថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាភ្នាក់ងារនៃការច្នៃប្រឌិតនិងការអភិវឌ្ឍ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងបទបញ្ញាជាតិ

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងបទបញ្ញាជាតិដែលគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺមានលក្ខណៈតិចតួចនិងមានកម្រិត។ អនុក្រឹត្យលេខ 57 ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការបរទេសដែលបានចេញនៅឆ្នាំ 1995 គឺជាក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ចម្បងដែលមានគោលបំណងកំណត់ការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ អនុក្រឹត្យនេះទទួលស្គាល់ថាកង្វះឱកាសការងារនៅទីផ្សារក្នុង

ស្រុក និងតម្រូវការកែលម្អជីវភាពរស់នៅតាមរយៈការបង្កើតប្រាក់ចំណូលនិងជំនាញដែលទទួលបានពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រៅប្រទេស។

ឯកសារច្បាប់ដែលមានស្រាប់ក្នុងការផ្តល់និងដឹកនាំអាណត្តិសម្រាប់ការអនុវត្តអធិការកិច្ចត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមៈ

១.ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ថ្ងៃទី 4 ខែតុលាឆ្នាំ 1999 (អនុក្រឹត្យលេខ 87 អនក្រ។ វាត្រូវបានប្រើជាមគ្គុទេសន៍ដឹកនាំអាណត្តិសំខាន់របស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការបំពេញតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។

២. ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ចេញនៅថ្ងៃទី 17 ខែមករាឆ្នាំ 1997 ។ ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាការវាស់វែងនិងជាឧបករណ៍សំខាន់ដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិនៃអាណត្តិអង្គភាពអធិការកិច្ចនៃក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៣. ច្បាប់ស្តីពីការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ការងារកម្ពុជា មាត្រា 139 និង 144 ចុះថ្ងៃទី 20 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2007 បន្ថែមតម្លៃនិងការឆ្លើយតបយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការពលកម្មទាំងអស់។

៤. ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ថ្ងៃទី 22 ខែកញ្ញា ឆ្នាំ 2002 ដើម្បីធ្វើប្រតិបត្តិការនិងប្រព្រឹត្តិទៅដូចជាអង្គភាពស្វយ័ត។

៥. ច្បាប់ស្តីពីរដ្ឋធម្មនុញ្ញទូទៅនៃសហគ្រាសសាធារណៈចុះថ្ងៃទី 28 ខែមិថុនាឆ្នាំ 1996 ។ ចំពោះសហគ្រាសដែលជួលកម្មករនិយោជិកដោយមានលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់។

៦. ប្រកាសលេខ 108 ចេញផ្សាយនៅខែឧសភាឆ្នាំ 2006 ស្តីពីការអប់រំមេរោគអេដស៍ ការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិការងារសម្រាប់ពលករកម្ពុជានៅក្រៅប្រទេស មានគោលបំណងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍លើបញ្ហាសុខភាព ការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិការងារដើម្បីកាត់បន្ថយភាពងាយគ្រោះ នឹងបញ្ហាសុខភាព។

៧. អនុក្រឹត្យលេខ 70 ដែលបានចេញនៅខែកក្កដាឆ្នាំ 2006 ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការបណ្តុះបណ្តាលនិងការបញ្ជូនទៅក្រៅប្រទេស (MTOSB) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាពិសេស ដើម្បីកំណត់ការបញ្ជូនពលករទៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ។ MTOSB ត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាល និងការបញ្ជូនពលករទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង។

៨. ប្រកាសលេខ 012/2007 បានបង្កើតក្រុមការងារទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីបង្កើតនិងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពរួម ទាំងការសម្របសម្រួលជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យទេសន្តប្រវេសន៍។

៩. អនុក្រឹត្យលេខ 68 ឆ្នាំស្តីពីការចំណាយលើលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ត្រូវបានចេញនៅឆ្នាំ 2009 ហើយការកាត់បន្ថយចំណាយលើលិខិតឆ្លងដែនជាផ្លូវការមានចំនួន 20 ដុល្លារនិងការចេញលិខិតឆ្លងដែនក្នុងរយៈពេល 20 ថ្ងៃ។
១០. លើសពីនេះ អនុក្រឹត្យលេខ 190 (ឆ្នាំ 2011) ត្រូវបានជំនួសអនុក្រឹត្យលេខ 57 និងប្រកាសចំនួន 8 (2014) ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមដើម្បីបំពេញតាមស្ថានភាពនិងឆ្លើយតបទៅនឹងតំរូវការពិតប្រាកដនៅនឹងកន្លែង។

កម្មវិធីអប់រំច្បាប់និងអភិបាលកិច្ចសម្រាប់កម្មករនៅតែមិនផ្លាស់ប្តូរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយប្រកាសនិងបទបញ្ជាមួយចំនួនត្រូវបានពិនិត្យនិងកែសម្រួលថ្មីៗដើម្បីបំពេញតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ លើសពីនេះ សៀវភៅណែនាំតម្រង់ទិសមុនចាកចេញដំណើរត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពពីមួយពេលទៅមួយពេល។ មានការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់នៅក្នុងកម្មវិធីតំរង់ទិសមុនចាកចេញ (PDOS) ដែលមានប្រធានបទសំខាន់ៗមួយចំនួនត្រូវបានរួមបញ្ចូលដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃកម្មវិធីអប់រំ។

នៅក្នុងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ (GDL) ទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារ លើកកំពស់និងធានាអនាម័យ សុខភាព សុវត្ថិភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងត្រួតពិនិត្យនៅតាមរោងចក្រសហគ្រាស ឬអង្គភាពអាជីវកម្មនានា។ ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនិងបទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារនិងសុខុមាលភាពសង្គមទូទៅរបស់កម្មករនិយោជិត។

ការអប់រំពលករនិងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព

វគ្គណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ (PDOS) គឺចាំបាច់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ (GDL) មិនបានរៀបចំបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់និងសៀវភៅណែនាំសម្រាប់អនុវត្តជំនួយបច្ចេកទេស / សេវាកម្មផ្តល់ប្រឹក្សាសម្រាប់ការិយាល័យកណ្តាលដែលជាមគ្គុទេសក៍ក្នុងការផ្តល់សេវា។ បញ្ហានេះទាក់ទងនឹងគ្រឹះស្ថានដែលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចាកចេញសម្រាប់កម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលមានសក្តានុពល ដើម្បីជួយពួកគេឱ្យគោរពតាមស្តង់ដារការងារ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលការ

ផ្តល់ជំបូន្មាននិងជំនួយក្នុងការរៀបចំផែនការកែលម្អ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងម្ចាស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។

ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងសៀវភៅណែនាំតម្រង់ទិស ការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាយោបល់សំដៅទៅលើការធ្វើសិក្ខាសាលាការណែនាំនិងការផ្តល់ប្រឹក្សានិងជំនួយ និងការតាមដានដោយបុគ្គលិកក្រសួងការងារ និងបុគ្គលិក / អ្នកត្រួតពិនិត្យដើម្បីជ្រើសរើសភ្នាក់ងារដែលបានចូលរួមក្នុងការបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្រៅប្រទេស ដើម្បីជួយពួកគេក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍនិងកែលម្អ ឬផ្តល់យោបល់ដល់ពួកគេអំពីបញ្ហាច្បាប់ដើម្បីជៀសវាងជម្លោះនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។

រដ្ឋាភិបាលបានបានបញ្ជូនប្រព័ន្ធការអនុញ្ញាតការងារ (EPS) ដែលជាកម្មវិធីរបស់រដ្ឋាភិបាលនិងរដ្ឋាភិបាល ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រសួងការងារនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ដើម្បីលើកកំពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសុវត្ថិភាព កិច្ចពិភាក្សាតុមូលស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី18 ខែធ្នូ ដែលជាទិវាទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ដែលរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័ត។ លើសពីនេះទៀតមានព្រឹត្តិការណ៍ជាច្រើន ដូចជាកម្មវិធីវិទ្យុផ្សាយបន្តផ្ទាល់ ជាដើម។

បទដ្ឋាន

មិនមានស្តង់ដារណាមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំពលករទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយមានកិច្ចសហការល្អជាទូទៅជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរនិងវគ្គណែនាំតម្រង់ទិស។ នៅថ្នាក់ជាតិ GDL គឺជាស្ថាប័នគ្រប់គ្រងសម្របសម្រួលដែលបង្កើតឡើងដោយស្របច្បាប់ដែលទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារទាំងអស់។

ប្រវែងនិងរយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនខុសគ្នាពីមួយទៅមួយ។ ក្នុងការអនុវត្តជាទូទៅវគ្គតំរង់ទិសដែលធ្វើឡើងដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមានរយៈពេលចាប់ពី 1 ទៅ 3 ថ្ងៃ។ ការបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃឬមួយថ្ងៃកន្លះ មុនពេលពួកគេត្រៀមខ្លួនបញ្ជូនពលករទៅបរទេស។ ខ្លឹមសារនៃវគ្គការណែនាំមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងបទដ្ឋានដែលត្រូវបានណែនាំដោយរដ្ឋាភិបាល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ខ្លឹមសារមួយចំនួនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង

របស់ប្រទេសដែលទទួលបាន។ ជាទូទៅមុខវិជ្ជាសំខាន់ៗគឺៈ លក្ខខ័ណ្ឌការងារ ច្បាប់នៃប្រទេសទទួល បរិយាកាសការងារ ប្រាក់ខែ និងអត្ថប្រយោជន៍ រួមប្រពៃណីនិងវប្បធម៌និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

ការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនអាស្រ័យទៅលើចំនួនបុគ្គលិកមានសមត្ថកិច្ចបង្រៀន ដែលពួកគេបានជ្រើសរើស។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយគ្រូបណ្តុះបណ្តាលដែលបានជ្រើសរើសត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (TOT) ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចបន្តផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគ្រោងចាកចេញ។ តម្រូវការនៃកន្លែងហ្វឹកហាត់មិនចាំបាច់ទេ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអាចត្រូវបានធ្វើនៅពេលមានកន្លែងទទួលភ្ញៀវនៅការិយាល័យរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។

មានសៀវភៅណែនាំស្តង់ដារដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋាភិបាលដោយមានការរួមចំណែកនិងធនធានពីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលកំពុងធ្វើការលើបញ្ហាទេសន្តប្រវេសន៍។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សៀវភៅណែនាំត្រូវបានបង្កើតនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អតិថិជន ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំនិងការណែនាំពីរដ្ឋាភិបាល។ ជាទូទៅ មានសម្ភារៈមួយចំនួនដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ប្រទេសគោលដៅនីមួយៗ ដែលបោះពុម្ពដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដូចជា ILO, IOM និងភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ។ លើសពីនេះទៀតមានសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើការអប់រំរបស់កម្មករដែលត្រូវបានបង្កើតនិងផលិតដោយដៃគូរអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនិងម្ចាស់ជំនួយ។

មានយន្តការត្រួតពិនិត្យនិងអធិការកិច្ច ដែលធ្វើឡើងម្តងម្កាលដោយមន្ត្រីចំរុះមកពីក្រសួងការងារ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ មធ្យោបាយផ្លូវច្បាប់និងផ្លូវការសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យប្រព័ន្ធការអនុវត្តរបស់អ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកទទួលផល ជាទូទៅមានភាពទន់ខ្សោយនិងមិនទៀងទាត់។ ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋាភិបាលមិនត្រូវបានគេដាក់ឱ្យអនុវត្តជាទៀងទាត់ ហើយអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តារួមទាំងបុគ្គលិកផ្នែកឯកជននិងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ហាក់ដូចជាធ្វើប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន ដែលមិនទៀងទាត់ ដោយខ្លួនឯង ជាមួយនិងនីតិវិធី និងគោលការណ៍ណែនាំគួរឱ្យសង្ស័យ។

យន្តការសម្រាប់ការសន្ទនាសង្គមរវាងមន្ត្រី / អធិការកិច្ចមកពីក្រសួងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងសហគ្រាសនិងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាផ្នែកមួយមិនទាន់មាន។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកំពុងធ្វើការងារជាលក្ខណៈបុគ្គលក្នុងការទទួលបានបុគ្គលិកតាមដាន និងអនុលោម

តាមច្បាប់របស់ខ្លួនដើម្បីស្វែងយល់ពីរបៀបដែលប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងអធិការកិច្ចដំណើរការ។ ប៉ុន្តែពួកគេមិនដែលបានបង្កើតវេទិកាមួយជាមួយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនិងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ទេ ដូច្នេះពួកគេអាចពិភាក្សាអំពីរបៀបដើម្បីពង្រឹងផ្នែកតាមដាននិងអធិការកិច្ចដែលជាអង្គភាពគ្រប់គ្រងស្តង់ដារដើម្បីត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ភាពជាដៃគូ

វាចាំបាច់ណាស់ដែលទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនទាំងអស់ត្រូវផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការណែនាំមុននឹងបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ប៉ុន្តែក្នុងករណីខ្លះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនត្រូវបានហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅប្រទេសថៃ។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀតដំណើរការបញ្ជូនត្រូវបានគេធ្វើដោយប្រញាប់ប្រញាល់ ហើយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសក្តានុពលមួយចំនួនមិនត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងហ្មត់ចត់តាមច្បាប់និងបទបញ្ញា សេចក្តីណែនាំនិងសៀវភៅណែនាំ ដែលត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសនិងរដ្ឋាភិបាលឡើយ។

គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី ខេត្តទាំងអស់ ត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិផងដែរដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដូចគ្នា។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយដោយសារតែថវិការបស់រដ្ឋាភិបាលមានកំរិត គ្រូបង្វឹកត្រូវបានបង់ដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ហើយគុណភាពនិងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលគឺនៅមានកម្រិតណាស់។

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសង្គមស៊ីវិលមួយចំនួន (សហាគមអង្គការសង្គមស៊ីវិល) និងសហាជីពមួយចំនួនតូចក៏មានកម្មវិធីតម្រង់ទិសនិងកម្មវិធីអប់រំដើម្បីគាំទ្រដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ មានអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួនដែលកំពុងទទួលបានជំនួយឥតសំណងពីម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិ ដើម្បីដំណើរការកម្មវិធីផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្លួនដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនអំពីបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចេញដំណើរ និងសុវត្ថិភាពសម្រាប់ក្រុមគោលដៅដែលមានសក្តានុភាពជាច្រើន ដូចជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសក្តានុពលនិងសមាជិកមួយចំនួននៃគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការហ្វឹកហ្វឺនគឺនៅមានកំរិតណាស់ក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូបណ្តុះបណ្តាលធនធាននិងពេលវេលា និងខ្លឹមសារស្តីពីការជ្រើសរើសមុនការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ មិនមានគ្រូបង្វឹកផ្លូវការនិងទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (TOT)

ត្រូវបានផ្តល់ដល់គ្រូបង្គោលដែលជ្រើសរើស និងមន្ត្រីក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករ ដែលចូលរួមនៅក្នុងការជ្រើសរើសនិងបណ្តុះបណ្តាលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ចំពោះអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលចូលរួមផងដែរក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ ទោះជាពួកគេមិនទទួលបានការទទួលស្គាល់ឬមានអាជ្ញាប័ណ្ណក៏ដោយ ក៏ពួកគេនៅតែអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈអនុស្សារណៈយោគយល់ជាមួយក្រសួង។ មានអ្នកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនពីក្រុមហ៊ុនធនធានមនុស្សឬទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនិងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រនិងទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ ដើម្បីផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាល។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មិនមានវិធានការដើម្បីវាស់វែងវាយតម្លៃគុណភាពនិងស្តង់ដារនៃសេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេទេ ហើយក៏មិនមានប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យដែរ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀតមានសេចក្តីប្រកាសដោយក្រសួងស្តីពីការណែនាំតម្រង់ទិសចេញដំណើរ (PDOS) ។ រដ្ឋាភិបាលព្យួរអាជ្ញាប័ណ្ណអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលដែលរកឃើញដោយរំលោភលើគោលការណ៍ណែនាំរបស់ MoLVT ស្តីពីការប្រព្រឹត្តរបស់ PDOS ។

គន្ថនិទ្ទេស

1. គោលនយោបាយទេសន្តប្រវេស៍ការងារកម្ពុជា, ILO 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf
2. សព្វវចនាធិប្បាយប្រជាជាតិ, ទេសន្រ្ដប្រវេសន៍កម្ពុជា, http://www.nationsencyclopedia.com/Asia-and-Oceania/Cambodia-MIGRATION.html
3. ការពិតពីកម្ពុជា- ទេសន្តប្រវេសន៍, http://www.encyclopedia.com/places/asia/cambodian-political-geography/cambodia
4. របាយការណ៍សកលស្តីពីគម្លាតពីយេនឌ័រ 2015, http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=KHM
5. គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ, 2015.
6. គោលនយោបាយទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ, 2015.
7. ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តជាតិ, 2015-2018.

8. ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ និងយេនឌ័រ, http://concordeurope.org/wp-content/uploads/2016/04/GAP_Guidance_CSO_CONCORD_2016.pdf
9. សេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់ដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពី គោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីមុខរបរ និងការងារ, Khoun Bunny, មិថុនា 2015.
10. GIZ ការប៉ាន់ប្រមាណសមត្ថភាពនៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច, Khoun Bunny, មិនា 2016.

ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីគឺជាប្រទេសដែលធំជាងគេទី 4 នៅលើពិភពលោកដែលមានប្រជាជន 231,6 លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ 2007 ។ បច្ចុប្បន្នកំណើនប្រជាជនមាន 1,2 ភាគរយ។ កោះជ្វាកណ្តាលបានឈានដល់ដង់ស៊ីតេប្រជាជនចំនួន 1,000 នាក់ក្នុងមួយគីឡូម៉ែត្រ និងជាតំបន់មួយក្នុងចំណោមតំបន់ធំៗ ដែលមានលំនឹងបំផុតនៅលើពិភពលោក។

ការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ខ្នាតធំសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មឬដោយសារជម្លោះមិនមែនជាបាតុភូតថ្មីៗនេះទេនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី។ នៅឆ្នាំ 1931 នៅពេលដែលប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីស្ថិតក្រោមជាអាណានិគមរបស់ហូឡង់ផ្នែកខាងកើត។ មានពលករជ្វាចំនួន 172.181 នាក់នៅកោះខាងក្រៅ។ មនុស្ស 153.758 នាក់ផ្សេងទៀតមកពីឥណ្ឌូចិនបានផ្លាស់ប្តូរទៅម៉ាឡាកា(នៅម៉ាឡេស៊ីនាពេលបច្ចុប្បន្ន) សម្រាប់ការងាររវាងឆ្នាំ 1900 និង 1930 ។ កំឡុងសង្គ្រាមលោកលើកទីពីរ មនុស្ស 200.000 នាក់ត្រូវបានកេណ្ឌសម្រាប់ការងារក្រៅពីចាវ៉ា។ ក្រោយមកប្រជាជន 6 លាននាក់បានផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅក្នុងកំឡុងបដិវត្តន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី។ កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងដែន បានផ្លាស់ប្តូរជនជាតិជ្វារាប់ពាន់នាក់ទៅកាន់កោះខាងក្រៅអំឡុងសម័យអាណានិគមនិងក្រោយអាណានិគម។

សេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបានបង្ហាញពីអត្រាកំណើនគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ចាប់ពីឆ្នាំ 1965 រហូតដល់វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ីបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 1997 ។ បន្ទាប់មកវាបានធ្លាក់ចុះនិងបានស្តារឡើងវិញបន្ទាប់ពីឆ្នាំ 2000 ។ ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបរបស់មនុស្សម្នាក់ៗបានធ្លាក់ចុះពី 1,140 ដុល្លារនៅឆ្នាំ 1995 ដល់ 785 ដុល្លារក្នុងឆ្នាំ 2000 ប៉ុន្តែក្រោយមកបានកើនឡើង ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស (FDI) នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបានក្លាយជាអវិជ្ជមានក្នុងឆ្នាំ 1998 ប៉ុន្តែការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសបានកើនឡើងដល់ 8,9 ពាន់លានដុល្លារនៅឆ្នាំ 2005 ។

ការបន្តកំណើនប្រជាជននិងការងើបឡើងវិញសេដ្ឋកិច្ចយឺតៗ បានដាក់សម្ពាធលើកម្លាំងពលកម្ម។ ចាប់ពីឆ្នាំ 1995 ដល់ឆ្នាំ 2005 ចំនួនប្រជាជននៃកម្លាំងពលកម្មវ័យក្មេងដែលមានអាយុពី 15 ទៅ 39 ឆ្នាំបានកើនឡើងជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ 1,3 ភាគរយដែលបន្ថែមជាមធ្យម 1,2 លាននាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ។ គេប៉ាន់

ប្រមាណថាអត្រាកំណើននៃប្រជាជនដែលមានអាយុពី 15 ទៅ 39 ឆ្នាំគឺ 0,6 ភាគរយក្នុងមួយឆ្នាំនៅចន្លោះឆ្នាំ 2005 និងឆ្នាំ 2010 ។ ដោយសារតែវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចនិងការបាត់បង់ FDI ដែលជាលទ្ធផល វិស័យសេដ្ឋកិច្ចមិនអាចស្រូបយកកំណើននៃប្រជាជនមានអាយុធ្វើការបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ ចំនួនភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មដែលធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មបានធ្លាក់ចុះពី 18,7 ភាគរយ នៅឆ្នាំ 1995 ដល់ 16,9 ភាគរយនៅក្នុងឆ្នាំ 2005 ។ ចំនួនផ្លូវការនៃអ្នកគ្មានការងារធ្វើបានកើនឡើងពី 9,5 លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ 2003 និង 10,2 លាននាក់នៅក្នុងឆ្នាំ 2004 ដល់ 10,8 លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ 2005 ។

ប្រវត្តិការងារទេសន្តរប្រវេសន៍

ខណៈពេលឥណ្ឌូនេស៊ីបានបញ្ជូនពលករបណ្ដោះអាសន្នខ្ពស់ក្រៅប្រទេស ប្រជាជនឥណ្ឌូនេស៊ីតិចតួចដែលកំពុងរស់នៅក្រៅប្រទេសជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍, ជាសិស្ស ឬជាអ្នកហ្វឹកហ្វឺនអចិន្ត្រៃយ៍។ មានប្រជាជនឥណ្ឌូនេស៊ី 168.000 នាក់នៅក្នុងប្រទេសហូឡង់នៅក្នុងឆ្នាំ 1999 នៅក្នុងសហគមន៍មួយដែលបានចាប់ផ្តើមនៅពេលដែលប្រជាជនឥណ្ឌូនេស៊ីជាច្រើនបានជ្រើសរើសការតាំងទីលំនៅនៅទីនោះបន្ទាប់ពីប្រទេសរបស់ពួកគេបានទទួលឯករាជ្យនៅឆ្នាំ 1949 ។ នៅឆ្នាំ 2001 មានជនជាតិឥណ្ឌូណេស៊ី 72.000 នាក់ដែលកំពុងរស់នៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិកនិង 47.158 នាក់ ដែលកំពុងរស់នៅក្នុងប្រទេសអូស្ត្រាលី ។

ការបានបញ្ជូនបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាក្រៅប្រទេសទៅកាន់មជ្ឈឹមបូព៌ា ជាពិសេសអារ៉ាប់ប៊ីសាអូឌីត បានពង្រីកយ៉ាងឆាប់រហ័សក្នុងអំឡុងឆ្នាំ 1970 និងដើមទសវត្សឆ្នាំ 1980 បន្ទាប់ពីការកើនឡើងនៃតម្លៃប្រេង។ តម្រូវការមិនត្រឹមតែសំរាប់ពលករសំណង់ប្រុសប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងសម្រាប់ស្ត្រីបម្រើតាមផ្ទះផងដែរ។ រដ្ឋាភិបាលបានចាប់ផ្តើមលើកកម្ពស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយរហូតដល់ឆ្នាំ 1990 បានបានបញ្ជូនជាផ្លូវការដល់ពលករចំនួន 86.264 នាក់។

ការបញ្ជូនពលករបានកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សដល់កម្រិតអតិបរមា ចំនួន 502 977នាក់ ក្នុងឆ្នាំ 1997 បន្ទាប់ពីពួកគេបានធ្លាក់ចុះទាបរហូតដល់ឆ្នាំ 2006 នៅពេលស្ថិតិបានផ្តល់នៅក្នុងកម្រងសំណួររបស់អង្គការ IOM / ESCAP បានបង្ហាញថា ពួកគេបានឈានដល់កម្រិតខ្ពស់ថ្មី គឺមានចំនួន 712 160 នាក់ ។ សមាមាត្រនៃស្ត្រីក្នុងចំនោមសរុបក្នុងឆ្នាំ 2006 គឺ 75,3 ភាគរយ។

ចំនួនតិចតួចនៃការដាក់បញ្ជូនពលករនៅឆ្នាំ 2003 គឺដោយសារមានឱកាសតិចតួចនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីតម្រូវការតឹងតែងសម្រាប់បញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលកាលនោះបង្កបញ្ហាបណ្ដោះអាសន្នលើការបញ្ជូនពលករទៅប្រទេសអារ៉ាប៊ីសាអូឌីតនិងតៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិន ជាការផ្ទុះឡើងនៃសង្គ្រាមនៅមជ្ឈឹមបូព៌ានិងការរីករាលដាលធ្ងន់ធ្ងរ រោគសញ្ញាផ្លូវដង្ហើម (SARS) នៅតាមគោលដៅជាច្រើននៅអាស៊ីបូព៌ានិងអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ដោយសារតែពលករដែលបានបានបញ្ជូនជាផ្លូវការបានស្នាក់នៅក្រៅប្រទេសអស់រយៈពេលជាងមួយឆ្នាំ ហើយដោយសារតែពលករបរទេសជាច្រើនមិនឆ្លងបានកាត់តាមចរន្តជាផ្លូវការនោះ ពលករនិយោជិតធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសរបស់ឥណ្ឌូនេស៊ី នៅមានចំនួនច្រើនដងនៃចំនួននៃការបានបញ្ជូនផ្លូវការ។ នៅឆ្នាំ 2007 ធនាគារពិភពលោកបានប៉ាន់ប្រមាណថាប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ីមានប្រជាជនប្រហែល 4,3 លាននាក់កំពុងធ្វើការនៅបរទេស។ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួនស្ត្រីកាន់តែមានចំនួនច្រើនឡើងៗ និងគ្មានឯកសារ។

ការបានបញ្ជូនពលករប្រហែល 3,9 លាននាក់កាលពីឆ្នាំ1996 ដល់ឆ្នាំ 2005 ស្មើនឹងជាងមួយភាគបីនៃកំណើនប្រជាជននៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មវ័យក្មេងដែលមានអាយុពី 15 ទៅ 39 ឆ្នាំក្នុងកំឡុងពេលនោះ។ នេះគឺជាកត្តាដ៏សំខាន់មួយក្នុងសុខុមាលភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់មនុស្សពេញវ័យ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដូចករណីប្រទេសថៃនិងហ្វីលីពីន ប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ីក៏បានបង្កើនសមាមាត្រនៃពលកររបស់ពួកគេដែលត្រូវបានគេបញ្ជូនទៅក្រៅតំបន់អាស៊ី ជាពិសេសនៅមជ្ឈឹមបូព៌ា។ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី 6 សមាមាត្រនៃការបានបញ្ជូននៅអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិកបានធ្លាក់ចុះពី 70 ភាគរយ នៅឆ្នាំ 2000 ដល់ 41 ភាគរយនៅឆ្នាំ 2004 ។

និន្នាការផ្លាស់ប្តូរការងារ

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការបានបញ្ជូនកម្លាំងពលកម្មពីប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីត្រូវបានកំណត់យ៉ាងទូលំទូលាយដោយនិន្នាការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនិងអារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីតដែលរួមបញ្ចូលគ្នាស្មើ 86 ភាគរយ នៃការបានបញ្ជូនទាំងអស់នៅក្នុងឆ្នាំ 2004 ។ ប៉ុន្តែឆ្នាំនោះ គឺជាឆ្នាំពិសេសមួយសម្រាប់ការដាក់ទីតាំងនៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ។ ការបានបញ្ជូនទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសារតែប្រទេសនោះបានបង្កើតការបង្កកជ្រើសរើសពលករ ខណៈពេលដែលមានការផ្ដល់ការលើកលែងទោសដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់។ យោងតាមស្ថិតិដែលបានផ្ដល់ឱ្យនៅក្នុងកម្រងសំណួររបស់អង្គការ IOM / ESCAP បានបង្ហាញថា ការវិនិយោគតាមតំបន់បានបន្តប្រែប្រួលក្នុងឆ្នាំ 2005 និង 2006 ។ ក្នុងឆ្នាំ

2005 ការបានបញ្ជូនមានចំនួន 62,7 ភាគរយនៅអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងឆ្នាំ 2006 សមាមាត្របានធ្លាក់ចុះដល់ 46% ហើយភាគច្រើនបានបញ្ជូនទៅមជ្ឈឹមបូព៌ាម្តងទៀត។

តៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិនបានហាមការជ្រើសរើសស្ត្រីមកពីប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីតាំងពីខែ សីហាឆ្នាំ 2002 ដោយសារតែមានប្រាក់ខែខ្ពស់ដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ដោយភ្នាក់ងារមូលដ្ឋាន ចំនួនស្ត្រីភៀសខ្លួនចេញពីនិយោជករបស់ពួកគេ និងចំនួននៃឯកសារក្លែងក្លាយក្នុងចំណោមជនទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី។ ការហាមឃាត់ត្រូវបានដកចេញនៅថ្ងៃទី 17 ខែធ្នូឆ្នាំ 2004 ហើយស្ត្រីចំនួន 8.093 នាក់ត្រូវបានជ្រើសរើសពីប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីនៅឆមាសទីមួយនៃឆ្នាំ 2005 ។

រួមគ្នាជាមួយប្រទេសហ្វីលីពីននិងស្រីលង្កា ឥណ្ឌូណេស៊ីគឺជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសនៅអាស៊ីដែលបានបញ្ជូននារីច្រើនជាងបុរស។ ចំនួនស្ត្រីក្នុងចំនោមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី 6 មានការប្រែប្រួល។ វាត្រូវបានរងឥទ្ធិពលជាចម្បងពីចំនួននៃការបានបញ្ជូនទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនិងអារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីត។ ជាទូទៅស្ត្រីមានចំនួនរវាង 40% និង 50% នៃពលករដែលត្រូវបានគេបញ្ជូនទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ប៉ុន្តែជាង 90% នៃអ្នកទាំងនោះត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រទេសអារ៉ាប៊ីសាអូឌីត។ ស្ថិតិចុងក្រោយបង្អស់បានបង្ហាញថា មានចំនួន 75,3 ភាគរយនៃពលករទាំងអស់ដែលបានបានបញ្ជូននៅឆ្នាំ 2006 និង 85,3 ភាគរយនៃអ្នកដែលទៅមជ្ឈឹមបូព៌ាគឺជាស្ត្រី។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើនមកពីប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីមានកម្រិតការអប់រំទាប ហើយធ្វើការក្នុងការងារដែលមានជំនាញតិចតួចឬពាក់កណ្តាលជំនាញ។ បុរសភាគច្រើនកំពុងធ្វើការក្នុងវិស័យកសិកម្ម សំណង់ ឬផលិតកម្ម ខណៈដែលស្ត្រីភាគច្រើនជាអ្នកបម្រើតាមផ្ទះឬអ្នកថែទាំ។ រដ្ឋាភិបាលឥណ្ឌូនេស៊ីបានប្រកាសជាផ្លូវការអំពីការដាក់កំណត់ប្រាក់កម្រៃដែលមានតម្លៃប្រហាក់ប្រហែលនឹង 55 ដុល្លារសម្រាប់ក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងមជ្ឈឹមបូព៌ា និងដល់ចំនួនជាង 2000 ដុល្លារ សម្រាប់ហុងកុង ចិន និងតៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិន។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានា

គោលនយោបាយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ីក្នុងសម័យសូហារតូត្រូវបានជះឥទ្ធិពលដោយការយកចិត្តទុកដាក់របស់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីជានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការផ្តល់ការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ ក្នុងអំឡុងពេលនោះ គោលនយោបាយនេះមានទិសដៅផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ

និងនិយតកម្មដែលអនុញ្ញាតឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ីស្វែងរកការងារនៅបរទេស។ វាមិនមែនរហូតដល់សម័យ Reformasi នៅពេលដែលប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ីបានចាប់ផ្តើមទទួលស្គាល់ថាពលករទេសន្តពញរវេសន៍បានទាក់ទាញកន្លែងដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពថ្នាក់ជាតិ ហើយបានបន្តការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីលើកកម្ពស់ដល់ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី។

ជាពិសេសរដ្ឋាភិបាលស្ហារតូ បានចេញផ្សាយច្បាប់ចំបងចំនួនពីរដើម្បីគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍:
១- បទបញ្ជារបស់រដ្ឋាភិបាលលេខ 4 ឆ្នាំ 1970 អំពីការដាក់ពលករនៅក្នុងប្រទេស (Antar Kerja Antar Daerah / AKAD) និងពលករនៅក្រៅប្រទេស (Antar Kerja Antar Negara / AKAN); និង

២- បទបញ្ជាលេខ 5 ឆ្នាំ 1988 ស្តីពីការបញ្ជូនពលករធ្វើការនៅបរទេស។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ រជ្ជាកាល BJ Habibie បានផ្លាស់ប្តូរបន្ថែមទៀតនៅក្នុងការព្យាយាមដើម្បីផ្តល់ការគាំពារសង្គមដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយ:ច្បាប់ដូចខាងក្រោម:
១- អនុក្រឹត្យលេខ 92 នៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារឆ្នាំ 1998 ស្តីពីគម្រោងធានារ៉ាប់រងសង្គមសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។
២- អនុក្រឹត្យលេខ 209 នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ស្តីពី ការបញ្ជូនពលករទៅបរទេស និង
៣- អនុសញ្ញាលេខ 29 ឆ្នាំ 1999 ស្តីពីស្ថាប័នសំរបសំរួលសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករឥណ្ឌូនេស៊ី។

ក្រោយមក កិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រធានាធិបតីបន្ទាប់។ រដ្ឋាភិបាល Abdurrahman Wahid បានរៀបចំការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ីក៏ដូចជាប្រជាពលរដ្ឋឥណ្ឌូនេស៊ីជាទូទៅក្នុងគោលនយោបាយការបរទេសរបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីតាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ109 ឆ្នាំ 2001 អនុញ្ញាតឱ្យបង្កើតអគ្គនាយកដ្ឋាននៃប្រជាពលរដ្ឋឥណ្ឌូនេស៊ី (WNI) និងឥណ្ឌូនេស៊ីនីតិបុគ្គល (BHI) នៅក្រសួងការបរទេស។

លើសពីនេះទៀតរដ្ឋាភិបាល Megawati Soekarnoputri បាននាំមកនូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះឆ្ពោះទៅកាន់ជំហានបន្ទាប់របស់ខ្លួនដោយបង្កើតឆ័ត្រស្របច្បាប់មួយក្រោមច្បាប់លេខ 39 ឆ្នាំ 2004 ស្តីពីការដាក់និងការពារពលករនៅក្រៅប្រទេស។ ទីមួយគួរតែកត់សម្គាល់ថា ច្បាប់ ឬ Undang ស្ថិតនៅក្នុង

ចំណោមទម្រង់នីតិប្បញ្ញត្តិខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី នៅលើបទបញ្ជារដ្ឋាភិបាល និងបទបញ្ជារបស់ប្រធានាធិបតី តែក្រោមរដ្ឋធម្មនុញ្ញប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ឬUndang Undang Dasar (UUD) ។

ទីពីរ ខណៈច្បាប់នេះកំណត់ជាចម្បងនូវការបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឥណ្ឌូនេស៊ីនៅក្រៅប្រទេស វាបានការពារការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជំនួសឱ្យការដាក់ចូលទៅក្នុងវិបត្តិគោលនយោបាយនិងគោលនយោបាយឥណ្ឌូនេស៊ីជាលើកដំបូង។ ទីបី ច្បាប់ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិសម្រាប់ការបញ្ជូននិងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី (Badan Nasional Perlindungan and Penempatan TKI / BNP2TKI) ។

រដ្ឋាភិបាល Susilo Bambang Yudhoyono បានផ្តោតលើការពង្រឹងរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈច្បាប់ជាច្រើនដូចជា:
១-ច្បាប់ប្រធានាធិបតី លេខ81 ឆ្នាំ 2006 និងអនុសញ្ញាលេខ 2 ឆ្នាំ 2007 ដែលអនុវត្តតាមច្បាប់លេខ 39 ឆ្នាំ 2004 ដោយបង្កើត BNP2TKI ជាផ្លូវការ។ និង
២- សេចក្តីណែនាំស្តីពីប្រធានាធិបតីឆ្នាំទី 6 ឆ្នាំ 2006 ស្តីពីគោលនយោបាយក្នុងការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធការតំកល់និងការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី ដែលលើកកម្ពស់តួនាទីរបស់ស្ថានទូត និងស្ថានកុងស៊ុលឥណ្ឌូនេស៊ីដើម្បីផ្តល់ការការពារដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី។

ការវិវត្តន៍ថ្មីៗបានបង្ហាញពីសញ្ញានៃការលើកទឹកចិត្តចំពោះសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលលើបញ្ហានេះ។ ដោយមានស្ថាប័នកំពុងដំណើរការនិងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ រដ្ឋបាលថ្មីរបស់ប្រធានាធិបតី**លោកជូកូវីដូដូ**បានដាក់ការការពារប្រជាពលរដ្ឋឥណ្ឌូនេស៊ីនៅបរទេសជាផ្នែកសំខាន់នៃគោលនយោបាយការបរទេសរបស់ខ្លួន ហើយនេះបានលើកកម្ពស់វិធីសាស្ត្របន្ថែមទៀតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី។ ឧទាហរណ៍ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីកំពុងចាប់ផ្តើមវាយតម្លៃឡើងវិញពីការដាក់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ខ្លួននៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក្នុងគោលបំណងផ្តល់នូវគម្រោងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនិងវិជ្ជាជីវៈបន្ថែមសម្រាប់ពលករបម្រើការងារតាមផ្ទះនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

ច្បាប់គ្រប់គ្រងការការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ក៏ដូចជាកម្មវិធីសិក្សាអប់រំពិសេសរបស់ខ្លួនត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពតាមពេលវេលា។ ច្បាប់ថ្មីៗបំផុតត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ 2004 ពិសេស បទបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងនឹងកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងបទបញ្ជារបស់

រដ្ឋមន្ត្រី (Peraturan Menteri) ។ ក្នុងករណីនេះបទបញ្ញត្តិបឋម គឺបទបញ្ជារបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃលេខ 5 និង 23 ឆ្នាំ 2009 ។

បទបញ្ជារដ្ឋមន្ត្រី លេខ 23, ឆ្នាំ 2009 និយ័តបញ្ហានេះ ប្រើក្នុងការដែលស្ថាប័នសហការជាមួយអាជ្ញាធរដើម្បីផ្តល់នូវការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំដែលជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តានេះគឺសម្រាប់វិញ្ញាបនប័ត្រស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈ។ លទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានគេវាយតំលៃដោយផ្អែកលើបទដ្ឋានបីខុសៗគ្នា: (១) បទដ្ឋានជាតិតាមរយៈស្តង់ដារសមត្ថភាពការងារជាតិ (SKKNI); (២) បទដ្ឋានអន្តរជាតិ និង (៣) ស្តង់ដាពិសេស (sandar khusus) អាចត្រូវបានអភិវឌ្ឍដោយបុគ្គលម្នាក់ៗដោយអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន។

ការអប់រំពលករនិងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព

រដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ខេត្តអាចបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះក្រោមអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នារវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាល ឯការដាក់បញ្ជូនឱ្យធ្វើការនៅប្រទេសកូរ៉េ និងជប៉ុនតម្រូវឱ្យមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗគ្នា។ ជាទូទៅកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករអាចត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាប្រាំបួនប្រភេទ។

បទដ្ឋាន

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចម្បងដែលបានផ្តល់ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យតាមការកំណត់ដូចខាងក្រោម:
ក. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល 60ថ្ងៃ បើទោះបីក្នុងការអនុវត្តពេលវេលាអាចប្រែប្រួលក៏ដោយ។
ខ. ភាសាវប្បធម៌វប្បធម៌ ជំនាញ វិជ្ជាជីវៈ និងការដោះស្រាយបញ្ហាជាក់ស្តែង។

គ្រូបង្គោលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភាសា ហើយពួកគេជាអតីតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកពីប្រទេសទទួល។ ទីកន្លែងហ្វឹកហាត់ជាធម្មតាស្ថិតនៅក្នុងអគាររដ្ឋាភិបាល ឬអ្នកផ្តល់សេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាលឯកជន។ ការអនុវត្តយុទ្ធនាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាពជារឿយៗត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងអគាររដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងភូមិ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីផ្តល់ជូននូវយុទ្ធនាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសសេវាសាធារណៈដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយដ៏ធំដូចជាទូរទស្សន៍។

រដ្ឋាភិបាលនឹងផ្តល់ជូននូវសៀវភៅណែនាំអំពីការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដាសំរាប់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតែងតែកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេឱ្យសមស្របនឹងប្រទេសគោលដៅ ក៏ដូចជាកំរិតអប់រំនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគ្រោងចាកចេញ។ លទ្ធផលនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនត្រូវបានវាយតម្លៃដោយអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងអ្នករៀបចំ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រដ្ឋាភិបាលមានសិទ្ធិវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេស BNP2TKI រដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ខេត្ត និងរដ្ឋាភិបាលក្រុង / ស្រុក។ ។

ភាពជាដៃគូរ

អ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលចម្បងគឺស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលនិងក្រុមហ៊ុនឯកជន (PPTKIS) ដែលត្រូវបានប្រគល់សិទ្ធិជាផ្លូវការឱ្យក្លាយជាអ្នកផ្តល់សេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ក្រសួងការងារមានសិទ្ធិផ្តាច់យកអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ PPTKIS ជាភ្នាក់ងារបញ្ជូនទៅធ្វើការក្រៅប្រទេស ក៏ដូចជាភ្នាក់ងារជាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។ ទាំងនេះ ជាធម្មតាត្រូវបានធ្វើបន្ទាប់ពីការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅស្ថាប័នដែលមានបញ្ហា។

គន្ថនិទ្ទេស

1. BNP2TKI website (http://www.bnp2tki.go.id).
2. ក្រសួងធនធានមនុស្ស Ministry of Manpower website (http://naker.go.id).
3. ក្រសួងការបរទេស អគ្គនាយកដ្ឋានការពារពលរដ្ឋឥណ្ឌូនេស៊ី។ Ministry of Foreign Affairs Directorate of the Protection of Indonesian Citizens (http://perlindungan.kemlu.go.id).
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (State and female migrant workers: Analyzing protection policy of Susilo Bambang Yudhoyono administration, 2004-2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

5. អង្គការទេសន្តប្រវេសន៍ អន្តរជាតិ (IOM), 2010. ទេសន្តប្រវេសការងារសម្រាប់ឥណ្ឌូនេស៊ី : ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍របស់ឥណ្ឌូនេស៊ីទៅទិសដៅដែលបានជ្រើសរើសនៅអាស៊ី និងមជ្ឈឹមបូព៌ា។ Jakarta: IOM.

ប្រទេសឡាវ

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

សាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវកំពុងជួបប្រទះនូវអត្រានៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលកំពុងកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមយន្តការសេដ្ឋកិច្ចថ្មីនៅឆ្នាំ 1986 ទាំងនេះគឺដោយសារឥទ្ធិពលនៃការធ្វើសកលភាវូបនីយកម្ម និងតំបន់នៃសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកជាទូទៅ និងដោយជាក់លាក់ជាក់លាក់។ ការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតម៉ាក្រូ ពោលគឺវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុក្នុងតំបន់ឬអន្តរជាតិ គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិដែលទាក់ទងទៅនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃប្រជាជននៅក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ឬកង្វះខាតការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មក្នុងចំណោមប្រទេសឧស្សាហកម្ម។

យោងតាមការស្ទង់មតិមួយនៅឆ្នាំ 2006 ប្រហែល 7 ភាគរយនៃប្រជាពលរដ្ឋសរុប 5,6 លាន នាក់នៃប្រទេសឡាវគឺជាអ្នកធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ ហើយភាគច្រើននៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គឺមានអាយុចន្លោះពី 18 ឆ្នាំទៅ 35 ឆ្នាំ។ ជាមួយនឹងការតភ្ជាប់តំបន់ខ្ពស់បណ្តាលមកពីបច្ចេកវិទ្យាដែលប្រសើរ និងការបំលាស់ទីច្រើននៃប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងប្រទេសទាំងអស់ក្នុងតំបន់ ក៏ដូចជាកំណើននៃប្រទេសបញ្ជូន ឬទទួល វាបានធ្វើអោយទទួលរងផលប៉ះពាល់នៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍នៅកម្រិតជាក់លាក់ និងមានកំរិតអាំងតង់ស៊ីតេខ្ពស់។ ប្រជាជនត្រូវបានជម្រុញឱ្យធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅកន្លែងថ្មីដោយក្តីសង្ឃឹមក្នុងការស្វែងរកឱកាសកាន់តែប្រសើរដើម្បីរកការងារសមរម្យ។

ប្រវត្តិនៃទេសន្តរប្រវេសន៍

ជាមួយនឹងការបង្កើតសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាននាពេលថ្មីៗនេះ អាស៊ានបានក្លាយទៅជាទីផ្សារមូលដ្ឋាននិងមូលដ្ឋានផលិតកម្ម ដើម្បីប្រកួតប្រជែងក្នុងដំណាក់កាលអនុតំបន់ និងអន្តរជាតិ។ AEC បានបង្កើតនូវឱកាសតែមួយគត់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចស្មើគ្នា និងកំណើនសម្រាប់រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានដោយជួយសម្រួលដល់ការផ្លាស់ប្តូរទំនិញវិនិយោគ និងសេវាកម្មដោយឥតគិតថ្លៃ និងចលនាដឹកជញ្ជូនរបស់ពលករដោយមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈទាប ឬជំនាញនៅក្នុងប្រភេទពលកម្មជំនាញការងារ នៅ

ក្នុងវិស័យវិជ្ជាជីវៈចំនួន 7 ត្រូវបានគាំទ្រជាផ្លូវការក្រោមគំនិតផ្តួចផ្តើមទីផ្សារការងារសេរីរបស់អាស៊ាន (ឧ. វិស្វកម្ម សេវាថែទាំ សេវាកម្ម ស្ថាបត្យកម្ម ការស្ទង់មតិគុណវុឌ្ឍិ សេវាគណនេយ្យ អ្នកជំនាញធ្មេញ និងអ្នកអនុវត្តវេជ្ជសាស្ត្រ) បង្កើតអោយមានបញ្ហាប្រឈមនិងឱកាសសម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងការអភិវឌ្ឍ។

ទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ចូលមកមានការកើនឡើងនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បរទេសនៅក្នុងប្រទេសឡាវចាប់តាំងពីមានការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចបើកចំហនៅឆ្នាំ 1986 ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើពាណិជ្ជកម្មបរទេសនិងការវិនិយោគនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗនៃសេដ្ឋកិច្ច។ ជាលទ្ធផលក្រុមហ៊ុន គម្រោងនិងកម្មវិធីចាំបាច់ជាច្រើន បានជួយផ្តល់ការងារដល់ពលករបរទេសដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់។ សម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្រៅប្រទេស វាមានទាំងកត្តាជំរុញនិងអូសទាញ ហើយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើដំណើរទៅប្រទេសផ្សេងទៀតតែងតែមានជំនាញតិចតួច។

កត្តាជំរុញសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅប្រទេសថៃរួមមានភាពក្រីក្រ កង្វះអាហារ ភាពអត់ការងារធ្វើ ឬប្រាក់ចំណូលមិនគ្រប់គ្រាន់ បំណុលគ្រួសារ បរិស្ថានការងារ គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ចំនួនកុមារច្រើននៅក្នុងគ្រួសារ បំណងប្រាថ្នាក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតនិងប្រពៃណីវប្បធម៌។ កត្តាអូសទាញបានរួមមាន ការយល់ដឹងអំពីប្រាក់ខែខ្ពស់ និងបរិស្ថានការងារដែលមានសុវត្ថិភាពខ្ពស់ ស្តង់ដារនិងលក្ខខណ្ឌរស់នៅល្អប្រសើរ ការរកបានការងារគួរអោយចាប់អារម្មណ៍ លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំនិងប្រព័ន្ធសុខាភិបាលប្រសើរឡើង ឱកាសដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជីវិតថ្មី និងការយល់ឃើញពីទំនើបកម្មនិងអារ្យធម៌។

ស្ថិតិថ្មីៗមួយចំនួនពី MOLSW បានបង្ហាញថា នៅចន្លោះឆ្នាំ 2010 និង 2011 ជនទេសន្តរប្រវេសន៍សរុបចំនួន 33.588 នាក់បានទៅធ្វើការក្នុងប្រទេសថៃ ដែលចំនួនសរុបនេះប្រហែល 47 ភាគរយគឺជាស្ត្រី។ នៅឆ្នាំ 2014 និង 2015 ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅកាន់ប្រទេសថៃបានកើនឡើងដល់ 50,712 នាក់។ ប្រហែល 54 ភាគរយគឺជាស្ត្រី។

ចាប់ពីឆ្នាំ 2005 ដល់ឆ្នាំ 2015 មានការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដែលមានការងារក្នុងវិស័យសំខាន់ៗទាំងបីនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ដូចជាកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។ ទាក់ទងនឹងបរិមាណពលកម្មការងារនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងវិស័យនេះ

បានថយចុះជាលំដាប់ពី 78,5 ភាគរយនៅឆ្នាំ 2005 ដល់ 65,3 ភាគរយក្នុងឆ្នាំ 2015 ។ នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីកំណែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធបានគ្រោងទុកពីរបៀបអនុវត្តកសិកម្មតាមបែបសង្គមនិយម ទៅនឹងស្ថានភាពឧស្សាហកម្មដែលមានមូលដ្ឋានលើផលិតកម្មវិញ។

ទិសដៅគោលនយោបាយស្ដីពីការផ្លាស់ប្ដូររចនាសម្ព័ន្ធការងារនេះក៏បង្ហាញផងដែរនៅក្នុងនិន្នាការកើនឡើងនៃសមាសភាពការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។ ការឆ្លើយតបទៅនឹងរយៈពេលដូចគ្នា 10 ឆ្នាំដូចគ្នា (2005 ដល់ឆ្នាំ 2015) បង្ហាញថាមានការកើនឡើងនៃសមាសភាពការងារពលកម្មនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មពី 4,8% ទៅ 11,4% ។ ដូចគ្នានេះដែរមានការកើនឡើងនូវការងារធ្វើចាប់ពី 16,7% ដល់ 23,3% នៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម។ កំណើនការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចទាំងពីរនេះ បង្ហាញពីបាតុភូតនៃការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅក្នុងប្រទេសឡាវជាពិសេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មសេវាកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសម្រេចបានពេញលេញនៃផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមាននៃកំណើននៅក្នុងវិស័យលូតលាស់ឆាប់រហ័សទាំងនេះមិនទាន់បានដឹងនៅឡើយទេ។ ក្នុងការបង្កើតការងារបន្ថែមសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងប្រទេស ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ បន្តបង្ហាញពីជម្រើសជីវភាពសំខាន់មួយសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មឡាវ។

ដោយសារកំណើនសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងឆាប់រហ័សរបស់ប្រទេស និន្នាការកើនឡើងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍កម្លាំងពលកម្មនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានជាតិ ឬថ្នាក់តំបន់និងបញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវបានបង្កឡើងដោយការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធពីសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើកសិកម្មទៅសង្គមដែលមានមូលដ្ឋានលើឧស្សាហកម្ម ឬសេវាកម្ម។ លើសពីនេះ រដ្ឋាភិបាលឡាវមានបំណងសម្របសម្រួលខ្លួនទៅតាមក្របខ័ណ្ឌអន្តរជាតិផ្សេងៗស្តីពីសេវាកម្មការងារដូចជាអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO ស្តីពីសេវាកម្មការងារឆ្នាំ 1948 និងលេខ 88 របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការងារអភិវឌ្ឍន៍និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយផ្អែកលើ AEC ជាពិសេសការផ្លាស់ប្តូរពលកម្មជំនាញនៅទូទាំងអាស៊ាន MOLSW បានទទួលយកនូវសេចក្តីថ្លែងការណ៍បេសកកម្មរបស់ខ្លួនដើម្បីជំរុញការផ្លាស់ប្តូរចេញពីប្រទេសដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍តិចជាងមុននៅឆ្នាំ 2030 ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍បេសកកម្មរបស់ MOLSW ផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍនៃកម្លាំងពលកម្មដែលមានគុណភាពនិងធានាគ្រប់គ្រាន់។ ការងារដើម្បីបំពេញតម្រូវការទីផ្សារ បង្កើនជំនាញជំនាញកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួនឱ្យស្មើគ្នាជាមួយកម្រិតដែលទទួលយកជាអន្តរជាតិ និងលើកកម្ពស់ពលករដើម្បីស្វែងរកការងារដែលមាននិរន្តរភាព។

ទន្ទឹមនឹងនេះ និន្នាការកើនឡើងនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍កម្លាំងពលកម្មនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានថ្នាក់ជាតិឬថ្នាក់តំបន់ និងបញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវបានបង្កឡើងដោយភាពប្រែប្រួលពីរចនាសម្ព័ន្ធពីសេដ្ឋកិច្ចដែលផ្អែកលើកសិកម្មទៅសង្គមដែលមានមូលដ្ឋានលើវិស័យសេវាកម្ម MOLSW ក៏មានគោលបំណងចេញការពារផងដែរនូវសិទ្ធិស្របច្បាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ នឹងលើកកម្ពស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសុវត្ថិភាពនិងការងារប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់សង្គមទាំងមូល និងដើម្បីបង្កើតឱ្យមានតុល្យភាពរវាងតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងប្រទេសក្នុងចំណោមរដ្ឋសមាជិកអាស៊ានឬនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក។ MOLSW បានបង្កើតច្បាប់និងច្បាប់ជាក់លាក់ ហើយបានកំពុងអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានិងឧបករណ៍អន្តរជាតិនានា។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធច្បាប់និងបទបញ្ញា

ខាងក្រោមគឺជាបញ្ជីច្បាប់សំខាន់ៗ គោលនយោបាយនិងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ នឹងការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍:

១. សេចក្តីប្រកាសអាស៊ានស្តីពីការការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

២. ច្បាប់ស្តីពីការងារ (កែប្រែឆ្នាំ 2013)

៣. ច្បាប់សន្តិសុខសង្គម (អនុម័ត 2013)

៤. ចក្ខុវិស័យ MOLSW 2030 ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ MOLSW សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍពលកម្មនិងសន្តិសុខសង្គម 2016-2025 និងផែនការការងាររយៈពេល 5 ឆ្នាំ MOLSW 2016-2020

៥. អនុក្រឹត្យលេខ 68 របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី ស្តីពី ការបញ្ជូនពលករឡាវទៅធ្វើការនៅបរទេស (ថ្ងៃទី 28 ខែឧសភាឆ្នាំ 2002)

៦. សេចក្តីណែនាំលេខ 2417 / MOLSW ស្តីពីការអនុវត្តអនុក្រឹត្យលេខ 68 / PM

៧. កិច្ចព្រមព្រៀងក្រសួងលេខ 043 / MOLSW ស្តីពីការរៀបចំនិងការត្រួតពិនិត្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ

៨. អនុស្សរណៈយោគយល់គ្នារវាងថៃនិងឡាវ ស្តីពី កិច្ចសហប្រតិបត្តិការការងារ (ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្ងៃទី 6 ខែកក្កដាឆ្នាំ 2016)

៩. កំណត់ត្រាពិភាក្សារវាងឡាវនិងជប៉ុន

កម្មវិធីអបរំពលករ និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

ទាំងច្បាប់ការងារនិងអនុក្រឹត្យលេខ 68 / នាយករដ្ឋមន្ត្រីតម្រូវឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានគេជូនដំណឹងអំពីសិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេមុនពេលធ្វើការនៅបរទេស។ ដូច្នេះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករទាំងអស់ត្រូវតែផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ បច្ចុប្បន្ននេះមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំនួន 18 នៅក្នុងប្រទេសឡាវដែលបានចុះឈ្មោះជាផ្លូវការជាមួយ MOLSW ។ ក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារទាំង 18 នេះមានភ្នាក់ងារចំនួន 15 ត្រូវបានផ្គត់ផ្គង់ដល់ពលករទាំងនៅលើទីផ្សារការងារក្នុងស្រុកនិងទីផ្សារការងារនៅបរទេស។ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំនួនបីកំពុងបានបញ្ជូនពលករតែនៅក្នុងប្រទេស។

នៅចុងឆ្នាំ 2015 នេះមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកចំនួន 12 បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរៀបចំមុនការចាកចេញដំណើរ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ MOLSW ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនិងហិរញ្ញវត្ថុពី ILO ។ បណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនសៀវភៅណែនាំនិងសម្ភារៈធនធានលើការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ MOLSW ដោយសហការជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ សម្ភារៈ ធនធានសំខាន់ៗមួយចំនួន គឺសៀវភៅណែនាំអំពីការបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញដំណើរ (សម្រាប់អ្នកសម្របសម្រួលឬគ្រូឧទ្ទេស) សៀវភៅណែនាំអំពីការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ (សម្រាប់អ្នកចូលរួម) សៀវភៅណែនាំស្តីពីការការពារ និងការគ្រប់គ្រងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ សម្រាប់ក្រសួងចំនួនបីនៃប្រទេសឡាវ មានក្រសួងការងារ (MOLSW), ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសន្តិសុខសាធារណៈ និងសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិការរបស់មជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តរប្រវេសន៍ និងមគ្គុទ្ទេសក៍តាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តរប្រវេសន៍។ សៀវភៅស្តង់ដារនិងមគ្គុទ្ទេសក៍ទាំងនេះ ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលកររបស់ពួកគេមុនពេលចាកចេញដំណើរទៅធ្វើការនៅបរទេស។ គ្មានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំង 15 ដែលនាំចេញពលករបានបង្កើតកូនសៀវភៅសម្រាប់បង្រៀនមុនពេលចេញដំណើររបស់ខ្លួនឡើយ។

ទាំងអស់ត្រូវបានគេប្រើសៀវភៅដៃស្តង់ដារពីរកំណែដែលផ្តល់ដោយ MOLSW ។ សម្រាប់ទំហំសេដ្ឋកិច្ច គ្រប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករទាំងអស់បានប្រើប្រាស់នូវគ្រូបណ្តុះបណ្តាល "ផ្ទាល់ខ្លួន" ផ្ទាល់របស់ពួកគេ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ឬស្តង់ដារសម្រាប់ជ្រើសរើសគ្រូបង្គោលអាជីព ត្រូវបានកំណត់ដោយភ្នាក់ងារបុគ្គល ឬដោយឧស្សាហកម្មទាំងមូល រួមជាមួយការគាំទ្របច្ចេកទេសពី MOLSW ។

ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

យោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមានកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ក្នុងការតាមដាននិងតាមដានជាមួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅប្រទេសគោលដៅ។ យោងតាមច្បាប់ការងារនិងអនុក្រឹត្យលេខ 68 / របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជាប្រចាំ (ឧ. បញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនជាមួយ MOLSW) ។

ការអនុវត្តនិងការផ្តល់សេវានៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវបានវាយតម្លៃ និងធ្វើអធិការកិច្ចដោយ MOLSW ។ ក្នុងករណីមានអាសន្ន បុគ្គលិកពេទ្យនៅស្ថានទូតសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវនឹងធ្វើការទាក់ទងដើម្បីជួយអន្តាគមន៍ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ការលើកកំពស់សុវត្ថិភាពទេសន្តរប្រវេសន៍

មានមជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួនបីនៅក្នុងប្រទេសឡាវ (MRC) - មជ្ឈមណ្ឌលចំនួនពីរស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់របស់ MOLSW (មជ្ឈមណ្ឌលចំប៉ាសាក់និងសាយយ៉ាបារី) និងមួយទៀតជាមួយសហភាពសហព័ន្ធឡាវ (មជ្ឈមណ្ឌលសារវណ្ណខេត) ។ តួនាទីនិងមុខងាររបស់ MRC គឺដើម្បីជួយដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាពនិងឱកាសការងារមានគុណភាព ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងបានត្រៀមសម្ភារៈធនធានត្រូវចំណាយលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ទទួលបានការផ្តល់សេវាប្រឹក្សាយោបល់ការបញ្ជូនបញ្ហា និងការទទួលខុសត្រូវ ការបែងចែកនិងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសុវត្ថិភាព។

បុគ្គលិកនៃMRCទាំងបីបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពី MOLSW ហើយសៀវភៅណែនាំស្តីពីប្រតិបត្តិការរបស់MRC ត្រូវបានអនុម័តដោយមជ្ឈមណ្ឌលទាំងបី។ ក្រៅពីMRCទាំងបី មានមជ្ឈមណ្ឌលការងារចំនួនប្រាំបួន មានភារកិច្ចលើកកម្ពស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងការងារមានគុណភាព។ មន្ត្រីចំនួនប្រាំបួនការងារមកពី ESJCs ត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការរៀបចំមុនចាកចេញដំណើរ ដោយផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលអនុវត្តតាមស្តង់ដាររបស់ MOLSW ។

យុទ្ធនាការជាច្រើនស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាពនិងការងារមានគុណភាព ត្រូវបានធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលប្រារព្ធទិវាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ។ ប័ណ្ណព័ត៌មាន និងពិព័រណ៍ការងារជាតិ និងប័ណ្ណព័ត៌មាន ស្តីពី ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាព និងការងារមានគុណភាពត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ទាំងនេះ។

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ទោះបីជាកំណើនប្រជាជននៅតែមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងឆាប់រហ័សការបង្កើនចំនួនអ្នកមករស់នៅក្នុងទីក្រុង និងកម្រិតទាបនៃការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មក្នុងចំណោមស្ត្រីនៅតែបន្តបង្កើតនូវតម្រូវការដ៏ធំសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ការប៉ាន់ប្រមាណភាគច្រើនបានបង្ហាញថា មានជនទេសន្តប្រវេសន៍ 3-4 លាននាក់ បច្ចុប្បន្នកំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលនឹងបង្កើតបានជាតួរលេខប្រហែល 20 ទៅ 30 ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ប្រទេស។ ដោយមានការងារពេញលេញចាប់តាំងពីឆ្នាំ 1990 និងមានការអប់រំខ្ពស់ក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អស់រយៈពេលច្រើនឆ្នាំ បានបំពេញកង្វះខាតយ៉ាងច្រើនក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មមានជំនាញទាបសម្រាប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗ។

មានប្រហែល 1 ភាគ 3 នៃកម្លាំងពលកម្មកសិកម្ម និងផលិតកម្មគឺជាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលជាឧស្សាហកម្មនិងបានរួមចំណែកសរុបចំនួន 297 ពាន់លានដុល្លារ (68 ពាន់លានដុល្លារ) ឬ 35,7% នៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបរបស់ម៉ាឡេស៊ីក្នុងឆ្នាំ 2014 (ក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ 2015) ។ សូម្បីតែអត្រាខ្ពស់នៃការងារតាមវិស័យរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានគេដឹងថា មិនមានភាពពិតប្រាកដដោយសារតែពួកគេមិនរាប់បញ្ចូលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់។ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងការបំលាស់ទីពលកម្មជាទូទៅនៅតែមានលក្ខណៈពិសេសដោយសារតែពួកគេត្រូវបានណែនាំជាលើកដំបូងថាជា "ដំណោះស្រាយបណ្តោះអាសន្ន" ដើម្បីបំពេញកង្វះកម្លាំងពលកម្មជាងពីរទសវត្សរ៍កន្លងទៅនេះ។

លក្ខណៈសំខាន់ៗនៃក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយបានរួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធកូតាយ៉ាងលំអិតសម្រាប់ការបញ្ចូលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមរយៈការលើកលែងទោសបណ្តោះអាសន្ន។ វិធានការទាំងនេះ ជារឿយៗត្រូវបានហាមឃាត់ចំពោះការចូលថ្មីនិងសកម្មភាពអនុវត្តច្បាប់ទ្រង់ទ្រាយធំដើម្បីឃុំឃាំងនិងបញ្ជូនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនចុះឈ្មោះជាមួយអាជ្ញាធរ។ លក្ខណៈសំខាន់ៗនៃក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ បានរួមបញ្ចូល

ប្រព័ន្ធកូតាយ៉ាងលំអិតសម្រាប់ការបញ្ចូលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមរយៈការលើកលែងទោសបណ្ដោះអាសន្ន។ ថ្វីបើការផ្លាស់ប្ដូរជាញឹកញាប់ត្រូវបានធ្វើឡើងក៏ដោយ ក៏គោលនយោបាយទាំងនេះមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការគោរពចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងគោលបំណងបំពេញតម្រូវការការងារភ្លាមៗរបស់និយោជក ជាជាងអនុញ្ញាតឱ្យមានដំណោះស្រាយរយៈពេលវែង។

ទោះបីជាមានភាពរុងរឿងនៅក្នុងទីផ្សារការងារក៏ដោយ រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីមិនបានទទួលយកភ្លាមៗនូវតួនាទីដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដើរតួក្នុងការបំពេញតំរូវការសម្រាប់ពលករជំនាញទាប (ជាមួយនឹងករណីលើកលែងផ្នែកមួយចំនួនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដូចជាការងារក្នុងផ្ទះ) ។ គោលដៅបានកំណត់ អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ហើយគោលនយោបាយណែនាំឱ្យកាត់បន្ថយចំនួនប្រទេសមានការងារធ្វើដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញ។

គំរូសេដ្ឋកិច្ចថ្មីរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក្នុងឆ្នាំ 2010 និងឯកសារគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀតបានព្យាយាមកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនរួមមានការគិតកម្រៃសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ ការណែនាំប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បង្កើនអាយុចូលនិវត្តន៍ និងបង្កើនចំនួនស្ត្រីចូលទៅការងារដែលមានប្រាក់កំរៃ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួនបានបង្ហាញថា មានការលំបាកក្នុងការសំរេចបាន ដោយនិយោជកបានត្អូញត្អែរពីកង្វះខាតយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងឧស្សាហកម្មមួយចំនួន នៅពេលគោលនយោបាយរឹតត្បិតត្រូវបានអនុវត្ត។

ឆ្លើយតបទៅនឹងការព្រួយបារម្ភកើនឡើង ហើយដែលបានលើកឡើងដោយសហគមន៍អន្តរជាតិនិងក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់មានការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់មួយចំនួនក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការងារប្រឆាំងនឹងការជួញដូរក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ។ ជាពិសេសវិធានការជាច្រើនដែលបានប្រកាសនៅក្នុងផែនការ Eleventh Malaysia ដើម្បីអាចបង្កើននូវការការពារដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលវាបានបង្ហាញពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចមានភាពស្មុគស្មាញនិងមានមូលដ្ឋានលើសិទ្ធិ។ លើសពីនេះទៀត ដោយការចូលរួមក្នុងភាពជាដៃគូឆ្លងកាត់ប៉ាស៊ីហ្វិកថ្មី (TPP) ម៉ាឡេស៊ីបានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់ស្តង់ដារការងារស្របតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការILOស្តីពីគោលការណ៍គ្រឹះនិងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការពិនិត្យមើលគោលនយោបាយនេះ និងធ្វើការវាយតំលៃលើបំ

លាស់ប្តូរសំខាន់ថ្មីៗដែលបានធ្វើឡើងនិងរបៀបដែលវាត្រូវបានអនុវត្ត ដើម្បីផ្តល់នូវអនុសាសន៍ដើម្បីពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទេសន្តប្រវេសន៍ការងារនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

ប្រវត្តិការងារទេសន្តរប្រវេសន៍

ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចដ៏ឆាប់រហ័សរបស់ម៉ាឡេស៊ីចាប់ផ្តើមនៅទសវត្សឆ្នាំ 1970 បានធ្វើឱ្យមានការខ្វះខាតការងារ ជាពិសេសនៅក្នុងការងារដែលមានជំនាញតិចតួចនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗមួយចំនួននៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី មានដូចជាវិស័យផលិតកម្ម វិស័យសេវាកម្ម វិស័យដាំដុះ និងឧស្សាហកម្មកសិកម្មឧស្សាហកម្មសំណង់។ ដូច្នេះប្រទេសម៉ាឡេស៊ីគឺជាប្រទេសដែលទទួលបានពលកម្មដែលមកពីប្រទេសសមាជិកអាស៊ានជិតខាងរបស់ខ្លួន។

អង្គការ MTUC និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាដូចជាអង្គការ Tenaganita ក្រុមប្រឹក្សាគណៈមេធាវី និងមជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តប្រវេសន៍ (MRC) បានរួមចំណែកក្នុងការរៀបចំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចូលរួមដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយឆ្លើយតបបញ្ហាប្រឈមនឹងបញ្ហាថ្មីៗនៅក្នុងបរិយាកាសថ្មី។ មជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តរប្រវេសន៍ សហការជាមួយ MTUC និងសហព័ន្ធនិយោជកម៉ាឡេស៊ី (MEF) បានរៀបចំកម្មវិធីអប់រំជាច្រើន ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងក្នុងចំណោមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ អំពីបញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ការងារ សិទ្ធិការងារ និងគោលនយោបាយការងាររបស់ប្រទេសទទួល។ តាមរយៈកម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងទាំងនេះ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មួយចំនួនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសអោយបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើជាអ្នកផ្តល់យោបល់ពីមិត្តភក្តិដើម្បីជួយដល់ពលករមានបញ្ហា។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2012 មកអង្គការ ILO និងក្រុមប្រឹក្សាគណៈមេធាវីម៉ាឡេស៊ី ដោយសហការជាមួយក្រសួងធនធានមនុស្ស (MOHR) និងក្រសួងមហាផ្ទៃ បានគាំទ្រកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយមន្ត្រីការទូតនិងមន្ត្រីកុងស៊ុលមកពីប្រទេសដែលមានមូលដ្ឋាននៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុព័ន្ធការងារនិងមន្ត្រីកុងស៊ុល បានសម្របសម្រួលឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីច្បាប់និងនីតិវិធីរបស់ម៉ាឡេស៊ី។ ពត៌មាននេះត្រូវបានចែករំលែកបន្តកាន់តែទូលំទូលាយ ដោយអនុព័ន្ធការងារនិងមន្ត្រីកុងស៊ុល ដល់ចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ លើសពីនេះក្រដាសព័ត៌មានត្រូវបានរៀបចំនិងចែកចាយដល់មន្ត្រីទាំងនេះ និងចែកជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ម៉្យាងទៀត គោលការណ៍ណែនាំ ផ្ទាំងរូបភាព និងខិតប័ណ្ណ ត្រូវបានចែកចាយយ៉ាងទូលំទូលាយជា

