ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គោលនយោបាយ

ស្តីពី

ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា

ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៤

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

International
Labour
Organization

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
គម្រោងសកម្មភាពត្រីភាគីដើម្បី
ការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍
នៅក្នុងនិងចេញពីមហាអនុតំបន់មេគង្គ

មាតិកា

អារម្ភកថា.....VI

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ.....VIII

សេចក្តីសង្ខេប.....XI

សេចក្តីផ្តើម ១

១. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ៖ បរិបទបច្ចុប្បន្ន ៣

១.១ ប្រាក់ឈ្នួល ៣

១.២ វិសាលភាពយេនឌ័រក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ.....៥

១.៣ ការវិលត្រលប់ទ្រង់ទ្រាយធំរបស់ពលករកម្ពុជាពីប្រទេសថៃក្នុងឆ្នាំ២០១៤.....៨

២. សំពាធប្រជាសាស្ត្រ..... ៩

៣. និន្នាការ និងក្របខណ្ឌនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ១០

៣.១ និន្នាការនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ.....១០

៣.២ ប្រាក់បញ្ញើរ.....១៤

៣.៣ ក្របខណ្ឌច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ.....១៥

៣.៤ ក្របខណ្ឌស្ថាប័ន.....១៨

៣.៥ លិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ.....១៨

៣.៦ លិខិតុបករណ៍ថ្នាក់តំបន់ ១៩

៣.៧ ទំនាក់ទំនងរវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងការជួញដូរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា.....១៩

៤. កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងនិន្នាការការងារ.....២០

៤.១ ការងារតាមវិស័យក្នុងប្រទេសកម្ពុជា.....២១

៤.២ ការងារមិនរៀបរយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា.....២២

៤.៣ និកម្មភាព.....២២

៤.៤ សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានឆ្នាំ២០១៥.....២៣

៤.៥ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញ.....២៤

៥. ការវាយតម្លៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១០-២០១៥.....២៥

៦. កម្មវត្ថុនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និង ផែនការសកម្មភាព សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០១៨.....២៨

៦.១ អភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ.....៣០

៦.១.១ គោលនយោបាយគន្លឹះក្នុងអភិបាលកិច្ចនៃទេសន្តរប្រវេសន៍.....៣១

៦.២ ការការពារនិងការលើកកំពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៣២
៦.២.១ គោលនយោបាយគន្លឹះក្នុងការការពារនិងការលើកកំពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍..៣៣
៦.៣ ការរៀបចំទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍..៣៤
៦.៣.១ គោលនយោបាយគន្លឹះក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍និងការអភិវឌ្ឍន៍...............................៣៥
៧. តារាងម៉ាទ្រីសនៃគោលនយោបាយៈ វិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ គោលបំណងគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព...៣៧
ឯកសារយោង..៦៣

តារាងនិងក្រាហ្វិក

តួលេខ១៖ គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងតារាងផែនការសកម្មភាព ....III និង៣០
ក្រាហ្វិក១៖ ការបែងចែកប្រជាជនកម្ពុជាតាមអាយុក្នុងឆ្នាំ២០១២..១០
ក្រាហ្វិក២៖ ចំនួនសរុបប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាមវិស័យក្នុងឆ្នាំ២០១៣.......២១
ក្រាហ្វិក៣៖ គម្រោងតម្រូវការពលកររទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសថៃ ២០១២-២០២១
(គិតជាលាននាក់) ២៤
ក្រាហ្វិក៤៖ វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា ២០១០-២០១៥...........២៧

តារាងទី១៖ ចំនួនសរុបនៃពលករដែលបានបញ្ចប់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងប្រទេសថៃគិតត្រឹម
ចន្លោះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ....១១
តារាងទី២៖ ចំនួនសរុបនៃពលករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈMOU ទៅធ្វើការនៅប្រទេសថៃ
គិតត្រឹមខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៤ ....១២
តារាងទី៣៖ ការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅបរទេសក្នុងឆ្នាំ ២០០៥-២០១៤ (គិតត្រឹមថ្ងៃទី១៨
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤) ១៤

អក្សរកាត់

ACRA	សមាគមន៍ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា
ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AEC	សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន
ASEAN	សមាគមន៍ប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
CAMFEBA	សហព័ន្ធនិយោជិក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា
CBO	អង្គការដែលធ្វើការជាមួយសហគមន៍
CEDAW	អនុសញ្ញាស្តីអំពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងចំពោះស្ត្រីគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់
CQF	ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា
DFAT	ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្មអូស្ត្រាលី
EPS	ប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ-សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ
ICT	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍
ILO	អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
IOM	អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តរប្រវេសន៍
MOAFF	ក្រសួងកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ
MOEF	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
MOEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
MOFAIC	ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
MOH	ក្រសួងសុខាភិបាល
MOI	ក្រសួងមហាផ្ទៃ
MOIH	ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម
MOJ	ក្រសួងយុត្តិធម៌
MOLVT	ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
MOP	ក្រសួងផែនការ
MORD	ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
MOSVY	ក្រសួងសង្គមកិច្ចអតីតយុទ្ធជននិងយុវនីតិសម្បទា
MOT	ក្រសួងទេសចរណ៍
MTOSB	គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាលនិងបញ្ជូលពលករទៅបរទេស
MOU	អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
MOWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
NCCT	គណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស
NEA	ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ

NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NTB	គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល
NV	ដំណើរការកំណត់អត្តសញ្ញាណ (នៅប្រទេសថៃ)
OSSC	មណ្ឌលសេវាច្រកចេញចូលតែមួយ
SDC	ទីភ្នាក់ងារស្វីស (Swiss) សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍និងសហប្រត្តិបត្តិការ
TVET	ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ
TU	សហជីព
UNDAF	ក្របខណ្ឌជំនួយអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ
USAID	ភ្នាក់ងារសហរដ្ឋសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយដាក់អោយប្រើប្រាស់គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ និងផែនការសកម្មភាពឆ្នាំ២០១៥-២០១៨។ គោលនយោបាយនេះបានរៀបចំឡើងតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទៅគោលនយោបាយ ស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជាឆ្នាំ២០១០ ដោយមានកម្មវត្ថុធំៗចំនួនបី (១) *ការធ្វើអោយប្រសើរ ឡើងនូវបទដ្ឋានគតិយុត្ត បទបញ្ញា និងគោលនយោបាយនានាក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ អោយមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ តាមរយៈការដាក់បញ្ចូលនូវគោលការណ៍សិទ្ធិ យេនឌ័រ និងតម្លាភាព ដោយគិតទៅដល់តម្រូវការទីផ្សារការងារ តាមរយៈការពិភាក្សាគ្នា ជាមួយដៃគូសង្គមនានា ក្នុងកម្រិតមូលដ្ឋាន កម្រិតជាតិ កម្រិតទ្វេភាគី កម្រិតអនុតំបន់ កម្រិតតំបន់ និងកម្រិតអន្តរជាតិ (២) ការការពារនិងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ទាំងបុរសនិងស្ត្រី ទៅតាមវិស័យជាក់លាក់ ដោយមិនគិតអំពីភាពស្របច្បាប់ ឬមិនស្របច្បាប់របស់ពលករ នៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និង(៣) ការតម្រែតម្រង់ទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ និងការបំលាស់ទី ដើម្បីពង្រឹងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រកបដោយនិរន្តរភាពដោយទទួលស្គាល់ថាពលករទេសន្តប្រវេសន៍ គឺជាភ្នាក់ងារនៃការបង្កើតថ្មី និងបំលាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្គម។* គោលនយោបាយនេះមានគោលដៅជាក់លាក់ដែលទាក់ទងទៅ នឹងការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ការគ្រប់គ្រប់ទេសន្តប្រវេសន៍និងការការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ហើយបានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពជាក់លាក់នានាដើម្បីសំរេចគោលដៅទាំងនោះ។ គោលនយោបាយនេះក៏បានដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតំលៃការអនុវត្តគោលនយោបាយដែលកំណត់ពីភាពខ្វះខាតក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយកន្លងមក។

គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍និងផែនការសកម្មភាពសំរាប់ឆ្នាំ២០១៥-២០១៨ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនានាដែលបានកំណត់សំរាប់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការដាក់ចេញនូវវិធានការណ៍នានាដើម្បីធានាថាអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើថ្មីអាចមានការងារធ្វើប្រកបដោយផលិតភាព និងទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញរបស់ពួកគេដើម្បីឲ្យពួកគេអាចមានលទ្ធភាពធ្វើការងារណាដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍ជាជាងធ្វើការងារណាដែលមានភាពងាយរងគ្រោះទាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសទទួល។ នៅក្នុងបរិបទនេះគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ និងផែនការសកម្មភាពបានភ្ជាប់ជាមួយនឹងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារដែលគាំទ្រដល់ការធ្វើបំលាស់ទីរបស់ពលករ និងការការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលស្ថិតនៅក្រោមគោលដៅពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ ប៉ុន្តែក៏បានដាក់ការបង្កើតការងារ (ទាំងបរិមាណនិងគុណភាព) ជាចំណុចសំខាន់ក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមដោយផ្តោតទៅលើយុវជន។ គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពនេះក៏បានភ្ជាប់ជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ២០១៣-២០១៨ ដែលបានកំណត់បញ្ហានិរប្រវេសន៍ថាជាបញ្ហាប្រជាសាសន៍មួយសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយដោយសហការជាមួយក្រសួង និងភ្នាក់ងារពាក់ពន្ធ័នានាដើម្បីពង្រឹងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនសំរាប់ដាក់បញ្ចូលបញ្ហាដែលពាក់ពន្ធ័ នឹងប្រជាសាសន៍ទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់សំរាប់អ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់ កាលទី ៣ ឆ្នាំ២០១៣-២០១៨ ក៏បានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជម្រុញវិស័យមុខរបរ និងការងារជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលមធ្យមរបស់ខ្លួន និងបង្កើតនូវក្រមខណ្ឌគោលនយោបាយមួយដើម្បីធានាការបង្កើតការងារប្រកបដោយផលិតភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចកើតមានឡើងក្នុងពេលជាមួយគ្នា។ ដើម្បីជម្រុញវិស័យមុខរបរ និងការងារជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលមធ្យមរបស់ខ្លួន និងបង្កើតនូវក្រមខណ្ឌគោលនយោបាយមួយដើម្បីធានាការបង្កើតការងារប្រកបដោយផលិតភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចកើតមានឡើងក្នុងពេលជាមួយគ្នា។

ស្របជាមួយនឹងគោលដៅ និងរយៈពេលដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ និងផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរំពឹងទុកចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ នឹងផ្តល់លទ្ធផលជាវិជ្ជមានសំរាប់ប្រជាជនកម្ពុជា។ គោលនយោបាយនេះក៏បានទទួលស្គាល់ផងដែរថានៅពេលដែលទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានគ្រប់គ្រងល្អវាអាចរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍គ្រួសារ និងសហគមន៍ និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅកម្រិតថ្នាក់សហគមន៍ និងថ្នាក់ជាតិផងដែរ ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែររាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមិនបានចាត់ទុកការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ គឺជាមធ្យោបាយតែមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ រយៈពេលវែងនោះទេរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីធានាថាប្រជាជនកម្ពុជាធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើទៅតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនជាជាងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយបង្ខំ និងធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយទទួលបានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងត្រូវបានការពារដោយក្រមខណ្ឌច្បាប់មួយដែលរឹងមាំនៅគ្រប់វដ្តនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។

គោលនយោបាយ និងផែនសកម្មភាពនេះ កើតឡើងពីលទ្ធផលនៃកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនរវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ក្រុមអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអង្គការអន្តរជាតិនានា។ ខ្ញុំសូមកោតសរសើរ និងថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រប់ភាគីពាក់ពន្ធ័ទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយនេះជាពិសេសចំពោះអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលបានគាំទ្រទាំងបច្ចេកទេស និងថវិកា។

ខ្ញុំសូមណែនាំគោលនយោបាយនេះចំពោះអ្នកអានទាំងអស់ និងលើកទឹកចិត្តអោយមានការទទួលខុសត្រូវពេញលេញក្នុងការទទួលយក និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយនេះសម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានត្រៀមខ្លួនជាស្រេចដើម្បីផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំដល់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយនានា ក្រសួងពាក់ពន្ធ័នានា អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងពលរដ្ឋទាំងឡាយដើម្បីធ្វើអោយបានសំរេចគោលដៅនៃគោលនយោបាយនេះ ៕

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤

បណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង

រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះការគាំទ្រពីសំណាក់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំកសាងគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០១៤។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈការពិភាក្សាពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនលើកដែលមានការចូលរួមពីដៃគូពាក់ព័ន្ធត្រីភាគីដូចជា ក្រសួងការបរទេស និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស (NCCT) ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ សហព័ន្ធនិយោជកនិងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) សមាគមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាសហភាពសហជីពកម្ពុជា សម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា សហភាពការងារកម្ពុជា និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួន ជាពិសេសអង្គការការពារផ្លូវច្បាប់ដល់កុមារ និងស្ត្រី វិទ្យាស្ថានធនធានអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា អង្គការវីនរ៉ុកអន្តរជាតិ និងអង្គការមូលនិធិអាស៊ីដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រ និងជួយសម្របសម្រួលនៅក្នុងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់។ ក្រៅពីនេះ ធាតុចូលផ្សេងៗទៀតក៏ត្រូវបានផ្តល់ដោយអង្គការអន្តរជាតិនានា ជាពិសេសអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងអង្គការសហប្រជាជាតិផ្នែកលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (UN-Women)។ ដំណើរការរៀបចំសិក្ខាសាលា និងការបោះពុម្ពឯកសារគោលនយោបាយនេះទទួលបានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីរដ្ឋាភិបាលអូស្ត្រាលី។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមសំដែងនូវអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការរួមចំនែកដ៏មានតម្លៃក្នុងកិច្ចការនេះពីសំណាក់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

ឯកសារគោលនយោបាយនេះមិនអាចសម្រេចចេញជាផ្លែផ្កាបានឡើយប្រសិនបើគ្មានការគាំទ្រនិងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ពីថ្នាក់ដឹកនាំនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលរួមមាន ឯកឧត្តម ហ៊ុំ វុឌ្ឍី អនុរដ្ឋលេខាធិការ ឯកឧត្តម សេង សក្កា អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លោក ជួបណារ៉ាត់ អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លោក អ៊ុក វ៉ារុធ ប្រធានការិយាល័យនៃនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម និងសហការីមួយចំនួនទៀត។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមសំដែងនូវ ការកោតសរសើរ ជាពិសេសដល់ លោកស្រី Jane Hodge លោក ឃ្លាំង រីម លោកស្រី Anna Olsen និងលោក Max Tunon នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ក្នុងគម្រោង GMS TRIANGLE ចំពោះការផ្តល់នូវមតិយោបល់ និងធាតុចូលបច្ចេកទេសសំខាន់ៗក្នុងការរៀបចំកសាងគោលនយោបាយនេះចាប់តាំងពីដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមរហូតដល់ចប់ជាស្ថាពរ។

សេចក្តីសង្ខេប

គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ២០១៥-២០១៨ បានកំណត់នូវក្របខណ្ឌការងាររួមមានគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយមានប្រសិទ្ធិ និងការពារសិទ្ធរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរសនិងស្ត្រី និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវឥទ្ធិពលទេសន្តរប្រវេសន៍លើការអភិវឌ្ឍន៍។ គោលនយោបាយនេះផ្តល់នូវទស្សនៈវិស័យមួយអំពីបរិបទបច្ចុប្បន្ននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលរួមមានតួលេខ និងនិន្នាការទៅតាមវិស័យ និងតាមប្រទេសគោលដៅវិសាលភាពនៃយេនឌ័រនៅក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ក្របខណ្ឌបទបញ្ញត្តិ និងស្ថាប័ននៅក្នុងកម្រិតជាតិ កម្រិតទ្វេរភាគី កម្រិតតំបន់ និងកម្រិតអន្តរជាតិ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងនិន្នាការមុខរបរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក៏ត្រូវបានពិនិត្យផងដែរដូចជាសំពាធប្រជាជាសាស្ត្រនៃការកើនឡើងនៃកម្លាំងពលកម្មវ័យក្មេងដ៏ច្រើនភាគរយខ្ពស់នៃមុខរបរមិនរៀបរយ និងឥទ្ធិពលនៃសមាហរណកម្មតំបន់មកលើប្រទេសកម្ពុជាតាមរយៈសហាគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានក្នុងឆ្នាំ២០១៥។

កម្មវត្ថុរួមនៃគោលនយោបាយនេះ គឺបង្កើតប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីការពារ និងលើកកំពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រីក្នុងវដ្តនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយធានាថា ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាជម្រើសមួយដែលពលករទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ទទួលបានបទពិសោធន៍វិជ្ជមាន និងទទួលបានប្រាក់កម្រៃសម្រាប់ពលករខ្លួនឯង ក្រុមគ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេ និងអាចរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។ ការទទួលស្គាល់ និងការឆ្លើយនូវតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសនន៍ដោយគោរពលើយេនឌ័រ វិស័យ ស្ថានភាព ផ្លូវច្បាប់ និងលក្ខណសម្បត្តិបុគ្គលរបស់ពួកគេគឺជាចំណុចស្នូលរបស់គោលនយោបាយ និងការអនុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធិភាព។

ឯកសារគោលនយោបាយនេះដាក់ចេញនូវគោលដៅសំខាន់ៗចំនួនបី សម្រាប់ការអនុវត្ត គឺ (១)អភិបាលកិច្ចកាន់តែប្រសើរឡើងលើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារតាមរយៈក្របខណ្ឌច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងគោលនយោបាយដែលយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសិទ្ធិយេនឌ័រ គោលការណ៍តម្លាភាពភាពជាប់ទាក់ទងគ្នាគ្នាតម្រូវការទីផ្សារការងារនិងកិច្ចសន្ទនាសង្គមនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ទ្វេរភាគី ថ្នាក់អនុតំបន់ថ្នាក់តំបន់និងថ្នាក់អន្តរជាតិ (២) ការការពារនិងការលើកកំពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រីទៅតាមវិស័យជាក់លាក់នីមួយៗដោយមិនគិតអំពីលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ (៣) ការរៀបចំទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងការបំលាស់ទីនៃកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ពង្រឹងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រកបដោយនិរន្តរ៍ដោយទទួលស្គាល់ថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាភ្នាក់ងារនៃរបកគំហើញថ្មី និងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្គម។

គោលដៅសំខាន់ៗទាំងបីខាងលើមានគោលបំណងគោលនយោបាយដូចខាងក្រោម៖

អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៖ បទដ្ឋានស្តង់ដារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ ដោយអនុលោមទៅតាមបរិបទ និងក្របខណ្ឌច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័ននិងអនុវត្តដោយយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី២៖ រដ្ឋាភិបាលនឹងចូលរួមក្នុងវេទិកាតំបន់និងពហុភាគីស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាពិសេសក្នុងតំបន់អាស៊ានជាមួយនឹងចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់មួយថា តើសមាហរណកម្មអាស៊ាន និងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានអាចពង្រឹងឱកាសការងារសមរម្យសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាដោយវិធីណា។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៣៖ ដោយមានការពិភាក្សាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គមនានា រដ្ឋាភិបាល នឹងរៀបចំបង្កើតអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាដែលមានបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រស្តង់ដារអប្បបរមាសម្រាប់វិស័យនីមួយៗជាមួយនឹងប្រទេសទទួលដើម្បីជាលក្ខខណ្ឌមួយនៃការបញ្ជូនពលករ និងរៀបចំអោយមានគំរូកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារអប្បបរមា រវាងពលករកម្ពុជាជាមួយនឹងនិយោជកមុនពេលបញ្ជូនពលករទៅបរទេស។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៤៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ វិនិយោគក្នុងការកសាងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដើរតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួងស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍នៃគណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៥៖ ក្នុងករណីដែលភាពខ្វះចន្លោះត្រូវបានរកឃើញបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាថ្មីនឹងត្រូវបានពិចារណារៀបចំឡើង ដោយគិតទៅដល់អំពីតម្រូវការជាក់លាក់ និងផ្សេងគ្នារវាងពលករស្ត្រី និងពលករបុរសតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី។ នីតិវិធីដែលទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនឹងត្រូវបានធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង ដើម្បីសម្រួលដល់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយស្របច្បាប់និងការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៦៖ ទិន្នន័យស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបែងចែកទៅតាមភេទនឹងត្រូវបានប្រមូលនិងវិភាគជាទៀងទាត់ ដើម្បីរាយការណ៍អំពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ ដែលមានការកែសម្រួលនិងដោះស្រាយបញ្ហារបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ត្រីនិងបុរស។

ការការពារ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរស និងស្ត្រី

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៧៖ រដ្ឋាភិបាលនឹងពង្រឹងការអនុវត្តនិងតាមដានយន្តការការពារនៅក្នុងការជ្រើសរើសនិងការដាក់ឲ្យពលករចូលធ្វើការដោយរួមបញ្ចូលការរៀបចំឲ្យមានជាលក្ខណៈស្ថាប័នក្នុងការចុះអធិការកិច្ចទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ តម្លៃនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៨៖ ដើម្បីកាត់បន្ថយទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយខុសច្បាប់ និងកាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មេខ្យល់ឬភ្នាក់ងារដែលមិនមានអាជ្ញាប័ណ្ណ ឬទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណតែមានការអនុវត្តដោយកេងប្រវ័ញ្ចឬធ្វើ ប្រហែសនឹងត្រូវបានកំណត់ជាគោលដៅក្នុងការអនុវត្តច្បាប់។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៩៖ កុងស៊ុលទទួលបន្ទុកការងាររបស់រដ្ឋាភិបាលនឹងត្រូវបង្កើតឡើង ឬពង្រឹងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទទួលសំខាន់ៗ ដើម្បីផ្តល់ជំនួយឬ ការអន្តរាគមន៍នានាដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រីកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពដោយមិនគិតអំពីភាពស្របច្បាប់ ឬមិនស្របច្បាប់របស់ពលករឡើយ ដោយរួមមានការផ្តល់ជម្រកស្នាក់នៅ សេវាកម្មច្បាប់ ការដោះស្រាយវិវាទ និងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១០៖ ការទទួលបានសេវាយុត្តិធម៌របស់ពលករនឹងត្រូវបានជួយសម្រួលសម្រួលដោយយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយដែលដោះស្រាយទាន់ពេលវេលាចំពោះការរំលោភបំពាននានានៅក្នុងការជ្រើសរើស និងក្នុងការបំពេញការងារ។ រដ្ឋាភិបាល នឹងសហការជាមួយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងពលករ (និងតំណាងរបស់ពួកគេ) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនានា។ នៅក្នុងករណីដែលមានបទឧក្រិដ្ឋ ដំណើរតុលាការនឹងត្រូវបានអនុវត្ត ដើម្បីធានានូវការផ្តន្ទាទោសសមរម្យមួយ និងជាការព្រមានដល់អ្នកដទៃទៀត។ ពលករនឹងត្រូវបានសងជម្ងឺចិត្តជាហិរញ្ញវត្ថុដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឬតាមរយៈប្រាក់តំកល់ធានារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសនិងការធានារ៉ាប់រងនានា។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១១៖ រដ្ឋាភិបាលនឹងជួយសម្រួលពលករឲ្យទទួលបានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីអភិវឌ្ឍនិងទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ខ្លួនដែលជាយន្តការមួយដើម្បីពង្រឹងការការពារនិងប្រាក់ចំណូល។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ពលករទាំងស្ត្រី និងបុរសដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទទួលដោយយោងទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារក្នុងជំនាញ និងផ្នែកជាក់លាក់នីមួយៗ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១២៖ រដ្ឋាភិបាលនឹងសហការជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំមូលដ្ឋានដៃគូសង្គម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានជាក់លាក់ត្រឹមត្រូវស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការនៅតាមសហគមន៍ដែលមានពលករចាកចេញច្រើន និងកន្លែងដែលពលករឆ្លងកាត់។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៣៖ រដ្ឋាភិបាលនឹងធ្វើការសិក្សាទៅលើយន្តការការពារដទៃទៀត សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងស្ត្រី និងបុរសដូចជាការទទួលបានឥណទាន និងមូលនិធិកម្ចី និងមូលនិធិសុខមាលភាពពលករ ដើម្បីជួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងនោះក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។

ការត្រួតពិនិត្យ និងប្រើប្រាស់ធានធានដែលបានទទួលពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៤៖ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនឹងត្រូវបានបន្តដាក់បញ្ចូល និងអនុវត្ត នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍជាតិ និងតាមវិស័យដើម្បីទទួលស្គាល់និងពង្រីកសក្តានុពលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសកម្ពុជា និងធានានូវភាពជាប់ទាក់ទងគ្នាក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៥៖ រដ្ឋាភិបាលធ្វើការជាមួយស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុនានានៅក្នុងប្រទេស កម្ពុជា និងនៅក្នុងប្រទេសទទួលដើម្បីបង្កលទ្ធភាពអោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបានសេវា ហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើរដែលមានសុវត្ថិភាព ប្រសិទ្ធិភាព និងតម្លៃកាន់តែថោក។ ផលប៉ះពាល់នៃ ប្រាក់បញ្ញើរទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈសេវាគាំទ្រនានា ដែលផ្តល់អោយទៅពលករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដោយរាប់បញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុទៅតាមយេនឌ័រ សេវា និងផលិតផលហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែធំទូលាយ និងកិច្ចសន្ទនា និងឧបករណ៍នានាសម្រាប់សហាគមពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៦៖ ការវិលត្រលប់មកវិញ និងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ ប្រកបដោយផលិតភាពរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី អាចកើតឡើងបានតាមរយៈ គោលនយោបាយ ដែលផ្អែកទៅលើភាពជាក់ស្តែង និងការពង្រឹងការផ្តល់សេវានានាសម្រាប់សមាហ រណកម្មសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដោយរាប់បញ្ចូលសេវាមុខរបរការអភិវឌ្ឍន៍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញ ការបណ្តុះបណ្តាលសហគ្រិនភាព និងកម្មវិធីវិនិយោគនានា។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៧៖ តម្លៃសង្គមនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានដោះស្រាយសម្រាល តាមរយៈកម្មវិធីពិសេសនានា ដូចជាតាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្រទៅដល់គ្រួសារ និងកូនរបស់ពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍។

នៅក្នុងគោលបំណងគោលនយោបាយនីមួយៗ សកម្មភាពនានាត្រូវបានកំណត់ និងអនុវត្តដោយ ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវនានា។ ឯកសារគោលនយោបាយនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ សម្រាប់រដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាជាមួយដៃគូសង្គមអង្គការអន្តរជាតិ និងសហគមន៍ផ្តល់ជំនួយ នានា ដើម្បីចាត់វិធានការណ៍ឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀតសម្រាប់លើកកម្ពស់លទ្ធផលនៃការ អភិវឌ្ឍប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលដែល សម្រេចបាន។

រូបភាពទី១. គំនូសបំព្រួញនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា

សេចក្តីផ្តើម

ខណៈពេលចំនួនប្រជាជនកម្ពុជាវ័យក្មេងចំនួនប្រមាណ៣00000នាក់ ឈានចូលក្នុងទីផ្សារការងារជារៀងរាល់ឆ្នាំ អត្រាភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់យុវជនមានចំនួន៣,៨ភាគរយ និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាដែលមិនបាននាំមកនូវកំណើនការងារគ្រប់គ្រាន់ ពលករកម្ពុជាកាន់តែច្រើនឡើងកំពុងសំលឹងមើលឱកាសការងារនិងប្រាក់ឈ្នួលដែលគួរឲ្យទាក់ទាញដែលមាននៅបរទេស។ ចំនួនពលករស្ត្រីកម្ពុជាក៏មានការកើនឡើងផងដែរ ក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាសការងារសមរម្យដែលអាចឲ្យពួកគេផ្គត់ផ្គង់គ្រួសាររបស់ខ្លួន។ តាមការប៉ាន់ប្រមាណពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើចំណាកស្រុកដោយមិនស្របច្បាប់មានចំនួនច្រើនជាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលធ្វើចំណាកស្រុកដោយស្របច្បាប់ដោយសារតែព្រំដែនមានភាពងាយស្រួលក្នុងការឆ្លងកាត់ និងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរដូវ ដែលនាំអោយមានការពិបាកក្នុងការទទួលបានទិន្នន័យដែលមានភាពសុក្រិត។ នៅក្នុងគោលនយោបាយនេះ ពាក្យ "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍" គឺសំដៅលើបុគ្គលដែលនឹងចូលរួមចូលរួមឬបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានាដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃនៅក្នុងរដ្ឋមួយ ដែលបុគ្គលនេះមិនមែនជាសញ្ជាតិរបស់រដ្ឋនោះ និងសំដៅទាំងលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារ និងដែលមិនមានឯកសារ និងទាំងបុរសនិងទាំងស្ត្រី។

ប្រទេសទទួលសំខាន់សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាទាំងមានឯកសារ និងទាំងមិនមានឯកសារ គឺប្រទេសថៃ។ ដោយសារភាពងាយស្រួលក្នុងការឆ្លងដែន ប្រជាជនតិចជាង ១0ភាគរយបានធ្វើចំណាកស្រុកដោយស្របច្បាប់ដែលបានបង្កើតឡើងតាមអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់រវាងប្រទេសទាំងពីរក្នុងឆ្នាំ២00៣[១] ។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២0១0មក សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េបានក្លាយជាប្រទេសដែលទទួលបានប្រជាប្រិយភាពទីពីរ។ ចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលចាកចេញទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានឈានដល់កម្រិតកំពូលនៅក្នុងអំឡុងពេលពីឆ្នាំ២00៩ ដល់ឆ្នាំ២0១១ ទោះបីជាមិនទាន់មានអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែតួលេខនេះបានធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងបន្ទាប់ពីការផ្អាកក្នុងការបញ្ជូនពលករការងារផ្ទះទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីតាមរយៈក្រុមហ៊ុនស្របច្បាប់។ ប្រទេសកម្ពុជាក៏បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រទេសជប៉ុនផងដែរ ប៉ុន្តែមានចំនួនពលករតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅប្រទេសនេះដោយសារតែលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសខ្ពស់តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឧស្សាហកម្មនិងកម្មវិធីហាត់ការបច្ចេកទេស។

ប្រទេសកម្ពុជាមិនទាន់មានយុទ្ធសាស្ត្រគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយលើវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនកាលានុវត្តភាពនៃការចល័តកម្លាំងពលកម្មរបស់ពលករឲ្យបានខ្លាំងក្លានៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ាន ខណៈពេលដែលសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាននឹងចាប់ផ្តើមនៅចុងឆ្នាំ២0១៥នៅឡើយនោះទេ។ បច្ចុប្បន្ននេះមានប្រជាជនកម្ពុជាចំនួន១ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានគុណវុឌ្ឍិសម្រាប់ការចល័តដោយសេរីនៃពលករមានវិជ្ជាជីវៈ ដែលតាមរយៈនេះ មានការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកក្នុងក្របខ័ណ្ឌ អាស៊ាន។ ជាការរំពឹងទុក

[១]Tunon, M., Rim, K. ២០១៣. *ទេសន្តប្រវេសន៍ការងារឆ្លងដែនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ការពិចារណាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារ*. ឯកសារសិក្សារបស់ការិយាល័យILO ប្រចាំអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកក៖ ILO.

ថាសមាហរណកម្មក្នុងតំបន់កាន់តែខ្លាំងក្លានឹងនាំឲ្យមានការកើនឡើងនូវការចល័តរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញមធ្យម។ ដោយមិនពាក់ព័ន្ធនឹងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន តម្រូវការជាបន្តបន្ទាប់លើពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញទាបនិងជំនាញមធ្យមនៅក្នុងចំណោមប្រទេសគោលដៅសំខាន់ៗត្រូវបានរំពឹងថា នៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ដោយ ក្នុងចំណោមនេះ៨0ភាគរយ នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់អាស៊ាននឹងហូរចូលទៅកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សឹង្ហបូរី និងប្រទេសថៃ។

កាន់តែសំខាន់ជាងនេះទៅទៀត រដ្ឋាភិបាលនឹងត្រូវតែធានាថាការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ គឺជាជម្រើសមួយហើយវាមិនមែនជាការចាំបាច់នោះទេ។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារគឺជាធាតុផ្សំតែមួយក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារដែលមានគោលបំណងបង្កើត និងបង្កើនការងារ និងមុខរបរដែលល្អប្រសើរនៅក្នុងស្រុក។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក៏ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍជាតិឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ផងដែរ ដោយបានកំណត់ថានិរប្រវេសន៍គឺជាយន្តការដ៏មានសក្តានុពលមួយក្នុងការពង្រឹងធនធានមនុស្សរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណដំណាក់កាលទីបីឆ្នាំ ២០១៣-២០១៨ ដែលបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការលើកកម្ពស់ការងារនិងមុខរបរ និងបង្កើតក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយមួយដែលការបង្កើតការងារដែលមានផលិតភាពនិងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចកើតមានឡើងស្របពេលគ្នា។ សេវាគាំទ្រនានាត្រូវតែបង្កើតឡើងសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយទទួលបានព័ត៌មានទាក់ទងនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍បានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាមុននិងឱកាសសម្រាប់ពួកគេក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកប្រកបដោយសុវត្ថិភាពដោយស្របច្បាប់និងទទួលបានការងារសមរម្យ។

នៅក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅនេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានសង្កេតឃើញនូវលទ្ធផលវិជ្ជមានពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយរួមមានការកើនឡើងនូវប្រាក់បញ្ញើ ការទទួលបានជំនាញ អត្រាភាពគ្មានការងារធ្វើទាប និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ខណៈពេលដែលមានការបង្ហាញនូវវឌ្ឍនភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ លទ្ធផលវិជ្ជមានទាំងនេះអាចជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់បុគ្គលសហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសតាមរយៈការបង្កើតគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីស្តីពីការវិលត្រលប់ និងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញរបស់ពលករ ការកាត់បន្ថយចំណាយក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការរួមចំនែករបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ដែលវិលត្រឡប់មកមាតុប្រទេសវិញ។ កិច្ចការនេះទាមទារការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលត្រូវបានដឹកនាំដោយក្រុមការងារអន្តរក្រសួងរបស់រដ្ឋាភិបាល។

គោលនយោបាយនេះគូសបញ្ជាក់ពីគោលបំណងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាលើបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងសកម្មភាពនានាដែលបានបង្កើតឡើងដើម្បីសម្រេចគោលបំណងទាំងនេះ។

១. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ៖ បរិបទបច្ចុប្បន្ន

ដោយសារតែប្រជាជនកម្ពុជាវ័យក្មេងដ៏ច្រើនបានចូលឈានជើងចូលក្នុងទីផ្សារការងារ ជាមួយគ្នានឹងឱកាសការងារនៅមានកម្រិត ហើយប្រាក់ឈ្នួលដែលកាន់តែមានភាពទាក់ទាញនៅប្រទេសទទួល ប្រជាជនកម្ពុជាកាន់តែច្រើនឡើងៗកំពុងធ្វើការពិចារណាក្នុងការចាកចេញពីប្រទេស ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១០ ធនាគារពិភពលោកបានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណថា មានពលករកម្ពុជាចំនួន៣៥០៨៤៥នាក់បានធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ។[២] ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយចំនួនពិតប្រាកដគឺទំនងជាមានច្រើនជាងនេះ ដោយពលករកម្ពុជាមានចំនួនប្រហែលជា៧00000នាក់ដែលមិនមានឯកសារ បាននិងកំពុងធ្វើការចុះបញ្ជីជាមួយនឹងអាជ្ញាធរប្រទេសថៃ ចាប់ពីខែកក្កដា ដល់ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ (តារាងលេខ១)។

ប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវបានរំពឹងថាមានការកើនឡើងរហូតដល់ឆ្នាំ២០១៥ ក្នុងអត្រា១,៣ភាគរយក្នុងមួយឆ្នាំ ខណៈពេលដែលប្រជាជនដែលមានអាយុគ្រប់ធ្វើការ (អាយុចន្លោះពី១៥-៦៤ឆ្នាំ) នឹងមានការកើនឡើងក្នុងអត្រាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំខ្ពស់ជាង ៣ ភាគរយ។ តាមការប៉ាន់ប្រមាណមួយដែលលើកឡើងថាប្រជាជនកម្ពុជាវ័យក្មេងចំនួនប្រមាណ ៣00000នាក់ ឈានជើងចូលក្នុងទីផ្សារការងារជារៀងរាល់ ឆ្នាំ[៣] ហើយប្រជាជនកម្ពុជាដែលមានអាយុក្រោម២៩ឆ្នាំ[៤] មានចំនួន៦០,១ភាគរយ រដ្ឋាភិបាលជួបប្រទះការប្រឈមក្នុងការផ្តល់ជំនាញដល់ប្រជាជនវ័យក្មេងទាំងនេះ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារក្នុងការផ្តល់សេវាផ្គូរផ្គងការងារ និងក្នុងការសម្របសម្រួលនូវការចល័តរបស់ពួកគេនៅពេលដែលចាំបាច់។

១.១ ប្រាក់ឈ្នួល

កត្តាគន្លឹះមួយដែលជម្រុញពលករកម្ពុជាក្នុងការជ្រើសរើសធ្វើចំណាកស្រុក គឺភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងប្រទេសគោលដៅ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ ក្នុងចំណោមប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើសរុបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានប្រជាជនចំនួន៦០,២ភាគរយបានធ្វើការក្នុងវិស័យមិនរៀបរយ ខណៈពេលដែលមានប្រជាជនត្រឹមតែចំនួន៦,៥ភាគរយ គឺជានិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យរៀបរយ[៥]។ សូម្បីតែក្នុងចំនួនដ៏តិចនៃនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនេះគឺពួកគេមិនមានទម្រង់ឬពេលវេលាក្នុងការបើកប្រាក់ខែដែលមានស្តង់ដារត្រឹមត្រូវនោះទេ(និយោជិតខ្លះទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

---

[២]*ធនាគារពិភពលោក. ឯកសារព័ត៌មានទេសន្តប្រវេសន៍និងប្រាក់បញ្ញើរ,* http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances [ទាញយកថ្ងៃទ១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤].

[៣]ធនាគារពិភពលោក ,*ទិន្នន័យប្រទេសកម្ពុជា* http://data.worldbank.org/country/cambodia [ចូលមើលនៅ ថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤]។

[៤]ក្រសួងផែនការ, វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ. អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារឆ្នាំ២០១៣. *ការស្ទង់មតិពលកម្មកុមារ និងកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា៖របាយការណ៍កម្លាំងពលកម្ម.* ភ្នំពេញILO។

[៥]Ibid.

