UN WOMEN

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

International Labour Organization

បទដ្ឋានអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករការងារ តាមផ្ទះ និង ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី

គាំទ្រដោយ

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC

Australian Aid

មាតិកា

សេចក្តីផ្តើម..១
អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករការងារតាមផ្ទះ លេខ១៨៩ ឆ្នាំ ២០១១..៣
អនុសាសន៍ទូទៅលេខ ២០១ ស្តីពីកម្មករការងារតាមផ្ទះឆ្នាំ ២០១១...១៣
អនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦ នៃអនុសញ្ញាលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ
(CEDAW) ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី..២២

សេចក្តីផ្តើម

នៅទូទាំងសាកលលោក មានកម្មករការងារតាមផ្ទះប្រហែល៥៣លាននាក់។ ក្នុងចំនួននេះមានស្ត្រីចំនួនប្រមាណជាង ៨៣ភាគរយ។ ការងារតាមផ្ទះមានចំនួន៧,៥ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលស្ត្រីរកបាន[1]។
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារតាមផ្ទះបានផ្ទេរប្រាក់រាប់ពាន់លានដុល្លាររៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសខ្លួន។ លើសពីនេះទៀត ការងារតាមផ្ទះអាចឲ្យស្ត្រីជាច្រើនចូលរួមក្នុង ទីផ្សារ ពលកម្ម និងបានកែលំអរស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ពួកគេផ្ទាល់ដោយការទទួលបានការងារនៅក្រៅផ្ទះ[2]។

ទោះបីជាមានការរួមចំណែកដល់សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមយ៉ាងជាក់ច្បាស់ដោយកម្មករ ការងារតាមផ្ទះ ក៏ដោយពួកគេនៅតែងាយរងគ្រោះចំពោះការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ច ដោយសារ កង្វះខាតនៃការគាំពារតាមផ្លូវច្បាប់ និងភាពរស់នៅឯកោដោយសារការងាររបស់ ពួកគេស្ថិតក្នុងលំនៅដ្ឋានឯកជន។

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ សន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារនៃអង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារ (ILO) បានអនុម័តឲ្យមានអនុសញ្ញាស្តីពីការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ (លេខ ១៨៩) ឆ្នាំ២០១១ ដោយមានអនុសាសន៍ (លេខ២០១) អមជាមួយផង។

អនុសញ្ញានេះគឺជាលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិលើកដំបូងដែលទទួលស្គាល់ការងារតាមផ្ទះជាការងារ។ អនុសញ្ញាបានចែងពីសិទ្ធិមូលដ្ឋាន និងគោលការណ៍ហើយតម្រូវឲ្យរដ្ឋដែលផ្តល់សច្ចាប័នត្រូវចាត់វិធានការនានាដើម្បីធានាឲ្យមានការងារសមរម្យសំរាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។ ដោយផ្តល់សច្ចាប័ន និងអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ រដ្ឋត្រូវជំរុញឲ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងអាណត្តិការងារសមរម្យដូចជាម៉ោងធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់បំណាច់គ្រប់គ្រាន់បទដ្ឋានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គមសំរាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

ដោយមានភស្តុតាងបង្ហាញការបង្កើតលិខិតុបករណ៍ផ្នែកច្បាប់ជាច្រើនដែលគ្រប់គ្រង ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងាររួមមានបទបញ្ញត្តិគោលនយោបាយ និងអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ (MoUs) ជាច្រើនទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាដែលធ្វើការតាមផ្ទះ។ នេះជាជំហានមួយទៅមុខក្នុងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិគន្លឹះដែលចែងក្នុងអនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦ នៃអនុសញ្ញា CEDAW ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ នាពេលបច្ចុប្បន្នការកើនឡើងនៃការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើការតាមផ្ទះ គួរត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការកែលំអរយន្តការគាំពារថ្នាក់ជាតិសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះដែលមានចំនួន កាន់តែច្រើនឡើងកំពុងធ្វើការនៅកម្ពុជាដែលបច្ចុប្បន្ននេះពុំត្រូវបានការពារ ដោយច្បាប់ការងារឡើយ។

---

[1] ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) *កម្មករការងារតាមផ្ទះទូទាំងពិភពលោកៈ ស្ថិតិតំបន់ និងពិភពលោក និងកំរិតនៃកិច្ចគាំពារតាមផ្លូវច្បាប់ ឆ្នាំ២០១៣ ទំព័រ១៩។*

[2] ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) *ការពិនិត្យរបស់អង្គការ ILO លើសកម្មភាពកម្មករការងារតាមផ្ទះ ឆ្នាំ២០១៣។*

ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ (MOLVT) ដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការ UNWomen និងដោយមានកិច្ចសហការណ៍ ជាមួយអង្គការ ILO បានប្រារព្ធកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីមួយដើម្បីចាប់ផ្តើមបង្កើតផែន ទីបង្ហាញផ្លូវនៃសកម្មភាព គន្លឹះ និងជំហានដែលត្រូវការប្រកាន់យកដែលអាចនាំឲ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ ១៨៩។

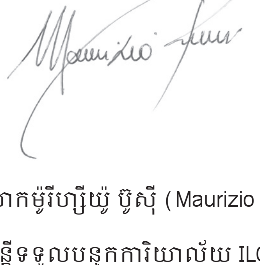
ការដាក់បញ្ចូលការងារតាមផ្ទះក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងធ្វើការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ១៨៩ នឹងបង្កើតនូវមូលដ្ឋានតាមផ្លូវច្បាប់ដ៏សំខាន់ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិ និងកិច្ចការពារដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះនៅកម្ពុជា។ នៅទីបំផុត ប្រការនេះនិងនាំឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រថែមទៀតក្នុងទីផ្សារពលកម្ម ក៏ដូចជាការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី។

ការបោះពុម្ពផ្សាយអនុសញ្ញាលេខ១៨៩ និងអនុសាសន៍លេខ២០១ជាភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេសគឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយដើម្បីរៀបចំផែនទីបង្ហាញផ្លូវទៅកាន់ការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ។

ជាងនេះទៅទៀត ការបោះពុម្ពនូវអនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦ នៃអនុសញ្ញា CEDAW ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីជាភាសាខ្មែរនិងអង់គ្លេសក៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ដែរពីព្រោះស្ត្រីកម្ពុជាយ៉ាងច្រើនបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅធ្វើការជាកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងក្នុងវិស័យឯទៀត ហើយនឹងមានតម្រូវការសេវារបស់ពួកគេកាន់តែច្រើនឡើង។ អនុសាសន៍លេខ២៦ មានបំណងគាំទ្ររដ្ឋភាគីទាំងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលឲ្យគោរព ការពារ និងអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើការតាមផ្ទះជាស្ត្រី ដូច្នេះវាគាំទ្រដល់បញ្ញត្តិនានាស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ធ្វើការតាមផ្ទះដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ១៨៩។

យើងជឿជាក់ថាកូនសៀវភៅនេះនឹងត្រូវបានប្រើជាឧបករណ៍អប់រំ និងផ្តល់ព័ត៌មានសំរាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ និយោជក និងអ្នកធ្វើគោលនយោបាយឲ្យមានការយល់ដឹងថែមទៀតអំពីបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញាលេខ១៨៩ ស្តីពីការងារតាមផ្ទះ និងអំពីសារៈសំខាន់នៃការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ។

ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥



លោកម៉ូរីហ្សីយ៉ូ ប៊ូស៊ី (Maurizio Bussi)
មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការិយាល័យ ILO សំរាប់
ថៃឡង់ កម្ពុជា និងឡាវ

លោកស្រីវេនី គូហ្ស៊ូម៉ា (Wenny Kusuma)
តំណាងប្រចាំប្រទេសកម្ពុជានៃ
អង្គការ UN Women

អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករការងារតាមផ្ទះ

លេខ ១៨៩ ឆ្នាំ២០១១

អនុសញ្ញាស្តីពីការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ(កំណត់សម្គាល់: កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន)

អនុសញ្ញា: C189

ទីកន្លែង: ទីក្រុងហ្សឺណែវ

កាលបរិច្ឆេទអនុម័ត: ១៦.០៦.២០១១

កិច្ចប្រជុំរបស់សន្និសិទ លើកទី ១០០

ស្ថានភាព: លិខិតូបករណ៍ ដែលមានបច្ចុប្បន្នភាព។ អនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុម័តក្រោយឆ្នាំ ១៩៨៥ និងចាត់ទុកថាមានសុពលភាពមកទល់បច្ចុប្បន្ន។

មហាសន្និបាតរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

- បានកោះឱ្យមានកិច្ចប្រជុំនៅក្នុងទីក្រុងហ្សឺណែវ ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និង បានជួបប្រជុំគ្នានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី ១០០ កាលពីថ្ងៃទី ១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។
- ដោយបានដឹងពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅក្នុងការលើកកម្ពស់ការងារសមរម្យសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប។ តាមរយៈការសម្រេចនូវគោលបំណងនៃសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារ និងសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារស្តីពីយុត្តិធម៌សង្គមសម្រាប់សកលភាវូបនីយកម្មប្រកបដោយយុត្តិធម៌។
- ដោយទទួលស្គាល់ការចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់របស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ចំពោះសេដ្ឋកិច្ចរបស់ពិភពលោកដូចជា ការបង្កើនឱកាសការងារទទួលបានប្រាក់កម្រៃសម្រាប់និយោជិតជាបុរស និងស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវ គ្រួសារដែលត្រូវបំពេញការផ្តល់ការថែទាំដល់ប្រជាជនវ័យចំណាស់ កុមារ និង ជនពិការ និងការផ្ទេរប្រាក់ចំណូលក្នុងប្រទេស និងរវាងប្រទេស និងប្រទេស។
- ដោយយល់ឃើញថា ការងារតាមផ្ទះ នឹងត្រូវបានគេបន្តមិនផ្តល់តម្លៃឱ្យជាការងារដែលគេមើលមិនឃើញ និង ជាការងារដែលបំពេញដោយស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដែលពួកគេជាច្រើននាក់ គឺជាជនចំណាកស្រុក ឬសមាជិករបស់សហគមន៍ ដែលជួបប្រទះការលំបាក និងដែលងាយរងគ្រោះជាពិសេស ដោយសារការរើសអើងព្រោះតែលក្ខខណ្ឌការងារ និង ដោយសារការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដទៃទៀត។
- ដោយយល់ឃើញថា នៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ដែលកន្លងមកមានឱកាសការងារក្នុងប្រព័ន្ធតិចតួច កម្មករការងារតាមផ្ទះគឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ជាតិ និងនៅតែជាអ្នកដែលជួបប្រទះការលំបាកជាងគេ។

- ដោយចងចាំថាអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អំពីពលកម្មអន្តរជាតិ អនុវត្តបានចំពោះកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប រាប់បញ្ចូលទាំងកម្មករការងារតាមផ្ទះផងដែរ លើកលែងតែមានការចែងផ្សេង។
- ដោយកត់សម្គាល់ពីភាពពាក់ព័ន្ធជាពិសេសចំពោះកម្មករការងារតាមផ្ទះ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីការធ្វើចំណាកស្រុក ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ (ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម) ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៩៧) អនុសញ្ញាស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (បទប្បញ្ញត្តិបន្ថែម) ឆ្នាំ១៩៧៥ (លេខ ១៤៣) អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករនិយោជិតដែលមានទំនួលខុសត្រូវគ្រួសារ ឆ្នាំ ១៩៨១ (លេខ ១៥៦) អនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារការងារ/មុខរបរឯកជន (លេខ ១៨១) និងអនុសាសន៍ស្តីពីទំនាក់ ទំនងការងារឆ្នាំ ២០០៦ (លេខ ១៩៨) និងក្របខ័ណ្ឌពហុភាគីស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងាររបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ គោលការណ៍មិនចងកាតព្វកិច្ច និងគោលការណ៍ណែនាំអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារផ្អែកទៅតាមសិទ្ធ (២០០៦)។
- ទទួលស្គាល់លក្ខខណ្ឌពិសេស នៃការងារតាមផ្ទះ ដែលចាំបាច់ត្រូវបំពេញបន្ថែមពីលើស្តង់ដាទូទៅនូវស្តង់ដាដែលដាក់ លាក់សម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យពួកគេអាចទទួលបានសិទ្ធិពេញលេញ។
- ដោយចងចាំពីលិខិតូបករណ៍អន្តរជាតិ ដែលពាក់ព័ន្ធដូចជា សេចក្តីប្រកាសជាសកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិល និងសិទ្ធិនយោបាយ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសង្គម និងសិទ្ធិវប្បធម៌ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពី ការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់នៃ ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី អនុសញ្ញារបស់សហប្រជាជាតិប្រឆាំងនឹងបទឧក្រិដ្ឋឆ្លងដែន និងជាពិសេសពិធីសារស្តីពីការបង្ការ បង្ក្រាប និងដាក់ទោសលើការជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ និងពិធីសារប្រឆាំងនឹងការរត់ពន្ធមនុស្សតាមផ្លូវគោក សមុទ្ទ និងអាកាស អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។
- ដោយបានសម្រេចចិត្តអំពីការអនុម័តលើសំណើពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដែល ជាចំណុចទី ៤ នៃរបៀបវារៈរបស់កិច្ចប្រជុំនេះ និងដោយបានកំណត់ថាសំណើរទាំងនេះត្រូវស្ថិតនៅក្នុងទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ នូវអនុសញ្ញាខាងក្រោម ដែលអាចចាត់ទុកថាជាអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករ ការងារតាមផ្ទះឆ្នាំ ២០១១។

មាត្រាទី ១

សម្រាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញានេះ:

(ក) ពាក្យការងារតាមផ្ទះ មានន័យថាជាការងារ ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុង ឬសម្រាប់គ្រួសារមួយ ឬគ្រួសារច្រើន។

(ខ) ពាក្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ មានន័យថា អ្នកដែលធ្វើការងារតាមផ្ទះក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ។

(គ) អ្នកដែលធ្វើការងារតាមផ្ទះ ម្តងម្កាល ឬយូរៗម្តង និងមិនមែនធ្វើការងារជាប្រចាំមិនមែនជាកម្មករការងារតាមផ្ទះឡើយ។

មាត្រាទី ២

១. អនុសញ្ញានេះអនុវត្តបានចំពោះកម្មករការងារតាមផ្ទះ ទាំងអស់។

២. បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងសមាគមនិយោជកនិងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងជាមួយនឹងអង្គការ ដែលជាតំណាងកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែលជាតំណាងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ប្រសិនបើមានរដ្ឋជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញានេះអាចដកចេញ ទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចេញពី វិសាលភាពនៃអនុសញ្ញានេះនូវ:

(ក) ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលបានទទួលយ៉ាងហោចណាស់នូវការការពារស្មើគ្នា។

(ខ) ប្រភេទកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូច ដោយសារមានការកើតឡើងនូវបញ្ហាពិសេសៗ។

៣. សមាជិកនីមួយៗ ដែលមានលទ្ធភាពធ្វើដូចអ្វីដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើត្រូវបញ្ជាក់ពីប្រភេទ កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវដកចេញ និងមូលហេតុនៃការដក ចេញបែបនេះនៅក្នុងរបាយការណ៍ដំបូងរបស់ខ្លួនអំពី ការអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ នៅក្រោមមាត្រាទី ២២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងបញ្ជាក់ ពីវិធានការ ដែលអាចត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីពង្រីកការអនុវត្ត អនុសញ្ញានេះ លើកម្មករ និយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងរបាយការណ៍បន្តបន្ទាប់។

មាត្រាទី ៣

១. សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីធានាឱ្យមានការលើកកម្ពស់និងការការពារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវ សិទ្ធិមនុស្សរបស់គ្រប់កម្មករការងារតាមផ្ទះទាំងអស់ ដូចដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ។

២. ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកម្មករការងារតាមផ្ទះសមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការ ដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះដើម្បីគោរពលើកកម្ពស់ និងសម្រេចឱ្យបាននូវគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារដូចជា:

(ក) សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិងការទទួលស្គាល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធ្វើការចរចាជាសមូហភាព។

(ខ) ការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់នៃពលកម្មដោយបង្ខំ។

(គ) ការលុបបំបាត់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវពលកម្មកុមារ និង

(ឃ) ការលុបបំបាត់ការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងអាជីព។

៣. នៅក្នុងការចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះនិងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ទទួលបាននូវសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិងការទទួលស្គាល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព រដ្ឋជាសមាជិកត្រូវការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករ

ការងារតាមផ្ទះ និងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដើម្បីបង្កើត និង យល់ព្រមអនុវត្ត តាមវិធានរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហព័ន្ធ សហភាព ទៅតាមជម្រើសរបស់ពួកគេ។

មាត្រាទី ៤

១. រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវកំណត់អាយុអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ សមស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមាឆ្នាំ ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨) និងអនុសញ្ញាស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ១៩៩៩(លេខ១៨២)និងមិនត្រូវទាបជាងអាយុដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិសម្រាប់កម្មករ និយោជិតជាទូទៅ។

២. សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីធានាថាការងារដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករការងារតាមផ្ទះដែលមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំនិងលើអាយុអប្បបរមាដែលអាចធ្វើការងារបាននឹងមិនត្រូវបានគេហាមឃាត់មិនឱ្យទទួលបានការអប់រំ ដែលតម្រូវតាមច្បាប់ ឬ ត្រូវបានគេរាំងខិកាសរបស់ពួកគេដើម្បីបន្តការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈឡើយ។

