មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា

Cambodian Center for Human Rights

<u>របាយការណ៍</u>

សិក្ខាសាលាស្តីពី

"ទាំងអស់គ្នាដើម្បីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស"

១១ ឧសភា ២០១០ ភោជនីយដ្ឋាន បៃតង —— ភ្នំពេញ, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

<u>សេចក្តីផ្តើម</u>

នៅថ្ងៃទី ១១ ឧសភា ២០១០, មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជាបានរៀបចំសិក្ខាសាលាមួយ ដែលជាផ្នែកមួយនៃគំរោងអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស។ សិក្ខាសាលានេះគឺជាផ្នែកមួយនៃសិក្ខាសាលាបន្តបន្ទាប់គ្នា ស្តីពី "ទាំងអស់គ្នាដើម្បីអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស" មានគោលដៅទៅដល់អ្នកតំណាងនៃវិស័យឯកជននៅកម្ពុជា។ សិក្ខាសាលាដែលមានការចូលរួមដោយសមាជិកនៃសហគមន៍អាជីវកម្មកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបង្ហាញអ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស និង បង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេនៃសិទ្ធិមនុស្សតាមរយៈការធ្វើបទបង្ហាញពី CCHR និងវាគ្មិន។ តាមរយៈសិក្ខាសាលា ចំនួននៃករណីសិក្សាត្រូវបានគេបង្ហាញ និងការពិភាក្សាជាក្រុមដែលទាក់ទងនឹងវិធី ដែលសកម្មភាពអាជីវកម្មអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស។ សកម្មភាពទាំងនោះត្រូវបានគេអនុវត្តជាមួយនឹងគោលបំណងនៃការផ្តួចផ្តើមនៃដំណើរការនៃ ការបង្ករអោយមានអត្ថន័យពេញលេញនៃសិទ្ធិមនុស្ស ដោយផ្អែកលើកិច្ចពិភាក្សារវាង អាជីវកម្មកម្ពុជា និង សង្គមស៊ីវិល។ លើសពីនេះទៀត សិក្ខាសាលានេះបានបង្ហាញឱកាសយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពិភាក្សាលើ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលការណ៍គោរពសិទ្ធិមនុស្ស (SOP), ជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមិនចងកាតព្វកិច្ច មាន ១០ គោលការណ៍សំខាន់មានទិសដៅជំរុញអោយអាជីវកម្មប្រមូលផ្តុំជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ។ វាគ្មិនក្នុងកម្មវិធីមានលោក មឿន តុលា, អ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីនៅមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ CLEC និងលោកយឹម សេរីវឌ្ឍនៈ មន្ត្រីសម្របសម្រួលកម្មវិធីជាតិ កម្មវិធីអប់រំសិទ្ធិកម្មកររបស់ ILO។

របាយការណ៏ខាងក្រោម នឹងពន្យល់ពីខ្លឹមសារសំខាន់នៃសិក្ខាសាលានេះ និងសង្ខេបពីបទពិសោធន៏ និងការជជែកវែកញែកដែលបានលើឡើងក្នុងកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាគ្នានេះ។ របាយការណ៏នេះ ធ្វើឡើងដើម្បីត្រួតពិនិត្យតាមដានពីសិក្ខាសាលា និងសង្ឃឹមថាអាចជួយជាគំនិតដល់អ្នកចូលរួម និងអាចអោយពួកគេគិតអំពីជំហានបន្តបន្ទាប់ថា គួរធ្វើយ៉ាងដូចម្តេច ទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងអាជីវកម្ម។

សាវតារ:

សិក្ខាសិលានេះជា សិក្ខាសាលាលើកទី ៤ តាមលំដាប់លំដោយនៃសិក្ខាសាលាអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស របស់ CCHR/OHCHR សំរាប់ក្រុមដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យឯកជននៅកម្ពុជា។ សិក្ខាសាលាលើកទីមួយ ធ្វើឡើងសំរាប់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និង តំណាងសង្គមស៊ីវិលក្នុងខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩ គឺទទួលបានជោគជ័យ និង នាំទៅរកការកើនឡើងនៃការចូលរួមដើម្បីស្ថាបនាលើអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សរវាងស្ថាប័នក្រៅរដ្ឋាភិបាល។ សិក្ខាសាលាលើកទីពីរផ្តួចផ្តើមអោយមានការចាប់ផ្តើមដំណើរការ នាំអោយមានកិច្ចពិភាក្សារវាង អាជីវកម្មកម្ពុជា និង សង្គមស៊ីវិល ដែលជាគោលបំណងស្នូលនៃគំរោងនេះ។

សិក្ខាសាលាលើកទីបី ទីបួន ជាសិក្ខាសាលាត១គ្នា និង មានទិសដៅលើកកំពស់ ការយល់ដឹង សិទ្ធិមនុស្សតាមរយ: សេចក្តីថ្លែងការណ៍នៃគោលការណ៍ ស្តីពីអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស (SOP)។

សិក្ខាសាលាមុននេះ បានបង្ហាញពីជំហានដំបូងក្នុងការបង្កើតអោយមាន បរិយាកាសនៃការ សហការដែលមិនប្រឈមមុខដាក់គ្នា លើអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សរវាងក្រុមដែលពាក់ព័ន្ធ ក្នុងវិស័យឯកជន នៅកម្ពុជា។ វាគ្មិនដែលជាតំណាងមកពីសហជីពការងារ និង NGOs នៅសិក្ខាសាលាទាំងនេះ បានជួយបង្កើនការ យល់ដឹងក្នុងចំណោមអ្នកតំណាងអាជីវកម្ម ក្នុងការចូលរួម ដែលអាជីវកម្មអាចមានការ ប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ។ តាមរយៈការពិភាក្សានៅក្នុងសិក្ខាសាលា, សេចក្តីថ្លែងការណ៍នៃ គោលការណ៍ស្តីពី អាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវបានគេតាក់តែងឡើង (SOP)។

គោលបំណងរបស់សិក្ខាសាលា

សង្ឃឹមថាសិក្ខាសាលានេះនិងអាច:

- លើកកំពស់ការយល់ដឹងអំពីអ្វីជាសិទ្ធិមនុស្ស និងអំពីវិធីដែលសិទ្ធិមនុស្សមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអាជីវកម្ម
- អនុញ្ញាតអោយអ្នកតំណាងនៃសហគមន៍អាជីវកម្មចែករំលែកគំនិតយោបល់ លើទំនួលខុសត្រូវសង្គម (CSR) និងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។
- ផ្តល់ឱកាសដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនង រវាងវិស័យឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល
- ពិភាក្សាបង្កើត សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលការណ៍គោរពសិទ្ធិ លើគំរោងអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សនៅ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

សិក្ខាសាលានេះត្រូវបានបែងចែកជា ៣ផ្នែក:

ផ្នែក១ — កិច្ចស្វាគមន៍ និង សេចក្តីផ្តើម

លោក សួន ប៊ុនធឿន អ្នកបង្ហាត់ CCHR ក្នុងកម្មវិធីពង្រឹងសហគមន៍ បើកកិច្ចចាប់ផ្តើមនិង បានពន្យល់ថា គំរោងពាណិជ្ជកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានរៀបចំសិក្ខាសាលានេះ ក្នុងការសហប្រតិបត្តិការជាមួយ

អាជីវកម្ម និង ប្រព័ន្ធសហការស្របច្បាប់ជាតិ ។ គាត់បានបន្តថា បទបង្ហាញនេះអាចជាឱកាសក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ជាមួយអ្នកតំណាងមកពី វិទ្យាស្ថានច្បាប់ដែលមានជំនាញខាងច្បាប់ពលករ ។ គាត់ក៏បានសង្ខេបថា វាគឺជាក្តីសង្ឃឹម ដែលសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលការណ៍គោរពសិទ្ធិ (SOP) នឹងអាចពិភាក្សាក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ។