តាមមូលដ្ឋានអត្រាប្រចាំម៉ោងឬថ្ងៃ អ្នកខ្លះទៀតតាមមូលដ្ឋានលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែង ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចជាប្រាក់សុទ្ធឬជាសម្ភារៈប្រដាប់ប្រដារផ្សេងៗ) ហើយក៏មិនមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់នៅឡើយទេ លើកលែងតែចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ[៦] ។ តាមការប៉ាន់ប្រមាណប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០១២គឺ ៤៧៧៥១៧រៀល (ប្រហែលជា១១៩ដុល្លារ)[៧]។ ជាមធ្យមបុរសរកប្រាក់ចំណូលបានប្រហែលជា៥១៨២០២រៀល (១៣០ដុល្លារអាមេរិក) ដែលចំនួននេះគឺច្រើនជាងស្ត្រីដែលរកប្រាក់ចំណូលបានជាមធ្យមចំនួន៩១៨៨០៨(១០៥ដុល្លារ)។ នៅក្នុងវិស័យវិជ្ជាជីវៈ ខ្លះភាពខុសគ្នាក្នុងការទទួលបានប្រាក់ចំណូលរវាងកម្មករនិយោជិតជាបុរស និងស្ត្រីគឺមានគំលាតខុសគ្នាច្រើនជាងនេះ ជាពិសេសរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកបច្ចេកទេស។ នៅក្នុងតំបន់ទីក្រុង អ្នកគ្រប់គ្រងអាចរកប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែជាមធ្យមបានខ្ពស់ជាងគេដោយទទួលបាន៩២៤៨១៥រៀល (២៣១ដុល្លារអាមេរិក)។ បន្ទាប់មកអ្នកបច្ចេកទេសទទួលបាន៧៥០៧២៨រៀល (១៨៨ដុល្លារអាមេរិក)។ នៅតំបន់ជនបទ អ្នកបច្ចេកទេសទទួលបានប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែជាមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ គឺ៦០៦៩៧៣រៀល (១៥២ដុល្លារអាមេរិក) ហើយបន្ទាប់មកគឺកម្មករជំនាញផ្នែកកសិកម្មដែលទទួលបាន៥៩៥៥៦៥រៀល (១៤៩ដុល្លារអាមេរិក)[៨] ។

បើប្រៀបធៀបទៅនឹងប្រទេសថៃ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាប្រចាំថ្ងៃ គឺមានចំនួន ៣00 បាត (ថៃបាត) ដែលចំនួននេះគឺស្មើនឹង៩000បាតក្នុងមួយខែ (២៧៩ដុល្លារអាមេរិក) ដែលជាការងារពេញម៉ោង[៩]។ ខណៈពេលដែលច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសថៃ និងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ជាមួយប្រទេសកម្ពុជាបានចែងថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀតដូចគ្នាទៅនឹងពលករក្នុងស្រុកដែរយើងឃើញមានពលករបុរសមានចំនួនច្រើនជាងពលករស្ត្រីក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា[១០] ។ ជាទូទៅពលករដែលមានឯកសារពេញលេញ ឬឯកសារបណ្តោះអាសន្នអាចរកប្រាក់ចំណូលបានខ្ពស់ជាង ខណៈពេលដែល៦៥%នៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលរកប្រាក់ចំណូលបានតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺមិនមានឯកសារអ្វីទាំងអស់[១១]។

នៅក្នុងឆ្នាំ២00៤ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ (IOM) បានបង្ហាញថាកម្រិតប្រាក់ចំណូលរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងតាមខេត្តដែលពួកគេរស់នៅជាពិសេសខេត្តដែលមិនជាប់ព្រំដែន ដូចជាទីក្រុងបាងកក ខេត្តសាមុតសាខន និងខេត្តស៊ូរ៉ាត់ថានី

---

[៦]Ibid.
[៧]Ibid.
[៨]Ibid.
[៩]Tunon, M., Rim, K. ២០១៣. *ទេសន្តប្រវេសន៍ការងារឆ្លងដែនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ការពិចារណាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារ* . ឯកសារសិក្សារបស់ការិយាល័យILO ប្រចាំអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកក៖ ILO.
[១០]អង្គការទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិនិងមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវអាស៊ានលើទេសន្តប្រវេសន៍ឆ្នាំ២០១៣. វាយតម្លៃការផ្លាស់ដែលអាចមានក្នុងគំរូទេសន្តប្រវេសន៍របស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍មីយ៉ាន់ម៉ានិងផលប៉ះពាល់របស់ពួកគេចំពោះប្រទេសថៃ។ប្រទេសថៃ៖IOM។
[១១] Ibid.

គឺមានពលករចំនួន៩០,១ភាគរយ ៨៤,៣ភាគរយ និង៩៣,១ភាគរយទៅតាមខេត្តនីមួយៗទទួលប្រាក់ចំណូលបានយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា[១២]។ ជាទូទៅប្រាក់ចំណូលមានកម្រិតទាបនៅតាមខេត្តជាប់ព្រំដែនជាពិសេស ខេត្តតាក់ដែលមានពលករចំនួន៩១,៥ភាគរយទទួលបានប្រាក់ចំណូលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងចំនួនពាក់កណ្តាលទៀតទទួលបានប្រាក់ចំណូលតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ចំណូលតាមវិស័យ ក៏ស្តែងចេញផងដែរជាឧទាហរណ៍វិស័យកសិកម្មនិងការចិញ្ចឹមសត្វត្រូវបានបង្ហាញថាជាវិស័យការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបខ្លាំង។ ច្បាប់ការពារកម្លាំងពលកម្មរបស់ប្រទេសថៃមិនបានពង្រីកការការពារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ពលករក្នុងវិស័យនេសាទ កសិកម្ម និងការងារផ្ទះនោះទេ។

ក្នុងឧបទ្វីបម៉ាឡេស៊ី ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាប្រចាំខែគឺមានចំនួន៩00ម៉ាឡេស៊ីរីងហ្គីត ឬ១១៨៨000រៀលខ្មែរ (២៩៥ដុល្លារអាមេរិក)[១៣]។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមានេះ អនុវត្តចំពោះជនជាតិម៉ាឡេ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ប៉ុន្តែមិនអនុវត្តចំពោះពលករការងារផ្ទះនោះទេដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពលករដើម្បីកាត់កងថ្លៃពន្ធពេលខ្លះគឺស្មើនឹង១៦ភាគរយ (ប្រែប្រួលតាមវិស័យ) នៃប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានប្រចាំឆ្នាំរបស់ពលករ[១៤]។

នៅសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានគឺមានចំនួន១០១៥៧៤0កូរ៉េវុន (៩២២ដុល្លារ) ក្នុងមួយខែដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំម៉ោងនិងចំនួនមធ្យមនៃម៉ោងបំពេញការងារ ដែលមានចំនួន៤0ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍[១៥]។ តាមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ (EPS) ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទទួលបានសិទ្ធិនិងការប្រព្រឹត្តមកលើដូចគ្នានឹងពលករកូរ៉េដែរ តាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រទេសកូរ៉េ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងចំណោមប្រទេសគោលដៅទាំងអស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនស្របច្បាប់គឺហាក់ដូចជាមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលមានការការពារឡើយ។

១.២ វិសាលភាពយេនឌ័រនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

ទោះបីជាគំលាតយេនឌ័រនៃការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមាន ការធ្លាក់ចុះក៏ដោយអត្រាគ្មានការងារធ្វើរបស់ ស្ត្រីគឺខ្ពស់ជាងបុរស ហើយសមាមាត្រមួយភាគធំនៃពលករជាស្ត្រីគឺជាអនក្ខរជន[១៦] ។ ក្នុងឆ្នាំ២០១២ស្ត្រីកម្ពុជាជាង២0 ភាគរយមិនដែលបានចូលរៀនសោះដែលមានចំនួនប្រហែលជាពីរដងនៃបុរសដែលមិនបានចូលរៀនសោះ[១៧]។ និន្នាការទេសន្តរប្រវេសន៍បានឃើញជាញឹកញាយថា

---

[១២] Ibid.

[១៣] Tunon, M., Rim, K. ២០១៣. ទេសន្តប្រវេសន៍ការងារឆ្លងដែនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ការពិចារណាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារ . ឯកសារសិក្សារបស់ការិយាល័យ ILO ប្រចាំអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកក៖ ILO.

[១៤] Ibid.

[១៥] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនិងបទបង្ហាញកិច្ចសន្ទនាពហុភាគីនិងប្រទេសកូរ៉េ, ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារថ្ងៃទី៣ខែធ្នូឆ្នាំ២០១៣។

[១៦] ក្រសួងផែនការវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ; អង្គការ ILO. ២០១៣. *របាយការណ៍ស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មនិងពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២៖កម្លាំងពលកម្ម.* ភ្នំពេញ៖ ILO.

[១៧] Ibid.

ស្ត្រីដែលបានរៀនសូត្រច្រើនបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅភ្នំពេញមកពីខេត្តនានា និងស្ត្រីដែលមានកម្រិតអប់រំទាបបានបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅបរទេស[១៨]។ ដោយសារអត្រាគ្មានការងារធ្វើរបស់ស្ត្រីមានកម្រិតខ្ពស់ប្រាក់ខែទាបនិងកម្រិតអប់រំទាបរបស់ពួកគាត់ទើបធ្វើអោយស្ត្រី គឺមានភាពងាយរងគ្រោះជាងបុរសក្នុងការរងនូវការកេងប្រវ័ញ្ចនៅកន្លែងធ្វើការ។

ពលករជាស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ខែទាបជាងបុរស ប៉ុន្តែពួកគេហាក់ដូចជាបានផ្ញើរលុយបានចំនួនច្រើនជាងបុរស និងហាក់ដូចជាបានផ្ញើរលុយក្នុងភាគរយខ្ពស់នៃប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួន ហើយជាមធ្យមមានចំនួន២០ភាគរយច្រើនជាងពលករជាបុរស។ ប្រមាណជា៣២ភាគរយនៃពលករជាបុរស មិនបានផ្ញើរលុយសោះ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងពលករជាស្ត្រីគឺមានចំនួន២៣ភាគរយ។ ៣៩ភាគរយនៃពលករជាស្ត្រីបានផ្ញើរលុយចំនួន១លានរៀល ឬច្រើនជាង (US$ ២៤២) ក្នុងមួយឆ្នាំ ចំណែកឯពលករជាបុរសមានចំនួនតែ២៦ភាគរយទេ។

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាជាស្ត្រីទំនងជាធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារដែលមានជំនាញទាបក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម សាងសង់ កសិកម្ម សេវាកំសាន្ត បដិសណ្ឋារកិច្ច និងការងារផ្ទះ។ ការងារផ្ទះក្នុងផ្ទះឯកជនគឺជាវិស័យដែលងាយរងគ្រោះ ជាពិសេសដោយសារចរិកលក្ខណៈឯកោនៃកន្លែងការងារ និងការការពារតាមច្បាប់ការងារដែលមានកម្រិត ឬមិនមានតែម្តង។ របាយការណ៍នៃការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ចលើពលករការងារផ្ទះត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុងគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ដែលកម្ពុជាបានបញ្ជូនទៅធ្វើការ។ ជាមួយនឹងចំនួនប្រជាជនដែលមានវ័យចាស់ជរាក្នុងប្រទេសជិតខាង ដូចជាប្រទេសថៃ ម៉ាឡេស៊ី និងសឹង្ហបូរី មានការកើនឡើងតម្រូវការពលករការងារផ្ទះក្នុងតំបន់ត្រូវបានរំពឹងថា នឹងបន្តកើនឡើង។

ការងារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជារឿយៗត្រូវបានបែងចែកទៅតាមយេនឌ័រ ហើយពលករជាស្ត្រីជាទូទៅទទួលបានប្រាក់កម្រៃតិចជាងពលករជាបុរស។ ការស្ទង់មតិមួយរបស់ ILOស្តីពីពលករដែលមានសក្តានុពលក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានបង្ហាញថា ខណៈពេលដែលប្រាក់ខែមធ្យម ដែលរំពឹងទុកក្នុងចំណោមពលករដែលមានសក្តានុពលក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ចន្លោះពី១០១ទៅ២០០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ៥៩ភាគរយនៃបុរសដែលបានធ្វើការស្ទង់មតិបានរំពឹងថា នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកម្រិតនេះ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងស្ត្រី គឺមានចំនួន៤៣ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងចំណោមពលករដែលមានសក្តានុពលក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលរំពឹងក្នុងការទទួលបានប្រាក់ខែចន្លោះពី២០១ទៅ៥០០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ២៧ភាគរយ គឺជាបុរស និង១៦ភាគរយ គឺជាស្ត្រី[១៩]។ ស្ត្រីផ្ញើរប្រាក់បញ្ញើជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធ និងផ្ញើរមួយភាគធំនៃប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនមកផ្ទះច្រើនជាង

---

[១៨]ក្រសួងផែនការ, មូលនិធិប្រជាជនអង្គការសហប្រជាជាតិ. ២០១២. ទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ *របាយការណ៍ នៃគម្រោងទេសន្តរប្រវេសន៍ទីក្រុងនិងជនបទនៅប្រទេសកម្ពុជា(CRUMP)*.ភ្នំពេញ.
[១៩]គ្រុះរ៉ូតចំពោះការអភិវឌ្ឍឆ្នាំ២០១១. ការស្ទង់មតិមូលដ្ឋានរបស់គម្រោងត្រីកោណមហាអនុតំបន់មេគង្គរបស់ILO៖ កម្ពុជា។មិនមានការបោះពុម្ពផ្សាយនោះទេ។

ហើយជាមធ្យមមានចំនួន២០ភាគរយច្រើនជាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរស[២០]។ ប្រហែលជា៣២ភាគរយនៃពលករជាបុរសមិនបានផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះទេ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងពលករជាស្ត្រី គឺមានចំនួន ២៣ភាគរយ។ ៣៩ភាគរយនៃពលករជាស្ត្រីបានផ្ញើប្រាក់ចំនួន ១ លានរៀលឬច្រើនជាង (២៤២ ដុល្លារអាមេរិក) ក្នុងមួយឆ្នាំ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងពលករជាបុរស គឺមានចំនួន២៦ភាគរយ[២១] ។

ក្នុងឆ្នាំ២០១០ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាបានបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករចំនួន ១៦៣៩៧នាក់ទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ហើយក្នុងនោះមានពលករស្ត្រីចំនួន១១៩១៨នាក់ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលជាពលករការងារផ្ទះ។ ចំនួននេះបានកើនឡើងពី៩៩៨២នាក់បានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅឆ្នាំ២០០៩ (៨៩ភាគរយនៃចំនួនពលករសរុបគឺជាពលករស្ត្រីការងារផ្ទះ) និងចំនួន២៦៥៩ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ (៧៣ភាគរយនៃចំនួនពលករសរុបគឺជាពលករស្ត្រីការងារផ្ទះ) (តារាងលេខ៣)។ នៅក្នុងប្រទេសថៃចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីបានកើនឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ពីចំនួន១៣៨៥នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ដល់ចំនួនខ្ពស់បំផុត១៩២៨២នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ (តារាងលេខ៣)។ ផ្ទុយគ្នាពីប្រទេសម៉ាឡេស៊ី អត្រាពលករជាស្ត្រី និងបុរសដែលធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយស្របច្បាប់ទៅប្រទេសថៃ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលគ្នាភាគច្រើន គឺដោយសារភាពខុសគ្នានៃវិស័យការងារ។

គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ខែតុលាឆ្នាំ២០១៤ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាចំនួន៦៩៦៣៨៨ នាក់ និងអ្នកក្នុងបន្ទុកចំនួន ៤២៦០៩ នាក់ បានចុះបញ្ជីកាជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលសេវាច្រកចេញចូលតែមួយរបស់ថៃតាមរយៈដំណើរការកំណត់អត្តសញ្ញាណ (NV) (តារាងលេខ១)។

គិតត្រឹមខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ២០១៤នេះ ពលករកម្ពុជាដែលការងារផ្ទះចំនួន២៩៩នាក់ត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រទេសសិង្ហបូរី ដែលជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងសាកល្បងរបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ គម្រោងសាកល្បងនេះនឹងបញ្ជូនពលករបំរើការងារផ្ទះចំនួន៤០០នាក់ ទៅកាន់ប្រទេសសិង្ហបូរីតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនដើម្បីសាកល្បងថា តើនេះគឺជាជម្រើសទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងពេលអនាគតដែរឬក៏អត់។

ផ្ទុយទៅវិញ វិស័យនេសាទគឺត្រូវបានគ្រប់ដណ្តប់ស្ទើរតែទាំងស្រុងដោយពលករជាបុរស ហើយវិស័យនេះបានជួលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសពីប្រទេសកម្ពុជាក្នុងចំនួនដ៏ច្រើន។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០មកមានការរាយការណ៍ឲ្យដឹងថាពលករជាបុរសកម្ពុជាបានជួបប្រទះលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានលើទូកនេសាទក្នុងប្រទេសអាហ្វ្រិកខាងត្បូង សេនេហ្គាល់ ហ្វីជីម៉ូរីទូស ប្រទេសថៃ និងប្រទេសគោលដៅទៀត។ នៅក្នុងត្រីមាសដំបូងនៃឆ្នាំ២០១២ ក្រសួងការបរទេសនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ (MOFA &IC) និងក្រសួងមហាផ្ទៃ (MOI) បានរាយការណ៍ថាមានករណីពី១៧០ ទៅ២០០ករណីជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកនេសាទ។ ទោះបីជារដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមិនបានដាក់បម្រាមជាផ្លូវការលើការជ្រើសរើសនិងការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅបរទេសដើម្បីធ្វើការលើទូកនេសាទ

---

[២០] ក្រសួងផែនការ, មូលនិធិប្រជាជនអង្គការសហប្រជាជាតិ. ២០១២. ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ របាយការណ៍ នៃគម្រោងទេសន្តរប្រវេសន៍ទីក្រុងនិងជនបទនៅប្រទេសកម្ពុជា (CRUMP).ភ្នំពេញ.
[២១] Ibid

ក៏ដោយរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើសេចក្តីប្រកាសមួយចំនួនដែលបង្ហាញថាខ្លួនមិនគាំទ្រការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហាកម្មនេសាទទេ បើទោះជាស្របច្បាប់ក៏ដោយ។

១.៣ ការវិលត្រលប់របស់ពលករកម្ពុជាពីប្រទេសថៃក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំក្នុងឆ្នាំ២០១៤

នៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាជាង២៥0000 បានវិលត្រលប់ពីប្រទេសថៃមកកាន់ប្រទេសកម្ពុជា ដោយសារការភ័យខ្លាចក្នុងការចាប់ខ្លួនដោយអាជ្ញាធរថៃ និងស្ថានភាពនយោបាយអស្ថេរភាពក្នុងប្រទេសថៃ។ ភាគច្រើននៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញទាំងនេះ គឺមិនមានឯកសារ ហើយមួយចំនួនទៀតធ្វើដំណើរជាមួយគ្រួសារ និងកុមារវ័យក្មេង។ ក្នុងចំណោមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញចំនួន៦៦៧នាក់ ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សាមួយរបស់ IOM គឺ៥៣ភាគរយជាស្ត្រីហើយ៧0ភាគរយនៃអ្នកផ្តល់បទសម្ភាស គឺមានអាយុចន្លោះអាយុពី ២0ទៅ៤0ឆ្នាំ[២២]។ មួយភាគបី (៣៨ភាគរយ) នៃអ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍មិនបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បឋមសិក្សា និងច្រើនជាងពីរភាគបីនៃអ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍ចាកចេញទៅប្រទេសថៃ ដោយសារពួកគេមិនមានការងារ ឬប្រាក់ចំណូលក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ នៅពេលដែលសាកសួរអំពីសេវាគាំទ្រដែលពួកគេចង់បានបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ៧៨,៩ភាគរយ នៃអ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍បាននិយាយថាពួកគេត្រូវការជំនួយក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើ ហើយ៦0,៣ភាគរយនិយាយថា ពួកគេត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ[២៣] ។

ក្នុងការឆ្លើយតបភ្លាមៗ នឹងការវិលត្រលប់របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួល និងជម្រុញឲ្យការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់មានការចំណាយតិច រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចេញអនុក្រឹត្យលេខ២0៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនជូនពលករ ពលការិនី និងសិស្សនិស្សិតខ្មែរដោយបានកាន់បន្ថយថ្លៃចំណាយលើលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយអាករជាបន្ទុករដ្ឋ ហើយពលករពលការិនីត្រូវបង់ប្រាក់៤ដុល្លារសម្រាប់ថ្លៃថតរូបតែប៉ុណ្ណោះ និងប្រកាសអន្តរក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ២៥៧៤ ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីនីតិវិធី និងបែបបទនៃការផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនធម្មតាជូនពលករពលការិនីខ្មែរទៅធ្វើការស្របច្បាប់នៅបរទេសបានចែងថា ពលករ ពលការិនីខ្មែរដែលមានការបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅធ្វើការស្របច្បាប់នៅបរទេសដោយអាករលិខិតឆ្លងដែនជាបន្ទុករបស់រដ្ឋត្រូវបំពេញសំណុំបែបបទសុំផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនធម្មតាដោយផ្ទាល់នៅនាយកដ្ឋានលិខិតឆ្លងដែន ឬនៅសាខាផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនប្រចាំខេត្ត។ ប្រកាសលេខលេខ២៥៧៤ក៏បានចែងផងដែរថា ក្រសួងមហាផ្ទៃ

---

[២២]បទបង្ហាញរបស់IOM Brett Dickson " ការវាយតម្លៃលើពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញក្នុងប្រទេសកម្ពុជា"ថ្ងៃទី៩ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៩។
[២៣]Ibid.

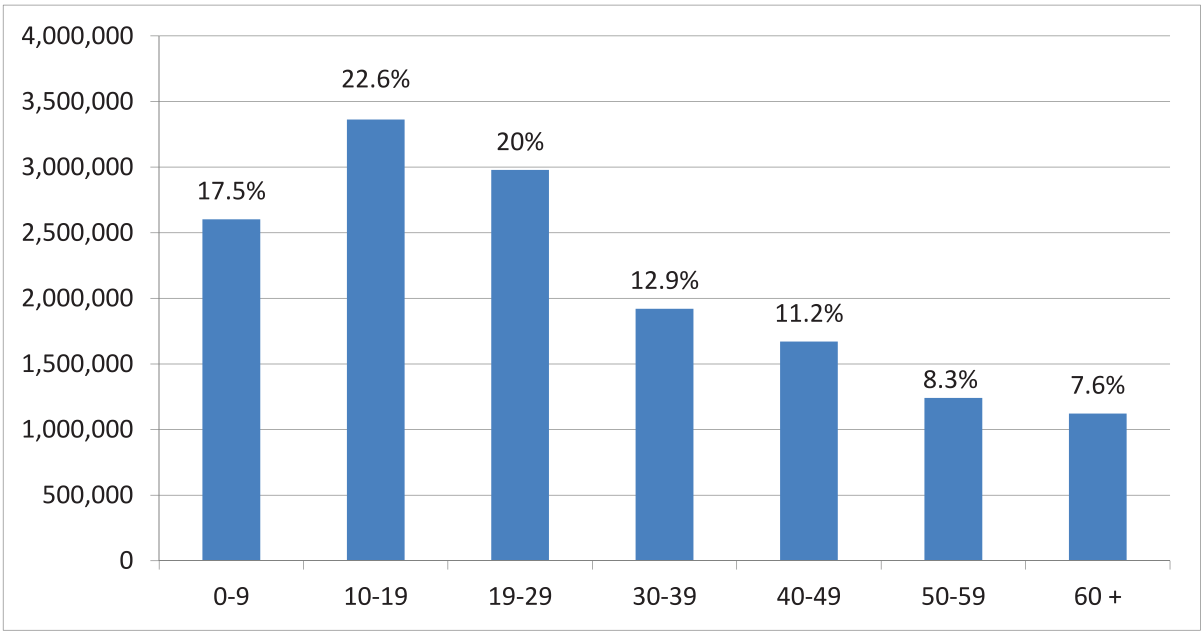
និងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈនឹងបង្កើតសេវាច្រកចេញចូលតែមួយដល់ពលករខ្មែរដែលបានបម្រើការងារ និងកំពុងតែមប្រើការងារក្នុងប្រទេសថៃនៅច្រកត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែនចំនួនបួន (បន្ទាយមានជ័យ ប៉ៃលិន កោះកុង និងឧត្តរមានជ័យ)។ គិតត្រឹមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤នេះ គឺមានការិយាល័យលិខិតឆ្លងដែនចំនួនមួយក្នុងខេត្តបាត់ដំបង ហើយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្ថិតក្នុងដំណើរការក្នុងការបង្កើតសេវាច្រកចេញចូលតែមួយក្នុងខេត្តដទៃទៀត។ ការវិភាគពេលមុនបានបង្ហាញថា ជម្រើសទាំងនេះមិនត្រូវបានទទួលយកដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នោះទេពួកគេភាគច្រើនបានវិលត្រលប់ទៅកាន់ប្រទេសថៃ ហើយបន្ទាប់មកចុះបញ្ជីកាជាមួយនឹងអាជ្ញាធរថៃ។ ការវិលត្រលប់មកវិញក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំនេះគូសបញ្ជាក់ពីតម្រូវការគោលនយោបាយច្បាស់លាស់មួយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលអាចផ្តល់ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នូវជម្រើសទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់ដ៏ប្រសើរមួយ និងការផ្តល់សេវាគាំទ្រក្នុងការវិលត្រលប់ និងការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកកាន់ប្រទេសកម្ពុជាវិញ។

២. សំពាធប្រជាសាស្ត្រ

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ តាមការប៉ាន់ប្រមាណប្រជាជនកម្ពុជាសរុបគឺមានចំនួន១៤,៩លាននាក់ ដែលក្នុងនោះ ៧,៦លាននាក់ (៥១ភាគរយ) គឺជាស្ត្រី និង៧,៣លាននាក់(៤៩ភាគរយ) គឺជាបុរស[២៤]។ ជាលទ្ធផលនៃកំណើនទារកក្រោយពេលសង្គ្រាមប្រជាជនកម្ពុជាមានវ័យក្មេង ដូច្នេះអ្នកមានអាយុ២៩ឆ្នាំចុះក្រោមគឺមានចំនួន៦០,១ ភាគរយ នៃប្រជាជនសរុបអ្នកមានអាយុចន្លោះ ៣០-៥៩ឆ្នាំ មាន ៣២,៤ភាគរយនៃប្រជាជនសរុប និងប្រជាជនដែលមានអាយុលើសពី៦៥ឆ្នាំគឺមានតែ៧,៦ភាគរយនៃប្រជាជនសរុបប៉ុណ្ណោះ [២៥]។

[២៤]ក្រសួងផែនការ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ; អង្គការ ILO. ២០១៣. *របាយការណ៍ស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មនិងពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២៖កម្លាំងពលកម្ម*. ភ្នំពេញ៖ ILO.
[២៥]ibid.

ក្រាហ្វិកទី១៖ ការបែងចែកប្រជាជនកម្ពុជាតាមអាយុឆ្នាំ២០១២



អត្រាកំណើនប្រជាជនប្រចាំឆ្នាំដែលបានចុះបញ្ជីពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៣ គឺមានចំនួន១,៤៦ភាគរយ ដែលខ្ពស់ជាងអត្រាក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ (១,១ភាគរយ) និងខ្ពស់ជាងអត្រាប្រទេសថៃយ៉ាងខ្លាំង (0,៥ភាគរយ) ឬប្រទេសវៀតណាម (១ភាគរយ) ប៉ុន្តែនៅទាបជាងអត្រាកំណើនរបស់ប្រទេសឡាវ (១,៧ភាគរយ)[២៦]។

៣. និន្នាការនិងក្របខណ្ឌទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

៣.១ និន្នាការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ប្រទេសថៃ

នៅឆ្នាំ២០០៣ រដ្ឋាភិបាលប្រទេសថៃ និងប្រទេសកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើ MOU មួយស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មដែលជាផ្នែកមួយនៃក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ សម្រាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដូចជាសេចក្តីយោងក្នុង MOU នេះតម្រូវអោយមានគោលនយោបាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមិនស្របច្បាប់។ ចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកទៅប្រទេសថៃបានកើនឡើងពី ៩,៤៧៦ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ មក៣៩,៨០៨នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០១២ ប៉ុន្តែបានធ្លាក់ចុះមកវិញជាថ្មីម្តងទៀតក្នុងឆ្នាំ២០១៣ (តារាងលេខ៣) យ៉ាងហោចណាស់មួយផ្នែក គឺដោយសារឱកាសធ្វើឲ្យស្របច្បាប់ម្តងហើយម្តងទៀតៗក្នុងប្រទេសថៃ សមត្ថភាពក្នុងការគេចផុតពីការចាប់បញ្ជូនត្រលប់មកមាតុប្រទេសវិញ និងកិច្ចគាំពារបន្ថែមដែលបានផ្តល់ជូនក្នុងប្រព័ន្ធទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់នៅមានកម្រិត។

---

[២៦]ក្រសួងផែនការវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ.២០១៣. របាយការណ៍ជំរឿនកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៣៖កម្លាំងពលកម្ម.របាយការណ៍បញ្ចប់ភ្នំពេញ។

នៅពាក់កណ្ដាលឆ្នាំ២០១១ អាជ្ញាធរថៃបានចាប់ផ្ដើមធ្វើការចុះឈ្មោះពលករខុសច្បាប់ ហើយអាជ្ញាធរថៃ និងកម្ពុជាបានចាប់ផ្ដើមដំណើរការកំណត់អត្តសញ្ញាណ (Natioinality Verification) ជាមួយគ្នាដើម្បីផ្ដល់ភាពស្របច្បាប់ជូនពលករដែលបានធ្វើចំណាកស្រុកមិនស្របច្បាប់ ឬពលករដែលស្ថានភាពស្របច្បាប់របស់គាត់អស់សុពលភាព។

នៅចុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ បន្ទាប់ពីមានការវិលត្រលប់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាពីប្រទេសថៃ រដ្ឋាភិបាលយោធាថៃតាមរយៈគណៈកម្មាធិការជាតិដើម្បីសន្តិភាពនិងសណ្ដាប់ធ្នាប់ (NCPO) បានផ្ដល់ឱកាសចុះឈ្មោះជាថ្មីដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមិនស្របច្បាប់រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២១០៤។ នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចំនួន៦៩៦៣៨៨នាក់ និងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកចំនួន៤២៦០៩នាក់ បានចុះឈ្មោះ តាមរយៈមណ្ឌលសេវាច្រកចេញចូលតែមួយ (OSSCs) (តារាងលេខ១)។ នីតិវិធីនិងពេលវេលានៃការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ពេលបច្ចុប្បន្ននេះកំពុងស្ថិតក្រោមការពិភាក្សារវាងរដ្ឋាភិបាលប្រទេសថៃ និងរដ្ឋាភិបាលប្រទេសកម្ពុជា។

តារាងលេខ១ ៖ ចំនួនពលករសរុបដែលបានបំពេញបែបបទនៃការកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងប្រទេសថៃចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤

សញ្ជាតិ	ចំនួនពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលបានចុះបញ្ជិកា	អ្នកក្នុងបន្ទុក
កម្ពុជា	៦៩៣ ៣៨៨	៤២ ៦០៩
មីយ៉ាន់ម៉ា	៦២៣ ៦៤៨	៤០ ៨០១
ឡាវ	២១៣៦៨៩	៩១៥០
សរុប	១៥៣៣៧២៥	៩២៥៦០

ប្រភព៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃប្រទេសថៃឆ្នាំ២០១៤

តារាងលេខ២៖ ចំនួនពលករសរុបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈ MOU ដែលកំពុងធ្វើការក្នុងប្រទេសថៃ(២០០៣-ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៤)

សញ្ជាតិ	ពលករធ្វើការដែលមានប័ណ្ណការងារ និងលិខិតឆ្លងដែនដែលមានសុពលភាព
កម្ពុជា	៩៩ ៤០១
បុរស	៥៨៨០៦
ស្ត្រី	៤០ ៥៩៥
មីយ៉ាន់ម៉ា	១៤៨៨៤១
បុរស	៨៨ ៦៣២
ស្ត្រី	៦០ ២០៩
ឡាវ	២១៨៦៦
បុរស	១២២៣៩
ស្ត្រី	៩ ៦២៧
សរុប	២៧០១០៨
បុរស	១៥៩៦៧៧
ស្ត្រី	១១០៤៣១

ប្រភព៖ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងពលករបរទេសក្រសួងការងារប្រទេសថៃឆ្នាំ២០១៤។

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គឺជាប្រទេសគោលដៅចម្បងសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់ទៅកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានកើនឡើងពី១៧៧៦នាក់ដល់១៦៣៩៤នាក់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០១០ (តារាងលេខ៣)។ តម្រូវការពលករកម្ពុជាសម្រាប់ការងារផ្ទះបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងបន្ទាប់ពីរដ្ឋាភិបាលឥណ្ឌូនេស៊ីបានព្យួរការបញ្ជូនពលកររបស់ខ្លួនដែលធ្វើការងារផ្ទះទៅកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក្នុងឆ្នាំ២០០៩។ បន្ទាប់ពីមានកម្រងរបាយការណ៍នៃការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ចនានា នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានធ្វើការផ្អាកជាបណ្ដោះអាសន្នក្នុងការបញ្ជូនពលករការងារផ្ទះទៅកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានិងម៉ាឡេស៊ីបានបន្តចរចារលើ MOU ក្នុងការចាប់ផ្ដើមសារជាថ្មីនូវការបញ្ជូនពលករការងារផ្ទះ និងពលករទូទៅឬពលករក្នុងវិស័យដទៃទៀតទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ

អនុក្រឹត្យលេខលេខ៧០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅបរទេស (MTOSB) គឺជាប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាលទៅរដ្ឋាភិបាលដែលបានបង្កើតឡើងជាពិសេសក្នុងការគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ។ MTOSB ត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាល និងការបញ្ជូនពលករទៅកាន់សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េតាមរយៈប្រព័ន្ធ EPS ដែលអនុញ្ញាតអោយសហគ្រិនធុនតូច និងមធ្យមរបស់កូរ៉េដែលមិនអាចជ្រើសរើសពលករក្នុងស្រុកខ្លួនធ្វើការជ្រើសរើសពលករពីបរទេសទៅធ្វើការនៅក្នុងវិស័យផលិត សំណង់ កសិកម្ម និងការចិញ្ចឹមសត្វ នេសាទ និងឧស្សាហកម្មសេវាកម្ម។ ដើម្បីអាចទៅធ្វើការតាមប្រព័ន្ធ EPSបាន ពលករត្រូវមានជំនាញភាសានិងការងារក្នុងកម្រិតសមល្មម។ ប្រព័ន្ធ EPS រួមមានការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ សេវាគាំទ្រខណៈពេលដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេស និងសេវាផ្តល់វគ្គជំនាញ និងការងារនៅពេលត្រលប់មកមាតុប្រទេសវិញ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចទទួលបាននូវការធានារ៉ាប់រងចំនួនបួនប្រភេទរួមមាន ការធានារ៉ាប់រងជាសំណងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការធានារ៉ាបរងសុខភាព ការធានារ៉ាប់រងសោធននិវត្តន៍ និងការធានារ៉ាប់រងការងារ។ គិតត្រឹមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ មានពលករកម្ពុជាចំនួន៣៧១៥៦នាក់បានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េដើម្បីធ្វើការហើយមានការកើនឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០មក។

ប្រទេសគោលដៅផ្សេងៗទៀត

អនុវត្តតាម MOU រវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងអង្គការសហប្រតិបត្តិការបណ្តុះបណ្តាលអន្តរជាតិប្រទេសជប៉ុន (JITCO) ស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនសិក្ខាកាមកម្ពុជាទៅប្រទេសជប៉ុន ប្រទេសកម្ពុជាបានបញ្ជូនសិក្ខាកាមខ្លួនចំនួន៥៧៧នាក់ គិតត្រឹមខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។ MOUsជាមួយរដ្ឋកាតា និងរដ្ឋាភិបាលកូវ៉េតត្រូវបានចុះហត្ថលេខាក្នុងឆ្នាំ ២០១១ និងឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅប្រទេសទាំងពីរនេះទេ។

តារាងទី៣៖ ការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅបរទេសក្នុងឆ្នាំ២00៥-២០១៤(១៨ វិច្ឆិកា)

ឆ្នាំ	២០០៥	២០០៦	២០០៧	២០០៨	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	២០១៤ (១៨ Nov)
សរុប	**២២៤៤**	**៣.៦៣៦**	**៩.៤៧៦**	**៧.៣៤០**	**១៤.៩២៨**	**២៩.៧៨៣**	**២៦.២១៩**	**៣៤.៤០៤**	**២២.៦០០**	**២០២០**
បុរស	៨៩៩	១.៧៩៨	៤.៦១១	៣.៦១៦	៤.២៩២	១០.៥០១	១៥.៥៦៣	២៣.៥៦៨	១៥.៨៩១	១.២៤៧
ស្ត្រី	១.៣៤៥	១.៨៣៨	៤.៧២៤	៣.៧២៤	១០.៦៣៦	១៩.២៨២	១០.៦៥៦	១១.២៣៦	៦.៧០៩	៧៧៣
ថៃ	**n/a**	**៤៤៥**	**៥.៦៧០**	**២.១១៦**	**៣.៥៤៣**	**១១.២២៤**	**១៦.៨៣៧**	**២៦.៣៩០**	**១៣.៤៦៨**	**១៣.៨០២**
បុរស	n/a	២២៦	៣.៩៣៥	១.៤២៥	១.៩៦៨	៦.៣០៤	១០.៦២៤	១៦.៥៥១	៨.៨៤០	៨.២៧៤
ស្ត្រី	n/a	២១៩	១.៧៣៥	៦៩១	១.៥៧៥	៤.៩២០	៦.១២៣	៩.៨៣៩	៤.៦២៨	៥.៥២៨
ម៉ាឡេស៊ី	**១.៧៧៦**	**១.៦៩០**	**៣.២១៩**	**២.៦៥៤**	**៩.៦៨២**	**១៦.៣៩៤**	**៤.៣៥១**	**១៨០**	**៩០**	**២១៦**
បុរស	៤៦៧	២៣១	១៧៤	៥៣	៨៧៦	២.៥២២	៤៥៧	១១០	៦២	១០៥
ស្ត្រី	១.៣០៩	១.៤៥៩	៣.០៤៥	២.៦០១	៨.៨០៦	១៣.៨៧២	៣.៨៩៤	៧០	២៨	១១១
កូរ៉េ	**៤៦៨**	**១.៥០១**	**៥៨៤**	**២.៥៣១**	**១.៦៨៧**	**២.១១៦**	**៤.៩៥៧**	**៥.១៣២**	**៨.៨២០**	**៦.៣៦០****
បុរស	៤៣២	១.៤៣១	៤៩៩	២.១២៥	១.៤៣៨	១.៦៣៥	៤.៤២៩	៦.៨២៨	៦.៩៣១	៤.៨៥១**
ស្ត្រី	៣៦	១៦០	៨៥	៤០៦	២៤៩	៤៨១	៥២៨	១.៣០៤	១.៨៨៩	១.៥០៩**
ជប៉ុន	**n/a**	**n/a**	**៣**	**៣៩**	**១៦**	**៤៩**	**៧៤**	**១០២**	**១១១**	**១៨៣**
បុរស	n/a	n/a	៣	១៣	១០	៤០	៥២	៧៩	៥៨	៥៥
ស្ត្រី	n/a	n/a	០	២៦	៦	៩	២២	២៣	៥៣	១២៨
សិង្ហបូរី	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**១១១**	**១៨៨**
បុរស	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	០	០
ស្ត្រី	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	១១១	១៨៨

*n/a បញ្ជាក់ថាជម្រើសក្នុងការបញ្ជូនពលករទៅកាន់ប្រទេសនោះមិនទាន់មានទិន្នន័យ នៅឡើយទេ។ ខណៈពេលដែល ០ បង្ហាញថាមិនមានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានជ្រើសរើសដើម្បីបញ្ជូនទៅកាន់ប្រទេសនេះនោះទេនាពេលនោះ។

** គិតត្រឹមថ្ងៃទី១៥ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៤

ប្រភព៖នាយកដ្ឋានការងារនិងហត្ថពលកម្មកម្ពុជាក្រសួងការងារតួលេខពីឆ្នាំ២០០៥ដល់២០១៤។

កំណត់សំគាល់ ៖ មានភាពមិនស្របគ្នាខ្លះរវាងទូរលេខផ្តល់ដោយអជ្ញាធរកម្ពុជានៅកម្ពុជានៅក្នុងតារាងនេះ និងអជ្ញាធរថៃក្នុងតារាង២ ។

៣.២ ប្រាក់បញ្ញើរ

ក្នុងឆ្នាំ២០១១ ធនាគារពិភពលោកបានម៉ាន់ប្រមាណថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាបានផ្ញើរប្រាក់បញ្ញើរមកផ្ទះចំនួនប្រមាណ៣៥៤ លានដុល្លារដែលមិនរាប់បញ្ចូលភាគរយយ៉ាងច្រើននៃប្រាក់បញ្ញើរតាមរយៈច្រកមិនផ្លូវការនោះទេ[២៧] ខណៈពេលដែលលំហូរនៃការវិនិយោគដោយផ្ទាល់ពីបរទេស (FDI) គឺ៨០០លានដុល្លារ និងជំនួយអភិវឌ្ឍន៍បរទេសសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា (ODA) គឺ៧០០លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំដដែល[២៨]។ ៩០ភាគរយនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាក្នុងប្រទេសថៃបានរាយការណ៍ឲ្យដឹងថាប្រាក់បញ្ញើរ គឺជាប្រភពធនធានដ៏ចម្បងនៃប្រាក់ចំណូលសម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេហើយប្រាក់ត្រូវ

---

[២៧]ធនាគារពិភពលោក. *ឯកសារព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍និងប្រាក់បញ្ញើរ*, http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances [ទាញយកថ្ងៃទ១៥ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៤]។

[២៨]Tunon, M., Rim, K. ២០១៣. *ទេសន្តប្រវេសន៍ការងារឆ្លងដែនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ការពិចារណាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារ*. ឯកសារសិក្សារបស់ការិយាល័យILO ប្រចាំអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកក៖ ILO។

បានចំណាយជាសំខាន់លើការចំណាយប្រចាំថ្ងៃការថែទាំសុខភាព និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់ក្នុងគ្រួសារ[២៩]។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីផ្ញើប្រាក់បញ្ញើរជាមធ្យម២០ភាគរយច្រើនជាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរស[៣០]។

ការស្រាវជ្រាវនិងកម្មវិធីលើប្រាក់បញ្ញើរ និងការប្រើប្រាស់មូលនិធិនេះសម្រាប់ការវិនិយោគ និងការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

៣.៣ ក្របខណ្ឌបទប្បញ្ញត្តិនិងច្បាប់ជាតិ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយបានចេញអនុក្រឹត្យលេខ១៩០ អនក្រ. បក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនពលករកម្ពុជាទៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។ អនុក្រឹត្យនេះបានពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់គ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃទេសន្តរប្រវេសន៍លើការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញប្រកាសចំនួនប្រាំបី ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តអនុក្រឹត្យលេខ១៩០ដោយបានផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់បន្ថែមទៀតដល់អាជ្ញាធរសមត្ថកិច្ចពីតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។ ប្រកាសទាំងនេះបានព្រាង និងពិភាក្សាតាមរយៈសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូសង្គម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងទទួលបានធាតុចូលយ៉ាងច្រើនពីអង្គការ ILO។ កិច្ចខំប្រឹងប្រែងក្នុងការធានាថា ប្រកាសទាំងនេះមានការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ បានធ្វើឡើងតាមរយៈការចូលរួមត្រួតពិនិត្យសេចក្តីព្រាងនៃបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះដោយអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីស្ត្រីនិងក្រសួងកិច្ចការនារី។

ប្រកាសទាំងប្រាំបីដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញក្នុងឆ្នាំ២០១៣ រួមមាន៖

- ប្រកាសលេខ០៤៥/១៣ ស្តីពីការប្រើប្រាស់ពាក្យគន្លឹះនៅក្នុងអនុក្រឹត្យលេខ១៩០។
- ប្រកាសលេខ០៤៧/១៣ ស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ដែលបានបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ថាជាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនស្របច្បាប់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ប្រកាសលេខ០៤៦/១៣ ស្តីពីដំណើរការជ្រើសរើស និងការណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរកំណត់ពីស្តង់ដារអប្បបរមាចំពោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនលើការទទួលខុសត្រូវផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅបរទេស។
- ប្រកាសលេខ២៤៩ ស្តីពីយន្តការទទួលបណ្តឹងសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានបញ្ជាក់ពីនីតិវិធីទទួលនិងដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

---

[២៩] Ibid.

