ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គោលនយោបាយ

ស្ដីពី

ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា

មិថុនា ២០១០

ក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO)
គម្រោងថ្នាក់តំបន់ ILO/Japan ស្ដីពីការគ្រប់គ្រង
កម្លាំងពលកម្មឆ្លងដែនក្នុងអាស៊ីអាគ្នេយ៍

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា...១
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ...៣
ខ្លឹមសារសង្ខេប...៤
១. សេចក្តីផ្តើម...៩
២. ទស្សនៈវិស័យ: កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងនិន្នាការមុខរបរ ៩
៣. សម្ពាធប្រជាសាស្ត្រ ១៤
៤. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ: ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ១៧
៤.១. យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ១៧
៤.២. និន្នាការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងប្រាក់បញ្ញើ ១៨
៤.៣. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិ: សារៈសំខាន់នៃយេនឌ័រ ២០
៥. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងបញ្ហាគន្លឹះនានានៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ.......................២៣
៥.១. អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ..២៥
៥.១.១. លិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ...២៥
៥.១.២. ក្របខណ្ឌច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាតិ ២៦
៥.១.៣. ក្របខណ្ឌស្ថាប័ន ២៧
៥.១.៤. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយនៃអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ ២៨
៥.១.៥. គោលនយោបាយសំខាន់ៗ ២៨
៥.២. ការការពារ និងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៣០
៥.២.១. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយនៃការការពារ និងការផ្តល់អំណាច ៣១
៥.២.២. គោលនយោបាយសំខាន់ៗ ៣១
៥.៣. ការត្រួតពិនិត្យនិងប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍ ៣៣
៥.៣.១. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ៣៤
៥.៣.២. គោលនយោបាយសំខាន់ៗ ៣៥
៦. តារាងមាទ្រីសគោលនយោបាយ: ផ្នែកយុទ្ធសាស្ត្រ ជំរើសគោលនយោបាយ និង ផែនការសកម្មភាព.......៣៧
គន្ថនិទ្ទេស ៥៣

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ១: ក្តីរំពឹងអំពីទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស ៥៤

១. បណ្តាប្រទេសនៅមជ្ឈឹមបូពា៌ ៥៦

១.១. ព្រះរាជាណាចក្រអារ៉ាប់ប៊ីសាអ៊ូឌី.. ៥៦

១.២. សហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត (UAE) ៥៦

១.៣. ប្រទេសគុយវ៉ែត ៥៧

១.៤. ប្រទេសបារ៉ែន ៥៨

១.៥. ប្រទេសកាតា និងអូម៉ង់ ៥៩

១.៦. ប្រទេសលីប៊ី ៥៩

១.៧. ប្រទេសអ៊ីស្រាអែល ៦០

២. បណ្តាប្រទេសនៅអាស៊ីខាងកើត និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ៦០

២.១. ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ៦០

២.២. ប្រទេសសឹង្ហបូរី ៦១

២.៣. សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ ៦២

២.៤. ខេត្តតៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិន ៦៣

២.៥. តំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង ៦៤

៣. បណ្តាប្រទេសនៅអាមេរិកខាងជើង: ប្រទេសកាណាដា ៦៥

ឧបសម្ព័ន្ធ២: អនុក្រឹត្យលេខ៥៧ ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស.................................. ៦៧

ឧបសម្ព័ន្ធ៣: សមាជិកនៃក្រុមការងារ... ៧៤

តារាង និង គំនូស

តារាងទី១: ភាពទន់ភ្លន់នៃមុខរបរនៅក្នុងកំណើនទិន្នផល..១២

តារាងទី២: ប្រជាជនតាមក្រុមអាយុ និងភេទ នៅកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៨-២០១០ និង២០២០..........................១៤

តារាងទី៣: ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា តាមប្រទេសគោលដៅ និងតាមយេនឌ័រ ១៩

តារាងទី៤: ប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករ ប្រាក់បំណាច់ និងការផ្ទេរប្រាក់របស់ពលករ.......................................២០

តារាងទី៥: ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្នុងប្រទេសថៃ ឆ្នាំ២០០៨ ....២២

តារាងទី៦: ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសអារ៉ាប៊ីសាអ៊ូឌី ៥៦

តារាងទី៧: ពលករបរទេសនៅក្នុងសហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត ៥៧

តារាងទី៨: ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសគុយវ៉ែត ៥៨

តារាងទី៩: ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសបារ៉ែន ៥៩

តារាងទី១០: ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសលីប៊ី ៦០

តារាងទី១១: ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ៦១

តារាងទី១២: ពលករបរទេសនៅក្នុងកោះតៃវ៉ាន់ ៦៤

តារាងទី១៣: ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសកាណាដា ៦៦

គំនូសទី១: ចំណោលនៃកំណើនកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងអាស៊ាន ឆ្នាំ២០០៧-២០១៥....................................១៥

គំនូសទី២: ពីរ៉ាមីតប្រជាជន ឆ្នាំ២០១០ និង២០២០...១៦

អក្សរកាត់

ACRA	**Association of Cambodian Recruitment Agencies**
ADB	**Asian Development Bank**
AFTA	**ASEAN Free Trade Area**
AEC	**ASEAN Economic Community**
ASEAN	**Association of Southeast Asian Nations**
CAMFEBA	**Cambodian Federation of Employers and Business Associations**
CIC	**Citizenship and Immigration Canada**
CEDAW	**Committee on the Elimination of Discrimination against Women**
CLA	**Council of Labour Affairs – Taiwan (China)**
CSO	**Civil Society Organization**
OCOM	**Office of the Council of Ministers**
CNCW	**Cambodian National Council for Women**
EPS	**Employment Permit System– Korea (Rep. of)**
FDW	**Foreign domestic worker**
GCC	**Gulf Cooperation Council**
GDP	**Gross Domestic Product**
HRSDC	**Human Resources and Skills Development Canada**
ILO	**International Labour Organization**
IMTM	**Inter-Ministerial Taskforce for Migration**
IOM	**International Organization for Migration**
MNN	**Migration NGOs Network**
MOEF	**Ministry of Economy and Finance**
MOFA&IC	**Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation**
MOI	**Ministry of Interior**
MOIF	**Ministry of Information**
MOJ	**Ministry of Justices**
MOLVT	**Ministry of Labour and Vocational Training**
MOP	**Ministry of Planning**
MOSVY	**Ministry of Social Affairs Veteran and Youth**
MTOSB	**Manpower Training and Overseas Sending Board**
MOU	**Memorandum of Understanding**
MOWA	**Ministry of Women Affairs**
NEA	**National Employment Agency**
NGO	**Non-governmental organization**
NTB	**National Training Board**
SAWP	**Seasonal Agricultural Workers Programme – Canada**
SMEs	**Small and Medium Enterprises**
TVET	**Technical and Vocational Education and Training**
TU	**Trade Union**
UNFPA	**United Nations Population Fund**
UNIFEM	**United Nations Development Fund for Women**

អារម្ភកថា

ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិ គឺជាបាតុភូតប្រពៃណីដ៏យូរលង់មួយ និងកំពុងតែបន្តកើតមាន។ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិនេះ គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមវិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗទាំងឡាយ សម្រាប់ប្រជាជនក្រីក្រកម្ពុជារំដោះខ្លួនចេញពីភាពក្រីក្រ។ ការកើនឡើងនូវតម្រូវការពលកម្ម និងប្រាក់ចំណូលដែលអាចនឹងរកបាននៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍លឿននៅអាស៊ី និង មជ្ឈិមបូព៌ា គឺជាកត្តាអូសទាញដ៏ចម្បងសម្រាប់ពលករកម្ពុជាដែលមិនមានការងារធ្វើ និងដែលមានការងារធ្វើមិនពេញលេញ ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ទោះបីជាការទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសពោរពេញទៅដោយគ្រោះថ្នាក់ជាច្រើន ដូចជាការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ការជួញដូរមនុស្ស និងការរើសអើងសង្គមនៅក្នុងប្រទេសទទួល។

នៅក្នុងថ្នាក់តំបន់ ការធ្វើបំលាស់ទីដោយសេរីនៃកម្លាំងពលកម្មត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាជាវិធីមួយក្នុងការប្រើប្រាស់ឱ្យបានជាអតិបរមានូវធនធានមនុស្ស។ ដោយចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០១០ តំបន់ពាណិជ្ជកម្មសេរីអាស៊ាន (ASEAN Free Trade Area - AFTA) ត្រូវបានគេដាក់ឱ្យដំណើរការរួចជាស្រេច។ ក្នុងពេលឆាប់ៗនេះ ទីផ្សារតំបន់តែមួយ ដែលត្រូវបានគេបង្កើតឡើងក្រោមគម្រោងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន (ASEAN Economic Community) នឹងត្រូវបានកំណត់នៅឆ្នាំ២០១៥ នៅពេលដែលផលិតផល សេវាកម្ម មូលធន និងកម្លាំងពលកម្មជំនាញ នឹងធ្វើចលនាបំលាស់ទីនៅក្នុងតំបន់ដោយសេរី។ ការអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះនឹងនាំមកនូវការតាំងទីលំនៅថ្មី និងឧស្សាហកម្មអតិពលកម្ម នៅក្នុងចំណោមប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន។ នៅក្នុងបរិបទនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (International Labour Organization - ILO) តាមរយៈគម្រោងតំបន់ ILO/Japan ស្តីពីការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មឆ្លងដែននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (ILO/Japan Regional Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia)។

ឯកសារគោលនយោបាយនេះគូសបញ្ជាក់អំពីបញ្ហាសំខាន់ៗ និងការប្រឈមនានានៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីចលនាឆ្លងដែនរបស់ពលករកម្ពុជា។ ការប្រឈមនានានៅក្នុងគោលនយោបាយត្រូវបានប្រមូលផ្តុំ ដូចជា

អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ការការពារ និងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការត្រួតពិនិត្យ និងប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច។ សេចក្តីផ្តើមនៃឯកសារនេះ ក៏បានបង្ហាញផងដែរនូវការប្រមើលមើលអំពីមុខរបរ និងប្រជាសាស្ត្រក្នុងរយៈពេលមធ្យម ដោយពិនិត្យមើលកត្តានានា ដែលចាំបាច់សម្រាប់ប្រទេសក្នុងការទាញយកកាលានុវត្តន៍ភាពពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។

នៅពេលដែលគេទទួលស្គាល់ថា ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារបានផ្តល់នូវកាលានុវត្តន៍ភាពជាច្រើនសម្រាប់គ្រួសារ និងពលករផ្ទាល់ ក្នុងការកែលំអនូវសុខមាលភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ពួកគេ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមិនបានចាត់ទុកទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ថាជាមធ្យោបាយតែមួយក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ ក្នុងរយៈពេលវែងទេ។ រាជរដ្ឋាភិបាលធានាថា ជនជាតិកម្ពុជានឹងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅតាមការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ ជាជាងការចាប់បង្ខំ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងសម្រេចធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពក្នុងការជម្រុញមុខរបរក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស និងធានាបាននូវគោលនយោបាយដែលស៊ីសង្វាក់គ្នាសម្រាប់គ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មឆ្លងដែន។

ខ្ញុំសូមសំដែងនូវការអរគុណចំពោះអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ មន្ត្រីរាជការតំណាងក្រសួងពាក់ព័ន្ធអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក និងសង្គមស៊ីវិល ដែលបានរួមចំណែកក្នុងការរៀបចំឯកសារគោលនយោបាយនេះ។ ខណៈពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ដោយប្រើប្រាស់ថវិការបស់ខ្លួន ជំនួយបច្ចេកទេស និងវិភាគទានរបស់សហគមន៍អ្នកផ្តល់ជំនួយ ដោយរាប់បញ្ចូលអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ គឺជាជំនួយដ៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវទិសដៅគោលនយោបាយនេះ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១០

រដ្ឋមន្ត្រី

វង្ស សុត

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានផ្តួចផ្តើមការរៀបចំបង្កើតឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនេះ។ ដំណើរការនៃការរៀបចំបង្កើតឯកសារគោលនយោបាយនេះត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលជាក្រុមការងារ ដោយរួមមានស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ដូចជានាយកដ្ឋាននានា និងមន្ទីរខេត្ត-រាជធានីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នាយកដ្ឋានអន្តោរប្រវេសន៍នៃក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្រសួងផែនការ ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា។ ភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ក៏បានរាប់បញ្ចូលផងដែរនូវអង្គការនានានៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ដូចជា អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (International Labour Organization - ILO) មូលនិធិប្រជាជននៃអង្គការសហប្រជាជាតិ (United Nations Population Fund - UNFPA) មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍នៃអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ស្ត្រី (United Nations Development Fund for Women) និងអង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ (International Organization for Migration - IOM) អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមសំដែងនូវកតវេទិតាចំពោះការរួមវិភាគទានដ៏ថ្លៃថ្លារបស់គ្រប់តំណាងនៃភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលជាសមាជិកនៃក្រុមការងារ។ (ព័ត៌មានលំអិតអំពីសមាជិកនីមួយៗនៃក្រុមការងារ ដែលចូលរួមក្នុងការរៀបចំបង្កើតឯកសារគោលនយោបាយនេះ មានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

ឯកសារគោលនយោបាយនេះនឹងមិនលេចចេញជារូបរាងឡើង បើមិនមានការគាំទ្រ និងការប្តេជ្ញាចិត្តដ៏ខ្លាំងក្លាពីមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដែលរួមមាន **ឯកឧត្តម សេង សក្ដា** អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ **លោក ហ៊ូ វុឌ្ឍី** អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ **លោក ជួប ណារ៉ាត់** អនុប្រធាននាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម និងមន្ត្រីក្រោមឱវាទ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាវិជ្ជាជីវៈ សូមសំដែងនូវការវាយតម្លៃខ្ពស់ជូនចំពោះ **លោក Pracha Vasuprasat** ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស នៃគម្រោងថ្នាក់តំបន់ ILO/Japan ស្តីពីការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មឆ្លងដែននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (ILO/Japan Regional Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia) ដែលបានផ្តល់នូវការណែនាំ និងជំនួយបច្ចេកទេស នៅក្នុងដំណើរការទាំងមូល។

ខ្លឹមសារសង្ខេប

ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនេះ ផ្តោតទៅលើពលករកម្ពុជាដែលធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងដែនដើម្បីរកការងារធ្វើ។ ដោយរៀបរាប់អំពីសាវតាសេដ្ឋកិច្ចទូទៅ ដែលរួមបញ្ចូលនូវនិន្នាការមុខរបរអន្តរកាលប្រជាសាស្ត្រ និងចលនាឆ្លងដែនរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ឯកសារនេះបានកំណត់អំពីការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងប្រឈមមុខ និងផ្តល់នូវការពិនិត្យពិច័យយុទ្ធសាស្ត្រ ជម្រើសគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពមួយ ដែលនឹងត្រូវអនុវត្តដោយភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធជាច្រើន។ ឯកសារគោលនយោបាយនេះនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ផងដែរ ជាផែនទីវិថីសម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការពិភាក្សាជាមួយសហគមន៍អ្នកផ្តល់ជំនួយ ក្នុងការស្វែងរកការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តនូវវិធានការណ៍នានា ដើម្បីលើកកំពស់លទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជមាននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក៏រិតផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចកើតមានឡើង។

សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាត្រូវបានពេញចិត្តនឹងកំណើនមាននិរន្តភាពរបស់ខ្លួនក្នុងកំឡុងឆ្នាំ១៩៩៤-២០០៤ ដែលគិតជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំស្មើនឹង ៧%។ នៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៤-២០០៧ ប្រទេសកម្ពុជាសម្រេចបាននូវកំណើនប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១១% គួរឱ្យកត់សំគាល់បន្ថែមទៀត។ អត្រាកំណើនដ៏គួរឱ្យពេញចិត្តនេះបានរក្សា និងផ្តល់ការងារដល់កម្មករប្រមាណជា ៦.៩លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ និង២០១០ ការរំពឹងទុកនៃសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ដែលនឹងកាត់បន្ថយអត្រាកំណើនមកនៅត្រឹម២.៥% និង៤% ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។ នៅពេលដែលការធ្លាក់ចុះនៃវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុពិភពលោក ត្រូវបានគេរំពឹងទុកថានឹងនៅបន្តរយៈពេលពីរ-បីឆ្នាំទៅមុខទៀត ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវតែធានាឱ្យបានអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំ ប្រមាណ ៦-៧% ក្នុងរយៈពេលមធ្យម។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏មាំមួននេះ មិនសម្រេចបាននូវកំណើនការងារអោយបានស្មើគ្នាឡើយ នៅខណៈពេលដែលកំណើនសេដ្ឋកិច្ចមានជាមធ្យមចំនួន ៦.៨% នៅចន្លោះ ឆ្នាំ១៩៩៤ និង២០០៤ ហើយកំណើនការងារមានត្រឹមតែ ៣.៣% ប៉ុណ្ណោះ។ សេណារីយ៉ូនេះកាន់តែធ្វើឱ្យខកចិត្តនៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៥ និង២០០៧ នៅពេលដែលកំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (GDP) មានជាមធ្យមចំនួន ១០.៥% ចំណែកឯកំណើនការងារមានត្រឹមតែ ២% ប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងរយៈពេលមធ្យម រាល់កំណើនទិន្នផលចំនួន១% មានកំណើនការងារត្រឹមតែ ០,៤២៨% ប៉ុណ្ណោះ។ នេះអាចនិយាយបានថា ទោះបីជាអត្រាកំណើនខ្ពស់បន្តិចក៏ដោយ ក៏មិនរំពឹងថានឹងអាចបង្កើតការងារបានច្រើនថែមទៀតសំរាប់កម្មករកម្ពុជាឡើយ។

និកម្មភាពនៅក្នុងចំណោមយុវជន ដែលមានអាយុចាប់ពី១៥ឆ្នាំ ទៅ២៤ឆ្នាំ គឺកំពុងតែក្លាយជាចំណុចដ៏រសើបមួយ។ ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ បានបង្ហាញថាអត្រានិកម្មភាពរបស់យុវជនមានចំនួន ៣% ដោយយោងទៅតាមនិយមន័យសាមញ្ញ។ និកម្មភាពរបស់យុវជននៅទីប្រជុំជន (៨%) គឺមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរជាងនៅតំបន់ជនបទ (២%)។ ការធ្វើការខុសជំនាញត្រូវបានមើលឃើញជាទូទៅ ហើយមានយុវជនជាច្រើន ដែលមិនមានគុណវុឌ្ឍិសមស្របទៅនឹងការងារដែលទំនេរ។

យោងទៅតាមជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ ចំនួនប្រជាជនសរុបក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺ ១៣.៤លាននាក់។ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនប្រជាជនប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១.៥៤% និងអត្រាលទ្ធភាពអាចបង្កកំណើតសរុបដែលត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណចំនួន ៣.១% នៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៩៨ និង២០០៨ ប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវបានរំពឹងថានឹងកើនឡើងដល់ចំនួន ១៩លាននាក់ នៅឆ្នាំ២០២០។ ទាំងអត្រាកំណើនប្រជាជនប្រចាំឆ្នាំ និងអត្រាលទ្ធភាពដែលអាចបង្កកំណើតបានដែលមាន ១.២% និង២.២% គឺមានកំរិតខ្ពស់ជាងមធ្យមភាគនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីភាគអាគ្នេយ៍។ អនុបាតនៃចំនួនអ្នកដែលរស់នៅក្នុងបន្ទុក ឬចំនួនមនុស្សដែលមានអាយុ ១៥ ឆ្នាំ និងចំនួនមនុស្សចាស់ដែលមានអាយុ ៦៥ ឆ្នាំ ឬច្រើនជាង ក្នុងចំណោមមនុស្សមួយរយនាក់ អ្នកដែលមានអាយុចាប់ពី១៥ឆ្នាំ ដល់៦៤ឆ្នាំ មានចំនួន ៦១.២% គឺមានចំនួនច្រើនជាងមធ្យមភាគនៅតំបន់អាស៊ីភាគអាគ្នេយ៍ ដែលមានតែ ៥០%។ ដោយសារតែលទ្ធផលនៃសន្ទុះកំណើនទារកនៅពាក់កណ្តាល និងចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ ប្រទេសកម្ពុជាមានសមាមាត្រយុវជនច្រើននៅក្នុងចំនួនប្រជាជនរបស់ខ្លួន ហើយយុវជនទាំងនោះកំពុងឈានចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ប្រមាណ២៥០,០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ។

ដោយសារកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការងារ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានប្រមូលផ្តុំដោយចង្អៀតនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម កាត់ដេរ សំណង់ និងទេសចរណ៍ ដូច្នេះការជម្រុញមុខរបរក្រៅប្រទេសតាមរយៈសេវាមុខរបរឯកជន និងសាធារណៈ គឺជាមូលដ្ឋានមួយសម្រាប់កាត់បន្ថយនិកម្មភាព បង្កើនប្រាក់ចំណូល និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ដូច្នេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងក៏បានដាក់ចេញនូវការអន្តរាគមន៍សំខាន់ៗដូចជាៈ ការកែលំអការគ្រប់គ្រងមុខរបរក្រៅប្រទេស ការពង្រីកការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅក្នុងប្រទេសថៃគឺជាក្រុមពលករបរទេសដ៏ធំជាងគេទីពីរនៅក្នុងប្រទេសនេះ បន្ទាប់ពីពលករភូមា។ បន្ទាប់ពីកម្មវិធីនិយ័តកម្មដែលបានដាក់អោយប្រើប្រាស់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលថៃក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាចំនួន ១១០.០២៥នាក់ បានទទួលប័ណ្ណការងារសំរាប់ប្រកបការងារបណ្តោះអាសន្ននៅក្នុងប្រទេសថៃ។ ភាគច្រើននៃពលករទាំងនោះ បានមកធ្វើការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ដើម្បីប្រែក្លាយស្ថានភាពរបស់ពួកគេពីពលករស្របច្បាប់មិនពេញលេញ អោយទៅជាពលករស្របច្បាប់ពេញលេញ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបញ្ជូនពលករផ្លូវការនាពេលថ្មីៗទៅប្រទេសថៃ ក៏ដូចជាទៅប្រទេសទទួលពលករធំៗដទៃទៀតបានកំពុងតែធ្លាក់ចុះ។ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួនតែ ២,១១៦នាក់ និង ២,៦៥៤នាក់ ត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅប្រទេសថៃ និងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

ការសិក្សាមួយស្តីពីប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលធ្វើឡើងដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ បានបង្ហាញថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅប្រទេសថៃបានបញ្ជូនប្រាក់បញ្ញើជាសាច់ប្រាក់មកផ្ទះវិញប្រមាណ៨៣៣បាតក្នុងមួយខែ ដែលទាបជាងពលករភូមា និងពលករឡាវ។ គេបានប៉ាន់ប្រមាណថា ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅប្រទេសថៃបានបញ្ជូនប្រាក់បញ្ញើត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ប្រហែលជា១.៥កោដិបាត (៤៥លានដុល្លារអាមេរិក)។ ៤០%នៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅប្រទេសថៃបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់បញ្ញើ គឺ

ជាប្រភពចំណូលដ៏សំខាន់សម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ភាគច្រើននៃប្រាក់បញ្ញើទាំងនេះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ការថែរក្សាសុខភាព និងការទិញសម្ភារៈប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ។

ការប្រឈមសំខាន់ៗមួយចំនួននៅក្នុងគោលនយោបាយសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងឯកសារគោលនយោបាយនេះ ដែលរួមមាន អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ការការពារ និងការផ្ដល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការជម្រុញទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍។

អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ រាប់បញ្ចូលបញ្ហានានា ដែលទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីជាតិស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ច្បាប់ និងបទដ្ឋាន កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរដ្ឋនិងរដ្ឋ និងយន្តការពហុភាគី។

អភិបាលកិច្ចល្អនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ សំដៅទៅលើភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ និងស្ថាប័ននានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយសម្រាប់អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ រាប់បញ្ចូល ការបង្កើតគោលនយោបាយស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ និងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយផ្អែកលើលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ និងកិច្ចសន្ទនាសង្គម។ អនុសាសន៍គោលនយោបាយសំខាន់ៗរួមមានៈ

ក-ការពង្រឹងភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលមានស្រាប់ ជាមួយនឹងធនធាននានា ដើម្បីលើកកំពស់មុខរបរក្រៅប្រទេស និងដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ ទាំងនៅពេលនៅក្នុងប្រទេស និងនៅក្រៅប្រទេស។

ខ-ការរៀបចំសេចក្ដីព្រាងបទបញ្ញត្តិដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ សម្រាប់គ្រប់គ្រងយន្តការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

គ-ការធានានូវការការពារគ្រប់គ្រាន់ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយដាក់ឱ្យមាននូវអនុព័ន្ធការងារនៅអមស្ថានឯកអគ្គរាជទូតកម្ពុជា និងបំពាក់ឱ្យអនុព័ន្ធការងារនេះនូវធនធាននានា ដែលចាំបាច់សម្រាប់បំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ឃ-ការអនុម័តដោយរដ្ឋាភិបាលនូវកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដែលរួមមាន ស្ថាបន័រដ្ឋាភិបាល អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក និងរបស់កម្មករនិយោជិក ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងសង្គមស៊ីវិល ក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយស្ដីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ កម្មវិធី និងបទបញ្ញត្តិនានា។

ង-ការពិនិត្យមើលឡើងវិញដោយរដ្ឋាភិបាលនូវគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ដែលទាក់ទងនឹងការបង់ប្រាក់តំកល់ជាសាច់ប្រាក់ចំនួន ១០០,០០០ ដុល្លារអាមេរិក (ដោយមិនមានការប្រាក់) ដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។

ការការពារ និងការផ្ដល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ រាប់បញ្ចូល ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពាននានា ការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ និងការកេងប្រវ័ញ្ច។ ដើម្បីធានានូវការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយមានព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវធ្វើឱ្យការបណ្ដុះបណ្ដាលមុនពេលចេញដំណើរមានលក្ខណៈជាស្ថាប័ន និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដែលទាក់ទងនឹងនីតិវិធីនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីពលករមានមូលដ្ឋានក្នុងធ្វើការសម្រេចចិត្ត។

ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយសម្រាប់ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺការអនុម័តនូវការទប់ស្កាត់ និងការការពារ ដោយផ្អែកលើសិទ្ធិប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តដោយរំលោភបំពាន និងការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញាជាតិ ដោយអនុលោមទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ និងបទដ្ឋានថ្នាក់តំបន់ ដែលអាចអនុវត្តបាន។ អនុសាសន៍គោលនយោបាយសំខាន់ៗរួមមាន:

ក-លុបបំបាត់នូវការឃោសនា និងការផ្សព្វផ្សាយដែលនាំឱ្យយល់ខុសទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងបង្កើតនូវមណ្ឌលព័ត៌មាននៅភ្នំពេញ និងនៅតាមខេត្តនានា ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានអំពីបែបបទនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (ការត្រៀមខ្លួនមុនធ្វើការ)។

ខ-ការអនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយនានាដោយប្រសិទ្ធិភាព និងការដាក់ទណ្ឌកម្មនានា ដោយរួមមាន បទបញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការព្យួរ និងការដកហូតអាជ្ញាប័ណ្ណ ក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ដើម្បីធ្វើឱ្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលអសីលធម៌ មានការខ្លាចញញើត។

គ-ការបង្កើតនូវនូវតារាងតម្លៃសម្រាប់សេវារកការឱ្យធ្វើ និងការធ្វើបែបបទឯកសារនានា ដែលត្រូវចំណាយ ដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ឃ-សម្របសម្រួលជាមួយប្រទេសទទួលពលករ ដើម្បីអនុម័តយល់ព្រមលើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ និងអាចអនុវត្តបាន។

ង-កែលំអស្ថានភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដោយការពង្រឹងជំនាញរបស់ពលករ តាមរយៈការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះ ពលករអាចពង្រីកឱកាសការងាររបស់ខ្លួន និងកាត់បន្ថយនូវភាពងាយរងគ្រោះពីការកេងប្រវ័ញ្ចនានា។

ច-ផ្តល់ប្រាក់សំណងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ក្នុងករណីមានការរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធមួយ ដែលតាមរយៈប្រព័ន្ធនេះ ពលករអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តដោយរំលោភបំពាន និងកំហុសនានា។

ទេសន្តរប្រវេសន៍អាចជះឥទ្ធិពលដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងកំណើន តាមរយៈយន្តការបី : ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងផលិតភាព និងប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករ។ សម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ លទ្ធផលវិជ្ជមាននៃការបញ្ជូនពលករដោយជោគជ័យ គឺប្រាក់បញ្ញើ ការទទួលបានជំនាញ និកម្មភាពធ្លាក់ចុះ ទុនបម្រុងរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិរបស់ជាតិកើនឡើង និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។

ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយ ដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍រាប់បញ្ចូល (១) ប្រមូលផ្តុំបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងទៅក្នុងកម្មវិធីការងារសមរម្យរបស់ប្រទេស (២) បង្កើតនូវប្រព័ន្ធមួយដើម្បីទទួលស្គាល់ជំនាញ ដែលទទួលបានពីបរទេស

(៣) ជម្រុញការប្រើប្រាស់ឱ្យមានផលិតភាពនូវប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករ និង (៤) ការផ្តល់សេវាកម្មអំពីការវិលត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម។ អនុសាសន៍គោលនយោបាយសំខាន់ៗ :

ក-ប្រមូលផ្តុំបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និង គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ។