ពិសេសក្នុងអំឡុងពេលដែលមានការចូលរួមជាមួយអនុព័ន្ធការងារ។ កម្មវិធីទាំងនេះតម្រូវឱ្យសមាជិកក្រុមការងារនិងក្រុមប្រឹក្សាការងារធ្វើការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់ពលករនៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍របស់ពលករផ្សេងទៀត។

មជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តប្រវេសន៍បី (MRC) បានរួមចំណែកដោះស្រាយបញ្ហាដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បានជួបប្រទះ។ នៅពេលសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានរំលោភ MRCបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ MEF និង MTUC ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ។ MRCដែលមានទីតាំងនៅតំបន់កណ្តាលទីក្រុងគូឡាឡាំពួ មានការពិភាក្សានិងបន្តពិភាក្សាជាមួយនឹងអនុប្រធានការងារនិងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីធានាព័ត៌មានត្រឹមត្រូវទៅដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ ច្បាប់ និងបទបញ្ញា

ក្រសួងសំខាន់ៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍និងគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីគឺ MOHR និង MOHA ។ ការទទួលខុសត្រូវ មិនត្រូវបានបែងចែកដោយស្មើភាពរវាងស្ថាប័នទាំងពីរទេ ខណៈក្រសួងមហាផ្ទៃបាននាំមុខក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តជាច្រើនឆ្នាំ។ ជាលទ្ធផល គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីត្រូវបានតម្រង់ទិសយ៉ាងខ្លាំងឆ្ពោះទៅរកការធានាសន្តិសុខជាតិ។ ការអនុម័តវិធានការដើម្បីពង្រីក ឬចុះកិច្ចសន្យាលើចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេស និងកាត់បន្ថយការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ គឺជាកង្វល់គោលនយោបាយចម្បងៗបំផុត បន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅលើការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ ឬការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ។

ស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យមើលគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ត្រូវបានគេហៅថាជាគណៈកម្មាធិការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីស្តីពីពលករបរទេស និងទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ (CCFWII) ។ ក្រសួងមហាផ្ទៃមានមុខងារជាលេខាធិការដ្ឋានសម្រាប់ CCFWII ដែលត្រូវបានដឹកនាំដោយឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីនិងមានតំណាងមកពីក្រសួងចំនួន 13 ។ គណៈកម្មាធិការនេះ ត្រូវបានកំណត់ជាដំបូងក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ប៉ុន្តែបេសកកម្មរបស់ខ្លួនត្រូវបានពង្រីកនៅឆ្នាំ 2005 ដើម្បីរួមបញ្ចូលបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់។

បច្ចុប្បន្ននេះគ្មានបទបញ្ញត្តិផ្នែករដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឬរដ្ឋបាលដែលគ្រប់គ្រងលើការការពារជនភៀសខ្លួននៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីទេ។ "ជនទេសន្តប្រវេសន៍ខុសច្បាប់" គឺជាក្រុមមិនមានការរើសអើង ដែលរួមមានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ និងអ្នកស្វែងរកសិទ្ធិជ្រកកោននៅក្នុងប្រទេស។

<u>**តារាង១**</u>

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កំពុងធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី តាមវិស័យ

(តួរលេខថ្ងៃ ៣១ ធ្នូ ២០១៦)

NO.	NATIONALITY	DOMESTIC HELPERS			CONSTRUCTION			MANUFACTURING		
		M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
1	CAMBODIA	4	2,191	**2,195**	136	34	**170**	828	1,334	**2,162**
2	INDONESIA	533	92,142	**92,675**	190,353	16,505	**206,858**	37,424	88,703	**126,127**
3	LAO PDR	0	18	**18**	1	0	**1**	7	7	**14**
4	MYANMAR	10	93	**103**	16,407	740	**17,147**	80,983	19,020	**100,003**
5	PHILIPPINES	101	36,491	**36,592**	3,371	118	**3,489**	3,719	525	**4,244**
6	THAILAND	13	312	**325**	586	11	**597**	266	63	**329**
7	VIET NAM	5	517	**522**	3,562	213	**3,775**	10,319	16,026	**26,345**
	TOTAL	**666**	**131,764**	**132,430**	**214,416**	**17,621**	**232,037**	**133,546**	**125,678**	**259,224**

NO.	NATIONALITY	SERVICES			FARMIN(			AGRICULTURE			TOTAL
		M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	
1	CAMBODIA	92	928	**1,020**	101	80	**181**	191	76	**267**	**5,995**
2	INDONESIA	23,804	17,392	**41,196**	179,593	33,773	**213,366**	64,153	14,112	**78,265**	**758,487**
3	LAO PDR	0	1	**1**	0	1	**1**	2	0	**2**	**37**
4	MYANMAR	13,313	1,783	**15,096**	1,341	266	**1,607**	3,833	703	**4,536**	**138,492**
5	PHILIPPINES	3,780	1,787	**5,567**	3,223	1,149	**4,372**	3,154	948	**4,102**	**58,366**
6	THAILAND	4,521	4,379	**8,900**	289	171	**460**	1,172	591	**1,763**	**12,374**
7	VIET NAM	673	767	**1,440**	28	28	**56**	209	202	**411**	**32,549**
	TOTAL	**46,183**	**27,037**	**73,220**	**184,575**	**35,468**	**220,043**	**72,714**	**16,632**	**89,346**	**1,006,300**

FEMALE (F)	354,200	35.2%
MALE (M)	652,100	64.8%
Total	**1,006,300**	**100%**

Source: *Immigration Department of Malaysia.*

មានការចង្អុលបង្ហាញខ្លះៗថាគោលនយោបាយធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍អាចត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងផ្តល់ការការពារកាន់តែប្រសើរឡើងសម្រាប់ពលករនិយោជិតឆ្ពោះទៅមុខ។ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌផែនការសកម្មភាពទី 11 នៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ី វាត្រូវបានគេបញ្ជាក់ច្បាស់ថា "គោលនយោបាយទេសន្តប្រវេសន៍និងគោលនយោបាយការងារដ៏ទូលំទូលាយ សម្រាប់ពលករបរទេស នឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយយកចិត្តទុកដាក់លើតម្រូវការនៃឧស្សាហកម្មនិងសុខុមាលភាពរបស់ពលករបរទេស ... ក្រសួងមហាផ្ទៃនឹងដើរតួនាទីនាំមុខនៅក្នុងគោលនយោបាយ - បង្កើតការគ្រប់គ្រងពលករបរទេស "។ (រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីឆ្នាំ 2015 ទំព័រ 5-18) ។ នេះហាក់ជាជំហានវិជ្ជមានឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននូវភាពស្មុគស្មាញកាន់តែខ្លាំងឡើងលើអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ 1959

ច្បាប់ស្តីអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ផ្តល់នូវច្បាប់សម្រាប់ការចូលនិងស្នាក់នៅរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ហើយការអនុវត្តច្បាប់ត្រូវបានប្រគល់ឱ្យនាយកដ្ឋានទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារដែលធ្វើការនៅក្នុងព្រំដែនរបស់ខ្លួន ច្បាប់នេះត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មនៅខែសីហាឆ្នាំ 2002 ក្នុងគោលបំណងត្រួតពិនិត្យលំហូរនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់។ ច្បាប់វិសោធនកម្មបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនគោរពតាមគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ម៉ាឡេស៊ីដែលទាក់ទងនឹងការចូលស្នាក់នៅនិងធ្វើការ ដែលធ្វើឱ្យពួកគេអាចត្រូវបានចាប់ខ្លួន ប្រសិនបើរកឃើញដោយអាជ្ញាធរ ឬអង្គភាពស្ម័គ្រចិត្តរបស់ប្រជាជន (RELA) ។

វាក៏បង្ហាញពីការផ្តន្ទាទោសយ៉ាងតឹងរ៉ឹងផងដែរ សម្រាប់ទាំងនិយោជកដែលជួលជនទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារនិងជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនប្រក្រតីដោយខ្លួនឯង រួមទាំងការផាកពិន័យរហូតដល់10 ពាន់MYR (2 280 ដុល្លារអាមេរិក) ការកាត់ទោសជាប់ពន្ធនាគាររហូតដល់ 5ឆ្នាំ ការកត់ត្រាចូលក្នុងបញ្ជីខ្មៅ និងការនិរទេសយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ការអនុវត្តតាមលក្ខណៈវិន័យនៃច្បាប់ ត្រូវបានគេដឹងថាមានភាពមិនស្មើគ្នាយ៉ាងខ្លាំងរវាងនិយោជកនិងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយមិនមានផលប៉ះពាល់ច្បាស់លាស់លើការកាត់បន្ថយចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ នៅឆ្នាំ 2006 រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីបានចាប់ផ្តើមដំណើរការតុលាការទេសន្តរប្រវេស

ន៍នៅក្នុងមណ្ឌលឃុំឃាំងមួយចំនួនរបស់ខ្លួន។ ទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងសម្រួលដំណើរការនិរទេសដោយប្រើមជ្ឈមណ្ឌលឃុំឃាំងជាមជ្ឈមណ្ឌលមួយដែលជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានឃាត់ខ្លួន ពិន័យ និងដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការចូលនិងស្នាក់នៅខុសច្បាប់។

ច្បាប់កាងារឆ្នាំ១៩៥៥ និងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ

លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ការងារ ដែលក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវបានគេប្រគល់ភារកិច្ចឱ្យធ្វើជាអភិបាល។ ច្បាប់ការងារផ្សេងៗថែមទៀតដូចជា ច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ច្បាប់សំណងពលកម្មពលករ ច្បាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនិងសហាជីព ក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ជាគោលការណ៍ក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ការងារនេះ ផ្តល់នូវសមភាពនៃការព្យាបាលសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ថ្ងៃឈប់សម្រាក ការបញ្ចប់ការមិនរើសអើងសេរីភាពនៃការចូលរួម ការទទួលបានយន្តការពាក្យបណ្តឹង និងការការពារផ្សេងៗទៀត។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយនៅក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ ច្បាប់ការងារជារឿយៗមិនត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទេ។

ច្បាប់ទីភ្នាក់ងារធ្វើការងារឯកជន 1981

នីតិវិធីបទបញ្ញត្តិសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានផ្តល់ដោយភ្នាក់ងារទីភ្នាក់ងារការងារឯកជនឆ្នាំ 1981 ។ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ត្រូវបានតម្រូវឱ្យទទួលបាននូវអាជ្ញាប័ណ្ណដើម្បីប្រតិបត្តិការដោយអនុញ្ញាតិពីក្រសួងធនធានមនុស្ស (MOHR) ហើយមានការយល់ព្រមបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេស។ ដោយសារតែច្បាប់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូងដោយមានចេតនានិយ័តកម្មទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលផ្តល់សេវាកម្មសម្រាប់ការងារក្នុងស្រុកនិងការបញ្ជូនពលករម៉ាឡេស៊ីទៅបរទេស វាបានក្លាយទៅជាហួសសម័យសម្រាប់បរិបទបច្ចុប្បន្នដែលការជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចូលមកក្នុងប្រទេសកំពុងមានច្រើន។

ច្បាប់នេះត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលដោយភ្នាក់ងារភ្នាក់ងាររកការងារឯកជន ដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់មួយត្រូវបានចែករំលែកជាសាធារណៈនៅឆ្នាំ 2014 ប៉ុន្តែហាក់ដូចជាបានបញ្ឈប់ដំណើរការនីតិប្បញ្ញត្តិ។ ក្រសួងមហាផ្ទៃបាននិយាយថា ច្បាប់ថ្មីនេះនឹងពង្រីកដល់ការជ្រើសរើសពលករបរទេស

និងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តច្បាប់ជាពិសេសសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករបម្រើការងារតាមផ្ទះ ប៉ុន្តែនឹងមិនដោះស្រាយបញ្ហានៃទីភ្នាក់ងារកម្លាំងពលកម្មទេ។

ច្បាប់ប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សឆ្នាំ 2007

ច្បាប់ប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស កំរិតក្រមព្រហ្មទណ្ឌដល់ការជួញដូរមនុស្សសម្រាប់គោលបំណងនៃការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានបង្កើតឡើងក្រោមពិធីសារនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ (Palermo Protocols) ។ វាត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម ដើម្បីក្លាយជាការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សនិងការរត់ពន្ធជនទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងឆ្នាំ 2010 (ATIPSOM) ដែលបានពង្រីកនិយមន័យនៃការជួញដូរមនុស្សដើម្បីរួមបញ្ចូលសកម្មភាពទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួល ឬថែរក្សាកម្លាំងពលកម្ម ឬសេវាកម្មរបស់មនុស្សតាមរយៈការបង្ខិតបង្ខំ។

ច្បាប់នេះមានលក្ខណៈទូលំទូលាយក្នុងការដាក់ទោសព្រហ្មទណ្ឌគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការជួញដូរ និងបង្កើតការដាក់ទណ្ឌកម្មយ៉ាងតឹងរ៉ឹងរហូតដល់ការដាក់ពន្ធនាគារមានរហូតដល់ 20 ឆ្នាំនិងពិន័យជាប្រាក់ចំពោះអ្នកដែលត្រូវបានផ្តន្ទាទោស។ នៅពេលដែលពាក្យបណ្តឹងត្រូវបានដាក់សូម្បីតែការបំពេញជំហានដំបូងក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណនិយោជកដែលទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ជារឿយៗបង្ហាញពីភារកិច្ចដ៏គួរឱ្យភ័យខ្លាចដោយសារតែការអនុវត្តជាទូទៅនៃកម្លាំងពលកម្ម និងយកទៅម៉ៅការបន្ត។

ការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទាំងអស់ ដើម្បីបានជៀសវាងការប្រណាំងប្រជែងចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារពលករកម្មករិនីធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍អាចចូលរួមសហជីព និងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវជំនួយផ្នែកច្បាប់ សម្រាប់ករណីរំលោភបំពាន។ បន្ទាប់ពីការអនុវត្តច្បាប់នេះ រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីបានចាប់ផ្តើមផែនការសកម្មភាពជាតិរយៈពេល 5 ឆ្នាំ (2010-2015) សំដៅបង្កើនវិធានការបង្ការការការពារនិងការយល់ដឹងពីសង្គម។ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ 2013 រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីបានដាក់ដំណើរការនីតិវិធីប្រតិបត្តិការស្តង់ដារសម្រាប់ការស៊ើបអង្កេតនិងការកាត់ទោសបទល្មើសជួញដូរនិងផែនការសកម្មភាពតាមដានសម្រាប់ឆ្នាំ 2016-2020 កំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើង។

ក្រុមប្រឹក្សាប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សនិងការរត់ពន្ធជនទេសន្តប្រវេសន៍ (MAPO) ទទួលខុសត្រូវលើការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ ដែលរួមមានអ្នកតំណាងមកពីក្រសួងជាច្រើនហើយត្រូវបានដឹកនាំដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ។ អង្គភាពប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមការ

គ្រប់គ្រងរបស់នគរបាលជាតិម៉ាឡេស៊ីដើម្បីស៊ើបអង្កេតពីបទល្មើសជួញដូរនិងមុខតំណែងជំនាញត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅនាយកដ្ឋានទេសន្តរប្រវេសន៍និងអង្គជំនុំជម្រះអគ្គមេធាវី។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរក៏រាប់បញ្ចូលផងដែរអាជ្ញាធរអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងវិធីសាស្រ្តពហុជំនាញដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ រួមទាំងការបង្កើតអង្គភាពប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សក្នុងក្រសួងសុខាភិបាល និងការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យលើទំហំការងារនៃការជួញដូរ។

ភាពជាដៃគូ

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានចរចាអនុស្សរណៈយោគយល់ទ្វេភាគីដើម្បីគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ 1984 ។ ថ្មីៗនេះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាជាមួយប្រទេសស្រីលង្កា ចិន ថៃ បង់ក្លាដេស ប៉ាគីស្ថាន ឥណ្ឌា វៀតណាម និងឥណ្ឌូណេស៊ី។ ក្នុងករណីជាច្រើនបញ្ហាជាមួយការរំលោភបំពាននិងការបោកប្រាស់ 14 នៅតែបន្តកើតមាន បើទោះបីជាមានដំណើរការផ្លូវការសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលរួមចំណែកដល់ភាពតានតឹងផ្នែកការទូតនិងការផ្អាកការបញ្ជូនពលករ។ ការកេងប្រវ័ញ្ចពលករបម្រើការតាមផ្ទះ គឺជាបញ្ហាចំបងមួយដែលអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាបានព្យាយាមដោះស្រាយជាមួយប្រទេសហ្វីលីពីន ឥណ្ឌូណេស៊ី និងកម្ពុជា ដែលកន្លងមកត្រូវបានបញ្ឈប់ការបញ្ជូនពលករ ដោយសារហេតុផលនៃបញ្ហាមួយចំនួន។

ខណៈពេលមានការបង្កើនការការពារសម្រាប់ក្រុមពលករបំរើការងារតាមផ្ទះមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បញ្ហាជាចម្បងមួយចំពោះការប្រើប្រាស់កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះជាឧបករណ៍ដើម្បីផ្លាស់ប្ដូរ គឺពួកគេអនុវត្តតាមមូលដ្ឋានសញ្ជាតិ ជាជាងសម្រាប់វិស័យទាំងមូល។ ដូច្នេះពួកគេអាចធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលដោយចៃដន្យក្នុងការបង្កើតឱ្យមានការរើសអើងចំពោះជាតិសាសន៍នៃពលករធ្វើការតាមផ្ទះ ជាជាងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមភាពដែលអាចសម្រេចបានតាមរយៈច្បាប់ជាតិ។

ពលករបម្រើការតាមផ្ទះរបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន ជាទូទៅត្រូវបានចាត់ទុកថាមានសិទ្ធិ និងប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់បំផុតដែលជាលទ្ធផលនៃការចរចារយ៉ាងរឹងមាំរបស់រដ្ឋាភិបាលរបស់ពួកគេនៅពេលចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈ។ ពួកគេតំណាងឱ្យពលករភាគតិចធ្វើការនៅក្នុងវិស័យនេះព្រោះ 71 ភាគរយនៃអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះដែលបានចុះបញ្ជីមកពីប្រទេសជិតខាងឥណ្ឌូណេស៊ី នៅក្នុងឆ្នាំ 2013 ។ និន្នាការនៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ បានឆ្ពោះទៅរកការធ្វើពិពិធកម្មថ្នាក់ជាតិក្នុងការជ្រើសរើសពលករបម្រើការតាមផ្ទះដោយសារតែការផ្អាករបស់រដ្ឋាភិបាល។ និងការផ្ដល់សច្ចាប័ននៃកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីបន្ថែមទៀត។

គន្ថនិទ្ទេស

1. វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករបរទេសដែលធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី -សិក្ខាសាលាធ្វើនៅប្រទេសបញ្ជូន: សម្ភារៈសិក្សាដើម្បីទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រនៃភាពមានសិទ្ធិទទួលបាន ។
2. គោលការណ៍ណែនាំដើម្បីជួលអ្នកបម្រើការងារតាមផ្ទះ
3. ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុព័ន្ធការងារនិងមន្ត្រីការងារកុងស៊ុលនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីស្តីពីការការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍
4. បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងអ្នកអនុវត្ត
5. គោលនយោបាយ និតិវិធី និងលក្ខ័ណ្ឌដើម្បីជួលពលករបរទេស
6. សៀវភៅសម្រាប់ពលករបរទេសធ្វើការក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី
7. ការពិនិត្យគោលនយោបាយស្តីពីការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ពលកម្មនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី / សកម្មភាពត្រីគុណដើម្បីលើកកម្ពស់ការរួមចំណែកនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ទៅកាន់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងអាស៊ាន (គម្រោង TRIANGLE II) ។ ការិយាល័យប្រចាំតំបន់អង្គការILO សម្រាប់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក។ ទីក្រុងបាងកក :ILO ឆ្នាំ 2016

ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ដោយងើបឡើងវិញពីភាពឯកកោផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនិងនយោបាយជាច្រើនទសវត្សមកហើយ ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ទាំងអស់គ្នានិងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ប្រទេសនេះមានសក្តានុពលខ្លាំងក្លាសម្រាប់ការពង្រីកសេដ្ឋកិច្ចទូលំទូលាយដែលមានធនធានធម្មជាតិច្រើនសម្បូរបែប ជាទីតាំងយុទ្ធសាស្ត្រនៅផ្លូវបំបែកនៃទ្វីបអាស៊ី ដោយមានប្រជាជនវ័យក្មេង និងទីផ្សារដ៏ធំធេដែលអាចផ្តល់ឱកាសវិនិយោគទូលំទូលាយ។ ការបោះឆ្នោតជាតិប្រកបដោយជោគជ័យដែលបានប្រារព្ធឡើងនៅខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ 2015 គឺជាព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់មួយនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូររបស់មីយ៉ាន់ម៉ា។

រដ្ឋាភិបាលដឹកនាំដោយសម្ព័ន្ធភាពជាតិដើម្បីលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ (NLD) បានឡើងកាន់អំណាចនៅខែមេសាឆ្នាំ 2016 នៅក្នុងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា ជារដ្ឋាភិបាលស៊ីវិលដំបូងគេក្នុងរយៈពេលជាច្រើនទសវត្សរ៍។ រដ្ឋាភិបាលថ្មីបានចាប់ផ្តើមគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចថ្មីៗ និងបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រាប់ដំណើរការសន្តិភាពក្រោមការដឹកនាំរបស់ទីប្រឹក្សារដ្ឋ គឺលោកស្រី Daw Aung San Suu Kyi ។ នៅថ្ងៃទី 31 ខែសីហា ឆ្នាំ 2016 សន្និសីទសន្តិភាពប៉ាងឡុង សតវត្សទី 21 បានប្រមូលផ្តុំតំណាងរដ្ឋាភិបាល មន្ត្រីយោធា ក្រុមជនជាតិភាគតិចប្រដាប់អាវុធ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតនៅក្នុងរដ្ឋធានីណាយពីដាវ។

ឥលូវនេះ វាមានឱកាសធ្វើឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅនូវកំណែទម្រង់បង្កើតភាពចម្រុងចម្រើនរួមគ្នាសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងដើម្បីឱ្យប្រទេសនេះអាចបន្តឋានៈជាកន្លែងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសអាស៊ី។ ក្នុងនាមជាប្រទេសដែលធំជាងគេនៅក្នុងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដីគោកប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាមានដង់ស៊ីតេប្រជាជនមួយក្នុងចំណោមដង់ស៊ីតេប្រជាជនទាបបំផុតនៅក្នុងតំបន់ ដោយមានដីមានជីជាតិមានសក្តានុពលសំខាន់ក្នុងការបង្កើនផលិតភាព ទិន្នផល និងប្រាក់ចំណេញ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្មនិងសម្បទានមានធនធានធម្មជាតិដ៏សម្បូរបែប។ ទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួននៅចំណុចប្រសព្វនៃប្រទេសចិន និងឥណ្ឌាដែលជាប្រទេសពីរដែលមានសេដ្ឋកិច្ចរឹងមាំបំផុតនៅលើពិភពលោក ធ្វើឱ្យខ្លួនមានជំហាររឹងមាំដើម្បីបន្តតួនាទីប្រពៃណីរបស់ខ្លួនជាមជ្ឈមណ្ឌលពាណិជ្ជកម្មក្នុងតំបន់និងជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដ៏សំខាន់នៃសារធាតុរ៉ែ ឧស្ម័នធម្មជាតិ និងផលិតផលកសិកម្ម។

កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាបានធ្លាក់ចុះមកត្រឹម 7 ភាគរយនៅឆ្នាំ 2015 ដល់ឆ្នាំ 2016 ដោយសារតែការរាំងស្ទះការផ្គត់ផ្គង់ ដោយសារទឹកជំនន់ធ្ងន់ធ្ងរ ការធ្លាក់ចុះនៃលំហូរវិនិយោគថ្មី និងបរិយាកាសខាងក្រៅដែលមានការប្រកួតប្រជែង។ ទឹកជំនន់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរនៅខែកក្កដាឆ្នាំ 2015 បានប៉ះពាល់ដល់ប្រជាជនក្រីក្រនិងងាយរងគ្រោះបំផុតនៅក្នុងប្រទេស ហើយបណ្តាលឱ្យមានសម្ពាធអតិផរណា។ បច្ចុប្បន្នកំណើនសេដ្ឋកិច្ចមធ្យម ត្រូវបានព្យាករថានឹងមានជាមធ្យម 8,2 ភាគរយក្នុងមួយឆ្នាំ។

ភាពក្រីក្រនៅមីយ៉ាន់ម៉ាត្រូវបានប្រមូលផ្តុំនៅតាមតំបន់ជនបទដែលប្រជាជនក្រីក្រពឹងផ្អែកលើការងារកសិកម្មនិងការងារធម្មតាសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ។ ប្រជាពលរដ្ឋជាច្រើនមានជីវភាពក្បែរខ្សែបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រនិងងាយទទួលរងនូវវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។ អ្នកក្រភាគច្រើនចូលរួមក្នុងវិស័យកសិកម្មតូចៗ ពួកគេអាចត្រូវបានការពារពីសម្ពាធអតិផរណានាពេលថ្មីៗនេះ ប៉ុន្តែអ្នកក្រីក្រនៅទីក្រុងទំនងជាទទួលរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដោយសារការឡើងថ្លៃអតិផរណាតម្លៃម្ហូបអាហារនាពេលថ្មីៗនេះ។

ក្នុងចំណោមរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ប្រជាជនមីយ៉ាន់ម៉ាមានអាយុកាលមធ្យមទាបបំផុត និងជាអត្រាខ្ពស់បំផុតទី 2 នៃអត្រាមរណភាពកុមារនិងទារក។ ប្រជាជនត្រឹមតែ 1 ភាគ 3 ប៉ុណ្ណោះដែលមានប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និងដង់ស៊ីតេផ្លូវថ្នល់នៅទាប កំរិតនៅ 219,8 គីឡូម៉ែត្រក្នុងផ្ទៃដីទំហំ 1.000 គីឡូម៉ែត្រក្រឡា។ ជាមួយនឹងការធ្វើសេរីភាវូបនីយកម្មនៃវិស័យទូរគមនាគមន៍ក្នុងឆ្នាំ 2013 ការប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទចល័តនិងអ៊ិនធឺណេតបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងពីមានតិចជាង 20% និង 10% នៅក្នុងឆ្នាំ 2014 ដល់ 60% និង 25% រៀងគ្នា។ ការបង្កើតគោលនយោបាយ និងបរិយាកាសបទបញ្ញត្តិគួរឱ្យទុកចិត្ត និងស្របច្បាប់នៅក្នុងវិស័យទូរគមនាគមន៍អាចជួយធានានូវការវិនិយោគឯកជន និងការរីកចំរើនជឿនលឿនជាប្រចាំ។

ប្រវត្តិការងារទេសន្តរប្រវេសន៍

សព្វថ្ងៃនេះ ចលនាប្រជាជនពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតក្លាយជាការអនុវត្តន៍ទូទៅដែលត្រូវបានគេស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាជាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ មនុស្សកាន់តែច្រើនមានទំនោរទៅរស់នៅជាមួយក្តីសង្ឃឹមសម្រាប់ឱកាសការងារនិងជីវភាពប្រសើរជាងមុន។ ជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូរសេណារីយ៉ូសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និងជាមួយកម្រិតមិនស្មើគ្នានៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់បណ្តាប្រទេសមួយចំនួន បានក្លាយទៅជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ហើយប្រទេសខ្លះមិនមានទេ។ ប្រទេសមួយចំនួនប្រឈម

នឹងឱកាសការងារខ្វះខាត កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា និងគ្រោះធម្មជាតិ និងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ។ ទាំងនេះគឺជាកត្តាជំរុញបង្ខំឱ្យប្រជាជនធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅកាន់ប្រទេសដែលស្មៅមានពណ៌បៃតង។

ក្នុងករណីប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា វាគឺជាការអនុវត្តដ៏វែងឆ្ងាយមួយដែលមនុស្សជាច្រើនប្រើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងកាត់ព្រំដែនដើម្បីទៅធ្វើការនៅបរទេស។ រដ្ឋាភិបាលមីយ៉ាន់ម៉ាបានប្ដេជ្ញាចិត្តចំពោះករណីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចាប់តាំងពីឆ្នាំ1990មក ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានប្រព័ន្ធជាលិកានៃពលករមីយ៉ាន់ម៉ានៅក្រៅប្រទេស តាមរយៈការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាប្រចាំ។ ដូច្នោះហើយ ច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងារក្រៅប្រទេសត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ 1999 ។

យោងតាមកំណត់ត្រាផ្លូវការរបស់នាយកដ្ឋានការងារ (DOL) ក្រោមក្រសួងការងារ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងប្រជាជន (MOLIP) បណ្តាប្រទេសសំខាន់ៗ គឺប្រទេសថៃ ម៉ាឡេស៊ី សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ សិង្ហបុរី និងជប៉ុន។ ឧស្សាហកម្មសំខាន់ៗប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មទូទៅគឺ ផលិតកម្ម សំណង់ កសិកម្ម និងសេវាកម្ម។ ប្រទេសអេមីរ៉ាតអារ៉ាប់រួម ក៏ជាប្រទេសទទួលបានពលករមីយ៉ាន់ម៉ា ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មសណ្ឋាគារនិងអាកាសចរណ៍ផងដែរ។

ប្រជាពលរដ្ឋមីយ៉ាន់ម៉ាបានប្រើប្រាស់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការរស់រានមានជីវិតយូរអង្វែងសម្រាប់សុវត្ថិភាពនិងការចិញ្ចឹមជីវិត។ អ្នកដែលបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រឹមតែឧបត្ថម្ភខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ព្យាយាមផ្ញើរប្រាក់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឱ្យគ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេអាចគ្រប់គ្រងបាន។ មនុស្សភាគច្រើនមកពីប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយឯកឯងដោយការប្រើឈ្នួញកណ្តាល ឬមេខ្យល់ សម្រាប់ច្រកផ្លូវថ្មី ឬគ្រោះថ្នាក់។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2009 មក មីយ៉ាន់ម៉ាបានបើកឱ្យមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាមួយការងារដែលមានការរៀបចំជាមុននិងឯកសារចាំបាច់។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគច្រើននៃជនទេសន្តប្រវេសន៍មកពីប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា នៅតែបន្តជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចាកចេញពីប្រទេសដោយមិនឆ្លងកាត់តាមបណ្តាញទាំងនោះ។

យោងតាមការធ្វើជំរឿនប្រជាជនមីយ៉ាន់ម៉ាឆ្នាំ 2014 មាន70,2 ភាគរយនៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ស្ថិតនៅក្នុងប្រទេសថៃ។ ចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមានចំនួនតិចតួចប៉ុន្តែនៅតែមានចំនួនច្រើនកំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ចិន និងសិង្ហបុរី។ ប្រទេសផ្សេងទៀតនៃគោលដៅមិនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងការធ្វើជំរឿននេះរួមមានកូរ៉េខាងត្បូង ជប៉ុន កាតា អារ៉ាប៊ីសាអូឌីត និងអារ៉ាប់រួម។ ការធ្វើ

ទេសន្តរប្រវេសន៍ជាប្រចាំមិនទាន់អាចធានាដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍នូវសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ពួកគេពីការកេងប្រវ័ញ្ចអំពើពុករលួយការបន្លំនិងក្លែងបន្លំឡើយ។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារច្បាប់និងបទបញ្ញាផ្សេងៗ

ច្បាប់ដែលមានស្រាប់ទាក់ទងនឹងការងារក្រៅប្រទេសឆ្នាំ 1999 គឺខ្វះខាតក្នុងបទបញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ដែលទាក់ទងនឹងកម្មវិធីការងារខាងលើ។ យោងទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារនៅក្រៅប្រទេសដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងសំរាប់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនៅភូមាត្រូវបានចេញឱ្យត្រឹមត្រូវ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាការណែនាំទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលៈ
១- ធានាថាពលករនឹងចូលរួមវគ្គហ្វឹកហ្វឺនមុនចេញដំណើរទៅកាន់ប្រទេសទទួល។
២- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពលករអំពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ វិធានការការពារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ភាសាមូលដ្ឋាននៃប្រទេសទទួល វប្បធម៌និងទំនៀមទម្លាប់ ពត៌មានទាក់ទងនឹងច្បាប់ការងារ ការយល់ដឹងពីការផ្ទេរប្រាក់តាមគ្រួសារតាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារ អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនងសំខាន់ៗ នៃអង្គការនិងលេខទូរស័ព្ទ និងអាសយដ្ឋានអ៊ីម៉ែល។ ល។ និងផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងយន្តការបណ្តឹង និងការគោរពចំពោះអ្វីគួធ្វើ និងអ្វីមិនត្រូវធ្វើ នៅក្នុងប្រទេសដែលទទួលនិងនៅកន្លែងធ្វើការ។
៣- ទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើស សំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចាប់ផ្តើមពីការចាកចេញរបស់ពួកគេទៅដល់ប្រទេសជាគោលដៅ និងរហូតដល់ការវិលត្រឡប់របស់ពួកគេមកប្រទេសកំណើតបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារផុតកំណត់។

លើសពីនេះទៀតក្រមសីលធម៌សម្រាប់សមាជិកសហព័ន្ធភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនៅភូមាត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានការគាំទ្រពីគំរោង ILO GMS Triangle ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ MOLIP ស្របតាមសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អាស៊ាន ស្តីពី ការការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ឆ្នាំ 2007 ។ អនុសញ្ញាលេខ 181 របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ វាត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដោយក្រសួងមហាផ្ទៃរួចហើយដោយមានការចូលរួមអង្កេតពីក្រុមសមាជិករបស់ខ្លួនដោយស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។

ផ្នែកទេសន្តរប្រវេសន៍នៃ DOL ត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងការអនុម័ត និងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីអប់រំពលករ និងការអនុវត្តកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលធ្វើការនិងមុនពេលចេញដំណើរត្រូវបានធ្វើឡើងនៅទីក្រុងយ៉ានហ្គូន ក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីផ្នែកពាក់ព័ន្ធខាងលើ។ រាល់ការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលចេញដំណើរគឺជាការចាំបាច់។ កម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពលចេញដំណើដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រោមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ (EPS) ក្នុងការបញ្ជូនពលករទៅប្រទេសកូរ៉េ ត្រូវធ្វើឡើងតាមការរៀបចំផ្ទាល់ដោយ HRD-Korea ។

បច្ចុប្បន្ននេះ នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានបញ្ជូននៅប្រទេសកូរ៉េ និងម៉ាឡេស៊ី ដោយផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដារជាមួយគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវបានតែងតាំង។ រាល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចាកចេញទៅបរទេសត្រូវតែចុះបញ្ជីជាស្ថាពរសម្រាប់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណបរទេស។ កាតនេះត្រូវបានចេញឱ្យអ្នកដែលបានបញ្ចប់សិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ។

នាយកនៃមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺន Yankin អនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលកន្លះថ្ងៃសម្រាប់ការសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រទេសសិង្ហបុរី ជប៉ុន និងអារ៉ាប់រួម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសមានអាជ្ញាប័ណ្ណ កំពុងធ្វើឱ្យមានការសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើរអំពីការរៀបចំផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចាកចេញទៅប្រទេសថៃ។

នៅប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា ច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងារក្រៅប្រទេស ត្រូវបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី 9 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 1999 ដើម្បីគ្រប់គ្រងបញ្ហាទាក់ទងនឹងការងារនៅបរទេស។ គោលបំណងសំខាន់នៃច្បាប់នេះគឺដើម្បី:
ក. បើកលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយអត្ថប្រយោជន៍និងជាប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋ ដើម្បីសាងសង់រដ្ឋទំនើបនិងអភិវឌ្ឍន៍។
ខ. អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដែលស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស ដើម្បីទទួលបានឱកាសការងារនិងដើម្បីទទួលបានការងារបែបនេះតាមប្រព័ន្ធ។
គ. ធានាថាមិនមានការបាត់បង់សិទ្ធិ និងបុព្វសិទ្ធិរបស់ពលករនិយោជិតទេ ហើយថាពួកគេទទួលបានសិទ្ធិដែលពួកគេមានសិទ្ធិ។ និង
ឃ. អនុញ្ញាតឱ្យការប្រើប្រាស់ជាប្រព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេស នូវចំណេះដឹងបទពិសោធនិងជំនាញដែលបានទទួលនៅបរទេស យោងតាមប្រភេទនៃការងារក្រៅប្រទេសដែលបានអនុវត្ត។

DOL ទទួលខុសត្រូវក្នុងការចេញការបន្តនិងដកអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ការងារនៅក្រៅប្រទេសនិងសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យពីភ្នាក់ងារមានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងទទួលបន្ទុកដឹកនាំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលការងារមុនសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចាកចេញ។

រដ្ឋាភិបាលមីយ៉ាន់ម៉ាបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យការងារក្រៅប្រទេសនៅថ្ងៃទី 27 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2011 ដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់សហភាពនិងប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនស្របតាមស្ថានភាពផ្លាស់ប្តូររបស់ប្រទេស។ គណៈកម្មាធិការនេះ មានភារកិច្ចការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ជូន ការសម្របសម្រួល ការត្រួតពិនិត្យ និងការពិនិត្យឡើងវិញដែលចាំបាច់។

គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងនេះត្រូវបានគេរៀបចំឡើងវិញជាមួយរដ្ឋមន្ត្រីសហព័ន្ធ MOLIP ក្នុងឋានៈជាប្រធាន និងលេខាធិការអចិន្ត្រៃយ៍ផង សម្រាប់ការងារជាលេខាធិការព្រមទាំងមានមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់មកពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដូចជា ផ្នែកកិច្ចការព្រំដែន កិច្ចការមាតុភូមិ ការដឹកជញ្ជូននិងគមនាគមន៍ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងសុខុមាលភាពសង្គម ការសង្គ្រោះនិងការតាំងលំនៅថ្មី ហើយនិងការិយាល័យអគ្គសវនកម្មសហជីពនៅថ្ងៃទី 29 ខែកញ្ញាឆ្នាំ 2016 ។

គោលនយោបាយដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ និងនីតិវិធីត្រូវបានកំណត់ទាំងសំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មីយ៉ាន់ម៉ាដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស និងសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសក្តានុពល។ ទាំងនេះគឺដើម្បីៈ

ក. ធ្វើឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនជាតិមីយ៉ាន់ម៉ាស្វែងរកការងារធ្វើនៅបរទេស។
ខ. ធានាថាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានទទួលស្គាល់និងការពារ។
គ. កាត់បន្ថយថ្លៃដើម ដើម្បីទប់ស្កាត់ការជួញដូរដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។
ឃ. លើកកម្ពស់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ
ង. អនុញ្ញាតឱ្យជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបានបទពិសោធន៍វិជ្ជមានពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍នៅក្រៅប្រទេស និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ទាំងនេះបន្ទាប់ពីវិលត្រឡប់មកមីយ៉ាន់ម៉ាវិញ។

ច. ដើម្បីធ្វើឱ្យការចល័តកំលាំងពលកម្មជាផ្នែកសំខាន់នៃយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។
ឆ. សហាការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិនិងសង្គមស៊ីវិល (ទាំងក្នុងប្រទេសនិងអន្តរជាតិ) អំពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ និង
ជ. សម្រួលដល់ការប្រមូលទិន្នន័យការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន និងការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគគោលនយោបាយ។

MOLIP បានផ្តួចផ្តើមផែនការសកម្មភាពថ្នាក់ជាតិរយៈពេល 5 ឆ្នាំដោយសហាការជាមួយ IOM ដើម្បីការពារយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនិងការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មីយ៉ាន់ម៉ា ស្របតាមគោលនយោបាយការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ កម្មវិធីការងារនៃផែនការរយៈពេល 5 ឆ្នាំទាក់ទងនឹងបញ្ហាសំខាន់ៗ បញ្ហាប្រឈមគោលនយោបាយនិងសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។ ពួកគេរួមបញ្ចូលផ្នែកបួនដូចខាងក្រោម:

១. អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ
២. ការការពារ និងពង្រឹងអំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍
៣. ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍ និង
៤. ការប្រមូលទិន្នន័យ និងគ្រប់គ្រង

ក្រោមផ្នែកស្តីពីការការពារនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានបួនដំណាក់កាលជាមួយនឹងជម្រើសគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធដូចតទៅ:
១. សម្រាប់ដំណាក់កាលជ្រើសរើសពលករមានជម្រើសគោលនយោបាយចំនួនពីរ:
ក. កែសម្រួលប្រព័ន្ធជ្រើសរើសពលករដោយផ្នែកឯកជននិង
ខ. ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងការងារ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការជ្រើសរើសពលករ នៅមូលដ្ឋាន និងរាជធានី ខេត្ត។

២. សម្រាប់ដំណាក់កាលមុនពេលចេញដំណើរមានជម្រើសគោលនយោបាយចំនួនបីគឺ:
ក. អភិវឌ្ឍឧបករណ៍សម្រាប់ការរៀបចំធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល មុនពេលចេញដំណើរ គ្របដណ្តប់បរិស្ថានការងារនិងការរស់នៅក្រៅប្រទេស ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួន និងការផ្ញើប្រាក់បញ្ញើ។
ខ. បង្កើតស្តង់ដារអប្បបរមាសម្រាប់ជំនាញចាំបាច់ សម្រាប់វិស័យការងារសំខាន់ៗនៅបរទេស។ និង

គ. បង្កើនការយល់ដឹងអំពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពនៅក្នុងសហគមន៍ ប្រទេសបញ្ជូនជនទេសន្តរប្រវេសន៍។

៣. សម្រាប់ដំណាក់កាលការងារនៅក្រៅប្រទេសមានជម្រើសគោលនយោបាយមួយ: បង្កើនការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួល។

៤. សម្រាប់ដំណាក់កាលវិលត្រឡប់និងការធ្វើសមាហរណកម្មវិញ មានជម្រើសគោលនយោបាយប្រាំមួយដូចខាងក្រោម:
ក. ដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅពេលត្រឡប់មកវិញ ករណីនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាខុសច្បាប់ការងារ ការកេងប្រវ័ញ្ច / ការរំលោភបំពាន។
ខ. សម្របសម្រួលការសងសំណងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍
គ. សម្របសម្រួលការធ្វើសមាហរណកម្មពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឡប់មកវិញ
ឃ. បង្កើតប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញដើម្បីបង្កើនទេពកោសល្យ និងជំនាញដែលទទួលបានពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឡប់មកវិញ។
ង. តាមដាននិងសម្រួលដល់ការវិលត្រឡប់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសស្ត្រីក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយបណ្តាប្រទេសទទួល។ និង
ច. ធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍វិលត្រឡប់មកវិញមានសុខភាពល្អ និងសមស្របក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មនៅក្នុងផ្ទះសហគមន៍របស់ពួកគេ។

MOLIP បានកំពុងពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់ស្តីពីការងារនៅក្រៅប្រទេសឆ្នាំ 1999 និងផែនការសកម្មភាពជាតិរយៈពេលប្រាំឆ្នាំសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ (ឆ្នាំ2013-2017) ។ ការពិភាក្សាចាំបាច់ត្រូវធ្វើជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អង្គការ IOM និងអង្គការពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តច្បាប់ថ្មីជំនួស ដែលគ្របដណ្តប់គ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃដំណើរការនិងនិតិវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របតាមពេលវេលានិងស្ថានភាពទូទៅ។

ការអប់រំពលករនិងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

នាយកដ្ឋានការងារ (DOL) បានផ្តួចផ្តើមសិក្ខាសាលាស្តីពីការត្រៀមរៀបចំការងារមុនថ្ងៃទី 9 ខែមករា ឆ្នាំ 2017 នៅឯមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល ក្រោម DOL នៅទីក្រុងយ៉ាំងហ្គោន និងនៅទីក្រុងម៉ាន់ដា

ឡាយសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានសក្តានុពល។ ទាំងនេះកំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងពីរដង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ សិក្ខាសាលានីមួយៗមានរយៈពេល 3 ថ្ងៃ ដោយមានចំនួន 7 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ MOLIP បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលប្រាំថ្ងៃសម្រាប់គ្រូបង្គោល (TOT) សម្រាប់មន្ត្រី DOL នៅក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយឥតគិតថ្លៃ។ អ្នកចូលរួមត្រូវបានផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ក្នុងករណីអ្នកចូលរួមមិនត្រូវបានគេបញ្ជូនធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់សិក្ខាសាលារួចទេ គេត្រូវឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាថ្មីម្តងទៀត។

ប្រធានបទខាងក្រោមត្រូវបានគ្របដណ្តប់នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល:

១. ព័ត៌មានស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់និងដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។

២. ពត៌មានទូទៅអំពីការយល់ដឹងភូមិសាស្ត្រ ប្រពៃណី និងវប្បធម៌នៃប្រទេសគោលដៅ។

៣. សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ

៤. ព័ត៌មានទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ការងារនៅតាមបណ្តាប្រទេសគោលដៅ។

៥. លក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

៦. ចំណេះដឹងអំពីការផ្ញើប្រាក់តាមគ្រួសារតាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារជាផ្លូវការ និង

៧. អាស័យដ្ឋានទំនាក់ទំនងនិងព័ត៌មានសំខាន់ៗរបស់អង្គការពាក់ព័ន្ធ។

ប្រទេសហ្វីលីពីន

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍កម្លាំងពលកម្មរបស់ហ្វីលីពីនត្រូវបានចាប់ផ្តើមនៅទសវត្សឆ្នាំ 1970 វាត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាវិធានការបណ្តោះអាសន្នដើម្បីបន្ធូរបន្ថយនូវការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដែលប្រទេសនេះបានជួបប្រទះនៅគ្រានោះ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក តំរូវការដ៏រឹងមាំបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចកំពុងបន្តកើនឡើងតួនាទីកាន់តែខ្លាំងឡើងនៃឧស្សាហកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍ ការបង្កើនការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍កម្លាំងពលកម្ម សារៈសំខាន់នៃបណ្តាញសង្គមនិងសង្គម និងការអភិវឌ្ឍរប្បធម៌នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់បានរួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ទីលំនៅ ។

ទោះបីជាទទួលស្គាល់ការរួមចំណែកដ៏សំខាន់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីនទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចជាតិតាមរយៈការផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើរបរទេសក៏ដោយ ក៏រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីនមិនលើកកម្ពស់ការងារធ្វើនៅក្រៅប្រទេសថាជាមធ្យោបាយដើម្បីទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងសម្រេចបាននូវការអភិវឌ្ឍជាតិទេ។ អត្ថិភាពនៃកម្មវិធីការងារនៅក្រៅប្រទេសពឹងផ្អែកតែទៅលើការធានាថា សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិមនុស្សគឺជាមូលដ្ឋានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋហ្វីលីពីន មិនត្រូវបានរំលោភ ឬរំលោភបំពានឡើយ។ (ផ្នែកទី 2. កច្បាប់សាធារណរដ្ឋលេខ 8042) ដូច្នេះរដ្ឋាភិបាលបន្តសម្រួលដល់ការបង្កើតការងារក្នុងតំបន់ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយបង្ខំ ដែលធ្វើឱ្យការងារនៅក្រៅប្រទេសក្លាយជាជម្រើសជាជាងភាពចាំបាច់។

នៅក្នុងទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ រដ្ឋបានផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅរកទស្សនៈនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ការងារជាផ្នែកនៃសកលភាវូបនីយកម្ម។ ខណៈពេលដែលប្រទេសនេះបានព្យាយាមរៀបចំបញ្ចូលគ្នាជាមួយការលើកកម្ពស់ ឬការសម្របសម្រួលនៃការផ្លាស់ប្តូរពលកម្ម ជាមួយនឹងការការពារពលករ ការបញ្ជូននៅតែជាចំណុចស្នូលនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងាររបស់ហ្វីលីពីន។

ប្រវត្តិការងារទេសន្តរប្រវេសន៍

ពីអាណានិគមអេស្ប៉ាញទៅអាមេរិច និងការត្រួតត្រារបស់ជប៉ុន ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ប្រជាជនហ្វីលីពីនសម្រាប់បទពិសោធន៍ការងារបានក្លាយជាលក្ខណៈពិសេសមួយក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រហ្វីលីពីន។ ការចាកចេញជាលើកដំបូងរបស់ជនភៀសខ្លួនហ្វីលីពីនគឺ នៅពេលដែលប្រទេសស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់អេស្ប៉ាញនៅសតវត្សទី 16 ។ នៅពេលនោះទីក្រុងម៉ានីលមានពាណិជ្ជកម្ម កាស៊ីណូជាមួយក្រុមហ៊ុន Acapulco ។ បុរសហ្វីលីពីនត្រូវបានគេជ្រើសរើសជាអ្នកសំដែងកំសាន្ត, ចុងភៅ និងក្មេងរត់ការតូចតាច។

រលកទីពីរនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានសម្គាល់ដោយការមកដល់នៃពលករចម្ការអំពៅ Ilocano និង Visayan នៅហាវ៉ៃនៅពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ 1900 ។ ក្រោយមានការស្តារឡើងវិញនៅក្រោយសង្គ្រាម បាននាំឱ្យមានជនទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីនចូលរួមក្នុងវិស័យយោធា អប់រំ និងវិស្វកម្ម។

រលកទីបីបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 1960 នៅពេលគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍របស់អាម៉េរិកត្រូវបានគេធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងវិញ ដោយផ្តល់នូវការបង្រួបបង្រួមក្រុមគ្រួសារ និងតម្រូវការទីផ្សារការងារជាសរសរស្តម្ភនៃការចូលទៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ អាស៊ីអាគ្នេយ៍និងផ្នែកខ្លះនៃតំបន់ប៉ាស៊ីហ្វិក ត្រូវបានគេផ្តល់ជូននូវជំរើសក្នុងការរស់នៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក បន្ទាប់ពីការបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ។ វិស្វករហ្វីលីពីន និងគ្រូពេទ្យ ត្រូវបានគេជ្រើសរើសដើម្បីធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសនីហ្សេរីយ៉ា។ ក្រោយមកគ្រូបង្រៀនក៏ត្រូវបានជួលផងដែរ។ លំហូរចេញស្រដៀងគ្នាទៅប្រទេសអូស្ត្រាលី និងកាណាដា ក៏ត្រូវបានកត់ត្រាផងដែរ។

រលកទីបួនត្រូវបានបង្កឡើងនៅពេលប្រទេសនេះបានជួបប្រទះនូវភាពអត់ការងារធ្វើធ្ងន់ធ្ងរបហួតដល់ទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1970 ។ ការរីកចំរើនប្រេងនៅមជ្ឈឹមបូព៌ា បាននាំឱ្យមានការកើនឡើងនៃគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងចំណោមប្រទេសឈូងសមុទ្រ ដែលបើកផ្លូវសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកសំណង់និងជួសជុលនៅហ្វីលីពីន ក៏ដូចជាអ្នកម៉ៅការការងារ។ ការកើនឡើងនៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លានៅអាស៊ី ក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1980 បាននាំឱ្យមានការធ្លាក់ចុះនៃពលករទាក់ទងនឹងការសាងសង់។ ទីផ្សារការងារបានពង្រីកដល់ការងារធ្វើការក្នុងផ្ទះ ការថែទាំសុខភាព ការលក់ដូរនិងសេវាកម្ម។ ប្រទេសគោលដៅថ្មីៗបានផុសឡើង រួមមានតៃវ៉ាន់ ហុងកុង សិង្ហបុរី និងកូរ៉េខាងត្បូង។

ទសវត្សឆ្នាំ 1900 បាននាំមុខគេក្នុងការបានបញ្ជូនពលករជំនាញ និងជំនាញខ្ពស់ដែលត្រូវបានសម្គាល់ដោយការបង្កើនពលករជាស្ត្រី ដូចជាការថែទាំនិងវិជ្ជាជីវៈខាងវេជ្ជសាស្ត្រ ការបង្រៀន ការទំនាក់ទំនង

និងព័ត៌មានវិទ្យា។ សិល្បករ សិល្បការិនី និងអ្នកធ្វើការងារផ្ទះនៅក្រៅប្រទេស ក៏មានកម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2000 រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ហ្វីលីពីនជាប់ចំណាត់ថ្នាក់ជាប្រទេសបញ្ជូនទេសន្តរប្រវេសន៍ធំជាងគេលំដាប់លេខ 3 នៅលើពិភពលោក។ នេះបើយោងតាមអង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ (IOM) ។

ព័ត៌មានអំពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

យោងតាមស្ថិតិមានថ្មីៗបំផុត ចំនួនសរុបនៃពលករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេសសរុបចំនួន 2,3 លាននាក់ (OFWs) ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារនៅតាមបណ្តាប្រទេសគោលដៅចំនួន 192 នៅក្នុងឆ្នាំ 2015 ដែលជាការកត់ត្រាខ្ពស់បំផុតដោយរដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន (POEA) និងបានរួមចំណែកសរុបចំនួន 25,6 ពាន់លានដុល្លារ គិតជាប្រាក់ផ្ញើចេញលើសពី 24,6 ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកកាលពីឆ្នាំមុន។

ក្នុងចំណោមតួលេខនេះ 77,8 ភាគរយ (1.823.715 នាក់) គឺជាពលករដែលធ្វើការនៅលើដី ខណៈដែលពលករចំនួន 519.977 (22.2%) គឺជាពលករដែលធ្វើការជាអ្នកនេសាទ។ ក្នុងចំណោមពលករដែលធ្វើការនៅលើដីសរុប វាមានចំនួន 33,7% ឬ 614 748 នាក់គឺជាពលករដែលត្រូវបានគេជួលថ្មី ខណៈពេលដែលពលករចំនួន 66,3% ឬ 1,208 967 គឺត្រូវបានគេជួលឡើងវិញ។ ចំនួនកិច្ចសន្យាបានដំណើរការសម្រាប់ពលករនេសាទមានការកើនឡើងបន្តិចបន្តួច 0.39 ភាគរយ កើនឡើងពី 517.972 នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ 2014 ដល់ 519.977នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ 2015 ។

ការកើនឡើងចំនួន 1,17 ភាគរយនៃពលករនេសាទ ត្រូវបានកត់សម្គាល់នៅឆ្នាំ 2015 (406.531 នាក់) ពី 401.826 នាក់ក្នុងឆ្នាំ 2014 ។ នេះអាចត្រូវបានគេសន្និដ្ឋានថា មានការកើនឡើងនូវតម្រូវការសម្រាប់អ្នកនេសាទហ្វីលីពីន ថ្វីបើមានការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងក្លាពីបណ្តាប្រទេសបញ្ជូនពលករនេសាទក្នុងទ្វីបអាស៊ី និងអឺរ៉ុបក៏ដោយ។

ពលករនេសាទហ្វីលីពីននៅតែបន្តគ្របដណ្តប់លើឧស្សាហកម្មសមុទ្រដែលមាន 25% នៃកម្លាំងពលកម្មតាមសមុទ្ររបស់ពិភពលោក។ ទិន្នន័យនេះត្រូវបានបង្ហាញប្រាប់ថា មានអ្នកនេសាទប្រហែល 1,5 លាននាក់នៅទូទាំងពិភពលោក។ ភាគច្រើននៃអ្នកនេសាទតាមកប៉ាល់ 406,531 នាក់ ត្រូវបានគេកត់ត្រានៅក្នុងឆ្នាំ 2015 គឺជាបុរស និងបានបញ្ជូននៅលើនាវាដឹកទំនិញធំ ៗ (4,668 ឬ 23,28%) នាវាដឹក

អ្នកដំណើរ (80,795 ឬ 19,87%), កុងតឺន័រ (46,372 ឬ 11,40%), ក្រុមហ៊ុនដឹកជញ្ជូនផលិតផលប្រេងកាត (27,500 ឬ 6,76% %) និងរថក្រោះ (22.013 ឬ 5.41%) ។

ភាគច្រើនអ្នកទាំងនោះគឺមិនមែនជាទាហ៊ានជើងទឹក និងជាអ្នកធ្វើការនៅក្នុងកប៉ាល់ (161 480 នាក់) ចំណាត់ថ្នាក់បន្ទាប់គឺ (148.283) និងមន្ត្រី (93.992 នាក់) ។ ទង់ជាតិប្រទេសកំពូលទាំង10 បានចុះបញ្ជីរួមមាន ប៉ាណាម៉ា (69,502) បាហាម៉ាស (50,272) លីបេរីយ៉ា (37,537) កោះ Marshall (36,057) ម៉ាល់តា (25,547) សិង្ហបុរី (24,011) ប៊ឺម្ងដា (17,324) អ៊ីតាលី (12,960) ន័រវែស (11,724) និងហូឡង់ (10,657)។

ចំពោះពលករដែលធ្វើការនៅលើដីចំនួន 1.437.875 នាក់ត្រូវបានគេបញ្ជូនចេញ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលមានកិច្ចសន្យា 1.823.715 នៅឆ្នាំ 2015 ។ 35.83 ភាគរយនៃអ្នកដែលបានបញ្ជូនគឺជាអ្នកជួលថ្មី (515.217 នាក់) ។ ដោយក្រុមវិជ្ជាជីវៈសំខាន់ក្នុងចំណោមពលករដែលបានបញ្ជូន គឺពលករផ្នែកសេវាកម្មនិងលក់ដូរ បានស្ថិតនៅក្នុងបញ្ជីកំពូលនៃអ្នកជួលថ្មីចំនួន 168.702 នាក់ បន្ទាប់មកគឺពលករក្នុងក្រុមវិជ្ជាជីវៈបឋមមាន162,887 នាក់។ ក្រុមការងារផ្សេងទៀតគឺ អ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ អ្នកបច្ចេកទេស និងពលករដទៃទៀត (67.570 នាក់) ។ សិប្បករនិងអ្នកជំនួញពាក់ព័ន្ធ (55.059); ប្រតិបត្តិករម៉ាស៊ីន និងអ្នកបង្គុំម៉ាស៊ីន (21,893); ពលករលក់ (8,402 នាក់); ការងារស្មៀន (8,293); បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល និងគ្រប់គ្រង (2,918 នាក់) ។ ពលករផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មាន (1,262នាក់) ។

មុខរបរកំពូលថ្មីចំនួន 10 ត្រូវបានបញ្ជូនពលករថ្មីនៅឆ្នាំ 2015 គឺៈ អ្នកបម្រើសេវាកម្មគ្រួសារ (194.835 នាក់) ។ កម្មកររោងចក្រ (41.038នាក់); អ្នកជំនាញគិលានុបដ្ឋាយិកា (22.175 នាក់); អ្នករត់តុ និងការងារពាក់ព័ន្ធ (18.352នាក់) ។ អនាម័យនិងអ្នកជួយនៅតាមការិយាល័យសណ្ឋាគារ និងអ្នកធ្វើការពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត (14.116នាក់) ។ អ្នកថែទាំនៅតាមផ្ទះ (10.181នាក់); អ្នកបោកគក់ និងអ្នកកាប់ភ្លើង (8.156នាក់); ពលករនិងជំនួយការវិស្វកម្មស៊ីវិល (7.286នាក់); ជាងសំណា និងបំពង់បង្ហូរទឹក (6.629នាក់); និងពលករសំណង់អគារ (5.870នាក់) ។

នៅជុំវិញតំបន់ពិភពលោក ពលករហ្វីលីពីន 92 ភាគរយនៃពលករធ្វើការនៅបរទេស OFWs គឺធ្វើការនៅមជ្ឈឹមបូព៌ានិងអាស៊ី។ មជ្ឈឹមបូព៌ាបានជួលពលករហ្វីលីពីន 913.958នាក់ ឬ 64% នៃចំនួនពលករដែលធ្វើការនៅលើដីសរុប ក្នុងឆ្នាំ 2015 ។ ទ្វីបអាស៊ីបានទទួល 399.361នាក់ ឬ 28% នៃចំនួនពលករ

ដែលធ្វើការនៅលើដីសរុប។ នៅសល់គឺ នៅអឺរ៉ុប (29.029នាក់) អាមេរិច (17.723នាក់) អាហ្រ្វិក (18.226នាក់) អូសេអានី (18.850នាក់) និងដែនដីទុកចិត្ត (4.777នាក់) ។

យោងតាមទិន្នន័យជំរឿនឆ្នាំ 2015 ប្រជាជនហ្វីលីពីនមានចំនួន 103.753.764 នាក់។ ក្រៅពីជនជាតិហ្វីលីពីនជាង 100 លាននាក់ដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ប្រជាជនហ្វីលីពីនប្រមាណ 10,2 លាននាក់រស់នៅក្រៅប្រទេស។ មនុស្សជាច្រើនបានផ្លាស់ទីលំនៅបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីរកការងារធ្វើ ប៉ុន្តែអ្នកផ្សេងទៀតបានតាំងលំនៅនៅបរទេសជាអចិន្ត្រៃយ៍។

ដោយមានចំណងជិតស្និទ្ធជាមួយអាមេរិច ជាប្រទេសធំជាងគេបំផុតនៅលើពិភពលោក វាមិនមែនជារឿងគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលទេដែលសហរដ្ឋអាមេរិកគឺជាផ្ទះរបស់ហ្វីលីពីន ដែលមានជាង 3,5 លាននាក់។ មានប្រជាជនហ្វីលីពីនជាច្រើននៅមជ្ឈឹមបូព៌ា (1 លាននាក់នៅអារ៉ាប៊ីសាអូឌីត 822.000នាក់នៅអេមីរ៉ាតអារ៉ាប់រួម និង 204.000នាក់នៅកាតា) ។ ខណៈមានចំនួនអ្នកផ្សេងទៀត មាននៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី (793.000នាក់) ជប៉ុន (182.000នាក់) និងអូស្ត្រាលី (397.000នាក់) ។

យេនឌ័រ

ទិន្នន័យបានរកឃើញដោយវិធីសាស្ត្រសិក្សាតាមភេទ ទៅលើពលករហ្វីលីពីនធ្វើការនៅបរទេស បានបង្ហាញថា នៅក្នុងឆ្នាំ 2014 ក្នុងចំណោមពលករ 340,279 នាក់ ត្រូវបានបញ្ជូន មានស្ត្រីចំនួន 185,601 នាក់ និង 154,674 នាក់ជាបុរស ដែលបង្ហាញពីការកើនឡើងនៃពលករជាស្ត្រីទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ ចំពោះពលករផ្នែកសេវាកម្ម មានចំនួន135.168នាក់ជាស្ត្រី និង ចំនួន19.367នាក់ជាបុរស។ អ្នកជំនួយការផ្ទះនិងអ្នកផ្តល់សេវាកម្មផ្ទះពាក់ព័ន្ធ-ជាស្ត្រីចំនួន94.880នាក់ និងជាបុរសចំនួន1.703នាក់។ អ្នកបំរើការងារផ្ទះសម្បែងនិងសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធ ជាស្ត្រីចំនួន 5.354 នាក់ និងជាបុរសចំនួណ 964 នាក់។ អ្នកជំនាញថែទាំនិងបុគ្គលិក - ជាស្ត្រីចំនួន 10.578 នាក់ និងជាបុរសចំនួន 1.913 នាក់។ ចំនួនពលករនៅតាមសមុទ្រ នៅតែត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយបុរស។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ ច្បាប់និងបទបញ្ជា

១. នៅឆ្នាំ 1995 ច្បាប់សាធារណរដ្ឋលេខ (R.A.) 8042 (ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងច្បាប់ជនភៀសខ្លួនហ្វីលីពីនឆ្នាំ 1995) ត្រូវបានអនុម័តជាច្បាប់ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយការងារក្រៅប្រទេស និង

បង្កើតស្តង់ដារការពារ និងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ គ្រួសារ និងជនជាតិហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស ដែលមានបញ្ហា។

ក្រោម R.A. លេខ 8042 រដ្ឋាភិបាលផ្តល់ការការពារពេញលេញដល់ពលករទាំងក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ដែលត្រូវបានរៀបចំ និងមិនមានការរៀបចំ ហើយលើកកម្ពស់ការងារពេញលេញ និងសមភាពនៃឱកាសការងារសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅនេះ វាបានផ្តល់នូវសេវាសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនិងច្បាប់ទាន់ពេលវេលាដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីន។ ប្រកាស R.A. លេខ 8042 ក៏បានបង្កើតយន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីធានាថាសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍របស់ជនជាតិហ្វីលីពីន ដែលមានការព្រួយបារម្ភជាទូទៅ ហើយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីន ជាពិសេសដែលមានឯកសារ ឬគ្មានឯកសារ ត្រូវបានការពារ និងការពារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

រដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់ថាការការពារខ្លាំងបំផុតដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់គឺការមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះវាបានបញ្ជូន និង / ឬអនុញ្ញាតិអោយបញ្ជូន តែពលករហ្វីលីពីនមានជំនាញប៉ុណ្ណោះ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ វាលើកទឹកចិត្តដល់ការបញ្ជូនពលករហ្វីលីពីនទៅធ្វើការនៅបរទេស ទោះបីជានៅលើដី ឬលើសមុទ្រ ដោយអ្នកមៅការសេវាកម្ម និងទីភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់សេវាកម្ម។

២. នៅឆ្នាំ 2007 ច្បាប់សាធារណរដ្ឋ 9422 បានកែសម្រួល R.A លេខ 8042 ដើម្បីពង្រឹងមុខងារនិយ័តកម្មរបស់រដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន (POEA) លើវិស័យឯកជនក្នុងការជ្រើសរើសនិងដាក់ពលករ ដោយបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនិងចុះឈ្មោះ។ POEA មានភារកិច្ចក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធមួយដើម្បីលើកកម្ពស់និងតាមដានការងារនៅក្រៅប្រទេសរបស់ពលករហ្វីលីពីន ដោយយកចិត្តទុកដាក់លើសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាតម្រូវការនៃកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុក។

លើសពីនេះទៀត POEA មានភារកិច្ចក្នុងការរាយការណ៍ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រឹមតែសិទ្ធិរបស់ពួកគេជាពលករទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាមនុស្ស និងណែនាំពួកគេពីរបៀបដើម្បីអះអាងសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងផ្តល់នូវយន្តការដែលអាចរកបានដើម្បីដោះស្រាយការរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

ទន្ទឹមនឹងនេះក្នុងការជ្រើសរើសនិងដាក់បុគ្គលិកដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលនិងមានជំនាញ រដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាថាការបញ្ជូននេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តចំពោះតែប្រទេសនានា ដែលប្រទេសនេះបានសំរេច

កិច្ចព្រមព្រៀង ឬការរៀបចំការងារទ្វេភាគី។ ប្រទេសទទួល ឬប្រទេសគោលដៅត្រូវធានាការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីន និងសង្កេត និងគោរពតាមច្បាប់និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

៣. នៅឆ្នាំ 2010 ច្បាប់សាធារណរដ្ឋលេខ 10022 បានកែប្រែបន្ថែម R.A លេខ 8042 ។ វាបានបន្ធូរពីការរុញច្រានរបស់ R.A លេខ 9422 ថាការបញ្ជូនពលករហ្វីលីពីនទៅក្រៅប្រទេសនឹងមាននៅក្នុងប្រទេស ដែលសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ហ្វីលីពីនត្រូវបានការពារ។ រដ្ឋាភិបាលក៏បានទទួលស្គាល់ដូចខាងក្រោមនេះជាការធានានៅលើផ្នែកមួយនៃប្រទេសទទួល សម្រាប់ការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស ដែលប្រទេសទទួលនោះ:

ក. មានច្បាប់ការងារនិងច្បាប់សង្គម ដែលការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។
ខ. ជាហត្ថលេខីនិង / ឬបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាពហុភាគីការប្រកាស ឬដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងការការពារពលកររួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ និង
គ. បានបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬការរៀបចំជាមួយរដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីន ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពលករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស (OFW) ។

ដូចគ្នានេះដែរ ប្រទេសទទួល/ប្រទេសគោលដៅ គួរតែមានវិធានការវិជ្ជមាន ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ប្រសិនបើមិនមានការធានាដូចខាងលើទេ គ្មានការអនុញ្ញាតសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករដែលត្រូវចេញដោយ POEA ទេ។

៤. ដើម្បីការពារអោយបានពេញលេញដល់កម្លាំងពលកម្ម ក្នុងស្រុកនិងក្រៅប្រទេស រៀបចំនិងមិនរៀបចំ និងលើកកម្ពស់ឪកាសការងារពេញលេញសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ច្បាប់សាធារណរដ្ឋ 10801 ត្រូវបានអនុម័តក្នុងខែឧសភាឆ្នាំ 2016 ដើម្បីគ្រប់គ្រងលើប្រតិបត្តិការនៃរដ្ឋបាលសុខុមាលភាពពលករនៅក្រៅប្រទេស (OWWA) ។ វាបានផ្តល់ឱ្យ OWWA នូវអាណត្តិដើម្បីអភិវឌ្ឍនិងអនុវត្តកម្មវិធីសុខុមាលភាព និងសេវាកម្មដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សមាជិករបស់ពួកគេ OFWs និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ក្នុងនាមជាស្ថាប័នរបស់រដ្ឋាភិបាល OWWA មានអំណាចគ្រប់គ្រងមូលនិធិទុកចិត្ត (Trust Fund) ហៅថាមូលនិធិ OWWA ។ OWWA គឺជាភ្នាក់ងារដែលបានភ្ជាប់ជាមួយក្រសួងការងារនិងពលកម្ម។ ក្នុងចំណោមមុខងារផ្សេងទៀត OWWA ត្រូវបានប្រគល់សិទ្ធិឱ្យ:

ក. ការពារផលប្រយោជន៍ និងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពនៃសមាជិករបស់ OFWs នៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការងារនៅបរទេស។

ខ. ផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់សមាជិក OFWs

គ. ផ្តល់ជូនកម្មវិធីនិងសេវាកម្មសង្គមនិងសុខុមាលភាពដល់សមាជិករបស់ OFWs រួមទាំងជំនួយសង្គម ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល សេវាវប្បធម៌ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការធ្វើសមាហរណកម្ម និងសេវាកម្មអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រិន។

