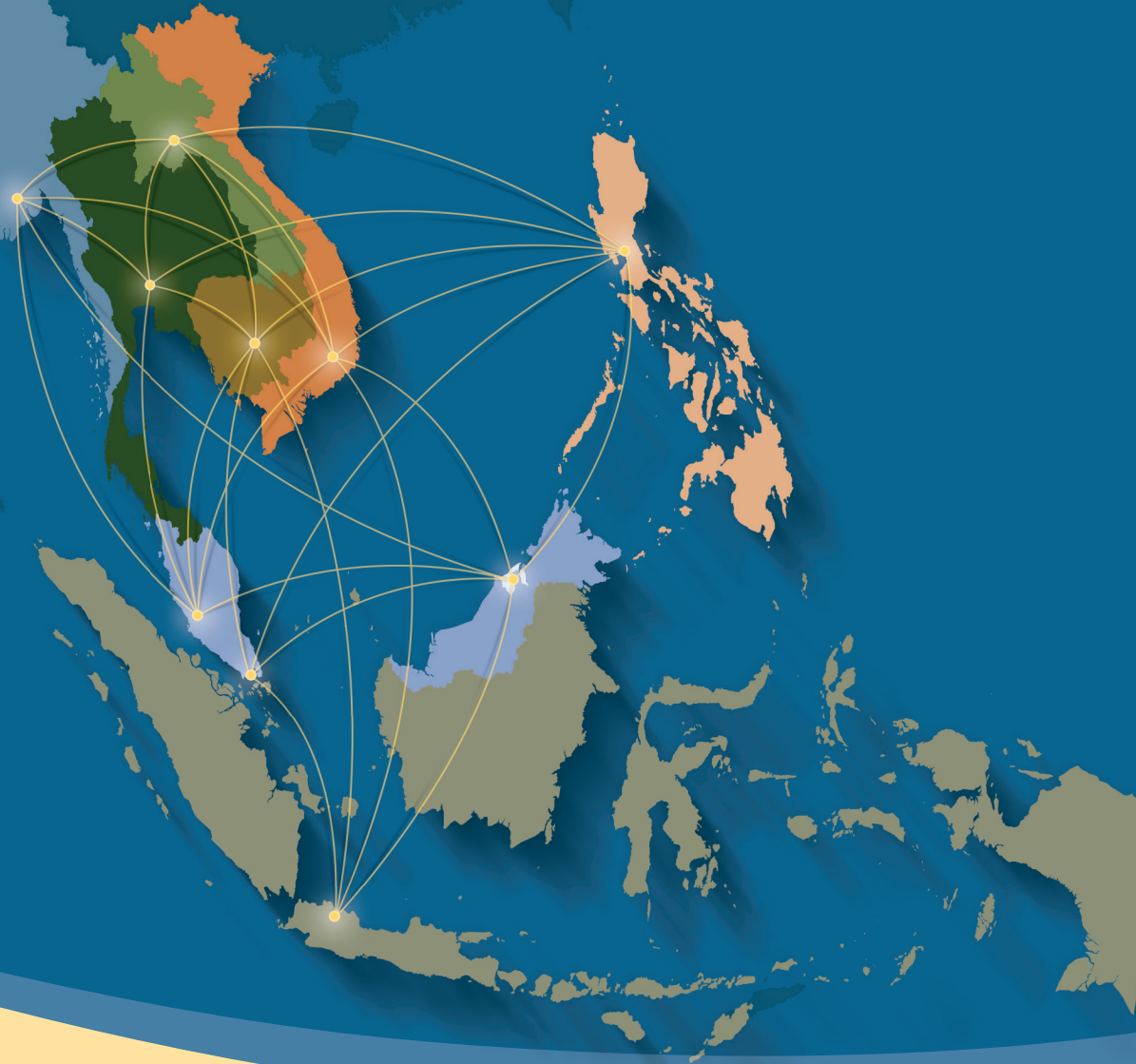


ចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាស

ជំនះរបាំងដើម្បីបង្កាត់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍



ដោយ
ម៉ូ តេស្តាវើដ ហារី ម៉ូហ្ស៍ កែ អេដ ហុលវេហ្គ និង អាដឹម ស៊ីលេន

សេចក្តីសង្ខេប

ចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាស

ជំនះរបាំងដើម្បីបង្កាត់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍

ដោយ

ម៉ូ តេស្តាវើដ ហារី ម៉ូហ្ស៍ ក្លែ អេធី ហុលវេហ្គ និង អាដឹម ស្ទីលេន



ក្រុមធនាគារពិភពលោក

សៀវភៅនេះ មានព័ត៌មានសង្ខេបអំពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងជំនាញបច្ចេកទេសនៃកម្រិតវិនិយោគ និងកំណើនដើម្បីបង្កប់ទឹកដីកសិកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដែលមានលេខកូដសម្គាល់ ១០.១៥៩៦/៩៧៨-១-៤៦៤៨-១១០៦-៧។ នៅពេលផ្សព្វផ្សាយហើយ សៀវភៅនេះដែលមានទម្រង់ PDF មិនត្រូវដាក់ផ្សព្វផ្សាយនៅលើប្រព័ន្ធប្រព័ន្ធនិយោគសាធារណៈ តាមអាសយដ្ឋាន៖ <https://openknowledge.worldbank.org/> និងសៀវភៅនេះពុំអាច អាចទិញបានតាមរបស់អាស៊ីហ្វូនដែលមានអាសយដ្ឋាន៖ <http://Amazon.com> ។ សូមប្រើកម្រិតណែនាំត្រឹមត្រូវនៃសៀវភៅនេះ សម្រាប់ធ្វើជាឯកសារយោង ការបោះពុម្ពផ្សេងវិញ និងការកែតម្រូវ។

© ២០១៧ ធនាគារអន្តរជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងការកែតម្រូវ / ក្រុមធនាគារពិភពលោក

១៨១៨ អេដ ផ្លូវ គីនដាប់ប៊ិលយូ វ៉ាន្ទឺនតោន ទីស៊ី ២០៤៣៣
ទូរស័ព្ទ៖ ២០២-៤៧៧-១០០០ អេមសាយត៍៖ www.worldbank.org
រក្សាសិទ្ធិផ្នែកខ្លះនៃរបាយការណ៍នេះ

របាយការណ៍នេះគឺជាស្នាដៃរបស់បុគ្គលិកក្រុមធនាគារពិភពលោក ក្រុមទាំងមូលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការប្រឡងផងដែរ។ លទ្ធផល ការបកស្រាយនិងសេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលបានចុះផ្សាយនៅក្នុងសៀវភៅនេះ មិនផ្តល់ជូនដំណឹងអំពីការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោក ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមប្រតិបត្តិ ឬអង្គការណាមួយទេ។ ក្រុមធនាគារពិភពលោក មិនធានាចំពោះភារកិច្ចស្រាវជ្រាវនៃទិន្នន័យដែលបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះទេ។ ខ្សែបន្តត្រូវបានដកចេញពីលក់ តាមការណែនាំ និងព័ត៌មានដទៃទៀតដែលបានបង្ហាញនៅលើវេបសាយណាមួយនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ មិនបានបង្ហាញពីការវិនិច្ឆ័យណាមួយទៅលើផ្នែកណាមួយរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោក ទាក់ទិនទៅនឹងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតដែលបានបញ្ជាក់ក្នុងរបាយការណ៍នេះដោយអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោក។ ក្នុងនោះ គ្មានអ្វីត្រូវតំណាងឬត្រូវបានពិចារណាថាជាការប្រើប្រាស់ផ្នែកណាមួយដែលបានផ្តល់ជូនដំណឹងដល់អ្នកអនុវត្តការទទួលបានខ្សែបន្តត្រូវបានផ្តល់ជូនទាំងនោះ។

សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត



របាយការណ៍នេះ មាននៅលើប្រព័ន្ធប្រព័ន្ធនិយោគសាធារណៈ អាចប្រើប្រាស់បានដោយឥតគិតថ្លៃ លើកលែងតែលេខ ៣.០ IGO (CC BY 3.0 IGO) ដែលមានអាសយដ្ឋាន៖

<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>។ ក្រុមធនាគារពិភពលោក អនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់នេះ អ្នកមានសិទ្ធិចម្លងនេះ ប្រែក្រម ផ្សព្វផ្សាយ កែតម្រូវ និងកែសម្រួលរបាយការណ៍នេះ រួមទាំងសម្រាប់គោលបំណងផ្តល់ជូនបុគ្គលិក ក្រុមលក្ខណៈមួយចំនួន។

ភាគីសម្របសម្រួល: សូមសរសេរយោងដោយរបាយការណ៍នេះដោយដាក់ឈ្មោះអ្នកបញ្ជាក់នេះ៖ ម៉័រី រេស្តាវេដ (Mauro Testaverde) ហារី ម៉ូរ៉ូប័រី (Harry Moroz) ក្លែ អេដ ហុលវេហ្គ (Claire H. Hollweg) និងអឌីម ស្ទីលេន (Achim Schmillen) ។ ឆ្នាំ២០១៧។ ចំណែកស្រាវជ្រាវនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងជំនាញបច្ចេកទេស: ជំនាញនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងជំនាញបច្ចេកទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។ កូដេស៊ីវីលីស្ទេប ធនាគារពិភពលោក វ៉ាន្ទឺនតោន ទីស៊ី អាជ្ញាប័ណ្ណឈ្មោះ: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO ។

ការកែតម្រូវ: ប្រសិនបើអ្នកយករបាយការណ៍នេះទៅបកប្រែ សូមដាក់បញ្ចូលស្តីពីការកែតម្រូវ ក្នុងនាមរបស់អ្នកបញ្ជាក់នេះ។ របាយការណ៍នេះ មិនមែនបកប្រែដោយក្រុមធនាគារពិភពលោកទេ និងមិនត្រូវត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបកប្រែផ្លូវការរបស់ធនាគារពិភពលោកដែរ។ ធនាគារពិភពលោក និងមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្លឹមសារ ឬក៏ហេតុការណ៍ណាមួយទាក់ទងនឹងការបកប្រែនេះទេ។

ការកែតម្រូវ: ប្រសិនបើ អ្នកធ្វើការកែតម្រូវរបាយការណ៍នេះ សូមដាក់បញ្ចូលស្តីពីការកែតម្រូវនៃខ្លឹមសារ ប្រើប្រាស់បញ្ជាក់នេះ។ របាយការណ៍នេះ មិនមែនជាឯកសារដែលបានកែតម្រូវឡើយ។ វាគឺជាការកែតម្រូវលើរបាយការណ៍ដើមរបស់ធនាគារពិភពលោក។ ១ សូម: និងមតិយោបល់ទាំងឡាយដែលបានបញ្ចូលក្នុងការកែតម្រូវនេះ គឺជាការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់អ្នកបញ្ជាក់នេះដែលបានធ្វើការកែតម្រូវលើរបាយការណ៍នេះ ហើយរាល់ការកែតម្រូវនេះ មិនត្រូវបានអនុវត្តដោយធនាគារពិភពលោកទេ។

ខ្លឹមសារប្រើប្រាស់ក្នុងរបាយការណ៍: ធនាគារពិភពលោក គ្មានកម្មសិទ្ធិលើប្រព័ន្ធនៃខ្លឹមសារប្រើប្រាស់ដែលបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមធនាគារពិភពលោក មិនធានាអះអាងថា ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានផ្នែកណាមួយដែលផ្តល់ដោយភារកិច្ចស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោកនេះ មិនមែនបំពានលើសិទ្ធិរបស់ភារកិច្ចស្រាវជ្រាវទេ។ ហេតុអ្វីបានជាយើងធានាផ្តល់ជូនលើការបំពានសិទ្ធិបែបនេះ គឺស្ថិតលើការសរុបចំនួនរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។ ប្រសិន បើអ្នកមានបំណងចង់យកផ្នែកណាមួយនៃរបាយការណ៍នេះទៅប្រើប្រាស់ឡើងវិញ វាគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកក្នុងការសរុបចំនួនអ្នកសរុបការអនុញ្ញាតដើម្បីប្រើប្រាស់ផ្នែកនោះឡើងវិញ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ។ ឧទាហរណ៍អំពីវិធីដែលយកទៅប្រើប្រាស់ឡើងវិញទាំងនោះ រួមមាន ការពន្យល់ ការបកប្រែ (និងអាចមានច្រើនជាងនេះទៀត)។

រាល់សំណួរទាក់ទងនឹងសិទ្ធិនិងអាជ្ញាប័ណ្ណគ្រប់គ្រងសរុបទៅកាន់ការវិយាយទទួលបានប្រាក់ចំណូលដ្ឋានក្នុងក្រុមនេះចុះផ្សាយរបស់ធនាគារពិភពលោក ដែលមានអាសយដ្ឋាន៖ ក្រុមធនាគារពិភពលោក ១៨១៨ អេដ ផ្លូវ គីនដាប់ប៊ិលយូ វ៉ាន្ទឺនតោន ទីស៊ី ២០៤៣៣ សហរដ្ឋអាមេរិក។ អ៊ីម៉ែល៖ pubrights@worldbank.org។

រចនាក្របសៀវភៅ ដោយ ប៊ិល ប្រាកលូស្គី (Bill Praglusi)
រូបភាពលើក្រប ដោយ ប៊ិល ប្រាកលូស្គី (Bill Praglusi)

មាតិកា

កម្មករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍កំពុងផ្លាស់ទីការងារ.....	1
បង្កាស់ទីពលកម្មរបស់ពលករ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃសមាណកម្មសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន.....	3
របាំងនៃបង្កាស់ទីពលកម្មកាន់តែទាប នឹងធ្វើឱ្យកម្មករនៅក្នុងតំបន់នេះមានជីវភាព កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរជាងមុន.....	5
កម្មករនៅតែជួបប្រទះបញ្ហាថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុក	10
ភាពខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ បានធ្វើឱ្យថ្លៃចំណាយលើការធ្វើចំណាកស្រុក កើនឡើង.....	13
គោលនយោបាយប្រសើរអាចបន្ថយនូវរបាំងចំពោះការបំលាស់ទីការងារ	17
កំណត់ត្រា៖	27

បុព្វកថា

តំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ជាតំបន់ដែលមានប្រជាជនធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសច្រើនជាងគេបំផុត នៅលើពិភពលោក។ ក្នុងចំណោមប្រទេសទាំងអស់នៅក្នុងអាស៊ី ទេសន្តប្រវេសន៍បានបន្តកើនឡើង ស្របពេល ដែលភាគរយនៃការធ្វើចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់នៅលើពិភពលោកសម្រាប់តំបន់ដទៃទៀតបានថយចុះ។ ពលករ ចំណាកស្រុកពីប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា បានទៅកាន់ប្រទេសថៃដើម្បីធ្វើការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ការងារតាមផ្ទះ វិស័យសំណង់ និងផ្នែកផលិតកម្ម។ ពលករចំណាកស្រុកឥណ្ឌូណេស៊ី បានទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដើម្បីធ្វើការងារផ្នែកកសិកម្ម និងការងារតាមផ្ទះ។ ជនជាតិម៉ាឡេស៊ីខ្លួនឯង បានទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី ពួកគេភាគច្រើនធ្វើដំណើរទៅមករៀងរាល់ថ្ងៃឆ្លងកាត់តាមច្រករបៀងផ្លូវទឹកតូចមួយភ្ជាប់រវាងរដ្ឋចូហ្ស័រ (Johor) របស់ម៉ាឡេស៊ីជាមួយនឹងប្រទេសសិង្ហបុរី។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងប្រទេសថៃ ស្ថិតក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសកំពុង អភិវឌ្ឍចំនួនពីរដប់ ដែលបានក្លាយជាគោលដៅសំខាន់សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍(ចំណាកស្រុក)។ ប្រទេស សិង្ហបុរី (ជាគោលដៅសំខាន់មួយទៀត) និងប្រទេសហ្វីលីពីន (ស្ថិតក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសដើមដែលធំជាង គេបង្អស់) មានប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ប្រសើរខ្ពស់។ ទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់នេះ ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានការ កើនឡើង ដោយសារតែសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ីដែលបានប្រកាសចាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំ២០១៥ មានគោលបំណង បង្កើនការធ្វើចំណាកស្រុកដោយសេរីសម្រាប់និយោជិកអាជីព និងកម្មករជំនាញនៅក្នុងតំបន់នេះ។

ការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅរបស់ប្រជាជនទាំងនេះ គឺជាផលវិបាកមួយចំពោះការរីកលូតលាស់នៃសេដ្ឋកិច្ចដ៏ឆាប់រហ័ស និងភាពចម្រុះបែបរបស់តំបន់នេះ ក៏ដូចជាការរួមចំណែកមួយដល់ភាពរឹងមាំជាបន្តបន្ទាប់របស់តំបន់នេះផងដែរ។ ប្រទេស ដែលមានជាងគេបំផុតនៅក្នុងតំបន់នេះ គឺមានជាងប្រទេសក្រីក្របំផុត ចំនួន២៥៥៧។ អាយុជាមធ្យមរបស់ ប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ីដែលមានវ័យចំណាស់ជាងគេបំផុត គឺចាស់ជាងប្រទេសជាសមាជិកថ្មីបំផុតចំនួនជិត ២៥៧។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន កង្វះការងារធ្វើបានកើតមានឡើងរួចហើយ ស្របពេលដែលនៅក្នុងប្រទេស ដទៃទៀតកំពុងតែតស៊ូប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើតការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋវ័យក្មេងដែលកំពុងកើន ឡើងរបស់ខ្លួន។ ភាពខុសគ្នានៅក្នុងតំបន់អាស៊ីមានទំហំធំ៖ ប្រទេសមួយចំនួនដូចជា សិង្ហបុរី ថៃ និងវៀតណាម នឹងត្រូវប្រឈមទៅនឹងការថយចុះនៃកម្លាំងពលកម្ម ស្របពេលដែលប្រទេសកម្ពុជា ឥណ្ឌូណេស៊ី ឡាវ និង ហ្វីលីពីន ត្រូវបានគេមើលឃើញថានឹងមានកម្លាំងពលកម្មកើនឡើងក្នុងកំឡុងពីរទសវត្សរ៍ខាងមុខទៀត។ ភាពមិន មានតុល្យភាពគ្នារវាងការផ្គត់ផ្គង់ការងារនិងតម្រូវការការងារ នឹងជំរុញឱ្យប្រជាពលរដ្ឋដែលស្ថិតក្នុងវ័យអាចធ្វើការ បាន ស្វែងរកការងារធ្វើនៅតាមប្រទេសផ្សេងៗក្នុងតំបន់នេះ។ ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាច្រើន អាចរកប្រាក់ចំណូល បានច្រើនជាងមុនដោយសារការធ្វើចំណាកស្រុកឆ្លងដែន។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមនៅក្នុងប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូល ខ្ពស់ដូចជា ប្រទេសសិង្ហបុរី គឺស្មើនឹងតិចបំផុត ៥ដងនៃប្រាក់ខែនៅក្នុងប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ីដទៃទៀត ខណៈដែលពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជាម្នាក់ អាចរកចំណូលបាន ៣ដង ច្រើនជាងនេះ តាមរយៈការទៅធ្វើការ នៅក្នុងប្រទេសថៃ។ ប្រាក់ចំណូលដែលពលករចំណាកស្រុកទាំងនេះរកបាន បានជួយលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅ របស់ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅស្រុកកំណើត និងបានជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រផងដែរ។ ហើយអ្នកចំណាក ស្រុកនេះ បានយកមកវិញជា ប្រាក់ ចំណេះដឹងនិងជំនាញ នៅពេលដែលពួកគេត្រឡប់ទៅស្រុកកំណើតវិញ។ នៅប្រទេសដែលជាអ្នកទទួលយកពលករចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើ ពលករចំណាកស្រុកបានជួយដោះស្រាយ បញ្ហាកង្វះទីផ្សារពលកម្ម ជួយបង្កើនផលិតកម្ម និងជួយជំរុញដល់ភាពប្រកួតប្រជែង។

ក៏ប៉ុន្តែ របាយការណ៍នេះបង្ហាញថា មានសក្តានុពលធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនកាន់តែច្រើនឡើងសម្រាប់ពលករ ចំណាកស្រុក និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេផង ក៏ដូចជាប្រទេសដែលគេបានចាកចេញនិងប្រទេសដែលពួកគេទៅ

ធ្វើការងារនៅទីនោះ។ នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន គោលនយោបាយដែលមិនសមស្រប និងស្ថាប័នដែលគ្មានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍ មានន័យថា មានការបាត់បង់ឱកាស។ ទាំងនេះ កើតចេញពីកត្តារាវាំងផ្នែកឥណទាន ដែលក្រុមគ្រួសារទីទំលក្របានជួបប្រទះ កង្វះព័ត៌មានអំពីការងារដែលមាន និងថ្លៃចំណាយខ្ពស់សម្រាប់ការ ជ្រើសរើសពីលករ។ គោលនយោបាយទេសន្តប្រវេសន៍តឹងរឹង និងភាពកម្សៅនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍ គឺជាបញ្ហាសំខាន់។ ជាលទ្ធផល ពលករចំណាកស្រុកដែលមានសក្តានុពលជាច្រើន ភាគច្រើនជាជនទីទំលក្រ និងជនងាយរងគ្រោះជាងគេបំផុត ពុំមានលទ្ធភាពធ្វើចំណាកស្រុកទេ ហើយមានជនដទៃទៀតកំពុងស្វែងរក បណ្តាញក្រៅផ្លូវការដែលមានគ្រោះថ្នាក់ច្រើនជាង ដើម្បីចៀសវាងការចំណាយទៅលើការប្រើប្រាស់បណ្តាញ ផ្លូវការមានសុវត្ថិភាពជាងនេះ។

របាយការណ៍នេះ ក៏បានបង្ហាញអំពីដំណោះស្រាយគោលនយោបាយដើម្បីកាត់បន្ថយឧបសគ្គទាំងនេះដែរ ព្រោះវាល្អសម្រាប់ទាំងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករទៅ និងល្អទាំងប្រទេសដែលទទួលពលករឱ្យធ្វើការ។ ឧបសគ្គ ទាំងនេះរួមមានការផ្តល់ព័ត៌មានទៅឱ្យពលករចំណាកស្រុកអំពីឱកាសមានការងារធ្វើ ការផ្តល់កម្មវិធីណែនាំអំពីការ ធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីកែលម្អបទពិសោធន៍ការងារនៅបរទេស និងការតភ្ជាប់ប្រព័ន្ធសុំធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់តម្រូវ ការទីផ្សារការងារ។ ជារួម របាយការណ៍នេះ បាននិយាយថា ប្រទេសដែលជាគោលដៅនានា គួរតែធ្វើការឆ្ពោះ ទៅរកប្រព័ន្ធថ្លៃចំណាកស្រុកទាំងឡាយណាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន និងស្របជាមួយនឹង គោលនយោបាយក្នុងស្រុក។ ម្យ៉ាងទៀត បណ្តាប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចេញគួរតែធ្វើការដើម្បីផ្តល់ថ្លៃដាច់ខាត ការពារកម្មករចំណាកស្រុកនិងតម្រូវការក្នុងការទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