ខ-ពង្រឹងសេវាមុខរបរសាធារណៈ និងឯកជន ក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ និងការផ្គូផ្គងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកវិញ។

គ-ចរចាជាមួយប្រទេសទទួលពលករឱ្យមានការចុះឈ្មោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលវិលត្រឡប់មកវិញ ឬត្រូវបានធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ នៅចំណុចច្រកព្រំដែន ដើម្បីជួយសម្រួលឱ្យការត្រឡប់មកវិញរបស់ពួកគេ (តាមផ្លូវគោក និងផ្លូវអាកាស)។

ឃ-កាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយក្នុងការផ្ញើរប្រាក់បញ្ញើ និងជួយសម្រួលក្នុងប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ។

ង-ជម្រុញការទទួលបាននូវជំនាញថ្មីៗពីបរទេស និងកាត់បន្ថយនូវលំហូរចេញនៃធនធានមនុស្សពីផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗ។

គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា

១. សេចក្តីផ្តើម

ឯកសារគោលនយោបាយនេះ ផ្តោតទៅលើចលនាឆ្លងដែនរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ទៅកាន់ប្រទេសដទៃទៀតក្រៅពីប្រទេសរបស់ខ្លួន។ ឯកសារនេះបានវិភាគអំពីរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច កំណើន និន្នាការមុខរបរ អន្តរកាលប្រជាសាស្ត្រ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងដែនដើម្បីរកការងារធ្វើ និងសារៈសំខាន់នៃយេនឌ័រក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ឯកសារនេះក៏បានពិនិត្យឡើងវិញផងដែរអំពីក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្ថាប័ន ដែលគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ឯកសារនេះក៏បានរៀបរាប់អំពីបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗផ្នែកគោលនយោបាយ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជួបប្រទះ និងធ្វើចំណាត់ថ្នាក់គោលនយោបាយ និងបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបីផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចជា អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ការការពារ និងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការជម្រុញទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍។ នៅចុងបញ្ចប់ ឯកសារនេះបានគូសបញ្ជាក់នៅតាមផ្នែកនីមួយៗ នូវយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗ ជម្រើសគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព ដែលត្រូវបានអនុម័តសម្រេចដោយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលរួមមាន ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ អង្គការរបស់កម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងសង្គមស៊ីវិលដទៃទៀតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់។

ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារបានផ្តល់នូវកាលានុវត្តន៍ភាពសម្រាប់គ្រួសារ និងបុគ្គលពលករខ្លួនឯងជាច្រើនដើម្បីកែលំអសុខមាលភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន ក៏ប៉ុន្តែរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមិនបានចាត់ទុកទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារថាជាមធ្យោបាយតែមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចដោយនិរន្តរ៍ភាព និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនោះទេ ហើយរដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាថាជនជាតិរបស់ខ្លួនធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីរកការងារធ្វើទៅតាមការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ ជាជាងការចាប់បង្ខំ។ ជាពិសេស រដ្ឋាភិបាលត្រូវសម្រេចធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពក្នុងការលើកកំពស់មុខរបរទាំងនៅក្នុង និងនៅក្រៅប្រទេស ដែលធានាបាននូវគោលនយោបាយដែលស៊ីសង្វាក់គ្នាសម្រាប់គ្រប់គ្រងចលនាឆ្លងដែននៃកម្លាំងពលកម្ម និងអនុលោមទៅតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ សម្រាប់រយៈពេលវែង។ ដូច្នេះ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវតែជាផ្នែកមួយនៃផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ (យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ) ដែលអ្នកផ្តល់ជំនួយ និងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាចជួបសន្ទនាគ្នាអំពីវិធានការណ៍នានា ដើម្បីលើកកំពស់លទ្ធផលវិជ្ជមានរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកំរិតផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានរបស់វា ដែលអាចកើតមានឡើង។

២. ទស្សនៈវិស័យ: កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និង និន្នាការមុខរបរ

សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាបានពេញចិត្តជាមួយនឹងកំណើនដោយមាននិរន្តភាពរបស់ខ្លួនក្នុងកំឡុងឆ្នាំ ១៩៩៤-២០០៤ ដែលគិតជាមធ្យមគឺ ៧%ក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០០៤-២០០៧ ប្រទេសកម្ពុជាមានកំណើនប្រចាំឆ្នាំ ១១%

គួរឱ្យកត់សំគាល់។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ខណៈពេលដែលវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកបានជះឥទ្ធិពលដល់កម្ពុជា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណធ្លាក់ចុះមកត្រឹម៦%។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏គាប់ចិត្តនេះបានជួយរក្សា និងផ្តល់ការងារដល់កម្មករប្រមាណ ៦.៩លាននាក់។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ផលិតផលពីវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម បានរួមចំណែកដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាបន្តបន្ទាប់គឺ ៣២%- ២៤% និង ៣៨%[១]។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ភាគចំណែកនៃការងារសរុបនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្មគឺ ៥៣%- ៣១% និង ១៦%។

ការបង្កើតការងារ និងមុខរបរ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ សម្រាប់រំដោះខ្លួនចេញពីភាពក្រីក្រ។ យោងទៅតាមអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ មធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសំរាប់កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ គឺការផ្តល់ការងារសមរម្យដែលនាំមកនូវការអភិវឌ្ឍន៍ដោយសមធម៌ និងនិរន្តរ៍ភាព។ ការងារសមរម្យ ត្រូវបានកំណត់និយមន័យថាជាការងារប្រកបដោយផលិតភាព ដែលទាំងបុរស និងស្ត្រីអាចធ្វើបាន ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃសេរីភាព សមធម៌ សន្តិសុខ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរជាមនុស្សជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវរបៀបវារៈនៃការងារសមរម្យ ប្រទេសមួយត្រូវជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការវិនិយោគ និងសហគ្រិនភាព ដើម្បីនាំមកនូវគុណភាពការងារ និងមុខរបរ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានលក្ខណៈចង្អៀត ដោយពឹងផ្អែកជាចម្បងតែទៅលើឧស្សាហកម្មតិចតួច ដូចជាឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលទិន្នផលសរុបចូលគ្នាមានប្រមាណ ១៨% នៃផ.ស.ស។ ការចូលរួមពីវិស័យសំណង់មានជាមធ្យមប្រមាណ ៧% សេវាកម្ម ៤០% និងទេសចរណ៍ ៤% នៃផ.ស.ស។ នៅក្នុងទសវត្សកន្លងទៅ វិស័យឧស្សាហកម្ម និង សេវាកម្ម បានជួយយ៉ាងសម្បើមដល់កំណើនផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក។ ធនាគារពិភពលោក (២០០៩) បានប៉ាន់ប្រមាណថា ក្នុងអំឡុងពេលនៃកំណើននេះ វិស័យកសិកម្មបានបង្កើតការងារ ចំនួនប្រមាណ ៨០.០០០ នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ខណៈពេលដែលវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម បានបង្កើតការងារប្រមាណ ១០០.០០០ នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់វិស័យនីមួយៗ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងមុខរបរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយវិបត្តិនេះអាចនាំឱ្យកើនឡើងនូវចំនួននិកម្មជន អ្នកធ្វើការក្រីក្រ និងអ្នកដែលស្ថិតនៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ។

សំរាប់ឆ្នាំ ២០០៩ និង២០១០ ដោយទទួលរងស្រមោលវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ការប៉ាន់ប្រមាណនៃកំណើនប្រចាំឆ្នាំនៅកម្ពុជា គឺមានត្រឹមតែ ២,៥% និង៤% ប៉ុណ្ណោះ (យោងតាមធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីឆ្នាំ ២០០៩)។ វិស័យកសិកម្ម ដែលត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានកំណើន ៤% ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ អាចជាអ្នកជួយសង្គ្រោះដល់កំណើនទូទៅ និងជាប្រភពការងារសម្រាប់កម្មករដែលត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារ ឬលើសតម្រូវការ។ ការសិក្សាមួយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ បានរកឃើញថា មានតែវិស័យកសិកម្មទេ ដែលអាចស្រូបយកចំនួនកម្មករបន្ថែមបានច្រើនជាងគេបំផុត ដោយមានកំណើនការងារជាប់លាប់រហូតដល់ ១.០២៥

[១] ភាគរយសរុបទាំងបីវិស័យមិនអាចគ្រប់១០០ភាគរយនោះទេ ដោយសារពន្ធលើផលិតផល ដែលមានប្រមាណជា៥ភាគរយនៃផ.ស.ស មិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូល

ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៨ និង ២០០៤។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កំណើននៅក្នុងទិន្នផលកសិកម្មបានបង្កើតការងារក្នុងអត្រាភាគរយស្មើគ្នានៅក្នុងវិស័យនេះ។

នៅខណៈពេលដែលការធ្លាក់ចុះដែលបណ្តាលមកពីវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុពិភពលោកត្រូវបានគេរំពឹងទុកថា មានរយៈពេលយូរប្រហែលពីរ ឬបីឆ្នាំទៀត ប្រទេសកម្ពុជាគួរតែអាចបន្តកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលមធ្យម ដែលនឹងសំរេចឱ្យបាននូវកំណើនប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម ៦%-៧%[២]។ ការធ្វើឱ្យសម្បូរបែបនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗ ជាពិសេសវិស័យឧស្សាហកម្ម នឹងក្លាយជាកត្តាគន្លឹះសំរាប់រក្សានិរន្តរភាពក្នុងទសវត្សខាងមុខៗទៀត។ ក្នុងពេលកន្លងមក កំណើនសេដ្ឋកិច្ចបានជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ[៣] ទាំងនៅក្នុងទីក្រុង និងជនបទ។ ភាពក្រីក្រនៅជនបទបានធ្លាក់ចុះពី ៤៣% នៅឆ្នាំ ១៩៩៤ មកនៅ ៣៤% ក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ ក៏ប៉ុន្តែនៅទីប្រជុំជន វាបានធ្លាក់ចុះច្រើនជាង គឺធ្លាក់ចុះពី ៣៧% នៅឆ្នាំ ១៩៩៤ មកនៅ ២១% នៅឆ្នាំ ២០០៤។ ប្រជាជនដែលរស់នៅក្រោមបន្ទាត់ភាពក្រីក្រនៅតែមានទំហំធំធេងនៅទីជនបទ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចបានធ្វើឱ្យមានគំលាតគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសនៅជនបទ។ នេះអាចបណ្តាលមកពីការផ្តល់ឱ្យមិនស្មើគ្នាពីដំបូងនូវធនធាន និងកម្មសិទ្ធិ ដោយអ្នកខ្លះទទួលបានឱកាសច្រើនជាងក្នុងការទាញយកផលពីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនេះ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកខ្លះដែលមានឱកាសធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មកទីក្រុង ឬទៅក្រៅប្រទេស ហើយអាចមានលទ្ធភាពសម្រាប់ចំណាយក្នុងការធ្វើដំណើរ គឺហាក់ដូចជារកចំណូលបានច្រើនជាង និងមានរបស់ប្រើប្រាស់ច្រើនជាងអ្នកដែលនៅក្នុងភូមិ ហើយធ្វើស្រែចម្ការ ដោយពឹងផ្អែកលើអាកាសធាតុ និងតម្លៃកសិផល។

កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏មាំមួនកាលពីបណ្តាឆ្នាំកន្លងទៅ មិនបាននាំមកនូវកំណើនការងារអោយបានស្មើគ្នាឡើយ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចមានជាមធ្យម ៦.៨% ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៤ និង ២០០៤ ក៏ប៉ុន្តែកំណើនការងារមានជាមធ្យមត្រឹមតែ ៣.៣% ប៉ុណ្ណោះ។ តួលេខនេះក៏កាន់តែធ្វើអោយខកចិត្ត នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០០៥ និង២០០៧ នៅពេលកំណើន ផ.ស.ស (GDP) មានជាមធ្យម ១០.៥% ប៉ុន្តែកំណើនការងារមានត្រឹមតែ ២% ប៉ុណ្ណោះ។ សមាមាត្ររវាងកំណើននៅក្នុងផលិតផល និងមុខរបរបានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវកំណើននៃភាពទន់ភ្លន់របស់មុខរបរ ដែលបង្ហាញថាតើសេដ្ឋកិច្ចកំពុងបង្កើតការងារបានជោគជ័យប៉ុណ្ណា។ តារាងទី១ ខាងក្រោម នឹងបង្ហាញនូវកំណើននៃភាពទន់ភ្លន់របស់មុខរបរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៤-២០០៧ និងនៅក្នុងចំណោលរយៈពេលមធ្យម។ ក្នុងរយៈពេលមធ្យម រាល់កំណើនទិន្នផល ១% ត្រូវបានរំពឹងទុកថាមានកំណើនការងារត្រឹមតែ ០,៤២៨% ប៉ុណ្ណោះ។ យើងអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា វាស្ទើរតែមិនមានការប្រែប្រួល ទោះបីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចមានអត្រាខ្ពស់ តែមិនត្រូវបានគេរំពឹងទុកថាបង្កើតការងារបានច្រើនថែមទៀតសំរាប់កម្មករកម្ពុជាទេ។

---

[២] “Sustaining Rapid Growth in a Challenging Environment: Cambodia Country Econmic Memorandum”, World Bank, 2009, page 44.

[៣] ផ្អែកលើការអង្កេតមួយស្តីពីការចំណាយសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ និងការប្រើប្រាស់ខ្សែបន្ទាត់ភាពក្រីក្រ ដែលរួមានផ្អែកអាហារដែលចាំបាច់ និងមិនមែនអាហារ

តារាងទី១: ភាពទន់ភ្លន់នៃមុខរបរនៅក្នុងកំណើនទិន្នផល

	១៩៩៤-២០០៤	**១៩៩៨-២០០៤**	**២០០៥-២០០៧**	**រយៈពេលមធ្យម***
កំណើនទិន្នផលសរុប	៦.៨%	៧.១%	១០.៥%	៧%
កំណើនការងារសរុប	៣.៣%	៣.៤%	២.០%	៣%
ភាពទន់ភ្លន់សរុប	០.៤៨៥	០.៤៧៩	០.១៩០	០.៤២៨

**ឧបមាថាកំណើនផ.ស.ស ក្នុងរយៈពេលមធ្យម គឺ៧% និងកំណើនការងារ គឺ៣%ក្នុងមួយឆ្នាំ។*

***ប្រភព:** ការលើកកំពស់មុខរបរនៅកម្ពុជា: ការវិភាគ និងជំរើស (បាងកក អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ២០០៧)*

ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ បានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមអ្នកមានការងារធ្វើគឺ ៧២% ស្ថិតនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ព្រៃឈើ និងនេសាទ ៨% ស្ថិតនៅក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម និងជួសជុលយានយន្ត ៦% ស្ថិតនៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល និង ៣% ស្ថិតនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ លើកលែងតែវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ ចំនួនកម្មករស្ត្រីត្រូវបានគេឃើញថាមានចំនួនច្រើនលើសលុបជាងចំនួនកម្មករបុរសនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ពោលគឺមានចំនួនប្រមាណ៧៥% នៅក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម និងជួសជុលយានយន្តមានកម្មករស្ត្រីចំនួន១០% នៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលមានកម្មករស្ត្រីចំនួន៨%។ ដោយសារសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានលក្ខណៈចង្អៀត ដោយផ្អែកតែលើវិស័យកម្មន្តសាល វិស័យសេដ្ឋកិច្ចមិនផ្លូវការត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមានលក្ខណៈលេចធ្លោ ដែលប្រជាជនកម្ពុជាភាគច្រើនពឹងផ្អែកលើវាដើម្បីប្រកបការងារ។ យោងទៅតាមជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ មានកម្មករកម្ពុជាតែ១៧%ប៉ុណ្ណោះដែលជាកម្មករមានប្រាក់ឈ្នួល។ ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមានច្រើននៅក្នុងទីក្រុង ដែលមានអត្រា៥២% ខណៈពេលដែលនៅជនបទមានតែ៩%។

ភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្ម គឺធ្វើការដើម្បីខ្លួនឯង (៣៩%) និងធ្វើការដើម្បីគ្រួសារដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល (៤៣%)។ នៅក្នុងចំណោមកម្មករស្ត្រីទាំងអស់ មានកម្មករចំនួន៦១%ដែលធ្វើការដើម្បីគ្រួសារដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល ខណៈពេលដែលតួលេខរបស់កម្មករបុរសមានត្រឹមតែ២៥%។ នៅតំបន់ទីប្រជុំជន កម្មករដែលធ្វើការដើម្បីខ្លួនឯង និងធ្វើការដើម្បីគ្រួសារដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល មានចំនួន ៣៣% និង១៥% បើប្រៀបធៀបទៅនឹងតំបន់ជនបទវិញគឺមានចំនួន ៤០% និង៥០%។ នៅតំបន់ទីប្រជុំជន ការចូលទៅកាន់ទីផ្សារការងាររបស់ស្ត្រីមានកំរិតទាបជាងបុរស ដោយកម្មករស្ត្រីមានចំនួន២១% ធ្វើការដើម្បីគ្រួសារដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួលដោយប្រៀបធៀបជាមួយបុរស ដែលមានចំនួន៨%។ នេះគឺជាការពិត ដែលកើតមានឡើងនៅតំបន់ជនបទ។ ប្រសិនបើការងារក្នុងវិស័យមិនផ្លូវការត្រូវបានគេកំណត់និយមន័យថា ជាការងារដើម្បីគណនេយ្យខ្លួនឯង និងជាការងារដើម្បីគ្រួសារដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល នោះវានឹងមានចំនួន ៨៣%នៃចំនួនការងារសរុបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយមានការធ្លាក់ចុះបន្តិចពីចំនួន ៨៧%នៅឆ្នាំ១៩៩៨។

វិស័យមិនផ្លូវការ ត្រូវបានគេយល់ជាទូទៅថា បានផ្តល់ប្រាក់ចំណូលតិចតួច និងដាក់ឱ្យកម្មករស្ថិតនៅក្នុងការកេងប្រវ័ញ្ចច្រើន។ វិសាលភាពនៃវិស័យមិនផ្លូវការ បានផ្តល់នូវសូចនាករមួយនៃសេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារដែលមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍន៍។ ដូច្នេះ ការជម្រុញវិស័យឧស្សាហកម្មឱ្យមានលក្ខណៈទូលាយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺជាវិធីមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់ការបង្កើតការងារ។

កម្រិតនិកម្មភាព បង្ហាញផងដែរនូវទំហំនៃលទ្ធផលទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ របាយការណ៍នៃការស្ទង់មតិឆ្នាំ២០០០ ២០០១ និង២០០៤ បានបង្ហាញនូវអត្រានិកម្មភាពទាប (២.៥% ១.៨% និង០.៨% ជាបន្តបន្ទាប់) ក៏ដូចគ្នានឹងជំរឿនឆ្នាំ២០០៨ (១.៧%)។ ដោយអាចព្យាករណ៍បាន នៅក្នុងចំណោមនិកម្មជនកម្មករស្ត្រី មានចំនួនច្រើនជាងបុរស ដោយមានអត្រាប្រមាណ១.៨% រីឯបុរសមានតែ១.៥%។ អត្រានិកម្មភាពទាប អាចត្រូវបានគេសន្និដ្ឋានថា គ្មាននរណាម្នាក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាអាចរស់នៅបាន ដោយមិនមានការងារធ្វើនោះទេ។ ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ បានបង្ហាញថា ៥២%នៃប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ មានការងាបន្ទាប់បន្សំ។ ទាំងនេះរាប់បញ្ចូលប្រជាជនដែលមានអាយុចន្លោះ ៥-១៤ឆ្នាំ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករស្ត្រីជាច្រើនមានការងារបន្ទាប់បន្សំ ដែលមានចំនួន៥៣% បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ដែលមានចំនួន៥២%។ ភាគច្រើនពួកគេធ្វើការនៅក្នុងកសិដ្ឋានចិញ្ចឹមសត្វដែលមិនមានប្រាក់ឈ្នួល (២៦%) កសិដ្ឋានដាំដំណាំដែលមិនមានប្រាក់ឈ្នួល (១៦%)។

ថ្មីៗនេះមានការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើលទ្ធភាពរបស់យុវជនដើម្បីស្វែងរកការងារសមរម្យ ជាពិសេសក្រោយពេលពួកគេបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ ការស្ទង់មតិសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៤ បានបង្ហាញថា យោងទៅតាមនិយមន័យស្តង់ដា អត្រានិកម្មភាពក្នុងចំណោមក្រុមអាយុជាច្រើន មិនបានបង្ហាញថាជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរទេ ដោយស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់ប្រមាណ ២% ប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាមនិយមន័យទូលាយ[៤] អត្រានិកម្មភាពរបស់យុវជន គឺជាការប្រកាសអាសន្នមួយ។ ក្នុងចំណោមក្រុមអាយុពី ១៥ឆ្នាំ ដល់ ២៤ឆ្នាំ មានអត្រានិកម្មភាព រវាង ៧% និង ៨%។ វាមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងចំណោមស្ត្រី ដែលមានអាយុដូចគ្នា គឺរវាង ៨% និង ៩%។ ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ បានបង្ហាញថាអត្រានិកម្មភាពរបស់យុវជនមានចំនួន៣% យោងតាមនិយមន័យសាមញ្ញ។ និកម្មភាពរបស់យុវជននៅទីប្រជុំជន (៨%) គឺមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរជាងនៅតំបន់ ជនបទ (២%)។ ការមិនមានជំនាញត្រូវតាមតម្រូវការ គឺមានលក្ខណៈជាទូទៅ ហើយយុវជនជាច្រើនមិនមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារដែលទំនេរ។

[៤] និយមន័យទូលាយនៃនិកម្មភាព រាប់បញ្ចូលអ្នកទាំងឡាយណាដែលមិនកំពុងធ្វើការ ប៉ុន្តែទំនេរអាចធ្វើការបាន ខណៈពេលដែលនិយមន័យសាមញ្ញ (តឹង) រាប់បញ្ចូលតែអ្នកទាំងឡាយណាដែលកំពុងតែស្វែងរកការងារធ្វើយ៉ាងសកម្ម។

៣. សង្គាធប្រជាសាស្ត្រ

យោងតាមជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ ប្រជាជនសរុបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានចំនួន ១៣.៤លាននាក់ ដែលរួមមានបុរស ៦.៥លាននាក់ (៤៩%) និងស្ត្រី ៦.៩លាននាក់ (៥១%)។ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនប្រជាជនប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១.៥៤% និងអត្រាបង្កកំណើតសរុបចំនួន ៣.១% នៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៩៨ និង២០០៨ ប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវបានធ្វើចំណោលថានឹងកើនឡើងទៅដល់១៩លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ២០២០។ ទាំងអត្រាកំណើនប្រជាជនប្រចាំឆ្នាំ និងអត្រាបង្កកំណើត គឺខ្ពស់ជាងអត្រាជាមធ្យមនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដែលមានត្រឹមតែ ១.២% និង ២.២%។ អនុបាតនៃចំនួនអ្នកដែលរស់នៅក្នុងបន្ទុក ឬចំនួនអ្នកដែលមានអាយុ១៥ឆ្នាំ និងចំនួនអ្នកដែលមានអាយុ៦៥ឆ្នាំ ឬច្រើនជាង នៅក្នុងចំណោមមួយរយភាគរយនៃក្រុមមនុស្សដែលមានអាយុចាប់ពី ១៥ឆ្នាំ ដល់ ៦៤ឆ្នាំ មានចំនួន ៦១.២% គឺច្រើនជាងអត្រាជាមធ្យមនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដែលមានតែ ៥០%។ ប្រទេសកម្ពុជាមានសមាមាត្រប្រជាជនក្មេងច្រើន។ យោងទៅតាមជំរឿនឆ្នាំ២០០៨ អ្នកដែលមានអាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៣៤% នៃប្រជាជនសរុប។ បច្ចុប្បន្ននេះ ចំនួនប្រជាជនក្មេងដ៏ច្រើនកំពុងឈានចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ដែលទាំងនេះជាលទ្ធផលនៃសន្ទុះកំណើនទារក នៅពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រឈម ដែលបណ្តាលមកពីការកើនឡើងនៃចំនួនប្រជាជនក្មេង ដែលកំពុងស្វែងរកការងារធ្វើ។

តារាងទី២: ប្រជាជនតាមក្រុមអាយុ និងភេទនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ២០១០ និង២០២០ (ចំណោល)

	១៩៩៨			២០១០			២០២០		
អាយុ	**បុរស**	**ស្ត្រី**	**សរុប**	**បុរស**	**ស្ត្រី**	**សរុប**	**បុរស**	**ស្ត្រី**	**សរុប**
១៥-១៩	៦៨០២២៦	៦៩៦៥០០	១៣៧៦៧២៦	៩៣៩០២៧	៩១១៤៧៦	១៨៥០៥០៣	៨២៧១៤៦	៨០៤៩៥៨	១៦៣២១០៤
២០-២៤	៣៦២៦៥២	៤០១០៤៤	៧៦៣៦៩៦	៨៦០៨១២	៨២៩១១៣	១៦៨៩៩២៥	៨១៨៦១១	៨០៣០០៧	១៦២១៦១៨
១៥-២៤	១០៤២៨៧៨	១០៩៧៥៤៤	២១៤០៤២២	១៧៩៩៨៣៩	១៧៤០៥៨៩	៣៥៤០៤២៨	១៦៤៥៧៥៧	១៦០៧៩៦៥	៣២៥៣៧២២

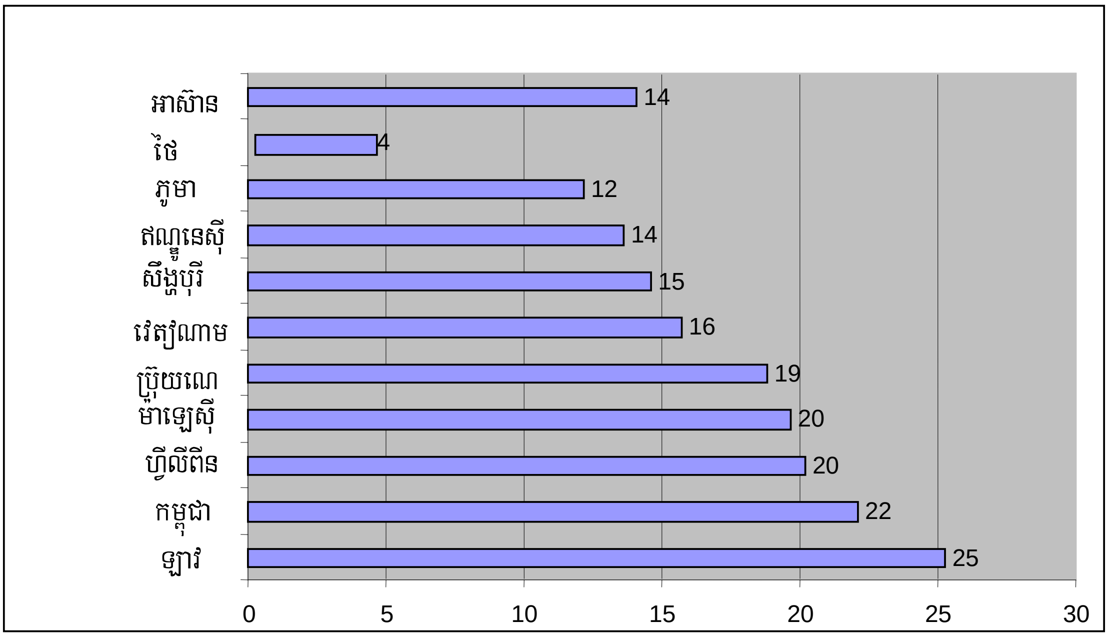
ប្រភព: វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អនុសាសន៍ស្តីពីចំណោលប្រជាសាស្ត្រ

ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ បានកត់ត្រាថាប្រជាជនក្មេងមានចំនួន២.៨លាននាក់។ តារាងទី២ខាងលើបានបង្ហាញនូវចំណោលប្រជាជនក្មេងកម្ពុជាចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ ទៅ២០២០។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១០ ចំនួនប្រជាជនក្មេងសរុបត្រូវបានគេរំពឹងទុកថានឹងកើនឡើងដល់៣.៥លាននាក់ ដោយមានអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំ៤.៣%។ យុវជនត្រូវបានគេធ្វើចំណោលថានឹងមានចំនួន៣០% នៃចំនួនប្រជាជនដែលមានអាយុចាប់ពី១០ឆ្នាំឡើង និងមានចំនួន៣៥% នៃចំនួនប្រជាជនដែលមានអាយុចាប់ពី១៥ឆ្នាំឡើង នៅឆ្នាំ២០១០។ រាជរដ្ឋាភិបាលប្រឈមមុខក្នុងការផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវជំនាញសមស្របនឹងទីផ្សារ សម្របសម្រួលដល់ការធ្វើបំលាស់ទីរបស់ពួកគេ និងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវសេវារកការងារធ្វើ។ ដូចដែលយើងបានឃើញរួចហើយ សន្ទុះនៃនិកម្មភាពរបស់យុវជននឹងកើនឡើងច្រើននៅកម្ពុជា។

វាមានមន្ទិលមួយថាតើក្បាលម៉ាស៊ីននៃកំណើននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដូចជា វិស័យកាត់ដេរ សំណង់ និងទេសចរណ៍ អាចស្រូបយកយុវជនដែលស្វែងរកការងារប្រមាណពី ២៥០.០០០ នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ សំរាប់រយៈពេលពីរបីឆ្នាំខាងមុខនេះបានដែរឬទេ? វិធានការណ៍បន្ថែមសំខាន់ៗទៀតរួមមាន ការជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការធ្វើឱ្យសម្បូរបែបនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និងការលើកកំពស់ការវិនិយោគក្នុងស្រុក និងពីបរទេស។