ឃ. ផ្តល់ការឆ្លើយតបភ្លាមៗនិងសមស្របទៅនឹងភាពអាសន្នសកល ឬស្ថានភាពវិបត្តិ ដែលជះឥទ្ធិពលដល់សហគមន៍និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ង. បង្កើតការគាំទ្រនិងហិរញ្ញប្បទាន គម្រោងជាក់លាក់សម្រាប់សុខុមាលភាពរបស់សមាជិក-OFWs និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ និង

ច. ធានានូវការអនុវត្តច្បាប់ទាំងអស់និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

៥. ក្នុងនាមជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ននៃគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ការងារនោះ ក្រសួងការបរទេស (DFA) គឺស្ថិតនៅក្នុងជួរមុខក្នុងការបង្កើតមូលដ្ឋានសម្រាប់គោលនយោបាយការបរទេសរបស់ប្រទេស ជាពិសេសក្នុងការការពារជនភៀសខ្លួនហ្វីលីពីននៅបរទេស។ ជំនួយនៅនឹងកន្លែងរបស់ DFA គឺជាលក្ខណៈសំខាន់មួយនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍។

ក្រោម R.A. លេខ 8042 វិធីសាស្រ្ត "ក្រុមប្រទេសតែមួយ" ជម្រុញមន្ត្រីនិងតំណាងរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ដែលបានឈរជើងនៅក្រៅប្រទេស ដោយមិនគិតពីភ្នាក់ងារដើមរបស់ពួកគេ ដើម្បីធ្វើជាក្រុមប្រទេសមួយ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ឯកអគ្គរដ្ឋទូត ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ OFWs ។ ក្រៅពីស្ថានទូតហ្វីលីពីនបុគ្គលិកនិងស្ថានកុងស៊ុលហ្វីលីពីន មានការិយាល័យការងារនៅក្រៅប្រទេសរបស់ហ្វីលីពីន គ្រប់គ្រងដោយអនុព័ន្ធការងារនិងសុខុមាលភាព ដែលគាំទ្រដល់សេវាការបរទេសហ្វីលីពីនតាមរយៈសេវាកម្មផ្នែកច្បាប់និងសង្គមរបស់ពួកគេ។

តាមរយៈកម្មវិធីជំនួយដល់ប្រជាពលរដ្ឋ DFA ដើរតួជាទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលជួរមុខ នៅក្នុងការផ្តល់ជំនួយភ្លាមៗ រួមទាំងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍នៃជនភៀសខ្លួនហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស ជាពិសេសក្នុងអំឡុងសង្គ្រាម សោកនាដកម្ម និងភាពទាល់ច្រកផ្សេងទៀត។

R.A. លេខ 8042 ក៏បានផ្តល់ជូនផងដែរសម្រាប់ការបង្កើតការិយាល័យជំនួយផ្នែកច្បាប់សម្រាប់កិច្ចការពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (OLAMWA) ដែលស្ថិតនៅក្រោម DFA និងមានភារកិច្ចក្នុងការផ្តល់ និងជួយសម្របសម្រួលសេវាកម្មជំនួយផ្នែកច្បាប់ទាំងអស់ដល់ពលករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស ជាពិសេសអ្នកមានទុក្ខលំបាក។ នៅឆ្នាំ 2002 កម្មវិធី DFAបានផ្លាស់ប្តូរ OLAMWA ទៅកាន់ការិយាល័យអនុរដ្ឋមន្ត្រី ទទួលបន្ទុកកិច្ចការពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (OUMWA) ដើម្បីបន្តពង្រីកអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដើម្បីគ្របដណ្តប់និងដោះស្រាយរាល់បញ្ហា និងកង្វល់ រួមទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់ក្នុងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ OFWs ។

ការអប់រំពលករ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសមុនធ្វើការ

កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសមុនធ្វើការ (PEOP) ត្រូវបានរៀបចំជាការឆ្លើយតបយ៉ាងសកម្មដោយរដ្ឋាភិបាល ចំពោះតម្រូវការរបស់អ្នកធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ដើម្បីឱ្យមានកម្មវិធីព័ត៌មានដែលអាចជឿជាក់បាន។ សមាសធាតុសំខាន់នៃ PEOP គឺជាសិក្ខាសាលាតំរែតំរង់ទិសការងារ (PEOS) គឺជាពត៌មាននិងកម្មវិធីអប់រំសម្រាប់សាធារណជនទូទៅជាពិសេសសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស ឬជាពលករហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស (OFWs) ។ វាគឺជាកម្មវិធីសំខាន់របស់រដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងយុទ្ធនាការរបស់ខ្លួនប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសមនុស្សខុសច្បាប់និងការជួញដូរមនុស្ស។

វាត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករ ដោយផ្តល់នូវព័ត៌មានគួរអោយទុកចិត្តស្តីពីការងារនៅក្រៅប្រទេស គុណសម្បត្តិនិងគុណវិបត្តិរបស់វា នីតិវិធីស្របច្បាប់ក្នុងការដាក់ពាក្យសុំការងារនៅបរទេសនិងតម្រូវការឯកសារ។ វាក៏ជូនដំណឹងជាសាធារណៈដល់សាធារណជនអំពីសេវាកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលមាន សំរាប់អ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារនៅក្រៅប្រទេស។

ការអនុវត្តន៍របស់ PEOS គឺស្របនឹងផ្នែកទី 6 នៃវិធាននិងបទបញ្ញាអនុវត្តច្បាប់សាធារណរដ្ឋលេខ 8042 (ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងច្បាប់ជនភៀសខ្លួនហ្វីលីពីននៅឆ្នាំ 1995) ដែលចែងថា "POEA អាចអនុវត្តកម្មវិធី ឬប្រើវិធីសាស្រ្តផ្សេងទៀត និងយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយដូចជា ការរៀបចំយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដូចជាការរៀបចំសិក្ខាសាលាតំរង់ទិសមុនធ្វើការ អោយមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងយូរអង្វែង។ "

ដើមឡើយ PEOS គឺជាកម្មវិធីស្ម័គ្រចិត្តហើយត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ដោយមិនគិតថ្លៃ ។ នៅខែមិថុនាឆ្នាំ 2016 វាត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមអ៊ិនធ័រណែត និងចាំបាច់សម្រាប់ពលករធ្វើការមានមូលដ្ឋានលើដី ដែលទើបតែត្រូវបានជួលថ្មីទាំងអស់ ដោយសារតែ សារាចរលេខ 2 នៃPOEA Memorandum ដែលបានអនុញ្ញាអោយមានការចូលប្រើប្រាស់និងការចុះឈ្មោះនៅលើទំព័រអ៊ិនធឺរណែត គឺមិនគិតថ្លៃដល់សាធារណជនទេ។

PEOS ដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងយុទ្ធនាការអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ធានាមិនមានការរើសអើងដោយខុសច្បាប់ (យុទ្ធនាការស្រូបយកដោយគ្មានការអនុញ្ញាត) ដោយហេតុថា វាក្លាយជាមធ្យោបាយឈានដល់សមាជិកនៃរាជធានីខេត្តក្រុងនិងក្រុងផ្សេងៗដើម្បីកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់ការជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន។

ភាពជាដៃគូ

ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅនេះ POEA បន្តធ្វើការជាដៃគូជាមួយ LGUs នៅទូទាំងប្រទេសដោយបង្កើតជាអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាជាផ្លូវការ។ ការិយាល័យសេវាកម្មការងារសាធារណៈ LGUs (PESOs) ដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងកិច្ចការនេះ។ លើសពីនេះទៀត POEA គោះដៃគូសង្គមដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់ភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីព័ត៌មាន PEOS ។ ទាំងនេះរួមមានសមាជិកនៃស្ថាប័នសិក្សា ក្រុមអនុវត្តច្បាប់ ក្រុមអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល អង្គការសាសនានិងវិជ្ជាជីវៈ។ POEA ទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការគ្រូបណ្តុះបណ្តាល អង្គភាពរដ្ឋាភិបាលនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ការិយាល័យសេវាការងារសាធារណៈ (PESO) អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

កម្មវិធី PEOS ដែលបានទទួលស្គាល់

ផ្នែកដ៏សំខាន់នៃ PEOS គឺផ្នែកអប់រំពលករ (WED) ដែលស្ថិតនៅក្រោមសាខាប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់ (AIRB) ។ ការិយាល័យអាជ្ញាប័ណ្ណនិងការត្រួតពិនិត្យ ត្រួតពិនិត្យមើលការងារ WED និង AIRB ។ PEOS ត្រូវបានធ្វើឡើងជាទៀងទាត់នៅកន្លែងនិងវេទិកាផ្សេងៗដូចខាងក្រោម:

- PEOS នៅក្នុងសាលារៀន / សាកលវិទ្យាល័យ - ដើម្បីបញ្ជ្រាបចូលទៅក្នុងសិក្ខាសាលាក្រោមការណែនាំពីអាជីព ជាពិសេសនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅវិទ្យាល័យ និងមហាវិទ្យាល័យនៅទូទាំងប្រទេស។ POEA ក៏បានបញ្ចូលទៅក្នុងអនុស្សរណៈយោគយល់ជាមួយស្ថាប័នអប់រំនានាស្តីពីការប្រព្រឹត្តិរបស់ PEOS ។ ទីប្រឹក្សាសាលានិងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតត្រូវឆ្លងកាត់ CET ។ ជួនកាល PEOS ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយភ្ជាប់ជាមួយនិងកម្មវិធីអប់រំការងារសម្រាប់ក្រុមសិស្សបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រផងដែរ។
- PEOS on AIR - យុទ្ធសាស្ត្រនៃការប្រើប្រាស់គ្រប់ទម្រង់នៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានក្នុងការផ្សព្វផ្សាយគំនិតរបស់ PEO ។ ការរៀបចំខ្លួននិងការបង្ហាញនៅក្នុងកម្មវិធីទូរទស្សន៍និងវិទ្យុជាពិសេសកម្មវិធីសេវាសាធារណៈស្តីពីការព្រួយបារម្ភរបស់ OFW ។
- PEOS នៅក្នុងការិយាល័យភូមិភាគ - POEA ធ្វើសកម្មភាព PEOS ជាទៀងទាត់នៅក្នុងតំបន់របស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន។
- PEOS នៅក្នុងសហគម - ស្របតាមការអនុវត្តន៍យុទ្ធនាការ IR-Free LGUs និងការទទួលស្គាល់នូវតំរូវការដើម្បីឈានដល់ចំនួនប្រជាជនដ៏ច្រើនបំផុត ជាពិសេសនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន PESO អនុវត្ត PEOS នៅថ្នាក់ស្រុក ទូទាំងប្រទេស នៅក្នុងតំបន់ណាដែលជាកន្លែង PEOS ត្រូវបានបង្កើតជាស្ថាប័ននេះឡើង។ PESO ក៏ជួយក្នុងការចែកចាយ / ផលិតឡើងវិញ និងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន។
- PEOS នៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម - ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គមដែលត្រូវបានគេនិយមប្រើប្រាស់និងប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់ការចែករំលែកព័ត៌មាន PEOS ត្រូវបានធ្វើនៅក្នុងហ្វេសប៊ុក និងTwitter ។
- PEOS តាមរយៈកម្មវិធីទូរស័ព្ទចល័ត - ដើម្បីពង្រីកសក្តានុពលនៃបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការអនុវត្ត POEA Mobile ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាឧបករណ៍មួយទៀត ដើម្បីការពារសាធារណជន ជាពិសេសផ្តោតលើពលករទេសន្តប្រវេសន៍ប្រឈមនឹងការជ្រើសរើសមនុស្សខុសច្បាប់និងការជួញដូរមនុស្ស។

- PEOS Online - ប្រព័ន្ធរៀនតាមកុំព្យូទ័រ ដោយប្រើកុំព្យូទ័រដែលមានម៉ូឌុល PEOS ។ វាផ្តល់ជូននូវព័ត៌មានងាយស្រួលនិងអាចទុកចិត្តបាន និងមានគុណភាពនៅលើការងារក្រៅប្រទេស។ វាគឺជាឧបករណ៍ដែលត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការអនុវត្តនៃ PEOS ចាំបាច់។

បទដ្ឋាន

POEA ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណូមពរនិងការអញ្ជើញពីសាធារណជនទូទៅ ជាពិសេស LGUs ស្ថាប័នសិក្សា អង្គការដែលមានជំនឿលើសាសនា ដើម្បីរៀបចំ PEOS សម្រាប់សមាជិករបស់ខ្លួន ។ PEOS ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងកន្លែងជាច្រើន ដូចជាសាលារៀន សាលមហោស្រព កីឡាបាល់បោះ ព្រះវិហារ និង Barangay Halls ជាដើម។ តម្រូវការផ្នែកភស្តុភាដែលផ្តល់ដោយ POEA ឬអង្គការដៃគូ រួមមាន ឧបករណ៍សម្លេងជាមូលដ្ឋាន ដូចជា ម៉ាស៊ីនបញ្ចាំងពហុមេឌៀកុំព្យូទ័រលើតុ / ម៉ាស៊ីនកុំព្យូទ័រ ម៉ាស៊ីនបោះពុម្ព ប្រព័ន្ធសម្លេង អេក្រង់បញ្ចាំង ព័ត៌មានបោះពុម្ព និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល សម្ភារៈសិក្សា និងសម្ភារៈផ្សេងៗ ។

ដើម្បីរក្សាចំនួនអ្នកគាំទ្រអនុវត្ត PEOS វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើកកម្ពស់សមត្ថភាព (CETs) ក៏ត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ។ CETs ត្រូវបានអនុវត្តនៅទូទាំងប្រទេសសម្រាប់ដៃគូកម្មវិធីពីអង្គការរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗក្នុងការបំពេញគោលបំណងនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីឈានទៅដល់មូលដ្ឋានទោះបីជាមានផលប៉ះពាល់ជាច្រើន។ ការធ្វើលំហាត់ហ្វឹកហ្វឺនតាមដានជាទៀងទាត់ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដៃគូរនៅលើការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីចុងក្រោយបំផុតនិងការប្រកាសរដ្ឋបាល។ ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តត្រូវបានធ្វើឡើងប្រចាំខែដោយPOEA សម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវា PEOS ទាំងអស់របស់ខ្លួន ដែលបានបញ្ជូនរបាយការណ៍ទាំងនេះឱ្យបានទៀងទាត់ដល់ POEA ។

កម្មវិធីអប់រំមុនចេញដំណើរ

កម្មវិធីអប់រំមុនចេញដំណើររបស់ការិយាល័យសុខមាលភាពពលករនៅក្រៅប្រទេស (OWWA) មានសិក្ខាសាលាណែនាំតំរង់ទិសមុនចេញដំណើរ (PDOS) ដែលត្រូវបានផ្ទេរទៅកាន់ OWWA កាលពីថ្ងៃទី 9 ខែសីហាឆ្នាំ 2002 យោងតាមសារាចរលេខ 05 ។ កម្មវិធីអប់រំ PDOS ជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃកម្មវិធីអប់រំនិងព័ត៌មានរបស់ OWWA និងជាផ្នែកសំខាន់នៃកម្មវិធីទូទៅរបស់រដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការពារនិងធានាសុខុមាលភាពរបស់ OFWs ។ PDOS រយៈពេលមួយថ្ងៃ គឺជាការណែនាំចាំបាច់សម្រាប់ OFWs

ដែលត្រូវបានជួលជាលើកដំបូង ឬត្រូវបានជួលឡើងវិញនៅក្នុងគ្រប់ប្រភេទការងារទាំងអស់។ វាត្រូវបានគេធ្វើប្រតិបត្តិការនៅឆ្នាំ 1983 ដើម្បីដោះស្រាយភាពលំបាកនៃ OFWs ក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងការកែសម្រួលបរិយាកាសការងារ ក៏ដូចជាវប្បធម៌នៃប្រទេសគោលដៅរបស់ពួកគេ។ PDOS ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយឥតគិតថ្លៃដល់ OFWs ។

វានិយាយអំពីតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់ OFWs សម្រាប់ការណែនាំតំរង់ទិសតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនផ្តល់ឱ្យ OFW ជាមួយនឹងព័ត៌មានច្រើនពេកទេ។ ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់គឺដើម្បីឱ្យ OFWs ធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាលំបាកដែលជាទូទៅមានបទពិសោធន៍ក្នុងរយៈពេល 6 ខែដំបូងនៃការងារធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ PDOS គឺជាកម្មវិធីទៅតាមប្រទេសជាក់លាក់មួយ និងក្នុងករណីខ្លះ ផ្តល់ជំនាញជាក់លាក់ ដើម្បីផ្តល់ជូននូវ OFWs នូវព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធនិងត្រឹមត្រូវដែលអាចធ្វើទៅបានដើម្បីពន្លឿនការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់ពួកគេនៅក្នុងបរិស្ថានការងាររបស់ពួកគេ។

សិក្ខាសាលាណែនាំតំរង់ទិសមុនចេញដំណើរ (PDOS) ត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមការអនុវត្តអនុស្សរណៈសារាចរ (MCs) និងអនុសារណៈនៃការណែនាំ (Mols) ដូចខាងក្រោម:

- POEA MC No. 3, Series of 1983- គោលនយោបាយអនុវត្តដែលបានធ្វើឱ្យ PDOS ជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់គ្រប់ពលករដែលត្រូវចេញដំណើរទាំងអស់
- POEA MC No. 2, Series of 1992- ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដើម្បីធ្វើ PDOS សម្រាប់ពលករកិច្ចសន្យា ដែលជួបការលំបាក។
- សារាចរ POEA-OWWA លេខ 04, កម្រងឯកសារឆ្នាំ 2002 និងលេខកថាខណ្ឌលេខ 25-02 នៃឆ្នាំ 2002 - ការផ្ទេរ PDOS ពី POEA ទៅ OWWA;
- អនុស្សរណៈនៃការណែនាំលេខ 13 ឆ្នាំ 2003 កំណត់គោលនយោបាយនិងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការរៀបចំសិក្ខាសាលាណែនាំតំរង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ។
- សារាចរ POEA-OWWA លេខ 01 ឆ្នាំ 2011 - ការផ្ទេរ PDOS សម្រាប់ពលករដែលមានឈ្មោះជាអ្នកជួលនិងដាក់អោយធ្វើការដោយរដ្ឋាភិបាល ពី POEA ទៅ OWWA ។

PDOS ត្រូវបានពង្រីកដោយការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំមុនពេលចេញដំណើរដោយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (CPDEP) សម្រាប់អ្នកបម្រើការងារតាមផ្ទះ (HSWs) នៅឆ្នាំ 2007 ។ CPDEP មានគោលបំណងបង្កើត PDOS សម្រាប់ HSWs ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្នែកសុខុមាលភាពនិងការការពារក្នុងវិស័យ

ដែលងាយរងគ្រោះនេះ និងរៀបចំ HSWs ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារនិងស្រ្តេសនៅក្នុងគ្រួសារបរទេស។

CPDEP ដើមឡើយជាវគ្គភាសានិងការយល់ដឹងវប្បធម៌ដែលបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងខែមករាឆ្នាំ 2007 ដោយភាសាអារ៉ាប់ ជាការផ្តល់ជូននូវសិក្ខាសាលាស្តីពីភាសាតែមួយគត់។ ដើម្បីបានឈានទៅរកពលករបន្ថែមទៀត និងបំពេញតម្រូវការរបស់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ ជាពិសេសគឺបុគ្គលិកបម្រើការតាមផ្ទះ (HSWs) សិក្ខាសាលាស្តីពីភាសាត្រូវបានពង្រីកនៅខែមីនា ឆ្នាំ2009 (លេខ DOE លេខ 95) និងបញ្ចូល PDOS រយៈពេលមួយថ្ងៃ។ ការបណ្តុះបណ្តាលភាសា និងវប្បធម៌ និងសិក្ខាសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត បញ្ចូលទៅក្នុងការអប់រំតែមួយសម្រាប់ HSWs ។ បច្ចុប្បន្ន CPDEP បានផ្តល់នូវសិក្ខាសាលាស្តីពីភាសាដូចខាងក្រោម: ភាសាអារ៉ាប់ (បីថ្ងៃ); ចិនកាតាំង (បីថ្ងៃ) ហេប្រឺ (បីថ្ងៃ) អ៊ីតាលី (បីថ្ងៃ) និងភាសាចិនកុកងឺ (រយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ) ។

ម៉្យាងទៀតសិក្ខាសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត នៅក្រោម CPDEP មានគោលបំណងបង្កើនកម្រិតនៃការយល់ដឹងរបស់ HSWs ទៅលើមូលហេតុនៃភាពតានតឹងនិងផលប៉ះពាល់របស់វា រៀបចំសម្រួលអារម្មណ៍និងស្មារតី ដើម្បីប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការធ្វើការនៅបរទេស និងបញ្ជាក់ពីយុទ្ធសាស្រ្តដោះស្រាយរបស់ពលករ និងបង្កើតយន្តការដោះស្រាយថ្មី។

ការទទួលស្គាល់អ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាល

OWWA ធ្វើ PDOS សម្រាប់ពលករជំនាញតាមរយៈការិយាល័យប្រចាំតំបន់របស់ខ្លួន និងសម្រាប់ពលករដែលបានបញ្ជូនទៅប្រទេសកាណាដា ក៏ដូចជាអ្នកហាត់ការសម្រាប់ការបានបញ្ជូននៅជប៉ុន ក្រោមកម្មវិធី JITCO ។ នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ 2012 OWWA បានចាប់ផ្តើមបង្កើត PDOS សម្រាប់ពលករកិច្ចសន្យាដែលជួលនិងដាក់អោយធ្វើការដោយរដ្ឋាភិបាល។ នៅខែតុលា ឆ្នាំ2012 OWWA បានចាប់ផ្តើមបង្កើត PDOS រយៈពេលពីរថ្ងៃសម្រាប់ពលករបម្រើការតាមផ្ទះ (HSWs) ដែលត្រូវទៅធ្វើការនៅព្រះរាជាណាចក្រអារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីត។ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ2013 OWWA បានចាប់ផ្តើមកម្មវិធី PDOS របស់ខ្លួនសម្រាប់អ្នកធ្វើការផ្នែកសុខាភិបាល ដែលទៅធ្វើការនៅអាល្លឺម៉ង់។

សិក្ខាសាលា PDOS ដូចតទៅនេះកំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងនៅឯមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ OWWA ក្នុងក្រុងអិនអ៊ីស្រ្តូរៈទីក្រុងម៉ានីលៈ

• PDOS មួយថ្ងៃសម្រាប់ពលករដែលត្រូវទៅធ្វើការនៅប្រទេសកាណាដា - គោលបំណងចម្បងគឺ ដើម្បីរៀបចំ OFWs ដែលត្រូវទៅធ្វើការនៅប្រទេសកាណាដា ក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មដោយរលូនចូលទៅក្នុងសង្គមកាណាដា។ នេះគឺសម្រាប់អ្នកជំនាញហ្វីលីពីននិងពលករជំនាញដែលចាកចេញទៅប្រទេសកាណាដាសម្រាប់ទិដ្ឋាការការងារ។

• PDOS រយៈពេល 1 ថ្ងៃសំរាប់អ្នកហ្វឹកហាត់បច្ចេកទេសទៅធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុនក្រោមកម្មវិធី JITCO សម្រាប់អ្នកហាត់ការបច្ចេកទេស ហើយបច្ចុប្បន្ននេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអង្គភាព OWWA PDOS ។

• PDOS សំរាប់ពលករដែលត្រូវបានជួលនិងដាក់អោយធ្វើការដោយរដ្ឋាភិបាល - ម៉ូឌុលនេះត្រូវបានផ្ទេរពី POEA ទៅ OWWA ។

• PDOS មួយថ្ងៃសម្រាប់គិលានុបដ្ឋាយិកាទៅធ្វើការនៅអាល្លឺម៉ង់ - នេះគឺជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរដ្ឋាភិបាលនិងរដ្ឋាភិបាល ទាក់ទងការបញ្ជូនអ្នកជំនាញសុខភាពហ្វីលីពីនទៅធ្វើការនៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់។

• PDOS សំរាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ (HSWs) ដែលបានបញ្ជូនទៅប្រទេសអារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីត - នេះគឺជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។ ប្រធានបទគ្រប់គ្រងដោយ OWWA រួមមាន: ទិសដៅវប្បធម៌, កិច្ចសន្យាការងារធម្មតា, គោលការណ៍ណែនាំតម្លៃ, ការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹង, កម្មវិធី និងសេវាកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាល និងភាសាអារ៉ាប់ (ជាមូលដ្ឋាន)។ ខណៈពេលដែលប្រធានបទគ្រប់គ្រងដោយ PRAs មានដូចជា ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព និងព័ត៌មានផ្នែកជំនួយនៅអាកាសយានដ្ឋាន។

PDOS ក៏កំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងផ្ទះ នៅក្នុងការិយាល័យសុខុមាលភាពតំបន់ OWWA ដូចខាងក្រោម: CAR - Baguio City; តំបន់ទី 1 - សាន់ហ្វ៊ែរដូនោ, ឡាយូនីស; តំបន់ទី 3 - សាន់ Fernando, Pampanga - តំបន់ 4-A - Calamba, Laguna; តំបន់ទី 5 - ទីក្រុង Legazpi; តំបន់ 6 - ទីក្រុង Iloilo; តំបន់ទី 7 ទីក្រុងស៊ីប៊ូ; តំបន់ 8- ទីក្រុងតាក្លូណាន តំបន់ទី 9 ទីក្រុងហ្សាំប៊ាំងហ្គាន តំបន់ 10- ទីក្រុង Cagayan De Oro; តំបន់ 11- ទីក្រុងដាវ៉ាវ និងតំបន់ Caraga - Butuan ។

OWWA បានទទួលស្គាល់អ្នកផ្តល់សេវា PDOS ដែលរួមមាន:

•សមាគមទីភ្នាក់ងារ - ត្រូវបានធ្វើសម្រាប់បុគ្គលិកជំនាញបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈរបស់ទីភ្នាក់ងារ - សមាជិករបស់ខ្លួន។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី 11 ខែមេសា ឆ្នាំ 2014 មានសមាគមឧស្សាហកម្ម

ចំនួនប្រាំមួយត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដើម្បីរៀបចំ PDOS ។

•ប្រទេសជាក់លាក់ - គិតត្រឹមថ្ងៃទី 11 ខែមេសា ឆ្នាំ 2014 មានទីភ្នាក់ងារពីរត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដើម្បីធ្វើ PDOS ។

•ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ - សម្រាប់ទាំងក្រុមហ៊ុនដែលមានមូលដ្ឋានលើសមុទ្រឬដីសម្រាប់ពលករជំនាញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី11 ខែមេសា ឆ្នាំ 2014 មានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ធ្វើការលើដីចំនួន 53 និង ធ្វើការលើសមុទ្រចំនួន 234 ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ ក្នុងការធ្វើ PDOS សម្រាប់ពលកររបស់ខ្លួន។

•អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល - សម្រាប់ HSWs សិល្បករសិល្បការិនីបរទេស និងពលករដែលជាក្រុមងាយរងគ្រោះ។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី 11 ខែមេសា ឆ្នាំ 2014 មានអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំនួន 14 ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធី PDOS ។

• PDOS បន្ថែម - គិតត្រឹមថ្ងៃទី 11 ខែមេសា ឆ្នាំ 2014 នេះមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករហ្វីលីពីនចំនួន 223 ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើ PDOS បន្ថែម។

បទដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីការតាមដាន PDOS ទម្រង់នៃការហ្វឹកហាត់ PDOS ត្រូវតែគោរពទៅតាមតម្រូវការអប្បបរមាដូចខាងក្រោម:

•ថ្នាក់រៀនទូលំទូលាយ (មិនមានមនុស្សច្រើន) មានទំនោរទៅនឹងការរៀនសូត្រ

•សមាមាត្រ 1: 1 នៃកៅអីអង្គុយទៅនិងចំនួនអ្នកចូលរួម PDOS

•គ្រឿងបរិក្ខារអូឌីយ៉ូមូលដ្ឋាន - កុំព្យូទ័រអេឡិចត្រូនិចនិងម៉ាស៊ីនបញ្ចាំង មីក្រូហ្វូន។ ល។

•ថតចម្លងសម្ភារៈព័ត៌មាន PDOS ដែលបានបោះពុម្ពគ្រប់គ្រាន់

•បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅគ្រូឧទ្ទេសនាម PDOS Trainor's Handbook

ខ្លឹមសារសិក្ខាសាលា PDOS ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសាកលវិទ្យាល័យហ្វីលីពីននៅឆ្នាំ 2006 និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយបណ្ឌិត្យសភាអភិវឌ្ឍន៍នៃប្រទេសហ្វីលីពីន (DAP) នៅក្នុងឆ្នាំ 2008 ដោយសហការជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាកម្ម PDOS ពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល - ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ, សមាគមឧស្សាហកម្ម, អតីត OFWs និង OWWA មានមូលដ្ឋានលើដីនិងសមុទ្រ ។

សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍របស់ PDOS ត្រូវបានកែសម្រួលដោយអង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍និងត្រួតពិនិត្យ OWWA-PDOS (PDMU) នៅខែមីនាឆ្នាំ 2015 ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តប្រវេសន៍ (IOM) ហើយត្រូវបានបោះពុម្ពដោយ IOM នៅឆ្នាំ 2015 ។ តំរូវការរបស់ពលករសំរាប់ព័ត៌មានថ្មីៗនិងពេញលេញ។
ម៉ូឌុលកែសំរួលសម្រាប់ពលករធ្វើការនៅតាមសមុទ្រ និងសៀវភៅណែនាំរបស់គរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើតឡើងរួមគ្នា ដោយអង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍និងត្រួតពិនិត្យ OWWA-PDOS (PDMU) និងក្រុម Joint Manning Group (JMG) នៅក្នុងខែកញ្ញាឆ្នាំ 2016 ។

គោលបំណងចម្បងរបស់ PDOS គឺដើម្បីផ្តល់ជូនដល់ OFWs នូវមធ្យោបាយដើម្បីដោះស្រាយបរិស្ថានការងារថ្មីរបស់ពួកគេ ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលពីរបីខែដំបូងនៃការធ្វើការនៅបរទេស។ PDOS មួយថ្ងៃត្រូវបានចូលរួមដោយពលករទាំងអស់ (គ្រប់ជំនាញ / ប្រភេទការងារ) មុនពេលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបរទេស។ ម៉ូឌុល PDOS មានដូចខាងក្រោម:

- ធ្វើការក្រៅប្រទេស - ការយល់ដឹងខាងវប្បធម៌និងក្រមវិន័យនៃ OFWs
- កិច្ចសន្យាការងារ - សិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ OFWs ក្នុងកិច្ចសន្យាអ្វីដែលត្រូវធ្វើក្នុងករណីមានការរំលោភកិច្ចសន្យា
- កម្មវិធីនិងសេវាកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាល - នៅក្នុងប្រទេសនិងក្រៅប្រទេស ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដទៃទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍
- ការរំលឹកដ៏សំខាន់ - ព័ត៌មានជំនួយសុខភាព, ផែនការហិរញ្ញវត្ថុ, ព័ត៌មានជំនួយការធ្វើដំណើរ
- ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ - ផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងសារៈសំខាន់នៃការសន្សំ និងការវិនិយោគ
- ដោះស្រាយបញ្ហាការងារ និងជីវភាពរស់នៅ - ម៉ោងធ្វើការ, បរិស្ថានពហុវប្បធម៌

យន្តការត្រួតពិនិត្យ

ស្របតាមសេចក្តីប្រកាសណែនាំរបស់ PDOS លេខ 5 (ចេញថ្ងៃទី 12 ខែមេសាឆ្នាំ 2010) អ្នកផ្តល់សេវា PDOS ទាំងអស់ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យដាក់របាយការណ៍ PDOS ប្រចាំខែរបស់ខ្លួន (PDOS ទំរង់ត្រួតពិនិត្យ 1) ក្នុងរយៈពេល 15 ថ្ងៃនៃខែបន្ទាប់។

ការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំរបស់អ្នកផ្តល់ PDOS នឹងត្រូវបានលុបចោលដោយ OWWA ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ប្រសិនបើរកឃើញថាមានការរំលោភបំពានដូចខាងក្រោម:

- ការចេញលិខិតបញ្ជាក់ពីការចូលរួមរបស់ OFWs ដោយគ្មានវត្តមាន។
- ផ្តល់ប្រាក់បង្វិលត្រឡប់មកវិញ ថ្លៃឈ្នួល កំរៃជើងសារ និង / ឬការរៀបចំស្រដៀងនឹងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឬតំណាងរបស់ពួកគេ។

ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានានូវការផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដល់កម្មវិធី PDOS អង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍និងត្រួតពិនិត្យ PDOS (PDMU) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអនុស្សរណៈនៃការណែនាំ លេខ 7 ចុះថ្ងៃទី 23 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2014 ។ ដូចនេះ PDMU មានភារកិច្ចដើម្បី:

- បង្កើតនិងពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ សម្រាប់ការកែលម្អប្រព័ន្ធនិងនីតិវិធីនៃការអភិវឌ្ឍសិក្ខាសាលានិងការកសាងសមត្ថភាព។ និង
- ត្រួតពិនិត្យនិងអធិការកិច្ច អ្នកផ្តល់ PDOS ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ។

កម្មវិធីអប់រំបន្តសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសនិងទីភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់

ក្នុងឆ្នាំ 2010 POEAបានណែនាំកម្មវិធីអប់រំបន្តរបស់ទីភ្នាក់ងារ (CAEP) ដែលមានគោលបំណងដើម្បីលើកកំពស់សមត្ថភាពជំនាញបច្ចេកទេសនិងតម្លៃសីលធម៌របស់មន្ត្រីនិងបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យពួកគេគ្រប់គ្រងនិងប្រតិបត្តិកាន់តែប្រសើរឡើង និងធានាឱ្យបាននូវការបានបញ្ជូនពលករដោយមានសុវត្ថិភាព និងមានការងារធ្វើ។

ចាប់តាំងពីការអនុវត្តនៅខែសីហា ឆ្នាំ2010 រហូតដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ2015 POEA តាមរយៈការិយាល័យផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនិងបទបញ្ញត្តិ បានធ្វើសិក្ខាសាលាចំនួន131ដង ដែលត្រូវបានចូលរួមដោយបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងនិងបច្ចេកទេសប្រហែល 11.913 នាក់នៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ សិក្ខាសាលានេះ វាគឺជាវេទិកាសម្រាប់ប្រធានបទផ្សេងៗដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការរបស់ទីភ្នាក់ងារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ក៏ដូចជាវេទិកាសម្រាប់ការសន្ទនាអំពីកង្វល់របស់ពួកគេ។

គន្ថនិទ្ទេស

1. គ្រប់គងទេសន្តរប្រវេសន៍: បទពិសោធន៍ប្រទេសហ្វីលីពីន,″ មណ្ឌលទេសន្តរប្រវេសន៍ Scalabrini ម៉ានីឡា, Philippines, 2011.
2. (Infographic): ″ស្វែងយល់ពីពលករធ្វើការនៅបរទេស OFWs,″ Rappler, 29 June 2014.
3. http://www.rappler.com/move-ph/61808-profile-overseas-filipino-workers
4. គេហទំព័រ រដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេស ហ្វីលីពីន (http://poea.gov.ph)
5. របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ 2014: http://poea.gov.ph/annualreports/annualreports.html
6. ទិន្នន័យការបានបញ្ជូនកំលាំងពលកម្ម តាមភេទ: http://poea.gov.ph/ofwstat/deppercountry/2010.pdf
7. ផែនទីសកលនៃពលករបម្រើការងារនៅបរទេស OFWs: http://cfo.gov.ph/downloads/statistics/830-global-mapping-of-overseas-filipinos.html
8. ទិន្នន័យការងាររបស់ពលករបម្រើការងារនៅបរទេស: http://poea.gov.ph/ofwstat/compendium/2014.pdf
9. គេហទំព័រ រដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងសុខមាលភាពពលករនៅបរទេស (http://owwa.gov.ph)
10. ច្បាប់សាធារណៈរដ្ឋ No. 8042 (ច្បាប់គ្រប់គ្រងពលករហ្វីលីពីនធ្វើការនៅបរទេស និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ 1995)
11. ច្បាប់សាធារណៈរដ្ឋ No. 9422 (ការពង្រឹងតួនាទីនិយ័តកម្ម របស់ POEA)
12. ច្បាប់សាធារណៈរដ្ឋ No. 10022 (ការកែប្រែ R.A. លេខ 8042, កែលម្អស្តង់ដារនៃការការពារនិងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍, គ្រួសាររបស់ពួកគេ និងប្រជាជនហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេសដែលមានទុក្ខលំបាក)
13. ច្បាប់សាធារណៈរដ្ឋ No. 10801 (ច្បាប់រដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងសុខមាលភាពពលករនៅបរទេស)
14. ប្រាក់បញ្ញើហ្វីលីពីននៅក្រៅប្រទេស, Bangko Sentral ng Pilipinas. http://www.bsp.gov.ph/statistics/keystat/ofw.htm

ប្រទេសសិង្ហបុរី

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម

ប្រទេសសឹង្ហបូរី ជារដ្ឋទីក្រុងកោះ បានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ខ្លួនយ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាព ចាប់តាំងពីសម័យមុនឯករាជ្យភាពពេញលេញរបស់ខ្លួននៅឆ្នាំ1965 ហើយគោលនយោបាយការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ខ្លួន គឺជាផ្នែកសំខាន់នៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស។

នៅពេលម៉ាឡេយ៉ាអង់គ្លេសទទួលបានឯករាជ្យនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ1963 សឹង្ហបូរីជារដ្ឋមួយនៅក្នុងសហព័ន្ធម៉ាឡេស៊ី ប៉ុន្តែវាបានបំបែកចេញពីសហព័ន្ធនៅឆ្នាំ1965 ។ នៅពេលនោះ ការរំពឹងទុករបស់ខ្លួនទទួលបាននូវភាពក្រៀមក្រំ។ ប្រទេសនេះមានឧស្សាហកម្មតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។

GDP របស់មនុស្សម្នាក់ៗបានកើនឡើង 66 ភាគរយក្នុងរយៈពេល 5 ឆ្នាំដំបូងនៃឯករាជ្យភាព ហើយឈានដល់ចំនួន 4.470 ដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ 1970 ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅតែមានការចាប់អារម្មណ៍ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ដោយមានផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបកើនដល់ 4.900 ដុល្លារក្នុង ឆ្នាំ1980 និង 11.900ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ1990 ចំនួន 23.700 ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ2000 ចំនួន 46.600ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ2010 និង 52.900ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ2015 ។ (ស្ថិតិរបស់ធនាគារពិភពលោក) កំណើនសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានអមដោយការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមដ៏រឹងមាំ។ នៅឆ្នាំ 2015 អាយុកាលជាមធ្យមរបស់ប្រជាជន គឺ 89ឆ្នាំសំរាប់នារី និង 80ឆ្នាំសម្រាប់បុរស។ អត្រាមរណៈរបស់ទារកដែលបានកត់ត្រានៅក្នុងអត្រាឆ្នាំ 2016 មានត្រឹមតែ 2.3 ក្នុង 1000 កំណើតរស់ប៉ុណ្ណោះ។ (នាយកដ្ឋានស្ថិតិសិង្ហបុរី)

ប្រវត្តិការងារទេសន្តរប្រវេសន៍

នៅក្នុងប្រទេសមួយដែលមានសមាមាត្រខ្ពស់នៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយដែលត្រូវបានរួមបញ្ចូលយ៉ាងរឹងមាំនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកនោះ ការចេញក្រៅប្រទេសដ៏សំខាន់ក៏នឹងត្រូវគេរំពឹងផងដែរ។

ប្រទេសសឹង្ហបុរីពឹងផ្អែកលើជនបរទេសដើម្បីបន្ថែមកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួនដោយមានពលករបរទេសមានចំនួនច្រើនជាងមួយភាគបួននៃប្រជាជនខ្លួនឯង និង 30% នៃកម្លាំងពលកម្ម។ ក្នុងចំណោមបណ្ដាប្រទេសនៅអាស៊ីបូព៌ា និងអាគ្នេយ៍ ប្រទេសសឹង្ហបុរីមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់បំផុតក្នុងការធ្វើចំណាក

ស្រុក នេះដោយយោងតាមប្រភពនៃសញ្ជាតិដើម កម្រិតអប់រំ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ន។ ទិសដៅគោលនយោបាយត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅកម្រិតខ្ពស់បំផុត ដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រកាសនៅក្នុងសុន្ទរកថាទិវាជាតិឆ្នាំ 2006 របស់ខ្លួនថា ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់អ្នកជំនាញនិងអ្នកមានទេពកោសល្យ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រចាំបាច់ មានសារៈសំខាន់ដល់ការរីកចម្រើននិងវិបុលភាពរយៈពេលវែងរបស់សឹង្ហបុរី។ ជាលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយទាំងនោះ ចំនួនអ្នករស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍នៅសឹង្ហបុរីបានកើនឡើង142 ភាគរយ។

ប្រទេសសឹង្ហបុរីបានអនុម័តការងារដែលបានឆ្លងកាត់ពីក្របខ័ណ្ឌមានភាពខុសពីគ្នា និងបានផ្តល់កំរិតនៃកិត្តិយស និងការគ្រប់គ្រងទៅតាមប្រភេទជំនាញដែលមាន។ ជាទូទៅ មានការងារបីប្រភេទសម្រាប់ពលករបរទេសនៅសឹង្ហបុរីមានដូចតទៅ:

១. ការផ្តល់ការងារសម្រាប់អ្នកឯកទេសបរទេសនិងអ្នកគ្រប់គ្រង (PMEs) ។

២. S Pass សម្រាប់ពលករជំនាញកម្រិតមធ្យម និង

៣. ការអនុញ្ញាតការងារសម្រាប់ពលករជំនាញពាក់កណ្តាល។

អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារ និង S Pass នឹងត្រូវមានកម្រិតនៃប្រាក់ខែ និងមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របពេលដែលកូតាកម្រិតមធ្យម និងការលើកលែងពន្ធត្រូវបានដាក់លើអ្នកកាន់ប័ណ្ណ S Pass និង Work Permit Holders (WPHs) ។ កូតានិងពន្ធ នឹងប្រែប្រួលអាស្រ័យលើកម្រិតជំនាញរបស់ពលករបរទេស និងវិស័យដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូន។

ក្រៅពីកូតានិងការយកពន្ធ អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារត្រូវស្ថិតក្រោមការរឹតបន្តឹងលើនិយោជក និងប្រភេទនៃមុខងារការងារ (ឧ. FDW ត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការនៅសឹង្ហបុរីក្រោមនិយោជកដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ហើយមានតែធ្វើការងារផ្ទះប៉ុណ្ណោះ) ។ ព័ត៌មានលម្អិតអាចរកបាននៅគេហទំព័រ www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker ។

លើសពីនេះ និយោជកនៃអ្នកដែលមានប័ណ្ណអនុញ្ញាតការងារ ត្រូវដាក់ប្រាក់ធានាសន្តិសុខសង្គមចំនួន 5.000ដុល្លារសឹង្ហបុរី ក្នុងម្នាក់ សម្រាប់ពលករដែលមិនមែនជនជាតិម៉ាឡេស៊ី ដើម្បីធានាថាទាំងនិយោជកនិងពលករត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌនៃការអនុញ្ញាតការងារ។ និយោជកមិនអាចស្នើសុំឱ្យពលកររបស់ខ្លួនបង់ថ្លៃប្រាក់ធានានោះទេ។ លើសពីនេះទៀត និយោជកត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់

ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ផ្ទាល់ខ្លួនយ៉ាងហោចណាស់ 40.000 ដុល្លារសឹង្ហបុរី សម្រាប់ពលករបម្រើការតាមផ្ទះម្នាក់ ដែលពួកគេជួល។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ ច្បាប់និងបទបញ្ញា

MOM មើលទៅលើការគ្រប់គ្រងត្រឹមត្រូវរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅសឹង្ហបុរី។ ក្រសួងធ្វើដូច្នេះតាមរយៈវិធីសាស្ត្រពីរ - ការអនុវត្តច្បាប់និងការអប់រំអំពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងនិយោជក។ សម្រាប់គោលបំណងនៃសៀវភៅកម្រងនេះ ការផ្តោតអារម្មណ៍នឹងត្រូវបានដាក់លើពលករបរទេសមានជំនាញពាក់កណ្តាល (ឧទាហរណ៍អ្នកមានការអនុញ្ញាតការងារ) ។

WPHs ទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ការការពារដូចគ្នានឹងប្រជាពលរដ្ឋសឹង្ហបុរី នៅក្រោមច្បាប់ស៊ីវិលនិងព្រហ្មទណ្ឌរបស់ខ្លួន។ ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធរួមមាន: (ក) ច្បាប់ការងារ (ខ) ច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (គ) ច្បាប់ស្តីពីសំណងរបួសការងារ និង (ឃ) ច្បាប់ស្តីពីភ្នាក់ងារការងារ។ លើសពីនេះ ច្បាប់ក៏ត្រូវបានផ្តល់ជូនជាពិសេសដល់ពលករបរទេសដូចជា: (ក) ច្បាប់ស្តីពីការប្រើប្រាស់ពលករបរទេស (EFMA) ដែលគ្របដណ្តប់លើវិស័យនានាទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកនិងពលករ ទាក់ទងនឹងការងារដែលរួមមាន ការស្នើសុំការលុបចោលការធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការយកពន្ធនិងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ និង(ខ) ច្បាប់ស្តីពីការស្នាក់នៅរបស់និយោជកបរទេស ដែលបានបំពេញបន្ថែម EFMA ដោយធានាថាប្រតិបត្តិករអន្តេវាសិកដ្ឋានជនបរទេសនៅតាមបរិវេណស្របតាមបទដ្ឋានស្តីពីសុវត្ថិភាពរាងកាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធការប្រើប្រាស់ដីធ្លីអនាម័យនិងអនាម័យ។

<u>**តារាងទី១**</u>

វិសាភាពគ្របដណ្តប់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (មានប្រសិទ្ធិភាពពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤)

	វិសាលភាព	លក្ខ័ណពាក់ព័ន្ធ
ច្បាប់ស្តីពីការងារ	និយោជិតទាំងអស់ លើកលែង: • ពលករតាមសមុទ្រ • ពលករការងារតាមផ្ទះ • មន្ត្រីសាធារណៈ • អ្នកគ្រប់គ្រង និងតួនាទី	• ចំណាយប្រាក់ខែ • កិច្ចសន្យាស៊ីវិល • ការគាំពារមាតុភាពនិងផប្រយោជន៍ • លកខ័ណជួលសំខាន់ៗ និងការចំណាយ Pay Slips • ឈប់សម្រាកសារធារណៈ

	ដឹកនាំប្រតិបត្តិ មាន ចំណូលច្រើនជាង 4,500 ជាមូលដ្ឋានប្រចាំខែ	• ឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ
ផ្នែកទី IV នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ	• គ្រប់អ្នកធ្វើការមានចំណូលច្រើនជាង $4,500 ក្នុងប្រាក់ខែមូលដ្ឋានប្រចាំខែ ➢ អ្នកមិនមែននិយជកPME ក្រោមចំណូល EA ច្រើនជាង $2,500 ក្នុងប្រាក់មូលដ្ឋានប្រចាំខែ	• ការងារផ្ទះ • ថ្ងៃឈប់សំរាក • សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ • ប្រាក់បន្ថែម • ផលប្រយោជន៍ដកហូត • ផលប្រយោជន៍ចូលនិវត្តន៍

ច្បាប់ស្តីពីការងារ (EA)

EA គឺជាច្បាប់ការងារសំខាន់របស់សឹង្ហបុរី។ វាបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌការងារជាមូលដ្ឋាន ក៏ដូចជាសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកនិងនិយោជិត។ ច្បាប់នេះ បច្ចុប្បន្នគ្របដណ្តប់ប្រហែល 70 ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្ម និងផ្តល់នូវសិទ្ធិការងារជាមូលដ្ឋាន ដូចជា ការការពារប្រាក់ខែ លក្ខខណ្ឌការងារអប្បរមានិងការប្រើប្រាស់សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធ។ វាក៏ធ្វើនិយ័តកម្មលក្ខខណ្ឌការងារដូចជា ម៉ោងធ្វើការ និងការបង់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម។

ច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

ច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ស្វែងរកវិធីសាស្ត្រថែរក្សាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ និងបង្កើតវប្បធម៌សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពសុខភាពដ៏រឹងមាំនៅកន្លែងធ្វើការ។ ច្បាប់ WSH មានគោលការណ៍ណែនាំបីយ៉ាង: (1) លុបបំបាត់និងបន្ថយហានិភ័យនៅប្រភពដើម (2) ការដាក់ភារកិច្ចទៅលើមនុស្សដែលបង្កើតនិងគ្រប់គ្រងលើហានិភ័យ WSH ដើម្បីបង្កើនភាពជាម្ចាស់ និង (3) បង្កើនការពិន័យដើម្បីទប់ស្កាត់ឥរិយាបថប្រថុយប្រថាន និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការចំណាយពិតប្រាកដនៃការគ្រប់គ្រងខ្សោយ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់រួមទាំងនិយោជក អ្នកកាន់កាប់ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ត្រូវបានតម្រូវឱ្យចាត់វិធាន

ការសមស្របដើម្បីគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងការងារ ជាពិសេសចំពោះអាជីព និងមុខរបរដែលមានការងារច្រើនសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ពួកគេ។

ច្បាប់ស្តីពីសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ច្បាប់ស្តីពីសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ (WICA) អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការទាមទារសំណង ប្រសិនបើពួកគេរងរបួស ឬឆ្លងជំងឺដោយសារលទ្ធផលការងារ។ WICA គ្របដណ្តប់លើបុគ្គលិកទាំងអស់ លើកលែងតែអ្នកម៉ៅការឯករាជ្យ និងអ្នកធ្វើការងារខ្លួនឯង អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ និងបុគ្គលិកឯកសណ្ឋានពោលគឺសមាជិកនៃកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធសឹង្ហបុរី កងកម្លាំងប៉ូលីសសឹង្ហបុរី កងកម្លាំងការពារស៊ីវិលសឹង្ហបុរី ការិយាល័យគ្រឿងញៀនកណ្តាល និងសេវាកម្មពន្ធនាគារសឹង្ហបុរី។

ច្បាប់ស្តីពីភ្នាក់ងារមុខរបរ

ច្បាប់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរ (EAA) ផ្តល់ជូននូវក្របខ័ណ្ឌបទបញ្ញត្តិសម្រាប់ឧស្សាហកម្មទីភ្នាក់ងារមុខរបរដើម្បីធានាថាបុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារមុខរបរត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិកាន់តែមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្គូផ្គងនិយោជកនិងពលករ។ ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិក៏ត្រូវបានលើកកម្ពស់ដើម្បីបំបាត់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ។ នៅក្រោម EAA ទីភ្នាក់ងារមុខរបរសឹង្ហបុរីត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យគិតប្រាក់អតិបរមាចំនួនមួយខែសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំនៃការងាររហូតដល់ពីរខែ។ លើសពីនេះ ទីភ្នាក់ងារមុខរបរត្រូវបានទាមទារឱ្យសងប្រាក់ 50% នៃថ្លៃសេវាណាមួយដែលបានគិតថ្លៃ ប្រសិនបើការងាររបស់ពលករត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយនិយោជកក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែពីការងារ។

ច្បាប់ស្តីពីការប្រើប្រាស់ហត្ថកម្មបរទេស

ច្បាប់ស្តីពីការប្រើប្រាស់ហត្ថកម្មបរទេស (EFMA) បានកំណត់ជាពិសេសលើការងាររបស់ពលករបរទេសទាំងអស់ និងពលករបំរើការងារតាមផ្ទះ (FDWs) ។ EFMA មានបទបញ្ញាក្នុងការកំចាត់ប្រាក់សំណងរបស់និយោជិត និងឯកសារក្លែងក្លាយជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ និងផ្តល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះនិយោជកដែលព្យាយាមស្វែងរកប្រាក់កម្រៃការជួលពីពលកររបស់ពួកគេ។ វាមានបទបញ្ញត្តិផងដែរ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ខែទាន់ពេលវេលា និងផ្តល់ការថែទាំដល់ពលកររហូតដល់ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។

វិធានការការពារមួយចំនួនសម្រាប់ពលករបរទេសដែលត្រូវបានដាក់នៅក្នុង EFMA រួមបញ្ចូលទាំងការបង់ប្រាក់ខែជាបន្ទាន់ និងអនុញ្ញាតឱ្យមានជម្រើសសម្រាប់ការផ្ទេរប្រាក់ដោយផ្ទាល់ទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ពលករ ដើម្បីទទួលប្រាក់ខែ។ និយោជកក៏ត្រូវបានតម្រូវឱ្យទទួលខុសត្រូវលើការចំណាយថ្លៃព្យាបាលសំរាប់ពលករបរទេសដែលមានប័ណ្ណការងារ។

នៅក្រោម EFMA និយោជកទាំងអស់នៃ FDWs ដែលប័ណ្ណអនុញ្ញាតការងារត្រូវបានចេញ ឬត្រូវបានបន្តឡើងវិញ ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2013 ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យផ្តល់នូវថ្ងៃសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍សម្រាប់ FDWs ។ នេះគឺដើម្បីធានាថា FDW ទទួលបានការសម្រាករាងកាយ និងខួរក្បាល បានគ្រប់គ្រាន់ ដែលជាការលើកកំពស់សុវត្ថិភាព និងផលិតភាពរបស់នាងនៅកន្លែងធ្វើការ។ ច្បាប់បានតម្រូវឱ្យនិយោជកទូទាត់សំណងដល់ FDW របស់ពួកគេដោយប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមក្នុងអត្រាអប្បបរមានៃប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃឬថ្ងៃសំរាកជំនួសក្នុងខែដដែល ប្រសិនបើ FDW ជ្រើសរើសមិនយកថ្ងៃសំរាករបស់នាង។

ច្បាប់ស្តីពីអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរទេស

ច្បាប់ស្តីពីអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរទេស (FEDA) ធ្វើនិយ័តកម្មបទដ្ឋាននៃអន្តេវាសិកដ្ឋានកាន់តែធំជាង សម្រាប់អោយនិយោជិតបរទេសស្នាក់នៅ។ អន្តេវាសិកដ្ឋានធំ ៗ ដែលមានកម្មករនិយោជិតបរទេស 1.000 នាក់ ឬច្រើនជាង ត្រូវបានតម្រូវឱ្យទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណពី MOM ហើយប្រតិបត្តិករអន្តេវាសិកដ្ឋាន នឹងត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យធានាថាអន្តេវាសិកដ្ឋានបានបំពេញតាមតម្រូវការទាក់ទងទៅនឹងសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពសាធារណៈ និងធានានូវការផ្តល់និងថែរក្សាសម្ភារៈបរិក្ខារសង្គម និងពាណិជ្ជកម្ម និងសេវាកម្ម។

ការអប់រំពលករនិងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

មុនពេលមកដល់

ដើម្បីធានាថាពលករបរទេសដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក មុនពេលពួកគេមកដល់ប្រទេសសឹង្ហបុរី និយោជកត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យផ្ញើលិខិតអនុញ្ញាតចូលធ្វើការងារ (IPA) ដល់ពលករបរទេសរបស់ពួកគេមុនពេលពួកគេចាកចេញទៅប្រទេសសឹង្ហបុរី។ IPA មានលក្ខខណ្ឌការងារយ៉ាងសំខាន់ៗ ដូចជា ប្រាក់ខែប្រចាំខែជាមូលដ្ឋាន (ដែលបានប្រកាសដោយនិយោជក) និងថ្លៃចំណាយដែលនិយោជកទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង់ប្រាក់។ ចំណុចនេះ រារាំងភ្នាក់ងារក្រៅស្រុកពីការសន្យាប្រាក់ខែ

ខ្ពស់ចំពោះពលករ ឬទទួលបានការបង់ប្រាក់ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ដោយយកលេសថាបង់ប្រាក់ទៅឱ្យអាជ្ញាធរសឹង្ហបុរី។

ពេលមកដល់

ពលករបរទេសទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ជូននូវច្បាប់ចម្លងនៃមគ្គុទ្ទេសក៍អ្នកឯកទេសបរទេសនៅពេលពួកគេចុះឈ្មោះសម្រាប់ប័ណ្ណការងាររបស់ពួកគេនៅ MOM ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលមានប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជា សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ នៅពេលធ្វើការនៅប្រទេសសឹង្ហបុរី ច្បាប់ទូទៅ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗ ដែលពួកគេត្រូវដឹងនិងគោរព និងបណ្តាញនានា ដើម្បីស្វែងរកជំនួយផងដែរ។

ពលករបរទេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មសាងសង់ សមុទ្រ និងលោហៈធាតុ ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យទទួលយកការណែនាំតំរង់ទិសស្តីពីសុវត្ថិភាពក្នុងរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ បន្ទាប់ពីការមកដល់របស់ពួកគេនៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី។ និយោជកទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាពលករបរទេសរបស់ពួកគេបានធ្វើតេស្តជាប់។ ពលករបរទេសត្រូវឆ្លងកាត់សិក្ខាសាលាក្នុងរយៈពេលបីខែនៃការមកដល់របស់ពួកគេ។ បើមិនដូច្នោះនោះទេ ប័ណ្ណការងាររបស់ពួកគេនឹងត្រូវបានដកហូតវិញ។

ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃដំបូងបន្ទាប់ពីការមកដល់ប្រទេសសឹង្ហបុរី FDW ជាលើកដំបូងត្រូវបានតម្រូវឱ្យរៀនកម្មវិធីដោះស្រាយបញ្ហា (SIP) ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងដែលទទួលស្គាល់ដោយ MOM ។ SIP គឺជាសិក្ខាសាលាមួយថ្ងៃដែលចាំបាច់ ដើម្បីណែនាំ FDW ពីរបៀបធ្វើការនៅប្រទេសសឹង្ហបុរី។

កម្មវិធីនេះរួមបញ្ចូលទាំងព័ត៌មានស្តីអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេនិងការសម្របខ្លួនក្នុងការរស់នៅនិងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី ជំរុញទំនាក់ទំនងការងារល្អក្នុងគ្រួសារ គ្រប់គ្រងភាពតានតឹង និងវិធីស្វែងរកជំនួយនៅពេលត្រូវការ។

កម្មវិធីនេះក៏មានសមាសធាតុជាក់ស្តែងដើម្បីអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល FDW អំពីរបៀបធ្វើការដោយសុវត្ថិភាពនៅផ្ទះ ដូចជាសំអាតបង្អួច និងបោកគក់ដោយសុវត្ថិភាព។ នេះគឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស ដោយសារតែមានភាពលេចធ្លោខ្ពស់នៃលំនៅដ្ឋានសាធារណៈខ្ពស់ៗនៅសឹង្ហបុរី។ រាល់ FDWs ចូលរួមក្នុង SIP នឹងត្រូវបានផ្តល់នូវច្បាប់ចម្លងនៃសៀវភៅដៃ FDW Handy Guide ដែលជាប័

ណ្ណបញ្ជាក់សារសំខាន់ៗនិងជំនួយ និងកាតបង្រៀនពីរបៀបដើម្បីជំរុញទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ។

រយៈពេលនៃការស្នាក់នៅ

MOM ធ្វើបទសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយ FDWs ដែលជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ សម្រាប់ការមកធ្វើការជាលើកដំបូងក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី ក្នុងអំឡុងពេលខែដំបូងនៃការងាររបស់ពួកគេ។ បទសម្ភាសន៍ទាំងនេះអនុញ្ញាតឱ្យ MOM តាមដានពីរបៀបដែល FDWs ទើបតែមកដល់ថ្មីៗសម្របខ្លួនទៅក្នុងការធ្វើការ និងការស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី ក៏ដូចជាផ្តល់ដំបូន្មានជាក់លាក់និងជំនួយប្រសិនបើចាំបាច់។

ចំពោះនិយោជក អ្នកដែលនឹងត្រូវក្លាយជានិយោជកជាលើកដំបូង ត្រូវបានតម្រូវឱ្យចូលរួមកម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសនិយោជក (EOP) អំពីសិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ មុនពេលដាក់ពាក្យស្នើសុំប្រើប្រាស់ FDW ។ MOM ក៏ធ្វើការតាមដាននិយោជកដែលផ្លាស់ប្តូរ FDWs របស់ពួកគេជាញឹកញាប់ ហើយតម្រូវឱ្យពួកគេចូលរួម EOP ដោយផ្ទាល់ មុនពេលពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយដាក់ពាក្យសុំផ្សេងទៀតសម្រាប់ FDW ។ មគ្គុទ្ទេសក៍និយោជកនៅលើ FDW ដែលគ្របដណ្តប់ព័ត៌មានដូចជាថ្ងៃឈប់សំរាក គោលការណ៍ណែនាំប្រាក់ខែ និងសុខុមាលភាព ត្រូវបានចែកចាយដល់និយោជកដែលចូលរួមក្នុង EOP ខណៈដែលច្បាប់ចម្លងអេឡិចត្រូនិចក៏អាចទាញយកបានដែរដោយនិយោជកពីអ៊ីនធឺណែត។

ក្នុងអំឡុងពេលស្នាក់នៅរបស់ FDW នៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី MOM បានទាក់ទង FDWs ជាទៀងទាត់តាមកន្លែងជួបជុំ និងកម្មវិធីផ្សេងៗ។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលទាំងការចូលរួមក្នុងការសំដែងតាមផ្លូវរបស់ FDW ក៏ដូចជាទិវាពលករក្នុងស្រុកប្រចាំឆ្នាំ។ សម្ភារៈអប់រំដូចជា ព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មានជាភាសាកំណើតរបស់ FDWs និងកម្មវិធីផ្សេងៗ ដែលមានសារណែនាំរបស់ MOM ដើម្បីជួយដល់ FDWs ដឹងនូវបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការងាររបស់ពួកគេ ក៏ត្រូវបានចែកចាយផងដែរ។ ។
ចំពោះពលករបរទេស MOM ធ្វើការសម្តែងនៅឯមជ្ឈមណ្ឌលកំសាន្តរបស់ពលករបរទេស។ លើសពីនេះទៅទៀត MOM ក៏បានប្រើបច្ចេកវិជ្ជាផងដែរដើម្បីអនុញ្ញាតិឱ្យពលករបរទេស និងសាធារណៈជនធ្វើការរាយការណ៍ពីបទល្មើសសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារឱ្យកាន់តែងាយស្រួល។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលការអនុវត្តកម្មវិធីទូរស័ព្ទដែលអនុញ្ញាតឱ្យរាយការណ៍កំហុសតាមរយៈការថតរូប និងការបង្ហោះរូបភាពនៃការអនុវត្តការងារដែលគ្មានសុវត្ថិភាព និងបញ្ជូនរូបភាពទាំងនោះដោយផ្ទាល់ទៅ MOM ។

MOM ក៏អប់រំដល់និយោជក និងសាធារណជនទូទៅផងដែរ តាមរយៈការចេញផ្សាយព័ត៌មាន, កូនសៀវភៅ / ខិត្តប័ណ្ណ និងអ៊ីម៉ែលផ្ទាល់ (EDMs) ។ ការចេញផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយលើករណីកាត់ទោស ត្រូវបានចេញជាទៀងទាត់ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពអនុវត្តប្រឆាំងនឹងនិយោជកខុសឆ្គង ព្យាយាមដើម្បីបង្អាក់អ្នកដទៃពីការប្រព្រឹត្តបទល្មើសស្រដៀងគ្នា។ MOM ក៏បានចាប់ផ្តើមផ្ញើរ EDMs ទៅឱ្យនិយោជក FDW បច្ចុប្បន្ន ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហាសំខាន់ៗ។ ទាំងនេះគឺរួមបញ្ចូលការស្វែងរកសញ្ញានៃភាពតានតឹងនៅក្នុង FDWs របស់ពួកគេ វិធីក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងល្អរវាងនិយោជក និង FDW ព្រមទាំងការរំលឹកសុវត្ថិភាពលើការលាងសំអាត ឬការប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនបោកគក់ផងដែរ។

សិក្ខាសាលាសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរ

MOM បានរៀបចំសិក្ខាសាលារយៈពេលកន្លះថ្ងៃសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរ (EAs) ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2012 ។ សិក្ខាសាលាទាំងនេះអាចឱ្យ MOM ផ្តល់ព័ត៌មានសង្ខេបជូនដល់ EA អំពីគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ ក៏ដូចជាផ្តល់ការបញ្ជាក់ដល់ឧស្សាហកម្មនេះលើគោលនយោបាយពលករបរទេសថ្មី និង/ឬដែលមានស្រាប់។ MOM ក៏ប្រើឱកាសនេះ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយឧស្សាហកម្ម EA ដោយរំលឹកឡើងវិញនូវសារៈសំខាន់នៃ EAs ជាអន្តរការី ដែលនឹងជួយអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និងនិយោជកឱ្យយល់ពីការទទួលខុសត្រូវ និងច្បាប់ការងារ។

សិក្ខាសាលារួមមាន: (ក) បទបង្ហាញស្តីពីគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗនិង (ខ) ការពិភាក្សាលើសំនួរនិងចំលើយដែលត្រូវបានដឹកនាំដោយមន្ត្រី MOM។ ប្រធានបទនៃសិក្ខាសាលារួមមាន ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពសម្រាប់ FWs Trustmark (គ្រោងការណ៍កំណត់កំរិតចាំបាច់សម្រាប់ EAs ដែលដាក់ FDWs និងការពិនិត្យឡើងវិញលើក្របខ័ណ្ឌ Demerit Point Framework) ។ ភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដទៃទៀតដូចជាគណៈកម្មការការពារទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនបានបង្ហាញផងដែរនៅក្នុងសិក្ខាសាលាទាំងនេះ ដូចជាស្លាយនិងកម្មវិធីផ្សេងៗ ត្រូវបានផ្តល់ដោយ MOM និងភ្នាក់ងាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធនានា។ អ្នកចូលរួមត្រូវបានផ្តល់នូវឯកសារមួយច្បាប់។

បន្ទាប់ពីសិក្ខាសាលានីមួយៗ អ្នកចូលរួមទាំងអស់ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យផ្តល់មតិត្រឡប់ដោយបញ្ចប់ការស្ទង់មតិក្រោយព្រឹត្តិការណ៍។ តាមរយៈការស្ទង់មតិទាំងនេះ MOM នឹងកែប្រែសិក្ខាសាលានេះដើម្បីអោយមានការចូលរួមអោយកាន់តែប្រសើរឡើងនៅក្នុងសិក្ខាសាលានាពេលអនាគត។ អ្នកធ្វើបទ

បង្ហាញទាំងអស់និងអ្នករៀបចំ គឺជាមន្ត្រី MOM ។ សិក្ខាសាលានេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយ MOM សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតបរទេស។

សិក្ខាសាលានេះត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិយ៉ាងពេញលេញដោយ MOM ហើយត្រូវបានចូលរួមដោយបុគ្គលិក 400 នាក់ទៅ 700 នាក់ នៅក្នុងសិក្ខាសាលានីមួយៗ។ សិក្ខាសាលានេះធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

គន្ថនិទ្ទេស

1. http://www.worldbank.org/en/country/singapore/overview
2. http://www.singstat.gov.sg/publications/publications-and-papers/population/
3. www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker
4. នាយកដ្ឋានទិន្នន័យ, សិង្ហបុរី

ប្រទេសថៃ

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ប្រទេសថៃឆ្លុះបញ្ចាំងនូវទំនាក់ទំនងជាច្រើនរវាងការអភិវឌ្ឍសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច និងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ។ ប្រទេសនេះបានផ្តល់ទីជម្រកដល់អ្នកស្វែងរកសិទ្ធិជ្រកកោនជាង 1,2 លាននាក់ និងជនភៀសខ្លួនក្នុងរយៈពេល 32 ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ វាបានបញ្ជូនជាផ្លូវការនូវចំនួនពលករជាច្រើននាក់ដំបូងទៅមជ្ឈឹមបូព៌ា និងថ្មីៗនេះនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ា និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ បច្ចុប្បន្នប្រទេសនេះ ផ្តល់ការងារដល់ពលករបរទេសជាង 1 លាននាក់ ទាំងស្របច្បាប់ និងមិនស្របច្បាប់។ ប្រទេសនេះគឺជាចំណុចឆ្លងកាត់សម្រាប់ការធ្វើដំណើរអន្តរជាតិ និងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍រវាងបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត។ ជនជាតិរបស់ខ្លួនជាច្រើនកំពុងសិក្សានៅក្រៅប្រទេស ប៉ុន្តែប្រទេសថៃទាក់ទាញចំនួនសិស្សវិទ្យាល័យ និងឧត្តមសិក្សា។ កត្តាជាច្រើនដែលបណ្តាលឱ្យមានការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្នាតធំទៅកាន់និងមកពីប្រទេសថៃ បានបណ្តាលឱ្យមានការជួញដូរមនុស្សផងដែរ។

សេដ្ឋកិច្ចចម្រុះនៃប្រទេសថៃទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការនាំចេញផលិតផលកសិកម្ម និងផលិតផលរោងចក្រ ត្បូង និងគ្រឿងអលង្ការ។ ទោះជាយ៉ាងណា បច្ចុប្បន្ននេះ ចំណូលធំបំផុតនៃការផ្លាស់ប្តូរបរទេស គឺវិស័យទេសចរណ៍។ ការនាំចេញរបស់ប្រទេសថៃ បានកើនឡើងខ្ពស់ជាងប្រទេសឥណ្ឌា ឥណ្ឌូណេស៊ី ឬហ្វីលីពីន។ ស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍បានបង្ហាញថា ជនបរទេសចំនួន 13,8 លាននាក់បានចូលក្នុងប្រទេសនេះក្នុងឆ្នាំ 2005 ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាទូទៅមានភាពរឹងមាំ ចាប់ពីទសវត្សឆ្នាំ 1960 ទោះបីជាផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបបានធ្លាក់ចុះក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ីឆ្នាំ 1997-1998 ។ ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ថៃនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក បានបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធកម្លាំងពលកម្ម ។ សមាមាត្រនៃកម្លាំងពលកម្មក្នុងវិស័យកសិកម្មបានធ្លាក់ចុះពី 63 ភាគរយនៅឆ្នាំ 1990 ដល់ 45 ភាគរយក្នុងឆ្នាំ 2003។ ក្នុងអំឡុងពេលដូចគ្នានេះដែរ សមាមាត្រនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្មបានកើនឡើងពី 14 ភាគរយទៅ 20 ភាគរយ និងពី 23 ភាគរយទៅ 35 ភាគរយ រៀងគ្នា។

ចំនួនជនទេសន្តរប្រវេសន៍រយៈពេលវែងពីប្រទេសថៃ មានចំនួនតិចតួច។ ហ៊ុហ្គូ (2005) បានគណនាថាជនជាតិថៃចំនួន 261.626 នាក់ បានរស់នៅក្នុងប្រទេសអន្តោប្រវេសន៍សំខាន់ៗនៅរវាងឆ្នាំ 2001 ក្នុងនោះមាន 142.000 នាក់នៅសហរដ្ឋអាមេរិក និង 82.100 នៅឆ្នាំ 1999 នៅអឺរ៉ុប និងជប៉ុន។