របាយការណ៍នេះបង្ហាញថានេះគឺជាពេលវេលាសម្រាប់បណ្តាប្រទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានឆ្ពោះដើម្បីធានាថា គោលនយោបាយចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសទាំងនេះស្មើគ្នាបានល្អប្រសើរជាមួយនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុង មានការវិវត្តនៅក្នុងតំបន់នេះ។ ការចាប់ផ្តើមនៃសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានឆ្នាំ ២០១៥ គឺជាដំណើរដ៏សំខាន់មួយ ឆ្ពោះទៅរកការធ្វើសមាហរណកម្មតំបន់កាន់តែស៊ីជម្រៅ និងបានដាក់បញ្ចូលនូវវិធានការនានាដើម្បីជំរុញការ បម្រុងទុកនៃការងារនៅក្នុងតំបន់នេះ។ ក៏ប៉ុន្តែ របាយការណ៍នេះ បង្ហាញថា គេចាំបាច់ត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានច្រើន ជាងនេះបន្ថែមទៀតដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យបានកាន់តែច្រើនបន្ថែមទៀតសម្រាប់ជនចំណាកស្រុក ព្រមទាំង សម្រាប់ប្រទេសរបស់ពួកគេ និងប្រទេសដែលទទួលពួកគេឱ្យធ្វើការ។

ស៊ុរឌេ ឌេតទី (Sudhir Shetty)
ប្រធានសេដ្ឋកិច្ច
តំបន់អាស៊ានបូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិក
ក្រុមធនាគារពិភពលោក

ម៉ាយឃើល រុតខូស្គី (Michal Rutkowski)
នាយកជាន់ខ្ពស់
ផ្នែកការពារសង្គមនិងការងារ
ក្រុមធនាគារពិភពលោក

ការថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រុមមួយដែលមានសមាសភាពមកពីផ្នែកការពារសង្គមនិងការងារ និងផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនិងប្រព័ន្ធប្រកួតប្រជែងសាកលរបស់ធនាគារពិភពលោក។ ក្រុមនេះ ត្រូវបានដឹកនាំដោយលោក ម៉ូរ៉ូ តេស្តាវេរីដ (Mauro Testaverde) និងរួមមាន ក្លែ ហុលវេហ្គ (Claire Hollweg) ហារី ម៉ូរ៉ូហ្សូ (Harry Moroz) និងអាធីម ស្គីលេន (Achim Schmillen)។ ចេស ដ័យលេ (Jesse Doyle) ខាតឡា អូដេន (Çağlar Özden) ហ្វារហាន់ សាម៉ាណានី (Farhan Samanani) ម៉ាយឃើល ទូស៊ីយូ (Michele Tuccio) ស្គីនវ៉ា យី (Soonhwa Yi) និងក្លូឌា ហ្សាំប្រា (Claudia Zambra) ជាអ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ។ ឯកសារសាវតារសម្រាប់របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានសរសេរដោយលោក ក្លែ ហុលវេហ្គ (Claire Hollweg) ហារី ម៉ូរ៉ូហ្សូ (Harry Moroz) ហ្វារហាន់ សាម៉ាណានី (Farhan Samanani) ម៉ាយឃើល ទូស៊ីយូ (Michele Tuccio) ក្លូឌា ហ្សាំប្រា (Claudia Zambra) ហើយការស្ថាបនាមតិត្រូវបានធ្វើឡើងនិងវិភាគដោយក្រុមមួយដែលគ្រប់គ្រងដោយខាល ប៉ាទ្រិក ហាន់ឡុន (Carl Patrick Hanlon) និងរូមទាំង សារ៉ុន ហ្វែលហ្សែរ (Sharon Felzer) ម៉ៃ ធ័រ ហុង បូ (Mai Thi Hong Bo) លីវ៉ា ប៊ុន ហ្វីយ៉ាល់ហ្វូ (Livia Pontes Fialho) ដាយអាណា យ៉ាវីយ៉ាវ៉ៃ (Diana Ya-Wai Chung) និង ចេន ហ្សាំង (Jane Zhang)។

ក្រុមការងារនេះ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកទ្រូម៉ាន់ ផែកខាដ (Truman Packard) ដែលបានណែនាំក្នុងកំឡុងដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមការងារដំបូង និងលោក ម៉ែនណូឡូ អាបេលឡា (Manolo Abella) ដែលបានផ្តល់នូវមតិយោបល់ដ៏មានសារៈប្រយោជន៍។ ក្រុមការងារ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់លោកស្រី វេនឌី គុនមីង ហាំ (Wendy Cunningham) ដែលបានផ្តល់នូវយោបល់លម្អិតនិងគាំទ្រដល់ការរៀបចំរបាយការណ៍នេះ។ អាសាន់ បាត់ (Ahsan Butt) បានផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែកស្រាវជ្រាវដ៏ល្អប្រសើរ។ របាយការណ៍នេះ ទទួលបានការគាំទ្រពីកិច្ចពិភាក្សាជាមួយតំណាងជាច្រើនមកពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) និងអង្គការចំណាកស្រុកអន្តរជាតិ (IOM) ព្រមទាំងពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនជាមួយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកក្នុងកំឡុងកិច្ចប្រជុំមួយដែលបានធ្វើឡើងនៅទីក្រុងប៉េកាំង កាលពី ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រុមសរសេររបាយការណ៍នេះ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមការងារប្រចាំប្រទេសរបស់ធនាគារពិភពលោកដែលបានជួយរកទិន្នន័យសំខាន់ៗចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការសិក្សានេះ។ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់ លោកហ្វែលីក ស៊ីមីឌីង (Felix Schmieding) (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ) ដែលបានជួយរកទិន្នន័យសម្រាប់ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា។

ក្នុងពេលរៀបចំរបាយការណ៍នេះ ក្រុមនេះបានទទួលនូវមតិយោបល់សំខាន់ៗ និងសម្ភារៈមានប្រយោជន៍ ពី៖ សាមីក អាដហ៊ីការី (Samik Adhikari) អាណ៌ដ្រាស បូដ័រ (Andras Bodor) ឡូរីន បូសាវី (Laurent Bossavie) យូនយ៉ូងចូ (Yoonyoung Cho) ហ្គាប្រៀល ឌីម៉ូមប៊ីន (Gabriel Demombynes) អាណា ស្តាស៊ីយ៉ា ឌីនីសូវ៉ា (Anastasiya Denisova) ខាមីឡា ហុលមេម៉ូ (Camilla Holmemo) មែនជូឡា លូរីយ៉ា (Manjula Luthria) ម៉ាទីយ៉ា ម៉ាកូវេច (Mattia Makovec) រ៉ាហ្វែល មូណូ ម៉ូណូ (Rafael Munoz Moreno) ដារីន ណៃដូ (Darian Naidoo) ហ្វីលីប អូគីហ្វ (Philip O’Keefe) ម៉ៃឃើល ផែកខាដ (Michael Packard) រីរីន ពេណម៉ាសារី (Ririn Purnamasari) ហ្វ្រេដេរីកូ ហ្គីល សាន់ឌីរ (Frederico Gil Sander) រេបេកា លី ស្ទីត (Rebekah Lee Smith) នីកូឡា ស្ប៉ាតាហ្វារ៉ា (Nikola Spatafora) ប្រាស៊ូក្រា ហ្គាមីឡាំង ស៊ុដចាណា (Brasukra Gumilang Sudjana) ម៉ាឌីស វ៉ែគន័រ (Mathis Wagner) ដេវេន វ៉ាំង (Dewen Wang) ម៉ារីយ៉ា ម៉ូនីកា វីហាដចា (Maria Monica Wihardja)។

ការងាររៀបចំរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមការណែនាំទូទៅរបស់លោក ស៊ីឌ្យេ សេតទី (Sudhir Shetty) និងចេហាន់ អារុលប្រាហ្គាសាំ (Jehan Arulpragasam)។ ក្រុមរៀបចំរបាយការណ៍ នេះ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់បុគ្គលិកនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ានចំពោះកិច្ចពិភាក្សាដ៏មាន សារៈប្រយោជន៍ក្នុងកំឡុងដំណាក់កាលរៀបចំទស្សនទានសម្រាប់ការងារនេះ។ ក្រុមការងារ សូមថ្លែងអំណរគុណ ដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យមើលឡើងវិញពីរនាក់គឺ លោក អាម៉ាដ អាសាន់ (Ahmad Ashan) និងលោក មែនជូឡា លូរីយ៉ា (Manjula Luthria) ដែលបានជួយផ្តល់នូវឱកាសដ៏ល្អប្រសើរនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំ ទស្សនទានសង្ខេប និងថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យមើលឡើងវិញពីរនាក់ទៀត គឺលោកមែនជូឡា លូរីយ៉ា (Manjula Luthria) លោក សែយេដ សាប៊ីអាលី ម៉ូហ៊ីប (Saiyed Shabih Ali Mohib) និងលោកស្រី អេលីហ្សាបេត រូបេត បាល់មើរ (Elizabeth Ruppert Bulmer) ដែលបានជួយត្រួតពិនិត្យ មើលចុងក្រោយ។ យើងសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកស្រី ម៉ាយ៉ា រ៉ាហ្សាត់ (Maya Razat) និងលោកស្រី សេស៊ីល វ៉ូដុង (Cecile Wodon) ដែលបានជួយផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាលយ៉ាងល្អប្រសើរ។

ការរៀបចំរបាយការណ៍នេះ អាចធ្វើទៅបានដោយសារមានជំនួយឧបត្ថម្ភពី មូលនិធិទំនុកចិត្តសម្រាប់ ពាណិជ្ជកម្មនិងការអភិវឌ្ឍ ដែលជាម្ចាស់ជំនួយពហុភាគីរបស់ធនាគារពិភពលោក។

អក្សរកាត់

ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AEC	សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន
ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
EPS	ប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតសិទ្ធិធ្វើការ
GDP	ផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក
ILO	អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
IOM	អង្គការទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិ
MOU	អនុស្សាវរណៈយោគយល់
OECD	អង្គការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនិងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច
OWWA	រដ្ឋបាលសុខុមាលភាពកម្មករនៅក្រៅប្រទេស
PEOS	សិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសមុនចូលធ្វើការ
POEA	ទីភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសរបស់ហ្វីលីពីន
PPP	អំណាចនៃការបញ្ជាទិញដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា
REP	កម្មវិធីបញ្ជូនអ្នកជំនាញការត្រឡប់វិញ
UN	សហប្រជាជាតិ

សេចក្តីសង្ខេប

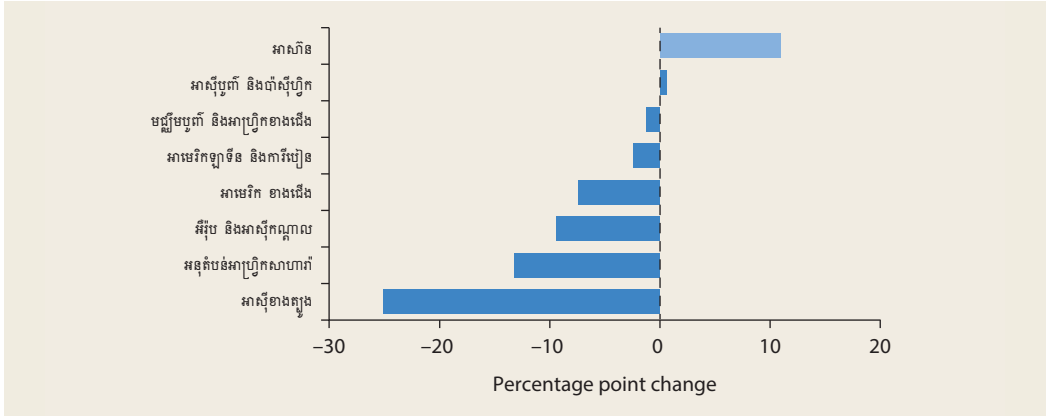
កម្មករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍កំពុងផ្លាស់ទីការងារ

ការបម្លាស់ទីរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ គឺជាបញ្ហាមួយដែលកាន់តែសំខាន់ឡើង។ ប្រទេសនៅក្នុងសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (ហៅកាត់ថា អាស៊ាន) បានបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុកជាច្រើនទៅទូទាំងពិភពលោក ក៏ប៉ុន្តែវាក៏ជាគោលដៅសំខាន់សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកចេញពីតំបន់នេះផងដែរ។ ប្រទេសនៅអាស៊ានផ្តល់ឱកាស ៨ភាគរយនៃពលករចំណាកស្រុកទាំងអស់របស់ពិភពលោក គឺបានកើនឡើង ខាងលើក្នុងឆ្នាំ១៩៩៥ ក៏ប៉ុន្តែ ទទួលបានតែ៤ភាគរយនៃពលករចំណាកស្រុកទាំងអស់របស់ពិភពលោក។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់នេះ បានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង។ អាស៊ានគឺជាតំបន់មួយ ក្នុងចំណោមតំបន់ពីរនៅលើពិភពលោក ដែលភាគរយនៃចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសបានកើនឡើងនៅ ចន្លោះឆ្នាំ១៩៩៥ ដល់ ២០១៥ (រូប០.១)។ បរិបទនេះ បានធ្វើឱ្យប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និងថៃ ក្លាយ ទៅជាទីកន្លែងសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់នេះ (រូប០.២ ផ្ទាំង a)។ ប្រទេសទាំងបីនេះ បច្ចុប្បន្ន គឺជាផ្ទះរបស់ពលករចំណាកស្រុករបស់អាស៊ានចំនួន ៦,៥លាននាក់ ស្មើនឹង៩៦ភាគរយនៃចំនួន សរុប។ កម្ពុជា ឥណ្ឌូណេស៊ី សាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតឡាវ ម៉ាឡេស៊ីនិងមីយ៉ាន់ម៉ា គឺជាប្រទេសដែលបញ្ជូន ជនចំណាកស្រុកច្រើនជាងគេនៅក្នុងតំបន់នេះ (រូប០.២ ផ្ទាំង b)។

កម្មករផ្តាសាយទីលំនៅនៅទូទាំងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ។ ចំណាកស្រុកភាគច្រើន នៅក្នុងតំបន់នេះ មានជនចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាបនិងច្រើនតែគ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ ស្វែងរកការងារ ដែលមានប្រាក់ខ្ពស់។ ឱកាសទាំងនេះ បានរុញច្រានពួកគេឱ្យចូលទៅក្នុងស្ថានភាពផ្សេងៗជាច្រើន។ កម្ពុជា មានឈ្មោះល្បីខាងបញ្ជូនជនចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេស ក៏ប៉ុន្តែវាត្រូវបានកំណត់ ក៏បានបញ្ជូនជនចំណាកស្រុក របស់ខ្លួនឆ្លងកាត់ព្រំដែនកម្ពុជាដើម្បីមកធ្វើការងារផ្នែកនេសាទ និងសំណង់ផងដែរ (MMN និងAMC ឆ្នាំ២០១៣)។ ប្រទេសហ្វីលីពីន មិនត្រឹមតែជាប្រទេសបញ្ជូនជនចំណាកស្រុកដ៏សំខាន់មួយទៅកាន់តំបន់ មជ្ឈិមបូព៌ានិងសហរដ្ឋអាមេរិកប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងជាប្រទេសប្រកបដោយសេរីដែលមានប្រជាពលរដ្ឋជាអ្នកដើរ កប៉ាល់ចំនួនមួយភាគបួននៅលើពិភពលោកផងដែរ (IOM ២០១៣)។ កម្មករជនជាតិម៉ាឡេស៊ី ធ្វើដំណើរទៅ មករៀងរាល់ថ្ងៃឆ្លងកាត់ច្រករបៀងផ្លូវទឹកតូចមួយនៅក្នុងរដ្ឋប្រហ័រដើម្បីទៅធ្វើការនៅប្រទេសសិង្ហបុរី។ ទោះបីជា ចំណាកស្រុកភាគច្រើននៅក្នុងតំបន់នេះ សម្រាប់ពលករដែលមានជំនាញទាបក្តី ក៏ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី មានកម្មវិធីសេវាជាច្រើនដើម្បីទាក់ទាញអ្នកមានទេព្យកោសល្យនៅលើពិភពលោកដែរ។

រូប ០.១

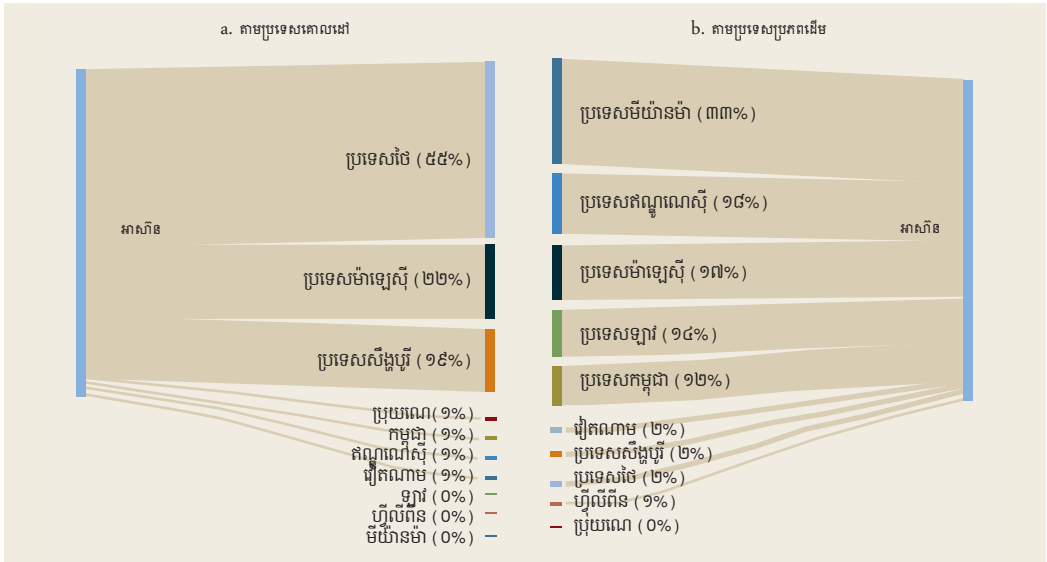
បម្រែបម្រួលនៃទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់របស់ខ្លួន ឆ្នាំ ១៩៩៥-២០១៥



ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ២០១៥ a
សម្គាល់៖ ASEAN សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍

រូប ០.២

ទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់អាស៊ាន ឆ្នាំ២០១៥



ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ២០១៥ a

របាយការណ៍នេះ បង្ហាញអំពីថា ការបម្រាស់ទីនេះ ជះឥទ្ធិពលទៅលើសុខុមាលភាពរបស់កម្មករយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ កត្តារាំងនានាដែលកម្មករជួបប្រទះនៅពេលធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកការងារដែលល្អជាងមុន និងដំណោះស្រាយ នានាដើម្បីកាត់បន្ថយនូវកត្តារាំងទាំងនេះ។ ភាពចម្រុះបែបនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍មាន ន័យថា មានទិកាសច្រើនសម្រាប់កម្មករដើម្បីស្វែងរកការងារល្អជាងមុនដែលទទួលបានប្រាក់ខែច្រើនជាងមុន។

របាយការណ៍នេះ បានកត់ត្រាអំពីមូលហេតុដែលកម្មករជានិច្ចជាកាល មិនអាចចាប់យកប្រយោជន៍ពីឱកាសទាំងនេះ អំពីអ្វីដែលបានខាតបង់នៅពេលដែលពួកគេមិនអាចចាប់យកឱកាសទាំងនេះបាននិងអំពីគោលនយោបាយសក្តានុពល នានាដែលនឹងបង្កើនលទ្ធភាពរបស់ពួកគេក្នុងការចាប់យកឱកាសទាំងនេះ។

ប្រធានបទសំខាន់របស់របាយការណ៍នេះ

១. ប្រទេសនៅក្នុងអាស៊ាន គឺជាប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសដ៏សំខាន់នៅលើ ពិភពលោក ក៏ប៉ុន្តែ ក៏ជាគោលដៅដ៏សំខាន់សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកពីតំបន់នេះដែរ។
២. លំហូរនៃចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានដែលមានចំនួនច្រើន គឺជាលទ្ធផលនៃភាពចម្រុះបែបគួរឱ្យកត់សម្គាល់ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់នេះ។
៣. ថ្លៃចំណាយសំខាន់ៗលើការបង្ហាត់បង្រៀនពលករនៅក្រៅប្រទេសនិងនៅក្នុងស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន បានកម្រិត លទ្ធភាពរបស់កម្មករក្នុងការផ្លាស់ប្តូរក្រុមហ៊ុន វិនិយោគរង និងទីតាំង។
៤. ផលប៉ះពាល់នៃចំណាកស្រុកក្នុងតំបន់នេះ គឺជាទូទៅមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន ទោះបីជាមានក្រុមខ្លះបានបាត់បង់ ឱកាស និងគោលនយោបាយក្នុងស្រុក ដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ទាំងនេះក្តី។
៥. ការកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយឱ្យកាន់តែតិចទៅសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅនៅចន្លោះនិងនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន នឹង ជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។
៦. ភាពខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក បានធ្វើឱ្យថ្លៃចំណាយលើផ្លាស់ទីការងារនៅក្រៅប្រទេសកើនឡើងក៏ប៉ុន្តែ កំណែទម្រង់គោលនយោបាយ អាចជួយដោះស្រាយបញ្ហាទាំងអស់នេះបាន។

ផ្នែកដទៃទៀតនៃសេចក្តីសង្ខេបនេះ ត្រូវបានរៀបចំចែងក្រុងដូចខាងក្រោម៖ ក្រោយពិភាក្សាលើបញ្ហានានា ដែល រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានបានធ្វើចំណាត់ការ ដើម្បីសម្រួលដល់ការបង្ហាត់បង្រៀនពលករនៅក្នុងបរិបទហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច សេចក្តីសង្ខេបនេះ (១) មានពន្យល់អំពីវិធីសាស្ត្រ ថាតើការកាត់បន្ថយរបាំងនៃការបង្ហាត់បង្រៀនពលករ អាចធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងដល់សុខុមាលភាពរបស់កម្មករបានយ៉ាងដូចម្តេច (២) មានបង្ហាញអំពីវិធីសាស្ត្រថាតើភាពរីកចម្រើនទាំងនេះ កើតមានឡើងចំពោះពួកគេបានយ៉ាងដូចម្តេច (៣) មានពិភាក្សាយុទ្ធិៗអំពីនិន្នាការនៅក្នុងបង្ហាត់បង្រៀនពលករនៅក្រៅ ប្រទេសនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន និង (៤) មានបង្ហាញអំពីរបាំងនានាដែលអាចរារាំងដល់បង្ហាត់បង្រៀនពលករ។ ផ្នែក ចុងក្រោយ នឹងបញ្ចប់ទៅដោយកិច្ចពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយនានាដើម្បីកាត់បន្ថយរបាំងបង្ហាត់បង្រៀនពលករនៅក្រៅ ប្រទេស។

បង្ហាត់បង្រៀនពលកររបស់ពលករ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃសហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន

តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងមួយចំនួនស្តីពីប្រធានបទជាច្រើន មានតាំងពីពន្ធលើទំនិញនាំចូល រហូតដល់ ការធ្វើស្តុក ដុមណីយកម្មបទដ្ឋានសម្រាប់ទិដ្ឋភាពតំបន់តែមួយរបស់សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន តំបន់នេះបានបន្តរបៀបវារៈនៃ សហហរណកម្ម។ ផ្នែកមួយដែលជាលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងនេះ ពន្ធលើទំនិញនាំចូលក្នុងតំបន់ បានថយចុះគួរ ឱ្យកត់សម្គាល់និងពាណិជ្ជកម្មក្នុងតំបន់នេះ បានកើនឡើងពី ១៧ភាគរយនៃពាណិជ្ជកម្មពិភពលោករបស់តំបន់នេះនៅ ឆ្នាំ ១៩៩០ ដល់ប្រហែល ២៥ភាគរយនាពេលបច្ចុប្បន្ន (OECD ២០១៦)។ ក៏ប៉ុន្តែ សហហរណកម្មក្នុងតំបន់នេះ មិនមានលក្ខណៈពេញលេញទេ។ រនាំងមិនយកពន្ធលើទំនិញនាំចូល នៅតែជាបញ្ហាដ៏សំខាន់មួយ ហើយទាក់ទងទៅ នឹងពាណិជ្ជកម្មផ្នែកសេវាកម្មវិញ ប្រទេសអាស៊ាន ហាក់ដូចជាមិនទាន់បើកចំហចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមកបានច្រើនជាង ប្រទេសដទៃទៀតនៅក្រៅតំបន់អាស៊ាននៅឡើយ (លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និងធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ២០១៥។ OECD ឆ្នាំ ២០១៦)។ តាមពិត យោងតាមការស្រាវជ្រាវនាពេលថ្មីៗនេះបានឱ្យដឹងថា សហហរណកម្មមិនពេញលេញ