ផ្នែក ២ -- ការពិភាក្សាផ្តោលើប្រធានបទ អាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា

អ្នកចូលរួមដែលត្រូវបានអញ្ជើញមកពីគ្រប់ស្ថាប័នបានចែករំលែក ដើម្បីណែនាំនូវជំនាញនិង បទពិសោធន៍ជាមួយអ្នកចូលរួមផ្សេងទៀត រយៈពេល២០នាទីម្នាក់។ ពាណិជ្ជករអាចស្រង់យកបទពិសោធន៍ និង សិក្សាឥរិយាបទពីភាពជឿនលឿននៃសហគ្រាសបច្ចុប្បន្ន ។

អង្គពិធីត្រូវបានចូលរួម ដោយភ្ញៀវកិត្តិយស២រូបឡើងធ្វើបទបង្ហាញ:

លោក មឿន តុលា- អ្នកសំរបសំរួលកម្មវិធី — មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់ក្នុងសហគមន៍ (CLEC) **: បើកកិច្ចចាប់ផ្តើម បទ បង្ហាញពី ស្ថានការងារសមរម្យនៅកម្ពុជា និង ការបញ្ជោរ ។**

យោងតាម លោក មឿន តុលា, ការងារសមរម្យគឺសំដៅទៅលើតុល្យភាពនៃការទទួលឱកាសការងារដែលសក្តិសមទៅតាមសមត្ថភាពរបស់គេម្នាក់ៗ និង ធានាផ្តល់នូវសេរីភាព, តុល្យភាព, សុវត្ថិភាព, គោរពសិទ្ធិមនុស្សគ្រប់ពេលវេលា ។ គាត់បានលើកមាត្រា សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ដូចជា សេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មកពន្យល់ត្រួសៗដល់អ្នកចូលរួម ។ លោក តុលាបានលើកឡើងនូវសន្តិភាព ព្រមទាំងបកស្រាយថា វាគឺជាការដែលគ្មានអំពើហិង្សា និងមានផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិក និង និយោជក ។ គាត់ថា ក្រុមកម្មករមានសិទ្ធិធ្វើដូច្នេះ ហើយការរីកចំរើនរបស់ការងារ ក៏ជាផ្នែកមួយជួយដល់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។ គាត់បន្តទៀតថា មានការឈប់សកម្មការងារ ។ ឈប់សកម្មការងារ គឺការផ្អាកការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងស្រុងរឺ ផ្នែកណាមួយដោយមានការជ្រួលច្របល់ពីកម្មករ ។ ក្នុងករណីនេះ អ្នកត្រួតពិនិត្យត្រូវពិនិត្យយ៉ាតតឹងរ៉ឹង ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវគោពសិទ្ធិកម្មករ ដូចជាការបញ្ឈប់ការងារដោយមិនបានបញ្ជាក់ជាមុន គឺខុសច្បាប់ ។ យើងឃើញថាពាណិជ្ជកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស គឺគ្របដណ្តប់ដោយនិយោជិក និយោជក ជាមួយសហគមន៍ ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិកម្មកររបស់ពួកគេហើយកម្មករក៏ត្រូវតែគោរពសិទ្ធិរបស់និយោជកដែរ ។

ចំពោះព័ត៌មានបន្ថែម:

- អនុសញ្ញា ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមន៍ ឬសហជីព និង ការការពារសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញានេះ ១៩៤៨: កម្មករនិយោជិកអាចចូលរួមជាមួយសហជីព ដែលឯករាជ្យពីរដ្ឋាភិបាល និងឥទ្ធិពលពីនិយោជក និង អនុសញ្ញា ៩៨ ស្តីពីសិទ្ធិបង្កើត និង ការចចាររួម ១៩៤៩: កម្មករនិយោជិកអាចធ្វើការចចារជាមួយនឹងនិយោជករួមគ្នា ប្រឆាំងនឹងបុគ្គល។

