ចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាស

ជំនះរបាំងដើម្បីបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍

ដោយ

ម៉ូ តេស្តាវើដ ហារី ម៉ូរ៉ូហ្ស៍ ក្លែ អេឆ ហុលផហ្គ និង អាជីម ស៊្មីលេន

ក្រុមធនាគារពិភពលោក

ក្រុមធនាគារពិភពលោក

សេចក្ដីសង្ខេប

សេចក្តីសង្ខេប

ចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាស

ជំនះរបាំងដើម្បីបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍

ដោយ

ម៉ូរ៉ូ តេស្តាវើដ ហារី ម៉ូរ៉ូហ្ស៊ូ កែ្ត អេឆ ហុលផេហ្គ និង អាជីម ស្មីលេន

ក្រុមធនាគារពិភពលោក

សៀវភៅនេះ មានព័ត៌មានសង្ខេបដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ដែលចំណងជើងថា ចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាស៖ជំនះរបាំងដើម្បីបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដែលមានលេខកូដសម្គាល់ ១០.១៥៩៦/៩៧៨-១-៤៦៤៨-១១០៦-៧។ នៅពេលផ្សព្វផ្សាយហើយ សៀវភៅនេះដែលមានខ្លឹមសារទាំងស្រុងក្នុងទម្រង់ជាភីឌីអេហ្វ (PDF) នឹងត្រូវដាក់ផ្សព្វផ្សាយនៅលើគេហទំព័ររបស់ធនាគារពិភពលោក តាមអាសយដ្ឋាន៖ https://openknowledge.worldbank.org/ និងសៀវភៅបោះពុម្ព អាចរកទិញបានតាមគេហទំព័រអាម៉ាហ្សូនដែលមានអាសយដ្ឋាន៖ http://Amazon.com ។ សូមប្រើកំណែចុងក្រោយនៃសៀវភៅនេះ សម្រាប់ធ្វើជាឯកសារយោង ការបោះពុម្ពឡើងវិញ និងការកែតម្រូវ។

©២០១៧ ធនាគារអន្តរជាតិសម្រាប់ការស្តារឡើងវិញ និងការអភិវឌ្ឍ / ក្រុមធនាគារពិភពលោក

១៨១៨ អេឆ ផ្លូវ អិនដាប់បឺលយូ វ៉ាស៊ីនតោន ឌីស៊ី ២០៤៣៣

ទូរស័ព្ទ៖ ២០២-៤៧៣-១០០០ គេហទំព័រ៖ www.worldbank.org

រក្សាសិទ្ធិផ្នែកខ្លះនៃរបាយការណ៍នេះ

របាយការណ៍នេះគឺជាស្នាដៃរបស់បុគ្គលិកក្រុមធនាគារពិភពលោក ព្រមទាំងមានការគាំទ្រពីខាងក្រៅផងដែរ។ លទ្ធផល ការបកស្រាយនិងសេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលបានចុះផ្សាយនៅក្នុងសៀវភៅនេះ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីទស្សនៈរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោក ក្រុមប្រឹក្សានាយកប្រតិបត្តិ ឬរដ្ឋាភិបាលណាមួយទេ។ ក្រុមធនាគារពិភពលោក មិនធានាចំពោះភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យដែលបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះទេ។ ខ្សែបន្ទាត់ព្រំដែន ពណ៌ នាមករណ៍និងព័ត៌មានដទៃទៀតដែលបានបង្ហាញនៅលើផែនទីណាមួយនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ មិនបានបង្ហាញអំពីការវិនិច្ឆ័យណាមួយទៅលើផ្នែកណាមួយរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោក ទាក់ទិនទៅនឹងលក្ខខណ្ឌច្បាប់ក្នុងការកំណត់ដែនដីឬការអនុម័តឬការទទួលយកខ្សែបន្ទាត់ព្រំដែនទាំងនេះ។

ក្នុងនេះ គ្មានអ្វីត្រូវតំណាងឬត្រូវបានពិចារណាថាជាការកម្រិតដែនកំណត់មួយលើឬបដិសេធលើឯកសិទ្ធិនិងអភ័យឯកសិទ្ធិរបស់ក្រុមធនាគារពិភពលោកទេ ទាំងអស់នេះត្រូវបានរក្សាសិទ្ធិយ៉ាងពិសេស។

សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត

របាយការណ៍នេះ មាននៅលើគេហទំព័ររបស់ទីភ្នាក់ងារផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណអនុញ្ញាតឲ្យថតចម្លង លេខ ៣.០IGO (CC BY 3.0 IGO) ដែលមានអាសយដ្ឋាន៖ http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo។ ក្រោមអាជ្ញាប័ណ្ណអនុញ្ញាតឲ្យថតចម្លងនេះ អ្នកមានសិទ្ធិថតចម្លង ចែកចាយ បញ្ជូនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក និងកែសម្រួលរបាយការណ៍នេះ រួមទាំងសម្រាប់គោលបំណងធ្វើពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

ភាពជាម្ចាស់៖ សូមសរសេរយោងរបាយការណ៍នេះដោយដាក់ឈ្មោះអ្នកនិពន្ធទាំងនេះ៖ ម៉ូរ៉ូ តេស្តាវើដ (Mauro Testaverde) ហារី ម៉ូរ៉ូហ្ស៍ (Harry Moroz) ក្លែ អេឆ ហុលវេហ្គ (Claire H. Hollweg) និងអាជីម ស្មីលេន (Achim Schmillen) ។ ឆ្នាំ២០១៧។ *ចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកឱកាស៖ ជំនះរបាំងដើម្បីបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។* កូនសៀវភៅសង្ខេប។ ធនាគារពិភពលោក វ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី។ អាជ្ញាប័ណ្ណឈ្មោះ៖ Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO ។

ការបកប្រែ៖ ប្រសិនបើអ្នកយករបាយការណ៍នេះទៅបកប្រែ សូមដាក់បញ្ចូលនូវសារបញ្ជាក់អះអាង ព្រមទាំងយោងកម្មសិទ្ធិរបស់អ្នកនិពន្ធដូចខាងក្រោម។ របាយការណ៍នេះ មិនមែនបកប្រែដោយក្រុមធនាគារពិភពលោកទេ និងវាមិនគួរត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបកប្រែផ្លូវការរបស់ធនាគារពិភពលោកដែរ។ ធនាគារពិភពលោក នឹងមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្លឹមសារ ឬកំហុសនានានៅក្នុងការបកប្រែនេះទេ។

ការកែតម្រូវ៖ ប្រសិនបើ អ្នកធ្វើការកែតម្រូវរបាយការណ៍នេះ សូមដាក់បញ្ចូលនូវសារបញ្ជាក់អះអាង ព្រមទាំងយោងកម្មសិទ្ធិរបស់អ្នកនិពន្ធដូចខាងក្រោម៖ *នេះគឺជាការកែតម្រូវលើរបាយការណ៍ដើមរបស់ធនាគារពិភពលោក។ ទស្សនៈនិងមតិយោបល់ទាំងឡាយដែលបានបញ្ចូលក្នុងការកែតម្រូវនេះ គឺជាការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់អ្នកនិពន្ធរូបណាដែលបានធ្វើការកែតម្រូវលើរបាយការណ៍នេះ ហើយរាល់ការកែតម្រូវនេះ មិនត្រូវបានអនុម័តដោយធនាគារពិភពលោកទេ។*

ខ្លឹមសារឬទិន្នន័យរបស់ភាគីទីបី៖ ធនាគារពិភពលោក គ្មានកម្មសិទ្ធិលើគ្រប់ផ្នែកនៃខ្លឹមសារឬទិន្នន័យដែលបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមធនាគារពិភពលោក មិនធានាអះអាងថា ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានផ្នែកណាមួយដែលផ្តល់ដោយភាគីទីបីនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ នឹងមិនបំពានលើសិទ្ធិរបស់ភាគីទីបីទាំងនោះទេ។ ហានិភ័យនៃការប្តឹងផ្តល់ដែលកើតចេញពីការបំពានសិទ្ធិបែបនេះ គឺស្ថិតលើការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកទាំងស្រុង។ ប្រសិន បើអ្នកមានបំណងចង់យកផ្នែកណាមួយនៃរបាយការណ៍នេះទៅប្រើប្រាស់ឡើងវិញ វាគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកក្នុងការសម្រេចចិត្តថាតើអ្នកត្រូវការការអនុញ្ញាតដើម្បីប្រើប្រាស់ផ្នែកនោះឡើងវិញ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ។ ឧទាហរណ៍អំពីផ្នែកដែលយកទៅប្រើប្រាស់ឡើងវិញទាំងនោះរួមមាន តារាង តួលេខ ឬរូបភាព (និងអាចមានច្រើនជាងនេះទៀត)។

រាល់សំណួរទាក់ទងនឹងសិទ្ធិនិងអាជ្ញាប័ណ្ណនានាគួរតែសួរទៅកាន់ការិយាល័យទទួលបន្ទុកផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ធនាគារពិភពលោក ដែលមានអាសយដ្ឋាន៖ ក្រុមធនាគារពិភពលោក ១៨១៨ អេឆ ផ្លូវ អិនដាប់បឺលយូ វ៉ាស៊ីនតោន ឌីស៊ី ២០៤៣៣ សហរដ្ឋអាមេរិក។ អ៊ីម៉ែល៖ pubrights@worldbank.org។

រចនាក្របសៀវភៅ ដោយ ប៊ីល ប្រាកលូស្គី (Bill Pragluski)

រូបភាពលើក្រប ដោយ ប៊ីល ប្រាកលូស្គី (Bill Pragluski)

មាតិកា

កម្មករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍កំពុងផ្លាស់ទីការងារ 1

បម្លាស់ទីពលកម្មរបស់ពលករ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន 3

របាំងនៃបម្លាស់ទីពលកម្មកាន់តែទាប នឹងធ្វើឲ្យកម្មករនៅក្នុងតំបន់នេះមានជីវភាព កាន់តែធូរធារជាងមុន 5

កម្មករនៅតែជួបប្រទះបញ្ហាថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុក 10

ភាពខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ បានធ្វើឲ្យថ្លៃចំណាយលើការធ្វើចំណាកស្រុក កើនឡើង 13

គោលនយោបាយប្រសើរអាចបន្ថយនូវរបាំងចំពោះការបំលាស់ទីការងារ 17

កំណត់ត្រា៖ 27

បុព្វកថា

តំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ជាតំបន់ដែលមានប្រជាជនធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសច្រើនជាងគេបំផុត នៅលើពិភពលោក។ក្នុងចំណោមប្រទេសទាំងអស់នៅក្នុងអាស៊ាន ទេសន្តប្រវេសន៍បានបន្តកើនឡើង ស្របពេលដែលភាគរយនៃការធ្វើចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់នៅលើពិភពលោកសម្រាប់តំបន់ដទៃទៀតបានថយចុះ។ ពលករចំណាកស្រុកពីប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា បានទៅកាន់ប្រទេសថៃដើម្បីធ្វើការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ការងារតាមផ្ទះ វិស័យសំណង់ និងផ្នែកផលិតកម្ម។ ពលករចំណាកស្រុកឥណ្ឌូណេស៊ី បានទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដើម្បីធ្វើការងារផ្នែកកសិកម្ម និងការងារតាមផ្ទះ។ ជនជាតិម៉ាឡេស៊ីខ្លួនឯង បានទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី ពួកគេភាគច្រើនធ្វើដំណើរទៅមករៀងរាល់ថ្ងៃឆ្លងកាត់តាមច្រករបៀងផ្លូវទឹកតូចមួយភ្ជាប់រវាងរដ្ឋចូហ័រ (Johor) របស់ម៉ាឡេស៊ីជាមួយនឹងប្រទេសសឹង្ហបុរី។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងប្រទេសថៃ ស្ថិតក្នុងចំណោមបណ្ដាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍចំនួនពីរបី ដែលបានក្លាយជាគោលដៅសំខាន់សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍(ចំណាកស្រុក)។ ប្រទេសសឹង្ហបុរី (ជាគោលដៅសំខាន់មួយទៀត) និងប្រទេសហ្វីលីពីន (ស្ថិតក្នុងចំណោមបណ្ដាប្រទេសដើមដែលធំជាងគេបង្អស់)មានប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ប្រសើរខ្ពស់។ ទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់នេះ ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានការកើនឡើង ដោយសារតែសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានដែលបានប្រកាសចាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំ២០១៥ មានគោលបំណងបង្កើនការធ្វើចំណាកស្រុកដោយសេរីសម្រាប់និយោជិកអាជីព និងកម្មករជំនាញនៅក្នុងតំបន់នេះ។

ការផ្លាស់ប្ដូរទីលំនៅរបស់ប្រជាជនទាំងនេះ គឺជាផលវិបាកមួយចំពោះការរីកលូតលាស់នៃសេដ្ឋកិច្ចដ៏ឆាប់រហ័ស និងភាពចម្រុះបែបរបស់តំបន់នេះ ក៏ដូចជាការរួមចំណែកមួយដល់ភាពរឹងប៉ឹងជាបន្តរបស់តំបន់នេះផងដែរ។ ប្រទេសដែលមានជាងគេបំផុតនៅក្នុងតំបន់នេះ គឺមានជាងប្រទេសក្រីក្របំផុត ចំនួន២៥ដង។ អាយុជាមធ្យមរបស់ប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ានដែលមានវ័យចំណាស់ជាងគេបំផុត គឺចាស់ជាងប្រទេសជាសមាជិកថ្មីបំផុតចំនួនជិត ២ដង។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន កង្វះការងារធ្វើបានកើតមានឡើងរួចហើយ ស្របពេលដែលនៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀតកំពុងតែតស៊ូប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើតការងារឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋវ័យក្មេងដែលកំពុងកើនឡើងរបស់ខ្លួន។ ភាពខុសគ្នានៅក្នុងតំបន់អាស៊ានមានទំហំធំ៖ ប្រទេសមួយចំនួនដូចជា សឹង្ហបុរី ថៃ និងវៀតណាមនឹងត្រូវប្រឈមទៅនឹងការថយចុះនៃកម្លាំងពលកម្ម ស្របពេលដែលប្រទេសកម្ពុជា ឥណ្ឌូណេស៊ី ឡាវ និងហ្វីលីពីន ត្រូវបានគេមើលឃើញថានឹងមានកម្លាំងពលកម្មកើនឡើងក្នុងកំឡុងពីរទសវត្សរ៍ខាងមុខទៀត។ ភាពមិនមានតុល្យភាពគ្នារវាងការផ្គត់ផ្គង់ការងារនិងតម្រូវការការងារ នឹងជំរុញឲ្យប្រជាពលរដ្ឋដែលស្ថិតក្នុងវ័យអាចធ្វើការបាន ស្វែងរកការងារធ្វើនៅតាមប្រទេសផ្សេងៗក្នុងតំបន់នេះ។ ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាច្រើន អាចរកប្រាក់ចំណូលបានច្រើនជាងមុនដោយសារការធ្វើចំណាកស្រុកឆ្លងដែន។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមនៅក្នុងប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ដូចជា ប្រទេសសឹង្ហបុរី គឺស្មើនឹងតិចបំផុត ៥ដងនៃប្រាក់ខែនៅក្នុងប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ានដទៃទៀត ខណៈដែលពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជាម្នាក់ អាចរកចំណូលបាន ៣ដង ច្រើនជាងនេះ តាមរយៈការទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសថៃ។ ប្រាក់ចំណូលដែលពលករចំណាកស្រុកទាំងនេះរកបាន បានជួយលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅឯស្រុកកំណើត និងបានជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រផងដែរ។ ហើយអ្នកចំណាកស្រុកនេះ បានយកមកវិញជា ប្រាក់ ចំណេះដឹងនិងជំនាញ នៅពេលដែលពួកគេត្រឡប់ទៅស្រុកកំណើតវិញ។ នៅប្រទេសដែលជាអ្នកទទួលយកពលករចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើ ពលករចំណាកស្រុកបានជួយដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះទីផ្សារពលកម្ម ជួយបង្កើនផលិតកម្ម និងជួយជំរុញដល់ភាពប្រកួតប្រជែង។

ក៏ប៉ុន្តែ របាយការណ៍នេះបង្ហាញថា មានសក្ដានុពលធ្វើឲ្យមានការរីកចម្រើនកាន់តែច្រើនឡើងសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេផង ក៏ដូចជាប្រទេសដែលគេបានចាកចេញនិងប្រទេសដែលពួកគេទៅ

ធ្វើការងារនៅទីនោះ។ នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន គោលនយោបាយដែលមិនសមស្រប និងស្ថាប័នដែលគ្មានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍ មានន័យថា មានការបាត់បង់ឱកាស។ ទាំងនេះ កើតចេញពីកត្តារារាំងផ្នែកឥណទានដែលក្រុមគ្រួសារទីទ័លក្របានជួបប្រទះ កង្វះព័ត៌មានអំពីការងារដែលមាន និងថ្លៃចំណាយខ្ពស់សម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ។ គោលនយោបាយទេសន្តប្រវេសន៍តឹងរឹង និងភាពកម្សោយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍គឺជាបញ្ហាសំខាន់។ ជាលទ្ធផល ពលករចំណាកស្រុកដែលមានសក្តានុពលជាច្រើន ភាគច្រើនជាជនទីទ័លក្រ និងជនងាយរងគ្រោះជាងគេបំផុត ពុំមានលទ្ធភាពធ្វើចំណាកស្រុកទេ ហើយមានជនដទៃទៀតកំពុងស្វែងរកបណ្តាញក្រៅផ្លូវការដែលមានគ្រោះថ្នាក់ច្រើនជាង ដើម្បីចៀសវាងការចំណាយទៅលើការប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្លូវការមានសុវត្ថិភាពជាងនេះ។

របាយការណ៍នេះ ក៏បានបង្ហាញអំពីដំណោះស្រាយគោលនយោបាយដើម្បីកាត់បន្ថយឧបសគ្គទាំងនេះដែរ ព្រោះវាល្អសម្រាប់ទាំងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករទៅ និងល្អទាំងប្រទេសដែលទទួលពលករឲ្យធ្វើការ។ ឧបសគ្គទាំងនេះរួមមានការផ្តល់ព័ត៌មានទៅឲ្យពលករចំណាកស្រុកអំពីឱកាសមានការងារធ្វើ ការផ្តល់កម្មវិធីណែនាំអំពីការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីកែលម្អបទពិសោធន៍ការងារនៅបរទេស និងការតភ្ជាប់ប្រព័ន្ធសុំធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់តម្រូវការទីផ្សារការងារ។ ជារួម របាយការណ៍នេះ បាននិយាយថា ប្រទេសដែលជាគោលដៅនានា គួរតែធ្វើការផ្តោះទៅរកប្រព័ន្ធធ្វើចំណាកស្រុកទាំងឡាយណាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន និងស្របជាមួយនឹងគោលនយោបាយក្នុងស្រុក។ ម៉្យាងទៀត បណ្តាប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចេញគួរតែធ្វើការដើម្បីថ្លឹងថ្លែងរវាងការការពារកម្មករចំណាកស្រុកនិងតម្រូវការក្នុងការទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

របាយការណ៍នេះបង្ហាញថានេះគឺជាពេលវេលាសម្រាប់បណ្តាប្រទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសទាំងនេះស៊ីគ្នាបានល្អប្រសើរជាមួយនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងមានការវិវត្តនៅក្នុងតំបន់នេះ។ ការចាប់ផ្តើមនៃសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន ឆ្នាំ ២០១៥ គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយឆ្ពោះទៅរកការធ្វើសមាហរណកម្មតំបន់កាន់តែស៊ីជម្រៅ និងបានដាក់បញ្ចូលនូវវិធានការនានាដើម្បីជំរុញការបម្លាស់ទីនៃការងារនៅក្នុងតំបន់នេះ។ ក៏ប៉ុន្តែ របាយការណ៍នេះ បង្ហាញថា គេចាំបាច់ត្រូវចាត់វិធានការឲ្យបានច្រើនជាងនេះបន្ថែមទៀតដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឲ្យបានកាន់តែច្រើនបន្ថែមទៀតសម្រាប់ជនចំណាកស្រុក ព្រមទាំងសម្រាប់ប្រទេសរបស់ពួកគេ និងប្រទេសដែលទទួលពួកគេឲ្យធ្វើការ។

ស៊ុឌៀ សេតទី (Sudhir Shetty)
ប្រធានសេដ្ឋវិទូ
តំបន់អាស៊ីបូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិក
ក្រុមធនាគារពិភពលោក

ម៉ាយឃើល រុតខូស្គី (Michal Rutkowski)
នាយកជាន់ខ្ពស់
ផ្នែកការពារសង្គមនិងការងារ
ក្រុមធនាគារពិភពលោក

ការថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រុមមួយដែលមានសមាសភាពមកពីផ្នែកការពារសង្គមនិងការងារ និងផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនិងប្រព័ន្ធប្រកួតប្រជែងសាកលរបស់ធនាគារពិភពលោក។ ក្រុមនេះ ត្រូវបានដឹកនាំដោយលោក ម៉ូរ៉ូ តេស្តាវើដ (Mauro Testaverde) និងរួមមាន ក្លែ ហុលវេហ្គ (Claire Hollweg) ហារី ម៉ូរ៉ូហ្ស៍ (Harry Moroz)និងអាជីម ស្មីលេន (Achim Schmillen)។ ចេស ដ័យលេ (Jesse Doyle) ខាគឡា អូដេន (Çağlar Özden) ហ្វាហាន់ សាម៉ាណានី (Farhan Samanani) ម៉ាយឃើល ទូស៊ីយូ (Michele Tuccio) ស៊ូនវ៉ា យី (Soonhwa Yi) និងក្លូឌា ហ្សាំប្រា (Claudia Zambra) ជាអ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ។ ឯកសារសាវតារសម្រាប់របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានសរសេរដោយលោក ក្លែ ហុលវេហ្គ (Claire Hollweg) ហារី ម៉ូរ៉ូហ្ស៍ (Harry Moroz) ហ្វាហាន់ សាម៉ាណានី (Farhan Samanani) ម៉ាយឃើល ទូស៊ីយូ (Michele Tuccio) ក្លូឌា ហ្សាំប្រា (Claudia Zambra) ហើយការស្ទាបស្ទង់មតិត្រូវបានធ្វើឡើងនិងវិភាគដោយក្រុមមួយដែលគ្រប់គ្រងដោយខាល ប៉ាទ្រិក ហាន់ឡុន (Carl Patrick Hanlon) និងរួមទាំង សារ៉ុន ហ្វែលហ្ស៊ែរ (Sharon Felzer) ម៉ៃ ធី ហុង បូ (Mai Thi Hong Bo) លីវា ប៉ុន ហ្វីយ៉ាលហូ (Livia Pontes Fialho) ដាយអាណា យ៉ាវ៉ៃឈុង (Diana Ya-Wai Chung) និង ចេន ហ្សាំង (Jane Zhang)។