មាត្រាទី ៥

រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីធានាយ៉ាងណា ឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះទទួលបានកិច្ចការពារប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាពពីគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់នៃការបៀតបៀន ការយាយី និងអំពើហិង្សា។

មាត្រាទី ៦

សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ ទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារស្មើភាពនិងសមរម្យដូចកម្មករនិយោជិតទូទៅហើយប្រសិនបើពួកគេស្នាក់នៅជាមួយនឹងគ្រួសារនិយោជកពួកគេត្រូវទទួលបាននូវជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ដែលមានការគោរពដល់ភាពឯកជនរបស់ពួកគេ។

មាត្រាទី ៧

រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ តាមបែបដែលសមស្រប អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន និងងាយស្រួលយល់ក្នុងទម្រង់ជាកិច្ចសន្យាជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន ដែលអនុលោមទៅតាមច្បាប់ជាតិ បទប្បញ្ញត្តិនានា ឬអនុសញ្ញារួម ជាពិសេសៈ

(ក) ឈ្មោះ និងអាសយដ្ឋានរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

(ខ) អាសយដ្ឋានរបស់កន្លែងធ្វើការងារធម្មតា។

(គ) កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងរយៈពេលរបស់កិច្ចសន្យា។

(ឃ) ប្រភេទការងារ ដែលត្រូវបំពេញ។

(ង) បៀវត្ស វិធីគណនា និងពេលដែលត្រូវបើកបៀវត្ស។

(ច) ម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

(ឆ) ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងរយៈពេលសម្រាកប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្ដាហ៍។

(ជ) ការផ្ដល់អាហារ និងកន្លែងស្នាក់នៅ បើមាន។

(ឈ) រយៈពេលសាកល្បងការងារ បើមាន និង

(ញ) លក្ខខណ្ឌ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការបញ្ឈប់ការងារ ដូចជា រយៈពេលជូនដំណឹងជាមុនដោយកម្មករការងារតាមផ្ទះ ឬ និយោជក។

មាត្រាទី ៨

១. ច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិនានាត្រូវតម្រូវឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនៅក្នុងប្រទេសមួយដើម្បីកម្មករការងារតាមផ្ទះនៅក្នុងប្រទេសមួយទៀតទទួលបានលិខិតផ្ដល់ការងារ ឬកិច្ចសន្យាការងារជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេបំពេញការងារដោយអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងមាត្រាទី៧មុនពេលដែលពួកគេឆ្លងព្រំដែនប្រទេសរបស់ខ្លួនដើម្បីទទួលយកការងារតាមផ្ទះដែលចែងនៅក្នុងលិខិតផ្ដល់ការងារ ឬកិច្ចសន្យារនោះ។

២. កថាខណ្ឌខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានសេរីភាពនៃការដើរហើរដើម្បីរកការងារធ្វើក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬ ពហុភាគី ឬ ក្រោមក្របខ័ណ្ឌតំបន់ សមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចថ្នាក់តំបន់នោះទេ។

៣. រដ្ឋជាសមាជិកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីសហការជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមកសំដៅធានាឱ្យមានការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះ ។

៤. សមាជិកនីមួយៈត្រូវបង្កើតច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិឬវិធានការដទៃទៀតដើម្បីបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះមានសិទ្ធិវិលមករកមាតុភូមិរបស់ខ្លួនវិញបន្ទាប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេផុតកំណត់៕

មាត្រាទី ៩

សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ ៖

(ក) មានសេរីភាពដើម្បីបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកឬអនាគតនិយោជក អំពីថាតើពួកគេត្រូវស្នាក់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយគ្រួសាររបស់និយោជកនោះដែរឬអត់។

(ខ) អ្នកដែលស្នាក់នៅក្នុងផ្ទះរបស់និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបន្តស្នាក់នៅក្នុងផ្ទះ ឬជាមួយសមាជិកគ្រួសារនៅក្នុងរយៈពេលសម្រាកប្រចាំថ្ងៃនិងប្រចាំសប្ដាហ៍ ឬ ការ

ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ។

(គ) មានសិទ្ធិរក្សាទុកឯកសារធ្វើដំណើរ និងឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួន ដោយខ្លួនឯង។

មាត្រាទី ១០

១. សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាឱ្យមានការប្រតិបត្តដោយស្មើភាពគ្នារវាងកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងកម្មករទូទៅ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង រយៈពេលសម្រាកប្រចាំថ្ងៃនិងប្រចាំសប្តាហ៍និងការឈប់សម្រាក់យមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិឬអនុសញ្ញារួម និងធ្វើការពិចារណាអំពីលក្ខណៈពិសេសនៃកម្មករការងារតាមផ្ទះ ។

២. ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ២៤ ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

៣. រយៈពេលដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះមិនអាចចំណាយពេលខ្លួនឯងដោយសារតែពួកគេត្រូវចាំធ្វើការឱ្យគ្រួសារនិយោជករបស់ខ្លួនត្រូវចាត់ទុកថាជាចំនួនម៉ោងធ្វើការក្នុងវិសាលភាពដែលកម្រិតដោយច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ ឬអនុសញ្ញារួម ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដែលស្របទៅតាមការ អនុវត្តរបស់ជាតិ។

មាត្រាទី ១១

សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការដើម្បី ធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះទទួលប្រាក់អបប្បរិមា ហើយធានាយ៉ាងណាឱ្យមានការកំណត់បៀវត្សបែបនេះដោយពុំមានការរើសអើងផ្អែកទៅតាមភេទ។

មាត្រាទី ១២

១. កម្មករការងារតាមផ្ទះ ត្រូវទទួលបានបៀវត្សដោយផ្ទាល់ជាសាច់ប្រាក់ជាទៀងទាត់ យ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយខែ។ លុះត្រាតែមានការចែងផ្សេងនៅក្នុងច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិជាតិ ឬអនុសញ្ញារួមបៀវត្សអាចទូទាត់ដោយការផ្ទេរតាមធនាគារ ការផ្តល់នូវមូលប្បទានបត្រអណត្តិបើកប្រាក់ ឬមធ្យោបាយស្របច្បាប់ដទៃទៀតសម្រាប់ទូទាត់ ដោយមានការយល់ព្រមពីកម្មករការងារតាមផ្ទះសាមីុ។

២. ច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិជាតិអនុសញ្ញារួមឬសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមួយដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះក្នុងទម្រង់ជាការទូទាត់មិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដែលទូទាត់ មិនមែនជាសាច់ប្រាក់សំរាប់ កម្មករនិយោជិតប្រភេទដទៃទៀតក្នុងករណីដែលមានវិធានការនានាត្រូវបានអនុវត្ត ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យការទូទាត់មិនមែនសាច់ប្រាក់នេះបានទទួលការយល់ព្រមពីកម្មនិយោជិតសំរាប់ការប្រើប្រាស់និងប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ហើយតម្លៃគិតជាសាច់ប្រាក់មានភាពយុត្តិធម៌

និង មានកម្រិតសមរម្យ។

មាត្រាទី ១៣

១. កម្មករការងារតាមផ្ទះម្នាក់ៗមានសិទ្ធិទទួលបានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និង សុខភាពល្អ។សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីធានាសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះស្របទៅតាមច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិនិងការអនុវត្តក្នុងប្រទេសពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងប្រភេទការងារតាមផ្ទះជាក់លាក់។

២. វិធានការ ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ អាចអនុវត្តបានជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងសមាគមនិយោជកនិងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនិងជាមួយនឹងអង្គការដែលជាតំណាង កម្មករការងារតាមផ្ទះនិងអង្គការដែលជាតំណាងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ប្រសិនបើមាន។

មាត្រាទី ១៤

១. សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការសមស្រប ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះនូវលក្ខខណ្ឌ ដែលអនុវត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទូទៅទាក់ទិននឹងការគាំពារសង្គម គោរព,ចំពោះមាតុភាពដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ជាតិពាក់ព័ន្ធជាមួយ និង លក្ខណៈជាក់លាក់ការងារតាមផ្ទះ។

២. វិធានការ ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ អាចអនុវត្តបានជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងសមាគមនិយោជកនិងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនិងជាមួយនឹងអង្គការដែលជាតំណាងកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការ ដែលជាតំណាងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ប្រសិនបើមាន។

មាត្រាទី ១៥

១. ដើម្បីផ្តល់ការការពារប្រឆាំងចំពោះការរំលោភបំពាន ដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រាប់បញ្ចូលទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារតាមផ្ទះ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ឬ រកការងារឱ្យដោយទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន សមាជិកនីមួយៗត្រូវៈ

(ក) កំណត់ពីលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការរបស់ទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន ដែលធ្វើការជ្រើសរើសឬបែងចែកការងារដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិ និងការអនុវត្តក្នុងប្រទេស។

(ខ) ធានាយ៉ាងណាឱ្យមានយន្តការ និងនីតិវិធីគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេតអំពីបណ្តឹង ការរំលោភបំពាន និងការកេងបន្លំនៅក្នុងសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកម្មករការងារតាមផ្ទះ។

គ) ចាត់វិធានការចាំបាច់ និងសមស្របគ្រប់បែបយ៉ាងនៅក្នុងយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន និង

សហការជាមួយ សមាជិកដទៃទៀត នៅពេលដែលសមស្រប ដើម្បីផ្តល់ការការពារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងបង្ការមិនឱ្យមានការរំលោភបំពានដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឬចាត់ឱ្យធ្វើការងារ នៅក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន ដោយទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន។ វិធានការទាំងនេះ រួមមាន ច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់ទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន និងរបស់គ្រួសារនិយោជកចំពោះកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងចែងពីការដាក់ទោសទណ្ឌ ដូចជាការហាមឃាត់ទីភ្នាក់ងារការងារឯកជនណា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកេងបន្លំ និងការរំលោភបំពានជាដើម។

(ឃ) ពិចារណាបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីថ្នាក់តំបន់ឬពហុភាគីដើម្បីបង្ការការរំលោភបំពាន និងការកេងបន្លំ ក្នុងការជ្រើសរើស ការបែងចែក និងការផ្តល់ការងារនៅក្នុងករណីដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះ ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងប្រទេសមួយ ដើម្បីបម្រើការងារនៅក្នុងប្រទេសមួយ ទៀត។

(ង) ចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាថាកម្រៃសេវា ដែលយកដោយទីភ្នាក់ងារការងារឯកជន មិនត្រូវបានកាត់កងចេញពីបៀវត្សរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

២. នៅក្នុងការផ្តល់សុពលភាពដល់បទប្បញ្ញត្តិនីមួយៗ ក្នុងចំណោមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃមាត្រានេះសមាជិកនីមួយៗត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាគមនិយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងជាមួយនឹងអង្គការដែលជាតំណាងកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែលជាតំណាងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ប្រសិនបើមាន។

មាត្រាទី ១៦

សមាជិកនីមួយៗត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ អាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការ សាលាក្តី ឬ យន្តការដោះស្រាយវិវាទដទៃទៀត ដោយខ្លួនឯង ឬតាមរយៈតំណាងក្រោមលក្ខខណ្ឌ ដែលមិនទាបជាងលក្ខខណ្ឌរបស់កម្មករនិយោជិតទូទៅ ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិ និងការអនុវត្តរបស់ជាតិ។

មាត្រាទី ១៧

សមាជិកនីមួយៗត្រូវបង្កើតនូវយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងអាចប្រើប្រាស់បាន និងមធ្យោបាយដើម្បីធានាឱ្យមានការអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិស្តីពីការការពារកម្មករការងារតាមផ្ទះ។

១. សមាជិកនីមួយៗត្រូវបង្កើត និងអនុវត្តវិធានការអធិការកិច្ចការងារ ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងដាក់ទោសទណ្ឌទៅតាមលក្ខណៈពិសេសរបស់ការងារតាមផ្ទះ អនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ។

២. សមស្របទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ វិធានការទាំងនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌដែល

អាចផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យមានការប្រើប្រាស់បរិវេណផ្ទះរបស់គ្រួសារនិយោជក ដើម្បីផ្តល់ការគោរពដល់ភាពឯកជន។

មាត្រាទី ១៨

សមាជិកនីមួយៗត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញានេះ ដោយធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាគមនិយោជក និងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតតាមរយៈច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានា និងតាមរយៈអនុសញ្ញារួមឬវិធានការបន្ថែមដែលអនុលោមទៅតាមការអនុវត្តរបស់ជាតិដោយធ្វើការសម្របសម្រួលវិធានការដែលមានស្រាប់ ដើម្បីគ្របដណ្តប់លើកម្មករការងារតាមផ្ទះឬតាមរយៈការបង្កើតនូវវិធានការជាក់លាក់សម្រាប់ពួកគេទៅតាមការសមស្រប។

មាត្រាទី ១៩

អនុសញ្ញានេះមិនប៉ះពាល់ដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានភាពប្រសើរជាងសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះនៃអនុសញ្ញាពលកម្មអន្តរជាតិដទៃទៀតឡើយ។

មាត្រាទី ២០

ការផ្តល់សច្ចាប័នជាផ្លូវការលើអនុសញ្ញានេះត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់អគ្គនាយកនៃកាអន្រជាតិខាងការងារដើម្បីធ្វើការចុះបញ្ជីការ។

មាត្រាទី ២១

១.អនុសញ្ញានេះត្រូវចងកាតព្វកិច្ចតែចំពោះសមាជិករបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីកាជាមួយនឹងអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

២. អនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានរយៈពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់សមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានចុះបញ្ជីកាជាមួយអគ្គនាយក។

៣. ក្រោយមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសម្រាប់សមាជិកណាក៏ដោយ រយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់សមាជិកនោះត្រូវបានចុះបញ្ជីកា។

មាត្រាទី ២២

១. សមាជិកមួយ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញានេះអាចប្រកាសមិនយល់ព្រមចំពោះអនុសញ្ញានេះបាន១០ឆ្នាំក្រោយពីការផុតសុពលភាពចាប់គិតពីពេលដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកដំបូងតាមរយៈការជូនដំណឹងដល់អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារសម្រាប់ការចុះបញ្ជីកា។ ការប្រកាសមិនយល់ព្រមបែបនេះមិនត្រូវមានសុពលភាពឡើយ រហូតដល់រយៈពេល ១ ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជីកា។

២. សមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញានេះហើយមិនបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិប្រកាសមិនយល់ព្រមដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះ នៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរយៈ

ពេល១០ ឆ្នាំ ដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងកថាខណ្ឌ ខាងលើត្រូវទទួលបានរយៈពេល ១០ឆ្នាំទៀតដូច្នេះអាចប្រកាសមិនយល់ព្រមចំពោះអនុសញ្ញានេះនៅក្នុងឆ្នាំដំបូងនៃរយៈពេលថ្មី ១០ ឆ្នាំនីមួយៗ ទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវបានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះ។

មាត្រាទី ២៣

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងដល់គ្រប់សមាជិកទាំងអស់របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជីកាគ្រប់ការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការប្រកាសមិនយល់ព្រមទាំងអស់ដែលត្រូវបានជូនដំណឹងដោយសមាជិករបស់អង្គការនេះ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងដល់សមាជិករបស់អង្គការនេះ អំពីការចុះបញ្ជីកា នៃការផ្តល់សច្ចាប័នជាលើកទី ២ អគ្គនាយកត្រូវទាញការយកចិត្តទុកដាក់របស់សមាជិកអង្គការចំពោះកាលបរិច្ឆេទ ដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន។

មាត្រាទី ២៤

អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងដល់អគ្គលេខាធិការសហប្រជាជាតិអំពីការចុះបញ្ជីកា ទៅតាមមាត្រាទី១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់សហប្រជាតិដោយបញ្ជាក់ពីគ្រប់ការផ្តល់សច្ចាប័ននិងការប្រកាសមិនយល់ព្រមទាំងអស់ដែលបានចុះបញ្ជីកា។

មាត្រាទី ២៥

នៅពេលដែលចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវបង្ហាញដល់មហាសន្និបាតនូវរបាយការណ៍អំពីការអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ និងត្រូវពិនិត្យលើបំណងដាក់ការកែសម្រួលទាំងស្រុងឬដោយផ្នែក ទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃមហាសន្និបាតនេះ។

មាត្រាទី ២៦

១. ប្រសិនបើមហាសន្និបាតទទួលយកការកែសម្រួលអនុសញ្ញានេះ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលមានការចែងផ្សេងនៅក្នុងអនុសញ្ញាថ្មី :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់សមាជិកមួយលើអនុសញ្ញាដែលត្រូវបានកែសម្រួលថ្មីនេះត្រូវមានដាក់ បញ្ចូលការប្រកាសមិនយល់ស្របភ្លាមៗចំពោះអនុសញ្ញានេះ បើទោះបីជាមានបទប្បញ្ញត្តិក្នុងមាត្រាទី២២ក៏ដោយប្រសិនបើនិងនៅពេលដែលអនុសញ្ញាដែលត្រូវបានកែសម្រួលថ្មីនេះចូលជាធរមាន។

(ខ) គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញាកែសម្រួលថ្មីនេះចូលជាធរមានអនុសញ្ញានេះត្រូវឈប់បើកចំហរឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័នដោយសមាជិក។

២. នៅក្នុងករណីណាក៏ដោយអនុសញ្ញាត្រូវនៅតែជាធរមាននៅក្នុងទម្រង់ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងចំពោះសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នរួច ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញាដែលត្រូវបានកែសម្រួល។