- ការហាមប្រាមរាល់ទំរង់នៃការងារដោយបង្ខំ (អនុសញ្ញា ២៩ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ១៩៣០): រួមមានសុវត្ថិភាពពីការងារដូចគុក និងទាសភាព ហើយការងារកម្មករនិយោជិកពីការត្រូវបានគេបង្ខំអោយធ្វើការក្រោមការបង្ខិតបង្ខំ។
- ការលុបបំបាត់ចោលរាល់ទំរង់នៃពលកម្មកុមារ: ការអនុវត្តអាយុអប្បបរមាក្នុងការធ្វើការងារ (អនុសញ្ញា ១៣៨ ស្តីពីអាយុអប្បបរមាធ្វើការងារ ១៩៧៣) និង តំរូវការនៃលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារសំរាប់កុមារ
- ការលុបបំបាត់ការរើសអើងនៅកន្លែងការងារ (អនុសញ្ញា ១០០ និង ១១១ ស្តីពីការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះបុរស និងស្ត្រី សំរាប់ការងារមានតំលៃដូចគ្នា ១៩៥១ និង គ្មានការរើសអើង ១៩៥៨
- មាត្រា ២៣ នៃសេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ:

  ១.មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិធ្វើការងារ ជ្រើសរើសការងារដោយសេរី និងធ្វើការងារក្នុងលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ និង ពេញចិត្ត ព្រមទាំងការពារប្រឆាំងនឹងភាពអត់ការងារធ្វើ។

  ២.មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បៀវត្សស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា ដោយគ្មានការរើសអើង។

  ៣.អ្នកធ្វើការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានលាភការដោយសមធម៌និងពេញចិត្ត ដើម្បីធានាអត្ថិភាពរស់នៅរបស់ខ្លួន និងគ្រួសារ អោយសមស្របនឹងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃមនុស្ស និង ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមទៀតតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗនៃការការពារផ្នែកសង្គម ប្រសិនបើចាំបាច់។

  ៤.មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន។

លោក យឹម សេរីវឌ្ឍនៈ - អ្នកសំរបសំរួលកម្មវិធីជាតិ — កម្មវិធីអប់រំកម្មករនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ : មានមតិអំពី អនុសញ្ញា និងសិទ្ធិពលករ ។