ប្រទេសថៃបានបានបញ្ជូនពលករជាផ្លូវការទៅប្រទេសក្រៅ តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ 1970 ។ ឆ្នាំដំបូងដែលមានពលករជាង 100.000 នាក់ ត្រូវបានគេបានបញ្ជូនគឺឆ្នាំ 1982 (108.519 នាក់) ។ នៅឆ្នាំនោះពលករ 97 ភាគរយបានទៅមជ្ឈឹមបូព៌ា ដែលក្នុងនោះមាន 35 ភាគរយ ធ្វើការនៅអារ៉ាប់ប៊ីសាអ៊ូឌីត។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក តួលេខបញ្ជូនបានប្រែប្រួល។ ចំនួនពលករតិចជាង 100.000 នាក់ត្រូវបានគេបញ្ជូននៅឆ្នាំ 1983, 1984 និង 1985 ប៉ុន្តែចំនួនជាង 100.000 នាក់បានបញ្ជូនទៅបរទេសពីឆ្នាំ 1986 ដល់ឆ្នាំ 1988 ។ ចំនួននេះត្រូវបានកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សក្នុងកំឡុងដើមទសវត្ស1990 ពីចំនួន 63.200 នាក់ក្នុងឆ្នាំ 1990 ដល់ 202.300 នាក់ក្នុងឆ្នាំ1995 ។ ជាទូទៅ ចំនួនបញ្ជូនបានថយចុះដល់ 177.709នាក់នៅឆ្នាំ 2000 តិចជាងបន្តិចនៅឆ្នាំ 2003 និង 2004 និង 139.667នាក់ ក្នុងឆ្នាំ 2005 ។ ប៉ុន្តែតួលេខនេះបានថយចុះក្នុងឆ្នាំ 2006 និង 2007 ដោយមាន 160.846 នាក់និង 161.917 នាក់ត្រូវបានគេបានបញ្ជូនទៅបរទេសជាបន្តបន្ទាប់។

មិនដូចស្ថានការណ៍នៃបណ្តាប្រទេសដទៃទៀតដែលបញ្ជូនពលករច្រើននាក់ទៅក្រៅប្រទេស ជនជាតិថៃមួយចំនួនធំត្រូវបានគេបញ្ជូននោះ គឺជាបុរស។ ក្នុងឆ្នាំ 2007 បុរសចំនួន 85% នៃពលករ 161 917 នាក់ត្រូវបានបញ្ជូន។ អ្នកដែលធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ មានកម្រិតអប់រំទាប។ ក្នុងឆ្នាំ 2007 មាន 49 ភាគរយនៃអ្នកដែលបានបញ្ជូន មានការអប់រំត្រឹមកម្រិតបឋមសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ ពលករស្រីមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ ដោយ 63,5% នៃជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងឆ្នាំ 2007 បានបញ្ចប់កម្រិតការអប់រំខ្ពស់ជាងសាលាបឋមសិក្សា បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស 48,5% ប៉ុណ្ណោះ។

នៅឆ្នាំ 2007 មាន20 ភាគរយនៃពលករ 161.917 នាក់ ត្រូវបានបញ្ជូនពីប្រទេសថៃទៅមជ្ឈឹមបូព៌ា ហើយ 67 ភាគរយនៅអាស៊ី។ ប្រហែល 32 ភាគរយនៃអ្នកទៅមជ្ឈឹមបូព៌ាត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការនៅអ៊ីស្រាអែល។ 48% នៃពលករថៃទាំងអស់ដែលបានបញ្ជូនទៅអាស៊ី បានទៅខេត្តតៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិន។ គេក៏ប៉ាន់ស្មានផងដែរថា និស្សិតថៃ 66.243 នាក់កំពុងសិក្សានៅបរទេសក្នុងឆ្នាំ 2000 ។

ប្រទេសថៃបានផ្តល់នូវជម្រកជាប្រវត្តិសាស្រ្តដល់ក្រុមជនភៀសខ្លួនពីស្ថានភាពនយោបាយនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងភាគខាងត្បូងប្រទេសចិន។ ជូនកាលជំរកបែបនេះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយចំហរ ហើយ

ជូនកាលវាត្រូវបានគេផ្តល់ឱ្យដោយមិនពេញចិត្ត។ ប្រទេសថៃបានផ្តល់សិទ្ធិជ្រកកោនដល់ជនភៀសខ្លួនជាង 1 លាននាក់ ពីឥណ្ឌូចិនចាប់ពីឆ្នាំ 1975 បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់សង្គ្រាមសហរដ្ឋអាមេរិក - វៀតណាមនៅខែមេសា ឆ្នាំ1975 ជនជាតិវៀតណាមប្រមាណ 158.000 នាក់បានធ្វើដំណើរទៅប្រទេសថៃទាំងតាមដីគោក ឬតាមសមុទ្រ។

ក្នុងអំឡុងពេលដូចគ្នា អ្នកស្វែងរកសិទ្ធិជ្រកកោនចំនួន 320.155 នាក់បានចូលប្រទេសថៃពីប្រទេសឡាវ។ ជនភៀសខ្លួនជាង 600.000 នាក់ពីប្រទេសកម្ពុជា បានចូលទៅប្រទេសថៃក្នុងកំឡុងពេលនិងក្រោយរបបខ្មែរក្រហមចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ1975 ដល់ខែមករា ឆ្នាំ1979 ។ រវាងឆ្នាំ 1975 និង 1992 ជនភៀសខ្លួនកម្ពុជាជាង 235.000 នាក់នៅក្នុងប្រទេសថៃ ត្រូវបានតាំងទីលំនៅថ្មីនៅក្នុងប្រទេសទីបី រាប់បញ្ចូលទាំង 150.000 នាក់នៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ នៅពេលមានស្ថេរភាព ជនភៀសខ្លួនជាង 370.000 នាក់ត្រូវបានបញ្ជូនមកកម្ពុជាវិញនៅចុងឆ្នាំ1992 និងដើមឆ្នាំ1993 ។ ជនភៀសខ្លួនប្រហែល 140.000 នាក់មកពីប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា បច្ចុប្បន្នកំពុងត្រូវបានផ្តល់ជំរកនៅក្នុងជំរុំចំនួន 9 តាមបណ្តោយព្រំដែនថៃ - មីយ៉ាន់ម៉ា។ ពួកគេត្រូវបានចាត់ទុកដោយរដ្ឋាភិបាលថៃថាជាជនភៀសខ្លួននៅក្នុងប្រទេសរបស់ពួកគេ ដូច្នេះហើយពួកគេត្រូវបានផ្តល់ជម្រកបណ្តោះអាសន្ន។

បណ្តាប្រទេសដូចជាសហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា អូស្ត្រាលី ក៏ដូចជាបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបក៏កំពុងទទួលយកពួកគេសម្រាប់ការតាំងលំនៅថ្មីផងដែរ។ ក្នុងរយៈពេល 10 ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បរទេសនៅក្នុងប្រទេសថៃបានកើនលើសពីចំនួនអ្នកស្វែងរកសិទ្ធិជ្រកកោន។ ពលករបរទេស នៅក្នុងប្រទេសថៃមានចំនួន 3 ប្រភេទ ដូចជា:

ក. អ្នកដែលចូលប្រទេសថៃ ដោយមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ និងទទួលបានប័ណ្ណការងារពីនាយកដ្ឋានការងារ។

ខ. មនុស្សប្រហែល 500.000 នាក់ ដែលបានស្នាក់នៅហួសកំណត់ទិដ្ឋាការចូល ហើយត្រូវបានសន្មត់ថាកំពុងធ្វើការ និង

គ. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានជំនាញទាបដែលបាន និងមិនបានចុះឈ្មោះ មកពីប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា។

ប្រវត្តិការងារទេសន្តរប្រវេសន៍

ប្រទេសថៃជាប្រទេសមួយនៃប្រទេសបញ្ជូនក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ មានប្រវត្តិនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍កន្លងមកជាច្រើនឆ្នាំ។ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅបរទេស គឺហាក់ដូចជារឿងថ្មីសម្រាប់ពលករថៃ។ ពលករថៃមួយចំនួនតូចតាមរយៈមធ្យោបាយខ្លួនឯង បានធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួននៅទសវត្សឆ្នាំ 1960 ។

បន្ទាប់ពីសង្គ្រាមវៀតណាម អ្នកម៉ៅការមួយចំនួនដែលធ្វើការជាមួយពលករថៃនៅក្នុងគម្រោងយោធារបស់សហរដ្ឋអាមេរិកនៅប្រទេសថៃ បានចាប់ផ្តើមបញ្ជូនពលករមួយចំនួនទៅធ្វើការនៅក្នុងគម្រោងរបស់ពួកគេនៅក្នុងប្រទេសសម្បូរប្រេងនៅមជ្ឈឹមបូព៌ា។ មុខជំនួញជ្រើសរើសពលករ បានកើតឡើងតាមក្រោយ និងក្រោយមកបានក្លាយជាអ្នកដើរតួសំខាន់ក្នុងលំហូរនៃពលករថៃ។

នៅឯចំណុចកំពូលរបស់ខ្លួន ថៃមានពលករចំនួន 800.000 នាក់នៅមជ្ឈឹមបូព៌ា និងបណ្តាប្រទេសអាស៊ីមួយចំនួន។ ក្រុមធំបំផុតគឺជាពលករសំណង់ និងជាមេផ្ទះ។ បន្ទាប់ពីការរីកចម្រើនផ្នែកសំណង់ខណៈពេលវិស័យសំណង់នៅតែមានការងារសម្រាប់ពលករថៃមួយចំនួនធំ វិស័យផលិតកម្ម កសិកម្ម និងសេវាកម្ម បានបង្កើនចំណែករបស់ខ្លួននៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស។ ការអភិវឌ្ឍដ៏សំខាន់មួយទៀតក្នុងកំឡុងទសវត្សទី 90 គឺថាចំនួនអ្នកបំរើជាស្ត្រីថៃ ដែលធ្វើការនៅក្នុងទីផ្សារមជ្ឈឹមបូព៌ាបានថយចុះគួរអោយកត់សម្គាល់ ហើយបច្ចុប្បន្នទីផ្សារនេះបានជួលស្ត្រីថៃតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។ បច្ចុប្បន្នចំនួនពលករថៃប៉ាន់ស្មាននៅក្នុងប្រទេសជាង80 គឺ 450.000នាក់ ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនលំហូរចេញនៃពលករថ្មីៗនេះ។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីភេទ កម្រិតអប់រំនៃពលករនៅក្រៅប្រទេសនិងបណ្តាញដើម្បីធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ តារាងទី 2 បង្ហាញថា ភាគច្រើនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្នាំ 2015 (81,20%) ជាបុរស ហើយក្រុមធំបំផុត (82,35%) គឺជាសិស្សបញ្ចប់ថ្នាក់បឋមសិក្សានិងអនុវិទ្យាល័យ។ ក្រុមធំជាងគេគឺអ្នកគ្មានជំនាញ និងពាក់កណ្តាលជំនាញ (តារាងទី 3) ដោយមានក្រុមនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅតាមមហាវិទ្យាល័យ និងក្រុមជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។ កម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព បានចាប់ផ្តើមតាំងពីដើមទសវត្សឆ្នាំ 1980 បានផ្តោតលើមនុស្សមានការអប់រំទាប គ្មានជំនាញ រស់នៅក្នុងតំបន់ជនបទ ជាក្រុមជនងាយរងគ្រោះចំពោះអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងត្រូវការជំនួយនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ។ អាទិភាពខ្ពស់ផងដែរគឺយុទ្ធនាការសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៃស្ត្រីមេផ្ទះ។

ភាគច្រើននៃកម្មវិធីទាំងនេះនៅតែមានជាប់ទាក់ទងនិងមួយចំនួនទៀតកំពុងត្រូវបានអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

<u>តារាង១</u>

ពលករថៃតាមតំបន់ 2012-2015

ឆ្នាំ	អាស៊ីកណ្ដាល	អាហ្វ្រិក	អាស៊ី និងអាស៊ីកណ្ដាល	អឺរ៉ុប	ទ្វីបអាមេរិក	អូស្ត្រាលី និងតំបន់សមុទ្រ	សរុប
2012	19,157	5,713	89,185	13,155	3,707	3,244	134,101
2013	20,179	6,476	83,125	15,118	3,453	2,160	130,511
2014	19,908	3,820	80,191	11,217	3,235	1,158	119,529
2015	18,483	2,779	78,239	13,735	2,915	1,140	117,291

ប្រភព: ការងារក្រៅប្រទេស នាយកដ្ឋានការងារ

<u>តារាង២</u>

កំរិតនៃការអប់រំ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមភេទ

កំរិតនៃការអប់រំ	2015			2014		
	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប
បឋម	34,893	5,755	40,648	37,095	6,301	43,396
មធ្យម	43,074	10,458	53,532	42,755	10,197	52,952
វិជ្ជាជីវៈ បរិញ្ញារង	10,072	2,680	12,572	9,797	2,495	12,292
បរិញ្ញា	6,383	3,963	10,346	6,839	4,034	10,837
ផ្សេងៗ	10	3	13	13	3	16
	94,432	22,859	117,291	96,499	23,030	119,529

សរុប						

ប្រភព:រដ្ឋបាលការងារនៅក្រៅប្រទេស នាយកដ្ឋានការងារ

តារាងទី៣

ពលករក្រៅប្រទេសនៃតាមក្រុមជំនាញ

ក្រុមជំនាញធំៗ	ឆ្នាំ			
	2012	**2013**	**2014**	**2015**
មន្ត្រីច្បាប់ជាន់ខ្ពស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រង	848	685	647	612
អ្នកបច្ចេកទេសជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ	2,585	2,037	2,162	2,012
ស្មៀន	3,776	3,411	3,946	3,479
ពលករសេវាកម្ម និងអ្នកលក់ក្នុងហាងនិងផ្សារ	255	268	176	180
ពលករជំនាញនេសាទនិងកសិកម្ម	3,278	3,293	2,576	2,591
ជាង និងបុគ្គលិកពលករជំនួញពាក់ព័ន្ធ	10,753	15,519	12,702	14,739
អ្នកបញ្ជារម៉ាស៊ីន និងដាំរុក្ខជាតិ និងអ្នកចូលរួម	12,873	11,769	8,462	8,779
អ្នកប្រកបរបរកំរិតបឋម	39,235	35,427	34,251	33,084
ពលករដែលមិនចាត់ថ្នាក់ក្នុងមុខរបរ	6,025	5,426	3,880	4,188
Total	79,628	78,105	68,802	69,664

ប្រភព:រដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេស នាយកដ្ឋានការងារ

តារាង ៤

មធ្យោបាយនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍

ឆ្នាំ	រៀបចំផ្ទាល់ខ្លួន	ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស	នាយកដ្ឋានការងារ	និយោជក	និយោជក បណ្តុះបណ្តាល	សរុប	ចូលសារថ្មី	សរុបរួម
2012	12,916	38,827	9,708	13,099	5,078	79,628	54,473	134,101
2013	12,975	33,517	14,650	12,614	4,349	78,105	52,406	130,511
2014	11,125	35,760	10,164	6,838	4,915	68,802	50,727	119,529
2015	11,765	33,635	10,870	8,419	4,975	69664	47,627	117,291

ប្រភព: រដ្ឋបាលការងារនៅក្រៅប្រទេស, នាយកដ្ឋានការងារ

ពលករថៃនៅក្រៅប្រទេសភាគច្រើន ត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីនិងរយៈពេលវែរ ជាទូទៅមួយឬពីរឆ្នាំ ដោយមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអាចធ្វើថ្មីឡើងវិញបាន នៅពេលភាគីទាំងពីរយល់ព្រម។ ចំនួនពលករដែលចាកចេញទៅធ្វើការងារនៅបរទេស ត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ថាចូលសារថ្មីឡើងវិញ ដែលមានន័យថាត្រូវបានជួលឡើងវិញ ឬជាមួយការបន្តកិច្ចសន្យាដោយនិយោជកដដែល (តារាងទី 4) មានប្រហែល 40 ភាគរយនៃពលករទាំងអស់ដែលចាកចេញពីប្រទេសនេះសម្រាប់ការងារក្រៅប្រទេស។ ដោយសារកិច្ចសន្យាការងារភាគច្រើនគឺរយៈពេលខ្លី ហើយពលករនិយោជិតត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការលើកន្លែងសំណង់ ឬគម្រោងដែលមានពលករច្រើននាក់ធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ពលករថៃភាគច្រើនត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃពលករតែម្នាក់ (ចំណាំ: គ្រួសារ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យនៅជាមួយពលករនិយោជិត នៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះទេ) ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នប្រហែល 40 ភាគរយនៃពលករនៅក្រៅប្រទេសត្រូវបានជ្រើសរើសដោយទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន។ នៅដើមដំបូងនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងឆ្នាំ 1980 ពលករស្ទើរតែទាំងអស់ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន។ ប៉ុន្តែក្រោយៗមក រដ្ឋាភិបាល តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបណ្តាប្រទេសទទួល បានចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសពលករបន្ថែមទៀតសម្រាប់ទីផ្សារក្រៅប្រទេស ហើយចំណែកទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជននៅក្នុងទីផ្សារទាំងនេះក៏បានធ្លាក់ចុះ។ ប្រទេសកូរ៉េ ជប៉ុន និងអ៊ីស្រាអែល បច្ចុប្បន្នកំពុងផ្តល់ការងារដល់ពលករថៃ តាមរយៈរដ្ឋាភិបាល ជំនួសទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន។ ចំណែកទីផ្សាររបស់និយោជកនៅក្រៅប្រទេសក៏បានកើនឡើងផងដែរ។

បើប្រៀបធៀបនឹងចំនួនប្រជាជនសរុប 67,21លាននាក់ និងកម្លាំងពលកម្ម 38,55លាននាក់ (ឆ្នាំ 2015) ។ ចំនួនលំហូរពលករប្រចាំឆ្នាំពី 120.000 ទៅ 130.000 នាក់ដែលមានការងាររយៈពេលខ្លី គឺដូចជាមានចំនួនតិច។ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍បានផ្តល់ប្រាក់ចំណូលប្រមាណ 2 ពាន់លានដុល្លារសម្រាប់ប្រទេសនេះជារៀងរាល់ឆ្នាំ ខណៈដែលការនាំចេញសរុបមានប្រមាណ 200 ពាន់លានដុល្លារ។ ការនាំចេញពលកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ន មានផលប៉ះពាល់តិចតួចទៅលើសេដ្ឋកិច្ចថៃ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងទសវត្សឆ្នាំ 1980 ទាក់ទងនឹងចំណូល និងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើប្រាស់។

ខណៈដែលការបញ្ជូនពលករប្រហែល 120.000 នាក់ទៅ 130.000 នាក់ ដើម្បីធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសជារៀងរាល់ឆ្នាំ ប្រទេសនេះគឺជាប្រទេសគោលដៅមួយ ហើយឥឡូវនេះមានពលករបរទេសជាច្រើនទាំងស្របច្បាប់ និងខុសច្បាប់ ជាមួយនឹងការប៉ាន់ប្រមាណពីពលករបរទេសជាង 3 លាននាក់។ ក្នុងរយៈពេល 15 ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានការនាំចេញពលករតិចសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស នៅពេលប្រទេសនេះបានក្លាយជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសទទួលក្នុងតំបន់នោះ ។

ប្រាក់ឈ្នួល ជាពិសេសប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ប្រទេសត្រូវបានបង្កើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ នៅក្នុងតំបន់ខ្លះប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានកើនឡើងទ្វេរដងក្នុងរយៈពេលតែ 1ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ខណៈដែលអត្រាគ្មានការងារធ្វើមានកម្រិតទាបក្នុងទសវត្សចុងក្រោយ។ ថ្មីៗនេះ វាកាន់តែមានភាពពិបាកក្នុងការស្វែងរកពលករមានឆន្ទៈក្នុងការចំណាយប្រាក់យ៉ាងច្រើនដើម្បីជ្រើសរើសការងារក្រៅប្រទេស។ រដ្ឋាភិបាលជ្រើសរើសពលករបន្ថែមទៀតសម្រាប់ទីផ្សារក្រៅប្រទេស ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌប្រសើរជាង ពិសេសការចំណាយទាប ឬគ្មានថ្លៃឈ្នួលជ្រើសរើស ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនិងសុខុមាលភាពតាមស្តង់ដារទាក់ទាញអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារកាន់តែច្រើន។

ការប្រកួតប្រជែងជាអន្តរជាតិ នៅក្នុងចំណោមអ្នកជ្រើសរើសអន្តរជាតិសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស ក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ពលករនៅក្រៅប្រទេស ដែលកាត់បន្ថយថែមទៀតនូវការប្រកួតប្រជែងរបស់ពលករថៃ កាត់បន្ថយចំនួនពលករជ្រើសរើសសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស ដោយទីភ្នាក់ងារមុខរបររបស់ថៃ។ ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកខ្ពស់ បើប្រៀបធៀបនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដែលពលករទទួលបាន ក៏មិនធ្វើអោយកម្មករថៃមួយចំនួនចង់ទៅធ្វើការងារនៅបរទេសដែរ។

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធ ច្បាប់និងបទបញ្ញា

ប្រព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពរបស់ប្រទេសនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីណែនាំច្បាប់ ដែលសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសកម្មករថៃសម្រាប់ទីផ្សារកំពុងរីកចម្រើននៅក្រៅប្រទេស ខណៈការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពសម្រាប់ពលករ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់។

វិធានការសំខាន់មួយទៀត គឺការបង្កើតវិធានការរដ្ឋបាល។ យុទ្ធនាការផ្តោតលើការជូនដំណឹងដល់សាធារណជនអំពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដែលមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងឆ្នាំដំបូងនៃការងារនៅបរទេស នៅពេលប្រជាជនត្រូវការព័ត៌មានត្រឹមត្រូវនិងច្បាស់លាស់អំពីទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស។ យុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននៅក្រៅប្រទេសគឺជាភារកិច្ចសំខាន់មួយរបស់ TOEA ។ វាក៏បានបង្ហាញពីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលដើម្បីកសាងបណ្តាញនៃអង្គការដែលគ្របដណ្តប់នៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខេត្តនៃប្រទេស និងបណ្តាប្រទេសដែលមានពលករថៃកំពុងធ្វើការ។

ច្បាប់ចំបងៗ ទាក់ទងនឹងការងារនៅក្រៅប្រទេស ច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសរើស និងការពារអ្នកស្វែងរកការងារ ឆ្នាំ 1985 មានគោលបំណងការពារពលករពីអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងដើម្បីរៀបចំពលករសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅបរទេស។ ច្បាប់គ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ គ្របដណ្តប់ការងារមុនជ្រើសរើស មុនចាកចេញ មុនពេលមកដល់ ឬនៅនឹងកន្លែង ដោយហាមឃាត់ប្រតិបត្តិការរបស់ទីភ្នាក់ងារគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ ដោយការដាក់ពិន័យធ្ងន់លើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បង្កើតយន្តការរដ្ឋបាលការងារនៅក្រៅប្រទេស និងមូលនិធិសម្រាប់ពលករនៅក្រៅប្រទេស។

តាមរយៈនីតិវិធីនិងយន្តការទាំងនេះ គេរំពឹងថាអ្នកស្វែងរកការងារត្រូវបានការពារ និងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។ ដំណើរការនេះចាប់ផ្តើមដោយការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការជ្រើសរើសពលករ។

វាតម្រូវឱ្យអ្នកមានអាជ្ញាប័ណ្ណការងារដែលចុះឈ្មោះ ឬជូនដំណឹងដល់ការចុះឈ្មោះជាមុន ដើម្បីស្នើសុំការអនុញ្ញាតដល់មន្ត្រីចុះបញ្ជី (មាត្រា 35) ។ នេះគឺជាវិធានការសំខាន់មួយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ដើម្បីទប់ស្កាត់ពួកគេពីការជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារក្នុងគ្រាពួកគេមិនទាន់មានការងារធ្វើនៅក្រៅប្រទេស។

ច្បាប់ហាមឃាត់ការផ្សព្វផ្សាយ និងចុះឈ្មោះចូលជាអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ លុះត្រាតែមានការអនុញ្ញាត (ផ្នែក 35 និង 66) ។ នេះគឺជាការគ្រប់គ្រងដ៏សំខាន់មួយផ្សេងទៀត ព្រោះវាអាចបញ្ឈប់អ្នកជ្រើសរើសពីការជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ មុនពេលពួកគេមានការងារនៅបរទេស។

ច្បាប់នេះក៏តម្រូវថា ក្នុងការបញ្ជូនអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើទៅក្រៅប្រទេស អ្នកដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណការងារក្រៅប្រទេស ត្រូវបញ្ជូនកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌជួលសេវាកម្ម និងភ័ស្តុតាងផ្សេងទៀត ដូចដែលត្រូវបានជូនដំណឹងដោយអគ្គនាយក ដើម្បីឱ្យពិចារណា និងសម្រេច មុននឹងបញ្ជូនអ្នកស្វែងរកការងារទៅក្រៅប្រទេស (វគ្គ 36) ។

ការគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត គឺត្រូវហាមឃាត់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរពីការទាមទារ ឬការទទួលយកថ្លៃសេវាកម្ម ឬការចំណាយ មុនពេលនិយោជកបានទទួលអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើជាបុគ្គលិក (ផ្នែកទី 27 និងទី 38) ។ សកម្មភាពនិងការអនុវត្តទាំងនេះ គឺជាសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃជាទៀងទាត់ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗដែលច្បាប់តម្រូវ ដើម្បីជំរុញការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

យុទ្ធនាការនិងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការត្រៀមធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព មិនត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ទេ ប៉ុន្តែត្រូវបានអនុវត្តជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីបន្តជួយគាំទ្រការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ។ កន្លងមក ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាកង្វល់ដ៏ធំមួយសម្រាប់រដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសបញ្ហានៃសកម្មភាពខុសច្បាប់របស់អ្នកជ្រើសរើស យុទ្ធនាការតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគឺជាសកម្មភាពមួយក្នុងចំណោមសកម្មភាពចម្បងនានារបស់នាយកដ្ឋានការងារ ។ ឧទាហរណ៍ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៅនាយកដ្ឋាន ឬថ្នាក់ក្រសួង ជួបជាមួយប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជាក់លាក់។ ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មដោយបង់ប្រាក់លើបញ្ហាមួយចំនួនក៏ជាយុទ្ធនាការមួយផងដែរ។

ការចែកចាយសម្ភារៈព័ត៌មានដល់សាធារណជនដោយផ្ទាល់ និងតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋាន។ ថ្មីៗនេះ មានការដាក់ចេញយុទ្ធនាការផ្តោត

លើវិស័យជាក់លាក់បន្ថែមទៀតដែលពលករមានបំណងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានអនុវត្ត។ ការផ្តល់ព័ត៌មានទៅដល់ផ្ទះ ព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងព័ត៌មានបង្ហោះតាមរយៈសេវាកម្មអ៊ីនធឺណេត ។ យុទ្ធនាការចុងក្រោយមួយគឺ ការចុះឈ្មោះអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។ អ្នកស្វែងរកការងារមានចំណាប់អារម្មណ៍ ឬស្វែងរកការងារក្រៅប្រទេស ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនេះ ហើយដាក់ពាក្យសុំ ឬចុះឈ្មោះសម្រាប់ការងារនៅបរទេសជាមួយក្រសួងការងារ ឬការិយាល័យការងារខេត្ត។ នេះមានការបណ្តុះបណ្តាលនិងបង្ហាញព័ត៌មានស្តីពីការងារក្រៅប្រទេស ក្នុងគោលបំណងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវចំណេះដឹង ដើម្បីឱ្យពួកគេត្រៀមលក្ខណៈបានល្អប្រសើរសម្រាប់ធ្វើការនិងរស់នៅឯបរទេស ហើយចៀសវាងនូវការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីអ្នកជ្រើសរើសឯកជនមួយចំនួន។ ទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជនដែលត្រូវការពលករ ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យដាក់ពាក្យមកក្រសួងដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើស ។ សកម្មភាពសំខាន់បំផុតសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព គឺការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ ដែលត្រូវបានចែងនៅក្នុងមាត្រាទី 36 (4) នៃច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់នាយកដ្ឋានមុខរបរ ស្តីពីការណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ (2001) ។ នេះជាកាតព្វកិច្ចមួយ។ ពលករទាំងអស់ត្រូវបានបញ្ជូនទៅបរទេសដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ត្រូវចូលរួមរៀនវគ្គអប់រំណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ។

ក្រៅពីព័ត៌មានស្តីពីការរស់នៅនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ពលករ នឹងទទួលបានព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងារ ហើយបើសិនជាលក្ខខណ្ឌទាំងនេះអាចទទួលយកបាន ពួកគេត្រូវចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា ហើយចម្លងកិច្ចសន្យាដែលបានចុះហត្ថលេខា ប្រគល់ជូនដល់ពលករទាំងនោះ។ នេះគឺជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយថ្ងៃដែលមានរយៈពេល 6 ម៉ោង ហើយភាគច្រើនអ្នកស្វែងរកការងារ ចូលរួមវគ្គនេះនៅថ្ងៃដដែល ឬពីរបីថ្ងៃមុនពេលពួកគេចេញទៅធ្វើការ។ វាជាយុទ្ធនាការចម្បងសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើម ហើយបានបើកដំណើរការ មុនច្បាប់បច្ចុប្បន្ននេះ។

សម្រាប់ក្រុមពលករជាក់លាក់ដែលស្ថិតនៅក្រោមការរៀបចំខុសៗគ្នា ឧទាហរណ៍ ក្រុមអ្នកបេះផ្លែប៊ឺរីព្រៃដែលត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំនួនខ្ពស់សម្រាប់រយៈពេលខ្លីនៃខែរដូវក្តៅនៅប្រទេសអឺរ៉ុបមួយចំនួន ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅតាមបណ្តាខេត្តពលករភាគច្រើនរស់នៅ និងដើម្បីសម្របសម្រួលនិងរក្សាចំណាយទាបលើការធ្វើដំណើររបស់ពលករ។ ក្រុមគ្រូឧទ្ទេសចល័តមួយនឹងត្រូវបានបញ្ជូនទៅហ្វឹកហាត់មួយថ្ងៃសម្រាប់ក្រុមពលករនៅក្នុងតំបន់ទាំងនោះ ដែលត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ក្នុងការធ្វើដំណើរទៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។

គម្រោង EPS របស់ប្រទេសកូរ៉េ គម្រោងជ្រើសរើសពលករកសិកម្មអ៊ីស្រាអែល និងគម្រោងធ្វើការហ្វឹកហ្វឺននៅប្រទេសជប៉ុន ក៏មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ដែលរួមមាន ភាសា លក្ខខណ្ឌការរស់នៅនិងការងារ ព្រមទាំងព័ត៌មានមានប្រយោជន៍នានានិងចាំបាច់មួយចំនួនសម្រាប់ពលករ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ត្រូវបានរៀបចំដោយនាយកដ្ឋានការងារនិងនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍជំនាញ។ នៅពេលពលករមកដល់ប្រទេសទទួលពលករ ពួកគេនឹងចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀតដែលនឹងរៀបចំដោយប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ ឬក្រោមរយៈពេលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនៃប្រទេសបញ្ជូននិងទទួល។

យន្តការរដ្ឋបាល

រហូតមកដល់ពេលនេះ មានតែសកម្មភាពពីរ បីនៅលើកម្មវិធីមុនពេលចេញដំណើរប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និងត្រូវបានផ្តល់ឬទទួលស្គាល់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬស្ថាប័នផ្សេងទៀត ដូចជាការធ្វើតេស្តជំនាញវិញ្ញាបនបត្រសុខភាព និងការបណ្តុះបណ្តាលភាសាជាក់លាក់។ ក្រោមច្បាប់ ស្តីពីការធ្វើតេស្តជំនាញ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ។ នាយកដ្ឋាននេះ ក៏ត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យមជ្ឈមណ្ឌលធ្វើតេស្តជំនាញឯកជនដែលទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដើម្បីធ្វើតេស្តសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។ ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាកូរ៉េដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធី EPS របស់កូរ៉េ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលភាសាឯកជនមានគុណភាព។

ការបណ្តុះបណ្តាលពលករកសិកម្មនៅក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងថៃនិងអ៊ីស្រាអែល ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមហាវិទ្យាល័យបច្ចេកទេស ក្រោមក្រសួងអប់រំ និងដោយមានការសហការពីនាយកដ្ឋានការងារ។ រាល់សកម្មភាពផ្សេងទៀត ត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រសួងការងារ ឬការិយាល័យខេត្តរបស់ខ្លួន។

វិញ្ញាបនប័ត្រសុខភាពកំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអង្គការសុខភាពសាធារណៈ។ នាយកដ្ឋានការងារដោយមានការសហការពីក្រសួងសុខាភិបាលសាធារណៈ ក៏បានបញ្ជាក់ពីអង្គការសុខភាពឯកជនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអនុវត្តវិញ្ញាបនបត្រសុខភាពសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។

ច្បាប់ចំបង - ការការពារការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ, B.E. 1985 ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអនុម័តនៅអំឡុងពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ 1980 ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាកើតចេញពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និងកង្វះខាតឧបករណ៍និងអង្គភាពច្បាប់សមស្របដើម្បីគ្រប់គ្រងលំហូរពលករ។

មុននេះ ប្រទេសថៃនៅមិនទាន់មានច្បាប់ច្បាស់លាស់ ស្តីពី ការងារនៅបរទេស។ ច្បាប់មានស្រាប់នៅពេលនោះត្រូវបានអនុម័តជាវិធានការបញ្ឈប់គម្លាត ដើម្បីកាត់បន្ថយបញ្ហាទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ផ្នែកមួយចំនួននៃច្បាប់នេះ ត្រូវបានកែសម្រួលដើម្បីអនុវត្តទៅតាមស្ថានភាពផ្លាស់ប្តូរ ប៉ុន្តែមិនមានការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើងតាំងពីមានការអនុម័តអស់រយៈពេលជាង 30 ឆ្នាំមកហើយ។

ច្បាប់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បី:

ក. ការពារអ្នកស្វែងរកការងារពីការអនុវត្តខុសច្បាប់និងអយុត្តិធម៌ដោយបុគ្គលឯកជន ឬទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន,

ខ. ការពារនិងរក្សាសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ដូចមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនិងច្បាប់នៃប្រទេសបញ្ជូននិងទទួល។

គ. រៀបចំនីតិវិធីនិងវិធានការសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង

ឃ. បង្កើតមូលនិធិសុខុមាលភាព និងផ្តល់ជំនួយដល់ពលករថៃនៅបរទេស។

ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់គ្រប់ដំណាក់កាលនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ - មុនពេលធ្វើការ មុនពេលចាកចេញ និងក្រោយការមកដល់ ឬនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ។ វាក៏គ្របដណ្តប់គ្រប់ក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ជាពិសេសក្រុមងាយរងគ្រោះបំផុត ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។ គោលបំណងចំបងនៃច្បាប់នេះគឺការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធមួយដែលអាចការពារនិងការពារពលករ នៅពេលពួកគេដាក់ពាក្យសុំការងារនៅបរទេស។ តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ និងត្រួតពិនិត្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន គេសង្ឃឹមថាពលករនឹងមានសុវត្ថិភាព និងទទួលបានការងារ និងត្រឡប់មកប្រទេសវិញ។

អាជ្ញាប័ណ្ណ

1. ផ្នែកទី 30- គ្មានអ្នកណាអាចបញ្ជូនអ្នកស្វែងរកការងារទៅធ្វើការនៅបរទេសបានទេ លើកលែងតែកន្លែងដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ដែលត្រូវបានផ្តល់ដោយអង្គភាពចុះបញ្ជី។

2. ផ្នែកទី 31: អ្នកដាក់ពាក្យសុំត្រូវមានក្រុមហ៊ុនឬក្រុមហ៊ុនសាធារណៈ ហើយត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ និងមិនស្ថិតនៅក្រោមការហាមឃាត់ដូចខាងក្រោម:

ក. ដើមទុនចុះបញ្ជីនិងបង់ប្រាក់ត្រូវបានកំណត់ដោយបទបញ្ជារបស់ក្រសួង ប៉ុន្តែមិនតិចជាងមួយ

លានបាត។
ខ. ដាក់ប្រាក់ទៅឱ្យមន្ត្រីអគ្រានុកូលដ្ឋាន ដើម្បីធានាការអនុវត្តច្បាប់នេះជាចំនួនទឹកប្រាក់ត្រូវបានកំណត់ដោយបទបញ្ជារបស់រដ្ឋមន្ត្រីដែលមិនត្រូវតិចជាង 500,000 បាត។

នីតិវិធីនៃការជ្រើសរើស និងបញ្ជូនពលករ

1. ផ្នែកទី 35: អ្នកដែលមានសិទ្ធិចុះឈ្មោះចូលរៀនឬជូនដំណឹងដល់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើជាមុន ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ត្រីអគ្រានុកូលដ្ឋាន។

2. ផ្នែកទី 36: ក្នុងការបញ្ជូនអ្នករកការងារធ្វើឱ្យទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស អាជ្ញាបណ្ណនៃការងារត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម:
ក. ដាក់ស្នើមុនពេលបញ្ជូនអ្នកស្វែងរកការងារទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស កិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវបានបញ្ជាប់ ដោយនិងរវាងអាជ្ញាបណ្ណការងារនៅក្រៅប្រទេស ឬភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួន និងអ្នកស្វែងរកការងារ រួមជាមួយលក្ខខណ្ឌជួលសេវាកម្មដែលត្រូវបានបញ្ជាប់ដោយនិយោជក ឬនិយោជកនៅបរទេសភ្នាក់ងារ និងអ្នកស្វែងរកការងារ ក៏ដូចជាភស្តុតាងផ្សេងទៀត ដូចដែលបានជូនដំណឹងដោយអគ្គនាយក មកឱ្យអគ្គនាយកដើម្បីពិចារណា។
ខ. រៀបចំអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ការពិនិត្យសុខភាពស្របតាមវិធាននិងនីតិវិធី និងនៅគិលានដ្ឋានដូចដែលបានជូនដំណឹងដោយអគ្គនាយក។
គ. រៀបចំអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើដើម្បីធ្វើតេស្តជំនាញស្របតាមច្បាប់ ដូចដែលបានជូនដំណឹងដោយអគ្គនាយក។
ឃ. រៀបចំអ្នកស្វែងរកការងារបានជ្រើសរើសដោយឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តជំនាញ ដើម្បីទទួលបានការបង្ហាត់បង្រៀនលើច្បាប់ ទំនៀមទម្លាប់ និងប្រពៃណី របស់ប្រទេសអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ មានរួមទាំងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅការិយាល័យចុះឈ្មោះ ការងារកណ្តាល ការិយាល័យចុះឈ្មោះ ការិយាល័យខេត្តការងារ ឬផ្សេងទៀត ស្ថាប័ន ដូចដែលបានជូនដំណឹងដោយអគ្គនាយក។
ង. ដាក់បញ្ជីបញ្ជាក់ពីឈ្មោះនិងទីកន្លែងការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារ រួមជាមួយច្បាប់ថតចម្លងកិច្ចសន្យាការងារជាមួយមន្ត្រីចុះឈ្មោះការងារកណ្តាលក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃឈប់សម្រាកនៃអ្នកស្វែងរកការងារ។
ច. សូមជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងភ្ជាប់ជាមួយនូវបញ្ជីឈ្មោះនិងទីកន្លែងការងាររបស់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។ ការិយាល័យការងារថៃ នៅប្រទេសអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើកំពុងធ្វើការដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទមកដល់នៃអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។ ក្នុង

ករណីគ្មានការិយាល័យពលករថៃនៅក្នុងប្រទេសនោះ ការជូនដំណឹងបែបនេះត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេលខាងលើ ទៅស្ថានទូតថៃ ឬស្ថានកុងសនៃអគ្គនាយកភូមិន្ទថៃនៅក្នុងប្រទេសនោះ ឬស្ថានទូតថៃ ឬស្ថានកុងសុលថៃ ឬមនុស្សផ្សេងទៀត ដែលមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការថែរក្សាការពារជនជាតិថៃនៅក្នុងប្រទេសបែបនេះ។

ឆ. រាយការណ៍ប្រចាំខែដល់មន្ត្រីចុះឈ្មោះការងារកណ្តាល នៅថ្ងៃទីដប់នៃខែបន្ទាប់ ក្នុងករណីមានអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ មិនមានលទ្ធភាពទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារ។

3. ផ្នែកទី 66 ការផ្សព្វផ្សាយការងារត្រូវធ្វើតាមបទបញ្ញត្តិដែលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រី។

ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ផ្នែកទី 26 និង 47:

គ្មានអ្នកដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណការងារ មកទាមទារឬទទួលប្រាក់ ឬទ្រព្យសម្បត្តិពីអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ក្រៅពីការគិតថ្លៃសេវាកម្មឬចំណាយ។ ថ្លៃឈ្នួលឬការចំណាយសេវាកម្ម ត្រូវបានទាមទារឬទទួលមិនលើសពីអត្រាដែលបានកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រី។

មធ្យោបាយនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍

ច្បាប់នេះក៏ធ្វើនិយ័តកម្មការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយបណ្តាញផ្សេងទៀត:

1- ផ្នែកទី 48: អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើចង់ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសដោយខ្លួនឯង ដោយគ្មានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងអ្នកទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណការងារក្រៅប្រទេស ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយក ឬ មន្ត្រីដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យធ្វើការដោយអគ្គនាយក មិនអោយតិចជាងដប់ប្រាំថ្ងៃ មុនចាកចេញធ្វើដំណើរ។

2- ផ្នែកទី 49- គ្មាននិយោជកនៅប្រទេសថៃត្រូវយកនិយោជិតទៅធ្វើការនៅបរទេសទេ លើកលែងតែការអនុញ្ញាតពីអគ្គនាយក។

3- ផ្នែកទី 50- គ្មាននិយោជកនៅបរទេសឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនត្រូវជ្រើសរើសអ្នកធ្វើការនៅប្រទេសថៃ ដើម្បីធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស លើកលែងតែការងារនេះធ្វើឡើងដោយការិយាល័យការងារឬក្រសួងការងារ។

មូលនិធិសុខុមាលភាពពលករបរទេស

1. ផ្នែកទី 37- អ្នកដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណការងារនៅបរទេសត្រូវរៀបចំជាមួយនិយោជកបរទេសដែលបញ្ចប់ការជួលកិច្ចសន្យាសេវាកម្មជាមួយអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ដើម្បីបញ្ជូនប្រាក់ទៅមូលនិធិដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមផ្នែកទី 52 សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារនីមួយៗ។

បើសិនជាមិនអាចរៀបចំនិយោជកនៅបរទេសឱ្យធ្វើដូច្នោះទេ អ្នកដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្ញើប្រាក់ទៅឱ្យមូលនិធិ។ ការផ្ទេរប្រាក់ទៅមូលនិធិនឹងត្រូវអនុលោមតាមនីតិវិធីអំឡុងពេល និងអត្រាដែលបានកំណត់ដោយបទបញ្ជាក្រសួង។ អត្រាបែបនេះអាចនឹងប្រែប្រួលទៅតាមប្រទេសឬតំបន់ដែលអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ត្រូវបានបញ្ជូនទៅ។

2. ផ្នែកទី 53 មូលនិធិត្រូវចំណាយដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចការដូចខាងក្រោម:

ក. រៀបចំអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ដែលត្រូវបានគេបោះបង់ចោលនៅបរទេស ដើម្បីត្រឡប់ទៅប្រទេសថៃវិញ។

ខ. ជួយដល់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ដែលធ្វើការ ឬ នឹងទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ឬអ្នកទទួលបន្ទុកស្របច្បាប់របស់ពួកគេ;

ការគ្រប់គ្រងពលករដែលចាកចេញ

1. ផ្នែកទី 62 អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើដែលចាកចេញពីប្រទេសថៃ ត្រូវឆ្លងកាត់ច្រកផែកឆេរអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ហើយត្រូវបញ្ជូនសំណុំបែបបទទៅមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ចនៅត្រង់ចំណុចត្រួតពិនិត្យនោះ ដូចដែលបានជូនដំណឹងដោយអគ្គនាយក ។

2. ផ្នែកទី 63- បើមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ចចាត់ទុកថា បុគ្គលនោះគ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារឬការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសដូចបានកំណត់ដោយច្បាប់នេះ មន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ចមានសិទ្ធិទប់ស្កាត់ជននោះមិនឱ្យចេញពីប្រទេសថៃ តាមការចាំបាច់នៃស្ថានភាពនៃសំណុំរឿង។ ក្នុងករណីនេះមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ចត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការរារាំងបែបនេះនៅក្នុងកំណត់ហេតុ។

វិធានការដាក់ទណ្ឌកម្ម

ច្បាប់នេះដាក់ពន្ធនាគារ និងពិន័យជាប្រាក់សម្រាប់ការមិនអនុលោមតាមនិងការរំលោភបំពាន។ ឧទាហរណ៍ សកម្មភាពជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់ត្រូវដាក់ពិន័យជាប់ពន្ធនាគារពី 3 ទៅ 10 ឆ្នាំ ឬពិន័យជាប្រាក់រហូតដល់ពីររយពាន់បាតឬទាំងពីរ។ (ផ្នែក 73-92) ។

ផ្នែកទី 52: ថវិកានឹងត្រូវបង្កើតឡើងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានការងារដែលហៅថា "មូលនិធិសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស" ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់កិច្ចការមានចែងក្នុងផ្នែកទី 53 ។ ការគ្រប់គ្រងនិងការត្រួតពិនិត្យការចំណាយរបស់មូលនិធិត្រូវស្របតាមបទបញ្ញត្តិដែលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដោយមានការឯកភាពពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ។

គោលនយោបាយ

គោលនយោបាយសំខាន់របស់ក្រសួងការងារគឺជាការលើកកម្ពស់ការងារនៅក្នុងនិងក្រៅប្រទេសដែលលក្ខខណ្ឌការងារមានលក្ខណៈអំណោយផល ហើយពលករអាចបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេ។ ក្រសួងការងារ តាមរយៈនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងអង្គភាពរដ្ឋបាលផ្សេងៗទៀត ក៏ការពារអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើពីគ្រប់ទម្រង់នៃសកម្មភាពខុសច្បាប់នៃបុគ្គលឯកជន ឬទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន។

ខណៈប្រទេសថៃកំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាកង្វះប្រភេទជាក់លាក់នៃពលករ ជាពិសេសផ្នែក នេសាទ ផលិតកម្ម អ្នកជួយកិច្ចការផ្ទះ និងអ្នកផលិតកម្ម វាមិនមានការរឹតបន្តឹងលើចំនួន ឬប្រភេទនៃជំនាញសម្រាប់ទីផ្សារក្រៅប្រទេសទេ។ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងការងារក្រៅប្រទេសទេ ចាប់តាំងពីប្រទេសថៃបានចាប់ផ្តើមបញ្ជូនពលករទៅទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស។ ទិសដៅសំខាន់នៃច្បាប់ជាបឋមរបស់ប្រទេសនេះ ក៏មិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដែរ ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមការងារនៅបរទេស ដែលច្បាប់ដូចគ្នាក្នុងឆ្នាំ 1985 នៅតែត្រូវបានប្រើប្រាស់ដល់សព្វថ្ងៃនេះ ដោយមានការផ្លាស់ប្តូរតិចតួចមួយចំនួនចាប់តាំងពីការអនុម័តមក។

ស្ថាប័នរដ្ឋបាល

1. នាយកដ្ឋានការងារ នៃក្រសួងការងារគឺជាអង្គការសំខាន់ដែលទទួលខុសត្រូវលើការងារនៅបរទេស។

    ក. រដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសនៃប្រទេសថៃ (TOEA) ជាការិយាល័យសេវាកម្មរួមបញ្ចូលគ្នាឬតែមួយគត់មានភ្នាក់ងារទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារក្រៅប្រទេស។ ភារកិច្ចចម្បងរបស់វារួមមាន:

    - សេវាកម្មការងារក្រៅប្រទេស (នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងការងារក្រៅប្រទេស, នាយកដ្ឋានការងារ)
    - សេវាលិខិតឆ្លងដែន (ក្រសួងការបរទេស)
    - ការពិនិត្យមើលកំណត់ហេតុព្រហ្មទណ្ឌ, C.I.D. (ប៉ូលីសភូមិន្ទថៃ)
    - វិញ្ញាបនប័ត្រវេជ្ជសាស្រ្ត (ក្រសួងសុខាភិបាលសាធារណៈ)

    TOEA ក៏ដំណើរការស្នើសុំផ្សព្វផ្សាយដើម្បីជ្រើសរើសអ្នកស្វែងរកការងារ ការណែនាំ

តម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរដល់ពលករដែលនឹងចាកចេញ ហើយក៏ជ្រើសរើសពលករសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេសផងដែរ។

ខ. ផ្នែកគ្រប់គ្រងការងារក្រៅប្រទេសដែលទទួលខុសត្រូវលើ: ការលើកកម្ពស់និងការអភិវឌ្ឍការងារនៅបរទេស

- ការបញ្ជូនពលករចេញ
- ការិយាល័យជ្រើសរើសបុគ្គលិកសំរាប់និយោជកបរទេស
- ការអភិវឌ្ឍន៍ពលករ / ការណែនាំតំរង់ទិស
- ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសំរាប់សុខុមាលភាពពលករ

គ. ផ្នែលចុះឈ្មោះការងារ និងការពារអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើនៅថ្នាក់កណ្តាល ភារកិច្ចរបស់វារួមមានសេវាកម្មផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណជ្រើសរើសពលករ ត្រួតពិនិត្យទីភ្នាក់ងារមុខរបរឯកជន សេវាសាទុក្ខនិងបណ្តឹង ការត្រួតពិនិត្យការងារ (ចំនុចត្រួតពិនិត្យ) នៅឯច្រកអន្តោរប្រវេសន៍។

ឃ. ការិយាល័យការងារខេត្តនៅក្នុងខេត្តទាំង 76 នៃប្រទេស។

ត្រូវបានប្រគល់ភារកិច្ចខ្លះៗរបស់ TOEA ជាពិសេសយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈដើម្បីការពារពលករពីអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងត្រួតពិនិត្យនិងគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស។

2. ការិយាល័យលេខាធិការអចិន្ត្រៃយ៍នៃក្រសួងការងារ
ការិយាល័យការងារនិងផ្នែកពលកម្ម មានការិយាល័យដប់បួននៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះចំនួន 13 រួមមាន: ប្រ៊ុយណេដារុយឡឹម អាល្លឺម៉ង់ ហុងកុង អ៊ីស្រាអែល ជប៉ុន កូរ៉េ លីប៊ី ម៉ាឡេស៊ី សាអ៊ូឌីតអារ៉ាប់ប៊ីតៃវ៉ាន់ (ការិយាល័យពីរ) ប្រទេសស្វីស និងសហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត។

ការអប់រំពលករនិងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

ចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូងនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព យុទ្ធនាការទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលរួមបញ្ចូលទាំងបទបញ្ជានិងច្បាប់ត្រូវបានបង្កើតឡើង

ដោយផ្អែកលើព័ត៌មានដែលអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើភាគច្រើន ជាអ្នករស់នៅតំបន់ជនបទ ដែលមានការអប់រំតិចតួចហើយមានចំណេះដឹងតិចតួច ឬគ្មាន ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ ពួកគេខ្លះមិនសូវធ្វើដំណើរចេញក្រៅភូមិរបស់ពួកគេទេ ដោយគ្រាន់តែទទួលបានព័ត៌មានអំពីភាពវិជ្ជមាននៃការធ្វើការនៅបរទេសពីអ្នកជ្រើសរើសនិងអ្នកជិតខាងប៉ុណ្ណោះ។ សកម្មភាពខុសច្បាប់របស់បុគ្គលឯកជន និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករគឺជារឿងធម្មតា។

មនុស្សមាននិន្នាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏រស់នៅក្នុងតំបន់ជាច្រើននៃប្រទេសផងដែរ ជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់ជនបទនិងតំបន់ដែលពិបាកទៅដល់។ ពួកគេក៏ជាមនុស្សដែលពិបាកសំគាល់ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្រាប់គោលបំណងនៃយុទ្ធនាការព័ត៌មានសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ឬសម្រាប់យុទ្ធនាការពីផ្ទះមួយទៅផ្ទះមួយ។ ធម្មជាតិនៃអ្នកជនបទនៅប្រទេសថៃជាធម្មតាមិនសូវចាប់អារម្មណ៍ស្វែងរកព័ត៌មានត្រឹមត្រូវមុនពេលស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេសទេ ដូច្នេះទាមទារកម្មវិធីដែលអាចគ្របដណ្តប់លើដែនកំណត់ទាំងនេះ។

កម្មវិធីនេះក៏ត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានៃការងារនិងជីវភាពនៅក្រៅប្រទេសរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលភាគច្រើនមានគំនិតមិនច្បាស់លាស់អំពីបរិស្ថានការងារថ្មី។ យុទ្ធនាការនេះផ្តោតសំខាន់លើក្រុមពលករទាំងនេះមានគោលបំណងឆ្ពោះទៅរកការការពារពលករពីសកម្មភាពខុសច្បាប់របស់អ្នកជ្រើសរើសនិងដើម្បីរៀបចំពួកគេឱ្យបានល្អប្រសើរសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស។

គន្ថនិទ្ទេស

១. នាយកដ្ឋានការងារក្រសួងមហាផ្ទៃ (1987) ការបញ្ជូនពលករថៃទៅទីផ្សារការងារក្រៅប្រទេស: ការពិតនិងបញ្ហា។ (ជាភាសាថៃ)

២. Chandravithun, N. និង Vause, W.G. (1993) ច្បាប់ពលកម្ម និងការងាររបស់ប្រទេសថៃ: ការបោះពុម្ពមគ្គុទ្ទេសក៍អ្នកដឹកនាំ។

៣. នាយកដ្ឋានការងារ (1997), ការជំរុញជនបរទេសទីផ្សារការងារ។ (ជាភាសាថៃ)

៤. នាយកដ្ឋានការងារក្រសួងការងារជួលពលករថៃ។

៥. នាយកដ្ឋានការងារ (2007), ទិសដៅមុនពេលចាកចេញ។ (ជាភាសាថៃ)

៦. សាកលវិទ្យាល័យ Srinakharinwirote (ឆ្នាំ 2008) ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធផ្ញើពលករថៃទៅក្រៅប្រទេស

ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងទីផ្សារការងារពិភពលោក (ក្រដាសស្រាវជ្រាវ) ។ (ជាភាសាថៃដោយមានសេចក្តីសង្ខេបជាភាសាអង់គ្លេស)

៧. នាយកដ្ឋានច្បាប់, នាយកដ្ឋានការងារ (2015), ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ B.E.2528 (1985) ។

៨. នាយកដ្ឋានការពារពលកម្មនិងសុខុមាលភាព (ឆ្នាំ 2015) សៀវភៅប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការការពារការងារនិងសុខុមាលភាពសង្គម (2015) ។ (ជាភាសាថៃដោយមានចំណងជើងជាភាសាអង់គ្លេស)

៩. សៀវភៅប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការការពារពលកម្មនិងសុខុមាលភាពសង្គម (2015) ។

១០. របាយការណ៍រាជរដ្ឋាភិបាលលេខ 102 លេខពិសេសផ្នែកទី 116 ថ្ងៃទី 1 ខែកញ្ញាឆ្នាំ 2009 ។ 2528 (1985) 2008, Pakorn Nilprapunt, ការិយាល័យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋ (www.krisdika.go.th/wwwlawreform.go.th)

ប្រទេសវៀតណាម

ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម

ក្នុងរយៈពេល 30 ឆ្នាំកន្លងមកនេះប្រទេសវៀតណាមបានទទួលលទ្ធផលគួរអោយជឿជាក់ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍។ ដំណើរការនៃការកែទម្រង់នយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងកំឡុងពេលការគ្រប់គ្រងដោយ Doi Moi បានចាប់ ផ្តើមនៅឆ្នាំ 1986 បានធ្វើឱ្យប្រទេសវៀតណាមប្រែពីប្រទេសក្រីក្របំផុតមួយនៅលើពិភពលោកក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យម។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 1990 មក GDP របស់ប្រទេសវៀតណាមក្នុងមនុស្សម្នាក់ៗបានកើនឡើងខ្ពស់បំផុតក្នុងពិភពលោកដែលមានអត្រាជាមធ្យម 6,4 ភាគរយក្នុងមួយឆ្នាំក្នុងឆ្នាំ 2000 ។ សេដ្ឋកិច្ចរបស់វៀតណាម បានបន្តពង្រឹងនៅឆ្នាំ 2015 ដោយអត្រាកំណើន GDP 6,7% ។ ការលូតលាស់មានភាពស្មើគ្នា ដោយកាត់បន្ថយយ៉ាងខ្លាំងនូវភាពក្រីក្រហើយលទ្ធផលសង្គមបានប្រសើរឡើងយ៉ាងខ្លាំង។ ប្រាក់ចំណូលក្នុងមនុស្សម្នាក់ៗនៅវៀតណាម បានបន្តកើនឡើងពីប្រហែលចំនួន 100 ដុល្លារក្នុងឆ្នាំ 1980 ដល់ប្រហែល 2.100 ដុល្លារក្នុងឆ្នាំ 2015 និងប្រហែល 2.115 ដុល្លារក្នុងឆ្នាំ 2016 ។

សូចនាករសង្គមនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមមានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សចុងក្រោយនេះ ឆ្លើយតបបានយ៉ាងប្រសើរជាមួយគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ជាច្រើន (MDGs) បានសម្រេចជាបន្តបន្ទាប់។ ប្រជាជនវៀតណាម មានការអប់រំខ្ពស់ជាងមុន ហើយសព្វថ្ងៃនេះប្រជាជនមានអាយុកាលខ្ពស់ជាងប្រទេសភាគច្រើនខ្លះដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមក្នុងមនុស្សម្នាក់ៗ។ ការទទួលបានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជាមូលដ្ឋាន ក៏មានភាពប្រសើរឡើងដែរ។ អគ្គីសនីមានសម្រាប់គ្រួសារស្ទើរតែទាំងអស់ កើនឡើងជាងពាក់កណ្តាលក្នុងឆ្នាំ 1993 ហើយការទទួលបានទឹកស្អាត និងអនាម័យបែបទំនើបបានកើនឡើងពី 50% នៃគ្រួសារទាំងអស់ដល់ជាង 75% ។

ទោះបីជាមានសមិទ្ធិផលកន្លងមកក្តី ក៏របៀបវារៈភាពក្រីក្រនៅតែត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ដដែល។ ការកើនឡើងនៃភាពក្រីក្របង្ហាញភាពផុយស្រួយ ដោយសារតែចំនួនប្រជាជនភាគច្រើននៅមានភាពងាយរងគ្រោះរស់នៅជិតបន្ទាត់ភាពក្រីក្រ (មួយភាគបីនៃចំនួនប្រជាជនស្មើនឹងប្រហែល 30 លាននាក់បានធ្លាក់ចូលក្នុងក្រុម "ក្រីក្រ" ឬ "ជិតនិងភាពក្រីក្រ")។ លើសពីនេះទៀត ប្រទេសវៀតណាមងាយរង

គ្រោះបំផុតចំពោះបំរែបំរួលអាកាសធាតុ និងគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិដែលបង្កឱ្យមានហានិភ័យយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ការអភិវឌ្ឍនិងការរីកចម្រើនបន្ថែមទៀត។ ក្រៅពីនេះ ប្រទេសវៀតណាមកំពុងមានសីតុណ្ហភាពនិងកម្រិតទឹកសមុទ្រកើនឡើង ព្យុះខ្លាំង ទឹកជំនន់និងភាពរាំងស្ងួត។ មានការខាតបង់សេដ្ឋកិច្ចជាមធ្យមមានចំនួនពី 1 ទៅ 1,5 ភាគរយនៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ។

ដើម្បីជម្នះការលំបាកទាំងនេះ រដ្ឋាភិបាលវៀតណាមបានបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះកំណែទម្រង់។ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គម - សេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំ 2011-2020 របស់វៀតណាម ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើកំណែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ និរន្តភាពបរិស្ថាន សមធម៌សង្គម និងបញ្ហាលេចធ្លោនៃស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។ វាត្រូវបានកំណត់ជាបី "តំបន់បំបែក":
(1) ការលើកកម្ពស់ធនធានមនុស្ស / ការអភិវឌ្ឍជំនាញ (ជាពិសេសជំនាញសម្រាប់ឧស្សាហកម្មទំនើបនិងការច្នៃប្រឌិត) ។ (2) ការលើកកម្ពស់ស្ថាប័នទីផ្សារ។ និង (3) ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។ បន្ថែមពីលើការបង្កើតតំបន់ 3 SEDS របាយការណ៍ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមរយៈពេល 5 ឆ្នាំ (SEDP) សម្រាប់ឆ្នាំ 2011-2015 ផ្តោតលើវិស័យរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធសំខាន់ៗចំនួន 3 មានវិស័យធនាគារ សហគ្រាសរដ្ឋ និងការវិនិយោគសាធារណៈដែលត្រូវការដើម្បីសម្រេចគោលបំណងទាំងនេះ។

ប្រវត្តិការងារទេសន្តប្រវេសន៍

វៀតណាមបានចាប់ផ្តើមធ្វើការនាំចេញជាផ្លូវការនៅក្នុងទសវត្សឆ្នាំ 1980 នៅពេលខ្លួនបានបង្កើតកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពហុភាគីជាមួយបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបខាងកើត រួមមាន ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ក្លូឡុំប៊ី ប៊ុលហ្គារី និងអតីតសហភាពសូវៀត និងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីសម្រាប់ការបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រនៅក្នុងប្រទេសទាំងនេះ។ វត្ថុតម្លាភាពចម្បងនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍នេះ គឺដើម្បីបានលើកកម្ពស់ជំនាញពលករវៀតណាមសម្រាប់វិស័យឧស្សាហូបនីយកម្មនាពេលអនាគតរបស់ប្រទេស និងដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ផ្នែកមួយនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ប្រទេស។ ក្នុងកំឡុងពេល 10 ឆ្នាំ (1980-1990) ពលករ 277.183 នាក់ត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់ប្រទេសទាំងនេះរួមទាំង 112.338 នាក់ទៅអតីតសហភាពសូវៀត 72.786 នាក់ទៅសាធារណៈរដ្ឋហ្សេកជៀ 37.659 ទៅឆេកូស្លូវ៉ាគី និង 35.099 ទៅប៊ុលហ្គារី។

ក្រៅពីអតីតសហភាពសូវៀតនិងបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបខាងកើត វៀតណាមបានពង្រីកការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មនិងអ្នកជំនាញការមកកាន់ប្រទេសមជ្ឈឹមបូព៌ានិងអាហ្វ្រិកមួយចំនួន ដូចជា អ៊ីរ៉ាក់ អាលហ្សេរី កុងហ្គោ អង់ហ្គោលឡា ជាដើម ដោយដាក់អោយធ្វើការក្នុងវិស័យសំណង់ ការថែទាំសុខភាព ការអប់រំ និងកសិកម្ម។ មកដល់ចុងឆ្នាំ 1990 ការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មសរុបទៅកាន់ប្រទេសទាំងនេះ គឺមានចំនួន 19.301 នាក់ក្នុងនោះមានពលករ 14.000 នាក់បានទៅអ៊ីរ៉ាក់។ ពលករនិងអ្នកជំនាញបានធ្វើការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មធុនស្រាលជាទូទៅលើការកាត់បន្ថយ 40 ភាគរយការសាងសង់ខាងឧស្សាហកម្ម និងសំណង់ស៊ីវិល 26 ភាគរយ មេកានិច 20 ភាគរយ និងអ្នកផ្សេងទៀតមាន 14 ភាគរយ។

ការនាំពលករក្នុងកំឡុងឆ្នាំ 1980 មានផលវិជ្ជមានក្នុងការបង្កើតការងារនិងការបង្កើនប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ពលករនិយោជិតនិងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ហើយបានរួមចំណែកដល់ថវិការដ្ឋ ខណៈបានចូលរួមចំណែកជួយប្រទេសទទួលបានដោះស្រាយកង្វះពលកម្ម។

នៅចុងឆ្នាំ 1989 និងដើមទសវត្សឆ្នាំ 1990 សង្គ្រាមឈ្លូងសមុទ្រនិងការផ្លាស់ប្តូរនយោបាយនៅអតីតសហភាពសូវៀត និងបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបខាងកើត បានបញ្ឈប់នូវនិន្នាការកើនឡើងនៃការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មពីប្រទេសវៀតណាម។ ជាលទ្ធផល ពលករជាច្រើនមកពីមជ្ឈិមបូព៌ាអឺរ៉ុបខាងកើត និងអតីតសហភាពសូវៀត បានត្រលប់ទៅផ្ទះវិញមុនពេលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់។ បន្ទាប់មកសន្និសញ្ញាការងារត្រូវបានទុកជាមោឃៈ។ រដ្ឋាភិបាលបានចេញបទបញ្ជាលេខ 73-CT ចុះថ្ងៃទី 13 ខែមីនាឆ្នាំ 1990 ដើម្បីដាក់ឱ្យដំណើរការកម្មវិធីនាំចេញកម្លាំងពលកម្ម។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពលករមួយចំនួននៅអតីតសហភាពសូវៀត និងបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបខាងកើតបានបន្តស្នាក់នៅទីនោះ ហើយការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មដោយឯកឯង ត្រូវបានបន្តអនុវត្តក្រោមការឧបត្ថម្ភទេសន្តប្រវេសន៍ដោយសាច់ញាតិរបស់ពួកគេដែលបានរស់នៅ ឬកំពុងសិក្សានៅបរទេសក្នុងចំណោមអ្នកដទៃទៀត ប៉ុន្តែមានទំហំតូចជាង។ ចំនួនពលករកម្មការិនីនៅសេសសល់ក្នុងប្រទេសទាំងនេះក្នុងអំឡុងពេលនេះមានប្រហែល 200.000 នាក់។

ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមនៃទសវត្សឆ្នាំ 1990 តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីសាធារណរដ្ឋកូរ៉េនិងជប៉ុនបានចាប់ផ្តើមទទួលពលករវៀតណាម ក្រោមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅលើការងារ ដោយធ្វើការរួមគ្នាជាមួយពលករក្នុងស្រុកក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម។ បន្ទាប់ពីនិន្នាការនេះចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលទស

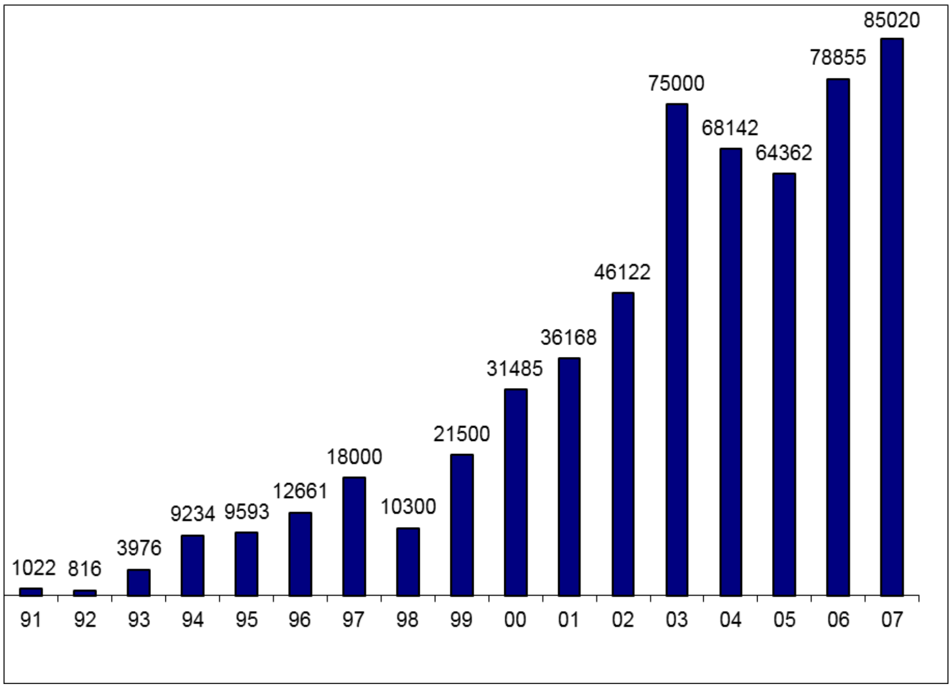
វត្សឆ្នាំ 1990 មកសហគ្រាសពលករនាំចេញបានចូលរួមផងដែរក្នុងការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មទៅកាន់ប្រទេសក្រីក្រ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2000 មានពលករទេសន្តប្រវេសន៍បានចាប់ផ្ដើមធ្វើដំណើរទៅតៃវ៉ាន់ដើម្បីធ្វើការងារផ្ទះ និងថែរក្សា។ ចំនួនពលករនៅក្រៅប្រទេសបានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ចាប់ពីឆ្នាំ 1993-1997 មក បន្ទាប់មកមានការថយចុះបន្តិចបន្តួច ដោយសារវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុនៅអាស៊ី ប៉ុន្តែបានកើនឡើងម្ដងទៀត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំក្រោយមក។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2002 មកចំនួនពលករនៅក្រៅប្រទេសបានកើនឡើងខ្ពស់ ដោយសារតែការបើកទីផ្សារការងារនៅម៉ាឡេស៊ី។ នៅឆ្នាំនោះ សហគ្រាសពលករនាំចេញចំនួន 40 បានបញ្ជូនពលករជាង 20.000 នាក់ទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ លើសពីនេះទៀត មានតម្រូវការដ៏ធំមួយនៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសមជ្ឈឹមបូព៌ាក្លាយជាគោលដៅថ្មីសម្រាប់ពលករវៀតណាម។

<u>តារាងទិន្ន័យ ១</u>

ចំនួនពលករនៅក្រៅប្រទេស (ឆ្នាំ)



ប្រភព*: តួរលេខប្រមូលបានពីសារព័ត៌មានសាធារណៈ កំឡុងពេលឆ្នាំ 991-2000.*

តួរលេខផ្ដល់ជូនដោយ *DOLAB* កំឡុងពេលឆ្នាំ *2001-2007.*

<u>តារាង ១</u>

ចំនួនពលករក្រៅប្រទេស ចាប់ពីឆ្នាំ 2008-2015 **តាមភេទ**

ល	ឆ្នាំ	ចំ.ពលករ		ល	ឆ្នាំ	ចំ.ពលករ	
		សរុប	ស្ត្រី			សរុប	ស្ត្រី
1	2008	86,990	28,598	5	2012	80,320	27,784
2	2009	73,028	17,880	6	2013	88,155	31,769
3	2010	85,546	28,573	7	2014	106,840	40,063
4	2011	88,298	31,990	8	2015	119,530	99,616