ការកើនឡើងនៃចំនួនប្រជាជន និងសេចក្តីត្រូវការការងារ គឺវាជាប់ទាប់ទងគ្នាយ៉ាងស្អិតរមួត។ សន្ទុះកំណើនទារកនៅក្នុងទស្សវត្សឆ្នាំ១៩៨០ បាននាំឱ្យមានកំណើននៃចំនួនប្រជាជនក្មេង ដែលកំពុងឈានចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម នាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ទោះបីជាអត្រាកំណើនប្រជាជនធ្លាក់ចុះនាពេលថ្មីៗនេះក៏ដោយ ក៏អត្រានៃកំណើនកម្លាំងពលកម្មមិនបានថយចុះទេ ហើយសមត្ថភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដែលបង្កើតការងារបានលឿនគ្រប់គ្រាន់ក៏មានភាពមិនច្បាស់លាស់ដែរ។ គំនូសទី១ខាងក្រោមបានបង្ហាញនូវកំណើនប៉ាន់ស្មាននៃកម្លាំងពលកម្ម នៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៧ និង២០១៥។ នៅក្នុងចំណោមប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន ចំណោលនៃកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានឹងកើន២២% នៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៧ និង២០១៥ គឺឈរលេខ២បន្ទាប់ពីប្រទេសឡាវ នៅខណៈពេលដែលចំណោលនៃកំណើនកម្លាំងពលកម្មជាមធ្យម នៅអាស៊ានមានតែ១៤%។ ជាបន្ថែមទៀត ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ២០០៨ បានបង្ហាញនូវការកើនឡើងនៃអត្រាចូលរួមនៃកម្លាំងពលកម្ម ឬអត្រាសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ពី៥៥% នៅឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់៦២% នៅឆ្នាំ ២០០៩។

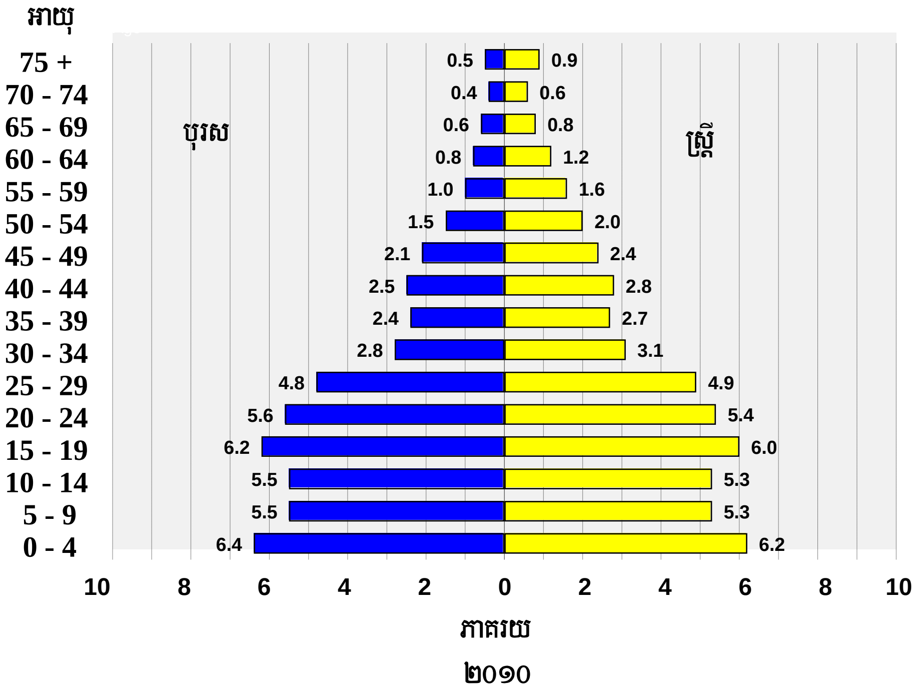
គំនូសទី១: ចំណោលនៃកំណើនកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងអាស៊ាន ឆ្នាំ២០០៧-២០១៥ (គិតជាភាគរយ)

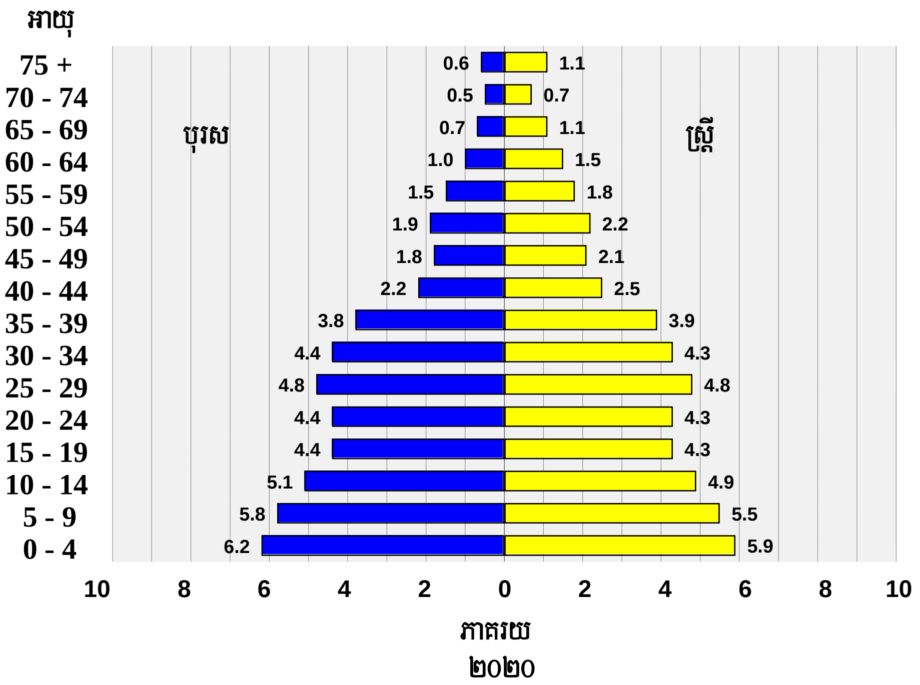


ប្រភព: ILO, LABORSTA, Economically Active Population Estimates and Projection (Version 6)

គំនូសទី២បានបង្ហាញនូវចំណោលនៃពីរ៉ាមីតប្រជាជនក្នុងឆ្នាំ២០១០ និង២០២០ ដែលបានបង្ហាញនូវទំហំនៃសម្ពាធប្រជាសាស្ត្រ និងតម្រូវការ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវបង្កើតការងារសមរម្យសម្រាប់យុវជនដែលកំពុងឈានចូលក្នុងកម្លាំងពលកម្មជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ កំណើនប្រជាជនខ្ពស់នឹងបន្តចបង្អាក់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កម្ពុជា ដើម្បីសម្រេចបាននូវទិសដៅកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងធានាបាននិរន្តរ៍ភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ចំនួនប្រជាជនដ៏ច្រើនក៏បានបង្ហាញនូវតម្រូវការដ៏ធំមួយ សម្រាប់ចំណីអាហារ និងសេវាសាធារណៈដូចជាការអប់រំ និងសុខភិបាល។ ជាសរុប ប្រជាសាស្ត្រអន្តរកាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានបង្ហាញថានៅពេលដែលអត្រាបង្កកំណើតកំពុងធ្លាក់ចុះមកនៅត្រឹម៣.១% ក៏វានៅតែខ្ពស់ជាងបណ្តាប្រទេសដទៃទៀតនៅក្នុងអាស៊ាន។ នៅក្នុងមួយទសវត្សចុងក្រោយនេះ អនុបាតនៃចំនួនអ្នកដែលរស់នៅក្នុងបន្ទុក ក៏បានធ្លាក់ចុះផងដែរពី៨៦% នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ មកនៅ៦១% នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩។ ជាលទ្ធផលចំនួនប្រជាជនក្មេងដែលកំពុងកើនឡើង គឺកំពុងឆ្ពោះទៅរកអាយុកណ្តាល ដែលនឹងឈានចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ក្នុងការស្វែងរកការងារសមរម្យ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យផ្លូវការ។

គំនូសទី២ ពីរ៉ាមីតប្រជាជន ឆ្នាំ២០១០ និង២០២០





ប្រភព: វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ កម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៩

៤. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារៈ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានយល់ឃើញថា ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារគឺជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីលើកកំពស់មុខរបរ និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គោលនយោបាយចាំបាច់ជាក់ស្តែងមួយមិនទាន់ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឡើយទេ។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០០៦-២០១០ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការលើកកំពស់ការងារក្នុងស្រុក។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណបានគូសបញ្ជាក់អំពីការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឯកជន ការលើកកំពស់វិស័យសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ក្នុងការបង្កើតការងារ និងធានាដល់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។ លើសពីនេះទៀត ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានផែនការបង្កើតនូវភ្នាក់ងារជាតិសំរាប់អាជីព និងការងារ ក៏ដូចជាមជ្ឈមណ្ឌលមុខរបរ នៅក្នុងខេត្ត/ក្រុង ដែលជាយន្តការសំរាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទីផ្សារការងារ។

៤.១. យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ ២០០៦-២០១០ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលជីវៈ បានដាក់ចេញយ៉ាងច្បាស់នូវបេសកម្ម ដែលគូសបញ្ជាក់អំពីតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការរួមចំណែកដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ សមធម៌ និងលក្ខខណ្ឌរស់នៅល្អប្រសើររបស់ប្រជាជនកម្ពុជា។ ក្រសួងបានអនុម័តនូវយុទ្ធសាស្ត្របួន ដែលរួមមាន ការលើកកំពស់មុខរបរក្នុងប្រទេស និងនៅក្រៅប្រទេស ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ ការបង្កើតប្រព័ន្ធជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសំរាប់ទីផ្សារការងារក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។

ដោយសារកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងមុខរបរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានប្រមូលផ្តុំតែនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម កាត់ដេរ សំណង់ និងទេសចរណ៍ ការលើកកំពស់មុខរបរក្រៅប្រទេសតាមរយៈសេវាមុខរបរឯកជន និងសាធារណៈ បានក្លាយជាសសរគោលដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់កាត់បន្ថយនិកម្មភាព បង្កើនប្រាក់ចំណូល និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ដូច្នេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របានគូសបញ្ជាក់នូវវិធានការណ៍ដូចតទៅៈ ការកែលំអការគ្រប់គ្រងមុខរបរនៅក្រៅប្រទេស ការពង្រីកការការពារដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិដ៏ស្អិតរមួត ។

ក្រៅពីយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង កម្មវិធីជាតិការងារសមរម្យរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្រោមក្របខណ្ឌអភិបាលកិច្ច និងសិទ្ធិការងារ បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរថាគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលត្រូវបានគ្រប់គ្រងដ៏ល្អមួយ និងក្របខណ្ឌបទបញ្ជា អាចជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់លើកកំពស់មុខរបរ កាត់បន្ថយការកេងប្រវ័ញ្ចការងារ និងទប់ស្កាត់ការជួញដូរស្ត្រី និងកុមារ។

៤.២. និន្នាការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងប្រាក់បញ្ញើ

ប្រជាជនកម្ពុជាជាច្រើនបានចាត់ទុកថាការទៅធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេសជាមធ្យោបាយមួយសម្រាប់រំដោះខ្លួនចេញពីភាពក្រីក្រ ហើយប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងមក ពលករជាច្រើនបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍រកការងារធ្វើនៅក្រៅប្រទេស។ ការកើនឡើងនូវតម្រូវពលករដែលមានជំនាញទាបនៅក្នុងទីផ្សារការងារអន្តរជាតិ ដូចជានៅប្រទេសថៃ និងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គឺជាកត្តាទាក់ទាញដ៏ខ្លាំងក្លាសម្រាប់ពលករកម្ពុជា ដែលមិនមានការងារធ្វើ និងដែលមានការងារធ្វើមិនពេញលេញ។ ចំនួនពលករកម្ពុជាជាច្រើន ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសទាំងតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្លូវការ និងបណ្តាញសង្គមក្រៅផ្លូវការ គឺត្រូវបានអូសទាញដោយសារប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ជាង ក្នុងការទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ទោះបីជាវាមានគ្រោះថ្នាក់ដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ច និងការជួញដូរមនុស្ស ដែលកើតចេញពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏ដោយ។

នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងរាជរដ្ឋាភិបាលថៃបានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម។ អនុស្សរណៈនេះបានស្នើឱ្យបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការងារដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។ ជាពិសេស វាមានបំណងបង្កើតៈ ១. យន្តការរដ្ឋបាលទ្វេភាគី ដែលផ្តល់នូវនីតិវិធីដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធល្អមួយ ២. យន្តការមួយសំរាប់ការវិលត្រឡប់ ឬការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៣. គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ការការពារពលករ និង ៤. យន្តការសំរាប់ទប់ស្កាត់ និងអន្តរាគមន៍ប្រឆាំងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកំពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានអនុម័តយល់ព្រមដោយប្រមុខរដ្ឋ/រដ្ឋាភិបាលអាស៊ាន កាលពីខែមករា ឆ្នាំ ២០០៧ នៅទីក្រុងសេប៊ូ

ប្រទេសហ្វីលីពីន បានអំពាវនាវដល់ទាំងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលពលករឱ្យលើកកំពស់ " សក្តានុពល និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរពេញលេញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងបរិយាកាសសេរីភាព សមធម៌ និងស្ថេរភាព ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងគោលនយោបាយរបស់ប្រទេសនីមួយៗជាសមាជិកអាស៊ាន" ។ ក្រៅពីជាប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចេញទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏គួរឱ្យស្ញប់ស្ញែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើឱ្យប្រទេសនេះក្លាយជាប្រទេសទទួលពលករ ដែលភាគច្រើនមកពីប្រទេសវៀតណាម និងចិន ។

តារាងទី៣: ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា តាមប្រទេសគោលដៅ និងតាមយេនឌ័រ

ឆ្នាំ	ប្រទេសមាឡេស៊ី			ប្រទេសកូរ៉េ			ប្រទេសថៃឡង់ដ៏*			ប្រទេសជប៉ុន		
	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី
1998	120	0	120	..	..	..	..	..	..			
1999	86	0	86	..	..	..	..	..	..			
2000	502	307	195	..	..	..	..	..	..			
2001	846	342	504	..	..	..	..	..	..			
2002	1,049	246	803	..	..	..	..	..	..			
2003	573	73	500	756	638	118	..	..	..			
2004	809	105	704	674	519	155	..	..	..			
2005	1,776	467	1,309	468	432	36	..	..	..			
2006	1,690	231	1,459	1,501	1,341	160	445	226	219			
2007	3,219	174	3,045	584	499	85	5,670	3,935	1,735	3	3	0
2008	2,654	53	2,601		n/a	n/a	2,116	1,425	691	39	13	26
Total	13,324	1,998	11,326	3,983	3,429	554	8,231	5,586	2,645	42	16	26

ប្រភព: ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ២០០៩

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅក្នុងប្រទេសថៃគឺជាក្រុមពលករបរទេសដ៏ធំជាងគេទីពីរ បន្ទាប់ពីភូមា។ បន្ទាប់ពីមានកម្មវិធីធ្វើនិយ័តកម្មដែលបានអនុវត្តដោយរដ្ឋាភិបាលថៃក្នុងឆ្នាំ២០០៤រួចមក មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាចំនួន ១១០.០២៥នាក់ បានទទួលប័ណ្ណការងារសំរាប់ប្រកបការងារបណ្តោះអាសន្ននៅក្នុងប្រទេសថៃ ដោយក្នុងនោះពលករភាគច្រើនបានមកធ្វើការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ដើម្បីប្រែក្លាយស្ថានភាពរបស់ពួកគេពីពលករមិនស្របច្បាប់អោយទៅជាពលករស្របច្បាប់ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាផ្លូវការទៅប្រទេសថៃ ក៏ដូចជាប្រទេសទទួលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធំៗដទៃទៀត មានការធ្លាក់ចុះដែលអាចបណ្តាលមកពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងនីតិវិធីនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ឬអាចបណ្តាលមកពីការធ្លាក់ចុះនៃសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានធ្វើឱ្យថយចុះនូវតម្រូវការពលករបរទេសនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងនោះ(មើលតារាងទី៣) ។

ក្រៅពីនាំត្រឡប់មកផ្ទះវិញនូវជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏បានបញ្ជូនប្រាក់បញ្ញើត្រឡប់មកផ្ទះវិញទៀតផងដែរ ។ ប្រាក់បញ្ញើ បានបង្កើនលទ្ធភាពទិញរបស់ក្រុមគ្រួសារ ដែលអាចឱ្យពួកគេចំណាយកាន់តែច្រើនទៅលើការប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃ សេវាសុខាភិបាល អប់រំ និងសងបំណុល ក៏ដូចជាសន្សំបន្ថែមទៀតផងដែរ ។ ប្រាក់បញ្ញើបានធ្វើឱ្យស្តង់ដាររស់នៅរបស់ក្រុមគ្រួសារកើនឡើង និងចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ យោងទៅតាមការប៉ាន់ប្រមាណរបស់ធនាគារពិភពលោក ប្រាក់បញ្ញើ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់ពលករកម្ពុជាដែលទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស (មើលតារាងទី៤) បានកើនឡើងពី ១៧៧ លានដុល្លារនៅឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ៣២៥

លានដុល្លារ ឬប្រហែល ៣.៤%នៃផ.ស.ស (៩.៥៧ កោដិដុល្លារ)នៅឆ្នាំ២០០៨។ ការសិក្សាមួយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារស្តីពីប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅចុងឆ្នាំ២០០៧[៥] បានបង្ហាញថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅប្រទេសថៃបានបញ្ជូនប្រាក់បញ្ញើជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធប្រមាណ ៨៣៣ បាតក្នុងមួយខែ (ទាបជាង ពលករភូមា និងឡាវ)។ គេបានប៉ាន់ប្រមាណថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅប្រទេសថៃបានបញ្ជូនប្រាក់បញ្ញើជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធមកផ្ទះវិញ ប្រហែល១.៥កោដិបាត នៅឆ្នាំ២០០៨ (ប្រហែលជា៤៥លានដុល្លា)។ ភាគច្រើននៃប្រាក់បញ្ញើត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការចំណាយប្រចាំថ្ងៃ សុខាភិបាល និងទិញរបស់របរប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះ។ ៤០%នៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជានៅប្រទេសថៃ បានរាយការណ៍ថា ប្រាក់បញ្ញើគឺជាប្រភពចំណូលដ៏សំខាន់សម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នា ប្រាក់បញ្ញើពេលខ្លះក៏បានលើកទឹកចិត្តសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅកម្ពុជាឱ្យឈប់ធ្វើការ។ ដូច្នេះ វាធ្វើឱ្យក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេពឹងផ្អែកកាន់តែខ្លាំងទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍។

តារាងទី៤៖ ប្រាក់បញ្ញើ ប្រាក់បំណាច់ និងការផ្ទេរប្រាក់របស់ពលករ (លានដុល្លារ)

កម្ពុជា	**២០០១**	**២០០២**	**២០០៣**	**២០០៤**	**២០០៥**	**២០០៦**	**២០០៧**	**២០០៨**
ប្រាក់បញ្ញើ	១៣៣	១៤០	១៣៨	១៧៧	២០០	២៩៧	៣៥៣	៣២៥

ប្រភព: ធនាគារពិភពលោក

៤.៣. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិ : សារៈសំខាន់នៃយេនឌ័រ

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិត្រូវបានចាប់ផ្តើមដំបូងដោយទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ស្ត្រីវ័យក្មេង និងនៅលីវ ដែលចាកចេញពីទីជនបទឆ្ពោះទៅទីប្រជុំ។ បើប្រៀបធៀបជាមួយបុរស ស្ត្រីមានភាពងាយរងគ្រោះជាងពីការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ចនានា ដោយសារតែការរើសអើងភេទ និងការមានជំនាញ និងចំណេះដឹងតិចតួចរបស់ស្ត្រី។ នៅក្នុងសកលភាវូបនីយកម្ម អតុល្យភាពនៃទីផ្សារការងាររវាងបណ្តាប្រទេសនានា និងការដឹកជញ្ជូន និងទំនាក់ទំនងកាន់តែងាយស្រួល និងមានតម្លៃថោក បានផ្តល់ឱកាសឱ្យស្ត្រី ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចិញ្ចឹមជីវិតរបស់ខ្លួន និងគ្រួសារ តាមរយៈការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងដែន។ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងដែន គឺពោរពេញទៅដោយគ្រោះថ្នាក់ជាច្រើន ហើយគ្រោះថ្នាក់នេះមិនមែនមានចំពោះតែស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ប៉ុណ្ណោះទេ ក៏ប៉ុន្តែ វាក៏កើតមានឡើងចំពោះគ្រួសារដែលនៅឯស្រុកកំណើតផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ការថែទាំកូន និងឪពុកម្តាយចាស់ ពេលខ្លះវាគឺជាការលះបង់មួយ។ ចំពោះស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលរៀបការហើយ ពេលខ្លះតម្រូវឱ្យផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះ ដើម្បីបង្កើតនូវពាណិជ្ជកម្មជាលក្ខណៈគ្រួសារ ដែលនឹងត្រូវគ្រប់គ្រងដោយប្តី ឬសមាជិកគ្រួសារដទៃទៀត។ ស្ត្រីដែលនៅលីវជាច្រើន ត្រូវតែដោះស្រាយជាមួយនឹងការបដិសេធរបស់ឪពុកម្តាយចំពោះការសម្រេចចិត្តធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ពួកគេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងនៅក្នុងគ្រួសារ។

---

[៥] Jampaklay, A. and S. Kittisuksathit. 2009. Migrant Workers' Remittances: Cambodia, Lao PDR, and Myanmar. Bangkok: ILO.

ម្យ៉ាងវិញទៀត ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារបានផ្ដល់មកឱ្យស្ត្រីនូវឱកាសដើម្បីរកចំណូល និងទទួលបានការគោរពពីសមាជិកគ្រួសារថាជាមេគ្រួសារ។ នៅក្នុងអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានចំនួនស្ទើរតែពាក់កណ្ដាលនៃចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍សរុប។ ការផ្លាស់ប្ដូរតម្រូវការការងារ និងការកើនឡើងនៃឧស្សាហកម្ម នៅក្នុងអាស៊ីខាងកើត និងអាស៊ីភាគអាគ្នេយ៍ បានធ្វើឱ្យតម្រូវការពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាស្ត្រីមានការកើនឡើង ជាពិសេសអ្នកជួយការងារផ្ទះ។ ចំនួនពលករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់ ដែលធ្វើការនៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល ក៏កំពុងតែមានការកើនឡើងផងដែរ ។

ពលករស្ត្រីកម្ពុជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅបំរើការងារនៅក្រៅប្រទេស ទាំងស្របច្បាប់ និងមិនស្របច្បាប់ ខ្លះជាអ្នកជួយការងារផ្ទះ ជាកម្មកររោងចក្រ ជាអ្នកកំដរភ្ញៀវ និងជាកម្មករកែច្នៃម្ហូបអាហារ។ ស្ត្រីមានចំនួន ៨៥% នៃពលករសរុប ដែលទៅបំរើការងារនៅ**ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី** ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៨ និង ២០០៨ ខណៈពេលដែលនៅ**ប្រទេសថៃ** មានប្រមាណ ៤៧% នៃពលករសរុប នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០០៦ និង ២០០៨។ នៅក្នុងប្រទេស**ម៉ាឡេស៊ី** ពលករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាភាគច្រើនជាអ្នកជួយការងារផ្ទះ ប៉ុន្តែក៏មានអ្នកខ្លះទៅធ្វើការនៅតាមរោងចក្រ និងតាមហាងលក់ម្ហូបអាហារ តាមចំការដំណាំ និងការដ្ឋានសំណង់។

នៅក្នុងប្រទេសថៃ ពលករភាគច្រើនធ្វើការក្នុងផ្នែកកែច្នៃផលិតផលក្នុងទឹក ធ្វើចំការតាមរដូវ និងជួយការងារផ្ទះ។ ពលករជាច្រើននៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល។ ក្នុងចំណោមបញ្ហាភាគច្រើនដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាជួបប្រទះ គឺការដកហូតឯកសារធ្វើដំណើរ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់ចំនួន លក្ខខណ្ឌការងារលំបាក (ធ្វើការរយៈពេលវែង បរិស្ថានការងារមិនមានអនាម័យ សីតុណ្ហភាពពិបាកទ្រាំ ទាំងក្ដៅខ្លាំង និងត្រជាក់ខ្លាំង) ខ្វះសេរីភាពក្នុងការធ្វើដំណើរ និងទំនាក់ទំនង បង្ខាំងនៅក្នុងរោងចក្រ ឬនៅក្នុងបរិវេណរបស់និយោជក ការទទួលបានសេវាកម្មសុខាភិបាលមានកំរិត ការរំលោភបំពានពីអាជ្ញាធរសន្តិសុខ និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។

តារាងទី៥បង្ហាញនូវវិស័យនានាក្នុងប្រទេសថៃ ដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាបានចុះឈ្មោះធ្វើការនៅឆ្នាំ២០០៨។ ក្នុងចំណោមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានចំនួន **១៨%** ស្ថិតក្នុងវិស័យកសិកម្ម **១៧%** ជាអ្នកជួយការងារផ្ទះ និង **១៤%** ស្ថិតក្នុងវិស័យសំណង់។ តារាងនេះ ក៏បង្ហាញផងដែរថា វិស័យដែលមានពលករជាស្ត្រីច្រើនជាងគេ គឺការជួយការងារផ្ទះ (៧៨%) និង ផ្នែកសិប្បកម្មឡតដ្ឋ (៥៦%)។ ចំនួនពលករកម្ពុជាដែលធ្វើការនៅក្នុងវិស័យចុងក្រោយ គឺមានសមាមាត្រតិច (១៩%)។ ជាទូទៅពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាជាស្ត្រីមាន ៤១% បើប្រៀបធៀបជាមួយនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាជាបុរសគឺមានចំនួន ៥៩%។ គួរឱ្យកត់សំគាល់ផងដែរថា ចំនួនពលករកម្ពុជាទាំងបុរស និងស្ត្រី ក៏មាននៅក្នុង "វិស័យដ៏ទៃទៀតដែរ" ។

តារាងទី៥: ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងប្រទេសថៃ ២០០៨

វិស័យ	សរុប	ប្រុស	ស្រី	ភាគរយប្រុស/ស្ត្រី សរុបតាមវិស័យ	ភាគរយបុរស សរុបតាមវិស័យ	ភាគរយស្ត្រី សរុបតាមវិស័យ
នេសាទ	១,៥៨១	១,២៧៩	៣០២	៦.០៣	៨០.៩០	១៩.១០
ទាក់ទងនឹងជលផល	៩៩៥	៥២៥	៤៧០	៩.៣៨	៥២.៧៦	៤៧.២៤
កសិកម្ម	២,១៨១	១,៣០៥	៨៧៦	១៧.៤៨	៥៩.៨៣	៤០.១៧
មាស៊ីនកិនស្រូវ	៣៤	២៧	៧	០.១៤	៧៩.៤១	២០.៥៩
សិប្បកម្មឡឥដ្ឋ	៣៤	១៥	១៩	០.៣៨	៤៤.១២	៥៥.៨៨
រោងចក្រផលិតទឹកកក	១២២	៨៩	៣៣	០.៦៦	៧២.៩៥	២៧.០៥
ដឹកជញ្ជូន	៤៤	៣២	១២	០.២៤	៧២.៧៣	២៧.២៧
សំណង់	១,៩៥២	១,២៥៥	៦៩៧	១៣.៩១	៦៤.២៩	៣៥.៧១
រ៉ែ	២	១	១	០.០២	៥០.០០	៥០.០០
ការងារផ្ទះ	១,០៨២	២៤២	៨៤០	១៦.៧៦	២២.៣៧	៧៧.៦៣
ផ្សេងៗ	៤,០៦៧	២,៣១៣	១,៧៥៤	៣៥.០០	៥៦.៨៧	៤៣.១៣
សរុប	**១២,០៩៤**	**៧,០៨៣**	**៥,០១១**	**១០០.០០**	**៥៨.៥៧**	**៤១.៤៣**

ប្រភព: ក្រសួងការងារប្រទេសថៃ ឆ្នាំ ២០០៩

នាពេលថ្មីៗនេះ ការបារម្ភបានកើនឡើងអំពីគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងការងារដែលមិនបានរាយការណ៍ ការស្លាប់ និងពិការភាពដោយសារការងារ ចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រី។ មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តិចតួចណាស់ ដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយផែនការជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ឬមូលនិធិសម្រាប់សំណងដល់គ្រោះថ្នាក់ការងារនៅក្នុងប្រទេសទទួល ហើយពលករទាំងនោះទទួលបានប្រាក់សំណងតិចតួចពីនិយោជកសំរាប់ការស្លាប់ ឬរបួស ដែលកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ។ កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរទៀតនោះ ធូលីដ៏អាក្រក់ ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីនៅក្នុងការងារកសិកម្ម និងការធ្វើដំណាំចំការនានា បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពពលករស្ត្រីទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងរយៈពេលវែង ដែលជំងឺនេះកើតឡើងក្រោយពេលដែលខ្លួនបានត្រឡប់មកកាន់ផ្ទះសំបែងវិញ ដូច្នេះពួកគេមិនមានឱកាសដើម្បីទាមទារសំណងនានាឡើយ។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អាយុអប្បបរមាជាផ្លូវការដែលកម្មករត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យទៅធ្វើការក្រៅប្រទេស គឺអាយុ១៨ឆ្នាំ (អនុក្រឹត្យលេខ៥៧ មាត្រា១៣) ក៏ប៉ុន្តែ មានក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសខ្លះ ដែលមិនទាន់គ្រប់អាយុត្រូវបានគេជ្រើសរើសដោយខុសច្បាប់ឱ្យទៅបំរើការងារនៅក្រៅប្រទេស។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីភាគ

ច្រើនមានការអប់រំ និងមានចំណេះដឹងភាសាបរទេសទាប ។ សមត្ថភាពមានកំរិតរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើឱ្យនិយោជក របស់ពួកគេយល់ពីខ្លួននេះ បានក្លាយជាប្រភពនៃការរសាយចិត្ត និងដាក់ឱ្យពលករស្ត្រីមួយចំនួនឯកោ ជាពិសេសគឺពលករដែលជាអ្នកជួយការងារផ្ទះ ។ អ្នកជួយការងារផ្ទះចង់ធ្វើការនៅក្នុងផ្ទះឯកជន ហើយពឹងផ្អែកលើនិយោជកសម្រាប់ ទីជម្រក ម្ហូបអាហារ និងការឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀត ។ ដោយសារតែចំណេះដឹងភាសាក្នុងស្រុក និងការការពារដោយច្បាប់ការងារមានកំរិត ពួកគេមានឧបាស្រ័យតិចតួច ឬមិនមាន ដើម្បីធ្វើការទាមទារនូវសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេនៅកន្លែងការងារ ។

ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីស្វែងរកការងាររបស់ស្ត្រី បានបង្កឱ្យមានការបារម្ភអំពីសុខមាលភាព និងស្ថេរភាពរបស់ក្រុមគ្រួសារ ។ អ្វីដែលជាការតាំងចិត្តដំបូងសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្ននោះ ជារឿយៗបានក្លាយជាទេសន្តរប្រវេសន៍អចិន្ត្រៃយ៍ បន្ទាប់ពីការពន្យារកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង និងការពន្យារពេលត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ។ និន្នាការនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាថ្មីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និង ការពឹងផ្អែកជ្រុលទៅលើទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាបាតុភូតរួមមួយ ដែលកើតមាននៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ។

៥. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយនិងបញ្ហាគន្លឹះនានានៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍

ដោយសារតែសម្ពាធប្រជាសាស្ត្រ និងកង្វះខាតការងារក្នុងស្រុក គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា គួរយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ទៅលើការលើកកំពស់ការងារក្រៅប្រទេសសម្រាប់ពលកររបស់ខ្លួន ទៅតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពលករម្នាក់ៗដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមិនបានយល់ឃើញថា ការងារក្រៅប្រទេសគ្រាន់តែជាមធ្យោបាយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រប៉ុណ្ណោះទេ តែត្រូវជួយសម្រួលដល់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ និងផ្តល់ឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងស្រី ទាំងប្រុស នូវជំនាញបច្ចេកទេស និងភាសាជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពប្រថុយប្រថានពីការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម និងការជួញដូរ ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារគឺជាបញ្ហាលំបាកស្មុគស្មាញ ដែលទាក់ទងជាមួយនឹងគោលនយោបាយជាច្រើនដែលស្ថិតនៅក្រៅការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ការសិក្សាមួយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ស្តីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅកម្ពុជា ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ ២០០៨ និងការពិគ្រោះយោបល់របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន បានកំណត់បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗនៅក្នុងគោលនយោបាយ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិ សម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

ក) ការបង្កើតក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្ថាប័ន ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ សម្រាប់គ្រប់គ្រងនិរប្រវេសន៍ការងារពីប្រទេសកម្ពុជា ដូចជាការរៀបចំអនុក្រឹត្យ ឬបទបញ្ញត្តិនានា ដែលទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ។

ខ) ដាក់បញ្ចូលរបៀបវារៈទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ជាពិសេសយុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណ។

គ) ពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីប្រសិទ្ធភាព និង តម្លៃនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារស្របច្បាប់។

ឃ) ត្រួតពិនិត្យមើលឧប្បត្តិហេតុដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជារត់ចេញពីនិយោជក និងវិលត្រឡប់មកកម្ពុជាវិញមុនកាលកំណត់ ។

ង) ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានលម្អិតអំពីនីតិវិធីនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដោយរួមបញ្ចូលផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ដល់អនាគតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងគ្រួសាររបស់គេ ដើម្បីជួយដល់ពួកគេក្នុងការសម្រេចចិត្តធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់។

ច) រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀង ឬកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី ជាមួយនឹងប្រទេសទទួលពលករធំៗ ដើម្បីរកទីផ្សារការងារក្រៅប្រទេសឱ្យបានកាន់តែច្រើន និងសម្បូរបែបថែមទៀតសំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេន៍កម្ពុជា។

ឆ) ចរចាអំពីកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារមួយ ដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រទេសទទួលពលករ។

ជ) ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មុននឹងបញ្ជូនឱ្យទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។

ឈ) ធ្វើស្ថាប័នភាវូបនីយកម្មនូវការលើកកំពស់ការយល់ដឹងមុនចូលធ្វើការ និងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ ដោយដាក់បញ្ចូលការអប់រំអំពីសុវត្ថិភាពការងារ សុខាភិបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។

ញ) ពង្រីកការការពារចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយបង្កើតឱ្យមានអនុព័ន្ធការងារនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅធំៗ ។

ដ) បង្កើតនូវមូលនិធិសង្គ្រោះ ឬ កម្មវិធីធានារ៉ាប់រងពិសេស សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាកើតឡើងជាយថាហេតុ។

ឋ) ជម្រុញឱ្យមានសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់គេ និងគាំទ្រការវិនិយោគដែលមានផលិតភាព/ការប្រើប្រាស់ប្រាក់បញ្ញើ។

ឌ) បង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ចុះបញ្ជី ធ្វើសមាហរណកម្ម និងទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកវិញ។

បញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយទាំងនេះអាចត្រូវបានបែងចែកជាបីផ្នែក ដែលរួមមាន: អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ការការពារ និងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការត្រួតពិនិត្យនិងប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍។ ផ្នែកខាងក្រោមនេះនឹងពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយសំខាន់ៗដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗ និងបង្ហាញតារាងម៉ាទ្រីសមួយ ដែលនិយាយ

លម្អិតអំពីយុទ្ធសាស្ត្រ ជម្រើសគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព សម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

៥.១. អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងាររាប់បញ្ចូលរាល់បញ្ហា ដែលទាក់ទងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ច្បាប់ និងនិយាមផ្សេងៗ កិច្ចព្រមព្រៀងអន្តររដ្ឋ និងនីតិវិធីពហុភាគី។ វាក៏រាប់បញ្ចូលផងដែរនូវក្របខណ្ឌស្ថាប័នជាតិ និងអន្តរជាតិ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ។ អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារបានទទួលស្គាល់ការចូលរួមពីសំណាក់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ការពិចារណាអំពីភាពស្មុគ្រស្មាញ គោលនយោបាយប្រតិមតិ និងហេតុបច្ច័យរយៈពេលវែងនៃចលនាបំលាស់ទីរបស់ប្រជាជន។ ឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់នៃអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ បានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវប្រតិកម្មរបស់អនាគតពលករ និងសាធារណៈជន ទៅលើគុណភាពនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសបញ្ជូន។ អភិបាលកិច្ចល្អនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ គឺសំដៅទៅភាពជាប់ទាក់ទងគ្នានៃការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ នៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ និងស្ថាប័ន ។ ក្របខណ្ឌស្ថាប័ន រាប់បញ្ចូលភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នដែលចូលរួមដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ស្ថាប័នទាំងនេះ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសម្រាប់គ្រប់គ្រងដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ មធ្យោបាយមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវអភិបាលកិច្ច គឺសំវាទសង្គមរវាងភ្នាក់ងារនានារបស់រដ្ឋាភិបាល អង្គការដៃគូសង្គម និងសង្គមស៊ីវិល។ ដូច្នេះ អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ មិនមែនជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលតែឯងនោះទេ។ វិស័យឯកជន អង្គការសហជីព និងសង្គមស៊ីវិល គឺអាចជាកម្លាំងសង្គមដ៏ខ្លាំង ក្នុងការបង្កើតឱ្យមានទំរង់ផ្សេងៗនៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងអភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។

៥.១.១. លិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ

ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្នូលទាំង៨របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដូចជា អនុ-សញ្ញាស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ១៩៤៨ (លេខ ៨៧) អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៩៨) អនុសញ្ញាស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៣០ (លេខ ២៩) អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧ (លេខ ១០៥) អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ១៩៥១ (លេខ ១០០) អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ១៩៥៨ (លេខ ១១១) អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមា ឆ្នាំ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨) និង អនុសញ្ញាស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ១៩៩៩ (លេខ ១៨២)។

ប្រទេសកម្ពុជាក៏ជាភាគីហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់ ដែលជាអនុសញ្ញាដ៏សំខាន់មួយទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ទោះបីជាយ៉ាងក៏ដោយ វាមានភាពមិនច្បាស់លាស់ថា តើអ្វីខ្លះជាកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលបន្ទាប់ពីការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនេះ។

គណៈកម្មាធិការស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី (CEDAW) បានអះអាងជាថ្មីថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដូចជាស្ត្រីគ្រប់រូប មិនគួរត្រូវបានគេរើសអើង ទោះបីនៅក្នុងផ្នែកណាមួយនៃជីវិតរបស់ពួកគេ។ គណៈកម្មាធិការបានចេញអនុសាសន៍ទូទៅ លេខ២៦ (ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨) ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលរៀបរាប់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋភាគី ក្នុងការគោរព ការពារ និងធ្វើឱ្យពេញលេញនូវសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ស្របគ្នាជាមួយកាតព្វកិច្ចជានីត្យានុកូល ដែលមានចែងនៅក្នុងសន្ធិសញ្ញាដទៃទៀត ការប្តេជ្ញាចិត្តដែលមាននៅក្នុង ផែនការសកម្មភាពរបស់សន្និសីទពិភពលោក និងអង្គនៃសន្ធិសញ្ញាដែលទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសគណៈកម្មាធិការស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់។

ប្រទេសកម្ពុជានៅមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិ **លេខ៩៧** ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (ឆ្នាំ១៩៤៩) និងលេខ**១៤៣** ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងលក្ខខណ្ឌរំលោភបំពាន និងលើកកំពស់សមភាពនៃឱកាស និងការប្រព្រឹត្តិមកលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ឆ្នាំ១៩៧៥)។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏ជាភាគីហត្ថលេខីនៃសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយប្រមុខរដ្ឋ/រដ្ឋាភិបាល កាលពីថ្ងៃទី ១៣ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៧ នៅទីក្រុង សេប៊ូ ប្រទេសហ្វីលីពីន។

៥.១.២. ក្របខណ្ឌច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិជាតិ

ក្របខណ្ឌច្បាប់ និងបទបញ្ញាជាតិ សម្រាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានដាច់ៗពីគ្នា និងមានកម្រិត។ អនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ឆ្នាំ១៩៩៥ គឺជាក្របខណ្ឌច្បាប់ដំបូងគេ ដែលមានបំណងគ្រប់គ្រងពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ អនុក្រឹត្យក៏បានទទួលស្គាល់ថាកង្វះខាតនៃឱកាសការងារនៅក្នុងស្រុក និងឱកាសដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវស្តង់ដារជីវភាពរស់នៅ តាមរយៈការបង្កើតប្រាក់ចំណូល និងជំនាញ ដែលពលករទទួលបានពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្រៅប្រទេស។

ប្រកាសលេខ ១០៨[៦] ចេញនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពី "ការអប់រំពីមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិការងារ សម្រាប់ពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅបរទេស" មានគោលបំណង ជម្រុញការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ អំពីបញ្ហាសុខភាព ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយសុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិការងារដ៏ទៃទៀត ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះដល់សុខភាពរបស់ពួកគេ។

អនុក្រឹតលេខ ៧០ ចេញនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៦ ស្តីពី "ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស (MTOSB)" ដើម្បីគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនពលករទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េ។ គណៈកម្មាធិការនេះមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យ ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបញ្ជូនពលករទៅប្រទេស កូរ៉េខាងត្បូង។

ប្រកាសលេខ ០១២/០៧ បានបង្កើតក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដើម្បីរៀបចំ និងអនុវត្ត គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព រួមទាំងការសម្របសម្រួលជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យទេសន្តរប្រវេសន៍ ការងារ។

អនុក្រឹត្យលេខ ៦៨/២០០៩ ដែលទាក់ទងនឹងតម្លៃនៃលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មានគោលបំណងកាត់បន្ថយតម្លៃធ្វើលិខិតឆ្លងដែនមកនៅត្រឹម២០ដុល្លារអាមេរិក និងចេញក្នុងរយៈពេល២០ថ្ងៃ។

៥.១.៣. គ្របខណ្ឌស្ថាប័ន

អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជាស្ថាប័នសំខាន់ជាងគេ ក្នុងការ គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ អគ្គនាយកដ្ឋាននេះមាននាយកដ្ឋានចំនួន៥នៅក្រោមឱវាទៈ ១. នាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ ២. នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ៣. នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ៤. នាយកដ្ឋានការងារ កុមារ និង ៥. នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម មានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យការទៅ ធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស។ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម មានការិយាល័យ ចំនួន៦ នៅក្រោមឱវាទ ១. ការិយាល័យទំនាក់ទំនង ២. ការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ (ការងារនៅក្នុងប្រទេស និង ក្រៅប្រទេស) ៣. ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យជនបរទេស ៤. ការិយាល័យគ្រប់គ្រងជនបរទេស ៥. ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិត ខ្មែរ និង ៦. ការិយាល័យស្ថិតិ។

គណៈកម្មការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស (MTOSB) គឺជាភ្នាក់ងារមុខរបរ សាធារណៈ និងមានភារកិច្ចជ្រើសរើស បណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង។ វាក៏ជាអង្គភាពពិសេសមួយរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់សម្របសម្រួលកិច្ចព្រមព្រៀង ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងាររវាងរដ្ឋាភិបាលនិងរដ្ឋាភិបាល។

---

[៦] ប្រកាសគឺលិខិតបទដ្ឋានផ្លូវការមួយ ដែលចេញដោយក្រសួងមួយ

វាមានក្រុមការងារអន្តរក្រសួងពីរទៀត ដែលធ្វើការលើបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ក្រុមការងារអន្តរក្រសួងទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាមួយភាគីថៃ គឺជាអង្គភាពមួយដែលបង្កើតឡើងដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម។ ក្រុមការងារអន្តរក្រសួងស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ មានភារកិច្ចសម្របសម្រួលលើបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល។

សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានបង្កើតបណ្តាញរបស់ខ្លួន (Migration NGO Network - MNN) ដែលមានអង្គការជាសមាជិកចំនួន៣០ ដែលធ្វើការទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ការជួញដូរ។

សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា (Association of Cambodian Recruitment Agencies - ACRA) ដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយមានសណ្តាប់ធ្នាប់ និងប្រកបដោយសុវត្ថិភាពសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេន៍កម្ពុជា។

៥.១.៤. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយនៃអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍

បញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយនៃអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ រាប់បញ្ចូលការរៀបចំនូវគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ និងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយផ្អែកលើលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ និងសំវាទសង្គម។

៥.១.៥. គោលនយោបាយសំខាន់ៗ

ភាពទន់ខ្សោយនៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងស្ថាប័នទទួលបន្ទុកទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ បានធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនានាមានភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នា ហើយការអនុវត្តមិនមានសង្គតភាពនៅក្នុងដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដែលធ្វើឱ្យមានផលវិបាកដោយផ្ទាល់ ឬដោយអចេតនា ទៅលើគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៅក្នុងផ្នែកដ៏ទៃទៀត។ កង្វះខាតនៃអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយប្រសិទ្ធភាព បានធ្វើឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនផ្សងព្រេងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់។ នៅពេលដែលពលករទាំងនោះគ្មានលក្ខណៈស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសទទួល នោះសិទ្ធិរបស់ពួកគេនឹងទទួលរងនូវការរំលោភបំពានជាញឹកញាប់ពីភ្នាក់ងារដែលមិនយកចិត្តទុកដាក់ ពីនិយោជក និងមន្ត្រី ដែលគ្មានសីលធម៌។ គោលនយោបាយអន្តរាគមន៍សំខាន់ៗមាន :

ក) ពង្រឹងភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលមានស្រាប់ ដើម្បីជម្រុញការងារនៅក្រៅប្រទេស និងការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងនៅក្រៅប្រទេស។ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ដែលបច្ចុប្បន្ន កំពុងត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺមិនមានបុគ្គលិក និងធនធានគ្រប់គ្រាន់ ដែលធ្វើឱ្យមានការលំបាក ក្នុងការធានានូវលទ្ធផលល្អសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។

ខ) ពិចារណាអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នលើលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិនានា ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ជាពិសេស អនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ លេខ៩៧ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម នៅឆ្នាំ១៩៤៩) និងអនុសញ្ញា លេខ១៤៣ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌរំលោភបំពាន និងការលើកកម្ពស់សមភាពនៃកាលានុវត្តភាព និងការប្រព្រឹត្តមកលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (ឆ្នាំ ១៩៧៥)។

គ) រៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ សម្រាប់គ្រប់គ្រងដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការគ្រប់គ្រងដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងបទបញ្ញត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើស និងការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺមិនអាចដោះស្រាយឱ្យបានសមស្របទៅភាពស៊ាំញ៉ាំនៃស្ថានភាពទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្លងដែន ដែលកើតឡើងជាញឹកញាប់នោះទេ។

ឃ) ទទួលស្គាល់នូវនៃការរួមចំណែកដ៏សំខាន់របស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសសាធារណៈ និងឯកជន ក្នុងការដាក់ឱ្យដំណើរការដោយប្រសិទ្ធភាពនូវយន្តការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ការត្រួតពិនិត្យដោយហ្មត់ចត់លើការជ្រើសរើសពលករ និងការរកការឱ្យធ្វើ គួរតែផ្តល់ឱ្យស្ថាប័នជំនាញរបស់រដ្ឋាភិបាល។

ង) ពង្រឹងសេវាជ្រើសរើស និងរកការឱ្យធ្វើ ទាំងរបស់ឯកជន និងសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍន៍ទីផ្សារការងារក្រៅប្រទេសសម្រាប់ពលករកម្ពុជា។ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរគាំទ្រដល់សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា ក្នុងការរកទីផ្សារការងារក្រៅប្រទេសឱ្យកាន់តែសម្បូរ និងក្នុងការជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ច) ធានាការការពារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយការចាត់តាំងឱ្យមានអនុព័ន្ធការងារនៅអមស្ថានឯកអគ្គរាជទូតរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវធនធានគ្រប់គ្រាន់ ដែលពួកគេអាចអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ពួកគេបាន។ អាណត្តិនៃបេសកកម្មការទូតត្រូវតែកំណត់ឱ្យច្បាស់ ដោយរួមបញ្ចូលការការពារទាំងក្នុងកំឡុងពេលកំពុងបម្រើការងារ និងក្រោយពេលបម្រើការងារ និងការរៀបចំត្រៀមសម្រាប់ការវិលត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្ម និងការប្រមូលព័ត៌មានអំពីទីផ្សារការងារ។

ឆ) អនុម័តលើសំវាទសង្គម និងការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាពហុវិស័យ ដែលរួមមានរដ្ឋាភិបាល អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក និងរបស់កម្មករនិយោជិត ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងសង្គមស៊ីវិល នៅក្នុងការបង្កើតនូវគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ កម្មវិធី និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ។

ជ) ចូលរួមនៅក្នុងការជជែកពិភាក្សាពហុភាគី និងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ដែលទាក់ទងនឹងមុខរបរ ជាមួយប្រទេសទទួលពលករ ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យជាក់លាក់នូវការការពារស្របច្បាប់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ឈ) ការជម្រុញរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលចំពោះចលនាឆ្លងដែនរបស់ពលករ ដែលមានជំនាញ នៅក្នុងចំណោមប្រទេសជាសមាជិករបស់អាស៊ាន នៅក្នុងស្មារតីសហគមន៍អាស៊ានតែមួយ។

ញ) ការពិនិត្យមើលឡើងវិញរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ទៅលើគោលនយោបាយស្តីពីការដាក់ប្រាក់តម្កល់ជាកាតព្វកិច្ចចំនួន ១០០.០០០ដុល្លារអាមេរិក (មិនគិតការប្រាក់) ពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។ ការសិក្សារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារស្តីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងស្ថាប័ននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាប្រាក់តម្កល់នេះខ្ពស់ពេកហើយ និងធ្វើតម្លៃចំណាយនៃការធ្វើពាណិជ្ជកម្មកាន់តែកើនឡើង។ វាអាចជារនាំងមួយសម្រាប់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករថ្មី។

ដ) ការបង្កើតនូវទិន្នន័យដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយមួយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការហូរចេញ និងវិលត្រឡប់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

៥.២. ការការពារ និងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ពីគ្រប់ទិសទី បានត្អូញត្អែរ និងប្តឹងអំពីការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ឬការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យមិនគ្រប់ ការធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មីបន្ទាប់ពីទៅដល់ប្រទេសគោលដៅ ដែលផ្តល់នូវប្រាក់ខែ និងលក្ខខណ្ឌការងារតិចជាង ពិបាកជាងអ្វីដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាចាស់ ការរំខានដោយអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលខ្លះ ធ្វើការច្រើនម៉ោង ការបង្ខាំងទុកនៅកន្លែងធ្វើការ អំពើហិង្សាលើរាងកាយ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ និងបញ្ហាក្នុងការទំនាក់ទំនងគ្នាដោយសារភាសា និងវប្បធម៌ខុសគ្នា។ ពលករទាំងឡាយដែលទៅតាមបណ្តាញខុសច្បាប់ ឬបាត់បង់ភាពស្របច្បាប់របស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសក្រៅ គឺមានភាពងាយរងគ្រោះខ្លាំងពីការកេងប្រវ័ញ្ច។

កង្វល់ធំបំផុតសម្រាប់រដ្ឋាភិបាលដែលបញ្ជូនពលករទាំងអស់ គឺត្រូវធានានូវសុខមាលភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាពិសេសស្ត្រី ដោយធានាថា ពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងសេវាជាមូលដ្ឋានដទៃទៀត និងមានសុវត្ថិភាពនៅក្នុងកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ។ វាមិនមានប្រព័ន្ធឥតខ្ចោះណាមួយ សម្រាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារឡើយ។ ទោះបីជាយ៉ាងក៏ដោយ ប្រទេសបញ្ជូនពលករត្រូវមានគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្រ្ត ដែលអាចពង្រីកវិសាលភាព និងកែលំអប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រដល់សេវាកម្មទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។ ចំពោះប្រទេសបញ្ជូនពលករ ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានទិដ្ឋភាពពីរគឺ: ១) ការការពារអនាគតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចេញដំណើរ និង ២) ការពារពួកគេ ពេលដែលកំពុងធ្វើការនៅបរទេស។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គឺងាយរងគ្រោះពីការកេងប្រវ័ញ្ចទាំងនៅក្នុងប្រទេសកំណើតរបស់ពួកគេ និងក្នុងប្រទេសគោលដៅ។ ដោយមានជម្រើសតិចតួចខាងសេដ្ឋកិច្ច និងដោយសារតែការទទួលព័ត៌មានខុស ដែលលាយឡំគ្នាជាមួយនឹងភាពស្មុគស្មាញនៃយន្តការទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួន ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនបានប្រថុយប្រថាននឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយខុសច្បាប់។ ដើម្បីការពារអនាគតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ពីការជ្រើសរើសដោយកេងប្រវ័ញ្ច និង ការប្រព្រឹត្តដោយរំលោភបំពាន រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្សព្

ផ្សាយព័ត៌មានអំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងហានិភ័យ ដែលកើតឡើងពីទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅដំណាក់កាលមុនពេលទៅធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស។ ការផ្តល់ព័ត៌មានមុនពេលទៅធ្វើការងារ គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្តធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ ការយល់ឃើញមិនត្រឹមត្រូវ និងព័ត៌មានមិនគ្រប់គ្រាន់ អំពីតថភាពនៅក្នុងប្រទេសទទួល គឺធ្វើឱ្យវាយតម្លៃខុសអំពីទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង ហេតុដូច្នេះហើយចាំបាច់ត្រូវឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍យល់ និងទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់។ ពលករទេសន្តរប្រវេន៍ភាគច្រើនមិនបានដឹងអំពីហេតុបច្ច័យជាក់ស្តែងច្បាប់ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅកាន់ប្រទេសដទៃឡើយ។ កង្វះខាតការយល់ដឹងធ្វើឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ថិតក្នុងហានិភ័យ និងធ្វើឱ្យយល់ខុសដល់ការទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានច្បាប់ទម្លាប់។

ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពាន និងការប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវ គឺជាអាទិភាពដ៏ខ្ពស់មួយ។ ការការពារមានន័យថាការលុបបំបាត់ការកេងប្រវ័ញ្ច និងលើកកំពស់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់។ ក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលងាយទទួលរងគ្រោះបំផុតគឺជាពលករស្ត្រីជាអ្នកជួយការងារផ្ទះ អ្នកធ្វើការនៅកន្លែងកំសាន្ត អ្នកដែលត្រូវគេជួញដូរ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់។ ដោយសារតែវិសមធម៌ ឬការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ ជាទូទៅពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនបានដឹងតិចតួច អំពីអ្វីទៅដែលជាសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ឬរបៀបការពារសិទ្ធិទាំងនោះ ។ ដូច្នេះ ឧបសគ្គធំចំពោះការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺភាពអវិជ្ជា ដែលប្រទេសបញ្ជូនអាចដោះស្រាយបាន ដោយការផ្តល់ការណែនាំតម្រង់ទិសឱ្យបានល្អ មុនពេលបញ្ជូនពលករ។

ដើម្បីធានានូវការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីអំពីបែបបទនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ។ ការតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ គួរតែផ្តោតចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលបានទទួលកិច្ចសន្យាការងារ ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវចំណេះដឹងអំពីបរិស្ថានរស់នៅ និងធ្វើការរបស់ពួកគេនៅពេលអនាគត។ ការតម្រង់ទិស គួរតែមានប្រធានបទជាមូលដ្ឋានសំខាន់ៗដូចជា ភាសាមូលដ្ឋាន វប្បធម៌ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការប្រឹក្សាអំពីសុខភាព ការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកិច្ចសន្យាការងារ។

៥.២.១. ការប្រឈមនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការការពារ និងការផ្តល់អំណាច

បញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងនយោបាយនៃការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺការអនុម័តដោយផ្អែកលើសិទ្ធិនូវការទប់ស្កាត់ និងការពារប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តដោយរំលោភបំពាន និងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញាជាតិ ដោយអនុលោមទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ និងលិខិតុបករណ៍តំបន់ដែលអាចអនុវត្តបាន (សេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្នាំ ២០០៧)។

៥.២.២. គោលនយោបាយសំខាន់ៗ

ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្នូលទាំងប្រាំបីរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានចុះហត្ថលេខា ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទាំងអស់នៅឡើយ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា មានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមស្មារតី និងបទបញ្ញត្តិនៃលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិទាំងអស់នេះ ដូច្នេះ រដ្ឋាភិបាលដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ និងវិធានការណ៍នានាដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ទៅតាមដំណាក់កាលខុសៗគ្នានៃដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍។ អន្តរាគមន៍ផ្នែកគោលនយោបាយសំខាន់ៗមានដូចជា:

ក) លុបបំបាត់ការឃោសនា និងការផ្សព្វផ្សាយមិនត្រឹមត្រូវ ដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

ខ) បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលព័ត៌មាននៅរាជធានីភ្នំពេញ និងនៅតាមបណ្តាខេត្ត ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីបែបបទនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងហានិភ័យ និងកាតព្វកិច្ចផ្សេងៗទៀត។

គ) បង្កើតសេវាកម្មជ្រើសរើស និងរកការឱ្យធ្វើតាមច្រកតែមួយ ដោយអនុលោមទៅតាមប្រព័ន្ធជាស្តង់ដារក្នុងការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងវិញ្ញាបនប័ត្រ។

ឃ) អនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ដោយមានយន្តការសំរាប់ពង្រឹងការអនុវត្ត និងការដាក់ទណ្ឌកម្ម ដើម្បីទប់ស្កាត់ការអនុវត្តការជ្រើសរើសពលករដែលខុសក្រមសីលធម៌ ដោយរួមបញ្ចូលនូវបទបញ្ញត្តិនានាសម្រាប់ព្យួរ ឬដកហូតអាជ្ញាប័ណ្ណជ្រើសរើស និងរកការឱ្យធ្វើ ក្នុងករណីដែលមានការរំលោភបំពាន។

ង) ដាក់ចេញនូវវិធានការណ៍ ដើម្បីធានាឱ្យប្រាកដថាសេវាកម្មជ្រើសរើស និងរកការឱ្យធ្វើ មិនមែនជាការជ្រើសរើស ការដាក់ឱ្យធ្វើការ ឬក៏ការប្រើប្រាស់ពលករ នៅក្នុងការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនអាចទទួលយកបាន ការប្រព្រឹត្តដោយមិនមានក្រមសីលធម៌ ដោយរំលោភបំពាន ឬដោយរើសអើងក្នុងទម្រង់ណាមួយ។