មាត្រាទី ២៧

អត្ថបទសរសេរជាភាសាអង់គ្លេសនិងបារាំងរបស់អនុសញ្ញានេះមានអំណាចសម្រាប់អនុវត្តដូចគ្នា។

អនុសាសន៍លេខ២០១ស្តីពីកម្មករធ្វើការងារតាមផ្ទះ ឆ្នាំ ២០១១

អនុសាសន៍ស្តីពីការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ

អនុសាសន៍: R201

ទីកន្លែង: ទីក្រុងហ្សឺណែវ

កិច្ចប្រជុំរបស់សន្និសីទ: លើកទី ១០០

កាលបរិច្ឆេទអនុម័ត: ១៦.០៦.២០១១

កម្មវត្ថុ:

ស្ថានភាព: លិខិតូបករណ៍ ដែលមានបច្ចុប្បន្នភាព។ អនុសាសន៍នេះត្រូវបានអនុម័តក្រោយឆ្នាំ ១៩៨៥ និងចាត់ទុកថាមានសុពលភាពមកទល់បច្ចុប្បន្ន។

មហាសន្និបាតរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

- បានកោះឱ្យមានកិច្ចប្រជុំនៅក្នុងទីក្រុងហ្សឺណែវ ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារ និង បានជួបប្រជុំគ្នានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី ១០០ កាលពីថ្ងៃទី ១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។
- បានអនម៉ុតអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករការងារតាមផ្ទះ ឆ្នាំ ២០១១។
- បានសម្រេចចិត្តអនុម័តលើសំណើមួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករការងារ
- តាមផ្ទះ ដែលជាចំណុចទី ៤ នៃរបៀបវារៈរបស់កិច្ចប្រជុំនេះ។
- បានសម្រេចចិត្តថាសំណើទាំងនេះត្រូវស្ថិតនៅក្នុងទម្រង់ជាអនុសាសន៍ដែលបំពេញបន្ថែមឱ្យអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករការងារតាមផ្ទះ ឆ្នាំ ២០១១។
- អនុម័តនៅថ្ងៃទី១៦ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១១នូវអនុសាសន៍ខាងក្រោមដែលអាចចាត់ទុកថាជាអនុសាសន៍ស្តីពីកម្មករការងារតាមផ្ទះឆ្នាំ ២០១១។

១. ខ្លឹមសាររបស់អនុសាសន៍នេះ បំពេញបន្ថែមបទប្បញ្ញត្ត ដែលមាននៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពី កម្មករការងារតាមផ្ទះ ឆ្នាំ ២០១១ (អនុសញ្ញា)ហើយគួរយកមកធ្វើការពិចារណាស្របជាមួយនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។

២. នៅក្នុងការចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះទទួលបានសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការទទួលស្គាល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពសមាជិកគួរ ៖

(ក) កំណត់ និងលុបបំបាត់នូវការដាក់កំហិតផ្នែកច្បាប់ ឬ រដ្ឋបាល ឬ ឧបសគ្គដទៃទៀតចំពោះសិទ្ធិរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ នៅក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេឬ

ចូលរួមជាមួយនឹងសហជីពទៅតាមជម្រើសរបស់ពួកគេ និងចំពោះសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះនៅក្នុងការចូលរួមជាមួយសហជីព សហព័ន្ធ និងសហភាព។

(ខ) យកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីអនុវត្ត ឬ គាំទ្រដល់វិធានការនានា សំដៅពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក អង្គការដែលតំណាងឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ នៅក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ពួកគេ ដោយផ្តល់នូវការការពារដល់ឯករាជ្យភាព និងស្វ័យភាពរបស់អង្គការទាំងនេះនៅគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ក្រោមក្របខ័ណ្ឌច្បាប់។

៣. នៅក្នុងការចាត់វិធានការ ដើម្បីលុបបំបាត់ការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ សមាជិកគួរអនុវត្តវិធានការដូចខាងក្រោម ក្នុងចំណោមវិធានការដទៃទៀត ស្របជាមួយនឹងស្តង់ដាពលកម្មអន្តរជាតិ ៖

(ក) ធានាយ៉ាងណាឱ្យការរៀបចំការធ្វើតេស្តសុខភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគោរពដល់គោលការនៃការរក្សាការសម្ងាត់នៃទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន និងភាពជាឯកជនរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ និងស្របជាមួយនឹងក្រមអនុវត្ត របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារស្តីពីការការពារទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត(១៩៩៧) និងស្តង់ដា ការពារទិន្នន័យអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។

(ខ) បង្ការមិនឱ្យមានការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើតេស្តបែបនេះ។

(គ) ធានាថាពុំមានកម្មករការងារតាមផ្ទះណាម្នាក់ ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍ ឬតេស្ត ផ្ទៃពោះ ដើម្បីបង្ហាញពីស្ថានភាពមេរោគអេដស៍ ឬផ្ទៃពោះឡើយ។

៤. សមាជិកដែលចង់ធ្វើតេស្តសុខភាពដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះ គួរពិចារណាលើចំណុចខាងក្រោមៈ

(ក) ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានសុខភាពសាធារណៈដល់សមាជិកគ្រួសារ និងកម្មករការងារតាមផ្ទះ អំពីការព្រួយបារម្ភ ផ្នែកសុខភាពបឋម និងជំងឺនានា ដែលធ្វើឱ្យមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីធ្វើតេស្តសុខភាពនៅក្នុងបរិបទជាតិនីមួយៗ។

(ខ) ផ្តល់ព័ត៌មានដល់សមាជិកគ្រួសារ និងកម្មករការងារតាមផ្ទះអំពីការធ្វើតេស្តសុខភាពដោយស្ម័គ្រចិត្ត ការព្យាបាល និងការអនុវត្តល្អផ្នែកសុខភាព និងអនាម័យ ស្របទៅតាមគំនិតផ្តួចផ្តើមសុខភាពសាធារណៈ សម្រាប់សហគមន៍ជាទូទៅ។

(គ) ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការអនុវត្តល្អៗផ្នែកការធ្វើតេស្តសុខភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែលត្រូវបានកែសម្រួល ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីលក្ខណៈពិសេសនៃកម្មករការងារតាមផ្ទះ។

៥. (១) ដោយពិចារណាអំពីបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញា (លេខ ១៨២) និងអនុសាសន៍ (លេខ ១៩០) ស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរ បំផុតនៃពលកម្មកុមារឆ្នាំ ១៩៩៩ សមាជិកគួរកំណត់ពីប្រភេទការងារតាមផ្ទះដែលទំនងជាអាចបង្ក គ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព ឬសីលធម៌របស់កុមារដោយសារ

លក្ខណៈ ឬកាលៈទេសៈរបស់ការងារទាំងនោះ ហើយគួរហាមឃាត់ និងលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារបែបនេះ។

(២)នៅពេលបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីលក្ខខណ្ឌអំពីការងារ និងការរស់នៅរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ សមាជិក គួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសដល់តម្រូវការរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ និងលើសអាយុអប្បបរមាសម្រាប់បម្រើការងារ ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ របស់ជាតិ និងត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីផ្តល់ការការពារដល់ពួកគេ ដូចជាតាមរយៈ

(ក) កំណត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងនូវចំនួនម៉ោងធ្វើការ ដើម្បីធានាឱ្យមានពេលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សម្រាក ទទួលបានការអប់រំនិងការបណ្តុះបណ្តាលការលេងកម្សាន្តនិងទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រួសារ។

(ខ) ហាមឃាត់ការធ្វើការងារពេលយប់។

(គ) ដាក់ការកំហិតលើការងារ ដែលទាមទារឱ្យមានការប្រើប្រាស់កម្លាំងកាយ ឬកម្លាំងចិត្តខ្លាំងពេក។

(ឃ) បង្កើត ឬពង្រឹងយន្តការ ដើម្បីពិនិត្យតាមដានលក្ខខណ្ឌការងារនិងការរស់នៅរបស់ពួកគេ។

៦.(១) សមាជិកគួរផ្តល់ជំនួយសមស្រប នៅពេលដែលចាំបាច់ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករ ការងារតាមផ្ទះ យល់ ពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ។

(២) បន្ថែមពីលើបទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងមាត្រាទី ៧ នៃអនុសញ្ញានេះ លក្ខខណ្ឌការងារគួរដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវៈ

(ក) សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីការងារ។

(ខ) ការឈប់សម្រាកឈឺ និងការឈប់សម្រាកសម្រាប់ធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតបើអាច។

(គ) អត្រាបៀវត្ស ឬប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់សម្រាប់ការប្រចាំការ ស្របទៅតាមមាត្រាទី ១០(៣) នៃអនុសញ្ញានេះ។

(ឃ) ការទូទាត់ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះ មានសិទ្ធិទទួលបាន។

(ង) ការទូទាត់មិនមែនជាសាច់ប្រាក់ និងតម្លៃជាសាច់ប្រាក់នៃការទូទាត់ទាំងនេះ។

(ច) ព័ត៌មានលំអិតអំពីកន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ឱ្យ។

(ឆ) ការកាត់ប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះដោយមានការអនុញ្ញាតពីពួកគេ។

(៣)សមាជិកគួរពិចារណាបង្កើតកិច្ចសន្យាគំរូសម្រាប់ការងារតាមផ្ទះដោយធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព និងសមាគមនិយោជក អង្គការដែលតំណាងឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែល តំណាងឱ្យនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

៧. សមាជិកគួរពិចារណាបង្កើតយន្តការ ដើម្បីការពារកម្មករការងារតាមផ្ទះពីការរំលោភបំពាន ការបៀតបៀន និង អំពើហិង្សា ដូចជា:

(ក) បង្កើតយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង ដើម្បីឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះអាចរាយការណ៍ពីការរំលោភបំពានការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សាបាន។

(ខ) ធានាយ៉ាងណាឲ្យគ្រប់បណ្តឹងពីការរំលោភបំពានការបៀតបៀននិងអំពើហិង្សាទាំងអស់ត្រូវបានស៊ើបអង្កេត និងកាត់សេចក្តីទៅតាមការសមស្រប។

(គ) បង្កើតកម្មវិធីសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដែលទទួលរងការរំលោភបំពាន ការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សាចេញពីគ្រួសាររបស់របស់និយោជក ដើម្បីទទួលបានការស្តារនីតិសម្បទាឡើងវិញ ដូចជា ទីជម្រកបណ្តោះអាសន្ន និងការថែទាំសុខភាពជាដើម។

៨.(១) ចំនួនម៉ោងការងារដូចជា ម៉ោងបន្ថែម និងរយៈពេលប្រចាំការ ដែលអនុលោមទៅតាមមាត្រាទី ១០(៣)របស់អនុសញ្ញានេះ គួរត្រូវបានកត់ត្រាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយកម្មករការងារតាមផ្ទះគួរទទួលព័ត៌មាននេះ ដោយសេរី។

(២) សមាជិកគួរពិចារណាបង្កើតសេចក្តីណែនាំអំពីការងារនេះ ដោយធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាគម និយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងជាមួយអង្គការដែលជាតំណាងកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែលជាតំណាងនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ប្រសិនបើមាន។

៩. (១) ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងរយៈពេល ដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះ មិនអាចមានពេលសម្រាប់ខ្លួនឯង ហើយត្រូវនៅប្រចាំការសម្រាប់បម្រើគ្រួសារនិយោជក(រយៈពេលប្រចាំការ ឬរយៈពេលចាំគេហៅ) សមាជិកត្រូវ កំណត់បទប្បញ្ញត្តិអំពីចំណុចខាងក្រោម ទៅតាមវិសាលភាព ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ បទប្បញ្ញត្តិ ឬ អនុសញ្ញារួម:

(ក) ចំនួនម៉ោងធ្វើការអតិបរមាក្នុងមួយសប្តាហ៍ មួយខែ ឬមួយឆ្នាំ ដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះត្រូវបានតម្រូវឱ្យប្រចាំការ និងវិធីដើម្បីវាស់វែងចំនួនម៉ោងនេះ។

(ខ) រយៈពេលសម្រាកសង ដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រសិនបើពួកគេមិនអាចសម្រាកធម្មតាបាន ដោយសារតែចាំបាច់ត្រូវនៅប្រចាំការ។

(គ) អត្រាបៀវត្សសម្រាប់ម៉ោងប្រចាំការ។

(២) ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកម្មករការងារតាមផ្ទះ ដែលត្រូវបំពេញភារកិច្ចនៅពេលយប់ សមាជិកគួរធ្វើការពិចារណាអំពីវិធានការប្រហាក់ប្រហែលនឹងវិធានការ ដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងអនុកថាខណ្ឌទី ៩(១) ដោយគិតគូរពីឧបសគ្គរបស់ការងារពេលយប់។

១០. សមាជិកគួរចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ មានសិទ្ធិទទួលបានរយៈពេលសម្រាកសមរម្យ នៅក្នុងថ្ងៃធ្វើការ ដោយទទួលបានអាហារសម្រាប់បរិភោគផងដែរ។

១១.(១) ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍គួរមានយ៉ាងហោចណាស់ ២៤ ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

(២) ថ្ងៃសម្រាប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍គួរត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ជាតិ បទប្បញ្ញត្តិ ឬអនុសញ្ញារួម ដោយធ្វើការពិចារណាលើបន្ទុកការងារ និងតម្រូវការផ្នែក វប្បធម៌ សាសនា និងសង្គម របស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

(៣) នៅក្នុងករណីដែលច្បាប់ជាតិ បទប្បញ្ញត្តិ ឬអនុសញ្ញារួម មានចែងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលត្រូវបូកតគ្នាក្នុងរយៈពេលលើសពី៧ថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទូទៅ រយៈពេលនេះមិនគួរលើសពី ១៤ ថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះឡើយ។

១២. ច្បាប់ជាតិ បទប្បញ្ញត្តិ ឬអនុសញ្ញារួម គួរកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីមូលហេតុ ដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះ អាចត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងពេលសម្រាកប្រចាំថ្ងៃ ឬ ប្រចាំ សប្តាហ៍ និងត្រូវចែងពីការឈប់សម្រាក សងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដោយមិនគិតពីសំណងហិរញ្ញវត្ថុ។

១៣. ពេលវេលាដែលចំណាយដោយកម្មករការងារតាមផ្ទះ ដើម្បីអមដំណើរសមាជិកគ្រួសារ និយោជកនៅពេលសម្រាកលំហែកាយមិនគួររាប់ជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។

១៤. នៅពេលមានប្បញ្ញត្តិអំពីការទូទាត់មិនមែនជាសាច់ប្រាក់ជាចំណែកមានកម្រិតនៃបៀវត្សសមាជិកគួរពិចារណាអំពីៈ

(ក) កំណត់ពីការកម្រិតជារួមលើចំណែករបស់បៀវត្ស ដែលអាចទូទាត់មិនមែនជាសាច់ប្រាក់ដើម្បីកុំឱ្យបាត់បង់បៀវត្សដែលចាំបាច់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

(ខ) គណនាតម្លៃជាសាច់ប្រាក់នៃការទូទាត់មិនមែនសាច់ប្រាក់ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ បែបសត្យានុម័តដូចជាតម្លៃទីផ្សារតម្លៃដែលកំណត់ដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈទៅតាមការសមស្រប។

(គ) កំហិតការទូទាត់មិនមែនជាសាច់ប្រាក់ តែសម្រាប់តែអ្វីដែលសមស្របសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន និងមានប្រយោជន៍សម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដូចជា អាហារ និងការស្នាក់នៅជាដើម។

(ឃ) ធានាយ៉ាងណាមិនឱ្យមានការកាត់ប្រាក់ពីបៀវត្សរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះឡើយ នៅពេលដែលពួកគេត្រូវបានតម្រូវឱ្យរស់នៅក្នុងទីកន្លែង ដែលផ្តល់ដោយគ្រួសារនិយោជក លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងផ្សេង ពីនេះដោយកម្មករការងារតាមផ្ទះនោះ។

(ង) ធានាយ៉ាងណាថារបស់របរ ដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងការងារតាមផ្ទះ ដូចជាឯកសណ្ឋាន ឧបករណ៍ ឬសម្ភារការពារ និងការសម្អាត និងការថែទាំរបស់របរទាំងនេះមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការទូទាត់មិនមែនសាច់ប្រាក់ឡើយ ហើយការចំណាយទាំងនេះក៏មិនត្រូវកាត់ចេញពីបៀវត្សរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះនោះដែរ។

១៥.(១) នៅពេលមានការទូទាត់បៀវត្សម្តងៗកម្មករការងារតាមផ្ទះគួរទទួលបានសក្ខីប័ណ្ណជាលាយល័ក្ខណ៍

អក្សរដែលងាយស្រួលយល់អំពីចំនួនបៀវត្សសរុបដែលពួកគេត្រូវទទួលបាននិងចំនួនជាក់លាក់និងគោលបំណងនៃការកាត់ប្រាក់។

(២) បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការងារ ប្រាក់ដែលនៅជំពាក់ គួរត្រូវបានទូទាត់ភ្លាមៗ។

១៦. សមាជិកគួរចាត់វិធានការ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ ទទួលបានលក្ខខណ្ឌមិនទាបជាងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទូទៅ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការផ្តល់ការការពារដល់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងករណីដែលនិយោជកក្ស័យធន ឬស្លាប់។