ប្រភព *DOLAB*

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ពលករជាង 100.000 នាក់ត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រៅប្រទេសជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំ1995 មានតែ 290.000 នាក់កំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសចំនួន 15 ប៉ុណ្ណោះ។ រហូតមកដល់ពេលនេះ មានមនុស្សជាង 500.000 នាក់កំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ជាង 40 ប្រទេស ។ នៅឆ្នាំ 2014 មានមនុស្ស ចំនួន 106.840 នាក់ធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ហើយនៅឆ្នាំ 2015 មានចំនួន 119.530 នាក់។

ទោះបីជាពលករវៀតណាមស្ថិតនៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសនិងដែនដីជាង 40 ប្រទេសក៏ដោយ ក៏ទីតាំងសំខាន់ៗ គឺប្រទេសម៉ាឡេស៊ី តៃវ៉ាន់ កូរ៉េខាងត្បូង និងជប៉ុន។ នៅឆ្នាំ 2014 ចំនួនពលករវៀតណាមមានជំនាញនៅ ក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី មានចំនួនប្រហែល 20.000 នាក់។ ដោយឡែកនៅ តៃវ៉ាន់ មាន 139.000នាក់ និង ប្រទេសកូរ៉េចំនួន 54,000នាក់ និងនៅជប៉ុនចំនួន 28.000 នាក់ ធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនលើការងារ។

<u>តារាង ២</u>

ប្រទេស/ តំបន់មានពលករវៀតណាម ឆ្នាំ 2012-2015

ល	ប្រទេស/ តំបន់	2012	2013	2014	2015	Total (2012-2015)

1	តៃវ៉ាន់ (ចិន)	30,533	46,368	62,124	6,7621	206,646
2	ជប៉ុន	8,775	9,686	19,766	29,810	68,037
3	ម៉ាឡេស៊ី	9,298	7,564	5,139	7,454	29,455
4	កូរ៉េ	9,228	5,446	7,242	6,019	27,935
5	សាវឌី អារ៉ាប់បីយ៉ា	2,360	1,703	4,191	4,125	12,379
6	ឡាវ	6,195	4,860	200	0	11,255
7	កម្ពុជា	5,215	4,250	50	0	9,515
8	ម៉ាកាវ (ចិន)	2,304	2,294	2,516	493	7,607
9	សហភាពអារ៉ាប់រួម	1,731	2,075	831	286	4,923
10	លីប៊ី	645	1,201	1,005	0	2,851
11	អាល់ជេរៀ	38	158	547	1963	2,706
12	ឆេគ	1,699	143	56	43	1,941
13	កាតា	105	205	850	455	1,615
14	បេឡារ៉ូស	0	403	774	91	1,268
15	រុស្ស៊ី	439	476	253	81	1,249
	សរុប១៥ប្រទេស/ តំបន់	78,565	86,833	105,544	118,441	389,383
	ភាគរយ % 15 ប្រទេស/ តំបន់ សរុប	97,8	98,5	98,8	99,1	98,6

ប្រភព*: DOLAB*

ពលករវៀតណាមភាគច្រើនធ្វើការនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ ការសាងសង់ ការថែរក្សាគេហដ្ឋាននិងនាវិកនេសាទ។ ភាគច្រើននៃពលករនៅក្រៅប្រទេសមានការអប់រំទាប និងខ្វះជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។ មានតែ 40-45ភាគរយប៉ុណ្ណោះ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលខ្លីនិងកម្រិតជំនាញ។ នៅក្នុងទីផ្សារដែលតម្រូវឱ្យមានកំរិតជំនាញនិងភាសាខ្ពស់ ដូចជា ប្រទេសអូស្រ្តាលី ចំនួនពលករដែលអាចបំពេញតាមតម្រូវការនេះគឺមិនច្រើននោះទេ។ ជាលទ្ធផលកំឡុងឆ្នាំ 2013-2015 មានជាមធ្យមតែ 400 នាក់ប៉ុណ្ណោះត្រូវបានជ្រើសរើស។

<u>តារាង ៣</u>

ពលករជំនាញក្នុងចំរុះវិស័យ (2000-2005)

ល	ជំនាញ	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	ផលិតកម្ម	64	63	50	28	20	73
2	សំណង់	4	8	4	18	2	1
3	កាត់ដេរ	7	3	5	3	2	1
4	ការងារផ្ទះ	11	10	21	40	65	14
5	ការងារមើលថៃ	0.008	0,4	0.4	0.4	0.16	0.8
6	ពលករកប៉ាល់	3	3	3	1	2	2
7	ពលករទូកនេសាទ	2	4	10	5	4	3.5
8	ផ្សេងៗ	8	9	7	5	4	4.7
9	សរុប	100	100	100	100	100	100

ប្រភព*: DOLAB*

ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពាក់ព័ន្ធច្បាប់និងបទបញ្ញា

រដ្ឋាភិបាលវៀតណាមបានចេញសេចក្តីប្រកាសលេខ 370 / HDBT។ ស្តីពីបទបញ្ញត្តិនៃការបញ្ជូនពលករទៅបរទេសក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយ។ បទបញ្ញត្តិនេះ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់លើនីតិវិធីនៃការនាំចេញពលកម្មនៅក្នុងបរិយាកាសនៃសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងទំនាក់ទំនងនយោបាយអន្តរជាតិ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក កម្លាំងពលកម្មមិនត្រឹមតែត្រូវបានបញ្ជូនចេញតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងបានចុះកិច្ចសន្យាលើការផ្តល់កម្លាំងពលកម្មរវាងវៀតណាម និងអង្គការសេដ្ឋកិច្ចបរទេសនិង / ឬជនបរទេស។

ក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនពលករចេញត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ដោយរដ្ឋាភិបាលក្នុងការស្វែងរកទីផ្សារការងារ ចុះកិច្ចសន្យាជាមួយដៃគូបរទេសលើការផ្តល់ការងារជ្រើសរើស ការងារបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនិងការបណ្តុះបណ្តាលការងារ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់និយោជក។ កាតព្វកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលគឺចេញគោលនយោបាយការគ្រប់គ្រង និងគ្រប់គ្រងសេវាកម្មនៃការបញ្ជូនចេញពលករនៅក្នុងប្រទេស ផ្តល់ការការពារដល់ពលករនៅក្រៅប្រទេស និងជួយសម្រួលដល់ពលករនិយោជិតក្នុងការរកការងារធ្វើនៅពេលត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។

នៅថ្ងៃទី 20 ខែកញ្ញាឆ្នាំ 1999 រដ្ឋាភិបាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចលេខ 152/1999 / ND-CP អនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសនៃអង្គការសង្គមនិយមទាំងអស់នាំចេញទៅបរទេស។ នៅទូទាំងប្រទេសវិញ មានសហគ្រាសនាំចេញពលករជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ចំនួនប្រជាជនដែលធ្វើការនៅបរទេសបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង។

ជាមួយគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកែទម្រង់ការនាំចេញកម្លាំងពលកម្ម ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជាដំណោះស្រាយមួយក្នុងចំណោមដំណោះស្រាយសំខាន់សម្រាប់ការបង្កើតការងារ និងការបង្កើនជំនាញវិជ្ជាជីវៈនិងប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ប្រជាជន។ នេះស្របទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ការិយាល័យនយោបាយលេខ 41-CT-TW ចុះថ្ងៃទី 22 ខែកញ្ញាឆ្នាំ 1998 ស្តីពីការនាំចេញពលករ រួមទាំងអ្នកជំនាញបានបញ្ជាក់ថា "ការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មនិងអ្នកជំនាញ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដ៏សំខាន់និងយូរអង្វែងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្មជំនាញ សម្រាប់ការកសាងប្រទេសក្នុងសម័យទំនើបភាវូបនីយកម្មនិងសម័យឧស្សាហូបនីយកម្ម "។

ព្រឹត្តិការណ៍ដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុត គឺនៅពេលមានមហាសន្និបាត បានផ្តល់សច្ចាប័នលើច្បាប់ស្តីពីពលករវៀតណាមដែលកំពុងធ្វើការក្រៅប្រទេស ក្រោមកិច្ចសន្យា (ច្បាប់នេះហៅថាច្បាប់ 72) ។ នេះគឺជាជំហានដ៏សំខាន់បំផុតក្នុងការធ្វើឱ្យស្របច្បាប់ច្បាប់ ស្តីពី ការនាំចេញកម្លាំងពលកម្ម។ ដូច្នោះហើយរដ្ឋាភិបាលបានសម្របសម្រួលនិងធានាផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់សហគ្រាស និងពលករ។ គាំទ្រការពង្រីកទីផ្សារការងារ លើកទឹកចិត្តដល់ការនាំពលករច្រើនតាមដែលអាចធ្វើបាន ជាពិសេសពលករមានជំនាញលើទីផ្សារដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ និងទទួលយកប្រភេទនៃការនាំពលករចេញ។

ប្រៀបធៀបទៅនឹងបទបញ្ជាកាលពីមុន ច្បាប់លេខ 72 បានកែតម្រូវការពង្រីកបែបបទនៃការនាំចេញពលករ ដូចជា: (1) សហគ្រាសរដ្ឋ និងឯកជនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការនាំចេញ និង(2) អ្នកឈ្នះរង្វាន់សហគ្រាសនិងបុគ្គលនិង /ឬវិនិយោគិននៅក្រៅប្រទេស ត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការនាំចេញ (3) សហគ្រាសមានជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេសសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលការងារនិង / ឬការកែលំអជំនាញ និង (4) កិច្ចសន្យាផ្ទាល់ខ្លួន។

ក្រៅពីបទបញ្ញត្តិសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកច្បាប់របស់ពលករនិយោជិត ច្បាប់ 72 ក៏ចែងពីភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពលករផងដែរ។ ប្រសិនបើត្រូវបានរំលោភបំពាន ពួកគេនឹងត្រូវបានដាក់ទណ្ឌកម្មដោយវិធានការរដ្ឋបាល រួមទាំងការផាកពិន័យ ឬបង្ខំឱ្យវិលត្រឡប់មកប្រទេសវិញ។ ចំនួនឯកសារ

ណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តច្បាប់លេខ 72 ត្រូវបានចេញឱ្យស្របតាមច្បាប់លេខ 126/2007 /ND-CP ចុះថ្ងៃទី 1 ខែសីហា ឆ្នាំ 2007 ។ សេចក្តីជូនដំណឹងសារាចរលេខ 21/2007 / TT-BLDTBXA របស់ក្រសួងការងារ យុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ច សារាចរលេខ 16/2007 / TTLT-BLDTBXH-BTC ចុះថ្ងៃទី 4 ខែកញ្ញា ឆ្នាំ 2007 រវាងក្រសួងការងារ យុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ច - ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ ស្តីពី កម្រៃសេវាសម្រាប់ការនាំពលកម្មចុះកិច្ចសន្យា រួមនិងសារាចរព័ត៌មានរួមរវាង MOLISA និងធនាគារជាតិនៃប្រទេសវៀតណាមលេខ 17/2007 / TTLT-BLDTBXH-NHNNVN ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងប្រាក់បញ្ញើឧបករណ៍ប្រើប្រាស់របស់សហគ្រាស និងអ្នកធ្វើការនាំចេញ។

ការអប់រំរបស់ពលករ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព

ល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌចាំបាច់នៃសហគ្រាសនាំចេញពលកម្មគឺ ត្រូវមានយន្តការជាក់លាក់មួយក្នុងការផ្តល់ជូន / លើកកំពស់ជំនាញ / ចំណេះដឹងចាំបាច់សម្រាប់ពលករមុនពេលទៅបរទេសដោយអនុលោមតាមចំណុចទី 2 មាត្រា 9 នៃច្បាប់ 72 និងសេចក្តីសម្រេចលេខ 19/2007 / QD - BLĐTBXHចុះថ្ងៃទី 18 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2007 របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ យុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ច។ អាស្រ័យហេតុនេះ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើងនិងរួមទាំង: (ក) ការបណ្តុះបណ្តាល និង (ខ) ការគ្រប់គ្រងសិក្ខាកាម។

ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលគួរមានយ៉ាងហោចណាស់គ្រូចំនួនបីនាក់បំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម:

- កម្រិតវិទ្យាល័យនិង / ឬខ្ពស់ជាងនេះ,
- ជម្រះប្រវត្តិរូប,
- មិនមានកំណត់ត្រាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ ហើយមិនស្ថិតក្រោមភាពជាអ្នកជំងឺកំពុងព្យាបាល។
- មានបទពិសោធ និងចំណេះដឹងអំពីការនាំចេញកម្លាំងពលកម្មនិង
- ចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ជាតិ និងប្រទេសទ

ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលត្រូវមានតួនាទីដូចខាងក្រោម:

- រៀបចំការហ្វឹកហ្វឺនលើជំនាញត្រូវការ និងចំណេះដឹងសម្រាប់ពលករនិយោជិត។
- ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវការរយៈពេលសំរាប់គ្រូបង្គោលនិងសិក្ខាកាម,

•អនុវត្តកិច្ចសន្យារួមស្តីពីការផ្តល់ជំនាញចាំបាច់ដល់សិក្ខាកាម,

•ការអភិវឌ្ឍសម្ភារៈបង្រៀន និង

•រៀបចំការប្រឡង និងចេញវិញ្ញាបនបត្រដល់សិក្ខាកាមចូលរួម នៅចុងបញ្ចប់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ។

ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាលទិសដៅមាត្រាទី 63 នៃច្បាប់លេខ 72 ក៏ចែងផងដែរថា សហគ្រាសពលករនាំចេញត្រូវផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាសាបរទេសជូនដល់សិក្ខាកាម។

មាត្រា 65 នៃច្បាប់លេខ 72 ចែងថាសហគ្រាសពលករនាំចេញត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជំនាញចាំបាច់ការប្រឡង និងការចេញវិញ្ញាបនបត្រជូនដល់ពលករ មុននឹងទៅបរទេស។ ខ្លឹមសារនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគួររួមបញ្ចូល:

១. អត្តសញ្ញាណវប្បធម៌ និងប្រពៃណីជាតិ

២. ច្បាប់ជាមូលដ្ឋានទាក់ទងនឹងការងារឧក្រិដ្ឋកម្មផ្ទាល់ខ្លួន និងរដ្ឋបាលរបស់វៀតណាម និងប្រទេសទទួលពលករ។

៣. មាតិកានៃកិច្ចសន្យារបស់ពលករនិយោជិត

៤. បទបញ្ជាការងារ និងសុវត្ថិភាព និងអនាម័យរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសទទួល។

៥. ទំនៀមទំលាប់ និងវប្បធម៌ប្រពៃណីរបស់ប្រទេសទទួល។

៦. ឥរិយាបថការងារ និងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ

៧. ការណែនាំអំពីការដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ ការដើរទិញឥវ៉ាន់ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងឧបករណ៍ប្រចាំថ្ងៃ។

៨. បញ្ហានានាទាក់ទងនឹងវិធានការបង្ការក្នុងកំឡុងពេលរស់នៅ និងធ្វើការក្នុងប្រទេសទទួល។

បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រសួងការងារ យុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ច បានចេញសេចក្តីសម្រេចលេខ 18/2007 / QD-BLDTBXH នៅថ្ងៃទី 18 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2007 ប្រគល់ភារកិច្ចដល់នាយកដ្ឋានពលករនៅក្រៅប្រទេស (DOLAB) ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍និងផ្សព្វផ្សាយសម្ភារៈហ្វឹកហ្វឺន រួមទាំងខ្លឹមសារខាងលើ (1), (2), (5), (6), (7) និង (8) ។ សហគ្រាសនាំចេញពលកម្មមានការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងការបង្កើតឯកសារបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ចំណុច (3) និង (4) ។

បទដ្ឋាន

ខ្លឹមសារនៃបទបញ្ញាស្តីពីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាបឋមធ្វើដោយក្រសួងការងារ យុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ចលេខ18 / QD-BLDTBXH ចុះថ្ងៃទី 18 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2007 មានរយៈពេលបង្រៀនចំនួន 74 ដង (រយៈពេលនីមួយៗមានរយៈពេល 45 នាទី) ក្នុងនោះមានរយៈពេលជាក់ស្តែងចំនួន 16:

គ្រូឧទ្ទេស គួរអនុវត្តតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម:

ក. បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងស្តីពីការនាំចេញកម្លាំងពលកម្ម។

ខ. ការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងអំពីច្បាប់វៀតណាម និងការទទួលបានទំនៀមទម្លាប់ និងវប្បធម៌របស់ប្រទេស។

គ. ត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដោយ DOLAB លើជំនាញពាក់ព័ន្ធ។

កន្លែងបណ្តុះបណ្តាល គួរអនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម:

ក. បំពាក់យ៉ាងពេញលេញជាមួយគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ និងឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាល

ខ. ទទួលបានសិក្ខាកាមចំនួន 100នាក់ រួមទាំងបរិភោគអាហារហ្វឹកហាត់ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន។

ល.រ	មាតិកា	ទ្រឹស្តី	អនុវត្ត	សរុប
១	ប្រពៃណីនីវប្បធម៌ជាតិ និងអត្តសញ្ញាណ	4		4
២	ច្បាប់ការងារមូលដ្ឋាន, ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ, ច្បាប់មន្ត្រីរាជការ និងបញ្ញតរដ្ឋបាលនៃប្រទេសវៀតណាម និងប្រទេសទទួល	12		12
៣	ខ្លឹមសារកិច្ចស្យារវាងអ្នកប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម និងពលករ	8		8
៤	បទបញ្ញាការងារ សុវត្ថិភាព និងអនាម័យ	8	8	16
៥	វប្បធម៌ និងប្រពៃណីរបស់ប្រទេសទទួល	4	4	8
៦	ឥរិយាបទជីវិត និងការងារប្រចាំថ្ងៃ	8		8
៧	របៀបប្រើមធ្យបាយដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ ការចូលផ្សារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃ	4	4	8
៨	មធ្យោបាយការពារខ្លួន កំឡុងពេលរស់នៅ និងធ្វើការ	6		6

	ក្រៅប្រទេស			
៩	ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើការប្រឡង នៅចុងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល	4		4
	សរុប	58	16	74

ភាពជាដៃគូ

ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចបានកំណត់នេះ នាយកដ្ឋានការងារនៅបរទេស បានកែសម្រួល និងចេញសម្ភារៈអប់រំជាក់លាក់សម្រាប់ប្រទេសទទួល។ រហូតមកដល់ពេលនេះ សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់បណ្តាប្រទេសមួយចំនួនដូចជាប្រទេសជប៉ុន តៃវ៉ាន់ (ចិន) ម៉ាឡេស៊ី កូរ៉េ អារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីត សហភាពអារ៉ាប់រួម ម៉ាកាវ(ចិន) ជាដើម។ សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ដោយផ្អែកលើតម្រូវការថ្មីនៃប្រទេសទទួល។

លើសពីនេះទៀត DOLAB បានសហការជាមួយនាយកដ្ឋានសុវត្ថិភាពការងារ ដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងបោះពុម្ពសៀវភៅណែនាំស្តីពី "សុវត្ថិភាពការងារ និងអនាម័យ" សម្រាប់ពលករមានវិជ្ជាជីវៈមួយចំនួន ដូចជា វិស្វករសំណង់ ផ្សារទំនើប បច្ចេកវិទ្យា និងអ្នកនេសាទត្រី។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ DOLAB ក៏បានសហការជាមួយនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងផ្សព្វផ្សាយសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករនៅក្រៅប្រទេស លើសំណង់ផ្សារទំនើបនិងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ រួមជាមួយដៃគូដែលមានការទទួលខុសត្រូវ DOLAB បានបង្កើតនូវសម្ភារៈ បណ្តុះបណ្តាលភាសា ដើម្បីបង្កើនជំនាញភាសាសម្រាប់ពលករមុនចាកចេញដំណើរ។ ភាសានោះ រួមមាន ភាសាអង់គ្លេស កូរ៉េ ជប៉ុន និងចិន។ បន្ទាប់ពីការហ្វឹកហ្វឺន ពលករត្រូវបានគេផ្តល់សម្ភារៈទាំងនេះ ដើម្បីយកទៅជាមួយនៅបរទេស។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃគម្រោងសកម្មភាពត្រីភាគី ដើម្បីការពារជនទេសន្តប្រវេសន៍នៅក្នុងនិងក្រៅអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គពីការកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្ម (GMS TRIANGLE) នៅក្នុងឆ្នាំ 2011-2015 អ្នកពិគ្រោះយោបល់របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) បានសហការជាមួយ DOLAB ដើម្បីចងក្រងឯកសារតម្រង់ទិសសម្រាប់ពលករវៀតណាមធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងតៃវ៉ាន់ (ចិន)។ ឯកសារត្រូវបានចងក្រងតាមស្តង់ដាគរុកោសល្យទំនើប រួមមាន សម្ភារៈសម្រាប់គ្រូ និងសិស្ស ហើយសម្ភារៈនីមួយៗមានស៊ីឌីភ្ជាប់ជាមួយផងដែរ។

ដើម្បីផ្តល់ឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នូវព័ត៌មានជាមូលដ្ឋានអំពីប្រទេស ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ច្បាប់ការងារ របៀបផ្ញើរប្រាក់ទៅផ្ទះដោយសុវត្ថិភាព។ ល។ DOLAB បានចងក្រង និងបោះពុម្ពសៀវភៅគោលនយោបាយប្រទេសគោលដៅមានចំណងជើងថា "អ្វីអ្នកត្រូវដឹង" អំពីទីផ្សារប្រទេស ដូចខាងក្រោម: ប្រទេសប្រ៊ុយណេ ញ៉ូស៊ីឡែន ថៃ អូស្ត្រាលី រុស្ស៊ី អង់ហ្គោឡា អាល្លឺម៉ង់ សិង្ហបុរី ម៉ាកាវ(នៃប្រទេសចិន) ម៉ាឡេស៊ី សាធារណរដ្ឋស៊ីប្រ៊ីស ជប៉ុន អ៊ីស្រាអែល កូរ៉េខាងត្បូង និងតៃវ៉ាន់ (ចិន) ។ សៀវភៅនេះបានទទួលការគាំទ្រពីមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គការ ILO។
លើសពីនេះ សមាគមផ្គត់ផ្គង់ពលករវៀតណាម (VAMAS) ដោយមានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពី Western Union បានចងក្រងនិងបោះពុម្ពសៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានមូលដ្ឋាន អំពីប្រទេស ប្រជាពលរដ្ឋ ច្បាប់នៃប្រទេសគោលដៅ និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅផ្ញើរប្រាក់ទៅផ្ទះរបស់ពួកគេ។ រហូតមកដល់ពេលនេះ VAMAS បានចេញផ្សាយសៀវភៅណែនាំសម្រាប់ទីផ្សារ រួមមានប្រទេសជប៉ុន តៃវ៉ាន់ (ចិន) ម៉ាឡេស៊ី សាវឌីអារ៉ាប់ប៊ី អារ៉ាប់រួម និងលីប៊ី។ សៀវភៅនេះមានការណែនាំអំពីការនិយាយពីរភាសាផងដែរ វាមានភាពងាយស្រួលណាស់សម្រាប់ពលករទើបតែបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចំណេះភាសានៅមានកំរិត។

ការការពារពលករបរទេស

កិច្ចព្រមព្រៀងការងារនាំចេញទ្វេភាគី ត្រូវបានចុះហត្ថលេខារវាងស្ថាប័នគ្រប់គ្រងរដ្ឋដែលបានកំណត់របស់វៀតណាម និងទទួលបានបណ្តាប្រទេសនានា ដើម្បីបង្កើតក្របខ័ណ្ឌការពារសម្រាប់ពលករនៅក្រៅប្រទេស។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះមិនត្រឹមតែជាការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសនាំចេញពលករប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជាស្ថាប័នគ្រប់គ្រងពលករនៅក្រៅប្រទេសរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការការពារសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពលករដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ជាពិសេសទាក់ទងលក្ខខណ្ឌការងារ ប្រាក់ខែ ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសង្គម លក្ខខណ្ឌរស់នៅក៏ដូចជា ការគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យា។ លក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ត្រូវបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងមាត្រា 27 មាត្រា 33 មាត្រា 38 មាត្រា 41 និងមាត្រា 69 នៃច្បាប់ 72 ។ ខ 5 នៃសារាចរលេខ 21/2007 / TT-BLDTBXH របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ចុះថ្ងៃទី 8 ខែតុលាឆ្នាំ 2007 មានបញ្ជាក់ពីមាត្រាមួយចំនួននៃច្បាប់ 72 និងអនុក្រឹត្យលេខ 126/2007 / ND-CP ចុះថ្ងៃទី 1 ខែសីហា ឆ្នាំ 2007 នៃសេចក្តីណែនាំរបស់រដ្ឋាភិបាលសំរាប់ការអនុវត្តច្បាប់លេខ 72 ។

ដើម្បីទទួលបានការផ្តួចផ្តើមនិងទាន់ពេលវេលានៃការគាំទ្រដល់ពលករធ្វូលការនៅបរទេស នៅពេលពួកគេជួបប្រទះបញ្ហាលំបាក ឬបញ្ហាប្រឈមដែលពួកគេមិនអាចដោះស្រាយបានដោយខ្លួនឯង ប៉ុន្តែ

ត្រូវការជំនួយបន្ទាន់ពីរដ្ឋាភិបាល មូលនិធិសម្រាប់ការការពារប្រជាពលរដ្ឋវៀតណាមនៅបរទេសត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើមន្ត្រី ស្នើសុំពីក្រសួងការបរទេស និងបន្តដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ 119/2007 / QD-TTg ចុះថ្ងៃទី 25 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2007 ។

ចាប់តាំងពីការបង្កើតមូលនិធិមក ការធ្វើទស្សនកិច្ចជាច្រើនដល់ជនក្រីក្រត្រូវបានឃាត់ខ្លួន ធ្វើដោយប្រទេសទទួល ដោយមានហេតុផលផ្សេងៗត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីស្ថានកុងស៊ុលនិង / ឬទីប្រឹក្សាការងារ ដើម្បីការពារសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេ រួមមានប្រាក់ចំណូល ការឃុំឃាំងខុសច្បាប់ និងការវិលត្រលប់មកផ្ទះវិញដោយសុវត្ថិភាព អនុលោមតាមច្បាប់អន្តរជាតិ និងច្បាប់ / បទបញ្ញាជាតិ។

នាយកដ្ឋានកុងស៊ុលក្រសួងមហាផ្ទៃបានផ្តល់ភាពស្របច្បាប់ និងឯកសាររាប់ពាន់ទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចសន្យា ឯកសារសុខភាព លិខិតបញ្ជាក់ជំនាញ អត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន ជាដើម ដើម្បីធានានូវមូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់ប្រជាជនវៀតណាម នៅពេលពួកគេត្រូវអនុវត្តតាម ចេញប័ណ្ណការងារនិង / ឬទិដ្ឋាការទៅប្រទេសទទួល។ លើសពីនេះ ស្ថានទូតវៀតណាមបានចេញលិខិតឆ្លងដែនរាប់ពាន់ទៅឱ្យពលករនៅពេលដែលឯកសារលិខិតឆ្លងដែនរបស់ពួកគេបានបាត់បង់។

ដើម្បីធានានិងការពារសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពលករនៅក្រៅប្រទេស រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសវៀតណាមបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយចំនួនជាមួយបណ្តាប្រទេសទទួល មានដូចជាៈ ម៉ាឡេស៊ី កូរ៉េ តៃវ៉ាន់ ជប៉ុន ឡាវ កាតា រុស្ស៊ី ប៊ុលហ្គារី ស្លូវ៉ាគី អារ៉ាប់រួម រដ្ឋនៃកាណាដា។ ល។ កិច្ចព្រមព្រៀង / សន្ធិសញ្ញាទាំងនេះកំពុងអនុវត្ត។ ចំពោះបណ្តាប្រទេសទាំងនោះដែលកិច្ចព្រមព្រៀងមិនទាន់បានចុះហត្ថលេខា រដ្ឋាភិបាលបានណែនាំដល់ MOLISA បង្កើតខ្សែបណ្តាញសហប្រតិបត្តិការមួយមានមូលដ្ឋានលើការពិតដើម្បីគ្រប់គ្រង និងការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ។

អង្គភាពគ្រប់គ្រងពលករនៅក្រៅប្រទេស

ការគ្រប់គ្រងគំរូនៃពលករនៅក្រៅប្រទេសជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមច្បាប់បច្ចុប្បន្ន និងសមស្របសម្រាប់ទីផ្សារការងារនីមួយៗ។ នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករវៀតណាមជាច្រើន រដ្ឋាភិបាលបានអនុញ្ញាតិឱ្យស្ថាប័នគ្រប់គ្រងការងារក្រៅប្រទេសធ្វើប្រតិបត្តិការក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ស្ថានទូតដើម្បីការពារនិងគាំទ្រដល់ពលករ។ រហូតមកដល់ពេលនេះ OWMU ប្រាំបួនត្រូវបានបង្កើតឡើង

នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជប៉ុន កូរ៉េ តៃវ៉ាន់ សហភាពអារ៉ាប់រួម កាតា លីប៊ី សាធារណរដ្ឋឆែក និងអារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីត។

ការពិតបានបង្ហាញថា នៅកន្លែងទាំងនេះការការពារនិងការគាំទ្រត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់ពលករក្រីក្រ ហើយក្នុងករណីខ្លះ ដោះស្រាយបញ្ហាយូរអង្វែង និងជម្លោះរវាងពលករនិយោជិត និងអ្នកធ្វើការងារដែលសហគ្រាសនាំចេញពលករពាក់ព័ន្ធមិនអាចដោះស្រាយបានដូចជា: កូដកម្មការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសិទ្ធិរបស់ពលករនិយោជិត សង្គ្រាម គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិធ្ងន់ធ្ងរ ការជាប់ពាក់ព័ន្ធនយោបាយ ការខូចខាតទំនាក់ទំនងការទូតទ្វេរភាគីជាដើម។

នៅក្នុងទីផ្សារមួយមានចំនួនពលករតិច មន្ត្រីម្នាក់ទទួលបន្ទុកខាងការងារ ត្រូវបានចាត់តាំងក្នុងការតំណាងការទូត។ ចំពោះការអនុវត្តមាត្រា 9 នៃអនុក្រឹត្យលេខ 126/2007 / ND-CP នៃរាជរដ្ឋាភិបាលក្រសួងមហាផ្ទៃបានណែនាំដល់តំណាងការទូតរបស់ខ្លួនដែលមិនមានអង្គភាពគ្រប់គ្រងពលករក្រៅប្រទេសធ្វើការផ្តួចផ្តើមផ្តល់ការការពារនិងការគាំទ្រដល់ពលករនិយោជិតនៅពេលពួកគេដើម្បីស្នើសុំជំនួយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការគាំទ្រនិងជំនួយទាំងនេះ នៅមានកម្រិតណាស់ដោយសារតែទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេសមានកម្រិត ប៉ុន្តែប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅក្រៅប្រទេសនៅមានលក្ខណៈតូចតាចហើយខ្វះការសហការគ្នារវាងសហគ្រាសនាំចេញពលកម្មនិងតំណាងការទូតដែលមិនអាចមានវត្តមាននៅគ្រប់ទីកន្លែង ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន វៀតណាមបានបើកស្ថានទូតនានានៅក្នុងប្រទេសចំនួន 67 មានស្ថានកុងស៊ុលទូទៅចំនួន 23 និងស្ថានកុងស៊ុលកិត្តិយសចំនួន 7 នៅទូទាំងពិភពលោក។

គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការវិលត្រឡប់របស់ពលករ

ក្រៅពីច្បាប់សម្រាប់ការផ្តល់ការគាំទ្រ និងការការពារការនាំចេញពលករ និងពលករធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស រដ្ឋាភិបាលក៏បានចេញនូវឯកសារច្បាប់ និងគោលនយោបាយជាក់លាក់មួយចំនួនដើម្បីជួយគាំទ្រ និងសម្របសម្រួលការធ្វើសមាហរណកម្មពលករវិលត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ។ ច្បាប់រួមមានមាត្រា 59 និងមាត្រា 60 នៃច្បាប់លេខ 72 ស្តីពីការបង្កើតការងារ និងការលើកកម្ពស់សម្រាប់ជនភៀសខ្លួន។ សេចក្តីសំរេចចិត្តលេខ 144/2007 / QQ-TTg ចុះថ្ងៃទី 31 ខែសីហា ឆ្នាំ 2007 ស្តីពីការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងមូលនិធិឥណទានសម្រាប់ពលករនៅក្រៅប្រទេស រួមមានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់ពលករនៅបរទេសត្រូវវិលត្រឡប់មកប្រទេសវិញ មុនពេលកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនផុតកំណត់ ដោយសារតែមានជំងឺ គ្រោះថ្នាក់ ហេតុផលសុខភាពដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់បន្តកិច្ចសន្យា និងសេចក្តីសម្រេចលេខ

71/2009 / QĐ-TTg ចុះថ្ងៃទី 29 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2009 របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី ស្តីពី ការណែនាំ និងបង្កើតការងារសម្រាប់ពលករនៅបរទេសដែលបានចាកចេញពីស្រុកក្រីក្រ និងពេលវិលត្រឡប់មកស្រុកវិញ។

ជាងនេះទៅទៀត យោងតាមសេចក្តីសម្រេចលេខ 73 / NQ-CP នៅថ្ងៃទី 26 ខែសីហា ឆ្នាំ 2016 ដោយរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តលើគោលនយោបាយវិនិយោគនៅក្នុងកម្មវិធីគោលដៅ ក្រសួងមហាផ្ទៃទទួលបន្ទុកបង្កើតកម្មវិធីគោលដៅស្តីពីការងារ - បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង OSH 2016-2020 ។ គោលដៅកម្មវិធីត្រូវចំណាយថវិកាមួយផ្នែកដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រតិបត្តិការផ្លាស់ប្តូរការងារសម្រាប់អ្នកវិលត្រប់វិញក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

គោលនយោបាយសម្រាប់ការបង្កើតការងារ

គោលបំណងមួយរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេសគឺ ត្រូវមានកម្លាំងពលកម្មជំនាញដែលនឹងរួមចំណែកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ឧស្សាហូបនីយកម្ម និងទំនើបកម្មរបស់ប្រទេសនៅពេលវិលត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ។ ដូច្នេះគោលនយោបាយបច្ចុប្បន្ននេះ គឺលើកទឹកចិត្តឱ្យក្រុមហ៊ុន / សហគ្រាសជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងនេះ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ រដ្ឋាភិបាលបានស្នើសុំឱ្យ MOLISA និងបណ្តាញទូទាំងប្រទេសផ្តល់ព័ត៌មានអំពីឱកាសការងារ និងណែនាំពួកគេក្នុងការចុះឈ្មោះការងារ។

ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ពលករបានចាកចេញពីស្រុកក្រីក្រដើម្បីទៅធ្វើការនៅបរទេស ត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពជាងអ្នកបានចាកចេញពីតំបន់មានលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចប្រសើរជាងមុន នៅពេលវិលត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញស្របតាមសេចក្តីសម្រេចលេខ 71/2009 / QD-TTg របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីចុះថ្ងៃទី 29 ខែមេសា ឆ្នាំ 2009 ។ ពួកគេនឹងត្រូវបានជួយក្នុងការស្វែងរកការងារសមស្របក្នុងការបង្កើតអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ និងណែនាំអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ប្រាក់សន្សំរបស់ពួកគេពីការងារនៅបរទេសប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ពលករជួបការលំបាក (ឧ. ជនរងគ្រោះដោយសារគ្រោះថ្នាក់ ឬអ្នកដែលឈឺពេលធ្វើការនៅបរទេស និងបង្ខំឱ្យត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញមុនពេលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់) នឹងទទួលបានការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈមូលនិធិឥណទានសម្រាប់ពលករបរទេស។

គោលការណ៍សម្រាប់ការបង្កើតការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករ

ជនវិលត្រឡប់ដែលមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ ពួកគេនឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត និងជួយដោយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្កើតអាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ អ្នកមានការលំបាកក្នុងការបង្កើនដើមទុនរបស់ខ្លួននឹងត្រូវបានទទួលជំនួយដើម្បីទទួលបានឥណទានឯកសិទ្ធិដើម្បីចាប់ផ្តើម។

ក្រៅពីការបង្កើតឱកាសសម្រាប់បញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ដោយមានការចូលរួមពីមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មការងារ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ ការណែនាំអំពីការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលភាសាសម្រាប់ពលករ (សំរាប់ទីផ្សារប្រទេសកូរ៉េ និងជប៉ុន) ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2012 មក ក្រសួងសង្គមកិច្ចបានប្រគល់ការងារមជ្ឈមណ្ឌលការងារពលករក្រៅប្រទេស COLAB ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់ពលករនៅក្រៅប្រទេស ក្នុងការស្វែងរកការងារនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ និងត្រលប់ទៅផ្ទះវិញ។ កម្មវិធីនេះគឺពិសេសសម្រាប់ពលករមកពីកូរ៉េ (កម្មវិធី EPS) និងជប៉ុន (កម្មវិធី IM Japan) ។

ដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចនេះ COLAB បានសំរបសំរួលជាមួយការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (HRD) និងការិយាល័យរបស់ IM Japan នៅប្រទេសវៀតណាម និងការិយាល័យពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដើម្បីរៀបចំពិព័រណ៍ការងារសម្រាប់ពលករនិយោជិតអាចទៅប្រទេសកូរ៉េ និងជប៉ុន ដើម្បីបង្កើតការងារនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម។ រហូតមកដល់ពេលនេះ COLAB បានរៀបចំពិព័រណ៍ការងារចំនួនពីរ និងកិច្ចសន្យាការងារប្រាំមួយដងរួចមកហើយ ជាមួយពលករជាង 2.000 នាក់ និងសហគ្រាសចំនួន 254 ចូលរួមក្នុងការសម្ភាស និងជ្រើសរើស។ ជាលទ្ធផលពលករចំនួន 414 នាក់ត្រូវបានជ្រើសរើសនិងជួល។

ក្រៅពីសមិទ្ធិផលដំបូង COLAB ក៏កំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែរ។ ទីមួយ ជំនាញនិងភាសាបរទេសរបស់ពលករនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ហើយជាធម្មតាមិនបំពេញតាមតម្រូវការរបស់និយោជកទេ។ ទីពីរ ពលករនៅក្រៅប្រទេស មានបើការត្រឡប់មកវិញ ជាធម្មតាតែងតែសុំប្រាក់ខែខ្ពស់ជាងអ្នកដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេស ប៉ុន្តែមានកម្រិតជំនាញនិងសមត្ថភាពដូចគ្នា។ ទីបី ពិព័រណ៍ការងារត្រូវបានរៀបចំជាទៀងទាត់ ខណៈពេលដែលការជ្រើសរើសពលករជាញឹកញាប់មានតម្រូវការច្រើន។ ទីបួន ពលករនៅក្រៅប្រទេសវិលត្រឡប់មករស់នៅក្នុងតំបន់ផ្សេងៗគ្នានៃប្រទេស ខណៈសហគ្រាសវិនិយោគទុននិង / ឬសហគ្រាសវិនិយោគទុនបរទេសជាទូទៅមានទីតាំងនៅទីក្រុងធំៗ ឬនៅតាមតំបន់ទីក្រុងក្នុងខេត្តតែមួយ។ ទីប្រាំ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារលើកកម្ពស់ការងារសម្រាប់ពលករនៅក្រៅប្រទេសគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ និងខ្វះបទពិសោធន៍។

ក្រៅពីការណែនាំការងារដោយពិចារណាថាពលករវិលត្រឡប់មកវិញខ្វះជំនាញ និងចំណេះដឹងដើម្បីបំពេញឆ្លើយតបតាមតម្រូវការរបស់និយោជក COLAB បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឥតគិតថ្លៃមួយចំនួនសម្រាប់ពលករបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េ។ ខ្លឹមសារនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន: ភាសាកូរ៉េ ការវាយអក្សរ ការគ្រប់គ្រងគុណភាពផលិតផល និងជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ពលករនិយោជិតត្រូវបានណែនាំដោយឥតគិតថ្លៃដល់ក្រុមហ៊ុនកូរ៉េសម្រាប់មុខតំណែងមួយចំនួន ដូចជា ប្រធានក្រុមការងារ អ្នកបកប្រែ ឬបុគ្គលិកស្មៀន។

ក្រៅពីសកម្មភាពគាំទ្ររបស់រដ្ឋាភិបាល សហគ្រាសនាំចេញការងារក៏មានគោលនយោបាយផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់ការងារសម្រាប់ពលករនិយោជិតនៅពេលវិលត្រឡប់មកវិញ។ សហគ្រាសពីរបានបង្ហាញក្នុងបទសម្ភាសន៍ថា វិធានការណ៍គាំទ្រការងារពួកគេបានអនុវត្តរួមមាន:

- សេចក្តីផ្តើមនៃកិច្ចសន្យានាំចេញកម្លាំងពលកម្មថ្មីនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់។
- ការណែនាំដល់ក្រុមហ៊ុនជាតិឬសហគ្រាស មានការចូលរួមពី FDI ត្រូវការលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ដល់អ្នកវិលត្រលប់មកធ្វើការវិញ។

ឯកសារយោង

១. សេដ្ឋកិច្ច - ទស្សនាវដ្តីពត៌មានផែនការលេខ 2/1994

២. ឡេថឹងកឹក: "នាំចេញពលកម្ម: ផ្លូវប្រវត្តិសាស្ត្រ" ។ ទស្សនាវដ្តីសេដ្ឋកិច្ចលេខ 302 (7/2003)

៣. របាយការណ៍នាយកដ្ឋានការងារក្រៅប្រទេស

ជំពូក ២

កម្មវិធីអប់រំពលករ និងនិយោជកៈ

ករណីសិក្សា

នៅពេលរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្មនិងវិជ្ជមានដើម្បីបង្កើតលទ្ធផលទេសន្តរប្រវេសន៍ ការណែនាំតម្រង់ទិសនិងការអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កំពុងមានការកើនឡើង ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិ។

ជំពូកនេះ បង្ហាញពីករណីសិក្សាដែលបង្ហាញអំពីកម្មវិធីអប់រំជាច្រើនសម្រាប់និយោជកនិងពលករនិយោជិតនៅដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នានៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍។ បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងទៅលើសិក្ខាសាលាមុនចេញដំណើរ និងមុនពេលធ្វើការងារ ប្រៀបធៀបទៅនឹងសកម្មភាពនៅកន្លែងធ្វើការ/ក្រោយការមកដល់ និងការត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម។ ខណៈការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ជាអន្តរជាតិនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានមានការកើនឡើង ការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែច្រើនអាចនឹងត្រូវបានផ្តោតទៅលើកម្មវិធីក្រោយការមកដល់ និងការវិលត្រឡប់មកវិញ។

ករណីសិក្សាទី ១
កម្មវិធីតម្រង់ទិសពីច្បាប់ការងារ និងបទបញ្ញត្តពាក់ព័ន្ធ (ប្រ៊ុយណេ)

ចំណុចសំខាន់ៗរបស់កម្មវិធី

គោលបំណងនៃកម្មវិធីតំរង់ទិសនេះ គឺដើម្បីអប់រំសាធារណជន ពិសេសនិយោជក ស្តីពីច្បាប់និងបទបញ្ញាការងារទាក់ទងនឹងការងាររបស់ប្រជាជនក្នុងស្រុក និងពលករបរទេស។ វាមានគោលបំណងក្នុងការបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាព ក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់លើស្តង់ដារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ សង្ឃឹមថានឹងរក្សានិយោជកឱ្យយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីតម្រូវការដើម្បីអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់ការងារ និងគោរពសិទ្ធិពលករនៅក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ដូចជាលើប្រាក់បៀវត្សដែលបានព្រមព្រៀង និងម៉ោងធ្វើការថ្ងៃឈប់សំរាក ការបង់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបានប្រាក់បៀវត្សផ្សេងទៀត។

ក្រុមគោលដៅសំខាន់នៃកម្មវិធីតំរង់ទិស គឺជានិយោជកនិងទីភ្នាក់ងារមុខរបរ ដែលវត្តមានរបស់ពួកគេគឺជាកាតព្វកិច្ច។ ថ្វីបើកម្មវិធីនេះលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមពីសាធារណជនទូទៅក៏ដោយ ពលករបរទេសមកពីក្រុមវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានជ្រើសរើសក៏ត្រូវបានអញ្ជើញផងដែរ។ កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានដំណើរការជាទៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់តាំងពីដីការការងារ 2009 បានចូលជាធរមាន។ មានកម្មវិធីអបរំ ស្តីពីច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសប្រ៊ុយណេ ទោះបីជាមិនមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនិងមានលក្ខណៈស្តង់ដារក៏ដោយ។

មាតិកា

កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយគណៈកម្មាធិការមួយ ដែលមានតំណាងមកពីផ្នែកផ្សេងៗស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងការងារ។ សៀវភៅណែនាំពីច្បាប់ ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសព្រុយណេ មានប្រធានបទស្តង់ដារ បានពិភាក្សាក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកម្មវិធីណែនាំ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ ។ វាត្រូវបានកែសំរួល ហើយការបោះពុម្ពលើកទី 2 ត្រូវបានបោះពុម្ព ហើយបានចេញផ្សាយតាមអ៊ីធឺណិតផងដែរ។

ខ្លឹមសារនៃមគ្គុទេសក៍ស្តីពីច្បាប់ការងាររបស់ប្រ៊ុយណេ មានដូចខាងក្រោម:

• ការណែនាំអំពីការងារ (2009), សំណាងរបស់ពលករ (1957), សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព (2009)

  o សេចក្តីណែនាំពីប្រកាសសម្រាប់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស 2004 និងច្បាប់ព័ត៌មនមុខរបរ (1974)
  o កិច្ចសន្យានៃសេវាកម្មនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ
  o ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
  o ការទូទាត់ប្រាក់ខែ និងការគណនាប្រាក់ខែ
  o ម៉ោងធ្វើការម៉ោងការងារ និងថ្ងៃសម្រាក
  o ថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈ និងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ

• ឈប់សម្រាកឈឺ

  o សំរាកលំហែមាតុភាព
  o បញ្ជីត្រួតពិនិត្យការងារមូលដ្ឋានសម្រាប់និយោជក
  o គំរូកិច្ចសន្យាការងារ
  o ការដោះស្រាយវិវាទ

• នីតិវិធីបណ្តឹងសំរាប់និយោជិត

  o បទបញ្ជាទីភ្នាក់ងារមុខរបរ (2004)
  o ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអាជ្ញាបណ្ណទីភ្នាក់ងារមុខរបរ
  o ប័ណ្ណតំណាងអ្នកតំណាងការងារ និងនីតិវិធីបណ្តឹងសំរាប់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរ
  o បទល្មើសដែលស្ថិតក្រោមបទបញ្ជាទីភ្នាក់ងារមុខរបរ (2004)
  o ច្បាប់ស្តីពីការងារព័ត៌មាន (1974) ជំពូក 99
  o សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (2009)
  o ច្បាប់ស្តីពីសំណាងពលករ (1957) ជំពូក 74
  o តើអ្វីជារបួស? តើអ្នកណាគួរតែបង់ប្រាក់សំណាង?
  o តើធ្វើដូចម្តេចដើម្បីទាមទារសំណាងសម្រាប់ពលករ?

កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានធ្វើឡើងនៅលើវគ្គពាក់កណ្តាលថ្ងៃ (ពេលព្រឹកនិងពេលរសៀល) គ្របដណ្តប់ពីរដងក្នុងមួយថ្ងៃ។ ទាំងនេះត្រូវបានធ្វើម្តងទៀតក្នុងអំឡុងពេលបង្ហាញផែនទីផ្លូវនៅក្នុងស្រុកទាំងបួននៃប្រទេស។ ច្បាប់ចម្លងសៀវភៅបង្រៀន ត្រូវបានបោះផ្សាយ និងបានផ្តល់ជូនដល់អ្នកចូលរួម។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

វាគ្មិនសម្រាប់កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានជ្រើសរើសជាមន្ត្រីតំណាងឱ្យផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្រោមក្រសួងការងារ។ តំណាងវាគ្មិនមានតំណាងមកពី:

- ផ្នែកច្បាប់ និងការវិនិច្ឆ័យទោស
- ផ្នែកអនុវត្តការងារ
- ផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធព័ត៌មាន
- ផ្នែកសុខាភិបាល និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ
- ផ្នែកការងារ និងបទដ្ឋានការងារ

ការផ្តល់មូលនិធិ និងការសម្រេចបាន

ទីភ្នាក់ងារមុខរបរក្នុងស្រុក និងអភិវឌ្ឍន៍កម្លាំងពលកម្ម ត្រូវបានគេអញ្ជើញឱ្យធ្វើជាអ្នកចូលរួមផងដែរ។ កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានធ្វើឡើងដោយក្រសួងការងារដោយឥតគិតថ្លៃ និងមិនគិតកម្រៃអ្នកពីចូលរួមឡើយ។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិយ៉ាងពេញលេញដោយរដ្ឋាភិបាល។

ករណីសិក្សាទី ២
សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសតាមអនឡាញ មុនចូលធ្វើការងារ (ហ្វីលីពីន)

សង្ខេបកម្មវិធី

សិក្ខាសាលាណែនាំតំរង់ទិស ការងារអនឡាញ មុនចូលធ្វើការងារ (PEOS Online) ផ្តល់ព័ត៌មានងាយស្រួលនិងសមស្រប និងអាចជឿទុកចិត្តបានស្តីពីការងារក្រៅប្រទេស។ ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃកម្មវិធីអប់រំរបស់ប៉ូលីសនិងកម្មវិធីជ្រើសរើសខុសច្បាប់, ម៉ូឌុលPEOS ត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅលើបណ្តាញអនឡាះ សម្រាប់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់កាន់តែទូលំទូលាយ និងបានទៅដល់មនុស្សជាច្រើន។ វាគឺជាប្រព័ន្ធសិក្សាកុំព្យូទ័រ ដែលជួយដោយប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ដែលមានលក្ខណៈស្របទៅនឹងការជំរុញរបស់ POEA ដើម្បីបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន និងសម្រួលប្រព័ន្ធនិងនីតិវិធី។

POEA បានចាប់ផ្តើមកម្មវិធីណែនាំតំរង់ទិសការងារជាមុន (PEOP) នៅក្នុងឆ្នាំ 1993 គឺជាការឆ្លើយតបសកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាល ទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារក្រៅប្រទេស សម្រាប់ព័ត៌មានអាចទុកចិត្តបាន។ ក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រ គឺការអនុវត្ត PEOS ។ PEOS ត្រូវបានគេរចនាឡើងដំបូងជាការអន្តរាគមន៍សុខុមាលភាពដើម្បីបំពេញបន្ថែមសិក្ខាសាលាណែនាំតំរង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ (PDOS) សម្រាប់ការចាកចេញ OFWs ។ សេចក្តីរំពឹងទុក OFWs ត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្នុង PEOS ជាមួយនឹងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ ពិសេសដើម្បីជួយពួកគេក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយត្រឹមត្រូវ ដើម្បីស្វែងរកការងារក្រៅប្រទេសពីការងារផ្សេងទៀត / ការចិញ្ចឹមជីវិតនៅផ្ទះ។

PEOS Online ត្រូវបានចាប់ផ្តើមធ្វើនៅថ្ងៃទី 15 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2014 ដើម្បីលើកកម្ពស់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល PEOS ជាធនធានព័ត៌មានលើអ៊ីនធឺណិត សម្រាប់ការចែករំលែក និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានដ៏ធំទូលំទូលាយស្តីពីការងារក្រៅប្រទេស។ PEOS Online អាចចូលមើលតាមគេហទំព័រ: peos.poea.gov.ph.

នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ 2016 PEOS ត្រូវបានធ្វើឡើងជាចាំបាច់សម្រាប់ពលករមានមូលដ្ឋានលើដីទាំងអស់ដែលដាក់ពាក្យធ្វើការងារនៅបរទេស ជាលើកដំបូងមិនមានកំណត់ត្រាដាក់បញ្ជូនពលករមុន។ POEA អ៊ីនធឺណែតត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ និងទទួលយកជាផ្លូវការ។

កម្មវិធីសិក្សា

អនុលោមតាមផ្នែកទី 6 នៃច្បាប់និងបទបញ្ញាដែលកំពុងអនុវត្ត R.A ។ លេខ 8042, POEA បានបង្កើតខ្លឹមសារនៃ PEOS ដែលជាមូលដ្ឋានជួយដល់អ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្ត ដោយមានព័ត៌មានថាត្រូវបន្តធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសឬអត់។

គេហទំព័រ PEOS Online ត្រូវបានពង្រីកពីប្រាំម៉ូឌែលដំបូងរបស់ខ្លួន ទៅប្រាំបីដែលត្រូវបានរចនាឡើងជាឧបករណ៍សម្រាប់ការការពារ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករ។ វាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកម្មវិធីការងារក្រៅប្រទេស នីតិវិធី និងតម្រូវការឯកសារ គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការងារនៅក្រៅប្រទេស ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណពីប្រទេសហ្វីលីពីន សកម្មភាពប្រតិបត្តិនៃអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ ការរកឃើញសកម្មភាពជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងសេវាកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាលមាននៅបរទេស អ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារ និងអ្នកជួលពលករ។

ដើម្បីបង្កើនសក្តានុពលនៃទូរស័ព្ទឆ្លាតក្នុងការផ្សព្វផ្សាយពត៌មាន POEA Mobile Application ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាឧបករណ៍មួយទៀតដើម្បីការពារសាធារណជន ពិសេសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ពីការជ្រើសរើសមនុស្សខុសច្បាប់ និងការជួញដូរមនុស្ស។ សិក្ខាសាលានេះ មាននៅក្នុងភាសាTagalog ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើង និងជួយដល់អ្នកចូលចិត្តរៀនភាសានៅក្នុងតំបន់តាម រយៈភាសាអង់គ្លេស។
ដោយសារនេះជាធនធានព័ត៌មានអនឡាញ អ្នកប្រើ PEOS អនឡាញអាចសម្រេចចិត្តថា តើត្រូវបញ្ចប់ម៉ូឌុលសិក្ខាសាលាចំនួន 8 នៅតាមល្បឿនរបស់ពួកគេផ្ទាល់។ ជាមធ្យមម៉ូឌុលនីមួយៗអាចត្រូវបានបញ្ចប់ពី 20 ទៅ 30 នាទី។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

គេហទំព័រ PEOS Online ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហការជាមួយ WorkAbroad.ph ដែលជាដៃគូសង្គមរបស់ POEA នៅក្នុងយុទ្ធនាការរបស់ខ្លួនប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់។ វាបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកបង្កើតវេបសាយរបស់ភាគីទីបី ដោយមិនគិតថ្លៃចំពោះរដ្ឋាភិបាល។

ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ម៉ូឌែលចំនួន 8 ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ PHP200,000 ដោយប្រើប្រាស់មូលនិធិប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់របស់ POEA ។ ផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យាទំនាក់ទំនង រួមនិង

បច្ចេកវិជ្ជា POEA ផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសជាពិសេសនៅក្នុងការថែទាំប្រព័ន្ធនៃមជ្ឈមណ្ឌល PEOS Online Hub ដែលមានមូលដ្ឋាននៅ POEA ។

ការចុះឈ្មោះនៅលើគេហទំព័រ PEOS Online និងការចូលទៅកាន់ម៉ូឌុលគឺមិនគិតថ្លៃទេ។ វាបើកចំហដល់សាធារណជនទូទៅ ជាពិសេសអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និស្សិតនិងអ្នកស្រាវជ្រាវនៅក្រៅប្រទេស។

ចាប់តាំងពីគេហទំព័រ PEOS ត្រូវបានចាប់ផ្តើមនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ 2014 រហូតដល់ខែធ្នូឆ្នាំ 2016 វាបានបង្កើតអ្នកចុះឈ្មោះចូលប្រើប្រាស់ជិត1,1 លាននាក់ ដែលមានចំនួនជិត 2 លាននាក់ ជាអ្នកចូលទៅទស្សនា។ វិញ្ញាបនប័ត្រ PEOS ត្រូវបានចេញបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ម៉ូឌែលលើបណ្តាញ PEOS ចំនួនប្រាំបី។

ករណីសិក្សាទី ៣
គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការដាក់ពាក្យនិងធ្វើការក្រៅប្រទេស (ហ្វីលីពីន)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

មគ្គុទ្ទេសក៍ Basic-Must-Knownable (BMW) សម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារនិងការងារសាធារណៈនៅក្រៅប្រទេស គឺជាការងារដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមឧស្សាហកម្មឯកជន ដូចជាសមាគមអ្នកផ្តល់ការងារនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី និងញូស៊ីឡែន នៃប្រទេសហ្វីលីពីន (ANZAEPP) ។

ម៉ូឌែលបានណែនាំពីសៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ BMW ត្រូវបានទទួលស្គាល់និងទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសរបស់ហ្វីលីពីន (POEA) គឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើមបំពេញបន្ថែមចំពោះការប្រតិបត្តិនៅទូទាំងប្រទេសនៃសិក្ខាសាលាតំរង់ទិសទូលំទូលាយមុនពេលសម្រេចចិត្តធ្វើការងារ (PEOS) និងការជ្រើសរើសពលករដោយខុសច្បាប់ (AIR) និងយុទ្ធនាការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស (ATIP) ។

ការជ្រើសរើសមនុស្សខុសច្បាប់និងការជួញដូរមនុស្សនៅតែបន្តគំរាមកំហែងដល់ការបំលាស់ទីនៃកម្លាំងពលកម្ម និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍។ កង្វះឬកម្រិតទាបនៃការយល់ដឹងអំពីនីតិវិធីអន្តោប្រវេសន៍នៅក្រៅប្រទេសដោយសុវត្ថិភាព និងរបៀបប្រតិបត្តិការនៃអ្នកជ្រើសរើស និងអ្នកជួញដូរខុសច្បាប់ ដោយសាធារណៈជន បានរួមចំណែកដល់ការតស៊ូនៃបញ្ហានេះ។ អនុលោមតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅក្រោមច្បាប់សាធារណរដ្ឋលេខ 8042 ដែលត្រូវបានគេស្គាល់ថាជា "ច្បាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងជនភៀសខ្លួនហ្វីលីពីននៅបរទេស ឆ្នាំ1995" POEA បាននិងកំពុងតែអនុវត្តយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការផ្សព្វផ្សាយនៅក្រៅប្រទេស។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ សេចក្តីថ្លែងការណ៍បេសកកម្មរបស់ANZAEPP នឹងក្លាយជាសង្វាក់នៃការជ្រើសរើសពលករ ការលើកកម្ពស់ឱកាសការងារសម្រាប់ប្រជាជនហ្វីលីពីននៅក្នុងប្រទេសអូស្ត្រាលី និងនូវែលសេឡង់ ហើយដើរតួនាទីក្នុងនាមរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់សុចរិតភាពទីផ្សារ តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយដែលការពារផលប្រយោជន៍របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ដូច្នេះPOEA បានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (MOU) ជាមួយ ANZAEPP នៅថ្ងៃទី 14 ខែតុលា ឆ្នាំ 2014 ជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ត ដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់យុទ្ធនាការរបស់ខ្លួនទៅដល់វិស័យ និងសហគមន៍ ដែលងាយរងគ្រោះ។

នៅក្រោមអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នាឆ្នាំ 2014 POEA និង ANZAEPP បានយល់ព្រមសហការ និងសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធនាការប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងរឹងមាំ ប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសពលករដោយខុសច្បាប់ និងការជួញដូរមនុស្ស។ ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅនេះ ភាគីទាំងពីរបានលើកកម្ពស់និងលើកទឹកចិត្តដល់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជំនាញ និងបច្ចេកទេស ដើម្បីអប់រំអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើអំពីភាពពិតនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ នីតិវិធីធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្រៅប្រទេស និងតម្រូវការការងារ។

ការតស៊ូមតិ ការអប់រំបន្ត សម្រាប់ទាំងអ្នកជ្រើសរើសគេ និងអ្នកដែលត្រូវគេជ្រើសរើស ដើម្បីជួយដល់រដ្ឋាភិបាល លើកកម្ពស់នីតិវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងប្រយុទ្ធប្រឆាំង នឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ និងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់ ANZAEPP បានបង្កើតកម្មវិធីសម្រាប់ទស្សនិកជនគោលដៅចំនួនពីរ គឺតំណាងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។ (បេក្ខជន OFW) ។

មគ្គុទ្ទេសក៍BMW សម្រាប់អ្នកធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសដាក់ពាក្យសុំការងារ និងសាធារណជនទូទៅដែលបង្កើតជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីទទួលខុសត្រូវសង្គមរបស់ ANZAEPP រួមបញ្ចូលទាំងប្រធានបទនៃការកសាងសមត្ថភាព ដូចជា "ការបង្កើតCVដែលអាចទទួលយកបាន" "ការសំភាសន៍ការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព" ព្រមទាំងរំលឹកតម្លៃនិងអក្ខរភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការណែនាំអំពីនីតិវិធីនៃការដាក់ពាក្យសុំការងារនៅក្រៅប្រទេសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងការពិតនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។

កម្មវិធីសិក្សារបស់ANZAEPP សម្រាប់តំណាងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានអាជ្ញាប័ណ្ណ (ម្ចាស់កម្មការិនីអ្នកមុខតំណែងនិយោជិក) មានប្រធានបទកសាងសមត្ថភាព ដូចជា "ការមើល និងរៀបចំ CV ដែលអាចទទួលបាន" "ការសរសេរអក្សរបច្ចេកទេស / ពាណិជ្ជកម្ម", " ណែនាំឱ្យមានការនិយាយជាសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព "។

ប្រធានបទទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយក្រុមអប់រំផ្ទាល់របស់ ANZAEPP និងអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ធ្វើការ។ កម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារនានា ក៏រួមបញ្ចូលនូវការរំលឹកអំពីគោលនយោបាយជ្រើសរើសពលករនៅក្រៅប្រទេស និងបទបញ្ជា និងប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនឹង OEP ដែលនឹងត្រូវបានបង្ហាញដោយមន្ត្រី POEA ដែលអញ្ជើញចូលរួម។

កម្មវិធី BMW របស់កម្មវិធី ANZAEPP សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើត្រូវបានរចនាឡើងជាចម្បងដើម្បីលើកកំពស់ការយល់ដឹងអំពីOFWs ដែលអាចធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេសតាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការពិតនៃការងារក្រៅប្រទេស។ ម៉ូឌុលមគ្គុទ្ទេសក៍ BMW បានបញ្ចូលម៉ូឌុល PEOS ពាក់ព័ន្ធរបស់ POEA ផងដែរ។

កម្មវិធី BMW នេះគឺជាគម្រោង CSR និងសេវាកម្មស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីជួយដល់ POEA នៅក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានសាធារណៈរបស់ខ្លួន ប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់ រួមទាំងប្រតិបត្តិការថ្មីនៃអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់ និងវិធីដើម្បីចៀសវាងការក្លាយជាជនរងគ្រោះ។ ANZAEPPក៏ជួយដល់ POEA ក្នុងការអភិវឌ្ឍសម្ភារៈព័ត៌មានជាក់លាក់សម្រាប់ប្រទេសហ្វីលីពីនផងដែរ ជាពិសេសសម្រាប់ក្រុមពលករដែលជាប់កិច្ចសន្យាទៅប្រទេសអូស្ត្រាលី និងនូវែលសេឡង់។

កម្មវិធីសិក្សា

មគ្គុទ្ទេសក៍ BMW សម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអ្នកស្វែងរកការងារត្រូវបានរចនាឡើងដោយក្រុមអ្នកអប់រំរបស់ANZAEPP ។ ជាពិសេសម៉ូឌុលស្តីពីកម្មវិធីអប់រំ និងកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមការងារអនាគត ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយគណៈកម្មាធិការអប់រំនិងអភិវឌ្ឍន៍ANZAEPP ដោយមានការជួយដោយគណៈកម្មាធិការ CSR ។ ម៉ូឌុលសិក្ខាសាលាគឺស្របជាមួយR.A លេខ 8042 នៃការផ្តល់ PEOS ទូលំទូលាយនិងមាននិរន្តភាព។ សមាគមឧស្សាហកម្មជ្រើសរើសពលកររៀបចំត្រឹមត្រូវមគ្គុទ្ទេសក៍ BMW គឺជាគម្រោងទទួលខុសត្រូវសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនរបស់ ANZAEPP ។

ANZAEPP បន្តធ្វើការជាមួយក្រុមឧស្សាហកម្មដទៃទៀត និងជាមួយក្រុមសង្គមស៊ីវិលក៏ដូចជាអង្គការឯកជនក្នុងការផ្តល់នូវទិសដៅកសាងសមត្ថភាពដល់អ្នកជ្រើសរើសដែលមានបំណងដូចគ្នាក្នុងការបន្តផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននិងការកសាងសមត្ថភាព។

រហូតមកដល់ពេលនេះ ANZAEPP បានធ្វើការជាមួយក្រុមឧស្សាហកម្មឯកជនចំនួន 5 ផ្សេងទៀត ឱ្យចូលរួមជាមួយ POEA និង LGUs ក្នុងការផ្តល់ទិសដៅការងារមុនដល់អ្នកដាក់ពាក្យរបស់ OFW នៅតាមខេត្តតាមរយៈម៉ូឌុល "BMW Guide" ។

នៅក្រោមអនុស្សរណៈយោគយល់ឆ្នាំ 2014 POEA បានបន្តសហការជាមួយANZAEPP ក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពម៉ូឌុល PEOS របស់ខ្លួនស្របតាមច្បាប់ថ្មី ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងការពិតជាក់ស្តែង

របស់ប្រទេសទទួលនីមួយៗ។ វាក៏ផ្តល់ជូននូវ ANZAEPP ជាមួយនឹងបញ្ជីដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់នៃទីភ្នាក់ងារមានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងអង្គភាពនានា។ សម្ភារៈពត៌មាននៅលើយុទ្ធនាការប្រឆាំងនឹងការជ្រើសរើសខុសច្បាប់ដូចជាខិត្តប័ណ្ណ ផ្ទាំងរូបភាព ព្រមទាំងច្បាប់ចម្លងនៃច្បាប់ជ្រើសរើសពលករ ប្រឆាំងនឹងការរំលោភច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិសម្រាប់ការចែកចាយ។

POEA បានផ្តល់ជូន ANZAEPP ជាមួយនឹងខ្លឹមសារនៃម៉ូឌុលសេចក្តីសម្រេចចិត្តពីកម្មវិធីសិក្សារបស់អេប៊ុច សម្រាប់ការរួមបញ្ចូលនៅក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍រថយន្ត BMW ព្រមទាំងម៉ូឌុលស្តីពីរបៀបផ្តល់ជំនួយដល់ជនរងគ្រោះនៃការជ្រើសរើសដោយខុសច្បាប់។ មគ្គុទ្ទេសក៍ BMW សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើត្រូវបានធ្វើឡើងយ៉ាងហោចណាស់បីទៅបួនដងក្នុងមួយឆ្នាំ ឬរៀងរាល់ត្រីមាស។

ម៉ូឌុល BMW ពេញលេញ (សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ) គឺប្រហែល 6 ម៉ោង។ ការវិភាគ: (ក) សម័យ BMW-PEOS គឺប្រហែល 1-2 ម៉ោងរួមមាន Q / A; (ខ) ប្រធានបទកសាងសមត្ថភាពរយៈពេល 1-2 ម៉ោងម្តង រួមមានសំណួរ / ចម្លើយ: និង (គ) មគ្គុទេសក៏ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍រយៈពេល 1,5 ម៉ោង (ឬ 15-20 នាទីក្នុងប្រទេសមួយ)។ អាស្រ័យលើភាពជាដៃគូរបស់ក្រុមហ៊ុន LGU និងទីកន្លែងអាចរកបាន ANZAEPP ជាធម្មតាមានកម្មវិធី BMW នៅថ្ងៃទី 1 និងសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិក (Fair Jobs) នៅថ្ងៃទី 2 ។

កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាល BMW ត្រូវបានធ្វើឡើងតែនៅក្នុងខេត្តនានាដែលANZAEPP មានដៃគូ LGU ។ ក្នុងករណីដែលមានតែមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះត្រូវបានគេបែងចែកមានផ្នែក BMW-PEOS តម្លៃអក្សរសាស្ត្រ ហិរញ្ញវត្ថុ និងមគ្គុទ្ទេសក៍ទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ប្រទេសជាក់លាក់ ត្រូវបានបង្រៀនអស់រយៈពេលប្រហែល 4 ម៉ោង។ កត្តាបន្ថែមនៃកម្មវិធីនេះ គឺជាការប្រតិបត្តិការងារនៅពេលរសៀល បន្ទាប់ពីការប្រណាំងរថយន្ត BMW នៅពេលព្រឹក។ បន្ទាប់ពីវគ្គ BMW មក អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើត្រូវបានគេសន្មត់ថាទទួលបានចំណេះដឹងអំពីនីតិវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពនិងការពិត។ "BMW សម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារ មេរៀនសង្ខេប" គឺជាសៀវភៅដែលចែកដល់អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលារបស់ BMW ។ វាគឺជាមគ្គុទេសក៍ដែលបានសរសេរ និងក៏អាចបម្រើជាការរំលឹក ឬប្រើប្រាស់ជាឯកសារ ។

សារស្នូលរបស់កម្មវិធីនេះមានដូចខាងក្រោម:

- ត្រូវមានប្រដាប់ប្រដាពត៌មានត្រឹមត្រូវអំពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្រៅប្រទេស ដែលត្រូវបានជួយសង្គ្រោះពីអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់។