ច) បង្កើតតារាងថ្លៃឈ្នួលសេវាកម្មរកការឱ្យធ្វើ និងថ្លៃឯកសារ ដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវចំណាយ។

ឆ) អនុវត្តវិធានលើកទឹកចិត្តចំពោះសេវាកម្មជ្រើសរើសពលករ និងរកការឱ្យធ្វើណាដែលគោរពបានម៉ឺងម៉ាត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការងារល្អ។

ជ) ធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយប្រទេសទទួលដើម្បីអនុម័តនូវកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ និងដែលអាចអនុវត្តបាន។

ឈ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីផ្សារការងារសំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ដោយលើកកម្ពស់កម្រិតជំនាញរបស់ពលករ តាមរយៈផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីលើកកម្ពស់ឱកាសការងាររបស់ពួកគេ និងកាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះរបស់ពួកគេពីការកេងប្រវ័ញ្ច។

ញ) ជម្រុញការទទួលស្គាល់ និងការផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រដែលបញ្ជាក់អំពីជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលទទួលបានពីប្រទេសទទួល។ ប្រសិនបើវាមិនអាចធ្វើទៅបាន ក៏គួរមានមធ្យោបាយ ដើម្បី

ទទួលស្គាល់នូវជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចាកចេញពីកម្ពុជា និងក្រោយពេលត្រឡប់មកវិញ។

ង) បង្កើតប្រព័ន្ធការពារ ដូចជាការធានារ៉ាប់រង ឬការបង់ប្រាក់ធានា ដែលទូទាត់ដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ដើម្បីសងជាសំណងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងករណីដែលមានការខាតបង់ប្រាក់ ដែលបណ្តាលមកពីកំហុសឆ្គង/បរាជ័យរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ឬភ្នាក់ងារដែលចុះកិច្ចសន្យា ដែលមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ឋ) ហាមឃាត់ការអនុវត្តរបស់និយោជកនៅក្នុងប្រទេសទទួលក្នុងការដកហូតឯកសារសម្គាល់ខ្លួន ដោយផ្ទុយនឹងឆន្ទះរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

ឌ) អនុវត្តការដាក់ទណ្ឌកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ចំពោះអ្នកទាំងឡាយណាដែលរំលោភសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេន៍។

ឍ) អនុវត្តដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ ក្នុងករណីដែលមានការរំលោភលើសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងបង្កើតនូវបណ្តាញដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងអាចទាក់ទងបានដែលពលករទេសន្តរប្រវេស៍អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តដោយរំលោភបំពាន និងក្លែងបន្លំ ហើយស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយមិនមានការរើសអើង ការសំឡុតបំភ័យ ឬការសងសឹកនោះឡើយ។

ណ) ផ្តល់សេវាកម្មច្បាប់ ស្របទៅតាមច្បាប់ជាតិ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលជាភាគីបណ្តឹង ទាក់ទងនឹងមុខរបរ និងទេសន្តរប្រវេសន៍។

ត) ធ្វើការសម្របសម្រួលការចេញដំណើរ និងការធ្វើដំណើររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយផ្តល់ឱ្យតាមរយៈភាសាដែលពួកគេអាចយល់បាននូវព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងជំនួយ មុនពេលចេញដំណើរដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងលក្ខខណ្ឌរស់នៅទូទៅនៅក្នុងប្រទេសទទួល។

៥.៣. ការត្រួតពិនិត្យ និងប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍

ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ គឺមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក។ នេះគឺដោយសារតែទេសន្តរប្រវេសន៍អាចជាមូលហេតុ និងជាលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍ នៅពេលដែលការមិនទាន់អភិវឌ្ឍន៍ អាចត្រូវបានកាត់បន្ថយ ឬកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ដោយសារទេសន្តរប្រវេសន៍ យ៉ាងហោចណាស់នៅក្នុងរយៈពេលខ្លី។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអាចមានឥទ្ធិពលដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងកំណើន តាមរយៈយន្តការបីយ៉ាងគឺ ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងផលិតភាព និងប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ សម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូនពលករ លទ្ធផលវិជ្ជមាននៃការបញ្ជូនពលករដោយជោគជ័យនោះ រួមមានប្រាក់បញ្ញើ ការទទួលបានជំនាញថ្មី កាត់បន្ថយនិកម្មភាព ទុនបម្រុងនូវរូបិយប័ណ្ណបរទេសសំរាប់ជាតិ និង ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ជាបន្ថែមទៀត

ប្រាក់បញ្ញើបង្ហាញនូវប្រែភពស្ថេរភាពនៃការប្តូរប្រាក់បរទេស សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ដល់ឱនភាពហិរញ្ញវត្ថុ។ ម៉្យាងវិញទៀត ទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏អាចរារាំងដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងប្រទេស និងអាចធ្វើឱ្យយឺតយ៉ាវដល់ការអភិវឌ្ឍន៍។ លក្ខណៈបែបនេះកើតឡើង នៅពេលដែលទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីរកកម្រៃ បាននាំចេញនូវកម្លាំងពលកម្ម និងធនធានពីតំបន់ ដែលបញ្ជូនពលករ ដោយផលិតកម្មទំនិញក្នុងស្រុកមានលក្ខណៈចង្អៀត សម្រាប់ធ្វើពាណិជ្ជកម្ម។

ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបន្តបន្ទាប់នឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវព័ត៌មានស្តីពីឱកាសការងារនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ និងកាត់បន្ថយគម្លាតព័ត៌មាន និងថ្លៃចំណាយ ដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ ការកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាការលើកទឹកចិត្តឱ្យសមាជិកគ្រួសារ ឬសហគមន៍ឱ្យចាប់ផ្តើមចូលរួមធ្វើជាមួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ពីដំបូង។ ក្រុមគ្រួសារក៏ចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ធ្វើជាយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ខ្លួន ហើយវាក៏លើកទឹកចិត្តដល់អ្នកដែលនៅខាងក្រោយ ឱ្យចាប់ផ្តើមវិនិយោគលើការសិក្សាមុខជំនាញ ដើម្បីស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស។

ប្រាក់បញ្ញើទាំងនេះមានឥទ្ធិពលទៅលើប្រទេសបញ្ជូន ទាំងកម្រិតក្រុមគ្រួសារ និងកម្រិតជាតិ។ ប្រាក់បញ្ញើទាំងនេះបង្កើននូវលទ្ធភាពចាយវាយរបស់ក្រុមគ្រួសារ និងអាចឱ្យពួកគេមានលទ្ធភាពទាំងក្នុងការចំណាយបន្ថែមលើការប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃ សុខភាព ការសិក្សា ការដោះបំណុល ទាំងការសន្សំផងដែរ។ ប្រាក់បញ្ញើបានលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រួសារ និងរួមចំណែកនៅក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ប្រាក់បញ្ញើជាង ៣៥% ត្រូវបានគេរាយការណ៍ថាត្រូវបានចំណាយលើការប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃ។ មានតែចំណែកតូចមួយនៃប្រាក់បញ្ញើប៉ុណ្ណោះ ដែលគ្រួសារយកទៅប្រើប្រាស់លើសកម្មភាពសហគ្រិន។ នៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ ប្រាក់បញ្ញើទាំងនេះធ្វើឱ្យប្រទេសមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលមូលនិធិសម្រាប់គោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍។ ម៉្យាងវិញទៀត ប្រាក់បញ្ញើក៏អាចបង្កើតបញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ផ្នែកសីលធម៌ផងដែរ ដូចជាអាចធ្វើឱ្យរដ្ឋាភិបាលបោះបង់កំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ច ឬនៅក្នុងកម្រិតគ្រួសារ ធ្វើឱ្យថយចុះនូវការចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងាររបស់សមាជិកគ្រួសារខ្លះ ។ ជាទូទៅ ទេសន្តរប្រវេសន៍អាចធ្វើឱ្យមានផលវិបាកជាអវិជ្ជមានផ្សេងទៀត ដូចជាការហូរចេញនូវធនធានមនុស្ស និង អាចនាំឱ្យមានការធ្លាក់ចុះនូវសកម្មភាពផលិតផ្សេងៗក្នុងប្រទេស ដូចជាផលិតកម្មកសិកម្មជាដើម។ ផែនការ និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ត្រូវតែធ្វើការវាយតម្លៃ និងដោះស្រាយអំពីផលប៉ះពាល់ទូទៅនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងប្រាក់បញ្ញើ ។

៥.៣.១. ការបញ្ច្រៀបបញ្ចូលនៅក្នុងគោលនយោបាយនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍

គោលដៅនយោបាយក្នុងការគៀងគរផលប្រយោជន៍ពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍មាន: ១) បញ្ចូលបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ជាពិសេសនៅក្នុងគោលនយោបាយជាតិមុខរបរ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងកម្មវិធីការងារសមរម្យរបស់ប្រទេស ២) បង្កើតប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញដែលទទួលបានពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ៣) ជម្រុញការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយផលិតភាពនូវប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ សម្រាប់អភិវឌ្ឍសហគមន៍ ៤) ការផ្តល់នូវសេវាកម្មសម្រាប់ការវិលត្រឡប់មកវិញ

និងការធ្វើសមាហរណកម្មសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និង ៥) ការបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសហគមន៍ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

៥.៣.២. គោលនយោបាយសំខាន់ៗ

ដោយមើលឃើញសេដ្ឋកិច្ចកាន់តែរីកចំរើន ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនខិតខំអភិវឌ្ឍជំនាញដែលគេមានស្រាប់ ឬ រៀនជំនាញថ្មី ដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ នៅពេលខ្លួនត្រឡប់មកប្រទេសកំណើត និងធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេស។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកវិញទាំងនេះអាច ជាឃ្លាំងនៃធនធានមនុស្ស ដែលយើងអាចយកមកប្រើប្រាស់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងឧស្សាហកម្មរបស់ប្រទេស។ ដើម្បីទាញយកផលប្រយោជន៍នេះ ប្រទេសបញ្ជូនពលករចាំបាច់ត្រូវបង្កើតបណ្តាញសេវាកម្មការងារដ៏ល្អមួយ ដើម្បីផ្តល់ការរកការឱ្យធ្វើ និងជួយពិគ្រោះយោបល់ ដល់ពលករដែលវិលត្រឡប់មកវិញ។ រីឯប្រទេសទទួលពលករអាចដើរតួនាទី ក្នុងការលើកកម្ពស់កម្រិតជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាមុនចូលធ្វើការងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមុនពេលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។ វាមានឧទាហរណ៍ជាច្រើនដែល ពលករទេសន្តប្រវេសន៍បរាជ័យក្នុងការស្វែងរកការងារឱ្យស្របនឹងបទពិសោធន៍ ដែលពួកគេទទួលបានពីប្រទេសទទួល ហើយត្រូវបានជម្រុញឱ្យធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ជាថ្មីម្តងទៀត។

វិធានការណ៍នានាដើម្បីធានានូវអត្ថប្រយោជន៍ដ៏ពេញលេញពីប្រាក់បញ្ញើនេះនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនរួមមានការកាត់បន្ថយការចំណាយក្នុងការផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើ ការផ្តល់នូវធនធានឬមូលនិធិសម្រាប់ការវិនិយោគក្នុងសហគមន៍ ការបង្កើតប្រព័ន្ធសន្សំប្រាក់ពិសេស ការផ្តល់សេវាកម្មធនាគារ (នៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួល) ការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងស្ថាប័នមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ឬកម្មវិធីសន្សំប្រាក់ទៅនឹងប្រាក់បញ្ញើ និងការជម្រុញការប្រើប្រាស់ឱ្យមានផលិតភាពនៃប្រាក់បញ្ញើ។ គោលនយោបាយអន្តរាគមន៍សំខាន់ៗ ដែលទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍រួមមាន :

ក) បញ្ចូលបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ គោលនយោបាយមុខរបរ និងបើអាចធ្វើទៅបាន បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ។

ខ) លើកកម្ពស់ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ការបង្កើត និងការអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាស ដោយរួមបញ្ចូលគំនិតផ្តួចផ្តើមពាណិជ្ជកម្មឆ្លងកាត់ប្រទេស និងការអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាសធុនតូច ដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រី។

គ) កាត់បន្ថយថ្លៃសេវាផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើ ជួយសម្រួលឱ្យពលករទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកពន្ធ និងជម្រុញការប្រកួតប្រជែងឱ្យបានច្រើនថែមទៀតរវាងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុនានា។

ឃ) លើកទឹកចិត្តទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានលក្ខណៈជាវដ្ត ការវិលត្រឡប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងប្រទេសកំណើតវិញ។

ង) ពង្រឹងសេវាមុខរបរ ទាំងឯកជន និងសាធារណៈ សម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ និងការបន្ស៊ីគ្នារវាងតម្រូវការពលករដែលមានជំនាញ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកវិញ។

ច) ចរចារឱ្យមានការចុះឈ្មោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលវិលត្រឡប់មកកាន់មាតុប្រទេសវិញ ឬពលករមាតុភូមិនិវត្តន៍ នៅចំណុចច្រកព្រំដែន ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការត្រឡប់ចូលក្នុងប្រទេសរបស់ពួកគេវិញ (តាមច្រកផ្លូវគោក និងច្រកផ្លូវអាកាស)។

ឆ) ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់ពលករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ នៅដំណាក់កាលមុនពេលចេញដំណើរ។

ជ) គាំទ្រដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យបើកគណនីធនាគារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើ។

ឈ) ជួយសម្រួលដល់ការផ្ទេរមូលធន ជំនាញ និងបច្ចេកវិជ្ជារបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈការផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្ត។

ញ) ជំរុញឱ្យពលករក្រេបជញ្ជក់នូវជំនាញថ្មីៗពីការងារនៅក្រៅប្រទេស និងកាត់បន្ថយជាអតិបរមាដល់ការហូរចេញនូវធនធានមនុស្ស នៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់ៗ។

ដ) ត្រូវធានាថា នៅពេលទទួលស្គាល់ការរួមវិភាគទានរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាចំពោះសេដ្ឋកិច្ច រាជរដ្ឋាភិបាលមិនបានជម្រុញការទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសថា ជាមធ្យោបាយតែមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនោះទេ។

៦. តារាងម៉ាទ្រីសគោលនយោបាយ: ផ្នែកយុទ្ធសាស្ត្រ ជំរើសគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព

ផ្នែកយុទ្ធសាស្ត្រ	ជំរើសគោលនយោបាយ	ផែនការសកម្មភាព	អង្គភាពទទួល ខុសត្រូវ	រយៈពេលខ្លី (១-២ឆ្នាំ)	រយៈពេល មធ្យម ៣-៥ឆ្នាំ)
អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ					
ក្របខ័ណ្ឌអន្តរជាតិ	រដ្ឋត្រូវតែបង្កើតច្បាប់ អភិវឌ្ឍន៍ក្របខ័ណ្ឌតាមស្ថាប័ន និងចរចាលើកិច្ចព្រមព្រៀង/អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាទ្វេភាគី ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញារបស់ ILO លេខ ៧៩ និងលេខ ១៤៣ គោលការណ៍ និងការណែនាំនានាដែលមានចែងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌពហុភាគីរបស់ ILO ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងសេចក្តីប្រកាសរបស់ ASEAN ស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។	• ពិចារណា និងធ្វើការផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO លេខ៧៩ និងលេខ ១៤៣។	-ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (កប) -ក្រសួងការបរទេស និង សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ -ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី		√
		• សិក្សានិងអនុវត្តអនុសញ្ញាលេខ ៩៧ និងលេខ ១៤៣។	-កប និងក្រសួងយុត្តិធម៌	√	
		• បកប្រែ និងផ្សព្វផ្សាយពីក្របខ័ណ្ឌពហុភាគីរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។	-កប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រុមប្រឹក្សាជាតិដើម្បីស្ត្រី	√	
		• ចូលរួមនៅក្នុងវេទិកាពហុភាគី និងតំបន់ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងការរៀបចំលិខិតុបករណ៍របស់ ASEAN ស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។	-កប និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ	√	

	រដ្ឋត្រូវចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងវេទិកាពហុភាគីដែលស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការការងារក្រៅប្រទេសដែលធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។	• ចូលរួមក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុស្សារណៈ នៃការយោគយល់គ្នាទ្វេភាគី ជាមួយនឹងបណ្តាប្រទេសដែលទទួលយកពលករ ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការការងារក្រៅប្រទេស។ • ត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើខ្លឹមសារ និងស្នើសុំការកែប្រែលើអនុស្សារណៈ នៃការយោគយល់ស្តីពី កិច្ចសហប្រតិបត្តិការការងារជាមួយនឹងប្រទេស ថៃ។	-កប និងក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ -កប និងក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	√ √	
ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់/បទបញ្ញា	រដ្ឋត្រូវបង្កើតច្បាប់ និងបទបញ្ញាសំរាប់គ្រប់គ្រងដំណើរការរៀបចំឯកសារទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការធ្វើសមាហរណកម្មជាថ្មីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា។ រដ្ឋត្រូវទទួលស្គាល់ការងារយន្តការត្រីភាគីដែលរួមមានដៃគូ សង្គម អង្គការ ILOនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាសង្គម ក្នុងការតាក់តែងច្បាប់ និងនិយ័តកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។	• បង្កើតគណៈកម្មាធិការមួយដើម្បីសិក្សាលើចំណុចខ្សោយ និងចំណុចខ្វះខាតដែលមាននៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់បច្ចុប្បន្ន និងនិយ័តកម្មដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយប្រទេសដទៃទៀត។ • ធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់រួមមួយដែលគ្របដណ្តប់ដល់អាណត្តិរបស់ស្ថាប័នទទួលបន្ទុកផ្នែករដ្ឋបាលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងវិធាននានាក្នុងសំរាប់ការជ្រើសរើសពលករ ការរកការងារឱ្យធ្វើ ការការពារ និងការធ្វើសមាហរណកម្មជាថ្មីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា។	-កប ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ -កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និង សភា	√	√

		• បង្កើតក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយបញ្ចូលសមាសភាពត្រីភាគីដែលមានភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន និងអង្គការ ILO, NGOs ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំ បង្កើតច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិថ្មី។ • ធ្វើការសិក្សាទៅលើខ្លឹមសារ និងរកឱ្យឃើញការអនុវត្តច្បាប់ផ្សេងៗរបស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករធំៗនៅក្នុងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងអាស៊ីខាងត្បូង។ • ពិនិត្យឡើងវិញនូវចំនួនប្រាក់កក់ធានា ១00000 ដុល្លារ ដែលបានកក់ដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងធ្វើការពិចារណានូវចំនួនប្រាក់កក់សមស្រប ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវតម្លៃនៃការធ្វើជំនួញ។	-កប សហជីព និយោជក សមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល -កប និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ -កប ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងសមាគមនិយោជក	√ √ √	
ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ន	រដ្ឋត្រូវទទួលស្គាល់នូវតម្រូវការ ដើម្បីបង្កើតអង្គភាពជំនាញមួយនៅក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យលើការគ្រប់គ្រងការងារ និងមុខរបរនៅក្រៅប្រទេស ហើយត្រូវផ្តល់ធនធានគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ដំណើរការងាររបស់អង្គភាព។ រដ្ឋត្រូវបង្កើតអនុព័ន្ធការងារនៅក្នុងប្រទេសទទួលសំខាន់ៗដើម្បីលើកកម្ពស់ដល់ទីផ្សារការងារក្រៅ	• ពង្រឹងតួនាទីនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងបំពាក់ធនធានសមរម្យសំរាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ។ • ពង្រឹងគណៈកម្មការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួងស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ-ក្រុមការងារអន្តរ	-កប និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ -កប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ	√ √	

	ប្រទេសនិងដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា។ ក្រុមការងារអន្តរក្រសួងសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ (IMTM) ជាស្ថាប័នសំរាប់ប្រឹក្សាយោបល់ ដើម្បីធានាឱ្យការសម្របសម្រួលប្រព្រឹត្តទៅបានរលូនជាមួយក្រ-សួងស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ រដ្ឋត្រូវទទួលស្គាល់តួនាទី របស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនក្នុងការជម្រុញលើកកម្ពស់ការធ្វើការងារ/មុខរបរនៅក្រៅប្រទេស ការការពារដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា និងគាំទ្រដល់ពួកគេក្នុងការស្វែងរកទីផ្សារការងារថ្មីៗ នៅក្រៅប្រទេសទៀត។	ក្រសួងសំរាប់ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ(IMTM) • បង្កើតអនុព័ន្ធការងារនៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករដែលមានចំនួនពលករកម្ពុជាច្រើន។ • បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រទីផ្សារសម្រាប់ប្រទេសនៅឈូងសមុទ្រ និងបណ្តាប្រទេសអាស៊ីបូព៌ា។ • ទទួល និងអនុវត្តនូវបេសកកម្មរកទីផ្សារក្រៅប្រទេសដោយសហការជាមួយសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជាដើម្បីស្វែងរកទីផ្សារការងារក្រៅប្រទេស។ • រក្សា និងពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំខែដែលលម្អិតអំពីចំនួន អំពីលក្ខណៈ និងទិសដៅ ។ល។	-កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ -កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប នាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍ សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ	√ √	 √ √
ការការពារ និង ផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍					

ការត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើស និងការរកការងារ	រដ្ឋនឹងដាក់វិធានការ និងច្បាប់ផ្សេងៗដើម្បីទប់ស្កាត់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានមិនពិតអំពីការធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស និងចាត់វិធានការប្រឆាំងចំពោះអ្នកដែលប្រព្រឹត្តិល្មើស។	• ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងបង្កើតការយល់ដឹងអំពីបែបបទនៃការសុំធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ តាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយ និងប័ណ្ណរូបភាព។	-កប ក្រសួងព័ត៌មាន អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សហជីព សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា សមាគមនិយោជក	√	
	រដ្ឋត្រូវអនុមត័នីតិវិធីសំរាប់ការជ្រើសរើសពលករដែលមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ ដូចជាការផ្តល់ជម្រើសដោយសេរីសម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជាក្នុងការស្វែងការងារស្របច្បាប់នៅក្រៅប្រទេស។	• បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលធនធានក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋនៅរាជធានីភ្នំពេញ និង នៅតាមការិយាល័យការងារខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មាន និងចុះឈ្មោះអនាគតពលករទេសន្តរន្រ្របវេសន៏។	-កប ក្រសួងមហាផ្ទៃ	√	
	រដ្ឋនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកាត់បន្ថយថ្លៃសេវាទេសន្តរប្រវេសន៏តាមរយៈការកែលំអនីតិវិធីរដ្ឋបាល បន្ថយបន្ទុកចំណាយដល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងបង្កើតតារាងតម្លៃចំណាយ និងសេវាមួយដែលមានតម្លាភាព និងប្រភេទថ្លៃសេវា។	• រៀបចំបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលច្រកចេញចូលតែមួយ នៅរាជធានីភ្នំពេញ និងនៅរាជធានី-ខេត្ត • បង្កើតច្បាប់សំរាប់ផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់សេវាជ្រើសរើសពលករ និងមុខរបរសំរាប់ពលករ។	-កប ក្រសួងមហាផ្ទៃ -កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងអង្គការការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល	√ √	
	ការជ្រើសរើសពលករ និងការរកការងារសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៏នឹងត្រូវធ្វើនិយ័តកម្មតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ អំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ការកំណត់លក្ខខណ្ឌ សម្រាប់ការជ្រើសរើស ការផាកពិន័យចំពោះការរំលោភច្បាប់	• អនុញ្ញត្តិឱ្យមានការរៀបចំការជ្រើសរើសពលករឱ្យមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ រួមទាំងការរៀបចំដោយខ្លួនឯង និងតាមរយៈការជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់តាមរយៈនិយោជក ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់	-កប	√	

	និងកិច្ចធានាចំពោះដំណើរការជ្រើសរើស ។ រដ្ឋត្រូវបង្កើតយន្តការច្បាប់ និងមជ្ឈត្តកម្មដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះដែលកើតចេញពីការមិនគោរព/ការប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសពលករ សំដៅជួយរកដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ដល់ពលករ ។	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ • រកឱ្យឃើញកត្តាដែលធ្វើឱ្យមានតម្លៃខ្ពស់ដល់ប្រតិបត្តិការរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ។	-កប និង សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	√	
		• កំណត់តម្លៃប្រាក់កក់ធានា ឬប្រាក់បង់ធានាសមរម្យដែលត្រូវបង់ដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើស	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា ធនាគារជាតិ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ		√
	រដ្ឋត្រូវដាក់ចេញនូវនិយ័តកម្មដែលហាមប្រាមចំពោះការដកហូតទុកនូវឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករនិងផ្តល់ការការពារជាពិសេសចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ។	• កំណត់តម្លៃសេវា និងថ្លៃចំណាយនានាចំពោះនិយោជកបរទេស និងពលករ (ឧទាហរណ៍ ដូចជា ថ្លៃសេវាជ្រើសរើស ថ្លៃទិដ្ឋាការ ថ្លៃសំបុត្រយន្ត-ហោះដែលទទួលរ៉ាប់រងដោយនិយោជកបរទេស ហើយពលករទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយទៅលិខិតឆ្លងដែន លិខិតបញ្ជាក់ សំបុត្រកំណើត ការធ្វើតេស្តលើមុខជំនាញ ការចាក់ថ្នាំបង្ការ និងការពិនិត្យសុខភាព) ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងក្រសួងមហាផ្ទៃ	√	
	រដ្ឋត្រូវបញ្ឈប់ ឬ ហាមឃាត់ចំពោះការបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាទៅកាន់ប្រទេសដែលមានហានិភ័យទៅលើសិទ្ធ សុវត្ថិភាពការងារ សុខភាព និងផលប្រយោជន៍របស់ជាតិ ។	• បង្កើតយន្តការសម្រាប់ពលករប្តឹងតវ៉ាអំពីការរំលោភបំពាន និងការជ្រើសរើសពលករដោយបន្លំ	-កប		√
		• ផ្តល់ប្រឹក្សា និងជំនួយផ្នែកច្បាប់ចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានវិវាទក្នុងដំណើរការទេសន្តរ	-កប ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល	√	

		ប្រវេសន៍ ។ • កំណត់កាតព្វកិច្ចដល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដើម្បីឱ្យរក្សារាល់មូលដ្ឋានទិន្នន័យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានដូចជាព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន និងកិច្ចសន្យាការងារ និងកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេនៅក្រៅប្រទេស ។ • ចេញបទបញ្ជាហាមឃាត់រាល់ការដកហូតឯកសារដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ • ដាក់ចេញនូវវិធានការផ្សេងៗសំដៅផ្តល់ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ពិសេសពលករស្ត្រីដែលបម្រើការងារតាមផ្ទះ ។ • រៀបចំការធ្វើតេស្តលើជំនាញ ភាសាបរទេស និងការចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស -កប -កប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល -កប	√ √ √	 √
ការកំណត់បទដ្ឋាន	រដ្ឋត្រូវកំណត់បទដ្ឋាន/តម្រូវការសម្រាប់ការដាក់ពាក្យសុំអាជ្ញាប័ណ្ណជ្រើសរើសពលករ ។ រដ្ឋនឹងបង្កើតស្តង់ដាកិច្ចសន្យាផ្តល់សេវាកម្មរវាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងជាអ្នកចរចាជាមួយប្រទេសទទួលអំពីការរៀបចំស្តង់ដាកិច្ចសន្យាការងាររវាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍	• កំណត់អំពីវិសាលភាពការងារ, អាជ្ញាយុកាលរបស់អាជ្ញាប័ណ្ណ, វិសាលភាពនៃការប្រកួតប្រជែង, សមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ទ្រទ្រង់ប្រតិបត្តិការ និងការជ្រើសរើសពលករ (បុគ្គលិក), សមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង (ការរៀបចំ និងសម្របសម្រួល) និងសមត្ថភាពការងារទីផ្សាររបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ។	-កប		√

	និងនិយោជក លើសនោះទៀតនឹងអាចចរចារអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផងដែរ ។ រដ្ឋនឹងបង្កើតជំនាញផ្នែកភាសាអង់គ្លេសស្តង់ដា និងជម្រុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់ជំនាញ របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ រដ្ឋត្រូវធានាលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងបរិស្ថានរស់នៅសមរម្យសម្រាប់ពលករកម្ពុជានៅក្នុងប្រទេសទទួល ។	• រៀបចំស្តង់ដាកិច្ចសន្យាផ្តល់សេវាកម្មរវាងភ្នាក់ងារ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ។ • ផ្តួចផ្តើមរៀបចំស្តង់ដាកិច្ចសន្យាការងារជាមួយប្រទេសទទួល ដោយមានបញ្ជាក់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ។ • រៀបចំការវាយតម្លៃលើជំនាញ និងកំណត់ស្តង់ដាពលករមុនពេលចាកចេញ និងក្រោយពេលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ ។ • បង្កើតច្រកត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ពលករ • រៀបចំស្តង់ដារជំនាញភាសាអង់គ្លេសសម្រាប់ពលករ • ធ្វើការចរចាជាមួយប្រទេសទទួល/និយោជកស្តីពីការហូបចុក និងការស្នាក់នៅសម្រាប់ពលករ ។	-កប និង សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅប្រទេសទទួល -កប -កប និងក្រសួងមហាផ្ទៃ - កប និង សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងក្រសួងការបរទេស និង សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	√ √ √ √ √	√
សេវាគាំទ្រ	រដ្ឋត្រូវជួយសម្រួលឱ្យការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍មានសុវត្ថិ ភាពដោយផ្តល់នូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹង ការងារក្រៅប្រទេសដល់ពលករ មុនពេលពួកគេធ្វើការសម្រេចចិត្ត មុនពេលពួកគេចេញដំណើរ និងពេលពួក	• បង្កើតកន្លែងផ្តល់ព័ត៌មាននៅតាមការិយាល័យការងារខេត្ត ព្រលានយន្តហោះ និងនៅតាមច្រកចេញចូលផ្សេងៗទៀត ។ • ពង្រឹងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងដែលទទួលបន្ទុកដោយ	-កប ក្រសួងព័ត៌មាន និងក្រសួងមហាផ្ទៃ -កប និងសមាគមភ្នាក់ងារ		√ √