ក្រុមការងារនេះ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកទ្រូម៉ាន់ ផែកខាដ (Truman Packard) ដែលបានណែនាំក្នុងកំឡុងដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមការងារដំបូង និងលោក មែនណូឡូ អាបេលឡា (Manolo Abella) ដែលបានផ្តល់នូវមតិយោបល់ដ៏មានសារៈប្រយោជន៍។ ក្រុមការងារ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់លោកស្រី វេនឌី គុនមីង ហាំ (Wendy Cunning- ham) ដែលបានផ្តល់នូវយោបល់លម្អិតនិងគាំទ្រដល់ការរៀបចំរបាយការណ៍នេះ។ អាសាន់ បាត់ (Ahsan Butt) បានផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែកស្រាវជ្រាវដ៏ល្អប្រសើរ។ របាយការណ៍នេះ ទទួលបានការគាំទ្រពីកិច្ចពិភាក្សាជាមួយតំណាងជាច្រើនមកពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) និងអង្គការចំណាកស្រុកអន្តរជាតិ (IOM) ព្រមទាំងពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនជាមួយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកក្នុងកំឡុងកិច្ចប្រជុំមួយដែលបានធ្វើឡើងនៅទីក្រុងប៉េកាំង កាលពី ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រុមសរសេររបាយការណ៍នេះ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមការងារប្រចាំប្រទេសរបស់ធនាគារពិភពលោកដែលបានជួយរកទិន្នន័យសំខាន់ចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការសិក្សានេះ។ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់ លោក ហ្វេលីក ស៊ឹមីឌីង (Felix Schmieding) (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ) ដែលបានជួយរកទិន្នន័យសម្រាប់ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា។

ក្នុងពេលរៀបចំរបាយការណ៍នេះ ក្រុមនេះបានទទួលនូវមតិយោបល់សំខាន់ៗ និងសម្ភារៈមានប្រយោជន៍ពី៖ សាមីក អាដហ៊ីការី (Samik Adhikari) អាន់ដ្រាស បូឌ័រ (Andras Bodor) ឡូរ៉ង់ បូសាវី (Laurent Bossavie) យូនយុងចូ (Yoonyoung Cho) ហ្គាប្រៀល ឌីម៉ុមប៊ីន (Gabriel Demombynes) អាណាស្តាស៊ីយ៉ា ឌីនីសូវ៉ា (Anastasiya Denisova) ខាមីឡា ហុលមេម៉ូ (Camilla Holmemo) ម៉ែនជូឡា លូរីយ៉ា (Manjula Luthria) ម៉ាទីយ៉ា ម៉ាកូវេច (Mattia Makovec) រ៉ាហ្វែល មូណូ ម៉ូរេណូ (Rafael Munoz Moreno) ដារាន ណៃឌូ (Darian Naidoo) ហ្វីលីប អូគីហ្វ (Philip O'Keefe) ម៉ៃឃើល ផែកខាដ (Michael Packard) រីរីន ពើណាម៉ាសារី (Ririn Purnamasari) ហ្វ្រេដេរីកូ ហ្គីល សាន់ឌ័រ (Frederico Gil Sander) រេបេកា លី ស្មីត (Rebekah Lee Smith) នីកូឡា ស្ប៉ាតាហ្វូរ៉ា (Nikola Spatafora) ប្រាស៊ូក្រា ហ្គុំមីឡាំង ស៊ុដចាណា (Brasukra Gumilang Sudjana) ម៉ាឌីស វ៉េគន័រ (Mathis Wagner) ដេវេន វ៉ាំង (Dewen Wang) ម៉ារីយ៉ា ម៉ូនីកា វីហាដចា (Maria Monica Wihardja)។

ការងាររៀបចំរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមការណែនាំទូទៅរបស់លោក ស៊ុឌៀ សេតទី (Sudhir Shetty) និងចេហាន់ អារុល័ប្រាហ្គាសាំ (Jehan Arulpragasam)។ ក្រុមរៀបចំរបាយការណ៍នេះ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់បុគ្គលិកនៃអគ្គលេខាធិការរដ្ឋានអាស៊ានចំពោះកិច្ចពិភាក្សាដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ក្នុងកំឡុងដំណាក់កាលរៀបចំទស្សនទានសម្រាប់ការងារនេះ។ ក្រុមការងារ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យមើលឡើងវិញពីរនាក់គឺ លោក អាម៉ាដ អាសាន់ (Ahmad Ashan) និងលោកម៉ែនជូឡា លូរីយ៉ា (Manjula Luthria) ដែលបានជួយផ្តល់នូវឱវាទដ៏ល្អប្រសើរនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំទស្សនទានសង្ខេប និងថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យមើលឡើងវិញបីនាក់ទៀត គឺលោកម៉ែនជូឡា លូរីយ៉ា (Manjula Luthria) លោក សៃយេដ សាប៊ីអាលី ម៉ូហ៊ីប (Saiyed Shabih Ali Mohib) និងលោកស្រី អេលីហ្សាបេត រូពើត បាល់មើរ (Elizabeth Ruppert Bulmer) ដែលបានជួយត្រួតពិនិត្យមើលចុងក្រោយ។ យើងសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកស្រី ម៉ាយ៉ា រ៉ាហ្សាត់ (Maya Razat) និងលោកស្រីសេស៊ីល វ៉ូដុង (Cecile Wodon) ដែលបានជួយផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាលយ៉ាងល្អប្រសើរ។

ការរៀបចំរបាយការណ៍នេះ អាចធ្វើទៅបានដោយសារមានជំនួយឧបត្ថម្ភពី មូលនិធិទំនុកចិត្តសម្រាប់ពាណិជ្ជកម្មនិងការអភិវឌ្ឍ ដែលជាម្ចាស់ជំនួយពហុភាគីរបស់ធនាគារពិភពលោក។

អក្សរកាត់

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

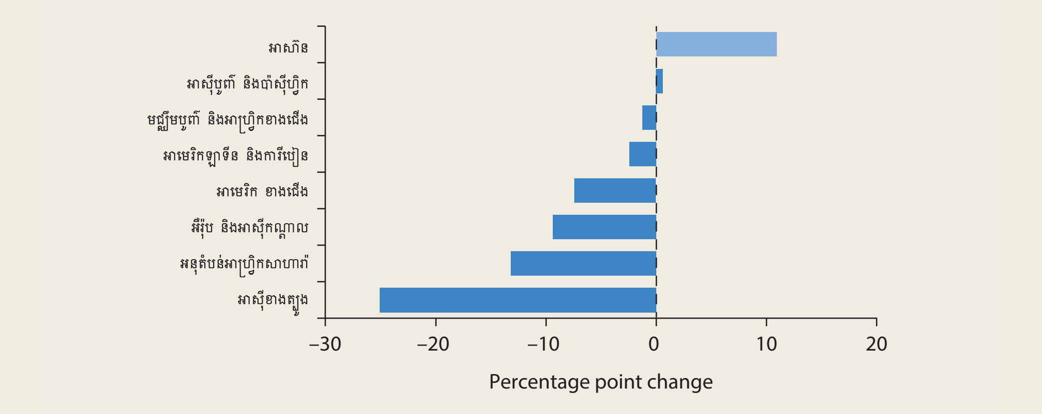
សេចក្តីសង្ខេប

កម្មករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍កំពុងផ្លាស់ទីការងារ

ការបម្លាស់ទីរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ គឺជាបញ្ហាមួយដែលកាន់តែសំខាន់ឡើង។ ប្រទេសនៅក្នុងសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (ហៅកាត់ថា អាស៊ាន) បានបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុកជាច្រើននៅទូទាំងពិភពលោក ក៏ប៉ុន្តែវាក៏ជាគោលដៅសំខាន់សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកចេញពីតំបន់នេះផងដែរ។ ប្រទេសនៅអាស៊ានផ្គត់ផ្គង់បាន ៨ភាគរយនៃពលករចំណាកស្រុកទាំងអស់របស់ពិភពលោក គឺបានកើនឡើង ៦ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៥ ក៏ប៉ុន្តែ ទទួលយកបានតែ៤ភាគរយទេនៃពលករចំណាកស្រុកទាំងអស់របស់ពិភពលោក។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់នេះ បានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង។ អាស៊ានគឺជាតំបន់មួយក្នុងចំណោមតំបន់ពីរបីនៅលើពិភពលោក ដែលភាគរយនៃចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសបានកើនឡើងនៅចន្លោះពីឆ្នាំ១៩៩៥ ដល់ ២០១៥ (រូប០.១)។ បរិបទនេះ បានធ្វើឲ្យប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និងថៃ ក្លាយទៅជាទីកន្លែងសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់នេះ (រូប០.២ ផ្ទាំង a)។ ប្រទេសទាំងបីនេះបច្ចុប្បន្ន គឺជាផ្ទះរបស់ពលករចំណាកស្រុករបស់អាស៊ានចំនួន ៦,៥លាននាក់ ស្មើនឹង៩៦ភាគរយនៃចំនួនសរុប។ កម្ពុជា ឥណ្ឌូណេស៊ី សាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតឡាវ ម៉ាឡេស៊ីនិងមីយ៉ាន់ម៉ា គឺជាប្រទេសដែលបញ្ជូនជនចំណាកស្រុកច្រើនជាងគេនៅក្នុងតំបន់នេះ (រូប០.២ ផ្ទាំង b)។

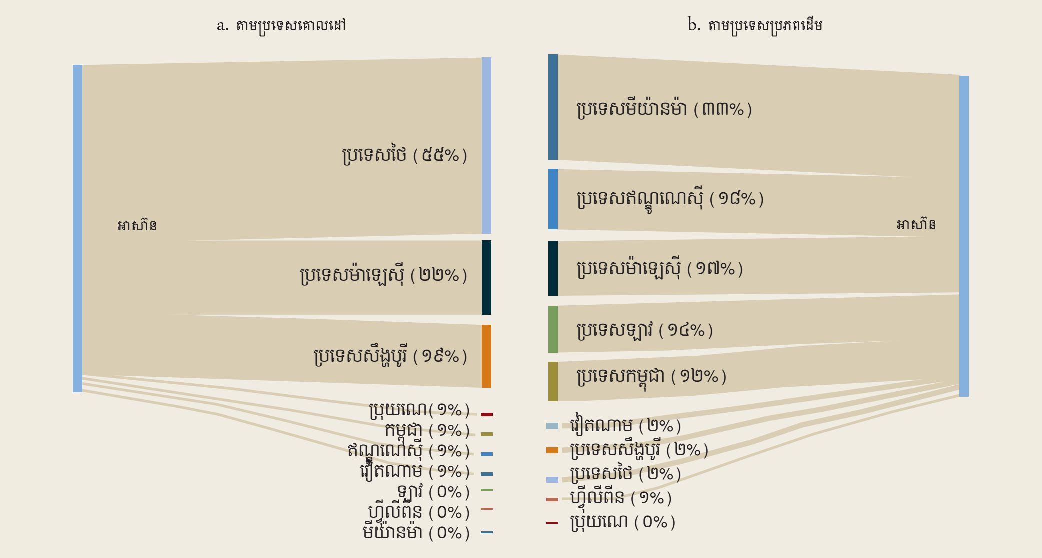
កម្មករផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅនៅទូទាំងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ។ ចំណាកស្រុកភាគច្រើននៅក្នុងតំបន់នេះ មានជនចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាបនិងច្រើនតែគ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ ស្វែងរកការងារដែលមានប្រាក់ខែខ្ពស់។ ឱកាសទាំងនេះ បានរុញច្រានពួកគេឲ្យចូលទៅក្នុងស្ថានភាពផ្សេងៗជាច្រើន។ កម្ពុជាមានឈ្មោះល្បីខាងបញ្ជូនជនចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេស ក៏ប៉ុន្តែវៀតណាម ក៏បានបញ្ជូនជនចំណាកស្រុករបស់ខ្លួនឆ្លងកាត់ព្រំដែនកម្ពុជាដើម្បីមកធ្វើការងារផ្នែកនេសាទ និងសំណង់ផងដែរ (MMN និងAMC ឆ្នាំ២០១៣)។ ប្រទេសហ្វីលីពីន មិនត្រឹមតែជាប្រទេសបញ្ជូនជនចំណាកស្រុកដ៏សំខាន់មួយទៅកាន់តំបន់មជ្ឈិមបូព៌ានិងសហរដ្ឋអាមេរិកប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងជាប្រទេសប្រភពដើមដែលមានប្រជាពលរដ្ឋជាអ្នកដើរកប៉ាល់ចំនួនមួយភាគបួននៅលើពិភពលោកផងដែរ (IOM ២០១៣)។ កម្មករជនជាតិម៉ាឡេស៊ី ធ្វើដំណើរទៅមករៀងរាល់ថ្ងៃឆ្លងកាត់ច្រករបៀងផ្លូវទឹកតូចមួយនៅក្នុងរដ្ឋចូហ័រដើម្បីទៅធ្វើការនៅប្រទេសសិង្ហបុរី។ ទោះបីជាចំណាកស្រុកភាគច្រើននៅក្នុងតំបន់នេះ សម្រាប់ពលករដែលមានជំនាញទាបក្តី ក៏ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរីមានកម្មវិធីពិសេសជាច្រើនដើម្បីទាក់ទាញអ្នកមានទេព្យកោសល្យនៅលើពិភពលោកដែរ។

រូប ០.១
បម្រែបម្រួលនៃទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់របស់ខ្លួន ឆ្នាំ ១៩៩៥-២០១៥



ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ២០១៥ a
សម្គាល់៖ ASEAN សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍

រូប ០.២
ទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងតំបន់អាស៊ាន ឆ្នាំ២០១៥



ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ២០១៥ a

របាយការណ៍នេះ បង្ហាញអំពីថាតើការបម្លាស់ទីនេះជះឥទ្ធិពលទៅលើសុខមាលភាពរបស់កម្មករយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ កត្តារាំងនានាដែលកម្មករជួបប្រទះនៅពេលធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកការងារដែលល្អជាងមុន និងដំណោះស្រាយនានាដើម្បីកាត់បន្ថយនូវកត្តារាំងទាំងនេះ។ ភាពចម្រុះបែបនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍មានន័យថា មានឱកាសច្រើនសម្រាប់កម្មករដើម្បីស្វែងរកការងារល្អជាងមុនដែលទទួលបានប្រាក់ខែច្រើនជាងមុន។

របាយការណ៍នេះ បានកត់ត្រាអំពីមូលហេតុដែលកម្មករជានិច្ចជាកាល មិនអាចចាប់យកប្រយោជន៍ពីឱកាសទាំងនេះ អំពីអ្វីដែលបានខាតបង់នៅពេលដែលពួកគេមិនអាចចាប់យកឱកាសទាំងនេះបាននិងអំពីគោលនយោបាយសក្ដានុពលនានាដែលនឹងបង្កើនលទ្ធភាពរបស់ពួកគេក្នុងការចាប់យកឱកាសទាំងនេះ។

ប្រធានបទសំខាន់របស់របាយការណ៍នេះ

១. ប្រទេសនៅក្នុងអាស៊ាន គឺជាប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសដ៏សំខាន់នៅលើពិភពលោក ក៏ប៉ុន្តែ ក៏ជាគោលដៅដ៏សំខាន់សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកពីតំបន់នេះដែរ។

២. លំហូរនៃចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានដែលមានចំនួនច្រើន គឺជាលទ្ធផលនៃភាពចម្រុះបែបគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់នេះ។

៣. ថ្លៃចំណាយសំខាន់ៗលើការបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្រៅប្រទេសនិងនៅក្នុងស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន បានកម្រិតលទ្ធភាពរបស់កម្មករក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរក្រុមហ៊ុន វិស័យការងារ និងទីតាំង។

៤. ផលប៉ះពាល់នៃចំណាកស្រុកក្នុងតំបន់នេះ គឺជាទូទៅមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន ទោះបីជាមានក្រុមខ្លះបានបាត់បង់ឱកាស និងគោលនយោបាយក្នុងស្រុក ដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ទាំងនេះក្ដី។

៥. ការកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយឱ្យកាន់តែតិចទៅសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរទីលំនៅនៅចន្លោះនិងនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន នឹងជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់សុខមាលភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។

៦. ភាពខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក បានធ្វើឱ្យថ្លៃចំណាយលើផ្លាស់ទីការងារនៅក្រៅប្រទេសកើនឡើងក៏ប៉ុន្តែកំណែទម្រង់គោលនយោបាយ អាចជួយដោះស្រាយបញ្ហាទាំងអស់នេះបាន។

ផ្នែកដទៃទៀតនៃសេចក្ដីសង្ខេបនេះ ត្រូវបានរៀបចំចងក្រងដូចខាងក្រោម៖ ក្រោយពិភាក្សាលើបញ្ហានានា ដែលរដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ានបានធ្វើចំណាត់ការ ដើម្បីសម្រួលដល់ការបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងបរិបទមារណកម្មសេដ្ឋកិច្ច សេចក្ដីសង្ខេបនេះ (១) មានពន្យល់អំពីវិធីសាស្ត្រ ថាតើការកាត់បន្ថយរបាំងនៃការបម្លាស់ទីពលកម្ម អាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់សុខមាលភាពរបស់កម្មករបានយ៉ាងដូចម្ដេច (២) មានបង្ហាញអំពីវិធីសាស្ត្រថាតើភាពរីកចម្រើនទាំងនេះកើតមានឡើងចំពោះពួកគេបានយ៉ាងដូចម្ដេច (៣) មានពិភាក្សាយខ្លីៗអំពីនិន្នាការនៅក្នុងបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្រៅប្រទេសនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន និង (៤) មានបង្ហាញអំពីរបាំងនានាដែលអាចរារាំងដល់បម្លាស់ទីពលកម្ម។ ផ្នែកចុងក្រោយ នឹងបញ្ចប់ទៅដោយកិច្ចពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយនានាដើម្បីកាត់បន្ថយរបាំងបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្រៅប្រទេស។

បម្លាស់ទីពលកម្មរបស់ពលករ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃសមារណកម្មសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន

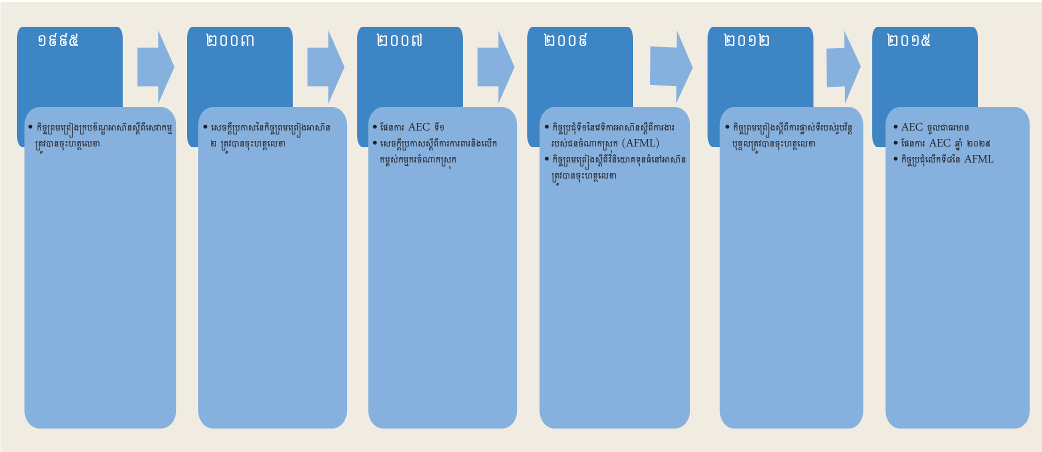
តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងមួយចំនួនស្ដីពីប្រធានបទជាច្រើន មានតាំងពីពន្ធលើទំនិញនាំចូល រហូតដល់ ការធ្វើសុកដុមណីយកម្មបទដ្ឋានសម្រាប់ទីផ្សារតំបន់តែមួយរបស់សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន តំបន់នេះបានបន្តរបៀបវារៈនៃសមាហរណកម្ម។ ផ្នែកមួយដែលជាលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងនេះ ពន្ធលើទំនិញនាំចូលក្នុងតំបន់ បានថយចុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់និងពាណិជ្ជកម្មក្នុងតំបន់នេះ បានកើនឡើងពី ១៧ភាគរយនៃពាណិជ្ជកម្មពិភពលោករបស់តំបន់នេះនៅឆ្នាំ ១៩៩០ ដល់ប្រហែល ២៥ភាគរយនាពេលបច្ចុប្បន្ន (OECD ២០១៦)។ ក៏ប៉ុន្តែ សមាហរណកម្មក្នុងតំបន់នេះមិនមានលក្ខណៈពេញលេញទេ។ រនាំងមិនយកពន្ធលើទំនិញនាំចូល នៅតែជាបញ្ហាដ៏សំខាន់មួយ ហើយទាក់ទងទៅនឹងពាណិជ្ជកម្មផ្នែកសេវាកម្មវិញ ប្រទេសអាស៊ាន ហាក់ដូចជាមិនទាន់បើកចំហចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមកបានច្រើនជាងប្រទេសដទៃទៀតនៅក្រៅតំបន់អាស៊ាននៅឡើយ (លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន និងធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ២០១៥។ OECD ឆ្នាំ ២០១៦)។ តាមពិត យោងតាមការស្រាវជ្រាវនាពេលថ្មីៗនេះបានឱ្យដឹងថា សមាហរណកម្មមិនពេញលេញ