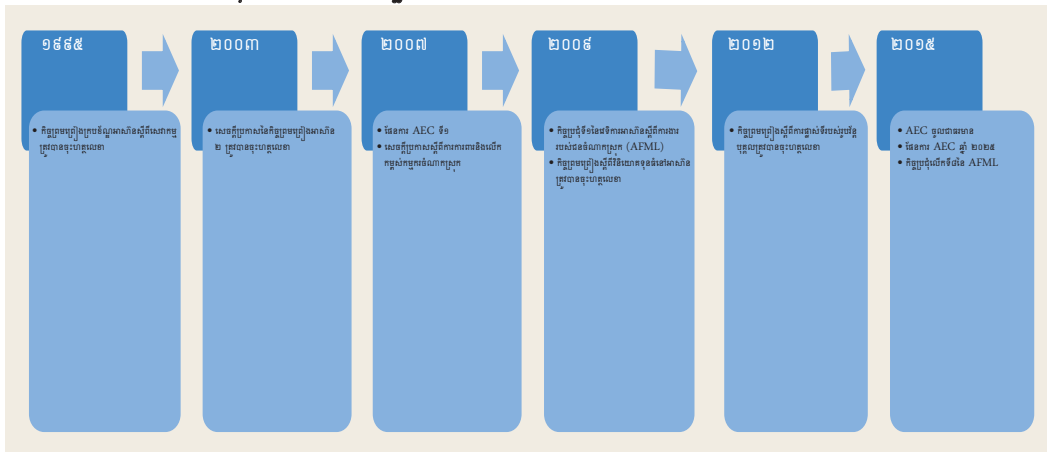
កំពុងតែទាញអាស៊ានឱ្យដើរថយក្រោយ។ ការលុបបំបាត់របាំងចំពោះការធ្វើសមាហរណកម្មដែលនៅសេសសល់ និងជួយជំរុញផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក ការនាំចេញ និងភាពមានការងារធ្វើ បានយ៉ាងច្រើន ហើយវានឹងជួយពន្លឿនការផ្លាស់ប្តូរចរន្តនៃសម្ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន (ILO និង ADB ឆ្នាំ ២០១៤)។

តើកម្មករនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ប៉ុន្មាន ពីទិកាសជាច្រើនដែលកើតចេញពីការធ្វើសមាហរណកម្មបន្ថែមនឹងពឹងផ្អែកមួយផ្នែកលើវិធីសាស្ត្រ ថាតើពួកគេអាចផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការងារបានដោយសេរីយ៉ាងដូចម្តេច។ កម្មករត្រូវតែអាចផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងរស់នៅទៅតាមការងារ តាមវិស័យ និងទៅតាមប្រទេស ដើម្បីចាប់យកអត្ថប្រយោជន៍ពីទិកាសការងារថ្មី។ កម្មករនៃការបម្លាស់ទីពលកម្មនោះ គឺត្រូវចំណាយច្រើន។ របាំងទាំងនេះ រួមមាន ការចំណាយពេលច្រើនលើការស្វែងរកការងារថ្មី។ មានការងារមិនត្រូវតាមជំនាញ នៅពេលដែលជំនាញរបស់កម្មករមិនអាចផ្ទេរពីផ្នែកមួយទៅផ្នែកមួយបាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនអាចផ្ទេរមុខតំណែងបានឬមិនអាចផ្ទេរទៅផ្នែកផ្សេង។ គោលនយោបាយការងារតឹងតែង ដូចជា ច្បាប់ការពារការងារ ប្រព័ន្ធអន្តោរប្រវេសតឹងរឹង និងថ្លៃចំណាយលើការជ្រើសរើសពលករខ្ពស់។ ប្រសិនបើគ្មានរបាំងបែបនេះទេ កម្មករនានានឹងមានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារ ដើម្បីស្វែងរកការងារដែលមានប្រាក់ខែខ្ពស់។ ជំនួសមកវិញ ពួកគេជាញឹកញាប់បានបាត់បង់នូវទិកាសចាប់យកការងារដែលមានប្រាក់ខែច្រើនដោយសារតែរបាំងទាំងនេះ (ហ៊ុលវេក (Hollweg) និងអ្នកផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០១៤)។

រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយរបាំងនានាចំពោះការបម្លាស់ទីពលកម្ម ដែលជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេដើម្បីជំរុញសមាហរណកម្មតំបន់ឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរថែមទៀត (រូប០.៣)។ កិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានឆ្នាំ១៩៩៥ស្តីពីសេវាកម្ម បានអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកជំនាញផ្លាស់ប្តូរការងារជាបណ្តោះអាសន្នពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយបាន។ ការប្តេជ្ញាចិត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងការបម្លាស់ទីពលកម្ម ក្រោយមកត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអាស៊ានស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅរបស់រូបវន្តបុគ្គល។ សសរស្តម្ភមួយក្នុងចំណោមសសរស្តម្ភទាំងប្រាំរបស់ AEC ដែលព្យាករណ៍មើលទិដ្ឋភាពតំបន់តែមួយគត់ គឺការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករជំនាញផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការងារដោយសេរី ស្របជាមួយនឹងការផ្លាស់ទីដោយសេរីនូវទំនិញ សេវាកម្ម និងវិនិយោគទុន ព្រមទាំងលំហូរនៃមូលធនកាន់តែសេរីជាងមុន។ ក្នុងការរៀបចំទស្សនៈវិស័យសម្រាប់ AEC នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសនៃកិច្ចព្រមព្រៀងទីពីររបស់អាស៊ានក្នុងឆ្នាំ២០០៣ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានសន្យាថានឹង “ជួយសម្រួលដល់ការផ្លាស់ទីរបស់ធុរជននានាកម្មករជំនាញនិងអ្នកមានទេពកោសល្យ” ដើម្បីជំរុញដល់ការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ ផែនការរបស់ AEC ឆ្នាំ២០០៧ បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពជាក់លាក់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ រួមទាំងការជួយសម្របសម្រួលដល់ការធ្វើទិដ្ឋភាពឱ្យនិងបំណុលសម្គាល់ការងារព្រមទាំងការធ្វើការដើម្បីធ្វើសុកដុមណីយកម្មនិងធ្វើបទដ្ឋានកម្រិតវប្បធម៌និង

រូប ០.៣

ចំណាត់ការរបស់អាស៊ានក្នុងការសម្របសម្រួលដល់បម្លាស់ទីពលកម្ម ឆ្នាំ១៩៩៥ - ២០១៥



សម្គាល់៖ ASEAN= សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ AEC= សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន

បទពិសោធន៍ការងារ។ ផែនការរបស់ AEC ឆ្នាំ២០២៥ ព្យាករណ៍លើការកាត់បន្ថយនិងធ្វើបច្ចុប្បន្ននៃក្រុមហ៊ុនឯកសារ និងកែលម្អការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកលើកម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារជាលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ។

ក៏ប៉ុន្តែ ភាពរីកចម្រើនលើការអនុវត្តការប្រជាធិបតេយ្យកម្រិតតំបន់ទាក់ទិននឹងការបង្កាត់ទឹកចិត្តនេះត្រូវបានកម្រិត។ ការរៀបចំឱ្យមានការទទួលស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមក ដែលនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន បានឯកភាពគ្នាទទួលស្គាល់កម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារជាលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ និងសម្របសម្រួលដល់ផ្លាស់ទីរបស់បុគ្គលិកអាជីពនៅក្នុងវិស័យទាំងនោះ គឺជាជំហានសំខាន់ៗដែល AEC បានអនុវត្តនៅក្នុងទិសដៅនេះ។ ទំហំនៃការរៀបចំនេះគឺមានកម្រិត បច្ចុប្បន្ន គ្របដណ្តប់បានតែទៅលើ វេជ្ជបណ្ឌិត ទន្តពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក វិស្វករ ស្ថាបត្យករ គណនេយ្យករនិងបុគ្គលិកអាជីពផ្នែកទេសចរណ៍ប៉ុណ្ណោះ ដែលស្មើនឹងប្រហែល ៥ភាគរយនៃការងារនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន (បាតាឡាវ៉ា (Batalova) ស៊ីម៉ូនីយ៉ាក (Shymonyak) និងស៊ូហ្គីយ៉ាក (Sugiyarto) ឆ្នាំ២០១៧)។ កម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារដែលគេមិនពេញចិត្ត និងដំណើរការនៃការផ្ទៀងផ្ទាត់ នៅតែកើតមានសម្រាប់អ្នកមានជំនាញអាជីព។ ចុងក្រោយ និងប្រហែលជាសំខាន់បំផុត នីតិវិធីនៃចំណាកស្រុករបស់រដ្ឋជាសមាជិក នៅតែជាបញ្ហាសំខាន់ មានន័យថាការសម្រេចចិត្តទាក់ទិននឹងថាតើទិដ្ឋភាពការងារចំនួនប៉ុន្មាននឹងប្រភេទអ្វីខ្លះដែលត្រូវប្រគល់ឱ្យនឹងថាតើត្រូវទទួលយកឬក៏ត្រូវបដិសេធពាក្យស្នើសុំបន្តទិដ្ឋភាព ដែលជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ប្រទេសសមាជិកអាស៊ាននីមួយៗ។ ជាឧទាហរណ៍ប្រទេសថៃ ហាមឃាត់ជនចំណាកស្រុកមិនឱ្យធ្វើការចំនួន ៣៥ ប្រភេទ រួមទាំងការងារផ្នែកវិស្វកម្ម គណនេយ្យ និងស្ថាបត្យកម្ម ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមក។

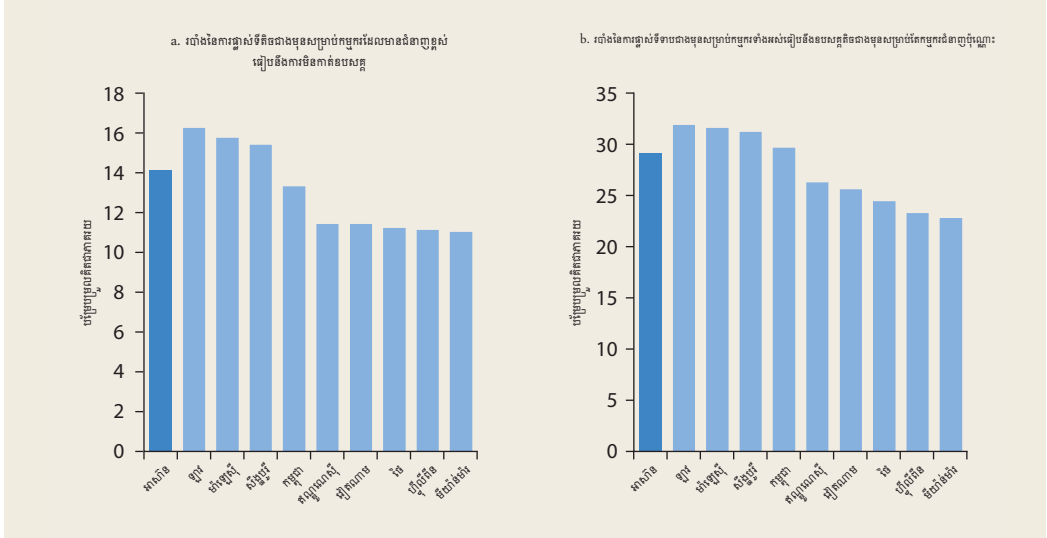
លើសពីនេះទៀត ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់របស់ AEC លើចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់ មិនអីពើចំពោះជនចំណាកស្រុកភាគច្រើនរបស់អាស៊ានដែលមានជំនាញទាប និងគ្មានឯកសារ។ AEC គ្មានផែនការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ជនចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប ឬជំនាញកម្រិតធម្មតាទេ ទោះបីជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាថ្នាក់តំបន់ជុំវិញបញ្ហានេះក្តី។ នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសឆ្នាំ២០១៧ស្តីពីការការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករចំណាកស្រុក (សេចក្តីប្រកាស Cebu ស្តីពីកម្មករចំណាកស្រុក) រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានឯកភាពគ្នាលើកកម្ពស់សេចក្តីថែរក្សារបស់កម្មករចំណាកស្រុក រួមទាំងកម្មករចំណាកស្រុកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី និងដើម្បីបញ្ជាក់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសទទួលយកនិងប្រទេសបញ្ជូនជនចំណាកស្រុក និងរបស់អាស៊ានខ្លួនឯងផ្ទាល់។ វេទិកាអាស៊ានស្តីពីការងាររបស់ពលករចំណាកស្រុក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត និងមានតំណាងមកពីរដ្ឋជាសមាជិក និយោជក កម្មករនិងសង្គមស៊ីវិល (ក្រុមការងារដែលផ្តោតលើប្រធានបទស្តីពី RCM អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិកឆ្នាំ២០១៥)។ ក៏ប៉ុន្តែ សេចក្តីប្រកាស Cebu មិនត្រូវបានឯកភាព ហើយយន្តការដើម្បីការពារកម្មករចំណាកស្រុកដែលគេបានប្រមើលទុក មិនត្រូវបានអនុម័តទេ (ក្រុមការងារដែលផ្តោតលើប្រធានបទស្តីពី RCM អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិកឆ្នាំ ២០១៥ ម៉ាទីន (Martin) និងអាបេឡា (Abella) ឆ្នាំ២០១៤)។

របាំងនៃបង្គាប់ទីពលកម្មកាន់តែទាប និងធ្វើឱ្យកម្មករនៅក្នុងតំបន់នេះមានជីវភាពកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរជាងមុន

ការកាត់បន្ថយរបាំងនៃការផ្លាស់ទីការងារនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន និងជួយបង្កើនសុខុមាលភាពរបស់កម្មករដែលទទួលបានពីសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ គម្រោងសមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្មតាមបែបប្រពៃណី បានសន្មតថា កម្មករនានាអាចផ្លាស់ប្តូរការងារបានដោយគ្មានកំហុសទៅតាមការងាររបស់ខ្លួន នៅពេលដែលសមាហរណកម្មបង្កើតនូវការងារថ្មី។ ក៏ប៉ុន្តែ កិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់កម្មករដើម្បីរកតម្រូវផលប៉ះពាល់លើពាណិជ្ជកម្ម អាចត្រូវបានរំខានដោយឧបសគ្គជាច្រើន (លោក ហុលវេត (Hollweg) និងអ្នកផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០១៤)។ ការទទួលស្គាល់ឧបសគ្គទាំងនេះ និងការដាក់បញ្ចូលវាចូលទៅក្នុងគម្រោងសមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្ម អាចផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពមួយដែលមានលក្ខណៈកាន់តែទូលំទូលាយជាងនេះអំពីថា តើកម្មករទំនងជាទទួលបានផលប៉ះពាល់យ៉ាងដូចម្តេចពីសមាហរណកម្មនេះ។ គម្រោងសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះបង្ហាញថា សមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្ម មានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានច្រើនសន្លឹកសន្លាប់នៅទូទាំងគ្រប់ប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់ នៅពេលដែលរបាំងបង្គាប់ទីពលកម្ម ត្រូវបានកាត់បន្ថយសម្រាប់កម្មករជំនាញ ដូចដែល AEC បានប្រមើលទុកក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ នៅទូទាំងតំបន់នេះសុខុមាលភាពរបស់កម្មករ នឹងមាន ១៤ភាគរយខ្ពស់ជាងប្រសិនបើរបាំងទាំងអស់នេះ ត្រូវបានកាត់បន្ថយ (រូប ០.៤៤)។ ជាមួយនឹងរបាំងបង្គាប់ទីពលកម្មដែលកាន់តែតិច

រូប ០.៤

ការប៉ាន់ស្មានអំពីបច្ចុប្បន្នលើសុខុមាលភាពនៅក្រោមរូបភាពសមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្មអាស៊ានតាមប្រទេសនីមួយៗ



ប្រភព៖ ហុលវេត (Hollweg) ២០១៦

ជាងមុន កម្មករនឹងអាចទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីការងារដែលមានប្រាក់ខែច្រើនជាងនេះ ពីឱកាសការងារថ្មីៗ និងមានជម្រើសកាន់តែច្រើនក្នុងការផ្លាស់ប្តូរឱកាសការងារថ្មី។ សុខុមាលភាពកម្មករ នឹងមានភាពល្អប្រសើរឡើងបន្ថែមទៀតនៅទូទាំងប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់ ប្រសិនបើប្រជាជនប្រមូលសំណុំទិពលកម្ម មានកម្រិតកាន់តែទាបសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។ នៅទូទាំងតំបន់ សុខុមាលភាពកម្មករ នឹងមាន ២៥ភាគរយខ្ពស់ជាង ប្រសិនបើប្រជាជនប្រមូលសំណុំទិពលកម្ម ត្រូវបានកាត់បន្ថយសម្រាប់កម្មករទាំងអស់ មិនចំពោះតែកម្មករដែលមានជំនាញខ្ពស់ប៉ុណ្ណោះទេ (រូប ០.៤b)។

កំណើនសុខុមាលភាពកើនឡើងដោយខ្លួនឯងតាមវិធីផ្សេងៗជាច្រើន។ ព័ត៌មានជាច្រើនស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃចំណាកស្រុកលើទិពលកម្ម បានផ្តល់នូវឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងជាច្រើនអំពីការប្រមូលសំណុំទិពលកម្មដ៏ជោគជ័យយ៉ាងដូចម្តេចទៅលើសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅរបស់ជនចំណាកស្រុក សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសដើមរបស់ជនចំណាកស្រុកនឹងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់។

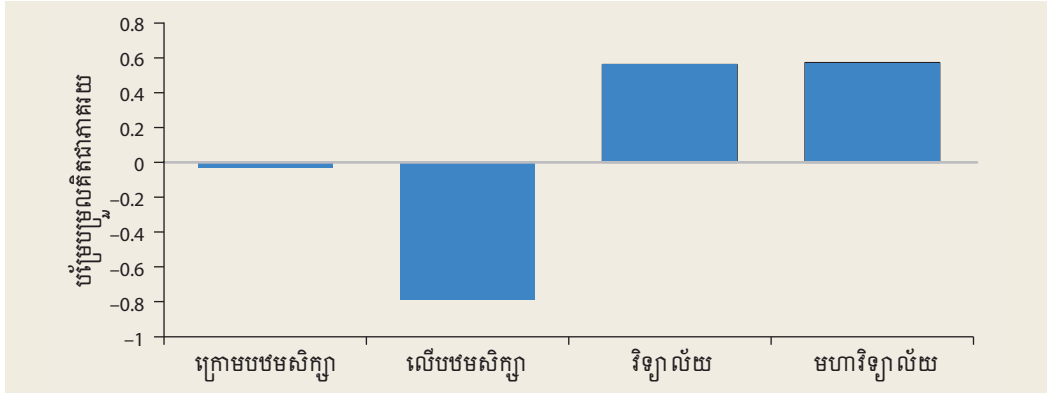
ទីមួយ ចំណាកស្រុក អាចមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានលើការងារនិងប្រាក់ខែរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅទោះបីជាផលប៉ះពាល់ទាំងនេះជាទូទៅមានទំហំតូចក៏។ ភស្តុតាងភាគច្រើនទទួលបានពីប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់រកឃើញថា ចំណាកស្រុកមានផលប៉ះពាល់តូចលើលទ្ធផលទីផ្សារការងាររបស់អ្នកនៅក្នុងស្រុក (Docquier, Özden, Peri ឆ្នាំ២០១៤) Longhi, Nijkamp, និង Poot ឆ្នាំ២០១០)។ លទ្ធផល ជាទូទៅក៏មានទំហំតូចដែរនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ ទោះបីជាគេបានរកឃើញថាមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននៅក្នុងករណីមួយចំនួនក៏ដោយ។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជាឧទាហរណ៍ ពលករអន្តោប្រវេសន៍ ១០នាក់បន្ថែម ដែលរដ្ឋឱ្យស្នាក់នៅ គឺត្រូវបានគេរកឃើញថា បានបង្កើតឱ្យមានការងារសម្រាប់ពលករក្នុងស្រុក ៥នាក់បន្ថែមទៀត នៅពេលដែលពលករជាតិម៉ាឡេស៊ីជាច្រើនផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅទៅរស់នៅក្នុងរដ្ឋនោះដែរ (Del Carpio et al. ២០១៥)។ ផលប៉ះពាល់នៃពលករអន្តោប្រវេសន៍លើប្រាក់ខែ មានទំហំតូច និងមានលក្ខណៈវិជ្ជមានសម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ ក៏ប៉ុន្តែមានផលប៉ះពាល់ធំ និងមានលក្ខណៈអវិជ្ជមានសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកបច្ចុប្បន្ន (Özden និង Wagner ឆ្នាំ ២០១៦)។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលទទួលបានប្រាក់ខែទាបជាងគេ ហាក់ដូចជាបានបន្ថយថ្លៃដើមផលិតបានកាន់តែទាបជាងមុន ដែលនាំឱ្យផលិតបានកាន់តែច្រើន និងត្រូវការការងារបន្ថែម។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមកម្មករក្នុងស្រុកមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ជាពិសេស ក្រុមកម្មករដែលមានជំនាញទាប អាចទទួលបានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានពីពលករអន្តោប្រវេសន៍ ទោះបីជាផលប៉ះពាល់ទាំងនេះជាទូទៅមានទំហំតូច និងអាចជាលទ្ធផលរបស់ទីផ្សារពលកម្មដែលមានលក្ខណៈចង្អៀតក្តី។ ជាទូទៅ កម្មករដែលមានជំនាញទាបដែលមានជំនាញប្រហាក់ប្រហែលនឹងពលករចំណាកស្រុក ប្រឈមនឹងហានិភ័យកាន់តែខ្លាំងឡើងក្នុងការទទួលបានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកាន់តែតិចទៅៗ ឬមួយក៏ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកាន់តែតិចទៅៗ។ ផលប៉ះពាល់នៃពលករអន្តោប្រវេសន៍លើប្រាក់ខែនៅក្នុងប្រទេសថៃ គឺមានភាពអវិជ្ជមានមធ្យមសម្រាប់កម្មករក្នុងស្រុកដែលមានការអប់រំតិចជាងគេ ក៏ប៉ុន្តែមានផលជះវិជ្ជមានសម្រាប់កម្មករក្នុងស្រុកដែលមានការអប់រំច្រើនជាងគេ (រូប០.៥)។ គោលនយោបាយទីផ្សារការងារក្នុងស្រុកអាចទទួលខុសត្រូវចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើកម្មករក្នុងស្រុក។ ទីផ្សារពលកម្មដែលមានលក្ខណៈចង្អៀតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការពារការងារដ៏រឹងមាំ ដូចជា ច្បាប់នានាទាក់ទងនឹងការបណ្តេញកម្មករឈប់ឱ្យធ្វើការ ការងារបណ្តោះអាសន្ន និងការបញ្ឈប់កម្មករជាក្រុម អាចធ្វើឱ្យកម្មករមានការលំបាកកាន់តែច្រើនឡើងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារផ្ទាល់ប្រកបដោយហ៊ាន និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ដើម្បីសម្របខ្លួនទៅតាម និងទាញយកប្រយោជន៍ពីវត្តមានរបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ (Angrist និង Kugler ឆ្នាំ២០០៣។ D'Amuri និង Peri ឆ្នាំ២០១៤)។