	ទៅដល់គោលដៅ ។	ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដើម្បីផ្តល់សំណងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះការខាតបង់ផ្សេងៗ បង្កឡើង ដោយការធ្វេសប្រហែសក្នុងការជ្រើសរើសពលករ ឬ កាតព្វកិច្ចក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។	ជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា		
	រដ្ឋត្រូវធានាសុខមាលភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងជួយសម្រួលរាល់យថាហេតុដែលកើតចេញពីការធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេសតាមរយៈការបង្កើតកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងជាចាំបាច់ដើម្បីផ្តល់សំណងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេន៏ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។	• បង្កើតមូលនិធិទ្រទ្រង់សុខមាលភាព និងកំណត់អំពីវិសាលភាពសំរាប់ការជួយដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។	-កប		√
		• បង្កើតកញ្ចប់ព័ត៌មាន ឧបករណ៏ផ្តល់ព័ត៌មាន ស្តីពីការត្រៀមធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងអំពីនីតិវិធីសំរាប់ទេសន្តរប្រវេសន៏ការងារ ។	-កប និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងក្រសួងព័ត៌មាន	√	
	រដ្ឋត្រូវបង្កើតយន្តការសម្រាប់មុនពេលធ្វើចំណាកស្រុក និងធ្វើការការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរអំពីការងារ អំពីបរិស្ថានរស់នៅក្រៅប្រទេស អំពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួន និងការផ្ញើប្រាក់មកស្រុកកំណើត ។	• រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើររួមមានចំណេះដឹងទាក់ទិននឹងប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុ អំពីជំងឺឱកាសនិយម ជំងឺហ៊ីវ និងជំងឺអេដស៏ ។	-កប និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	√	
		• ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការតម្រង់ទិសដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៏ ។	-កប	√	
	រដ្ឋត្រូវជម្រុញឱ្យបង្កើតសមាគមទេសន្តរប្រសេន៏ការងារ ឬ សហជីពពលករទេសន្តរប្រវេសន៏ ជួយបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលសហគមន៏ ជួយផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់ពលករ និង ជួយផ្តល់ទីជម្រកនៅក្នុងស្ថានទូតសម្រាប់ពលករដែលទទួលរងការឈឺចាប់ និងប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាក្នុង	• ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទីកន្លែង/មជ្ឈមណ្ឌលសហគមន៏សម្រាប់ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៏នៅក្នុងប្រទេសទទួល ។	-កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ		√

	អំឡុងពេលធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេស។ រដ្ឋត្រូវរៀបចំកន្លែងសំរាប់ផ្តល់ឥណទាន/ប្រាក់កម្ចីដល់ពលករដែលធ្វើការងារនៅក្រៅប្រទេសរបស់ពួកគេ។	• ធ្វើផែនការសង្គ្រោះគ្រាអាសន្ន និងជម្លៀសពលករពីតំបន់ដែលមានបញ្ហា។ • ផ្តល់សេវាជំនួយផ្នែកច្បាប់នៅប្រទេសគោលដៅ។ • រៀបចំទីកន្លែងស្នាក់អាស្រ័យដោយស្ថានទូតសម្រាប់ពលករដែលមានគ្រោះអាសន្ន។ • រៀបចំកន្លែងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន/ឥណទានសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកទៅស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស។	-កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និង ក្រសួងការពារជាតិ -កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ -កប ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ	√ √ √	 √
ការត្រួតពិនិត្យ និងប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍					
ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ	រដ្ឋត្រូវទទួលស្គាល់ការរួមវិភាគទានយ៉ាងសំខាន់ពីទេសន្តរប្រវេសន៍កាងារអន្តរជាតិក្នុងការអភិឌ្ឍន៍	• តស៊ូមតិដើម្បីឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងផែនការ	-កប ក្រសួងផែនការ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ សហជីព សមាគមនិយោជក	√	

	សេដ្ឋកិច្ច និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រដែលទទួលបានពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងពីប្រាក់បញ្ញើរបស់ពួកគេ ។ រដ្ឋត្រូវជម្រុញការងារនៅក្រៅប្រទេសសម្រាប់ពលករកម្ពុជា ទន្ទឹមនឹងនោះរដ្ឋត្រូវបង្កើតឱកាសការងារសម-ស្របនៅក្នុងស្រុក ដែលនេះជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងការទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលវែង និងឈានទៅសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ។ ដូច្នេះហើយ រដ្ឋត្រូវបញ្ជ្រាបបញ្ហាធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សង្គម និង សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ។ រដ្ឋត្រូវគាំទ្រដល់តួនាទីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ទៅក្នុងសហគមន៍ និងទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ។	ថវិកាជាតិ ។	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល		
		• បញ្ចូលរបៀបវារៈស្តីពីទេសន្តរប្រវេសិ៍ ទៅក្នុងកម្មវិធីជំនួយអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ។	-កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ		√
		• ធ្វើសមាហរណកម្មបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅក្នុងកម្មវិធីជាតិសំរាប់ការងារសមរម្យ ។	-កប សហជីព និង សមាគមនិយោជក	√	
		• កត់សំគាល់ចំនួនទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍នៅក្នុងសហគមន៍ ។	-កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ		√
		• លើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ធនធានរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព (ជំនាញ និងហិរញ្ញវត្ថុ) សម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ។	-កប ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងក្រសួងផែនការ		√
ប្រាក់បញ្ញើ និង ការវិនិយោគរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍	ទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃប្រាក់បញ្ញើសំរាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ រដ្ឋត្រូវជួយសម្រួលដល់លំហូនៃប្រាក់បញ្ញើរបស់ពលករ និងលើកទឹកចិត្តដល់ពលករចេះប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និង	• ជួយសម្រួលដល់ការកាន់កាប់គណនីធនាគាររូបិយ-វត្ថុបរទេសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្លួនឯង ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា ធនាគារពាណិជ្ជកម្ម ធនាគារជាតិ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	√	

	បង្កើនការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយផលិតភាពនៃប្រាក់បញ្ញើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន ។		និងប្រទេស ទទួលពលករ		
		• ពង្រីកស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការទៅដល់ទីជនបទ ។	-ធនាគារជាតិ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ	√	
	រដ្ឋមានតួនាទីផ្តល់ចំណេះដឹងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេឱ្យចេះគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រាក់បញ្ញើរបស់ខ្លួន ។	• បង្កើតឧបករណ៍ណែនាំអំពីហិរញ្ញវត្ថុដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយរាប់បញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលលើបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ	√	
		• ចរចាជាមួយប្រទេសទទួលពលករដើម្បីជួយសម្រួលដល់ពួកគេឱ្យទទួលបាន និងចេះប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	√	
		• ចរចាជាមួយប្រទេសទទួលពលករដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់និយោជកឱ្យផ្ញើប្រាក់ខែរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ពួកគេជំនួសការបើកឱ្យជាសាច់ប្រាក់ ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងប្រទេសទទួលពលករ	√	
		• ផ្តល់សេវាប្រឹក្សាដល់ពលករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេស្តីពីការប្រើប្រាស់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវប្រាក់បញ្ញើ ។	-កប សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងប្រទេសទទួលពលករ	√	
		● បង្កើតការអភិវឌ្ឍន៍មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ភូមិ	-ក្រសួង សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញ		√

		និងក្រុមសន្សំ ប្រាក់តាមភូមិ។ ● គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី "**ការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មរបស់អ្នក**" ចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ • បង្កើតទំនាក់ទំនងរវាងគ្រួសារពលករ និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីផ្តល់ប្រាក់កម្ចីសំរាប់ប្រកបមុខរបរក្នុងស្រុក។	វត្ថុ និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ -ក្រសួង ឧស្សាហកម្មរ៉ែ និងថាមពល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល -សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ	√ √	
ការវិលប្រឡប់ និងការធ្វើសមាហរណកម្មជាថ្មី	រដ្ឋត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងជួយសម្រួលដល់ការវិលត្រឡប់របស់ពលករ ជាពិសេសពលករស្ត្រីតាមរយៈការសម្របសម្រួលជាមួយប្រទេសទទួល។ រដ្ឋត្រូវធានាថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ប្រកបដោយសុខភាពល្អ ទាំងសុខភាពរាងកាយ និងផ្លូវចិត្ត មុននឹងពួកគេចាកចេញ ពីប្រទេសទទួល និងមាន លក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើសមាហរណកម្មជាថ្មីទៅក្នុងសហគមន៍ ក្នុងភូមិកំណើតរបស់ពួកគេ។	• សម្របសម្រួលជាមួយប្រទេសទទួលដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីអ្នកដែលត្រូវវិលត្រឡប់ (ទាំងស្របច្បាប់ និងមិនស្របច្បាប់) មុននឹងបញ្ជូនមកប្រទេសកំណើត។ • បង្កើតប័ណ្ណព័ត៌មានស្តីពីការធ្វើសមាហរណកម្ម ដែលផ្តល់ជូនពលករដែលត្រឡប់មកវិញ។ • ចរចាជាមួយប្រទេសទទួលដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបន្ថែមក្រោយពីការងារ និងសុំឱ្យ	-កប ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប	√ √	√

	រដ្ឋត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញដើម្បីពង្រីកទេពកោសល្យ និងជំនាញផ្សេងៗដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ទទួលបាន។ រដ្ឋត្រូវពង្រឹងសេវាផ្តល់ការងាររបស់ខ្លួនតាមរយៈការផ្តល់ប្រឹក្សា និងសេវារកការងារជូនពលករមាតុភូមិនិវត្តន៍នូវការងារសមស្របនឹងជំនាញរបស់ពួកគេ។ រដ្ឋត្រូវជួយគាំទ្រកម្មវិធីវិនិយោគក្នុងស្រុក ការប្រឹក្សាយោបល់អំពីការបង្កើតអាជីវកម្មខ្នាតតូច និងបង្កើតកន្លែងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសំរាប់ពលករមាតុភូមិនិវត្តន៍។ រដ្ឋត្រូវដាក់ភារកិច្ចដល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យអំពីស្ថានភាពការងារ និងរក្សាមូលដ្ឋានទិន្នន័យរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចាប់តាំងពីពេលចេញដំណើររហូតដល់ពេលត្រឡប់មកមាតុភូមិវិញ។	ផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ពលករដែលត្រឡប់មកវិញ។ • បង្កើតប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញផ្សេងៗផ្អែកលើការវាយតម្លៃលើជំនាញ (ធ្វើតេស្ត) ស្តង់ដារសមត្ថភាព និងការទទួលស្គាល់ជំនាញសម្រាប់ពលករដែលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។ • ផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ដល់ពលករមុនពេល និងក្រោយពេលត្រឡប់មកប្រទេសកម្ពុជាវិញ។ • ចរចាជាមួយប្រទេសទទួលដើម្បី ផ្តល់ការពិនិត្យសុខភាពក្រោយបញ្ចប់ការងារចំពោះ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ • ចុះឈ្មោះ និងពិនិត្យពលករដែលត្រូវត្រឡប់មកវិញ។ • រៀបចំសេវាការងារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។ • កត់សំគាល់ពីតម្រូវការជំនាញដែលកម្រ ដោយធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយស្ថាប័ននិយោជក។ • សម្របសម្រួលជាមួយសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីកម្មវិធីវិនិ	-កប -កប -កប និងក្រសួងសុខាភិបាល -កប ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសង្គមកិច្ច -កប និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា -កប និងសមាគមនិយោជក -កប (NTB,TVET,NEA)	√ √ √	√ √ √ √

		យោគដែលមានសក្តានុពល កម្មវិធីតម្រង់ទិសសំរាប់ការចាប់ផ្តើមដំណើរការអាជីវកម្ម និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការធ្វើអាជីវកម្មខ្នាតតូច និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ/កន្លែងផ្តល់ឥណទាន។ • បង្កើតផ្នែកពិសេសមួយសម្រាប់ទទួលចុះឈ្មោះពលករស្ត្រីដែលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។	-កប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងមហាផ្ទៃ	√	
		• ពង្រឹងយន្តការសម្រាប់តាមដានពលករដែលត្រូវធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ (តាមរយៈភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងផ្នែកទទួលចុះឈ្មោះនៅតាមព្រលានយន្តហោះ ឬនៅតាមច្រកចេញចូល)។	-កប ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងសមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា		√
		• រៀបចំសេវារកការងារពិសេសសម្រាប់ពលករមាតុភូមិនិវត្តន៍ដែលមានជំនាញ។	-កប និងសមាគមនិយោជក		√
		• ធ្វើការជាមួយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដើម្បីរៀបចំ និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងរក្សាមូលដ្ឋានទិន្នន័យរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។	-កប និង សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	√	
		• ពិនិត្យឡើងវិញនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដើម្បីត្រួតពិនិត្យលើកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្រៅប្រទេស និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច	-កប និង សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	√	

		យ៉ាងតិច៤៥ថ្ងៃមុនការវិលត្រឡប់របស់ពួកគេមកមាតុប្រទេសវិញបន្ទាប់ពីចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្រៅប្រទេសរបស់ពួកគេ។			

គន្ថនិទ្ទេស

Abella, M. 1997. Sending Workers Abroad. Geneva: ILO.

Asian Development Bank. 2009. Asian Development Outlook 2009. Manila: ADB.

Center for Advanced Study. 2007. Impact of Remittances of Cambodian Migrant Workers in Thailand on Their Families in Cambodia. Unpublished monograph.

Chan, S. 2009. Review of Labour Migration Management, Policies and Legal Framework in Cambodia. Bangkok: ILO.

Chandararot, K., *et al.* 2009. Rapid Assessment of the Impact of the Financial Crisis in Cambodia. Bangkok: ILO.

Dito, M. E.. 2008. GCC Labour Migration Governance. Paper presented at the United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in Asia and the Pacific held in Bangkok on 20-21 September 2008.

International Labour Organization. 2006. ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Geneva.

Jampaklay, A. and S. Kittisuksathit. 2009. Migrant Workers' Remittances: Cambodia, Lao PDR, ad Myanmar. Bangkok: ILO.

Lee, C. C. 2006. Female Labour Migration in Cambodia. Paper presented at the UN ESCAP Regional Seminar on Strengthening the Capacity of National Machineries for Gender Equality toMigration Policies and Protect Migrant Women held in Bangkok on 22-24 November 2006

Lee, J. 2008. The Admission of Foreign Labour and Its Impact on the Labour Market in Taiwan, Province of China. ILO Asian Programme on the Governance of Labour Migration Working Paper No. 6. Bangkok: ILO.

Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare. 2008. National Labour Migration Policy for Sri Lanka. Colombo.

Ministry of Labour and Manpower. 2009. National Emigration Policy: Promoting Regular Emigration and Protecting Emigrants. Islamabad.

Ministry of Planning, National Institute of Statistics. 2009. General population census of Cambodia 2008: National report on final census result. Phnom Penh

Organization for Security and Co-operation in Europe, International Organization for Migration, and International Labour Organization. 2006. Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and of Destination. Vienna.

Royal Government of Cambodia. 2005. National Strategic Development Plan 2006-2010 Phnom Penh.

Royal Government of Cambodia. 2008. Rectangular Strategy for Growth, Employment, Equity and Efficiency Phase II. Phnom Penh.

Vasuprasat, P. 2008, Inter-state Cooperation on Labour Migration: Lessons learned from MOUs between Thailand and neighboring countries. ILO Asian Programme on the Governance of Labour Migration Working Paper No. 16. Bangkok: ILO.

World Bank. 2009. Sustaining Rapid Growth in a Challenging Environment. Washington.

<u>ឧបសម្ព័ន្ធ</u>

ឧបសម្ព័ន្ធ១:   ក្តីរំពឹងអំពីអនាគតនៃទីផ្សារការងារនៅក្រៅប្រទេស

តាមការប៉ាន់ស្មានឱ្យដឹងថា បច្ចុប្បន្នមានពលករជាជនជាតិអាស៊ីប្រមាណ ២៥ លាននាក់ ដែលបាន និងកំពុងបំរើការងារនៅក្រៅប្រទេសរបស់ខ្លួន ហើយចំនួនជាង ៣ លាននាក់ផ្សេងទៀតបានចាកចេញទៅរកការងារនៅក្រៅប្រទេសជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ប្រទេសមជ្ឈឹមបូព៌ាជាគោលដៅសំខាន់ជាងគេ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្នុងតំបន់បានកើតមានឡើងខ្លាំងបន្ទាប់ពីតម្លៃប្រេងកើនឡើងនៅក្នុងទសវត្សឆ្នាំ ១៩៧០ ដោយសារមានគំរោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជាច្រើនកើតឡើង។ មុនដំបូងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ចេញមកពីប្រទេសជិតខាងក្នុងតំបន់ឈូងសមុទ្រ តែដោយមានតម្រូវការពលកម្មលើសពីការផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងតំបន់ ធ្វើឱ្យមានការហូរចូលនូវពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដំបូងគេពីអាស៊ីខាងត្បូង ភាគច្រើនគឺមកពីប៉ាគីស្ថាន និងឥណ្ឌាដើម្បីបំពេញចំនួនពលករដែលខ្វះខាត។ នៅដើមឆ្នាំ ១៩៧៩ មានពលករមកពីប្រទេសហ្វីលីពីន កូរ៉េ និងថៃឡង់ដ៏ក៏បានចាប់ផ្តើមចូលមកក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសមជ្ឈឹមបូព៌ា។ ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅកាន់តំបន់ឈូងសមុទ្រជាសាក្សីបញ្ជាក់អំពីការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងទស្សវត្សឆ្នាំ១៩៩០ បន្ទាប់ពីមានការធ្លាក់ចុះតម្លៃប្រេង ការបញ្ចប់គំរោងការងារសំណង់ធំៗ និងការមកដល់នូវកម្លាំងពលកម្មថ្មីពីប្រទេសចិន និងបណ្តាប្រទេសអតីតៈសហភាពសូវៀតផ្សេងៗជាច្រើនទៀត។ តម្រូវការផ្នែកខាងថែទាំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការសាងសង់អាគារពាណិជ្ជកម្ម សំណង់គេហដ្ឋានក៏បានបង្កើតឱ្យមាននូវតម្រូវកម្លាំងពលកម្មបរទេសច្រើនថែមទៀត ឧទាហរណ៍: អ្នកអនាម័យ អ្នកជំនួយការក្នុងផ្ទះ អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកផ្តល់សេវាកម្មដ៏ទៃជាច្រើនថែមទៀត។ តាមការប៉ាន់ប្រមាណ ចំនួនកម្លាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសឈូងសមុទ្រ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ មានចំនួន ១៣ លាននាក់ ដែលនៅឆ្នាំ ១៩៩០ មានត្រឹមតែ ៩លាននាក់។

ម៉្យាងវិញទៀត ការកើនឡើងចំនួនអ្នកឥតមានការធ្វើនៅក្នុងចំណោមប្រទេសសមាជិកក្នុងក្រុមប្រឹក្សាសហប្រតិបត្តិការឈូងសមុទ្រ ដែលហៅកាត់ថា (ជីស៊ីស៊ី-GCC) ក្នុងនោះមានប្រទេស**បារ៉ែន គុយវេត អូម៉ង់ កាត់តា អារ៉ាប់ប៊ីសាអ៊ូឌី និង សហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត (អារ៉ាប់រួម)** ដើម្បីបង្ខំឱ្យរដ្ឋាភិបាលចាត់វិធានការដើម្បី "**កំណត់ទីកន្លែង**" និងធ្វើ " **ជាតូបនីកម្ម** " នូវកម្លាំងពលកម្មរបស់ជាតិ និងកាត់បន្ថយការពឹងពាក់ទៅលើកម្លាំងពលកម្មបរទេស។ លើសពីនោះទៀត រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទទួលក៏ត្រូវតែព្យាយាមដើម្បីទប់ស្កាត់តម្រូវការពលករបរទេស ដោយការតម្លើងពន្ធប្រយោលសំដៅធ្វើឱ្យកើនឡើងតម្លៃនៃការរស់នៅរស់ជនបរទេស ដោយការរឹតបន្តឹង ការឃុំឃាំង និងការធ្វើនិរទេសចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់ និងការស្នាក់នៅរបស់ទេសន្តរ

ប្រវេសន៍ហួលកាលកំណត់ ដោយដាក់ក៏រិតសំរាប់នីតិវិធីក្នុងការផ្តល់ទិដ្ឋាការ និងការដាក់ក៏រិត ចំពោះទិដ្ឋាការពាណិជ្ជកម្ម។ វិបត្តិពាណិជ្ជកម្មសកលបានដាក់សម្ពាធមកលើរដ្ឋាភិបាលប្រទេសជីស៊ីស៊ី ដើម្បីទទួលរ៉ាប់រងក្នុងការបង្កើតការងារសំរាប់យុវជនរបស់ខ្លួន។ របាយការណ៍របស់សាលារដ្ឋាភិបាលឌូបាយ (Dubai School of Government) បង្ហាញឱ្យឃើញថាមានចំនួនប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនជិតមួយភាគបួន (១/៤) ដែលមានអាយុពី ១៥ឆ្នាំ ទៅ ២៤ឆ្នាំ ឥតការងារធ្វើ។

នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីខាងកើត ដោយមានការនាំចេញខ្លាំង ធ្វើឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការបំលាស់ទីរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដែលបង្កើតឱ្យមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មបរទេសសំរាប់ជាមធ្យោបាយក្នុងការរក្សាឱ្យបាននូវភាពប្រកួតប្រជែងលើវិស័យផលិតទំនិញ និងសេវាកម្មសំរាប់ទីផ្សារក្នុងស្រុងផង និងក្រៅស្រុកផង។ ជាងមួយទសវត្សរកន្លងទៅ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពីបណ្តាប្រទេសអាស៊ីបានប្តូរទិសដៅពីប្រទេសមជ្ឈឹមបូព៌ាមកបណ្តាប្រទេសនៅក្នុងអាស៊ី ជាពិសេសគឺនៅក្នុងអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ជោគជ័យសេដ្ឋកិច្ចដ៏អស្ចារ្យបានធ្វើឱ្យទ្រឹង ឬធ្លាក់ចុះដល់កម្លាំងពលកម្ម ដែលធ្វើឱ្យបណ្តាប្រទេសនៅមជ្ឈឹមបូព៌ា និងប្រទេសអាស៊ីអាគ្នេយ៍ជាប្រទេសដែលទទួលបានកម្លាំងហត្ថពលកម្មសុទ្ធសាធ ហើយចំនួននេះត្រូវបានគេធ្វើការប៉ាន់ស្មាននៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ឃើញថាមានចំនួនពលករបរទេសប្រមាណតែ ៧.៣ លាននាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលទៅបំរើការងារនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ មាឡេស៊ី សឹង្ហបូរី ថៃឡង់ដ៏ ហុងកុង និងខេត្តតៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិន។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ភាគច្រើនដែលនៅក្នុងតំបន់ជាពលករគ្មានជំនាញ ឬមានជំនាញពាក់កណ្តាលហើយដែលពួកគេទាំងនោះបំរើការងារនៅក្នុងវិស័យសំណង់ នេសាទ រោងចក្រកែច្នៃអាហារ រោងចក្រកម្មន្តសាល ចំការដំណាំ និងកិច្ចការផ្ទះ។ ពលករទាំងនោះគេជួលឱ្យធ្វើការតាមកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ ឬជួនកាលគ្មានកិច្ចសន្យាការងារ ហេតុដូច្នេះ ពួកគេជាពលករបណ្តោះអាសន្ន។ មានពលករជាច្រើន ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសថៃ និងម៉ាឡេស៊ីជាពលករ ដែលមិនមានឋានៈស្របច្បាប់។ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីរបស់ពួកគេ និងគ្រោះថ្នាក់ដ៏ធំធេងនៃភាពមិនប្រក្រតីក្នុងចំណោមពួកគេនោះមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិ និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ពួកគេ និងការធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងសង្គមនៃប្រទេសទទួល។

បណ្តាផ្នែកផ្សេងៗខាងក្រោមនឹងផ្តល់សេណារីយ៉ូសង្ខេប ស្តីអំពីទីផ្សារការងារនៅបរទេសនាពេលអនាគតនៅក្នុងបណ្តាប្រទេស/តំបន់ជម្រើសនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសមជ្ឈឹមបូព៌ា ប្រទេសអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងអាស៊ីខាងកើត និង អាមេរិកខាងជើង។

១. បណ្តាប្រទេសនៅមជ្ឈិមបូព៌ា

១.១. ព្រះរាជាណាចក្រអារ៉ាប់ប៊ីសាអ៊ូឌី

ព្រះរាជាណាចក្របានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយកាត់បន្ថយការពឹងពាក់លើពលកម្មបរទេស និងលើកកំពស់ឱកាសការងារសំរាប់ពលកររបស់ជាតិ។ ថ្មីៗនេះមានការធ្លាក់ចុះនូវលំហូរពលករបរទេសប្រចាំឆ្នាំស្របតាបតាមការសំរេចចិត្តរបស់ព្រះរាជាណាចក្រនេះក្នុងការកាត់បន្ថយចំនួនពលករបរទេសឱ្យបាន ៣0% ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំខាងមុខ។ ក៏ប៉ុន្តែដោយសារមានកំណើនចំណូលពីការធ្វើអាហារ រដ្ឋាភិបាលកំពុងចាប់ផ្តើមគំរោងអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធធំៗ។ តាមប្រភពការទូតបានឱ្យដឹងថា រដ្ឋាភិបាលអារ៉ាប់ប៊ីសាអ៊ូឌីមានផែនការដើម្បីចំណាយថវិកាដែលមានទឹកប្រាក់ ៦៤២ កោដិដុល្លារអាមេរិក សំរាប់អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត ដូចជាបណ្តាញទូរគមនាគមន៏ រោងចក្រចំរាញ់ប្រេងពលគីមី (Petrochemical Plants) ការផ្គត់ផ្គង់ថាមពល មណ្ឌលសុខភាពកម្មវិធីអប់រំ និង គំរោងលំនៅដ្ឋានជាដើម។ ទីក្រុងថ្មីធំៗដែលគេហៅថា " **ទីក្រុងសេដ្ឋកិច្ចអាប់ឌុលាឃីង** " ត្រូវបានគេគ្រោងសាងសង់ក្នុងតម្លៃទឹកប្រាក់ ២៧ កោដិដុល្លារអាមេរិក។ គំរោងសាងសង់មួយនេះនឹងត្រូវការកម្លាំងការងាររហូតដល់ ៥00.000នាក់។ ព្រះរាជាណាចក្រនេះក៏បានដាក់ចេញនូវកម្រងកម្មវិធីសំរាប់វិស័យអប់រំ សុខាភិបាល និងគំរោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធធំៗដែលគិតជាទឹកប្រាក់រាប់កោដ**រាយលសាវឌី** (ឈ្មោះរូបិយប័ណ្ណ) ក្នុងនោះរួមមានសំណង់ទីក្រុង សេដ្ឋកិច្ចថ្មីចំនួនប្រាំនៅក្នុង Robigh, Hail, Madinah, Jeezan និង Tabuk។ ការអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះគេរំពឹងថា នឹងបង្កើតឱកាសការងារថ្មីរហូតដល់ទៅ ១,៣ លានការងារ។

តារាងទី៦. ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសអារ៉ាប់ប៊ីសាអ៊ូឌី

(គិតជាលាន)

ប្រទេស	ប្រទេស អេហ្ស៊ីព និងបណ្តាប្រទេសអារ៉ាប់	ប្រទេស ឥណ្ឌា	ប្រទេស ប៉ាគីស្ថាន	ប្រទេស បង់ក្លាដែស	ប្រទេស ហ្វីលីពីន	ប្រទេស ស្រីលង្កា	ប្រទេស ផ្សេងៗទៀត	សរុប
ចំនួនកម្មករ	៥.0	១.៥	១.២	១.0	0.៩	0.៦	0.៣	១0.៨

<u>**ប្រភព:**</u> អនុព័ន្ធសុខមាលភាពសហគមន៍ **រីយាដ** (Riyadh) ។ គោលនយោបាយជាតិនិរប្រវេសន្ត៍ ប៉ាគីស្ថាន ឆ្នាំ ២00៩

១.២. សហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត

សហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត - ជាសហព័ន្ធនៃប្រទេសអេមីរ៉ាតទាំងប្រាំពីរ - បាននិងកំពុងប្រែក្លាយទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលពាណិជ្ជកម្មមួយនៅក្នុងតំបន់ និងក្លាយជាទីដៅដ៏ទាក់ទាញសំរាប់ទេសចរណ៏បរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម។ ប្រទេសនេះគឺជាប្រទេសនិយោជកររបស់ពលករបរទេសធំជាងគេទីពីរនៅក្នុងតំបន់ឈូងសមុទ្រដែលបច្ចុប្បន្នបាន