- ដឹងពីសិទ្ធិរបស់អ្នកជា OFW ។
- ចំណេះដឹងគឺជាអំណាច។ ត្រូវមានអំណាចក្នុងការការពារខ្លួនឯងពីអ្នកជ្រើសរើសខុសច្បាប់។
- និយោជកដែលមានក្រមសីលធម៌ ស្វែងរកអ្នករកការងារដែលមានសីលធម៌។
- សន្សំខណៈពេលដែលអ្នករកបាន។ អ្នកមិនអាចជា OFW ជារៀងរហូតទេ។
- ដោយមាន CV និងអាកប្បកិរិយាដែលអាចទទួលបានជោគជ័យ រួមទាំងចម្លើយសំភាសន៍អាចទទួលបានជោគជ័យ អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើទទួលបានការងារដែលត្រឹមត្រូវ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូបង្រៀនសម្រាប់សិក្ខាសាលារបស់ BMW ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមសមាជិក ANZAEPP ដោយខ្លួនឯង អាស្រ័យលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ និង / ឬ ភាពអាចរកបាន។ ភារកិច្ចរបស់ធនាគារ ANZAEPP រួមមាន ការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការអនុវត្តដំណើរការអប់រំបន្តទំនាក់ទំនងអតិថិជនរួមគ្នា។ POEA បានទទួលស្គាល់ថា ANZAEPP គឺជាដៃគូឧស្សាហកម្មមួយនៅក្នុងការបន្តកែលម្អស្តង់ដារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មជ្រើសរើសពលករក្រៅប្រទេស។

គ្រូបង្រៀនមកពីសមាជិករបស់ធនាគារ ANZAEPP គឺជាអ្នកប្រកបរបរអាជីពដែលមានបទពិសោធន៍។ ខណៈពេលពួកគេត្រូវបានណែនាំដោយកម្មវិធីទូទៅ ឬការណែនាំអំពីការសិក្សាបទពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់ពួកគេក៏បង្កើនខ្លឹមសារសិក្ខាសាលាផងដែរ។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការស្រេចបាន

គម្រោងការតស៊ូមតិរបស់ANZAEPP និងគម្រោងទទួលខុសត្រូវសង្គមរបស់សាជីវកម្មកម្មវិធី BMW ត្រូវបានឧបត្ថម្ភដោយធនធាននៃសមាជិករបស់ខ្លួន។ ចាប់តាំងពី ANZAEPP និង POEA បានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នា ក្នុងឆ្នាំ 2014 វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរថយន្ត BMW ត្រូវបានគេធ្វើឡើងសម្រាប់អ្នកចូលរួមជាង 6.000 នាក់។ កម្មវិធីរបស់ANZAEPP បានរៀបចំកម្មវិធី BMW នៅក្នុងខេត្តចំនួន 7 គឺ Pangasinan, Zambales, Cavite, Roxas, Bulacan, Cebu និង Bohol ។ ANZAEPP បានសហការជាដៃគូជាមួយអង្គភាពរដ្ឋាភិបាលក្នុងខេត្តទាំងនេះ ក៏ដូចជានៅក្នុងសាលារៀន។ ទាំងនេះគឺជាយុទ្ធសាស្រ្តពេលវេលានៃការកាន់ PEOS របស់ខ្លួនជាមួយនឹងពិព័រណ៍ការងារ។

ករណីសិក្សាទី៤
សិក្ខាសាលាណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ (កម្ពុជា)

ចំណុចសំខាន់ៗរបស់កម្មវិធី

កម្មវិធីនេះមានបំណងជួយដល់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើពីគ្រួសារក្រីក្រ និងមិនបានទទួលការអប់រំ ទទួលបានការងារសមរម្យ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ វាកំពុងស្វែងរកអ្នកដែលបញ្ឈប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយខុសច្បាប់នៅក្នុងប្រទេស។ កម្មវិធីនេះផ្តល់ដំណឹងដល់ពលករមានសក្តានុពល អំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ច្បាប់និងបទបញ្ញារបស់ប្រទេសគោលដៅ។ កម្មវិធីអប់រំពលករគឺមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកសាងទំនុកចិត្តនិងការយល់ដឹងរបស់ពលករ ក្នុងការធ្វើការងារនៅក្នុងបរិយាកាសក្រៅប្រទេស តាមរយៈការសង្ខេបអំពីគោលនយោបាយ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 2002 ដើម្បីជួយអ្នកអត់ការងារធ្វើ។ សម្រាប់អ្នកចង់ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ពួកគេត្រូវបានគេផ្តល់ដំណឹងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងរបៀបប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការធ្វើការនៅបរទេស។ ការបណ្តុះបណ្តាលចាប់ផ្តើមមុនការសម្រេចចិត្ត ហើយបន្តបន្ទាប់ពីការសម្រេចចិត្តត្រូវបានធ្វើឡើង។ មុខវិជ្ជាសំខាន់ៗរួមមានៈ លក្ខខណ្ឌការងារ និងច្បាប់។

កម្មវិធីសិក្សា

មានកម្រិតពីរខុសគ្នានៃការចូលរួមនៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធី និងមាតិកាសម្រាប់អប់រំពលករ។ ទីមួយ ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមដោយភ្នាក់ងារអន្តរជាតិនិងអង្គការសហប្រជាជាតិ និងដោយមានការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេសនិងការសហការពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MoLVT)។ ទីពីរ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងរៀបចំឡើងវិញដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងផ្តល់ធាតុចូលពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ និងត្រូវបានគាំទ្រដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ កម្មវិធីអប់រំពលករត្រូវបានសម្របសម្រួល ដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ដើម្បីដោះស្រាយស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការរបស់ពលករ។ មិនទាន់មានវិធានការជាផ្លូវការ ដើម្បីកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ ប៉ុន្តែទាំងនេះទទួលអនុវត្តបានផ្អែកលើការអនុវត្តល្អ និងមេរៀនទទួលបានពីភាគីពាក់ព័ន្ធតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ទៀងទាត់។

នៅក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបង្កើតកម្មវិធីអប់រំសម្រាប់ពលករ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនិងអង្គការសហប្រជាជាតិ បានចូលរួមចំណែករៀបចំខ្លឹមសារនៃកម្មវិធី។ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ រួមបញ្ចូលគោលការណ៍ណែនាំច្បាប់របស់ប្រទេសអំពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ លើសពីនេះ វាក៏មានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងការកែតម្រូវលើកម្មវិធីសិក្សាដោយផ្អែកលើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ក៏ដូចជាការឆ្លើយតបទៅនឹងមតិយោបល់ពីអ្នកចូលរួមផងដែរ។

មុខវិជ្ជានៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា រួមមានកិច្ចសន្យាការងារ ការយល់ដឹងរបស់ពលករលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងការរៀបចំសម្រាប់ការស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស ការគាំពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ពលករ វប្បធម៌និងប្រពៃណី និងលក្ខខណ្ឌការងារ ភាសាមូលដ្ឋាននៃប្រទេសគោលដៅក៏ត្រូវបានរួមបញ្ចូលផងដែរនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ។

ការបណ្តុះបណ្តាលពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមានលក្ខណៈខុសៗពីគ្នា។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយខែ មួយសប្តាហ៍ ឬពីរបីថ្ងៃមុនពេលពលករចាកចេញទៅក្រៅប្រទេស។ ជាទូទៅការណែនាំតម្រង់ទិសនេះ មានកន្លះថ្ងៃ មួយថ្ងៃ ឬបីថ្ងៃ ឬយូរជាងនេះ ប្រសិនបើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគឺជាប្រធានបទបន្ថែម។ មួយថ្ងៃ សិក្ខាកាមត្រូវចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល 8 ម៉ោង។ វាជាទៀងទាត់ ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។ រយៈពេលសំរាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគឺពី 2 ទៅ 35 ថ្ងៃ។ មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើងចាប់ពី 3 ទៅ 6 ខែ សម្រាប់ពលករមានសក្តានុពលត្រៀមចាកចេញដំណើរ។

ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំបានបង្កើតឡើងដោយក្រសួង ដូចជាសម្ភារៈព័ត៌មានបានបោះពុម្ពផ្សាយនិងការប្រគល់ឱ្យ។ សារគន្លឹះ ដែលកម្មវិធីចង់បានដើម្បីផ្តល់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ គឺ សិក្ខាកាមមានអាកប្បកិរិយាការងារជាវិជ្ជមាន និងបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ក្នុងការបំពេញមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេឱ្យបានល្អ។ ពលករនិយោជិតត្រូវការការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីការធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស ដើម្បីធ្វើឱ្យពួកគេមានការរៀបចំយ៉ាងល្អនៅក្នុងបរិស្ថានការងារនៅបរទេស។

សម្រាប់អ្នកមានបំណងចង់ទៅធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុនវិញ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានរចនាឡើងសម្រាប់អ្នកហាត់ការបច្ចេកទេស ដើម្បីបង្រៀនភាសាជប៉ុន វប្បធម៌ និងច្បាប់ សម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជាដែលនឹងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនរយៈពេលបីឆ្នាំ។ រយៈពេលសិក្សាសាលាគឺ 6 ខែ។ មុខវិជ្ជារួមមាន:

- ភាសាជប៉ុន
- ការអប់រំខាងវប្បធម៌ និងការយល់ដឹង
- ច្បាប់ជួញដូរ
- ច្បាប់ការងារសំខាន់ៗរបស់ជប៉ុន
- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស
- ការប្រុងប្រយ័ត្នសុវត្ថិភាព

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ការប្រឡងនិងសកម្មភាពមួយចំនួនដោយផ្តោតជាពិសេសទៅលើអ្នកចូលរួមថ្នាក់និងឥរិយាបថរបស់ពួកគេ។ លើសពីនេះទៅទៀត គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ហើយត្រូវតែមានសញ្ញាប័ត្រពីសាកលវិទ្យាល័យ។
មានយន្តការត្រួតពិនិត្យតិចតួចណាស់ដើម្បីវាយតំលៃការអនុវត្តរបស់គ្រូ។ មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (TOT) ធ្វើឡើងដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ឬកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពបន្ថែមដែលគាំទ្រដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត នឹងមានកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនផ្តល់ដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។ មតិយោបល់និងមតិយោបល់ពីសិក្ខាកាមត្រូវបានបញ្ជូនបន្តទៅក្រសួងការងារ ត្រូវបានទាក់ទងទៅទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដើម្បីបង្កើនការផ្តល់សេវា។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសក្តានុពលគឺមិនគិតថ្លៃនោះទេ។ ភាគច្រើននៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ឬក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយផ្តល់មូលនិធិដោយខ្លួនឯង។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវបានផ្តួចផ្តើម បង្កើត និងគ្រប់គ្រងដោយទីភ្នាក់ងារឯកជនទាំងនេះ ដោយមានការជួយសម្របសម្រួល

បច្ចេកទេស និងការគាំទ្រពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ដោយក្រុមអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។

ក្រុមគោលដៅសំខាន់នៃកម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសនេះ ជាអ្នកគ្មានការងារធ្វើមកពីខេត្តជនបទ ដែលបានចុះឈ្មោះជាមួយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។ វាពិបាកក្នុងការទទួល បានទិន្នន័យពីពលករដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ពីព្រោះមិនមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យទូទៅសម្រាប់កំណត់ត្រាក្នុងMoLVT។ នៅក្នុងបទសម្ភាសន៍ជាក់ស្តែងជាមួយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ មានពលករប្រហែល 300 ទៅ 400 នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ ហើយចំនួនភាគច្រើនអ្នកទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអាចមានដល់ទៅ 2.000 នាក់។

ករណីទី៥
ការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ សម្រាប់ប្រព័ន្ធ EPS (ភូមា ហ្វីលីពីន និងថៃ)

កម្មវិធីតំរង់ទិសមុនពេលចាកចេញនេះ ធ្វើឡើងសម្រាប់ប្រព័ន្ធលិខិតអនុញ្ញាតការងាររបស់កូរ៉េ (EPS) កំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មាន ឥណ្ឌូនេស៊ី ភូមា ហ្វីលីពីន ថៃ និងវៀតណាម។ ករណីសិក្សាផ្តោតលើការអនុវត្តន៍ ខណៈដែលពួកគេកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសបី គឺ មីយ៉ាន់ម៉ា ហ្វីលីពីន និងថៃ។

មីយ៉ាន់ម៉ា

ទីភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសសាធារណៈនៅប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាបានរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ កន្លែងហ្វឹកហាត់នេះគឺនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ នៃក្រសួងការងារ (DOL) នៅសង្កាត់លេខ 43 តំបន់ភាគខាងជើងឌាហ្គោនក្នុងទីក្រុងយ៉ាំងហ្គោន។ ចាប់តាំងពីកម្មវិធីបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងឆ្នាំ 201 1 រហូតមកដល់ពេលនេះសរុបចំនួន 24,000 ពលករបានចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់ខ្លួននេះ ដែលមានរយៈពេលបណ្តុះបណ្តារយៈពេល 45 ម៉ោង។

នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ បញ្ហាទាក់ទងនឹង EPS របស់ប្រទេសកូរ៉េ និងទម្រង់ការចាកចេញត្រូវបានបង្រៀនដោយមន្ត្រីមកពីទីភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសសាធារណៈនិងគ្រូបង្រៀនកូរ៉េដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយHRD-Korea ដែលផ្តល់ការណែនាំយោងតាមសៀវភៅស្តង់ដារ។ ទីភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេស ត្រូវតែងតាំងជាគ្រូបង្វឹកជនជាតិកូរ៉េម្នាក់ ធ្វើការក្រៅម៉ោងសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះក្នុងគោលបំណងបង្កើននូវការយល់ដឹងជាសាធារណៈ អំពី ការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព សម្ភារៈព័ត៌មានផ្សេងៗត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ប្រធានបទដូចខាងក្រោម និងចែកចាយដល់អ្នកស្វែងរកការងារដែលមានសក្តានុពលៈ (1) អំពីលិខិតឆ្លងដែន និង (2) នីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព និងគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ជាទៀងទាត់ និងមិនទៀងទាត់ ក្នុងចំណោមប្រធានបទដទៃទៀត។

បច្ចុប្បន្ន DOL ទទួលខុសត្រូវចំពោះការហ្វឹកហាត់មុនពេលចេញដំណើរ សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍មកកាន់ប្រទេសកូរ៉េ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណនៅឯក្រៅ

ប្រទេសនិងអ្នកផ្តល់សេវាហ្វឹកហ្វឺនស្រដៀងនឹងគ្នាផ្សេងទៀត នឹងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចាកចេញដំណើរ ដោយសង្កេតទៅលើច្បាប់ និងបទបញ្ញាទូទៅផ្អែកលើតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ មន្ត្រីទទួលខុសត្រូវពី DOL ត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងហោចបីដង ក្នុងមួយឆ្នាំ។

កម្មវិធីសិក្សានិងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់EPS ប្រទេសកូរ៉េត្រូវបានបង្កើតឡើងរួមគ្នាដោយHRD កូរ៉េនិង MOLIP ។ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលចេញដំណើរគឺ ត្រូវធ្វើចំនួនប្រាំមួយថ្ងៃដោយធ្វើការប្រជុំមួយសប្តាហ៍។ គ្រូបង្រៀននៃការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលចេញដំណើរ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយ HRD-Korea ។ គ្រូបង្រៀនត្រូវបានតែងតាំងដោយHRD កូរ៉េ គឺមានលក្ខណៈមិនពេញម៉ោង ហើយមានរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាតិចជាងមួយឆ្នាំ។ នៅពេលអាណត្តិរបស់គាត់ផុតកំណត់ គ្រូបង្រៀនម្នាក់ទៀតត្រូវបានតែងតាំងនិងចាត់តាំងបន្ត។ ទីភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសសាធារណៈក៏មានគ្រូបង្រៀនភាសាកូរ៉េម្នាក់ដែលធ្វើការពីមុនមក សម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សកូរ៉េ។ មិនមានយកថ្លៃចំណាយការបណ្តុះបណ្តាលទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ម្នាក់ៗត្រូវតែបង់ថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការចាកចេញជាទូទៅដែលគ្របដណ្តប់លើថ្លៃឯកសណ្ឋាន ការិយាល័យសម្ភារៈទំនាក់ទំនង និងបញ្ហារដ្ឋបាលទូទៅ។

ហ្វីលីពីន

តាមរយៈអនុសារណៈយោគយល់គ្នាដែលបានចុះហត្ថលេខានៅខែមេសាឆ្នាំ 2004 ដោយរដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីន និងកូរ៉េ តាមរយៈក្រសួងការងាររបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន បានធ្វើឱ្យប្រទេសហ្វីលីពីនចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធលិខិតអនុញ្ញាតការងារ (EPS) នៃប្រទេសកូរ៉េដោយនិយាយថា OFWs នៅប្រទេសកូរ៉េមាន សិទ្ធិនិងបុព្វសិទ្ធិស្មើនឹងសមភាគីកូរ៉េរបស់ពួកគេ។ មានន័យថា សម្រាប់ការការពារបានល្អប្រសើរ និងប្រាក់ខែខ្ពស់សម្រាប់ប្រជាជនហ្វីលីពីនធ្វើការនៅប្រទេសកូរ៉េ។

កម្មវិធីអប់រំមុនពេលចេញដំណើររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលត្រូវបានរៀបចំដោយកូរ៉េ គឺជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានសាធារណៈស្តីពី EPS ហើយផ្តោតលើការជូនដំណឹងអំពី OFWs ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រទេសកូរ៉េ ត្រូវបានផ្តល់ដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីទំនៀមទម្លាប់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនិងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធរបស់ប្រទេសកូរ៉េ សំខាន់ដើម្បីការពារពួកគេពីការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ច។ នៅថ្ងៃទី 24 ខែមេសា ឆ្នាំ2004 រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីន តាមរយៈក្រសួងពលកម្ម និងការងារ នៃសាធារណ

រដ្ឋកូរ៉េ បានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ស្តីពីការបញ្ជូននិងទទួលពលករទៅធ្វើការនៅប្រទេសកូរ៉េ ក្រោមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ(EPS) ។

រដ្ឋាភិបាលកូរ៉េបានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ជាមួយបណ្តាប្រទេសបញ្ជូនពលករដូចជាហ្វីលីពីនដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើពុករលួយ និងបង្កើនតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការជ្រើសរើសក្នុងការបញ្ជូន និងទទួលបានពលករបរទេស។ ភ្នាក់ងារឯកជនមិនបានរាប់បញ្ចូលដំណើរការនេះទេ។ EPS អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកូរ៉េដែលខកខានមិនជួលពលករជនជាតិដើម ឱ្យជួលពលករបរទេសស្របច្បាប់និងជាប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាលកូរ៉េបានណែនាំដើម្បីគ្រប់គ្រងពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េត្រៀមនូវលក្ខណៈរៀបចំ។ ពលករបរទេសស្ថិតនៅក្រោម EPS មានឋានៈជាពលករតាំងពីដំបូង ហើយមានសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេដូចជនជាតិកូរ៉េ តាមច្បាប់ការងារពាក់ព័ន្ធ ដូចជាច្បាប់បទដ្ឋានការងារ។

ប្រហែល40,14 ភាគរយនៃប្រជាជនហ្វីលីពីននៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េ បានចូលប្រទេសក្រោមគម្រោង EPS ។ ពលករ EPS របស់ហ្វីលីពីនភាគច្រើនកំពុងស្ថិតក្នុងវិស័យផលិតកម្ម ដូចជា អ្នកផលិតដែកថែប អ្នកធ្វើសកម្មភាពអ្នកម៉ៅការ អ្នកជួសជុលគ្រឿងសង្ហារឹម គ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត ជាដើម។ ពលករដទៃទៀតកំពុងធ្វើការនៅក្នុងវិស័យសំណង់ និងអ្នកផលិតឥដ្ឋ ជាងឈើ ពលករសំណង់ និងអ្នកជួយសាងសង់។

នេះជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ OFWs សម្រាប់ការបានបញ្ជូនទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េ។ ពលករហ្វីលីពីនដែលស្ថិតនៅក្រោម EPS មានស្ថានភាពជាពលករតាំងពីដំបូង ហើយមានសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់គេដូចជនជាតិកូរ៉េតាមច្បាប់ការងារ ដូចជាច្បាប់និយតកម្មការងារ ជាដើម។ ពួកគេទទួលបាននូវការស្នាក់នៅនិងគាំទ្រដល់កម្មវិធីរបស់រដ្ឋាភិបាលកូរ៉េដូចជាការអប់រំភាសាកូរ៉េ សេវាបកប្រែ និងសេវាប្រឹក្សា និងបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពី មុខងារការងារ មូលដ្ឋានជំនាញ និងការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម។ អនុស្សរណៈយោគយល់ឆ្នាំ 2014 អនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីននិងកូរ៉េខាងត្បូង ត្រួតពិនិត្យភាពខុសច្បាប់ និងការស្នាក់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ហើយមានមូលដ្ឋានទិន្នន័យនៃព័ត៌មានប្រើនៅពេលចាំបាច់។

ពលករហ្វីលីពីនបានបញ្ជូននៅក្រោមប្រព័ន្ធ EPS កំពុងធ្វើការនៅក្នុងវិស័យផលិតកម្ម (ឧ. អ្នកផលិតដែកថែបលោហៈធាតុ ការងារផលិតគ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត អ្នកជួសជុលគ្រឿងសង្ហារឹម ជាដើម) និងនៅក្នុងវិស័យសំណង់ (ឧ. អ្នកធ្វើឥដ្ឋ, ជាងឈើ និងអ្នកជួយសាងសង់។) ។ ចាប់តាំងពីការបានចុះជាអនុស្សរណៈយោគយល់ក្នុងឆ្នាំ 2004 ប្រហែល 50.000 OFWs បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្រោមកម្ម

វិធី PDOS បន្តនេះ។ ប្រហែល 8 ភាគរយ នៃការវិលត្រឡប់របស់ OFWs ត្រូវបានគេធ្វើតេស្តពិសេស TOPIK ឬកុំព្យូទ័រ (CBT) សម្រាប់ការវិលត្រឡប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត OFW មិនមានអាយុលើសពី 38 ឆ្នាំ។

នាយកដ្ឋានពលកម្មនិងការងាររបស់ហ្វីលីពីន (DOLE) បានផ្តល់អាណត្តិដល់ទីភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំការរៀបចំកម្មវិធីអប់រំបន្តសម្រាប់សមាគម OFWs មានដូចជាភ្នាក់ងារបញ្ជូនរបស់កូរ៉េ។ អាជ្ញាធរបច្ចេកទេសអប់រំនិងជំនាញបច្ចេកទេស (TESDA) សម្រាប់បទបញ្ជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ មជ្ឈមណ្ឌលសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSHC) សម្រាប់សុវត្ថិភាពឧស្សាហកម្ម និងរដ្ឋបាលសុខុមាលភាពពលករក្រៅប្រទេស (OWWA) សម្រាប់ម៉ូឌុលស្តីពី PDOS ។ ម៉ូឌុលភាសាកូរ៉េត្រូវបានផ្តល់ដោយ HRD របស់ប្រទេស Korea ។
ម៉ូឌុលសិក្ខាសាលានៃកម្មវិធី PDOS បន្តសម្រាប់ OFWs របស់កូរ៉េ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរាល់ពេលអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់រវាងហ្វីលីពីននិងកូរ៉េត្រូវបានបន្ត។ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់នេះត្រូវបានពន្យារពេល 4 ដងចាប់តាំងពីការចុះហត្ថលេខាជាលើកដំបូងនៅខែមេសាឆ្នាំ 2004 ។ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាលើកទី 4 ត្រូវបានចុះហត្ថលេខានៅថ្ងៃទី 8 ខែមេសា ឆ្នាំ 2014 ។ ទោះបីជាវាបានផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី 8 ខែមេសា ឆ្នាំ 2016 ការបន្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាលើ EPS កំពុងដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញហើយ អាចត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៅដើមឆ្នាំ 2017 ។

សម្រាប់សិក្ខាសាលា PEOS និង PDOS, គឺPOEA និង OWWA អនុវត្តម៉ូឌុលទាំងនេះនៅបន្ទប់បណ្តុះបណ្តាល EPS (អគារ POEA 6 / ទីក្រុង Mandaluyong) ។ ក្រសួងការងារប្រទេសកូរ៉េបានកំណត់សេវាអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន (HRDK) ជាទីភ្នាក់ងារធ្វើតេស្តដើម្បីធ្វើEPS-TOPIK ស្របតាមច្បាប់ការងារបរទេស នៃប្រទេសកូរ៉េ។ លើសពីនេះ មានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ POEA HRDK ដើម្បីតែងតាំងភ្នាក់ងារសាធារណៈនៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ដើម្បីអនុវត្តការងារទាក់ទងនឹង EPS TOPIK ។ បច្ចុប្បន្ននេះវគ្គភាសានិងវប្បធម៌កូរ៉េ ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយ Jung-in Korean Language Foundation ដែលធ្វើការផ្តល់បបកថា និងផ្តល់នូវសម្ភារៈយោង និងឯកសារជំនួយ។ ល។ TESDA បានផ្តល់ជូនការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញភាសាផងដែរ។

ការដំណើរការ EPS-TOPIK និងកម្រៃសេវារដ្ឋបាលនៃ PHP500 ត្រូវបានទទួលខុសត្រូវដោយ OFW; POEA បង់ថ្លៃឈ្នួលនៃគ្រូបង្គោលភាសាស្របតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាលមានកិត្តិយសស្រាប់។ ក្រសួងការងាររបស់កូរ៉េ ធ្វើការអប់រំក្រោយពេលមកដល់ និងពិនិត្យសុខភាពដល់ពលករមុន

ពេលពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការ។ MOEL កំណត់អង្គការសមស្របដើម្បីធ្វើទាំងការតំរង់ទិសក្រោយពេលមកដល់ ក៏ដូចជាការពិនិត្យសុខភាពផងដែរ។

ប្រទេសថៃ

កម្មវិធីនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីលិខិតអនុញ្ញាតការងារ (EPS) ដើម្បីរៀបចំពលករដែលជ្រើសរើសសម្រាប់ការងារនៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េ។ ភាសាកូរ៉េ គឺជាសិក្ខាសាលាសំខាន់មួយនៃកម្មវិធីនេះ។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកជន ជំនួសឱ្យអង្គការរដ្ឋាភិបាល។ កម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 2009 មានជាគោលបំណងចំបងក្នុងការរៀបចំពលករសម្រាប់ស្វែងរកឱកាសការងារផ្សេងៗនៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េ។ នេះគឺជាកម្មវិធីចាំបាច់មួយសម្រាប់អនាគតពលករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជក ដើម្បីធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េ។ ពលករកូរ៉េប្រមាណ 4000 នាក់បានឆ្លងកាត់កម្មវិធីនេះជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

HRD កូរ៉េបានរៀបចំខ្លឹមសារសិក្ខាសាលានៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះរួម ទាំងកម្មវិធីសិក្សា។ វាគឺជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធី EPS ។ មានការកែសម្រួលមួយចំនួននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ជាពិសេសក្នុងឆ្នាំ 2013 ដែលជាគោលបំណងជាចម្បងដើម្បីកែលម្អវា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពលករ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃ (45 ម៉ោង) ។ HRD កូរ៉េ ផលិតសៀវភៅបណ្តុះបណ្តាល ដែលនឹងត្រូវបានចែកចាយទៅគ្រប់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល។

គ្រូបង្រៀននៅមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺនត្រូវឆ្លងកាត់ Level 3 S-TOPIK ដើម្បីទទួលបានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ។ មិនមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់គ្រូបង្រៀនទេ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានតែភាសា និងការវាយតម្លៃទូទៅប៉ុណ្ណោះត្រូវប្រើ ដើម្បីជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ។ ការវាយតំលៃនៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះត្រូវបានធ្វើតាមរយៈកម្រងសំណួរប្រមូលបានពីពលករចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ពលករនិយោជិកត្រូវបង់ប្រាក់ 4,500 បាតសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ។

ករណីសិក្សាទី៦
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសមុនចាកចេញ ជាកាតព្វកិច្ចចាំបាច់(ឡាវ)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

ចាប់តាំងពីការអនុម័តអនុក្រឹត្យលេខ 68 របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីក្នុងឆ្នាំ 2002 ដែលទាមទារឱ្យពលករទាំងអស់ទទួលបានការណែនាំមុនចាកចេញដំណើរមុនពេលពួកគេធ្វើដំណើរទៅបរទេស ក្រសួងមហាផ្ទៃសហាការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន និងជាពិសេសជាមួយ ILO បានទទួលជោគជ័យ បានចាប់ផ្តើមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាមុនការចាកចេញមួយ, បញ្ចប់ជាមួយ នឹងសំណុំ នៃកម្មវិធីសិក្សាបណ្តុះបណ្តាស្តង់ដាមួយ។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទិសដៅមុនចាកចេញដំណើររបស់ MOLSW ផ្តោតសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ(TOT)សម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។ រហូតមកដល់ពេលនេះ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករទាំង15 និងមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មការងារមួយបានបញ្ចប់យ៉ាងហោចណាស់មួយ TOT ស្តីពីការតម្រង់ទិសមុនចាកចេញដំណើរ ដោយលើកកំពស់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីធ្វើការណែនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ពលករក្រៅប្រទេស។ ពលករឡាវទទួលបានការណែនាំនៅមជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តប្រវេសន៍នៅខេត្ត NongKhai នៃប្រទេសថៃ មុនពេលបានបញ្ជូនទៅធ្វើការ។

កម្មវិធីសិក្សា

ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ MOLSW នៅក្នុងឆ្នាំ 2014 បានបង្កើតកម្មវិធីសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលស្តង់ដារសម្រាប់កម្មវិធីទិសដៅមុនពេលចាកចេញ និងបានបង្កើតសៀវភៅណែនាំដោយដៃរួមទាំងសៀវភៅណែនាំសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលមានសក្តានុពល។

សៀវភៅណែនាំអំពីការបណ្តុះបណ្តាល មានប្រធានបទចម្បងចំនួន 6 គឺ: (1) គោលបំណងនៃការធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ផលប្រយោជន៍ និងបញ្ហាប្រឈមដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងហានិភ័យជាក់លាក់ ដូចជាពលករទេសន្តប្រវេសន៍។ (2) ការរៀបចំសម្រាប់ធ្វើដំណើរ និងធ្វើការនៅបរទេស វប្បធម៌នៃប្រទេសគោលដៅ លក្ខណៈពិសេសនៃប្រទេសគោលដៅ និងប្រជាជនរបស់ខ្លួន សិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវ

របស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងរបៀបដោះស្រាយជម្លោះ ឬបញ្ហា ។ (3) ការរៀបចំសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ របៀបនិងពីអ្វីត្រូវត្រៀមរៀបចំសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ បញ្ជីនៃធាតុសំខាន់គួរត្រូវបានកត់ត្រា របៀបដើម្បីបំពេញទំរង់អាកាសយានដ្ឋាន / ទម្រង់ផ្ទាល់ខ្លួនអត្រាប្តូរប្រាក់។ (4) របៀបសម្របខ្លួនក្នុងបរិយាកាសការងារថ្មី។ (5) របៀបក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រាក់ចំណូលការផ្ញើប្រាក់យល់ដឹងអំពីច្បាប់ពន្ធនិងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ។ និង (6) ត្រៀមខ្លួនត្រឡប់ទៅវិញ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

ជ្រើសរើសគ្រូ និងបណ្តុះបណ្តាល

ភាគច្រើននៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំនួន 15 និងមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មការងារមួយផ្តល់ការងារដល់គ្រូបង្គោលក្នុងផ្ទះ ឬបុគ្គលិកបច្ចេកទេសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទិសដៅមុនចាកចេញដំណើរ។ ឯលក្ខខណ្ឌចាំបាច់សម្រាប់ការជ្រើសរើសគ្រូគឺថា គ្រូបង្វឹកដែលមានសក្តានុពលត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដោយ MOLSW យ៉ាងហោចណាស់ម្តងអំពីរបៀបប្រើសៀវភៅណែនាំ និងការណែនាំមុនពេលចេញដំណើរ។ គាត់ / នាងគួរតែដឹងអំពីខ្លឹមសារទាំងក្នុងសៀវភៅណែនាំអំពីគ្រូបង្គោល និងសៀវភៅណែនាំអំពីអ្នកសិក្ខាកាម។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតគឺថា អ្នកបណ្តុះបណ្តាលមានសក្តានុពលគួរតែមានការយល់ដឹងល្អអំពីគំនិត និងបច្ចេកទេសនៃការរៀនសូត្ររបស់មនុស្សពេញវ័យដើម្បីជម្រុញនិងជួយសម្រួលដល់ការរៀនសូត្រ ប្រកបទៅដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការផ្តល់មូលនិធិ និងការស្រេចបាន

ជាទូទៅ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរភាគច្រើនដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវបានចំណាយមូលនិធិដោយខ្លួនឯង។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំឡើងដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ដោយខ្លួនឯង ក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់ខ្លួននិងនៅក្នុងថវិការបស់ពួកគេ។

ករណីសិក្សាទី៧
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ សម្រាប់ការងារតាមផ្ទះ (ឥណ្ឌូនេស៊ី)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយសមាគមភ្នាក់ងារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍(ASPATAKI)។ វាមានគោលបំណងផ្តល់ដល់បុគ្គលិកនូវជំនាញត្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីរៀបចំពួកគេសម្រាប់ការងារផ្ទះនៅបរទេស ការអភិវឌ្ឍសីលធម៌មានតម្លៃល្អ ក៏ដូចជាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពួកគេដើម្បីការពារពួកគេនៅក្នុងពេលជួបប្រទះភាពទាល់ច្រកណាមួយ។ កម្មវិធីនេះគូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់សម្រាប់ពួកគេដើម្បីត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការវិលត្រឡប់របស់ពួកគេទៅឥណ្ឌូនេស៊ីវិញ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ។ ជាទូទៅ វាផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍភាសា និងការផ្តល់នូវបំណិនជីវិតជាមូលដ្ឋាន ដូចជាការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាមូលដ្ឋាន។

កម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់នេះត្រូវបានធ្វើដោយស្តង់ដារដោយរដ្ឋាភិបាលក្នុងឆ្នាំ 2011 ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។ វាត្រូវបានរចនាឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិវិញ្ញាបនប័ត្រ និងវិជ្ជាជីវៈ (BNSP) ។ កម្មវិធីសិក្សា ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវបានគេឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់បណ្តាប្រទេសនៃទិសដៅ ជាពិសេសលើច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍និងបទបញ្ញានានានៅក្នុងប្រទេសទាំងនេះ។

កម្មវិធីសិក្សា

ក្នុងរយៈពេលកន្លងមក កម្មវិធីសិក្សាបានវិវត្តដោយផ្តោតជាពិសេសលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដើម្បីបំបាក់ទឹកចិត្តពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ពីការផ្លាស់ចង់ទៅធ្វើការងារផ្សេងទៀតតាមរយៈមធ្យោបាយខុសច្បាប់។ កម្មវិធីសិក្សាមានប្រធានបទមូលដ្ឋានដូចខាងក្រោមៈ

១. ការបណ្តុះបណ្តាលភាសា: (ក) មូលដ្ឋាន: (ខ) កម្រិតមធ្យម: (គ) កម្រិតខ្ពស់

២. ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាក់ស្តែង: (ក) ម្ហូបអាហារ (ខ) ការងារតាមផ្ទះ (គ) ការថែទាំមនុស្សចាស់ជរា និង(ឃ) ការថែទាំទារក និងមើលទារក

៣. អាកប្បកិរិយាការងារ និងសីលធម៌
៤. ចំណេះដឹងទូទៅ

ការបណ្តុះបណ្តាលតាមឧត្តមគតិសម្រាប់រយៈពេល 60 ថ្ងៃ ដោយមានវគ្គហ្វឹកហាត់ប្រចាំថ្ងៃចំនួនប្រាំបីម៉ោង ដោយយោងតាមសៀវភៅណែនាំអំពីការបណ្តុះបណ្តាល។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ASPATAKI ក៏មានសៀវភៅដៃហ្វឹកហាត់ផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីបំពេញបន្ថែមជំនាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលភាសា។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានជ្រើសរើសពីក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនមានវិជ្ជាជីវៈ (មានវិញ្ញាបនប័ត្រ ពីក្រុមប្រឹក្សាបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធ) ក៏ដូចជាអតីតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបរិបទបន្ថែមទៀតនៅប្រទេសទទួល។ សារទូទៅគឺថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ គួរតែមានការយល់ដឹងល្អអំពីក្រមសីលធម៌ វប្បធម៌ និងការងាររបស់ប្រទេសទទួល។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគួរតែអាចលើកកំពស់ជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយជួយពួកគេឱ្យធ្វើការប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈនិងសុវត្ថិភាពនៅក្រៅប្រទេស។

ការផ្តល់មូល និធិនិងការសម្រេចបាន

ការចំណាយលើការហ្វឹកហ្វឺនត្រូវបានទទួលខុសត្រូវពីដំបូងដោយ ASPATAKI ដែលត្រូវកាត់ចេញពីប្រាក់ខែរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

ករណីសិក្សាទី៨
សិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសមុនចាកចេញសម្រាប់ពលករធ្វើការនៅបរទេស (ហ្វីលីពីន)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

សិក្ខាសាលាតំរង់ទិសឆ្ពោះទៅមុខសម្រាប់ពលករហ្វីលីពីននៅបរទេស (OFWs) គឺជាសមាសភាគដ៏ចម្បងមួយនៃកម្មវិធីព័ត៌មាន និងកម្មវិធីអប់រំរបស់ OWWA សម្រាប់សមាជិកអនាគត ហើយត្រូវបានចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ នៃកម្មវិធីទូទៅរបស់រដ្ឋាភិបាល សម្រាប់ផ្តល់ការការការពារ និងគិតគូរពីសុខុមាលភាពរបស់ OFWs ។

PDOS ត្រូវបានបន្តក្នុងវិធីមួយដែល OFWs នឹងពេញចិត្តក្នុងការស្តាប់ការចូលរួមរបស់ពួកគេ ជាកត្តាសំខាន់ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេនៅក្នុងការងារក្រៅប្រទេស។ អ្នកអនុវត្តន៍កម្មវិធីរបស់ខ្លួននឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្រើប្រាស់របៀបនៃការលើកទឹកចិត្តក្នុងការផ្តល់ PDOS ។ លើកទឹកចិត្តឱ្យ OFWs ទទួលបានព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធជាងមុន នៅប្រទេសទិសដៅរបស់ពួកគេ ឬកន្លែងធ្វើការ។ ហើយប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបានរួមបញ្ចូលសមាជិកគ្រួសារ OFW នៅក្នុង PDOS ។ PDOS សម្រាប់ពលករមានមូលដ្ឋានលើដី ត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមបញ្ញត្តិអនុសារណៈ (MCs) និងអនុស្សារណៈនៃអនុក្រឹត្យ (MOI) ដូចខាងក្រោម:

1. POEA MC លេខ. 3, ស៊េរីឆ្នាំ 1983 - គោលនយោបាយអនុវត្តដែលបានធ្វើឱ្យ PDOS ជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់គ្រប់ពលករមុនចាកចេញ។
   2. សារាចររួម POEA-OWWA លេខ 04, ស៊េរីឆ្នាំ 2002 និងលេខ DOLE លេខ 25-02 ស៊េរីឆ្នាំ 2002 - ផ្ទេរ PDOS ពី POEA ទៅ OWWA ។
   ក្រសួងមហាផ្ទៃលេខ 13 ស៊េរីឆ្នាំ 2003 កំណត់គោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការរៀបចំសិក្ខាសាលាតំរង់ទិសឆ្ពោះទៅមុខ។
   4. សារាចរ POEA-OWWA លេខ 01 ឆ្នាំ 2011 - ការផ្ទេរ PDOS សម្រាប់ពលករដែលមានឈ្មោះនិងជួលពីរដ្ឋាភិបាល ពី POEA ទៅ OWWA ។

កម្មវិធីសិក្សា

ម៉ូឌុល PDOS ដំបូងត្រូវបានរចនាឡើងដោយ POEA ។ នៅពេលទទួលបានប្រាក់ចំណូលពី

OWWA ម៉ូឌុលថ្មីត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គភាព OWWA ជាមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំព័ត៌មានពលករ (WIEC) ដោយមានការសម្របសម្រួលជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសហ្វីលីពីន (ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករហ្វីលីពីន) និងទីភ្នាក់ងាររកការងារ។

នៅឆ្នាំ 2006 កម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានកែប្រែដោយសាកលវិទ្យាល័យហ្វីលីពីនរួមជាមួយការអភិវឌ្ឍន៍សៀវភៅណែនាំគ្រូបង្គោល PDOS ជាលើកដំបូង។ នៅឆ្នាំ 2015 សៀវភៅណែនាំកម្មវិធីសិក្សា និងគ្រូបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករធ្វើការមានមូលដ្ឋាននៅលើដី ត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញដោយអង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍និងត្រួតពិនិត្យ PDOS (PDMU) ជាអង្គភាពថ្មីរបស់អង្គការ OWWA នៅក្នុងឆ្នាំ 2015 សហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តប្រវេសន៍ (IOM) ដើម្បីកែលម្អគុណភាពនៃ PDOS ។ សៀវភៅដៃដែលបានកែសម្រួលនេះ ត្រូវបានបោះពុម្ពដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការអន្តរជាតិ ស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ (IOM) ។

ក្នុងឆ្នាំ 2016 ម៉ូឌុលថ្មីសម្រាប់អ្នកនេសាទនៅឯនាយសមុទ្រ និងសៀវភៅដៃរបស់អ្នកបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបង្កើតរួមគ្នាដោយ OWWA-PDMU និង Joint Manning Group (JMG) ។ ម៉ូឌែលផ្តោតជាមូលដ្ឋានលើការងារលើដែនសមុទ្រ ដោយយកចិត្តទុកដាក់លើការងាររបស់អ្នកនេសាទ និងជីវភាពរស់នៅលើនាវា ការស្រាវជ្រាវពលកម្មតាមសមុទ្រ កិច្ចសន្យាការងារកំរិតស្តង់ដារ POEA ។ ការរៀបចំរបស់ PDOS សម្រាប់ពលករមានមូលដ្ឋានលើដី គឺមិនត្រូវធ្វើតិចជាងប្រាំម៉ោងឡើយ ដែលនេះគឺមិនរាប់បញ្ចូលនីតិវិធីរដ្ឋបាលចាំបាច់។ ម៉ូឌុល PDOS ត្រូវធ្វើដោយគ្មានការរំខានដោយអយុត្តិធម៌។ បញ្ហាដែលមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយ PDOS នឹងត្រូវបានលើកយកទៅពិភាក្សានៅខាងក្រៅពេលវេលាដែលបានបែងចែកទុក។

PDOS កាលវិភាគរបស់ OWWA:

- PDOS KSA - ថ្ងៃច័ន្ទព្រហស្បតិ៍ និងថ្ងៃសុក្រ
- PDOS កាណាដា - ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍
- PDOS ជប៉ុន - ថ្ងៃពុធ
- PDOS អាល្លឺម៉ង់ - ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍

អ្នកផ្តល់ PDOS ផ្សេងទៀត:

•ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន - កាលវិភាគមិនទៀងទាត់អាស្រ័យលើចំនួនបេក្ខជនដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការបានបញ្ជូន។

•សមាគមឧសហកម្ម - មាន IAs ដែលអនុវតនិងប្រតិបត្តិ PDOS ។ អ្នកផ្សេងទៀតគឺពីរដងក្នុងមួយខែ។

•ភ្នាក់ងារគ្រប់គ្រង - អាស្រ័យលើចំនួននៃការបានបញ្ជូន។

អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលភាគច្រើនធ្វើ PDOS ជារៀងរាល់ថ្ងៃ 2 ដងក្នុងមួយថ្ងៃ។ អ្នកផ្សេងទៀតដូចជាអ្នកដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅទីក្រុងកេហ្សុន បានធ្វើតែបីដងប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយសប្តាហ៍។

OWWA បានបង្កើតមាតិកាស្តង់ដារ PDOS ស្តង់ដារតាមរយៈសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់និងកិច្ចប្រជុំជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាកម្មសម្រាប់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល PRAs និង IAs ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយ IOM សម្រាប់ពលករធ្វើការមានមូលដ្ឋានលើដី និងជាមួយ JMG សម្រាប់ពលករនិយោជិតនៅសមុទ្រ ដើម្បីឱ្យមានការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃ PDOS ដូចជា: ម៉ូឌុល PDOS - ការបង្ហាញតាមស្លាយ PowerPoint: សៀវភៅដៃរបស់គ្រូធ្វើបទបង្ហាញ - ជាឯកសារយោងស្តង់ដាការផ្តល់ PDOS ដោយផ្អែកលើគោលបំណង និងគោលនយោបាយគោលនយោបាយជាផ្លូវការ។ •ប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយ - ប្រទេសជាក់លាក់ "PDOS គឺជាអ្វី?", PDV 10 ប៊ីត និងលេខ OFW នៃវិន័យចែកចាយដល់ OFWs ដែលមានព័ត៌មានជាមូលដ្ឋានអំពីប្រទេសរបស់ពួកគេ និងការងារ។

ជ្រើសរើសគ្រូ និងបណ្តុះបណ្តាល

សម្រាប់បុគ្គលដែលត្រូវបានចុះបញ្ជីជាមួយ OWWA ជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល PDOS ស្តង់ដារនៃគុណសម្បត្តិដូចខាងក្រោមត្រូវបានបំពេញ:

១. ជានិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅមហាវិទ្យាល័យ។ កង្វះវិស័យអប់រំ អាចត្រូវបានជំនួសដោយការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធ ចំនួន 36 ម៉ោងសម្រាប់រៀងរាល់ឆ្នាំ; ឬ 2 ឆ្នាំនៃបទពិសោធពាក់ព័ន្ធនានាសម្រាប់ឆ្នាំដែលមានកង្វះម៉ោង។

២. ចំណាប់អារម្មណ៍ជាមួយនឹងបទពិសោធនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់ពលករធ្វើការមានមូលដ្ឋានលើដី។ ក្នុងករណីគ្មានបទពិសោធន៍នេះ គាត់ត្រូវចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលការស្រាវជ្រាវរដ្ឋបាលឬការងារទាក់ទងនឹងការងារនៅបរទេសយ៉ាងហោចណាស់ពីរឆ្នាំនៅពេលដាក់ពាក្យស្នើសុំ។

៣. ត្រូវមានជំនាញទំនាក់ទំនងល្អ។ គាត់ត្រូវតែស្ទាត់ជំនាញផ្នែកភាសាអង់គ្លេស និងហ្វីលីពីន។
៤. ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្វឹករបស់ OWWA សំរាប់ PDOS ។

អ្នកបណ្តុះបណ្តាល PDOS ដែលបានចុះឈ្មោះនឹងធ្វើ PDOS សម្រាប់តែកម្មវិធីប្រើប្រាស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ។ ការងាររៀបចំទីប្រឹក្សាមិនអនុញ្ញាតទេ។ មន្ត្រីទំនាក់ទំនងទីភ្នាក់ងារមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យអនុវត្ត ឬដើរតួជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបង្គោល។ OWWA ដឹកនាំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយឥតគិតថ្លៃសម្រាប់អ្នកបណ្តុះបណ្តាល PDOS ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ និងធ្វើការពង្រឹងជំនាញគ្រូបង្រៀនដែលបានចុះបញ្ជី ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងជំនាញនៃការធ្វើបទបង្ហាញនិងការសម្របសម្រួល និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើម៉ូឌុល PDOS ស្តង់ដារនីមួយៗនៅពេលមានតម្រូវការ។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

គោលនយោបាយមានស្រាប់គឺថា PDOS គឺមិនគិតថ្លៃលើ OFWs ទេ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល / សមាគមឧស្សាហកម្មដែលមានការទទួលស្គាល់ជាមុនពីតម្លៃនៃ PHP100.00 ក្នុងមួយពលករម្នាក់ ត្រូវបានបញ្ជូនសម្រាប់ PDOS នឹងត្រូវបានគិតទៅលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកហ្វីលីពីនកំពុងប្រើប្រាស់ ដើម្បីគ្របដណ្តប់លើការចំណាយប្រតិបត្តិការ។ មិនមានថ្លៃឈ្នួលទេសំរាប់ពលករនិយោជិតភ្នាក់ងារដែលមានការទទួលស្គាល់ជាលក្ខណៈគ្រួសារ។ PDOS គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ឯកសារពលករហ្វីលីពីននៅបរទេស (OFWs) និងអ្នកនេសាទនៅឯនាយសមុទ្រមុនពេលចេញដំណើរទៅបរទេស។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រហែល780.000 នាក់បានឆ្លងកាត់កម្មវិធីនេះជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ករណីសិក្សាទី ៩
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញ សម្រាប់ពលករនៅអ៊ីស្រាអែល (ថៃ)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្រោមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការថៃ - អ៊ីស្រាអែល (TIC) ស្តីពីការដាក់អ្នកធ្វើការត្រូវបានបង្កើតរួមគ្នាដោយនាយកដ្ឋានការងារ (DOE)។ អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ (IOM) និងមហាវិទ្យាល័យកសិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យានៅរ៉យអេត ខេត្តភាគឥសាន្តនៃប្រទេសថៃ) ដើម្បីរៀបចំពលករថៃសម្រាប់ការងារកសិកម្មនៅក្នុងប្រទេសអ៊ីស្រាអែល។ នេះគឺជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតែមួយគត់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។ TIC បានកាត់បន្ថយថ្លៃឈ្នួលសម្រាប់ជ្រើសរើសពលករថៃ ដើម្បីទទួលបានប័ណ្ណការងារ។

កម្មវិធីជ្រើសរើសពលករនេះបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងឆ្នាំ 2012 នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀងមួយត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ 2011 ដោយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសថៃ អ៊ីស្រាអែល និងអង្គការIOM ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកកសិកម្មថៃសម្រាប់និយោជកអ៊ីស្រាអែល។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ថៃប្រមាណ 25.000 នាក់បានផ្គត់ផ្គង់ពលករភាគច្រើន សម្រាប់វិស័យកសិកម្មរបស់ប្រទេសអ៊ីស្រាអែល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាមអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស នៅតែត្រូវធ្វើឱ្យបានច្រើនក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ ស្តីពីម៉ោង និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការបង្ក្រាបលើនិយោជកដែលរំលោភលើសិទ្ធិរបស់ពលករ។ អ៊ីស្រាអែល គួរតែពង្រឹងការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនលើការអនុវត្តតាមនិយោជកជាមួយនឹងច្បាប់ និងបទបញ្ញាការងារមានស្រាប់ និងពង្រឹងការការពារសិទ្ធិការងាររបស់ពលករបរទេស។ ទោះបីជាពលករថៃនៅអ៊ីស្រាអែលប្រឈមនឹងបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរក៏ដោយ ក៏បញ្ហាទាំងនេះអាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយសាររដ្ឋាភិបាលអ៊ីស្រាអែល បានរាយការណ៍ថាមានច្បាប់ និងប្រព័ន្ធនិយ័តកម្មដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

អាជ្ញាធរប្រជាជនទេសន្តរប្រវេសន៍និងដែនដី (PIBA) និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច (អតីតក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្ម) ទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងវិស័យកសិកម្ម។

កម្មវិធីសិក្សា

កម្មវិធីនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ IOM, DOE និងមហាវិទ្យាល័យកសិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា។ វគ្គប

ណ្តុះបណ្តាលនេះ មិនត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ទេ ប៉ុន្តែត្រូវបានបង្កើតជាពិសេសសម្រាប់កម្មវិធី TIC ។ អ្នកហ្វឹកហាត់ត្រូវបញ្ចប់សិក្ខាសាលាក្នុងពេល 7 ថ្ងៃ មានរយៈពេលសរុប 62 ម៉ោង។ ថ្វីបើមិនមានសៀវភៅណែនាំត្រូវបានប្រើក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក៏ដោយ ក៏តារាងពេលវេលាកំណត់ខាងក្រោមត្រូវបានអនុវត្ត ដូចខាងក្រោម:

- ថ្ងៃទី 1:
  - ✓ សេចក្តីណែនាំអំពីការរៀបចំ និងការស្នាក់នៅនិងកន្លែងហ្វឹកហាត់
  - ✓ ពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀន
- ថ្ងៃ 2:
  - ✓ សេចក្តីណែនាំពីប្រទេសអ៊ីស្រាអែល
  - ✓ ឧបករណ៍កសិកម្ម និងប្រតិបត្តិការ
- ថ្ងៃទី 3:
  - ✓ ធ្វើការនៅកសិដ្ឋាន
  - ✓ ភាសាអង់គ្លេសសម្រាប់ការទំនាក់ទំនង និងការងារកសិកម្ម
- ថ្ងៃទី 4:
  - ✓ ទស្សនកិច្ច និងសិក្សាកសិកម្ម
  - ✓ មហាវិទ្យាល័យកសិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា
  - ✓ ក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាលទំនាក់ទំនងភាសាអង់គ្លេស
- ថ្ងៃទី 5: ដីនិងជី
  - ✓ ការការពាររុក្ខជាតិ
  - ✓ រុក្ខជាតិផ្កា
  - ✓ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវថ្នាក់រៀន: ការបណ្តុះបណ្តាលទំនាក់ទំនងភាសាអង់គ្លេស
- ថ្ងៃទី 6: ការចិញ្ចឹមសត្វ
  - ✓ ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅកសិដ្ឋាន

✓ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវថ្នាក់រៀនៈ ការបណ្តុះបណ្តាលទំនាក់ទំនងភាសាអង់គ្លេស

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

មហាវិទ្យាល័យកសិកម្មនិងបច្ចេកវិទ្យារ៉យអេត - ជ្រើសរើសនិងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនសម្រាប់កម្មវិធី។

ការផ្តល់មូលនិធិ និងការសម្រេចបាន

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិយ៉ាងពេញលេញពីរដ្ឋាភិបាលថៃ។ មិនគិតថ្លៃដល់កម្មករ សិក្ខាកាមទេ។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 2015 ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលពលករ ដែលបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការងារក្នុងវិស័យកសិកម្មនៅអ៊ីស្រាអែល។ នៅឆ្នាំ 2015 ពលករថៃសរុបចំនួន 885 នាក់បានទទួលកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺន ខណៈពលករចំនួន705 នាក់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងឆ្នាំ 2016 (មករា - តុលា) និងពលករ 502 នាក់នៅឆ្នាំ 2017 (ខែមករា ដល់ ខែកុម្ភៈ) ។

ករណីសិក្សាទី ១០
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករអ្នកបេះផ្លែប៊ីរីព្រៃ(ថៃ)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

អ្នកបេះផ្លែប៊ីរីជាពលករពិសេស។ ពួកគេមិនត្រូវបានជួលជាបុគ្គលិកទេ។ ពួកគេទទួលបានចំណូលពីការលក់ផ្លែឈើដែលពួកគេប្រមូលផល។ អ្នកជ្រើសរើសរបស់ពួកគេបញ្ជូនពួកគេទៅធ្វើការខណៈពួកគេស្វែងរកអ្នកទិញរបស់ពួកគេ។ ភាគច្រើននៃពលករទាំងនេះភាគច្រើនមកពីភាគខាងជើងនៃប្រទេសថៃ។ កម្មវិធីនេះ បានកើតឡើងនៅពេលមានសម្ពាធការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពស្របច្បាប់នៃអ្នកបេះផ្លែប៊ីរីព្រៃជនជាតិថៃនៅហ្វាំងឡង់កំពុងតែកើនឡើង។ ពួកគេមកលើទិដ្ឋាការអ្នកទេសចរ ហើយមិនត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនដែលទិញផ្លែប៊ីរីនោះទេ។

ឧបសគ្គយូរអង្វែងនៃប្រភេទនៃការរៀបចំការងារនេះគឺថា អ្នកបេះផ្លែឈើនេះជាញឹកញាប់មិនរកប្រាក់ចំណូលតាមអ្វីពួកគេរំពឹងទុក។ ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានមើលឃើញថា គឺជាការធ្វើអន្តរាគមន៍មួយដើម្បីបង្កើនការរកចំណូលរបស់ពួកគេ។ គម្រោងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ 2008 ដោយមានការកែសម្រួលប្រចាំឆ្នាំ ដោយសារតែការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខ័ណ្ឌឧស្សាហកម្មលក់ដូរផ្លែប៊ីរី ក៏ដូចជាល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ។

កម្មវិធីសិក្សា

មន្ត្រីបណ្តុះបណ្តាលបានរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាតាមបទបញ្ញត្តិនិងគោលការណ៍ណែនាំឆ្នាំ 2003 ជាមួយនឹងព័ត៌មានពីប្រទេសគោលដៅសម្រាប់រដូវកាលនីមួយៗ។ ច្បាប់គ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺច្បាប់ឆ្នាំ 1985 ដែលធ្វើនិយ័តកម្មនៃគ្រោងសំខាន់សម្រាប់នីតិវិធី និងមាតិកាទូទៅនៃតម្រូវការស្របច្បាប់នៃការបណ្តុះបណ្តាល។ បទបញ្ជាឆ្នាំ 2003 របស់ក្រសួងការងារ ក៏ត្រូវបានប្រើជាគោលការណ៍ណែនាំក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាផងដែរ។

ដោយសារពលករភាគច្រើនរស់នៅតាមខេត្តមួយចំនួននៅភាគឦសាននៃប្រទេសការហ្វឹកហាត់ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងតំបន់ទាំងនេះដើម្បីសម្របសម្រួលពលករ និងដើម្បីសន្សំការចំណាយនានា។ ដោយសារលក្ខខណ្ឌនៃការងារផ្លាស់ប្តូរពីមួយរដូវទៅរដូវកាល ការសម្របសម្រួលនៃការហ្វឹកហ្វឺនត្រូវតែមានការកែតម្រូវជានិច្ច។

វគ្គហ្វឹកហាត់មានរយៈពេល 6 ម៉ោងសម្រាប់ក្រុមនីមួយៗនៃអ្នកមានចំនួនគ្នាច្រើន បានរៀបចំសម្រាប់រយៈពេលមួយសប្តាហ៍ នៅចុងខែមិថុនា ដល់ពាក់កណ្តាលនៃខែកក្កដា។ សៀវភៅណែនាំសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺសៀវភៅណែនាំឆ្នាំ 2007 ដែលជាសៀវភៅណែនាំសម្រាប់ពលករបរទេសទូទៅដោយមានព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីការជ្រើសរើសផ្លែឈើ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

មានគ្រូបង្រៀនពីរក្រុម។ ក្រុមទីមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមន្ត្រីបណ្តុះបណ្តាលដែលជាគ្រូបង្រៀនអចិន្ត្រៃយ៍នៃមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល។ ក្រុមផ្សេងទៀត ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយបុគ្គលធនធានត្រូវបានអញ្ជើញសម្រាប់វគ្គជាក់លាក់។

គ្រូដែលត្រូវបានអញ្ជើញជាមនុស្សធ្លាប់ធ្វើការនៅបរទេសដូចជាមន្ត្រីការងារ ដែលត្រូវបានគេដាក់នៅការិយាល័យការងារ ឬស្ថានទូត និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកធ្វើការនៅបរទេសមានបទពិសោធន៍យូរ។ សំណួរគឺជាប្រភពព័ត៌មានសំខាន់សម្រាប់វាយតម្លៃគ្រូ និងការបណ្តុះបណ្តាល។

មិនមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការសម្រាប់គ្រូទេ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវបានឧបត្ថម្ភដោយរាជរដ្ឋាភិបាលថៃ ហើយការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺមិនគិតថ្លៃទេ។ ខណៈពេលដែលវាសំខាន់បំផុតដើម្បីធានាថាអ្នកបេះផ្លែឈើទាំងអស់ ពិសេសអ្នកថ្មីយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌពិតនៃការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងជាមួយអ្នកទិញ ដើម្បីទប់ស្កាត់ជម្លោះ ឬពាក្យបណ្តឹងនានា។ ក្រុមពលករចំនួនតិចគឺទំនងជាធ្វើអោយពលករគ្រប់គ្នាមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានការយល់ដឹងពេញលេញ។

ការផ្តល់មូល និធិនិងការសម្រេចបាន

ការបង្ហាត់បង្រៀននេះ គឺជាការចាំបាច់ - គ្រប់អ្នកជ្រើសរើសទាំងអស់ត្រូវឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះនៅមុនពេលពួកគេត្រូវបានគេបានបញ្ជូននៅបរទេស។ ចាប់តាំងពីកម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 2008 ពី 7000 ទៅ 9000 អ្នកជ្រើសរើសយករៀងរាល់ឆ្នាំត្រូវបានគេបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ។ សហាជីពពលករផ្លែឈើនិងសម្ព័ន្ធមិត្តហ្វាំងឡង់ គាំទ្រគោលដៅដើម្បីផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកបេះផ្លែប៊ីរីដែលជាពលករនិយោជិក ត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមនៃឧស្សាហកម្មជនសម្ព័ន្ធមិត្ត។ នៅប្រទេសស៊ុយអ៊ែត អ្នកបេះផ្លែឈើមានដើមកំណើតនៅប្រទេសថៃ ត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការតាម

ធម្មតាតាមរយៈភ្នាក់ងារការងារ។ នៅឆ្នាំ 2013 ប្រទេសស៊ុយអ៊ែតបានផ្តល់ទិដ្ឋាការចំនួន 6000 ដល់អ្នកបេះផ្លែប៊ីរីព្រៃនៅប្រទេសថៃ។

ករណីសិក្សាទី ១១
ការបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញសម្រាប់ម្ចករនៅប្រទេសជប៉ុន (វៀត ណាម)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

ប្រទេសជប៉ុនបានចាប់ផ្តើមទទួលបានពលករបណ្តុះបណ្តាលពីប្រទេសវៀតណាម តាំងពីដំបូងនៃទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1990 ។ ក្នុងនាមជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍មួយមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ប្រទេសជប៉ុនទាមទារឱ្យមានពលករមានគុណភាពខ្ពស់ រួមទាំងជំនាញវិជ្ជាជីវៈល្អ។ ដើម្បីអាចធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនអ្នកធ្វើការមិនត្រឹមតែត្រូវការជំនាញវិជ្ជាជីវៈប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបំពេញនូវតម្រូវការភាសាជប៉ុននិងយល់ដឹងពីច្បាប់ជាតិ ទំនៀមទម្លាប់ និងវប្បធម៌របស់ប្រទេសជប៉ុន។
ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលភាសាជប៉ុននិងការណែនាំត្រូវបានចាប់ផ្តើមភ្លាមៗនៅពេលការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ជប៉ុន ដើម្បីទទួលយកពលករបណ្តុះបណ្តាលនៅលើការងារ។

កម្មវិធីសិក្សា

នាយកដ្ឋានការងារក្រៅប្រទេស (DOLAB) ទទួលខុសត្រូវចំពោះការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងកម្មវិធីសិក្សា។ ដោយផ្អែកលើសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលស្តង់ដាររបស់ DOLAB សហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការកែប្រែ / កែសម្រួលសម្ភារៈដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការជាក់លាក់ និងលក្ខខណ្ឌនៃទីតាំងការងារ។ កម្មវិធីសិក្សាភាសាជប៉ុន និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ប្រទេសទទួល។

ជាទូទៅកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវការរយៈពេលបួនខែ រួមទាំងការអប់រំតម្រង់ទិសដែលតម្រូវឱ្យមានយ៉ាងហោចណាស់ 74 សិក្ខាសាលា។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗមានសមាសភាពពី 15 ទៅ 25 សិក្ខាកាម។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាអាស្រ័យលើសំណូមពររបស់អ្នកប្រើកម្លាំងពលកម្ម ពីចំនួនសិក្ខាកាមក្នុងវគ្គនីមួយៗអាចមានទំហំតូចជាង។

កម្មវិធីសិក្សា

នាយកដ្ឋានការងារក្រៅប្រទេស (DOLAB) ទទួលខុសត្រូវចំពោះការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងកម្មវិធីសិក្សា។ DOLAB សហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការកែប្រែ / កែសម្រួលសម្ភារ:ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការជាក់លាក់ និងលក្ខខណ្ឌនៃទីតាំងការងារ។ កម្មវិធីសិក្សាភាសាជប៉ុន និងសិក្ខាសាលាត្រូវបានធ្វើឱ្យទាន់សម័យ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ប្រទេសទទួល។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវការរយៈពេលបួនខែ រួមទាំងសិក្ខាសាលាដែលតម្រូវឱ្យមានយ៉ាងហោចណាស់ 74 សិក្ខាសាលា។ សិក្ខាសាលាត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗមានសមាសភាពពី 15 ទៅ 25 សិក្ខាកាម។ សិក្ខាកាមក្នុងវគ្គនីមួយៗអាចមានទំហំតូចជាង។

សម្ភារ:កម្មវិធីតំរង់ទិស បានចំណាយពេលវេលានិងធនធានជាច្រើនលើការអភិវឌ្ឍ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅក្នុងស្ថាប័នគ្រប់គ្រងរដ្ឋាភិបាលក៏ដូចជាសហគ្រាស។ នៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ រដ្ឋាភិបាលបានចេញគោលនយោបាយមួយចំនួនសម្រាប់ការសម្របសម្រួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ប្រជាជនក្រីក្រ និងគ្រួសារដែលមានកង្វល់ ពិសេសដើម្បីឱ្យប្រជាជនទាំងនេះអាចមានឱកាសកាន់តែច្រើន ដើម្បីចូលរួមទីផ្សារការងារដ៏លំបាកនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់គ្រូបង្គោលរបស់សហគ្រាសមិនត្រូវបានអនុវត្តជាញឹកញាប់ដោយស្ថាប័នគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋាភិបាល មានចែងក្នុងច្បាប់លេខ 72. នេះគឺជាមូលហេតុមួយក្នុងចំណោមហេតុផលដែលសមត្ថភាពគ្រូបង្វឹករបស់សហគ្រាសនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ គណ:ប្រតិភូនៃអង្គការបណ្តុះបណ្តាលនិងការចេញវិញ្ញាបនបត្រដល់ពលករ ដោយគ្មានយន្តការលក្ខណ:វិនិច្ឆ័យ។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

ភាគច្រើននៃពលករអាចទទួលបានការឧបត្ថម្ភសម្រាប់ថ្លៃឈ្នួលបណ្តុះបណ្តាល អាស្រ័យលើពេលវេលាពួកគេចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

ក្នុងរយ:ពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ មានពលករប្រហែល 20.000 ទៅ 30.000 នាក់ បានទៅជប៉ុនជារៀងរាល់ឆ្នាំ ប៉ុន្តែចំនួនអ្នកបានចូលរួមវគ្គហ្វឹកហ្វឺនតំរង់ទិសត្រូវតែខ្ពស់ជាង ដោយសារតែចំនួនពិតប្រាកដមិនត្រូវបានជ្រើសរើស ឬមិនបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ដោយសារតែហេតុផលផ្ទាល់ខ្លួន។

ករណីសិក្សាទី ១២
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសសម្រាប់ពលករនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី (វៀត ណាម)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

វៀតណាមបានចាប់ផ្តើមបញ្ជូនពលករទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី នៅក្នុងឆ្នាំ1992 ។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេរភាគី (MOU) រវាងប្រទេសទាំងពីរត្រូវបានចុះហត្ថលេខានៅឆ្នាំ 2003 ។ នៅឆ្នាំ 2015 អនុស្សរណៈថ្មីត្រូវបានចុះហត្ថលេខា ជំនួសឱ្យអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាឆ្នាំ 2003 ។ ទោះយ៉ាងណាឆ្នាំ 2015 មិនត្រូវបានអនុវត្តជាផ្លូវការទេ។ រហូតមកដល់ពេលនេះ មានពលករជាង 222.000 នាក់ បានមកពីប្រទេសវៀតណាមកំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គឺជាទីផ្សារនៃវិជ្ជាជីវៈចម្រុះមួយ មិនតម្រូវឱ្យមានជំនាញការងារខ្ពស់ និងទាមទារលើការចំណាយទាប។ ចំណុចនេះនឹងសម្របសម្រួលនិងបង្កើតឱកាសបន្ថែមទៀត សម្រាប់ពលករនិយោជិតជាច្រើនមកពីតំបន់ជនបទ និងគ្រួសារក្រីក្រ។

ប្រទេសវៀតណាម គឺជាប្រទេសប្រភពមួយក្នុងចំណោមប្រទេសចំនួន 15 នៃពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ការជ្រើសរើសពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ត្រូវបានធ្វើសម្រាប់ពលករទូទៅ (ជំនាញ គ្មានជំនាញ) ។ ពលករបរទេសធ្វើការនៅក្នុងវិស័យផលិតកម្ម សំណង់ ចម្ការ កសិកម្ម និងសេវាកម្ម។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមានចំនួន 1,000 រីងហ្គីតម៉ាឡេស៊ី នៅឧបទ្វីបម៉ាឡេស៊ី និង 920 រីងហ្គីតម៉ាឡេស៊ីនៅសាបានិងសារ៉ាវ៉ាក់។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងប្រាក់រង្វាន់គឺស្ថិតនៅលើការសំរេចរបស់និយោជក។

ការបង់ពន្ធពីចំណូលការងារបច្ចុប្បន្ន ទទួលរងការខុសត្រូវពីសំណាក់ពលករដោយសារតែការអនុវត្តន៍ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប៉ុន្តែត្រូវបានគេរំពឹងថា នឹងផ្លាស់ប្តូរទៅជានិយោជក។ នេះគឺជាកម្មវត្ថុនៃគោលនយោបាយរបស់ប្រទេស។

ការចោទប្រកាន់មួយចំនួន អាចត្រូវបានដាក់លើពលករដូចជាការស្នាក់នៅមានការធានារ៉ាប់រង។ ល។ ស្ថិតនៅក្រោមគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋដែលមានស្រាប់។

កម្មវិធីសិក្សា / ការជ្រើសរើសគ្រូ និងការបណ្តុះបណ្តាល

មាតិកាកម្មវិធីសិក្សានិងការជ្រើសរើសគ្រូ និងការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់កម្មវិធីនេះគឺដូចគ្នានឹងករណី

សិក្សាទី 11 នៅលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលការតំរង់ទិសសម្រាប់ពលករជប៉ុន។ ភាគច្រើននៃពលករបានបញ្ជូនទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានទទួលការគាំទ្រថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទិសដៅ ដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើថ្លៃដើមសម្រាប់សម្ភារៈហ្វឹកហ្វឺនទាំងអស់ ដោយមិនគិតថ្លៃចំពោះសិក្ខាកាម។

ករណីសិក្សាទី ១៣
កម្មវិធីតម្រង់ទិសលើសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ (ប្រ៊ុយណេ)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

គណៈកម្មាធិការតម្រួតសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី 9 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2011 ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ដោយសារតែការកើនឡើងនៃគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ការស្លាប់និងជំងឺទាក់ទងនឹងការងារ ដែលកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យសំណង់និងផលិតកម្មនៅប្រ៊ុយណេ។ នាយកដ្ឋានការងារជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើត និងលើកកម្ពស់សារៈសំខាន់នៃសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។

កម្មវិធីតំរង់ទិសស្តីពី "សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅឆ្នាំ 2009" និង បទបញ្ញាប្រាំពីររបស់ខ្លួន ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃសុវត្ថិភាព និងសុខភាពទាំងនៅក្នុងបរិយាកាសការងារសាធារណៈនិងឯកជន និងបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក និងបុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