ទីពីរ កម្មករមិនមែនចំណាកស្រុក ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ពីព្រោះចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសទំនងជាជួយបង្កើនប្រាក់ខែនៅក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចេញ។ ចំណាកស្រុកចេញក្រៅប្រទេសដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ អាចបណ្តាលឱ្យការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មថយចុះ ដែលធ្វើឱ្យការប្រកួតប្រជែងថយចុះ និងប្រាក់ខែកម្មករមិនមែនចំណាកស្រុកកើនឡើង។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ិកស៊ិកូ គេបានរកឃើញថា ការថយចុះ ១០ភាគរយនៃកម្មករនៅក្នុងក្រុមមានជំនាញដែលជាលទ្ធផលនៃចំណាកស្រុកចេញក្រៅប្រទេស បានធ្វើឱ្យប្រាក់ខែជាមធ្យមកើនឡើងជិតប្រហែល ៤ភាគរយ (មីសរវ៉ា ឆ្នាំ២០០៧)។ ផលប៉ះពាល់ស្រៀងគ្នានេះដែរ ត្រូវបានគេរកឃើញនៅក្នុងប្រទេស ហុនឌូរ៉ាស ម៉ូលដូរ៉ា ប៊ូឡូញ និងពេត្យូរីកូ (មីសរវ៉ា ឆ្នាំ២០១៤)។

ទីបី ពលករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការធ្វើចំណាកស្រុកនេះ ដោយសារតែភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ខែនៅទូទាំងប្រទេសអាស៊ាន ដែលបង្កើតនូវឱកាសជាច្រើនសម្រាប់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសដែលផ្តល់ប្រាក់ខែទាបជាង តាមរយៈការធ្វើចំណាកស្រុកក្នុងកាត់ព្រំដែន (រូប០.៦)។ ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅប្រទេសសិង្ហបុរីស្មើនឹង៣.៦៤៤ដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣គឺច្រើនជាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅកម្ពុជា៣០៥ដង។ ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គឺមានចំនួនច្រើនជាងនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ហ្វីលីពីន និងវៀតណាម ៣ដង។

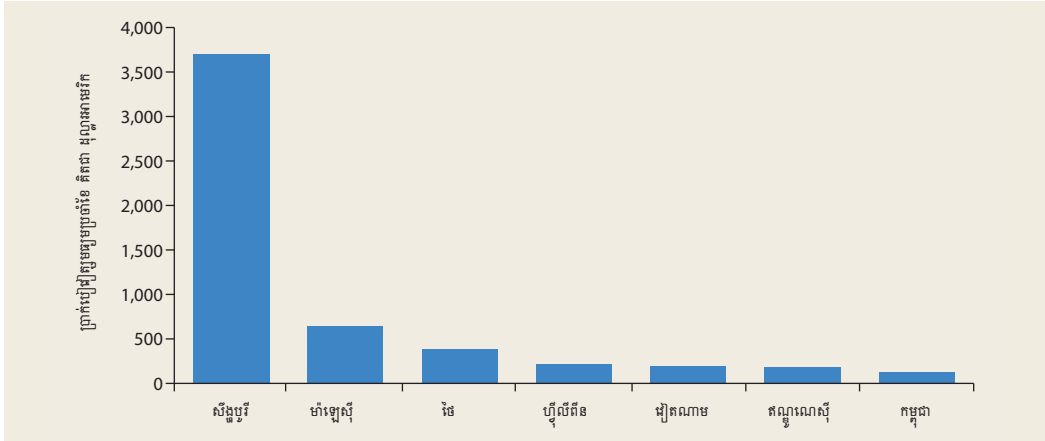
រូប ០.៥
បម្រែបម្រួលលើប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករជនជាតិថៃ ដែលបណ្តាលមកពីការកើនឡើងទ្វេដងនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍នៅក្នុងខេត្តចំនួន៥ដែលត្រូវការពលករអន្តោប្រវេសន៍ច្រើន



ប្រភព៖ Lathapipat ឆ្នាំ២០១៤

រូប 0.6

ប្រាក់បៀវត្សរ៍រួមប្រចាំខែនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ានក្នុងឆ្នាំ ២០១៣



ប្រភព៖ ILO ឆ្នាំ២០១៤

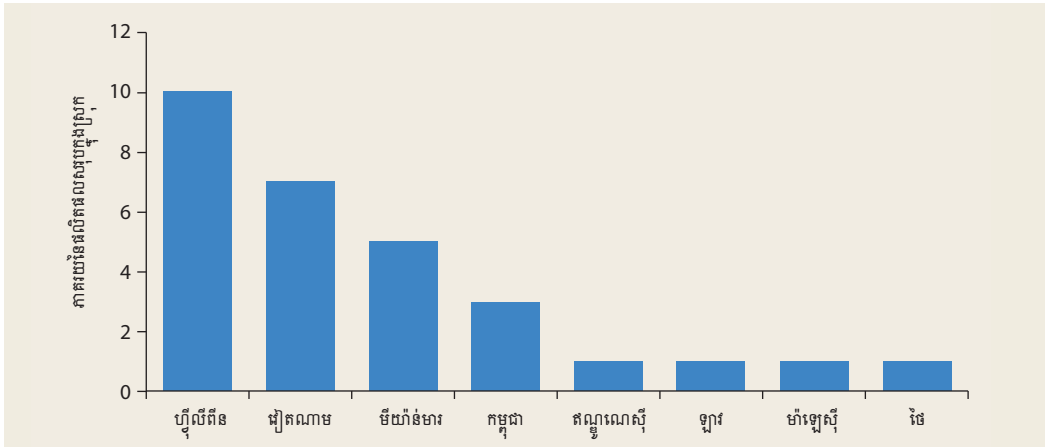
សម្គាល់៖ ឆ្នាំ២០១៣ គឺសម្រាប់ប្រទេសទាំងអស់ លើកលែងប្រទេសកម្ពុជាគិតក្នុងឆ្នាំ២០១២។ ASEAN= សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីមជ្ឈិមប្រជាជាតិ

សូមបរិច្ចេកទេសអាជីវកម្មរបស់ក្រុមគ្រួសារដែលមិនបានធ្វើចំណាកស្រុកក៏ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីប្រាក់ដែលពួកគេធ្វើមកផ្ទះដែរ ដែលបានជួយបង្កើនថវិកានិងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ប្រាក់ធ្វើទៅផ្ទះប្រហែល៦២ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់បណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាននៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥។ ប្រាក់ធ្វើត្រឡប់ទៅផ្ទះសរុប មានចំនួនស្មើនឹង១០ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន ស្មើ៧ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងរបស់ប្រទេសវៀតណាម ស្មើ ៥ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា និងស្មើ ៣ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសកម្ពុជា (រូប ០.៧)។ ប្រាក់ធ្វើទៅផ្ទះជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ការសិក្សាទៅលើប្រទេសចំនួន៧១ដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបនិងមធ្យម លោកអាដាមស៍ (Adams) និងផេច (Page) (ឆ្នាំ២០០៥) បានប៉ាន់ស្មានថា កំណើន ១០ភាគរយនៃប្រាក់ធ្វើទៅផ្ទះ មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការថយចុះ ៣ភាគរយ នៃចំនួនគ្រួសារក្រីក្រ។ នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន គ្រួសារដែលអាចបញ្ជូនសមាជិកម្នាក់ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសមានលទ្ធភាពច្រើនជាងពីរប្រើដងក្នុងការចាកផុតពីភាពក្រីក្រ (ឌូខេន (Ducanes) ឆ្នាំ២០១៥)។ ផលជះវិជ្ជមានស្រដៀងគ្នាលើភាពក្រីក្រត្រូវបានគេរកឃើញនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងវៀតណាម (អាដាមស៍ (Adams) និងគូគូឆា (Cuecuecha) ឆ្នាំ២០១៤ វៀន (Nguyen) ឆ្នាំ២០០៨)។

ក្រៅពីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករដោយផ្ទាល់ ចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសអាចជួយពង្រីកផលជះវិជ្ជមានឱ្យកាន់តែធំជាងនេះទៀតលើសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។ ផលជះពេលវេលានៃចំណាកស្រុកលើកំណើនសេដ្ឋកិច្ច គឺជាបញ្ហាសំខាន់ពីព្រោះវាបានកំណត់ថាតើអ្នកដែលបានចំណេញពីចំណាកស្រុកអាចទូទាត់ជាមួយអ្នកដែលបានខាតបង់ដែរឬយ៉ាងណា (ហ្វេលបែរម៉ែ (Felbermayr) និងខូល័រ (Kohler) ឆ្នាំ២០០៩)។ ភស្តុតាងភាគច្រើនទទួលបានពីតំបន់អាស៊ានបានបង្ហាញថា ចំណាកស្រុក មានផលជះវិជ្ជមានទៅលើកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជាឧទាហរណ៍ គម្រោងច្រើនបានបង្ហាញថាកំណើនសរុប ១០ភាគរយនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញទាប បានជួយធ្វើឱ្យផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកពិតប្រាកដកើនឡើងបាន ១,១ភាគរយ (អាសាន់ (Ahsan) និងអ្នកដទៃទៀត ឆ្នាំ២០១៤)។ នៅក្នុងប្រទេសថៃ ការវិភាគនាពេលថ្មីៗនេះ បានបង្ហាញថា បើគ្មានពលករចំណាកស្រុកនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មទេនោះផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក នឹងធ្លាក់ចុះ០,៧៥ ភាគរយ (ផុលភីរុល (Pholphirul) កាំឡៃ (Kamlai) និងរុគុមនួយយីត (Rukumnuaykit) ឆ្នាំ២០១០)។ ទោះបីជាមានភស្តុតាងច្រើនយ៉ាងស្តីពីផលជះវិជ្ជមានអន្តោប្រវេសន៍លើផលិតភាពនៅក្នុងអាស៊ានក្តី ក៏គ្មានភស្តុតាងរឹងមាំថា ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាបមានផលជះវិជ្ជមានដែរ។ នៅក្នុង

រូប ០.៧

ប្រាក់ធ្វើទៅផ្ទះ៖ គិតជាភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ានក្នុងឆ្នាំ ២០១៥



ប្រភព៖ តារាងម៉ាក្រូអំពីប្រាក់ធ្វើទៅផ្ទះទ្វេភាគី (ទិន្នន័យ) ធនាគារពិភពលោក

ករណីមួយចំនួន ពលករចំណាកស្រុក ហាក់ដូចជាត្រូវបានគេជួយសម្រួលតាមរយៈការបង្កើនជំនាញក្នុងស្រុក ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី លំហូរនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដើរស្របគ្នាជាមួយនឹងសមិទ្ធផលនៃការអប់រំដែលកំពុងតែកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស។

ខណៈដែលមានការព្រួយបារម្ភអំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានខ្ពស់នៃ “លំហូរចេញនូវប្រាក់” ពីប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ អាចត្រូវបានគេលើកឡើងច្រើនហួសនិងត្រូវបានគេដាក់ទម្ងន់ធ្ងន់ជាង “ការថែករំលែកនូវប្រាក់”។ អត្រានៃពលករចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនដែលមានជំនាញខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនក្នុងអាស៊ានមានកម្រិតខ្ពស់គួរសម គឺមាន ១៥ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងឡាវ និង ប្រហែល ១០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមនិងសិង្ហបុរី។ ការចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនដែលមានជំនាញខ្ពស់ទាំងនេះ ជាញឹកញយត្រូវបានគេមើលឃើញថា ត្រូវចំណាយខ្ពស់ ពីព្រោះប្រទេសរបស់ពួកគេបានបង់ថ្លៃសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពួកគេដើម្បីទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស និងបានធ្វើឱ្យចម្រុះនូវធនធានមនុស្សដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ក៏ប៉ុន្តែមានហេតុផលជាច្រើនដែលបញ្ជាក់ថាហេតុអ្វីបានជាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃលំហូរចេញនូវប្រាក់ត្រូវបានគេលើកឡើងច្រើនហួស និងហេតុអ្វីបានជាការថែករំលែកប្រាក់ ប្រហែលជាអាចពន្យល់ពីហេតុផលដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវជាង អំពីចំណាកស្រុករបស់អ្នកដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ទីមួយ អ្នកចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់ អាចមានលក្ខណៈចម្រុះបែបទម្រង់នៃការអប់រំខុសៗគ្នា បទពិសោធន៍ការងារ និងជាចំណាកស្រុកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងបទពិសោធន៍ការងារនៅក្នុងនិងក្រៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួន (អូដេន 'Özden) និងហ្វីលីប (Phillips) ឆ្នាំ២០១៥)។ ទីពីរ ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់ អាចលើកទឹកចិត្តដល់ការបង្កើតធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសដើមរបស់ខ្លួន តាមរយៈការបង្កើនការផ្តល់ត្រូវឱ្យវិញនៃការអប់រំដែលភាគច្រើនមាននៅក្រៅប្រទេសនិងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកមិនចំណាកស្រុកវិនិយោគបន្ថែមលើការអប់រំ។ ការស្រាវជ្រាវ បានរកឃើញថា ករណីនេះមានក្នុងប្រទេសមួយចំនួននៅអាស៊ាន មិនមែនគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ទេ (បេន (Beine) ដុកគីយ៉េ (Docquier) និងរ៉ាប៉ូប៊ី (Rapoport) ឆ្នាំ២០០៨)។ ចុងបញ្ចប់ ពលករចំណាកស្រុកបន្តចូលរួមជាមួយប្រទេសដើមកំណើតរបស់ខ្លួនតាមវិធីដែលអាចជួយកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយលើការផ្ទេរចំណេះដឹង គំនិតនិងធនធាន ដែលនឹងនាំឱ្យលំហូរពាណិជ្ជកម្មមានការកើនឡើងលំហូរនៃវិនិយោគទុនផ្ទាល់ពីបរទេសកាន់តែខ្ពស់ និងស្ថាប័នកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន (ដុកគីយ៉េ (Docquier) និងរ៉ាប៉ូប៊ី (Rapoport) ឆ្នាំ២០១២)។

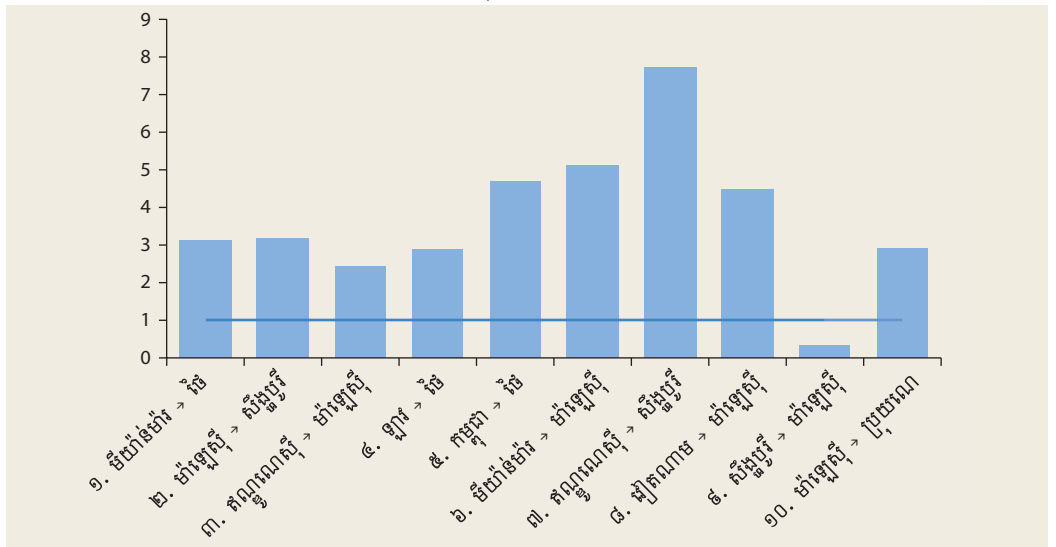
កម្មករនៅតែជួបប្រទះបញ្ហាផ្ទៃចំណាយសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុក

ភាពចម្រុះបែបនៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់អាស៊ាន មានន័យថា មានឱកាសសំខាន់ៗជាច្រើនដើម្បីធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើ។ ប្រទេសជាច្រើននៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន ជាផ្នែកមួយនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍របស់តំបន់នេះ ក៏ប៉ុន្តែនៅតែមានភាពខុសគ្នាដ៏ច្រើននៃប្រាក់ចំណូលនិងអាយុប្រជាជននៅក្នុងតំបន់នេះ ដែលធ្វើឱ្យការធ្វើចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានក្លាយជាជម្រើសមួយដែលមានលក្ខណៈទាក់ទាញ។ ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ពីខាងដើមប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅប្រទេសសិង្ហបុរី គឺច្រើនជាង ៣០ដង ធៀបនឹងប្រាក់បៀវត្សនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (ILO ឆ្នាំ២០១៤)។ ភាពខុសគ្នានៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកក្នុងមនុស្សម្នាក់នៅក្នុងតំបន់នេះ ដែលបានកែតម្រូវទៅតាមអំណាចនៃការទិញមានទំហំធំ៖ ជាមួយ ប្រទេសដែលទទួលបានលក្ខណៈចំណាកស្រុកជាងគេក្នុងចំណោមប្រទេសទាំង១០ដែលមានពលករចំណាកស្រុក គឺមានផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកក្នុងមនុស្សម្នាក់ៗនៃប្រទេសគោលដៅ មានចំនួនយ៉ាងហោចណាស់ស្មើពីរដងនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកសម្រាប់មនុស្សម្នាក់ៗក្នុងប្រទេសដើមរបស់ពលករចំណាកស្រុក (រូប ០.៨)។ អត្រាខុសគ្នានៃប្រជាជនដែលកំពុងតែឈានចូលវ័យចំណាស់ ក៏ជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនដើម្បីស្វែងរកការងារនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានផងដែរ។ ប្រជាពលរដ្ឋដែលស្ថិតក្នុងវ័យបំពេញការងារបាននៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី ថៃនិងម៉ាឡេស៊ី នឹងថយចុះនៅក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ខាងមុខ ដែលនឹងបង្កើតឱ្យមានឱកាសការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកកម្រិតប្រទេសនានាដែលមានមនុស្សវ័យក្មេងជាង។ ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ មធ្យមភាគអាយុនៃប្រជាជនសិង្ហបុរី និងប្រជាជនថៃគឺខ្ពស់ជាងប្រទេសដទៃទៀតដែលពួកគេទទួលបានពលករចំណាកស្រុកកម្រិត (រូប ទី០.៩)។

ក៏ប៉ុន្តែ រហូតជាច្រើននៃបម្រាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់នេះ បានកម្រិតផលចំណេញលើសុខុមាលភាពដែលទទួលបានពីចំណាកស្រុកនេះ តាមរយៈការទប់ស្កាត់ប្រជាជនមួយចំនួនមិនឱ្យធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើ និងបណ្តាល

រូប ០.៨

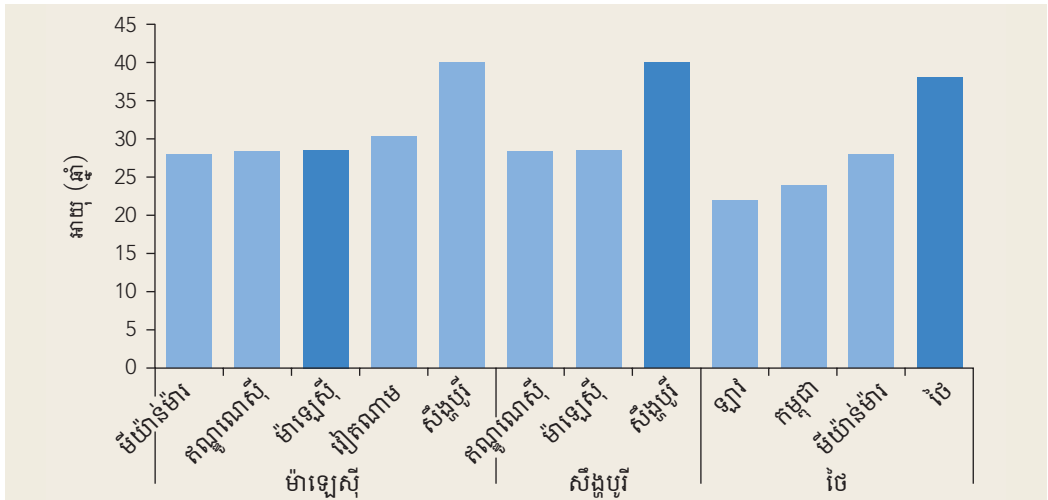
អត្រាប្រទេសគោលដៅ ធៀបនឹងប្រទេសដើម ផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកសម្រាប់មនុស្សម្នាក់ៗនៅក្នុងប្រទេសទាំង១០របស់អាស៊ានដែលមានចំណាកស្រុកក្នុងឆ្នាំ ២០១៥



ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ ២០១៥a។ សូចនាករអភិវឌ្ឍន៍ពិភពលោក (ទិន្នន័យ) សម្គាល់៖ បន្ទាត់ដេក បង្ហាញអំពីសមភាពរវាងផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកក្នុងមនុស្សម្នាក់របស់ប្រទេសគោលដៅ និងប្រទេសដើម ដែលស្ថិតនៅក្នុងសមភាពនៃអំណាចនៃការទិញ (គិតជាដុល្លារអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០១១ ថេរ)។

រូប ០.៩

អាយុជាមធ្យមនៅក្នុងច្រករបៀងចំណាកស្រុកសំខាន់ៗរបស់អាស៊ានក្នុងឆ្នាំ ២០១៥



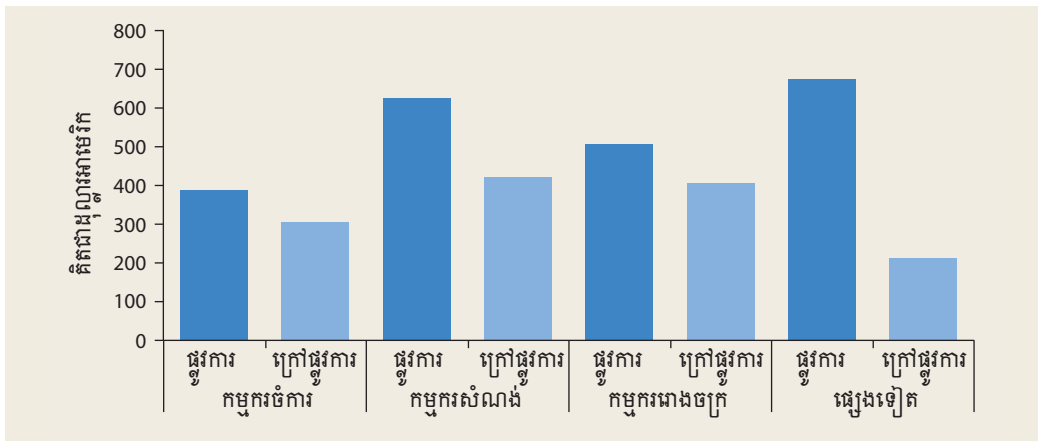
ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ២០១៥b