១៧. នៅពេលដែលមានការផ្តល់ជូនកន្លែងស្នាក់នៅ និងអាហារគួរដាក់បញ្ចូលចំណុចដូចតទៅដោយធ្វើការពិចារណា អំពីលក្ខខណ្ឌរបស់ជាតិ:

(ក) បន្ទប់ឯកជនដោយឡែក ដែលមានគ្រឿងសង្ហារឹមសមរម្យមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ និងមានសោរចាក់ ដែលកូនសោរគួរផ្តល់ទៅឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ។

(ខ) មានបរិក្ខារអនាម័យសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ជាលក្ខណៈរួម ឬឯកជន។

(គ) ភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ និងកម្តៅនិងម៉ាស៊ីនត្រជាក់ នៅពេលដែលសមស្របទៅតាមអាកាសធាតុក្នុងផ្ទះរបស់និយោជក។

(ឃ) អាហារដែលមានគុណភាពល្អ និងមានបរិមាណគ្រប់គ្រាន់ សមស្របទៅតាមតម្រូវការផ្នែកវប្បធម៌ និង សាសនារបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

១៨. នៅក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដោយសារមូលហេតុផ្សេងក្រៅពីការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរកម្មករការងារតាមផ្ទះដែលរស់នៅជាមួយនិយោជកគួរទទួលបានការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេលសមស្រប និងពេលឈប់សម្រាកនៅក្នុងរយៈពេលនេះ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចស្វែងរកការងារ និងកន្លែងស្នាក់នៅថ្មីបាន។

១៩. ដោយធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីពនិងសមាគមនិយោជកនិងអង្គការដែលតំណាងឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ និង អង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ បើមានរដ្ឋជាសមាជិកគួរចាត់វិធានការដើម្បី:

(ក) ការពារកម្មករការងារតាមផ្ទះ ដោយធ្វើការលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យពាក់ព័ន្ធ ជាមួយនឹងការងារ ដើម្បីបង្ការការរងរបួស ជំងឺ និងការស្លាប់ និងលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅក្នុងផ្ទះដែលជាកន្លែងធ្វើការ។

(ខ) បង្កើតនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចសមស្រប និងគ្រប់គ្រាន់ ស្របជាមួយនឹងមាត្រាទី ១៧ របស់អនុសញ្ញានេះ និងដាក់ទោសទណ្ឌឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តល្មើសទៅនឹងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

(គ) បង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់ប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយស្ថិតិអំពីគ្រោះថ្នាក់ និងជំងឺ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារតាមផ្ទះ និងស្ថិតិដទៃទៀត ដើម្បីចូលរួមចំណែកបង្ការហានិភ័យ និងការរង

របួស ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

(ឃ) ផ្ដល់ដំបូន្មានអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងាររួមទាំងអំពីទិដ្ឋភាពនៃការរៀបចំការងារ និងឧបករណ៍ការពារ។

(ង) បង្កើតកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារតាមផ្ទះ។

២០.(១) សមាជិកគួរពិចារណាអំពីមធ្យោបាយ ដើម្បីសម្របសម្រួលការបង់ភាគទានសន្តិសុខសង្គមពាក់ព័ន្ធជាមួយ នឹងកម្មករការងារតាមផ្ទះ ដែលមាននិយោជកច្រើន ដូចជា បង្កើតប្រព័ន្ធដែលផ្ដល់ការងាយស្រួលដល់ការបង់ភាគទាននេះអនុលោមទៅតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ជាតិ។

(២) សមាជិកគួរពិចារណាបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ពហុភាគី ឬ កម្រិតតំបន់ ដើម្បីផ្ដល់ឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ ដែលត្រូវបានគ្របដណ្ដប់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះនូវការប្រតិបត្តិប្រកបដោយសមភាព ពាក់ ព័ន្ធជាមួយនឹងសន្តិសុខសង្គម និងការទទួលបាន និងការការពារនូវប្រយោជន៍សន្តិសុខសង្គមទាំងនេះ។

(៣) តម្លៃជាទឹកប្រាក់របស់ការទូទាត់មិនមែនសាច់ប្រាក់ គួរយកមកធ្វើការពិចារណាសម្រាប់គោលបំណង សន្តិសុខសង្គម ដូចជាពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលរួមភាគទានរបស់និយោជក និងសិទ្ធិទទួលបានរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះជាដើម។

២១.(១) សមាជិកគួរពិចារណាលើវិធានការបន្ថែមដើម្បីធានាផ្ដល់នូវការការពារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះ និងជាពិសេសពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើការងារតាមផ្ទះ ដូចជា:

(ក) បង្កើតនូវខ្សែទូរស័ព្ទរាយការណ៍ទាន់ហេតុការណ៍ ដោយមានផ្ដល់នូវសេវាបកប្រែសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះដែលត្រូវការជំនួយ។

(ខ) បង្កើតនូវប្រព័ន្ធសម្រាប់ចុះទៅជួបគ្រួសារនិយោជក ដែលកម្មករការងារតាមផ្ទះនឹងបម្រើការងារឱ្យស្របទៅតាមមាត្រាទី ១៧ នៃអនុសញ្ញានេះ។

(គ) បង្កើតបណ្ដាញផ្ដល់លំនៅដ្ឋានសម្រាប់ករណីមានអាសន្ន។

(ឃ) បង្កើនការយល់ដឹងរបស់និយោជកអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេតាមរយៈការផ្ដល់នូវព័ត៌មានអំពីការអនុវត្តល្អៗផ្នែកការងាររបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ កាតព្វកិច្ចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ស្ដីពីអន្តោប្រវេសន៍ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះ ការរៀបចំការអនុវត្តច្បាប់ និងការដាក់ទោសទណ្ឌនៅក្នុងករណីមានការប្រព្រឹត្តល្មើស និងសេវាជំនួយសម្រាប់កម្មករការងារតាមផ្ទះ និងនិយោជករបស់ពួកគេ។

(ង) ធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះអាចប្រើប្រាស់យន្តការបណ្ដឹង និងអាចទទួល

បាននូវការដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះករណីរដ្ឋប្បវេណី និងព្រហ្មទណ្ឌទាំងនៅក្នុងពេលបំពេញការងារ និង ក្រោយពេលបំពេញការងារ ដោយមិនគិតពីការចេញពីប្រទេសដែលពាក់ព័ន្ធ។

(ច) ផ្តល់សេវាផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធ យន្តការបណ្តឹង និងដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ដែលមានពាក់ព័ន្ធជាមួយច្បាប់ការងារផង និងច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ផងដោយប្រើប្រាស់ភាសាដែលពួកគេអាចយល់បាន និងផ្តល់ការការពារផ្លូវច្បាប់ចំពោះបទឧក្រិដ្ឋផ្សេងៗដូចជា អំពើហិង្សា ការជួញដូរមនុស្ស និងបំបិទសេរីភាព និងផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលពួកគេត្រូវការ។

(២) សមាជិក ដែលជាប្រទេសដើមរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះ គួរជួយដល់ការការពារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិរបស់ពលករទាំងនេះ ដោយផ្តល់ព័ត៌មានដល់ពួកគេអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ មុនពេលដែលពួកគេចេញដំណើរ បង្កើតមូលនិធិជំនួយផ្លូវច្បាប់ សេវាពិសេសៗ និងសេវាកុងស៊ុលពិសេស និងតាមរយៈវិធានការដែលសមស្របដទៃទៀត។

២២. សមាជិកគួរពិចារណាបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់តាមរយៈច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ ឬវិធានការដទៃទៀត ពីលក្ខខណ្ឌដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះមានសិទ្ធិ វិលត្រលប់មកប្រទេសដើមរបស់ពួកគេវិញ ដោយមិនត្រូវចំណាយអ្វីទាំងអស់ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេផុតកាលកំណត់ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព និងសមាគមនិយោជកនិងអង្គការដែលតំណាងឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះនិងអង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ បើមាន។

២៣. សមាជិកគួរផ្សព្វផ្សាយពីការអនុវត្តល្អៗ របស់ទីភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារឯកជន ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកម្មករការងារតាមផ្ទះ រាប់បញ្ចូលទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះផង ដោយធ្វើការពិចារណាអំពី គោលការណ៍ និងវិធីសាស្រ្តនានា ដែលត្រូវបានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារឯកជនឆ្នាំ ១៩៩៧ (លេខ ១៨១) និងអនុសាសន៍ស្តីពីទីភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារឯកជនឆ្នាំ ១៩៩៧ (លេខ ១៨៨)។

២៤. អនុលោមទៅតាមច្បាប់ជាតិនិងការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគោរពដល់ភាពឯកជនសមាជិកអាចពិចារណា អំពីលក្ខខណ្ឌ ដែលអធិការការងារ ឬមន្ត្រីដទៃទៀត ដែលមានភារកិច្ចអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារតាមផ្ទះ គួរត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅក្នុងបរិវេណដែលការងារត្រូវបានបំពេញ។

២៥.(១) ដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព និងសមាគមនិយោជក និងអង្គការដែលតំណាងឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះបើមាន

រដ្ឋជាសមាជិកគួរបង្កើតគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីផ្សេងៗដើម្បីៈ

ក) លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងគុណវុឌ្ឍិរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ដូចជា រៀបចំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្មឱ្យបានសមស្រប ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងឱកាសការងារសម្រាប់ពួកគេ។

(ខ) បំពេញតម្រូវការតុល្យភាពការងារ និងជីវិត របស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

(គ) ធានាឱ្យមានការគិតគូរពីការព្រួយបារម្ភ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះនៅក្នុងបរិបទទូទៅ ដើម្បីខិតខំសម្របសម្រួលការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារ និងក្នុងគ្រួសារ។

(២) សមាជិកគួរបង្កើតសូចនាករសមស្រប និងប្រព័ន្ធវាស់វែង ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ការិយាល័យស្ថិតិជាតិនៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលចាំបាច់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការតាក់តែងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារតាមផ្ទះបន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព និងសមាគមនិយោជកនិងអង្គការដែលតំណាងឱ្យកម្មករការងារតាមផ្ទះ និងអង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជករបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ បើមានរួច។

២៦.(១) រដ្ឋជាសមាជិកគួរពិចារណាសហការជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីធានាឱ្យមានការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មកការងារតាមផ្ទះឆ្នាំ ២០១១ និងអនុសាសន៍ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

(២) សមាជិកគួរសហការគ្នានៅកម្រិតទ្វេភាគី ថ្នាក់តំបន់ និងសកល ដើម្បីបង្កើនកិច្ចការពារដល់កម្មករការងារតាមផ្ទះ ជាពិសេស ការទប់ស្កាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស ការទទួលបានសន្តិសុខសង្គម ការ ពិនិត្យតាមដានលើសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារឯកជនដែលធ្វើការជ្រើសរើសមនុស្សឱ្យធ្វើការងារជាកម្មករការងារតាមផ្ទះ នៅក្នុងប្រទេសមួយទៀត ការផ្សព្វផ្សាយពីការអនុវត្តល្អៗ និងការប្រមូលស្ថិតិអំពីការងារតាមផ្ទះ។

(៣) សមាជិកគួរចាត់វិធានការសមស្រប ដើម្បីជួយគ្នាទៅវិញទៅមក នៅក្នុងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈការបង្កើនសហប្រតិបត្តិការ ឬជំនួយអន្តរជាតិ ឬទាំងពីរចំណុចនេះ រាប់បញ្ចូលទាំងការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច កម្មវិធីលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ និងការអប់រំជាសកល។

(៤) នៅក្នុងបរិបទអភ័យឯកសិទ្ធិការទូត សមាជិកគួរពិចារណាៈ

(ក) អនុម័តលើគោលនយោបាយ និងក្រមសីលធម៌សម្រាប់បុគ្គលិកការទូត ដើម្បីបង្ការការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិរបស់កម្មករការងារតាមផ្ទះ។

(ខ) សហការជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមកនៅកម្រិតទ្វេភាគីពហុភាគីនិងតំបន់ដើម្បីដោះស្រាយ និងបង្ការការរំលោភបំពានលើកម្មករការងារតាមផ្ទះ។

អនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦
ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី

សេចក្តីផ្តើម

១. ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី៣២ (ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥) គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់រើសអើងនឹងនារីភេទ (គណៈកម្មាធិការ) បានសម្រេចដាក់ចេញនូវអនុសាសន៍ទូទៅសំរាប់ក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលអាចប្រឈមនឹងការរំលោភ និងការរើសអើងដោយបានលើកឡើងថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ក៏ដូចជាស្ត្រីគ្រប់រូបដែរមិនគួរទទួលរងការរើសអើងក្នុងបរិយាកាសរស់នៅរបស់ខ្លួនឡើយ យោងតាមមាត្រា២១ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ។

២. អនុសាសន៍ទូទៅនេះ មានបំណងរួមចំណែកធ្វើឱ្យសម្រេចកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋជាភាគី ក្នុងការគោរពការពារ និងឆ្លើយតបទៅនឹងសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីព្រមទាំងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងសន្ធិសញ្ញាផ្សេងទៀត ការតាំងចិត្តចំពោះផែនការសកម្មភាពសម្រាប់សន្និសិទ្ធិពិភពលោក និងការងារសំខាន់ៗរបស់ស្ថាប័នសន្ធិសញ្ញា ផ្តោតលើការធ្វើចំណាកស្រុក ជាពិសេសគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករគ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រឹមតែការពារបុគ្គលម្នាក់ៗ រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដោយផ្អែកលើស្ថានភាពធ្វើចំណាកស្រុកប៉ុណ្ណោះទេ អនុសញ្ញានេះក៏ការពារស្ត្រីរួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជា ស្ត្រីពីការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ។ ទោះបីជាការធ្វើចំណាកស្រុកផ្តល់ឱកាសថ្មីៗជាច្រើនដល់ស្ត្រី និងអាចជាមធ្យោបាយមួយសម្រាប់ពង្រឹងភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រីតាមរយៈការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែការធ្វើចំណាកស្រុកក៏អាចនឹងធ្វើឱ្យសិទ្ធិស្ត្រី និងសន្តិសុខរបស់ស្ត្រីស្ថិតនៅស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ដែរ។ ដូច្នេះអនុសាសន៍ទូទៅនេះមានគោលបំណងអធិប្បាយពីស្ថានភាពដែលធ្វើអោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលរងគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួន និងបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ ការរើសអើងដោយពឹងផ្អែកលើយេនឌ័រ និងភេទ ដែលជាមូលហេតុ និងផលវិបាកនៃការរំលោភសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

៣. ទោះបីរដ្ឋជាច្រើនមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែន និងគ្រប់គ្រងលើការធ្វើចំណាកស្រុកក៏ដោយ ប៉ុន្តែរដ្ឋទាំងនោះត្រូវអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការគ្រប់គ្រងស្របតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញ ក្នុងនាមជាភាគីនៃសន្ធិសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សដែលរដ្ឋទាំងនោះបានផ្តល់សច្ចាប័ន ឬយល់ស្របអនុវត្តតាម។ សន្ធិសញ្ញានេះ រួមបញ្ចូលទាំងការផ្សព្វផ្សាយនីតិវិធីនៃការធ្វើចំណាកស្រុកប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងលើកកម្ពស់កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋជាភាគីក្នុងការគោរពការពារ និងឆ្លើយតបនឹងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីតាមរយៈវដ្តនៃការធ្វើចំណាកស្រុក។ កាតព្វកិច្ចទាំងនោះត្រូវបានអនុវត្តដោយទទួលស្គាល់ការរួមចំណែករបសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្នុងសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីជួយដល់ប្រទេសរបស់ខ្លួន និងប្រទេសគោល ដៅរួមបញ្ចូលទាំងការងារថែទាំ និងការងារធ្វើតាមផ្ទះ ។

៤. គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទទួលស្គាល់ថាពលករទេសន្តរ ប្រវេសន៍ជាស្ត្រី អាចបែងចែកជាច្រើនក្រុម អាស្រ័យលើកត្តាជម្រុញឱ្យស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុក គោលបំណងនៃការធ្វើចំណាកស្រុក និងសិទ្ធិស្នាក់នៅរួមគ្នា ការប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់និងការរំលោភស្ថានភាពដែលស្ត្រីទទួលបាននៅ ប្រទេសដែលខ្លួនបានធ្វើចំណាកស្រុកទៅព្រមទាំងលទ្ធភាពនៃការទទួលបានសញ្ជាតិ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតគណៈកម្មាធិការនេះ ក៏ទទួលស្គាល់ថា ការបែងចែកក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងនេះមិនមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើនដូច្នេះនាំឱ្យមានការលំបាកដល់ការញែកជាក្រុមឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ដូចនេះអនុសាសន៍ទូទៅនេះមានវិសាលភាពផ្តោះបញ្ចាំងតែទៅលើស្ថានភាពរបស់ក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលធ្វើការងារទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាប ហើយអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ខ្ពស់នៃការរំលោភបំពាន និងការរើសអើង នឹងជាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលអាចមិនទាមទារសិទ្ធិទទួលបានការស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬទទួលបានសញ្ជាតិដែលបើកចំហរសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសផ្តល់ការងារឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងនោះអាចមិនទទួលបានការការពារពីច្បាប់របស់ប្រទេសពាក់ព័ន្ធឡើយ ទាំងតាមផ្លូវច្បាប់ ទាំងតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ <u>ប្រភេទនៃក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានដូចខាងក្រោម</u>[៤] :

- ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលធ្វើចំណាកស្រុកដោយឯករាជ្យ
- ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលធ្វើចំណាកស្រុករួមជាមួយស្វាមីរបស់ខ្លួន ឬសមាជិកផ្សេងទៀត ក្នុងគ្រួសាររបស់ខ្លួន ដែលអ្នកទាំងនោះក៏ជាកម្មករផងដែរ
- ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវ[៥] សំរាប់បញ្ជាក់ពីការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន ហើយអាចស្ថិតក្នុងក្រុមណាមួយក្នុងចំណោមក្រុមទាំងពីរខាងលើ។ ទោះបីជា

យ៉ាងនេះក្តីគណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ សង្កត់ធ្ងន់ថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ ត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងដែនកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋជាភាគីនៃអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ហើយស្ត្រីត្រូវទទួលបានការការពារពីរាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទពីអនុសញ្ញានេះ ។

៥. ទោះបីការធ្វើចំណាកស្រុកមានទាំងបុរស និងស្ត្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែការធ្វើចំណាកស្រុកនេះមិនមែនជាបាតុភូត ដែលមានសមភាពយេនឌ័រឡើយ ។ ស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពខុសពីបុរស បើគិតទៅលើមធ្យោបាយធ្វើចំណាកស្រុក ដោយស្របច្បាប់ វិស័យការងាររបស់ស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុក ទម្រង់នៃការរំលោភបំពាន និងផលវិបាកបណ្តាលមកពីការធ្វើចំណាកស្រុកមកលើស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក។ ដើម្បីយល់អោយកាន់តែច្បាស់ ការសិក្សាអំពីការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រីគួរផ្តោតលើទិដ្ឋភាពពីវិសមភាពយេនឌ័រ តួនាទីរបស់ស្ត្រីតាំងពីបុរាណកាល ទីផ្សារការងារបែងចែកតាមយេនឌ័រ ប្រេវ៉ាឡង់ជាសកលនៃអំពើហិង្សា ផ្អែកលើយេនឌ័រ និងគោលនយោបាយជាសកល ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រីដោយសារបញ្ហាភាពក្រីក្រ និងការងារ ។ ដូច្នេះការរួមបញ្ចូលគ្នានូវទិដ្ឋភាពយេនឌ័រ គឺពិតជាសំខាន់ចាំបាច់ណាស់សំរាប់ការវិភាគ អំពីស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក និងការបង្កើតគោលនយោបាយ ដើម្បីប្រឆាំងនឹងការរើសអើង ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានមកលើស្ត្រី ។

ការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងសមភាពយេនឌ័រ

៦. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ត្រូវទទួលបានការការពារសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដោយរាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរស់រានមានជីវិត សិទ្ធិទទួលបានសេរីភាព និងសន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន សិទ្ធិរួចផុតពីការធ្វើទារុណកម្ម សិទ្ធិរួចផុតពីការបង្ខូចកិត្តិយស និងអំពើអមនុស្សធម៌ សិទ្ធិរួចផុតពីការរើសអើងផ្អែកលើភេទ ពូជសាសន៍ ជាតិពន្ធុលក្ខណៈ ពិសេសនៃវប្បធម៌ សញ្ជាតិ ភាសា សាសនា ឬលក្ខណៈផ្សេងៗទៀត សិទ្ធិរួចផុតពីភាពក្រីក្រ និងសិទ្ធិទទួលបានការរស់នៅសមស្រប និងសិទ្ធិស្មើគ្នានៅចំពោះមុខច្បាប់ និងសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីនីតិវិធីត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់។ សិទ្ធិទាំងនេះមានចែងក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងសន្ធិសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សជាច្រើនទៀតដែលផ្តល់សច្ចាប័ន និងយល់ស្របអនុម័តដោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិក របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ។

៧. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក៏ទទួលសិទ្ធិការពារពីការរើសអើងដោយផ្អែកលើសន្ធិសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ដែលតម្រូវឱ្យរដ្ឋជាភាគីចាត់វិធានការសមស្របជាបន្ទាន់ ដើម្បីលុបបំបាត់ រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងធានាថាស្ត្រីអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងទទួលបានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះបុរសដោយស្របច្បាប់ និងជាក់ស្តែងនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ។

កត្តានានាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រី

៨. នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីមានចំនួនប្រហែលជាពាក់កណ្តាលនៃចំនួនជនចំណាកស្រុកនៅលើពិភពលោក។ កត្តាផ្សេងៗជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុកស្ត្រីមានដូចជា សកលភាវូបនីយកម្ម ការស្វែងរកឱកាសថ្មីៗ ភាពក្រីក្រ ទំនៀមទំលាប់ វប្បធម៌ តាមយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅ ប្រទេសដើមកំណើតគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ឬសង្គ្រាមព្រមទាំង ជម្លោះផ្ទៃក្នុង ជួរកងទ័ព។ កត្តាទាំងនេះក៏រួមបញ្ចូលទាំងស្ថានភាពកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរនៃការបែងចែកការងារជាក់លាក់ដោយភេទក្នុងវិស័យផលិតកម្ម និងសេវាផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការនៅប្រទេទទួលព្រមទាំងវប្បធម៌បម្រើការកំសាន្តសប្បាយរបស់បុរស ដែលវប្បធម៌នោះបង្កើតឱ្យមានតម្រូវការស្ត្រីសម្រាប់បម្រើការសប្បាយកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ មានការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងនូវចំនួនស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុកតែឯង ជាអ្នករកប្រាក់កម្រៃត្រូវបានគេកត់សំគាល់ជាទូទៅ ដែលជាផ្នែកមួយនៃទំនោរនេះ ។

កង្វល់សិទ្ធិមនុស្សផ្អែកតាមភេទ និងយេនឌ័រទាក់ទងនឹងស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក

៩. ដោយសារការរំលោភសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី កើតមានឡើងនៅប្រទេសដើមកំណើត ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលអនុសាសន៍ទូទៅនេះ បង្ហាញរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងនៅ ត្រង់ចំណុចទាំងបីនេះ ដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការប្រើប្រាស់អនុសញ្ញា ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងលើកកម្ពស់ភាពស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែលមានសារៈសំខាន់នៅគ្រប់ផ្នែកនៃការរស់នៅរបស់ស្ត្រី។ តាមការរំលឹកឡើងវិញ ការធ្វើចំណាកស្រុកជាបាតុភូតសកលដែលកើតឡើងតៗគ្នាដែលតម្រូវឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងចំណោមរដ្ឋកិរិតពហុភាគី ទ្វេភាគី និង ថ្នាក់តំបន់ ។

១០. នៅប្រទេសដើមកំណើតមុនពេលចេញដំណើរ[៦]

ទោះបីជាមុនពេលធ្វើចំណាកស្រុកក៏ដោយក៏ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីប្រឈមនឹងក្តីកង្វល់ជាច្រើន ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សរួមបញ្ចូលទាំងការហាមឃាត់ និងការដាក់កម្រិតសព្វបែបយ៉ាងទៅលើការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួនផ្អែកលើភេទ ឬភេទ និងអាយុស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬការមានគភ៌ ឬស្ថានភាពការដាក់កម្រិតជាក់លាក់លើមុខរបរ ឬលក្ខខណ្ឌ ដែលតម្រូវឱ្យស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីបុរសជាសាច់ញាតិដើម្បីទទួលបានលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ ឬធ្វើចំណាកស្រុក។ នៅពេលខ្លះស្ត្រីត្រូវឃាត់ទុកដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ សំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការត្រៀមខ្លួនមុនពេលចេញដំណើរដែលពួកគេអាចប្រឈមនឹងការឆបោកថវិការំលោភបំពានលើរាងកាយផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្តរបស់ស្ត្រី។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ត្រីអាចទទួលរងគ្រោះពីផលវិបាកពីការរឹតបន្តឹងមិនឱ្យទទួលបានការអប់រំការបណ្តុះបណ្តាលនិងព័ត៌មានពេញលេញនិងអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីការធ្វើចំណាកស្រុក ហើយផលវិបាកទាំងនេះអាចធ្វើឱ្យស្ត្រីកាន់តែទទួលរងគ្រោះដោយនិយោជកររបស់ខ្លួន។ ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារឱ្យកម្មករធ្វើការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករ ដែលនៅពេលខ្លះធ្វើឱ្យស្ត្រីដែលមានធនធានតិចជាងបុរស ជួបបញ្ហាថវិកាកាន់តែខ្លាំង និងធ្វើឱ្យស្ត្រីត្រូវការពឹងអាស្រ័យកាន់តែច្រើនទៅលើគ្រួសារ មិត្តភ័ក្ត ឬអ្នកចងការប្រាក់ដើម្បីខ្ចីប្រាក់ក្នុងអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ ។

១១. នៅប្រទេសដើមកំណើតបន្ទាប់ពីត្រឡប់មកដល់ស្រុកវិញ

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី អាចប្រឈមនឹងការ រើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័ររាប់បញ្ចូលទាំងការបង្ខំឱ្យពិនិត្យឈាមរកមានរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ សម្រាប់ស្ត្រីដែលត្រឡប់មកស្រុកវិញ " ការស្តារ " សីលធម៌ឡើងវិញសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេងដែលត្រឡប់មកស្រុកវិញ និងការចំណាយកាន់តែច្រើនលើបុគ្គលម្នាក់ៗ និងលើសង្គម បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ដោយសារកង្វះសេវាឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍បុរសអាចត្រឡប់មកកាន់គ្រួសារដែលមានស្ថានភាពគ្រួសារមានលំនឹង ចំណែកឯស្ត្រីអាចនឹងចែកផ្លូវគ្នា នឹងគ្រួសាររបស់ខ្លួនអាចបណ្តាលមកពីអវត្តមានរបស់ស្ត្រីពីផ្ទះ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក៏អាចប្រឈមនឹងកង្វះ ការការពារប្រឆាំងនឹងការវាយដំពីសំណាក់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ពលករ ដែលមានគំនិតកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្មករចំណាកស្រុក។

១២. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងក្តីកង្វល់ជាច្រើនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។ នៅពេលធ្វើដំណើរ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចត្រូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឬអ្នកជូនដំណើរបោះបង់ចោលនៅពេលជួបបញ្ហានៅ តាមប្រទេសដែលខ្លួនឆ្លងកាត់ ឬបន្ទាប់ពីមកដល់ប្រទេសគោលដៅ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតស្ត្រីអាចទទួលរងគ្រោះដោយការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ និងរាងកាយពីសំណាកភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអ្នកជូនដំណើរនៅពេលធ្វើដំណើរឆ្លងកាត់ប្រទេស។

១៣. <u>នៅប្រទេសទទួល</u>

នៅពេលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីធ្វើដំណើរដល់គោលដៅ ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹង <u>ទម្រង់ជាច្រើននៃការរើសអើងតាមផ្លូវច្បាប់ និងតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង</u>។ នៅពេលខ្លះរដ្ឋាភិបាលប្រទេសមួយចំនួនដាក់កម្រិត ឬបម្រាមលើការងាររបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួន។ ទោះស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបណាក៏ដោយ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់កាន់តែច្រើន បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ដោយសារបរិយាកាសមិនឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីផ្លាស់ទីទៅកន្លែងផ្សេង ហើយផ្តល់លទ្ធភាពតិចតួចដល់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ និងការទទួលបានសិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួន។ ទស្សនៈយេនឌ័រនៃសមស្រមការងារសម្រាប់ស្ត្រី ឆ្លុះបញ្ចាំងឱកាសការងារជាច្រើនទាក់ទងនឹងការងារក្នុងគ្រួសារ និងការងារផ្តល់សេវា ឬការងារផ្សេងៗក្នុងវិស័យមិនផ្លូវការ។ ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបនេះការងារដែលសម្បូរទៅដោយស្ត្រី គឺជាការងារធ្វើតាមផ្ទះ ឬការងារមួយចំនួនដែលមប្រើការសប្បាយ ។

១៤. លើសពីនេះទៀត នៅប្រទេសទទួល ការកំណត់និយមន័យការងារស្របច្បាប់អាចមិនរាប់បញ្ចូលការងារទាំងនេះ ដែលនាំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនបានទទួលការការពារដោយស្របច្បាប់ឡើយ ។ តាមរយៈការងារទាំងនោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី មានបញ្ហាក្នុងការធ្វើកិច្ចសន្យាពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលជូនការធ្វើឱ្យស្ត្រីត្រូវធ្វើការច្រើនម៉ោង ដោយមិនទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឡើយ។ ជាងនេះទៅទៀតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ច្រើនជួបប្រទះទម្រង់ជាច្រើននៃការរើសអើងដែលមិនត្រឹមតែទទួលរងគ្រោះពីការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និង យេនឌ័រប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងធ្វើឱ្យស្ត្រីមានអារម្មណ៍ស្អប់ខ្ពើមជនបរទេស និងទទួលរងគ្រោះពីការប្រកាន់ពូជសាសន៍ទៀត។ ការរើសអើងទាក់ទងនឹងជាតិសាសន៍ ជាតិពន្ធ លក្ខណៈពិសេសនៃវប្បធម៌សញ្ជាតិ ភាសា សាសនា ឬលក្ខណៈផ្សេងៗទៀត អាចនឹងបង្ហាញឱ្យឃើញតាមរយៈមធ្យោបាយជាក់លាក់ជាច្រើនទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ។

១៥. ដោយសារការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ការបើកប្រាក់កម្រៃ ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការទទួលបានប្រាក់កម្រៃរហូតដល់ពេលចេញដំណើរត្រឡប់មកស្រុកវិញ ឬការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងគណនីដែលស្ត្រីមិនអាចដកប្រាក់បាន។ ឧទាហរណ៍ និយោជករបស់អ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះជាញឹកញាប់ដាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពលករទៅក្នុងគណនីមួយដោយដាក់ ឈ្មោះរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើស្ត្រីម្នាក់ និងស្វាមីរបស់ស្ត្រីនោះមានឋានៈជាកម្មករប្រាក់របស់ស្ត្រីនោះអាចនឹងបង់ចូលក្នុងគណនីមួយដែលដាក់ឈ្មោះស្វាមីនាង។ កម្មករធ្វើការងារក្នុងវិស័យដែលសម្បូរដោយស្ត្រី អាចមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យជាតិឡើយ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី មានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរដោយសារការជំពាក់បំណុល ភ្នាក់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្ត្រីនឹងមិនអាចចាក់ចេញពីស្ថានភាពដែលប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានបានឡើយ ដោយសារស្ត្រីមិនមានមធ្យោបាយផ្សេងទៀតដើម្បីសងបំណុលដល់ភ្នាក់ងារទាំងនោះ។ ជាការពិតស្ត្រីក្នុងស្រុកអាចប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានក្នុងការងារស្រដៀងៗគ្នា ដែលសម្បូរដោយស្ត្រី។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តីស្ត្រីក្នុងស្រុកមានលទ្ធភាពផ្លាស់ទីពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើបានប្រសើរជាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ស្ត្រីក្នុងស្រុកមានជម្រើសចាកចេញពីស្ថានភាពការងារ ដែលមានការសង្កត់សង្កិន និងទទួលបានការងារផ្សេងទៀត ចំណែកឯពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅប្រទេសមួយចំនួនអាចបាត់បង់ឯកសារត្រឹមត្រូវសម្រាប់បញ្ជាក់ពីការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន នៅពេលស្ត្រីត្រូវបោះបង់ការងាររបស់ខ្លួនភ្លាមៗ។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីក្នុងស្រុកទទួលបានការការពារផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចមួយចំនួន តាមរយៈការឧបត្ថម្ភពីគ្រួសាររបស់ខ្លួន ប្រសិនបើស្ត្រីមិនមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចមិនទទួលបានការការពារទាំងនោះឡើយ។ ដូច្នេះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ ដោយផ្អែកលើភេទ និងយេនឌ័រ ព្រមទាំងមូលដ្ឋាននៃស្ថានភាពជាជនចំណាកស្រុក ។

១៦. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនអាចសន្សំប្រាក់ ឬផ្ទេរប្រាក់សន្សំតាមមធ្យោបាយទៀងទាត់ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពបានឡើយ ដោយសារការរស់នៅតែម្នាក់ឯង (សម្រាប់អ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះ) នីតិវិធីស្មុកស្មាញឧបសគ្គផ្នែកភាសា ឬថ្លៃប្រតិបត្តិការខ្ពស់។ ទាំងនេះជាបញ្ហាដ៏ធ្ងន់ធ្ងរសម្រាប់ស្ត្រី ដោយសារស្ត្រីជាទូទៅរកប្រាក់ចំណូលដែលខ្លួនរកបានតិចជាងបុរស។ ស្ត្រីអាចមានកាតព្វកិច្ចបន្ថែមទៀតក្នុងការផ្ញើរប្រាក់ចំណូលដែលខ្លួនរកបានមកឱ្យគ្រួសារ ហើយបុរស

មិនត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានកាតព្វកិច្ចនេះឡើយ ។ ឧទាហរណ៍សមាជិកគ្រួសារនៅឯផ្ទះអាចរំពឹងទុកថានឹងទទួលបានការផ្តល់ការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីស្ត្រីនៅលើវិស្វម្បីតែនៅក្នុងគ្រួសារដែលមានសមាជិកច្រើនក៏ដោយ ។