កំពុងតែទាញអាស៊ានឱ្យដើរថយក្រោយ។ ការលុបបំបាត់របាំងចំពោះការធ្វើសមាហរណកម្មដែលនៅសេសសល់ នឹងជួយជំរុញផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក ការនាំចេញ និងភាពមានការងារធ្វើ បានយ៉ាងច្រើន ហើយវានឹងជួយពន្លឿនការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន (ILO និង ADB ឆ្នាំ ២០១៤)។

តើកម្មករនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ប៉ុន្មាន ពីឱកាសជាច្រើនដែលកើតចេញពីការធ្វើសមាហរណកម្មបន្ថែមនឹងពឹងផ្អែកមួយផ្នែកលើវិធីសាស្ត្រ ថាតើពួកគេអាចផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការងារបានដោយសេរីយ៉ាងដូចម្តេច។ កម្មករត្រូវតែអាចផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងរស់នៅទៅតាមការងារ តាមវិស័យ និងទៅតាមប្រទេស ដើម្បីចាប់យកអត្ថប្រយោជន៍ពីឱកាសការងារថ្មី។ ក៏ប៉ុន្តែ របាំងនៃការបម្លាស់ទីពលកម្មនោះ គឺត្រូវចំណាយច្រើន។ របាំងទាំងនេះ រួមមាន ការចំណាយពេលច្រើនលើការស្វែងរកការងារថ្មី។ មានការងារមិនត្រូវតាមជំនាញ នៅពេលដែលជំនាញរបស់កម្មករមិនអាចផ្ទេរពីផ្នែកមួយទៅផ្នែកមួយបាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនអាចផ្ទេរមុខតំណែងបានឬមិនអាចផ្ទេរទៅផ្នែកផ្សេង។ គោលនយោបាយការងារតឹងតែង ដូចជា ច្បាប់ការពារការងារ ប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសតឹងរឹង និងថ្លៃចំណាយលើការជ្រើសរើសពលករខ្ពស់។ ប្រសិនបើគ្មានរបាំងបែបនេះទេ កម្មករនានានឹងមានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារ ដើម្បីស្វែងរកការងារដែលមានប្រាក់ខែខ្ពស់។ ជំនួសមកវិញ ពួកគេជាញឹកញាប់បានបាត់បង់នូវឱកាសចាប់យកការងារដែលមានប្រាក់ខែច្រើនដោយសារតែរបាំងទាំងនេះ (ហ៊ុលវេគ (Hollweg) និងអ្នកផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០១៤)។

រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយរបាំងនានាចំពោះការបម្លាស់ទីពលកម្ម ដែលជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេដើម្បីជំរុញសមាហរណកម្មតំបន់ឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរថែមទៀត (រូប០.៣)។ កិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានឆ្នាំ១៩៩៥ស្តីពីសេវាកម្ម បានអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកជំនាញផ្លាស់ប្តូរការងារជាបណ្តោះអាសន្នពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយបាន។ ការប្តេជ្ញាចិត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងការបម្លាស់ទីពលកម្ម ក្រោយមកត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអាស៊ានស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅរបស់រូបវន្តបុគ្គល។ សសរស្តម្ភមួយក្នុងចំណោមសសរស្តម្ភទាំងបួនរបស់ AEC ដែលព្យាករណ៍មើលទីផ្សារតំបន់តែមួយគត់ គឺការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករជំនាញផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការងារដោយសេរី ស្របជាមួយនឹងការផ្លាស់ទីដោយសេរីនូវទំនិញ សេវាកម្ម និងវិនិយោគទុន ព្រមទាំងលំហូរនៃមូលធនកាន់តែសេរីជាងមុន។ ក្នុងការរៀបចំទស្សនៈវិស័យសម្រាប់ AEC នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសនៃកិច្ចព្រមព្រៀងទីពីររបស់អាស៊ានក្នុងឆ្នាំ២០០៣ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានសន្យាថានឹង "ជួយសម្រួលដល់ការផ្លាស់ទីរបស់ធុរជននានា កម្មករជំនាញនិងអ្នកមានទេពកោសល្យ" ដើម្បីជំរុញដល់ការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ ផែនការរបស់ AEC ឆ្នាំ២០០៧ បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពជាក់លាក់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ រួមទាំងការជួយសម្របសម្រួលដល់ការធ្វើទិដ្ឋាការឱ្យនិងប័ណ្ណសម្គាល់ការងារព្រមទាំងការធ្វើការដើម្បីធ្វើសុកដុមណីយកម្មនិងធ្វើបទដ្ឋានកម្រិតរប្បធម៌និង

រូប ០.៣
ចំណាត់ការរបស់អាស៊ានក្នុងការសម្របសម្រួលដល់បម្លាស់ទីពលកម្ម ឆ្នាំ១៩៩៥ - ២០១៥



សម្គាល់៖ ASEAN= សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ AEC= សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន

បទពិសោធន៍ការងារ។ ផែនការរបស់ AEC ឆ្នាំ២០២៥ ព្យាករណ៍លើការកាត់បន្ថយនិងធ្វើបទដ្ឋានលក្ខខណ្ឌតម្រូវការឯកសារ និងកែលម្អការទទួលស្គាល់ទៅវិញទៅមកលើកម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារជាលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ។

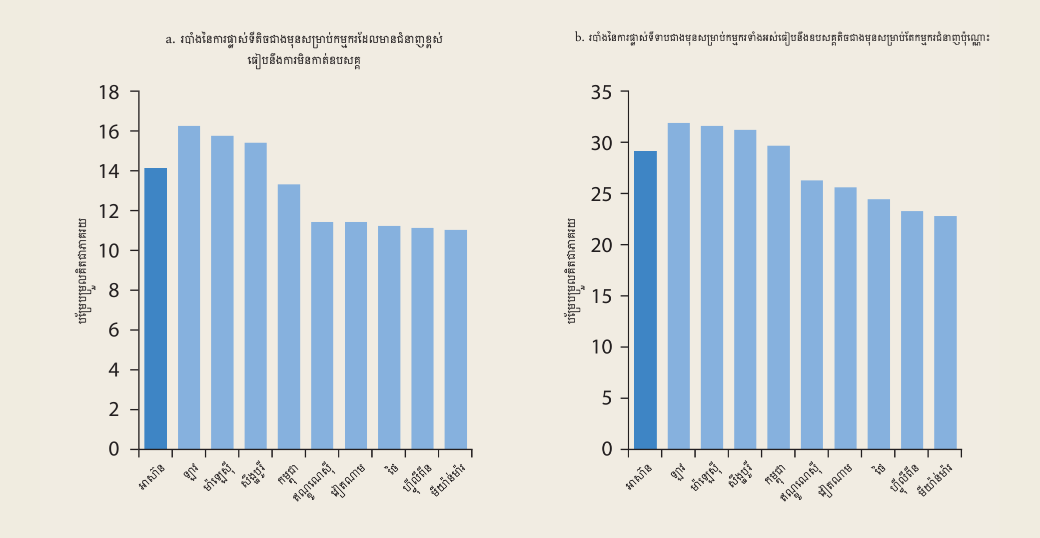
ក៏ប៉ុន្តែ ភាពរីកចម្រើនលើការអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តកម្រិតតំបន់ទាក់ទិននឹងការបម្លាស់ទីពលកម្មនេះត្រូវបានកម្រិត។ ការរៀបចំឲ្យមានការទទួលស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមក ដែលនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន បានឯកភាពគ្នាទទួលស្គាល់កម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារជាលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ និងសម្របសម្រួលដល់ផ្លាស់ទីរបស់បុគ្គលិកអាជីពនៅក្នុងវិស័យទាំងនោះ គឺជាជំហ៊ានសំខាន់ៗដែល AEC បានអនុវត្តនៅក្នុងទិសដៅនេះ។ ទំហំនៃការរៀបចំនេះគឺមានកម្រិត បច្ចុប្បន្ន គ្របដណ្តប់បានតែទៅលើ វេជ្ជបណ្ឌិត ទន្តពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក វិស្វករ ស្ថាបត្យករ គណនេយ្យករនិងបុគ្គលិកអាជីពផ្នែកទេសចរណ៍ប៉ុណ្ណោះ ដែលស្មើនឹងប្រហែល ៥ភាគរយនៃការងារនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាន (បាតាឡូវ៉ា (Batalova) ស៊ីម៉ូនីយ៉ាក់ (Shymonyak) និងស៊ូហ្គីយ៉ាតូ (Sugiyarto) ឆ្នាំ២០១៧)។ កម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារដែលគេមិនពេញចិត្ត និងដំណើរការនៃការផ្ទៀងផ្ទាត់ នៅតែកើតមានសម្រាប់អ្នកមានជំនាញអាជីព។ ចុងក្រោយ និងប្រហែលជាសំខាន់បំផុត នីតិវិធីនៃចំណាកស្រុករបស់រដ្ឋជាសមាជិក នៅតែជាបញ្ហាសំខាន់ មានន័យថាការសម្រេចចិត្តទាក់ទិននឹងថាតើទិដ្ឋាការការងារចំនួនប៉ុន្មាននិងប្រភេទអ្វីខ្លះដែលត្រូវប្រគល់ឲ្យនិងថាតើត្រូវទទួលយកឬក៏ត្រូវបដិសេធពាក្យស្នើសុំបន្តទិដ្ឋាកា ដែលជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ប្រទេសសមាជិកអាស៊ាននីមួយៗ។ ជាឧទាហរណ៍ប្រទេសថៃ ហាមឃាត់ជនចំណាកស្រុកមិនឲ្យធ្វើការចំនួន ៣៩ ប្រភេទ រួមទាំងការងារផ្នែកវិស្វកម្ម គណនេយ្យ និងស្ថាបត្យកម្ម ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមក។

លើសពីនេះទៀត ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់របស់ AEC លើចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់ មិនអើពើចំពោះជនចំណាកស្រុកភាគច្រើនរបស់អាស៊ានដែលមានជំនាញទាប និងគ្មានឯកសារ។ AEC គ្មានផែនការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ជនចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប ឬជំនាញកម្រិតមធ្យមទេ ទោះបីជាមានកិច្ចពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាថ្នាក់តំបន់ជុំវិញបញ្ហានេះក្តី។ នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសឆ្នាំ២០០៧ស្តីពីការការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករចំណាកស្រុក (សេចក្តីប្រកាស Cebu ស្តីពីកម្មករចំណាកស្រុក) រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន បានឯកភាពគ្នាលើកកម្ពស់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់កម្មករចំណាកស្រុក រួមទាំងកម្មករចំណាកស្រុកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី និងដើម្បីបញ្ជាក់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសទទួលយកនិងប្រទេសបញ្ជូនជនចំណាកស្រុក និងរបស់អាស៊ានខ្លួនឯងផ្ទាល់។ វេទិកាអាស៊ានស្តីពីការងាររបស់ពលករចំណាកស្រុក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត និងមានតំណាងមកពីរដ្ឋជាសមាជិក និយោជក កម្មករនិងសង្គមស៊ីវិល (ក្រុមការងារដែលផ្តោតលើប្រធានបទស្តីពី RCM អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិកឆ្នាំ២០១៥)។ ក៏ប៉ុន្តែ សេចក្តីប្រកាស Cebu មិនត្រូវបានឯកភាព ហើយយន្តការដើម្បីការពារកម្មករចំណាកស្រុកដែលគេបានប្រមើលទុក មិនត្រូវបានអនុម័តទេ (ក្រុមការងារដែលផ្តោតលើប្រធានបទស្តីពី RCM អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិកឆ្នាំ ២០១៥ ម៉ាទីន (Martin) នឹងអាបេឡា (Abella) ឆ្នាំ២០១៤)។

របាំងនៃបម្លាស់ទីពលកម្មកាន់តែទាប នឹងធ្វើឲ្យកម្មករនៅក្នុងតំបន់នេះមានជីវភាពកាន់តែធូរធារជាងមុន

ការកាត់បន្ថយរបាំងនៃកាផ្លាស់ទីការងារនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន នឹងជួយបង្កើនសុខមាលភាពរបស់កម្មករដែលទទួលបានពីសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ច។ គម្រូនៃសមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្មតាមបែបប្រពៃណី បានសន្មតថា កម្មករនានាអាចផ្លាស់ប្តូរការងារបានដោយគ្មានកំហុសទៅតាមការងាររបស់ខ្លួន នៅពេលដែលសមាហរណកម្មបង្កើតនូវការងារថ្មី។ ក៏ប៉ុន្តែ កិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់កម្មករដើម្បីកែតម្រូវផលប៉ះពាល់លើពាណិជ្ជកម្ម អាចត្រូវបានរាំខានដោយឧបសគ្គជាច្រើន (លោក ហុលវេគ (Hollweg) និងអ្នកផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០១៤)។ ការទទួលស្គាល់ឧបសគ្គទាំងនេះ និងការដាក់បញ្ចូលវាចូលទៅក្នុងគម្រូនៃសមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្ម អាចផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពមួយដែលមានលក្ខណៈកាន់តែទូលំទូលាយជាងនេះអំពីថា តើកម្មករទំនងជាទទួលរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងដូចម្តេចពីសមាហរណកម្មនេះ។ គម្រូសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះបង្ហាញថា សមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្ម មានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់នៅទូទាំងគ្រប់ប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់ នៅពេលដែលរបាំងបម្លាស់ទីពលកម្ម ត្រូវបានកាត់បន្ថយសម្រាប់កម្មករជំនាញ ដូចដែល AEC បានប្រមើមើលក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន[1]។ នៅទូទាំងតំបន់នេះសុខមាលភាពរបស់កម្មករ នឹងមាន ១៤ភាគរយខ្ពស់ជាងប្រសិនបើរបាំងទាំងអស់នេះ ត្រូវបានកាត់បន្ថយ (រូប ០.៤a)។ ជាមួយនឹងរបាំងបម្លាស់ទីពលកម្មដែលកាន់តែតិច

រូប ០.៤
ការប៉ាន់ស្មានអំពីបម្រួលលើសុខមាលភាពនៅក្រោមរូបភាពសមាហរណកម្មពាណិជ្ជកម្មអាស៊ានតាមប្រទេសនីមួយៗ



ប្រភព៖ ហុលវេគ (Hollweg) ២០១៦

ជាងមុន កម្មករនឹងអាចទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីការងារដែលមានប្រាក់ខែច្រើនជាងនេះ ពីឱកាសការងារថ្មីៗ និងមានជម្រើសកាន់តែច្រើនក្នុងការផ្លាស់ប្តូររកឱកាសការងារថ្មី។ សុខមាលភាពកម្មករ នឹងមានភាពល្អប្រសើរឡើងបន្ថែមទៀតនៅទូទាំងប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់ ប្រសិនបើរបាំងបម្លាស់ទីពលកម្ម មានកម្រិតកាន់តែទាបសម្រាប់កម្មករទាំងអស់។ នៅទូទាំងតំបន់ សុខមាលភាពកម្មករ នឹងមាន ២៩ភាគរយខ្ពស់ជាង ប្រសិនបើរបាំងបម្លាស់ទីពលកម្ម ត្រូវបានកាត់បន្ថយសម្រាប់កម្មករទាំងអស់ មិនចំពោះតែកម្មករដែលមានជំនាញខ្ពស់ប៉ុណ្ណោះទេ (រូប ០.៤b)។

កំណើនសុខមាលភាពកើនឡើងដោយខ្លួនឯងតាមវិធីផ្សេងៗជាច្រើន។ ព័ត៌មានជាច្រើនស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃចំណាកស្រុកលើឥទ្ធិពលទីផ្សារពលកម្ម បានផ្តល់នូវឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងជាច្រើនអំពីថាតើបម្លាស់ទីពលកម្មជះឥទ្ធិពលយ៉ាងដូចម្តេចទៅលើសុខមាលភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅរបស់ជនចំណាកស្រុក សុខមាលភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសដើមរបស់ជនចំណាកស្រុកនិងសុខមាលភាពរបស់កម្មករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់។

ទីមួយ ចំណាកស្រុក អាចមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានលើការងារនិងប្រាក់ខែរបស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ទោះបីជាផលប៉ះពាល់ទាំងនេះជាទូទៅមានទំហំតូចក្តី។ ភស្តុតាងភាគច្រើនទទួលបានពីប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់រកឃើញថា ចំណាកស្រុកមានផលប៉ះពាល់តូចលើលទ្ធផលទីផ្សារការងាររបស់អ្នកនៅក្នុងស្រុក (Docquier, Özden, Peri ឆ្នាំ២០១៤) Longhi, Nijkamp, និង Poot ឆ្នាំ២០១០)។ លទ្ធផល ជាទូទៅក៏មានទំហំតូចដែរនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ា ទោះបីជាគេបានរកឃើញថាមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននៅក្នុងករណីមួយចំនួនក៏ដោយ។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជាឧទាហរណ៍ ពលករអន្តោប្រវេសន៍ ១០នាក់បន្ថែម ដែលរដ្ឋឲ្យស្នាក់នៅ គឺត្រូវបានគេរកឃើញថា បានបង្កើតឲ្យមានការងារសម្រាប់ពលករក្នុងស្រុក ៥នាក់បន្ថែមទៀត នៅពេលដែលពលករជាតិម៉ាឡេស៊ីជាច្រើនផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅទៅរស់នៅក្នុងរដ្ឋនោះដែរ (Del Carpio et al. ២០១៥)។ ផលប៉ះពាល់នៃពលករអន្តោប្រវេសន៍លើប្រាក់ខែ មានទំហំតូច និងមានលក្ខណៈវិជ្ជមានសម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ ក៏ប៉ុន្តែមានផលប៉ះពាល់ធំ និងមានលក្ខណៈអវិជ្ជមានសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកបច្ចុប្បន្ន (Özden និង Wagner ឆ្នាំ ២០១៦)។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលទទួលបានប្រាក់ខែទាបជាងគេ ហាក់ដូចជាកាត់បន្ថយថ្លៃដើមផលិតបានកាន់តែទាបជាងមុន ដែលនាំឲ្យផលិតបានកាន់តែច្រើន និងត្រូវការការងារបន្ថែម។

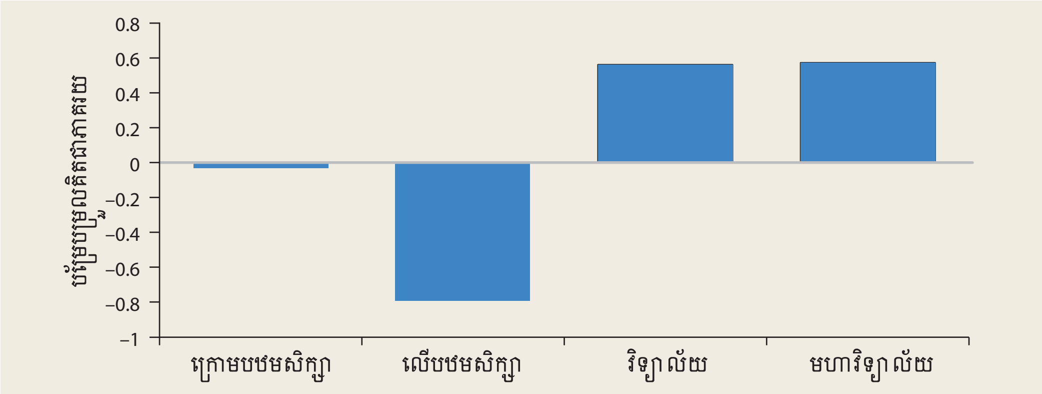
ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមកម្មករក្នុងស្រុកមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ជាពិសេស ក្រុមកម្មករដែលមានជំនាញទាប អាចទទួលរងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានពីពលករអន្តោប្រវេសន៍ ទោះបីជាផលប៉ះពាល់ទាំងនេះជាទូទៅមានទំហំតូច និងអាចជាលទ្ធផលរបស់ទីផ្សារពលកម្មដែលមានលក្ខណៈចង្អៀតក្តី។ ជាទូទៅ កម្មករដែលមានជំនាញទាបដែលមានជំនាញប្រហាក់ប្រហែលនឹងពលករចំណាកស្រុក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

ទីពីរ កម្មករមិនមែនចំណាកស្រុក ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ពីព្រោះចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសទំនងជាជួយបង្កើនប្រាក់ខែនៅក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចេញ។ ចំណាកស្រុកចេញក្រៅប្រទេសដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ អាចបណ្តាលឱ្យការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មថយចុះ ដែលធ្វើឱ្យការប្រកួតប្រជែងថយចុះ និងប្រាក់ខែកម្មករមិនមែនចំណាកស្រុកកើនឡើង។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ិកស៊ិក្ង គេបានរកឃើញថា ការថយចុះ ១០ភាគរយនៃកម្មករនៅក្នុងក្រុមមានជំនាញដែលជាលទ្ធផលនៃចំណាកស្រុកចេញក្រៅប្រទេស បានធ្វើឱ្យប្រាក់ខែជាមធ្យមកើនឡើងជិតប្រហែល ៤ភាគរយ (មីសរ៉ា ឆ្នាំ២០០៧)។ ផលប៉ះពាល់ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ត្រូវបានគេរកឃើញនៅក្នុងប្រទេស ហុនឌូរ៉ាស ម៉ុលដូវ៉ា ប៉ូឡូញ និងពើតូរីកូ (មីសរ៉ាឆ្នាំ២០១៤)។

ទីបី ពលករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់ ទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីការធ្វើចំណាកស្រុកនេះ ដោយសារតែភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ខែនៅទូទាំងប្រទេសអាស៊ាន ដែលបង្កើតនូវឱកាសជាច្រើនសម្រាប់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសដែលផ្តល់ប្រាក់ខែទាបជាង តាមរយៈការធ្វើចំណាកស្រុកឆ្លងកាត់ព្រំដែន (រូប០.៦)។ ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅប្រទេសសិង្ហបុរីស្មើនឹង៣.៦៩៤ដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣គឺច្រើនជាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅកម្ពុជា៣០ដង។ ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គឺមានចំនួនច្រើនជាងនៅប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី ហ្វីលីពីន និងវៀតណាម ៣ដង។