ឱ្យប្រជាជនដទៃទៀតធ្វើចំណាកស្រុកខុសច្បាប់។ តម្លៃនៃការចំណាយសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិអាចមានន័យថាគ្រួសារក្រីក្រគ្មានលទ្ធភាពធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍បាន។ ដំណើរការចំណាកស្រុកដែលមាននីតិវិធីនិងត្រូវការពេលវេលានិង ធនធានសំខាន់ៗច្រើនពេក អាចបណ្តាលឱ្យពលករចំណាកស្រុកទៅស្វែងរកបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ។ នៅក្នុងករណីទាំងនេះ ពលករចំណាកស្រុក មិនចង់ចំណាយពេលវេលានិងលុយកាក់ច្រើនពេក ដោយពួកគេនឹងឆ្លងព្រំដែនដោយខុសច្បាប់ ចូលទៅក្នុងប្រទេសនានាដើម្បីធ្វើការដោយគ្មានទិដ្ឋភាពការងារ ហើយធ្វើការនៅទីនោះហួសពេលកំណត់។ ជនជាតិគីណូណេស៊ីប្រមាណជាង១០លាននាក់ដែលធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី តាមរយៈបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ ចំណាយពេលវេលានិងប្រាក់សម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុកតិចជាងការធ្វើចំណាកស្រុកតាមបណ្តាញផ្លូវការ (រូប ០.១០)។ ទេសន្តប្រវេសន៍ក្រៅផ្លូវការ ជាបញ្ហាច្រើននៅអាស៊ាន ភាគច្រើនលើសលប់នៅប្រទេសថៃ និងភាគច្រើននៅម៉ាឡេស៊ី។

ថ្លៃចំណាយលើបង្គោលទឹកពលកម្ម បង្ហាញឱ្យឃើញអំពីរបាំងការងារដែលកម្មករជួបប្រទះ នៅពេលដែលពួកគេព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរការងារពីក្រុមហ៊ុនមួយទៅក្រុមហ៊ុនមួយទៀត ពីវិស័យមួយទៅវិស័យមួយទៀត ឬពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត។ របាំងទាំងនេះ រួមទាំងថ្លៃចំណាយដែលគេឃើញកើតមាននៅក្នុងស្រុក និងកើតចេញពីការស្វែងរកការងារ ច្បាប់ការពារការងារ ចម្ងាយ និងជំនាញដែលមិនត្រូវនឹងការងារ។ ពលករចំណាកស្រុកអន្តរជាតិជាច្រើនក៏ជួបប្រទះបញ្ហាថ្លៃចំណាយដូចគ្នាទៅនឹងពលករចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសដែរ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រឈមទៅនឹងរបាំងបន្ថែមក្រៅពីនេះទៀតផងដែរ រួមទាំងថ្លៃចំណាយផ្ទាល់ ដូចជា តម្រូវការផ្នែកឯកសារ និងថ្លៃឈ្នួលលើការជ្រើសរើស ថ្លៃចំណាយប្រយោលដែលបង្កើតឡើងដោយគោលនយោបាយចំណាកស្រុកដែលមានលក្ខណៈរឹតត្បិតនិងថ្លៃថ្នូរកាតព្វកិច្ចប្រាក់បៀវត្សដែលមិនបានទទួលពេលដែលអន្តរក្តតាមនីតិវិធីចំណាកស្រុក។ ថ្លៃចំណាយរួមដែលពលករបានជួបប្រទះក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសនិងទៅក្រៅប្រទេស អាចត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មានតាមរយៈការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នានៃប្រាក់បៀវត្សដែលគេបានអង្កេត រវាងការងារ (ដែលជាខ្នាតវាស់វែងមួយសម្រាប់ទាក់ទាញពួកគេ) ជាមួយនឹងទិន្នន័យអំពីលំហូរការងារពិតប្រាកដ។ ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើប្រទេសមួយផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់ ក៏ប៉ុន្តែមានពលករទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសនោះតិចតួច នោះថ្លៃចំណាយលើបង្គោលទឹកពលកម្មទំនងជាខ្ពស់។ ម្យ៉ាងទៀត ថ្លៃចំណាយលើបង្គោលទឹកពលកម្ម អាចត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មាន តាមរយៈការប្រៀបធៀបអំពីវិធីសាស្ត្រថាតើពលករអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសញ្ញា (ប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់) នៃឱកាសសេដ្ឋកិច្ចបានល្អយ៉ាងដូចម្តេច។

រូប ០.១០

ថ្លៃចំណាយជាប់យុត្តិធម៌ជាមធ្យមសម្រាប់ជនចំណាកស្រុកកណ្តាលស៊ីហ្គេត នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

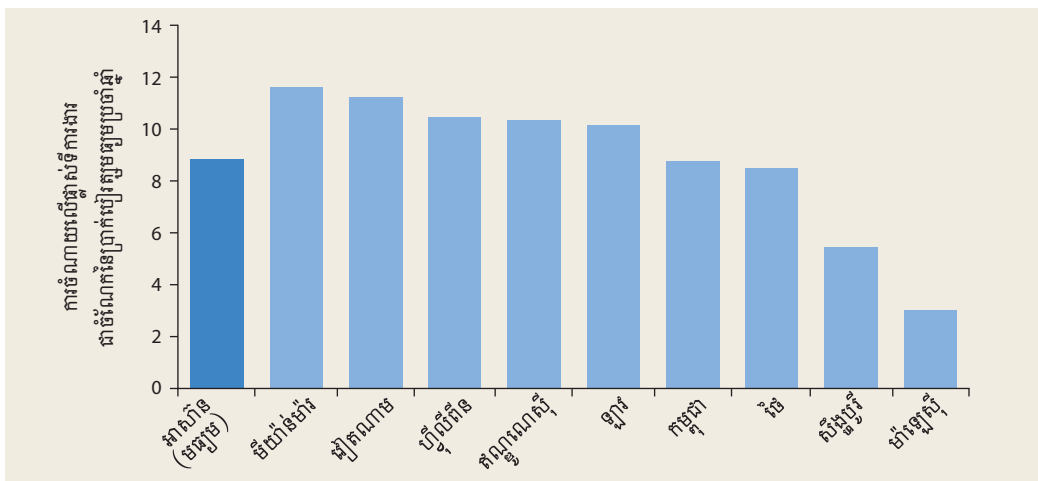


ប្រភព៖ ធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ ២០១៦
 សម្គាល់៖ អត្រាប្តូរប្រាក់ឆ្នាំ២០១៤ ។ ១ដុល្លារអាមេរិក ម៉េ = ១១.៨៦៥ Rp

ប្រទេសនៅអាស៊ានដែលមានការបើកចំហចំពោះសាកលភាវូបនីយកម្មច្រើនជាងគេ និងបានបង្កើតប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកបានល្អប្រសើរជាងគេទំនងជាមានការចំណាយទាបជាងគេលើបង្គោលទឹកលក្ខណៈពលករអន្តរជាតិ។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី មានការចំណាយទាបជាងគេបំផុតលើបង្គោលទឹកលក្ខណៈពលករអន្តរជាតិក្នុងតំបន់អាស៊ាន (រូប ០.១១)^២។ ក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ២០០០ពលករដែលចូលទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បានជួបប្រទះនូវការចំណាយលើបង្គោលទឹកលក្ខណៈពលករស្មើនឹងបីដងនៃប្រាក់បៀវត្សមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ខណៈដែលពលករដែលចូលទៅធ្វើការនៅប្រទេសសិង្ហបុរីត្រូវ

រូបភាព០.១១

ការចំណាយលើបង្គោលទឹកលក្ខណៈពលករក្រៅប្រទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានក្នុងសហសវត្សរ៍ឆ្នាំ ២០០០



ប្រភព៖ ហុលវេត (Hollweg) ឆ្នាំ ២០១៦

ចំណាយស្មើនឹង៥ដងនៃប្រាក់បៀវត្សរ៍ធម្មតាប្រចាំឆ្នាំ។ ផ្ទុយទៅវិញ ពលករដែលធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើនៅប្រទេស មីយ៉ាន់ម៉ារ និងវៀតណាម ប្រឈមទៅនឹងការចំណាយច្រើនជាង ១១ដងនៃប្រាក់បៀវត្សរ៍ធម្មតាប្រចាំឆ្នាំ។ ការចំណាយ កាន់តែតិចលើបម្លាស់ទីពលកម្មពលករអន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី ធ្លុះបញ្ចាំងអំពីភាពយឺតយ៉ាវ ចំពោះសាកលភារៈនីយកម្មរបស់ខ្លួន កិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកដែលឆ្លើយតបទៅ នឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងភាពសំខាន់នៃភូមិសាស្ត្រនៅក្នុងតំបន់នេះ។ ប្រទេសថៃ ដែលជាប្រទេសទទួលយក ពលករចំណាកស្រុកធំជាងគេមួយទៀតនៅក្នុងអាស៊ាន មានប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកមិនសូវល្អ មានចំនួនពលករចំណាក ស្រុកដែលគ្មានឯកសារកម្រិតខ្ពស់ និងមានការចំណាយខ្ពស់លើបម្លាស់ទីពលកម្មពលករអន្តរជាតិ។ ប្រទេសកម្ពុជាតំបន់ អាស៊ានដែលបញ្ជូនពលករចេញទៅធ្វើការក្រៅស្រុកច្រើនជាងគេ ទំនងជាដាក់ការរឹតត្បិតលើពលករអន្តោប្រវេសន៍ រួមទាំងពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់ ដែលវាបានធ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញអំពីការចំណាយខ្ពស់លើបម្លាស់ទីពលកម្ម។ មិន ថាពលករមានបំណងប្រាថ្នាចង់ធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់ប្រទេសណាមួយក្នុងអាស៊ានទេ ពួកគេប្រឈមនឹងការចំណាយ លើបម្លាស់ទីពលកម្មច្រើនដងធៀបនឹងបៀវត្សរ៍ធម្មតាប្រចាំឆ្នាំ ដែលនេះបង្ហាញថា ភាពខ្សោយនៅក្នុងដំណើរការ ចំណាកស្រុក អាចធ្វើឱ្យការធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារមានការលំបាក។

សរុបសេចក្តីមក របាំងនៃបម្លាស់ទីពលកម្មដែលត្រូវបានវាស់វែងតាមរយៈការចំណាយលើបម្លាស់ទីពលកម្ម កំពុងតែទប់ស្កាត់ប្រទេសអាស៊ានមិនឱ្យទទួលយកនូវអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញពីចំណាកស្រុកពលករអន្តរជាតិ។ ការ កាត់បន្ថយរបាំងចំពោះបម្លាស់ទីពលកម្ម តាមរយៈការកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ពលករក្នុងការឆ្លងកាត់ព្រំដែនដើម្បី ស្វែងរកឱកាសសេដ្ឋកិច្ច និងជួយបង្កើនផលចំណេញផ្នែកសុខុមាលភាពសម្រាប់ពលករ នៅពេលដែលសមាហរណ កម្មតំបន់មានការវិវត្តទៅមុខ។ តើរបាំងទាំងនេះ អាចត្រូវបានកាត់បន្ថយបានយ៉ាងដូចម្តេច?

ភាពខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធប្រវេសន៍ បានធ្វើឱ្យធ្លាក់ចំណាយលើការធ្វើចំណាកស្រុកកើនឡើង

ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក ជួនកាលបានជួយដោះស្រាយតម្រូវការផ្សេងៗរបស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញនិងប្រទេស ទទួលពលករឱ្យធ្វើការនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់។ ប្រទេសទទួលពលករឱ្យធ្វើការ ដូចជា ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និងថៃ ត្រូវការទាំងពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាបនិងជំនាញខ្ពស់ ដើម្បីបំពេញ កង្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រទេសទាំងនេះមានការប្រយ័ត្នប្រយែងអំពីមតិសាធារណៈ ដែលអាចកើតមាន ចំពោះពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប។ និយោជកនានានៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករឱ្យធ្វើការ ក៏បានជួល ពលករចំណាកស្រុកដើម្បីបំពេញកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មដែរ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តីគោលបំណងរបស់ប្រទេសទាំងនេះ គឺដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណេញឱ្យបានច្រើន។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញទៅធ្វើការ ដូចជា ប្រទេសកម្ពុជា ឡាវនិង មីយ៉ាន់ម៉ារ អាចទទួលបានផលចំណេញពីចំណាកស្រុកតាមរយៈការផ្ទេរជំនាញ ការកាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើ ការតភ្ជាប់ទៅកាន់បណ្តាញពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ និងការបញ្ជូនប្រាក់ត្រឡប់ទៅស្រុកវិញ ក៏ប៉ុន្តែ ក៏មានការព្រួយបារម្ភ អំពីការបាត់បង់ធនធានមនុស្សតាមរយៈលំហូរចេញនូវប្រាជ្ញា និងការប្រព្រឹត្តលើពលករចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន ខណៈ ដែលពួកគេរស់នៅក្រៅប្រទេស (រដ្ឋា (Ratha) យី (Yi) និងយូសេហ្វិ (Yousefi) ឆ្នាំ ២០១៦)។ ថ្វីត្បែងក្រោយ ពលករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីឱកាសការងារ និងប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់ជាងមុន ក៏ប៉ុន្តែជា ញឹកញយ ប្រឈមនឹងការចំណាយខ្ពស់ដើម្បីធ្វើចំណាកស្រុក។

ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក ជាទូទៅ រួមមានប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនិងផ្នែកចំនួនបួន។ ផ្នែកទាំងបួននេះ ធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការរបស់ប្រទេសទទួលពលករឱ្យធ្វើការនិងប្រទេសបញ្ជូនពលករ និយោជក និងពលករ ចំណាកស្រុក។

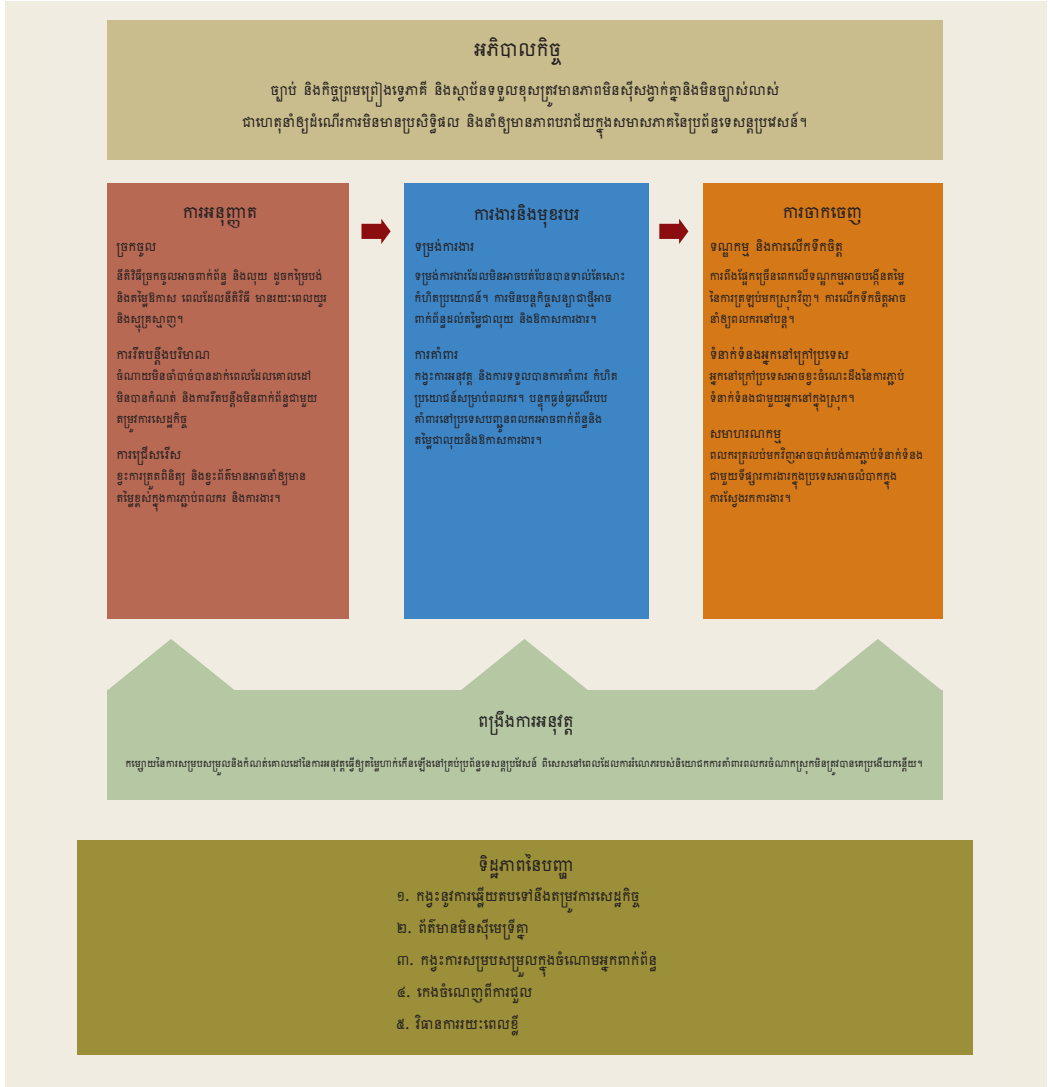
- អភិបាលកិច្ចនៃប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកសំដៅលើក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងស្ថាប័នដែលរៀបចំប្រព័ន្ធនេះ និងសំដៅលើកិច្ច ព្រមព្រៀងទ្វេភាគីរវាងប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញ និងប្រទេសទទួលពលករ។ តួនាទីរបស់តួអង្គជាច្រើននៅក្នុង ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក (ពលករចំណាកស្រុក និយោជក និងប្រទេសដែលបញ្ជូនចេញពលករនិងប្រទេសដែលទទួល

ពលករ) ត្រូវបានរៀបចំតាមគោលបំណងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណាកស្រុក ដែលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងផែនការសេដ្ឋកិច្ចនិងចំណាកស្រុកថ្នាក់ជាតិ និងនៅក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជាថ្នាក់ជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកនិងច្បាប់ដទៃទៀត។ គួរនាំទាំងនេះ ក៏ត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយកិច្ចព្រមព្រៀងការងារទ្វេភាគី ដែលគ្រប់គ្រងលើចំណាកស្រុករវាងប្រទេសពីរផងដែរ។

- សមាសភាគសំខាន់ៗនៃការអនុញ្ញាត កំណត់អ្នកដែលធ្វើចំណាកស្រុក និងចំនួនប៉ុន្មាន តាមច្រកចូល ការកំហិតលើចំនួន និងការជ្រើសរើស។ ប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ ជាញឹកញាប់ មានប្រភេទខុសៗគ្នាសម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលមានកម្រិតជំនាញខុសៗគ្នា។ ជាពិសេស សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប ច្រកចូលអាចត្រូវបានរឹតត្បិតចំពោះប្រទេសដើមមួយចំនួន និង/ឬចំពោះតំបន់មួយចំនួនឬចំពោះមុខតំណែងការងារ។ ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញ ក៏អាចមានឥទ្ធិពលលើច្រកចូលផងដែរតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។ ការរឹតត្បិតលើបរិមាណ ទាំងកំណត់គោលដៅអន្តោប្រវេសន៍ផង និងបានដាក់កំហិតលើចំនួនពលករអន្តោប្រវេសន៍ផងដែរ។ ការរឹតត្បិតទាំងនេះ អាចត្រូវបានគេកំណត់តាមទម្រង់នៃដែនកំណត់ចំនួន ឬតាមទម្រង់នៃពន្ធដារដែលនិយោជក ឬពលកររបរទេសត្រូវបង់ថ្លៃ។ ការជ្រើសរើសពលករ គឺជាដំណើរការនៃការសម្របសម្រួលជួនពលករចំណាកស្រុកនិយោជក។ ទោះបីជាការជ្រើសរើសពលករជាសាធារណៈត្រូវបានធ្វើឡើងនៅតាមកន្លែងមួយចំនួនក្តីក៏ការជ្រើសរើសពលករជាលក្ខណៈឯកជនដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអន្តរការីឯកជន ដែលយកថ្លៃឈ្នួលសម្រាប់ការសម្របសម្រួលដល់ចំណាកស្រុកដើម្បីរកការងារមានឥទ្ធិពលខ្លាំងនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី។
- សមាសភាគការងារ រួមបញ្ចូលនូវទំរង់ការងារ និងការការពារដល់ពលករ។ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងអន្តោប្រវេសន៍គឺមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយច្រកចូលដែលមានការសុំអនុញ្ញាត។ ច្រកចូលជាញឹកញយដងបញ្ជាក់នូវលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើររួមមានកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលវែងជាង និងលទ្ធភាពចំណាកស្រុកជាមួយសមាជិកគ្រួសារក្រោមបន្ទុកជាទូទៅផ្តល់ជូនអ្នកចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ការការពារទាំងនេះរួមមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍គាំពារសង្គម និងទទួលបាននូវយន្តការនៃបណ្តឹងក្នុងករណីមានការរំលោភបំពានលើការគាំពារទាំងនេះកើតឡើង។ ការគាំពារក៏មានបញ្ចូលទាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករដើម្បីរៀបចំពលករចេញពីប្រទេសទៅបំរើការងារក្រៅប្រទេស ដូចជាតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ និងវាយតម្លៃលើកិច្ចសន្យា ការងារ និងបន្ទាប់ពីការចាកចេញតាមរយៈសេនាធិការការងារ ដែលបានមាននៅក្នុងប្រទេសដែលទទួលពលករ។
- សមាសភាគវិលត្រឡប់វិញ រួមមានការវិលត្រឡប់របស់ពលករទៅប្រទេសដើមរបស់ពួកគេ។ ដំណាក់កាលនៃការចាកចេញមកវិញ រួមមាន ទណ្ឌកម្ម និងអត្ថប្រយោជន៍ នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករដែលបានរៀបចំនូវការពិនិត្យបណ្តោះអាសន្នដល់ពលករដែលស្នាក់នៅហួសកាលកំណត់នូវកិច្ចសន្យា និងផ្តល់រង្វាន់ដល់ពលករដែលវិលត្រឡប់។ ការផ្សារភ្ជាប់ពលករត្រឡប់មកវិញរៀបចំដោយប្រទេសដែលបញ្ជូនដើម្បីបង្កើតការទំនាក់ទំនងជាមួយពលករដែលត្រឡប់មកវិញទៀត និងគោលនយោបាយសមាហរណកម្មដែលបានអនុវត្តដោយប្រទេសសាមីដើម្បីជួយដល់ពលករដែលវិលត្រឡប់មកវិញនោះបានចូលបំរើការងារនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មជាថ្មីទៀត។
- សមាសភាគពង្រឹងការអនុវត្ត រួមបញ្ចូលនូវការអនុវត្តគោលនយោបាយពលករចំណាកស្រុកនិងការត្រួតពិនិត្យលើសមាសភាគនានានៃប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក។ ការពង្រឹងការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធការត្រួតពិនិត្យលើការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និងដំណើរការនៃអន្តោប្រវេសន៍ដើម្បីធានាថា ពលករចំណាកស្រុកគឺស្របច្បាប់និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវប្រាកដថាការជ្រើសរើសពលករគឺត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ និងនិយោជកត្រូវធានាថាពលករត្រូវបានបំពេញឱ្យដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ជាពិសេសទៅទៀត ការអនុវត្តច្បាប់បញ្ជូននូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្របសម្រួលការអនុវត្តគោលនយោបាយចំណាកស្រុករាប់ទាំងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលនិងកម្រិតរដ្ឋាភិបាល ហើយដាក់គោលដៅត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែន ឬការពង្រឹងផ្នែកក្នុង ព្រមទាំងពិនិត្យលើនិយោជក ឬពលករចំណាកស្រុក។