១៧. ជាញឹកញាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលរងគ្រោះពីវិសមភាពដែលគំរាមកំហែងដល់សុខភាពរបស់ពួកគេ។ ស្ត្រីអាចមិនទទួលបានការធានារ៉ាប់រងឬកម្មវិធីសុខភាពថ្នាក់ជាតិ ឬស្ត្រីមិនមានលទ្ធភាពបង់ថ្លៃសេវាទាំងនោះបាន។ ដោយសារស្ត្រីមានតម្រូវការផ្នែកសុខភាពខុសពីតម្រូវការរបស់បុរស ដូច្នេះទិន្នភាពនេះទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស។ ម្យ៉ាងវិញទៀតស្ត្រីអាចទទួលរងគ្រោះដោយសារកង្វះការត្រៀមខ្លួនដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពរបស់ខ្លួននៅកន្លែងការងារ ឬការរៀបចំឱ្យមានសុវត្ថិភាព ចំពោះការធ្វើដំណើរពីកន្លែងធ្វើការមកកន្លែងស្នាក់នៅ។ នៅកន្លែងធ្វើការដែលមានផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅជាពិសេសការងារដែលសម្បូរដោយ ស្ត្រីរួមមានដូចជាការងាររោងចក្រ ការងារកសិដ្ឋាន ឬការងារតាមផ្ទះ ស្ថានភាពរស់នៅរបស់កម្មករកខ្វក់ និងទីកន្លែងរស់នៅចង្អៀត មិនមានទឹកម៉ាស៊ីន មិនមានសម្ភារ បរិក្ខារដែលមិនមានអនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ឬខ្វះសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន និងអនាម័យ។ ជួនកាលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈម នឹងការជាប់កាតព្វកិច្ចធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍, ជំងឺអេដស៍ ដោយមានការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ ឬការធ្វើតេស្តរក ជំងឺឆ្លងផ្សេងទៀត ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្តពីស្ត្រី ហើយលទ្ធផលធ្វើតេស្តរបស់ស្ត្រីត្រូវបានផ្តល់ដល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងនិយោជករបស់ស្ត្រី ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ដល់ស្ត្រីខ្លួនឯងឡើយ ។ ការធ្វើដូច្នេះអាចនឹងធ្វើឱ្យស្ត្រីបាត់បង់ការងារ ឬការនិរទេសឱ្យត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ ប្រសិនបើស្ត្រីមានផ្ទុកមេរោគអេដស៍ ។

១៨. ជាពិសេសការរើសអើងអាចនឹងធ្វើឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលរងគ្រោះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ទាក់ទងនឹងការមានគភ៌។ ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការបង្ខិតបង្ខំឱ្យធ្វើតេស្តរក មើលថានាងមានឬមិនមានគភ៌ ហើយប្រសិនបើនាងមានគភ៌មែននោះ នាងនឹងត្រូវនិរទេសចេញពីប្រទេសនោះបង្ខំឱ្យរំលូតកូន ឬប្រឈមនឹងកង្វះខាតលទ្ធភាពទទួលបានសេវា ពិនិត្យសុខភាពបន្តពូជ ឬសេវារំលូតកូនប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលសុខភាពរបស់ម្តាយស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ ឬប្រឈមនឹងការបំពានផ្លូវភេទ ការទទួលបានច្បាប់លំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍មិនគ្រប់គ្រាន់ ឬការមិនទទួលបានការថែទាំផ្នែកសម្ភព ដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យស្ត្រីប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សុខភាព។ ស្ត្រីក៏អាចប្រឈមនឹងការបណ្តេញចេញពីការងារ បន្ទាប់ពីរកឃើញថា ស្ត្រីនោះមានគភ៌ ដែលពេលខ្លះ ធ្វើ

ឱ្យស្ត្រីនោះប្រឈមនឹងបញ្ហាអន្តោប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ និងរងការបណ្តេញពីប្រទេស ។

១៩. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការលំបាកជាច្រើនទាក់ទងនឹងការស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសមួយ ។ នៅពេលខ្លះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីជួបជុំគ្រួសារវិញឡើយ ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងកម្មករធ្វើការងារក្នុងវិស័យសម្បូរដោយស្ត្រី ដូចជាអ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះ ឬកម្មករមប្រើការងារក្នុងវិស័យបម្រើការសប្បាយ ។ ការអនុញ្ញាតឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសដែលស្ត្រីទៅធ្វើការ អាចមានការដាក់កម្រិតយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីដែលធ្វើការងារតាមផ្ទះ នៅពេលកិច្ចសន្យាមានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ត្រូវចប់ឬត្រូវបញ្ចប់ដោយនិយោជក ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីបាត់បង់ស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍ ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងភាពងាយរងគ្រោះបន្ថែមទៀតទៅនឹងអំពើហិង្សាពីសំណាក់និយោជក ឬអ្នកដទៃដែលមានបំណងចង់រំលោភបំពានលើស្ថានភាពនេះ ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីត្រូវឃុំខ្លួន ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងអំពើហិង្សា ដែលប្រព្រឹត្តដោយមន្ត្រីនៅមន្ទីរឃុំឃាំង ។

២០. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី កាន់តែងាយរងគ្រោះពីការរំលោភផ្លូវភេទការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាលើរាងកាយ ជាពិសេសក្នុងវិស័យដែលសម្បូរដោយស្ត្រី ។ ជាពិសេសអ្នកធ្វើការងារនៅតាមផ្ទះងាយរងគ្រោះដោយការធ្វើបាបលើរាងកាយ និងផ្លូវភេទ និងគេងមិនគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញពីសំណាក់និយោជក ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅក្នុងបរិស្ថានការងារផ្សេងទៀត ដូចជាការងារកសិដ្ឋាន ឬវិស័យឧស្សាហកម្មជាបញ្ហាកើតមានឡើងនៅពេសពេញសកលលោក ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលធ្វើចំណាកស្រុកជាមួយស្វាមី ឬជាមួយសមាជិកគ្រួសារអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់នៃការប្រព្រឹត្តិអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារបន្ថែមទៀតពីសំណាក់ស្វាមី ឬសាច់ញាតិរបស់ខ្លួន ដែលអ្នកទាំងនោះមានវប្បធម៌ផ្តល់តម្លៃដល់តួនាទីស្ត្រីក្នុង គ្រួសារឱ្យចេះគោរពស្វាមី ឬសាច់ញាតិរបស់ខ្លួន ។

២១. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចនឹងទទួលបានយុត្តិធម៌តិចតួច ។ នៅប្រទេសមួយចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ត្រូវបានដាក់កម្រិតទៅលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយស្តង់ដាការងារដែលមានការរើសអើង ការរើសអើងការងារ ឬអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចគ្មានលទ្ធផលទទួលបានជំនួយស្របច្បាប់ពីរដ្ឋាភិបាលហើយអាចប្រឈមនឹងឧបសគ្គផ្សេងទៀតដូចជា ការមិនដោះស្រាយ

បញ្ហាហិង្សាដែលកើតមានឡើង និងភាពគ្រោតគ្រាតពីសំណាក់មន្ត្រីដែលបានឃុបឃិតជាមួយ នឹងអ្នកប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា ក្នុងករណីមួយចំនួនមន្ត្រីការទូតបានបំពាន ប្រើអំពើហិង្សាលើផ្លូវភេទ ព្រមទាំងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ធ្វើការងារតាមផ្ទះ ទោះបីជាស្ត្រីទទួលបានការការពារផ្នែកការទូតក៏ដោយ ។ នៅប្រទេសមួយចំនួនច្បាប់សម្រាប់ការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅមានកង្វះខាតនៅឡើយ ។ឧទាហរណ៍ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចបាត់បង់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងារនៅពេលស្ត្រីទៅរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពានឬការរើសអើងដែលកើតឡើងចំពោះខ្លួន ហើយស្ត្រីមិនអាចបន្តស្នាក់នៅប្រទេសនោះបានទៀតឡើយក្នុងអំឡុងពេលកាត់ទោស ។ ក្រៅពីឧបសគ្គជាផ្លូវការទាំងនេះ ឧបសគ្គជាក់ស្តែងអាចនឹងបង្អាក់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុក មិនឱ្យទទួលបានការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះឡើយ ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីជាច្រើនមិនចេះ និយាយភាសារបស់ប្រទេសគោលដៅ និងមិនយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចខ្វះសិទ្ធិក្នុង ការដើរហើរ ដោយសារស្ត្រីត្រូវបាននិយោជកដាក់កំហិតមិនឱ្យចាក់ចេញ ពីកន្លែងការងារ ឬកន្លែងស្នាក់នៅមិនអនុញ្ញាត ឱ្យប្រើទូរស័ព្ទ ដាក់បម្រាមមិនឱ្យទៅចូលរួមជាមួយក្រុម ឬសមាគមន៍ វប្បធម៌ឡើយ ។ ជាញឹកញាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវយល់ដឹងព័ត៌មានទាក់ទងនឹងស្ថានទូតរបស់ខ្លួន ឬសេវាផ្តល់ដោយស្ថានទូត ដោយសារស្ត្រីភាគច្រើនពឹងផ្អែកទៅលើនិយោជក ឬស្វាមីរបស់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានទាក់ទងនឹងស្ថានទូតឬសេវាទាំងនោះ ។ ឧទាហរណ៍ ការលំបាកសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីធ្វើការងារតាមផ្ទះគឺថា ស្ត្រីកម្រនឹងគេចផុតពីក្រសែភ្នែករបស់និយោជកខ្លួនណាស់ នៅពេលស្ត្រីមកធ្វើកំណត់ហេតុនានានៅស្ថានទូតរបស់ខ្លួន ឬ មកដាក់ពាក្យបណ្តឹង ។ ដោយសារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនបានទំនាក់ទំនងជាមួយផ្នែកខាងក្រៅ និងមិនមានមធ្យោបាយសម្រាប់ធ្វើការប្តឹងផ្តល់និយោជិករបស់ខ្លួន ស្ត្រីអាចនឹងទទួលរងគ្រោះពីអំពើហិង្សា និងការបំពានកាន់តែយូរ មុនពេលអំពើទាំងនោះត្រូវបានដឹងឮដល់អ្នកដទៃ ។ ក្រៅពីនេះប្រសិនបើស្ត្រីធ្វើការក្នុងវិស័យ ទាក់ទងនឹងបណ្តាញបទល្មើសលិខិតឆ្លងដែនរបស់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកត្រូវបានដកហូតយកទៅរក្សាទុកដោយនិយោជក ដើម្បីរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីទៅរាយការណ៍ប្រាប់អ្នកដទៃបាន ។

២២. ជាពិសេសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវសម្រាប់បញ្ជាក់ពីការធ្វើចំណាកស្រុក របស់ខ្លួនងាយរងគ្រោះពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការបំពានដោយសារស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់របស់ខ្លួននាំឱ្យស្ត្រីកាន់តែមិនទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់

ហើយប្រឈមនឹងការកេងប្រវ័ញ្ចកាន់តែច្រើនថែមទៀត។ ស្ត្រីត្រូវបានកេងប្រវ័ញ្ចឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំ ហើយធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបានសិទ្ធិការងារតិចតួចដោយសារតែភ័យខ្លាចមិនហ៊ានប្រកាសឱ្យអ្នកដទៃបានដឹង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការបៀតបៀនពីសំណាក់ប៉ូលីសផងដែរ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីត្រូវប៉ូលីសចាប់ខ្លួនបាន ស្ត្រីត្រូវបានកាត់ទោសលើការរំលោភច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ ហើយឃុំខ្លួនក្នុងមន្ទីរឃុំឃាំង ដែលនាំឱ្យស្ត្រីត្រូវទទួលរងគ្រោះពីការរំលោភ និងនិរទេសចេញពីប្រទេសដែលខ្លួនធ្វើ ចំណាកស្រុកទៅនោះ ។

អនុសាសន៍សម្រាប់រដ្ឋជាភាគី[៨]

២៣. ការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់ប្រទេសដើម និងប្រទេសគោលដៅ

ក. គោលនយោបាយទូលំទូលាយផ្អែកលើរំញោចយេនឌ័រ និងសិទ្ធិមនុស្ស

*រដ្ឋជាភាគី*គួរប្រើប្រាស់ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងអនុសាសន៍ទូទៅ ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយផ្អែកលើការឆ្លើយតបទបញ្ញត្តិនិងគ្រប់គ្រងលើទិដ្ឋភាពនិងដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើចំណាកស្រុកសម្របសម្រួល ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ឱ្យទទួលបានឱកាសការងារនៅបរទេសដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើចំណាកស្រុក ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងធានាថាសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកទទួលបានការការពារ (មាត្រា ២ក និង ៣) ។

ខ. ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ

រដ្ឋជាភាគីគួរស្វែងរកការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុក និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការបង្កើត ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយនេះ (មាត្រា ៧ខ) ។

គ. ការស្រាវជ្រាវការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

រដ្ឋជាភាគីគួរធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងគាំទ្រការស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណ និងគុណភាពការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីកំណត់បញ្ហានិងតម្រូវការរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនានា (មាត្រា ៣) ។

២៤. ការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ប្រទេសដើម

បណ្តាប្រទេសដើមទាំងអស់ ត្រូវគោរពការពារ និងឆ្លើយតបសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនដែលធ្វើចំណាកស្រុកដោយសារមូលហេតុការងារ។ ខាងក្រោមនេះជាវិធានការដែលតម្រូវឱ្យមានជាចាំបាច់ ប៉ុន្តែមិនមែនមានត្រឹមតែវិធានការដូចបង្ហាញជូនខាងក្រោមឡើយ ៖

ក. ការលុបចោលនូវបម្រាម ឬការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើងចំពោះការធ្វើចំណាកស្រុក

រដ្ឋជាភាគីគួរលុបចោលនូវបម្រាមបញ្ជាក់យ៉ាងជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងភេទ និងការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើង ចំពោះការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រីផ្អែកលើអាយុ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ មានគភ៌ និងស្ថានភាពមាតុភាព។ រដ្ឋជាភាគីទាំងនោះគួរលុបចោលបម្រាមដែលតម្រូវឱ្យស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវការអនុញ្ញាតពីស្វាមី ឬអាណាព្យាបាលជាបុរស ដើម្បីទទួលបានលិខិតឆ្លងដែន ឬការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើចំណាកស្រុក (មាត្រា ២ច) ។

ខ. ការអប់រំការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានខ្លឹមសារស្តង់ដា

រដ្ឋជាភាគីគួរបង្កើតកម្មវិធីលើកកម្ពស់ការអប់រំ និងការយល់ដឹងសមស្រប ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលពាក់ព័ន្ធអ្នកជំនាញខាងយេនឌ័រ និងចំណាកស្រុកស្ត្រីជាកម្មករដែលធ្លាប់ធ្វើចំណាកស្រុក និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ។ ក្នុងន័យនេះរដ្ឋជាភាគីគួរ ៖ (មាត្រា ៣ , ៥ , ១០ និង ១៤)

(១) ផ្សព្វផ្សាយ ឬសម្របសម្រួលកម្មវិធីផ្តល់ព័ត៌មាន និងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរដោយឥតគិតថ្លៃ និងសមស្របទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសិទ្ធិដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់ស្ត្រីដែលនឹងធ្វើចំណាកស្រុកឱ្យយល់ដឹង អំពីការកេងប្រវ័ញ្ច ដែលអាចកើតមានរាល់បញ្ចូលទាំង ៖ ខ្លឹមសារជាអនុសាសន៍ស្តីពីការធ្វើកិច្ចសន្យាការពារសិទ្ធិ និងការទទួលបានសិទ្ធិដោយស្របច្បាប់នៅបណ្តាប្រទេសដែលខ្លួនទៅធ្វើការនីតិវិធីស្នើឱ្យមានយន្តការដោះស្រាយតាមផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការដំណើរការដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានអំពីនិយោជក ស្ថានភាពវប្បធម៌នៅបណ្តាប្រទេសគោលដៅការគ្រប់គ្រង ភាពតានតឹងវិធានការផ្តល់ជំនួយ និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់រាប់បញ្ចូលទាំងលេខទូរស័ព្ទ និងសេវាសង្គ្រោះរបស់ស្ថានទូត ប្រទេសខ្លួន ព័ត៌មានរបស់ខ្លួនអំពីសុវត្ថិភាពនៅតំបន់ឆ្លងកាត់រួមមានដូចជា ព័ត៌មានទូទៅស្តីពីព្រលានយន្តហោះ និងយន្តហោះ និងព័ត៌មានស្តីពីសុខភាពទូទៅ និងសុខភាពបន្តពូជរួមទាំងព័ត៌មានស្តីពីការបង្ការមេរោគអេដស៍, ជំងឺអេដស៍ផងដែរ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរផ្តោតគោលដៅទៅលើស្ត្រី ដែលនឹងធ្វើចំណាកស្រុក តាមរយៈកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយដែលមានប្រសិទ្ធភាព

ហើយកម្មវិធីទាំងនេះគួររៀបចំធ្វើឡើងនៅកន្លែងបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមបណ្តាខេត្ត ដើម្បីឱ្យស្ត្រីទាំងនោះអាចចូលរួមបាន ។

(២) ផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលពិតប្រាកដអាចជឿទុកចិត្តបាន និងបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ដែលមានឯកភាពគ្នាស្តីពីការងារដែលអាចរកបាននៅបរទេស ។

(៣) ផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីវិធីសាស្ត្រ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុកទៅស្វែងរកការងារធ្វើ ប្រសិនបើ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានបំណងចង់ធ្វើចំណាកស្រុកដោយឯករាជ្យតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ។