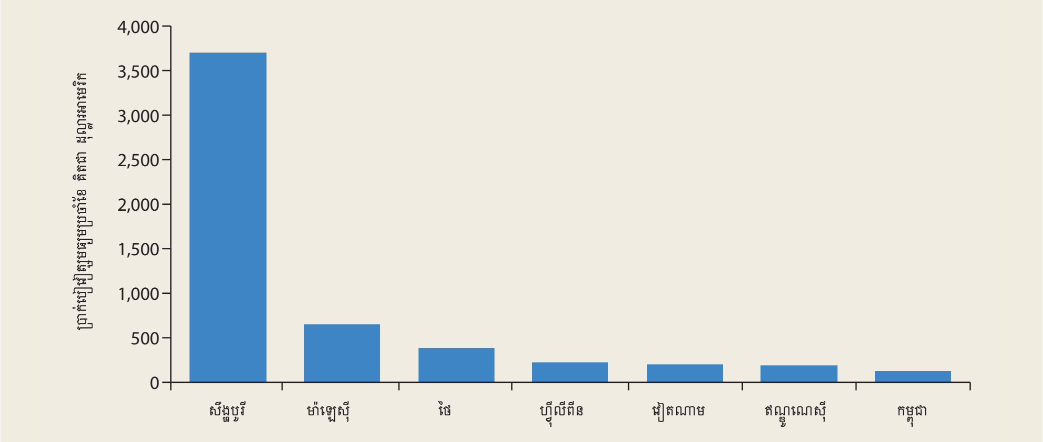
រូប ០.៥

បម្រែបម្រួលលើប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករជនជាតិថៃ ដែលបណ្តាលមកពីការកើនឡើងទ្វេដងនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍នៅក្នុងខេត្តចំនួន៥ដែលត្រូវការពលករអន្តោប្រវេសន៍ច្រើន



ប្រភព៖ Lathapipat ឆ្នាំ២០១៤

រូប 0.6
ប្រាក់បៀវត្សមធ្យមប្រចាំខែនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ាននៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣



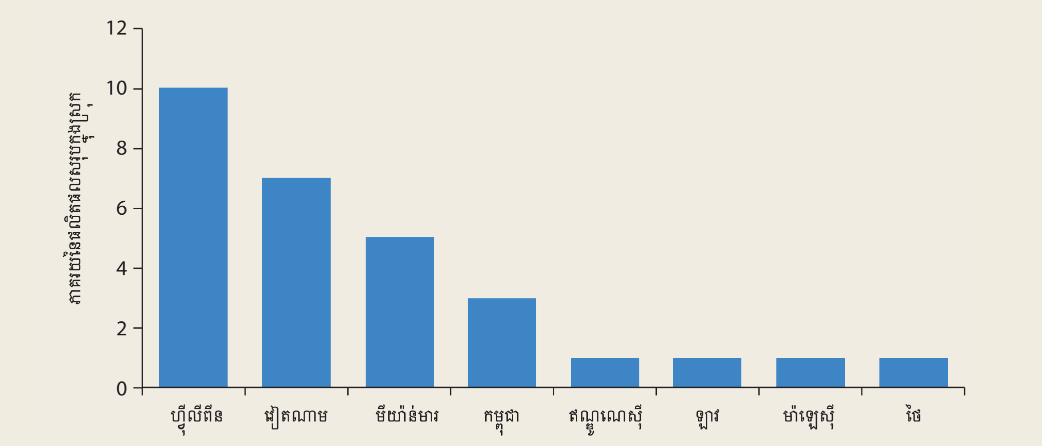
ប្រភព៖ ILO ឆ្នាំ២០១៤
សម្គាល់៖ ឆ្នាំ២០១៣ គឺសម្រាប់ប្រទេសទាំងអស់ លើកលែងប្រទេសកម្ពុជាគិតក្នុងឆ្នាំ២០១២។ ASEAN= សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីមប្រជាជាតិ

សូម្បីតែសមាជិករបស់ក្រុមគ្រួសារដែលមិនបានធ្វើចំណាកស្រុកក៏ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីប្រាក់ដែលពួកគេផ្ញើមកផ្ទះដែរ ដែលបានជួយបង្កើនចំរើកានិងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ប្រាក់ផ្ញើទៅផ្ទះប្រហែល៦២ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់បណ្តាប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាននៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥។ ប្រាក់ផ្ញើត្រឡប់ទៅផ្ទះសរុប មានចំនួនស្មើនឹង១០ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន ស្មើ៧ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងរបស់ប្រទេសវៀតណាម ស្មើ ៥ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា និងស្មើ ៣ភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសកម្ពុជា (រូប ០.៧)។ ប្រាក់ផ្ញើទៅផ្ទះជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ការសិក្សាទៅលើប្រទេសចំនួន៧១ដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបនិងមធ្យម លោកអាដាមស៍ (Adams) និងផេច (Page) (ឆ្នាំ២០០៥) បានប៉ាន់ស្មានថា កំណើន ១០ភាគរយនៃប្រាក់ផ្ញើទៅផ្ទះ មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការថយចុះ ៣ភាគរយ នៃចំនួនគ្រួសារក្រីក្រ។ នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន គ្រួសារដែលអាចបញ្ជូនសមាជិកម្នាក់ទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសមានលទ្ធភាពច្រើនជាងពីរឬបីដងក្នុងការចាកផុតពីភាពក្រីក្រ (ឌូខេន (Ducanes) ឆ្នាំ២០១៥)។ ផលជះវិជ្ជមានស្រដៀងគ្នាលើភាពក្រីក្រត្រូវបានគេរកឃើញនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី និងវៀតណាម (អាដាមស៍ (Adams) និងគូគូឆា (Cuecuecha) ឆ្នាំ២០១៤ ង្វៀន (Nguyen) ឆ្នាំ២០០៨)។

ក្រៅពីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករដោយផ្ទាល់ ចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេសអាចជួយពង្រីកផលជះវិជ្ជមានឱ្យកាន់តែធំជាងនេះទៀតលើសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។ ផលប៉ះពាល់នៃចំណាកស្រុកលើកំណើនសេដ្ឋកិច្ច គឺជាបញ្ហាសំខាន់ពីព្រោះវាបានកំណត់ថាតើអ្នកដែលបានចំណេញពីចំណាកស្រុកអាចទូទាត់ជាមួយអ្នកដែលបានខាតបង់ដែរឬយ៉ាងណា (ហ្វេលប៊ើមេ (Felbermayr) និងខូល័រ (Kohler) ឆ្នាំ២០០៩)។ ភស្តុតាងភាគច្រើនទទួលបានពីតំបន់អាស៊ានបានបង្ហាញថា ចំណាកស្រុក មានផលជះវិជ្ជមានទៅលើកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជាឧទាហរណ៍គម្រូជាច្រើនបានបង្ហាញថាកំណើនសុទ្ធ ១០ភាគរយនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលមានជំនាញទាប បានជួយធ្វើឱ្យផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកពិតប្រាកដកើនឡើងបាន ១,១ភាគរយ (អាសាន់ (Ahsan) និងអ្នកដទៃទៀត ឆ្នាំ២០១៤)។ នៅក្នុងប្រទេសថៃ ការវិភាគនាពេលថ្មីៗនេះ បានបង្ហាញថា បើគ្មានពលករចំណាកស្រុកនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មទេ នោះផលិតផលសរុបក្នុងស្រុក នឹងធ្លាក់ចុះ០,៧៥ ភាគរយ (ផុលភីរុល (Pholphirul) កាំឡៃ (Kamlai) និងរុគុមនួយឃីត (Rukumnuaykit) ឆ្នាំ២០១០)។ ទោះបីជាមានភស្តុតាងច្រើនយ៉ាងស្តីពីផលជះនៃអន្តោប្រវេសន៍លើផលិតភាពនៅក្នុងអាស៊ានក្តី ក៏គ្មានភស្តុតាងរឹងមាំថា ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាបមានផលជះអវិជ្ជមានដែរ។ នៅក្នុង

រូប ០.៧

ប្រាក់ផ្ញើទៅផ្ទះ គិតជាភាគរយនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកនៅក្នុងប្រទេសអាស៊ានក្នុងឆ្នាំ ២០១៥



ប្រភព៖ តារាងម៉ាទ្រិកអំពីប្រាក់ផ្ញើទៅផ្ទះទ្វេភាគី (ទិន្នន័យ) ធនាគារពិភពលោក

ករណីមួយចំនួន ពលករចំណាកស្រុក ហាក់ដូចជាត្រូវបានគេជួយសម្រួលតាមរយៈការបង្កើនជំនាញក្នុងស្រុក ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី លំហូរនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ដើរស្របគ្នាជាមួយនឹងសមិទ្ធផលនៃការអប់រំដែលកំពុងតែកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស។

ខណៈដែលមានការព្រួយបារម្ភអំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានខ្ពស់នៃ "លំហូរចេញនូវប្រាជ្ញា" ពីប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ អាចត្រូវបានគេលើកឡើងច្រើនហួសនិងត្រូវបានគេដាក់ទម្ងន់ធ្ងន់ជាង "ការចែករំលែកនូវប្រាជ្ញា"។ អត្រានៃពលករចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនដែលមានជំនាញខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនក្នុងអាស៊ានមានកម្រិតខ្ពស់គួរសម គឺមាន ១៥ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងឡាវ និង ប្រហែល ១០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមនិងសិង្ហបុរី។ ការចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនដែលមានជំនាញខ្ពស់ទាំងនេះ ជាញឹកញាប់ត្រូវបានគេមើលឃើញថា ត្រូវចំណាយខ្ពស់ ពីព្រោះប្រទេសរបស់ពួកគេបានបង់ថ្លៃសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពួកគេដើម្បីទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស និងបានធ្វើឲ្យថយចុះនូវធនធានមនុស្សដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ក៏ប៉ុន្តែមានហេតុផលជាច្រើនដែលបញ្ជាក់ថាហេតុអ្វីបានជាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃលំហូរប្រាជ្ញាត្រូវបានគេលើកឡើងច្រើនហួស និងហេតុអ្វីបានជាការចែករំលែកប្រាជ្ញា ប្រហែលជាអាចពន្យល់ពីហេតុផលដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវជាង អំពីចំណាកស្រុករបស់អ្នកដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ទីមួយ អ្នកចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់ អាចមានលក្ខណៈចម្រុះបែបទម្រង់នៃការអប់រំខុសៗគ្នា បទពិសោធន៍ការងារ និងជាចំណាកស្រុកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនិងបទពិសោធន៍ការងារនៅក្នុងនិងក្រៅប្រទេសកំណើតរបស់ខ្លួន (អូដេន (Özden) និងហ្វីលីប (Phillips) ឆ្នាំ២០១៥)។ ទីពីរ ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់ អាចលើកទឹកចិត្តដល់ការបង្កើតធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសដើមរបស់ខ្លួន តាមរយៈការបង្កើនការផ្តល់ត្រឡប់វិញនៃការអប់រំដែលភាគច្រើនមាននៅក្រៅប្រទេសនិងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកមិនចំណាកស្រុកវិនិយោគបន្ថែមលើការអប់រំ។ ការស្រាវជ្រាវ បានរកឃើញថា ករណីនេះមានក្នុងប្រទេសមួយចំនួននៅអាស៊ាន មិនមែនគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ទេ (បេន (Beine) ដុកគីយើ (Docquier) និងរ៉ាប៉ូប៉ត (Rapoport) ឆ្នាំ២០០៨)។ ចុងបញ្ចប់ ពលករចំណាកស្រុកបន្តចូលរួមជាមួយប្រទេសដើមកំណើតរបស់ខ្លួនតាមវិធីដែលអាចជួយកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយលើការផ្ទេរចំណេះដឹង គំនិតនិងធនធាន ដែលនឹងនាំឲ្យលំហូរពាណិជ្ជកម្មមានការកើនឡើងលំហូរនៃវិនិយោគទុនផ្ទាល់ពីបរទេសកាន់តែខ្ពស់ និងស្ថាប័នកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន (ដុកគីយើ (Docquier) និងរ៉ាប៉ូប៉ត (Rapoport) ឆ្នាំ២០១២)។

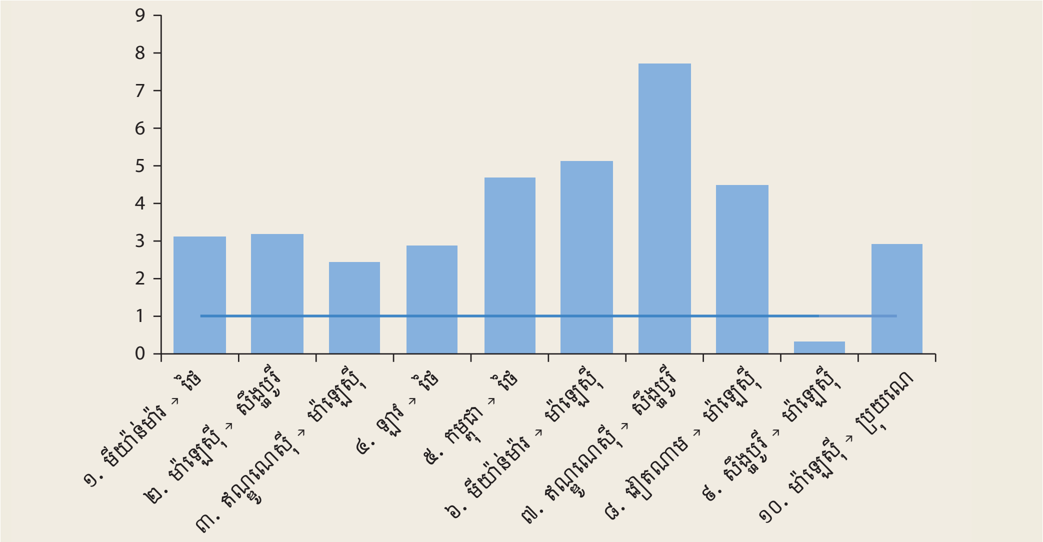
កម្មករនៅតែជួបប្រទះបញ្ហាថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុក

ភាពចម្រុះបែបនៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់អាស៊ាន មានន័យថា មានឱកាសសំខាន់ៗជាច្រើនដើម្បីធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើ។ ប្រទេសជាច្រើននៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន ជាផ្នែកមួយនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍របស់តំបន់នេះ ក៏ប៉ុន្តែនៅតែមានភាពខុសគ្នាដ៏ច្រើននៃប្រាក់ចំណូលនិងអាយុប្រជាជននៅក្នុងតំបន់នេះ ដែលធ្វើឲ្យការធ្វើចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានក្លាយជាជម្រើសមួយដែលមានលក្ខណៈទាក់ទាញ។ ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ពីខាងដើម ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែជាមធ្យមនៅប្រទេសសឹង្ហបុរី គឺច្រើនជាង ៣០ដង ធៀបនឹងប្រាក់បៀវត្សនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (ILO ឆ្នាំ២០១៤)។ ភាពខុសគ្នានៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកក្នុងមនុស្សម្នាក់នៅក្នុងតំបន់នេះ ដែលបានកែតម្រូវទៅតាមអំណាចនៃការទិញមានទំហំធំ៖ ជារួម ប្រទេសដែលទទួលពលករចំណាកស្រុកធំជាងគេក្នុងចំណោមប្រទេសទាំង១០ដែលមានពលករចំណាកស្រុក គឺមានផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកក្នុងមនុស្សម្នាក់ៗនៃប្រទេសគោលដៅ មានចំនួនយ៉ាងហោចណាស់ស្មើពីរដងនៃផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកសម្រាប់មនុស្សម្នាក់ៗក្នុងប្រទេសដើមរបស់ពលករចំណាកស្រុក (រូប ០.៨)។ អត្រាខុសគ្នានៃប្រជាជនដែលកំពុងតែឈានចូលវ័យចំណាស់ ក៏ជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនដើម្បីស្វែងរកការងារនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានផងដែរ។ ប្រជាពលរដ្ឋដែលស្ថិតក្នុងវ័យបំពេញការងារបាននៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបុរី ថៃនិងម៉ាឡេស៊ី នឹងថយចុះនៅក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ខាងមុខ ដែលនឹងបង្កើតឲ្យមានឱកាសការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកមកពីប្រទេសនានាដែលមានមនុស្សវ័យក្មេងជាង។ ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ មធ្យមភាគអាយុនៃប្រជាជនសឹង្ហបុរី និងប្រជាជនថៃគឺខ្ពស់ជាងប្រទេសដទៃទៀតដែលពួកគេទទួលយកពលករចំណាកស្រុកមកធ្វើការ (រូប ទី០.៩)។

ក៏ប៉ុន្តែ របាំងជាច្រើននៃបម្លាស់ទីពលកម្មនៅក្នុងតំបន់នេះ បានកម្រិតផលចំណេញលើសុខមាលភាពដែលទទួលបានពីចំណាកស្រុកនេះ តាមរយៈការទប់ស្កាត់ប្រជាជនមួយចំនួនមិនឲ្យធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើ និងបណ្ដាល

រូប ០.៨

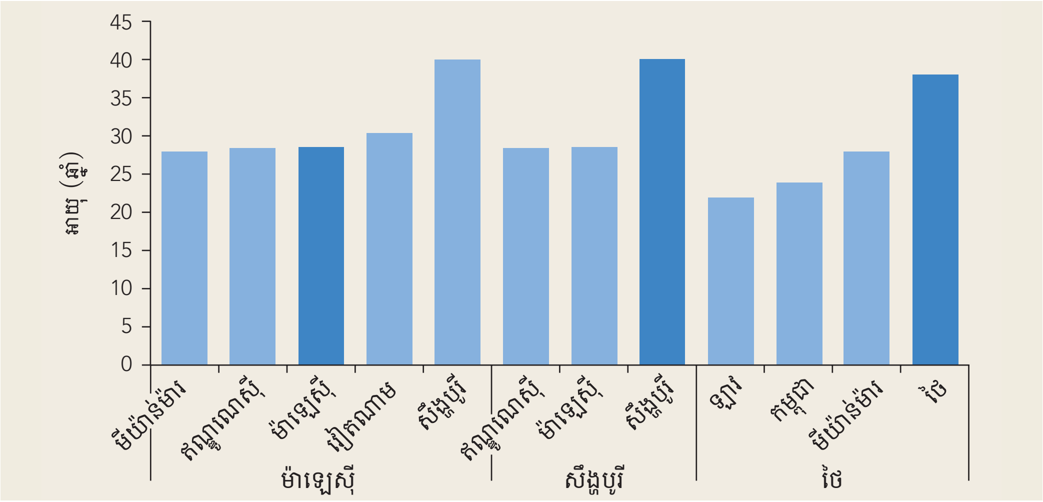
អត្រាប្រទេសគោលដៅ ធៀបនឹងប្រទេសដើម ផលិតផលសរុបក្នុងស្រុកសម្រាប់មនុស្សម្នាក់ៗនៅក្នុងប្រទេសទាំង១០របស់អាស៊ានដែលមានចំណាកស្រុកក្នុងឆ្នាំ ២០១៥



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

រូប ០.៩

អាយុជាមធ្យមនៅក្នុងច្រករបៀងចំណាកស្រុកសំខាន់ៗរបស់អាស៊ានក្នុងឆ្នាំ ២០១៥

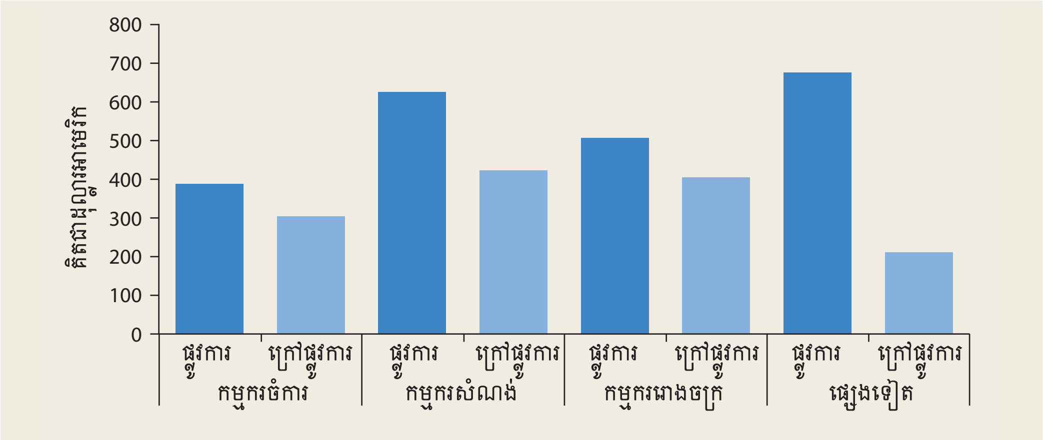


ប្រភព៖ សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ២០១៥b

ឲ្យប្រជាជនដទៃទៀតធ្វើចំណាកស្រុកខុសច្បាប់។ តម្លៃនៃការចំណាយសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិអាចមានន័យថាគ្រួសារក្រីក្រគ្មានលទ្ធភាពធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍បាន។ ដំណើរការចំណាកស្រុកដែលមាននីតិវិធីនិងត្រូវការពេលវេលានិងធនធានសំខាន់ៗច្រើនពេក អាចបណ្តាលឲ្យពលករចំណាកស្រុកទៅស្វែងរកបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ។ នៅក្នុងករណីទាំងនេះ ពលករចំណាកស្រុក មិនចង់ចំណាយពេលវេលានិងលុយកាក់ច្រើនពេក ដោយពួកគេនឹងឆ្លងព្រំដែនដោយខុសច្បាប់ ចូលទៅក្នុងប្រទេសនានាដើម្បីធ្វើការដោយគ្មានទិដ្ឋាកាការងារ ហើយធ្វើការនៅទីនោះហួសពេលកំណត់។ ជនជាតិឥណ្ឌូណេស៊ីប៉ុរសៗដែលធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី តាមរយៈបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ ចំណាយពេលវេលានឹងប្រាក់សម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុកតិចជាងការធ្វើចំណាកស្រុកតាមបណ្តាញផ្លូវការ (រូប ០.១០)។ ទេសន្តប្រវេសន៍ក្រៅផ្លូវការ ជាបញ្ហាច្រើននៅអាស៊ាន ភាគច្រើនលើសលប់នៅប្រទេសថៃ និងភាគច្រើននៅម៉ាឡេស៊ី។