ផ្តល់ឱកាសសំរាប់ការងាររហូតដល់ ៤,៥ លាននាក់មកពីប្រទេសផ្សេងៗគ្នា - ១,៣ លាននាក់មកពីប្រទេសឥណ្ឌា ០,៧៧លាននាក់មកពីអេហ្ស៊ីប/ប្រទេសអារ៉ាប់មួយចំនួនទៀត និង០,៧៥លាននាក់មកពីប្រទេសប៉ាគីស្ថាន។ រដ្ឋាភិបាលនៃសហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាតមានផែនការដើម្បីស្ថាបនាចំណតអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិមួយ និងតំបន់ឧស្សាហកម្ម នៅក្នុងឌូបៃ ស៊ីម៉ីឡាលី អាប៊ូដាប៊ី ហើយរដ្ឋជាសមាជិកដ៏ទៃទៀតក៏មានផែនការសំរាប់ការចាប់ផ្តើមការសាងសង់គំរោងមេធំៗបស់ខ្លួនផងដែរ។ ការអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះរំពឹងថានឹងកើនឡើងនូវតម្រូវការពលករបរទេសនៅក្នុងការងារសំណង់ និងមុខជំនាញផ្សេងៗទៀតជាច្រើន។

តារាងទី៧. ពលករបរទេសនៅក្នុងសហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត

(គិតជាលាន)

ប្រទេស	ប្រទេស អេហ្ស៊ីព និងបណ្តាប្រទេសអារ៉ាប់	ប្រទេស ឥណ្ឌា	ប្រទេស ប៉ាគីស្ថាន	ប្រទេស បង់ក្លាដែស	ប្រទេស ហ្វីលីពីន	ប្រទេស ស្រីលង្កា	ប្រទេស ផ្សេងៗទៀត	សរុប
ចំនួនពលករ	០.៧៧	១.៣០	០.៧៥	០.៥០	០.២០	០.១៥	១.៤៩	៤.៤១

<u>**ប្រភព:**</u> អនុព័ន្ធសុខមាលភាពសហគមន៍ **អាប៊ូដាប៊ី** (Abu Dhabi)។ គោលនយោបាយជាតិនិប្រវេសន៍ ប៉ាគីស្ថាន ឆ្នាំ ២០០៩

តាមមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលបានឱ្យដឹងថា ការជ្រើសរើសពលករពីបណ្តាប្រទេសអាស៊ីខាងត្បូងមកកាន់សហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាតមានការកើនឡើងក្នុងកំឡុងពេលប៉ុន្មានខែដើមឆ្នាំ ២០០៩នេះ។ ឯកអគ្គរដ្ឋទូតប្រចាំនៅក្នុងសហភាពអារ៉ាប់អេមីរ៉ាត ទាំងពីរប្រទេសឥណ្ឌា និងបង់ក្លាដែសបានលើកឡើងថាទោះបីជាមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុក៏ដោយក៏ រដ្ឋនៅតំបន់ឈូងសមុទ្រនៅតែស្រូបយកចំនួនពលករប្រទេសខ្លួនដ៏ច្រើន។ តាមប្រភពពីប្រទេសបង់ក្លាដែសបានប្រកាសថា បានផ្តល់ការងារដល់ពលករប្រទេសរបស់ខ្លួនចំនួន ៥០.០០០ (ប្រាំម៉ឺននាក់) ក្នុងវិស័យសំណង់។ អគ្គកុងស៊ុលឥណ្ឌាប្រចាំនៅទីក្រុងឌុយបៃបានបញ្ជាក់ថា រដ្ឋនៅតំបន់ឈូងសមុទ្រនៅតែជា " គោលដៅដ៏សំខាន់ " សំរាប់ពលករឥណ្ឌា។

១.៣. ប្រទេសគុយវ៉ែត

នៅពេលដែលប្រទេសគុយវ៉ែតបានប្រែក្លាយប្រទេសរបស់ខ្លួនចូលទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ។ មានពលករបរទេសប្រហែលពីរលាននាក់បានបំពេញការងារ និងជួយដល់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសគុយវ៉ែតមួយនេះ។ ចំនួនគំរោងអភិវឌ្ឍន៍រួមមាន សំណង់ផ្លូវរថភ្លើង និងផ្លូវថ្នល់ សំណង់អគារ ការអភិវឌ្ឍន៍ទីក្រុង ការអភិវឌ្ឍន៍កោះ សំណង់ស្ពានអាកាស និង សំណង់លំនៅដ្ឋានក្នុងទីប្រជុំជន សំណង់អាគារចំណតយន្តហោះ សំណង់អាគារគេហដ្ឋាន

អភិវឌ្ឍន៍រមនីយដ្ឋាន និងឆ្នេសមុទ្រ។ ទឹកប្រាក់ដែលត្រូវចំណាយសំរាប់គំរោងទាំងនោះមានប្រមាណ ៥១កោដិដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ទឹកប្រាក់នេះគិតរួមទាំងការស្ថាបនាទីក្រុងថ្មីចំនួនបួន និង ផ្លូវអាកាសដែលភ្ជាប់រវាងផ្លូវយាន្តយន្ត និងផ្លូវវង់សំខាន់ៗផ្សេងទៀតជុំវិញទីក្រុង។ គំរោងទាំងនេះនឹងស្រូបយកកម្លាំងពលករបរទេសច្រើនថែមទៀត។

តារាងទី៨. ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសគុយវ៉ែត

(គិតជាលាន)

ប្រទេស	ប្រទេស អេហ្ស៊ីព និងបណ្ដាប្រទេសអារ៉ាប់	ប្រទេស ឥណ្ឌា	ប្រទេស ប៉ាគីស្ថាន	ប្រទេស បង់ក្លាដែស	ប្រទេស ហ្វីលីពីន	ប្រទេស ស្រីលង្កា	ប្រទេស ផ្សេងៗ ទៀត	សរុប
ចំនួនពលករ	០.៦៧២	០.៤៩១	០.១២៥	០.២៥០	០.០៨៤	០.២០០	០.០៥២	១.៨៧៤

ប្រភព: អនុព័ន្ធសុខមាលភាពសហគមន៍ **គុយវ៉ែត** (Kuwait) ។ គោលនយោបាយជាតិនិប្រវេសន្ត៍ ប៉ាគីស្ថាន ឆ្នាំ ២០០៩

១.៤. ប្រទេសបារ៉ែន

ប្រទេសបារ៉ែន គឺជាមជ្ឈមណ្ឌលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចចំរុះ ហើយបច្ចុប្បន្នគឺជាប្រទេសកំពុងទទួលពលករបរទេសមកពីរដ្ឋក្រៅអារ៉ាប់។ ប្រទេសបារ៉ែនគឺជាបណ្ដុំនៃសកម្មភាពហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងតំបន់ ហើយសកម្មភាពខាងវិស័យធនាគាររបស់ខ្លួនកំពុងពង្រីកយ៉ាងរហ័ស និងបង្កើតនូវតម្រូវការខ្ពស់សំរាប់ផ្ទះសំបែង ទីស្នាក់ការ-ការិយាល័យ និងអាគារលក់ទំនិញធំៗ។ គំរោងដែលមានទឹកប្រាក់ជាង ១២ លានកោដិដុល្លារអាមេរិក សំរាប់ការសាងសង់ផ្លូវចម្លង-ស្ពានភ្ជាប់រវាងប្រទេសបារ៉ែន និងកាតា គំរោងលំនៅដ្ឋាន ការពង្រីកផ្តល់ វិនិយោគសំរាប់ទីសាធារណៈ គ្រឹះស្ថានអប់រំសំរាប់និស្សិត ២៥.០០០ នាក់ ពង្រីកចំណតអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិបារ៉ែននៅម៉ូហារ៉េក (Muharraq) បង្កើតកន្លែងកំសាន្ត និងលំហែរកាយ និង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធវិស័យសាធារណៈ។

រដ្ឋបាលប្រទេសបារ៉ែនបានប្រកាសថា ប្រទេសនេះនឹងដកចេញការកំរិតទីផ្សារការងារដើម្បីប្រឹងប្រែងធ្វើធ្វើឱ្យរដ្ឋនៅតំបន់ឈូងសមុទ្រមានការទាក់ទាញចំពោះពលករបរទេស។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងប្រធានអាជ្ញាធរនិយ័តកម្មទីផ្សារការងារបានមានប្រសាសន៍ថា ប្រទេសនឹងដកចេញនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រពលករបរទេស និងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេមានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីនិយោជករបស់ខ្លួនឡើយ។ ហើយគោលនយោបាយថ្មីនេះនឹងចាប់អនុវត្តក្នុងខែសីហាឆ្នាំ ២០០៩ នេះ។

តារាងទី៩. ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសបារ៉ែន

(គិតជាលាន)

ប្រទេស	ប្រទេសអេហ្ស៊ីព និងបណ្ដាប្រទេសអារ៉ាប់	ប្រទេសឥណ្ឌា	ប្រទេសប៉ាគីស្ថាន	ប្រទេសបង់ក្លាដែស	ប្រទេសហ្វីលីពីន	ប្រទេសស្រីលង្កា	ប្រទេសផ្សេងៗទៀត	សរុប
ចំនួនពលករ	0.00	0.១០៥	0.0៣៦	0.0៤៥	0.0៣0	0.0១៥	0.0១២	0.២៤៣

<u>ប្រភព:</u> អនុព័ន្ធសុខមាលភាពសហគមន៍ **បារ៉ែន** (Bahrain) ។ គោលនយោបាយជាតិនិប្រវេសន៍ ប៉ាគីស្ថាន ឆ្នាំ ២00៩

១.៥. ប្រទេសកាតា និងអូម៉ង់

មានឱកាសល្អសំរាប់ការងារចំពោះពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសកាតា និងអូម៉ង់។ ការរុករកដ៏ខ្លាំងក្លាក្នុងវិស័យឧស្ម័ន និងប្រេងក៏ដូចជាការបង្កើតសន្ទុះទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារផ្នែកបច្ចេកទេសនៅក្នុងប្រទេសកាតា។ ដូច្នេះប្រទេសនេះត្រូវការវិស្វករ វេជ្ជបណ្ឌិត អ្នកគ្រប់គ្រងកម្លាំងផលិត/មេការ ជាងសំណង់ ជាងឈើ ជាងដែក អ្នកលាបថ្នាំ និងអ្នកបច្ចេកទេស ក៏ដូចជាប្រតិបត្តិករ អ្នកពិនិត្យ និងកម្មករជាច្រើន។

១.៦. ប្រទេសលីប៊ី

សេដ្ឋកិច្ចបាន និងកំពុងពង្រីកបន្ទាប់ពីមានការដកចេញទណ្ឌកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការឡើងថ្លៃនូវតម្លៃប្រេងកន្លងមក។ ក្នុងឆ្នាំ ២00៧ សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសនេះកើនឡើង ៤,៥%។ បច្ចុប្បន្នពលករមកពីប្រទេសអេហ្ស៊ីប អារ៉ាប់ និងអាហ្វ្រិកដ៏ច្រើនក្នុងទីផ្សារការងាររបស់លីប៊ី។

មានគំរោងសាងសង់មួយចំនួនកំពុងដំណើរការ រួមទាំងដំណើរការរោងចក្រចម្រាញ់ប្រេង និងឧស្ម័ន សំណង់លំនៅដ្ឋាន ការអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងកសិកម្ម។ មានក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបានចុះហត្ថលេខាដើម្បីទទួលសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ទឹក ប្រព័ន្ធលូបង្ហូរ ចរន្តអគ្គិសនី និងសេវាកម្មទូរស័ព្ទ។ កិច្ចសន្យាក៏បានផ្ដល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបរទេសដើម្បីសាងសង់ទីក្រុងថ្មីក៏ដូចជាកែលំអ និងធ្វើទំនើបកម្មរោងចក្រចម្រាញ់ប្រេង។ មានគម្រោងផ្សេងៗទៀត ជាពិសេសការរៀបចំផ្ទះសំបែង ឧស្សាហកម្ម ទូរគមនាគមន៍ និងទេសចរណ៍ ក៏មាននៅក្នុង

ផែនការកម្មវិធីបន្ថែម។ គំរោងទាំងនោះនឹងពង្រីកដល់សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់ និងបើកចំហនូវឱកាសថ្មី សំរាប់ពលករបរទេសទាំងមានជំនាញ និងមានជំនាញតិចតួច។

តារាងទី១០. ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសលីប៊ី

(គិតជាលាន)

ប្រទេស	ប្រទេស អេហ្សិព និងបណ្តាប្រទេសអារ៉ាប់	ប្រទេស ឥណ្ឌា	ប្រទេស ប៉ាគីស្ថាន	ប្រទេស បង់ក្លាដែស	ប្រទេស ហ្វីលីពីន	ប្រទេស ស្រីលង្កា	ប្រទេស ផ្សេងៗទៀត	សរុប
ចំនួនពលករ	0.៦0	0.00២	0.00៣	0.00១	0.00២	0.000១	0.៣៣១	0.៩៣៩

<u>ប្រភព:</u> អនុព័ន្ធសុខមាលភាពសហគមន៍ **លីប៊ី** (Libya) ។ គោលនយោបាយជាតិនិប្របវេសន្ត៍ ប៉ាគីស្ថាន ឆ្នាំ ២00៩

១.៧. ប្រទេសអ៊ីស្រាអែល

ចំនួនពលករបរទេសដែលបំរើការងារនៅប្រទេសអ៊ីស្រាអែលបានកើនឡើងរហូតដល់ ១២.៥% កាលពីឆ្នាំកន្លងទៅ យោងតាមតួលេខដែលផ្សាយដោយរដ្ឋាភិបាល។ យោងតាមព័ត៌មានយេរ៉ូសាឡឹមប៉ុស្តិ៍ (Jerusalem Post) បានឱ្យដឹងថា ក្រសួងឧស្សាហកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម និងការងារ មានចំនួនពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសអ៊ីស្រាអែលបានកើនឡើងរហូតដល់ ២២៥,000 នាក់ក្នុងឆ្នាំ ២00៨។ កំណើននេះកើនឡើងនៅក្នុងវិស័យព្យាបាល និងថែទាំសុខភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរំពឹងអំពីចំនួនការងារសំរាប់កម្មករបរទេសថានឹងមានការកាត់បន្ថយក្នុងពេលអនាគតក្រោយពីការិយាល័យកណ្តាលស្ថិតិបានបង្ហាញឱ្យឃើញកាលពីក្នុងខែឧសភាកន្លងទៅនេះថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសអ៊ីស្រាអែលមានត្រឹមតែ ៣.៦% ស្មើនឹងមួយភាគបួន នៃចំនួនសរុបក្នុងឆ្នាំ ២00៩។

២. បណ្តាប្រទេសនៅអាស៊ីខាងកើត និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍

២.១. ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ពលករបរទេសអាចធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ការដ្ឋានសំណង់ ដាំដំណាំ ធ្វើកសិកម្ម សេវាកម្ម និងកិច្ចការក្នុងផ្ទះ។ វិស័យសេវាកម្មមាន អនុវិស័យសេវាកម្មចំនួន ១៤ ផ្សេងទៀតដែលក្នុងនោះមាន ភោជនីយដ្ឋាន បោកគក់សំលៀកបំពាក់ សុខមាលភាពផ្ទះសំបែង សេវាកម្មបោសសំអាត ការលក់ដុំ/លក់រាយ ជាងមាស ជាងកាត់សក់ ការងារនិស្សរណកម្មកំទេចដែក ការលើកដាក់ទំនិញ សណ្ឋាគារ

សេវាស្តាយផង់សម្ភារៈហ្គោល តម្បាញ ការងារកន្លែងហាត់ប្រាណ/មុជទឹកកម្សាន្ត។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានពឹងផ្អែកលើទីផ្សារពលកម្មក្នុងតំបន់ដែលមានជំនាញទាប និងមធ្យមចាប់តាំងពីដើមទស្សវត្សឆ្នាំ ១៩៧០ រហូតមកដើម្បីបំពេញកំណើនតម្រូវការងារ និងជួយបំពេញដល់កង្វះខាតរចនាសម្ព័ន្ធការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចំនួនដ៏ច្រើននៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងជំនាន់ទីពីរដែលមិនធ្លាប់មាន ក៏នៅតែបន្តកើនឡើងខ្ពស់ថែមទៀត ចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលទស្សវត្សឆ្នាំ ១៩៨០មក ដែលនេះធ្វើឱ្យមានការខ្វល់ខ្វាយដល់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងសង្គម។ ប្រទេសនេះបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវស្តង់ដារដ៏តឹងរឹងមួយដើម្បីកាត់បន្ថយការពឹងពាក់លើពលករបរទេស និងធ្វើផែនការដើម្បីបញ្ឈប់ការបន្តជាថ្មី/ពន្យារយៈពេលលើប័ណ្ណការងារដល់ពលករដែលគ្មានជំនាញក្រោយពីធ្វើការបានប្រាំឆ្នាំ។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនឹងបញ្ជូនពលករបរទេសយ៉ាងតិច ២០០.០០០ នាក់ត្រឡប់មកស្រុកវិញនៅ ឆ្នាំ ២០១០ ខាងមុខ ដើម្បីទុកឱកាសការងារនេះជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនវិញ។ ពលករបរទេសក្នុងប្រទេសនេះមានចំនួនស្មើនឹង ២១% នៃកម្លាំងពលកម្ម ១១លាននាក់របស់ប្រទេស។

តារាងទី១១. ពលករនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

ត្រឹមថ្ងៃទី ៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨

ប្រទេស	ប្រទេស ឥណ្ឌូណេស៊ី	ប្រទេស បង់ក្លាដែស	ប្រទេស ណេប៉ាល់	ប្រទេស ឥណ្ឌា	ប្រទេស ភូមា	ប្រទេស វៀតណាម	ប្រទេស ដ៏ទៃ ទៀត	**សរុប**
ចំនួន ពលករ	១,១២០,៨២៨	៣១៥,១៥៤	២៧០,០៥៣	១៣៨,០៨៣	១៣៤,១១០	១០៣,៣៣៨	៩១,៣៨៨	២,១០៩,៩៥៤

ប្រភព: នាយកដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យា ទីស្នាក់ការធំខាងកិច្ចការអន្តោប្រវេសន៍ **ពូត្រាយ៉ាយ៉ា ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ២០០៩** (**Putrajaya, Malaysia)**

២.២. ប្រទេសសិង្ហបុរី

ប្រទេសសិង្ហបុរីមានចំនួនពលករបរទេសប្រហែល ៨៣២.៤០០ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ដែលស្មើនឹង ៣០% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប។ អ្នកបំរើតាមផ្ទះ ភាគច្រើនមកពីប្រទេសហ្វីលីពីន ឥណ្ឌូណេស៊ី ស្រីលង្កា និងថៃមានចំនួនសរុបប្រហែល ១៦០.០០០ នាក់ ជាទូទៅឃើញថាក្នុងប្រាំពីរគ្រួសារ មានមួយគ្រួសារមានអ្នកបំរើម្នាក់។ ពលករបរទេសដែលបំរើការងារតាមផ្ទះ គឺមកពីបណ្តាប្រទេសដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតដែលក្នុងនោះមានប្រទេសបង់ក្លាដែស ហុងកុង ឥណ្ឌា ឥណ្ឌូណេស៊ី ម៉ាកាវ មាឡេស៊ី ភូមា ប៉ាគីស្ថាន ហ្វីលីពីន កូរ៉េខាងត្បូង ស្រីលង្កា តៃវ៉ាន់ និងថៃឡង់ដ៍។ ចំពោះវិស័យសំណង់ ប្រទេសបញ្ជូនដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត គឺមានប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ចិន ឥណ្ឌា ស្រីលង្កា ថៃឡង់ដ៍ បង់ក្លាដែស ភូមា ហ្វីលីពីន ប៉ាគីស្ថាន ហុងកុង ម៉ាកាវ កូរ៉េខាងត្បូង និងតៃវ៉ាន់។

គោលនយោបាយប្រទេសសឹង្ហបុរីចំពោះពលករបរទេសគ្មានជំនាញគឺជាកម្លាំងពលកម្មរយៈពេលខ្លី ដែលចំនួននេះងាយស្រួលក្នុងការដោះដូរក្នុងករណីប្រទេសជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច។ ពលករបរទេសទាំងនេះគឺស្ថិតនៅក្រោមប្រព័ន្ធវិធានការគ្រប់គ្រងនានា ដូចជាប្រព័ន្ធផ្តល់ប័ណ្ណការងារ ចំនួនកូតា (ដែលកំណត់អំពីសមមាត្រពលករបរទេស និងពលករក្នុងស្រុក) និងអត្រាពន្ធដែលពលករបរទេសត្រូវបង់។ ពលករបរទេសគឺទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារណា ដែលមានចែងជាក់លាក់នៅក្នុងប័ណ្ណការងារ និងនិយោជកដែលមានចែងនៅក្នុងប័ណ្ណការងារនោះ។ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគឺត្រូវឈប់ជាបន្ទាន់នៅពេលដែលប័ណ្ណការងារត្រូវចប់ ហើយពលករត្រូវចាកចេញពីប្រទេសសឹង្ហបុរីនេះក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃគត់។ ពលករបរទេសតម្រូវឱ្យមានប័ណ្ណការងារជាកំហិត ទាំងការងារសាងសង់ សេវាកម្ម រោងចក្រផលិត វិស័យការងារក្នុងទឹក និងការងារក្នុងផ្ទះ។

២.៣. សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ

សាធារណរដ្ឋកូរ៉េបានក្លាយជាប្រទេសគោលដៅមួយដ៏សំខាន់សំរាប់ពលករបរទេសកាលពីប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅនេះ។ ប្រទេសកូរ៉េបានជំនួស "ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល - Trainee System" មុនរបស់ខ្លួន ដោយប្រើប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ (Employment Permit System-EPS)។ ការផ្តល់ការងារតាមប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានសំរាប់ការជ្រើសរើសកម្មករ/ពលករ ពីប្រទេសបញ្ជូនដែលខ្លួនបានចុះអនុស្សរណៈជាមួយ។ កម្ពុជាជាប្រទេសបញ្ជូនមួយ។ ប្រព័ន្ធផ្តល់ការងារនេះត្រួតពិនិត្យដោយរដ្ឋាភិបាល ហើយការទទួលលើកដំបូងតាមប្រព័ន្ធនេះគឺនៅឆ្នាំ ២០០៤ ហើយដែលគេរំពឹងថាប្រព័ន្ធនេះគឺជាកន្លែងដ៏សំខាន់ក្នុងការផ្តល់ការងារដល់ពលករបរទេស ដើម្បីបានទៅធ្វើការងារនៅប្រទេសកូរ៉េ ទាំងបច្ចុប្បន្ន និងបន្តរហូតដល់ក្រោយឆ្នាំ ២០១០។ តាមរយៈប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាគឺ ៣.៧៧០ វុន (៣.៨០ ដុល្លា) ក្នុងមួយម៉ោងការងារ[៧] ហើយនិយោជកនីមួយៗត្រូវការពលករយ៉ាងតិច ២០នាក់ ដែលជ្រើសរើសចេញតាមប្រព័ន្ធនេះ និងត្រូវធ្វើការយ៉ាងតិច៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ពលករដែលជ្រើសរើសតាមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារនេះនឹងទទួលបានប្រាក់សោធនសុខភាពការងារ និងកម្មវិធីសំណងសំរាប់ពលករ។

និយោជកកូរ៉េភាគច្រើនផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារសំរាប់រយៈពេលតែមួយឆ្នាំប៉ុណ្ណោះតែអាចបន្តជាថ្មីរហូតដល់រយៈពេលពីរឆ្នាំបន្ថែមទៀត។ បន្ទាប់ពីបានបំពេញការងាររយៈពេលបីឆ្នាំ ពលករបរទេសនោះត្រូវចាកចេញពីប្រទេសកូរ៉េរយៈពេលយ៉ាងតិចមួយខែសិនមុននឹងមកបន្តការងារដំណាក់កាលចុងក្រោយបីឆ្នាំជាថ្មីទៀត[៨]។ រដ្ឋាភិបាលកូរ៉េបានចុះហត្ថលេខាជាមួយប្រទេសបញ្ជូនពលករចំនួន១៤ប្រទេស ដើម្បីកំណត់ចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។ ប្រទេសទាំងនោះមាន ហ្វីលីពីន ថៃឡង់ដ៍ វៀតណាម ស្រីលង្កា

[៧] ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវបានគេកំណត់ឱ្យកើនឡើងដល់ ៤,០០០ វុន ក្នុងមួយម៉ោង ក្នុងឆ្នាំ២០០៩

[៨] គណៈកម្មាធិការនីតិបញ្ញត្តិមួយ ក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ បានផ្តល់ងនុសាសន៍ថា រយៈពេលអតិបរមាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ពលករបរទេសជាបន្តបន្ទាប់ ត្រូវបានបង្កើនរហូតដល់៥ឆ្នាំ

ម៉ុងហ្គោលី ចិន កម្ពុជា និងឥណ្ឌូណេស៊ី។ នៅក្នុងប្រទេសទាំងនេះ ភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលតែងតែធ្វើការជ្រើសរើស បណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករ ហើយពលករទាំងនោះត្រូវរៀនឱ្យចេះភាសាកូរ៉េខ្លះ (ដោយចំណាយថវិកាខ្លួនឯង) មុននឹងមកកាន់ប្រទេសកូរ៉េ[៩]។ ដូចជានៅឆ្នាំ២០០៧ មានចំនួនពលករបរទេសចំនួន ១៥៩.៣០០នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសក្រោមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារនេះ។

២.៤. ខេត្តតៃវ៉ាន់នៃប្រទេសចិន

ក្រុមប្រឹក្សាការងារ ដែលជាសាខាប្រតិបត្តិមួយនៅតៃវ៉ាន់ មានមុខងារទទួលខុសត្រូវទូទៅក្នុងការអនុញ្ញាតទទួលយក និងគ្រប់គ្រងពលករបរទេសនៅលើដីកោះនេះ។ ចំពោះនិយោជកណាដែលចង់ជួលពលករបរទេសត្រូវតែធ្វើពាក្យសុំមកក្រុមប្រឹក្សាការងារ (Council of Labour Affairs) ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាត។ និយោជកភាគច្រើននៅកោះតៃវ៉ាន់ជ្រើសរើសកម្មករបរទេសតាមរយៈភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដែលជាអ្នកទំនាក់ទំនងជាមួយប្រទេសបញ្ជូនពលករក្នុងការរៀបចំ និងជ្រើសរើសពលករតាមចំនួនដែលត្រូវការ។ និយោជកជាធម្មតាមិនចាំបាច់ផ្តល់ថ្លៃសេវាដល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឡើយ ផ្ទុយទៅវិញជារឿយៗភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបង់ថ្លៃជើងសារ (ប្រាក់កុំមីស្យុង) ទៅឱ្យនិយោជកដែលបានផ្តល់ការងារដល់ពួកគេ។

ពលករបរទេសនៅក្នុងកោះតៃវ៉ាន់ ភាគច្រើនគឺមកពីប្រទេសអាស៊ីអាគ្នេយ៍ចំនួនប្រាំរួមមាន ប្រទេសថៃ ហ្វីលីពីន ឥណ្ឌូណេស៊ី ម៉ាឡេស៊ី និងវៀតណាម។ មូលហេតុសំខាន់ក្នុងការជ្រើសរើសពលករពីប្រទេសទាំងនេះ ពីព្រោះអ្នកវិនិយោគជនជាតិតៃវ៉ាន់ជាច្រើនបានវិនិយោគផ្ទាល់នៅប្រទេសទាំងនេះ ហើយម្យ៉ាងទៀតរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទាំងនេះមានកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីជាមួយតៃវ៉ាន់ស្តីពីការជ្រើសរើសពលករបរទេស។

ពលករបរទេសនៅក្នុងកោះតៃវ៉ាន់អាចចូលធ្វើការក្នុងគំរោងសំណង់រដ្ឋ ការងារក្នុងរោងចក្រ (ជាពិសេសក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មអតិពលកម្ម) និងសេវាថែទាំសុខភាព។ ចាប់តាំងពីមានកម្មវិធីពលករបរទេសនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩២ មក មានកម្មករបរទេសប្រមាណមួយភាគប្រាំដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការនៅក្រោមគំរោងសាងសង់របស់រដ្ឋាភិបាល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករបរទេសគឺបំរើការងារក្នុងវិស័យរោងចក្រ ក្នុងផ្នែកអេឡិចត្រូនិច និងគ្រឿងបរិក្ខារ ផ្នែកផលិតផលវាយភ័ណ្ឌ ផលិតផលដែក កុំព្យូទ័រ ឧបករណ៍ប្រាស្រ័យទាក់ទង បរិក្ខារីដេអូ សម្ភារៈអេឡិចត្រូនិច និងបរិធានផ្សេងៗ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ អ្នកជួយការងារផ្ទះ និងបុគ្គលិកសេវាកម្មថែទាំសុខភាព មានចំនួនស្មើនឹង ៤៥%នៃកម្មករបរទេសសរុប ដែលធ្វើការនៅក្នុងកោះតៃវ៉ាន់។

[៩] រដ្ឋាភិបាលសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េកែតម្រូវលក្ខខណ្ឌភាសាកូរ៉េ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលលើចំនួន ពលករដែលត្រូវទទួល។ ឧទាហរណ៍ បង្កើតលក្ខខណ្ឌដើម្បីកាត់បន្ថយការចូលមកក្នុងប្រទេសកូរ៉េ។