[៣០] ក្រសួងផែនការ, មូលនិធិប្រជាជនអង្គការសហប្រជាជាតិ. ២០១២. *ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖របាយការណ៍នៃគម្រោងទេសន្តរប្រវេសន៍ទីក្រុងនិងជនបទនៅប្រទេសកម្ពុជា*(CRUMP). ភ្នំពេញ.

- ប្រកាសលេខ២៥១ ស្តីពីការពិន័យ និងរង្វាន់ចំពោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ដែលបានបញ្ជាក់ថាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននឹងត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចរៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង និងថាពួកគេត្រូវបំពេញនូវស្តង់ដារអប្បបរមាជាក់លាក់មួយចំនួនក្នុងការបន្តប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។
- ប្រកាសលេខ២៥២ ស្តីពីសេវាកម្មនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ដែលបានបញ្ជាក់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសគោលដៅ និងការមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។
- ប្រកាសលេខ២៥៣ ស្តីពីស្តង់ដារអប្បរមានៃកិច្ចសន្យាសេវាកម្មរកការងារឲ្យធ្វើនៅបរទេសដែលបានបញ្ជាក់ពីគោលការណ៍ស្តង់ដារមួយចំនួនដែលត្រូវតែបញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យារវាងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសនិងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា។

ដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនមួយត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចបានកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យលេខ១៩០ អនក្រ.បក និងប្រកាស លេខ០៤៧/១៣។ លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះចែងថា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនមិនត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាបន្តនូវផ្នែកណាមួយនៃអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ខ្លួននោះទេ ថាពួកគេត្រូវផ្តល់ការណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ និងត្រូវមានអ្នកតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍របស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ដើម្បីធានាសុខមាលភាពដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនត្រូវចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បង់ប្រាក់តំកល់ធានាចំនួន១០០០០០ដុល្លារអាមេរិក និងរាយការណ៍មកក្រសួងជាប្រចាំខែប្រចាំត្រីមាស ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ។ ប្រសិនបើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានសិទ្ធិក្នុងការបដិសេធក្នុងការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណ ដាក់ការព្រមានដល់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនឬមិនបន្តអាជ្ញាប័ណ្ណដល់ពួកគេ។ ចំនួននៃទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណបានកើនឡើងពីចំនួន១៨ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដល់ចំនួន៥៥ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ហើយមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនចំនួន៣២ត្រូវបានរាយការណ៍ឲ្យដឹងថាបានចូលជាសមាជិករបស់សមាគមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា(ACRA)។ ACRA ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៨ ដើម្បីលើកកម្ពស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់ និងសុវត្ថិភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ហើយ និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនមានអាជ្ញាប័ណ្ណបានចូលរួមទាំងអស់គ្នាដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈឧស្សាហកម្មមួយ។

ច្បាប់អនុក្រឹត្យ និងប្រកាសមួយចំនួនដទៃទៀតក៏បានផ្តល់នូវការការពារដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ផងដែរដូចជា:

អនុក្រឹត្យលេខ២០៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនជូនពលករ ពលការិនី និងសិស្សនិស្សិតខ្មែរត្រូវបានចេញបន្ទាប់ពីការវិលត្រលប់មកវិញក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំរបស់ពលករកម្ពុជាពីប្រទេសថៃក្នុងខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៤។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាការផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងបច្ចុប្បន្ននេះអាចទទួលបានលិខិតឆ្លងដែនពីនាយកដ្ឋានឆ្លងដែនរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃនៅភ្នំពេញ និងនៅបាត់ដំបង។ កន្លងមកពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាជាច្រើនបានធ្វើដំណើរដោយគ្មានលិខិតឆ្លងដែនដោយសារតែភាពស្មុគស្មាញក្នុងការធ្វើលិខិតឆ្លងដែន និងម៉្យាងទៀត ដោយសារភាពងាយស្រួលនៃការឆ្លងដែន។

- អនុក្រឹត្យលេខ២០៥ ស្តីពីការផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនសញ្ជាតិខ្មែរធម្មតាដល់ពលរដ្ឋខ្មែរ និងសិស្ស និស្សិតបានចែងថាលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានបង់ដោយរដ្ឋាភិបាល ហើយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបង់ត្រឹមតែ៤ដុល្លារតែប៉ុណ្ណោះសម្រាប់រូបថតក្នុងលិខិតឆ្លងដែន។
- ប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ២៥៧៤ ស្តីពីទម្រង់ និងនីតិវិធីក្នុងការចេញលិខិតឆ្លងដែនធម្មតាសម្រាប់ពលករខ្មែរដើម្បីធ្វើការនៅបរទេសដោយស្របច្បាប់ចែងថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នឹងទទួលបានលិខិតឆ្លងដែនរបស់ខ្លួននៅនាយកដ្ឋានលិខិតឆ្លងដែនរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ និងការិយាល័យលិខិតឆ្លងដែនតាមខេត្តរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ គិតត្រឹមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤នេះ មានការិយាល័យលិខិតឆ្លងដែនថ្នាក់ខេត្តមួយនៅខេត្តបាត់ដំបង។

ច្បាប់របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្តីពីការបង្ក្រាបការជួញដូរមនុស្សការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ និងក្រមព្រហ្មទណ្ឌបានរួមបញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិដែលគ្រប់គ្រងសកម្មភាពជួញដូរការជ្រើសរើសដែលមានការកេងប្រវ័ញ្ចការឃុំខ្លួនខុសច្បាប់ និងការបោកប្រាស់និងការបោកបញ្ឆោត (ពាក់ព័ន្ធនឹងអត្តសញ្ញាណក្លែងក្លាយ) ដោយជនល្មើស ឬជនល្មើសដែលមានចេតនាដែលបានប្រព្រឹត្តក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឬលើជើងហោះហើរ ឬនាវាដែលមានទង់ជាតិកម្ពុជាក្នុងទឹកដីណាមួយដែលមានជនល្មើស ឬជនរងគ្រោះគឺជាជនជាតិកម្ពុជា។ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨របស់ប្រទេសកម្ពុជាដែលគ្រប់គ្រងលើកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងទៀតបានរួមបញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ នឹងការរំលោភកិច្ចសន្យាការអះអាងមិនត្រឹមត្រូវ អសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវជាទណ្ឌកម្ម (រួមមានទាំងការធ្វេសប្រហែស)។ លិខិតុបករណ៍ច្បាប់ទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើជាសេចក្តីយោងនៅពេលដែលពលករមួយរូបត្រូវបានកេងប្រវ័ញ្ច ឬបោកប្រាស់នៅក្នុងស្ថានភាពជាការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ប៉ុន្តែមិនមានភ័ស្តុតាងឬមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបន្តបណ្តឹងព្រហ្មទណ្ឌ។ យ៉ាងណាមិញមកទល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះមិនត្រូវបានយោងឬប្រើប្រាស់ក្នុងការជួយដល់បណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីនោះទេ ហើយមានបណ្តឹងព្រហ្មទណ្ឌតិចតួចពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានប្តឹងបន្តដែលក្នុងនោះមានមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះត្រូវបានប្តឹងបន្តដោយជោគជ័យ។ ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាអនុវត្តចំពោះតែការងារដែលបំពេញក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអនុវត្តលើការងារដែលបានបំពេញនៅបរទេសឡើយ។

ការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងគោលនយោបាយទាមទារឲ្យមានការវិនិយោគបន្ថែមលើសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីប្រកាសខាងលើ ដោយក្រសួងការងារត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៤ សម្រាប់ប្រធានមន្ទីរការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមខេត្តទាំងអស់ ប្រធានការិយាល័យ និងប្រធានគណៈគម្មាធិការជាតិដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សតាមខេត្ត (NCCT)។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាពេលបច្ចុប្បន្នក៏មានមធ្យោបាយនានាដើម្បីអនុវត្តផងដែរ ដូចជាយន្តការទទួលនិងដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទម្រង់និងប្រព័ន្ធទិន្នន័យស្ថិតិ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណែនាំតម្រង់ទិសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចេញដំណើរសម្រាប់ទៅប្រទេសថៃ និងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលតាមរយៈនេះវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលក៏ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ។

៣.៤ ក្របខណ្ឌស្ថាប័ន

អគ្គនាយកដ្ឋានការងាររបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជាស្ថាប័នគោលក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយសហការជាមួយនឹងក្រសួងការបរទេសនិងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនិងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ អគ្គនាយកដ្ឋានការងារមាននាយកដ្ឋាននៅក្រោមបង្គាប់ចំនួនប្រាំរួមមាន៖ (i) នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ (ii) នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ (iii) នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម (iv) នាយកដ្ឋានពលកម្មកុមារ និង(v)នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។ យោងទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ២១៨ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការសម្រួលការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្មដែលចែងថា នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្មមានភារកិច្ចក្នុងការការពារ និងគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងនៅបរទេស។ នាយកដ្ឋាននេះមានការិយាល័យចំនួន ៩ រួមមាន៖ (i) ការិយាល័យទំនាក់ទំនង (ii) ការិយាល័យគ្រប់គ្រងជនបរទេស (iii) ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យជនបរទេស (iv) ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតខ្មែរ (v) ការិយាល័យស្ថិតិមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម (vi) ការិយាល័យរកការឲ្យធ្វើក្នុងស្រុក (vii) ការិយាល័យរកការឲ្យធ្វើនៅបរទេសទី១ (ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងបណ្តាប្រទេសអារ៉ាប់) (viii) ការិយាល័យរកការឲ្យធ្វើនៅបរទេសទី២ (ប្រទេសថៃ) (ix) ការិយាល័យរកការឲ្យធ្វើនៅបរទេសទី៣ (ប្រទេសជប៉ុនប្រទេសសឹង្ហបូរីនិងប្រទេសដទៃផ្សេងទៀត)។

ក្រុមការងារអន្តរក្រសួងសម្រាប់ការអនុវត្តMOUជាមួយនឹងប្រទេសថៃដែលរួមមានសមាសភាពតំណាងមកពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងការបរទេសនិងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិបានជួបប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយភាគីថៃ ដើម្បីពិភាក្សាពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តMOUរវាងប្រទេសទាំងពីរ។

ផ្តើមចេញពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងផែនការសកម្មភាពរដ្ឋាភិបាលនឹងពិភាក្សាពីការបង្កើតអនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅក្រោមគណៈកម្មការអន្តរក្រសួងសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ និងរៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារដែលត្រូវបានដឹកនាំដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

៣.៥ លិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ

ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្នូលទាំង៨របស់ ILO ជារដ្ឋហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ(១៩៩០) និងបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើងលើស្ត្រី (CEDAW)(១៩៧៩) និងពិធីសាបន្ថែមCEDAW (Otional Protocol to CEDAW)(១៩៩៩)។ គណៈកម្មាធិការស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងលើស្ត្រីបានចេញអនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦ (នៅខែធ្នូឆ្នាំ២០០៨) ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដោយបានពិពណ៌នាពីកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីរដ្ឋាភិបាលក្នុងការគោរព ការពារ និងបំពេញកិច្ចការសិទ្ធិមនុស្សចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។

ប្រទេសកម្ពុជាមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់ ILO លេខ៩៧ ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ (ត្រូវបានកែសម្រួលក្នុងឆ្នាំ១៩៤៩) លេខ១៤៣ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងលក្ខខណ្ឌរំលោភបំពាននិងការលើកកម្ពស់សមភាពនៃឱកាសនិងការប្រព្រឹត្តិលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍(១៩៧៥)នៅឡើយទេ ក៏ដូចជាស្តង់ដារដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍រួមមានអនុសញ្ញា ILO លេខ១៨៩ស្តីពីពលករការងារផ្ទះ (២០១១) អនុសញ្ញា ILO លេខ១៨៨ស្តីពីការងារនេសាទ អនុសញ្ញាILOលេខ១៨១ស្តីពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន (១៩៩៧) និងអនុសាសន៍២០១ស្តីពីពលករការងារផ្ទះ(២០១១) ពិធីសារ ILOលេខ០២៩ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ (២០១៤) និងអនុសាសន៍ទូទៅដែលភ្ជាប់ជាមួយអនុសញ្ញា លេខ២០៣ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ (វិធានការបន្ថែម) (២០១៤) និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់ពួកគេ (១៩៩០)។

៣.៦ លិខិតុបករណ៍តំបន់

ប្រទេសកម្ពុជាជារដ្ឋហត្ថលេខីលើសេចក្តីថ្លែងការអាស៊ានស្តីពីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយប្រមុខរដ្ឋ/ប្រមុខរដ្ឋាភិបាលអាស៊ានក្នុងឆ្នាំ២០០៧នៅទីក្រុងសេប៊ូ ប្រទេសហ្វីលីពីន ហើយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចាត់តំណាងចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការរៀបចំសេចក្តីព្រាងលិខិតុបករណ៍អាស៊ានមួយស្តីពីការការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ប្រទេសកម្ពុជាបានចូលរួមអនុម័តលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការពង្រឹងកិច្ចគាំពារសង្គមដែលបានអនុមត័ដោយប្រមុខរដ្ឋ/ប្រមុខរដ្ឋាភិបាលអាស៊ាននៅឆ្នាំ២០១៣នៅប្រទេសប្រ៊ុយណេ។ ដើម្បីត្រៀមខ្លួនសម្រាប់សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានឆ្នាំ២០១៥ MOLVT នឹងត្រូវរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដោយមានការចូលរួមពីតំណាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកដើម្បីប្រទេសកម្ពុជាអាចទាញបានប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍នេះ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀតក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងត្រូវចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាទ្វេរភាគី និងក្នុងតំបន់លើការទទួលស្គាល់ជំនាញការចែករំលែកទិន្នន័យ ការផ្ទេរបេបសន្តិសុខសង្គម និងផលប្រយោជន៍នានា។

៣.៧ ទំនាក់ទំនងរវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងការជួញដូរនៅប្រទេសកម្ពុជា

ភាពពាក់ព័ន្ធគ្នារវាងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងការជួញដូរមនុស្ស ការរត់ពន្ធនិងការកេងប្រវ័ញ្ច គឺត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាសកល។ យោងទៅតាមការប៉ាន់ប្រមាណរបស់ ILOក្នុងឆ្នាំ២០១២[៣១]ឃើញថាស្ត្រីមានចំនួនច្រើនជាងបុរសស្ថិតក្នុងការងារដោយបង្ខំ ទោះបីជាបុរសមានចំនួនច្រើនជាងស្ថិតក្នុងការកេងប្រវ័ញ្ចការងារដោយបង្ខំក៏ដោយ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានហានិភ័យខ្ពស់ ជាពិសេស

---

[៣១]អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារឆ្នាំ២០១២. *ការប៉ាន់ប្រមាណជាសកលស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ៖ លទ្ធផលនិងវិធីសាស្ត្រ*។ *ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារកម្មវិធីសកម្មភាពពិសេសដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងពលកម្មដោយបង្ខំ* (SAP-FL).ហ្សឺណែវ៖ ILO។

ដោយសារកម្រិតទាបនៃការអប់រំ លទ្ធភាពមានកម្រិតក្នុងការទទួលបានការងារក្នុងវិស័យរៀបរយ និង ក្នុងការទទួលបានតំណាងត្រឹមត្រូវ ជាពិសេសក្នុងកន្លែងការងារដែលងាយរងគ្រោះ ដូចជាការងារផ្ទះនិងការងារកំសាន្ត[៣២]។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយចំនួនក្នុងការកាត់បន្ថយការជួញដូរមនុស្សតាមរយៈការធ្វើអោយប្រសើរឡើងក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ថាប័នផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់ខាងក្រោម។

នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ ក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស (NCCT)។ គោលបំណងរួមនៃក្រុមការងារគឺលើកកម្ពស់ និងការពារសុវត្ថិភាពសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍របស់ពលករក្នុងលក្ខណៈឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័រដោយប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រពហុវិន័យនិងវិស័យ។ សហគមន៍ NGO និងអង្គការអន្តរជាតិបានបង្កើតវេទិកាមួយជាទៀងទាត់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងការជួញដូរ និងសម្របសម្រួលរាល់ការឆ្លើយតបនានា។

ក្នុងខែតុលាឆ្នាំ២០១៤ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងរាជរដ្ឋាភិបាលថៃបានកែសម្រួលជាថ្មីលើ MOU ស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី ដើម្បីលុបបំបាត់ការជួញដូរមនុស្ស និងការការពារជនរងគ្រោះនៃការជួញដែលបានចុះហត្ថលេខាដំបូងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣។

៤. កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងនិន្នាការការងារ

នៅក្នុងទសវត្សមុនវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុសកលលោកឆ្នាំ២០០៨ ប្រទេសកម្ពុជាមានអត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំគួរឲ្យកត់សម្គាល់ដែលមានកម្រិត៩,១ភាគរយ[៣៣]។ បន្ទាប់ពីវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុសកលលោក សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាត្រូវបានស្តារឡើងវិញបានយ៉ាងល្អប្រសើរដោយមានកំណើន ៧ ភាគរយជាមធ្យមរវាងឆ្នាំ២០០៩ និង២០១២។ ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនេះ បានជួយឲ្យអត្រាការងារមានការកើនឡើងក្នុងកម្រិត៣,៦ភាគក្នុងមួយឆ្នាំរវាងឆ្នាំ១៩៩៨ និងឆ្នាំ២០០៨[៣៤]។ ក្នុងឆ្នាំ២០១២ ពលករកម្ពុជាចំនួន ៦៧ភាគរយមានការងារធ្វើខណៈពេលដែលអត្រាគ្មានការងារធ្វើចំនួន២,៧ភាគរយ[៣៥]។ ខណៈពេល ដែលកំណើនយ៉ាងឆាប់រហ័សបានលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាគួរឲ្យកត់សម្គាល់ដែលក្នុងនោះអត្រាភាពក្រីក្របានធ្លាក់ចុះពី ៥០,១ភាគរយកក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ មកត្រឹម ២០,៥ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១១[៣៦] វានៅ

[៣២]Ibid.

[៣៣]Chandararot, K, Liv, D. ២០១៣. ការអភិវឌ្ឍនៅតំបន់ជនបទនិងឱកាសការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ តើគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារអាចរួមចំនែកដូចម្តេចខ្លះដើម្បីឆ្ពោះទៅកាន់ការសម្រេចបានការងារសមរម្យនៅតំបន់ជនបទ? ការិយាល័យ ILOប្រចាំប្រទេសថៃកម្ពុជានិងសាធារណៈរដ្ឋប្រជាមាណិតឡាវ. បាងកក៖ILO។

[៣៤]ក្រសួងផែនការ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ;អង្គការ ILO.២០១៣. របាយការណ៍ស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មនិងពលកម្មកុមារក្នុង ប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២៖កម្លាំងពលកម្ម.ភ្នំពេញ៖ ILO.

[៣៥]Ibid

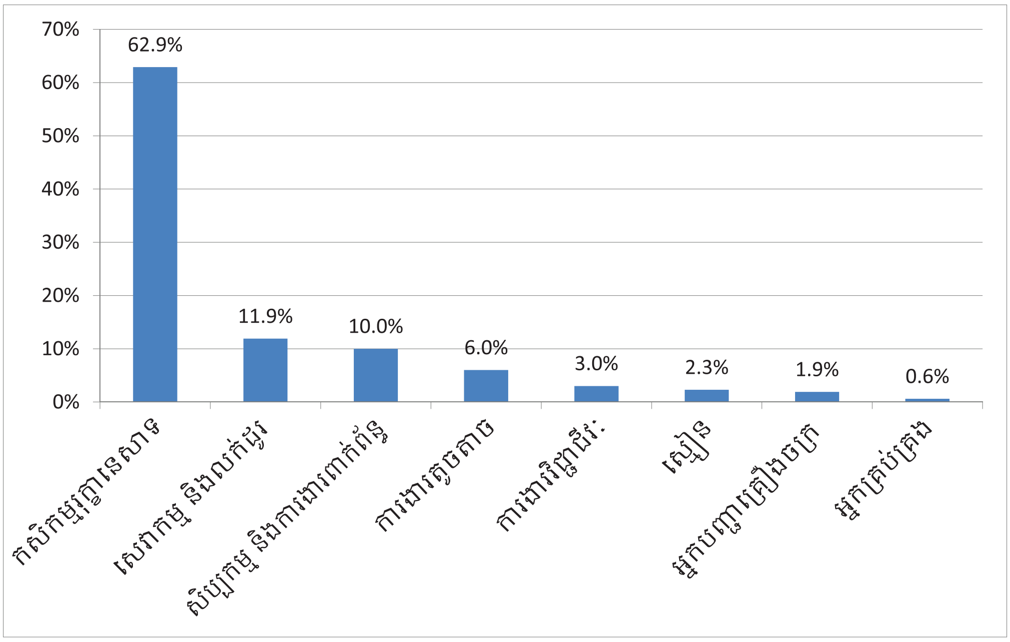
[៣៦]ធនាគារពិភពលោក។ទិន្នន័យប្រទេសកម្ពុជាhttp://data.worldbank.org/country/cambodia [ចូលមើលនៅថ្ងៃទី៩ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៤]។

មានកិច្ចការជាច្រើនទៀតដែលត្រូវបំពេញដើម្បីធានានូវការងារសមរម្យ និងមានគុណភាពសម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជាដើម្បីអោយការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រប្រកបដោយជោគជ័យ និងនិរន្តន៍ភាព។

៤.១ ការងារតាមវិស័យក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ កម្មករក្នុងវិស័យកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទមានចំនួនច្រើនបំផុតក្នុងចំណោមប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើសរុបដែលមានចំនួន៦២,៩ភាគរយ បន្ទាប់មកកម្មករក្នុងវិស័យសេវាកម្ម និងបុគ្គលិកផ្នែកលក់មានចំនួន១១,៩ភាគរយ ក្នុងវិស័យតម្បាញ និងការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតម្បាញមានចំនួន១០,១ភាគរយ(ក្រាហ្វិកលេខ១)[៣៧] ។ ចំនួនកម្មករជាស្ត្រី បានគ្រប់ដណ្តប់លើកម្មករជាបុរសក្នុងវិស័យការងារធំៗទាំងបីខាងលើ ខណៈពេលដែលចំនួនកម្មករជាបុរសបានគ្រប់ដណ្តប់ក្នុងវិស័យដែលសេសសល់ (ការងារបឋម ការងារវិជ្ជាជីវៈ ស្មៀន អ្នកធ្វើចំការ និងបញ្ជាគ្រឿងចក្រ និងអ្នកគ្រប់គ្រង)[៣៨]។ ទិន្នន័យនេះបានពង្រឹងឡើងវិញនូវទំនាក់ទំនងរវាងការអប់រំនិងការងារកាន់តែប្រសើរ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអប់រំកម្រិតទុតិយភូមិ គឺមានចំនួនតិចជាងបុរស (៣២,១ភាគរយនៃបុរសកម្ពុជាបានចូលរៀនថ្នាក់វិទ្យាល័យនៅឆ្នាំ២០១២ខណៈស្ត្រីមានតែចំនួន២៣,៩ភាគរយប៉ុណ្ណោះ)[៣៩]។ ដូច្នេះឱកាសរបស់ស្ត្រីស្ត្រីក្នុងការឈានជើងចូលក្នុងមុខរបរពាក់កណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគឺនៅមានកម្រិត បើប្រៀបធៀបនឹងឱកាសរបស់បុរស និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់។ នេះជាកត្តាជម្រុញដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានជំនាញទាបក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកដោយសារពួកគេអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលល្អប្រសើរជាងនៅក្នុងការងារវិជ្ជាជីវៈដែលប្រើប្រាស់ជំនាញទាបនៅបរទេស។

ក្រាហ្វិកទី២៖ ប្រជាជនដែលបម្រើការងារសរុបក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាមវិស័យក្នុងឆ្នាំ២០១៣



[៣៧]ក្រសួងផែនការ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ. ២០១៣. *ការស្ទង់មតិប្រជាជនអន្តរកាលឆ្នាំ២០១៣របាយការណ៍បញ្ចប់.* ភ្នំពេញ។

[៣៨]Ibid.

[៣៩]Ibid.

៤.២ ការងារមិនរៀបរយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ក្នុងឆ្នាំ២០១២ ប្រជាជនកម្ពុជាប្រមាណ ៨១.២ភាគរយ (៥,៩លាននាក់) នៃប្រជាជនដែលមានការងារសរុបចំនួន៧,២លាននាក់ ដែលមានអាយុលើសពី១៥ឆ្នាំក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសវិស័យមិនរៀបរយ ខណៈពេលដែលប្រជាជនចំនួន១៧.៧ភាគរយ (១,៣លាននាក់) បានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសវិស័យរៀបរយ[៩០] ។ ការងាររបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យមិនរៀបរយ គឺមានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដោយភាគរយរបស់ស្ត្រីមានចំនួន៤៩,៥ភាគរយ។ បុរសបានកាន់កាប់មួយភាគធំនៃការងារក្នុងវិស័យរៀបរយដោយមានចំនួន៦៩,៩ភាគរយ[៩១]។ ការងារនៅក្នុងវិស័យមិនរៀបរយនៅតែបន្តមានភាពងាយរងគ្រោះដោយក្នុងនោះពលករមិនមានលទ្ធភាពទទួលបានផលប្រយោជន៍ឬកម្មវិធីកិច្ចគាំពារសង្គមនោះទេ ជាពិសេសហានិភ័យក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបនៅពេលទទួលរងឥទ្ធិពលពីវដ្តនៃសេដ្ឋកិច្ច។ វិសាលភាពនៃវិស័យមិនរៀបរយបានបង្ហាញសូចនាករណ៍ទីផ្សារការងារដ៏ល្អមួយដោយបានគូសបញ្ជាក់ការប្រើប្រាស់មិនអស់លទ្ធភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងជាកត្តាជម្រុញមួយទៀតដល់ប្រជាជនក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកទៅបរទេសដើម្បីស្វែងរកការងារ។

៤.៣ ភាពគ្មានការងារធ្វើ

វិសាលភាពនៃភាពគ្មានការងារធ្វើក្នុងប្រទេសមួយឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធផល និងប្រសិទ្ធិភាពនៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងការស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួននិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃទីផ្សារការងារ។ តាមរយៈនិយមន័យទូលំទូលាយនៃភាពគ្មានការងារធ្វើ[៩២]អត្រាភាពគ្មានការងារ[៩៣]ដែលត្រូវបានប៉ានប្រមាណក្នុងឆ្នាំ២០១២ គឺមានចំនួន២,៧ ភាគរយទាំងសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីដែលក្នុងនោះប្រជាជនក្នុងតំបន់ទីក្រុងដែលគ្មានការងារធ្វើមានចំនួនច្រើនជាង គឺក្នុងកម្រិត៣ភាគរយ ចំនែកប្រជាជនក្នុងតំបន់ជនបទដែលគ្មានការងារធ្វើ គឺមានចំនួន២,៦ភាគរយ[៩៤] ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រហែលជា២ភាគរយនៃប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើត្រូវបានរកឃើញថាមានការងារធ្វើមិនពេញលេញដោយផ្អែកទៅលើពេលវេលា[៩៥]ដែលក្នុងនោះបុរសមានចំនួន២,៥ភាគរយ និងស្ត្រីមានចំនួន ១,៦ភាគ រយ។

អត្រាគ្មានការងារធ្វើរបស់យុវជន (ដែលមានអាយុ១៥-២៤ឆ្នាំ) ក្នុងឆ្នាំ២០១២ គឺមាន៣,៨ភាគរយ (២ភាគរយជាបុរស និង១,៨ភាគរយជាស្ត្រី) ដែលអត្រាគ្មានការងារធ្វើខ្ពស់បំផុតត្រូវបានរកឃើញក្នុង

---

[៩០]ក្រសួងផែនការវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ;អង្គការ ILO. ២០១៣.*របាយការណ៍ស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មនិងពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២៖កម្លាំងពលកម្ម*.ភ្នំពេញ៖ ILO។

[៩១]Ibid.

[៩២]តាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិនិយមន័យតឹងរឹងនៃភាពអត់ការងារធ្វើរួមមានអ្នកដែលបានកំពុងស្វែងរកការងារធ្វើនិងអាចធ្វើការបាន។និយមន័យទូលំទូលាយក៏រួមបញ្ចូលអ្នកដែលមានបំណងស្វែងរកការងារធ្វើផងដែរ។

[៩៣]ត្រូវបានកំណត់ថាជាអ្នកគ្មានការងារធ្វើដែលជាភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្ម។

[៩៤]ក្រសួងផែនការ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ;អង្គការ ILO. ២០១៣. *របាយការណ៍ស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មនិងពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២៖កម្លាំងពលកម្ម*.ភ្នំពេញ៖ ILO។

[៩៥]លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ពេលវេលាគឺ៖ (i)មានបំណងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង(ii) មានពេលទំនេរក្នុងការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង(iii)បានធ្វើការងារ(ដែលចំនួនម៉ោងការងារសរុប)ទាបជាងម៉ោងការងារសរុប។

ចំណោមអ្នកដែលមានអាយុ២០-២៤ឆ្នាំ ដែលមានចំនួន៤,៥ភាគរយ (៤,៨ភាគរយជាបុរស៤,១ភាគរយជាស្ត្រី)។ ក្នុងឆ្នាំ២០១២ យុវជនកម្ពុជាមានចំនួន៦៣ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មសរុប។ ក្នុងគោលបំណងស្រូបយកអ្នកស្វែងរកការងារថ្មីក្នុងកម្លាំងពលកម្មរដ្ឋាភិបាលនឹងត្រូវធ្វើឲ្យមានជម្រើសមូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនជម្រុញកម្រិតកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលើកកម្ពស់ការវិនិយោគក្នុងស្រុក និងបរទេស។ ការសម្រេចបានលទ្ធផលនេះ នឹងទាមទារការសម្រេចបាននូវការងារដែលមានផលិតភាពក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលមានស្រាប់ និងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់ពលករវ័យក្មេងសម្រាប់ការងារក្នុងវិស័យថ្មី។

៤.៤ សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានឆ្នាំ២០១៥

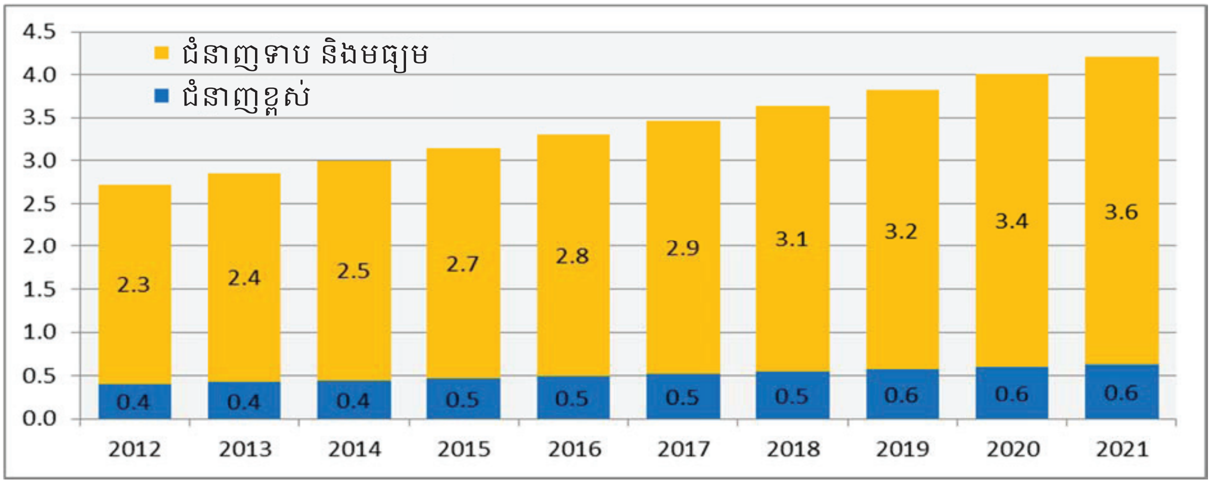
ជាមួយនឹងការចូលជាធរមាននូវសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន (AEC) ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ សមាហរណកម្មនឹងជម្រុញនូវការចល័តនៃវិជ្ជាជីវៈជំនាញ។ ឧបករណ៍សំខាន់ដើម្បីសម្រេចបាននូវចលនាការងារក្នុងក្របខណ្ឌ AECគឺជាការរៀបចំការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមក(MRAs)។ MRAs បង្កើតជំនាញឬបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះដើម្បីទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រ និងជាចុងក្រោយដើម្បីប្រកបការងារនៅបរទេស។ យ៉ាងណាមិញប្រាំពីរក្នុងចំណោមវិជ្ជាជីវៈទាំងប្រាំបីដែលត្រូវបានគ្រប់ដណ្តប់ដោយ MRAs (វិស្វករ គិលានុបដ្ឋាយិការ ស្ថាបត្យករ អ្នកវាយតម្លៃដីធ្លី វេជ្ជបណ្ឌិត និងទន្តពេទ្យ និងគណនេយ្យ) គឺស្មើនឹង១ភាគរយនៃការងារសរុបក្នុងប្រទេសកម្ពុជា[៦]។ លើសពីនេះការចល័តណាមួយនៃពលករមានវិជ្ជាជីវៈនឹងផ្តល់ប្រយោជន៍មិនស្មើគ្នាដោយភាគច្រើន គឺដល់បុរសដោយហេតុថាបុរសមានចំនួនយ៉ាងច្រើននៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ។ លទ្ធភាពស្មើគ្នារបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានការងារត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងគោលបំណងធានាថាពួកគេអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីAEC។

បន្ទាប់ពីការបង្កើត AEC តម្រូវការលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញទាប ឬមធ្យមនឹងនៅតែមានបន្តនិងប្រហែលជាអាចកើនឡើងដូចបានឃើញក្នុងក្រាហ្វិកលេខ៣ដែលធ្វើការពិចារណាលើករណីប្រទេសថៃ។ ប្រជាជនវ័យចំណាស់របស់ថៃនិងអត្រាបង្កកំណើតកំពុងធ្លាក់ចុះ នឹងរួមចំនែកដល់កង្វះកម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងមានកង្វះខាតនូវចំនួនពលករប្រមាណជា៤,៧លាននាក់ ត្រឹមឆ្នាំ២០២០[៧]។ ឆ្លើយតបនឹងបញ្ហានេះតម្រូវការលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានរំពឹងថា នឹងកើនឡើងក្នុងអំឡុងពេលនេះដោយមានតម្រូវការយ៉ាងច្រើនលើសលប់ចំពោះពលករដែលមានជំនាញទាប និងជំនាញមធ្យម។ ដោយសារមានតម្រូវការយ៉ាងច្រើននូវពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការងារដែលមានជំនាញទាបស្ត្រីកម្ពុជាគួរតែត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីសម្រេចបាននូវផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ចដែលមានតម្រូវការកើនឡើងនេះបានផ្តល់ជូន។

---

[៦]អង្គការ ILO និងធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី២០១៤។សហគមន៍អាស៊ាន២០១៥៖ការគ្រប់គ្រងសមាហរណកម្មការងារដែល ល្អប្រសើរនិងសុមដុមនីយកម្មដែលមានការចែករំលែក។ទីក្រុងបាំងកកប្រទេសថៃ៖ ILO និងADB។
[៧]វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍប្រទេសថៃឆ្នាំ២០១២។ បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍការផលិតនិងកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់តម្រូវការវិស័យឧស្សាហកម្មក្នុងឆ្នាំ២០១៥ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវត្រូវបានប្រគល់ជូនក្រសួងឧស្សាហកម្មការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្ម៖ទីក្រុងបាំងកក។

ក្រាហ្វិក៣៖ តម្រូវការដែលបានគ្រោងទុកលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសថៃក្នុងឆ្នាំ២០១២-២១ (ជាលាន)[៩៨]



ដោយសារតែពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាភាគច្រើនមានជំនាញទាប និងជំនាញមធ្យម វិធានការបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ការចល័តដោយសេរីរបស់ពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់គឺ មានឥទ្ធិពលមានកម្រិតក្នុងរយៈខ្លី។ រវាងឆ្នាំ២០១៥និង២០២៥ តម្រូវការគឺមានការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស ចំពោះជំនាញមួយចំនួនក្នុងតំបន់ និងការធ្លាក់ចុះចំពោះជំនាញមួយចំនួន។ កំណើនក្នុងការងារមានជំនាញទាបនឹងប្រហែលជានៅតែបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងក្លាក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដោយធ្វើការគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ក្នុងការបន្តធានាបទដ្ឋានគុណភាពក្នុងការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងជាមួយការយកចិត្តទុកដាក់លើការទទួលស្គាល់ជំនាញ កិច្ចគាំពារសង្គម និងការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

៤.៥ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញ

ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិប្រទេសកម្ពុជា (CQF) ត្រូវបានពង្រឹងហើយមានវឌ្ឍភាពជាលំដាប់ជាមួយ នឹងការអភិវឌ្ឍស្តង់ដារសមត្ថភាព និងគុណវុឌ្ឍិបច្ចេកទេសនិងជំនាញថ្មី។ យ៉ាងណាមិញរចនាសម្ព័ន្ធទូទៅនៃប្រព័ន្ធTVET កំពុងមានដំណើរការ ស្ថិតក្នុងដំណាក់ការអភិវឌ្ឍនៅឡើយ។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរ គម្រោង"ឆ្ពោះទៅកាន់ការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកនូវជំនាញ (MRS) ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សាធារណៈរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា" របស់អង្គការILOមានគោលបំណងក្នុងការត្រួសត្រាយប្រទេសទាំងនេះក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តនូវយន្តការទទួលស្គាល់ជំនាញទៅវិញទៅមកតាមរយៈការណែនាំគោលនយោបាយ និងការបង្ហាញទិសដៅ។ តាមរយៈការអនុវត្តដូចនេះ ប្រទេសកម្ពុជានឹងអាចធ្វើសមាហរណកម្មជាបណ្តើរៗនិងប្រកបដោយសមភាពទៅក្នុងAEC និងជាការតបស្នងទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍។ គោលបំណងរបស់គម្រោងគឺថាត្រឹមខែមិនាឆ្នាំ២០១៥ ជំនាញចំនួនពីរឬស្តង់ដារសមត្ថភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈចំនួនពីរត្រូវបានព្រមព្រៀងអភិវឌ្ឍ និង

---

[៩៨]NESDB.២០១៤។ គម្រោងតម្រូវការពលករក្នុងប្រទេសថៃក្នុងឯកសារបទបង្ហាញដែលពឹងផ្អែកលើការសិក្សាទីផ្សារការងារសម្រាប់សង្គមដែលមានវ័យចំណាស់

ទទួលយកក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាមរយៈកិច្ចពិភាក្សាត្រីភាគីនិងថាកម្មវិធីដែលផ្អែកលើសមត្ថភាពសមស្របនិងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ។[៤៩]