ការបរាជ័យ និងភាពកម្សាយនានានៅក្នុងសមាសភាគនៃប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកនីមួយៗនាំឱ្យកើនឡើងនូវតម្លៃចំណាយសម្រាប់ចំណាកស្រុកអន្តរជាតិ (រូបភាព ០.១២)។ តម្លៃនៃចំណាកស្រុកមានប្រភពពីនីតិវិធីច្រកចូលស្តុកស្តួញ

រូបភាព០.១២ ប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ និងការកើនតម្លៃនៅក្នុងសមាសភាគនីមួយៗ



និងការរឹតបន្តឹងបរិមាណដែលសកម្មភាពនេះមិនបានផ្តល់បញ្ជាក់នូវសេចក្តីត្រូវការសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ។ តម្លៃចំណាយដែលមានភ្ជាប់ជាមួយនឹងការជ្រើសរើសពលករ ជាញឹកញយសំខាន់ ពិសេសកម្រៃភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបានបង់ដើម្បីតម្រូវការអនុញ្ញាត និងនិយោជក។ ទំរង់ការងារដែលបានរឹតបន្តឹងខ្លាំងវាបានកំហិតប្រយោជន៍នៃចំណាកស្រុក ដូចបានកើតឡើង នៅពេលដែលទំរង់ការងារនោះខ្លីពេក។ ការចំណាយជាច្រើន គឺទាក់ទិនទៅនឹងការការពារដល់ពលករចំណាកស្រុកក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការនៅប្រទេសក្រៅ។ ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាដែលតិចជាងការរំពឹង ទុកគឺជាកំស្តែង់តិចជាងការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬដែលបំពានលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់ មានការបង្កើតជាការចំណាយមួយទៀត

សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ដូចអ្វីដែលគាំពារការងារនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលមិនត្រូវបានអនុវត្ត។ តម្លៃចំណាយ ក៏កើតឡើងផងដែរមុនពេលដែលពលករទេសន្តប្រវេសន៍ចេញដំណើរ ដែលជាផ្នែកមួយនៃវិធានការរបស់ប្រទេសបញ្ជូន។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលការចំណាយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដូចជាបរិច្ចាគដល់មូលនិធិសុខុមាលភាពពលករ និងតម្លៃឱកាសនៃការ ទទួលបានឯកសារចាំបាច់ និងការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់នានាមុនពេលចេញដំណើរ។ តម្លៃក៏កើតមាន ផងដែរស្របនឹងឱកាសក្នុងការប្រើប្រាស់ជំនាញថ្មីដែលត្រូវបានគេទាមទារ ដែលវាមិនមានសម្រាប់ពលករទេសន្ត ប្រវេសន៍នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រឡប់មកស្រុកវិញ។ អភិបាលកិច្ច និងការពង្រឹងការអនុវត្តនៃប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ ជះឥទ្ធិពលដល់តម្លៃដែលកើតមានក្នុងសមសភាពទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធនេះ។ នេះកើតឡើងនៅពេលដែលច្បាប់គឺមិន ច្បាស់លាស់ និងនៅពេលដែលស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវជាន់គ្នាប្រមូលនិយមន័យ។ ការអនុវត្តខ្សោយ អាចប៉ះពាល់ដល់ច្បាប់ និងក្របខណ្ឌស្ថាប័នដែលល្អ ដែលវានាំឱ្យកើនឡើងនៃតម្លៃក្នុងផ្នែកនីមួយៗដែលបានជជែកគ្នាខាងលើ។

ភាពកំសោយ និងការបរាជ័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក អាចត្រូវបានចាត់ជាក្រុមបញ្ហាផ្នែកបញ្ហាធំៗចំនួនប្រាំ ដែលកើននូវតម្លៃនៃស្វែងរកការងាររបស់ពលករក្រៅប្រទេសរបស់ខ្លួន។

- ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកជាញយដងមានការលំបាកក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច។ ការវិភាគប្រព័ន្ធពលករដែល ប្រទេសមួយអាចទទួលយក គឺញឹកញាប់មិនតម្រឹមតាមតម្រូវការទីផ្សារពលកម្មទេ។ ឧទាហរណ៍ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បានដាក់ចេញនូវការយកកម្រិតនៃពលករបរទេសដែលជាផ្នែកមួយដើម្បីគ្រប់គ្រងចំនួនពលករដែលមានជំនាញ ទាបហូរចូលក្នុងប្រទេសខ្លួន ប៉ុន្តែការអនុវត្តនេះត្រូវបានទុកចោលដោយមិនបានកែតម្រូវសម្រាប់ចំណេះដឹងខ្ពស់ៗ ដូចជាពីឆ្នាំ១៩៩៩ ដល់ឆ្នាំ២០០៥ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០០៩ និងឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៦។
- ព័ត៌មានមិនស៊ីមេទ្រីគឺកើតមានក្នុងចំណោមពលករចំណាកស្រុក ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងនិយោជក។ ពលករចំណាក ស្រុកក្នុងតំបន់អាស៊ាន គឺពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងឈ្មួញកណ្តាលមិនផ្លូវការ ក្នុងការ កាត់បន្ថយភាពមិនស៊ីមេទ្រីនេះ។ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក គឺជាអន្តរការីយ៉ាងសំខាន់ដែលផ្តល់ ការណែនាំដល់ពលករចំណាកស្រុកមកពីប្រទេសកម្ពុជា សាធារណៈប្រជាមានិតឡាវ និងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ារតាម រយៈដំណើរការប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកដ៏ស្មុគស្មាញដែលបង្កើតឡើងដោយអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នានៃគ្រប់គ្រង ចំណាកស្រុកផ្លូវការទៅធ្វើការនៅប្រទេសថៃ។
- និយោជក និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកអាចកេងប្រវ័ញ្ចព័ត៌មានមិនស៊ីមេទ្រីនេះដើម្បីទាញយក ការជួលផ្សេងៗចេញពីប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកនេះ។ ឈ្មួញកណ្តាលចាប់យកនូវផ្នែកសំខាន់ៗនៃភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ ឈ្នួលរវាងប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក និងប្រទេសទទួលយកសម្រាប់ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងនិយោជក និង ពលករ (Ahsan និងអ្នកផ្សេងៗ២០១៤)។ នៅក្នុងប្រទេសថៃ តម្លៃនៃឈ្មួញកណ្តាលទទួលបានគឺច្រើនជាងរាប់រយ ដុល្លារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមកពីប្រទេសកម្ពុជា និងសាធារណៈរដ្ឋប្រជាមានិតឡាវដែលជ្រើសរើសការធ្វើ ចំណាកស្រុកផ្លូវការ (Jalilian and Reyes 2012)។
- មានការខ្វះខាតការសម្របសម្រួលរវាងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលពលករចំណាកស្រុក ក៏ដូចគ្នាដែរ ក្នុង ចំណោមប្រទេសទាំងនេះ និងនិយោជក សហជីព កម្មករ និងពលករចំណាកស្រុក។ ក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី កង្វះភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការទទួលខុសត្រូវនៃភ្នាក់ងារសំខាន់ៗដែលទទួលបន្ទុកខាងចំណាកស្រុក បានបណ្តាល ឱ្យមានជម្លោះអន្តរភ្នាក់ងារ ភាពមិនប្រាកដប្រជាខាងចំណោមពលករចំណាកស្រុក ថាតើភ្នាក់ងារណាត្រូវស្វែងរក អន្តរាគមន៍ពេលត្រូវការ និងនៅពេលដែលមានករណីដំណើរការស្មុនស្មា។ ទោះបីជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីត្រូវ បានចែងជាបឋមន្ត ដើម្បីសម្របសម្រួលការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីការងាររវាងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលនៅ ក្នុងតំបន់អាស៊ានក៏ក៏ក្នុងករណីខ្លះកិច្ចព្រមព្រៀងនោះខ្វះខាតភាពនិងធាតុចូលពីនិយោជកនិងពលករចំណាកស្រុក។
- ទាំងប្រទេសបញ្ជូននិងប្រទេសទទួលពលករចំណាកស្រុកដើម្បីធ្វើការ ហាក់ផ្តោតលើអត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលខ្លី និង តម្លៃចំណាយនៃការចំណាកស្រុកប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ប្រទេសថៃ មានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ

ចំណាកស្រុករយៈពេលវែង។ ការកំណត់ពេលវេលាដោះដូរកើតឡើងពេលដែលត្រូវការសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ដែលគ្មានឯកសារផ្លូវការ និងដំណើរការនៃការបញ្ជាក់សញ្ញាតិ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាគោលនយោបាយតាមហេតុ ជាក់ស្តែងមួយសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក បានចាប់ផ្តើមវិធានការពិសោធន៍ ជាអត្ថប្រយោជន៍នៃចំណាកស្រុកសម្រាប់ទីផ្សារកាងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចថែមទៀត។ ប៉ុន្តែកម្មវិធីដើម្បីគាំទ្រ ដល់ពលករចំណាកស្រុកពេលត្រឡប់មកវិញ និងដើម្បីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកចំណាកស្រុកដូចគ្នាគឺមិនទាន់ លេចចេញជារូបរាងនៅឡើយទេ។

គោលនយោបាយប្រសើរអាចបន្ថយនូវបំណងចំពោះការបំណាស់ទីការងារ

ការអន្តរាគមន៍ តាមរយៈប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកអាចកាត់បន្ថយនូវតម្លៃនៃបំណាស់ទីពលកម្ម ដោយការដោះស្រាយ ការបរាជ័យ និងភាពកម្សៅយក្នុងសមាសភាគនីមួយៗនៃប្រព័ន្ធ។ គោលនយោបាយសមស្របមានភាពខុសគ្នារវាង ប្រទេសនិងប្រទេស វាស្រ្តយថាតើពួកគេជាប្រទេសបញ្ជូនឬទទួលពលករចំណាកស្រុកជាដំបូង មានភាពចាស់ទុំនៃ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងចំណាកស្រុករបស់ពួកគេ និងកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ។ ផ្នែកនេះពិភាក្សាអំពីសក្តានុពលអន្តរា គមន៍ក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃប្រព័ន្ធប្រទេសនិងប្រទេសដែលវាសមស្របសម្រាប់ប្រទេសផ្សេងៗផងដែរ។

កំណែទម្រង់គោលនយោបាយទីផ្សារពលកម្មក្នុងស្រុក អាចអនុវត្តទន្ទឹមគ្នាជា មួយគោលនយោបាយចំណាកស្រុក បាន។ ពិពណ៌នាថាវាមិនត្រូវបានគេផ្តោតក្នុងរបាយការណ៍នេះ គោលនយោបាយទីផ្សារពលកម្មក្នុងស្រុក អាចកាត់ បន្ថយតម្លៃបំណាស់ទីក្នុងស្រុកដែលវាអាចនាំឱ្យមានភាពងាយស្រួលដល់ពលករក្នុងស្រុកដើម្បីប្តូរទៅធ្វើការក្នុងផ្នែក វិស័យ ផ្នែកការងារផ្សេងៗ ឬទីតាំងនៅក្បែរទីលំនៅរបស់ពួកគេជាដាច់ខាតការធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ កំណែទម្រង់នេះ រួមបញ្ចូលការកាត់បន្ថយភាពធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដូចជា ការចំណាយនិងការតម្រូវការគ្រប់គ្រងការបញ្ឈប់ពី ការងារ និងការរឹតបន្តឹងការជួលពលករបណ្តោះអាសន្នជាដើម (ធនាគារពិភពលោក២០១៥)។ គោលនយោបាយទាំង នេះអាចកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃពលករអន្តោប្រវេសន៍មកលើពលករក្នុងស្រុក។

អភិបាលកិច្ច

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីចំណាកស្រុក យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកអាចជួយណែនាំការបង្កើតគោលនយោបាយ នៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករចំណាកស្រុក។ ផែនការជាតិស្តីពីពលករចំណាកស្រុកគួររៀបចំគោលដៅទាំង ពីរ គឺគោលដៅរយៈពេលខ្លី និងយូរអង្វែងសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ហើយត្រូវតែមានភាពទូលំទូលាយដែលគ្រប ដណ្តប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់របស់ពលករចំណាកស្រុក ព្រមទាំងមានការសម្របសម្រួលគោលនយោបាយពលករចំណាក ស្រុក ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស (ទូទៅមនុស្ស)។ ប្រទេសដែលទទួលពលករចំណាកស្រុកជាចំបង យុទ្ធសាស្ត្រពលករចំណាកស្រុកអាចផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ដល់និយោជក និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងទីផ្សារពលកម្ម អំពីបែបបទ ដែលអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយមើលឃើញបញ្ហារបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ និងអំពីបែបបទដែលពួកគេអាចកែតម្រូវ ចំនួនពលករចំណាកស្រុករបស់ពួកគេ និងកម្រិតជំនាញដើម្បីឱ្យស្ថិតិជាមួយនឹងគោលដៅសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលយូរអង្វែង។ ផែនការទាំងឡាយគួរឱ្យទទួលស្គាល់នូវផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដែលអាចកើតមានឡើងស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍មួយចំនួន ផងដែរ ជាពិសេសពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប និងបង្ហាញនូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីជួយដល់ពលករ ទាំងនោះ។ នៅតំបន់អាល្លឺម៉ង់ ជាទូទៅប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ត្រូវបានគេរៀបចំដោយសន្មតថាអន្តោប្រវេសន៍ជាបាតុភូត បណ្តោះអាសន្ន។ ក៏ប៉ុន្តែភ័ស្តុតាងកាន់តែច្រើនបង្ហាញថា ការធ្វើចំណាកស្រុកគឺមានលក្ខណៈជារចនាសម្ព័ន្ធនៃសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងតំបន់ដែលមានន័យថា ផែនការរយៈពេលយូរអង្វែងត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ ដើម្បីសម្របសម្រួលដល់គោលនយោបាយ អន្តោប្រវេសន៍ និងគោលនយោបាយផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម។ ចក្ខុវិស័យរយៈពេលយូរអង្វែងសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុក អាចផ្តល់នូវភាពច្បាស់លាស់មួយចំនួនដល់និយោជកនិងពលករចំណាកស្រុកអំពីមធ្យោបាយដ៏មានសក្តានុពលនៃ គោលនយោបាយ ដូច្នេះពួកគេត្រូវបានជ្រុតជ្រាបអំពីផលប៉ះពាល់ផលិតកម្ម និងការងារ។ នៅក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូន ពលករជាចំបង យុទ្ធសាស្ត្រចំណាកស្រុក អាចពិពណ៌នានូវបែបបទដែលអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយមើលឃើញនូវ

តួនាទីនៃការចំណាកស្រុក និងការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រនានាសម្រាប់កិច្ចការពារដល់ពលករចំណាកស្រុកកំឡុងពេល ពលករបម្រើការងារនៅប្រទេសក្រៅ។ ឯកសារទាំងនេះអាចពិចារណាដល់គោលដៅរយៈពេលយូរអង្វែងដូចជា ការប្រើប្រាស់ការសុំសិទ្ធិចំណាកស្រុកជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ដែលអាចដាក់បញ្ចូលក្នុងការរៀបចំ គោលនយោបាយនានាសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយដល់ពលករចំណាកស្រុក និងការធ្វើសមាហរណកម្មនៃពលករចំណាកស្រុក ពេលវិលត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ។

ផែនការជាតិស្តីពីចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសកូរ៉េ និងបទពិសោធន៍ការរៀបចំបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ របស់ប្រទេសកូរ៉េ ផ្តល់នូវគំរូជាច្រើន។ ប្រទេសកូរ៉េបានអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ ផែនការគ្រឹះទីមួយនៃគោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍ (២០០៨-១២) ស្វែងរកការកែលម្អកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុង ចំណោមភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងដាក់ជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលយូរអង្វែង ដែលស្របជាមួយគោលនយោបាយចំណាកស្រុក (ក្រសួងយុត្តិធម៌២០០៩)។ ផែនការចែងយ៉ាងច្បាស់ពីគោលដៅកំណត់អាទិភាពដាក់ចេញនូវតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ នៃភ្នាក់ងារផ្សេងៗគ្នា ហើយកំណត់នូវផ្នែកនានាសម្រាប់សហប្រតិបត្តិការគ្នា។ ផែនការទីពីរ (២០១៣-១៧) បាន រួមបញ្ចូលការវាយតម្លៃផែនការគ្រឹះទីមួយ ដែលទាក់ទងជាមួយគោលដៅកំណត់មួយចំនួន។ ប្រទេសកូរ៉េបានបង្កើត ផែនការជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកចំនួនពីរ។ គោលនយោបាយស្តីពីធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សម្រាប់កម្ពុជាឆ្នាំ២០១០-២០១៥ បានបង្កើតនូវគោលដៅចំបងៗសម្រាប់គោលនយោបាយស្តីពីធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ ហើយគោលនយោបាយឆ្នាំ២០១០ -២០១៥ ដាក់ចេញនូវសកម្មភាពការងារកំណត់ជាច្រើននិងភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនោះ។ ផ្ទុយពីឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រទីមួយ ឯកសារឆ្នាំ២០១៥-២០១៨ បានបង្កើតដោយដាក់បញ្ចូលជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រការងារ និងមុខរបរ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ។

ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នការកំណត់ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវឱ្យបានច្បាស់លាស់ គឺមានសារសំខាន់ណាស់ដើម្បីកាត់បន្ថយ ការចំណាយពេលវេលាលើនីតិវិធីការិយាល័យបច្ចេកទេស និងដើម្បីបម្រើពលករចំណាកស្រុកឱ្យកាន់តែប្រសើរ។ ប្រទេសដែល ទទួលបានពលករចំណាកស្រុកមួយ (ប្រទេសសិង្ហបុរី) និងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក (ប្រទេសហ្វីលីពីន) គឺជាប្រទេសដែលមានឧទាហរណ៍ល្អសម្រាប់ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក ដោយមានការកំណត់ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវយ៉ាង ច្បាស់លាស់។ នៅប្រទេសកូរ៉េ ក្រសួងការងារ និងមុខរបរ បានបង្កើតគោលនយោបាយការងារបរទេស ហើយទទួលខុស ត្រូវសម្រាប់ប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប។ ក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី ក្រសួង ពលកម្មបង្កើតនិងអនុវត្តគោលនយោបាយពលកម្មបរទេសនានា។ ផ្នែក និងនាយកដ្ឋាននានាដែលស្ថិតក្នុងក្រសួង នេះ ត្រួតពិនិត្យលើបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងសុខុមាលភាព ពលកម្មបរទេស ប័ណ្ណអនុញ្ញាតការងារ និងការពង្រឹងការ អនុវត្តប័ណ្ណតិណាទាទាក់ទងនឹងពលកម្មបរទេស។ នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ភ្នាក់ងារផ្តោតលើពលករមួយចំនួន ត្រូវ បានចាត់បញ្ចូលជាមួយនាយកដ្ឋានការងារ និងមុខរបរ។ តួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេគឺកំណត់យ៉ាង ច្បាស់លាស់ដោយភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសនៃប្រទេសហ្វីលីពីនដែលទទួលខុសត្រូវយ៉ាងចំបងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ការចំណាកស្រុក និងរដ្ឋបាលសុខុមាលភាពពលករក្រៅប្រទេស (OWWA) ដែលទទួលខុសត្រូវជាចំបងលើការគាំ ពារពលករ។

កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីអាចសម្របសម្រួលកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងប្រទេសបញ្ជូននិងទទួល ពលករ។ ប្រទេសបញ្ជូននិងទទួលពលករមានភាពស្មុគស្មាញលើកិច្ចព្រមព្រៀង ប៉ុន្តែមានគោលដៅផ្សេងគ្នាចំពោះការធ្វើ ចំណាកស្រុកដើម្បីការងារដែលញឹកញាប់ផ្តល់នូវលទ្ធផលមិនមានប្រសិទ្ធផលដល់ដំណើរការចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកាត់បន្ថយភាពមិនមានប្រសិទ្ធផលទាំងនេះ ជួបការលំបាកដោយសារការសម្រេចដែលមាន ដែនកំណត់នៃបទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់នានាក្នុងស្រុក។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងអនុស្សរណៈយោគយល់នានា ផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលពលករដើម្បីស្វែងរកនូវអត្ថប្រយោជន៍រួមរបស់ពួកគេ និងស្របតាមក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិនិងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ ទោះបីជាកិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចទទួលបាននូវភាពមិនមានប្រសិទ្ធិ

ផលក្តី។ នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀងនិងអនុស្សាវរណៈនេះឆ្លើយតបបានប្រសើរកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះអាចបង្កើតបាន ជាដំណើរការបន្តនៃការចរចាទាក់ទង និងការគ្រប់គ្រង និងការគាំពារពលករចំណាកស្រុក។ កិច្ចព្រមព្រៀងជោគជ័យ ផ្អែកលើលទ្ធភាពរបស់វាដែលអាចកែតម្រូវទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារពលកម្មដែលកើតមានឡើង ការបន្តការចូលរួមរវាង តំណាងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករ និងការបំពេញនូវក្របខណ្ឌជាតិស្តីពីចំណាកស្រុក និងមុខរបរ (KNOMAD 2014)។ គំរូកិច្ចសន្យាការងារនិងមុខរបរ វិធានការគាំពារប្រាក់ឈ្នួល (ដូចជា យន្តការសម្រាប់ប្រាក់តម្កល់ស្វ័យប្រវត្តិប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ពលករ) តម្លាភាពអំពីមតិការនៃអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់ ការចូលរួមនៃ សេវាការងារសាធារណៈនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករ ការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាជាក់លាក់នៃយើងនិង ការអនុវត្តវិធីវិញ្ញាបនបត្រទាំងវិធានការវាយតម្លៃដែលទាំងនេះជាការអនុវត្តល្អៗនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និង អនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា (Wickramasekara 2015)។