ដូចគ្នានេះដែរ កម្មវិធីតំរង់ទិសមានគោលដៅលើកកម្ពស់ការបញ្ញាទិញ និងបង្កើតការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពីបទល្មើស និងការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការមិនអនុវត្តតាម។ នេះក៏ជាការលើកទឹកចិត្តដល់និយោជកនិងនិយោជិត ឱ្យចាត់វិធានការក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារសមស្រប ដែលរួមបញ្ចូលគោលនយោបាយផែនការសកម្មភាពការអនុវត្ត និងសុវត្ថិភាពរបស់ពលករ ដើម្បីជៀសវាង ឬកាត់បន្ថយអត្រាគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ស្លាប់ និងជំងឺទាក់ទងនឹងការងារនៅកន្លែងធ្វើការ ។ កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងការបង្ហាញផ្លូវដែលចាប់ផ្តើមដោយនាយកដ្ឋានការងារ និងដៃគូរបស់ខ្លួននៅក្នុងគណៈកម្មាធិការដឹកនាំចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2013 ។

កម្មវិធីសិក្សា

ការរចនាកម្មវិធីតំរង់ទិស ត្រូវបានសម្របតាមតម្រូវការនិងតម្រូវការរបស់ក្រុមឧស្សាហកម្មនីមួយៗ។ មាតិកាទូទៅនៃកម្មវិធីតំរង់ទិសមានដូចខាងក្រោម:

- សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការឆ្នាំ 2009
- សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (2013)
- សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ការគ្រប់គ្រងគ្រឿងញៀន) ច្បាប់ឆ្នាំ 2013
- បទបញ្ញាស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ឆ្នាំ 2014)
- បទបញ្ញាស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព (សំណង់) នៅកន្លែងធ្វើការឆ្នាំ 2014
- សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ឆ្នាំ 2001)
- សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ឆ្នាំ 2009)
- បទបញ្ញាស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ឆ្នាំ 2014)
- បទបញ្ញាស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (ឆ្នាំ 2014)

មាតិកានៃការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋាន ស្តីពី សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព រួមមានប្រធានបទខាងក្រោម:

- បំណងសម្រាប់សុវត្ថិភាពការងារនិងសុខភាពលំដាប់ 2009
- សារៈសំខាន់នៃសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅឯការងារ
- ច្បាប់ស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធ និងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ
- បទបញ្ញាដែលស្ថិតនៅក្រោមសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពឆ្នាំ 2009
- អនុវត្តន៍បទបញ្ញាទៅរដ្ឋាភិបាល
- ការលើកលែងមនុស្សនៅកន្លែងធ្វើការ
- មុខងារទូទៅយោងតាមសមត្ថភាពផ្សេងគ្នា
- សុវត្ថិភាពការងារនិងការរៀបចំសុខភាព
    - ការជូនដំណឹង និងការរាយការណ៍ពីគ្រោះថ្នាក់គ្រោះថ្នាក់កើតឡើង
    - ការស៊ើបអង្កេតឧប្បត្តិហេតុ
- ការអនុវត្តសិទ្ធិអំណាច
    - ការកំណត់អត្តសញ្ញាណរបស់អធិការ និងមន្ត្រីដែលមានអំណាច
    - អំណាចរបស់អធិការ
    - ការពារបុគ្គលិក
    - សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើនៅពេលមានការបញ្ជាទិញ

- បទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌនិងពិន័យទូទៅ
    - o បទល្មើសទាក់ទងនឹងការជួសជុលនិងបញ្ឈប់ការងារ
    - o បទល្មើសសំរាប់ជនល្មើសម្តងទៀត
- សុវតថិភាពនិងសុខភាពនៅក្រុមការងារ
    - o បញ្ហាដែលគួរតែត្រូវបានយកទៅក្នុងគណនីនៅពេលធ្វើការ
    - o សិក្ខាសាលាស្តីពីការងារ
    - o ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន (PPE)

កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ក្នុងរយៈពេលកន្លះថ្ងៃក្នុងមួយក្រុម។ វាត្រូវបានធ្វើឡើង ក្នុងអំឡុងពេលបង្ហាញផ្លូវនិងតាមការស្នើសុំ សម្រាប់ការសង្ខេបជាក់លាក់ក្នុងស្ថាប័ននិងក្រុមហ៊ុន។ មិនមានសៀវភៅណែនាំត្រូវបានបោះពុម្ពចែកផ្សាយទេ ថ្វីបើសំណុំបទបង្ហាញតាម PowerPoint ស្តង់ដារត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាឯកសារយោងក៏ដោយ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូបង្រៀនសម្រាប់កម្មវិធីតំរែតំរង់ គឺមន្ត្រីហ្វឹកហ្វឺនសំខាន់ៗមកពីគណៈកម្មាធិការការងារសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ វាគ្មិនមានចំណុចបង្គោលពី:

- នាយកដ្ឋានសុខុមាលភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ នាយកដ្ឋានការងារ ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- នាយកដ្ឋានថាមពល និងឧស្សាហកម្ម ក្រោមនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- សេវាសុខភាពបរិស្ថាន និងក្រសួងសុខាភិបាល
- នាយកដ្ឋានការងារសាធារណៈ ក្រោមក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

កម្មវិធីតំរង់ទិសត្រូវបានធ្វើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងដៃគូរបស់ខ្លួន។ មិនគិតកម្រៃអ្នកចូលរួមទេ។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិយ៉ាងពេញលេញពីរដ្ឋាភិបាល។

ករណីសិក្សាទី ១៤
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសុខភាព និងសុវត្ថិភាពពលករឧស្សាហកម្ម(ម៉ាឡេស៊ី)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានណែនាំសិក្ខាសាលា អំពី "វគ្គផ្តាច់ព្រ័ត្រ" នៅឆ្នាំ 2004 ដោយផ្តោតលើដំណាក់កាលក្រោយការមកដល់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មវិធីនេះត្រូវបានផ្អាកនៅឆ្នាំ2007 ដោយសារតែការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ និងការចំណាយប្រតិបត្តិការ។ ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយនេះគឺជាលទ្ធផលនៃការចាត់តាំងភ្នាក់ងារនាំមុខក្នុងការកែសម្រួលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ពីក្រសួងធនធានមនុស្សទៅក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ទីភ្នាក់ងារមួយជាក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មសំណង់ (CIDB) បានបន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាមួយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបើកបរសម្រាប់ពលករទាំងអស់របស់ខ្លួននៅកន្លែងសំណង់ សម្រាប់ទាំងក្នុងស្រុកនិងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ លើសពីនេះ និយោជកក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ពួកគេរៀបចំសិក្ខាសាលាកំរិតសហគ្រាសដើម្បីតម្រង់ទិសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្នុងបរិយាកាសការងារថ្មី។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដឹកនាំដោយ CIDB សម្រាប់ពលករសំណង់ គឺជាសិក្ខាសាលារយៈពេល 8 ម៉ោង។ នៅចុងបញ្ចប់នៃសិក្ខាសាលាអ្នកចូលរួមត្រូវបានគេចេញប័ណ្ណបៃតង (កាតបៃតង) ដែលជាកាតព្វកិច្ចដើម្បីបញ្ចូលសំណង់។ 'ប័ណ្ណបៃតង' ដើរតួជា "ប្រព័ន្ធលិខិតឆ្លងដែនសុវត្ថិភាព" ដោយផ្តោតលើការអនុលោមតាម OSH ។ កម្មវិធីសិក្សានេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ CIDB ដោយការសហការជាមួយនាយកដ្ឋានសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព (DOSH) ក្រសួងធនធានមនុស្ស។ កម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពម្តងក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែម្តង។

កម្មវិធីសិក្សា

សហព័ន្ធនិយោជកម៉ាឡេស៊ី (MEF) បានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល (កម្មវិធីអប់រំ) ដល់ពលករបរទេសដែលចូលរួមក្នុងកំលាំងពលកម្មម៉ាឡេស៊ី។ សិក្ខាសាលានេះ បង្ហាញពីច្បាប់ម៉ាឡេស៊ីជាភាសាត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ទំនៀមទម្លាប់ និងការអនុវត្តជាទូទៅក្នុងចំណោមប្រជាជនម៉ាឡេស៊ី និងបរិស្ថានសង្គម និងការងារថ្មី។ ក្នុងនាមជាសមាគមតំណាងរបស់

និយោជកក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានកោតសរសើរចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ដែលបាននាំមកដោយវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

នៅលើវេទិការស្តីពីពលករម៉ាឡេស៊ី (MTUC) -Migrant Desk សិក្ខាសាលាត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ពលករបរទេសត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាធាតុសំខាន់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ពលករបរទេស។ ពលករត្រូវតែប្រឈមនឹងបរិយាកាសថ្មីនៅកន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសលើច្បាប់បទបញ្ជា និងការអនុវត្តអ្វីត្រូវធ្វើនិងមិនត្រូវធ្វើ នៅខណៈពេលដែលកំពុងធ្វើការជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះនឹងបានបញ្ចប់នៅឆ្នាំ 2007 ។

ច្បាប់ស្តីពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអប់រំសំរាប់ពលករបរទេសដែលចូលក្នុងឧស្សាហកម្មស្ថាបនាត្រូវបានដាក់បញ្ចូល ក្នុងឆ្នាំ 2000 ។ កម្មវិធីអប់រំនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយវិទ្យាស្ថានជាតិសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (NIOSH) ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មុខងារនេះត្រូវបានផ្ទេរទៅ CIDB ក្នុងឆ្នាំ 2010 ។

CIDB សហការជាមួយនាយកដ្ឋានសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (DOSH), បានរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់វគ្គសុវត្ថិភាពនេះ។ នេះគឺជាកម្មវិធីមានលក្ខណៈស្តង់ដារចាំបាច់ សម្រាប់មនុស្សមានបំណងធ្វើការនៅកន្លែងសំណង់។ រហូតមកដល់ពេលនេះ ពលករសំណង់រំពឹងទុកចំនួន 98.168 នាក់បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

រយៈពេលនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគឺប្រាំបីម៉ោង ដោយគ្រូត្រូវបានជ្រើសរើសនិងទទួលស្គាល់ដោយ CIDB ។ អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានតម្រូវឱ្យទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ NIOSH ។ ទីលានហ្វឹកហាត់ត្រូវបានកំណត់ដោយគ្រូបង្គោលទទួលស្គាល់ដោយ CIDB ។ ការត្រួតពិនិត្យការផ្តល់សេវា គឺតាមរយៈកម្រងសំណួរត្រូវបានបំពេញដោយអ្នកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅចុងបញ្ចប់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅកន្លែងសាងសង់។

តម្លៃចុះបញ្ជីប្រែប្រួលតាមប្រភេទ:

ក. ពលករបរទេសដែលមានលិខិតអនុញ្ញាត្តិការងារចំនួនមួយឆ្នាំ ឬតិចជាងនេះគឺ RM25

ខ. ពលករបរទេសដែលមានលិខិតអនុញ្ញាតការងារលើសពីមួយឆ្នាំគឺ RM50

ករណីសិក្សាទី ១៥
កម្មវិធីដោះស្រាយបញ្ហាសម្រាប់ពលករបរទេសធ្វើការខារផ្ទះ(សឹង្ហបុរី)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

កម្មវិធីដោះស្រាយបញ្ហា (SIP) គឺជាសិក្ខាសាលាមួយថ្ងៃដែលតម្រូវឱ្យនិយោជិតធ្វើការតាមផ្ទះបរទេស (FDWs) ធ្វើការនៅសឹង្ហបុរី។ ក្នុងមេរៀន វារួមបញ្ចូលទាំងព័ត៌មាន ស្តីពី សិទ្ធិនិយ័តកម្ម និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ការសម្របខ្លួនទៅនឹងការរស់នៅ និងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី និងការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងការងារល្អក្នុងគ្រួសារ។ ការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត សុវត្ថិភាពការងារ និងមធ្យោបាយដើម្បីស្វែងរកជំនួយនៅពេលត្រូវការចាំបាច់។ FDWs ដំបូងទាំងអស់ត្រូវបានទាមទារដើម្បីបញ្ចប់សិក្ខាសាលានៅក្នុងបីថ្ងៃដំបូងនៃការមកដល់របស់ពួកគេ នៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី។ ការចំណាយរបស់ SIP ត្រូវបានឧបត្ថម្ភដោយនិយោជករបស់ពួកគេ។

SIP ត្រូវបានអនុវត្តនៅថ្ងៃទី 1 ខែឧសភាឆ្នាំ 2012 ។ វាត្រូវបានធ្វើឡើងជាភាសាអង់គ្លេស ឬភាសាកំណើតរបស់ FDWs ដូចជាភាសាឥណ្ឌូនេស៊ីតាហ្គាលូ ឬភូមា។

កម្មវិធីសិក្សា

SIP ត្រូវបានបញ្ជូនតាមរយៈការរួមបញ្ចូលគ្នានៃការបង្រៀនតាមវីដេអូ និងវគ្គអនុវត្តជាក់ស្តែង។ នៅចុងបញ្ចប់នៃសិក្ខាសាលា FDWs នឹងត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងកម្រងសំណួរដើម្បីធានាថា ពួកគេបានយល់ និងរក្សាសារត្រឹមត្រូវ និងមេរៀនបានបង្រៀននៅ SIP ។ ប្រធានបទបានដាក់បញ្ចូន និងគ្របដណ្តប់ក្នុងអំឡុង SIP រួមមាន:

១. សេចក្តីណែនាំអំពីសឹង្ហបុរី
២. លក្ខខណ្ឌនៃការងារ (ឧ. សិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវជា FDW) ។
៣. សុវត្ថិភាពនៅផ្ទះជាពិសេសសុវត្ថិភាពខ្ពស់។
៤. សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងផ្សេងទៀត និង
៥. ទំនាក់ទំនង និងការគ្រប់គ្រងស្រ្តេស។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល កម្មវិធីសិក្សា និងសម្ភារៈជំនួយការហ្វឹកហាត់ ដូចជាស្លាយនិងវីដេអូ ត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ (MOM) ។ MOM តាមដានយ៉ាងជិតដល់កម្មវិធីសិក្សា SIP ហើយទៀងទាត់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងខ្លឹមសារ និងការចែកចាយ ដើម្បីធានានូវភាពពាក់ព័ន្ធ និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ FDWs ។

វគ្គនេះ ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់បំផុតទៅលើសុវត្ថិភាពការងារនៅផ្ទះ ដោយសារតែមានលំនៅឋានខ្ពស់នៅសិង្ហបុរី។ មានសមាសធាតុសំខាន់មួយផងដែរ ដើម្បីរៀនពីរបៀបធ្វើការងារផ្ទះប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅផ្ទះ ដូចជាការសម្អាតបង្អួច និងបោកគក់ ជាដើម។

គ្រូបណ្តុះបណ្តាល SIP នឹងបង្ហាញវិធីត្រឹមត្រូវដើម្បីអនុវត្តការងារបែបនេះ មុនពេលអនុញ្ញាតឱ្យ FDWs អនុវត្ត។ គ្រូឧទ្ទេសនឹងសង្កេតមើលសមត្ថភាពរបស់ FDW នីមួយៗក្នុងការអនុវត្តនូវអ្វីត្រូវបានបង្រៀនក្នុងអំឡុងពេល SIP និងបង្ហាញពីការសង្កេតរបស់ពួកគេ ក្នុងកំណត់សំគាល់ដែល FDWs នឹងប្រគល់ទៅឱ្យនិយោជករបស់ពួកគេ។

លើសពីនេះ ដើម្បីជួយ FDWs អនុវត្តវិធានការសុវត្ថិភាពនៅក្នុងគ្រួសារនិយោជករបស់ពួកគេ FDWs ទាំងអស់នឹងទទួលបាន: (ក) ទឹករំអិលអាចពង្រីកបានដើម្បីសម្អាតកន្លែងដែលពិបាកទៅដល់ និង (ខ) ខិតប័ណ្ណសុវត្ថិភាពលើអ្វីពួកគេត្រូវបានបង្រៀននៅ SIP ។ មគ្គុទ្ទេសក៍ងាយស្រួលនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូនផងដែរ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះ មានព័ត៌មានសំខាន់ដូចជាល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងលេខទូរស័ព្ទសំខាន់ៗ មានប្រយោជន៍។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់ក្នុងការចែកចាយមាតិកាមេរៀន ស្របពេលបំពេញតាមតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ SIP ត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ទទួលស្គាល់ដោយ MOM និងជាមួយ (ATP) ។ MOM ទទួលបានប្រតិកម្មជាទៀងទាត់ពី FDWs ដើម្បីធានាថា ស្តង់ដារការចែកចាយសម្រាប់ SIP ត្រូវបានឆ្លើយតប។

១. មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំ ECON ជំនាញមើលថែ (ECTC) និង

២. សេវាកម្មគ្រប់គ្រង និងប្រឹក្សាយោបល់

(ចំណាំ: ក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយសមាគមពលករក្នុងស្រុក សម្រាប់ការគាំទ្រ និងបណ្តុះបណ្តា

លសង្គម (FAST) ជាអង្គការមានមូលដ្ឋាននៅប្រទេសសិង្ហបុរីផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកសង្គម និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់ FDWs នៅប្រទេសសិង្ហបុរី។

ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី MOM-ATPs អាចរកបាននៅ http: //www.econcareskill/SIP និង http://www.gmcs.com.sg/courses/ministry-of-manpower-approved-courses/foreign-domestic-workers - settling-in-program ។

ការផ្តល់មូលនិធិ និងការសម្រេចបាន

SIP មានតម្លៃ SGD 75 ហើយត្រូវបានទទួលការឧបត្ថម្ភពេញទំហឹងដោយនិយោជករបស់ FDWs ។

ករណីសិក្សាទី ១៦
កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសនិយោជក (សិង្ហបុរី)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសនិយោជក (EOP) គឺជាសិក្ខាសាលារយៈពេល 3 ម៉ោងដែលអប់រំអំពីពលករបរទេសធ្វើការផ្ទះ (FDW) ដល់និយោជកស្តីពីតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការជួល FDW នៅប្រទេសសឹង្ហបុរី។ រាល់និយោជក FDW ដំបូង និងអ្នកផ្លាស់ប្តូរ FDWs ជាញឹកញាប់ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យចូលរៀនវគ្គនេះ។ តម្លៃនៃ EOP នឹងត្រូវបានបង់ដោយនិយោជក។

ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 ខែមេសា ឆ្នាំ 2004 និយោជកទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងលើត្រូវតែចូលរួម EOP មុនពេលពួកគេអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំការងារដើម្បីជួល FDW ។ និយោជកអាចចូលរៀនសិក្ខាសាលានេះតាមរយៈអ៊ិនធឺណែត ឬចូលរួមសិក្ខាសាលា ដែលមានមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការបង្រៀនដោយផ្ទាល់។

ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកដែលផ្លាស់ប្តូរ FDWs ជាញឹកញាប់ ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យចូលរួមក្នុង EOP មានមូលដ្ឋានលើថ្នាក់រៀនដែលករណីសិក្សា និងបទពិសោធផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ នឹងត្រូវបានចែករំលែកក្នុងអំឡុងពេលសិក្សា ព្រមទាំងផ្តល់នូវការយល់ដឹងទូលំទូលាយបន្ថែមអំពីការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកនិង FDW ។

កម្មវិធីសិក្សា

EOP ត្រូវបានបញ្ជូនតាមរយៈសិក្ខាសាលាអេឡិចត្រូនិចលើអ៊ីនធឺណិត ឬសិក្ខាសាលាមានមូលដ្ឋានលើការបង្រៀន ដែលនឹងគ្របដណ្តប់លើម៉ូឌុលទាំងបួនដូចខាងក្រោម:

១. តើមានន័យថានិយោជក FDW ជានរណា?
២. ទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជក FDW
៣. ផ្តល់បរិយាកាសការងារមានសុវត្ថិភាព និង
៤. ជំរុញទំនាក់ទំនងការងារល្អ និងសុខដុមរមនាជាមួយ FDW របស់គាត់។

នៅចុងបញ្ចប់នៃម៉ូឌុលនិមួយៗ និយោជកនឹងឆ្លងកាត់សកម្មភាពសិក្សា។ នៅចុងបញ្ចប់នៃម៉ូឌុលទាំងបួន ពួកគេនឹងត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យយកកម្រងសំណួរខ្លីៗ (សំរាប់សិក្ខាសាលាតាមអ៊ិនធឺណែត) ឬការវាយតម្លៃខ្លីៗ (សម្រាប់សិក្ខាសាលាមានមូលដ្ឋានលើថ្នាក់ ឬកំរិតផ្សេងគ្នា) ។

កម្មវិធីសិក្សា និងជំនួយការបណ្តុះបណ្តាល ដូចជាស្លាយនិងវីដេអូត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ (MOM) ។ MOM តាមដានយ៉ាងជិតដល់នូវកម្មវិធីសិក្សា EOP ហើយកែប្រែមាតិកា និងការដឹកជញ្ជូននៅពេលចាំបាច់ដើម្បីធានាថាភាពពាក់ព័ន្ធនិងមានប្រយោជន៍របស់វា។

ជាពិសេសជាមួយនឹងគោលបំណងរបស់ MOM ដើម្បីធានាសុខមាលភាពរបស់ FDWs នៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី សិក្ខាសាលាផ្តោតសំខាន់លើការផ្តល់ឱ្យនិយោជកនូវការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋាន អំពីកាតព្វកិច្ចច្បាប់និងគោលការណ៍ណែនាំទាក់ទងនឹងការងាររបស់ FDWs ។ ឧទាហរណ៍ និយោជកនឹងត្រូវបានបង្រៀនថា វាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេក្នុងការចំណាយសម្រាប់ការថែរក្សាទូទៅដល់ FDW របស់គាត់ រួមទាំងការចំណាយពេញលេញនៃការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ និងឱ្យពលករបានថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់ក្នុងការចែកចាយមាតិកា ខណៈពេលបំពេញតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល EOP ត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលទទួលស្គាល់ដោយ MOM ពីរ (ATPs) ។

១. ពហុបច្ចេកទេសសិង្ហបុរី និង

២. ការងារជាតិ ទីភ្នាក់ងារការងារដែលមានមូលដ្ឋាននៅប្រទេសសិង្ហបុរី។

ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី MOM-ATPs អាចរកបាននៅក្នុងគេហទំព័រភ្ជាប់ទាំងនេះ។

ការផ្តល់មូលនិធិ និងការសម្រេចបាន

ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់និយោជកមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុង EOP ដែលមានមូលដ្ឋានលើថ្នាក់រៀនវាមានតម្លៃចន្លោះពី SGD28-34 បើប្រៀបធៀបទៅ SGD46 សម្រាប់សិក្ខាសាលាមានមូលដ្ឋានលើអ៊ីនធឺណិត។ ការចំណាយត្រូវបានបង់ដោយនិយោជក។
EOP ថ្នាក់រៀនត្រូវបានធ្វើឡើងរៀងរាល់សប្តាហ៍។

ករណីសិក្សាទី ១៧
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព (សិង្ហបុរី)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

មានសិកក្ខាសាលាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបូរីបានធ្វើឡើងនៅទូទាំងពលករបរទេស (FW) នៅប្រទេសសិង្ហបុរី។ សិក្ខាសាលាទាំងនេះ ចាប់ពីថិរវេលាពី 8 ទៅ 135 ម៉ោង គឺមានបំណងបំពាក់ឱ្យសិស្សមានការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានអំពីការធ្វើការដោយសុវត្ថិភាពនៅប្រទេសសិង្ហបុរី។ លើសពីនេះទៀត FWs នៅក្នុងវិស័យឯកទេស ដូចជាការសាងសង់ សំណង់សមុទ្រនិងដែក ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យឆ្លងកាត់សិក្ខាសាលាសុវត្ថិភាពពាណិជ្ជកម្មបន្ថែម និងការធ្វើតេស្តដើម្បីរៀបចំពួកគេសម្រាប់ការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មជាក់លាក់របស់ពួកគេ។

ករណីសិក្សានេះផ្តោតលើសិក្ខាសាលាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពចំនួន 3 សម្រាប់អ្នកបើកបរនៅក្នុងវិស័យសំណង់។

វគ្គ/ ការបញ្ជាក់ជំនាញ	ដំណាក់កាលនៃវដ្តទេសន្តប្រវេសន៍
ក. ការវាយតម្លៃចំណេះដឹងជំនាញ	មុន ជ្រើសរើសធ្វើការ
ខ. វគ្គតម្រង់ទិសសុវត្ថិភាព	ក្រោមមកដល់គោលដៅ
គ. សិក្ខាសាលាយល់ដឹងនិងសុវត្ថិភាព	ធ្វើការក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី

ក. ការវាយតម្លៃចំណេះដឹងជំនាញ

FWs ទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យសំណង់ត្រូវតែឆ្លងកាត់និងបញ្ជូន SEC (K) ជាការសាកល្បងធ្វើពាណិជ្ជកម្មមួយធ្វើឡើងដោយអាជ្ញាធរសំណង់ និងការសាងសង់ (BCA) នៅសិង្ហបុរី មុនពេលដាក់ពាក្យសុំការអនុញ្ញាតការងារ។ SEC (K) មានគោលបំណងបង្កើនជំនាញផលិតភាព និងសុវត្ថិភាពសម្រាប់ពលករទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យសំណង់។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ឧស្សាហកម្មនេះមានប្រភេទ SEC (K) ច្រើនប្រភេទដែលម្នាក់ៗមានជំនួញសំណង់ជាក់លាក់។ ខណៈវគ្គវាយតម្លៃជំនាញត្រូវបានធ្វើឡើងជាទូទៅជាភាសាអង់គ្លេស

មួយចំនួនអាចរកបាននៅក្នុងភាសាកំណើតរបស់ FW ដូចជាភាសាថៃ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងនិងរក្សាមាតិកាគ្របដណ្តប់នៅក្នុងសិក្ខាសាលា។

កម្មវិធីសិក្សា

កម្មវិធីសិក្សា SEC (K) ត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរយៈការរួមបញ្ចូលគ្នានៃការបង្រៀន និងការបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែង។ មាតិកាប្រែប្រួលតាមពាណិជ្ជកម្មពាក់ព័ន្ធ។ នៅចុងបញ្ចប់វគ្គហ្វឹកហ្វឺន អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ត្រូវមានការវាយតម្លៃ រួមមាន ការធ្វើតេស្តសរសេរ និងសមាសធាតុជាក់ស្តែង។ សមាសធាតុបានសរសេរតម្រូវឱ្យ FWs បង្ហាញការយល់ដឹងអំពីចំណេះដឹងពាណិជ្ជកម្មសំខាន់ៗ។ សមាសធាតុជាក់ស្តែងតម្រូវឱ្យក្រុមការងារដើម្បីបង្ហាញជំនាញការងារជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន ដើម្បីបំពេញតាមស្តង់ដារគុណភាពសម្រាប់ពាណិជ្ជកម្ម និងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

ឯកសារសិក្សានិងឯកសារសាកល្បងសម្រាប់ពាណិជ្ជកម្មពាក់ព័ន្ធអាចរកបានសម្រាប់ FWs នៅទីតាំងសាកល្បងផ្សេងៗ និងបានបកប្រែទៅជាភាសារបស់ប្រទេសនីមួយៗ។

BCA បន្តពិនិត្យឡើងវិញនូវតម្រូវការនៃការធ្វើតេស្តបំណិនជីវិត និងបង្កើនស្តង់ដារនៃការធ្វើតេស្តដើម្បីបង្កើនគុណភាពផលិតភាពនិងសុវត្ថិភាព។ នេះគឺដើម្បីធានាបាននូវភាពសមស្របនៃសំណុំជំនាញនិងថាពលករត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជាក់ស្របតាមតម្រូវការរបស់គម្រោងស្តង់ដារគុណភាព និងការអនុវត្តទីតាំងល្អ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

ការធ្វើតេស្ត SEC(K) ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ BCA នៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល និងធ្វើតេស្តដែលត្រូវបានអនុម័តដោយ BCA នៅក្នុងស្រុកនិងក្រៅប្រទេស នៅមជ្ឈមណ្ឌលសាកល្បងក្រៅប្រទេសត្រូវបានតែងតាំងដោយ BCA ។ OTC អាចរកបាននៅក្នុងបណ្តាប្រទេសមានប្រភព ដូចជាប្រទេសថៃភូមា PRC ឥណ្ឌា បង់ក្លាដែស និងស្រីលង្កា។ បញ្ជីពេញលេញនៃមជ្ឈមណ្ឌលធ្វើតេស្តក្រៅប្រទេសអាចរកបាននៅ: http://www.bca.gov.sg/otc/otc_main.html ។ ATTCs និង OTCs នឹងធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនផ្ទាល់របស់ពួកគេ យោងតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់SEC (K) មុនពេលបញ្ជូនពលករធ្វើតេស្ត។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

កម្រៃសេវាសាកល្បង SEC (K) ប្រែប្រួលពីពាណិជ្ជកម្មទៅពាណិជ្ជកម្មរហូតដល់ SGD810 ។

ខ.វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុវត្ថិភាព

វគ្គនេះក៏ចាំបាច់ផងដែរសម្រាប់ពលករក្នុងវិស័យសមុទ្រ និងដែកថែប ក្រៅពីការសាងសង់។ រាល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្នុងវិស័យសំណង់ ត្រូវមានសិក្ខាសាលាស្តីពីសុវត្ថិភាព (SOC) ពីមួយថ្ងៃ ទៅពីរថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេល 14 ថ្ងៃបន្ទាប់ពីការមកដល់ មុនពេលពួកគេអាចចេញប័ណ្ណសរសើរ។ បន្ទាប់ពីនោះ ពួកគេត្រូវបានតម្រូវឱ្យទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រជាថ្មីម្តងទៀត រៀងរាល់ពីរ ឬបួនឆ្នាំ ប្រសិនបើពលករធ្វើការនៅទីនេះក្រោម 6 ឆ្នាំឬលើសពី 6 ឆ្នាំ។ គោលបំណងគឺ បន្តធ្វើឱ្យជំនាញពាណិជ្ជកម្ម និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេបានបន្ត និងពង្រីកបន្ថែម។

វិញ្ញាបនបត្រទទួលបានជោគជ័យនៃការបញ្ចប់នៃ SOC ត្រូវបានទាមទារសម្រាប់ការចេញ WP ឬបន្ត។

និយោជកដែលបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការមុនពេលពួកគេបានឆ្លងកាត់SOC នឹងត្រូវនាំយកទៅធ្វើកិច្ចការក្រោមច្បាប់សុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ (WSH) ។ និយោជកបរាជ័យដើម្បីធានាថាពលកររបស់ពួកគេ ត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងត្រឹមត្រូវ អាចត្រូវបានច្រានចោលពាក្យសុំ WP ថ្មីរបស់ពួកគេឬមិនអាចបន្ត WPs របស់ពលករមានស្រាប់។ SOC មានគោលបំណងផ្តល់ជូនដល់ក្រុមការងារទទួលបន្ទុកផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹង និងជំនាញស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព។ SOCs ត្រូវបានធ្វើឡើងជា 8 ភាសាខុសៗគ្នាដូចជា ភាសាម៉ាឡេ និងថៃ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងរក្សាមាតិកាដែលគ្របដណ្តប់នៅក្នុង SOCs ។

កម្មវិធីសិក្សា

SOC ត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរយៈការរួមបញ្ចូលគ្នាការបង្រៀននិងការបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែងដែលវាគ្របដណ្តប់លើម៉ូឌុល ដូចជាសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវ ដូចជាពលករបរទេស FWs និងធ្វើការនៅកម្ពស់និងកន្លែងលាក់ខ្លួន។ នៅចុងបញ្ចប់នៃសិក្ខាសាលា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការវាយតំលៃដោយមានសំណួរច្រើនប្រភេទនិងសមាសធាតុជាក់ស្តែង។ FWs ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យមានពិន្ទុយ៉ាងហោចណាស់ 60 ភាគរយ និងបង្ហាញសមត្ថភាពលើគ្រប់ប្រធានបទ។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងជំនួយបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ដោយ MOM តាមដានយ៉ាងជិតដល់នូវកម្មវិធីសិក្សា SOC និងពិនិត្យឡើងវិញនូវខ្លឹមសារ និងការចែកចាយនៅពេលចាំបាច់ដើម្បីធានាថាភាពពាក់ព័ន្ធនិងអត្ថប្រយោជន៍របស់វាចំពោះអ្នកទាំងនោះ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

SOC បច្ចុប្បន្ននេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលដែលទទួលស្គាល់ដោយ MOM ហើយបានផ្តល់ជូននៅក្រៅប្រទេសនៅក្នុងប្រទេស ដូចជា ថៃ មីយ៉ាន់ម៉ា ឥណ្ឌា បង់ក្លាដែស និងចិន ដោយការិយាល័យធីស៊ីអេធីអេ។ បញ្ជីនៃ OTCs ដែលផ្តល់ជូន CSOC អាចរកបាននៅ: http://www.bca.gov.sg/otc/csoc_Main.html ។ ស្តង់ដារការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅដដែលទោះបីជាការហ្វឹកហ្វឺននេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅប្រទេសសិង្ហបុរី ឬនៅក្រៅប្រទេសក៏ដោយសារតែអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់នឹងត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយគម្រោងដូចគ្នានិងវិញ្ញាបនប័ត្រនឹងត្រូវបានផ្អែកលើការបញ្ជូនទាំង MCQ និងការធ្វើតេស្តជាក់ស្តែង។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

តម្លៃនៃ SOC ត្រូវបានកំណត់ត្រឹម SGD120 និង SGD150 សម្រាប់អ្នកត្រូវបានធ្វើដោយ ATPs ក្នុងស្រុកនិង OTC នៅបរទេស។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយថ្លៃឈ្នួលនៃសិក្ខាសាលា / កម្រៃអាចមានកម្រិតខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចពី ATP មួយទៀត។

គ. សិក្ខាសាលាស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងការយល់ដឹង

មានសិក្ខាសាលាជាច្រើនទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពដែល FWs អាចចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី។ សិក្ខាសាលាទាំងនេះ មានលក្ខណៈខុសគ្នាទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពលករនៅក្នុងវិស័យជាក់លាក់។ បញ្ជីនៃសិក្ខាសាលាជំនាញទាក់ទងទៅនឹងគុណភាពការងារ (WSQ) នឹង WSH អាចទទួលបានតាមរយៈ: http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/workplace-safety-and-health-training / find-accredited-courses-under-wsq ។

កម្មវិធីសិក្សា

ដោយសារលក្ខណៈខុសគ្នានៃសិក្ខាសាលាពួកគេមានរយៈពេលខុសគ្នានិងកម្មវិធីសិក្សា។ ឧទាហរណ៍ខណៈពេលសិក្ខាសាលា "អនុវត្តសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាពក្នុងរោងចក្រដំណើរការ" ត្រូវចំណាយពេលមួយថ្ងៃដើម្បីបញ្ចប់ "សិក្ខាសាលា WSQ ប្រតិបត្តិការ Forklift" ត្រូវចំណាយពេលបីថ្ងៃ។ ទោះជា

យ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគច្រើននៃសិក្ខាសាលាមានទ្រឹស្តីនិងសមាសធាតុជាក់ស្តែង។ ការមានធាតុផ្សំជាក់ស្តែងនៅក្នុងសិក្ខាសាលា គឺជាការចាំបាច់សម្រាប់ FWs មានឱកាសរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍អាចផ្តល់នូវការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីប្រធានបទនេះ។
ថ្វីបើ MOM មិនបានអនុវត្តសិក្ខាសាលាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពទាំងនេះ ក៏វាមានការគ្រប់គ្រងលើសិក្ខាសាលាទាំងនេះតាមរយៈប្រព័ន្ធ WSQ ។ MOM និង ជំនាញអនាគត សិង្ហបុរីធ្វើការជិតស្និទ្ធដើម្បីធានាថាគោលបំណងនៃសិក្ខាសាលាត្រូវបានសម្រេចដើម្បីឱ្យមានសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

សិក្ខាសាលាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពផ្សេងៗត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ATPs ជាច្រើនរួមមានអង្គការរដ្ឋាភិបាលដទៃទៀតដូចជាបណ្ឌិតសភា BCA។ បញ្ជីនៃ ATPs អាចរកបាននៅ: http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider # / ។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

តម្លៃសិក្ខាសាលាខុសគ្នាអាស្រ័យលើរយៈពេលនៃសិក្ខាសាលានិងអង្គការរៀបចំសិក្ខាសាលា។ ថ្លៃសិក្សាទាំងអស់ត្រូវបានបង់ដោយនិយោជកសិង្ហបុរី។

ករណីសិក្សាទី ១៨
សិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសក្រោយមកដល់សម្រាប់OFWs ក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី(ហ្វីលីពីន)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

សិក្ខាសាលាតំរង់ទិសនៃការមកដល់មុនពាក់កណ្តាលថ្ងៃ (PAOS) គឺជាការតម្រូវចាំបាច់សម្រាប់ក្រុម OFW នៅពេលពួកគេមកដល់ប្រទេសសិង្ហបុរី។ វាផ្តោតលើការរំលឹកដ៏សំខាន់សម្រាប់សមាគមក្នុងការសម្របខ្លួនឬសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសការងារថ្មីក៏ដូចជាវប្បធម៌នៃប្រទេសសិង្ហបុរី។ គោលបំណងចម្បងរបស់វាគឺដើម្បីផ្តល់ជូន OFWs ជាមួយមធ្យោបាយដើម្បីដោះស្រាយបរិស្ថានការងារថ្មីរបស់ពួកគេជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលពីរបីខែដំបូងនៃការធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី។
ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ពលករនិងសុខុមាលភាព ការិយាល័យភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន (POLO) នៅស្ថានទូតហ្វីលីពីន នៅសិង្ហបុរីគាំទ្រដល់សេវាក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន តាមរយៈសេវាកម្មផ្នែកច្បាប់និងសង្គមរបស់ពួកគេ។ កម្មវិធីជំនួយប្រជាជនជាតិ (ATN) ក្រោមការឧបត្ថម្ភពីក្រសួងការបរទេសដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់ POLO ដើរតួជាសេវាជួរមុខដើម្បីផ្តល់ជំនួយភ្លាមៗដល់ប្រជាជនហ្វីលីពីននៅសឹង្ហបុរី។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍នៃ OFWs មានទុក្ខព្រួយជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលសង្គ្រាមគ្រោះមហន្តរាយ និងស្ថានភាពចលាចលផ្សេងទៀត។
ដើម្បីបំពេញបន្ថែមនេះសិង្ហបូរី POLO បានចាប់ផ្តើមធ្វើសន្និសីទកាសែត ស្តីពី ការមកដល់របស់ក្រុម OFWs ថ្មីនៅឆ្នាំ 2010 នៅមជ្ឈមណ្ឌល Bayanihan របស់ស្ថានទូត ដើម្បីផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវព័ត៌មានទាន់ពេលវេលា ស្តីពី បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ពួកគេ និងការស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី។

កម្មវិធីសិក្សា

ប្រធានបទ PAOS ដើមផ្តោតលើសេវាកុងស៊ុល, កិច្ចសន្យាការងារនៅបរទេស, វប្បធម៌និងរបៀបរស់នៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី, បទបញ្ញត្តនានានិងបទបញ្ជារបស់ប៉ូលីស និងការធ្វើនិងការធ្វើជាក់លាក់របស់ប្រទេសផ្សេងទៀត។ PAOS គឺជាសមាសភាគដ៏ចម្បងមួយនៃកម្មវិធីអប់រំនិងព័ត៌មានបន្តរបស់ POLO និងជាផ្នែករួមនៃកម្មវិធីរួមរបស់រដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការពារ និងសុខុមាលភាពរបស់ OFWs ។
អ្នកចូលរួមមានវត្តមានសំខាន់ៗនៅប្រទេសសិង្ហបុរី ជាពិសេសអ្នកមានកិច្ចសន្យាការងារ។ នេះគឺជាការចាំបាច់សម្រាប់ប្រជាជនសហព័ន្ធភូមាដែលទើបមកដល់ថ្មីៗ។
កម្មវិធីPAOS ជាកំណែអក្សរកាត់របស់ PDOS ហើយបង្ហាញពីភាពជាក់ស្តែងជាក់លាក់របស់ប្រទេស។ មន្ត្រីទាំងអស់នៃស្ថានទូតហ្វីលីពីន ជាអ្នកបង្ហាញ។ ការប្រើប្រាស់ PAOS ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដោយផ្តោតលើប្រធានបទ "សុខភាពនិងសុខុមាលភាព" នៅក្នុងឆ្នាំ 2014 បញ្ហាសុខាភិបាលរបស់ OFWs រួមទាំង

ការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹងត្រូវបានដោះស្រាយ ជាពិសេសទាក់ទងទៅនឹងជំនួយការងារក្នុងផ្ទះ។ ទោះយ៉ាងណានៅឆ្នាំ 2016 វាត្រូវបានត្រលប់ទៅកម្មវិធីដើមវិញ។

ក្រៅពីសេវាកម្មកុងស៊ុល PAOS ពិភាក្សាពីប្រធានបទដូចខាងក្រោម: ការពិតនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍របស់សឹង្ហបុរី សិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់OWs ជាអ្វីត្រូវធ្វើ នៅក្នុងករណីមានការរំលោភកិច្ចសន្យា សុខភាព និងសុវត្ថិភាព អក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុ កម្មវិធី និងសេវាកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាល ដូចជា SSS និងសេវា PhilHealth ក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ និងជំនួយផ្នែកច្បាប់ ប្រសិនបើចាំបាច់។

កម្មវិធី PAOS រយៈ 5 ម៉ោងត្រូវបានធ្វើឡើងជារៀងរាល់ខែនៅថ្ងៃអាទិត្យនៅមជ្ឈមណ្ឌល Bayanihan នៃស្ថានទូតហ្វីលីពីនតាមបណ្តោយផ្លូវ 20 Nassim នៅប្រទេសសឹង្ហបុរី។ មិនមានការបណ្តុះបណ្តាលដោយដៃទេ។ PAOS ផ្តោតសំខាន់ទៅលើសេវាកម្មកុងស៊ុលនិងការលើកទឹកចិត្ត OFWs ដើម្បីសង្កេតមើលទំនៀមទម្លាប់និងច្បាប់សឹង្ហបុរី ខណៈដែលធានាដល់ពួកគេនូវជំនួយរបស់រដ្ឋាភិបាលកំឡុងពេលយថាភាពផ្សេងៗ។ ប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយដែលមានលេខទូរស័ព្ទបន្ទាន់នៃមន្ត្រីស្ថានទូត និងមន្ត្រីប៉ូលីសត្រូវបានចែកចាយដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់របស់ PAOS ។

ការជ្រើសរើសគ្រូ

វាគ្មិនគឺជាមន្ត្រីមកពីស្ថានទូតហ្វីលីពីននិងប៉ូឡូ។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

PAOS ត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិយ៉ាងពេញលេញពី POLO-Singapore ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2010 មកមានចំនួនប្រហែល 180.000 នាក់បានចូលរួម PAOS ដែលត្រូវបានប្រារព្ធធ្វើឡើងជារៀងរាល់ខែ។ អ្នកចូលរួមភាគច្រើននៃ PAOS គឺជាពលករជំនាញ (60%) និងអ្នកបំរើសេវាកម្មផ្ទះសំបែង (40%) ។

ករណីសិក្សាទី ១៩
ភូមិពលករសំណាក់ស្រុក (ឥណ្ឌូនេស៊ី)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

ភូមិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយផ្លែផ្កា (Desmigratif) គឺជាកម្មវិធីត្រឡប់មកវិញ/ ស្តារឡើងវិញ ត្រូវបានដឹកនាំដោយក្រសួងធនធានមនុស្សឥណ្ឌូនេស៊ី សហការជាមួយអង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍ និង អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលស្វែងរកការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្តល់ការការពារ និងកែលម្អសេវាកម្មជំនួយ ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឥណ្ឌូនេស៊ី។
រដ្ឋាភិបាលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍមណ្ឌលសេវាកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍នៅតាមសាលារៀនភូមិដែលមាន ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចទទួលព័ត៌មានអំពីការងារក្រៅប្រទេស។ ព័ត៌មានមួយចំនួនផ្តល់ជូនគឺទី ផ្សារការងារការណែនាំវិជ្ជាជីវៈនិងដំណើរការឯកសារ។ រដ្ឋាភិបាលក៏គាំទ្រសហគ្រាសផលិតកម្មដើម្បី អភិវឌ្ឍជំនាញពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងជួយពួកគេរកបានសេរីភាពហិរញ្ញវត្ថុតាមរយៈសហគ្រាស របស់ពួកគេនៅពេលពួកគេត្រឡប់មកវិញ។ សកម្មភាពនេះរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងជំនួយអាជីវកម្មសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។
ទន្ទឹមនឹងនេះរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់បានបង្កើតសហគមន៍ចិញ្ចឹមថែទាំកូនដើម្បីជួយដល់ពលករទេសន្តរ ប្រវេសន៍ និងកូនៗរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងសកម្មភាពនេះ មាតាបិតានិងប្តីប្រពន្ធរបស់ពលករទេសន្តរ ប្រវេសន៍ ត្រូវបានបង្រៀនអំពីរបៀបចិញ្ចឹមនិងថែរក្សាកូនៗរបស់ពួកគេ។ កម្មវិធីនេះ ផ្តួចផ្តើមបង្កើត សហករណ៍ក្នុងតំបន់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីពង្រឹងសហគ្រាសផលិតរបស់ពួកគេផងដែរ។

ភូមិ Kuripan នៅកណ្តាល Java និងភូមិ Kenanga នៅ West Java ត្រូវបានជ្រើសរើសថាជាតំបន់សា កល្បង។ នៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំផែនការ គឺការដាក់ចេញនូវកម្មវិធី Desmigrative នៅភាគខាង ជើង Sumatera, Lampung, Banten, Javaកើត, Kalimantan លិច, Nusa Tenggaraលិច និង Nusa Tenggara កើត។
Desmigratif គឺជាកម្មវិធីមួយដែលត្រូវបានរចនាឡើងនៅឯភូមិកំណើតនៃពលករនៅក្រៅប្រទេសដើម្បី លើកកម្ពស់សេវាកម្ម និងការការពារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ កម្មវិធីនេះ ក៏មានគោល បំណងដើម្បីបង្កើនឯករាជ្យភាពសេដ្ឋកិច្ច ដូចជាភាពរុងរឿងសម្រាប់គ្រួសារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ពិសេសទៅលើពលករវិលត្រឡប់មកផ្ទះវិញតាមរយៈសកម្មភាពសំខាន់ៗចំនួនបួនៈ

១. ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលសេវាកម្មទេសន្តរប្រវេសន៍

២. ការបង្កើតសហគ្រាសអាជីវកម្មផលិតភាពសម្រាប់គ្រួសារនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង អ្នកត្រឡប់មកផ្ទះវិញបន្ទាប់ពីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

៣. ដឹកនាំការថែរក្សាក្នុងសហគមន៍ និង

៤. បង្កើតសហករណ៍មួយដើម្បីពង្រឹងសហគ្រាសអាជីវកម្មមានផលិតភាព។

ការតាមដាននិងវាយតម្លៃ

ប្រធានភូមិ (ជានាយកប្រតិបត្តិ) រាយការណ៍ពីការអនុវត្តកម្មវិធីទៅអគ្គលេខាធិការ នៃក្រសួងការងារ (ជាប្រធានក្រុមរួមនៅថ្នាក់កណ្តាល) ដោយមានច្បាប់ចតចម្លងទៅប្រធាននាយកដ្ឋានការងារក្នុងតំបន់ក្រុង / ស្រុក (ជាប្រធានក្រុមរួមនៅថ្នាក់ក្រុង / ស្រុក), រៀងរាល់បីខែម្តង។ ជាលទ្ធផល ប្រធានក្រុមការងារនៅថ្នាក់កណ្តាលរាយការណ៍អំពីការអនុវត្តកម្មវិធីនៅថ្នាក់ជាតិដើម្បីវាយតម្លៃការផ្តល់សេវានិងផ្តល់អន្តរាគមន៍ចំពោះបញ្ហាប្រតិបត្តិការ។

ថវិកា

កម្មវិធីភូមិផលិតកររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិដោយរដ្ឋាភិបាលជាតិ ហើយថវិការរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាននិងដៃគូកម្មវិធីផ្នែកឯកជនផ្សេងទៀត។

ករណីសិក្សាទី ២០

Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay **សម្រាប់ពលករត្រឡប់ពីបរទេស**OFWs(**ហ្វីលីពីន**)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

កម្មវិធី Balik Pinay - Balik Hanapbuhay (BPBH) នៃមជ្ឈមណ្ឌលសម្របសម្រួលជាតិសម្រាប់ពលករហ្វីលីពីននៅបរទេស (NRCO) គឺជាការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើអន្តរាគមន៍ផលិតកម្ម សម្រាប់ស្ត្រីហ្វីលីពីនដែលបានវិលត្រឡប់មកធ្វើការវិញ (OFW) ដើម្បីចាប់ផ្តើមនិងប្រតិបត្តិការចិញ្ចឹមជីវិតដើម្បីលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់ពួកគេ។ វាពង្រីកឱកាសការងារ និងឱកាសសេដ្ឋកិច្ច និងកាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់ពួកគេ។

ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈជីវភាព និងឧបករណ៍ចាប់ផ្តើមមុខរបរ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់ស្ត្រីវិលត្រលប់មកវិញដែលមកពី OFW ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចចាប់ផ្តើមការងារដោយខ្លួនឯងឬធ្វើការងាររហ័ស។ កម្មវិធី BPBH កំពុងត្រូវបានអនុវត្តទូទាំងប្រទេស តាមរយៈការិយាល័យតំបន់ចំនួន 16 នៃក្រសួងការងារនិងការងារ (DOLE) ដោយ NRCO ជាអ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធី។ មន្ត្រីផ្នែកបង្រួបបង្រួម NRCO ធានាថាការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសសេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងការណែនាំដល់អ្នកទទួលផលទាំងអស់ របស់កម្មវិធីត្រូវបានបន្តយ៉ាងខ្លាំងក្លា។

កម្មវិធី BPBH បានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ 2011 ក្រោមការឧបត្ថម្ភរបស់រដ្ឋបាលសុខុមាលភាពពលករនៅក្រៅប្រទេស (OWWA) ដើម្បីរៀបចំស្ត្រីមានបញ្ហាផ្លូវចិត្ត ឱ្យចូលរួមក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មប្រកបដោយផ្លែផ្កានៅពេលត្រឡប់ទៅប្រទេសហ្វីលីពីនវិញ។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនៃការអនុវត្តកម្មវិធីនេះ វាបានវិវត្តល្អ ហើយឥឡូវនេះផ្តោតសំខាន់លើសមាសភាគបី: (1) អក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មខ្នាតតូច។ (2) ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងទី 3 ។

នៅថ្ងៃទី 22 ខែសីហាឆ្នាំ 2013 បទបញ្ជារដ្ឋបាលភូមិភាគលេខ 333 បានចែងថារាល់តម្រូវការសម្រាប់កម្មវិធី BPBH នៃស្ត្រីមានទុក្ខព្រួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅនឹងកន្លែង។ ស្រីៗ OFWs ត្រូវបានការពារដោយ POLO នៅមជ្ឈមណ្ឌលពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងមជ្ឈមណ្ឌលធនធានជនជាតិហ្វីលីពីន នៅក្រៅប្រទេស (MWOFRC) គួរទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជីវភាពនិងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃភាពជាសហគ្រិននិងផែនការអាជីវកម្ម។ ប្រមុខនៃ POLOs ត្រូវបានទាមទារដើម្បីធានាឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជំនាញជីវភាពនៅ MWOFRC ។ នៅឆ្នាំ 2014 NRCO បានគ្រប់គ្រងលើកម្មវិធីនេះ។

កម្មវិធី BPBH ស្វែងរកដើម្បីជួយដោះស្រាយស្ត្រីមានទុក្ខព្រួយធ្វើការក្រៅប្រទេស ដើម្បី:

- មានជំនាញច្រើនតាមរយៈការទទួលបានសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងជំនួយពីស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលរបស់រដ្ឋាភិបាល ដូចជាអាជ្ញាធរបច្ចេកទេសអប់រំ និងបច្ចេកទេស (TESDA) ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលកសិកម្ម (ATI) និងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលដែលទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ។
- រៀបចំផែនការរៀបចំបង្កើតនិងចាប់ផ្តើមដំណើរការការងារចិញ្ចឹមជីវិត ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវកញ្ចប់សេវាកម្មខ្លួនឯង ដែលត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេច ហើយដែលមានដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលឧបករណ៍ចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម ប្រឹក្សាយោបល់អាជីវកម្ម និងសេវាកម្ម ជំនួយបច្ចេកទេស និងទីផ្សារ។
- ផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវជំនាញសមស្របមានតំរូវការខ្ពស់នៅក្នុងទីផ្សារការងារក្នុងស្រុកដើម្បីបង្កើនឱកាសរបស់ពួកគេក្នុងការស្វែងរកឱកាសការងារប្រសើរជាងមុន។

កម្មវិធីសិក្សា

ក្នុងឆ្នាំ 2011 NRCO បានរៀបចំប្លង់ធុរកិច្ចមួយដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាសម្ភារៈយោងសំខាន់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកអក្ខរកម្មផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងភាពជាសហគ្រិន។ TESDA មានភារកិច្ចក្នុងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជំនាញជីវភាពរស់នៅឆ្ពោះទៅទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របណ្តុះបណ្តាល (COT) ។ ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ម៉ូឌុលសិក្ខាសាលានីមួយៗត្រូវបានបញ្ជូនទៅ NRCO ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញឆ្ពោះទៅរកការធ្វើនិយ័តកម្ម។

- ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលជីវភាពនៅនឹងកន្លែងអ្នកដឹកនាំរបស់ POLO ត្រូវធានាថាការបណ្តុះបណ្តាលការវាយតម្លៃនិងការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានដឹកនាំដោយ TESDA ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្គោលមានវិញ្ញាបនបត្រគ្រូបង្គោល ដែលចេញដោយ TESDA ។ ពួកគេក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងផងដែរដើម្បីទទួលបាននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីផែនការតាមអ៊ីនធើណែត TESDA និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្របសម្រួល។
- ក្នុងករណីដែល POLO អាចធ្វើជាដៃគូជាមួយស្ថាប័នខាងក្រៅ ឬស្ថាប័ននៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ ពួកគេត្រូវតែធានាថាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះនាំឱ្យទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រជាតិ ឬ

វិញ្ញាបនបត្រសមត្ថភាព (COC) គ្រប់គ្រងដោយ TESDA ។

•ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនៅតាមការិយាល័យភូមិភាគត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈ TESDA នៅតាមបណ្តុះបណ្តាលនានាដែលបានទទួលការគាំទ្រ ក៏ដូចជាស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលទទួលស្គាល់ដោយ TESDA ។

•សម្រាប់សិក្ខាសាលាផ្នែកមូលដ្ឋានគ្រឹះគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ រៀបចំសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជីវភាពរស់នៅ ដែលនេះរួមបញ្ចូលទាំងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសហគ្រិនភាព និងផែនការអាជីវកម្ម បន្ទាប់ពីគំរូរចនាសម្ព័ន្ធអាជីវកម្មសាមញ្ញរៀបចំឡើងដោយ NRCO ។

•ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលអំពីជីវភាពរស់នៅរួមមានសម្ភារៈមូលដ្ឋានត្រូវការសម្រាប់ផលិតផលជាក់លាក់និងវាយនូវជំហាន (របៀបទៅ) ដើម្បីណែនាំអ្នកចូលរួមតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃដំណើរការផលិតកម្ម។

សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធី BPBH ត្រូវបានកែសម្រួលនៅឆ្នាំនេះ (DOLE AO No. 120) ដើម្បីរួមបញ្ចូលស្ត្រីមានការលំបាកនិងភៀសខ្លួនក្រៅពីពលករក្នុងស្រុក។ អ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ជូននូវច្បាប់ចម្លងនៃម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលជីវភាព។

សារស្នូលសំខាន់ៗ:

•កម្មវិធី BPBH អនុញ្ញាតឱ្យ OFWs និងគ្រួសាររបស់ពួកគេបានធ្វើការ និងរស់នៅ ជាមួយនិងផ្នត់គំនិតជាសហគ្រិន ជាពិសេសតាមរយៈការបង្កើតការយល់ដឹងអំពីតម្លៃនៃការសន្សំនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពួកគេក្នុងការធ្វើផែនការសម្រាប់ការវិនិយោគអាជីវកម្ម ឬការងារក្នុងស្រុក នៅពេលពួកគេត្រឡប់មកវិញ។

កម្មវិធី BPBH ផ្តល់នូវជំរើសដល់ការវិលត្រឡប់របស់ស្ត្រី OFWs សម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មប្រកបដោយសមធម៌នៅក្នុងសង្គមហ្វីលីពីន តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរឧបករណ៍និងការផ្លាស់ប្តូរជំនាញជាថ្មី។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូបង្រៀននិងអ្នកផ្តល់សេវា គឺជាគ្រូបង្រៀនទទួលស្គាល់ដោយ TESDA ។ ក្រៅពីតម្រូវការជាមុន

ដើម្បីទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រសមត្ថកិច្ច TESDA ដែលបានចេញឱ្យហើយនោះ TESDA ក៏បានដំឡើងសិក្ខាសាលាយ៉ាងតិចម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ។

ការិយាល័យភូមិភាគរបស់ DOLE តាមរយៈមន្ត្រីបង្រួបបង្រួម NRCO បញ្ជូនរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃទៅការិយាល័យកណ្តាលរបស់ NRCO (ទីក្រុងម៉ានីល) ប្រចាំខែ។ ក្នុងនាមជាប្រធានកម្មវិធី NRCO បានធ្វើទស្សនកិច្ចជាទៀងទាត់ ដើម្បីវាយតំលៃការអនុវត្តកម្មវិធី ក៏ដូចជាផ្តល់ជូននូវជំនួយបច្ចេកទេសដល់អ្នកអនុវត្តន៍កម្មវិធី។

ក្រុមការវាយតម្លៃរបស់ DOLE ដែលមានសមាសភាព NRCO សេវាកម្មសវនកម្មផ្ទៃក្នុងសេវាកម្មគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនិងសេវាផែនការ រៀបចំធ្វើទស្សនៈកិច្ច ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកទទួលផលកម្មវិធីដើម្បីវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ជាទូទៅនៃសកម្មភាពជីវភាព និងដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍សមស្របសម្រាប់ការកែលម្អ។
គ្រូបង្រៀនដែលទទួលស្គាល់និងអ្នកផ្តល់សេវាត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍វាយតម្លៃប្រចាំខែជូន NRCO ។ TESDA ក៏ធ្វើការវាយតំលៃដោយចៃដន្យ ឬកន្លែងនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញពិតប្រាកដផងដែរ។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

ចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលរាប់បញ្ចូលទាំងថ្លៃឈ្នួលរបស់គ្រូបង្រៀងត្រូវបានចំណាយដោយមូលនិធិភារកិច្ចនិងសុខុមាលភាពការងារដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការការងារនិងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ POLO ខណៈមូលនិធិ NRCO ផ្តល់ថវិកាដល់ឧបករណ៍ចាប់ផ្តើម (អតិបរមាចំនួន 10 ម៉ឺនPHP) និងសំរាប់ចែកចាយទៅឱ្យអ្នកទទួផលកម្មវិធីមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។
ថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី BPBH ត្រូវបានទាញយកទៅកាន់ការិយាល័យ DOLE ក្នុងតំបន់ដោយផ្អែកលើអ្នកទទួលផលគោលដៅដែលបានដាក់ជូនសម្រាប់ឆ្នាំសារពើពន្ធនីមួយៗ។ ការចំណាយអតិបរមាសម្រាប់អ្នកទទួលផលនីមួយៗ គឺ PHP10,000 ដែលមានថ្លៃហ្វឹកហាត់ ចំនួនអតិបរមានៃ PHP 2,500 និងតម្លៃនៃឧបករណ៍ចាប់ផ្តើមសម្រាប់អប្បបរមា PHP7,000 ។

ក្នុងករណីដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនដោយឥតគិតថ្លៃត្រូវបានគេយកទៅប្រើប្រាស់ចំនួនទឹកប្រាក់សរុប PHP10000 ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីទិញឧបករណ៍ចាប់ផ្តើម។ ការចំណាយលើការហ្វឹកហ្វឺនត្រូវរួមបញ្ចូលទាំងថ្លៃថ្លាការផ្គត់ផ្គង់និងសម្ភារៈនិងឧបករណ៍បង្ហាញ។ ថវិកា

បន្ថែមចំនួន 3 ភាគរយនៃថវិកាសរុបត្រូវបានគេបែងចែកសម្រាប់ការចំណាយរដ្ឋបាលសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី។
ការហ្វឹកហ្វឺននេះមានរយៈពេល 8 ម៉ោងហើយត្រូវបានធ្វើឡើងនៅតាមតំបន់ឬការិយាល័យភូមិភាគ។ អតិថិជនអាទិភាព រួមមាន ស្ត្រីភៀសខ្លួននិងOFWs ដែលវិលត្រឡប់មកប្រទេសវិញ។ ស្ត្រីដែលមានទុក្ខលំបាក OFWs ត្រូវបានគេទុកនៅមជ្ឈមណ្ឌលពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងមជ្ឈមណ្ឌលធនធានជនជាតិហ្វីលីពីននៅឯ OWWA និងពលករក្នុងស្រុក។

រហូតមកដល់ពេលនេះមានអ្នកទទួលផលចំនួន 5,243 នាក់ (បានត្រឡប់មកវិញនូវស្ត្រីនៃក្រុម OFWs ដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ / ដើមទុនចាប់ផ្តើម) ។

ករណីសិក្សាទី ២១
កម្មវិធីជំនួយផ្នែកជីវភាព ច្បាប់ ការងារ និងសុខមាលភាព(WELL)(ហ្វីលីពីន)

កម្មវិធីសង្ខេបសំខាន់ៗ

ជំនួយកម្មវិធីជួយសង្គ្រោះគឺជាកញ្ចប់ជំនួយសង្គ្រោះ / សេវាកម្មដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការនៃសុខុមាលភាពការងារច្បាប់ និងជីវភាព (WELL) របស់ពលករហ្វីលីពីន ដែលត្រូវបានបញ្ជូនត្រឡប់មកប្រទេសវិញ (OFWs) ។ ការបង្រួបបង្រួមកាន់តែខ្លាំងឡើងរបស់ភ្នាក់ងារ DOLE ដែលផ្តល់កម្មវិធីជំនួយដល់កម្មវិធីជួយសង្គ្រោះគឺជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីស្តារឡើងវិញជាតិសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល ផ្តោតគោលដៅជាពិសេសដើម្បីធានាឱ្យមានការធ្វើសមាហរណកម្មជោគជ័យរបស់ OFWs ត្រូវបានបញ្ជូនត្រឡប់មកវិញពីស្ថានភាពអាសន្ន / វិបត្តិ។

កម្មវិធីជួយសង្គ្រោះកម្មវិធីត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយគុណធម៌នៃដីកាបង្គាប់លេខ 139 របស់ DOLE បានចេញកាលពីថ្ងៃទី 21 ខែកក្កដាឆ្នាំ 2014 យោងតាមប្រព័ន្ធកម្រិតប្រុងប្រយ័ត្នដែលពាក់ព័ន្ធដោយភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលជាតិ។ សេវាជំនួយសមាសភាគ WELL រួមមាន:

- ជំនួយការថែរក្សាសុខុមាលភាព: (ក) ជំនួយអាកាសយានដ្ឋាន; កន្លែងស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្ន / កន្លែងស្នាក់នៅនៅ OWWA Hostel; (គ) ជំនួយដឹកជញ្ជូនទៅលំនៅដ្ឋាន (ឃ) ជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ និង (ង) ការបង្ហាញសំពាធភាពតានតឹង។
- ជំនួយការងារគ្របដណ្តប់: (ក) ការដាក់ឱ្យធ្វើការងារ / បញ្ជូនសម្រាប់ការងារក្នុងតំបន់ (ខ) ការដាក់ឱ្យធ្វើការងារ / បញ្ជូនសម្រាប់ការងារនៅបរទេស និង (គ) ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនិងវិញ្ញាបនប័ត្រ។
- ជំនួយការទ្រទ្រង់ជីវភាពរួមមាន: (ក) ការបណ្តុះបណ្តាលការអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រិន។ (ខ) ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជីវភាព (គ) ការផ្តល់ដំបូន្មាននិងការគាំទ្រផ្នែកអាជីវកម្ម។ និង (ឃ) ជំនួយឥណទានអាជីវកម្ម។
- ជំនួយផ្នែកច្បាប់រួមមាន: (ក) ការផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ (ខ) ដំណើរការនីតិវិធីផ្សះផ្សាដើម្បីឈានដល់ការដោះស្រាយដោយសន្តិភាពរវាង OFW និងអ្នកជ្រើសរើសរបស់គាត់។ (គ) ជំនួយក្នុងការរៀបចំនិងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងសម្រាប់ការជ្រើសរើសខុសច្បាប់ការបញ្ឈប់

ជ្រើសរើសពលករនិងករណីចាត់វិធានការវិន័យ។ និង (ឃ) ការប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងអំឡុងពេលស៊ើបអង្កេតបឋមនិងសវនាការរឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌចំពោះការជ្រើសរើសខុសច្បាប់។

នៅថ្ងៃទី 8 ខែមករាឆ្នាំ 2016 DOLE A.O. លេខ 21 ត្រូវបានបង្កើតឡើងការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលកែច្នៃ WELL នៅក្នុងការិយាល័យ DOLE និងភ្នាក់ងារ ដើម្បីធានាបាននូវការផ្តល់ជំនួយនិងការផ្តល់ជំនួយជាប្រព័ន្ធដល់ការវិលត្រឡប់និង / ឬធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ OFWs ។ វាក៏បានដាក់ឈ្មោះជាការិយាល័យរបស់ DOLE ជាក់លាក់ដើម្បីបង្កើតគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងរបស់មជ្ឈមណ្ឌល: POEA ជាអ្នកដឹកនាំ; និង OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB និងការិយាល័យតំបន់ 16 DOLE ។ អ្នកគ្រប់គ្រង POEA ផ្តល់ការត្រួតពិនិត្យជាទូទៅក្នុងការធានាឱ្យមានដំណើរការរលូននិងប្រសិទ្ធិភាពមជ្ឈមណ្ឌល។ មជ្ឈមណ្ឌលធ្វើការក្នុងកំឡុងពេលធម្មតានិងគ្រាអាសន្ន។ នៅតំបន់រាជធានីជាតិមជ្ឈមណ្ឌលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅ POEA, OWWA និង NRCO ។ ក្នុងករណីគ្រាអាសន្ន ឬការគំរាមកំហែងនៃគ្រាអាសន្ន / វិបត្តិដែលអាចមានការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍យ៉ាងហោចណាស់នៃ OFWs ការិយាល័យខាងក្រោមនេះកំណត់ និងបានបញ្ជូនបុគ្គលិកដល់បុរសមជ្ឈមណ្ឌល: POEA, OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB, DOLE Planning Service, និង DORE NCR ។
កម្មវិធីនេះត្រូវបានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់ដើម្បីធានាឱ្យមានការធ្វើសមាហរណកម្មជោគជ័យរបស់ OFWs ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកវិញពីស្ថានការណ៍វិបត្តិ / គ្រោះមហន្តរាយ។ នេះគឺជាកម្មវិធីចាំបាច់មួយសម្រាប់ទាំងវិលត្រឡប់និងវិលត្រឡប់មកវិញរបស់ OFWs ។

កម្មវិធីសិក្សា

ដូចមានកំណត់ដោយ DOLE A.O. លេខ 21-16, មជ្ឈមណ្ឌលជួយកែច្នៃ WELL បានបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់ការវិលត្រឡប់របស់ OFWs ពីតំបន់មជ្ឈឹមបូព៌ា។ វាបន្តអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានទិន្នន័យដែល OFWs ត្រឡប់មកពីប្រទេសដទៃ។ មូលដ្ឋានទិន្នន័យបានបម្រើការជាកំណត់ត្រា លើការវិលត្រឡប់របស់ OFWs ទទួលបានជំនួយ / សេវាកម្មសង្គ្រោះ និងផ្តល់ជំនួយដូចខាងក្រោម ដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយភ្នាក់ងារ OFWs អាចជ្រើសរើស / ចូលចិត្ត។
ប្រព័ន្ធឃ្លាំមើលមូលដ្ឋានទិន្នន័យតែមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅខែសីហាឆ្នាំ 2016 ដោយ POEA ដើម្បីបង្រួបបង្រួមការចុះបញ្ជីនៃការវិលត្រឡប់ / បញ្ជូនត្រឡប់របស់ OFWs ។ ប្រព័ន្ធតាមដានតាមអេឡិច

ត្រូនិចសំរបសំរួលការផ្តល់សេវាកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាកម្មជំនួយ ជំនួយដែលផ្តល់ជូនពួកគេ (helpwell.poea.gov.ph) ។

អ្នកប្រើដែលមានសិទ្ធិជំនួយ - អ្នកប្រើ WELL អាចសាកសួរនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្ថានភាពនៃសេវាកម្ម កម្មវិធីដែលផ្តល់ទៅឱ្យ OFWs និងបង្កើតរបាយការណ៍ចាំបាច់នៅគ្រប់ទីកន្លែងនិងគ្រប់ពេលវេលា។ ក្នុងចំណោមសេវាទាំង 4 នៃកម្មវិធីជំនួយសង្គ្រោះ មានតែជំនួយជីវភាពប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសមាស ភាគបណ្តុះបណ្តាល។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការដូចខាងក្រោម:

ក. ការអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រិនបណ្តុះបណ្តាលការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការយល់ដឹងផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុការរៀបចំខ្លួនឯងសម្រាប់តួនាទីសហគ្រិន ការរៀបចំផែនការអាជីវកម្ម និងការ គ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម។

ខ. ជំនាញបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈការបណ្តុះបណ្តាល និងជំនាញបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ រួម ទាំងការផ្តល់ចំណេះដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសំរាប់ការងារផ្ទាល់ខ្លួន នេះរាប់បញ្ចូល ផងដែរនូវជំនួយឥតសំណងសម្រាប់ឧបករណ៍ទ្រទ្រង់ជីវភាពនិងផលិតផល។

គ. ផ្តល់ជំបូន្មាននិងគាំទ្រការផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មអភិវឌ្ឍន៍អាជីវកម្មនៅក្នុងទំរង់ការពិគ្រោះ យោបល់អាជីវកម្ម និងផ្តល់យោបល់ប្រឹក្សាពីផលិតភាពនិងការគាំទ្របណ្តាញជំនួញដើម្បី ទ្រទ្រង់និងពង្រីកអាជីវកម្ម។