លោក វឌ្ឍនៈ ចាប់ផ្តើមដោយបញ្ជាក់ថាវាជាឱកាសល្អសំរាប់គាត់ ក្នុងថ្លែងសន្ទរកថា អំពីអនុសញ្ញា និងសិទ្ធិពលករ ។ គាត់បន្តដោយផ្តោតទៅលើតើគំរោង និង អ្នកចូលរួមមានសហប្រតិបត្តិការជាមួយម្ចាស់ភាគហ៊ុន ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ក្នុង បរិស្ថានពាណិជ្ជកម្ម និង ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងដូចម្តេច ? មុននឹងនិយាយអំពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស , គាត់បានរំលឹកឡើងវិញពីប្រវត្តិនៃ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ គាត់ពន្យល់ថាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺជា វិទ្យាស្ថាន រឺក៏ភ្នាក់ងារនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩១៦ ។ ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃអង្គការអន្តរជាតិ បានបញ្ជាក់ថា សន្តិភាពជាសកល អាចបង្កើតបាន លុះត្រាតែផ្អែកទៅលើយុត្តិធម៌សង្គម ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺជា វិទ្យាស្ថានបីភាគី ធ្វើការដើម្បីអោយមាន យុត្តិធម៌សង្គម និង ពិភពលោក ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រួមមាន រាជរដ្ឋាភិបាល និយោជិក និង និយោជក ដែលធ្វើការជាមួយគ្នាដើម្បីសំរេចបានយុត្តិធម៌សង្គម ជាពិសេសការទំនាក់ទំនងពលករ ។ អ្នកតំណាងនៃក្រុមទាំងបីនេះ ជួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដើម្បីអោយស្ថានការងារពិភពលោក ល្អឡើង ។ ដើម្បីគោលដៅនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ពឹងទៅលើបច្ចេកទេសការងារក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធពីរ : ការកំនត់ស្តង់ដា និង ការសហការផ្នែកបច្ចេកទេស ។ នៅពេលដែលវាគ្មានការកំនត់ស្តង់ដាអន្តរជាតិច្បាស់លាស់ , ការសហការ ផ្នែកបច្ចេកទេស នឹងជួយអោយស្តង់ដារនោះត្រូវបានយល់ច្បាស់ និង បត់បែន ។ លោក វ៉ឌ្ឍនៈ បន្តថាបច្ចេកទេសការងារនេះ គឺជាបំណងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ ពួកគេកំនត់ស្តង់ដារ ពលកម្មអន្តរជាតិ និង ចូលរួមកែសំរួលដោយ សន្និសិទ្ធិ និង ការគ្រប់គ្រង ដោយប្រទេសជាសមាជិក ។ លោក វ៉ឌ្ឍនៈ ពន្យល់បន្តថា ការសហការផ្នែកបច្ចេកទេស គឺត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីសំរួលការផ្សព្វផ្សាយនៃគោលបំណង បង្កើតដោយស្តង់ដារពលកម្មអន្តរជាតិ , ពង្រឹងស្ថានភាពការរស់នៅ និង ស្ថានការងារ និង ជំរុញអោយបង្កើនការងារ ។ ស្តង់ដារពលកម្មអន្តរជាតិបានបែងចែកជាពីរ គឺ អនុសញ្ញា និង អនុសាសន៍។ ក្រោយការធ្វើសច្ចាប័ន ការបែងចែកជាពីរនោះបានចងក្រងជាច្បាប់ ។ បើគ្មានសច្ចាប័ន ពួកគេអាចតំណាងឱ្យកម្មវត្ថុ និង មិនជះឥទ្ធិពលចំពោះនីតិរដ្ឋ ។ អនុសាសន៍ គឺទូទៅ មានកាលកំនត់បែបបច្ចេកទេស និង មិនបើកចំហសំរាប់ធ្វើសច្ចាប័នទេ ។ លោក វ៉ឌ្ឍនៈបញ្ជាក់ថា អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺ បានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ , ដូច្នេះវាមានការងាយអាន និងយល់ ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិគ្មានសិទ្ធិបង្ខំអោយម្ចាស់ភាគហ៊ុន ទទួលយកអនុសញ្ញានោះទេ ប៉ុន្តែ មានបំណងចង់អោយពួកគេប្រតិបត្តិតាមស្តង់ដារទាំងនេះ ។ និយាយទៅ អង្គការពលកម្ម អន្តរជាតិ មានពីរលក្ខណៈ : ជាសកល និង បត់បែន ។ ជាសកល គឺស្តង់ដារដែលកំនត់តាមកិរិតពិភពលោក និងទទួលស្គាល់គ្រប់ប្រទេស ព្រមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធសង្គមច្រើនសណ្ឋាន ។ បត់បែន គឺ ការមើលទៅលើស្ថានការណ៍ពិត និង ភាពប៉ះ ពាល់ ។