គម្រោងមួយរបស់ ADBកំពុងតែប្រតិបត្តិការក្នុងការគាំទ្រកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលតាមរយៈការផ្តល់ប្រព័ន្ធ TVET ដែលផ្តោតសំខាន់លើវិស័យឧស្សាហកម្ម (ដោយប្រើប្រាស់គំរូបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្អែកលើសមត្ថភាព) ដោយស្របជាមួយនឹងការទទួលបានជំនាញមូលដ្ឋាន និងជំនាញមធ្យមនៃសេដ្ឋកិច្ចរៀបរយក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មចំនួនបីៈយន្តសាស្ត្រ សំណង់ សេវាកម្មធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង (ICT)។ គម្រោងនេះត្រូវបានរំពឹងក្នុងការបង្កើនការងារ និងកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញមធ្យម ទាំងក្នុងតំបន់ជនបទនិងទីក្រុង។ ជាការរំពឹងទុកថានឹងមានការកើនឡើងយ៉ាងតិចណាស់៣០ភាគរយនូវចំនួននិយោជិតមានគុណវុឌ្ឍិរបស់ TVET ដែលមានការទទួលស្គាល់ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មនឹងមានការពេញចិត្តពីសំណាក់និយោជកលើនិយោជិតដែលមានគុណវុឌ្ឍិរបស់TVET ។[៥០]

បន្ថែមពីលើនេះ គឺមានការទាមទារឲ្យមាននូវគំរូមួយក្នុងការវាយតម្លៃ និងទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញ ដូចនេះពួកគេអាចស្វែងរកការងារដែលសមរម្យក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងធ្វើការរួមចំនែកឲ្យកាន់តែពេញលេញក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិ។ នេះទាមទារឲ្យមានការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិមួយតម្រូវផងដែរសម្រាប់ការអនុវត្តឲ្យបានពេញលេញនូវCQF។ ការអនុវត្តនូវបទដ្ឋានមួយក៏ត្រូវបានតម្រូវផងដែរ ដូច្នេះCQFអាចត្រូវបានប្រៀបធៀបជាមួយនឹងក្របខណ្ឌក្នុងប្រទេសអាស៊ានដទៃទៀតដើម្បីធានានូវការកោតសរសើរនិងការទទួលស្គាល់ជំនាញទៅវិញទៅមក។

៥. ការវាយតម្លៃគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១០-២០១៥

ក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MoLVT) បានដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់*គោលនយោបាយដំបូងស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១០-២០១៥។* គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពដែលភ្ជាប់ ត្រូវបានរៀបចំតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាពិគ្រោះយោបល់មួយចំនួនដែលរួមមានទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ អង្គការនិយោជកនិងនិយោជិត ទីភ្នាក់ងារអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាតិនិងអន្តរជាតិNGO និងអង្គការសហគមន៍មូលដ្ឋាន(CBOs)ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គោលនយោបាយបានកំណត់ពីការប្រឈមនឹងគោលនយោបាយសំខាន់ៗដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានធ្វើការគូសបញ្ជាក់ពីអាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្រទាំងបី ដែលនៅតែពាក់ព័ន្ធក្នុងឆ្នាំ២០១៥ អភិបាលកិច្ចកាន់តែប្រសើរឡើង

[៤៩] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារសកម្មភាពត្រីភាគីដើម្បីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ (គម្រោងត្រីកោណមហាអនុតំបន់មេគង្គអាស៊ាន) ឆ្នាំ២០១៤. *ការវាយតម្លៃការត្រៀមខ្លួនរួចរាល់របស់រដ្ឋសមាជិកអាស៊ានសម្រាប់ការអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការគាំទ្រនូវលំហូរដោយសេរីនៃពលកម្មជំនាញក្នុងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានពីចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥.* ការិយាល័យILOប្រចាំតំបន់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកកៈILO។

[៥០] អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារសកម្មភាពត្រីភាគីដើម្បីការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (គម្រោងត្រីកោណមហាអនុតំបន់មេគង្គអាស៊ាន) ឆ្នាំ២០១៤. *ការវាយតម្លៃការត្រៀមខ្លួនរួចរាល់របស់រដ្ឋសមាជិកអាស៊ានសម្រាប់ការអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការគាំទ្រនូវលំហូរដោយសេរីនៃពលកម្មជំនាញក្នុងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានពីចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥.* ការិយាល័យILOប្រចាំតំបន់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកកៈILO។

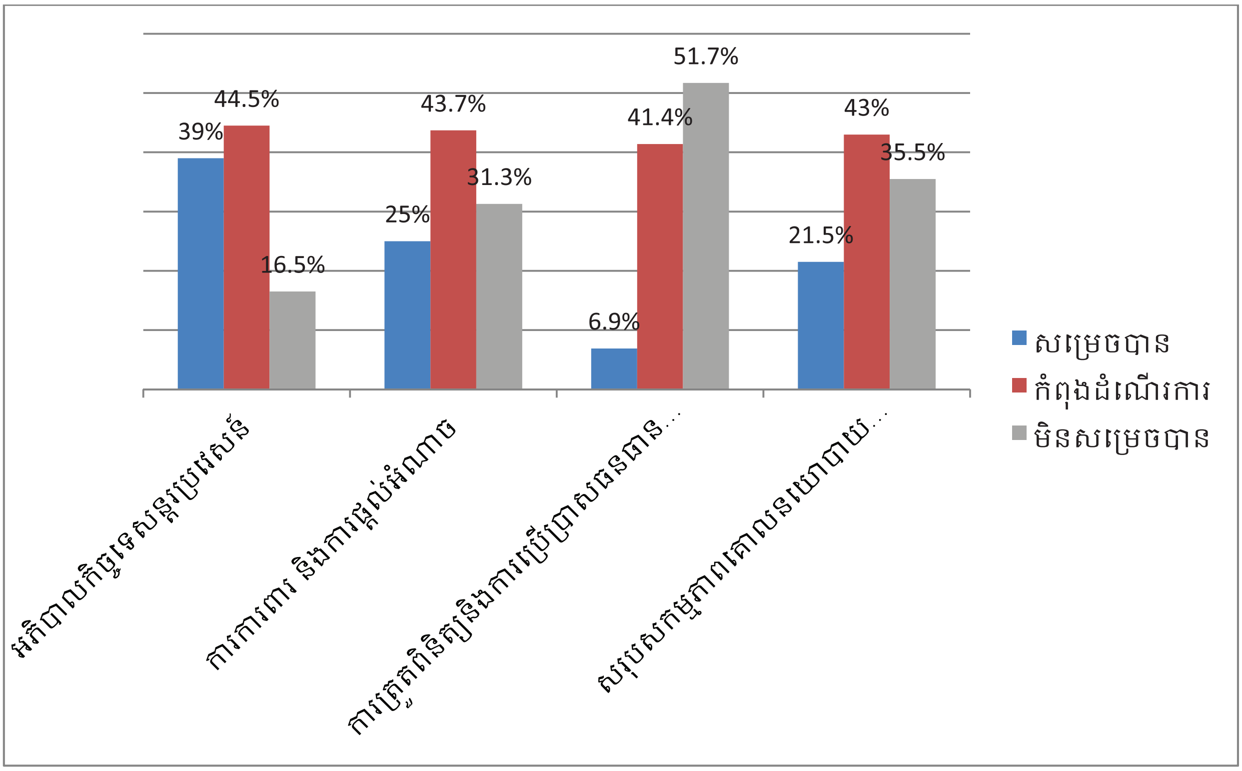
នៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ការការពារនិងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការតម្រែតម្រង់សក្តានុពលទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍។ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយត្រូវបានកំណត់ក្នុងរយៈពេលខ្លី (១-២ឆ្នាំ) ឬរយៈពេលមធ្យម (៣-៥ឆ្នាំ) និងត្រូវបានកំណត់នូវភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលបំណងទាំងនេះ។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ កិច្ចពិគ្រោះយោបល់លើកទីមួយដើម្បីវាយតម្លៃការអនុវត្ត *គោលនយោបាយ ឆ្នាំ២០១០-២០១៥* និងដើម្បីប្រមែប្រមូលធាតុចូលក្នុងការគាំទ្រនូវការអភិវឌ្ឍ *គោលនយោបាយឆ្នាំ ២០១៥ - ២០១៨* ភាគីពាក់ព័ន្ធបានប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធមួយដែលបានជ្រោមជ្រែងដោយអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីស្រ្តីក្នុងការកំណត់ថា តើសកម្មភាពពី *គោលនយោបាយឆ្នាំ២០១០-២០១៥* សម្រេចបានទិសដៅកំពុងមានដំណើរការឬមិនសម្រេចបានគោលដៅ។

ក្នុងចំណោមសកម្មភាពចំនួន៧៩ ក្នុងផែនការសកម្មភាពដែលភាគច្រើនត្រូវបានប្រគល់ជូនក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាភាគីពាក់ព័ន្ធអនុវត្តឈានមុខ ២១,៥ភាគរយត្រូវបានវាយតម្លៃថាកំពុងតែសម្រេចបានគោលដៅ ៤៣ភាគរយកំពុងមានដំណើរការ និង៣៥,៥ភាគរយមិនសម្រេចបានគោលដៅ (ក្រាហ្វិកលេខ៤)។ ក្នុងចំណោមសកម្មភាពដែលសម្រេចបានគោលដៅ និងកំពុងមានដំណើរការភាគច្រើនត្រូវបានអនុវត្តជាមួយនឹងការគាំទ្រពីអង្គការអន្តរជាតិ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល(NGOs) និងត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិដោយសហគមន៍ផ្តល់ជំនួយជាមួយនឹងការរួមចំណែកពីស្ថាប័នមួយចំនួនដូចជា USAID DFAT SDC និងទីភ្នាក់ងាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលយ៉ាងច្រើនដែលបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលពីទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកដោយសុវត្ថិភាព។

ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងទាំងបីដែលបានកំណត់ក្នុងគោលនយោបាយនេះមានវឌ្ឍនភាពគួរឲ្យកត់សម្គាល់ក្នុងផ្នែក"អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍" និង "ការការពារនិងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍" ជាង" ការត្រួតពិនិត្យ និងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍" (ក្រាហ្វិកលេខ៤)។ ដូចនេះការអនុវត្ត *គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០១៨* នឹងផ្តោតសំខាន់ច្រើនលើការពង្រឹងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសក្តានុពលនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយសារតែវឌ្ឍនភាពភាគច្រើនមានលើការអភិវឌ្ឍន៍ច្បាប់ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។

ក្រាហ្វិកលេខ៤៖ វឌ្ឍនភាពនៃសកម្មភាពលើគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១០-២០១៥



គំលាតមួយចំនួនក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព ប្រហែលដោយសារកង្វះនូវភាពជាម្ចាស់ក្រៅពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកង្វះនូវយន្តការការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ។ បន្ទាប់ពីការអនុម័តគោលនយោបាយនេះ គឺមានការពិភាក្សាមានកម្រិតនៅឡើយជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្រៅពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីគោលនយោបាយនិងផែនការ។ ជាក់ស្តែងដែលថា រដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ និងម្ចាស់ជំនួយបានដាក់អាទិភាពលើការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច និងការជួញដូរមនុស្សគឺមានការគាំទ្រតិចតួចប៉ុណ្ណោះត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកដទៃក្នុងការប្រតិបត្តិសកម្មភាពដែលមានគោលបំណងក្នុងការដោះស្រាយការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ក្នុងចំណោមប្រទេសបញ្ជូនក្នុងតំបន់អាស៊ាន ដោយមានការលើកលែងចំពោះប្រទេសហ្វីលីពីន គឺមាននូវឧទាហរណ៍នៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីមួយចំនួនតូចក្នុងការគាំទ្រដល់ការវិលត្រលប់ និងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ ជាការសំខាន់ផងដែរក្នុងការទទួលស្គាល់ថា គឺមានធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុនៅមានកម្រិតនៅឡើយសម្រាប់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការដោះស្រាយគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃផែនការ។ ការទទួលស្គាល់ថា បញ្ហាមួយចំនួនក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារស្ថិតនៅខាងក្រៅអាណត្តិរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ វាគឺជាជោគជ័យរបស់គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៥-២០១៨ នឹងត្រូវពឹងផ្អែកលើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដែលមានការកើនឡើង និងមានជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងចំណោមក្រសួងរបស់រដ្ឋាភិបាល និងជាមួយនឹងដៃគូសង្គមក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

៦. គោលដៅនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥-២០១៨

កាលពីពេលថ្មីៗនេះ យើងសង្កេតឃើញមាននូវវឌ្ឍនភាពនៃក្របខ័ណ្ឌនិងវិធានការច្បាប់ និងគោលនយោបាយក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។ វឌ្ឍនភាពនេះនៅតែជាអាទិភាពសម្រាប់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ យ៉ាងណាមិញមានកិច្ចការជាច្រើនទៀតដែលយើងអាចបំពេញក្នុងការសម្រេចបាននូវឥទ្ធិពលនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលនេះតម្រូវឲ្យមានការជម្រុញទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការងារសមរម្យព្រមទាំងកិច្ចខំប្រឹងប្រែងក្នុងការដោះស្រាយនូវសមារណកម្មរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយផលិតភាពនូវប្រាក់បញ្ញើរ និងការរួមចំនែកឲ្យខ្លាំងក្លាពីសំណាក់ជនចំណាកស្រុក និងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលបានត្រលប់មកវិញ។ ការផ្តួចផ្តើមទាំងនេះត្រូវតែពឹងផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែងឈរលើការប្រមូលទិន្នន័យតាមភេទដើម្បីវាស់វែងការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាននៃប្រាក់បញ្ញើរការផ្សារភ្ជាប់រវាងការទទួលបានជំនាញ និងបង្កើតឲ្យមានសក្តានុពល និងការផ្សារភ្ជាប់រវាងទេសន្តរប្រវេសន៍និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។

កាន់តែមានភាពទូលំទូលាយជាងនេះទៅទៀត គោលនយោបាយនេះទទួលស្គាល់ពីតម្រូវការក្នុងការលើកកម្ពស់ឲ្យបានស្របក្នុងពេលតែមួយនូវការងារក្នុងស្រុកដែលមានគុណភាព និងការអភិវឌ្ឍជំនាញចំពោះពលករនៅក្នុងវិស័យថ្មីៗព្រមទាំងបញ្ច្រៀបទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក្នុងផែនការមុខរបរ និងផែនការអភិវឌ្ឍជាតិ។ *គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ*ដែលកំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលអភិវឌ្ឍរួមបញ្ចូលនូវការគាំទ្រនូវការចល័តរបស់ពលករ និងការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អនុលោមតាមគោលបំណងនៃការសម្រេចបាននូវការអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារព្រមទាំងចាត់បញ្ចូលការបង្កើតការងារ (ទាំងបរិមាណ និងគុណភាព) ទៅក្នុងបេះដូងនៃការធ្វើគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គម។ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក៏ត្រូវបានបញ្ចូល*ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ២០១៤-២០១៨* ផងដែរ ដោយធ្វើការកំណត់ថានិរប្រវេសន៍គឺជាឧបករណ៍ប្រកបដោយសក្តានុពលមួយក្នុងការពង្រឹងធនធានមនុស្ស និងក្នុង *យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំហានទីIII ឆ្នាំ២០១៣-២០១៨* ដែលបានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់មុខរបរនិងបង្កើតក្របខ័ណ្ឌនយោបាយមួយដូចនេះ គឺអាចបង្កើតការងារដែលបានផលិតភាពនិងមានការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចស្របពេលជាមួយគ្នា។

វិស័យមួយក្នុងចំណោមវិស័យនៃការពង្រឹងបន្ថែមដែលបានកំណត់ក្នុងគោល*នយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០១០-២០១៥* គឺការតាមដាននិងវាយតម្លៃជាប្រព័ន្ធដោយស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យណាមួយ។ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹង *គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារឆ្នាំ ២០១៥-២០១៨* រដ្ឋាភិបាលបានពិភាក្សាក្នុងការបង្កើតអនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយមានតំណាងពីដៃគូត្រីភាគីដែលស្ថិតក្រោមគណៈកម្មការអន្តរក្រសួងស្តីពីការត្រួតពិនិត្យ និងរៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារដែលមានក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាប្រធានដែលនឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំលើដំណើរការ និងកំណត់អាទិភាពសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។

នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចាប់ផ្តើមដំណើរការអនុគណៈកម្មការនេះ ការទទួលខុសត្រូវប្រតិបត្តិច្បាស់លាស់សូចនាករណ៍នៃដំណើរការនិងមធ្យោបាយនៃការផ្ទៀងផ្ទាត់ (ដោយប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីស្ថាប័នផ្សេងៗគ្នារបស់រដ្ឋាភិបាល ដៃគូសង្គម និងសង្គមស៊ីវិល) ត្រូវតែបានគូសបញ្ជាក់ចំពោះក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងការបរទេសនិងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។ ផែនការសកម្មភាពត្រូវបានកំណត់ក្នុងវិធីសាស្រ្តមួយ ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្ទៀងផ្ទាត់និងរបាយការណ៍ពីវឌ្ឍនភាពមានលក្ខណៈសាមញ្ញជាងនេះ។

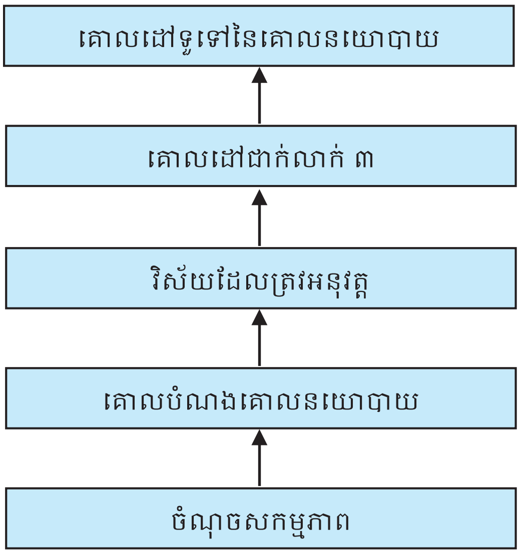
គោលដៅទូទៅរបស់គោលនយោបាយ៖

ដើម្បីរៀបចំក្រមខណ្ឌអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងមានប្រសិទ្ធភាពដែលការពារ និងផ្តល់អំណាចលំពលករបុរសនិងស្រ្តីនៅក្នុងវដ្តទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីធានាថាទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាជម្រើសមួយដែលមានការជូនដំណឹង និងផ្តល់នូវឱកាសជាវិជ្ជមាន និងរកប្រាក់កម្រៃបានសម្រាប់ពលករ គ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពលករម្នាក់ៗដែលអាចរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។ ការទទួលស្គាល់និងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនីមួយៗរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយផ្អែកតាមភេទវិស័យស្ថានភាពគតិយុត្តិ និងចរិកលក្ខណៈរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗគឺជាចំណុចកណ្តាលរបស់គោលនយោបាយ និងការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវកម្មវត្ថុគោលនយោបាយទូទៅនេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវអនុវត្តតាមគោលដៅជាក់លាក់៣គឺ៖
(១)ការបង្កើត និងការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលគោរពសិទ្ធិ និងប្រកាន់នូវយេនឌ័រ តាមរយៈកិច្ចពិភាក្សាសង្គមនៅគ្រប់ថ្នាក់ទាំងអស់ (២) ការការពារនិងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរស និងស្រ្តីដោយមិនគិតពីស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍និង (៣) តម្រែតម្រង់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងចល័តភាពដើម្បីពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដោយទទួលស្គាល់ថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាភ្នាក់ងារនៃការច្នៃប្រឌិតថ្មីនិងការអភិវឌ្ឍន៍។

*ផ្នែកទី៧តារាងគោលនយោបាយ៖ វិស័យយុទ្ធសាស្រ្តគោលបំណងគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាព*កំណត់ចេញនូវគោលដៅជាក់លាក់៣វិស័យដែលត្រូវអនុវត្តគោលបំណងគោលនយបាយនិងសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចបាននូវកិច្ចការទាំងនោះភាគីរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធដែលទទួលបន្ទុក និងពេលវេលាកំណត់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពទាំងនេះ។

រូបភាពទី១. គំនូសបំព្រួញនៃគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់កម្ពុជា



ផ្នែកទី ៦.១ ៦.២ និង៦.៣ ខាងក្រោមមានរៀបរាប់ពី **គោលបំណង គោលនយោបាយ**ស្របតាមគោលបំណងជាក់លាក់ ៣ របស់គោលនយោបាយនេះ។ **ចំណុចសកម្មភាព** ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅគោលនយោបាយទាំងនេះអាចរកមើលនៅក្នុង *ផ្នែកទី៧គំនូសបំព្រួញពីគោលនយោបាយ៖ ផ្នែកយុទ្ធសាស្ត្រ គោលបំណងគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព។*

៦.១ អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១១ មកក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MOLVT) បានផ្តួចផ្តើម និងបន្តក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សកម្មភាពគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នដើម្បីពង្រឹងនូវអភិបាលកិច្ចដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍។ សកម្មភាពទាំងនេះបង្កើតបានជាក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ប្បញ្ញត្តិពីការជ្រើសរើសពលករ ការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសម្របសម្រួលដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់។ មានការសហការជាមួយនឹងរាជរដ្ឋាភិបាលថៃជាទ្វេភាគីផងដែរ លើការធ្វើឲ្យស្របច្បាប់នូវពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ រដ្ឋាភិបាលបានឆ្លើយតបយ៉ាងឆាប់រហ័សចំពោះការវិលត្រលប់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាពីប្រទេសថៃ តាមរយៈការផ្តល់សេវាការងារសំណើរដាក់ការិយាល័យលិខិតឆ្លងដែននៅតាមខេត្ត និងបញ្ចុះថ្លៃធ្វើលិខិតឆ្លងដែន ទោះបីជាប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាទាំងនេះត្រូវបានរសាយទៅវិញដោយសារការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឡប់ទៅប្រទេសថៃវិញ។ បន្ទាប់ពីមានការពន្យាពេលបញ្ជូនពលករការងារផ្ទះទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សេចក្តីព្រាងអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នាជាមួយនឹងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមួយចំនួនត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ ដោយមានគោលដៅបើកចំហាជាថ្មីនូវរាំងននមួយនេះ។

យើងទទួលស្គាល់ថា ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាបញ្ហាមួយ ដែលផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមកជាមួយនឹងគោលនយោបាយដទៃមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងក្រសួងនិងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃ និងតម្រូវឲ្យមានកិច្ចសន្ទនានិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបន្ថែមទៀតរវាងភាគីទាំងនេះ ដើម្បីអនុវត្តនិងជម្រុញយន្តការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

៦.១.១ វិស័យគោលនយោបាយចម្បងៗក្នុងអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍

អភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានចែកចេញជា៣ វិស័យក្នុងការអនុវត្តន៍រួមមានក្របខណ្ឌអន្តរជាតិ ក្របខណ្ឌស្ថាប័ននិងក្របខណ្ឌច្បាប់/បទប្បញ្ញត្តិ។

ក្របខណ្ឌអន្តរជាតិ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៖ បទដ្ឋានស្តង់ដារនិងលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានសិក្សាដោយផ្អែកលើបរិបទកម្ពុជានិងក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ និងត្រូវបានអនុម័ត និងអនុវត្តក្នុងឥរិយាបថដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី២៖ រដ្ឋាភិបាលរួមចំនែកក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពហុភាគីនិងថ្នាក់តំបន់ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាពិសេសជាមួយអាស៊ាន ដោយមានទស្សនៈវិស័យច្បាស់លាស់មួយពីវិធីធ្វើសមាហរណកម្មថ្នាក់តំបន់នៅអាស៊ាន និងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានដែលអាចពង្រឹងឱកាសការងារក្នុងប្រព័ន្ធសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រប់រូប។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៣៖ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងដៃគូសង្គម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល រដ្ឋាភិបាលបង្កើតនូវស្តង់ដារអប្បរមាជាក់លាក់តាមវិស័យសម្រាប់ MOU ទាំងអស់ជាមួយនឹងប្រទេសទិសដៅដោយមានលក្ខខណ្ឌបញ្ជូន និងប្រកាសសំខាន់ៗនៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងនិយោជកមុនពេលបញ្ជូនពលករទៅបរទេស។

ក្របខណ្ឌស្ថាប័ន

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៤៖ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ MOLVT ប្រើប្រាស់នូវសមត្ថភាពនៃអង្គភាពពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួននៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខេត្ត និងដើរតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួងស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដោយរួមមាន ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍របស់គណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស។

ក្របខណ្ឌច្បាប់/បទប្បញ្ញត្តិ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៥៖ ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មី ត្រូវបានពិចារណាតែទៅលើការធ្វើកំណត់សម្គាល់ពីគម្លាតនិងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការជាក់លាក់ និងតម្រូវការនីមួយៗរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍បុរស និងស្ត្រីតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី។ នីតិវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានពង្រឹង ដើម្បីជម្រុញទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលស្របច្បាប់ និងការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ។

គោលនយោបាយទី៦៖ ទិន្នន័យតាមភេទត្រូវបានប្រមូលនិងវិភាគយ៉ាងទៀតទាត់ ដើម្បីផ្តល់នូវព័ត៌មានដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយដែលផ្អែកលើភស្តុតាងដែលនឹងត្រូវរៀបចំសំដៅលើបទពិសោធន៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរសនិងស្ត្រី។

៦.២ ការការពារនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ បុរស និងស្ត្រី

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១១មក ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចេញដំណើរ។ ប្រកាសលេខ០៤៧ធានាថា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវអប្បបរមាមួយចំនួន ដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណដែលប្រកាសលេខ២៥០ និង២៥១ កំណត់ពីដំណើរការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងទៀងទាត់លើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និងព្យួរអាជ្ញាប័ណ្ណរបស់ទីភ្នាក់ងារទាំងនោះ ប្រសិនបើពួកគេខកខានមិនបានអនុវត្តតាម។ ពេលបច្ចុប្បន្ន ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកំពុងតែរៀបចំបញ្ជីការងារ ដើម្បីកំណត់ពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឲ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ថែមទៀតសម្រាប់ការធ្វើអធិការកិច្ចលើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។

អនុក្រឹត្យលេខ១៩០ ប្រកាសលេខ០៤៦ ជាមួយនឹងឯកសារណែនាំតម្រង់ទិសស្តង់ដារថ្នាក់ជាតិរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីអាចធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នីមួយៗបានដឹងពីសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ និងការអនុវត្តនៅកន្លែងការងារវប្បធម៌និងប្រពៃណីនៅប្រទេសទិសដៅ ចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ការយល់ដឹងពីសុខភាព និងវិធីក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិរបស់ខ្លួនទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងនៅបរទេស។ ប្រកាសនេះធានាថា អ្នកបណ្តុះបណ្តាលរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលហើយថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទទួលបាននូវវិញ្ញាបនប័ត្រណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរដែលជាភស្តុតាងថា បានឆ្លងកាត់ការណែនាំតម្រង់ទិស និងជាលក្ខខណ្ឌមុនសម្រាប់ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ និងត្រូវតាមដានពីគុណភាព និងវាយតម្លៃពីប្រសិទ្ធិភាពរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបើកមណ្ឌលធនធានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅនាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្មនៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ មុខងារផ្សេងរបស់មណ្ឌលនេះ គឺទទួលបណ្តឹងរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ តាមរយៈយន្តការបណ្តឹងដែលបានបញ្ជាក់ក្នុងប្រកាសលេខ២៤៩។ បណ្តឹងដែលទទួលបានរហូតដល់សព្វថ្ងៃនេះមានពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌមុនពេលចេញដំណើរ (ជាឧទាហរណ៍ការចំណាយការពន្យាពេលប្រគល់ការងារ) ឬអំឡុងពេលនៅបរទេស (ជាឧទាហរណ៍ការបើកប្រាក់ខែឬលក្ខខណ្ឌការងារ)។ នៅប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខនេះ នឹងមានការកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីឲ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈមន្ទីរការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈណាមួយហើយនឹងមានកិច្ចប្រជុំសម្រុះសម្រួលនៅថ្នាក់ខេត្ត។ ដោយមានរបាយការណ៍ស្តីពីការរំលោភបំពាន ការកេងប្រវ័ញ្ច ការបន្លំឬរំលោភកិច្ចសន្យាលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា គឺវាសមស្របដល់ពេលវេលាដែលក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកំពុងតែធ្វើប្រកាសស្តីពីការប្រើប្រាស់ប្រាក់តម្កល់ធានារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនជាយន្តការមួយដែលអាចផ្តល់សំណងដល់ជនរងគ្រោះ។

ខណៈដែលប្រកាសលេខ២៥២ កំណត់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសទិសដៅ មានការទាមទារក្នុងការធ្វើកិច្ចការបន្ថែមទៀតដើម្បីធានាឲ្យមានការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ពេលកំពុងធ្វើការនៅបរទេស។ រដ្ឋាភិបាលមិនទាន់បានតែងតាំងអនុព័ន្ធការងារក្នុងប្រទេសទិសដៅនៅឡើយទេ ក៏ប៉ុន្តែក្រសួងការងារកំពុងដំណើរការដាក់បញ្ជូនកុងស៊ុលការងារម្នាក់នៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ។ អាណត្តិរបស់ស្ថានកុងស៊ុលរួមបញ្ចូលការត្រួតពិនិត្យនិយោជក និងលក្ខខណ្ឌការងារមុនពេលអនុញ្ញាតឲ្យជ្រើសរើសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយអាជ្ញាធរ និងអ្នកផ្តល់សេវាដទៃទៀតក្នុងការធានាការការពារដល់ប្រជាជនកម្ពុជា។

៦.២.១ វិស័យគោលនយោបាយចម្បងៗក្នុងការការពារនិងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

ការការពារនិងការផ្តល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ត្រូវបានបែងចែកចេញជាពីរវិស័យអនុវត្តរួមមានការត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើស និងការស្វែងរកការងារឱ្យធ្វើ និងសេវាគាំទ្រ។

ការត្រួតពិនិត្យការជ្រើសរើសនិងការស្វែងរកការងារឲ្យធ្វើ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៧៖ រដ្ឋាភិបាលតាមដាននិងអនុវត្តយន្តការការពារនៅក្នុងពេលជ្រើសរើសនិងស្វែងរកការងារឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើរួមទាំងការបង្កើតអធិការកិច្ចលើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ និងបទប្បញ្ញត្តិពីថ្លៃសេវាសម្រាប់ដំណើរការទេសន្តរប្រវេសន៍រួមទាំងថ្លៃកម្រៃជើងសារ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៨៖ មេខ្យល់ ឬទីភ្នាក់ងារមិនស្របច្បាប់ ឬទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសស្របច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើកេងប្រវ័ញ្ចឬមិនប្បត់ចត់ ត្រូវទទួលទោសដែលសមស្រប ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវទេសន្តរប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់ និងកាត់បន្ថយភាពរងគ្រោះរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

សេវាគាំទ្រ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី៩៖ សេវាស្ថានកុងស៊ុលរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងឬពង្រឹងនៅតាមប្រទេសទិសដៅធំៗ ដើម្បីផ្តល់ជំនួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរស និងស្ត្រីដោយមិនគិតពីឋានៈរួមទាំងជម្រក ផ្លូវច្បាប់ វិវាទការងារ ការការពារសង្គម និងសម្បទាសម្រាប់ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១០៖ ការទទួលបានយុត្តិធម៌របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានសម្របសម្រួលតាមរយៈការអនុវត្តយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងក្នុងលក្ខខណ្ឌមានប្រសិទ្ធភាព ផ្អែកលើយេនឌ័រ និងទាន់ពេលវេលា។ ក្នុងករណីមានបទឧក្រិដ្ឋ នីតិវិធីយុត្តាធិការត្រូវផ្តួចផ្តើមឡើងដើម្បីធានាដល់ការផ្តន្ទាទោសត្រឹមត្រូវនិងជាការធ្វើឱ្យអ្នកដទៃខ្លាចរអារ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី ១១៖ រាជរដ្ឋាភិបាលសម្របសម្រួលដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការទទួលបានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ និងទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលនេះជាវិធានការមួយសម្រាប់ពង្រឹងការការពារ និងសក្តានុពលក្នុងការរកប្រាក់កម្រៃ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញ ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងនិយោជកនិងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសទិសដៅស្របទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារនៅក្នុងវិស័យនិងមុខរបរជាក់លាក់។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១២៖ រាជរដ្ឋាភិបាលសហការជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំតាមមូលដ្ឋានដៃគូសង្គម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីផ្តល់នូវព័ត៌មានត្រឹមត្រូវនិងមានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការនៅក្នុងសហគមន៍បញ្ជូនពលករច្រើននិងនៅកន្លែងឆ្លងកាត់។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៣៖ ការសិក្សាពីលទ្ធភាពត្រូវបានធ្វើឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលទៅលើយន្តការការពារបន្ថែមសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី ដូចជាការបង្វិលឥណទាននិងមូលនិធិប្រាក់កម្ចី និងមូលនិធិសុខមាលភាពជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីជួយដល់ពលករបុរសនិងស្ត្រីក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។

៦.៣ ការត្រួតពិនិត្យនិងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០មក ការរួមបញ្ចូលនូវគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិទៅក្នុងផែនការការងារនិងអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ មានការកើនឡើងដោយមានការទទួលស្គាល់ថា គោលនយោបាយក្នុងស្រុកចាំបាច់ត្រូវគិតគូរពីប្រជាជនភាគច្រើនដែលជាយុវជនស្ថិតក្នុងអាយុធ្វើការ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ ចាត់ប្រភេទនិប្រវេសន៍ថាជាបញ្ហាសម្រាប់ឱ្យគណៈកម្មាធិការជាតិប្រជាជននិងការអភិវឌ្ឍន៍(NCPD) ធ្វើការលើបញ្ហានេះ ដោយសហការជាមួយនឹងក្រសួងនិងទីភ្នាក់ងារដទៃទៀត ដើម្បីពង្រឹងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន ដើម្បីដាក់បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រជាជនចូលទៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ដើម្បីឲ្យអ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នកធ្វើគោលនយោបាយធ្វើការសម្រេច។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារដែលកំពុងតែបង្កើតសំដៅបង្កើតការងារ(បរិមាណនិងគុណភាព)ក្នុងបេះដូងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងការធ្វើគោលនយោបាយសង្គមដោយផ្តោតសំខាន់លើស្ត្រីនិងបុរសវ័យក្មេង នឹងធ្វើការពិចារណាលើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក្នុងចំណោមទិដ្ឋភាពដទៃទៀត។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍យុវជនកម្ពុជាដោយពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងផែនការសកម្មភាពយុវជនជាតិ២០១៤-២០១៨សំដៅផ្តល់ជម្រើសដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ខណៈដែលដំណើរការពន្លឿនគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរួមបញ្ចូលការផ្តល់ការងារ និងសេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាលជាមធ្យោបាយផ្សេងដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងជម្រើសចំពោះពលករដែលត្រឡប់មកវិញ។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី III ២០១៣-២០១៨ បង្ហាញពីប្តេជ្ញាចិត្តដ៏ខ្លាំងក្លាមួយរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់ការងារនៅថ្នាក់ជាតិនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលមធ្យមរបស់ខ្លួន និងកំណត់ពីក្របខណ្ឌគោល

នយោបាយដែលការបង្កើតការងារដែលមានផលិតភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចកើតមានឡើងពេលជាមួយគ្នា។

ទោះជាយ៉ាងណាក្ដី គោលនយោបាយនិងការផ្ដួចផ្ដើមទាំងនេះមិនទាន់ប្រែក្លាយទៅជាកម្មវិធីនិងសេវាកម្មដែលមានប្រតិបត្តិការនៅឡើយទេ នឹងអាចផ្ដល់ជម្រើសទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋមួយចំនួនពង្រឹងផលវិបាកបែបអភិវឌ្ឍន៍នៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬដែលនឹងផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់ពលករវិលត្រឡប់មកវិញក្នុងលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងសមាហរណកម្មឡើងវិញក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ។

៦.៣.១ វិស័យគោលនយោបាយចម្បងៗក្នុងទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ការត្រួតពិនិត្យ និងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានបែងចែកចេញជា៣វិស័យនៃការអនុវត្តន៍រួមមានទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍជាតិ ប្រាក់បញ្ញើរ និងការវិនិយោគរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងការវិលត្រលប់និងធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ។

ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍជាតិ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៤៖ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានបន្សូមបញ្ចូលនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងតាមវិស័យក្នុងការទទួលស្គាល់ និងពង្រីកសក្ដានុពលអភិវឌ្ឍដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងធានាដល់ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធ។

ប្រាក់បញ្ញើរនិងការវិនិយោគរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៥៖ រាជរដ្ឋាភិបាលធ្វើការជាមួយនឹងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុនៅកម្ពុជា និងប្រទេសទិសដៅ ដើម្បីសម្រួលដល់ការផ្ញើប្រាក់និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុដោយសុវត្ថិភាពមានប្រសិទ្ធភាពនិងមានកម្រៃធូរថ្លៃសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី។ ផលប៉ះពាល់នៃការផ្ញើប្រាក់ទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈសេវាគាំទ្រដែលផ្ដល់ទៅឱ្យជនទេសន្តរប្រវេន៍និងគ្រួសារដោយរួមមានការបណ្ដុះបណ្ដាលពីអក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុផ្អែកលើយេនឌ័រ សេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងផលិតផលមួយចំនួនព្រមទាំងកិច្ចសន្ទនានិងឧបករណ៍សម្រាប់ការចូលរួមរៀបចំ។

ការវិលត្រលប់មកវិញនិងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៦៖ ការវិលត្រលប់និងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញប្រកបដោយផលិតភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រីនឹងកើតមានតាមរយៈគោលនយោបាយមានភស្តុតាង និងការផ្ដល់សេវាដែលពង្រឹងសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចដោយ រួមមានសេវាមុខរបរការអភិវឌ្ឍន៍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញការបណ្ដុះបណ្ដាល ការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស និងកម្មវិធីវិនិយោគ។

គោលបំណងគោលនយោបាយទី១៧៖ ថ្លៃចំណាយសង្គមនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់តាមរយៈកម្មវិធីពិសេសដោយរួមមានតាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រួសារ និងកូនៗរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។

៧. តារាងម៉ាទ្រីសគោលនយោបាយ៖ វិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ គោលបំណង

វិស័យអនុវត្ត	គោលបំណងគោលនយោបាយ	ចំណុចសកម្មភាព	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលដែលទទួលខុសត្រូវ	ដៃគូរួមចំណែកសង្គម និងCBOs[51]	រយៈពេលខ្លី (១-២ឆ្នាំ)	រយៈពេលវែង (៣-៥ឆ្នាំ)
អភិបាលកិច្ចទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ						
ក្របខណ្ឌអន្តរជាតិ	១.បទដ្ឋានស្តង់ដារនិងលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនិងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ត្រូវបានសិក្សាដោយផ្អែកលើបរិបទកម្ពុជានិងក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ នឹងត្រូវបានអនុម័តនិងអនុវត្តក្នុងតរិយាបថមានយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ។	១.១សិក្សាពីភាពសាកសមនៃការផ្តល់សច្ចាប័នលើបទដ្ឋានស្តង់ដារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ និងពិចារណាពីបទពិសោធន៍អន្តរជាតិបែបប្រៀបធៀបក្នុងការអនុម័តលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិរួមមានអនុសញ្ញា ILO លេខ៩៧លេខ១៤៣ លេខ១៨១លេខ១៨៩លេខ១៨៨ពិធីសារស្តីពីការងារដោយបង្ខំអនុសញ្ញាអន្តរជាតិរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងសមា-ជិកក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ អនុសញ្ញារបស់ UN ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់រើសអើងលើស្ត្រី (២០០៨) និងអនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦។	MOLVT, MOWA, MOFA&IC, MOI	ភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs	X	
		១.២លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងបណ្តុះបណ្តាលភាគីពាក់ព័ន្ធស្តីពីបទដ្ឋានស្តង់ដារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធអនុសញ្ញារបស់ ILO និងក្របខណ្ឌពហុភាគីរបស់ ILO ស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារនិងការអនុវត្តល្អជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ។	MOLVT, MOI, MOFA&IC, MOWA	ភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs	X	
	២.រដ្ឋាភិបាលរួមចំនែកក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពហុភាគីនិងថ្នាក់តំបន់ស្តីពី	២.១រៀបចំកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិដោយរួមមានជាពិសេសនូវសមាគមតំណាង	MOLVT, MOFAIC MOI, MOWA,	ACRA CAMFEBA,	X	

[51]ដៃគូរួមចំនែកសង្គមនិងCBOsត្រូវបានរំពឹងក្នុងការប្រែប្រួលតាមការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះនិងគួរតែត្រូវបានបញ្ចូលជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលធ្វើផែនការអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំ។

	ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ជាពិសេសជាមួយអាស៊ានដោយមានទស្សនៈវិស័យច្បាស់លាស់មួយពីវិធីធ្វើសមាហរណកម្មថ្នាក់តំបន់នៅអាស៊ាន និងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានដែលអាចពង្រឹងឱកាសការងារក្នុងប្រព័ន្ធសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រប់រូប។	ពលករ និងឧស្សាហកម្មដើម្បីបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់បញ្ជាក់ថាតើកម្ពុជាអាចទាញផលប្រយោជន៍ដូចម្តេចខ្លះពីសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងវប្បធម៌អាស៊ានក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញនិងមិនមានជំនាញ និងក្នុងនាមជាប្រទេសបញ្ជូនប្រទេសទិសដៅឬទាំងពីរ។	MOEF	ACRA, NGO's, ភ្នាក់ងារជំនួយ		
		២.២រួមចំនែកក្នុងកិច្ចសន្ទនាថ្នាក់តំបន់និងឧបករណ៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារសិទ្ធិរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍រួមទាំងការចូលរួមក្នុងវេទិកាអាស៊ានស្តីពីការងាររបស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងពិចារណាពីការអនុវត្តន៍អនុសាសន៍ ការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍លិខិតុបករណ៍របស់អាស៊ានស្តីពីការការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥លើអនុព័ន្ធការងារនិងសន្តិសុខសង្គម។	MOLVT, MOI, MOWA, MOFA&IC, MOWA		X	
		២.៣ រួមចំណែកនិងជួយដល់ការពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារថ្នាក់តំបន់និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យនេះតាមបែបយុទ្ធសាស្ត្រ។	MOLVT, MOFAIC, MOI	ACRA	X	
	៣. ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងដៃគូសង្គម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល	៣.១ អនុម័ត MOU ដែលរួមបញ្ចូលនូវយន្តការការពារ និងដំណើរការនីតិវិធីរួមមានការ	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOWA,	ACRA ភ្នាក់ងារជំនួយ,	X	

	រដ្ឋាភិបាលបង្កើតនូវស្តង់ដារអប្បរមាជាក់លាក់តាមវិស័យសម្រាប់ MOU ទាំងអស់ជាមួយនឹងប្រទេសទិសដៅ ដោយមានលក្ខខណ្ឌបញ្ជូននិងប្រកាសសំខាន់ៗនៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងនិយោជកមុនពេលបញ្ជូនពលករទៅបរទេស។	កំណត់ថ្លៃសេវាអតិបរមានិងថ្លៃចំណាយដែលត្រូវចំណាយដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ បង្កើតនីតិវិធីក្នុងប្រទេសទិសដៅកិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាស្វែងរកការងារឲ្យធ្វើដែលមានស្តង់ដារ ថ្ងៃឈប់សម្រាកដាច់ខាតនិងម៉ោងការងារដែលបានកំណត់ការទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ សន្តិសុខសង្គម វិញ្ញាបនប័ត្រជំនាញ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមានិងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅសមរម្យ។ រាល់ MOU ទាំងអស់នឹងត្រូវបានពិចារណាដោយត្រីភាគីបូក[៥២] ជាមួយនឹងកិច្ចពិគ្រោះយោបល់និងពិចារណាលើភាពគ្រប់គ្រាន់នៃច្បាប់ការងារជាតិ	MOEF, MOLVT, រដ្ឋាភិបាលប្រទេសទិសដៅ, MOFA&IC	NGOs និយោជក		
		៣.២ បង្កើតគោលនយោបាយជាគន្លឹះៗ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្តង់ដារ ដោយរួមមាននូវថ្ងៃឈប់សម្រាកដាច់ខាតនិងម៉ោងការងារបានកំណត់ភាពអាចផ្ទេរបាននៃអត្ថប្រយោជន៍កិច្ចគាំពារសង្គម វិញ្ញាបនប័ត្រជំនាញ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងលក្ខខណ្ឌការងារនិងរស់នៅសមរម្យ។ គួរមានកិច្ចសន្យាការងារមួយដែលរួមបញ្ចូលនូវយន្តការការពារនេះរវាងនិយោជក និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅ	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOWA	ACRA, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGO's	X	

[៥២]ដៃគូត្រីភាគីបូកជាមួយគឺសំដៅលើកិច្ចប្រជុំដែលរួមបញ្ចូលអង្គការនិយោជិតនិងនិយោជិតដោយមានអ្នកតំណាងសង្គមស៊ីវិលនិងNGOs។

		កាន់ប្រទេសទិសដៅ នឹងត្រូវបានយោងនិងភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធជាមួយនឹង MOU ដែលនេះគួរត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយនូវប្រព័ន្ធតាមដានដើម្បីត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាមុនពេលពលករត្រូវបានបញ្ជូនទៅបរទេស។				
		៣.៣ កែសម្រួលឡើងវិញនូវ MOU ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារជាមួយប្រទេសថៃដើម្បីបញ្ចូលនូវយន្តការការងារខាងលើនិងធានាថាផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តបន្ថែមដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់។	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA	ACRA, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGO's	X	
		៣.៤បង្កើត MOU ជាមួយនឹងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលគិតគូរពីតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ពលករការងារផ្ទះ។	MOLVT, MOFAIC, MOI,MOEF, MOWA,	ACRA, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGO's	X	
		៣.៥ រៀបចំកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីបូកជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីជាការត្រៀមក្នុងការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំក្នុងការវាយតម្លៃ MOUs ជាមួយប្រទេសទិសដៅ។	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA	ACRA, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGO's	X	
		៣.៦ ធ្វើកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធនៅពេលដែលធ្វើការពិចារណាលើសំណើរសម្រាប់បញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសទិសដៅថ្មីនិងដើម្បីចែករំលែកនូវលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំលើ MOU ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA	ACRA ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGO's	X	
		៣.៧ ចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំអនុតំបន់លើការចរចារនិងការបង្កើត MOUs ដោយអនុលោមតាម	MOLVT, MOFAIC,	ACRA,	X	

		គោលការណ៍ណែនាំថ្នាក់តំបន់ក្នុងពេលអនាគតស្តីពីការពង្រាង និងការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ដែលល្អប្រសើរនិងចូលរួមក្នុងទស្សនៈកិច្ចលើការអនុវត្តន៍ល្អប្រសើរទៅកាន់ប្រទេសដែលមានយន្តការអភិបាលកិច្ចទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារល្អប្រសើរ។	MOI, MOEF, MOWA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGO's		
ក្របខណ្ឌស្ថាប័ន	៤.ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MOLVT) ប្រើប្រាស់នូវសមត្ថភាពនៃអង្គភាពពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួននៅត្រឹមថ្នាក់កណ្តាលនិងថ្នាក់ខេត្ត និងដើរតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួងស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍និងការងារដោយរួមមានការរួមចំនែកយ៉ាងសកម្មក្នុងក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍របស់គណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស។	៤.១បង្កើតនិងផ្តល់ធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់ដល់អនុគណៈកម្មការទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារមួយ ក្រោមគណៈកម្មាធិការអន្តរក្រសួងស្តីពីការត្រួតពិនិត្យ និងការរៀបចំគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារដែលដឹកនាំក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយនេះ។	MOLVT, MOFA&IC, MOI, MOWA, MOEF, MOSAVY	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, ACRA	X	
		៤.២គណៈកម្មការនេះនឹងជួបប្រជុំមួយឆ្នាំម្តងដើម្បីយល់ស្របលើផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំនិងមានការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើផែនការការងារនេះដែលនឹងត្រូវបានវាស់វែងក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ។	MOLVT, MOFA&IC, MOEF	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	
		៤.៣ត្រួតពិនិត្យការផ្តល់ធនធានរបស់រដ្ឋាភិបាល (ធនធានមនុស្សនិងហិរញ្ញវត្ថុ) នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃការការគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនពលករទៅបរទេសដោយធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរួមចំនែកវិភាគតាមរបស់ជនទេសន្តរប្រវេសក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍។	MOLVT, MOFA&IC, MOEF, MOI, MOWA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	

		៤.៤ នឹងមានការស្រាវជ្រាវស្តីពីអំពីរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់ និងការរៀបចំហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់វដ្តទេសន្តប្រវេសន៍ពេញលេញ។	MOLVT, PDOLVTs, MOI, MOFA&IC	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		៤.៥ កសាងសមត្ថភាព ពង្រឹងនិងពង្រីកស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងមុខងារចម្បងរបស់កម្មវិធីការងារបរទេស (សុខមាលភាពពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ការគ្រប់គ្រងវិវាទ ការបណ្តុះបណ្តាលការណែនាំតម្រង់ទិសការតាមដានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដំណើរការបណ្តឹង ការវិលត្រលប់និងសមាហរណកម្មឡើងវិញ) យោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើ។	MOLVT, PDOLVTs, MOI, MOFA&IC	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		៤.៦ ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលលើអនុក្រិតលេខ១៩០ និងប្រកាសដែលពាក់ព័ន្ធដល់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល សហជីពសមាជិកសហគមន៍និង NGOs។ ធានានូវការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដល់មន្ត្រីអនុវត្តនិងតាមដានលើការអនុវត្តន៍បន្ទាប់ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ធានាថានៅពេលដែលច្បាប់មានការផ្លាស់ប្តូរគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ជូននូវបច្ចុប្បន្នភាព។	MOLVT, PDOLVTs, MOFA&IC, MOI	NGOs ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, ACRA	X	
		៤.៧ បណ្តុះបណ្តាលអធិការការងារ និងមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីកំណត់ពីហេតុការនៃការជួញដូរពលកម្មដោយបង្ខំឬការជួញដូរមនុស្ស	MOLVT, នាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍, MOI, MOWA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	

		និងចាត់វិធានការដែលរួសរាយរាក់ទាក់ដល់ជនរងគ្រោះ។				
		៤.៨បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ MOI នៅកន្លែងឆ្លងដែន ដើម្បីអាចប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីលំហូរចេញនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ និងដើម្បីធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានឯកសារទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រឹមត្រូវ។	MOLVT, នាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍, MOI, MOWA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs	X	
		៤.៩ បង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងមន្ត្រីនៅតាមព្រំដែនរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីធ្វើការចែករំលែកទិន្នន័យតាមរយៈយន្តការដែលមានការលះបង់ជាទៀងទាត់មួយ។	MOLVT, MOI		X	
		៤.១០ បង្កើតការិយាល័យលិខិតឆ្លងដែននៅតាមខេត្តដែលមានមន្ត្រីក្រសួងការងារ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងការបរទេស ដើម្បីចេញឯកសារចាំបាច់សម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍។	MOLVT, MOI, MOFA&IC, MOEF, MOWA		X	
		៤.១១ ក្រសួងការងារនឹងមានការរួមចំនែកយ៉ាងសកម្មក្នុងក្រុមការងារទេសន្តរប្រវេសន៍របស់គណៈកម្មាធិការជាតិដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស។	MOLVT, MOI, NCCT		X	
ក្របខណ្ឌច្បាប់/បទប្បញ្ញត្តិ	៥.ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីត្រូវបានពិចារណាតែទៅលើការកំណត់សម្គាល់ពីគម្លាតនិងត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការជាក់	៥.១លើកកម្ពស់ការតាមដានការអនុវត្តច្បាប់និងពិចារណាបញ្ចៀបនូវនីតិវិធីនិរប្រវេសេសន៍ ឬបន្ថែមគោលការណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តន៍គ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃបទបញ្ញត្តិទេសន្តរប្រវេសន៍	MOLVT, MOJ, MEF	NEA, ACRA, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	

	លាក់និងតម្រូវការនីមួយៗរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី។ នីតិវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានពង្រឹងដើម្បីជម្រុញទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ស្របច្បាប់និងការពារសិទ្ធិរបស់ពលករ។	ការងារនៅពេលចាំបាច់។ ៥.២ បង្កើតគោលនយោបាយនិងគោលការណ៍ណែនាំដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់លើយែនឌ័រ ជុំវិញការវិលត្រលប់មកវិញនិងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជាដោយធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់លើពលករងាយរងគ្រោះ និងដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញ អ្នករស់រានពីការជួញដូរ និងពលករត្រូវបានឃុំខ្លួនក្នុងប្រទេសដទៃ។	MOLVT, MOWA, MOI, MOFA&IC, MOEF	ACRA ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs	X	
		៥.៣ រួមចំនែកដៃគូត្រីភាគីជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការបង្កើតច្បាប់និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីទាំងអស់ និងអនុវត្តលិខិតុបករណ៍ដែលមានការបញ្ជ្រៀបយែនឌ័រ។	MOLVT, MOI, MOFA&IC	ACRA ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs	x	
	៦. ទិន្នន័យតាមភេទត្រូវបានប្រមូលនិងវិភាគយ៉ាងទៀតទាត់ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយដែលផ្អែកលើភស្តុតាង នឹងត្រូវរៀបចំសំដៅលើបទពិសោធន៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរសនិងស្ត្រី។	៦.១ អភិវឌ្ឍនិងរក្សាប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (បែងចែកតាមយែនឌ័រ វិស័យ ស្ថានភាព គតិយុត្តិ) ជាមួយនឹងការតាមដានជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនិងដើម្បីគាំទ្រគោលនយោបាយដែលផ្អែកលើភ័ស្តុតាងដោយរួមបញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអាស៊ាន។	MOLVT		X	
		៦.២ លើកកម្ពស់យន្តការសម្រាប់ការតាមដានព័ត៌មានស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនមាន	MOLVT, PDOLVTs, MOI,	ACRA ទីភ្នាក់ងារដៃគូ,	x	

		ឯកសារនិងពលករ បានវិលត្រលប់មកវិញ និងលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ក្នុងចំណោមស្ថាប័នដែលប្រមូលវិភាគនិងចែករំលែកទិន្នន័យតាមរយៈការធ្វើកិច្ចប្រជុំថ្នាក់ជាតិរបស់ជនបង្គោលទិន្នន័យទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារពីក្រសួងការងារ PRAs ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងការបរទេសក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅតាមស្ថានទូតនៅក្នុងប្រទេសទិសដៅ។	MOFA&IC			
		៦.៣ប្រើប្រាស់ព័ត៌មានពីប្រព័ន្ធក្រសួងការងារនិងក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលការអភិវឌ្ឍន៍ពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ ប្រើប្រាស់ព័ត៌មាននេះដើម្បីសម្របសម្រួលការផ្ទេរធនធាននិងជំនាញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមរយៈការផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្ត។	MOLVT, MOI, MOFA&IC, MOWA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	x	
ការការពារនិងការផ្ដល់អំណាចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី						
ការត្រួតពិនិត្យលើការជ្រើសរើសនិងការស្វែងរកការងារឲ្យធ្វើ	៧. រដ្ឋាភិបាលតាមដាននិងអនុវត្តយន្តការការពារនៅក្នុងពេលជ្រើសរើស និងស្វែងរកការងារឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ធ្វើ រួមទាំងការបង្កើតអធិការកិច្ចលើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសការបណ្ដុះបណ្ដាលមុនពេលចេញដំណើរ និងប្បញ្ញត្តិពី	៧.១ តាមដានការផ្ដល់ការណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរដោយ PRAs តាមការកាលកំណត់ បញ្ជាក់ក្នុងប្រកាសលេខ០៤៦។	MOLVT		X	
		៧.២ ពង្រឹងការអនុវត្តន៍ប្រកាសលេខ០៤៦ដោយមានក្រសួងការងារអនុញ្ញាតការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈរបស់ PRAs សម្រាប់ការជ្រើស	MOLVT, PDOLVTs		X	

	ថ្លៃសេវាសម្រាប់ដំណើរការទេសន្តប្រវេសន៍ ព្រមទាំងថ្លៃកម្រៃជើងសារ។	រើសមុនពេលការធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងចាត់វិធានការច្បាប់សមស្របប្រឆាំងអ្នកបំពានលើប្រកាសនេះ។				
		៧.៣តាមដានថាតាមប្រកាសលេខ០២៥៣PRAs និងអន្តរាគមន៍នៅពេលភាគីណាមួយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឬប្រទេសទិសដៅដកហូតឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករដោយមិនស្របច្បាប់។	MOLVT, MOFA&IC	ACRA	X	
		៧.៤ធានាថា PRAs រក្សាទុវប្រព័ន្ធទិន្នន័យមួយជាមួយនឹងព័ត៌មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងព័ត៌មានពិស្តារពីកិច្ចសន្យាការងារនិងទីកន្លែងការងារ។ ធានាថា ACRA នឹងរក្សាប្រព័ន្ធទិន្នន័យមានសុវត្ថិភាពនៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍សមាជិករបស់ខ្លួនដែលបានចាកចេញ និងវិលត្រលប់មកវិញវិញ។ ACRAនឹងបង្ហាញទិន្ន័យដល់ក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធនាយកដ្ឋានឬស្ថានទូតនៅក្នុងករណីនៃការបាត់ខ្លួនឬរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ឬពលករស្ថិតក្នុងគ្រោះថ្នាក់។	MOLVT	PRAs, ACRA	X	
		៧.៥ អនុវត្តកិច្ចសន្យាសេវាស្វែងរកការងារឲ្យធ្វើរវាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និង PRAs តាមប្រកាសលេខ២៥៣ និងបង្កើតប្រព័ន្ធតាមដានដើម្បីត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាមុនពេលពលករត្រូវបានបញ្ជូលទៅបរទេស។	MOLVT			
		៧.៦បញ្ចប់ឬព្យួរការបញ្ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍	MOLVT		x	

		កម្ពុជាទៅកាន់ប្រទេសដែលសិទ្ធិរបស់ពលករ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពវិជ្ជាជីវៈ និងផលប្រយោជន៍ជាតិគឺស្ថិតក្នុងហានិភ័យ។				
		៧.៧ បង្កើតគណៈកម្មាធិការចម្រុះភាគីមួយក្នុងការកាត់បន្ថយ និងបង្កើតការកម្រិតលើថ្លៃចំណាយក្នុងការជ្រើសរើសតាមពេលវេលាតាមរយៈការតាមដានថ្លៃចំណាយនិងថ្លៃសេវាការត្រួតពិនិត្យ ជម្រើសនៃការជ្រើសរើសផ្សេង ការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងយន្តការបណ្តឹង។	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារMOLVT, MOWA			X
		៧.៨បង្កើតយន្តការប្រកបដោយតម្លាភាពមួយក្នុងការត្រួតពិនិត្យថ្លៃចំណាយទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវចេញដោយនិយោជក និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ពាក់ព័ន្ធ នឹងថ្លៃចំណាយទៅប្រទេសទិសដៅ និងថ្លៃចំណាយដែលត្រូវចេញដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននិងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារMOLVT, MOWA MOFA&IC	រដ្ឋាភិបាលនិងនិយោជកប្រទេសទិសដៅ	X	
		៧.៩ តាមប្រកាសលេខ៤៧ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំលើដំណើរការនិងលទ្ធផលនៃ PRA នីមួយៗដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃសម្រាប់ការផ្តល់អនុសាសន៍ ឬចេញការព្រមានឬបន្ត ឬការសម្រេចបញ្ចប់អាជ្ញាប័ណ្ណរបស់PRAs។	MOLVT		X	
		៧.១០ បង្កើតតារាងត្រួតពិនិត្យមួយដែលអធិការការងារអាចប្រើប្រាស់នៅពេលដែលអនុវត្ត	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	x	

		អធិការកិច្ចតាមប្រកាសលេខ២២៥០និងប្រកាសលេខ២២៥១ ដើម្បីកំណត់ស្តង់ដារសម្រាប់ការធ្វើអធិការកិច្ច និងស្តង់ដារសម្រាប់ការផ្តល់ចំណាត់ថ្នាក់ដល់ PRAs។ នៅក្នុងតារាងនេះ ក្រសួងការងារគួរតែគូសបញ្ជាក់ផងដែរពីលក្ខន្តិកៈផ្តល់រង្វាន់ដល់ PRAs ដែលបានអនុវត្តល្អ។ លទ្ធផលនៃអធិការកិច្ចនឹងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ និងត្រូវបានតាមដានដោយអនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។ យន្តការត្រីភាគីបូករួមនឹងដៃគូនឹងវាយតម្លៃលើPRAsរៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង។	ន៍ការងារ, MOLVT, នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ			
		៧.១១បង្កើនការតាមដាននិងបទប្បញ្ញត្តិលើPRAs និងភ្នាក់ងារនៅកម្រិតអន្តរជាតិជាតិនិងថ្នាក់តំបន់ និងបញ្ជូនរឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌទៅកាន់ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ រួមមានទាំងក្នុងប្រទេសទិសដៅផងដែរ។	MOLVT, PDOLVTs, MOFA&IC			x
		៧.១២ ឧបករណ៍ស្វ័យគ្រប់គ្រងត្រូវបានលើកកម្ពស់ក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសដើម្បីជាឧបករណ៍មួយក្នុងការជម្រុញនូវការជ្រើសរើសប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈនិងការអនុវត្តល្អ។ ក្រសួងការងារនឹងផ្តល់រង្វាន់ដល់PRAs ដែលមានការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។	MOLVT			x

	៨. ឈ្មួញកណ្ដាលឬទីភ្នាក់ងារមិនស្របច្បាប់ឬទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសស្របច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើកេងប្រវ័ញ្ចឬគ្មានសីលធម៌ ត្រូវទទួលទោសដែលសមស្របដើម្បីកាត់បន្ថយនូវទេសន្តប្រវេសន៍មិនស្របច្បាប់និងកាត់បន្ថយភាពរងគ្រោះរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។	៨.១ តាមប្រកាសលេខ៤៦បុគ្គលដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណក្នុងការជ្រើសរើស និងចាត់ចែងពលករគឺបុគ្គលិករបស់PRA ដែលបានចុះបញ្ជីកាប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកដែលបានរកឃើញថាគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងមានកំហុសអំឡុងធ្វើអធិការកិច្ច ឬនៅពេលផ្សេងទៀតនឹងត្រូវទទួលទណ្ឌកម្ម។	MOLVT, MOJ			x
សេវាគាំទ្រ	៩. សេវាស្ថានកុងស៊ុលរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានបង្កើតឡើងឬពង្រឹងនៅតាមប្រទេសទិសដៅធំៗ ដើម្បីផ្ដល់ជំនួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរសនិងស្ត្រី ដោយមិនគិតពីឋានៈរួមទាំងជម្រកផ្លូវច្បាប់ វិវាទការងារ ការការពារសង្គម និងសម្បទាសម្រាប់ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។	៩.១បង្កើតអនុព័ន្ធការងារនិងមន្ត្រីកុងស៊ុលក្នុងប្រទេសទិសដៅដើម្បីផ្ដល់ការការពារឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនិងបុរសក្នុងប្រទេសទិសដៅ។ អាណត្តិរបស់អនុព័ន្ធការងាររួមមានការត្រួតពិនិត្យការបញ្ជាការងារនិងនិយោជកមុនពេលអនុញ្ញាតជ្រើសរើសប្រជាជនកម្ពុជា និងធ្វើការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយតម្លាភាព ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជុំវិញករណីពាក់ព័ន្ធនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍កម្ពុជា។	MOFA&IC, MOLVT, MOI, MOWA, MOEF	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, ACRA, NOGs	X	
		៩.២ អនុព័ន្ធការងារនឹងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយនឹងអាជ្ញាធរនិងអ្នកផ្ដល់សេវាក្នុងប្រទេសទិសដៅក្នុងការផ្ដល់ការគាំទ្រដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេដូចជាផ្ដល់ឱកាសដល់កូនៗរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការចូលរៀននិងលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព។	MOLVT, MOFA&IC, MOI, MOWA, MOEF	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, ACRA, NOGs	X	

		៩.៣ដោយសហការជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់សេវាក្នុងតំបន់ ធ្វើការលើកកម្ពស់ការបង្កើតមណ្ឌលសហគមន៍សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសទិសដៅដែលផ្តល់សេវាបកប្រែ និងបង្រៀនចំនេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងភាសា។	MOFA&IC, MOLVT, MOI, MOWA, MOEF, MOJ	ACRA, NGOs ប្រទេសទិសដៅ, NGOs ប្រទេសកម្ពុជា	X	
		៩.៤ ផ្តល់ធាតុចូលក្នុងគោលការណ៍ណែនាំទូទៅសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ និងការតាមដាននិយោជកបរទេស របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងការបង្កើតឯកសារសៀវភៅនៅកម្រិតអនុតំបន់ក្នុងការបង្កើតនិងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអនុព័ន្ធការងារ។ ចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអនុព័ន្ធការងារនិងសិក្ខាសាលាកសាងសមត្ថភាពដែលនឹងធ្វើឡើងនៅកម្រិតថ្នាក់អនុតំបន់។	MOLVT, MOFA&IC	ទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ	X	
		៩.៥ ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការបណ្តឹងផ្តល់សេវាគាំទ្រផ្លូវច្បាប់ សេវាបន្ត និងធ្វើការយ៉ាងសកម្មក្នុងការស្វែងរកដៃគូជំនួយផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី ដោយមិនខ្វល់ពីឋានៈរបស់ពួកគេ។	MOFA&IC, MOLVT, MOJ	ACRA, NGOs, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		៩.៦បង្កើតបរិក្ខារជម្រកដែលគិតគូរពីយែនឌ័រក្នុងស្ថានទូតសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រីដែលជួបការលំបាក។	MOFA&IC, MOLVT	NGOs, សហជីព, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		៩.៧ផ្តល់ជំនួយគាំទ្រជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការឃុំខ្លួនអន្តោប្រវេសន៍និងធ្វើការយ៉ាង	MOFA&IC, MOLVT	NGOs, សហជីព, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	

		សកម្មក្នុងការបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយកន្លែងឃុំខ្លួនជនអន្តោប្រវេសន៍ក្នុងគោលបំណងចែករំលែងព័ត៌មានស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលស្ថិតក្រោមការឃុំឃាំង។				
		៩.៨ បង្កើតផែនការជម្លៀសខ្លួនជាបន្ទាន់និងផែនការមាតុភូមិនិវត្តន៍ចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដោយគូសបញ្ជាក់ពីការគាំទ្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដែលបានផ្តល់ជូនក្នុងអំឡុងពេលមាតុភូមិនិវត្តន៍ រួមមានទាំងការទទួលបានមកវិញនូវប្រាក់ឈ្នួលនិងសំណង។	MOLVT, MOFA&IC	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		៩.៩ គាំទ្រសហជីពថៃនិងកម្ពុជាក្នុងការប្រតិបត្តិនូវMOU រួមដើម្បីគាំទ្រពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងនាមជាអ្នកផ្តល់សេវាបន្ត។	MOLVT	NGOsសហជីព	X	
	១០. ការទទួលបានយុត្តិធម៌របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានសម្របសម្រួលតាមរយៈការអនុវត្តយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងក្នុងលក្ខខណ្ឌមានប្រសិទ្ធភាពផ្អែកលើយេនឌ័រនិងទាន់ពេលវេលា។ ក្នុងករណីមានបទឧក្រិដ្ឋ នីតិវិធីយុត្តាធិការត្រូវផ្តួចផ្តើមឡើងដើម្បីធានាដល់ការផ្តន្ទាទោសត្រឹមត្រូវនិងជាការធ្វើឱ្យអ្នកដទៃខ្លាចរអារ។	១០.១ តាមអនុក្រិតលេខ១៩០និងប្រកាសលេខ២៤៩របស់MOLVT និងPDOLVTs នឹងអនុវត្តដំណើរការផ្សះផ្សាទាន់ពេលវេលា និងមានតម្លាភាព បង្កើតនិងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យបណ្តឹងក្នុងការកត់ត្រាពីលទ្ធផលនៃសវនការផ្សះផ្សាចំពោះពលករមានឯកសារនិងគ្មានឯកសារ។	MOLVT, PDOLVTs		X	
		១០.២ផ្តល់នូវការប្រឹក្សាផ្លូវច្បាប់និងជំនួយផ្លូវច្បាប់ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រីមានឯកសារនិងគ្មានឯកសារនៅពេលដែលពួកគេដាក់ពាក្យបណ្តឹង ឬពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីច្បាប់។	MOLVT, MOJ	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	

		១០.៣ បន្ទាប់ពីការបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យបណ្តឹង ធ្វើការបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំពីដំណើរការបណ្តឹងដោយមានការពិនិត្យពីដៃគូត្រីភាគី។	MOLVT	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ ធនាគារជាតិ	X	
		១០.៤ ធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អាចត្រូវបានផ្តល់សំណងចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ចឬគាំទ្រក្នុងករណីបន្ទាន់ដោយការបង្កើតគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់តំកល់ធានារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ដើម្បីធានាថាមូលនិធិទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងហេតុការណ៍នៃការកេងប្រវ័ញ្ចពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីផ្តល់សំណងដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ចំពោះការបាត់បង់ណាមួយនៃការជ្រើសរើសឬទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសខកខានក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនឬក្នុងករណីមានប្រធានស័ក្តិ ឬបាតុភូតធម្មជាតិនៅក្នុងប្រទេសទិសដៅ។	MOLVT, MOEF		X	
		១០.៥ចរចារជាមួយនិយោជកក្នុងប្រទេសទិសដៅក្នុងការបង្កើតគម្រោងធានារ៉ាប់រងដើម្បីធានាការការពារដល់ពលករក្នុងការករណីដែលមានការមិនបើកប្រាក់ខែ មរណៈភាពឬពិការភាព។	MOLVT, MOFA&IC	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
	១១. រាជរដ្ឋាភិបាលសម្របសម្រួលដល់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការទទួលបានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បី	១១.១ បង្កើតកម្មវិធីដែលមានគុណភាពដើម្បីលើកកម្ពស់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រីតាមរយៈការបណ្តុះ	MOLVT, MOSAVY, MOEF	TVET, NTB, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	

	អភិវឌ្ឍន៍ និងទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលនេះជាវិធានការមួយសម្រាប់ពង្រឹងការការពារ និងជាសក្តានុពលក្នុងការរកប្រាក់កម្រៃ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងនិយោជកនិងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសគោលដៅស្របទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារនៅក្នុងវិស័យនិងមុខរបរជាក់លាក់។	បណ្តាល ពាក់ព័ន្ធ ដោយរួមមានការបណ្តុះបណ្តាលភាសាជំនាញនិងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពវិជ្ជាជីវៈ។				
		១១.២ លើកកម្ពស់ការទទួលស្គាល់ជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងប្រទេសទីដៅមុនពេលត្រលប់មកវិញដើម្បីជាវិធានការមួយក្នុងការសម្រេចបាននូវការការពារនិងប្រាក់ចំណូល។	MOLVT, MOFA&IC	TVET, NTB, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		១១.៣ ចូលរួមក្នុងការកម្មវិធីអនុតំបន់និងអាស៊ានក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ MRAs សម្រាប់វិជ្ជាជីវៈ និងវិស័យ។	MOLVT	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ CAMFEBA	X	
		១១.៤ បង្កើតប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជំនាញដែលផ្អែកលើតេស្តវាយតម្លៃជំនាញស្តង់ដារសមត្ថភាពនិងការទទួលស្គាល់ជំនាញសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅពេលបានត្រលប់មកវិញ។	MOLVT, MOSAVY		X	
		១១.៥សិក្សាពីទីផ្សាដែលមានសក្តានុពលពិសេសបើកចំហដល់ពលករពាក់កណ្តាលជំនាញជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តលវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ។	MOLVT, PDOLVTs		X	
	១២. រាជរដ្ឋាភិបាលសហការជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំមូលដ្ឋាន ដៃគូសង្គមនិងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីផ្តល់នូវព័ត៌មានត្រឹមត្រូវនិងមានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាពនិងសិទ្ធិ	១២.១ សម្របសម្រួលទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពដោយផ្តល់ព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដល់ពលករដែលនឹងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅពេលធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការ	MOLVT, MOI, PDOLVTs	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs	X	

	នៅកន្លែងការងារនៅក្នុងសហគមន៍បញ្ជូនពលករច្រើននិងនៅកន្លែងឆ្លងកាត់។	ក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកនិងមុនពេលចេញដំណើរដោយប្រើប្រាស់ការផ្តល់ព័ត៌មានដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់លើយែនឌ័រ។				
		១២.២ គុព័ត៌មានគួរតែត្រូវបានពង្រីកដល់PDOLVTs និងត្រូវបានដាក់នៅព្រលានយន្តហោះនិងច្រកចេញដំណើរដទៃទៀត។	MOLVT	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	
		១២.៣ សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងការវាយតម្លៃរចនាសម្ព័ន្ធសុវត្ថិភាពតាមភូមិដល់អ្នកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទិសដៅតាមកម្រិតខេត្តឃុំនិងភូមិដើម្បីបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយសុវត្ថិភាព ដោយរួមមានការបញ្ជាក់បង្ហាញជុំវិញបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងយន្តការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹង។	MOLVT, PDOLVTs	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	
		១២.៤ គាំទ្រយុទ្ធនាការទេសន្តរប្រវេសន៍ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពជាសាធារណៈ: ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយទូលំទូលាយនូវនីតិវិធី និងផលប្រយោជន៍ពីការធ្វើចំណាកស្រុក ស្របច្បាប់	MOLVT, PDOLVTs, NEA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		១២.៥គួរតែមានការបង្កើត MRCs នៅខេត្តផ្សេងទៀតដោយមានការបង្កើនធនធាននិងដំណើរការនិងគួរតែមានវត្តមាននៅពេលសមាជិកក្រុមគ្រួសារត្រូវការ ពេលដែលពលករនៅបរទេស។	MOLVT, PDOLVTs, NEA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	

		១២.៦ពង្រឹងសេវាការងារឯកជន និងរដ្ឋដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រីតាមរយៈ ការផ្តល់ការប្រឹក្សាការផ្លូវផ្លងជំនាញ និងការវាយតម្លៃដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី ដោយពង្រីកមុខងារព័ត៌មានទីផ្សារការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីបញ្ចូលសេវាការងារ និងសេវាពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តប្រវេសន៍ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មុនពេលចេញដំណើរនិងបន្ទាប់ពីត្រលប់មកវិញ។	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	
		១២.៧ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងក្នុងចំណោមពលករដែលមានសក្តានុពលក្នុងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានត្រលប់មកវិញអំពីអាណត្តិរបស់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរនិងការងារ។	MOLVT, NEA	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs		X
	១៣. ការសិក្សាពីភាពអាចធ្វើទៅបានត្រូវបានធ្វើឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលទៅលើយន្តការការពារបន្ថែមសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បុរសនិងស្ត្រី ដូចជាការបង្វិលឥណទាន និងមូលនិធិប្រាក់កម្ចី និងមូលនិធិសុខមាលភាពជនទេសន្តប្រវេសន៍ ដើម្បីជួយដល់ពលករបុរសនិងស្ត្រី ក្នុងដំណើរការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍។	១៣.១ ដោយផ្អែកលើអនុសាសន៍នៃការសិក្សាស៊ីជម្រៅ និងគោលការណ៍ណែនាំមូលនិធិសុខមាលភាពពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ ILO (MWF) បង្កើតនិងគ្រប់គ្រង MWF តាមរយៈកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី ដោយរួមមានការអភិវឌ្ឍន៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ បូកផ្សំនឹងធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុនិងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា។ អនុវត្តន៍សាកល្បងនូវគម្រោងតូចមួយក្នុងការខេត្តបានជ្រើសរើសដែលត្រូវបានកំណត់ថា មានអត្រាពលករទេសន្តរប្រ	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ MOLVT, PDOLVTs, MOEF		X	

		វេសន៍ច្រើន។ ធ្វើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តន៍គម្រោងនិងពិចារណាពង្រីកដល់ខេត្តដទៃ។				
ការត្រួតពិនិត្យនិងការប្រើប្រាសធនធានដែលទទួលបានពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍						
ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍជាតិ	១៤. ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារត្រូវបានបន្តរួមបញ្ចូលនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនិងតាមវិស័យ ក្នុងការទទួលស្គាល់និងពង្រីកសក្តានុពលអភិវឌ្ឍដល់ទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងធានាដល់ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍពាក់ព័ន្ធ។	១៤.១ បញ្ជ្រៀបទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារទៅក្នុងគោលនយោបាយជាតិកម្ពុជា ពិសេសផែនការការងារជាតិ, យុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណដំណាក់កាលទី២ (២០១៣-២០១៨) ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍជាតិ២០១៤-២០១៨ និងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនជាមួយ នឹងផែនការសកម្មភាពយុវជនជាតិ២០១៤-២០១៨និងថវិកាជាតិ។	MOFA&IC, MOI, MOLVT, MOSAVY, MOEF		X	
		១៤.២ អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ នឹងសម្របសម្រួលនូវការអនុវត្តន៍កំណត់វិសាលភាពអន្តរក្រសួងក្នុងការបញ្ជ្រៀបទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍តាមវិស័យ ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ កសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍និងសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធ នឹងការប្រើប្រាស់ប្រាក់បញ្ញើរនិងការផ្ទេរជំនាញប្រកបដោយផលិតភាព។	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ, MORD, MOT, MOAFF, MOEF, MOIH, MOWA, MOEYS, MOP	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs	X	
		១៤.៣ រួមបញ្ចូលបញ្ហាទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក្នុងកម្មវិធីការងារសមរម្យប្រចាំទេសរបស់ ILO កម្មវិធីជំនួយអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ (ODA) និង	MOLVT, MOI, MOFA&IC	ILO, សហជីព CAMFEBA, UNDAF,	X	

		UNDAF។		ទីភ្នាក់ងារដៃគូ		
ប្រាក់បញ្ញើនិងការវិនិយោគរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍	១៥. រាជរដ្ឋាភិបាលធ្វើការជាមួយ នឹងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុនៅកម្ពុជា និងប្រទេសគោលដៅដើម្បីសម្រួលដល់ការផ្ញើប្រាក់ និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុដោយសុវត្ថិភាពមានប្រសិទ្ធភាពនិងមានកម្រៃធូរថ្លៃសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី។ ផលប៉ះពាល់នៃការផ្ញើប្រាក់ទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈសេវាគាំទ្រដែលផ្តល់ទៅឱ្យជនទេសន្តរប្រវេសន៍និងគ្រួសារដោយរួមមានការបណ្តុះបណ្តាលពីអក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុផ្អែកលើយេនឌ័រសេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងផលិតផលមួយចំនួនធំព្រមទាំងកិច្ចសន្ទនា និងឧបករណ៍សម្រាប់ការចូលរួមរៀបចំ។	១៥.១តាមដានការគាំទ្ររបស់ PRAs ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដោយធ្វើការបង្កើតគណនីធនាគារផ្តល់លទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុក្នុងប្រទេសទិសដៅ តាមប្រកាសលេខ២៥២ ដោយធ្វើការធានាថាពលករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ និងប្រាក់ដទៃទៀត ដូចបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេនិងធ្វើការរៀបចំប្រព័ន្ធសន្សំនិងផ្ទេរមួយតាមប្រកាសលេខ២៥៣។	MOLVT, MOFA&IC, អនុព័ន្ធការងារ	ACRA, NGOs	X	
		១៥.២ជម្រុញស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការសម្រួលដល់ការផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើដែលមានសុវត្ថិភាព និងចំណាយតិចពីប្រទេសទិសដៅដោយរួមមានពង្រឹងកន្លែងទទួលប្រាក់បញ្ញើរ ក្នុងឃុំដែលមានអត្រាទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្ពស់ ធ្វើការកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយក្នុងការផ្ទេរប្រាក់បញ្ញើរ និងធ្វើការលើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការប្រកួតប្រជែងកាន់តែខ្លាំងក្លាបន្ថែមរវាងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ។	MOEF, MOLVT, MOFA&IC	ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រទេសទិសដៅនិងធនាគារជាតិកម្ពុជា	X	
		១៥.៣ចរចារជាមួយនឹងប្រទេសទទួលពលករក្នុងការសម្រួលលទ្ធភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុ និងក្នុងការលើកទឹកចិត្តនិយោជក ក្នុងការដាក់ប្រាក់ខែក្នុងគណនីធនាគារ ជាជាង	MOEF, MOLVT, MOFA&IC, អនុព័ន្ធការងារ	ACRA, ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងប្រទេសទិសដៅ	X	