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

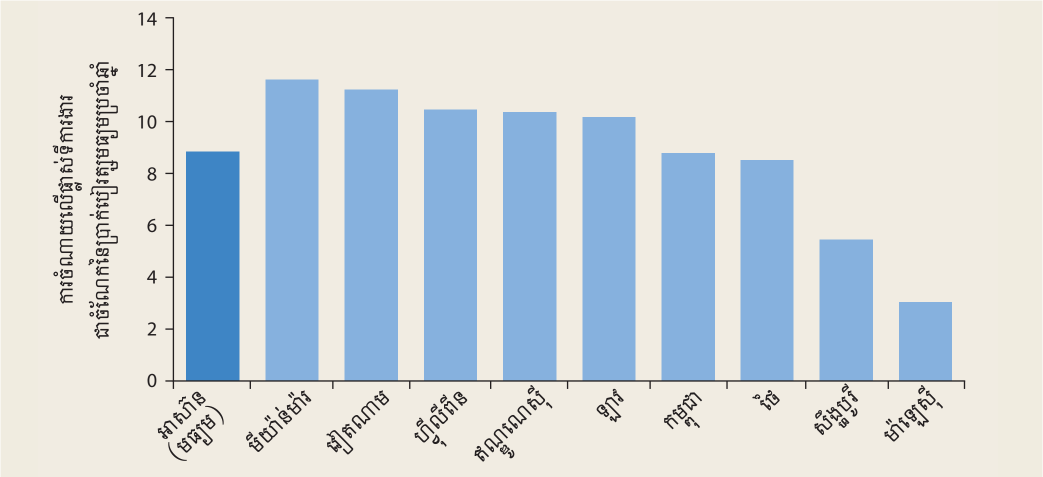
រូប ០.១០
ថ្លៃចំណាយជារូបិយវត្ថុគិតជាមធ្យមសម្រាប់ជនចំណាកស្រុកឥណ្ឌូណេស៊ីបុរស នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី



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

ប្រទេសនៅអាស៊ានដែលមានការបើកចំហចំពោះសាកលភាវូបនីយកម្មច្រើនជាងគេ និងបានបង្កើតប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកបានល្អប្រសើរជាងគេទំនងជាមានការចំណាយទាបជាងគេលើបម្លាស់ទីពលកម្មពលករអន្តរជាតិ។ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបូរី មានការចំណាយទាបជាងគេបំផុតលើបម្លាស់ទីពលកម្មពលករអន្តរជាតិក្នុងតំបន់អាស៊ាន (រូប ០.១១)[2]។ ក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ២០០០ពលករដែលចូលទៅធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បានជួបប្រទះនូវការចំណាយលើបម្លាស់ទីពលកម្មស្មើនឹងបីដងនៃប្រាក់បៀវត្សមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ខណៈដែលពលករដែលចូលទៅធ្វើការនៅប្រទេសសិង្ហបូរីត្រូវ

រូបភាព០.១១
ការចំណាយលើបម្លាស់ទីពលកម្មក្រៅប្រទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានក្នុងសហសវត្សរ៍ឆ្នាំ ២០០០



ប្រភព៖ ហុលវេគ (Hollweg) ឆ្នាំ ២០១៦

ចំណាយស្មើនឹង៥ដងនៃប្រាក់បៀវត្សមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ។ ផ្ទុយទៅវិញ ពលករដែលធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើនៅប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ារ និងវៀតណាម ប្រឈមទៅនឹងការចំណាយច្រើនជាង ១១ដងនៃប្រាក់បៀវត្សមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ។ ការចំណាយកាន់តែតិចលើបម្ដាស់ទីពលកម្មពលករអន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសឹង្ហបូរី ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីភាពបើកចំហចំពោះសាកលភាវូបនីយកម្មរបស់ខ្លួន កិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងភាពសំខាន់នៃភូមិសាស្ត្រនៅក្នុងតំបន់នេះ។ ប្រទេសថៃ ដែលជាប្រទេសទទួលយកពលករចំណាកស្រុកធំជាងគេមួយទៀតនៅក្នុងអាស៊ាន មានប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកមិនសូវល្អ មានចំនួនពលករចំណាកស្រុកដែលគ្មានឯកសារកម្រិតខ្ពស់ និងមានការចំណាយខ្ពស់លើបម្ដាស់ទីពលកម្មពលករអន្តរជាតិ។ ប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ានដែលបញ្ជូនពលករចេញទៅធ្វើការក្រៅស្រុកច្រើនជាងគេ ទំនងជាដាក់ការរឹតត្បិតលើពលករអន្តោប្រវេសន៍ រួមទាំងពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់ ដែលវាបានឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញអំពីការចំណាយខ្ពស់លើបម្ដាស់ទីពលកម្ម។ មិនថាពលករមានបំណងប្រាថ្នាចង់ធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់ប្រទេសណាមួយក្នុងអាស៊ានទេ ពួកគេប្រឈមនឹងការចំណាយលើបម្ដាស់ទីពលកម្មច្រើនដងធៀបនឹងបៀវត្សមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ដែលនេះបង្ហាញថា ភាពខ្សោយនៅក្នុងដំណើរការចំណាកស្រុក អាចធ្វើឲ្យការធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារមានការលំបាក។

សរុបសេចក្តីមក របាំងនៃបម្ដាស់ទីពលកម្មដែលត្រូវបានវាស់វែងតាមរយៈការចំណាយលើបម្ដាស់ទីពលកម្មកំពុងតែទប់ស្កាត់ប្រទេសអាស៊ានមិនឲ្យទទួលយកនូវអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញពីចំណាកស្រុកពលករអន្តរជាតិ។ ការកាត់បន្ថយរបាំងចំពោះបម្ដាស់ទីពលកម្ម តាមរយៈការកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ពលករក្នុងការឆ្លងកាត់ព្រំដែនដើម្បីស្វែងរកឱកាសសេដ្ឋកិច្ច នឹងជួយបង្កើនផលចំណេញផ្នែកសុខមាលភាពសម្រាប់ពលករ នៅពេលដែលសមាហរណកម្មតំបន់មានការវិវត្តទៅមុខ។ តើរបាំងទាំងនេះ អាចត្រូវបានកាត់បន្ថយបានយ៉ាងដូចម្តេច?

ភាពខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ បានធ្វើឲ្យថ្លៃចំណាយលើការធ្វើចំណាកស្រុកកើនឡើង

ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក ជួនកាលបានជួយដោះស្រាយតម្រូវការផ្សេងៗរបស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញនិងប្រទេសទទួលពលករឲ្យធ្វើការនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់។ ប្រទេសទទួលពលករឲ្យធ្វើការ ដូចជាប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សឹង្ហបូរី និងថៃ ត្រូវការទាំងពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាបនិងជំនាញខ្ពស់ ដើម្បីបំពេញកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រទេសទាំងនេះមានការប្រយ័ត្នប្រយែងអំពីមតិសាធារណៈ ដែលអាចកើតមានចំពោះពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប។ និយោជកនានានៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករឲ្យធ្វើការ ក៏បានជួលពលករចំណាកស្រុកដើម្បីបំពេញកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មដែរ។ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គោលបំណងរបស់ប្រទេសទាំងនេះគឺដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណេញឲ្យបានច្រើន។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញទៅធ្វើការ ដូចជា ប្រទេសកម្ពុជា ឡាវនិងមីយ៉ាន់ម៉ារ អាចទទួលបានផលចំណេញពីចំណាកស្រុកតាមរយៈការផ្ទេរជំនាញ ការកាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើ ការតភ្ជាប់ទៅកាន់បណ្ដាញពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ និងការបញ្ជូនប្រាក់ត្រឡប់ទៅស្រុកវិញ ក៏ប៉ុន្តែ ក៏មានការព្រួយបារម្ភអំពីការបាត់បង់ធនធានមនុស្សតាមរយៈលំហូរចេញនូវប្រាជ្ញា និងការប្រព្រឹត្តលើពលករចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន ខណៈដែលពួកគេរស់នៅក្រៅប្រទេស (រដ្ឋា (Ratha) យី (Yi) និងយូសេហ្វី (Yousefi) ឆ្នាំ ២០១៦)។ ចុងក្រោយ ពលករចំណាកស្រុកខ្លួនឯងផ្ទាល់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីឱកាសការងារ និងប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់ជាងមុន ក៏ប៉ុន្តែជាញឹកញយ ប្រឈមនឹងការចំណាយខ្ពស់ដើម្បីធ្វើចំណាកស្រុក។

ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក ជាទូទៅ រួមមានប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនិងផ្នែកចំនួនបួន។ ផ្នែកទាំងបួននេះ ធ្វើការជាមួយគ្នាដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការរបស់ប្រទេសទទួលពលករឲ្យធ្វើការនិងប្រទេសបញ្ជូនពលករ និយោជក និងពលករចំណាកស្រុក។

- អភិបាលកិច្ចនៃប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកសំដៅលើក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងស្ថាប័នដែលរៀបចំប្រព័ន្ធនេះ និងសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីរវាងប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញ និងប្រទេសទទួលពលករ។ តួនាទីរបស់តួអង្គជាច្រើននៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក (ពលករចំណាកស្រុក និយោជក និងប្រទេសដែលបញ្ជូនចេញពលករនិងប្រទេសដែលទទួល

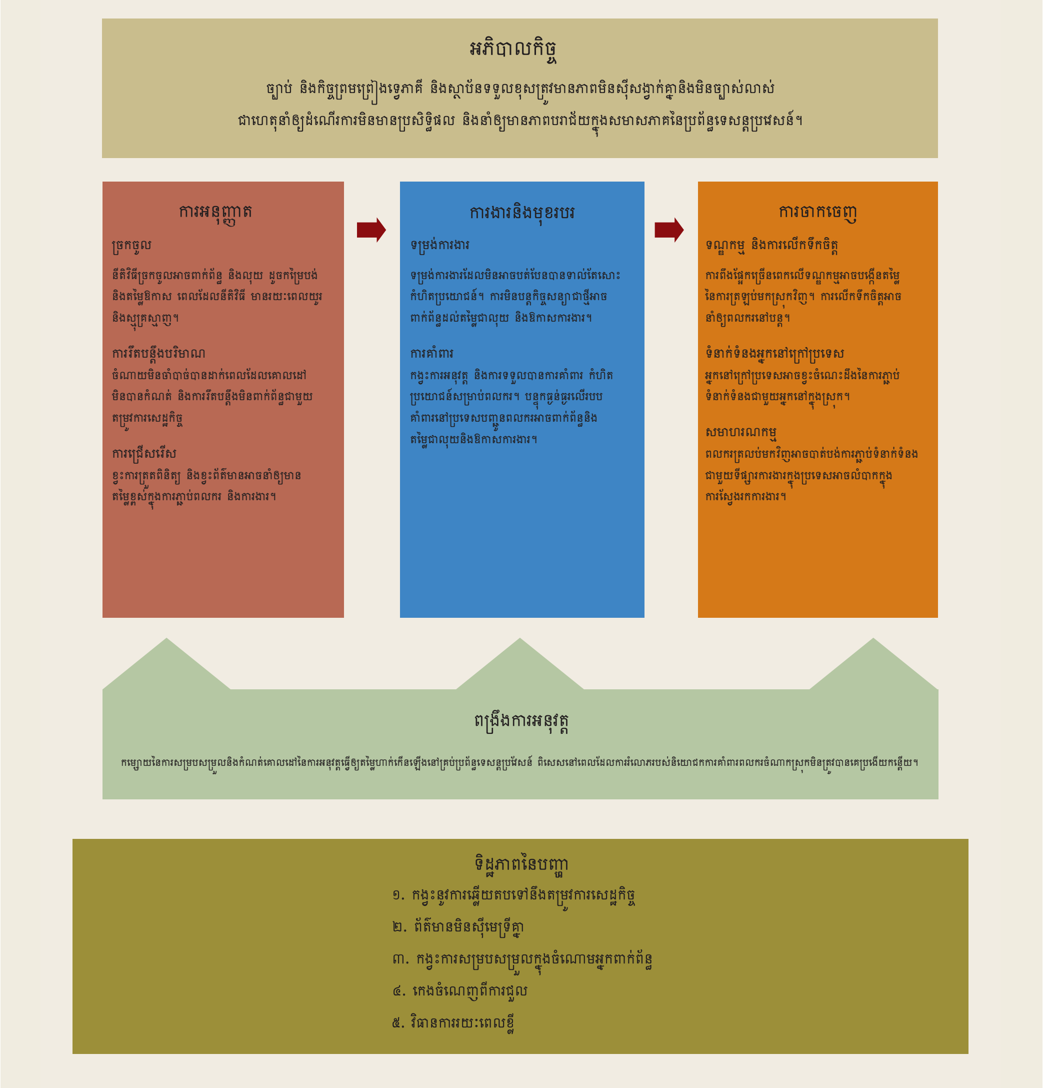
ពលករ) ត្រូវបានរៀបចំតាមគោលបំណងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណាកស្រុក ដែលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងផែនការសេដ្ឋកិច្ចនិងចំណាកស្រុកថ្នាក់ជាតិ និងនៅក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិថ្នាក់ជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកនិងច្បាប់ដទៃទៀត។ តួនាទីទាំងនេះ ក៏ត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយកិច្ចព្រមព្រៀងការងារទ្វេភាគី ដែលគ្រប់គ្រងលើចំណាកស្រុករវាងប្រទេសពីរផងដែរ។

- សមាសភាគសុំការអនុញ្ញាត កំណត់អ្នកដែលធ្វើចំណាកស្រុក និងចំនួនប៉ុន្មាន តាមច្រកចូល ការកំហិតលើចំនួន និងការជ្រើសរើស។ ប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ ជាញឹកញាប់ មានប្រភេទខុសៗគ្នាសម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលមានកម្រិតជំនាញខុសៗគ្នា។ ជាពិសេស សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប ច្រកចូលអាចត្រូវបានរឹតត្បិតចំពោះប្រទេសដើមមួយចំនួន និង/ឬចំពោះតំបន់មួយចំនួនឬចំពោះមុខតំណែងការងារ។ ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូនពលករចេញ ក៏អាចមានឥទ្ធិពលលើច្រកចូលផងដែរតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។ ការរឹតត្បិតលើបរិមាណ ទាំងកំណត់គោលដៅអន្តោប្រវេសន៍ផង និងបានដាក់កំហិតលើចំនួនពលករអន្តោប្រវេសន៍ផងដែរ។ ការរឹតត្បិតទាំងនេះ អាចត្រូវបានគេកំណត់តាមទម្រង់នៃដែនកំណត់ចំនួន ឬតាមទម្រង់នៃពន្ធដាដែលនិយោជក ឬពលករបរទេសត្រូវបង់ថ្លៃ។ ការជ្រើសរើសពលករ គឺជាដំណើរការនៃការសម្របសម្រួលជូនពលករចំណាកស្រុកនិយោជក។ ទោះបីជាការជ្រើសរើសពលករជាសាធារណៈត្រូវបានធ្វើឡើងនៅតាមកន្លែងមួយចំនួនក្តីក៏ការជ្រើសរើសពលករជាលក្ខណៈឯកជនដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអន្តរការីឯកជន ដែលយកថ្លៃឈ្នួលសម្រាប់ការសម្របសម្រួលដល់ចំណាកស្រុកដើម្បីរកការងារមានឥទ្ធិពលខ្លាំងនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។
- សមាសភាគការងារ រួមបញ្ចូលនូវ*ទំរង់ការងារ* និងការ*ការពារ*ដល់ពលករ។ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងអន្តោប្រវេសន៍គឺមានទំនាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទជាមួយច្រកចូលដែលមានការសុំអនុញ្ញាត។ ច្រកចូលជាញយដងបញ្ជាក់នូវល័ក្ខខណ្ឌការងារជាមួយនឹងល័ក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើររួមមានកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលវែងជាង និងលទ្ធភាពចំណាកស្រុកជាមួយសមាជិកគ្រួសារក្រោមបន្ទុកជាទូទៅផ្តល់ជូនអ្នកចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញខ្ពស់។ ការការពារទាំងនេះរួមមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចផ្លាស់ប្តូរនិយោជក មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍គាំពារសង្គម និងទទួលបាននូវយន្តការនៃបណ្តឹងក្នុងករណីមានការរំលោភបំពានលើការគាំពារទាំងនេះកើតឡើង។ ការគាំពារក៏មានបញ្ចូលទាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ប្រទេសបញ្ជូនពលករដើម្បីរៀបចំពលករចេញពីប្រទេសទៅបំរើការងារក្រៅប្រទេស ដូចជាតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ និងវាយតម្លៃលើកិច្ចសន្យាការងារ និងបន្ទាប់ពីការចាកចេញតាមរយៈសេនាធិការការងារ ដែលបានមាននៅក្នុងប្រទេសដែលទទួលពលករ។
- សមាសភាគវិលត្រឡប់វិញ រួមមានការវិលត្រឡប់របស់ពលករទៅប្រទេសដើមរបស់ពួកគេ។ ដំណាក់កាលនៃការចាកចេញមកវិញ រួមមាន *ទណ្ឌកម្ម និងអត្ថប្រយោជន៍* នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករដែលបានរៀបចំនូវការពិន័យបណ្តោះអាសន្នដល់ពលករដែលស្នាក់នៅហួសកាលកំណត់នូវកិច្ចសន្យា និងផ្តល់រង្វាន់ដល់ពលករដែលវិលត្រឡប់។ ការផ្សារភ្ជាប់ពលករត្រឡប់មកវិញរៀបចំដោយប្រទេសដែលបញ្ជូនដើម្បីបង្កើតការទំនាក់ទំនងជាមួយពលករដែលត្រឡប់មកវិញឯទៀតៗ និងគោលនយោបាយសមាហរណកម្មដែលបានអនុវត្តដោយប្រទេសសាមីដើម្បីជួយដល់ពលករដែលវិលត្រឡប់មកវិញនោះបានចូលបំរើការងារនៅក្នុងទីផ្សាពលកម្មជាថ្មីទៀត។
- សមាសភាគពង្រឹងការអនុវត្ត រួមបញ្ចូលនូវការអនុវត្តគោលនយោបាយពលករចំណាកស្រុកនិងការត្រួតពិនិត្យលើសមាសភាគនានានៃប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក។ ការពង្រឹងការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធការត្រួតពិនិត្យលើការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និងដំណើរការនៃអន្តោប្រវេសន៍ដើម្បីធានាថាពលករចំណាកស្រុកគឺស្របច្បាប់នឹងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវប្រាកដថាការជ្រើសរើសពលករគឺត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ និងនិយោជកត្រូវធានាថាពលករត្រូវបានបំពេញឲ្យដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ជាពិសេសទៅទៀត ការអនុវត្តច្របាច់បញ្ចូលនូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រឹងដើម្បី*សម្របសម្រួលការអនុវត្ត*នូវគោលនយោបាយចំណាកស្រុករាប់ទាំងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលនិងកម្រិតរដ្ឋាភិបាល ហើយដាក់គោលដៅត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែន ឬការពង្រឹងផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងពិនិត្យលើនិយោជក ឬពលករចំណាកស្រុក។

ការបរាជ័យ និងភាពកម្ស្រាយនានានៅក្នុងសមាសភាគនៃប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកនីមួយៗនាំឱ្យកើនឡើងនូវតម្លៃចំណាយសម្រាប់ចំណាកស្រុកអន្តរជាតិ (រូបភាព ០.១២)។ តម្លៃនៃចំណាកស្រុកមានប្រភពពីនីតិវិធីច្រកចូលស្មុគស្មាញ

រូបភាព០.១២

ប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ និងការកើនតម្លៃនៅក្នុងសមាសភាគនីមួយៗ



និងការរឹតបន្តឹងបរិមាណដែលសកម្មភាពនេះមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវសេចក្តីត្រូវការសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ។ តម្លៃចំណាយដែលមានភ្ជាប់ជាមួយនឹងការជ្រើសរើសពលករ ជារឿងសំខាន់ ពិសេសកម្រៃភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបានបង់ដើម្បីតម្រូវកម្មករ និងនិយោជក។ ទំរង់ការងារដែលបានរឹតបន្តឹងខ្លាំងវាបានកំហិតប្រយោជន៍នៃចំណាកស្រុក ដូចបានកើតឡើង នៅពេលដែលទំរងការងារនោះខ្លីពេក។ ការចំណាយជាច្រើន គឺទាក់ទិនទៅនឹងការការពារដល់ពលករចំណាកស្រុកក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការនៅប្រទេសក្រៅ។ ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាដែលតិចជាងការរំពឹងទុកគឺជាក់ស្តែងតិចជាងការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬដែលបំពានលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់ មានការបង្កើតជាការចំណាយមួយទៀត

សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ដូចអ្វីដែលគាំពារការងារនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលមិនត្រូវបានអនុវត្ត។ តម្លៃចំណាយក៏កើតឡើងផងដែរមុនពេលដែលពលករទេសន្តប្រវេសន៍ចេញដំណើរ ដែលជាផ្នែកមួយនៃរបបគាំពាររបស់ប្រទេសបញ្ជូន។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលការចំណាយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដូចជាបរិច្ចាគដល់មូលនិធិសុខមាលភាពពលករ និងតម្លៃឱកាសនៃការទទួលបានឯកសារចាំបាច់ និងការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់នានាមុនពេលចេញដំណើរ។ តម្លៃក៏កើតមានផងដែរប្រសិនបើឱកាសក្នុងការប្រើប្រាស់ជំនាញថ្មីដែលត្រូវបានគេទាមទារ ដែលវាមិនមានសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រឡប់មកស្រុកវិញ។ អភិបាលកិច្ច និងការពង្រឹងការអនុវត្តនៃប្រពន្ធ័ទេសន្តប្រវេសន៍ជះឥទ្ធិពលដល់តម្លៃដែលកើតមានក្នុងសមសភាគទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធនេះ។ នេះកើតឡើងនៅពេលដែលច្បាប់គឺមិនច្បាស់លាស់ និងនៅពេលដែលស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវជាន់គ្នាឬមិនតម្រឹមគ្នា។ ការអនុវត្តខ្សោយ អាចប៉ះពាល់ដល់ច្បាប់និងក្របខណ្ឌស្ថាប័នដែលល្អ ដែលវានាំឲ្យកើនឡើងនៃតម្លៃក្នុងផ្នែកនីមួយៗដែលបានជជែកគ្នាខាងលើ។

ភាពកំសោយ និងការបរាជ័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក អាចត្រូវបានចាត់ជាក្រុមៗនៃផ្នែកបញ្ហាធំៗចំនួនប្រាំដែលកើននូវតម្លៃនៃស្វែងរកការងាររបស់ពលករក្រៅប្រទេសរបស់ខ្លួន។

- ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកជាញយដងមានការលំបាកក្នុង*ការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច*។ ការរឹតបន្តឹងចំនួនពលករដែលប្រទេសមួយអាចទទួលយក គឺញឹកញាប់មិនតម្រឹមតាមតម្រូវការទីផ្សារពលកម្មទេ។ ឧទាហរណ៍ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីបានដាក់ចេញនូវការយកម្រៃពន្ធលើពលករបរទេសដែលជាផ្នែកមួយដើម្បីគ្រប់គ្រងចំនួនពលករដែលមានជំនាញទាបហូរចូលក្នុងប្រទេសខ្លួន ប៉ុន្តែការអនុវត្តនេះត្រូវបានទុកចោលដោយមិនបានកែតម្រូវសម្រាប់ថិរវេលាសំខាន់ៗដូចជាពីឆ្នាំ១៩៩៩ ដល់ឆ្នាំ២០០៥ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០០៩ និងឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៦។
- *ព័ត៌មានមិនស៊ីមេទ្រីគ្នា*កើតមានក្នុងចំណោមពលករចំណាកស្រុក ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស និងនិយោជក។ ពលករចំណាកស្រុកក្នុងតំបន់អាស៊ាន គឺពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងឈ្មួញកណ្តាលមិនផ្លូវការ ក្នុងការកាត់បន្ថយភាពមិនស៊ីមេទ្រីគ្នានេះ។ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក គឺជាអន្តរការីយ៉ាងសំខាន់ដែលផ្តល់ការណែនាំដល់ពលករចំណាកស្រុកមកពីប្រទេសកម្ពុជា សាធារណៈប្រជាមានិតឡាវ និងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ារតាមរយៈដំណើរការប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកដ៏ស្មុគស្មាញដែលបង្កើតឡើងដោយអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នានៃគ្រប់គ្រងចំណាកស្រុកផ្លូវការទៅធ្វើការនៅប្រទេសថៃ។
- និយោជក និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកអាចកេងប្រវ័ញ្ចពីព័ត៌មានមិនស៊ីមីទ្រីគ្នានេះ*ដើម្បីទាញយកការជួលផ្សេងៗចេញពីប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកនេះ*។ ឈ្មួញកណ្តាលចាប់យកនូវផ្នែកសំខាន់ៗនៃភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលរវាងប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក និងប្រទេសទទួលយកសម្រាប់ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងនិយោជក និងពលករ (Ahsan និងអ្នកផ្សេង២០១៤)។ នៅក្នុងប្រទេសថៃ តម្លៃនៃឈ្មួញកណ្តាលទទួលបានគឺច្រើនជាងរាប់រយដុល្លាសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមកពីប្រទេសកម្ពុជា និងសាធារណៈរដ្ឋប្រជាមានិតឡាវដែលជ្រើសការធ្វើចំណាកស្រុកផ្លូវការ (Jalilian and Reyes 2012)។
- *មានការខ្វះខាតការសម្របសម្រួល*រវាងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលពលករចំណាកស្រុក ក៏ដូចគ្នាដែរ ក្នុងចំណោមប្រទេសទាំងនេះ និងនិយោជក សហជីព កម្មករ និងពលករចំណាកស្រុក។ ក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីកង្វះភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការទទួលខុសត្រូវនៃភ្នាក់ងារសំខាន់ៗដែលទទួលបន្ទុកខាងចំណាកស្រុក បានបណ្តាលឲ្យមានជម្លោះអន្តរភ្នាក់ងារ ភាពមិនប្រាកដប្រជាក្នុងចំណោមពលករចំណាកស្រុក ថាតើភ្នាក់ងារណាត្រូវស្វែងរកអន្តរាគមន៍ពេលត្រូវការ និងនៅពេលដែលមានករណីដំណើរការស្ទួនគ្នា។ ទោះបីជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីត្រូវបានចែងជារូបមន្ត ដើម្បីសម្របសម្រួលការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីការងាររវាងប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលនៅក្នុងតំបន់អាស៊ានក្តី ក៏ក្នុងករណីខ្លះកិច្ចព្រមព្រៀងនោះខ្វះតម្លាភាពនិងធាតុចូលពីនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុក។
- ទាំងប្រទេសបញ្ជូននិងប្រទេសទទួលពលករចំណាកស្រុកដើម្បីធ្វើការ ហាក់ផ្តោតលើ*អត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលខ្លី និងតម្លៃចំណាយ*នៃការចំណាកស្រុកប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ប្រទេសថៃ មានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ

ចំណាកស្រុករយៈពេលវែង។ ការកំណត់ពេលជារយៈៗឬកើតឡើងពេលដែលត្រូវការសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលគ្មានឯកសារផ្លូវការ និងដំណើរការនៃការបញ្ជាក់សញ្ជាតិ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាគោលនយោបាយតាមហេតុជាក់ស្ដែងមួយសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក បានចាប់ផ្ដើមពិចារណាពីសក្ដានុពលជាអត្ថប្រយោជន៍នៃចំណាកស្រុកសម្រាប់ទីផ្សារកាងារ និងការអភិវឌ្ឍនសេដ្ឋកិច្ចថែមទៀត។ ប៉ុន្តែកម្មវិធីដើម្បីគាំទ្រដល់ពលករចំណាកស្រុកពេលត្រឡប់មកវិញ និងដើម្បីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកចំណាកស្រុកដូចគ្នាគឺមិនទាន់លេចចេញជារូបរាងនៅឡើយទេ។

គោលនយោបាយប្រសើរអាចបន្ថយនូវរបាំងចំពោះការបំលាស់ទីការងារ

ការអន្តរាគមន៍ តាមរយៈប្រព័ន្ធចំណាកស្រុកអាចកាត់បន្ថយនូវតម្លៃនៃបំម្លាស់ទីពលកម្ម ដោយការដោះស្រាយការបរាជ័យ និងភាពកម្សោយក្នុងសមាសភាគនីមួយៗនៃប្រព័ន្ធ។ គោលនយោបាយសមស្របមានភាពខុសគ្នារវាងប្រទេសនិងប្រទេស វាស្រ័យថាតើពួកគេជាប្រទេសបញ្ជូនឬទទួលពលករចំណាកស្រុកជាដំបូង មានភាពចាស់ទុំនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងចំណាកស្រុករបស់ពួកគេ និងកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ។ ផ្នែកនេះពិភាក្សាអំពីសក្ដានុពលអន្តរាគមន៍ក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ដែលវាសមស្របសម្រាប់ប្រទេសផ្សេងៗផងដែរ។

កំណែទម្រង់គោលនយោបាយទីផ្សារពលកម្មក្នុងស្រុក អាចអនុវត្តទន្ទឹមគ្នាជា មួយគោលនយោបាយចំណាកស្រុកបាន។ ពិតណាស់ថាវាមិនត្រូវបានគេផ្ដោតក្នុងរបាយការណ៍នេះ គោលនយោបាយទីផ្សារពលកម្មក្នុងស្រុក អាចកាត់បន្ថយតម្លៃបំលាស់ទីក្នុងស្រុកបានដែលវាអាចនាំឲ្យមានភាពងាយស្រួលដល់ពលករក្នុងស្រុកដើម្បីប្ដូរទៅធ្វើការក្នុងផ្នែកវិស័យ ផ្នែកការងារផ្សេងៗ ឬទីតាំងនៅក្បែរទីលំនៅរបស់ពួកគេជាជាងការធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។ កំណែទម្រង់នេះរួមបញ្ចូលការកាត់បន្ថយភាពធូន់ធ្ងរនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដូចជា ការចំណាយនិងការតម្រូវការគ្រប់គ្រងការបញ្ឈប់ពីការងារ និងការរឹតបន្តឹងការជួលពលករបណ្ដោះអាសន្នជាដើម (ធនាគារពិភពលោក២០១៥)។ គោលនយោបាយទាំងនេះអាចកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃពលករអន្តោប្រវេសន៍មកលើពលករក្នុងស្រុក។

អភិបាលកិច្ច

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្ដីពីចំណាកស្រុក៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្ដីពីចំណាកស្រុកអាចជួយណែនាំការបង្កើតគោលនយោបាយនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករចំណាកស្រុក។ ផែនការជាតិស្ដីពីពលករចំណាកស្រុកគួររៀបចំគោលដៅទាំងពីរ គឺគោលដៅរយៈពេលខ្លី និងយូរអង្វែងសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ហើយត្រូវតែមានភាពទូលំទូលាយដែលគ្របដណ្ដប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់របស់ពលករចំណាកស្រុក ព្រមទាំងមានការសម្របសម្រួលគោលនយោបាយពលករចំណាកស្រុក ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្ស (ទុនមនុស្ស)។ ប្រទេសដែលទទួលពលករចំណាកស្រុកជាចំបងយុទ្ធសាស្ត្រពលករចំណាកស្រុកអាចផ្ដល់ភាពច្បាស់លាស់ដល់និយោជក និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងទីផ្សារពលកម្ម អំពីបែបបទដែលអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយមើលឃើញបញ្ហារបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ និងអំពីបែបបទដែលពួកគេអាចកែតម្រូវចំនួនពលករចំណាកស្រុករបស់ពួកគេ និងកម្រិតជំនាញដើម្បីឲ្យស៊ីគ្នាជាមួយនឹងគោលដៅសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលយូរអង្វែង។ ផែនការទាំងឡាយគប្បីទទួលស្គាល់នូវផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដែលអាចកើតមានឡើងស្ដីពីអន្តោប្រវេសន៍មួយចំនួនផងដែរ ជាពិសេសពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប និងបង្ហាញនូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីជួយដល់ពលករទាំងនោះ។ នៅតំបន់អាស៊ីបូព៌ា ជាទូទៅប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ត្រូវបានគេរៀបចំដោយសន្មត់ថាអន្តោប្រវេសន៍ជាបាតុភូតបណ្ដោះអាសន្ន ។ ក៏ប៉ុន្តែភស្តុតាងកាន់តែច្រើនបង្ហាញថា ការធ្វើចំណាកស្រុកគឺមានលក្ខណៈជារចនាសម្ព័ន្ធនៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងតំបន់ដែលមានន័យថា ផែនការរយៈពេលយូរអង្វែងត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ ដើម្បីសម្របសម្រួលដល់គោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍ និងគោលនយោបាយផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម។ ចក្ខុវិស័យរយៈពេលយូរអង្វែងសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុកអាចផ្ដល់នូវភាពច្បាស់លាស់មួយចំនួនដល់និយោជកនិងពលករចំណាកស្រុកអំពីមធ្យោបាយដ៏មានសក្ដានុពលនៃគោលនយោបាយ ដូច្នេះពួកគេត្រូវបានជ្រួតជ្រាបអំពីផលប៉ះពាល់ផលិតកម្ម និងការងារ។ នៅក្នុងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករជាចំបង យុទ្ធសាស្ត្រចំណាកស្រុក អាចពិពណ៌នានូវបែបបទដែលអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយមើលឃើញនូវ

តួនាទីនៃការចំណាកស្រុក និងការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រនានាសម្រាប់កិច្ចការពារដល់ពលករចំណាកស្រុកកំឡុងពេលពលករបម្រើការងារនៅប្រទេសក្រៅ។ ឯកសារទាំងនេះអាចពិចារណាដល់គោលដៅរយៈពេលយូរអង្វែងដូចជាការប្រើប្រាស់ការសុំសិទ្ធិចំណាកស្រុកជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ដែលអាចដាក់បញ្ចូលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនានាសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាប់ពលករចំណាកស្រុក និងការធ្វើសមាហរណកម្មនៃពលករចំណាកស្រុកពេលវិលត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ។

ផែនការជាតិស្តីពីចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសកូរ៉េ និងបទពិសោធន៍ការរៀបចំបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍របស់ប្រទេសកម្ពុជា ផ្តល់នូវគំរូជាច្រើន។ ប្រទេសកូរ៉េបានអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ ផែនការគ្រឹះទីមួយនៃគោលនយោបាយអន្តោប្រវេសន៍ (២០០៨-១២) ស្វែងរកការកែលម្អកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងចំណោមភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងដាក់ជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលយូរអង្វែង ដែលស្របជាមួយគោលនយោបាយចំណាកស្រុក (ក្រសួងយុត្តិធម៌២០០៩)។ ផែនការចែងយ៉ាងច្បាស់ពីគោលដៅកំណត់អាទិភាពដាក់ចេញនូវតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវនៃភ្នាក់ងារផ្សេងៗគ្នា ហើយកំណត់នូវផ្នែកនានាសម្រាប់សហប្រតិបត្តិការគ្នា។ ផែនការទីពីរ (២០១៣-១៧) បានរួមបញ្ចូលការវាយតម្លៃផែនការគ្រឹះទីមួយ ដែលទាក់ទងជាមួយគោលដៅកំណត់មួយចំនួន។ ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតផែនការជាតិស្តីពីចំណាកស្រុកចំនួនពីរ។ គោលនយោបាយស្តីពីធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍សម្រាប់កម្ពុជាឆ្នាំ២០១០-២០១៥ បានបង្កើតនូវគោលដៅចំបងៗសម្រាប់គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ ហើយគោលនយោបាយឆ្នាំ២០១០-២០១៥ ដាក់ចេញនូវសកម្មភាពការជាក់លាក់ជាច្រើននិងភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនោះ។ ផ្ទុយពីឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រទីមួយ ឯកសារឆ្នាំ២០១៥-២០១៨ បានបង្កើតដោយដាក់បញ្ចូលជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រការងារនឹងមុខរបរ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ។

ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នការកំណត់ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវឲ្យបានច្បាស់លាស់ គឺមានសារសំខាន់ណាស់ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយពេលវេលាលើនីតិវិធីការិយាធិបតេយ្យ នឹងដើម្បីបម្រើពលករចំណាកស្រុកឲ្យកាន់តែប្រសើរ។ ប្រទេសដែលទទួលពលករចំណាកស្រុកមួយ (ប្រទេសសិង្ហបុរី) និងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក (ប្រទេសហ្វីលីពីន) គឺជាប្រទេសដែលមានឧទាហរណ៍ល្អសម្រាប់ប្រព័ន្ធចំណាកស្រុក ដោយមានការកំណត់ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្បាស់លាស់។ នៅប្រទេសកូរ៉េ ក្រសួងការងារ និងមុខរបរ បានបង្កើតគោលនយោបាយការងារបរទេស ហើយទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញទាប។ ក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី ក្រសួងពលកម្មបង្កើតនិងអនុវត្តគោលនយោបាយពលកម្មបរទេសនានា។ ផ្នែក និងនាយកដ្ឋាននានាដែលស្ថិតក្នុងក្រសួងនេះ ត្រួតពិនិត្យលើបញ្ហាដែលទាក់ទិនទៅនឹងសុខមាលភាព ពលកម្មបរទេស ប័ណ្ណអនុញ្ញាតការងារ និងការពង្រឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនានាទាក់ទងនឹងពលកម្មបរទេស។ នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ភ្នាក់ងារផ្តោតលើពលករមួយចំនួន ត្រូវបានចាត់បញ្ចូលជាមួយនាយកដ្ឋានការងារ និងមុខរបរ។ តួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេគឺបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយភ្នាក់ងារការងារក្រៅប្រទេសនៃប្រទេសហ្វីលីពីនដែលទទួលខុសត្រូវយ៉ាងចំបងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការចំណាកស្រុក និងរដ្ឋបាលសុខមាលភាពពលករក្រៅប្រទេស (OWWA) ដែលទទួលខុសត្រូវជាចំបងលើការគាំពារពលករ។

កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីអាចសម្របសម្រួលកិច្ចសហប្រតិបត្តិរវាងប្រទេសបញ្ជូននិងទទួលពលករ។ ប្រទេសបញ្ជូននិងទទួលពលករមានភាពស្ទួនគ្នាលើកិច្ចព្រមព្រៀង ប៉ុន្តែមានគោលដៅផ្សេងគ្នាចំពោះការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីការងារដែលញឹកញាប់ផ្តល់នូវលទ្ធផលមិនមានប្រសិទ្ធផលដល់ដំណើរការចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកាត់បន្ថយភាពមិនមានប្រសិទ្ធិផលទាំងនេះ ជួបការលំបាកដោយសារការសម្រេចដែលមានដែនកំណត់នៃបទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់នានាក្នុងស្រុក។ កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងអនុស្សារណៈយោគយល់នានាផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូន នឹងប្រទេសទទួលពលករដើម្បីស្វះស្វែងរកនូវអត្ថប្រយោជន៍រួមរបស់ពួកគេ និងស្របតាមក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិនិងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ ទោះបីជាកិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចទទួលរងនូវភាពមិនមានប្រសិទ្ធិ

ផលក្តី។ នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀងនិងអនុស្សារណៈនេះឆ្លើយតបបានប្រសើរកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះអាចបង្កើតបានជាដំណើរការបន្តនៃការចរចាទាក់ទង និងការគ្រប់គ្រង និងការគាំពារពលករចំណាកស្រុក។ កិច្ចព្រមព្រៀងជោគជ័យផ្អែកលើលទ្ធភាពរបស់វាដែលអាចកែតម្រូវទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារពលកម្មដែលកើតមានឡើង ការបន្តការចូលរួមរវាងតំណាងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករ និងការបំពេញនូវក្របខណ្ឌជាតិស្តីពីចំណាកស្រុក និងមុខរបរ (KNOMAD 2014)។ គំរូកិច្ចសន្យាការងារនិងមុខរបរ វិធានការគាំពារប្រាក់ឈ្នួល (ដូចជា យន្តការសម្រាប់ប្រាក់តម្កល់ស្វ័យប្រវត្តិនូវប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ពលករ) តម្លាភាពអំពីមាតិកានៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ ការចូលរួមនៃសេវាការងារសាធារណៈនៅក្នុងប្រទេសបញ្ជូន និងទទួលពលករ ការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាជាក់លាក់នៃយេនឌ័រ និងការអនុវត្តដ៏រឹងមាំព្រមទាំងវិធានការវាយតម្លៃដែលទាំងនេះជាការអនុវត្តល្អៗនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា (Wickramasekara 2015)។

ការស្នើសុំអនុញ្ញាត

ច្រកចូល៖ ដំណើរការនៃស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលអាចប្រព្រឹត្តិទៅបានល្អប្រសើរនៅពេលដែលវាមានតម្លាភាព និងនៅពេលដែលច្រកចូលនោះត្រូវបានគេកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់។ ដំណើរការនៃការស្នើសុំអនុញ្ញាតដែលមានចរិកពិបាកយល់ និងស្មុំគ្រ្សាំញាំ បង្កឱ្យគ្មានប្រសិទ្ធិភាព បង្កើនតម្លៃចំណាយនៃចំណាកស្រុក ហើយវានឹងនាំទៅរកភាពមន្ទិលសង្ស័យដល់ដំណើការនៃការស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលនោះ។ ការកើនឡើងនៃតម្លាភាព និងការធានាថាភាគីទាំងពីរ ទាំងនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុកយល់ដឹងអំពីតម្រូវការផ្លូវច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសសម្រាប់ការអនុញ្ញាតឱ្យពលករចំណាកស្រុកចូលគឺជារឿងសំខាន់ណាស់។ ប្រព័ន្ធដែលអនុញ្ញាតនិយោជក និងពលករចំណាកស្រុក តាមដានដំណើរការនៃការចូលក្នុងប្រទេសអាចពង្រឹងភាពជឿជាក់ក្នុងប្រព័ន្ធ និងជួយឱ្យមន្ត្រីអាចផ្លាស់ប្តូរបាននៅពេលដែលរកឃើញថាមានការរាំងស្ទះ។ ប្រទេសនូវែលសឡង់បានប្រើប្រព័ន្ធមួយ "ការបញ្ចូលចំណាប់អារម្មណ៍ការងារ" ពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកដែលត្រូវតាមជំនាញពីក្នុងប្រព័ន្ធមួយដែលមានអ្នកចង់ធ្វើការបានដាក់ពាក្យ ហើយវាស្របទៅនឹងតម្រូវការ។ ប្រព័ន្ធនេះ បានជួយលុបបំបាត់ការរាំងស្ទះដល់អ្នកដាក់ពាក្យតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ និងការផុតកំណត់នៃការចុះបញ្ជី ដែលកើតឡើងញយៗ (Bedford និងSpoonley 2014)។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នានៃការចូលក្នុងប្រទេស អាចកំណត់តាមប្រភេទខុសៗគ្នានៃពលករសម្រាប់តម្រូវការខុសៗគ្នា។ ប្រទេសសឹង្ហបូរី មានបីប្រភេទនៃការចូលទៅធ្វើការទីនោះ គឺពលករដែលមានជំនាញទាប មធ្យម នឹងខ្ពស់ ដែលគេត្រូវប្រើការជ្រើសរើសតាមប្រាក់ខែ និងការអប់រំដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នានៃពលករជាមួយនឹងភាពខុសគ្នានៃកម្រិតជំនាញ។ ប្រភេទទាំងបីនេះ គឺឆ្លើយតបនឹងទំរង់ការងារ ហើយធ្វើឱ្យមានការជ្រើសរើសពលករបានប្រសើរនិងត្រូវទៅនឹងទំរង់ការងារដែលមានប្រយោជន៍ច្រើន។

តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម គឺជាយន្តការដ៏មានសារសំខាន់មួយដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនៃប្រព័ន្ធស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម។ តារាងនេះជួយដោះស្រាយសំណួរនៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ណាត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅធ្វើការ។ តារាងនេះគឺផ្អែកទៅលើទិន្នន័យដែលកំណត់ទីផ្សារពលកម្មដែលខ្វះខាត យកចេញពីការសិក្សាបែបបរិមាណនិងគុណភាពដោយមានភស្តុតាងជាក់លាក់ រួមទាំងអង្កេតកម្លាំងពលកម្ម ទិន្នន័យរដ្ឋបាល និងការពិគ្រោះយោបល់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដើម្បីកំណត់ការខ្វះខាតទីផ្សារកម្លាំងពលកម្ម បង្កើតបានជាមូលដ្ឋានផ្តល់មតិត្រឡប់មួយរវាងប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍ និងទីផ្សារពលកម្ម ដែលវានឹងជួយកំណត់ពលករចំណាកស្រុកទទួលបានការងារធ្វើ ថាតើផ្នែកណាដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្មខ្លាំង។ តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម អាចធានាថានិយោជក មានលទ្ធភាពបំពេញគម្លាតទាំងការងារដែលត្រូវការជំនាញទាប និងជំនាញខ្ពស់ ដែលជំនាញនេះមិនអាចរកអ្នកធ្វើការនៅក្នុងស្រុកបាន។ តារាងនេះ ក៏ធានាជាសាធារណៈថា អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយអាចតាមដាន

យ៉ាងជិតដល់អំពីទីផ្សារពលកម្មនិងអន្តោប្រវេសន៍។ ចុងក្រោយ តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មនេះ អាចពន្លឿនដំណើការការស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលក្នុងប្រទេសដោយចៀសវាងតម្រូវការសម្រាប់និយោជកក្នុងការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើសអ្នកធ្វើការពីក្នុងទីផ្សារពលកម្ម។ តារាងកង្វះខាតកម្លាំងពលកម្មនេះ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងប្រទេសអូស្ត្រាលី នូវែលសេឡង់ និងចក្រភពអង់គ្លេស និងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ តារាងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការងាររបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីកំណត់លើការស្វែងរកកម្លាំងពលកម្មជាមុន រួមទាំងការពិបាករកកម្លាំងពលកម្មដើម្បីបំពេញ និងការងារយុទ្ធសាស្ត្រតាមវិស័យ និងត្រូវបានគេប្រើបង្កើតគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអន្តោប្រវេសន៍ និងធនធានមនុស្ស។

ការដាក់កំហិតលើបរិមាណ។ ការដាក់កំហិតលើបរិមាណ គឺជាគោលដៅនៃអន្តោប្រវេសន៍ ឬ (ច្រើនតែកើតឡើងនៅប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ាន) ត្រូវយកកម្រៃ ឬត្រូវយកពន្ធលើចំនួនពលករចំណាក់ស្រុក។ ការដាក់ចេញនិងការពិនិត្យឡើងវិញនៃការដាក់កំហិតលើបរិមាណ គួរតែពឹងផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រមូលដ្ឋានដែលមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ ការដាក់កំហិតលើបរិមាណគួរឆ្លុះបញ្ចាំងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងថាតើវាអាចទទួលយកបានទេចំពោះការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច។ ការកំណត់កំហិតនេះ គួរពឹងផ្អែកលើសូចនករដែលអាចវាស់វែងបានដែលចេញពីទិន្នន័យអង្កេត ទិន្នន័យរដ្ឋបាល (រួមទាំងទិន្នន័យកម្មវិធី និងថវិកា) និងប្រភពបែបច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ដូចជាព័ត៌មានទីផ្សារពលកម្មដែលកំពុងកើតឡើង។ ការវិភាគ និងធាតុចូលពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងនិយោគជក សហជីព និងក្រុមផ្សេងៗទៀត ពិតជាត្រូវការដើម្បីកំណត់តម្លៃ ឬការចំណាយមួយសម្រាប់ពកម្មពលករអន្តោប្រវេសន៍។ អង្គភាពស្ថាប័នស្រាវជ្រាវឯករាជមួយអាចយកថវិកាថ្លៃវិភាគទិន្នន័យបច្ចេកទេស និងប្រមូលព័ត៌មានពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ ស្ថាប័នទាំងបីភាគីអាចពិនិត្យលើធាតុចូលពីអង្គភាពស្ថាប័នឯករាជ្យនេះ និងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដល់អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ។

ការជ្រើសរើសពលករ។ ការលើកកម្ពស់ការត្រួតពិនិត្យនៃឧស្សាហកម្មជ្រើសរើសពលករ រួមទាំងតម្រូវការជួលបន្ថែម អាចកាត់បន្ថយតម្លៃនៃបម្លាស់ទីពលកម្ម នឹងលើកកម្ពស់ការគាំពារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក។ តម្រូវការនៃការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការត្រួតពិនិត្យឲ្យបានប្រសើរចំពោះភាពអនុលោមតាមវិធាននានា អាចជួយធានាថាភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករផ្តល់សេវាល្អដល់ពលករចំណាកស្រុក ទោះបីប្រសិទ្ធិភាពនៃវិធានការទាំងនេះអាស្រ័យលើលទ្ធភាព និងធនធានក្តី។ ក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករគឺត្រូវគេតម្រូវឲ្យមានកម្មវិធីបង្រៀនមុនទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណ ហើយត្រូវតែទទួលយកវាប្រសិនបើភ្នាក់ងារនោះប្តេជ្ញាលើការមិនរំលោភបំពានលើវិធានមួយចំនួន។ ក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវតែចូលរួមសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសមុនទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងបន្តចូលរួមសិក្ខាសាលាអប់រំសម្រាប់ការទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណជាថ្មីម្តងទៀត។ ការិយាល័យអាជ្ញាធរចុះបញ្ជីភ្នាក់ងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសអូស្ត្រាលីចេញបទបញ្ញត្តិនិងត្រួតពិនិត្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក ប៉ុន្តែក៏បានផ្តល់សេវាដូចជាជួយពលករចំណាកស្រុកកំណត់ភ្នាក់ងារណាមួយ ផ្តល់ព្រឹក្សាដល់ពួកគាត់អំពីតម្លៃដែលត្រូវបង់ និងដោះស្រាយលើពាក្យបណ្តឹងនានា (World Bank 2017)។ ចុងក្រោយ ប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករ គួរពិចារណាធ្វើយ៉ាងណាឲ្យភ្នាក់ងារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការតវ៉ានានាដែលធ្វើមានឡើងដោយពលករចំណាកស្រុកប្រឆាំងនិងនិយោជក ដូចអ្វីដែលបានកើតឡើងនៅប្រទេសហ្វីលីពីន។ នៅមានទៀត ការដាក់កំហិតនៃតម្រូវការសម្រាប់ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណត្រូវមានតុល្យភាពជាមួយនឹងសមត្ថភាពសម្រាប់ប្រតិបត្តិការនិងកម្រិតនៃការចូលរួមពីវិស័យឯកជន។ ក្នុងករណីដែលមានរំលោភបទបញ្ញត្តិធ្ងន់ធ្ងរ ត្រូវមានការចូលរួមពីភ្នាក់ងារអាជ្ញាកណ្តាលមិនផ្លូវការ។

ការពង្រឹកភាពទទួលបានព័ត៌មាន អាចបន្ថយព័ត៌មានដែលមិនស៊ីមេទ្រីគ្នា ក៏ដូចជាការលើកកម្ពស់ភាពស៊ីគ្នារវាងនិយោជក និងពលករចំណាក់ស្រុក ក៏ដូចជាការបន្ថយតម្រូវការភ្នាកងារជ្រើសរើសពលករ។ យុទ្ធសាស្ត្រនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានព័ត៌មានរបស់ពលករចំណាកស្រុក រួមទាំងសេវាការងារនិងមុខរបរសាធារណៈដែលផ្តល់ឲ្យពលករចំណាកស្រុកប្រកប ដោយសក្តានុពលជាមួយនឹងឱកាសការងារនៅបរទេស និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីនីតិវិធីចំណាកស្រុក។ EPS របស់ប្រទេសកូរ៉េប្រើប្រាស់វេបសាយដែលងាយស្រួលមើលសម្រាប់ផ្តល់

ព័ត៌មានដល់ពលករពីបរទេសដោយដាក់ជាភាសាជាតិរបស់ពលករនោះ។ ប្រទេសហ្វីលីពីន ផ្តល់បញ្ជីរាយឈ្មោះឱកាសការងារដែលអាចផ្តល់ជូនដល់ពលករតាមរយៈគេហទំព័រផ្សាយរកការងារ JobStreet.com[3] និងផ្តល់កម្មវិធីតម្រង់ទិសដល់ពលករដែលចង់មកធ្វើការក្នុងប្រទេសនេះ។ សិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសមុនទទួលបានការងារ (PEOS) ដោយរួមទាំងមេរៀនការធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ការរកការងារ ការជ្រើសរើសពលករខុសច្បាប់ កម្រៃដែលត្រូវបង់សម្រាប់ការអនុញ្ញាតឲ្យចូល និងការផ្តល់សំខាន់ៗទៀតសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារ និងព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីប្រទេស។ PEOS គឺត្រូវតែបំពេញដោយពលករដែលចង់ធ្វើការងារនេះ ប៉ុន្តែអាចចូលបំពេញបានតាមគេហទំព័រដោយមិនយកកម្រៃ។ ភ្នាក់ងារជាតិរបស់ប្រទេសម៉ូរ៉ូកូសម្រាប់លើកកម្ពស់ការងារនិងជំនាញ បានផ្សព្វផ្សាយបុគ្គលដែលមានជំនាញការងារ និងនិយោជកបរទេសដែលបានចុះបញ្ជី និងយុវជននៃប្រទេសខ្លួនសម្រាប់ការងារដែលត្រូវតាមជំនាញរបស់ពួកគេ។

ការទទួលបានព័ត៌មានក៏អាចលើកកម្ពស់ការត្រួតពិនិត្យលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអាចការពារពលករចំណាកស្រុកបានផងដែរ។ ទាំងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសបញ្ជូន និងប្រទេសទទួលយកពលករ អាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មានសាធារណៈដើម្បីលើកកម្ពស់ការត្រួតពិនិត្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក។ ប្រព័ន្ធដើម្បីផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនិងបញ្ញត្តិភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុករបស់ឯកជន គឺជាក្រិត្យក្រមមួយរបស់អាស៊ាន។ តែទោះជាយ៉ាងណាក្តី ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុករបស់រដ្ឋដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការពិនិត្យនេះជារឿយៗខ្វះបុគ្គលិកសម្រាប់ធ្វើការ និងធនធានសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យឲ្យបានទៀងទាត់លើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក។ ការចំណាយតិចតួចដែលវានឹងជួយសម្រួលដល់ការងារនេះ គឺធ្វើឲ្យព័ត៌មានអំពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកអាចដាក់ជាសាធារណៈ។ ព័ត៌មាននេះអាចដាក់បញ្ចូលការរំលោភនៃការជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុក អត្រារក្សាទុកពលករ និងការផ្លាស់ប្តូរពលករ ដូចអ្វីដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី។ ប្រទេសសិង្ហបុរីបានប្រកាសប្រព័ន្ធមួយដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកនៃប្រទេសដែលនាំពលករមក ដាក់ពិន្ទុភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ លើការប្រតិបត្តិរបស់ពួកគេក្នុងការពន្យល់ដំណើរការនៃការដាក់ពាក្យ ការផ្តល់ប្រឹក្សា និងការជ្រើសរើសពលករ។ ប្រព័ន្ធមួយដែលល្អិតជាងនេះ វានឹងឲ្យពលករដាក់ពិន្ទុភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកវិញផងដែរ។ សមាគមភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ អាចត្រូវបានលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការអនុម័តក្រមសីលធម៌ការងារ ដាក់ពិន្ទុនៃការប្រតិបត្តិរបស់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកនីមួយៗ រួចហើយផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការដាក់ពិន្ទុនោះ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានធ្វើការជាមួយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសអាស៊ានមួយចំនួនដើម្បីធ្វើការងារដូចគ្នានេះ។ អ្នកអនុវត្តបានល្អអាចទទួលបានរង្វាន់ជាសាធារណៈសម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពរបស់ពួកគេ ដូចជាប្រទេសហ្វីលីពីន ជាដើម ឬក៏អាចទទួលបានការសម្រួលពិសេសនៃការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ ឬក៏អាចបន្តអាជ្ញាប័ណ្ណថ្មីឲ្យដោយមិនបាច់បំពេញឯកសារអ្វីឡើយ។

ការងារនិងមុខរបរ

ទំរង់ការងារ។ ការរៀបចំទំរង់ការងារដែលល្អ គឺអនុលោមតាមក្រិតក្រមនៃច្រកចូលដើម្បីកំណត់ភាពខុសគ្នារវាងជំនាញ និងផលិតភាពផលិតរបស់ពលករចំណាកស្រុកជាទំរង់ដែលអាចបត់បែនបាន និងជាអ្វីដែលងាយស្រួលសម្រាប់ការផ្តល់ឲ្យធ្វើការឡើងវិញ។ ប្រទេសទទួល អាចផ្តល់ទំរង់ការងារសមស្របបន្ថែមសម្រាប់ពលករដែលមានជំនាញខ្ពស់ រួមទាំងរយៈពេលធ្វើការនិងអាចឲ្យពួកគេយកអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកទៅជាមួយ។ ប្រទេសសិង្ហបុរីបានអនុវត្តគំរូនេះ ជាមួយនឹងទំរង់ការងារដែលភ្ជាប់ជាមួយកម្រិតខុសគ្នានៃជំនាញ។ ទំរង់ការងារដែលល្អជាងនេះអាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់ការផ្តល់ជារង្វាន់លើការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពផលិត។ ភាពបត់បែនបានគួរត្រូវបានណែនាំក្នុងទំរង់ការងារដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យពលកបរទេសអាចប្តូរនិយោជកបាន (ប្តូរកន្លែងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេកំពុងធ្វើការ)។ ក្នុងប្រទេសអាស៊ាន ពលករចំណាកស្រុកបរទេសជារឿយៗត្រូវបានគេដាក់ភ្ជាប់ជាមួយនិយោជកតែមួយគត់។ ការដែលគ្មានភាពបត់បែនទាំងនេះក្នុងទីផ្សារការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកបរទេស គឺហាក់ដូចជាកំហិតប្រសិទ្ធិភាពផលិតដោយរារាំងឱកាស

ការងាររវាងនិយោជក និងពលករដែលអាចប្រសើរជាងនិងត្រូវតាមជំនាញជាង ហើយវាក៏បានធ្វើឱ្យពលករចំណាកស្រុកបរទេសងាយរងគ្រោះពីការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក និងជាអ្នកដែលទប់ស្កាត់ការងារមិនឱ្យរីកចំរើនទៅមុខបាន។ EPS របស់កូរ៉េ ពលករចំណាកស្រុកបរទេស អាចប្តូរការងារបានរហូតដល់ទៅបីដង ហើយប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសឹង្ហបុរី បានផ្តល់ការងារដែលអាចផ្លាស់ប្តូរបានចំពោះពលករចំណាកស្រុកបរទេសដែលមានជំនាញខ្ពស់ដោយវាមិនបានភ្ជាប់តែជាមួយនឹងនិយោជកមួយប៉ុណ្ណោះទេ។

ការការពារពលករចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ។ កម្មវិធីតម្រង់ទិស និងការអប់រំខាងហិរញ្ញវត្ថុមុនចេញដំណើរ អាចជួយពលករចំណាកស្រុក មានបទពិសោធន៍ការងារនៅក្រៅប្រទេស។ ប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ាន ភាគច្រើនផ្តល់កម្មវិធីតម្រង់ទិសសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកមុនពួកគេចេញដំណើរសម្រាប់ការងារនៅក្រៅប្រទេស។កម្មវិធីទាំងនេះស្វែងរកអំពីការលើកកម្ពស់ការការពារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក ដោយពង្រីកការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិ ប្រទេសដែលពួកគេត្រូវទៅធ្វើការ និងយន្តការបណ្តឹងនានាដែលមាន។ ប្រទេសហ្វីលីពីនគឺជាទូទៅប្តេជ្ញាបន្ថែមការយល់ដឹងដល់ពលករចំណាកស្រុក។ មានការប្រតិបត្តិល្អមួយចំនួននៅក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិសរបស់ប្រទេសហ្វីលីពីន គឺរួមមានភាគីពាក់ព័ន្ធជាដៃគូ មានរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដើម្បីដាក់បញ្ចូលឱ្យវាមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ បង្កើតសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសក្រោយពេលមកដល់ផងដែរ ដើម្បីធានាថាការរៀនសូត្រមិនបានឈប់ត្រឹមពេលដែលពួកគេចាប់ផ្តើមចេញដំណើរនោះទេ តាក់តែងកម្មវិធីតម្រង់ទិសសម្រាប់អ្នកជ្រើសរើសពលករ និងផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំណាកស្រុកនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន (Asis and Agunias 2012) ។ ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីសិក្សាដែលមានស្តង់ដារ និងការត្រួតពិនិត្យនៃការអនុវត្តគឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃភាពជោគជ័យ។ កម្មវិធីសាកល្បងមួយផ្តល់ការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុដល់ពលករចំណាកស្រុកក្នុងស្រុកក្នុងតំបន់ Greater Malang និងស្រុកBlitar នៃភាគខាងកើតតំបន់ចាវ៉ារបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបានបង្កើនផ្នត់គំនិតរៀបចំថវិកាសន្សំនិងចំណេះដឹងខាងហិរញ្ញវត្ថុ និងភាពយល់ដឹងនៃធានារ៉ាប់រងដែលពលករចំណាកស្រុកទទួលបាន ទោះបីវាមិនបានកើននៃទឹកប្រាក់ ឬលុយផ្ញើមកផ្ទះជាទៀតទាត់ក្តី (Doi, McKenzie និង Zia 2014)។ ជាការកត់សំគាល់ ប្រសិទ្ធិភាពត្រូវបានគេរកឃើញថា វានឹងមានប្រសិទ្ធិភាពខ្លាំងនៅពេលដែលភាគីទាំងពីរ ទាំងពលករចំណាកស្រុក និងសមាជិកគ្រួសារទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ហើយមានប្រសិទ្ធិភាពតិចតួចនៅពេលដែលមានតែសមាជិកគ្រួសារទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ចុងក្រោយគ្មានប្រសិទ្ធិភាពទេនៅពេលដែលមានតែពលករចំណាកស្រុកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។

ប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក អាចពិចារណាការផ្តល់កម្ចីដល់ពលករចំណាកស្រុក ដើម្បីជួយពួកគាត់ទូទាត់ថ្លៃចំណាយនានាសម្រាប់ចំណាកស្រុកទៅធ្វើការក្រៅប្រទេស។ ប្រទេសបញ្ជូនពលករមួយចំនួនបាន ឬកំពុងចាប់ផ្តើមកម្មវិធីផ្តល់កម្ចីដល់ពលករចំណាកស្រុកមុនចេញដំណើរ រួមទាំងប្រទេសបង់ក្លាដែស៍ ណេប៉ាល់ ស្រីលង្កា និងវៀតណាម។ វាមានភស្តុតាងខ្លះៗដែលថាការបញ្ឈប់ផលលំបាកខាងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រហែលជាអាចបន្ថែមឱ្យមានការធ្វើចំណាកស្រុកកាន់តែច្រើន ដោយលើកឡើងថាការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការចំណាកស្រុកនេះប្រហែលជាអាចជំរុញឱ្យមានការចំណាកស្រុកបន្ថែមដល់សមាជិកគ្រួសារដែលចង់ទៅធ្វើការនៅប្រទេសក្រៅដែរ (Angelucci 2015; Bryan, Chowdhury, and Mobarak 2014)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បទពិសោធន៍ផ្តល់កម្ចីមុនពេលចេញដំណើរបានសង្កត់ធ្ងន់លើសារសំខាន់នៃការអនុវត្ត ដូចដែលបានរាយការណ៍នៃបញ្ហាមិនសងត្រឡប់ក្នុងប្រទេសស្រីលង្កា ហើយកម្មវិធីកម្ចីនេះនៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយសារការខ្វះខាតក្នុងការសង់ត្រឡប់វិញ (Martin 2009)។ ផ្ទុយមកវិញ យុទ្ធនាការព័ត៌មាន វាហាក់ដូចជាមិនបានធ្វើឱ្យកើនអ្នកចំណាកស្រុកទៅខាងក្រៅទេ (Beam, McKenzie, and Yang 2015)។