ឃ. សេវាប្រាក់កម្ចីអាជីវកម្មផ្តល់ដោយផ្ទាល់នូវប្រាក់កម្ចីអាជីវកម្មតាមរយៈមូលនិធិកម្មវិធីស្តារ ឡើងវិញមានរាប់ពាន់លានដុល្លារ ឬផ្តល់សេវាបញ្ជូនទៅកាន់ស្ថាប័នផ្តល់ប្រាក់កម្ចីជាដៃគូ។

DOLE A.O. លេខ 21-16 បញ្ជាក់ថា នៅពេលមកដល់មជ្ឈមណ្ឌលជួយដល់ការជួយសង្គ្រោះនៃ OFW វិលត្រឡប់ ឬត្រឡប់មកវិញមន្ត្រី នឹងធ្វើការវាយតំលៃភ្លាមៗនូវតម្រូវការរបស់ពលករនិយោជិត ដោយ ផ្អែកលើមូលដ្ឋានទិន្នន័យរបស់គាត់។ ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃដំបូង និងសេវាកម្មដែលអ្នកពេញ ចិត្តនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅបុគ្គលិកជំនាញនៅមជ្ឈមណ្ឌល។
មន្ត្រីបានតែងតាំងនៅថ្ងៃនេះ នឹងត្រូវជួយពលករនិយោជិតដោយផ្អែកលើលំហូរដំណើរការស្តង់ដារ សម្រាប់សេវាកម្មពិសេស។ មន្ត្រីត្រូវកត់ត្រាសកម្មភាពតាមដានទាំងអស់នៅក្នុងសំណុំបែបបទតាម ដានបានកំណត់ដោយបង្ហាញពីវឌ្ឍនភាពនៃសេវាកម្មជាក់លាក់ដែលបានផ្តល់ដោយ OFW ។ របាយ ការណ៍ស្តីពីសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរួមលើសេវាកម្មនិងជំនួយបន្ថែមត្រូវបានបញ្ជូនទៅ NRCO សម្រាប់ការ បញ្ជូនបន្តទៅលេខាធិការដ្ឋានក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំសប្តាហ៍។ អ្នកចូលរួមទាំងអស់ត្រូវ

បានផ្តល់ជូននូវច្បាប់ចម្លងនៃម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលអំពីជីវភាពដែលត្រូវបានអភិវឌ្ឍដោយ TESDA និងពិនិត្យឡើងវិញ / ធ្វើបទដ្ឋានដោយ NRCO ។
កម្មវិធីជួយដល់កម្មវិធីជួយសង្គ្រោះបានពិនិត្យមើលយ៉ាងពេញទំហឹងនូវតម្រូវការនៃការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់ OFWs បន្ទាប់ពីការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ពួកគេជាពិសេស ដោយសារស្ថានភាពអាសន្ន ឬវិបត្តិ។ រដ្ឋាភិបាលត្រៀមខ្លួនជាស្រេច នៅគ្រប់ពេលវេលាដើម្បីជួយដល់គ្រប់ហ្វឹកហ្វឺនទាំងអស់របស់ពួកវាជាពិសេសក្នុងករណីបន្ទាន់។

ជ្រើសរើសគ្រូនិងបណ្តុះបណ្តាល

សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រិន / ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជីវភាពអ្នកដឹកនាំរបស់ POLO ត្រូវធានាថាការបណ្តុះបណ្តាលការវាយតម្លៃនិងវិញ្ញាបនប័ត្រត្រូវបានដឹកនាំដោយ TESDA ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្គោលដែលមានវិញ្ញាបនបត្រគ្រូបង្គោលតាមទស្សន៍ជាតិដែលចេញដោយ TESDA ។ ពួកគេក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងផងដែរ ដើម្បីទទួលបាននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីផែនការតាមអ៊ីនធើណែត TESDA និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្របសម្រួល។
បណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានដឹកនាំដោយម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ TESDA និងស្តង់ដាបន្ថែមទៀតដោយ NRCO ។ TESDA និង NRCO ធ្វើការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើវគ្គហ្វឹកហ្វឺនជាក់ស្តែងដើម្បីធានាការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាព។

ការផ្តល់មូលនិធិនិងការសម្រេចបាន

កម្មវិធីនេះត្រូវបានគាំទ្រយ៉ាងពេញលេញដោយមូលនិធិរបស់រដ្ឋាភិបាល (នាយកដ្ឋានការងារនិងការងារ) និងផ្តល់ជូនដោយឥតបង់ថ្លៃដល់អតិថិជនដែលបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ - វិលត្រឡប់ឬធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ OFWs ។ ចំណាយសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់មជ្ឈមណ្ឌលរួមទាំងឧបករណ៍និងសម្ភារៈការិយាល័យត្រូវបានយកចេញពីថវិការៀងៗខ្លួន របស់ការិយាល័យ DOLE ដែលចូលរួមក្នុងគម្រោងចែករំលែកចំណាយ។ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមកម្លាំងពលកម្ម BLE សម្របសម្រួលការជួលបុគ្គលិកដើម្បីជួយក្នុងការផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាល។
រហូតដល់ថ្ងៃទី 20 ខែតុលាឆ្នាំ 201 0 16.009 OFWs ត្រូវបានជួយតាមរយៈកម្មវិធីជំនួយបច្ចេកទេស។

ក្នុងចំណោមចំនួននេះមានស្ត្រីចំនួន 6.920 នាក់ឬ 44.16 ភាគរយ។ ចំនួនសរុប 701 ឬ 4,38 ភាគរយ មិនមានឯកសារ - អារ៉ាប៊ីសាអូឌីត 146 អារ៉ាប់រួម 116; ឥណ្ឌូនេស៊ី 52; គុយវ៉ែត 52 សិង្ហបុរី 31; តៃវ៉ាន់ 30; ប្រទេសជប៉ុន 29; ហុងកុង 25; កាតា 23; លីបង់ 21; ម៉ាឡេស៊ី 21; បារ៉ែន 13; និងអាមេរិក, 10 ។

ប្រទេសចំនួន 10 ដែលបានស្នើសុំជំនួយពីកម្មវិធីគឺ: អារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌីត - 7703 ។ គុយវ៉ែត-1,521; អារ៉ាប់រួម -1304; កាតា-1,127; តៃវ៉ាន់ - 931; ហុងកុង -514; សិង្ហបុរី -3,93; ម៉ាឡេស៊ី -331; បារ៉ែន -206; ជប៉ុន -179; អូម៉ង់ -153; លីប៊ី -143; និងហ្សកដានី -127 ។

ជំពូក ៣

គំហើញ និងអនុសាសន៍សំខាន់ៗ

គំរោងសៀវភៅក្រម្រង អាស៊ាន បានផ្តល់ជូននូវឱកាសដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីពិនិត្យមើលអោយស៊ីជំរៅ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ រួមនិងការសិក្សាជាមួយគ្នា ក្នុងចំណោមរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន ស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព។

ជំពូកនេះ ផ្តល់ជូននូវគំហើញនៃការចងក្រងសៀវភៅសម្រង ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវជាតិ និងអ្នកស្រាវជ្រាវតំបន់ លើផ្នែកខាងក្រោម៖

១. រចនាសម្ព័ន្ធគោលនយោបាយជាតិ និងយន្តការគ្រប់គ្រង

២. បទដ្ឋានគំរូប្រតិបតការសម្រាប់អនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យ

៣. ប្រព័ន្ធទទួល និងចែកផ្សាយ

៤. ភាពជាដៃគូរ និង

៥. សហប្រតិបតការតំបន់

ដោយភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតដិតជាមួយសំណើរជាក់លាក់ប្រចាំប្រទេស និងអនុសាសន៍ថ្នាក់តំបន់ ដើម្បីពង្រឹងកម្មវិធីទាំងនេះ នៅថ្ងៃអនាគត។

ការរកឃើញសំខាន់ៗ និងអនុសាសន៍

រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់តាមរយៈច្បាប់របស់ពួកគេ ការប្រកាសគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីបានសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើតម្លៃនៃកម្មវិធីអប់រំពលករ មុនទទួលយកការងារជាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលជាឧបករណ៍គោលនយោបាយគន្លឹះក្នុងការទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ គ្រួសារ និងប្រទេសកំណើតរបស់ពួកគេ អោយមានវិសាលភាពទូលំទូលាយ។

កម្មវិធីទាំងនេះ ត្រូវបានគេមើលឃើញដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ (និងនិយោជករបស់ពួកគេ) ដោយផ្តល់ព័ត៌មានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងការងារប្រកបដោយជោគជ័យ។ នៅទីបំផុតកម្មវិធីទាំងនេះត្រូវបានគេរំពឹងថា នឹងធានាបាននូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិកនិងនិយោជកដែលមានសុខដុមរីតតែច្រើន និងផ្តល់ការការពារកាន់តែប្រសើរឡើងដល់ពលករ ប្រឆាំងនឹងការកេងប្រវ័ញ្ចនិងការជួញដូរមនុស្ស។

កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ បង្កើតបានតែផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍មានប្រសិទ្ធភាព។ ពួកគេសម្រេចបានគោលបំណងរបស់ពួកគេ តែនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចដែលកំណត់នូវស្តង់ដារសម្រាប់ការជ្រើសរើសការងារ និងការផ្តល់តម្លៃដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងលើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់នៅក្នុងបរិយាកាសដែលស្វាគមន៍ចំពោះការរួមចំណែកខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ - នៅក្នុងប្រទេសទាំងពីរនៃប្រទេសកំណើតដើមនិងប្រទេសទិសដៅ។
គម្រោងស្រាវជ្រាវរបស់កម្មវិធីអាស៊ានស្តីពីកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ បានផ្តល់ឱកាសដ៏មានតម្លៃដើម្បីពិនិត្យឱ្យបានដិតដល់នូវកម្មវិធីអប់រំជាតិ ស្តីពី ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាព និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងរៀនសូត្រជាមួយនិងប្រទេសក្នុងចំណោមរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន លើទិដ្ឋភាពនៃគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នឹងត្រូវការព័ត៌មាននៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ពីចំណុចនៃការសម្រេចចិត្តរបស់គាត់ក្នុងការស្វែងរកការងារនៅបរទេស ការជ្រើសរើសទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ការធ្វើការសម្រេចចិត្តលើកិច្ចសន្យា ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការងារក្រៅប្រទេស ការសម្របខ្លួនជាមួយជនបរទេស សហសេវិក និងសហសេវិកយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងបរិយាកាសការងារថៃរក្សាគ្រួសារ ហើយទីបំផុតរៀបចំសម្រាប់ការត្រឡប់មកវិញនិងការធ្វើសមាហរណកម្មនៅក្នុងប្រទេសកំណើត។

រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានបានប្រឈមនឹងបញ្ហាប្រឈមនេះ បើទោះបីជាកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បច្ចុប្បន្នជាទូទៅពេញចិត្តចំពោះដំណាក់កាលមុនធ្វើការ និងមុនពេលចាកចេញ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មវិធីអប់រំបន្ថែមទៀតនិងក្រោយពេលមកដល់របស់និយោជិក ដើម្បីជួយដល់និយោជកនិងពលករនិយោជិតឱ្យធ្វើការងាររៀបចំ។ ដំណាក់កាលការត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម នៅតែមិនទទួលបានគ្រប់គ្រាន់ ដែលត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ពីរដ្ឋទាំងអស់។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាគំហើញសំខាន់ៗរបស់ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវជាតិ និងអន្តរជាតិរបស់ Compendium នៅក្នុងវិស័យទាំងនេះ: (1) ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ និងយន្តការអភិបាលកិច្ច។ (2) តាមដានការអនុវត្ត។ (3) បទដ្ឋានប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យ (4) ប្រព័ន្ធទទួលនិងចែកចាយ និង (5) ភាពជាដៃគូនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់។

យន្តការគោលនយោបាយជាតិនិងយន្តការអភិបាលកិច្ច

ការមានរៀបចំគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពី ការអប់រំរបស់ពលករ និងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍សុវត្ថិភាពជារឿយៗ បង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីស៊ីសង្វាក់គ្នាកាន់តែទូលំទូលាយជាង និងមានវិសាលភាពទូលំទូលាយ និងគ្របដណ្តប់ដល់ការអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មវិធីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព។ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិកំណត់គោលដៅបង្កើតស្តង់ដារសម្រាប់ការចែកចាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាពកំណត់ខ្នាតគំរូសម្រាប់ការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងរៀបចំឡើងវិញនៅលើការបង្កើត និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពមាតិកាកម្មវិធីសម្រាប់ភាពពាក់ព័ន្ធ។ តាមស្មារតីក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ គួរគ្របដណ្តប់វិសាលភាពទូលំទូលាយនៃដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នានៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍។
រដ្ឋសមាជិកអាស៊ានអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករតាមវិធីផ្សេងៗគ្នា។ ប្រ៊ុយណេ និងវៀតណាម បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធដឹកនាំដោយការិយាល័យកណ្តាលដែលការិយាល័យរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិបំពេញមុខងារ: (ក) ការផ្តល់នូវគោលនយោបាយទូទៅ និងបទដ្ឋានអនុវត្តលើកម្មវិធីអប់រំសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង (ខ) ទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្ត។ នាយកដ្ឋានការងារនៅប្រ៊ុយណេ ក្រោមក្រសួងការបរទេស និងនាយកដ្ឋានការងារក្រៅប្រទេសរបស់វៀតណាម គឺជាការិយាល័យត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះការកំណត់បទដ្ឋាន ស្តីពីកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយការិយាល័យរបស់រដ្ឋាភិបាល ឬសហគ្រាសទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ។

ប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី មីយ៉ាន់ម៉ា ហ្វីលីពីន សឹង្ហបូរី និងថៃ បានបង្កើតការបញ្ចូលគ្នារវាងអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងឯកជន។ អង្គការរបស់រដ្ឋបានកំណត់ស្តង់ដារសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ប៉ុន្តែបានចាកចេញពីប្រព័ន្ធអនុវត្តជាក់ស្តែងទៅជាស្ថាប័នអាជីវកម្ម និងស្ថាប័នមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធចម្រុះ រដ្ឋាភិបាលតែងតែអនុម័តដំណើរការដ៏តឹងរ៉ឹងមួយ ដើម្បីបិទមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលមិនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងផ្តល់ការទទួលស្គាល់ដល់អង្គការ និងការិយាល័យ។ ក្នុងករណីដ៏កម្រដែលថាអង្គភាពរដ្ឋផ្សេងៗទៀតក៏ធ្វើកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករដែរនោះ ជាទូទៅសម្រាប់អ្នកត្រូវបានជ្រើសរើសនៅក្រោមការរៀបចំរបស់រដ្ឋាភិបាល ទៅ រដ្ឋាភិបាល វាទំនងជាអ្នកអនុវត្តលេចធ្លោជាងគេ គឺមកពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល។
ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ប្រទេសឡាវ និងប្រទេសកម្ពុជា គឺជាផ្នែកមួយតំណាងឱ្យប្រព័ន្ធ Laisesez- Faire ជំនួសឱ្យសង្ខេបអំពីលក្ខខណ្ឌទិសដៅរំពឹងទុក ការិយាល័យរដ្ឋាភិបាលមិនបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងបានកាត់បន្ថយការទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកជ្រើសរើសឯកជន និងនិយោជក ។

ភាពចាំបាច់ទល់ នឹងការស្ម័គ្រចិត្ត

ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ហ្វីលីពីន ថៃ និងវៀតណាម ត្រូវការកម្មវិធីមុនពេលចេញដំណើរ សម្រាប់ពលករក្រៅប្រទេសទាំងអស់ជាបុរេលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យចាកចេញពីប្រទេសសម្រាប់គោលបំណងការងារ។ ដូចគ្នានេះដែរ ប្រទេសសិង្ហបុរីបានបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់សម្រាប់មុខរបរជាក់លាក់។ ឧទាហរណ៍គ្រប់ FDWs ជាលើកដំបូងត្រូវឆ្លងកាត់កម្មវិធីដោះស្រាយបញ្ហា ដើម្បីជួយដល់FDWsក្នុងការ "ដោះស្រាយ" នៅក្នុងប្រទេស។ សិក្ខាសាលាស្រដៀងគ្នានេះ តម្រូវឱ្យមានសម្រាប់និយោជកដំបូងបង្អស់ និងអ្នកដែលជារឿយៗផ្លាស់ប្តូរ FDWs ។

ម៉្យាងទៀត នៅប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា តម្រូវឱ្យមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ដើម្បីផ្តល់ការអប់រំដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់មុនពេលចាកចេញ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឱ្យមានលិខិតបញ្ជាក់ដែលនឹងបង្ហាញពីភស្តុតាងនៃការហ្វឹកហ្វឺនមុនចាកចេញដំណើរទេ។ ដោយមានចលនាឆ្លងកាត់ព្រំដែនដ៏ទូលំទូលាយរបស់ប្រជាពលរដ្ឋខ្លួន និងការងារភាគច្រើនក្រៅផ្លូវការ ប្រទេសទាំងនេះត្រូវបានជំទាស់ក្នុងវិធានការនានា ដើម្បីធានាដល់ពលកររបស់ខ្លួនឆ្លងកាត់សិក្ខាសាលាមុនចាកចេញ។

ប្រ៊ុយណេ: អនុវត្តគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពី ការអប់រំរបស់ពលករនិងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព ស្របតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។ នេះអាចជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបង្កើតផែនការជាតិ ឬក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ ទាក់ទងទៅនឹងការអប់រំពលករនិងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍សុវត្ថិភា ទាំងសំរាប់ពលករក្នុងស្រុក និងនៅបរទេស។

កម្ពុជា: គោលនយោបាយជាតិ (NEP) គួរតែត្រូវបានរៀបចំ / ពិគ្រោះដោយការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គមនិងភាគីពាក់ព័ន្ធ។ សេចក្តីណែនាំគោលនយោបាយនិងសារាចរពាក់ព័ន្ធផ្នែកអធិការកិច្ច គួរតែត្រូវបានបញ្ចូលគ្នានិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ ដោយផ្តោតជាពិសេសលើការអប់រំ និងផែនការរបស់ពលករ។ សារៈសំខាន់ដែលជៀសវាង គឺត្រូវធានាកិច្ចព្រមព្រៀង សម្របសម្រួលស្ថាប័នរឹងមាំ ក្នុងចំណោមអាជ្ញាធរខុសគ្នា។

ប្រទេសឡាវ: ការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងអនុក្រឹត្យលេខ 68 / PM ពិសេសទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករទាំងអស់ត្រូវតែផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ។

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមុនឆ្នាំ 2007 មានកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់រដ្ឋ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ប្រទេសនេះបានផ្លាស់ប្តូរទៅជាប្រព័ន្ធស្រេចចិត្ត និងស្ម័គ្រចិត្ត ដោយបន្សល់ទុកនូវទំនួលខុសត្រូវទាំងស្រុងទៅលើសមាគមនិយោជក ដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មសំណង់ និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រទេសប្រ៊ុយណេ មានកម្មវិធីណែនាំទូទៅអំពីស្តង់ដារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ខ្លួន។ ខណៈដែលទាំងនេះអាចផ្តល់នូវមធ្យោបាយដើម្បីឱ្យមានទំនាក់ទំនងកាន់តែច្រើនឡើង ជាមួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ កម្មវិធីទាំងនេះមានកម្រិតទៅដល់ពលករក្រៅពីវិស័យផលិតកម្មផ្លូវការ ដូចជា ពលករបំរើការងារតាមផ្ទះក្នុងគ្រួសារឯកជន។
ការចាត់តាំងការិយាល័យរដ្ឋបាលដើម្បីត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បង្កើតជាផ្នែកមួយនៃក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ។ ការិយាល័យសម្របសម្រួលថ្នាក់ជាតិទទួលខុសត្រូវលើការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីអប់រំ ការផ្តល់សិទ្ធិដល់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្ម និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងការសម្របសម្រួលអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី។ មានការិយាល័យ

តែងតាំងជាពិសេស នៅក្នុងរដ្ឋបាលសុខុមាលភាពពលករបរទេសរបស់ហ្វីលីពីន នាយកដ្ឋានពលករក្រៅប្រទេសរបស់ក្រសួងការងារឥណ្ឌូណេស៊ី និងក្រសួងការងាររបស់ប្រទេសសិង្ហបុរី។

ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត

អវត្តមាននៃការវាយតម្លៃ និងការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហ្មត់ចត់ទៅលើការបំពេញការងាររបស់អ្នកផ្តល់សេវាផ្សេងៗគឺជាគម្លាតធំបំផុតនៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករ ដែលធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការកំណត់ចន្លោះប្រហោងនិងផ្តល់នូវដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាដែលមានបញ្ហា។ ជំហានទីមួយសំខាន់គឺបង្កើតសូចនាករការអនុវត្តស្តង់ដារសម្រាប់ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗគ្នា។ ការវិភាគពីផលប៉ះពាល់ នឹងផ្តល់នូវមតិយោបល់សំខាន់ៗលើតម្លៃ និងការចូលរួមចំណែកនៃមាតិកាកម្មវិធីសិក្សា សម្ភារៈហ្វឹកហ្វឺន ប្រព័ន្ធចែកចាយផ្សេងៗ និងបទដ្ឋានប្រតិបត្តិការផ្សេងៗទៀត។

ច្រើយឈោះ ធ្វើការវិភាគនិងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃប្រសិទ្ធិភាពនៃកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើម ស្តីពីការអប់រំពលករនិងយុទ្ធនាការទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព ដើម្បីបន្តពង្រឹងនិងពង្រីកកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានស្រាប់និងអនាគត។

ទៀតឈាម: លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលក្ខណៈស្តង់ដារនេះជួយអ្នកគ្រប់គ្រងវាស់ស្ទង់រកកំហុសឆ្គងនិងដោះស្រាយការរំលោភបំពាននានាដែលកើតឡើងដោយសហគ្រាស ក្នុងអំឡុងពេលសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល។

មានរបាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃហ្វីលីពីនកំពុងដំណើរការ ស្តីពី កម្មវិធីមុនចាកចេញដំណើរសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍អចិន្ត្រៃយ៍ (ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅសហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា និងអូស្ត្រាលី) ធ្វើការស្ទាបស្ទង់លើជនទេសន្តរប្រវេសន៍ 3 ពាន់នាក់និងគ្រួសាររបស់ពួកគេក្នុងរយៈពេល 2 ឆ្នាំបន្ទាប់ពីកម្មវិធីបានកើតឡើង។ ការសិក្សានេះមិនទាន់ត្រូវបានបញ្ចប់នៅឡើយទេ។

បទដ្ឋានប្រតិបត្តិការ

ការទទួលស្គាល់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ក្នុងករណីរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានមិនផ្តល់កម្មវិធីអប់រំដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយផ្ទាល់ រដ្ឋាភិបាលតែងតែទទួលស្គាល់ពីស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលនានាដើម្បីផ្តល់ឱ្យពួកគេ។ ជូនកាលបណ្តាប្រទេសនា

នាអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យភ្នាក់ងារដើម្បីតាមដានការប្រកាន់ខ្ជាប់ចំពោះបទដ្ឋានទាំងនេះ។ ពេលវេលាផ្សេងទៀតការវាយតម្លៃមាននៅលើការផុតកំណត់នៃអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ពួកគេ និងសំណើសុំបន្ត។ នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអប្បបរមាគឺៈ ភាពសមរម្យរបស់អង្គភាពត្រូវបានកំណត់ដោយចំនួន និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់គ្រូបង្វឹក ទំហំបន្ទប់បណ្តុះបណ្តាល និងលទ្ធភាពនៃការប្រើឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាល។

ចំណុចចម្រូងចម្រាសមួយគឺថា តើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជនគួរតែត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យផ្តល់នូវកម្មវិធីតំរង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរឬទេ។ សង្គមស៊ីវិលមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែលការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជននិងភ្នាក់ងារចាត់តាំង ទំនងជាមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងកិច្ចសន្យាការងារ។ ទីភ្នាក់ងារឯកជនជំទាស់ថា វាជាចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិកឱ្យបានល្អ។ ដូច្នេះ ពួកគេមានឱកាសល្អក្នុងការផ្តល់ការប្រឹក្សាជូនដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានសក្តានុពល។ ផ្ទុយទៅវិញ ពួកគេរិះគន់តួនាទីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងការផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដូចជា អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនៅទីបំផុតបានបញ្ចប់ជាសហគ្រាសធុរកិច្ចដែលមានរកប្រាក់ចំណេញខ្នាតតូច។

អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសរុបចំនួន 281 នាក់ នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន គឺជាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងសមាគមឧស្សាហកម្ម។ ប្រទេសសិង្ហបុរីបែងចែកអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលក្រោយពេលមកដល់ជួបជាមួយក្រុមហ៊ុន និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។

ប្រយ័ត្ន៖ ក្រសួងការងារអាចពិចារណាលើការទទួលស្គាល់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលកម្មវិធីផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រនេះអាចត្រូវបានគេយកចេញ។

សៀវភៅបណ្តុះបណ្តាលស្តង់ដារ

នៅប្រទេសបញ្ចូន កម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដារនៃការសង្ខេបមុនពេលចេញដំណើររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ រួមបញ្ចូលទាំងមុខវិជ្ជា ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ សិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ បញ្ហាសុខភាពដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជួបប្រទះ វិធីដោះស្រាយ ភាពទោរទន់ និងការរើសអើងផ្សេងៗគ្នា និងការទទួលបានយន្តការបណ្តឹង ដូចជា ស្ថានទូតរបស់ប្រទេសនៅក្នុងប្រទេសទទួល។ កម្មវិធីទូលំទូលាយបន្ថែមទៀត នឹងរួមបញ្ចូលការការអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ (ឧទាហរណ៍ប្រាក់បញ្ញើសន្សំការវិនិយោគជាដើម) ការរៀបចំវិបត្តិ (ដូចជាបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនដូចជាជំងឺនិងការឃាយីព្រមទាំងការត្រៀមរៀបចំគ្រោះមហន្តរាយ / សង្គ្រាម) បញ្ហាផ្លូវចិត្តសង្គម និងយន្ត

ការដោះស្រាយ។

ដោយផ្តល់នូវរយៈពេលខ្លីនៃកម្មវិធីមុនពេលចេញដំណើរចាំបាច់កិច្ចប្រជុំនេះ មិនអាចផ្តល់ព័ត៌មានទូលំទូលាយលើលក្ខខណ្ឌរស់នៅ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ប្រទេសគោលដៅ។ ជាញឹកញាប់មានពេលវេលាតិចតួច ក្នុងការបញ្ចូលព័ត៌មានស្តីពីការរៀបចំហិរញ្ញវត្ថុ និងធនាគារ សេវាកម្មអប់រំ និងសេវាកម្មគ្រួសារផ្សេងទៀត។ ជាទូទៅ ការជួបពិភាក្សាដោយផ្ទាល់ ត្រូវបានរៀបចំឱ្យល្អដើម្បីបញ្ជាក់ពីប្រភពព័ត៌មានជាពិសេសទៅលើប្រាក់ឈ្នួលកិច្ចសន្យា និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារលទ្ធភាពទទួលបាន ផ្នែកច្បាប់ សុខុមាលភាព និងសេវាកម្មជំនួយក្នុងប្រទេស ក៏ដូចជានៅក្នុងប្រទេសនៃការងារ និងតម្រូវឱ្យធនាគារ និងការរៀបចំហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀត សម្រាប់គ្រួសារ និងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកមុនពេលចេញដំណើរ។ ពត៌មានលំអិតបន្ថែមទៀត ត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្នុងសម្ភារៈបោះពុម្ព ឬនៅក្នុងគេហទំព័រ ដែលអាចភ្ជាប់ចូលទៅដល់បានដើម្បីមើលព័ត៌មាន ជាពិសេសត្រូវបានរចនាឡើងសម្រាប់ប្រើប្រាស់ដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។
នេះធ្វើឱ្យវាកាន់តែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការបន្តការសិក្សារបស់ពលករនៅតាមប្រទេសទទួល និងការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងព័ត៌មានសម្រាប់ស្ថិរភាព។ កម្មវិធីក្រោយត្រឡប់មកវិញ នៅក្នុងប្រទេសបានទទួលជំនួយ ជួយពង្រឹងចំណេះដឹងអំពីការរស់នៅ និងការងារនៅក្នុងបរិយាកាសថ្មី ហើយលើកទឹកចិត្តឱ្យមានទំនាក់ទំនងការងារ និងការជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក។ ឧទាហរណ៍កម្មវិធីស្នាក់នៅរបស់សឹង្ហបុរីដែលជាសិក្ខាសាលារយៈពេលមួយថ្ងៃចាំបាច់សម្រាប់ FDWs រួមបញ្ចូលទាំងព័ត៌មាន ស្តីពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ពលករនិងលក្ខខណ្ឌការងារដែលនឹងជំរុញទំនាក់ទំនងការងារល្អប្រសើរនៅក្នុងគ្រួសារ ក៏ដូចជាបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងភាពតានតឹង ដើម្បីជួយដល់ពលករនិយោជិតដោះស្រាយ។ កម្មវិធីនេះ មានសមាសធាតុអនុវត្តជាក់ស្តែង ដើម្បីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលពលករបម្រើការតាមផ្ទះឱ្យធ្វើការនៅផ្ទះដោយសុវត្ថិភាព ដូចជា ការសម្អាតបង្អួច និងបោកគក់ដោយសុវត្ថិភាព។
និយោជកល្អ ជារឿយៗផ្តល់ការអប់រំជាបន្តបន្ទាប់លើប្រធានបទដូចជាលក្ខខណ្ឌការងារ និងការអនុវត្តការងារ។ បញ្ជូនទៅទទួលការហ្វឹកហាត់ជាក់លាក់របស់ឧស្សាហកម្ម រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ជាផ្នែកមួយនៃការតំរង់ទិសរបស់ពួកគេ ដើម្បីជួយពលករសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសការងារថ្មីរបស់ពួកគេ។

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី: សិក្ខាសាលាកម្រិតសហគ្រាសធ្វើឡើងដោយនិយោជកទំនងជាមានផលប៉ះពាល់កាន់តែច្រើននៅលើចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ហើយការបង្ហាត់បង្រៀនជាបន្តបន្ទាប់នឹងជួយពួកគេឱ្យបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេលើរបៀបនៃការធ្វើរបស់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។

កម្មវិធីចាំបាច់ត្រូវបានបំពេញដោយការបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ដោយស្ថានទូតបរទេសដែលផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសេវាកម្ម និងវិធីបន្ថែម ដើម្បីទទួលបានសហប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងប្រទេសទទួល។ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងហ្វីលីពីន កំពុងពង្រីកសេវាកម្មរបស់បេសកកម្មបរទេសរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសទិសដៅ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗដល់ប្រជាជនរបស់ពួកគេ ទាំងពីប្រទេសបញ្ជូននិងប្រទេសទិសដៅ។ ជារឿយៗកម្មវិធីទាំងនេះ សុទ្ធសឹងតែស្ម័គ្រចិត្ត ហើយត្រូវបានអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាករបស់ពលករ។ វគ្គ "មកដល់" ទាំងនេះ ផ្តោតលើវិធីសម្រាប់ពលករនិយោជិតប្រឈមនឹងបញ្ហាស្មារតីនៃការធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ហើយធានាលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សហគមន៍ជនទេសន្តប្រវេសន៍ ដើម្បីពង្រឹងយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយ និងដោះស្រាយយន្តការរបស់ពលករ។

កម្មវិធីតាមតម្រូវការសម្រាប់អ្នកមានជំនាញទាប

ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាច្រើនមានជំនាញទាប ដូចជា អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ពលករសំណង់ និងកសិកម្ម មានកម្មវិធីអប់រំបានបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់ប្រភេទទាំងនេះ នៅក្នុងរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន។ ប្រទេសហ្វីលីពីន មានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសសម្រាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅនឹងមជ្ឈិមបូព៌ា។ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី អនុវត្តកម្មវិធីរបស់ពលករ ដែលជាការរួមបញ្ចូលគ្នារវាងជំនាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលភាសា សម្រាប់ប្រទេសទទួល ដូចជា ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី អារ៉ាប៊ីសាអូឌីត ហុងកុង និងកោះតៃវ៉ាន់។

ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ប្រទេសសិង្ហបុរីមាន "កម្មវិធីដោះស្រាយបញ្ហា" សម្រាប់ពលករបំរើការងារតាមផ្ទះ និងកម្មវិធីទិសដៅដាច់ដោយឡែកមួយសម្រាប់និយោជកពលករធ្វើការតាមផ្ទះ។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូងសម្រាប់ពលករនិយោជិតក្នុងផ្ទះមុនឆ្នាំ 2007 ប៉ុន្តែចាប់តាំងពីពេលនោះមកត្រូវបានផ្អាក។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញដំណើរនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការធ្វើការនៅក្នុងគ្រួសារបរទេស និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ កម្មវិធីនេះផ្តល់សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប និងទទួលយកវិធីសាស្ត្រសមស្រប។

សម្រាប់សំណង់ ក្រុមប្រឹក្សាសំណង់ឧស្សាហកម្ម សំណង់នៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងអាជ្ញាធរសំណង់ និងសំណង់នៃប្រទេសសឹង្ហបុរី តាមរយៈអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលឯកជន គេបានផ្តល់ជូនវគ្គណែនាំអំពីសុវត្ថិភាពក្នុងកំឡុងពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនៃការមកដល់របស់ពលករ ដែលត្រូវបន្តធ្វើជាថ្មីរៀងរាល់ពីរបីឆ្នាំម្តង។ នៅប្រទេសសឹង្ហបុរី មានការធ្វើតេស្តពាណិជ្ជកម្ម ធ្វើឡើងនៅឯមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេសសម្រាប់ពលករបរទេសថ្មី។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកបរទេសនូវជំនាញមូលដ្ឋានចាំបាច់សម្រាប់ពួកគេក្នុងការធ្វើការក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ វិញ្ញាបនបត្រនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបញ្ចប់សិក្ខាសាលានេះ គឺជាបុរេលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចេញលិខិតអនុញ្ញាតការងារនៅសឹង្ហបុរី។ មានភាពជឿនលឿនសំខាន់ៗក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីរួមគ្នានៃប្រទេសបញ្ជូននិងទទួល។ ការសិក្សាករណីសិក្សារបស់អាស៊ាន រួមមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញដំណើរសម្រាប់ប្រទេសកូរ៉េ (បច្ចុប្បន្នប្រតិបត្តិការនៅប្រទេសកម្ពុជា មីយ៉ាន់ម៉ា ថៃ ហ្វីលីពីន និងវៀតណាម) អ៊ីស្រាអែល (ថៃ) និងហ្សាំងឡង់ និងស៊ុយអែត (ថៃ) ។ ក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មវិធីទាំងនេះមុនពេលចេញដំណើរត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញយូរអង្វែង ដូចជាបច្ចេកទេសដាំដុះ (អ៊ីស្រាអែល) ភាសាកូរ៉េ និងសេវាគ្រួសារ (មជ្ឈឹមបូព៌ានិងហុងកុង) ។ សម្រាប់ប្រទេសមួយចំនួន ដូចជាប្រទេសកូរ៉េ និងជប៉ុន ការឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តសមត្ថភាពភាសា គឺជាតម្រូវការសម្រាប់ការងារ។ កម្មវិធីតាមតម្រូវការទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ជាទីបំផុត ចាប់តាំងពីបណ្តាប្រទេសទទួលបានអាចផ្តល់នូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពអំពីការរំពឹងទុករបស់និយោជក លក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាព ក៏ដូចជាបរិយាកាសសង្គមនៃប្រទេសរបស់ពួកគេផងដែរ។

ប្រទេសវៀតណាម: ភាគច្រើននៃសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នគឺមានការសិក្សានិងមិនសមរម្យសម្រាប់ពលករដែលមានកម្រិតទាបនៃការអប់រំនិងជំនាញ។ ដូច្នេះមាតិកានិងរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែត្រូវបានកែសម្រួល។

ប្រទេសថៃ: ការទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់គឺជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៃជោគជ័យ: សម្រាប់ក្រុមពលករបរទេសជាពិសេសអ្នកដើរទូក និងទីផ្សារជប៉ុនត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសដោយសារនៅមានបញ្ហានៃសកម្មភាពខុសច្បាប់មួយចំនួន ហើយពលករមួយចំនួនត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់។

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី: សិក្ខាសាលាកម្រិតសហគ្រាសដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជក ទំនងជាអាចមានឥទ្ធិពលធំ

ផងទៅនឹងចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ហើយការបង្ហាត់បង្រៀនជាបន្តបន្ទាប់នឹងជួយពួកគេឱ្យបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេលើវិធីធ្វើរបស់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។

ប្រទេសវៀតណាម: រដ្ឋាភិបាលនិងសហគ្រាស គួរមានគោលនយោបាយជាក់ស្តែងមួយ ស្តីពីការងារពលករនៅក្រៅប្រទេស នៅពេលពួកគេត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ដោយបណ្តុះបណ្តាលទីផ្សារក្នុងស្រុកសមស្រប ដើម្បីបង្កើនព័ត៌មានសាធារណៈ និងណែនាំដល់អ្នកធ្វើការងារ។

រយៈពេល

រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានភាគច្រើនកំណត់រយៈពេលអប្បបរមានៃវគ្គមុនពេលចាកចេញ / ក្រោយពេលមកដល់។ ក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសបញ្ជូនចេញ កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលចេញដំណើរត្រូវមានរយៈពេលអប្បបរមា 6 ម៉ោង ដើម្បីអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សាដែលបានកំណត់។ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវជាតិនៃប្រទេសទាំងនេះយល់ស្របថា រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញដំណើរគឺខ្លី ហើយផ្តល់ពេលវេលាតិចតួចសម្រាប់ការសង្ខេបអំពីវប្បធម៌ និងទំនៀមទម្លាប់ ចំណេះដឹងភាសាជាមូលដ្ឋាន បញ្ហាសុវត្ថិភាព និងអាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនងរបស់អង្គការ និងបុគ្គលិក ដែលអាចផ្តល់ជាជំនួយដល់ពួកគេនៅពេលមានបញ្ហាកើតឡើង។

បន្ទាប់ពីបានបំពេញតម្រូវការអប្បបរមារយៈពេល 6 ម៉ោង និយោជក ជាពិសេសជួលក្រោមការរៀបចំរបស់រដ្ឋាភិបាល ទៅ រដ្ឋាភិបាល មានបានកំណត់រយៈពេលវែងសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករ។ ក្នុងករណីមួយចំនួន ដូចជា នៅក្នុងកម្មវិធីបង្រៀនពលករថៃជាអ្នកបេះផ្លែឈើប៊ីរីព្រៃ (6 ម៉ោង) ឬកម្មវិធីអ៊ីស្រាអ៊ែល (62 ម៉ោង / 7 ថ្ងៃ) ទាំងនេះគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីធំៗ រួមបញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលភាសានិង / ឬជំនាញ។ នេះជាករណីសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកធ្វើការងារនៅតាមផ្ទះ សម្រាប់នៅហុងកុង មជ្ឈឹមបូព៌ា ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយរដ្ឋាភិបាលឥណ្ឌូនេស៊ី។ សិក្ខាសាលាទាំងនេះ គឺជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈដែលមានសមាសភាគសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាមានរយៈពេល 12 សប្តាហ៍។ នៅប្រទេសសិង្ហបុរី កម្មវិធីក្រោយពេលមកដល់សំរាប់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះគឺមួយម៉ោង។

ប្រទេសថៃ: ការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសមុនចាកចេញ ដែលបញ្ចប់ត្រឹម៦ម៉ោងក្នុងមួយក្រុម មានផលប៉ះពាល់តិចតួច។ កម្មវិធីសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលានិងបញ្ហាជាច្រើនទៀត គួរត្រូវបានពន្យល់ពីតម្រូវការយ៉ាងច្បាស់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះមានន័យថាថ្លៃចំណាយខ្ពស់ក្នុងការទទួលបានការងារនៅបរទេស។ កម្មវិធីមានតុល្យភាព

ជាងមុនជាមួយការឧបត្ថម្ភធនរបស់រដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសការរៀបចំនិងស្នាក់អាស្រ័យសម្រាប់ពលករកំពុងធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស អាចជាផែនការមួយដែលរដ្ឋាភិបាលគួរតែពិចារណា។

សម្រាប់សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្រោយពេលមកដល់ ត្រូវបានអនុវត្តអស់រយៈពេល 3 ថ្ងៃ។ ក្នុងកំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាលនេះ ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ធ្វើការពិនិត្យសុខភាពហើយ ត្រូវបានបង្រៀនអំពីវប្បធម៌កន្លែងការងារច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ ពីការអនុវត្តធានារ៉ាប់រងធានារ៉ាប់រង និងបញ្ហាសុវត្ថិភាពជាដើម។

វិធីសាស្ត្រ

គ្រប់អ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រគឺចម្រុះ។ ខណៈពេលការរៀនសូត្រមានអត្ថន័យកាន់តែសំខាន់ឡើង នៅពេលមានវិធីសាស្ត្រហ្វឹកហ្វឺន មានបទពិសោធន៍ខ្ពស់ និងមានការចូលរួមច្រើនវគ្គហ្វឹកហាត់នាពេលបច្ចុប្បន្ន ភាគច្រើនមានតែការបង្រៀននិងការពិភាក្សាជាមួយការប្រើជំនួយ ដោយមានឧបករណ៍សម្លេង។ សម្ភារៈការតំរង់ទិសមិនត្រូវបានអភិវឌ្ឍពេញលេញ ឬបានធ្វើឱ្យទាន់សម័យនៅឡើយ ហើយក៏មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាសមរម្យសម្រាប់ទស្សនិកជនគោលដៅរបស់ពួកគេ។ មានការត្អូញត្អែរផងដែរថា អ្នកមានធនធានកំពុងជំរុញផលិតផល (ឧទាហរណ៍សេវាធនាគារកាតទូរសព្ទ័ជាដើម) ធ្វើឱ្យសម័យទាំងនេះក្លាយជាវេទិកាពាណិជ្ជកម្ម។ សម្ភារៈបានផ្តល់ដោយរដ្ឋលើប្រធានបទសំខាន់ៗ ដូចជា កិច្ចសន្យាការងារ ការរៀបចំវិបត្តិ ឬការបង្ការមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍នៅក្នុងចំណោមអ្នកដទៃនឹងត្រូវបានស្វាគមន៍ជាពញរធានបទថាមានប្រយោជន៍។

ប្រទេសទៀតឈាមៈ ភាគច្រើននៃសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្ន គឺមានការសិក្សា និងមិនទាន់បានសមស្របសម្រាប់ពលករមានការអប់រំនិងជំនាញទាប។ ដូច្នេះមាតិកា និងរយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល គួរតែត្រូវបានកែសម្រួលបន្ថែមទៀត។

ការបង្កើតបរិយាកាសស្វាគមន៍ ដែលអ្នកចូលរួមទាំងអស់ត្រូវបានបង្ហាញការគោរព ជំរុញអោយមានអារម្មណ៍ធំធេងក្នុងការធ្វើជាកម្មសិទ្ធិនិងលើកកម្ពស់ការរៀនសូត្រ។ ក្នុងករណីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាច្រើនមានការអប់រំតិចតួច ឬគ្មានការអប់រំ វាជាការចាំបាច់ដែលគ្រូបណ្តុះបណ្តាលត្រូវចាត់ទុកទាំងការសិក្សានិងវប្បធម៌នៃអ្នកចូលរួមរបស់ពួកគេអោយបានច្រើន។ គ្រូបង្រៀន ត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសចំពោះតម្រូវការរបស់ស្ត្រីទេសន្តប្រវេសន៍ ហើយបើចាំបាច់ចាំបាច់ ត្រូវមានវគ្គដែលអាចដោះ

ស្រាយបញ្ហារើសអើងនិងអំពើហឹង្សា។
អ្នកសិក្សាទេសន្តប្រវេសន៍មានលទ្ធភាពច្រើនក្នុងការចូលរួម និងទទួលយកភាពជាម្ចាស់នៃការរៀនសូត្រផ្ទាល់ខ្លួន ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានគេគោរពនិងផ្តល់តម្លៃថា ពួកគេស្ថិតនៅក្នុងបរិយាកាសមានតម្លៃ និងលើកស្ទួយទំនុកចិត្ត។

ប្រទេសថៃ: មិនថាយុទ្ធនាការនេះត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អយ៉ាងណានេ អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើខ្លួនឯង គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃភាពជោគជ័យឬបរាជ័យចំពោះយុទ្ធនាការទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព។ អ្នកស្វែងរកការងារដែលមានការប្រុងប្រយ័ត្ននិងត្រៀមខ្លួនបានល្អសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស ជួយបង្កើនឱកាសធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាព។

ការជ្រើសរើសគ្រូ

ដូចក្នុងបរិយាកាសសិក្សាណាមួយដែរ គុណសម្បត្តិរបស់គ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាកំណត់សំខាន់នៃការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញដំណើរ ហាក់មានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចលើគុណភាពនៃគ្រូបង្វឹកសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។
នៅទីណារដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យមួយសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ គេត្រូវចំណាយតិចតួចដើម្បីរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូ។ បន្ថែមលើការយល់ដឹងអំពីមាតិកានៃម៉ូឌុលផ្សេងៗនៃសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិធីបង្រៀនប្រកបដោយការចូលរួម និងច្នៃប្រឌិត ដើម្បីជំរុញការបង្រៀនកាន់តែល្អនិងបានចាប់អារម្មណ៍។ វាជាការពិតដែលថាកង្វះខាតនៃគ្រូបង្វឹកដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករ។
ចំពោះរដ្ឋាភិបាលដែលបានបញ្ជូនវានឹងទាញប្រយោជន៍ក្នុងការស្រង់យកបទពិសោធន៍និងការបង្ហាញករណីល្មើសដើម្បីប្រើប្រាស់ និងជួយក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនចាកចេញដំណើរ។ ពួកគេអាចត្រូវបានបញ្ចូលជាធនធាន ឬអ្នកគាំទ្រដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ និងដឹកនាំកិច្ចពិភាក្សា ឬវគ្គសំណួរ-ចម្លើយនៅចុងបញ្ចប់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការ។ នៅពេលអាចធ្វើទៅបាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែជ្រើសរើសអ្នកបណ្តុះបណ្តាល មានប្រវត្តិ វប្បធម៌ និងភាសាស្រដៀងគ្នា ដូចជាអ្នកធ្វើការងារទេសន្តប្រវេសន៍។

ប្រ៊ុយណេ: ក្រសួងការងារអាចពិចារណាលើការទទួលស្គាល់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលកម្មវិធីផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រនេះអាចត្រូវបានគេដកចេញ។

ប្រទេសកម្ពុជា: គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ត្រៀមរៀបចំការអនុវត្តន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាល (GCPS) ក៏ដូចជាសៀវភៅណែនាំសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល(TM-TOT) គឺជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ដើម្បីផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវជំនាញនិងចំណេះដឹង។

ប្រទេសវៀតណាម: ការផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗបន្ថែមទាក់ទងនិងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្វឹក មិនត្រូវបានអនុវត្តជាញឹកញាប់ទេ។ ជារឿយៗ សហគ្រាសមិនមានគ្រូបង្វឹកគ្រប់គ្រាន់ទេ។ គ្រូបង្រៀនមិនមានចំណេះដឹងពេញលេញអំពីជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងគរុកោសល្យដែលអាចប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

តម្លៃ

សំណួរថាតើនរណាជាអ្នកចំណាយសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ តែងតែមានភាពចម្រូងចម្រាស។ ខណៈការចំណាយនៃការហ្វឹកហ្វឺនគួរទទួលខុសត្រូវដោយនិយោជិកជួល ហើយក្នុងករណីជាច្រើន ការបញ្ជូនថ្លៃចំណាយទៅឱ្យនិយោជកគឺមិនអាចធ្វើទៅបាន។ ដោយផ្តល់តម្លៃសង្គមនៃកម្មវិធីទាំងនេះសម្រាប់ទាំងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានគួរតែពិចារណាការឧបត្ថម្ភធនដល់អ្នកផ្តល់សេវា។ ទោះជាយ៉ាងណា នៅក្នុងការអនុវត្ត ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ទទួលបន្ទុកចំណាយលើកម្មវិធីទាំងនេះ។
ករណីប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ការព្យួរសិក្ខាសាលារបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍អាចត្រូវបានកំណត់ដោយការខ្វែងគំនិតគ្នា ស្តីពី ការរៀបចំចំណាយសម្រាប់សិក្ខាសាលានេះ។ ដើម្បីដោះស្រាយការខ្វែងគំនិតទាំងនេះ សិក្ខាសាលាចាប់ផ្តើមដំបូងត្រូវបានប្រគល់ឱ្យទៅនិយោជក ថ្វីបើមានការយកពន្ធទៅលើការងាររបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដែលនិយោជកបានបង់ឱ្យរដ្ឋាភិបាលក៏ដោយ។

ការពង្រីកសិទ្ធិទទួលបាន និងការបញ្ជូន

ការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកពលករទេសន្តប្រវេសន៍ គឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយដែលប្រទេសសមាជិកអាស៊ានជាច្រើនកំពុងជួបប្រទះ។ មានការកើនឡើងកាន់តែច្រើនដែលពលករ

ទេសន្តប្រវេសន៍មកពីផ្នែកផ្សេងៗនៃប្រទេសបញ្ជូន។ អ្នករស់នៅតាមតំបន់ព្រំដែន ទំនងជាអាចផ្លាស់ទីលំនៅជាពលករ ហើយទំនងជាអាចដឹងពីការងារ និងឱកាសសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងៗទៀត នៅក្នុងប្រទេសជិតខាង។ ដោយសារតែនៅជិតពលករភាគច្រើនមានមិត្តភ័ក្តដែលជួយសម្រួលដល់ការធ្វើដំណើរ និងការងារ ដូច្នេះជម្រើសសម្រាប់ការឆ្លងកាត់បណ្តាញផ្លូវការមានចំនួនច្រើន។

ការពង្រីកការចូលទៅដល់តំបន់មនុស្សច្រើន

វាទាមទារតម្រូវឱ្យមានវត្តមានពលករ ដើម្បីចូលរួមសិក្ខាសាលាការណែនាំមុនចាកចេញដំណើរ ជាពិសេសប្រសិនបើសិក្ខាសាលាត្រូវបានរៀបចំតែនៅតែទីក្រុងនោះ វាអាចនឹងមានលទ្ធផលតិចតួច។

ដោយមានអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនរកឃើញថាធ្វើនៅតាមទីក្រុងធំៗ អ្នកធ្វើការងារទេសន្តប្រវេសន៍ត្រូវចំណាយពេលធ្វើដំណើរឆ្ងាយ និងចំណាយធ្វើដំណើរបន្ថែមទៀត ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ នៅតាមបណ្តាប្រទេសនៅតាមទន្លេមេគង្គជាច្រើន ការទទួលបានសិក្ខាសាលាមុនចាកចេញដំណើរ អាចរកបានតែនៅតាមបណ្តាក្រុងភាគកណ្តាល ហើយវាមិនផ្តល់ចំណាប់អារម្មណ៍ដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ច្រើនទេ។

ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា: យោងតាមរបាយការណ៍ស្ទង់មតិប្រជាជននិងលំនៅដ្ឋានឆ្នាំ 2014 និងការស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មឆ្នាំ 2015 ចំនួនពលករទេសន្តប្រវេសន៍មានចំនួនច្រើននៅប្រទេសថៃនិងម៉ាឡេស៊ី។ នៅក្នុងអត្ថន័យនេះ គោលចំណងពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយ គួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំដើម្បីឈានទៅដល់តំបន់ជនបទដាច់ស្រយាល។

រដ្ឋបានដោះស្រាយបញ្ហានេះតាមវិធីជាច្រើន។ POEA របស់ហ្វីលីពីន បានបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានអង្គភាពរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ តាមរយៈក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីចូលរួមក្នុងយុទ្ធនាការប្រឆាំង នឹងការជួញដូរមនុស្ស និងប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស ដោយបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងជិតស្និតរវាងសហគមន៍ និងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីទេសន្តប្រវេសន៍ជាតិ។ នៅប្រទេសកម្ពុជាឡាវ និងមីយ៉ាន់ មានការប្រឹងប្រែងប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតជាច្រើនក្នុងការប្រើយុទ្ធនាការព័ត៌មានភូមិដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង មិនត្រឹមតែអំពីផលវិជ្ជមាននៃការងារបរទេសប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងទប់ស្កាត់ហានិភ័យនៃស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ នៅក្នុងការងារនៅបរទេស និងការចំណាយសង្គមផ្សេងៗទៀតនៅបរទេស។

នៅមីយ៉ាន់ម៉ា កម្ពុជា វៀតណាម និងម៉ាឡេស៊ី អង្គការអន្តរជាតិបានគាំទ្រដល់ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលធនធានទេសន្តប្រវេសន៍ ដែលជួយដល់ជនទេសន្តប្រវេសន៍នៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមមួយទៀតនៃកម្មវិធីតំរង់ទិសវិមជ្ឈការគឺថា វាត្រូវបានធ្វើដោយប្រើភាសាកំណើតនៃអ្នកសិក្សា។ MRC ទាំងនេះត្រូវបានរំពឹងថា នឹងក្លាយជាផ្នែកមួយនៃអង្គភាពរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ (LGU) ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដូចជាគំនិតផ្តួចផ្តើមដ៏ល្អជាច្រើន ការចំណាយសម្រាប់សេវាកម្មទាំងនេះអាចខ្ពស់ ហើយ LGUs ជាច្រើននឹងមិនអាចទ្រទ្រង់សកម្មភាពទាំងនោះក្នុងរយៈពេលវែងបានទេ។

ប្រទេសហ្វីលីពីន: យុទ្ធនាការ "រដ្ឋាភិបាលគ្មានមូលដ្ឋានជ្រើសរើសពលករមិនស្របច្បាប់" គឺជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីឈានដល់សមាជិកនៃ LGU នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន។

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មី

បច្ចេកវិទ្យាថ្មីបានបើកឱកាសកាន់តែច្រើន ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានតាមរយៈវេបសាយ និងបណ្តាញសង្គម។ POEA របស់ប្រទេសហ្វីលីពីនថ្មីៗនេះ បានពង្រីកសេវាអេឡិចត្រូនិចមុនពេលការងារ (PEOS) តាមអ៊ីនធឺណែត ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីទូរស័ព្ទ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ LGUs ត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតសេវាកម្មការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេនៅតាមបណ្តាញទាំងនោះ។ នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ វាមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងសកម្មជាមួយស្ថាប័នបណ្ឌិត្យសភា អង្គការអនុវត្តច្បាប់ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល អង្គការមានមូលដ្ឋានលើជំនឿសាសនា និងអង្គការមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែត។

ប្រទេសថៃ: ចំនួនទូរស័ព្ទចល័តលើសពី 60 លាននាក់ដែលអាចប្រៀបធៀបនៅនឹងប្រជាជនសរុបរបស់ប្រទេស។ សេវាអេឡិចត្រូនិកជាច្រើន រួមមាន ព័ត៌មានការងារនៅបរទេស ការដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ ឬការចុះឈ្មោះសម្រាប់ការងារនៅក្រៅប្រទេស និងសេវាទូរស័ព្ទខ្សែ គួរត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីបម្រើដល់តម្រូវការអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានកន្លែងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែតអនឡាញមិនមានលទ្ធភាពអាចរកបាន ឬអាចរកបាន។ ក្រុមហ៊ុនប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ជាពិសេស កម្មវិធីទូរទស្សន៍ និងវិទ្យុ អាចផ្តល់ព័ត៌មានទៀងទាត់ទៅលើការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព និងដំណើរការជ្រើសរើសពលករស្របច្បាប់ ព្រមទាំងផ្តល់នូវព័ត៌មានដល់អង្គការស្របច្បាប់សម្រាប់ការជ្រើសរើស និងការបញ្ជូន។ នៅពេលចាប់ផ្តើម ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយបានចាប់ផ្តើមកម្មវិធីទាំងនេះដោយស្ម័គ្រចិត្ត ខណៈទាំងនេះអាចមានទម្រង់នៃការប្រកាសសេវាសាធារណៈនិងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មមានប្រជាប្រិយភាព និងតម្រូវការសម្រាប់ប្រភេទនៃការសរសេរកម្មវិធីនេះបានកើនឡើងនោះ ។

នៅហ្វីលីពីន រដ្ឋាភិបាលកំពុងស្វែងរកមធ្យោបាយណែនាំ PEOS នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាអប់រំ ដូចជាក្នុងកម្មវិធីសន្និសីទសម្រាប់បញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់វិទ្យាល័យ ឬមហាវិទ្យាល័យ។ ព័ត៌មានទូទៅ ដូចជាទំហំ និងប្រភេទនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និងភាពជាក់ស្តែងទាក់ទងអត្ថប្រយោជន៍ និងគ្រោះថ្នាក់ កំពុងត្រូវបានបង្រៀននៅក្នុងសាលាបឋមសិក្សា និងអនុវិទ្យាល័យបានជ្រើសរើស ជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីសិក្សាសង្គម។
នៅប្រទេសសឹង្ហបូរី មានកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយជាច្រើន ដែលរួមបញ្ចូលទាំងសម្ភារៈអប់រំជាភាសាកំណើត និងយុទ្ធនាការសុវត្ថិភាពនៅនឹងកន្លែង ការឈប់សម្រាក អាជីវកម្ម និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់ពលករ។ យុទ្ធនាការជាទូទៅត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្នាក់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍សិទ្ធិរបស់ពលករមានសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ ត្រូវបានបង្កើនតាមរយៈការរៀបចំយុទ្ធនាការ និងការផ្តល់ជារង្វាន់ផ្សេងៗ ដូចជារង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ ស្តីពី សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

សារៈសំខាន់នៃភាពជាដៃគូ

តាមរយៈរបៀបអភិបាលកិច្ចទេសន្តប្រវេសន៍ខុសៗគ្នា មានវិធីផ្សេងៗគ្នាក្នុងការផ្តល់កម្មវិធីអប់រំដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។ មិនថាកម្មវិធីទាំងនេះជាផ្នែកនៃប្រព័ន្ធប្រមូលផ្តុំ ឬច្របូកច្របល់ទេ រដ្ឋាភិបាលត្រូវការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើនក្នុងការផ្តល់កម្មវិធី។
ជាញឹកញាប់ រដ្ឋាភិបាលមិនអាចផ្តល់ធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចាកចេញ និងមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ជាមួយបុគ្គលិកខ្វះលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានទាន់ពេលវេលា និងទាន់ពេលវេលាស្តីពីទីផ្សារពលកម្មទូទៅ និងសមត្ថភាពមិនគ្រប់គ្រាន់។

នៅទូទាំងប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន មានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសកម្មយ៉ាងខ្លាំងក្លា ដើម្បីឈានទៅដល់ និងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ។

នៅប្រ៊ុយណេ នាយកដ្ឋានការងារកំពុងខិតខំធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើន រួមមានភ្នាក់ងារការងារនិយោជក / ក្រុមហ៊ុន និងបេសកកម្មបរទេសAMA ដើម្បីលើកកម្ពស់មាតិកា និងកម្មសិក្សានៃការបង្ហាញពីការតំរង់ទិសនៃពលករទេសន្តប្រវេសន៍។ ប្រទេសកម្ពុជា បានធ្វើការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយទេសន្តប្រវេសន៍របស់ខ្លួន រួមទាំងកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ជាមួយសភាភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាតិ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ត្រូវការបញ្ជាក់ និងអនុវត្តវិធាននីតិវិធី និងនីតិវិធីរបស់ខ្លួន សម្រាប់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។ នៅប្រទេសហ្វីលីពីន កំពុងបានវិនិយោគយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់តំបន់និងថ្នាក់ខេត្ត និងអង្គការថ្នាក់សហគមន៍។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីកំពុងបន្តការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយស្ថានទូតបរទេស តាមរយៈបណ្តាញអ្នកការងារមានមូលដ្ឋាននៅក្នុងទីក្រុង។

ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី: សង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីកំពុងក្លាយជាអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈនិងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់នៅពេលធ្វើការលើសិទ្ធិពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងយុទ្ធនាការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព។ ពួកគេក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ពួកគេអាចធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអង្គការម្ចាស់ជំនួយ ក៏ដូចជាការទទួលខុសត្រូវសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ អាចបំពេញនូវគម្លាតនេះ។

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការមានការបង្កើតឡើងនៅតាមកំរិតទ្វេភាគី និងតំបន់។ ដោយមានប្រទេសជាដៃគូទ្វេភាគីជាច្រើនរវាងរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន (ប្រទេសថៃជាមួយ កម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា ដោយឡែក និងមីយ៉ាន់ម៉ា ជាមួយឥណ្ឌូនេស៊ី (មានសក្តានុពលសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការកាន់តែជិតស្និទ្ធ រវាងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួល ក្នុងការពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។ មានកិច្ចសហការគ្រប់គ្រាន់ដែលរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានជាច្រើន បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបណ្តាប្រទេសគោលដៅដូចជា ប្រទេសកូរ៉េ ជប៉ុននិងអ៊ីស្រាអែល រួមមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់ពលករ។

ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា: នៅក្នុងការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីរវាងប្រទេសបញ្ជូននិងទទួល គួរតែមានឃ្លាសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលចាកចេញ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រោយពេលមកដល់។

កែលំអភាពទន់ខ្សោយនៃភាពចាំបាច់នៃព័ត៌មាន ចាំបាច់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាវិលត្រឡប់ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម។ គួរតែមានការសម្របសម្រួល និងសហការគ្នាក្នុងចំណោមអង្គការពាក់ព័ន្ធនានា មកពីប្រទេសទាំងពីរ។

អនុសាសន៍

ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវនិងចងក្រង Compendium ប្រចាំតំបន់និងថ្នាក់ជាតិ កំពុងផ្តល់អនុសាសន៍វិធានការពីរ ដើម្បីបង្កើនគុណភាពកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តប្រវេសន៍: (1) ការកែលំអជាក់លាក់របស់ប្រទេស និង (2) កិច្ចសហប្រតិបត្តិការតំបន់។

សំណើសម្រាប់ការកែលំអប្រទេសជាក់លាក់

១. ជំរុញគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពី ការអប់រំរបស់ពលករ និងការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍មានសុវត្ថិភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវកម្មវិធីមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងអាចឈានទៅសម្រេចបាន និងការគ្របដណ្តប់កាន់តែទូលំទូលាយ។ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ ត្រូវតែគ្របដណ្តប់ដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃដំណើរការទេសន្តប្រវេសន៍ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសទៅលើ កម្មវិធីត្រឡប់ទៅវិញ និងកម្មវិធីសមាហរណកម្ម។

២. លើកកម្ពស់ការប៉ាន់ប្រមាណ និងការវាយតម្លៃយ៉ាងហ្មត់ចត់លើកម្មវិធីអប់រំរយៈពេលវែងរបស់ពលករ។ ជំហានសំខាន់មួយ គឺការបង្កើតសូចនាករការអនុវត្តស្តង់ដាលើប្រសិទ្ធផល និងប្រសិទ្ធភាព។ ការវិភាគលើផលប៉ះពាល់ នឹងផ្តល់នូវមតិយោបល់ដ៏សំខាន់លើតម្លៃ និងការចូលរួមចំណែកនៃមាតិកាកម្មវិធីសិក្សា សម្ភារៈហ្វឹកហ្វឺន ប្រព័ន្ធចែកចាយខុសៗគ្នា និងបទដ្ឋានប្រតិបត្តិការផ្សេងៗទៀត។ ទាំងនេះគឺវាមានសំខាន់ណាស់ក្នុងការកែលម្អ និងពង្រឹងកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ។

៣. ពង្រឹង និងពង្រឹងបទដ្ឋានប្រតិបត្តិការ។ ជាមួយនឹងមធ្យោបាយខុសៗគ្នាជាច្រើន សម្រាប់ការផ្តល់កម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តប្រវេសន៍ វាចាំបាច់ត្រូវបង្កើតស្តង់ដារស្នូលរួមសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដើម្បីរួមបញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងការទទួលស្គាល់មាតិកាកម្មវិធីសិក្សា កំឡុងពេល និងតម្លៃនៃកម្មវិធីវិធីសាស្រ្តនិងបទដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយ។

៩. ពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយនិងបង្កើនប្រព័ន្ធបញ្ជូនសារ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីឈានទៅដល់ជនទេសន្តប្រវេសន៍មានសក្តានុពលកាន់តែច្រើននៅក្នុងតំបន់ជនបទនិងតំបន់ឆ្លងកាត់ព្រំដែន គួរតែត្រូវបានលើកទឹកចិត្តនិងពង្រីកបន្ថែម។ អ៊ិនធឺណិត និងបណ្តាញអ៊ិនធឺណិមានសក្តានុពលដ៏អស្ចារ្យ ប៉ុន្តែច្រើនអាចត្រូវបានសម្រេចដោយការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយបែបប្រពៃណីសាមញ្ញ នៅក្នុងការផ្សាយបានទូលំទូលាយ តាមទូរទស្សន៍ វិទ្យុ និងនៅមូលដ្ឋាន។
បង្កើតភាពជាដៃគូ។ ការផ្តល់កម្មវិធីអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ត្រូវការការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នារបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើនពីរដ្ឋាភិបាល ដូចជា វិស័យឯកជន ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិក សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដោយការរួបរួមកិច្ចការងារទាំងអស់គ្នាក្រុមផ្សេងគ្នាខ្លះៗ អាចបង្កើតទិសដៅរួមមួយ ដើម្បីធានាថាពលករត្រូវបានពង្រឹង និងពង្រឹងដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅផ្ទាល់ខ្លួន និងគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅក្នុងការងារបរទេស។

សំណើសម្រាប់សហប្រតិបតការក្នុងតំបន់

១. ពិចារណាបង្កើតកម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដារអាស៊ាន។ នេះគឺជាគោលដៅដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ព័ត៌មានរួមនិងសារដែលបានផ្តល់ជូនដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងនិយោជករបស់ពួកគេ។ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានអាចភ្ជាប់ និងធានាបន្តនូវកម្មវិធីអប់រំនៅប្រទេសបញ្ជូន និងទទួល។ ការធ្វើបែបនេះ នឹងជួយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ និងការងាររបស់រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន កាតព្វកិច្ចតាមកិច្ចសន្យា និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅ...។ លើសពីនេះ ព័ត៌មានអំពីវប្បធម៌ និងទំនៀមទម្លាប់ក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ (ឧ. ការអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនិយោជក និងមិត្តរួមការងារអាកប្បកិរិយានៅកន្លែងធ្វើការ សុខភាព និងអនាម័យ ឱកាសវិនិយោគ និងព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗទៀត។ អាស៊ាននឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសម្ភារៈសោតទស្សន៍រួមគ្នា និងបោះពុម្ពព័ត៌មាន ស្តីពី ការរស់នៅ និងធ្វើការនៅក្នុងរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន ដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងទូលំទូលាយ។

២. ដោយមានការអំពាវនាវជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងការលើកកម្ពស់នូវគុណភាពគ្រូបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូ អាស៊ានគួរពិចារណារៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងតំបន់ ស្តីពីការអប់រំរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងយុទ្ធនាការទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលធ្វើដោយ "វិទ្យាស្ថាន" អាចពិចារណាអំពីកម្មវិធីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងតាមគេហទំព័រ ដើម្បីភ្ជាប់ជាមួយសៀវភៅណែនាំ និងឯកសារដែលផលិតនៅក្នុងប្រទេសសមាជិកអាស៊ាននីមួយៗ។

៣. រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន គួរតែលើកទឹកចិត្តថែមទៀត និងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បណ្ដាប្រទេសនីមួយៗ ដើម្បីពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំពលករទេសន្តប្រវេសន៍របស់ខ្លួន មិនត្រឹមតែតាមរយៈនៃការចែករំលែកព័ត៌មានប្រសើរជាងមុនប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងតាមរយៈជំនួយបច្ចេកទេស និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការផងដែរ។ ព័ត៌មាននេះនិងការផ្លាស់ប្ដូរការសិក្សា អាចគ្របដណ្ដប់លើសេវាកម្មផ្នែកច្បាប់ក្នុងការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូបង្គោលសម្រាប់កម្មវិធីទាំងនេះ។

ប្រទេសកម្ពុជា: គួរតែមានខ្នាតគំរូ ឬគំរូក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលចាកចេញ ជាបទដ្ឋានគំរូដែលបានអនុវត្តជោគជ័យនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន ដូចជា ហ្វីលីពីន សិង្ហបុរី ម៉ាឡេស៊ី ឬថៃ ជាដើម ។ ល។

គន្ថនិទ្ទេស

1. របាយការណ៍វិភាគស្ដីពីមូលដ្ឋានទិន្នន័យស្ថិតិទេសន្តប្រវេសន៍ការងារនៅអាស៊ាន: ការបង្កើនការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គោលនយោបាយផ្អែកលើភស្តុតាង។ គម្រោងសកម្មភាពត្រីគុណសម្រាប់ការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់អាស៊ាន របស់អាស៊ាន។ ការិយាល័យប្រចាំតំបន់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារសម្រាប់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក។ ទីក្រុងបាងកក: ILO, ឆ្នាំ 2015 ។
2. Maruja de Asis និង Dovelyn Agunias ។ "ពង្រឹងកម្មវិធីតំរង់ទិសមុនចាកចេញដំណើរ នៅប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី នេប៉ាល់ និងហ្វីលីពីន។ " សូចនាករសង្ខេបគោលនយោបាយ IOM-MPI 2012 ។ អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តប្រវេសន៍ និងវិទ្យាស្ថានគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្នាំ 2012
3. Tasneem Siddiqui, Rozana Rashid និងBenjamine Zeitlyn "យុទ្ធនាការព័ត៌មាន ស្ដីពីការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សុវត្ថិភាព និងការបណ្ដុះបណ្ដាលមុនពេលចាកចេញដំណើរ។ " មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវស្ដីពីការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សកលភាវូបនីយកម្ម និងភាពក្រីក្រ បង់ក្លាដេស ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ 2008
4. របាយការណ៍ស្ថានភាពស្ដីពីទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិនៅអាស៊ីបូព៌ានិងអាគ្នេយ៍។ ក្រុមការងារវេទិកាប្រចាំតំបន់។ អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តប្រវេសន៍ឆ្នាំ 2008 ។