(៤) តម្រូវឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសតពលករចូលរួមក្នុងកម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាល និងឱ្យទីភ្នាក់ងារទាំងនោះឆ្លើយតបទៅនឹងសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងទម្រង់នៃការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ការកេងប្រវ័ញ្ចដែលស្ត្រីអាចនឹងជួបប្រទះ ព្រមទាំងការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារទាំងនោះ ចំពោះស្ត្រីផងដែរ ។

(៥) លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងថ្លៃចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍បានមកពីគ្រប់រូបភាពទាំងអស់នៃការធ្វើចំណាក់ស្រុករបស់ស្ត្រីនិងរៀបចំសកម្មភាពលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងវប្បធម៌ផ្សេងៗ ដែលផ្តោតលើសារធារណៈជនទូទៅ ហើយសកម្មភាពទាំងនោះ គួរលើកឡើងអំពីភាពប្រថុយប្រថានគ្រោះថ្នាក់ និងឱកាសនានានៃការធ្វើចំណាកស្រុក ការទទួលបានសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីក្នុងការរកប្រាក់ចំណូល ដើម្បីធានាឱ្យបានល្អនូវសុវត្ថិភាពថវិកា និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ដើម្បីរក្សានូវតុល្យភាពរវាងការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីចំពោះគ្រួសារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីចំពោះខ្លួនឯង។ កម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងទាំងនោះអាចនឹងអនុវត្តតាមរយៈកម្មវិធីអប់រំផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការ ។

(៦) លើកទឹកចិត្តប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយវិស័យព័ត៌មាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងឱ្យរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងស្តីពីបញ្ហាធ្វើចំណាកស្រុក រួមបញ្ចូលទាំងការរួមចំណែករបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ភាពងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រីដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរើសអើងព្រមទាំងទីកន្លែងផ្សេងៗ ដែលមានអំពើកេងប្រវ័ញ្ចកើតឡើង

គ. *បទបញ្ញត្តិ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន*

(១) រដ្ឋជាភាគីគួរអនុម័តបទបញ្ញត្តិ និងរៀបចំប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដានដើម្បីធានាថាភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារឱ្យពលករធ្វើការគោរពសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ រដ្ឋជាភាគីគួរដាក់បញ្ចូលនូវ និយមន័យដ៏ទូលំទូលាយអំពីការជ្រើសរើសពលករ

មិនទៀងទាត់ សម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលរំលោភច្បាប់ (មាត្រា ២ង) ។

(២) រដ្ឋជាភាគីគួរអនុវត្តកម្មវិធីទទួលស្គាល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករណាដែលអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនបានល្អ ក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករជាច្រើន (មាត្រា ២ក) ។

ឃ. *សេវាសុខភាព*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដានិងពិតប្រាកដដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីប្រសិនបើប្រទេសគោលដៅទាមទារឱ្យមាន ហើយគួរទាមទារឱ្យអនាគតនិយោជក ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទិញការធានារ៉ាប់រងផ្នែកសុខភាពសម្រាប់ស្ត្រីផងដែរ ។ ការធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍, ជំងឺអេដស៍មុនពេលចេញដំណើរ ឬការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចេញដំណើរចាំបាច់ ត្រូវគោរពសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ការធ្វើតេស្តទាំងនោះគួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជា ពិសេសលើការស្ម័គ្រចិត្ត ការផ្តល់សេវាធ្វើតេស្ត ឬពិនិត្យសុខភាព ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬមានតម្លៃថោក និងបញ្ហាដែលបង្កឱ្យមានភាពអាម៉ាស់ដល់ស្ត្រី (មាត្រា ២ច និង ១២) ។

ង. *ឯកសារសំរាប់ការធ្វើដំណើរ*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថា ស្ត្រីទាំងអស់មានលទ្ធភាពទទួលបានឯកសារសម្រាប់ការធ្វើដំណើរស្មើភាព និងដោយឯករាជ្យ (មាត្រា ២ឃ) ។

ច. *ជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងរដ្ឋបាល :*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ទាក់ទងនឹងការធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍ការពិនិត្យវាយតម្លៃផ្នែកច្បាប់ឡើងវិញ គួរតម្រូវឱ្យមាន ដើម្បីធានាថាកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាព និងការងារដល់សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី(មាត្រា ៣ និង ១១) ។

ឆ. *ការការពារសុវត្ថិភាពនៃការផ្ញើប្រាក់ចំណូលមកគ្រួសារ*

រដ្ឋជាភាគីគួរបង្កើតវិធានការដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពនៃការផ្ញើប្រាក់ចំណូលដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីរកបានមកផ្ទះ និងផ្តល់ព័ត៌មានព្រមទាំងជំនួយដល់ស្ត្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការសម្រាប់ផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះ និងដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសន្សំប្រាក់ផងដែរ (មាត្រា ៣ និង ១១) ។

ជ. *ការសម្របសម្រួលដល់សិទ្ធិក្នុងពេលត្រឡប់មកប្រទេសដើមវិញ*
រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមានបំណងចង់ត្រឡប់មកប្រទេសដើមកំណើតរបស់ខ្លួនវិញអាចរួចផុតពីការបង្ខិតបង្ខំ និងការរំលោភបំពាននានា (មាត្រា ៣) ។

ឈ. *សេវាសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្រោយពីត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ*
រដ្ឋជាភាគីគួររៀបចំ ឬត្រួតពិនិត្យមើលការផ្តល់សេវាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច ផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ និងផ្នែកច្បាប់ឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងគោលបំណងសម្របសម្រួលដល់ការជួបជុំគ្នាឡើងវិញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលបានត្រឡប់មកប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ។ រដ្ឋទាំងនោះគួរពិនិត្យតាមដានអ្នកផ្តល់សេវាដើម្បីធានាថាអ្នកទាំងនោះមិនទាញយកផលប្រយោជន៍ពីស្ថានភាពងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រីដែលត្រឡប់មកពីធ្វើការនៅបរទេសវិញឡើយ ហើយរដ្ឋទាំងនោះគួររៀបចំឱ្យមានយន្តការប្តឹងតវ៉ាដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ពីការបង្ករបួសស្នាមពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនិយោជក ឬអតីតស្វាមីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី (មាត្រា ៣ និង ២គ) ។

៣. *ការពារពីមន្ត្រីការទូត និងមន្ត្រីកុងស៊ុល*
រដ្ឋជាភាគីត្រូវបណ្តុះបណ្តាលនិងត្រួតពិនិត្យលើមន្ត្រីការទូត និងមន្ត្រីកុងស៊ុលរបស់ខ្លួនឱ្យបានសមស្របដើម្បីធានាថាមន្ត្រីទាំងនោះបានបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការការពារដល់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលធ្វើការនៅបរទេស។ ការការពារទាំងនោះគួររួមបញ្ចូលទាំងសេវាគាំទ្រប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដូចជាការផ្តល់អ្នកបកប្រែផ្ទាល់ការថែទាំសុខភាព និងការផ្តល់ប្រឹក្សាបានទាន់ពេលវេលា រួមទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងទីជម្រកផងដែរនៅពេលចាំបាច់។ ប្រសិនបើរដ្ឋជាភាគីមានកាតព្វកិច្ចជាក់លាក់ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិដែលយកមកអនុវត្តតាមទម្លាប់ ដូចជាអនុសញ្ញាទីក្រុងវីយែន ស្តីពីទំនាក់ទំនងរបស់មន្ត្រីកុងស៊ុលជាដើម កាតព្វកិច្ចទាំងនេះត្រូវអនុវត្តដោយមានទំនាក់ទនងផ្ទាល់ជាមួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី(មាត្រា ៣)

២៥. <u>ការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ប្រទេសឆ្លងកាត់</u>
រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់វិធានការជាជំហាន១ ដើម្បីធានាថាដែនដីរបស់ខ្លួនដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីធ្វើដំណើរឆ្លងកាត់មិនត្រូវ ប្រើសម្រាប់សម្របសម្រួលដល់ការរំលោភសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកឡើយ។ វិធានការចាំបាច់ដែលរដ្ឋ ទាំងនោះយកមកអនុវត្តមាន ដូចខាងក្រោម ប៉ុន្តែមិនកំណត់ទៅលើ :

ក. *ការបណ្តុះបណ្តាល ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការគ្រប់គ្រងភ្នាក់ងារស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល*
រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាប៉ូលីសការពារព្រំដែន និងមន្ត្រីអន្តោប្រវេសន៍របស់ប្រទេសខ្លួនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យតាមដានបានសមរម្យសម្រាប់ការអនុវត្តការងារទាក់ទងនឹងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងមិនមានការរើសអើងចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅពេលដែលដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមាន (មាត្រា ២ឃ) ។

ខ. *ការការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលកើតឡើងក្រោមដែន សមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋទាំងនោះ :*

រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្មដើម្បីបង្ការកាត់ទោស និងដាក់ទណ្ឌកម្មដល់ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើចំណាកស្រុកទាំងអស់ដែលកើតឡើងក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន មិនថាការរំលោភទាំងនោះធ្វើឡើង ដោយមន្ត្រីក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ ឬភាគីឯកជនឡើយ ។ រដ្ឋជាភាគីគួរផ្តល់ ឬសម្របសម្រួលដល់ការផ្តល់សេវា និងជំនួយនានាក្នុងស្ថានភាពដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីត្រូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ឬអ្នករួមដំណើរបោះបង់ចោលហើយព្យាយាមស៊ើបអង្កេតរកមើលជនប្រព្រឹត្តអំពើទាំងនោះ ព្រមទាំងចាត់វិធានការស្របច្បាប់ចំពោះជនទាំងនោះ (មាត្រា ២គ និង ២ង) ។

២៦. *ការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ប្រទេសទទួល*
រដ្ឋជាភាគីក្នុងប្រទេសដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទៅធ្វើការ គួរចាត់វិធានការសមស្របដើម្បីធានាមិនឱ្យមានការរើសអើងចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងធានានូវសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះស្ត្រីរាប់បញ្ចូលទាំងនៅក្នុងសហគមន៍ផ្ទាល់របស់រដ្ឋទាំងនោះផងដែរ ។ ខាងក្រោមនេះជាវិធានការចាំបាច់ ដែលរដ្ឋទាំងនោះយកមកអនុវត្ត ប៉ុន្តែមិនកំណត់តែទៅលើ :

ក. *ការលុបចោលនូវបម្រាម ឬការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើង ចំពោះការធ្វើអន្តោប្រវេសន៍ :*

រដ្ឋជាភាគីគួរលុបចោលនូវបម្រាម ឬការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើងចំពោះការធ្វើអន្តោប្រវេសន៍របស់ស្ត្រីជាដាច់ខាត ។ រដ្ឋជាភាគីទាំងនោះគួរធានាថាកម្មវិធីផ្តល់ទិដ្ឋការរបស់ខ្លួនមិនមានការរើសអើងដោយប្រយោលចំពោះស្ត្រីដោយដាក់កម្រិតមិនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីធ្វើការងារមួយចំនួនដែលសម្បូរដោយបុរស ឬមិនដាក់បញ្ចូលការងារមួយចំនួនដែលសម្បូរដោយស្ត្រីទៅក្នុងកម្មវិធីផ្តល់ទិដ្ឋាការរបស់ខ្លួនឡើយ ។ លើសពីនេះទៅទៀតរដ្ឋទាំងនោះ គួរលុបចោលនូវបម្រាមមិនឱ្យស្ត្រីជា

កម្មករចំណាកស្រុករៀបការជាមួយជនជាតិរបស់ខ្លួន ឬប្រជាជនដែលរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ ឬដើម្បីធានានូវការស្នាក់នៅដោយឯករាជ្យឡើយ (មាត្រា ២ច) ។

ខ. ការការពារស្របច្បាប់ដល់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារ ផ្តល់សិទ្ធិដូចៗគ្នាក្នុងការរៀបចំ និងបង្កើតសមាគមដោយសេរីដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងកម្មករទាំងអស់នៅប្រទេសរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋទាំងនោះ គួរធានាថាកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានសុពលភាពដោយស្របច្បាប់។ ជាពិសេស រដ្ឋទាំងនោះគួរធានាថា ច្បាប់ការងារបទបញ្ញត្តិប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការ ច្បាប់ការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងបទបញ្ញត្តិផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាក និងថ្ងៃវិសម្សកាលការពារដល់ការងារ ដែលភាគច្រើនធ្វើដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដូចជាការងារធ្វើតាមផ្ទះ និងការងារបម្រើការសប្បាយមួយចំនួន។ ច្បាប់ទាំងនេះគួរដាក់បញ្ចូលទាំងយន្តការសំរាប់ត្រួតពិនិត្យ តាមដានស្ថានភាពកន្លែងធ្វើការរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ជាពិសេសក្នុងប្រភេទការងារ ដែលភាគច្រើនធ្វើដោយស្ត្រី (មាត្រា ២ក ២ច និង ១១) ។

គ. ការទទួលបានដំណោះស្រាយ

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានលទ្ធភាពទទួលបានដំណោះស្រាយនៅពេលសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីទាំងនោះត្រូវបានគេរំលោភបំពាន។ ជាវិធានការជាក់លាក់ដែលរដ្ឋជាភាគីយកមកអនុវត្ត ប៉ុន្តែមិនកំណត់តែទៅលើ : (មាត្រា ២គ និង ៣)

(១) ប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់ និងអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលរាប់បញ្ចូលទាំងដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ និង យន្តការប្តឹងផ្តល់ ហើយដាក់យន្តការដោះស្រាយជម្លោះទាំងនោះឱ្យត្រូវចំកន្លែងដែលអាចឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីងាយស្រួលទទួលបាន ដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមានឯកសារ និងមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីការរើសអើង ឬការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានទាក់ទងនឹងភេទ ។

(២) លុបចោល ឬធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ដែលរារាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការ និងប្រព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រី។ បញ្ហាទាំងនេះរាប់បញ្ចូលទាំងការបាត់បង់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងារដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីត្រូវបាត់បង់ប្រាក់ចំណូល និងអាចត្រូវមន្ត្រីអន្តោប្រវេសន៍និរទេសចេញពីប្រទេសនៅពេលកម្មករម្នាក់ដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពី

ការកេងប្រវ័ញ្ច ឬការរំលោភបំពានមកលើខ្លួន ហើយដែលពាក្យបណ្តឹងនោះកំពុងបន្តតាមដានស៊ើបអង្កេត។ រដ្ឋជាភាគីគួរបង្ហាញពីភាពអាចបត់បែនក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬអ្នកឧបត្ថម្ភដោយមិនមាន ការនិរទេសខ្លួន ក្នុងករណីដែលកម្មករប្តឹងអំពីការបំពានមកលើខ្លួន ។

(៣) ធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការ និងប្រព័ន្ធបទបញ្ញត្តិដែលទទួលបន្ទុកលើការពង្រឹងច្បាប់ការងាររាប់បញ្ចូលទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់ដោយឥតគិតថ្លៃ ។

(៤) ផ្តល់ទីជម្រកបណ្តោះអាសន្នដល់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុក ដែលមានបំណងចង់ចាកចេញពីនិយោជក ស្វាមី ឬសាច់ញាតិផ្សេងទៀត ដែលរំលោភបំពានមកលើខ្លួន ព្រមទាំងផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាពក្នុងអំឡុងពេលកាត់ទោស ។

ឃ. ការការពារស្របច្បាប់សម្រាប់សេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត
រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថានិយោជក និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមិនត្រូវរឹបអូស ឬបំផ្លាញឯកសារសម្រាប់ធ្វើដំណើរ ឬឯកសារសំរាប់បញ្ជាក់ពី អត្តសញ្ញាណរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីឡើយ។ រដ្ឋជាភាគីគួរតែចាត់វិធានការជាជំហានៗ ដើម្បីបញ្ឈប់លែងឱ្យមានការបង្ខិតបង្ខំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីជាពិសេសស្ត្រីអ្នកធ្វើការងារនៅតាមផ្ទះឱ្យស្ថិតនៅដាច់ពីគេ ឬចាក់សោរទុកក្នុងផ្ទះឡើយ។ មន្ត្រីនគរបាលគួរទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីពីការបំពានទាំងនេះ (មាត្រា ២ង) ។

ង. កម្មវិធីជួបជុំគ្រួសារឡើងវិញ ដោយមិនមានការរើសអើង
រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថា កម្មវិធីជួបជុំគ្រួសារឡើងវិញ សម្រាប់កម្មករចំណាកស្រុកមិនមានការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលឡើយ (មាត្រា ២ច)។

ច. បទបញ្ញត្តិស្នាក់នៅដោយមិនមានការរើសអើង
ទោះបីជាលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅបញ្ជាក់ថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចស្នាក់នៅដោយមានការឧបត្ថម្ភពីនិយោជក ឬស្វាមីក៏ដោយប៉ុន្តែរដ្ឋជាភាគីគួរដាក់ចេញបទបញ្ញត្តិ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពស្នាក់នៅដោយឯករាជ្យរបស់ស្ត្រីដែលរត់គេចពីនិយោជក ឬស្វាមីដែលរំលោភបំពានមកលើរូបខ្លួន ឬស្ត្រីដែលត្រូវបណ្តេញចេញពីផ្ទះដោយសារតែស្ត្រីដាក់ពាក្យបណ្តឹងពីការរំលោភបំពានពីសំណាក់ និយោជក ឬស្វាមីរបស់ស្ត្រីស្នាក់នៅដោយស្របច្បាប់ (មាត្រា ២ច) ។