លោក វ៉ឌ្ឍនៈ បានសង្ខេបថា តារាងកាលការងារសមរម្យជួយជំរុញដល់ការគោរពសិទ្ធិពលករ ។ នៅពេលមានការគោរព សិទ្ធិពលករ, ទន្ទឹមនឹងនោះក៏មានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សដែរ ។ អាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សមានគោលការណ៍សំខាន់ពីរ : អាជីវកម្មគួរតែគាំទ្រ និង គោរពការពារអង្គការសិទ្ធិមនុស្សពិភពលោក និង មិនត្រូវចូលដៃគ្នាពេលមានការបោកបញ្ឆោតសិទ្ធិមនុស្ស ។ គោលការណ៍ទាំងពីរនេះ គឺដកយកពីក្រមខណ្ឌមូលដ្ឋានគ្រឹះសំរាប់ប្រព័ន្ធសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ។ លោក វ៉ឌ្ឍនៈ មានប្រសាសន៍ចុងក្រោយថា អាជីកម្មជាមួយការទទួលខុសត្រូវសង្គមគួរតែដំបូងក្រលេកមើលទៅលើ អ្វីដូចជា បានបង្កើតសម្ព័ន្ធបី។ សង្ខេប គឺសំដៅទៅលើ : ការគោរព (សហការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស) , ការពារ (តួនាទីការពារសិទ្ធមនុស្ស) ។ លោកក៏យល់ថា តារាងកាលស្ថានការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គួរតែជាឧបករណ៍សំខាន់ និង គួរតែជាគ្រោងជាក់លាក់មួយសំរាប់ធ្វើអោយប្រសើរឡើង និងការពារសិទ្ធិពលករ និង សិទ្ធិមនុស្សក្នុងកន្លែងការងារ ។ ដើម្បីចាត់ថាអាជីវកម្មទទួលបានជោគជ័យ វាត្រូវតែអនុញ្ញាតអោយមានការវិនិយោគទុន របស់ប្រទេស និង ប្រជាជនក្នុងការកំនើនសេដ្ឋកិច្ច និងមើលថែសុខមាលភាពប្រជាជនក្នុងប្រទេស ។

ផ្នែក ៣ — ការពិភាក្សាលើគោលការណ៍ពាណិជ្ជកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា ២០១០ :

ការពិភាក្សាដំណើរការយ៉ាងរលូនដោយមានការសំរបសំរួលពី លោក ចក់ សុភី ។ លទ្ធផលនៃការស្នើសុំរបស់ក្រុមអ្នកចូលរួម វគ្គខ្លះបានប្រើ បានប្តូរក្នុងវគ្គដែលជាការងាយស្រួលយល់ និងមានអត្ថន័យស៊ីជំរៅជាងមុន ។ បញ្ចប់កម្មវិធី , អ្នកចូលរួមទាំងអស់បានកែលំអ ។ ពួកគេបានបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ថា នឹងចុះហត្ថលេខានៅសន្និសិទ្ធិថ្ងៃខាងមុខ ។

ផ្នែក ៤ — បិទកម្មវិធី

លោក ចក់ សុភីបានប្រកាសបិទសិក្ខាសាលា ដោយអរគុណអ្នកដែលបានចូលរួម និង ចំណាយពេលវេលាដ៏មានតំលៃមកចូលរួម ។ គាត់ថាការពិភាក្សា បានដំណើរការយ៉ាងល្អ និងសង្ឃឹមថាលទ្ធផលក្រោយ សិក្ខាសាលានឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ ដល់អ្នកជំនាន់ក្រោយ ។

សង្ខេប:

អ្វីដែលសិក្ខាសាលានេះសំរេចបានមាន:

- ការយល់នៃអ្វីដែលជាសិទ្ធិមនុស្ស និង វិធីដែលពួកគេមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្ម
- វិស័យឯកជន សហជីព និង បណ្តាញ NGOs គឺត្រូវបានគេបង្កើតឡើង និង កាន់តែមានច្រើនជាសមាជិកពីវិស័យនិមួយៗអោយកាន់តែស្គាល់គ្នា។
- SOP ត្រូវបានគេបង្កើតឡើង។

<u>បើក និង បិទកម្មវិធីដោយ:</u>

លោក សួន ប៊ុនធឿន——អ្នកបង្ហាត់ CCHR

លោក ចក់ សុភី——អ្នកសម្របសម្រួលគំរោង CCHR

<u>វាគ្មិន និងអ្នករៀបចំ:</u>

លោក មឿន តុលា--អ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីនៅ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន CLEC

លោក យឹម សេរីវឌ្ឍនៈ——អ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីជាតិ កម្មវិធីអប់រំសិទ្ធិកម្មករ, ILO

លោក ចក់ សុភី——អ្នកសម្របសម្រួលគំរោង CCHR

កញ្ញា ឃុន កែវមុនី — មន្ត្រីគំរោង CCHR

Bijan Hoshi — អ្នកហាត់ការ CCHR

លោក លាង ផាន់ណារ៉ា — អ្នកហាត់ការ CCHR