តារាងទី១២. ពលករបរទេសនៅក្នុងកោះតៃវ៉ាន់

ឆ្នាំ	ប្រទេស ឥណ្ឌូណេស៊ី	ប្រទេស ហ្វីលីពីន	ប្រទេស ថៃ	ប្រទេស វៀតណាម	ប្រទេស មាឡេស៊ី	ប្រទេស ម៉ុងហ្គោលី	**សរុប**
២០០៥	៤៩,០៤៩	៩៥,៧០៣	៩៨,៣២២	៨៤,១៨៥	១៣	៧៩	៣២៧,៣៩៦
២០០៦ **(ខែវិច្ឆិកា)**	៨២,១៩១	៩១,៤៤២	៩៣,៣៤០	៧១,០២១	១២	៨១	៣២២,៧៧១

ប្រភព: ការគ្រប់គ្រងពលករបរទេសក្នុងកោះតៃវ៉ាន់ ដោយ **Joseph S. Lee** សាកលវិទ្យាល័យកណ្តាលជាតិ ឆ្នាំ ២០០៧

២.៥. តំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង

កាលពីខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ រដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីផ្តល់ការអនុញ្ញាតចំពោះទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយគុណភាពដើម្បីទាក់ទាញយកអ្នកដែលមានជំនាញខ្ពស់ៗ ឬអ្នកដែលមានទេពកោសល្យមកពីចិនដីគោក និងពីបរទេសដើម្បីធ្វើការងារនៅក្នុងហុងកុង។ កម្មវិធីនោះគឺផ្អែកលើចំនួនកូតា និងអនុវត្តប្រព័ន្ធធ្វើតេស្តយកពិន្ទុ។ ឧទាហរណ៍ ការធ្វើតេស្តទូទៅយកពិន្ទុ (General Points Test-GPT) និង តេស្តលទ្ធផលដោយយកពិន្ទុជាសំអាង (Achievement-based Points Test-APT)។ អ្នកដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតក្រោមកម្មវិធីនេះ នឹងទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅក្នុងហុងកុងរយៈពេលមួយឆ្នាំដំបូងទោះបីជាមិនទាន់មានការធ្វើក៏ដោយ។

រដ្ឋាភិបាលមានកម្មវិធីជួយរកការងារ (Supplementary Labour Scheme-SLS) កម្មវិធីនេះបានដាក់ឱ្យដំណើរការដំបូងនៅខែកុម្ភៈឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលនិយោជកត្រូវតែដាក់ពាក្យសុំអនុញ្ញាតប្រើកម្លាំងពលករបរទេសចាប់ពីកំរិតថ្នាក់ជាងបច្ចេកទេស ឬក្រោមនេះបន្តិចពីប្រទេសក្រៅ តែមិនមានកូតាជាក់លាក់សំរាប់វិស័យឧស្សាហកម្មដែលកំណត់ដោយកម្មវិធីជួយរកការងារនេះឡើយ ហើយពាក្យសុំត្រូវបានយកមកពិចារណាតាមករណីនីមួយៗជាក់ស្តែង។ ដើម្បីរក្សាអាទិភាពសំរាប់កម្មករក្នុងស្រុក រាល់កន្លែងការងារដែលនៅទំនេរ ដំបូងត្រូវតែធ្វើការប្រកាសផ្សាយតាមរយៈកាសែតសារព័ត៌មាន។ ហើយកាលពីឆ្នាំ ២០០៨ កន្លងទៅមានពលករបរទេសប្រមាណ ១.៣៣៨ នាក់ទទួលបានការងារនៅក្នុងក្រុងហុងកុងតាមរយៈកម្មវិធីជួយរកការងារនេះ។ ពលករបំរើការងារតាមផ្ទះក៏ទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការនៅហុងកុងតាំងពីទស្សវត្សឆ្នាំ ១៩៧០ ដោយសារក្រុងនេះខ្វះមនុស្សជួយការងារក្នុងផ្ទះ។ ដោយឱ្យស្ត្រីហុងកុងជាមេផ្ទះមានសេរីភាពដើម្បីរកការងារក្នុងពេលដែលទីក្រុងហុង

កុង មានការលូតលាស់សេដ្ឋកិច្ច។ នាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍ ជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើបែបបទការងាររបស់ពលករជួយការងារផ្ទះ។ អ្នកជួយការងារផ្ទះអាចទទួលបានការអនុញ្ញាត ប្រសិនបើពលករមានបទពិសោធន៍ ហើយបើនិយោជកនោះជាអ្នករស់នៅក្នុងទីក្រុងហុងកុងនេះ ហើយបានផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារសមស្របដូចមានចែងក្នុងស្តង់ដានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាល។ លក្ខខណ្ឌនោះមានទាំងការផ្តល់ការស្នាក់នៅឥតបង់ថ្លៃ និងសមរម្យ ផ្តល់អាហារដោយឥតគិតថ្លៃ ឬផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃអាហារ ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យទាបជាងកំរិតឈ្នួលអប្បរមាដូចមានកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាល ផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរទៅ-មកស្រុកកំណើត និង ផ្តល់ការព្យាបាលដោយឥតគិតថ្លៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាប្រចាំខែគឺ ៣.៥៨០ ដុល្លាហុងកុង (៤៥៦ដុល្លាអាមេរិក)។ គោលការណ៍គឺបានដាក់ឱ្យអនុវត្តគ្រប់កិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ក្រោយពីបានចុះហត្ថលេខាកាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។ តម្រូវការអ្នកជួយការងារផ្ទះបានកើនឡើងក្នុងរយៈពេលបីទសវត្សចុងក្រោយនេះ។ ហើយនៅចុងឆ្នាំ ២០០៨ មានពលករជួយការងារផ្ទះចំនួនប្រហែល ២៥៦.៦០០ នាក់បានធ្វើការងារជាអ្នកជួយការងារផ្ទះនៅក្នុងទីក្រុងហុងកុង ដែលក្នុងនោះប្រហែល ៤៩% មកពីប្រទេសហ្វីលីពីន ៤៨% មកពីប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី និង ១.៥ % មកពីប្រទេសថៃ។

៣. បណ្តាប្រទេសនៅអាមេរិកខាងជើងៈ ប្រទេសកាណាដា

កម្មវិធីពលករបរទេសបណ្តោះអាសន្ន បានបំពេញរាល់តម្រូវការ ទាំងការងារតាមរដូវក្នុងវិស័យកសិកម្ម ការងារក្នុងផ្ទះ ទាំងពលករជំនាញ និងពលករបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ដែលកម្លាំងក្នុងស្រុកមិនអាចបំពេញបាន។ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ មានអ្នកតាំងលំនៅបណ្តោះអាសន្នប្រមាណ ២៥០.០០០ នាក់បានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យរស់នៅក្នុងប្រទេសកាណាដា ដែលក្នុងនោះមានមួយភាគបីជាជនជាតិអាមេរិកកាំង។ ចំពោះនិយោជកដែលប្រាថ្នាចង់ជួលពលករបរទេសបណ្តោះអាសន្នត្រូវដាក់ពាក្យសុំការអនុញ្ញាតផ្តល់ការងារ (Employment Authorization-EA) ដែលផ្តល់សុពលភាពដោយផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សកាណាដា។

ចំពោះកម្មវិធីពលករក្នុងវិស័យកសិកម្មតាមរដូវ (Seasonal Agricultural Workers Programme) អនុញ្ញាតចំពោះការរៀបចំចូលមកជាក្រុមរបស់ពលករបរទេសដើម្បីធ្វើការងារជាហត្ថពលករកសិកម្មក្នុងប្រទេសកាណាដា។ កម្មវិធីពលករក្នុងវិស័យកសិកម្មតាមរដូវគ្រប់គ្រងដោយផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ និងធនធានមនុស្សរបស់កាណាដា ដោយសហការជាមួយផ្នែកអន្តោប្រវេសន៍ និងការផ្តល់សញ្ជាតិ (Citizenship and Immigration Canada-CIC) និងជាមួយអ្នកផលិតកសិផល។ កម្មវិធីអនុញ្ញាតចំពោះពលករបរទេសឱ្យចូលដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការរបស់អ្នកផលិតកសិផល ក្នុងរដូវប្រមូលផល និងរដូវដាំដុះនៅពេលដែលកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកមានមិនគ្រប់គ្រាន់។ ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ និងធនធានមនុស្សកាណាដា និងផ្នែកអន្តោប្រវេសន៍ និងការផ្តល់សញ្ជាតិ

កាណាដាត្រូវតែថ្លឹងថ្លែងអំពីប្រភេទការងារដែលត្រូវការ និងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់និយោជកកាណាដា និងសុខមាលភាពរបស់ពលករបរទេសបំរើការងារនៅក្នុងប្រទេសកាណាដា។ កម្មវិធីពលករក្នុងវិស័យកសិកម្មតាមរដូវ បច្ចុប្បន្នអនុវត្តនៅក្នុង **អាល់ប៊ែតា សាសកាតសីវ៉ាន អុងតារីយ៉ូ កេបិក ញូប្រ៊ុងស្វិគ ណូវ៉ាស្កុធា និង ព្រីនអែដវ៉ាតអាយលែន** (Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island)។ ពលករបរទេសគឺតម្រូវឱ្យបង់ការចំណាយខ្លះដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន។ និយោជកអាចមានសិទ្ធិក្នុងការកាត់លុយសំរាប់: **១.** ថ្លៃសំបុត្រយន្តហោះ ដូចបានព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យារវាងប្រទេសកំណើតរបស់ពលករ និងកាណាដា **២**. សំរាប់ការធានារ៉ាប់រងមុខរបរ **៣.** សំរាប់ផែនការសោធនកាណាដា **៤.** ពន្ធចំណូលរដ្ឋកាណាដា **៥.** ថ្លៃប័ណ្ណការងារ ឬថ្លៃទិដ្ឋាការការងារ។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ កសិដ្ឋានកសិកម្មកាណាដាក្លាយជាផ្ទះបណ្ដោះអាសន្នសំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាង ១៨.000 នាក់ដែលមកពីប្រទេសម៉ិចស៊ិកូ និងការីប៊ីន។ តាមរយៈកម្មវិធីពលករក្នុងវិស័យកសិកម្មតាមរដូវ ពលករបរទេសទាំងនេះ ត្រូវបានជ្រើសរើសដើម្បីប្រមូលផលកសិកម្ម និងធ្វើការដាំដុះដែលមានរយៈពេលរហូតដល់៨ខែ។ មានពលករខ្លះ គឺរមែងមកទទួលធ្វើការតាមរដូវដាំដុះរៀងរាល់ឆ្នាំរហូតដល់២០ឆ្នាំក៏មាន។ អនុស្សរណៈមួយមានចែងអំពីគោលការណ៏សំរាប់អនុវត្តដែលប្រទេសនីមួយៗត្រូវទទួលខុសត្រូវ។

តារាងទី១៣. ពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសកាណាដា

ឆ្នាំ	ប្រទេស ហ្វីលីពីន	សហរដ្ឋ អាមេរិក	ប្រទេស ម៉ិចស៊ិកូ	ប្រទេស អង់គ្លេស	ប្រទេស បារាំង	ប្រទេស ទេសផ្សេងៗ	សរុប
២០០៦	២១,៩៩៥	២៥,៣២៨	១៥,១៧៨	១១,១៤៨	៩,០៨០	៧៩,៧១៧	១៦២,០៤៦
២០០៧	៣៣,៩២៦	២៦,៧៣៧	១៨,១៣៨	១២,៦០០	៩,៩៩៤	៩៩,៦៦២	២០១,០៥៧

ប្រភព: ព្រឹត្តិន័យ និងតួលេខ ឆ្នាំ ២០០៧: ទស្សនៈវិស័យស្តីពីអន្តោប្រវេសន៏ - អ្នកដែលរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៏ និងបណ្តោះអាសន្ន។ ផ្នែកអន្តោប្រវេសន៏ និងការផ្តល់សញ្ជាតិ កាណាដា

ឧបសម្ព័ន្ធ២: អនុក្រឹត្យលេខ៥៧ អនក្រ.បក ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
លេខ: ៥៧ អនក្រ.បក

អនុក្រឹត្យ
ស្តីពី
ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

រាជរដ្ឋាភិបាល

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញច្បាប់ការងារដែលប្រកាសអោយប្រើដោយក្រឹត្យលេខ៩៩ក្រ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩២

-បានឃើញច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលប្រកាសអោយប្រើ ដោយព្រះរាជក្រម ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤

-បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យរបស់ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះនរោត្តមសីហនុវរ្ម័ន ព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យរបស់ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះនរោត្តមសីហនុវរ្ម័ន ព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសំរួលសមាសភាព រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

-តាមសំណើរបស់រដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន។

សំរេច

<u>មាត្រា១</u> :ដើម្បីដោះស្រាយជីវភាព និងបង្កើនមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈ រាជរដ្ឋាភិបាលអនុញ្ញាតអោយបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស នៅពេលដែលទីផ្សារការងារក្នុងប្រទេសមិនទាន់មានលទ្ធភាពទទួលយកអ្នកគ្មានការងារធ្វើ និងអ្នកដែលមានការងារធ្វើមិនពេញលេញបានអស់ និងរកប្រាក់ចំណូលចូលថវិកាជាតិ ។

<u>មាត្រា២</u> :ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស និងការគ្រប់គ្រងពលករទាំងនេះជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន អាចអនុញ្ញាតតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងឱ្យក្រុមហ៊ុនណាមួយបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសបាន ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ត្រូវចេញសារាចរណែនាំអនុវត្តបន្ថែមទៀត ក្នុងករណីចាំបាច់ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ត្រូវសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងការធ្វើទំរង់បែបបទ ដូចជាលិខិតឆ្លងដែនជាដើម ដើម្បីបញ្ជូនពលករទៅបរទេស ហើយត្រូវសហការជាមួយក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរ ដែលធ្វើការនៅបរទេស ។

<u>មាត្រា៣</u> :ត្រូវបានចាត់ទុកជាបេក្ខជនសំរាប់ជ្រើសរើសបញ្ជូនឱ្យទៅធ្វើការនៅបរទេស ពលករខ្មែរទាំងពីរភេទមានអាយុចាប់ពី១៨ឆ្នាំឡើងទៅ ដែលបានដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ។

<u>មាត្រា៤</u> :ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ហៅថាភាគីផ្តល់ពលករ ។ ក្រុមហ៊ុនដែលស្នើសុំជ្រើសរើសពលករ ហៅថាភាគីទទួលពលករ ។

<u>មាត្រា៥</u> :រាល់សំណើពីភាគីទទួលពលករ ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌសំខាន់ៗជាអាទិ៍ :

-កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមអនុវត្ត និងបញ្ចប់ការងារ

-ប្រភេទការងារ

-ទីកន្លែងទៅធ្វើការងារ

-ចំនួន និងមុខជំនាញរបស់ពលករ

-ប្រាក់បៀវត្ស ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដោយគិតទាំងការស្នាក់នៅ ហូបចុក ស្លៀកពាក់ ព្យាបាល ព្រមទាំងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ

-ការដឹកជញ្ជូនពលករទៅ និងមក។

ក្រោយពីបានទទួលសំណើ ភាគីផ្តល់ពលករត្រូវឆ្លើយទៅភាគីទទួលពលករយ៉ាងយូរបំផុត៤៥ថ្ងៃ ដោយត្រូវបញ្ជាក់ថា តើអាចផ្តល់ពលករបានកំរិតណា ឬមិនបាន ឬត្រូវពិភាក្សាគ្នាបន្ថែមទៀត។

ភាគីទទួលពលករ ត្រូវឆ្លើយមកភាគីផ្តល់ពលករវិញយ៉ាងយូរ៣០ថ្ងៃ ថាតើត្រូវការពលករទាំងអស់នោះឬទេ ឬត្រូវការតែកំរិតណាមួយនោះ ដោយត្រូវចូលមកពិភាក្សានៅពេលជាមួយគ្នានេះដែរ។ ហួសរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ ហើយបើគ្មានចម្លើយ និងមិនឃើញចូលមកពិភាក្សាទេ ភាគីផ្តល់ពលករកំណត់ថាភាគីទទួលពលករមិនត្រូវការពលករទាំងនោះទេ។

មាត្រា៦ :ការបញ្ជូនពលករទៅបរទេសអាចអនុវត្តបាន លុះត្រាតែមានការអនុញ្ញាតពីភាគីផ្តល់ពលករ និងត្រូវមានកិច្ចសន្យាការងាររវាងពលករ ជាមួយភាគីទទួលពលករ។

មាត្រា៧ :ក្រោយពេលទទួលការអនុញ្ញាតជាផ្លូវការរយៈពេល៧ថ្ងៃយ៉ាងយូរ ភាគីទទួលពលករត្រូវតំកល់ប្រាក់ធានាចំនួនមួយរយពាន់ដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងគណនីរបស់ភាគីផ្តល់ពលករ។ បើភាគីទទួលពលករមិនបានបង់ប្រាក់ធានានេះទេ ការអនុញ្ញាតនេះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

ប្រាក់តំកល់នេះសំរាប់ឱ្យភាគីផ្តល់ពលករបើកឱ្យពលករជំនួសភាគីទទួលពលករ ក្នុងករណីដែលភាគីនេះមិនបានគោរពលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

ក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ បើប្រាក់តំកល់នេះត្រូវបានដកខ្លះ ដើម្បីឱ្យពលករ ភាគីទទួលពលករត្រូវបង់បំពេញឱ្យបានគ្រប់ចំនួនឡើងវិញ។

ភាគីទទួលពលករអាចដកប្រាក់តំកល់នេះទៅវិញបាននៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារជាស្ថាពរជាមួយពលករទាំងអស់។

ប្រាក់តំកល់ក្នុងមាត្រានេះ អាចបន្ធូរបន្ថយបានចំពោះនិយោជក ដែលត្រូវការជ្រើសរើសពលករខ្មែរតែបន្តិចបន្តួចដោយផ្ទាល់ដើម្បីយកទៅធ្វើការនៅក្នុងរោងជាង ឬសិប្បកម្មរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែនិយោជកនោះចាំបាច់ត្រូវពិភាក្សាជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ដើម្បីធ្វើកិច្ចសន្យាឯកត្តភូតជាមួយពលករទាំងអស់នោះ។

<u>មាត្រា៨</u> :ភាគីទទួលពលករត្រូវបង់សោហ៊ុយសេវា និងការរៀបចំឯកសារផ្សេងៗជូនភាគីផ្តល់ពលករតាមការឯកភាពគ្នាដែលមានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យា។

<u>មាត្រា៩</u> :កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ជាអាទិ៍ :

-ឈ្មោះ និងអាស័យដ្ឋានរបស់ភាគីនីមួយៗ
-កាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
-ទីកន្លែង និងប្រភេទការងារជាក់ស្តែង
-មុខជំនាញពលករ
-ប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ
-ភាគបៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដែលត្រូវបញ្ជូនមកគ្រួសារ
-ពេលម៉ោងធ្វើការ និងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំឆ្នាំ
-ការស្នាក់នៅ ហូបចុក ស្លៀកពាក់ ព្យាបាល
-ការបង់ប្រាក់ធានារ៉ាប់រងចំពោះពលករម្នាក់ៗ
-ការប្រគល់ និងទទួលពលករពេលទៅ និងពេលត្រឡប់មកវិញ
-សោហ៊ុយដឹកជញ្ជូនពលករទៅ និងមក
-ករណីដែលត្រូវបញ្ជូនពលករមកមាតុប្រទេសវិញមុនកាលកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

មាត្រា១០ ៈពលករទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលភាគីទទួលពលករត្រូវចេញឱ្យ។ ឯចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះយ៉ាងតិចក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

មាត្រា១១ ៈកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវធ្វើជាពីរភាសាដែលមានតំលៃស្មើគ្នា គឺភាសាខ្មែរ និងភាសាបារាំង ឬអង់គ្លេស។ រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រូវឱ្យលើសពីពីរឆ្នាំឡើយ។

នៅពេលចប់អាណត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីទាំងពីរអាចពិភាក្សាគ្នាបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាទៅទៀតបាន ឬមួយធ្វើកិច្ចសន្យាសាថ្មី។ កិច្ចសន្យាបន្តការងារតទៅទៀត ឬធ្វើសាជាថ្មីក៏ត្រូវមានការចុះទិដ្ឋាការសាថ្មីពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជនដែរ។

មាត្រា១២ ៈភាគីផ្តល់ពលករ ជាអ្នកជ្រើសរើសពលករតាមមុខជំនាញនីមួយៗឱ្យបានគ្រប់ចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

កិច្ចសន្យាការងារ ដែលពលករចុះហត្ថលេខាជាមួយភាគីទទួលពលករត្រូវមានចុះទិដ្ឋាការរបស់អធិការការងារមានសមត្ថកិច្ច។

មាត្រា១៣ ៈនៅពេលចុះកិចសន្យាការងារ ពលករម្នាក់ៗត្រូវផ្តល់ ៈ

-ជីវប្រវត្តិសង្ខេបរបស់សាមីជនមានបិទរូបថត ៤ x ៦ ស.ម	២សន្លឹក
-សំបុត្រថ្កោលទោស	២ច្បាប់
-លិខិតបញ្ជាក់សុខភាព ដែលចេញឱ្យដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ	២ច្បាប់
-សេចក្តីចម្លងសញ្ញាប័ត្រ ឬលិខិតបញ្ជាក់មុខជំនាញ" បើសិនជាមាន"	២ច្បាប់
-សេចក្តីចម្លងលិខិតឆ្លងដែនរបស់សាមីជន	២ច្បាប់
-ប័ណ្ណសុំការងារ	១ច្បាប់

មាត្រា១៤ ៖មុនពេលចេញដំណើរទៅបរទេស ភាគីផ្តល់ពលករ និងទទួលពលករ ត្រូវទទួលបន្ទុករៀបចំធ្វើកម្មសិក្សាអំពីរបៀបរបបធ្វើការងារ របៀបរបបរស់នៅទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណី និងច្បាប់ទំលាប់ជាចាំបាច់របស់ប្រទេសទទួលពលករ ។

មាត្រា១៥ ៖ប្រាក់បៀវត្សរបស់ពលករម្នាក់ៗត្រូវជាប់ពន្ធតាមច្បាប់ជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា១៦ ៖ភាគីទទួលពលករត្រូវរ៉ាប់រងចេញសោហ៊ុយចំណាយឱ្យមន្ត្រីរបស់ប្រទេសផ្តល់ពលករទៅបំពេញបេសកកម្ម ដើម្បីជូនពលករទៅដល់ប្រទេសទទួលពលករ ត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ ទីកន្លែងធ្វើការងារ និងទីស្នាក់អាស្រ័យរបស់ពលករដែលបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យា ។

ភាគីផ្តល់ពលករចាំបាច់ត្រូវបញ្ជូនមន្ត្រីទៅពិនិត្យការអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យាការងារដល់ទីកន្លែង ក្នុងពេលដែលចាំបាច់ ។

មាត្រា១៧ ៖បើមានវិវាទការងារកើតឡើង ភាគីទទួលពលករត្រូវពិភាក្សា និងដោះស្រាយជាមួយពលករភ្លាមដោយផ្អែកទៅលើកិច្ចសន្យាការងារ ។ បើការពិភាក្សាគ្នានេះមិនអាចសំរុះសំរួលគ្នាបានទេនោះ គេត្រូវផ្តល់ពត៌មានភ្លាមទៅស្ថានឯកអគ្គរាជទូត ឬ បេសកកម្មទូតរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រចាំប្រទេសនោះ ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយ ។

មាត្រា១៨ ៖ភាគីទទួលពលករត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់ភាគីផ្តល់ពលករឱ្យបាន៤៥ថ្ងៃមុនកាលបរិច្ឆេទនៃការវិលត្រឡប់មកមាតុប្រទេសវិញពិតប្រាកដរបស់ពលករ ។

ភាគីទទួលពលករ និងភាគីផ្តល់ពលករត្រូវរៀបចំរួមគ្នាប្រតិទិននៃការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ពលករ ។

មាត្រា១៩ ៖ការបាត់ខ្លួនរបស់ពលករនៅក្នុងរយៈពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីទទួលពលករត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានជាបន្ទាន់ដល់ស្ថានឯកអគ្គរាជទូត ឬបេសកកម្មរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រចាំប្រទេសនោះ និងមកក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា២០ ៖ជនណាដែលបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសដោយល្មើសនឹងបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយក្នុងអនុក្រឹត្យនេះត្រូវផ្តន្ទាទោសតាមច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា២១ ៖បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងអនុក្រឹត្យនេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា២២ ៖សហរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី សហរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ត្រូវអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះចាប់ពីថ្ងៃឡាយព្រះហត្ថលេខា និងចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៥

កន្លែងទទួល៖

-ខុទ្ទកាល័យព្រះមហាក្សត្រ
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
-ដូចមាត្រា២២ "ដើម្បីអនុវត្ត"
-ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១	នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
នរោត្តម រណឫទ្ធិ	**ហ៊ុន សែន**

ឧបសម្ព័ន្ធ៣ ៖សមាជិកក្រុមការងារដែលបានចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ទាំងបី លើក ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា

ល.រ	ឈ្មោះ	អង្គភាព/ស្ថាប័ន	លេខទូរស័ព្ទ
១	ឯ.ឧ. សេង សក្ដា	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ៦៦៦ ៦៥៨
២	លោក ហ៊ូ វុឌ្ឍី	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ៩១១ ៦៩៥
៣	លោក ហែម ប៊ុននី	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ៩៣៩ ២៩៣
៤	លោក ជួប ណារ៉ាត់	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ២១៨ ៧៨៩
៥	លោក អ៊ុក រ៉ាវុធ	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ២៨៩ ៨៦១
៦	លោក អែម ប៊ុនធឿន	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១៧ ៥២២ ៥០០
៧	លោក អាន វ៉ាន់ថា	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ៧០២ ០២០
៨	លោក ញ៉ែម គីមហួយ	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ៩២៨ ៧៦៩
៩	លោក ការប៊ុត សុមឡែន	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១២ ៤៧៤ ៥១៤
១០	លោក ម៉ា សូផាណារ័ត្ន	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០៩២ ៨៨៣ ៧៧៨
១១	លោក សួរ សម្បត្តិ	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	០១១ ៨៩៨ ៩១២
១២	លោក នួន វីរៈ	ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	០១២ ៩៩១ ២៩៤
១៣	លោក ឃឹម សុភា	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	០១៦ ៣៩៩ ៩៨៦
១៤	លោក ប៊ុន ណារិទ្ធ	ក្រសួងផែនការ	០១១ ៦៧៣ ៧៨៥
១៥	លោក អ៊ិត ចេតនា	ក្រសួងមហាផ្ទៃ	០១២ ៨៥៣ ៦១៣
១៦	លោក សៀន សារ័ត្ន	ក្រសួងមហាផ្ទៃ	០១៧ ២៩៩ ៤៩៩
១៧	លោក ថោង ចំរើន	ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	០១៥ ២០៩ ៩២៥
១៨	លោកស្រី សុង ធី	ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	០១៥ ២០៩ ៩២៥
១៩	លោក អ៊ឹង សុវណ្ណៈ	អាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងជំងឺអេដស៍	០១២ ៩៥៩ ៩៦៧
២០	ល.ជ. ខៀវ សិរីវុឌ្ឍា	ក្រសួងកិច្ចការនារី	០១២ ៨៣៦ ០៣១
២១	លោក ប៊ុន ឃុននី	ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	០១៦ ៨៣៨ ៩៦៦
២២	លោក សុខ វណ្ណា	UNFPA	០១២ ៨៥០ ៥៧១
២៣	លោក ឃុន ប៊ុននី	UNIFEM	០១២ ៨៤៩ ៧៦៧

២៤	លោក កុកស៊ី ថានិត	UNIFEM	០១១ ៨៧៦ ៨០៦
២៥	ក. ទូស សោភ័ណ្ឌ	ILO	០១២ ៨៩៣ ០៤១
២៦	លោក មុំ សុខចារ	អង្គការជំនួយផ្លូវច្បាប់ដល់កុមារ និងស្ត្រី	០១២ ៩៤៣ ៧៦៧
២៧	លោក ហែម សាយ័ន្ត	សមាគមសហព័ន្ធនិយោជក និងពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា	០១២ ៦៨៨ ៥៦៥
២៨	លោក ឆន អាន	សមាគមនារីកម្ពុជាដើម្បីសន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍	០១២ ៩៥៩ ៤៤៧
២៩	លោក អន ប៊ុនហាក់	សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	០១២ ៩២២ ៣២២
៣០	លោក ឡៅ លីហុក	សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	០១២ ៣៨៨ ៧៨៨
៣១	លោក ឈួរ វិចិត្រ	សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា	០១២ ៦០០ ៩៩៦
៣២	លោក យ៉ូវ ខេមរា	មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ-កំពង់សោម	០១២ ៧៧៨ ៩៦៧
៣៣	លោក កែ ឧត្តម	មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ-កំពង់សោម	០១២ ៧១៤ ០១៥
៣៤	លោក វង្ស សុវណ្ណ	សហជីព CWLFU	០១២ ៧១៤ ៦១៨
៣៥	លោកស្រី ហេង ចិន្តា	សហជីព C.CAWDU	០១២ ៤០៨ ៣៦០
៣៦	លោក ថុល ណន	សហជីព CUF	០១២ ៧១១ ៤៨៥
៣៧	លោក ឈិន សូនី	សហជីព CWLFU	០១២ ៧១៤ ៦១៨
៣៨	លោក សុខ គុណ	ក្រសួងព័ត៌មាន/ទូរទស្សន៍ជាតិកម្ពុជា	០១២ ៩១៤ ៨៥៧