ការស្នើសុំអនុញ្ញាត

ច្រកចូល៖ ដំណើរការនៃស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលអាចប្រព្រឹត្តទៅបានល្អប្រសើរនៅពេលដែលវាមានតម្លាភាព និងនៅ ពេលដែលច្រកចូលនោះត្រូវបានគេកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់។ ដំណើរការនៃការស្នើសុំអនុញ្ញាតដែលមានចរិកពិបាក យល់ និងស្មុំញ៉ាំ បង្កឱ្យគ្មានប្រសិទ្ធភាព បង្កើនតម្លៃចំណាយនៃចំណាកស្រុក ហើយវានឹងនាំទៅរកភាពមន្ទិលសង្ស័យ ដល់ដំណើរការនៃការស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលនោះ។ ការកើនឡើងនៃតម្លាភាព និងការធានាថាភាគីទាំងពីរ ទាំងនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុកយល់ដឹងអំពីតម្រូវការផ្លូវច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់ការអនុញ្ញាតឱ្យពលករ ចំណាកស្រុកចូលគឺជាជ្រៀងសំខាន់ណាស់។ ប្រព័ន្ធដែលអនុញ្ញាតនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុក តាមដានដំណើរការ នៃការចូលក្នុងប្រទេសអាចពង្រឹងភាពជឿជាក់ក្នុងប្រព័ន្ធ និងជួយឱ្យមន្ត្រីអាចផ្តល់ប្រយោជន៍នៅពេលដែលវាក៏ឃើញថា មានការរាំងស្ទះ។ ប្រទេសនូវដែលសង្ឃឹមបានប្រើប្រព័ន្ធមួយ “ការបញ្ចូលចំណាប់អារម្មណ៍ការងារ” ពាក់ព័ន្ធនឹងការ ជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកដែលត្រូវតាមជំនាញពីក្នុងប្រព័ន្ធមួយដែលមានអ្នកចង់ធ្វើការបានដាក់ពាក្យ ហើយវាស្រប ទៅនឹងតម្រូវការ។ ប្រព័ន្ធនេះ បានជួយលុបបំបាត់ការរាំងស្ទះដល់អ្នកដាក់ពាក្យតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ និងការផុតកំណត់ នៃការចុះបញ្ជី ដែលកើតឡើងញុយៗ (Bedford និងSpoonley 2014)។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ដើម្បីកំណត់ ភាពខុសគ្នានៃការចូលក្នុងប្រទេស អាចកំណត់តាមប្រភេទខុសៗគ្នានៃពលករសម្រាប់តម្រូវការខុសៗគ្នា។ ប្រទេស សិង្ហបុរី មានប្រភេទនៃការចូលទៅធ្វើការទីនោះ គឺពលករដែលមានជំនាញទាប មធ្យម និងខ្ពស់ ដែលគេត្រូវប្រើការ ជ្រើសរើសតាមប្រាក់ខែ និងការអប់រំដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នានៃពលករជាមួយនឹងភាពខុសគ្នានៃកម្រិតជំនាញ។ ប្រភេទ ទាំងបីនេះ គឺឆ្លើយតបនឹងទំរង់ការងារ ហើយធ្វើឱ្យមានការជ្រើសរើសពលករបានប្រសើរនិងត្រូវទៅនឹងទំរង់ការងារ ដែលមានប្រយោជន៍ច្រើន។

តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម គឺជាយន្តការដ៏មានសារសំខាន់មួយដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនៃប្រព័ន្ធស្នើសុំ អនុញ្ញាតចូលទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម។ តារាងនេះជួយដោះស្រាយសំណួរនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ណាត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅធ្វើការ។ តារាងនេះគឺផ្អែកទៅលើទិន្នន័យដែលកំណត់ទីផ្សារពលកម្មដែលខ្វះខាត យកចេញពីការ សិក្សាបែបវិមាណនិងគុណភាពដោយមានភស្តុតាងជាក់លាក់ រួមទាំងអង្កេតកម្លាំងពលកម្ម ទិន្នន័យរដ្ឋបាល និងការ ពិគ្រោះយោបល់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដើម្បីកំណត់ការខ្វះខាតទីផ្សារកម្លាំងពលកម្ម បង្កើតបាន ជាមូលដ្ឋានផ្តល់មតិត្រឡប់មួយរវាងប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ និងទីផ្សារពលកម្ម ដែលវានឹងជួយកំណត់ពលករចំណាកស្រុក ទទួលបានការងារធ្វើ ថាតើផ្អែកណាដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្មខ្លាំង។ តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម អាចធានាថា និយោជក មានលទ្ធភាពបំពេញតម្លាភាពទាំងការងារដែលត្រូវការជំនាញទាប និងជំនាញខ្ពស់ ដែលជំនាញនេះមិនអាច រកអ្នកធ្វើការនៅក្នុងស្រុកបាន។ តារាងនេះ ក៏ធានាជាសំណាធារណៈថា អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយអាចតាមដាន

យ៉ាងដិតដល់អំពីទីផ្សារពលកម្មនិងអន្តោប្រវេសន៍។ ចុងក្រោយ តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មនេះ អាចពន្លឿនដំណើរការស្វែងរកអនុញ្ញាតចូលក្នុងប្រទេសដោយច្រៀងរវាងតម្រូវការសម្រាប់និយោជកក្នុងការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើសអ្នកធ្វើការពីក្នុងទីផ្សារពលកម្ម។ តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មនេះ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងប្រទេសអូស្ត្រាលី និងជប៉ុន និងចក្រភពអង់គ្លេស និងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ តារាងលក្ខណវិនិច្ឆ័យការងាររបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីកំណត់លើការស្វែងរកកម្លាំងពលកម្មជាមុន រួមទាំងការពិបាករកកម្លាំងពលកម្មដើម្បីបំពេញ និងការងារយុទ្ធសាស្ត្រតាមវិស័យ និងត្រូវបានគេប្រើបង្កើតគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអន្តោប្រវេសន៍ និងធនធានមនុស្ស។

ការដាក់កំហិតលើបរិមាណ។ ការដាក់កំហិតលើបរិមាណ គឺជាគោលដៅនៃអន្តោប្រវេសន៍ ឬ (ច្រើនតែកើតឡើងនៅប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ាន) ត្រូវយកកម្រៃ ឬត្រូវយកពន្ធលើចំនួនពលករចំណាកស្រុក។ ការដាក់ចេញនិងការពិនិត្យឡើងវិញនៃការដាក់កំហិតលើបរិមាណ គួរតែពឹងផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រមូលដ្ឋានដែលមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ ការដាក់កំហិតលើបរិមាណគួរឆ្លុះបញ្ចាំងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងថាតើវាអាចទទួលយកបានទេចំពោះការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច។ ការកំណត់កំហិតនេះ គួរពឹងផ្អែកលើសុចរិតភាពដែលអាចវាស់វែងបានដែលចេញពីទិន្នន័យអង្កេត ទិន្នន័យរដ្ឋបាល (រួមទាំងទិន្នន័យកម្មវិធី និងថវិកា) និងប្រភពបែបច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ដូចជាព័ត៌មានទីផ្សារពលកម្មដែលកំពុងកើតឡើង។ ការវិភាគ និងធាតុចូលពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងនិយោគជក សហជីព និងក្រុមផ្សេងៗទៀត ពិតជាត្រូវការដើម្បីកំណត់តម្លៃ ឬការចំណាយមួយសម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍។ អង្គការស្ថាប័នស្រាវជ្រាវឯករាជ្ញមួយអាចយកថវិកាថ្លៃវិភាគទិន្នន័យបច្ចេកទេស និងប្រមូលព័ត៌មានពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ ស្ថាប័នទាំងបីភាគីអាចពិនិត្យលើធាតុចូលពីអង្គការស្ថាប័នឯករាជ្ញនេះ និងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដល់អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ។

ការជ្រើសរើសពលករ។ ការលើកកម្ពស់ការត្រួតពិនិត្យនៃឧស្សាហកម្មជ្រើសរើសពលករ រួមទាំងតម្រូវការជួលបន្ថែម អាចកាត់បន្ថយតម្លៃនៃបម្លាស់ទីពលកម្ម នឹងលើកកម្ពស់ការគាំពារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក។ តម្រូវការនៃការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការត្រួតពិនិត្យឱ្យបានប្រសើរចំពោះភាពអនុលោមតាមវិធាននានា អាចជួយជំនាញភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករផ្តល់សេវាដល់ពលករចំណាកស្រុក ទោះបីប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការទាំងនេះអាស្រ័យលើលទ្ធភាពនិងធនធានក្តី។ ក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករគឺត្រូវគេតម្រូវឱ្យមានកម្មវិធីបង្រៀនមុនទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណ ហើយត្រូវតែទទួលយកវាប្រសិនបើភ្នាក់ងារនោះប្រើប្រាស់ការវិនិច្ឆ័យលើវិធានមួយចំនួន។ ក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវតែចូលរួមសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសមុនទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងបន្តចូលរួមសិក្ខាសាលាអប់រំសម្រាប់ការទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណជាថ្មីម្តងទៀត។ ការិយាល័យអាជ្ញាធរចុះបញ្ជីភ្នាក់ងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសអូស្ត្រាលីចេញបទបញ្ញត្តិនិងត្រួតពិនិត្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក ប៉ុន្តែក៏បានផ្តល់សេវាដូចជាជួយពលករចំណាកស្រុកកំណត់ភ្នាក់ងារណាមួយ ផ្តល់ព្រឹត្យាដល់ពួកគាត់អំពីតម្លៃដែលត្រូវបង់និងដោះស្រាយលើការប្រឈមនានា (World Bank 2017)។ ចុងក្រោយ ប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករ គួរពិចារណាធ្វើយ៉ាងណាឱ្យភ្នាក់ងារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការតវ៉ានានាដែលធ្វើមានឡើងដោយពលករចំណាកស្រុកប្រឆាំងនឹងនិយោជក ដូចអ្វីដែលបានកើតឡើងនៅប្រទេសហ្វីលីពីន។ នៅមានទៀត ការដាក់កំហិតនៃតម្រូវការសម្រាប់ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណត្រូវមានតុល្យភាពជាមួយនឹងសមត្ថភាពសម្រាប់ប្រតិបត្តិការនិងកម្រិតនៃការចូលរួមពីវិស័យឯកជន។ ក្នុងករណីដែលមានវិលោភបំពានបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុង ត្រូវមានការចូលរួមពីភ្នាក់ងារអាជ្ញាធរណាមួយមិនផ្លូវការ។

ការពង្រឹងភាពទទួលបានព័ត៌មាន អាចបន្ថយព័ត៌មានដែលមិនសម្រឹមស្រួល ក៏ដូចជាការលើកកម្ពស់ភាពស៊ីគ្នារវាងនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុក ក៏ដូចជាការបន្ថយតម្រូវការភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។ យុទ្ធសាស្ត្រនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានព័ត៌មានរបស់ពលករចំណាកស្រុក រួមទាំងសេវាការងារនិងមុខរបរសាធារណៈដែលផ្តល់ឱ្យពលករចំណាកស្រុកប្រកប ដោយសក្តានុពលជាមួយនឹងឱកាសការងារនៅបរទេស និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីនីតិវិធីចំណាកស្រុក។ EPS របស់ប្រទេសកូរ៉េប្រើប្រាស់វេបសាយដែលងាយស្រួលមើលសម្រាប់ផ្តល់

ព័ត៌មានដល់ពលករពីបរទេសដោយដាក់ជាភាសាជាតិរបស់ពលករនោះ។ ប្រទេសហ្វីលីពីន ផ្តល់បញ្ជីរាយឈ្មោះឱកាស ការងារដែលអាចផ្តល់ជូនដល់ពលករតាមរយៈវេបសាយផ្សាយការងារ JobStreet.com³ និងផ្តល់កម្មវិធីតម្រង់ទិស ដល់ពលករដែលចង់មកធ្វើការក្នុងប្រទេសនេះ។ សិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសមុនទទួលបានការងារ (PEOS) ដោយរួមទាំង មេរៀនការធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ការរកការងារ ការជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់ កម្រៃដែលត្រូវបង់សម្រាប់ការអនុញ្ញាត ឱ្យចូល និងការផ្តល់សំខាន់ៗទៀតសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារ និងព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីប្រទេស។ PEOS គឺត្រូវតែ បំពេញដោយពលករដែលចង់ធ្វើការងារនេះ ប៉ុន្តែអាចចូលបំពេញបានតាមវេបសាយដោយមិនយកកម្រៃ។ ភ្នាក់ងារជាតិ របស់ប្រទេសម្ចីកូសម្រាប់លើកកម្ពស់ការងារនិងជំនាញ បានផ្សព្វផ្សាយបុគ្គលដែលមានជំនាញការងារ និងនិយោជក បរទេសដែលបានចុះបញ្ជី និងយុវជននៃប្រទេសខ្លួនសម្រាប់ការងារដែលត្រូវតាមជំនាញរបស់ពួកគេ។

ការទទួលបានព័ត៌មានក៏អាចលើកកម្ពស់ការត្រួតពិនិត្យលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអាចការពារពលករ ចំណាកស្រុកបានផងដែរ។ ទាំងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសបញ្ចូន និងប្រទេសទទួលយកពលករ អាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន សាធារណៈដើម្បីលើកកម្ពស់ការត្រួតពិនិត្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក។ ប្រព័ន្ធដើម្បីផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនិង បញ្ញត្តិភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុករបស់ឯកជន គឺជាក្រិត្យក្រមមួយរបស់អាស៊ាន។ តែទោះជាយ៉ាងណាក្តី ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុករបស់រដ្ឋដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការពិនិត្យនេះជាញឹកញយខ្លះបុគ្គលិកសម្រាប់ ធ្វើការ និងធនធានសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យឱ្យបានទៀងទាត់លើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក។ ការចំណាយ តិចតួចដែលវិនិច្ឆ័យសម្រាប់លក់ការងារនេះ គឺធ្វើឱ្យព័ត៌មានអំពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកអាចដាក់ ជាសាធារណៈ។ ព័ត៌មាននេះអាចដាក់បញ្ចូលការរំលោភនៃការជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក អត្រារក្សាទុកពលករ និងការផ្លាស់ប្តូរពលករ ដូចអ្វីដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី។ ប្រទេសសិង្ហបុរីបានប្រកាសប្រព័ន្ធមួយដើម្បី អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកនៃប្រទេសដែលនាំពលករមក ដាក់ពិន្ទុភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ លើការប្រតិបត្តិរបស់ពួកគេក្នុង ការពន្យល់ដំណើរការនៃការដាក់ពាក្យ ការផ្តល់ប្រឹក្សា និងការជ្រើសរើសពលករ។ ប្រព័ន្ធមួយដែលលម្អិតជាងនេះ វា និងឱ្យពលករដាក់ពិន្ទុភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកវិញផងដែរ។ សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ អាច ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការអនុម័តក្រុមសីលធម៌ការងារ ដាក់ពិន្ទុនៃការប្រតិបត្តិរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ចំណាកស្រុកនីមួយៗ រួចហើយផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការដាក់ពិន្ទុនោះ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានធ្វើការជាមួយ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសអាស៊ានមួយចំនួនដើម្បីធ្វើការងារដូចគ្នានេះ។ អ្នកអនុវត្តបានល្អអាច ទទួលបានរង្វង់ជាសាធារណៈសម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពរបស់ពួកគេ ដូចជាប្រទេសហ្វីលីពីន ជាដើម ឬក៏អាចទទួលបានការ សម្រួលពិសេសនៃការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬក៏អាចបន្តអាជ្ញាប័ណ្ណឱ្យដោយមិនបាច់បំពេញឯកសារអ្វីឡើយ។

ការងារនិងមុខរបរ

ទំរង់ការងារ។ ការរៀបចំទំរង់ការងារដែលល្អ គឺអនុលោមតាមក្រិត្យក្រមនៃច្រកចូលដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នារវាង ជំនាញ និងផលិតភាពផលិតរបស់ពលករចំណាកស្រុកជាទំរង់ដែលអាចបត់បែនបាន និងជាអ្វីដែលងាយស្រួលសម្រាប់ ការផ្តល់ឱ្យធ្វើការឡើងវិញ។ ប្រទេសទទួល អាចផ្តល់ទំរង់ការងារសមស្របបន្ថែមសម្រាប់ពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់ រួមទាំងរយៈពេលធ្វើការនិងអាចឱ្យពួកគេយកអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកទៅជាមួយ។ ប្រទេសសិង្ហបុរីបានអនុវត្តក្នុងនេះ ជាមួយ នឹងទំរង់ការងារដែលភ្ជាប់ជាមួយកម្រិតខុសគ្នានៃជំនាញ។ ទំរង់ការងារដែលល្អជាងនេះអាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់ ការផ្តល់ជំនួយលើការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពផលិត។ ភាពបត់បែនបានត្រូវបានណែនាំក្នុងទំរង់ការងារដើម្បីអនុញ្ញាត ឱ្យពលករបរទេសអាចប្តូរនិយោជកបាន (ប្តូរកន្លែងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេកំពុងធ្វើការ)។ ក្នុងប្រទេសអាស៊ាន ពលករចំណាកស្រុកបរទេសជាញឹកញយត្រូវបានគេដាក់ភ្ជាប់ជាមួយនិយោជកតែមួយគត់។ ការដែលគ្មានភាពបត់បែន ទាំងនេះក្នុងទីផ្សារការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកបរទេស គឺហាក់ដូចជាកំហិតប្រសិទ្ធភាពផលិតដោយរវាងឱកាស

ការងាររវាងនិយោជក និងពលករដែលអាចប្រសើរជាងនិងត្រូវតាមជំនាញជាង ហើយវាក៏បានធ្វើឱ្យពលករចំណាកស្រុក បរទេសងាយរងគ្រោះពីការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក និងជាអ្នកដែលទប់ស្កាត់ការងារមិនឱ្យរីកចំរើនទៅមុខ បាន។ EPS របស់កូរ៉េ ពលករចំណាកស្រុកបរទេស អាចប្តូរការងារបានរហូតដល់ទៅបីដង ហើយប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី បានផ្តល់ការងារដែលអាចផ្លាស់ប្តូរបានចំពោះពលករចំណាកស្រុកបរទេសដែលមានជំនាញខ្ពស់ដោយ វាមិនបានភ្ជាប់តែជាមួយនឹងនិយោជកមួយប៉ុណ្ណោះទេ។

ការការពារពលករចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ។ កម្មវិធីតម្រង់ទិស និងការអប់រំខាងហិរញ្ញវត្ថុមុនចេញដំណើរ អាច ជួយពលករចំណាកស្រុក មានបទពិសោធន៍ការងារនៅក្រៅប្រទេស។ ប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ាន ភាគច្រើនផ្តល់កម្មវិធី តម្រង់ទិសសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកមុនពួកគេចេញដំណើរសម្រាប់ការងារនៅក្រៅប្រទេស។ កម្មវិធីទាំងនេះស្វែងរក អំពីការលើកកម្ពស់ការការពារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ដោយពង្រីកការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិ ប្រទេសដែល ពួកគេត្រូវទៅធ្វើការ និងយន្តការបណ្តឹងនានាដែលមាន។ ប្រទេសហ្វីលីពីនគឺជាទូទៅប្តេជ្ញាបន្ថែមការយល់ដឹងដល់ ពលករចំណាកស្រុក។ មានការប្រតិបត្តិល្អមួយចំនួននៅក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិសរបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន គឺរួមមានភាគី ពាក់ព័ន្ធជាដៃគូ មានរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដើម្បីដាក់បញ្ចូលឱ្យមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ បង្កើតសិទ្ធិសាលាតម្រង់ទិសក្រោយពេលមកដល់ផងដែរ ដើម្បីធានាថាការរៀនសូត្រមិនបានឈប់ត្រឹមពេលដែល ពួកគេចាប់ផ្តើមចេញដំណើរនោះទេ តាក់តែងកម្មវិធីតម្រង់ទិសសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសពលករ និងផ្តល់ព័ត៌មានអំពី ចំណាកស្រុកនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន (Asis and Agunias 2012) ។ ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីសិក្សាដែលមានស្តង់ដារ និង ការត្រួតពិនិត្យនៃការអនុវត្តគឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃភាពជោគជ័យ។ កម្មវិធីសាកល្បងមួយផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុដល់ ពលករចំណាកស្រុកក្នុងស្រុកក្នុងតំបន់ Greater Malang និងស្រុកBlitar នៃភាគខាងកើតតំបន់ចារ៉ាបរបស់ប្រទេស ឥណ្ឌូនេស៊ីបានបង្កើនផ្នែកគំនិតវិជ្ជាជីវៈនិងចំណេះដឹងខាងហិរញ្ញវត្ថុ និងភាពយល់ដឹងនៃធានារ៉ាប់រងដែល ពលករចំណាកស្រុកទទួលបាន ទោះបីវាមិនបានកើននៃទឹកប្រាក់ ឬលុយផ្អែមកន្លះទៀតទាក់ក្តី (Doi, McKenzie និង Zia 2014)។ ជាការគំរូគាប់គាល់ ប្រសិទ្ធិភាពត្រូវបានគេរកឃើញថា វានឹងមានប្រសិទ្ធិភាពខ្លាំងនៅពេលដែលភាគី ទាំងពីរ ទាំងពលករចំណាកស្រុក និងសមាជិកគ្រួសារទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ហើយមានប្រសិទ្ធិភាពតិចតួច នៅពេលដែលមានតែសមាជិកគ្រួសារទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ចុងក្រោយគ្មានប្រសិទ្ធិភាពទេនៅពេលដែលមាន តែពលករចំណាកស្រុកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។

ប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក អាចពិចារណាការផ្តល់កម្មវិធីដល់ពលករចំណាកស្រុក ដើម្បីជួយពួកគេទាត់ទូទាត់ ថ្លៃចំណាយនានាសម្រាប់ចំណាកស្រុកទៅធ្វើការក្រៅប្រទេស។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករមួយចំនួនបាន ឬក៏ពុំពុំចាប់ផ្តើម កម្មវិធីផ្តល់កម្មវិធីដល់ពលករចំណាកស្រុកមុនចេញដំណើរ រួមទាំងប្រទេសបង់ក្លាដែស ណេប៉ាល់ ស្រីលង្កា និងវៀតណាម។ វាមានភស្តុតាងខ្លះៗដែលថាការបញ្ឈប់ផលលំបាកខាងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រហែលជាអាចបន្ថែមឱ្យមានការធ្វើចំណាកស្រុក កាន់តែច្រើន ដោយលើកឡើងថាការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការចំណាកស្រុកនេះប្រហែលជាអាចជំរុញឱ្យមាន ការចំណាកស្រុកបន្ថែមដល់សមាជិកគ្រួសារដែលចង់ទៅធ្វើការនៅប្រទេសក្រៅដែរ (Angelucci 2015; Bryan, Chowdhury, and Mobarak 2014)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បទពិសោធន៍ផ្តល់កម្មវិធីមុនពេលចេញដំណើរ បានសង្កត់ធ្ងន់លើសារសំខាន់នៃការអនុវត្ត ដូចដែលបានរាយការណ៍នៃបញ្ហាមិនសងគ្រូឡប់ក្នុងប្រទេសស្រីលង្កា ហើយ កម្មវិធីកម្មវិធីនេះនៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយសារការខ្វះខាតក្នុងការសង់ត្រឡប់វិញ (Martin 2009)។ ផ្ទុយមកវិញ យុទ្ធនាការព័ត៌មាន វាហាក់ដូចជាមិនបានធ្វើឱ្យកើនអ្នកចំណាកស្រុកទៅខាងក្រៅទេ (Beam, McKenzie, and Yang 2015)។