		ដោយការឲ្យជាប្រាក់សុត។ បញ្ចូលខនេះទៅក្នុងMOUដែលមានស្តង់ដារ។				
		១៥.៤ តាមដាននិងអនុវត្តផ្នែកចំណេះដឹងហិរញ្ញ-វត្ថុនិងព័ត៌មានស្តីពីការបញ្ជូនប្រាក់បញ្ញើរនៃកម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសមុនពេលចេញដំណើរ។	MOLVT	ACRA, NGOs, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		១៥.៥ ជួយក្នុងការផ្សាភ្ជាប់គ្រួសារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅនឹងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីទទួលបានកម្ចី មានអត្រាការប្រាក់ទាប ដែលផ្គត់ផ្គង់ដល់តម្រូវការរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។	MOLVT	ACRA, NGOsទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		១៥.៦ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងហិរញ្ញ-វត្ថុនិងសេវាប្រឹក្សាជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ លើការប្រើប្រាស់ប្រាក់បញ្ញើរប្រកបដោយផលិតភាព។	MOLVT, NEA	ACRA, NGOs, TUs, NGOs, ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ	X	
		១៥.៧លើកកម្ពស់ការបង្កើតមូលនិធិអភិវឌ្ឍភូមិឬក្រុមសន្សំតាមភូមិ។	MOLVT, MOSAVY	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ, NGOs,	X	
		១៥.៨គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលសហគ្រិនភាពដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសមាជិកក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។	MOLVT		X	
		១៥.៩សិក្សាពីការប្តេជ្ញាចិត្តអន្តរជាតិនិងការអនុវត្តន៍ពាក់ព័ន្ធ នឹងប្រាក់បញ្ញើរព្រមទាំងការអនុវត្តប្រាក់បញ្ញើរ និងការសន្សំពេលបច្ចុប្បន្នក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ប្រមូល/តាមដានលំហូរ	MOLVT, អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	

		ប្រាក់បញ្ញើរដើម្បីទទួលបានមូលដ្ឋានចំណេះដឹងលើសេវាកម្ម និងថ្លៃចំណាយក្នុងការផ្ញើប្រាក់បញ្ញើរក្នុងតំបន់ទិសដៅទេសន្តរប្រវេសន៍សំខាន់ៗ។				
		១៥.១០ កំណត់អត្តសញ្ញាណក្រុមចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសទិសដៅ និងសហគមន៍ពលករដែលបានវិលត្រលប់មកវិញ និងលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវធនធាន (ជំនាញនិងហិរញ្ញវត្ថុ) របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ តាមរយៈកិច្ចសន្ទនាលើរបៀបវារៈទូទៅមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងជាឯកសារជាឧទាហរណ៍សៀវភៅណែនាំសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញ។	MOLVT, MOFA&IC, អនុព័ន្ធការងារMOSAVY, MOEF	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ NGOs, រដ្ឋាភិបាលនិងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុប្រទេសទិសដៅ	X	
ការវិលត្រលប់និងសមាហរណកម្មឡើងវិញ	១៦. ការវិលត្រលប់និងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញប្រកបដោយផលិតភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី នឹងកើតមានតាមរយៈគោលនយោបាយមានភស្តុតាង និងការផ្តល់សេវាដែលបានពង្រឹងសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចដោយរួមមានសេវាមុខរបរការអភិវឌ្ឍន៍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញការបណ្តុះបណ្តាលការអភិវឌ្ឍសហគ្រាសនិងកម្មវិធីវិនិយោគ។	១៦.១ តាមប្រកាសលេខ២៥២ ធានាថា PRAs ជួយក្នុងការរៀបចំកិច្ចការចាំបាច់ទាំងអស់ដូចនេះពលករអាចធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ប្រកបដោយជោគជ័យដោយរួមមានការសហការជាមួយនឹងស្ថានទូតកម្ពុជាឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាណាមួយក្នុងប្រទេសទិសដៅមុនពេលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍និងតាមតែអាចធ្វើទៅបាន ស្វែងរកការគាំទ្រផ្លូវច្បាប់ឆ្លងដែន ប្រសិនជាមានការតម្រូវសូម្បីតែនៅពេលដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍	MOLVT, MOI, MOFAIC, MOJ	ACRA	X	

		ត្រូវបានធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍មកកាន់ប្រទេសកម្ពុជា។ ធានាថា PRAs រៀបចំនូវវិញ្ញាបនប័ត្ររបស់ក្រសួងការងារ ក្នុងការទទួលស្គាល់ការងារបានបំពេញនិងការកើនឡើងនូវជំនាញនៅពេលបានវិលត្រលប់មកកាន់ប្រទេសកម្ពុជាវិញ។				
		១៦.២ចរចារជាមួយនឹងប្រទេសទិសដៅក្នុងការផ្តល់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាព នៅតាមច្រកចេញដោយយកចិត្តទុកដាក់លើយែនឌ័រដើម្បីធានាថាពួកគេមានភាពសាកសមទាំងសុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មចូលក្នុងសហគមន៍របស់ខ្លួនវិញ។	MOLVT, MOH, MOFA&IC	ACRA	X	
		១៦.៣ផ្សាភ្ជាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញទៅ នឹងសេវាកម្មប្រឹក្សាដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើយែនឌ័រ ការផ្ទេរផ្គងជំនាញ និងការរកការងារឲ្យធ្វើរបស់ទីភ្នាក់ងារមុខរបរនិងការងារ។	MOLVT, MOFA&IC	NEA	X	
		១៦.៤ផ្សាភ្ជាប់ពលករដែលបានវិលត្រលប់មកវិញទៅនឹងអង្គការនិយោជកនិងរៀបចំសេវាស្វែងរកការងារពិសេសដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី ដែលមានជំនាញ និងបានវិលត្រលប់មកវិញ។	MOLVT	NEA, TVET, CAMFEBA	X	
		១៦.៥លើកកម្ពស់ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់	MOLVT, MOEF	ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ	X	

		ការបង្កើតនិងការអភិវឌ្ឍសហគ្រិន តាមរយៈ ការសហការជាមួយនឹងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីកម្មវិធីវិនិយោគជាសក្តានុពលសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ឬកន្លែងផ្តល់ឥណទាននិងការផ្តួចផ្តើមអាជីវកម្មឆ្លងដែនដើម្បីផ្តល់ជូនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាបុរសនិងស្ត្រី។		NGOs		
		១៦.៦សម្របសម្រួលការបង្វែរមូលនិធិត្រឡប់មកវិញដោយពេញលេញ នៃការរួមចំនែកសរុបក្នុងមូលនិធិសន្សំនិងការប្រាក់ជូនដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍តាមMOUរវាងប្រទេសកម្ពុជានិងប្រទេសថៃ និងបង្កើតលក្ខខណ្ឌនេះក្នុងMOUជាមួយប្រទេសដទៃ។	MOLVT, MOFA&IC	ACRA, PRAs	X	
		១៦.៧ ចរចារជាមួយ នឹងនិយោជកក្នុងប្រទេសទិសដៅដើម្បីបង្កើតគម្រោងធានារ៉ាប់រងមាតុភូមិនិវត្តន៍ដើម្បីធានាមូលនិធិក្នុងការធ្វើដំណើរវិលត្រលប់មកផ្ទះ និងនៅពេលត្រលប់មកវិញ។	MOLVT, MOFA&IC	ACRA, PRAs	X	
		១៦.៨ បង្កើតប្រព័ន្ធមួយក្នុងការត្រួតពិនិត្យដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញនិងអនុញ្ញាតឲ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅពេលត្រលប់និងលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានតំណាងផ្លូវច្បាប់និងការប្រឹក្សាជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់សេវាជាបុរសនិងស្ត្រី។	MOLVT, MOJ, MOI, MOFA&IC	NGOs, ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	

		១៦.៩បង្កើតបណ្តាញមួយនៃពលករដែលបានវិលត្រលប់មកវិញ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេដែលផ្តល់ជូនតាមរយៈអ្នកប្រឹក្សា ឬអ្នកធ្វើការសង្គមក្នុងការជួយដល់ការបង្រួបបង្រួមគ្រួសារឡើងវិញ។	MOLVT, MOSAVY, MOWA	NGOs,ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		១៦.១០ បង្កើតសេវាគាំទ្រដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយែនឌ័រសម្រាប់ពលករដែលទទួលរងការរំលោភបំពាននិងកេងប្រវ័ញ្ច។	MOLVT, MOSAVY, MOWA	NGOs,ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
		១៦.១១សម្របសម្រួលទំនាក់ទំនង មានការកើនឡើងរវាងគ្រួសារនិងពលករនៅបរទេសតាមរយៈការមកលេងផ្ទះ ក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារ ឬតាមរយៈទំនាក់ទំនងក្នុងមណ្ឌលធនធានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។	MOLVT, MOSAVY, MOWA	NGOs,ទីភ្នាក់ងារដៃគូ	X	
	១៧. ថ្លៃចំណាយធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងសង្គមត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈកម្មវិធីពិសេសដោយរួមមានការផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រួសារនិងកូនៗរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។	១៧.១ អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនឹងរួមបញ្ចូលទីប្រឹក្សាក្នុងការសិក្សាពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពល និងថ្លៃនៃការចំណាយសង្គមរបស់និប្រវេសន៍កម្ពុជា និងអនុវត្តកម្មវិធីដើម្បីកាត់បន្ថយកត្តាទាំងអស់នេះ បន្ទាប់ពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់លើបេកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវនេះ។	អនុគណៈកម្មការស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ	ទីភ្នាក់ងារដៃគូ		X

ឯកសារយោង

Chandararot, K, Liv, D. ២០១២. *ការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនិងឱកាសការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ ថាតើគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារអាចរួមចំនែកឆ្ពោះទៅកាន់ការសម្រេចបានការងារសមរម្យក្នុងតំបន់ជនបទបានយ៉ាងដូចម្តេច?* Bangkok, CIDS, unpublished.

ក្រុះរ៉ូតក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍(Croosroard to Development) ឆ្នាំ២០១១ *ការស្ទង់មតិមូលដ្ឋានរបស់គម្រោងត្រីកោណអនុតំបន់មេគង្គរបស់ILO៖កម្ពុជា.*មិនបានបោះពុម្ពផ្សាយនោះទេ។

អង្គការ ILO. *វឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តអនុសាសន៍នៃវេទិកាអាស៊ានលើកទីបីនិងលើកទីបួនស្តីពីការងារទេសន្តរប្រវេសន៍* ឯកសារសារតានៃវេទិកាអាស៊ានលើកទីប្រាំស្តីពីការងារទេសន្តប្រវេសន៍ Bandar Seri Begawan ៩-១០ តុលា. ២០១២.

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារសកម្មភាពត្រីភាគីសម្រាប់ការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (គម្រោងត្រីកោណអាស៊ាន) ឆ្នាំ២០១៤. *ការវាយតម្លៃភាពការត្រៀមខ្លួនរបស់រដ្ឋសមាជិកអាស៊ានសម្រាប់ការអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះលំហូរដោយសេរីនៃពលកម្មជំនាញនៅក្នុងសហាគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥.* ការិយាល័យILOប្រចាំតំបន់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក។ បាងកក៖ ILO។

អង្គការ ILO និងធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី២០១៤។ *សហាគមន៍អាស៊ាន២០១៥៖ ការគ្រប់គ្រងសមាហរណកម្មការងារដែលល្អប្រសើរនិងសុមដុមនីយកម្មដែលមានការចែករំលែក។* ទីក្រុងបាំងកកប្រទេសថៃ៖ ILO និង ADB។

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារឆ្នាំ២០១២. *ការប៉ាន់ប្រមាណរបស់ILOជាសកលលើពលកម្មដោយបង្ខំ៖លទ្ធផលនិងវិធីសាស្ត្រ.* ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារកម្មវិធីពិសេសដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងពលកម្មដោយបង្ខំ(SAP-FL). ហ្សឺណែវ៖ILO។

អង្គការ ILO. *សេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការវាស់វែងស្ថានភាពភាពគ្មានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់និងការងារមិនគ្រប់គ្រាន់,* អនុម័តដោយសន្និបាតអន្តរជាតិនៃអ្នកស្ថិតិការងារលើកទី១៦ ខែតុលាឆ្នាំ១៩៩៨ www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adoptedby-internationalconferences-of-labour-statisticians/WCMS_០៨៧៤៨៧/lang--en/index.htm [accessed ៤ មិថុនា ២០១៤].

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងបទបង្ហាញកិច្ចសន្ទនាពហុភាគី និងប្រទេសកូរ៉េ *ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារ*ថ្ងៃទី៣ខែធ្នូឆ្នាំ២០១៣។

អង្គការទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិ និងមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវអាស៊ានលើទេសន្តរប្រវេសន៍ឆ្នាំ២០១៣ *វាយតម្លៃការផ្លាស់ដែលអាចមានក្នុងគំរូទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មីយ៉ាន់ម៉ា និងផលប៉ះពាល់របស់ពួកគេចំពោះប្រទេសថៃ។* ប្រទេសថៃ៖ IOM។

បទបង្ហាញអង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ *ការវាយតម្លៃពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រលប់មកវិញក្នុងប្រទេសកម្ពុជា* ថ្ងៃទី៩ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៤ភ្នំពេញ។

Jampaklay, A., Kittisuksathit, S. ២០០៩. *ប្រាក់បញ្ញើរពលករទេសន្តរប្រវេសន៍៖ កម្ពុជាឡាវនិងមីយ៉ាន់ម៉ា.* បាងកក, ILO។

ក្រសួងផែនការ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ .២០១៣. *ការស្ទង់មតិប្រជាជនអន្តរកាលឆ្នាំ២០១៣របាយការណ៍បញ្ចប់.* ភ្នំពេញ។

ក្រសួងផែនការវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ. ២០១០. *ការស្ទង់មតិសង្គមសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៩.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងផែនការ, វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ. ២០១៣. ឯ*កសារព័ត៌មានបន្ថែម មតិយោបល់លើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិសង្គមសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២.* ភ្នំពេញ។

ក្រសួងផែនការវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ;អង្គការ ILO. ២០១៣. *របាយការណ៍ស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្ម និងពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២៖កម្លាំងពលកម្ម.* Phnom Penh: ILO។

ក្រសួងផែនការ មូលនិធិប្រជាជនអង្គការសហប្រជាជាតិ. ២០១២. *ទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេស កម្ពុជា៖ របាយការណ៍នៃគម្រោងទេសន្តប្រវេសន៍ទីក្រុងនិងជនបទនៅប្រទេសកម្ពុជា*(CRUMP). ភ្នំពេញ។

NESDB.២០១៤។ គម្រោងតម្រូវការពលករក្នុងប្រទេសថៃក្នុងឯកសារបទបង្ហាញដែលពឹងផ្អែកលើការសិក្សាទីផ្សារការងារសម្រាប់សង្គមដែលមានវ័យចំណាស់ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៤ *បច្ចុប្បន្នកម្មផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៤-២០១៨* មិនមានការបោះពុម្ពផ្សាយ។

វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍប្រទេសថៃឆ្នាំ២០១២។ បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍការផលិតនិងកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់តម្រូវការវិស័យឧស្សាហកម្មក្នុងឆ្នាំ២០១៥ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវត្រូវបានប្រគល់ជូនក្រសួងឧស្សាហកម្មការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្ម៖ ទីក្រុងបាំងកក។

ធនាគារពិភពលោក។ទិន្នន័យប្រទេសកម្ពុជា http://data.worldbank.org/country/cambodia [ចូលមើលនៅថ្ងៃទី៤ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៤]។

ធនាគារពិភពលោក.*ឯកសារព័ត៌មានទេសន្តរប្រវេសន៍និងប្រាក់បញ្ញើរ,* http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances [ទាញយកថ្ងៃទ១៥ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៤].

Tunon, M., Rim, K. ២០១៣. *ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារឆ្លងដែនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ការពិចារណាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិមុខរបរនិងការងារ* .ឯកសារសិក្សារបស់ការិយាល័យILOប្រចាំអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក. បាងកក៖ ILO.

កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា http://www.kh.undp.org/content/cambodia/en/home/library/annual-report/annual-report-2013/ [accessed 20 May 2014].

KINGDOM OF CAMBODIA

NATION RELIGION KING

POLICY ON LABOUR MIGRATION FOR CAMBODIA

December 2014

Ministry of Labour and Vocational Training

International Labour Organization (ILO)
Tripartite Action to Protect the Rights of Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion (GMS TRIANGLE project)

Contents

FOREWORD 5
Acknowledgements 7
Executive summary 8
Introduction 11
1. Labour migration: Current context 13
   1.1 Wages 13
   1.2 Gender dimensions of labour migration 14
   1.3 Mass exodus of Cambodians from Thailand in 2014 15
2. Demographic pressure 15
3. Labour migration trends and frameworks 16
   3.1 Labour migration trends 16
   3.2 Remittances 20
   3.3 National regulatory and legal framework 20
   3.4 Institutional framework 23
   3.5 International instruments 24
   3.6 Regional instruments 24
   3.7 Nexus between labour migration and trafficking in Cambodia 25
4. Economic growth and employment trends 25
   4.1 Employment by sector in Cambodia 25
   4.2 Informal employment in Cambodia 27
   4.3 Unemployment 27
   4.4 ASEAN Economic Community 2015 28
   4.5 Skills development and recognition 29
5. Evaluation of the Policy on Labour Migration for Cambodia 2010-2015 30
6. Objectives of the Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018 31
   6.1 Governance of labour migration 33
      6.1.1 Key policy areas in migration governance 33
6.2 Protection and empowerment of women and men migrant workers 34
      6.2.1 Key policy areas in protection and empowerment of migrant workers 35
   6.3 Harnessing labour migration for development 36
      6.3.1 Key policy areas in migration and development 36
7. Policy matrix: Strategic areas, policy goals and action plan 35
Bibliography 56

Figures, tables and graphs

Figure 1: Labour Migration Policy for Cambodia Flowchart………………………………10 and 30

Graph 1: Distribution of Cambodia's population by age, 2012……………………………………16
Graph 2: Total employed population in Cambodia by sector in 2013…………………………….24
Graph 3: Projected demand for migrant workers in Thailand, 2012-2021 (millions)……………26
Graph 4: Progress of activities against the *Policy on Labour Migration for Cambodia for 2010-2015*……………………………………………………………………………...............28

Table 1: Total number of migrants who registered in Thailand between 26 June and 31 October 2014 18
Table 2: Total aggregate number of migrants recruited through MOU with Thailand (2003 – June 2014) 18
Table 3: Deployment of Cambodian workers in foreign employment 2005-2014 (18 November 2014) 19

Abbreviations

ACRA	Association of Cambodian Recruitment Agencies
ADB	Asian Development Bank
AEC	ASEAN Economic Community
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
CAMFEBA	Cambodian Federation of Employers and Business Association
CBO	Community based organisation
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CQF	Cambodia Qualifications Framework
DFAT	Australian Department of Foreign Affairs and Trade
EPS	Employment Permit System - Republic of Korea
ICT	Information and communications technology
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
MOAFF	Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries
MOEF	Ministry of Economy and Finance
MOEYS	Ministry of Education, Youth and Sports
MOFA&IC	Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation
MOH	Ministry of Health
MOI	Ministry of Interior
MOIH	Ministry of Industry and Handicrafts
MOJ	Ministry of Justice
MOLVT	Ministry of Labour and Vocational Training
MOP	Ministry of Planning
MORD	Ministry of Rural Development
MOSVY	Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation
MOT	Ministry of Tourism
MTOSB	Manpower Training and Overseas Sending Board
MOU	Memorandum of understanding
MOWA	Ministry of Women's Affairs
NCCT	National Committee to Counter Human Trafficking
NEA	National Employment Agency
NGO	Non-governmental organization
NTB	National Training Board
NV	Nationality verification processes (Thailand)
OSSC	One Stop Service Centre (Thailand)
SDC	Swiss Agency for Development and Cooperation
TVET	Technical and Vocational Education and Training
TU	Trade union
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
USAID	United States Agency for International Development

FOREWORD

The Royal Government of Cambodia and the Ministry of Labour and Vocational Training is pleased to launch the *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018*. This Policy builds on the previous *Policy on Labour Migration for Cambodia 2010-2015*, expanding on the three main objectives of (1) formulation and implementation of rights-based and gender-sensitive policy and legislation through social dialogue at all levels; (2) protection and empowerment of men and women migrant workers regardless of their status through all stages of the migration process; and (3) harnessing labour migration and mobility to enhance social and economic development in Cambodia recognising that migrant workers are agents of innovation and development. The Policy includes clear goals related to migration and development, migration management and the protection of migrant workers, and specific actions designed to achieve these goals. The document also provides a structure for monitoring and evaluation of the implementation of the policy, filling an identified gap in the implementation of the previous policy.

The *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018* responds to the identified need for the Royal Government of Cambodia to introduce measures to ensure that new job seekers can be productively employed and develop their skills to be able to work in emerging, rather than vulnerable sectors in both Cambodia and destination countries. In this way the *Policy and Action Plan* links to the in-development *Cambodia National Employment Policy,* which supports the mobility of workers and protection of migrant workers under the goal of enhancing labour market governance, but also places employment generation (quantity and quality) at the heart of economic and social policy-making, focusing on young women and men. The *Policy and Action Plan* also links to the *National Strategic Development Plan 2014-2018*, which frames emigration as a population issue to work on in association with other line ministries and agencies, to strengthen its human resources for integrating population-related issues into the development planning processes at all levels for planners and policy makers. The *Rectangular Strategy Phase III 2013-2018* also demonstrates a strong commitment by the Government to promote employment as a central part of their medium-term development strategy and institute a policy framework such that productive employment generation and economic development occur in tandem.

With aligned goals and timeframes included within the *Labour Migration Policy for Cambodia,* the *National Employment Policy*, the *National Strategic Development Plan,* and the *Rectangular Strategy Phase III*, the Department of Employment and Manpower, Ministry of Labour and Vocational Training, looks forward to collaborating through a whole-of-Government approach to labour migration management for positive outcomes for Cambodians. This Policy has the premise that when well-managed, labour migration can contribute to family and community development, and reduce poverty at community and national levels. Whilst the Royal Government of Cambodia does not view labour migration as the only avenue for pursuing Cambodia's long-term national economic and social development goals, the Royal Government of Cambodia is committed to ensuring that Cambodians are migrating for employment not out of necessity, but rather making an informed choice whilst being protected and empowered throughout the migration cycle.

This *Policy and Action Plan* is the result of several consultations between the Royal Government of Cambodia, workers' and employers' organizations, recruitment agencies, civil society groups and international organizations. The Policy has also been reviewed against the recommendations emerging from the ASEAN Forum on Migrant Labour, to ensure coherence with regional priorities. I would like to express my gratitude to all parties involved in the development of this policy, especially to the International Labour Organization (ILO) for their invaluable technical support.

The Ministry of Labour and Vocational Training stands ready to guide policy-makers, line Ministries, civil society organizations and individuals towards the full and effective application and implementation of this Policy and Action Plan.

Phnom Penh…………………..2014

H.E It Sam Heng
Minister for Labour and Vocational Training

Acknowledgements

The General Department of Labour, Ministry of Labour and Vocational Training (MOLVT), Royal Government of Cambodia, is grateful for the support of all stakeholders during the development of the *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018*. The formulation process has included a series of consultations involving tripartite stakeholders, including the Ministry of Interior, the Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation, the Ministry of Women's Affairs, the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation, the Council of Ministers, the Secretariat of the National Committee to Counter Human Trafficking, and the National Employment Agency. Stakeholders have also included the Cambodian Federation of Employers and Business Association, the Association of Cambodian Recruitment Agencies, the Cambodia Confederation of Trade Union, National Union Alliance Chamber of Cambodia, Cambodian Labour Confederation, and non-governmental organizations, in particular Legal Support for Children and Women, the Cambodian Development Resource Institute, Winrock International and The Asia Foundation for providing facilitation support at consultations. Inputs were also provided by international organizations, including the International Labour Organization (ILO) and UN Women. These consultations and the printing of this Policy were supported by the Australian Government. The MOLVT would like to express its gratitude for the valuable contributions to this endeavour from all stakeholders.

This Policy would not have been realized without the strong support and commitment of the senior officials of the General Department of Labour, including H.E. Hou Vuthy, Under Secretary of State; H.E. Seng Sakda, Director-General of General Department of Labour; Mr Chuop Narath, Deputy Director of General Department of Labour; Mr Ouk Ravuth, Chief of Bureau of Department of Employment and Manpower; and its dedicated staff members. The MOLVT would particularly like to express its appreciation to the ILO, and in particular Ms Jane Hodge, Mr Rim Khleang, Ms Anna Olsen and Mr Max Tunon, from the ILO GMS TRIANGLE project, for providing guidance and technical input throughout the process.

Executive summary

The *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018* sets out a framework from which to govern labour migration effectively, empower and protect the rights of women and men migrant workers, and enhance the impact of migration on development. It is based on an analysis of the current context of labour migration in Cambodia, including figures and trends in relation to sectors and destinations, the gendered dimensions of migration, and the national, bilateral, regional and international regulatory and institutional frameworks. Economic growth and employment trends in Cambodia are also examined, as is the demographic pressure of an increasingly large youth workforce, the large percentage of informal employment, and what regional integration spurred by the ASEAN Economic Community in 2015 could mean for Cambodia.

The overall Policy objective is to develop a comprehensive and effective labour migration governance framework that protects and empowers women and men throughout the migration cycle, ensures that migration is an informed choice, and enables a positive and profitable experience for individual workers, their families and communities, that also contributes to the development of Cambodia. Recognizing and responding to the distinct needs of migrant workers with respect to their gender, sector, legal status and other individual characteristics, is central to the Policy and its effective implementation.

The Policy delineates three specific objectives: (1) formulation and implementation of rights-based and gender-sensitive policy and legislation through social dialogue at all levels; (2) protection and empowerment of men and women migrant workers regardless of their status through all stages of the migration process; and (3) harnessing labour migration and mobility to enhance social and economic development in Cambodia recognising that migrant workers are agents of innovation and development.

The following policy goals are proposed under these three specific objectives:
Governance of labour migration

Policy goal 1: International standards and instruments related to labour migration and migrant workers are reviewed with respect to the Cambodian context and legal framework, and ratified and implemented in a gender-sensitive manner.

Policy goal 2: The Government contributes to multilateral and regional cooperation on labour migration, particularly within ASEAN, with a clear vision of how ASEAN regional integration and the ASEAN Economic Community (AEC) can enhance decent work opportunities for all migrant workers.

Policy goal 3: In consultation with social partners and civil society organizations, the Government establishes gender-sensitive, sector specific minimum standards for MOUs with destination countries as a condition of sending, and key articles for contracts with employers prior to sending any workers abroad.

Policy goal 4: The MOLVT invests in the capacity of the relevant bodies at central and provincial levels, and takes a leadership role in strengthening inter-ministerial cooperation on labour migration, including actively contributing to the Migration Working Group of the National Committee to Counter Human Trafficking.

Policy goal 5: New legislation and regulations are considered only where gaps are identified, and developed to reflect the specific and distinct needs of women and men migrants through tripartite consultation. Procedures related to labour migration are streamlined to incentivise regular migration and protect workers' rights.

Policy goal 6: Sex-disaggregated data is collected and analysed on a regular basis to inform evidence-based policy that is tailored to and addresses the experiences of women and men migrant workers.

Protection and empowerment of men and women migrant workers

Policy goal 7: The Government monitors and enforces protection mechanisms in the recruitment and placement of migrant workers, including institutionalising inspection of private recruitment agencies, the delivery of pre-departure training, and regulating the costs of migration, including brokerage fees.

Policy goal 8: Unlicensed brokers or agents, or licensed recruitment agencies linked to exploitative or unscrupulous practices, are targeted with appropriate sanctions to reduce irregular migration and reduce the vulnerability of migrant workers.

Policy goal 9: Government consular services are established or enhanced in major destination countries to provide effective assistance to men and women migrant workers regardless of their status, including shelter, legal, labour dispute, social protection and repatriation facilities.

Policy goal 10: Migrants' access to justice is facilitated through implementing the complaints mechanism in an effective, gender-sensitive and timely manner. In the event of a crime, judicial processes are initiated to ensure an adequate penalty, and a deterrent to others.

Policy goal 11: The Government facilitates migrants' access to vocational training programs to develop and recognize the skills of migrant workers as a measure to enhance protection and earning potential. Training programmes and skills recognition systems are developed for women and men in consultation with employers and governments of destination countries, according to labour market needs, in specific occupations and sectors.

Policy goal 12: The Government cooperates with local leaders, social partners and civil society organizations to provide accurate and up-to-date information on safe migration and rights at work in major migrant-sending communities and in transit hubs.

Policy goal 13: Feasibility studies are conducted by the Government on further protection mechanisms for men and women migrant workers such as the revolving credit and loan funds, and migrant welfare funds to assist men and women migrant workers with migration.

Harnessing labour migration for development

Policy goal 14: Labour migration continues to be included within national development and sectorial plans to recognize and maximise the development potential of migration for Cambodia, and ensure coherent development planning.

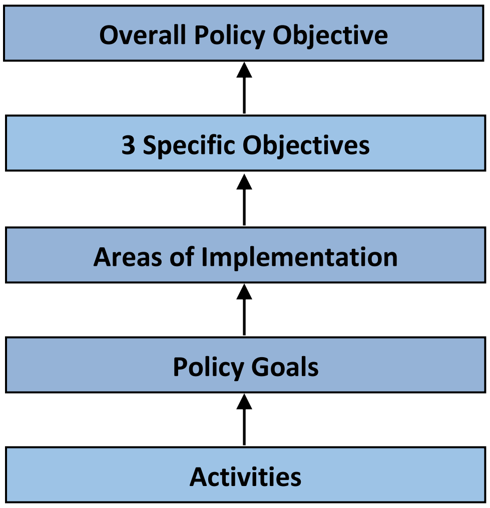
Policy goal 15: The Government works with financial institutions in Cambodia and destination countries to enable access to safe, efficient and cheaper remittance and financial services for migrant workers. The impact of remittances on development is enhanced through support services provided to migrants and their families, including gender-sensitive financial literacy training, a broader range of financial services and products, and dialogue and tools for diaspora engagement.

Policy goal 16: Productive return and reintegration of women and men migrant workers is enabled through evidence-based policy, and strengthened service provision for social and economic reintegration, including employment services, skills development and recognition, enterprise development training, and investment programmes.

Policy goal 17: The social cost of migration is mitigated through specific programmes, including through the provision of support to the families and children of migrant workers.

Under each policy goal, action points are identified that are to be initiated by the responsible agencies. The policy document serves as a road map for the Government in its dialogue with social partners, international organizations and the donor community, to more effectively carry out measures to enhance the positive development outcomes of migration, and establish means to assess the achievement of results.

Figure 1: Labour Migration Policy for Cambodia Flowchart



Introduction

With 300,000 young Cambodians entering the labour market each year, a youth unemployment rate of 3.8 per cent, and economic growth not achieving commensurate employment growth, more Cambodian workers are looking to employment opportunities and wages offered abroad. Increasingly, Cambodian women are migrating to find work that allows them to support their families. It is estimated that much higher numbers of migrant workers move irregularly than regularly, but because of porous borders and seasonal migration flows, it is difficult to obtain accurate figures. In this Policy when the term 'migrant worker' is used, it refers to a person who will be engaged, is engaged, or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national, and refers to both regular and irregular men and women migrant workers.

The main country of destination for regular and irregular Cambodian migrant workers is neighbouring Thailand. Due to the relative ease of border crossing, less than 10 per cent of people migrate through the legal channel established under the Memorandum of Understanding (MOU) between the two countries in 2003[1]. Since 2010, the Republic of Korea has become the second most popular destination. The number of migrant workers going to Malaysia peaked in the period from 2009 to 2011, despite the lack of an MOU in place, but this number dropped dramatically after the suspension of sending domestic workers through regular channels. Cambodia also concluded an MOU with Japan, but far fewer migrants travel there for work, due to the technical requirements through the Industrial Training Program and Technical Internship Program.

Cambodia has yet to develop a comprehensive policy strategy on how to maximize the opportunities of greater labour mobility of workers within the ASEAN region with the ASEAN Economic Community (AEC) coming into effect in 2015. Currently, only one per cent of the Cambodian workforce qualifies for the freer movement of professional workers for which mutual recognition arrangements (MRAs) exist. It is expected that greater regional integration will also lead to increased mobility for semi-skilled workers. The continued demand for low- and medium- skilled migrant workers within the major destination countries in ASEAN is projected to remain high, with 80 per cent of inter-ASEAN migration flowing to Malaysia, Singapore and Thailand.

Importantly, the Government aims to ensure that migration is a choice, not a necessity. Labour migration is only one component of the *National Employment Policy*, which aims to generate employment and create better jobs at home. Labour migration is also streamlined into the *National Strategic Development Plan 2014-2018*, framing emigration as a potential tool to strengthen Cambodia's human resources, and the *Rectangular Strategy Phase III 2013-2018* that demonstrates a Government commitment to promote employment and institute a policy framework so that productive employment generation and economic development occur in tandem. Support must be available for Cambodians to make informed decisions about migration, and opportunities for them to migrate safely, legally and into decent work.

Over the past few years the Royal Government of Cambodia has seen positive outcomes of migration including increasing remittances, skills acquisition, lower unemployment, and poverty

[1] Tunon, M., Rim, K. 2013. *Cross-border labour migration in Cambodia: considerations for the national employment policy.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO.

reduction. While there has been demonstrated progress governing labour migration and protecting migrant workers, these positive results could have an enhanced impact on individual, community and national level development by establishing policies and programmes on the return and reintegration of workers, reducing migration costs and engaging Cambodian returned migrants. This requires improved cooperation between all stakeholders in Cambodia, led by an inter-ministerial Government team.

This policy document outlines the Royal Government of Cambodia's policy goals on labour migration and the activities designed to achieve these goals.

1. Labour migration: Current context

As a result of the large number of young people entering the domestic labour market with limited opportunities and more attractive wages offered abroad, more Cambodians are considering leaving the country to find work. In 2010, the World Bank estimated there were 350,485 Cambodian workers migrating for employment.[2] However, the number is likely much greater, with approximately 700,000 Cambodian migrants with irregular status registering with the Thai authorities from July to October 2014 (Table 1).

Cambodia's population is expected to grow until 2015 at an average rate of 1.3 per cent per year, while the working-age population (aged 15–64) will grow at a higher average annual rate of 3 per cent. As an estimated 300,000 young Cambodians enter the labour market every year[3] and with 60.1 per cent of the Cambodian population under 29 years of age[4], the Government faces the challenge of equipping these young people with the required skills to meet the needs of the labour market, providing job-matching services – and where necessary, facilitating their mobility.

1.1 Wages

A key factor for Cambodian workers in choosing to migrate for work is the wage differential between Cambodia and destination countries. In 2012, 60.2 per cent of total employed people in Cambodia worked in informal employment, while only 6.5 per cent were salaried employees in the formal sector.[5] Even for this small amount of salaried employees, there is no standardised form or frequency of payment (some employees are paid on a time-rate basis, others on a piece-rate basis; payment is in cash or in kind) and there is no established minimum wage in legislation, except for garment workers.[6] The estimated average monthly income of paid employees in 2012 was 477,517 Cambodian Riel (KHR) (US$119).[7] On average, men earn around KHR 518,202 (US$130), which is more than women who earn on average KHR 418,808 (US$105). In some occupations, the difference in the earnings between male and female employees is larger, particularly for managers and technicians. In urban areas, managers earn

[2] The World Bank. *Migration and remittances Factbook*, http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances [accessed 15 May 2014].

[3] The World Bank. *Cambodia Data*, http://data.worldbank.org/country/cambodia [accessed 4 June 2014].

[4] Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO.

[5] ibid.

[6] ibid.

[7] ibid.

the highest average monthly income at KHR 924,815 (US$231), followed by technicians at KHR 750,728 (US$188). In rural areas, technicians earn the highest average monthly income at KHR 606,973 (US$152), followed by skilled agriculture workers at KHR 595,565 (US$149).[8]

In comparison, Thailand has a minimum wage of 300 Thai Baht (THB) per day, roughly equating to THB 9,000 per month (US$279) full-time.[9] While Thai labour law and the MOU with Cambodia states that migrant workers should also receive the wage and other benefits due to local workers, more men than women receive the minimum wage.[10] In general, migrants with full or temporary documentation earned higher incomes, whereas 65 per cent of migrants who earned less than half of the minimum wage were without documentation.[11]

In a 2014 International Organization for Migration (IOM) study, it was found that the income levels of migrants differed greatly by province of residence – in non-border provinces such as, Bangkok, Samut Sakhon and Surat Thani, 90.1, 84.3 and 93.1 per cent respectively, of migrants received at least the minimum wage.[12] Incomes were generally lower in border provinces, especially in Tak, where 91.5 per cent of migrants received less than the minimum wage, and half received less than half of the minimum wage. Significant sectoral differences were also evident, for example, agriculture and animal husbandry was shown to be a highly underpaid employment sector. Thailand's Labour Protection Act does not extend minimum wage protection to workers in the fishing, agriculture and domestic work sectors.

In Peninsular Malaysia, the monthly minimum wage is 900 Malaysian ringgit or KHR 1,188,000 (US$295).[13] This minimum wage applies to nationals and migrant workers, but not to domestic workers, the vast majority of whom are women. Deductions made from migrant workers' wages to cover the costs of the levy (varies according to sector) can equate to up to 16 per cent of the migrants' annual basic income.[14]

In the Republic of Korea, the minimum wage is 1,015,740 South Korean Won (US$922) per month, based on the hourly minimum wage and the average number of 40 working hours per week.[15] Under the Employment Permit System (EPS), migrant workers are afforded equal rights and treatment to Korean workers under Korean labour laws and regulations.

Across all destination countries however, migrant workers with irregular status are less likely to be able to access the minimum wage protections.

1.2 Gender dimensions of labour migration

Although the gender gap in labour force participation in Cambodia is shrinking, women's

---

[8] ibid.

[9] Tunon, M., Rim, K. 2013. *Cross-border labour migration in Cambodia: considerations for the national employment policy.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO.

[10] International Organization for Migration and the Asian Research Center for Migration, 2013. *Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and their Impacts on Thailand*. Thailand: IOM.

[11] ibid.

[12] ibid.

[13]Tunon, M., Rim, K. 2013. *Cross-border labour migration in Cambodia: considerations for the national employment policy.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO.

[14] ibid.

[15] International Labour Organisation and Korea Multi-country Dialogue presentation, *Update on the Employment*

Permit System, 3 December 2013.

unemployment rate is higher than men's, and a larger proportion of women workers are illiterate[16]. In 2012, slightly over 20 per cent of Cambodian women had never attended school, almost twice the percentage of men.[17] Migration trends often see more educated women migrating to Phnom Penh from provincial areas, and women with lower levels of education migrating internationally.[18] Given women's higher unemployment rates and their lower education levels, women are typically more vulnerable than men to exploitation in the workplace.

Women tend to receive lower wages than their male counterparts but, despite this, are more likely to remit larger net amounts, and are more likely to remit a higher proportion of their income, and at an average 20 per cent more than men migrants. About 32 per cent of men do not remit at all, compared to 23 per cent of women. 39 per cent of women remitted one million or more KHR (US$242) per year, compared to 26 per cent of men.

Cambodian women migrant workers tend to migrate into low-skilled jobs in the construction, agriculture, manufacturing, entertainment, hospitality and domestic work industries. Domestic work in private homes is a particularly vulnerable sector, due to the isolated nature of the workplace and limited or non-existent protection under labour laws. Reports of abuse and exploitation of domestic workers have been recorded in all countries where Cambodian domestic workers are employed. With an ageing population in bordering Thailand and in countries like Malaysia and Singapore, demand for domestic workers in the region is expected to continue to grow.

Occupations for migrants are often gender segregated, and women are regularly paid less than men. An ILO survey of potential migrants in Cambodia found that, while the median salary expectation among potential migrants was US$101-200 per month, 54 per cent of men surveyed expected this wage, compared to only 43 per cent of women. Of the potential migrants expecting to receive US$201-500 per month, 27 per cent were men and 16 per cent were women.[19] Women are more likely to remit larger net amounts, and are more likely to remit a higher proportion of their income, and at an average 20 per cent more than men migrants[20]. About 32 per cent of men do not remit at all, compared to 23 per cent of women. 39 per cent of women remitted one million or more KHR (US$242) per year, compared to 26 per cent of men.[21]

In 2011, the number of Cambodian domestic workers migrating regularly to Malaysia was 33,707, a 232 per cent increase of domestic workers from 2008 (Table 3). In 2009 and 2010, female domestic workers made up 84 and 73 per cent of the total number of Cambodian workers deployed to Malaysia respectively. In Thailand, the number of women migrant workers deployed through legal channels has substantially increased from 1,345 women in 2005, to the peak of 19,282 women migrant workers in 2010 (Table 3). In contrast to Malaysia, women's and men's rates of regular migration to Thailand have stayed fairly even, most likely due to the diversity of work sectors. As of 31 October 2014, 693,630 migrant workers and

---

[16] Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO

[17]ibid.

[18] Ministry of Planning, United Nations Population Fund. 2012. *Migration in Cambodia: Report of the Cambodian Rural Urban Migration Project (CRUMP).* Phnom Penh.

[19] Crossroads to Development, 2011. *ILO GMS TRIANGLE Baseline Survey: Cambodia*. Unpublished.

20 Ministry of Planning, United Nations Population Fund. 2012. *Migration in Cambodia: Report of the Cambodian*

Rural Urban Migration Project (CRUMP). Phnom Penh.
[21] ibid.

42,395 dependents from Cambodia had registered at the Thai One Stop Service Centres through the nationality verification (NV) processes (Table 1).

As of November 2014, 299 Cambodian domestic workers had been deployed to Singapore as part of a pilot project. The pilot project will send 400 Cambodian domestic workers to Singapore through private recruitment agencies (PRAs) to see if this is a viable migration option in the future.

In contrast, the fishing sector is almost entirely male dominated, and employs significant numbers of Cambodian migrant men. Since 2010, there have been increased reports of Cambodian men encountering exploitative and abusive working conditions on fishing boats in South Africa, Senegal, Fiji, Mauritius, Thailand and other destinations. In the first quarter of 2012 alone, the Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation (MOFA&IC) and the Ministry of Interior (MOI) each reported between 170 and 200 cases of exploitation and abuse involving fishers. Whilst the Cambodian Government has not put a formal ban on recruiting and sending Cambodians overseas to work on fishing vessels, the Government has made several statements indicating they do not support regular migration through PRAs into the fishing industry.

1.3 Mass exodus of Cambodians from Thailand in 2014

In June 2014, more than 250,000 Cambodian migrant workers returned to Cambodia from Thailand, prompted by fear of arrest by Thai authorities and the unstable political situation in Thailand. The majority of returning migrants were undocumented, and some were travelling with families and young children. Of the 667 returned migrants interviewed in an IOM study, 53 per cent were women, and 70 per cent of respondents were between 20-40 years old.[22] Over one-third (38 per cent) of respondents had not completed primary school, and more than two-thirds migrated to Thailand because they had no job or income in Cambodia. When asked what type of assistance they most needed in Cambodia, 78.4 per cent of respondents said they required help in finding a job, and 60.3 per cent required vocational skill training.[23]

The Cambodian Government was quick to react to the return of migrants, and aimed to simplify and make regular migration more affordable, by issuing Sub-decree No. 205, reducing the cost of passports for migrant workers to US$4, and inter-ministerial prakas No. 2574, stating that migrant workers could apply for their passports at the Provincial Offices of Passport of the MOI and Provincial Departments of Labour and Vocational Training (PDOLVTs). Prakas No. 2574 also states that the MOLVT will establish one window services for Khmer workers who have worked and are working in Thailand, at four border check points (Banteay Mearnchey, Pailin, Koh Kong, and Oudor Mearnchey). As of July 2014, there was one provincial passport office in Battambang, and MOLVT was in the process of establishing the one window services in other provinces. Early analysis indicated that these options were not taken up by migrant workers, most of whom returned to Thailand and subsequently registered with the Thai authorities. This exodus of migrant workers underlines the need for coherent policies on labour migration that is better able to provide migrant workers with regular migration options, and which invests in support for the return and reintegration of migrants to Cambodia.

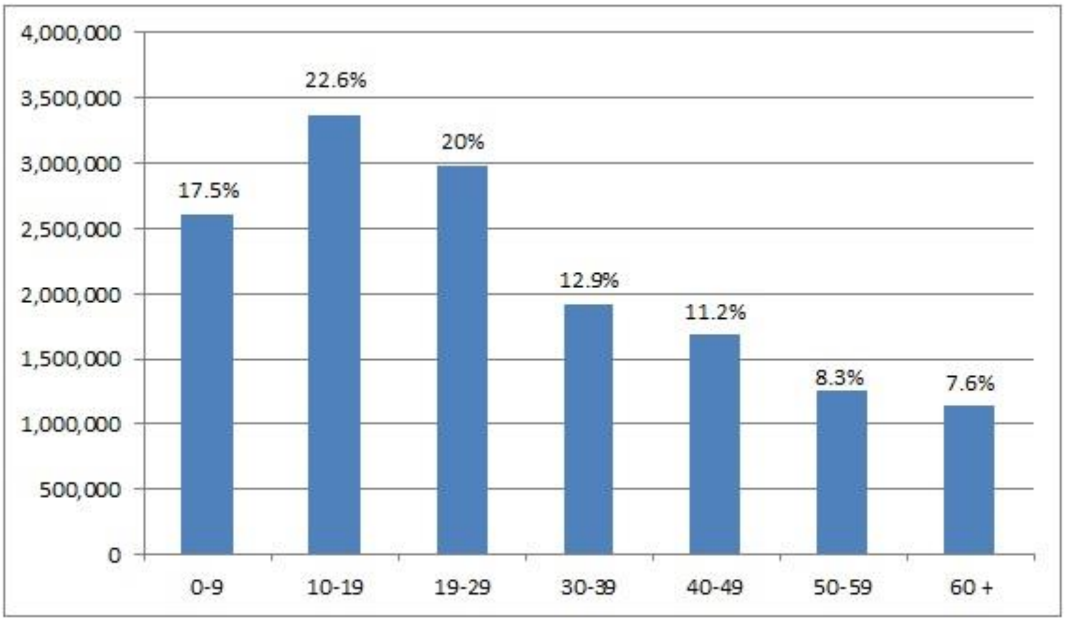
2. Demographic pressure

[22] International Organization for Migration presentation, *Assessment of Returned Migrants in Cambodia*, 9 September 2014. Phnom Penh.

[23] ibid.

In 2012, Cambodia's total estimated population was 14.9 million; 7.6 million (51 per cent) female and 7.3 million (49 per cent) male[24]. As a result of the post-war baby boom, the population is young, with those aged 29 years and under comprising 60.1 per cent of the total population, those aged 30-59 comprising 32.4 per cent of the population, and those aged over 60 comprising only 7.6 per cent of the population[25].

Graph 1: Distribution of Cambodia's population by age, 2012



The annual population growth rate registered from 2008-2013 was 1.46 per cent, higher than that of Southeast Asia (1.1 per cent), and much higher than that of Thailand (0.5 per cent), or Viet Nam (1 per cent), but lower than the growth rate of Lao PDR (1.7 per cent)[26].

3. Labour migration trends and frameworks

3.1 Labour migration trends

Thailand

In 2003, the Governments of Thailand and Cambodia signed an MOU on employment cooperation as a part of the regulatory framework for labour migration, including reference within the MOU for the need for policies to manage irregular migrants. The number of migrants using legal channels to migrate to Thailand increased from 9,476 in 2007 to 34,804 in 2012, but then declined again in 2013 (Table 3), at least in part due to the repeated regularization opportunities in Thailand, the ability to avoid deportation, and limited additional protection provided by regular migration.

In mid-2011, Thai authorities' commenced registration, and Thai and Cambodian authorities

[24] Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO.

[25] ibid.

[26] Ministry of Planning, National Institute of Statistics. 2013. *Cambodia Inter-censal Population Survey 2013:*

together commenced NV processes to facilitate the regularization of workers who either migrated through irregular channels, or whose regular migrant status had lapsed.

In late June 2014, following the exodus of Cambodian workers from Thailand, the Thai National Committee for Peace and Order (NCPO) opened a new registration window for irregular migrant workers, until 31 October 2014. As of October 2014, 693,630 migrant workers and 42,395 dependents had registered through the OSSCs (Table 1). The procedures and timing for NV is currently in discussion between the Thai Government and countries of origin.

Table 1: Total number of migrants who registered in Thailand between 26 June and 31 October 2014

Nationality	Migrant workers registered	Dependents registered
Cambodia	696,388	42,609
Myanmar	623,648	40,801
Lao PDR	213,689	9,150
Total	1,533,725	92,560

Source: Ministry of Interior, Thailand, 2014.

Table 2: Total aggregate number of migrants recruited through MOU with Thailand (2003 – June 2014)

Nationality	Migrants recruited through MOU with Thailand
Cambodia	**99,401**
Male	58,806
Female	40,595
Myanmar	**148,841**
Male	88,632
Female	60,209
Lao PDR	**21,866**
Male	12,239
Female	9,627
Total	**270,108**
Male	159,677
Female	110,431

Source: Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour, Thailand, 2014.

Malaysia

Malaysia is a major destination country for Cambodian migrant workers; from 2005 to 2010, legal migration to Malaysia increased from 1,776 to 16,394 (Table 3). The demand for Cambodian domestic workers increased dramatically after the Indonesian Government suspended sending domestic workers to Malaysia in 2009. Following a series of reports of abuse and exploitation, in October 2011 the Cambodian Government imposed a temporary ban on sending domestic workers to Malaysia. In 2014, Cambodia and Malaysia continued negotiations on two separate MOUs to restart the sending of domestic workers and 'general' workers, or workers in other sectors.

Republic of Korea

Sub-decree No. 70 issued in July 2006, on the Creation of the Manpower Training and Overseas Sending Board (MTOSB), is a Government-to-Government system designed specifically to regulate the sending of Cambodian workers to the Republic of Korea. The MTOSB oversees the recruitment, training, and sending of workers to the Republic of Korea through the EPS, which allows Korean small and medium-sized enterprises who have not been able to recruit local workers to recruit internationally in the manufacturing, construction, agriculture and livestock, fishing, and service industry sectors. To qualify under the EPS, workers must demonstrate a sufficient level of language and job skills. The EPS involves training prior to departure, support while in country, and skills and job matching services upon return. Four types of insurance are available to migrant workers – workers' compensation insurance, health insurance, pension insurance and employment insurance. Since 2006, 27,384 Cambodians have migrated to Korea for work, however there has been a significant increase in migration to Korea since 2010.

Other destination countries

The MOU between the Kingdom of Cambodia and the Japan International Training Cooperation Organization (JITCO) on the management of the sending of Cambodian Trainees to Japan has resulted in 601 Cambodian migrant workers being deployed since 2007. The MOUs with the State of Qatar and the Government of the State of Kuwait were signed in 2011 and 2009 respectively but, as yet, no Cambodian migrant workers have been sent through these channels.

Table 3: Deployment of Cambodian workers in foreign employment 2005-2014 (18 November 2014)

Year	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (18 Nov)
Total	**2,244**	**3,636**	**9,476**	**7,340**	**14,928**	**29,783**	**26,219**	**34,804**	**22,600**	**2,020**
Male	899	1,798	4,611	3,616	4,292	10,501	15,563	23,568	15,891	1,247
Female	1,345	1,838	4,865	3,724	10,636	19,282	10,656	11,236	6,709	773
Thailand	**n/a**	**445**	**5,670**	**2,116**	**3,543**	**11,224**	**16,837**	**26,390**	**13,468**	**13,802**
Male	n/a	226	3,935	1,425	1,968	6,304	10,624	16,551	8,840	8,274
Female	n/a	219	1,735	691	1,575	4,920	6,123	9,839	4,628	5,528
Malaysia	**1,776**	**1,690**	**3,219**	**2,654**	**9,682**	**16,394**	**4,351**	**180**	**90**	**216**

Male	467	231	174	53	876	2,522	457	110	62	105
Female	1,309	1,459	3,045	2,601	8,806	13,872	3,894	70	28	111
Korea	**468**	**1,501**	**584**	**2,531**	**1,687**	**2,116**	**4,957**	**8,132**	**8,820**	**6,360****
Male	432	1,341	499	2,125	1,438	1,635	4,429	6,828	6,931	4,851**
Female	36	160	85	406	249	481	528	1,304	1,889	1,509**
Japan	**n/a**	**n/a**	**3**	**39**	**16**	**49**	**74**	**102**	**111**	**183**
Male	n/a	n/a	3	13	10	40	52	79	58	55
Female	n/a	n/a	0	26	6	9	22	23	53	128
Singapore	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**n/a**	**111**	**188**
Male	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0	0
Female	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	111	188

* n/a signifies that the option to send migrant workers to that country was not available at that time, whereas 0 indicates that no migrant workers chose to go to that country at that time.
** as at 29 September 2014.
Source: Cambodian Department of Employment and Manpower, MOLVT, figures from 2005-2014. Note: there is some discrepancy between figures provided by Cambodian authorities in this table and Thai authorities in Table 2.

3.2 Remittances

In 2011, the World Bank estimated that Cambodian migrants sent home US$354 million in remittances, not including the remittances sent through non-official channels.[27] In comparison, net foreign direct investment (FDI) inflows to Cambodia were US$800 million, and net overseas development aid (ODA) for Cambodia was US$700 million in the same year.[28] Forty per cent of Cambodian migrant workers in Thailand reported that remittances were the main sources of income for their families, and the money was mainly spent on daily expenses, health care, and household appliances.[29] Women migrants remit on average 20 per cent more than men migrants.[30]

There has been limited research and programming on remittances and harnessing these funds for productive investment and development in Cambodia.

3.3 National regulatory and legal framework

In recent years, the Royal Government of Cambodia has strengthened the framework for labour migration governance. In August 2011, the Government adopted Sub-Decree No. 190 on the Management of Sending of Cambodian Workers Abroad through Private Recruitment Agencies. The Sub-Decree strengthened the regulatory framework for governing labour migration and protecting migrant workers, and acknowledges the potential impact of migration on poverty reduction and human resource development.

In 2013, the adoption of eight prakas to support Sub-Decree 190 provided greater clarity to authorities on their roles and responsibilities. These prakas were drafted and reviewed

---

[27] The World Bank. *Migration and remittances Factbook*, http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances [accessed 15 May 2014].
[28] Tunon, M., Rim, K. 2013. *Cross-border labour migration in Cambodia: considerations for the national employment policy.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO.
[29]ibid.
[30] Ministry of Planning, United Nations Population Fund. 2012. *Migration in Cambodia: Report of the Cambodian Rural Urban Migration Project (CRUMP).* Phnom Penh.

through consultation with social partners and civil society organizations, drawing on extensive inputs from the ILO. Efforts have been made to ensure that the prakas are gender-sensitive through reviews of draft legislation by UN Women and MOWA.

Eight prakas adopted in February and September 2013;

- Prakas No 045/13 concerning the use of terms outlines the meaning of key terms used in Sub-Decree 190.
- Prakas No 047/13 concerning private recruitment agency outlines the requirements of a private recruitment agency to be recognised as a legal entity from the MOLVT.
- Prakas No 046/13 concerning the recruitment process and pre-departure orientation sets minimum standards for private recruitment agencies in their legal responsibilities to migrant workers prior to being sent abroad.
- Prakas No 249 concerning complaint receiving mechanism for migrant workers outlines the MOLVT complaints process for migrant workers.
- Prakas No 250 concerning inspection on private recruitment agency outlines the MOLVTs standards for inspections.
- Prakas No 251 concerning penalty and reward to the private recruitment agency stipulates that private recruitment agencies will be inspected every two years, and that they must meet a certain minimum standard in order to continue to operate.
- Prakas No 252 concerning on-site service of the private recruitment agency and repatriation outlines the private recruitment agencies responsibilities to migrant workers in destination countries and during repatriation processes.
- Prakas No 253 concerning promulgation of minimum standards of job placement services abroad contract stipulates all articles that need to be included in the contract between the private recruitment agency and Cambodian migrant worker.

To be licensed, a recruitment agency must receive authorisation from the MOLVT as per Sub-decree No. 190 and prakas No. 47. Together these instruments stipulate that recruitment agencies must not sub-contract any part of their licence, that they are responsible for migrant workers pre-departure, during placement abroad, and repatriation, that they must provide pre-departure training, and have a permanent representative in the destination country for migrant workers' welfare. Recruitment agencies must sign an agreement with MOLVT, pay a guarantee deposit of US$100,000, and report on a monthly, quarterly, semesterly and yearly basis. If recruitment agencies do not satisfy these requirements, MOLVT has the power to refuse to issue a license, issue a warning to the recruitment agency, or discontinue their license. The number of licensed recruitment agencies increased from 18 in 2008 to 55 in 2014, with all 55 recruitment agencies reportedly being members of the Association of Cambodian Recruitment Agencies (ACRA). ACRA was established in 2008 and promotes the orderly and safe migration of Cambodian migrant workers, and brings together licensed recruitment agencies into a voluntary industry body.

A number of other laws, sub-decrees and prakas also provide protection to migrant workers:

Sub-decree No. 205 on provision of ordinary passport was passed after the mass exodus of Cambodian migrant workers from Thailand in June 2014. In Cambodia, the provision of

passports is managed by the MOI and can currently only be obtained from MOI Passport

Departments in Phnom Penh and Battambang. Historically, many Cambodian migrant workers travel without passports due to the complex process to issue passports and the ease of border crossing.

- Sub-decree No. 205 on provision of ordinary passport to Khmer worker and student stipulates that passports for migrant workers must be paid for by the government, and migrant workers must only pay US$4 for the passport photo.
- Inter-ministerial prakas No 2574 on format and procedure for issuance of normal passport for Khmer workers to work legally abroad stipulates that migrant workers themselves will get their passports at the Passport Department in the office of the MOI in Phnom Penh and MOI Provincial Passport Offices – as of July 2014 there was one provincial passport office in Battambang.

The Cambodian Law on Suppression of Human Trafficking and Sexual Exploitation and the Penal Code include provisions that govern the acts of trafficking, exploitative recruitment, illegal confinement and fraud and forgery (in relation to false identification) by an offender or attempted offender, committed in Cambodia or on a flight or vessel that flies the Cambodian flag, in any territory where the perpetrator or victim is a Cambodian citizen. The Cambodian Civil Code and Sub-decree No. 38 Referring to Contract and Other Liabilities, include provisions for breach of contract, misrepresentation, voidability of contracts and tortious liability (including negligence). As such, these two legal instruments could be referred to when a worker has been exploited or deceived into a contractual situation but does not have the evidence or inclination to pursue a criminal claim. To date, however, these legal instruments have not been referred to or utilised to assist with civil claims, and few criminal cases relating to labour migration have been pursued with only a handful being pursued successfully. The Cambodian Labour Law applies only to work to be completed in Cambodia and does not apply to work to be completed abroad.

Improving implementation of the legal and policy framework requires further investment in the capacity of labour authorities and other departments and stakeholders at the central and provincial levels. Training on the above prakas by the MOLVT was run in 2014 for all PDOLVT Directors, Chief of Bureaus and Chairs of the provincial-level National Committees to Counter Human Trafficking (NCCT). The Royal Government of Cambodia now also has tools for implementation such as the complaints mechanism, forms and database, and the standardised Pre-Departure Orientation Curriculum for Thailand and Malaysia, for which a training-of-trainers course was conducted in November 2014.

3.4 Institutional framework

The General Department of Labour, MOLVT is the primary body governing labour migration, in association with MOFA&IC and MOI. The General Department of Labour has five sub-departments: (i) labour inspections, (ii) labour disputes, (iii) employment and manpower, (iv) child labour, and (v) occupational health. According to Prakas No. 218 on Reform of Organisation and Functioning of Department of Employment and Manpower dated 10 September 2014, the Department of Employment and Manpower is the secretariat of the General Department of Labour, and is tasked with protection and management of Khmer

workers in Cambodia and overseas. The Department is structured with nine offices responsible for (i) public relations, (ii) management of alien workers, (iii) monitoring and inspection of alien workers, (iv) monitoring of Khmer workers, (v) employment and manpower statistics, (vi) job placement in Cambodia, (vii) job placement office for Malaysia and Arabic Countries, (viii) job placement office for Thailand, (ix) job placement office for Japan, Singapore and all other countries.

The Inter-Ministerial Working Group for the Implementation of the MOU with Thailand comprises the MOLVT, MOI, and MOFA&IC, and meets annually before meeting with the Royal Government of Thailand to discuss progress of implementation of the MOU between the two countries.

Coming out of the consultations for the *Labour Migration Policy for Cambodia*, establishing a Sub-Committee on Labour Migration under the Inter-Ministerial Committee on Examining and Preparing the National Employment Policy chaired by MOLVT that will annually review progress and identify priorities for the upcoming year was discussed.

3.5 International instruments

Cambodia has ratified all eight core ILO Conventions, is a signatory to the UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (1990), and has ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (1979), and the Optional Protocol to CEDAW (1999). The Committee on the Elimination of Discrimination against Women issued General Recommendation No. 26 (December 2008) on women migrant workers, that describes the obligations of State parties to respect, protect, and fulfil the human rights of women migrant workers.

Cambodia has not ratified ILO Convention No. 97 on the Migration for Employment Convention (revised 1949), ILO Convention No. 143 on the Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers Convention (1975). The Government has not ratified other important migration governance conventions including ILO Convention No. 189 Domestic Workers Convention (2011), ILO Convention No. 188 on Work in Fishing, ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies (1997), ILO Protocol on Forced Labour (2014), and the UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (1990).

3.6 Regional instruments

Cambodia is a signatory to the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, adopted by the Heads of Government in 2007 in Cebu. MOLVT has been actively involved in the regional discussions on the drafting of a new ASEAN Agreement on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers. Cambodia has adopted the ASEAN Declaration on Strengthening Social Protection adopted by the Heads of Government in 2013 in Brunei. With the advent of AEC in 2015, MOLVT will strategize with associations representing workers and employers on how Cambodia can benefit from this development. In addition, MOLVT will participate in bilateral and regional discussions on, among other things, skills recognition, data sharing, and social security transfer and portability.

3.7 Nexus between labour migration and trafficking in Cambodia

The nexus between labour migration and human trafficking is globally recognised. According to ILO estimates in 2012[31], more women than men are in forced labour, though men are more likely to be in forced labour exploitation. Women migrants are particularly at risk because of low levels of education, limited access to formal employment and higher representation in especially high-risk workplaces, including homes and entertainment venues[32]. Some efforts to link the reduction of human trafficking through better governance of migration have been made by the various institutions of the Royal Cambodian Government, as outlined below.

In September 2012, a Migration Working Group was established under the Secretariat of the NCCT. The overall purpose of the Group is to "promote and protect the safety, rights, and interests of migrants in a way that is gender responsive by using a multi-disciplinary and multi-sectoral approach." The NGO community and international organizations have established a regular forum to discuss labour migration and trafficking, and coordinate responses.

In October 2014, the Royal Government of the Kingdom of Cambodia and the Royal Government of the Kingdom of Thailand, renewed the MOU on Bilateral Cooperation for Eliminating Trafficking in Persons and Protecting Victims of Trafficking first signed in 2003.

4. Economic growth and employment trends

In the decade prior to the 2008 global financial crisis, Cambodia grew at an average economic annual rate of over 9.1 per cent.[33] Since the global financial crisis the economy has recovered well, growing at an average of seven per cent between 2009 and 2012. This economic development helped employment rates to grow at 3.6 per cent per year between 1998 and 2008.[34] In 2012, 67 per cent of Cambodian workers were employed, with an unemployment rate of 2.7 per cent.[35] While a decade of rapid growth has notably improved the livelihoods of Cambodian people, with the headcount poverty rate falling from 50.1 per cent in 2007 to 20.5 per cent in 2011[36], there is more work to be done to ensure decent and quality employment for Cambodia's working population, to viably and sustainably reduce poverty.

4.1 Employment by sector in Cambodia

In 2013, agricultural, forestry and fishing workers accounted for the largest share of the total employed population at 62.9 per cent, followed by 11.9 per cent employed as services and sales workers and 10.1 per cent as craft and related workers (Graph 2).[37] Women workers outnumbered men workers in these three largest work sectors, whereas men dominated in the remaining sectors (elementary occupations, professionals, clerical support workers, plant and machine operators, and managers).[38] This data reinforces the link between education and better employment; women's participation in secondary education is lower than men's (32.1 per cent of Cambodian men had attended secondary school in 2012, as opposed to 23.9

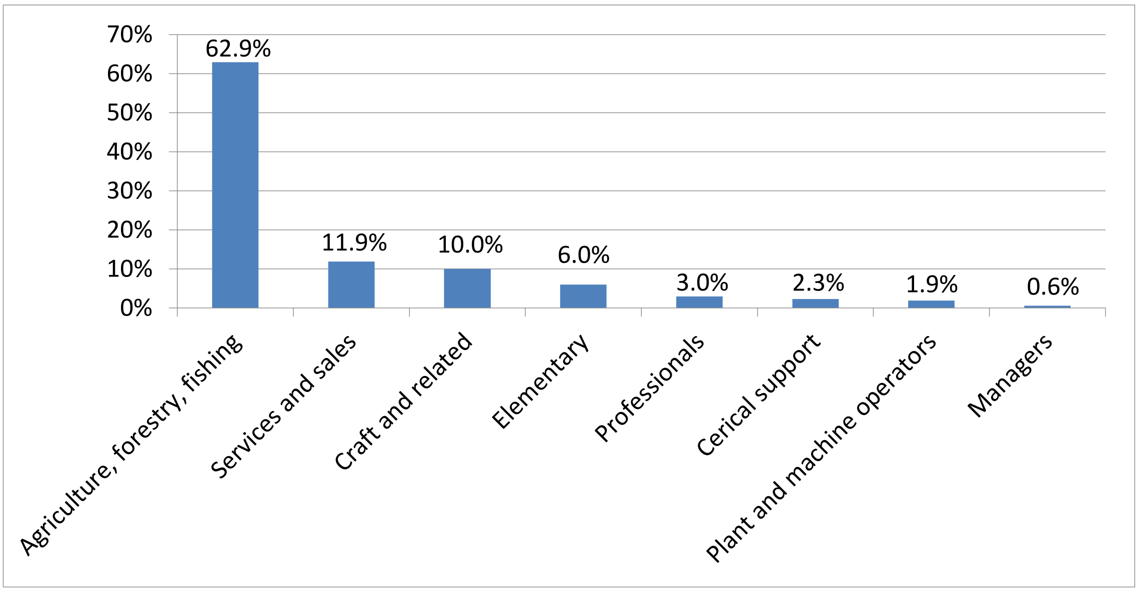
---

[31] International Labour Organisation, 2012. *ILO global estimate of forced labour: results and methodology.* International Labour Office, Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL). Geneva: ILO.
[32] ibid.
[33] Chandararot, K, Liv, D. 2013. *Rural development and employment opportunities in Cambodia: How can a National Employment Policy contribute towards realization of decent work in rural areas?* ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic. Bangkok: ILO.
[34] Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour*

Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report. Phnom Penh: ILO.
[35] ibid.
[36] The World Bank. *Cambodia Data*, http://data.worldbank.org/country/cambodia [accessed 4 June 2014].

per cent of women[39]). Women are therefore more limited in opportunities to enter semi professional occupations that remain male-dominated and better paid. This is a push factor for low-skilled women workers to migrate, as they can receive better wages in their lower skilled professions overseas.

Graph 2: Total employed population in Cambodia by sector in 2013



4.2 Informal employment in Cambodia

In 2012, an estimated 81.2 per cent (5.9 million people) of the 7.2 million employed people aged over 15 in Cambodia, worked in an informal sector enterprise, while 17.7 per cent (1.3 million people) worked in a formal sector enterprise.[40] Employment of men and women in the informal sector was fairly even with women employed in 49.5 per cent of jobs. Men hold a larger proportion of formal sector jobs at 69.9 per cent.[41]

The informal sector and informal employment continue to be vulnerable, with workers unlikely to have access to benefits or social protection programmes, and predominately low wages more at risk to the effects of economic cycles. The extent of the informal sector is a good labour market performance indicator, signalling the underutilization of the labour supply in Cambodia, and another push factor for people migrating overseas for work.

4.3 Unemployment

The extent of unemployment in a country reflects the efficiency and effectiveness of an economy to absorb its labour force, and of the performance of the labour market. By a broad definition of unemployment,[42] the estimated unemployment rate[43] in 2012 was 2.7 per cent for both men and women, with more urban-based people unemployed at 3 per cent, and rural-based people at 2.6 per cent.[44] In Cambodia around two per cent of employed people

---

[37] Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO.

[38] ibid.

[39] ibid.

[40] Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO.

were found in time-related underemployment,[45] with 2.5 per cent of this population male, and 1.6 per cent female.

The youth (aged 15-24) unemployment rate in 2012 was 3.8 per cent (two per cent men, 1.8 per cent women), with the highest unemployment rate found among those aged 20–24 years at 4.5 per cent (4.8 per cent for men, 4.1 per cent for women). In 2012, Cambodian youth comprised 63 per cent of the total labour force. In order to absorb new job seekers in the labour force, the Government will need to diversify its economic base, boost the level of economic growth, and promote domestic and foreign investment. Achieving this will require enhancing productive work in existing economic activities and adequately training young workers for employment in emerging sectors.

4.4 ASEAN Economic Community 2015

With AEC coming into effect in 2015, regional integration will enable more mobility of skilled professionals. The main tools for facilitating labour mobility under the AEC are the MRAs. MRAs establish the skills or experience relevant professionals need to gain certification and ultimately, to work abroad. However, seven of the eight occupations currently covered by MRAs (engineers, nurses, architects, land surveyors, medical and dental practitioners, and accountants), constitute just one per cent of total employment in Cambodia.[46] Moreover, any mobility of professional workers will disproportionately benefit men, given that men are represented in far higher numbers within these occupations. Women's equal access to employment must be addressed in order to ensure that they are able to benefit from AEC.

After the establishment of AEC, the demand for low- or medium-skilled migrant workers will persist, and may actually increase, as can be seen in Graph 3, which considers the case of Thailand. Thailand's ageing population and falling fertility rates will contribute to labour shortages which are expected to create a shortfall of some 4.7 million workers by 2020.[47] Correspondingly, the demand for migrant workers is projected to increase over this period, with the greatest demand being for low- and medium-skilled workers. Given the overrepresentation of women migrant workers in low-skilled positions, Cambodian women should be supported through this policy to achieve the economic advantages offered by increased demand.

---

[41] ibid.

[42] Under international standards, the strict definition of unemployment includes those who were searching and were available for work. A broad definition also includes those who wanted to work.

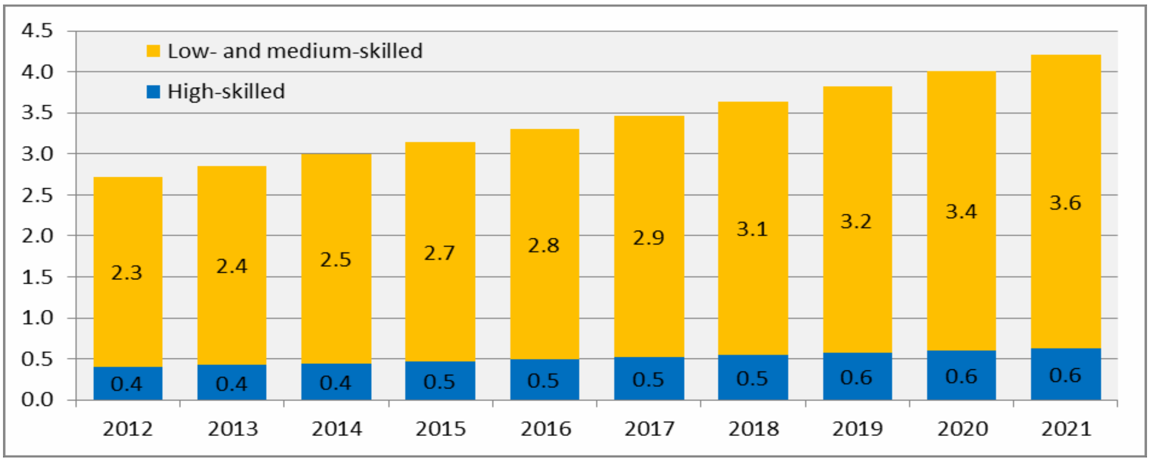
[43] Defined as the unemployed as a percentage of the labour force.

[44]Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO.

[45] The criteria for defining time-related underemployment is: (i) willingness to work additional hours; ii) availability to work additional hours and (iii) having worked (total number of hours actually worked) below a threshold of working hours.

[46] International Labour Organisation and Asian Development Bank, 2014. *ASEAN community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity.* Bangkok, Thailand: ILO and ADB.

Graph 3: Projected demand for migrant workers in Thailand, 2012-21 (millions) [48]



As most of Cambodia's migrant workers are low- or medium-skilled, current measures for the freer mobility of high-skilled workers are likely to have limited impact in the short term. Between 2015 and 2025, demand is likely to increase rapidly for some skills in the region, and decrease for others. Growth in low-skilled employment will probably remain strong however in Cambodia, highlighting the continued importance of ensuring quality standards in basic education and training, and a focus on skills recognition, social protection and safeguarding the rights of migrant workers.

4.5 Skills development and recognition

The Cambodia Qualifications Framework (CQF) has been devised, and there has been steady progress with the development of competency standards and new technical and vocational qualifications. However, the overall architecture of a functioning technical and vocational education and training (TVET) system is still in development. At the same time, the ILO "Towards a Mutual Recognition of Skills (MRS) in Cambodia, Lao PDR and Myanmar" Project aims to assist in navigating these three countries in the design and implementation of the mutual recognition of skills mechanisms through policy guidelines and directions. By doing so, Cambodia will be able to gradually and equitably integrate into the AEC and, in turn, enjoy the benefits. The project goal is that by March 2015, two skills or competency standards in two occupations are agreed, developed and adapted in Cambodia through tripartite consultation, and that appropriate competency-based curriculum and learning materials are developed.[49]

An ADB Project is also working to support the Government's socio-economic development programme through provision of an industry-endorsed TVET system (using a Competency Based Training model) aligned with the basic and middle-level skill requirements of the formal and informal economies in three industry sectors: mechanics, construction, and business

[47] Thailand Development Research Institute, 2012. *Designing manufacturing and labour force development strategies for industrial sector demand in 2015*, Research report submitted to the Ministry of Industry, Office of Industrial Economics: Bangkok.

[48] NESDB. 2014. *Labour Demand Projection in Thailand*, in NESDB presentation slide based on the Labour Market Study for the Ageing Society Project.

[49] International Labour Organisation, Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ASEAN TRIANGLE Project), 2014. *Assessment of the readiness of ASEAN Member States for*

implementation of the commitment to the free flow of skilled labour within the ASEAN Economic Community from 2015. ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.

services / information and communications technology (ICT). The project is expected to increase the employment-ready and qualified middle-level workforce both in rural and urban areas. It is expected that there will be at least a 30 per cent increase in the number of employees holding formal industry endorsed TVET qualifications, and greater employer satisfaction with employees holding new formal TVET qualifications.[50]

In addition, a modality is required to assess and recognize the skills of returning migrant workers so they can find decent jobs in Cambodia and contribute more fully to national development. This requires the setting up of a national assessment centre, which is also required for full implementation of the CQF. A benchmarking exercise was also requested so that the CQF may be compared with the frameworks in other ASEAN countries to ensure complementarity and mutual skills recognition.

5. Evaluation of the Policy on Labour Migration for Cambodia 2010-2015

In June 2010, the MOLVT launched its first *Policy on Labour Migration for Cambodia for 2010-2015*. The policy and accompanying action plan were prepared through a series of consultative workshops with concerned government agencies, workers' and employers' organizations, international agencies, NGOs and community based organisations (CBOs) in Cambodia. The policy articulated the main policy challenges for the Royal Government of Cambodia, and outlined three main objectives which are still relevant in 2015; better governance of labour migration; protection and empowerment of migrant workers; and harnessing the potential of labour migration for development. The policy action plan activities were identified as short term (1-2 years) or medium term (3-5 years), and identified responsible stakeholders in the realization of these goals.

In 2014, at the first consultation to assess the implementation of the *2010-2015 Policy* and to gather input to support the development of the *2015-2018 Policy*, stakeholders used a system devised by UN Women, to determine if activities from the *2010-2015 Policy* on were on target, progressing, or not on target.

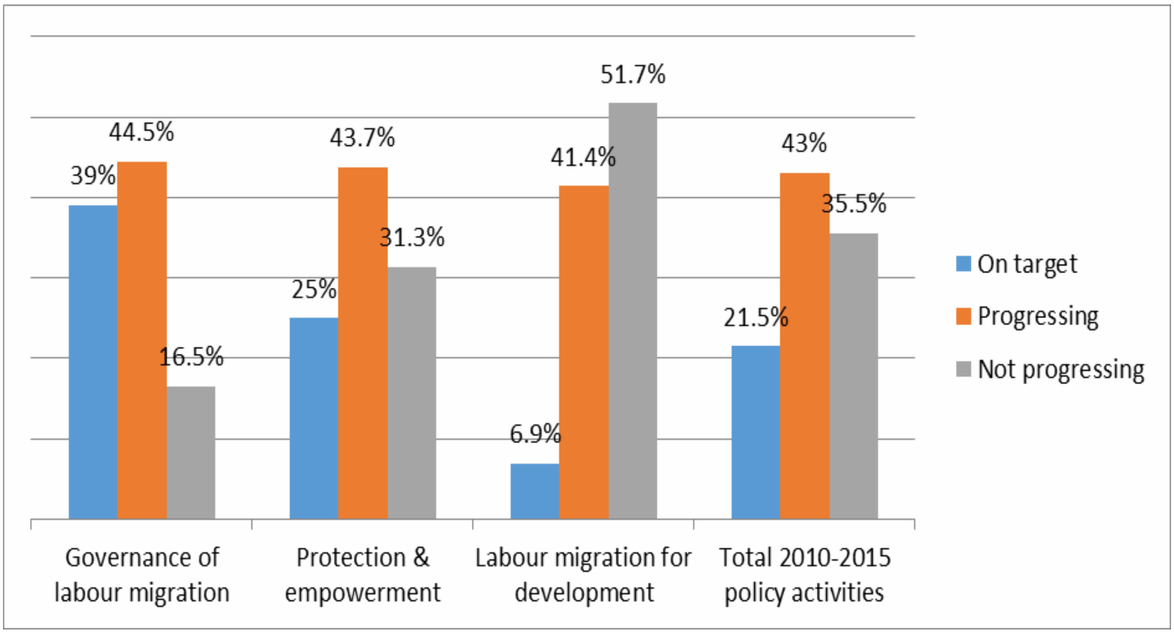
Of the 79 activities in the action plan, most of which are assigned to the MOLVT as the lead implementing stakeholder, 21.5 per cent were assessed as being on target, 43 per cent were progressing, and 35.5 per cent were not on target (Graph 4). Of the activities that are on target and progressing, most are undertaken with the support of international organizations and NGOs, and funded by the donor community, with notable contributions from USAID, DFAT, SDC and UN agencies, and numerous civil society organisations that conduct safe migration training.

In terms of the three objectives identified in the Policy, more progress has been seen under 'Governance of Labour Migration' and the 'Protection and Empowerment of Migrant Workers', than under 'Harnessing Labour Migration for Development' (Graph 4). As such, implementation of the *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018* will focus more around harnessing the development potential of labour migration, as much progress has been made on legislative development over the last five years.

[50] International Labour Organisation, Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant

Workers (ASEAN TRIANGLE Project), 2014. *Assessment of the readiness of ASEAN Member States for implementation of the commitment to the free flow of skilled labour within the ASEAN Economic Community from 2015.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.

Graph 4: Progress of activities against the *Policy on Labour Migration for Cambodia for 2010-2015*



Some of the gaps in the implementation of the Action Plan may be due to a lack of ownership beyond the MOLVT and a lack of monitoring and evaluation. After its adoption, there was limited discussion with stakeholders outside the MOLVT on the Policy and action plan. It is also clear that the Government, international organizations and donors have put a priority on combatting exploitation and human trafficking, and therefore there was more support available to MOLVT and others in conducting activities aimed to address the protection of migrant workers. Across the countries of origin in ASEAN, with the exception of the Philippines, there are few examples of policies and programmes to support the return and reintegration of migrant workers. It is also important to recognize the limited human and financial resources of the MOLVT to address all aspects of the plan. Recognizing that some issues in labour migration management lie outside the mandate of the MOLVT, success of the *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018* will rely on increased and continued cooperation amongst government departments, and with social partners in Cambodia.

6. Objectives of the Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018

Significant progress has been made in recent years on legal and policy framework governing labour migration, and measures to protect migrant workers, this continues to be a priority for the Royal Government of Cambodia. However, more can be done to enhance the development impact of labour migration. This requires enabling safe migration into decent work, as well as efforts to address the reintegration of migrant workers, the productive use of remittances and greater engagement with diaspora and returned migrants. These initiatives must be evidence-based, drawing on sex-disaggregated data collection to measure the positive use of remittances, the link between skills acquisition and earning potential, and the link between migration and poverty reduction.

More broadly, this Policy recognizes the need to simultaneously promote quality domestic employment and skills development for workers into emerging sectors, as well as streamlining labour migration into national employment and development plans. The in-development *National Employment Policy* includes supporting the mobility of workers and protection of migrant workers under the goal of enhancing labour market governance, as well as putting employment generation (quantity and quality) at the heart of economic and social policy-making. Labour migration is also included in the *National Strategic Development Plan 2014-2018*, framing emigration as a potential tool to strengthen Cambodia's human resources, and the *Rectangular Strategy Phase III 2013-2018*, demonstrating a Government commitment to promote employment and institute a policy framework so that productive employment generation and economic development occur in tandem.

One of the areas for improvement identified in the *Policy on Labour Migration for Cambodia for 2010-2015* was systematic monitoring and evaluation by an oversight body. In consultations for the *Labour Migration Policy 2015-18*, the Government discussed establishing a Sub-Committee on Labour Migration, with tripartite representation, under the Inter-Ministerial Committee on Examining and Preparing the National Employment Policy chaired by MOLVT that will annually review progress and identify priorities for the upcoming year. At the inaugural meeting of this Sub-Committee, clear operational responsibilities, indicators of progress and means of verification (using data from different Government departments, social partners and CSOs) would need to be outlined for the MOLVT, MOI, MOFA&IC and MOWA on the implementation of this Policy. The activities in the Action Plan have been framed in a way to allow for simpler verification and reporting of progress.

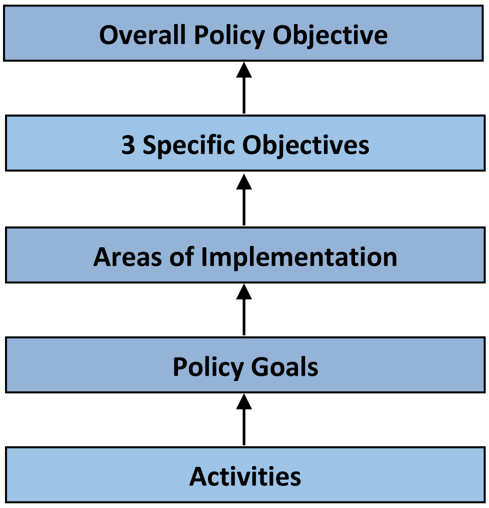
Overall policy objective:

To develop a comprehensive and effective labour migration governance framework that protects and empowers women and men throughout the migration cycle, ensures that migration is an informed choice, and enables a positive and profitable experience for individual workers, their families and communities, that also contributes to the development of Cambodia. Recognizing and responding to the distinct needs of migrant workers with respect to their gender, sector, legal status and other individual characteristics, is central to the Policy and its effective implementation.

To achieve this overall policy objective, there are three specific objectives; (1) formulation and implementation of rights-based and gender-sensitive policy and legislation through social dialogue at all levels; (2) protection and empowerment of men and women migrant workers regardless of their status through all stages of the migration process; and (3) harnessing labour migration and mobility to enhance social and economic development in Cambodia recognising that migrant workers are agents of innovation and development.

Section 7 Policy Matrix: *Strategic areas, policy goals and action plan* sets out the three specific objectives, areas of implementation, policy goals, and activities to achieve them, responsible government stakeholders and timeframe to achieve these activities.

Figure 1: Labour Migration Policy for Cambodia Flowchart



The following sections 6.1, 6.2, and 6.3 outline the **policy goals** under the Policy's **3 specific objectives**. The **action points** to achieve these **policy goals** can be found in *Section 7 Policy Matrix*: *Strategic areas, policy goals and action plan*.

6.1 Governance of labour migration

Since 2011, the MOLVT has initiated a number legislative instruments to strengthen labour migration governance. These have set up a framework for regulating recruitment practices, protecting migrant workers and facilitating regular migration. Bilaterally, there has also been cooperation with the Royal Government of Thailand on the regularisation of irregular migrant workers. In 2014, the Government responded quickly to the exodus of Cambodian migrant workers from Thailand by providing employment services, proposing provincial passport offices and lowering the cost of passports – although the effectiveness of these services was undermined by the swift return of migrants to Thailand. Following the suspension on sending domestic workers to Malaysia, several drafts of a MOU with Malaysia have been reviewed with the goal of reopening this corridor.

It is acknowledged that labour migration is an issue inter-connected with a range of other policies involving other ministries and stakeholders, and more dialogue and cooperation is needed to meaningfully implement and enforce protection mechanisms for migrant workers.

6.1.1 Key policy areas in migration governance

Governance of labour migration is divided into three areas of implementation: international framework, legislative / regulatory framework and institutional framework.

International framework

Policy goal 1: International standards and instruments related to labour migration and migrant workers are reviewed with respect to the Cambodian context and legal framework,

and ratified and implemented in a gender-sensitive manner.

Policy goal 2: The Government contributes to multilateral and regional cooperation on labour migration, particularly within ASEAN, with a clear vision of how ASEAN regional integration and the ASEAN Economic Community (AEC) can enhance decent work opportunities for all migrant workers.

Policy goal 3: In consultation with social partners and civil society organizations, the Government establishes gender-sensitive, sector specific minimum standards for MOUs with destination countries as a condition of sending, and key articles for contracts with employers prior to sending any workers abroad.

Institutional Framework

Policy goal 4: The MOLVT invests in the capacity of the relevant bodies at central and provincial levels, and takes a leadership role in strengthening inter-ministerial cooperation on labour migration, including actively contributing to the Migration Working Group of the National Committee to Counter Human Trafficking.

Legislative/regulatory framework

Policy goal 5: New legislation and regulations are considered only where gaps are identified, and developed to reflect the specific and distinct needs of women and men migrants through tripartite consultation. Procedures related to labour migration are streamlined to incentivise regular migration and protect workers' rights.

Policy goal 6: Sex-disaggregated data is collected and analysed on a regular basis to inform evidence-based policy that is tailored to and addresses the experiences of women and men migrant workers.

6.2 Protection and empowerment of women and men migrant workers

Since 2011, the MOLVT has given significant attention to increasing the protection of migrant workers prior to departure. Prakas No. 47 ensures that private recruitment agencies must satisfy a range of minimum requirements in order to obtain a license, with prakas No. 250 and 251 instituting regular monitoring processes for private recruitment agencies, and suspending their license if they fail to comply. Currently, MOLVT is formulating checklists to outline more specific criteria for inspections of recruitment agencies.

Sub-decree 190, prakas No. 46, and the effective delivery of MOLVT national standardised Pre-Departure Orientation materials, can ensure that each migrant worker is informed of their rights at work and workplace practices, culture and tradition in destination countries, financial literacy, health awareness, and how to access rights both at home and abroad. The prakas ensures that trainers from recruitment agencies must be certified, and that migrant workers receive a pre-departure orientation certificate as proof of completion as a pre-requisite to migration. The MOLVT has conducted training-of-trainers for pre-departure training, and will monitor its quality and assess its effectiveness.

In January 2014, the MOLVT opened a Migrant Worker Resource Centre (MRC) at the Department of Employment and Manpower in Phnom Penh. Amongst its other functions, this MRC receives migrant worker grievances as per the complaints mechanism outlined in prakas No. 249. Complaints received to date relate to conditions prior to departure (for example, costs or delays in deployment) or while abroad (for example, pay or work

conditions). In the coming years, institutional capacity will be built for migrant workers to lodge complaints through any PDOLVTs and have conciliation meetings held at the provincial level. Given reports of abusive, exploitative, fraudulent practices, or breaches of contracts held by Cambodian migrant workers, it is timely that in November 2014 the MOLVT is formulating a prakas on use of private recruitment agencies guarantee deposit as a mechanism to be able to compensate victims.

Whilst prakas No. 252 outlines private recruitment agencies' responsibilities to migrant workers in destination countries, more work is needed to ensure the protection of migrant workers abroad. The Government has not yet appointed labour attachés in key destination countries, although MOLVT is in the process of deploying a labour councillor to the Republic of Korea. The consular mandate needs to include vetting employers and working conditions before allowing migrant workers to be recruited, and working closely with authorities and other service providers to ensure the protection of Cambodian nationals.

6.2.1 Key policy areas in protection and empowerment of migrant workers

Protection and empowerment of migrant workers is divided into two areas of implementation: supervision of recruitment and placement, and support services.

Supervision of recruitment and placement

Policy goal 7: The Government monitors and enforces protection mechanisms in the recruitment and placement of migrant workers, including institutionalising inspection of private recruitment agencies, the delivery of pre-departure training, and regulating the costs of migration, including brokerage fees.

Policy goal 8: Unlicensed brokers or agents, or licensed recruitment agencies linked to exploitative or unscrupulous practices, are targeted with appropriate sanctions to reduce irregular migration and reduce the vulnerability of migrant workers.

Support Services

Policy goal 9: Government consular services are established or enhanced in major destination countries to provide effective assistance to men and women migrant workers regardless of their status, including shelter, legal, labour dispute, social protection and repatriation facilities.

Policy goal 10: Migrants' access to justice is facilitated through implementing the complaints mechanism in an effective, gender-sensitive and timely manner. In the event of a crime, judicial processes are initiated to ensure an adequate penalty, and a deterrent to others.

Policy goal 11: The Government facilitates migrants' access to vocational training programs to develop and recognize the skills of migrant workers as a measure to enhance protection and earning potential. Training programmes and skills recognition systems are developed for women and men in consultation with employers and governments of destination countries, according to labour market needs, in specific occupations and sectors.

Policy goal 12: The Government cooperates with local leaders, social partners and civil society organizations to provide accurate and up-to-date information on safe migration and rights at work in major migrant-sending communities and in transit hubs.

Policy goal 13: Feasibility studies are conducted by the Government on further protection mechanisms for men and women migrant workers such as the revolving credit and loan funds, and migrant welfare funds to assist men and women migrant workers with migration.

6.3 Harnessing labour migration for development

Since 2010, inclusion of international labour migration policy into national development and employment plans has increased, as has acknowledged that domestic policy needs to cater to the large young working age population.

The *National Strategic Development Plan 2014-2018*, categorises emigration as an issue for the National Committee for Population and Development (NCPD) to work on in association with other line ministries and agencies, to strengthen its human resources for integrating population-related issues into the development planning processes at all levels for planners and policy makers. The in-development *National Employment Policy* aims to put employment generation (quantity and quality) at the heart of economic and social policy-making, focusing on young women and men and considering labour migration amongst other aspects. The *National Policy of Cambodian Youth Development* in association with the *National Youth Action Plan 2014–2018*, seeks to provide alternatives to migration, while the Millennium Development Goals Acceleration Process includes providing employment and training services as alternatives to migration and options for returning migrants. The *Rectangular Strategy Phase III 2013-2018* demonstrates a strong Government commitment to promoting employment as a central part of their medium-term development strategy and institute a policy framework such that productive employment generation and economic development occur in tandem.

These policies and initiatives, however, have yet to be transformed into operational programmes and services that either provide adequate alternatives to migration for certain parts of the population, enhance the development impact of migration, or that will benefit returning migrant workers in their economic and social reintegration.

6.3.1 Key policy areas in migration and development

Harnessing labour migration for development is divided into three areas of implementation: migration in the National Development Agenda, migrants' remittances and investments, and return and reintegration.

Migration in the National Development Agenda

Policy goal 14: Labour migration continues to be included within national development and sectorial plans to recognize and maximise the development potential of migration for Cambodia, and ensure coherent development planning.

Migrants' remittances and investments

Policy goal 15: The Government works with financial institutions in Cambodia and destination countries to enable access to safe, efficient and cheaper remittance and financial services for migrant workers. The impact of remittances on development is enhanced through support services provided to migrants and their families, including gender-sensitive financial literacy training, a broader range of financial services and products, and dialogue and tools for diaspora engagement**.**

Return and Reintegration

Policy goal 16: Productive return and reintegration of women and men migrant workers is enabled through evidence-based policy, and strengthened service provision for social and economic reintegration, including employment services, skills development and recognition, enterprise development training, and investment programmes.

Policy goal 17: The social cost of migration is mitigated through specific programmes, including through the provision of support to the families and children of migrant workers.

7. Policy matrix: Strategic areas, policy goals and action plan

Areas of implementation	Policy goals	Action points	Responsible government units	Contributing social partners and NGOs[51]	Short term (1-2 years)	Medium term (3 years)
Governance of labour migration						
International framework	**1. International standards and instruments related to labour migration and migrant workers are reviewed with respect to the Cambodian context and legal framework, and ratified and implemented in a gender-sensitive manner.**	1.1 Study the suitability of ratification of relevant international standards, and consider comparative international experiences in adoption of international instruments, including ILO Conventions No. 97, No. 143, No. 181, No. 189, No. 188, the Forced Labour Protocol, the UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, UN CEDAW (2008) and General Recommendation No. 26.	MOLVT, MOWA, MOFA&IC, MOI	Partner agencies, NGOs	X	
		1.2 Promote awareness and train stakeholders on relevant international standards, ILO Conventions and the ILO Multilateral Framework on Labour Migration and international good practices.	MOLVT, MOI, MOFA&IC, MOWA	Partner agencies, NGOs	X	
	2. The Government contributes to multilateral	2.1 Hold national tripartite consultations,	MOLVT	ACRA, CAMFEBA,	X	

[51] Contributing social partners and CBOs are expected to evolve over the course of the implementation of this Policy and should be included specifically during annual implementation planning.

	and regional cooperation on labour migration, particularly within ASEAN, with a clear vision of how ASEAN regional integration and the ASEAN Economic Community (AEC) can enhance decent work opportunities for all migrant workers.	including particularly associations representing workers and industries, to develop a strategy for how Cambodia can benefit from AEC in 2015 in terms of sectors for skilled or unskilled men and women migrants, and as either a sending country, destination country, or both.	MOFAIC MOI, MOWA, MOEF	trade unions, donor agencies		
		2.2 Contribute to regional dialogue and tools related to the protection of migrants' rights, including through participation in the ASEAN Forum of Migrant Labour and considered application of the Recommendations, the drafting and implementation of the ASEAN Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers for 2015, on labour attachés, and social security.	MOLVT, MOFA&IC, MOI, MOWA		X	
		2.3 Contribute to and assist in strengthening the ASEAN regional labour migration statistics database and strategically use this data.	MOLVT, MOFAIC, MOI	ACRA	X	
	3. In consultation with social partners and civil society organizations, the Government establishes gender-sensitive, sector specific minimum standards for MOUs with destination countries as a condition of	3.1. Adopt MOUs that include protection mechanisms and operating procedures including setting maximum fees and costs borne by migrant workers, establishing procedures to enable portability of social security benefits, skills certification, ensuring minimum wage and decent working and living	MOLVT, destination countries Governments, MOFA&IC	ACRA, partner agencies, NGOs, employers	X	

	sending, and key articles for contracts with employers prior to sending any workers abroad.	conditions. All MOUs will be considered in tripartite plus[52] consultation and will take into account the adequacy of national labour laws (e.g. protection for domestic workers or proper procedures for identifying victims of trafficking).				
		3.2 Develop key principles to be included in standard employment contracts, including mandatory days off and set working hours, portability of social security benefits, skills certification, minimum wages, and decent working and living conditions. An employment contract including these protection mechanisms between employers and migrant workers must be in place before sending migrant workers to destination countries and should be referenced within or annexed to the MOU. This should be accompanied by a monitoring system to review the contract before migrant workers are sent abroad.	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA	ACRA, partner agencies, NGOs	X	
		3.3 Revise the labour migration MOU with Thailand to include the above protection mechanisms, and ensure that provides greater incentive for regular migration.	MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA	ACRA, partner agencies, NGOs.	X	
		3.4 Develop an MOU with Malaysia that takes into account the specific needs	MOLVT, MOFAIC, MOI,	ACRA, partner	X	

[52] 'Tripartite plus' refers to meetings that include workers' and employers' organizations', with civil society and NGO representatives.

		of domestic workers. 3.5 Conduct tripartite plus stakeholder consultations to feed into annual bilateral meetings assessing MOUs with destination countries. 3.6 Undertake tripartite plus consultation when considering potential markets for migrant workers in new destination countries and share outcomes of MOU meetings with relevant labour migration stakeholders. 3.7 Participate in sub-regional meetings on negotiating and setting up MOUs, adherence to future regional guidelines on drafting and forging good bilateral agreements, and participation in good practice study tours to countries with good labour migration governance mechanisms.	MOEF, MOWA MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA MOLVT, MOFAIC, MOI, MOEF, MOWA	agencies, NGOs. ACRA, partner agencies, NGOs ACRA, partner agencies, NGOs ACRA, partner agencies, NGOs	X X X	
Institutional framework	**4. The MOLVT invests in the capacity of the relevant bodies at central and provincial levels, and takes a leadership role in strengthening inter-ministerial cooperation on labour migration, including actively contributing to the Migration Working Group of the National Committee to Counter Human Trafficking.**	4.1 Establish and allocate adequate provision of human and financial resources to the Sub-Committee on Labour Migration under the Inter-Ministerial Committee on Examining and Preparing the National Employment Policy, to oversee the implementation of this Policy. 4.2 This committee will meet on an annual basis to agree to an annual work plan and have monitoring and evaluation oversight of this work plan which will be measured at each yearly meeting.	MOLVT, MOFA&IC, MOI, MOWA, MOEF, MOSAVY MOLVT, MOFA&IC, MOI, MOWA, MOEF	Partner agencies, ACRA Partner agencies	X X	

		4.3 Review the Government's allocation of resources (human and financial) at all levels of the management of sending workers' abroad, reflecting the contribution that migration makes to development.	MOLVT, MOFA&IC, MOEF, MOI, MOWA	Partner agencies, NGOs	X	
		4.4 Research will be undertaken on institutional migration structures in the region and financing arrangements for the complete migration cycle.	MOLVT, PDOLVTs, MOI, MOFA&IC	Partner agencies	X	
		4.5 Build capacity, strengthen and expand the responsible units to manage the prime functions of an overseas employment programme, (including migrant workers' welfare, dispute management, training and orientation, recruitment agency monitoring, complaints processing, return and reintegration), according to the results of the above research.	MOLVT, PDOLVTs, MOI, MOFA&IC	Partner agencies	X	
		4.6 Conduct training on Sub-decree 190 and relevant prakas to Government officials, trade unions, community members and NGOs. Ensure comprehensive training of staff members engaged in the overseas employment program and on-going monitoring and capacity building after training. Ensure that when legislation changes, all labour migration stakeholders are updated.	MOLVT, PDOLVTs, MOFA&IC, MOI	NGOs, partner agencies, ACRA	X	
		4.7 Train labour inspectors and MOI	MOLVT,	Partner	X	

		officials to identify instances of exploitation, forced labour or human trafficking and take appropriate victim-friendly action.	Immigration Department, MOI, MOWA	agencies		
		4.8 Train MOI officials at border crossings to collect data on out-migration and ensure that migrant workers have correct migration documents.	MOLVT, Immigration Department, MOI, MOWA	Partner agencies, NGOs	X	
		4.9 Increase cooperation between MOI border officials and MOLVT on data-sharing, through a regular dedicated mechanism	MOLVT, MOI		X	
		4.10 Establish provincial one stop services with MOLVT, MOI and MOFA&IC staff to issue all documentation needed for regular migration in provinces with high migration rates.	MOLVT, MOI, MOFA&IC, MOEF, MOWA		X	
		4.11 MOLVT will maintain active involvement in the Migration Working Group of the National Committee to Counter Human Trafficking.	MOLVT, MOI, NCCT		X	
Legislative/ regulatory framework	**5. New legislation and regulations are considered only where gaps are identified, and developed to reflect the specific and distinct needs of women and men migrants through tripartite consultation. Procedures related to labour migration are streamlined to incentivise regular migration**	5.1 Improve monitoring of legislation implementation, and consider either streamlining emigration procedures where they are complex or adding guidelines for implementation of aspects of labour migration legislation where necessary.	MOLVT, MOJ, MOEF	NEA, ACRA, partner agencies	X	
		5.2 Develop comprehensive gender-sensitive policy and guidelines around return and reintegration of Cambodian migrant workers, considering vulnerable	MOLVT, MOWA, MOI, MOFA&IC, MOEF	ACRA, partner agencies,	X	

	and protect workers' rights.	and deported workers, survivors of trafficking, and workers who were detained in other countries.	MOFA&IC, MOI			
		5.3 Involve tripartite plus stakeholders in the formulation of all new legislation and regulations, and apply gender mainstreaming tools.	MOLVT, MOI, MOFA&IC	ACRA, partner agencies, NGOs	X	
	6. Sex-disaggregated data is collected and analysed on a regular basis to inform evidence-based policy that is tailored to and addresses the experiences of women and men migrant workers.	6.1 Develop and maintain comprehensive database (disaggregated by gender, sector, legal status) with continual monitoring to be published and for supporting evidence-based policy formation, including as part of the ASEAN labour migration statistics database.	MOLVT		X	
		6.2 Improve the mechanism for monitoring information on irregular and returned migrant workers and improve the coordination among entities that collect, analyse and disseminate data by instituting national meetings of labour migration data focal points from MOLVT, PRAs, MOI, and MOFA&IC in Cambodia and at embassies in destination countries.	MOLVT, PDOLVTs, MOI, MOFA&IC	ACRA, Partner agencies	X	
		6.3 Use information from MOLVT and MOI databases to create policies to enhance the development impact of migration. Use this information to facilitate migrant-worker transfer of capital and skills by providing incentives.	MOLVT, MOI, MOFA&IC, MOWA	Partner agencies	X	

Protection and empowerment of men and women migrant workers						
Supervision of recruitment and placement	**7. The Government monitors and enforces protection mechanisms in the recruitment and placement of migrant workers, including institutionalising inspection of private recruitment agencies, the delivery of pre-departure training, and regulating the costs of migration, including brokerage fees.**	7.1 Monitor the delivery of pre-departure training by PRAs as per the specifications outlined in prakas No. 046. 7.2 Enforce prakas No. 046 with MOLVT approving PRAs public advertisements for recruitment prior to advertising and taking appropriate legal action against those breaching this prakas. 7.3 Monitor that as per prakas No. 253, PRAs are intervening when any party in Cambodia or destination countries illegally withholds workers' personal documents. 7.4 Ensure that PRAs keep a database with migrant workers' information and details about work contract and workplace. Ensure ACRA maintain a secure database of outgoing and returning migrant workers of their members. ACRA will make data available to relevant Ministries, Departments or Embassies in case of missing migrants or migrants in danger. 7.5 Enforce the job placement service contract between migrant workers and PRAs as per prakas No. 253, and establish a monitoring system to review the contract before migrant workers are	MOLVT MOLVT, PDOLVTs MOLVT, MOFA&IC MOLVT MOLVT	ACRA PRAs, ACRA ACRA	X X X X X	

		sent abroad. 7.6 Terminate or suspend the deployment of Cambodian migrant workers to countries where workers' rights, occupational safety and health, and the national interest are at risk.	MOLVT		X	
		7.7 Establish a multi stakeholder committee to reduce and set caps on recruitment costs over time, through monitoring of costs and fees, examination of alternative recruitment options, effective enforcement and complaints mechanisms.	Sub-committee on Labour Migration, MOLVT, MOWA			X
		7.8 Establish a transparent mechanism to review the costs of migration borne by employers and migrant workers in association with destination countries, and the costs borne by private recruitment agencies and migrant workers in Cambodia.	Sub-committee on Labour Migration, MOLVT, MOWA, MOFA&IC	Destination country Governments and employers	X	
		7.9 As per prakas No. 47 and sub-decree 190, the MOLVT will annually review the processes and results of each PRA for evaluation, for commending or issuing a warning, or continuing, cancelling or suspending the PRAs license where violations are found.	MOLVT	Partner agencies	X	
		7.10 Establish a checklist which labour inspectors can utilise when carrying out inspections under prakas No. 250 and prakas No. 251, to determine standards for inspection and standards for ranking	Sub-committee on Labour Migration, MOLVT labour inspection	Partner agencies	X	

		and sanctioning PRAs. In this checklist, MOLVT should also outline the rewards criteria for PRAs with good performance. The results of the inspection will be publically disseminated and followed up by the Sub-Committee on Labour Migration. A tripartite plus mechanism will access and evaluate PRAs every two years.	department			
		7.11 Increase monitoring and regulation of PRAs and agents at international, national and regional levels and refer criminal infringements to the criminal justice system, including in destination countries.	MOLVT, PDOLVTs, MOFA&IC		X	
		7.12 Self-regulation tools will be promoted among recruitment agencies as tools to advance ethical recruitment and good practices. MOLVT will reward PRAs effectively self-regulating.	MOLVT		X	
	8. Unlicensed brokers or agents, or licensed recruitment agencies linked to exploitative or unscrupulous practices, are targeted with appropriate sanctions to reduce irregular migration and reduce the vulnerability of migrant workers.	8.1 As per prakas No. 46, the only people licensed to recruit and place workers are registered PRA staff. People found to be unlicensed or fraudulent during inspection or at other times will be subject to judicial penalties.	MOLVT, MOJ		X	

Support services	**9. Government consular services are established or enhanced in major destination countries to provide effective assistance to men and women migrant workers regardless of their status, including shelter, legal, labour dispute, social protection and repatriation facilities.**	9.1 Establish labour attachés and consular officials in destination countries to adequately provide protection for men and women migrant workers in destination countries. The mandate of labour attachés should include vetting job orders and employers before allowing Cambodian nationals to be recruited, and transparently communicating with all stakeholders around cases involving Cambodian migrant workers. Labour attachés will receive comprehensive training before being placed in the embassy.	MOFA&IC, MOLVT, MOI, MOWA, MOEF	Partner agencies, ACRA, NGOs	X	
		9.2 Labour attachés will work closely with authorities and service providers in destination countries to provide assistance to migrant workers and their families, such as enabling children of migrant workers to attend school and access to health services.	MOFA&IC, MOLVT, MOI, MOWA, MOEF	Partner agencies, ACRA, NGOs	X	
		9.3 In association with local service providers, promote the establishment of community centres for migrant workers in destination countries that provide translation support, and run financial literacy, vocational and language courses.	MOFA&IC, MOLVT, MOI, MOWA, MOEF, MOJ	ACRA, destination country & Cambodian NGOs,	X	
		9.4 Input to regional guidelines for the accreditation and monitoring of foreign employers of migrant workers, and development of a manual at sub-	MOLVT, MOFA&IC	Donor agencies	X	

		regional level for establishing and managing labour attaché programmes. Participate in labour attaché trainings and capacity building workshops run at sub-regional levels.				
		9.5 During complaints processes, provide legal assistance referral services and actively seek legal aid partnerships for men and women migrant workers regardless of their status.	MOFA&IC, MOLVT, MOJ	ACRA, NGOs, Partner agencies,	X	
		9.6 Establish gender-sensitive shelter facilities in Embassies for distressed men and women migrant workers.	MOFA&IC, MOLVT	NGOs, TUs unions, partner agencies	X	
		9.7 Provide assistance to migrant workers in immigration detention, and actively develop a partnership with immigration detention facilities in order to share information on Cambodian migrant workers in detention.	MOFA&IC, MOLVT		X	
		9.8 Develop emergency evacuation and repatriation plans for migrant workers outlining comprehensive support offered during repatriation, including recovery of wages and compensation.	MOLVT, MOFA&IC	Partner agencies	X	
		9.9 Support Thai and Cambodian trade unions to operationalise their joint MOU to support migrant workers as referral service providers.	MOLVT	NGOs, trade unions	X	
	10. Migrants' access to justice is facilitated through implementing the	10.1 As per sub-decree 190 and prakas No. 249, MOLVT and PDOLVTs will run timely and transparent conciliation	MOLVT, PDOLVTs		X	

	complaints mechanism in an effective, gender-sensitive and timely manner. In the event of a crime, judicial processes are initiated to ensure an adequate penalty, and a deterrent to others.	processes and establish and utilise a complaints database to record outcomes of conciliation hearings for regular and irregular workers.				
		10.2 Provide legal counselling and assistance for regular and irregular, men and women migrant workers when they lodge a complaint or are involved in legal proceedings.	MOLVT, MOJ	Partner agencies, NGOs	X	
		10.3 After establishing a complaints database, publish annual reports from the complaints processes with review by tripartite stakeholders.	MOLVT	Partner agencies, National Bank	X	
		10.4 Ensure migrant workers can be compensated for exploitation or assisted in cases of emergency by developing policy regarding recruitment agency guarantee cash deposit to ensure that these funds can be utilised in the instance of exploitation of migrant workers, to compensate migrant workers for any loss where a recruitment or contracting agency fails to meet its obligations, or in the event of force majeure or natural disaster in the destination country.	MOLVT, MOEF		X	
		10.5 Negotiate with employers in destination countries to institute insurance schemes to ensure protection for workers in the event of unpaid salary, death or disability.	MOLVT, MOFA&IC	Partner agencies	X	

	11. The Government facilitates migrants' access to vocational training programs to develop and recognize the skills of migrant workers as a measure to enhance protection and earning potential. Training programmes and skills recognition systems are developed for women and men in consultation with employers and governments of destination countries, according to labour market needs, in specific occupations and sectors.	11.1 Establish quality programs to upgrade the vocational skills of men and women migrant workers through relevant training, including training on language, skills and occupational safety and health.	MOLVT, MOSAVY, MOEF	TVET, NTB, partner agencies	X	
		11.2 Promote recognition and accreditation of migrant workers' skills and qualifications in Cambodia and destination countries prior to return as a measure to enhance protection and incomes.	MOLVT, MOFA&IC	TVET, NTB, partner agencies	X	
		11.3 Participate in ASEAN and sub-regional programmes to develop MRAs for occupations and sectors.	MOLVT	Partner agencies, CAMFEBA	X	
		11.4 Establish a skills recognition system based on a skilled assessment test, competency standards, and skill accreditation for migrant workers once returned.	MOLVT, MOSAVY			
		11.5 Study the potential niche markets that are open to semi-skilled workers with relevant vocational training.	MOLVT, PDOLVTs	Partner agencies, NGOs	X	
	12. The Government cooperates with local leaders, social partners and civil society organizations to provide accurate and up-to-date information on safe migration and rights at work in major migrant-sending	12.1 Facilitate safe migration by giving prospective or current migrant workers information related to labour migration at the time of deciding to migrate and pre-departure, using gender-sensitive delivery.	MOLVT, MOI, PDOLVTs	Partner agencies, NGOs		X
		12.2 Information desks should be extended to more PDOLVTs, and set up at the	MOLVT	Partner	X	

	communities and in transit hubs.	airport and other departure points. 12.3 Coordinate with MOI to access the village safe structure to target change makers at provincial, commune and village level for increased safe migration training, including specifications around regular migration, the rights of migrant workers and recourse mechanisms.	MOLVT, PDOLVTs	agencies, NGOs Partner agencies, NGOs	X	
		12.4 Endorse a public safe migration campaign to advertise nationally the procedures and benefits of migrating regularly.	MOLVT, PDOLVTs, NEA	Partner agencies	X	
		12.5 MRCs should be replicated in more provinces with increased resources and functions, and should be available to family members when a migrant worker is abroad.	MOLVT, PDOLVTs, NEA	Partner agencies, NGOs	X	
		12.6 Strengthen public and private employment services for men and women migrant workers by providing counselling, skill matching and assessment for men and women workers by expanding the National Employment Agencies' labour market information function to incorporate employment and migration related services for migrant workers before departure and after return.	MOLVT, MOEF, Sub-committee on Labour Migration	Partner agencies, NGOs	X	
		12.7 Raise awareness among potential and returned migrant workers about the mandate of National Employment	MOLVT, NEA			X

		Agency.				
	13. Feasibility studies are conducted by the Government on further protection mechanisms for men and women migrant workers such as the revolving credit and loan funds, and migrant welfare funds to assist men and women migrant workers with migration.	13.1 Based on the recommendations of the ILO Migrant Welfare Fund (MWF) feasibility study and guidelines, establish and manage a MWF through tripartite consultations, including development of a strategic plan, plus human and financial resources and timeframe. Pilot a small project in selected provinces where there are an identified high number of out migrants. Conduct assessment on the impact of project implementation and consider expanding to other provinces.	Sub-Committee on Labour Migration, MOLVT, PDOLVTs, MOEF	Partner agencies, NGOs	X	
Harnessing labour migration for social and economic development						
Migration in the National Development Agenda	**14. Labour migration continues to be included within national development and sectorial plans to recognize and maximise the development potential of migration for Cambodia, and ensure coherent development planning.**	14.1 Streamline labour migration into Cambodian national policies, particularly the National Employment Plan, Rectangular Strategy Phase III (2013-18), the National Strategic Development Plan 2014-18, and the National Policy of Cambodian Youth Development with the National Youth Action Plan 2014–2018, and national budget.	MOFA&IC, MOI, MOLVT, MOSAVY, MOEF		X	
		14.2 The Sub-Committee on Labour Migration will facilitate an inter-ministerial scoping exercise to streamline labour migration into sectorial development policies such as	Sub-committee on Labour Migration, MORD, MOT, MOAFF, MOEF,	Partner agencies, NGOs	X	

		rural development, agriculture, industry, tourism and services, in terms of productively using remittances and skills transfer.	MOIH, MOWA, MOEYS, MOP,			
		14.3 Integrate labour migration issues into the national ILO decent work country programme, international development assistance programmes (ODA), and UNDAF.	MOLVT, MOI, MOFA&IC	ILO, TUs, CAMFEBA, UNDAF, partner agencies	X	
Migrants' remittances and investments	**15. The Government works with financial institutions in Cambodia and destination countries to enable access to safe, efficient and cheaper remittance and financial services for migrant workers. The impact of remittances on development is enhanced through support services provided to migrants and their families, including gender-sensitive financial literacy training, a broader range of financial services and products, and dialogue and tools for diaspora engagement.**	15.1 Monitor PRAs assistance to migrant workers in establishing bank accounts, accessing financial services in destination countries as per prakas No. 252, ensuring that workers receive their wages and other payments as stated in their employment contract, and arranging a savings and transfer system as per prakas No. 253.	MOLVT, MOFA&IC, labour attachés	ACRA, NGOs	X	
		15.2 Encourage financial institutions to facilitate safe and low-cost remittance transfer from destination countries, including scaling up remittance facilities in communes with high migration rates, reducing costs of remittance transfers and promoting greater transparency and competition between financial institutions.	MOEF, MOLVT, MOFA&IC	Cambodia and destination countries financial institutions	X	
		15.3 Negotiate with labour-receiving countries to facilitate migrant worker access to financial services, and encourage employers to deposit	MOEF, MOLVT, MOFA&IC, labour attachés	ACRA, Cambodia and destination countries financial	X	

		salaries into bank accounts, instead of paying cash. Insert this clause into the standard MOU.		institutions		
		15.4 Monitor and enforce the remittance sending information and financial literacy section of the standardised pre-departure training curriculum.	MOLVT	ACRA, NGOs, partner agencies	X	
		15.5 Assist in linking migrant worker families and financial institutions to obtain loans with low interest rates that cater to the needs of migrant workers.	MOLVT, MOEF	NEA, NGOs	X	
		15.6 Provide financial literacy training and counselling services to migrant workers and their families on productive uses of remittances.	MOLVT, NEA	ACRA, NGOs, trade unions	X	
		15.7 Promote the establishment of village development funds or village savings groups.	MOLVT, MOSAVY	NGOs, financial institutions	X	
		15.8 Support entrepreneur training for migrant workers and their family members.	MOLVT	Partner agencies, NGOs	X	
		15.9 Study international commitments and practices on remittances, as well as current remittance and savings practices in Cambodia. Collect / trace remittance flows to enhance the knowledge base on remittance services and costs in migration key corridors.	MOLVT, Sub-committee on Labour Migration	Partner agencies	X	
		15.10 Identify diaspora groups in destination countries and returned migrant communities and promote the effective use of returned migrants'	MOLVT, MOFA&IC, labour attachés, MOSAVY, MOEF	Partner agencies, NGOs, destination country	X	

		resources (skills and finances) for community development through dialogue on a common agenda for development and tools, for example a Handbook for Returned Migrants.		governments and financial institutions		
Return and reintegration	**16. Productive return and reintegration of women and men migrant workers is enabled through evidence-based policy, and strengthened service provision for social and economic reintegration, including employment services, skills development and recognition, enterprise development training, and investment programmes.**	16.1 As per prakas No. 252, ensure that PRAs assist in preparing all necessary arrangements so that workers can successfully repatriate, including working with the Cambodian Embassy or competent authority to resolve any issues in the destination country before repatriating, and as much as possible exploring cross-border legal support if required, even once the migrant is repatriated to Cambodia. Ensure that PRAs arrange a MOLVT certificate of recognition for work completed and improvement in skills once returned to Cambodia. 16.2 Negotiate with destination countries to provide gender-sensitive exit medical check-ups for returned migrant workers to ensure that they are physically and psychologically able to reintegrate to their home community. 16.3 Link returned migrant workers to National Employment Agencies' for gender-sensitive counselling, skill matching and job placement. 16.4 Link returned migrant workers to	MOLVT, MOI, MOFAIC, MOJ MOLVT, MOH, MOFA&IC MOLVT, MOFA&IC MOLVT	ACRA ACRA NEA NEA, TVET,	X X X X	

		employers' organizations, and organise special placement services for skilled men and women returned migrant workers.		CAMFEBA		
		16.5 Promote and provide incentives for enterprise creation and development, by coordinating with financial institutions to provide information on potential investment programmes, financial services or credit facilities, and transnational business initiatives catering for men and women migrant workers.	MOLVT, MOEF	Financial institutions, NGOs	X	
		16.6 Facilitate full refund of accumulated contribution to the savings fund and interest to migrant workers as per the Cambodia and Thailand MOU and establish this in other countries MOUs.	MOLVT, MOFA&IC	ACRA, PRAs	X	
		16.7 Negotiate with employers in destination countries to institute repatriation insurance schemes to ensure funds for travelling home and upon returning home.	MOLVT, MOFA&IC	ACRA, PRAs	X	
		16.8 Establish a system to screen deportees and allows migrant workers to lodge complaints on return and access legal representation, and counselling with men and women service providers.	MOLVT, MOJ, MOI, MOFA&IC	NGOs, partner agencies	X	
		16.9 Establish a network of returned migrants and their families facilitated by counsellors or social workers to assist	MOLVT, MOSAVY, MOWA	NGOs, partner agencies	X	

		with family reunification.				
		16.10 Establish specific gender-sensitive support services for workers who were abused or exploited.	MOLVT, MOSAVY, MOWA	NGOs, partner agencies	X	
		16.11 Facilitate increased communication between families and workers abroad, either through more visits home during the working period or facilitating contact in Migrant Worker Resource Centres.	MOLVT, MOSAVY, MOWA	NGOs, partner agencies	X	
	17. The social cost of migration is mitigated through specific programmes, including through the provision of support to the families and children of migrant workers.	17.1 The Sub-Committee on Labour Migration will engage a consultant to study the potential negative effects and social costs of Cambodian emigration and implement programs to mitigate these after tripartite consultation on the research findings.	Sub-committee on Labour Migration	Partner agencies		X

Bibliography

Chandararot, K, Liv, D. 2013. *Rural development and employment opportunities in Cambodia: How can a National Employment Policy contribute towards realization of decent work in rural areas?* ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic. Bangkok: ILO.

Crossroads to Development, 2011. *ILO GMS TRIANGLE Baseline Survey: Cambodia*. Unpublished.

International Labour Organisation. *Progress on the implementation of the Recommendations at the Third and Fourth ASEAN Forum on Migrant Labour*, Background paper to the Fifth ASEAN Forum on Migrant Labour, Bandar Seri Begawan, 9-10 Oct. 2012.

International Labour Organisation, Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ASEAN TRIANGLE Project), 2014. *Assessment of the readiness of ASEAN Member States for implementation of the commitment to the free flow of skilled labour within the ASEAN Economic Community from 2015.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.

International Labour Organisation and Asian Development Bank, 2014. *ASEAN community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity*. Bangkok, Thailand: ILO and ADB.

International Labour Organisation, 2012. *ILO global estimate of forced labour: results and methodology.* International Labour Office, Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL). Geneva: ILO

International Labour Organisation. *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations*, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, October 1998, www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-internationalconferences-of-labour-statisticians/WCMS_087487/lang--en/index.htm [accessed 4 June 2014].

International Labour Organisation and Korea Multi-country Dialogue presentation, *Update on the Employment Permit System*, 3 December 2013.

International Organization for Migration and the Asian Research Center for Migration, 2013. *Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and their Impacts on Thailand*. Thailand: IOM.

International Organization for Migration presentation, *Assessment of Returned Migrants in Cambodia*, 9 September 2014, Phnom Penh.

Jampaklay, A., Kittisuksathit, S. 2009. *Migrant workers' remittances: Cambodia, Lao PDR,*

and Myanmar. Bangkok, ILO.

Ministry of Planning, National Institute of Statistics. 2013. *Cambodia Inter-censal Population Survey 2013: Final Report.* Phnom Penh.

Ministry of Planning, National Institute of Statistics. 2010. *Cambodia Socio-Economic Survey 2009.* Phnom Penh.

Ministry of Planning, National Institute of Statistics. 2013. *Supplementary notes, commenting on the results of the Cambodia Socio-Economic Survey 20012.* Phnom Penh.

Ministry of Planning, National Institute of Statistics; International Labour Organization. 2013. *Cambodia Labour Force and Child Labour Survey 2012: Labour Force Report.* Phnom Penh: ILO.

Ministry of Planning, United Nations Population Fund. 2012. *Migration in Cambodia: Report of the Cambodian Rural Urban Migration Project (CRUMP).* Phnom Penh.

NESDB. 2014. Labour Demand Projection in Thailand, in NESDB presentation slide based on the Labour Market Study for the Ageing Society Project.

Royal Government of Cambodia, 2014. *National Strategic Development Plan 2014-2018.* Phnom Penh.

Thailand Development Research Institute, 2012. Designing manufacturing and labour force development strategies for industrial sector demand in 2015, Research report submitted to the Ministry of Industry, Office of Industrial Economics: Bangkok.

The World Bank. *Cambodia Data*, http://data.worldbank.org/country/cambodia [accessed 4 June 2014].

The World Bank. *Migration and remittances Factbook*, http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances [accessed 15 May 2014].

Tunon, M., Rim, K. 2013. *Cross-border labour migration in Cambodia: considerations for the national employment policy.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific Working Paper Series. Bangkok: ILO.

United Nations Development Program, *United Nations Development Program Cambodia Annual Report 2013* http://www.kh.undp.org/content/cambodia/en/home/library/annual-report/annual-report-2013/ [accessed 20 May 2014].