ការចាកចេញ

ទណ្ឌកម្ម និងការគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត។ ទណ្ឌកម្ម និងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការចាកចេញ អាចប្រព្រឹត្តិទៅបានស្របគ្នាក្នុងប្រទេសគោលដៅ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការចាកចេញដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់។ បន្ថែមទៅនឹងគ្រឿងលើកទឹកចិត្តបែបអវិជ្ជមានសម្រាប់និយោជកក្នុងការលើកទឹកចិត្តឲ្យត្រឡប់ទៅវិញទាន់ពេលវេលា ដូចអ្វីដែលប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងសឹង្ហបុរី បានធ្វើគឺប្រាក់ឈ្នួលគួរត្រូវបានបង្អក់ ឬដាក់ក្នុងគម្រោងគណនេយ្យសន្សំចាំបាច់មួយ រហូតដល់កម្មករនោះត្រឡប់ទៅដល់ប្រទេសដើមវិញទើបបើកជូន។ ក្នុងប្រទេសកូរ៉េនិយោជកតម្រូវឲ្យចុះបញ្ជីក្នុងធានារ៉ាប់រងកិច្ចសន្យាសម្រាប់ការចាកចេញហើយកម្មករត្រូវចុះក្នុងបញ្ជីធានារ៉ាប់រងតម្លៃនៃការត្រឡប់ទៅវិញ។ វិភាគទានប្រចាំខែរបស់និយោជក អាចផ្តល់ជូនកម្មករនៅពេលដែលពួកគេចេញពីប្រទេសកូរ៉េ ឬនៅពេលដែលប្តូរនិយោជកទៅធ្វើការកន្លែងផ្សេង ប៉ុន្តែតម្លៃចំណាយលើធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ការត្រឡប់វិញ អាចទទួលបានវិញនៅពេលដែលពលករចំណាកស្រុកនេះចប់ការងារទាំងស្រុង។ ដូចគ្នានេះដែរ កម្មវិធីកម្មករធ្វើការកសិកម្មតាមរដូវរបស់ប្រទេសកាណាដា តម្រូវឲ្យកម្មករបង់វិភាគទានក្នុងគម្រោងសន្សំដែលចាំបាច់ ហើយប្រាក់សន្សំទាំងនេះ អាចដកវិញនៅពេលដែលពួកគេត្រឡប់ទៅប្រទេសដើមវិញ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការរក្សាទុកលុយនេះអាចបង្កើនហានិភ័យសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលធ្វើការជាមួយនិយោជកដែលមានចិត្តមិនស្មោះដោយបណ្តោយឲ្យការអនុញ្ញាតការងាររបស់ពលករនោះផុតអាណត្តិ (OECD 2013)។ ការតាក់តែងគោលនយោបាយទាំងនេះ ពិតជាមានសារសំខាន់ណាស់។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តបែបវិជ្ជមានក៏មានក្នុងនោះដែរ។ គ្រឿងលើកទឹកចិត្តប្រភេទនេះ រួមទាំងការសងត្រឡប់វិញនៃការបង់ពន្ធ ប្រាក់ធានានៃការងារនាពេលអនាគត ឬការជួយសម្រាប់ការដឹកជញ្ជូន 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 កម្មវិធីស្ម័គ្រចិត្តនៃអ្នកចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសអេត្យូពី មានគោលបំណងបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសមាជិកនៃអ្នកចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញពិសេស ដើម្បីជួយការងារក្នុងប្រទេស។ ប្រទេសចាម៉ៃកា មានតារាងទិន្នន័យមួយនៃអ្នកចំណាកស្រុកដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ដែលតារាងនោះនិយោជក អាចកំណត់កម្មករដែលមានសក្តានុពលខ្លាំង (McKen-zie and Yang 2015)។ មជ្ឈមណ្ឌលសម្របសម្រួលឥណ្ឌានៅក្រៅប្រទេស បានចូលរួមក្នុងការ វិនិយោគលើការសម្របសម្រួលនិងការបង្កើតជាបណ្តាញចំណេះដឹងនាយកដ្ឋានសេវាហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងកិច្ចការប្រជាជនឥណ្ឌានៅក្រៅប្រទេសផ្តល់ប្រឹក្សាស្តីពីការវិនិយោគក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា (Thi- mothy and others 2016)។ គោលនយោបាយចំណាកស្រុកសម្រាប់អ្នកវិលត្រឡប់មកវិញ ព្យាយាមស្វែងរករបាំងនៃគោលនយោបាយលម្អិតសម្រាប់ការវិលត្រឡប់មកវិញនិងការលើកទឹកចិត្តចំពោះការវិញត្រឡប់នេះ តាមរយៈការទទួលបានផលចំណេញខាងពន្ធ ភាពជាប្រជាពលរដ្ឋ ឬប្រយោជន៍នៃការស្នាក់នៅសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលបានត្រឡប់មកវិញឬប្តី ឬប្រពន្ធ ឬអ្នកក្នុងបន្ទុក ឬការទទួលស្គាល់គុណភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគាត់ (Dickerson

និង Özden, forthcoming)។ ការវិភាគថ្មីៗអំពីផលប៉ះពាល់នៃកម្មវិធីអ្នកឯកទេសដែលបានត្រឡប់វិញរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី (REP) បានរកឃើងថាវាមានផលវិជ្ជមានសម្រាប់គោលនយោបាយបែបនេះ។ កម្មវិធីដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ប្រជាជនម៉ាឡេស៊ីដែលមានជំនាញខ្ពស់ ដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសឲ្យត្រឡប់មកវិញគឺរកឃើញថា មានប្រហែលជា ៤០% ដាក់ពាក្យធ្វើការលើការងារដែលបានផ្តល់ ដែលវាមានផលប៉ះពាល់រូបវន្តគួរសមដែរ (del Carpio and others2016)។ ប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធី មានសារសំខាន់ណាស់ ដើម្បីធានាពីប្រសិទ្ធិភាពតម្លៃ។ គោលដៅច្បាស់លាស់ ក្នុងការកំណត់លើក្រុមអ្នកចំណាកស្រុក ការកំណត់ថវិកាមួយច្បាស់លាស់ និងទំរង់នៃកម្មវិធីច្បាស់លាស់ គឺជាសមសធាតុដ៏សំខាន់ ដើម្បីភាពជោគជ័យ (Dickerson and Özden, forthcoming)។

សមាហរណកម្មឡើងវិញ។ មានការសិក្សាបន្ថែមទៀត ថាតើប្រទេសបញ្ជូនពលករចំណាកស្រុក អាចជួយសមាហរណកម្មពលករដែលបានត្រឡប់មកវិញនៅក្នុងទីផ្សាររបស់ខ្លួនគឺជារឿងចាំបាច់។ ប្រទេសប្រភពដើម អាចផ្តល់ប្រយោជន៍នៃសមាហរណកម្មឡើងវិញដល់ពលករដែលបានវិញត្រឡប់មកវិញ រួមទាំងគោលនយោបាយទីផ្សារពលកម្មដ៏សកម្ម ដើម្បីជួយពួកគាត់ស្វែងរកការងារឬចាប់ផ្តើមជំនួញនៅពេលដែលពួកគាត់វិលត្រឡប់វិញ។ កិច្ចអន្តរាគមន៍បែបនេះ ប្រហែលជាត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីបញ្ចូលពួកគាត់ទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មមួយ ដែលពួកគេបានបាត់បងបណ្តាញដើម្បីរកការងារធ្វើ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការសិក្សាតិចតួចណាស់ ត្រូវបានធ្វើឡើងលើប្រសិទ្ធិភាពនៃកម្មវិធីសមាហរណកម្មឡើងវិញនេះ។ ការធ្វើសារវនកម្មនៃកម្មវិធីដែលបានផ្តល់ក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន បានរកឃើញថាមានការប្រឈមច្រើន និងមានភស្តុតាងតិចតួចនៃភាពជោគជ័យ។

ការពង្រឹងនៃការអនុវត្ត

ការសម្របសម្រួលនៃការពង្រឹងការអនុវត្ត។ ការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ គួរបញ្ចូលការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុង និងសកម្មភាពពង្រឹងការអនុវត្តនេះ តាមព្រំដែន និងសម្របសម្រួលការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យក្នុងចំណោមភ្នាក់ងារដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ទេសន្តប្រវេសន៍។ ធានាថាពលករអន្តោប្រវេសន៍មិនអនុញ្ញាតឲ្យចូល និងធ្វើការនៅទីនោះដោយគ្មានឯកសារដែលតម្រូវទេ ដែលវាលើសពីការត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែនធម្មតា ពិតណាស់ថាវាមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងករណីខ្លះ ប៉ុន្តែការចំណាយច្រើន ជាពិសេសរវាងប្រទេសដែលមានព្រំប្រទល់ជាមួយគ្នាប្រវែងវែង ដូចជាប្រទេសថៃ និងប្រទេសឡាវ និងប្រទេសភូមា។ វិធានការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ក្នុងប្រទេស ដែលដៅទៅលើនិយោជក ដើម្បីធានាថាពួកគេ បានប្រើប្រាស់ឯកសារពលកម្ម និងមើលថែពលករអន្តោប្រវេសន៍បានល្អ ឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព។ ភ្នាក់ងារទទួលការងារគ្រប់គ្រងពលករចំណាកស្រុក (ដែលជារឿយៗ មានទិន្នន័យស្តីពីពលករចំណាកស្រុក និងនិយោជករបស់គេ) និងភ្នាក់ងារទទួលការងារពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់តាមព្រំដែន (ដែលភ្នាក់ងារនេះមានទិន្នន័យស្តីពីការចេញនិងការចូលរបស់ពលករចំណាកស្រុក) អាចប្រើចំណេះដឹងនេះ ដើម្បីអនុវត្តរួមគ្នាក្នុងស្មារតីពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់។ ប្រព័ន្ធដែលដែលដាក់បញ្ចូលគ្នាជាមួយភ្នាក់ងារដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា អាចជួយវាយតម្លៃហានិភ័យ និងតាមដានការមិនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់តាមរយៈការបង្កើតការតាមដានដោយផ្អែកលើហានិភ័យ ដើម្បីជាគោលការណែនាំសម្រាប់ការពង្រឹងការអនុវត្តនានា។ ក្នុងបរិបទដែលមានសមត្ថភាពនៅខ្សោយ ការសម្របសម្រួល វារឹតតែមានសារសំខាន់ ដើម្បីធានាថាបុគ្គលិកដែលមានចំនួននៅមានកម្រិតរួមទាំងធនធានផងដែរត្រូវបានប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់បំផុត។

គោលដៅនៃការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់។ ការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីចំណាកស្រុកលើនិយោជកបន្ថែមលើពលករចំណាកស្រុក អាចលើកកម្ពស់ការគោរពតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍។ កម្មករចំណាកស្រុក តែងតែមានហានិភ័យខ្ពស់ពីការដាក់ទណ្ឌកម្មនៃការរំលោភច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ជាងនិយោជក។ ប្រទេសកូរ៉េនិងសិង្ហបុរី បានធ្វើការងារនេះដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់នៃការដាក់ទណ្ឌកម្មលើនិយោជក។ ក្នុងប្រទេសកូរ៉េ ក្រសួងយុត្តិធម៌ អនុវត្តការត្រួតពិនិត្យតាម

ការដ្ឋានការងារ និងផាកពិន័យនិយោជកដែលរកឃើញថាបានទទួលយកពលករចំណាកស្រុកមកធ្វើការដោយគ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ។ ការរកឃើញទាំងនោះ រំលោភនឹងច្បាប់ការងារ ឬក្រិតក្រមដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ EPS ដែលតម្រូវឱ្យផាកពិន័យ និងបាត់បង់ភាពស្របច្បាប់ដើម្បីចូលក្នុងEPS។ អ្នកត្រួតពិនិត្យស្វែងរកយ៉ាងសកម្មដើម្បីដោះស្រាយទំនាស់រវាងកម្មករ និងនិយោជក។ ប្រទេសសិង្ហបុរី ដាក់កំហិតវិន័យធ្ងន់ធ្ងរលើនិយោជក រហូតដល់ដាក់គុកសម្រាប់និយោជកដែលនៅតែប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលៗ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិចំណាកស្រុកនានាក្នុងចំណោមនិយោជក គួរពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគោលនយោបាយនានា ដើម្បីផ្តល់ជារង្វាន់សម្រាប់ការគោរពតាមបទបញ្ញត្តិទាំងនេះ។ ក្នុងប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់មួយចំនួន គម្រោងទទួលស្គាល់ស្នាដៃ និងភាពគាំទ្រ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងនេះ។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះវាយតម្លៃការអនុលោមតាមជាមួយនឹងការងារដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍សារតានៃការអនុម័តច្បាប់របស់និយោជកការជ្រើសរើសកម្មកររបស់ពួកគេធនធាននិងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ ហើយនឹងការជ្រើសរើសនិងបណ្តុះបណ្តាលកម្មករក្នុងស្រុករបស់ពួកគេផងដែរ (OECD 2013)។ ផលប្រយោជន៍នៃការចូលរួមក្នុងគម្រោងនេះ គឺមានភាពផ្សេងៗគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ ប្រទេសនូវែលសេឡង់ បាននអនុគ្រោះចំណោះនិយោជកណាដែលមានស្នាដៃពីការធ្វើតេស្តិសាកល្បងទីផ្សារពលកម្មថាតើការងារនេះបំពេញបានដោយកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកឬយ៉ាងណា។ ចំណែកឯប្រទេសអូស្ត្រាលី ផ្តល់អាទិភាពជាពិសេសសម្រាប់ដំណើរការឯកសារផ្សេងៗ។

អាទិភាពជាក់លាក់តាមប្រទេសនីមួយៗ៖ ប្រទេសគោលដៅ

ប្រទេសគោលដៅ គួរបង្កើតប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងស្របជាមួយគោលនយោបាយក្នុងប្រទេស។

- ជាមួយនឹងកម្រិតទាបខ្លាំងនៃពលករទេសន្តប្រវេសន៍មិនផ្លូវការ និងប្រព័ន្ធស្មុគ្រស្មាញមួយច្រកចូលទាក់ទិននឹងសមត្ថភាពផលិត ប្រទេសសិង្ហបុរី នឹងត្រូវការបន្តការងារកសាងឱ្យមានជំនឿជាសាធារណៈ ក្នុងប្រព័ន្ធទេសន្តប្រវេសន៍ និងលើកកម្ពស់ការការពារសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។
- ជាមួយនឹងកម្រិតខ្ពស់នៃពលករទេសន្តប្រវេសន៍មិនផ្លូវការ ប៉ុន្តែមានប្រព័ន្ធស្នើសុំអនុញ្ញាតចូលមិនស៊ាំញ៉ាំដូចប្រទេសសិង្ហបុរី ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី នឹងត្រូវធ្វើការដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍របស់ខ្លួន ឆ្លើយតបខ្លាំងជាងមុនទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងមានសហការយ៉ាងជិតស្និតជាមុនជាមួយនិយោជកនិងប្រទេសដែលបញ្ជូនពលករមក។
- ជាមួយនឹងមានកម្រិតខ្ពស់នៃទេសន្តប្រវេសន៍មិនផ្លូវការប្រទេសថៃនឹងត្រូវពិនិត្យចំនួនដ៏ច្រើននៃពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលគ្មានឯកសារត្រឹមត្រូវ ធ្វើនិតិវិធីចូលក្នុងប្រទេសប្រកបដោយសមហេតុផលដែលមានការចំណាយច្រើន និងស៊ីពេលវេលាយូរ ហើយគិតឡើងវិញគោលនយោបាយទេសន្តប្រវេសន៍ដូចជាពន្ធ និងមូលនិធិពេលត្រឡប់ទៅវិញវាមានក្នុងច្បាប់ប៉ុន្តែមិនបានអនុវត្ត ដែលវាធ្វើឱ្យមានភាពទន់ខ្សោយកិតិស័ព្ទនៃប្រព័ន្ធអន្តោប្រវេសន៍។
- ជាមួយនឹងការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមការងារក្នុងវិស័យឯកជន ក្នុងចំណោមអ្នកក្នុងស្រុក ប្រទេសព្រុយណេដារ៉ូសាលឹម នឹងត្រូវធានាថាប្រព័ន្ធដែលមានភាពស្មុគ្រស្មាញនៃកូតា និងពន្ធអាស្រ័យតាមតំបន់ វិស័យនិងនិយោជកគាំទ្រគោលគំនិតនេះ ដែលវាក៏ស្របទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច។

អាទិភាពតាមប្រទេស៖ ប្រទេសអ្នកបញ្ជូន

ប្រទេសបញ្ជូនគួរធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានតុល្យភាពនៃការការពារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកជាមួយនឹងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។

- ប្រទេសហ្វីលីពីន បានបង្កើតប្រព័ន្ធគាំទ្រដ៏ខ្ពស់សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដែលវាជាគំរូមួយសម្រាប់ប្រទេសបញ្ជូនដ៏ទៃៗទៀត។ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធរបៀបនេះ ប្រទេសនោះគួរបន្តវាយតម្លៃនិងបង្កើនប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទេសន្តប្រវេសន៍របស់ខ្លួនរួមបញ្ចូលផងដែរនូវការត្រួតពិនិត្យនៃភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ កម្មវិធីសម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលត្រឡប់មកវិញ និងការចែករំលែកទិន្នន័យនិងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍។
- ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី គួរលើកកម្ពស់ការសម្របសម្រួលក្នុងចំណោមភ្នាក់ងារនានាដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់គ្រប់គ្រងពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនីតិវិធីនៃការវិលត្រឡប់ទៅវិញ សម្រាប់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេដែលមានឯកសារត្រឹមត្រូវ។
- ប្រទេសវៀតណាម នឹងត្រូវការវាយតម្លៃគោលនយោបាយបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដើម្បីកំណត់ថាតើគោលនយោបាយទាំងនោះឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវរបស់ប្រទេសទេ។ នៅពេលដែលគោលបំណងនៃគោលនយោបាយនេះជឿទុកចិត្តបាន កំណែទម្រង់ផ្សេងៗក៏ត្រូវការជាចាំបាច់ដែរ ដោយរួមទាំងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករជារឿយៗ និងយ៉ាងហោចណាស់ក៏រៀបចំការអនុវត្តនៃការដាក់ទោសទណ្ឌសម្រាប់ពួកគាត់ដែលឲ្យពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដាក់ប្រាក់កក់សុវត្ថិភាព ដើម្បីធានានៅពេលដែលពួកគាត់ត្រឡប់មកវិញ ហើយជាទូទៅពួកគាត់មិនបានទទួលប្រាក់នេះមកវិញទេ។ យុទ្ធសាស្ត្រទេសន្តប្រវេសន៍ជាតិមួយ នឹងអាចជួយតម្រែតម្រង់កំណែទម្រង់នេះ។
- ប្រទេសដែលមានសមត្ថភាពទាប កម្ពុជា ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ារ គួរបន្តពិចារណា ថាតើទេសន្តប្រវេសន៍អាចស៊ីគ្នានឹងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនបែបណា គួរសំរិតសំរាំងកម្មវិធីបែបណា ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឲ្យការចំណាយសម្រាប់ចេញទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសអស់កម្រៃតិច និងផ្លូវការជាង ហើយគួរបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងពលករដែលទៅទីនោះ ដើម្បីសម្របសម្រួលការផ្ទេរចំណេះដឹងនិងទុនដែលមាន។ ប្រទេសទាំងនេះ អាចពិនិត្យមើលបទពិសោធន៍ពីប្រទេសហ្វីលីពីន ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គេបង្កើតស្ថាប័នដែលបម្រើដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងផ្តល់សេវានានា ដូចជាកម្មវិធីទម្រង់ទិសដល់ពួកគាត់មុនចេញដំណើរ។

អាទិភាពតំបន់

លេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន អាចគាំទ្រកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ដោយដើរតួនាទីជាស្ថាប័នមួយសម្រាប់សម្របសម្រួលដល់ការប្រតិបត្តិបានល្អ។ លេខាធិការដ្ឋាន គួរប្រមូលកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគីនានានិងអនុស្សរណៈយោគយល់ពីប្រទេសក្នុងអាស៊ាននិងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗក្នុងពិភពលោក ដើម្បីជំរាបជូនអំពីការប្រតិបត្តិបានល្អនានានិងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗនិងផ្នែកគន្លឹះៗ។ តាមរយៈកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃវេទិកាអាស៊ានស្តីពីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងសេចក្តីប្រកាសស៊ីប៊ូ រួមជាមួយនឹងសន្និសញ្ញាអន្តរជាតិនានានិងការប្រតិបត្តិបានល្អក្នុងតំបន់អាចជួយឲ្យមានការពិចារណាក្នុងការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌរួម ប៉ុន្តែក្របខណ្ឌនោះអាចបត់បែនបានសម្រាប់កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេរភាគី និងណែនាំសម្រាប់ការការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងអាចបង្កើតជាកិច្ចសន្យាគំរូផងដែរ។ ចុងក្រោយអាស៊ានគួរពិចារណាបង្កើតផេបសាយដាក់ព័ត៌មានទីផ្សារពលកម្ម ដើម្បីផ្តល់ដល់ពលករដែលចង់ទៅធ្វើការក្រៅប្រទេសជាមួយនឹងព័ត៌មានអំពីឱកាសការងារ និងបទបញ្ញត្តិការងារនិងការអនុវត្តក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅ។

កំណត់ត្រា៖

១. លើកកម្ពស់សមាហរណកម្មជំនួញជាមួយប្រទេសអាស៊ានគឺជាគំរូមួយដែលដកចេញពន្ធនាំចូលប្រទេសក្នុងតំបន់ជាមួយគ្នា ធ្វើឲ្យមានសេរីភាវូបនីយកម្មនៃរបាំងមិនមែនពន្ធទាំងទំនិញ និងសេវាកម្ម និងការបង្កើតវិធានការសម្របសម្រួលពាណិជ្ជកម្មទាន់សម័យផងដែរ។ មិនដូចម៉ូដែលស្តង់ដារជំនួញ ម៉ូលដែលដែលបានកំណត់ជាក្រិតក្រមនេះមិនបានសន្មត់ថាពលករអាចដូរការងារដោយគ្មានជំទាស់។ បម្លាស់ទីពលកម្មអាចធ្វើបានតែចំណាយថ្លៃ។

២. ទំហំពិតប្រាកដនៃតម្លៃបម្លាស់ទីពលកម្មអាស្រ័យលើតម្រូវការមួយចំនួន។ ដោយសារតែវាមានបញ្ហារសើបការប្រៀបធៀបនៃទំហំតម្លៃនៃបម្លាស់ទីរវាងប្រទេស អាចប្រាប់ព័ត៌មានបានច្រើនជាងការស្វែងរកទំហំតម្លៃជាក់ស្តែង។