ការចាកចេញ

ទណ្ឌកម្ម និងការគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត។ ទណ្ឌកម្ម និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការចាកចេញ អាចប្រព្រឹត្តិទៅបានស្របគ្នាក្នុងប្រទេសគោលដៅ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការចាកចេញដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅពេលដែលកិច្ចសន្យា ការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់។ បន្ថែមទៅនឹងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តបែបអវិជ្ជមានសម្រាប់និយោជកក្នុងការលើកទឹកចិត្តឱ្យត្រឡប់ទៅវិញទាន់ពេលវេលា ដូចអ្វីដែលប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី បានធ្វើគឺប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានបង្កប់ ឬដាក់ក្នុងគម្រោងគណនេយ្យសន្សំចាំបាច់មួយ រហូតដល់កម្មករនោះត្រឡប់ទៅដល់ប្រទេសដើមវិញទើបបើកជូន។ ក្នុងប្រទេសកូរ៉េនិយោជកតម្រូវឱ្យចុះបញ្ជីក្នុងធានារ៉ាប់រងកិច្ចសន្យា សម្រាប់ការចាកចេញហើយកម្មករត្រូវចុះក្នុងបញ្ជីធានារ៉ាប់រងតម្លៃនៃការត្រឡប់ទៅវិញ។ វិភាគទានប្រចាំខែរបស់និយោជក អាចផ្តល់ជូនកម្មករនៅពេលដែលពួកគេចេញពីប្រទេសកូរ៉េ ឬនៅពេលដែលប្តូរនិយោជកទៅធ្វើការកន្លែងផ្សេង ប៉ុន្តែតម្លៃចំណាយលើធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ការត្រឡប់វិញ អាចទទួលបានវិញនៅពេលដែលពលករចំណាកស្រុកនេះចប់ការងារទាំងស្រុង។ ដូចគ្នានេះដែរ កម្មវិធីកម្មករធ្វើការកសិកម្មតាមរដូវរបស់ប្រទេសកាណាដា តម្រូវឱ្យកម្មកររងវិភាគទានក្នុងគម្រោងសន្សំដែលចាំបាច់ ហើយប្រាក់សន្សំទាំងនេះ អាចដកវិញនៅពេលដែលពួកគេត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមវិញ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរក្សាទុកលុយនេះអាចបង្កើនហានិភ័យសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលធ្វើការជាមួយនិយោជកដែលមានចិត្តមិនស្មោះដោយបណ្តោយឱ្យការអនុញ្ញាតការងាររបស់ពលករនោះផុតអាណត្តិ (OECD 2013)។ ការតាក់តែងគោលនយោបាយទាំងនេះ ពិតជាមានសារសំខាន់ណាស់។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមានក៏មានក្នុងនោះដែរ។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តប្រភេទនេះ រួមទាំងការសងត្រឡប់វិញនៃការបង់ពន្ធ ប្រាក់ធានានៃការងារនាពេលអនាគត ឬការជួយសម្រាប់ការដឹងជំនួន ការពិនិត្យសុខភាពនិងការរៀបចំឯកសារនានា (OECD 2013)។ កម្មករនៃគម្រោង EPS ក្នុងប្រទេសកូរ៉េ អាចទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងប្រឹក្សាការងារកំឡុងពេលធ្វើការ ដោយមិនគិតថ្លៃ ក៏ដូចជាការទទួលបានសេវាការងារដែលជំនាញរបស់ខ្លួនឆ្លើយតបនឹងការងារដែលក្រុមហ៊ុនកូរ៉េមាន នៅក្នុងប្រទេសរបស់ពលករចំណាកស្រុក និងអាចចូលរួមក្នុងបណ្តាញអ្នកត្រឡប់មកវិញ ដែលប្រទេសកូរ៉េ បាននឹងកំពុងពន្លឿនសម្រាប់ឱកាសការងារថ្មីទាំងនេះ។

ការភ្ជាប់ជាមួយអ្នកនៅក្រៅប្រទេស។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយអ្នកដែលបានចំណាកស្រុក។ កម្មករចំណាកស្រុកដែលត្រឡប់មកវិញនាំមកជាមួយ ទាំងហិរញ្ញវត្ថុ និងទុនមនុស្ស។ សមាជិកនៃអ្នកចំណាកស្រុកដែលបន្តនៅបរទេសអាចជាប្រភពមួយសម្រាប់រៀនសូត្រនៃអ្នកឯកទេសក្នុងស្រុក និងជាទំនាក់ទំនងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុជាមួយប្រទេសគោលដៅ។ គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកចំណាកស្រុក ជួយបង្កើតជាបណ្តាញនៃអ្នកចំណាកស្រុក ដែលពួកគាត់អាចចែករំលែកគំនិត បច្ចេកវិទ្យា និងទុនផងដែរ (Dickerson and Özden, forthcoming)។ កម្មវិធីនានា ដូចជាកម្មវិធីស្រាវជ្រាវនិងអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រក្រៅប្រទេសរបស់អាហ្សង់ទីន គម្រោង Reverse Brain Drain របស់ប្រទេសថៃ កម្មវិធីស្ម័គ្រចិត្តនៃអ្នកចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសអេស្ប៉ា មានគោលបំណងបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសមាជិកនៃអ្នកចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញពិសេស ដើម្បីជួយការងារក្នុងប្រទេស។ ប្រទេសថៃមកា មានតារាងទិន្នន័យមួយនៃអ្នកចំណាកស្រុកដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ដែលតារាងនោះនិយោជក អាចកំណត់កម្មករដែលមានសក្តានុពលខ្លាំង (McKen-zie and Yang 2015)។ មជ្ឈមណ្ឌលសម្របសម្រួលឥណ្ឌានៅក្រៅប្រទេស បានចូលរួមក្នុងការ វិនិយោគលើការសម្របសម្រួលនិងការបង្កើតជាបណ្តាញចំណេះដឹងនាយកដ្ឋានសេវាហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងកិច្ចការប្រជាជនឥណ្ឌានៅក្រៅប្រទេសផ្តល់ប្រឹក្សាស្តីពីការវិនិយោគក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា (Thimothy and others 2016)។ គោលនយោបាយចំណាកស្រុកសម្រាប់អ្នកវិលត្រឡប់មកវិញ ព្យាយាមស្វែងរករបាំងនៃគោលនយោបាយលម្អិតសម្រាប់ការវិលត្រឡប់មកវិញនិងការលើកទឹកចិត្តចំពោះការវិញត្រឡប់នេះ តាមរយៈការទទួលបានផលចំណេញខាងពន្ធ ភាពជាប្រជាពលរដ្ឋ ឬប្រយោជន៍នៃការស្នាក់នៅសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលបានត្រឡប់មកវិញឬថ្មី ឬប្រពន្ធ ឬអ្នកក្នុងបន្ទុក ឬការទទួលស្គាល់គុណភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគាត់ (Dickerson

និង Özden, forthcoming)។ ការវិភាគថ្មីៗអំពីផលប៉ះពាល់នៃកម្មវិធីអ្នកឯកទេសដែលបានត្រឡប់វិញរបស់ប្រទេស ម៉ាឡេស៊ី (REP) បានរកឃើញថាវាមានផលវិជ្ជមានសម្រាប់គោលនយោបាយបែបនេះ។ កម្មវិធីដែលផ្តល់ការលើក ទឹកចិត្តសម្រាប់ប្រជាជនម៉ាឡេស៊ីដែលមានជំនាញខ្ពស់ ដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសឱ្យត្រឡប់មកវិញគឺរកឃើញថា មាន ប្រហែលជា ៤០% ដាក់ពាក្យធ្វើការលើការងារដែលបានផ្តល់ ដែលវាមានផលប៉ះពាល់រូបវន្តគួរសមដែរ (del Carpio and others 2016)។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធី មានសារសំខាន់ណាស់ ដើម្បីធានាពីប្រសិទ្ធភាពតម្លៃ។ គោលដៅច្បាស់លាស់ ក្នុងការកំណត់លើក្រុមអ្នកចំណាកស្រុក ការកំណត់ថវិកាមួយច្បាស់លាស់ និងទំរង់នៃកម្មវិធី ច្បាស់លាស់ គឺជាសមស្របជាតុដីសំខាន់ ដើម្បីធានាជោគជ័យ (Dickerson and Özden, forthcoming)។

សមាហរណកម្មឡើងវិញ។ មានការសិក្សាបន្ថែមទៀត ថាតើប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក អាចជួយ សមាហរណកម្មពលករដែលបានត្រឡប់មកវិញនៅក្នុងទីផ្សាររបស់ខ្លួនគឺជាជឿនលឿនបំផុត។ ប្រទេសប្រភពដើម អាចផ្តល់ ប្រយោជន៍នៃសមាហរណកម្មឡើងវិញដល់ពលករដែលបានវិញត្រឡប់មកវិញរួមទាំងគោលនយោបាយទីផ្សារពលកម្ម ដ៏សកម្ម ដើម្បីជួយពួកគេកាត់ស្វែងរកការងារឬចាប់ផ្តើមជំនួញនៅពេលដែលពួកគេវិលត្រឡប់វិញ។ កិច្ចអន្តរាគមន៍ បែបនេះ ប្រហែលជាត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីបញ្ជូនពួកគេទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មមួយ ដែលពួកគេបានបាត់បង់បណ្តាញ ដើម្បីរកការងារធ្វើ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការសិក្សាតិចតួចណាស់ ត្រូវបានធ្វើឡើងលើប្រសិទ្ធភាពនៃ កម្មវិធីសមាហរណកម្មឡើងវិញនេះ។ ការធ្វើសវនកម្មនៃកម្មវិធីដែលបានផ្តល់ក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន បានរកឃើញថា មានការប្រឈមច្រើន និងមានភស្តុតាងតិចតួចនៃភាពជោគជ័យ។

ការពង្រឹងនៃការអនុវត្ត

ការសម្របសម្រួលនៃការពង្រឹងការអនុវត្ត។ ការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ គួររាប់បញ្ចូលការសម្របសម្រួល ផ្នែក និងសកម្មភាពពង្រឹងការអនុវត្តនេះ តាមព្រំដែន និងសម្របសម្រួលការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យក្នុងចំណោមភ្នាក់ងារ ដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍។ ធានាថាពលករអន្តោប្រវេសន៍មិនអនុញ្ញាតឱ្យចូល និងធ្វើការនៅទីនោះ ដោយគ្មានឯកសារដែលតម្រូវទេ ដែលវាលើសពីការត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែនធម្មតា ពិតណាស់វាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុង ករណីខ្លះ ប៉ុន្តែការចំណាយច្រើន ជាពិសេសរវាងប្រទេសដែលមានព្រំប្រទល់ជាមួយគ្នាប្រវែងវែង ដូចជាប្រទេសថៃ និងប្រទេសឡាវ និងប្រទេសភូមា។ វិធានការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ក្នុងប្រទេស ដែលដៅទៅលើនិយោជក ដើម្បីធានា ថាពួកគេ បានប្រើប្រាស់ឯកសារពលកម្ម និងមើលថែពលករអន្តោប្រវេសន៍បានល្អ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ភ្នាក់ងារទទួល ការងារគ្រប់គ្រងពលករចំណាកស្រុក (ដែលជាអ្វីៗ មានទិន្នន័យស្តីពីពលករចំណាកស្រុក និងនិយោជករបស់គេ) និងភ្នាក់ងារទទួលការងារពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់តាមព្រំដែន (ដែលភ្នាក់ងារនេះមានទិន្នន័យស្តីពីការចេញនិងការចូល របស់ពលករចំណាកស្រុក) អាចប្រើចំណេះដឹងនេះ ដើម្បីអនុវត្តវិធានការក្នុងស្មារតីពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់។ ប្រព័ន្ធដែល ដែលដាក់បញ្ចូលគ្នាជាមួយភ្នាក់ងារដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា អាចជួយវាយតម្លៃហានិភ័យ និងតាមដានការមិន អនុវត្តទៅតាមច្បាប់តាមរយៈការបង្កើតការតាមដានដោយផ្នែកលើហានិភ័យ ដើម្បីជាគោលការណ៍សម្រាប់ការពង្រឹង ការអនុវត្តនានា។ ក្នុងបរិបទដែលមានសមត្ថភាពនៅខ្សោយ ការសម្របសម្រួល វារីតតែមានសារសំខាន់ ដើម្បីធានា ថាបុគ្គលិកដែលមានចំនួននៅមានកម្រិតរួមទាំងធនធានផងដែរត្រូវបានប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត។

គោលដៅនៃការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់។ ការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីចំណាកស្រុកលើនិយោជកបន្ថែមលើពលករ ចំណាកស្រុក អាចលើកកម្ពស់ការគោរពតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍។ កម្មករចំណាកស្រុក តែងតែមានហានិភ័យខ្ពស់ពី ការដាក់ទណ្ឌកម្មនៃការរំលោភច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ជាងនិយោជក។ ប្រទេសកូរ៉េនិងស៊ីងប៊ូរី បានធ្វើការងារនេះដើម្បី ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់នៃការដាក់ទណ្ឌកម្មលើនិយោជក។ ក្នុងប្រទេសកូរ៉េ ក្រសួងយុត្តិធម៌ អនុវត្តការត្រួតពិនិត្យតាម

ការដ្ឋានការងារ និងផ្នែកវិនិយោគដែលរកឃើញថាបានទទួលយកពលករចំណាកស្រុកមកធ្វើការដោយគ្មាន
ឯកសារត្រឹមត្រូវ។ ការរកឃើញទាំងនោះ រំលោភនឹងច្បាប់ការងារ ឬក្រិតក្រមដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ EPS ដែលតម្រូវឱ្យ
ផ្នែកវិនិយោគ និងបាត់បង់ភាពស្របច្បាប់ដើម្បីចូលក្នុងEPS។ អ្នកត្រួតពិនិត្យស្វែងរកយ៉ាងសកម្មដើម្បីដោះស្រាយទំនាស់
រវាងកម្មករ និងនិយោជក។ ប្រទេសសិង្ហបុរី ដាក់កំហិតវិនិយោគដ៏រឹងមាំលើនិយោជក រហូតដល់ដាក់គុកសម្រាប់និយោជក
ដែលនៅតែប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលៗ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិចំណាកស្រុកនានាក្នុងចំណោម
និយោជក គួរពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនានា ដើម្បីផ្តល់ជំនួយសម្រាប់ការគោរពតាមបទបញ្ញត្តិទាំងនេះ។ ក្នុង
ប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់មួយចំនួន គម្រោងទទួលស្គាល់ស្មារតី និងភាពគាំទ្រ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់
គោលបំណងនេះ។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះវាយតម្លៃការអនុលោមតាមជាមួយនឹងការងារដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងច្បាប់
អន្តោប្រវេណីស្ថិតិការអនុម័តច្បាប់របស់និយោជកការជ្រើសរើសកម្មកររបស់ពួកគេធនធាននិងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល
របស់ពួកគេ ហើយនឹងការជ្រើសរើសនិងបណ្តុះបណ្តាលកម្មករក្នុងស្រុករបស់ពួកគេផងដែរ (OECD 2013)។
ផលប្រយោជន៍នៃការចូលរួមក្នុងគម្រោងនេះ គឺមានភាពផ្សេងៗគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ ប្រទេសនូវវែលសេឡង់ បានអនុវត្តគ្រោះ
ចំណេះនិយោជកណាដែលមានស្មារតីដ៏ពិការធ្វើតេស្តស្ថិតិស្ថិតិវិទ្យាពលកម្មថាតើការងារនេះបំពេញបានដោយកម្លាំង
ពលកម្មក្នុងស្រុកឬយ៉ាងណា។ ចំណែកប្រទេសអូស្ត្រាលី ផ្តល់អាទិភាពជាពិសេសសម្រាប់ដំណើរការឯកសារផ្សេងៗ។

អាទិភាពជាក់លាក់តាមប្រទេសនីមួយៗ៖ ប្រទេសគោលដៅ

ប្រទេសគោលដៅ គួរបង្កើតប្រព័ន្ធចេសន្តប្រវេណីដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងស្របជាមួយ
គោលនយោបាយក្នុងប្រទេស។

- ជាមួយនឹងកម្រិតទាបខ្លាំងនៃពលករទេសន្តប្រវេណីមិនផ្លូវការ និងប្រព័ន្ធស្មុគស្មាញមួយច្រកចូលទាក់ទិននឹង
សមត្ថភាពផលិត ប្រទេសសិង្ហបុរី នឹងត្រូវការបន្តការងារកសាងឱ្យមានជំនឿជាសាធារណៈ ក្នុងប្រព័ន្ធចេសន្តប្រវេណី
និងលើកកម្ពស់ការការពារសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេណី។
- ជាមួយនឹងកម្រិតខ្ពស់នៃពលករទេសន្តប្រវេណីមិនផ្លូវការ ប៉ុន្តែមានប្រព័ន្ធស្មុគស្មាញចូលមិនស្មើគ្នាដូចប្រទេស
សិង្ហបុរី ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី នឹងត្រូវធ្វើការដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេណីរបស់ខ្លួន ឆ្លើយតបខ្លាំងជាងមុនទៅនឹងតម្រូវ
ការសេដ្ឋកិច្ច និងមានសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមុនជាមួយនិយោជកនិងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករមក។
- ជាមួយនឹងមានកម្រិតខ្ពស់នៃទេសន្តប្រវេណីមិនផ្លូវការប្រទេសថៃនឹងត្រូវពិនិត្យចំនួនដ៏ច្រើននៃពលករអន្តោប្រវេណី
ដែលគ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ ធ្វើនីតិវិធីចូលក្នុងប្រទេសប្រកបដោយសម័ហេតុផលដែលមានការចំណាយច្រើន និង
ស៊ីពេលវេលាវែង ហើយគិតឡើងវិញគោលនយោបាយទេសន្តប្រវេណីដូចជាពន្ធ និងមូលនិធិពេលត្រឡប់ទៅវិញ
វាមានក្នុងច្បាប់ប៉ុន្តែមិនបានអនុវត្ត ដែលវាធ្វើឱ្យមានភាពទន់ខ្សោយកិច្ចសន្យាប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេណី។
- ជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមការងារក្នុងវិស័យឯកជន ក្នុងចំណោមអ្នកក្នុងស្រុក ប្រទេសព្រុយណេ
ដារូសាលីម នឹងត្រូវធានាថាប្រព័ន្ធដែលមានភាពស្មុគស្មាញនៃកូតា និងពន្ធអាស្រ័យតាមតំបន់ វិស័យនិងនិយោជក
គាំទ្រគោលគំនិតនេះ ដែលវាក៏ស្របទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច។

អាទិភាពតាមប្រទេស៖ ប្រទេសអ្នកបញ្ជូន

ប្រទេសបញ្ជូនគួរធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានតុល្យភាពនៃការការពារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកជាមួយនឹងតម្រូវការនៃ
ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។

- ប្រទេសហ្វីលីពីន បានបង្កើតប្រព័ន្ធគាំទ្រដ៏ខ្ពស់សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដែលវាជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការសម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូនដទៃទៀត។ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធរបៀបនេះ ប្រទេសនោះគួរបន្តវាយតម្លៃនិងបង្កើនប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍របស់ខ្លួនរួមបញ្ចូលផងដែរនូវការត្រួតពិនិត្យនៃភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ កម្មវិធីសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលត្រូវឡប់មកវិញ និងការចែករំលែកទិន្នន័យនិងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍។
- ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី គួរលើកកម្ពស់ការសម្របសម្រួលក្នុងចំណោមភ្នាក់ងារនានាដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់គ្រប់គ្រងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនីតិវិធីនៃការវិលត្រឡប់ទៅវិញ សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេដែលមានឯកសារត្រឹមត្រូវ។
- ប្រទេសវៀតណាម នឹងត្រូវការវាយតម្លៃគោលនយោបាយបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីកំណត់ថាតើគោលនយោបាយទាំងនោះឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រទេសទេ។ នៅពេលដែលគោលបំណងនៃគោលនយោបាយនេះជឿទុកចិត្តបាន កំណែទម្រង់ផ្សេងៗក៏ត្រូវការជាចាំបាច់ដែរ ដោយរួមទាំងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករជាដើម និងយ៉ាងហោចណាស់ក៏រៀបចំការអនុវត្តនៃការដាក់ទោសទំណួលសម្រាប់ពួកគាត់ដែលឱ្យពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដាក់ប្រាក់កក់សុវត្ថភាព ដើម្បីធានានៅពេលដែលពួកគាត់ត្រឡប់មកវិញ ហើយជាទូទៅពួកគាត់មិនបានទទួលប្រាក់នេះមកវិញទេ។ យុទ្ធសាស្ត្រទេសន្តប្រវេសន៍ជាតិមួយ នឹងអាចជួយតម្រូវកំណែទម្រង់នេះ។
- ប្រទេសដែលមានសមត្ថភាពទាប កម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា គួរបន្តពិចារណា ថាតើទេសន្តប្រវេសន៍អាចស៊ីគ្នានឹងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនបែបណា គួរសិក្សាសំរាប់កម្មវិធីបែបណា ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការចំណាយសម្រាប់ចេញទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសអស់កម្រៃតិច និងផ្លូវការជាង ហើយគួរបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយនិងពលករដែលទៅទីនោះ ដើម្បីសម្របសម្រួលការផ្ទេរចំណេះដឹងនិងទុនដែលមាន។ ប្រទេសទាំងនេះ អាចពិនិត្យមើលបទពិសោធន៍ពីប្រទេសហ្វីលីពីន ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គេបង្កើតស្ថាប័នដែលបម្រើដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍និងផ្តល់សេវានានា ដូចជាកម្មវិធីទម្រង់ទិសដល់ពួកគាត់មុនចេញដំណើរ។

អាទិភាពតំបន់

លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន អាចគាំទ្រកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ដោយដើរតួនាទីជាស្ថាប័នមួយសម្រាប់សម្របសម្រួលដល់ការប្រតិបត្តិបានល្អ។ លេខាធិការដ្ឋាន គួរប្រមូលកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីនានានិងអនុសាសនៈយោគយល់ពីប្រទេសក្នុងអាស៊ាននិងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗក្នុងពិភពលោក ដើម្បីជំរុញនូវការប្រតិបត្តិបានល្អនានានិងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗនិងផ្នែកគន្លឹះៗ។ តាមរយៈកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃវេទិកាអាស៊ានស្តីពីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងសេចក្តីប្រកាសស៊ីប៊ូ រួមជាមួយនិងសន្និសីទអន្តរជាតិនានានិងការប្រតិបត្តិបានល្អក្នុងតំបន់អាចជួយឱ្យមានការពិចារណាក្នុងការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌរួម ប៉ុន្តែក្របខណ្ឌនោះអាចបត់បែនបានសម្រាប់កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងណែនាំសម្រាប់ការការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងអាចបង្កើតជាកិច្ចសន្យាគំរូផងដែរ។ ចុងក្រោយអាស៊ានគួរពិចារណាបង្កើតវេបសាយដាក់ព័ត៌មានទីផ្សារពលកម្ម ដើម្បីផ្តល់ដល់ពលករដែលចង់ទៅធ្វើការក្រៅប្រទេសជាមួយនិងព័ត៌មានអំពីឱកាសការងារ និងបទបញ្ញត្តិការងារនិងការអនុវត្តក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅ។

កំណត់ត្រា៖

១. លើកកម្ពស់សមាហរណកម្មជំនួញជាមួយប្រទេសអាស៊ានគឺជាគំរូមួយដែលដកចេញពន្ធនាំចូលប្រទេសក្នុងតំបន់ ជាមួយគ្នា ធ្វើឱ្យមានសេរីភាវូបនីយកម្មនៃរបាំងមិនមែនពន្ធទាំងទំនិញ និងសេវាកម្ម និងការបង្កើតវិធានការ សម្របសម្រួលពាណិជ្ជកម្មទាន់សម័យផងដែរ។ មិនដូចម្តីដែលស្តង់ដារជំនួញ ម្ចាស់ដែលដែលបានកំណត់ជា ក្រិតក្រុមនេះមិនបានសន្មត់ថាពលករអាចដូរការងារដោយគ្មានជំទាស់។ បម្លាស់ទីពលកម្មអាចធ្វើបានតែចំណាយ ថ្លៃ។
២. ទំហំពិតប្រាកដនៃតម្លៃបម្លាស់ទីពលកម្មអាស្រ័យលើតម្រូវការមួយចំនួន។ ដោយសារតែវាមានបញ្ហាស្រប ការប្រៀបធៀបនៃទំហំតម្លៃនៃបម្លាស់ទីរវាងប្រទេស អាចប្រាប់ពីតម្លៃបានច្រើនជាងការស្វែងរកទំហំតម្លៃជាក់ ស្តែង។