ឆ. *ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរដ្ឋជាភាគី*

គួរផ្តល់កម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដែលចាំបាច់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីរំលោភយេនឌ័រដល់ស្ថាប័នរដ្ឋ និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនរួមទាំងនិយោកជក និងបុគ្គលិករដ្ឋពាក់ព័ន្ធនានា ដូចជាមន្ត្រីយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌប៉ូលីសការពារព្រំដែនមន្ត្រីអន្តោប្រវេសន៍ អ្នកផ្តល់សេវាសង្គម និង សេវាថែទាំសុខភាព (មាត្រា ៣) ។

ជ. *ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន*

រដ្ឋជាភាគីគួរអនុម័តបទបញ្ញាតិ និងរៀបចំប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីធានាថាភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនិងនិយោជកគោរពដល់សិទ្ធិរបសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងអស់ ។ រដ្ឋជាភាគីគួរត្រួតពិនិត្យតាមដានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឱ្យបានជិតស្និទ្ធ និងដាក់ទោសទីភ្នាក់ងារនោះចំពោះការប្រព្រឹត្តិអំពើហិង្សា ការបង្ខិតបង្ខំ ការបោកបញ្ឆោត ឬការកេងប្រវ័ញ្ចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី(មាត្រា ២ង) ។

ឈ. *ការទទួលបានសេវានានា*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចទទួលបានសេវារំលោភយេនឌ័រ ដែលសមស្របនឹងភាសា និងវប្បធម៌របស់ខ្លួន។ សេវាទាំងនោះ រាប់បញ្ចូលទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាសា និងជំនាញទីជម្រកសម្រាប់កាលៈទេសៈបន្ទាន់សេវាថែទាំសុខភាព សេវាយាមល្បាតកម្មវិធីដើរលំហែល និងកម្មវិធីដែលរៀបចំឡើងជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកដែលស្ថិតនៅដាច់ពីគេដូចជា អ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះ និងកម្មករដែលឃុំខ្លួនតែក្នុងផ្ទះមិនអាចទៅណាបានរួមទាំងជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារផងដែរ ។ ជនរងគ្រោះដោយការរំលោភបំពានត្រូវទទួលបានការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងសេវាសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធដោយមិនគិតទៅលើស្ថានភាព អន្តោប្រវេសន៍របស់ខ្លួនឡើយ (មាត្រា ៣.៥ និង ១២) ។

៣. *សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលត្រូវឃុំខ្លួន មិនថាស្ត្រីនោះមានឯកសារ ឬមិនមានឯកសារ បញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ*

រដ្ឋភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលត្រូវឃុំខ្លួន មិនទទួលរងនូវការរើសអើង ឬអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រហើយម្តាយដែលកំពុងមានគតិ និងបំបៅកូនដោយទឹកដោះរួមទាំងស្ត្រីដែលកំពុងមានជំងឺត្រូវទទួលបានសេវាសមស្រប ។ រដ្ឋទាំងនេះ គួរពិនិត្យវាយតម្លៃលុបបំបាត់

ឬធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិ ឬគោលនយោបាយ ដែលនាំឱ្យស្ត្រី ជាប់ឃុំឃាំងដោយសារហេតុផលទាក់ទងនឹងការធ្វើចំណាកស្រុកមានចំនួនមិន សមាមាត្រគ្នា (មាត្រា ២យ និង ៥) ។

ដ. *ការចូលរួមរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្នុងសង្គម*

រដ្ឋជាភាគីគួរអនុម័តគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលមានគោលបំណងអាចជម្រុញពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីចូលរួមក្នុងសង្គមថ្មី ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះគួរគោរពដល់អត្តសញ្ញាណវប្បធម៌របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការពារដល់សិទ្ធិស្ត្រីស្របតាមអនុសញ្ញា ស្តីពីការលុប បំបាត់ការរើសអើងរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (មាត្រា ៥) ។

ថ. *ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ*

ស្ថានភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលមានឯកសារត្រឹមត្រូវទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាក់លាក់ ។ រដ្ឋជាភាគីត្រូវមានកាតព្វកិច្ចការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ស្ត្រី ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ត្រូវទទួលបានការដោះស្រាយស្របច្បាប់និងយុត្តិធម៌ក្នុងករណីដែលស្ត្រីត្រូវប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត ឬការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ និងការបង្ខូចកិត្តិយសរបស់ខ្លួនឬក្នុងករណីដែលស្ត្រីត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារដោយបង្ខំទទួលបានតម្រូវការជាមូលដ្ឋានមិនបានគ្រប់គ្រាន់ រួមបញ្ចូលទាំងការសង្គ្រោះសុខភាពជាបន្ទាន់ ឬការមានគភ៌ និងមាតុភាពឱ្យបានទាន់ពេល ឬប្រសិនបើស្ត្រីទទួលរងនូវការបំពានលើរាងកាយ និងផ្លូវភេទពីសំណាក់និយោជក ឬអ្នកដទៃ ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែល មិនមានឯកសារបញ្ជាក់គ្រប់គ្រាន់ត្រូវចាប់ខ្លួន ឬឃុំខ្លួនរដ្ឋជាភាគី ត្រូវធានាការយកចិត្តទុកដាក់ប្រកបដោយមនុស្សធម៌និងទទួលបាននីតិវិធីត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់រាប់បញ្ចូលទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់ដោយឥតគិតថ្លៃផងដែរ ។ ក្នុងន័យនេះរដ្ឋជាភាគីគួរលុបចោល ឬធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងការអនុវត្តនានា ដែលរារាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវមិនឱ្យទទួលបានការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការឬប្រព័ន្ធផ្សេងៗទៀតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលខ្លួនប្រឈម ។ ប្រសិនបើស្ត្រីមិនអាចចៀសវាងពីការនិរទេសបាន រដ្ឋជាភាគីចាំបាចត្រូវចាត់ទុកករណីនីមួយៗ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នាដោយពិចារណាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់លើកាលៈទេសៈទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សនៅប្រទេសដើមកំណើត (មាត្រា ២គ ២ច និង ២ង) ។

២៧. <u>កិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងតាមតំបន់</u>
វិធានការដែលត្រូវយកមកអនុវត្តមានដូចខាងក្រោម ប៉ុន្តែមិនមែនកំណត់តែទៅលើ :

ក.កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងតាមតំបន់
រដ្ឋជាភាគី ដែលជាប្រទេសបញ្ជូនប្រទេសទទួល និងប្រទេសឆ្លងកាត់គួរអនុម័តកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬតាមតំបន់ ឬអនុស្សរណៈយោគយល់ ដើម្បីការពារដល់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដូចមានពន្យល់ក្នុងអនុសាសន៍ទូទៅនេះ (មាត្រា ៣) ។

ខ.ការអនុវត្តដ៏ប្រសើរបំផុត និងការចែករំលែកព័តិមាន
(១) រដ្ឋជាភាគី ទទួលបានការលើកទឹកចិត្តឱ្យចែករំលែកបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តដ៏ប្រសើរបំផុតរបស់ខ្លួន និងព័តិមានពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអោយបានពេញលេញ (មាត្រា ៣) ។
(២) រដ្ឋជាភាគីគួរសហការគ្នាផ្តល់ពតិមានស្តីពីជនរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់វិធានការស៊ើបអង្កេតកាត់ទោស និងដាក់ទណ្ឌកម្មជនរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី នៅពេលរដ្ឋទាំងនោះទទួលបានព័តិមានទាក់ទងនឹងជនទាំងនោះ នៅក្នុងទឹកដីរបស់ខ្លួនរួចហើយ។

២៨. <u>អនុសាសន៍ទាក់ទងនឹងការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍</u>
រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់បញ្ចូលព័តិមានស្តីពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលរដ្ឋទាំងនោះបានអនុវត្ត ដើម្បីការពារសិទ្ធិ របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ខ្លួន ដោយពិចារណាទៅលើកង្វល់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សទាក់ទងនឹងភេទនិងយេនឌ័រ ដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១០-២២ និងការផ្តល់អនុសាសន៍ជាច្រើនលើកង្វល់ទាំងនោះដូចមានបង្ហាញនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី២៣-២៧ ក្នុងអនុសាសន៍ទូទៅនេះ។ ទិន្នន័យស្តីពីការពង្រឹង និងការអនុវត្តច្បាប់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីជាច្រើន ព្រមទាំងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីគួរប្រមូលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យព័តិមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នានាមានខ្លឹមសារប្រកបដោយអត្ថន័យ។ ព័តិមានដែលទទួលបានគួរទាក់ទងនឹងមាត្រាភាគច្រើនដែលសមស្របនឹងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទសម្រាប់ការផ្តល់យោបល់ដល់អនុសាសន៍ទាំងអស់ ។

២៩. <u>ការផ្តល់សច្ចាប័ន ឬការទទួលបានសន្ធិសញ្ញានានាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស</u>

រដ្ឋជាភាគីទទួលបានការលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្តល់សច្ចាប័នលើលិខិតតូបករណ៍អន្តរជាតិទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ជាពិសេសអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករចំណាកស្រុកគ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

---

[១] គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទទទួលស្គាល់នូវការរួមចំណែករបស់គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិរបស់ពលករគ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេក្នុងអំឡុងពេលរៀបចំអនុសាសន៍ទូទៅនេះ ។

[២] គណៈកម្មាធិការ CEDAW ទទួលស្គាល់ និងព្យាយាមបង្កើតការងារសំខាន់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់ជនចំណាកស្រុក ដែលបានបញ្ចប់ដោយស្ថាប័នសន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សផ្សេងទៀត អ្នកសរសេររបាយការណ៍ ពិសេសទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនចំណាកស្រុក UNIFEM អង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី DAW CSW មហាសន្និបាត និងអនុគណៈកម្មការទទួលបន្ទុកលើការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្ស។ ម្យ៉ាងវិញទៀតគណៈកម្មាធិការ CEDAW សំដៅទៅលើអនុសាសន៍ដំបូងរបស់ខ្លួន រួមមានដូចជាអនុសាសន៍ទូទៅទី ៩ ស្តីពីការប្រមូលទិន្នន័យស្ថិតិទាក់ទងនឹងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី អនុសាសន៍ទូទៅជាពិសេសអនុសាសន៍ទូទៅទី១២ ស្តីពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី អនុសាសន៍ទី១៣ ស្តីពីការទទួលបានប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នា ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា អនុសាសន៍ទូទៅទី១៥ ស្តីពីការបញ្ចៀសការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការបង្ការ និងការគ្រប់គ្រងជំងឺអេដស៍ អនុសាសន៍ទូទៅទី១៩ ស្តីពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី អនុសាសន៍ទូទៅទី២៤ ស្តីពីលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានការថែទាំសុខភាព រួមទាំងយោបល់រួមរបស់គណៈកម្មាធិការ CEDAW នៅពេលត្រួតពិនិត្យមើលរបាយការណ៍របស់រដ្ឋជាភាគី ។

[៣] ក្រៅពីសន្ធិសញ្ញា និងអនុសញ្ញាជាច្រើនកម្មវិធី និងផែនការសកម្មភាពជាបន្តបន្ទាប់ ក៏មានការសមស្របសំរាប់យកមកអនុវត្តដែរ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងកម្មវិធីសកម្មភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅទីក្រុងវីយែន ត្រូវបានអនុម័តនៅក្នុងសន្និសិទ្ធិពិភពលោក កាលពីឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកម្មវិធីសកម្មភាព (ផ្នែកទី២ កថាខណ្ឌទី៣៣ ដល់ ៣៥)។ ផែនការសកម្មភាព នៃសន្និសិទ្ធអន្តរជាតិនៅទីក្រុង ឡឺគែរ ស្តីពីប្រជាជន និងការអភិវឌ្ឍន៍ (ជំពូកទី១០)។ កម្មវិធីសកម្មភាពរបស់ជំនួបកំពូលពិភពលោកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម (ជំពូកទី៣)។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងគោលនយោបាយសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំង សន្និសិទ្ធពិភពលោកលើកទី៤ ស្តីពីសន្និសិទ្ធពិភពលោក សម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីប្រឆាំងនឹងការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ការរើសអើង ការស្អប់ខ្ពើម និងកង្វះភាពអត់ធ្មត់ ដែលពាក់ព័ន្ធនានាកាលពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០១។ ផែនការសកម្មភាព ILO សំរាប់កម្មករចំណាកស្រុក ឆ្នាំ២០០៤ ។

[៤] អនុសាសន៍ទូទៅនេះ ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការងារនានាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ថានភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ទោះបីជាការពិតជាក់ស្តែង បង្ហាញថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចក្លាយទៅជាជនរងគ្រោះពីការជួញដូរដោយការប្រឈមមុខនឹងភាពងាយរងគ្រោះក្នុងកម្រិតផ្សេងៗគ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែអនុសាសន៍ទូទៅនេះមិនបានដោះស្រាយស្ថានភាពទាក់ទងទៅនឹងការជួញដូរមនុស្សឡើយ។ បាតុភូតនៃការជួញដូរមនុស្សជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ ហើយតម្រូវឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែច្រើន។ គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទអាចមានជម្រើសសំរាប់ដោះស្រាយបាតុភូតនេះបានកាន់តែទូលំទូលាយតាមរយៈមាត្រា ៦ នៃអនុសញ្ញាស្តីពី ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការ

រើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ដែលដាក់កាតព្វកិច្ច ដល់រដ្ឋជាភាគី " ឱ្យចាត់វិធានការសមស្របទាំងអស់រាល់បញ្ចូលទាំងច្បាប់ ដើម្បីបង្ក្រាបរាល់ទម្រង់នៃការជួញដូរស្ត្រី និងការកេងប្រវ័ញ្ចស្ត្រីឱ្យធ្វើជាស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទទេ"។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំនឹងនារីភេទសង្កត់ធ្ងន់ថា សមាសធាតុជាច្រើននៅក្នុងអនុសាសន៍ ទូទៅនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏មានជាប់ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពដែលពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្លាយជាជនរងគ្រោះពី ការជួញដូរផងដែរ ។

[5]កម្មករដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ជាកម្មករចំណាកស្រុកដែលមិនមានលិខិត អនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ ឬ បម្រើការងារដែលមានសុពលភាព។ កាលៈទេសៈជាច្រើនទាក់ទងនឹងកម្មករចំណាកស្រុកដែលមិនមានឯកសារ បញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវកើតមានឡើងជាច្រើន។ ឧបហរណ៍ កម្មករចំណាកស្រុក អាចនឹងទទួលបានលិខិតក្លែងក្លាយពីភ្នាក់ងារ អសីលធមិជាច្រើន ឬកម្មករទាំងនោះអាចនឹងបានចូលទៅក្នុងប្រទេសមួយដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងារ ដែលមានសុពលភាព ប៉ុន្តែអ្នកទាំងនោះអាចនឹងបាត់បង់លិខិតទាំងនោះវិញដោយសារតែនិយោជករបស់កម្មករទាំងនោះ បានបញ្ចប់សេវារបស់ខ្លួន ឬកម្មករទាំងនោះមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវដោយសារតែនិយោជកអាចនឹងរឹបអូសយក លិខិតឆ្លងដែនរបស់អ្នកទាំងនោះ។ ជួនកាលកម្មករចំណាកស្រុក អាចនឹងពន្យារពេលស្នាក់នៅរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេស គោលដៅបន្តទៀតបន្ទាប់ពីលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងាររបស់ខ្លួនផុតកំណត់ ឬដោយសារតែកម្មករទាំងនោះចូលទៅក្នុង ប្រទេសគោលដៅដោយមិនមាន ឯកសារដែលមានសុពលភាព។

[6]កថាខណ្ឌទី១០ និង១១ ពិពណ៌នាអំពីកង្វល់មួយចំនួនក្នុងចំណោមកង្វល់នានាអំពីសិទ្ធិមនុស្សទាក់ទងនឹងភេទ និង យេនឌ័រ ដែលស្ត្រីជាច្រើនជួបប្រទះក្នុងប្រទេសដើមរបស់ខ្លួនមុនពេលធ្វើចំណាកស្រុក និងក្រោយពេលត្រឡប់មកវិញ។ ក្តីកង្វល់ទាក់ទងនឹងប្រទេសដែលកម្មករចំណាកស្រុកឆ្លងកាត់ និងជីវិតនៅបរទេសមានពិភាក្សានៅក្នុង កថាខណ្ឌ ទី១២-២២។ ផ្នែកទាំងនេះត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញ ប៉ុន្តែមិនបានបង្ហាញឱ្យបានលំអិតឡើយ។ តាមការកត់សំគ្គាល់ កង្វល់មួយចំនួន ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សដែលមានពិពណ៌នានៅទីនេះអាចនឹងបង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកដោយ ការបង្ខិតបង្ខំ ក្រោមច្បាប់អន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធហើយក្នុងករណីនេះការវាយតម្លៃគួរធ្វើឡើងចំពោះនិយាមទាំងនេះ ។

[7]គណៈកម្មការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកលើសិទ្ធិមនុស្ស។ វិធានការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាព និងធានាបាន នូវសិទ្ធិមនុស្ស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់កម្មករចំណាកស្រុកទាំងអស់។ របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋានស្តីពី អំពើហិង្សា លើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ E/C/N. 4/1998/74/add/1. ថ្ងៃទី ១៥ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ។

[8]មាត្រាដែលមានចែងក្នុងអនុសាសន៍នីមួយៗសំដៅលើមាត្រាក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ។