ADB

International
Labour
Organization

សមភាពយេនឌ័រ
នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា

ការិយាល័យរបស់អង្គការ ILO ប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច

សមភាពយេនឌ័រ
នៅក្នុងទីផ្សារការងារ
នៅកម្ពុជា

ការិយាល័យរបស់អង្គការ ILO ប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច
ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី

ការបោះពុម្ពផ្សាយដំបូងនៃឯកសារនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ក្រោមចំណងជើងថា សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា។ រក្សាសិទ្ធិគ្រប់បែបយ៉ាង។ សិទ្ធិថតចម្លង © ២០១៣។ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី។ សិទ្ធិថតចម្លងការបកប្រែភាសាខ្មែរ © អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឆ្នាំ២០១៤។

ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទទួលបានការរក្សាសិទ្ធិក្រោមពិធីសារ ២ នៃអនុសញ្ញារក្សាសិទ្ធិជាសាកល។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការដកស្រង់ខ្លីៗចេញពីឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយអាចនឹងផលិតឡើងវិញដោយពុំមានការអនុញ្ញាត ឱ្យតែមានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីប្រភពដើមនៃឯកសារ។ សម្រាប់សិទ្ធិក្នុងការផលិតឡើងវិញ ឬការបកប្រែ សូមដាក់ពាក្យសុំការអនុញ្ញាតពីការិយាល័យបោះពុម្ពផ្សាយ (ផ្នែកសិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត) នៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ អាសយដ្ឋាននៅ CH-1211, Geneva 22, ប្រទេសស្វីស ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល: pubdroit@ilo.org ។ ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ មានសេចក្តីរីករាយនឹងទទួលពាក្យសុំនេះ។

បណ្ណាល័យ ស្ថាប័ននានា និងអ្នកប្រើប្រាស់ផ្សេងៗទៀត ដែលបានចុះឈ្មោះជាមួយអង្គការដែលមានសិទ្ធិផលិតឡើងវិញ អាចនឹងធ្វើការថតចម្លងបាន ដោយអនុឡោមតាមអាជ្ញាប័ណ្ណដែលអនុញ្ញាត សម្រាប់គោលបំណងនេះ។ សូមមើលគេហទំព័រ www.ifrro.org ដើម្បីរកអង្គការដែលមានសិទ្ធិផលិតឡើងវិញនៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក។

សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា / អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ; ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី។ បាងកក: ILO, 2014
xiv, 71 p.

ISBN 9789228285895; 9789228285901 (web pdf); 9789228285918 (CD ROM)

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ; ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី

សមភាពយេនឌ័រ / ទីផ្សារការងារ / កម្ពុជា

04.02.3

ILO Cataloguing in Publication Data

ការរចនាប្លង់បោះពុម្ពដែលប្រើនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលស្របទៅតាមការណែនាំអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងយោបល់ដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពនេះមិនបញ្ជាក់ថា ជាការផ្តល់មតិយោបល់អ្វីមួយ ដោយការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនោះទេ ទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពផ្នែកច្បាប់ប្រទេស តំបន់ ឬទឹកដីណាមួយ ឬអាជ្ញាធររបស់ប្រទេស ឬសមត្ថកិច្ចទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែននៃទីកន្លែងទាំងនោះ ។

ការទទួលខុសត្រូវលើមតិយោបល់ដែលបានលើកឡើងក្នុងអត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខា ការសិក្សា និងការរួមចំណែកផ្សេងៗទៀត ត្រូវធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មិនមានន័យថាជាការឯកភាពរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ចំពោះមតិយោបល់ដែលមានលើកឡើងនៅក្នុងអត្ថបទនោះទេ។

សេចក្តីយោងអំពីឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម និងដំណើរការផ្សេងៗ មិនបញ្ជាក់ថា អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឯកភាពតាមសេចក្តីយោងទាំងនោះ ហើយការដែលមិនបានបញ្ចេញឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬដំណើរការណាមួយ ក៏មិនមែនជាសញ្ញានៃការមិនយល់ព្រមដែរ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការ ILO អាចរកបាននៅតាមបណ្ណាគារធំៗ ឬនៅតាមការិយាល័យរបស់អង្គការ ILO នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬអាចរកបានដោយផ្ទាល់ពីការិយាល័យរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការ ILO តាមអាសយដ្ឋាន CH-1211, Geneva 22, ប្រទេសស្វីស ឬការិយាល័យរបស់អង្គការ ILO ប្រចាំតំបន់អាស៊ី ប៉ាស៊ីហ្វិក នៅជាន់ទី១១ អគាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ វិថីរាជដាំនឿន ណុក បាងកក ១០២០០ ប្រទេសថៃ ឬតាមរយៈអ៊ីមែល: BANGKOK@ilo.org ។ កាតាឡុក ឬបញ្ជីនៃការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃ តាមរយៈអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីមែល: pubvente@ilo.org ។

សូមមើលគេហទំព័ររបស់យើងគឺ: www.ilo.org/publns or www.ilo.org/asia

---

បោះពុម្ពនៅប្រទេសកម្ពុជា

មាតិកា

ឈ្មោះឯកសារ...i
២៥-វិច្ឆិកា-សម្រាប់-ត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា-**ADB-ILO-**
បានកែសម្រួល-JV-បានត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ-IJ-NH-FM-RL-បានកែសម្រួល
លើកទី២-JV.doc មាតិកា...iv
បញ្ជីនៃតារាង រូបផ្សេងៗ និងប្រអប់ផ្សេងៗ..viii
អក្សរកាត់..ix
អារម្ភកថា..xi
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ..xiii
សេចក្តីសង្ខេប...xiv

I. សេចក្តីផ្តើម...១

ប្រធានបទគន្លឹះ និងបញ្ហាប្រឈម..២
រចនាសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍..៣

II. ការងារដែលមានយេនឌ័រ និងកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា...៤

ការពិនិត្យមើលវាក្យស័ព្ទគន្លឹះៗ...៤
ការងារសមរម្យ និងការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា..១១
ការប្រតិបត្តិការងារ...១៤
គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ...១៧
គម្លាតការចូលរួមកម្លាំងការងារ...១៨
គម្លាតនៃការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ........................២០
គម្លាតធនធានមនុស្ស...២១

មានឯកទេសកម្មខាងយេនឌ័រដ៏ច្រើននៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអប់រំនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា ផងដែរ។ ចំនួនសិស្សចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអប់រំផ្នែកបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈមានកម្រិតទាប និងមានវិសមភាពយេនឌ័រ។ ស្ត្រីប្រហែលជាមានចំនួនច្រើនជាងបុរសដែលចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី និងប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលធ្វើឡើង មានទំនោរទៅរកការពង្រឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ [ILO 2010b, Table 3.12; UNDP 2011]

គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធផលទីផ្សារការងារ ២២
គម្លាតការងារ ២២
គម្លាតការងារសមរម្យ........ ២៦
គម្លាតនៃកិច្ចគាំពារសង្គម ២៨
ការវិភាគទីផ្សារការងារដែលមានយេនឌ័រៈវិស័យឧស្សាហ៍កម្ម........ ២៩
កសិកម្ម រុក្ខប្រមាញ់ និងនេសាទ ៣១
ឧស្សាហកម្ម ៣៤
សេវាកម្មផ្សេងៗ ៣៧
ផ្នែកអនុវិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្មផ្សេងៗ ៣៧
ផ្នែកអនុវិស័យសាធារណៈ ៣៩
សហគ្រិនភាព ៣៩
ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ៤០
ផ្លូវឆ្ពោះទៅកាន់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ និងកំណើនបញ្ចូលគ្នា........ ៤១

III. ការពិនិត្យឡើងវិញលើគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ៤៣

គោលដៅអភិវឌ្ឍជាតិ និងគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ៤៣
គោលដៅកម្រិតខ្ពស់ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រ ៤៣
គោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ ៤៤
គោលនយោបាយសារពើពន្ធ ៤៥
គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម ៤៧
គោលនយោបាយស្តីពីការងារនិងមុខរបរ ៤៩
ក្រសួង ឬគណៈកម្មការស្ត្រីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រ........ ៥០
គោលនយោបាយវិស័យសំខាន់ៗ........ ៥៤
កសិកម្ម........ ៥៤
ឧស្សាហកម្ម និងកម្មន្តសាល........ ៥៨
ទេសចរណ៍........ ៥៩
សេវាកម្មរដ្ឋ........ ៦២
សហគ្រិនភាព ៦៣
គោលនយោបាយគាំទ្រការងារ........ ៦៥

កិច្ចគាំពារសង្គម ៦៥
ការបណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងអន្តរកាលទៅកាន់ទីផ្សារការងារ ៧១

IV. ការពិនិត្យឡើងវិញលើក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងច្បាប់សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ៧៧

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ៧៧
ការលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងាររបស់ស្ត្រី ៧៩
សេវាការងារនិងមុខរបរ និងការជ្រើសរើសការងារ ៧៩
កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ៨១
បញ្ហាដែលប៉ះពាល់មកលើការងារ ៨៣
ការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ ៨៣
កង្វះខាតការទទួលបានកម្មសិទ្ធិ ៨៧
ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី ៨៨
ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៨៨
យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា ៩០
អធិការដ្ឋានការងារ ៩១
កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងសហជីព ៩៣

V. អនុសាសន៍ផ្នែកគោលនយោបាយ និងច្បាប់ សម្រាប់ទីផ្សារការងារ រួមបញ្ចូលយេនឌ័រ ៩៦

ការលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារ និងការពង្រឹងកាលានុវត្តភាពការងារសម្រាប់ស្ត្រី ៩៦
ផែនការ និងគោលនយោបាយជាតិ ៩៧
គោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ការងារ និងមុខរបរ ៩៧
ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការកំណត់គោលដៅ ៩៧
កសិកម្ម ៩៨
ឧស្សាហកម្ម និងកម្មន្តសាល ៩៩
វិស័យសេវាកម្ម ១០០
ភាពជាសហគ្រិនសម្រាប់ស្ត្រីនៅជនបទ ១០១
ទីភ្នាក់ងារការងារនិងមុខរបរសាធារណៈ និងឯកជន ១០១

បញ្ហាប្រឈមដែលរារាំងមកលើការងារសម្រាប់ស្ត្រី.......................................១០២
ការទទួលបានធនធាន.. ១០២
កាត់បន្ថយការងារផ្ទះ និងបន្ទុកថែទាំក្នុងគ្រួសាររបស់ស្ត្រី ១០៣
ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី ១០៣
កិច្ចគាំពារសង្គមនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ...១០៣
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ..១០៤
ច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការងារសមរម្យ ១០៥
ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង...១០៥
ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីច្រើនដង ១០៥
វិធានការការងារសមរម្យ ១០៥
ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា.................................១០៦
យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា និងអធិការដ្ឋានការងារ..១០៦
កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងសហជីព..១០៧
ឯកសារយោង.. ១០៩

តារាង រូបផ្សេងៗ និង ប្រអប់ផ្សេងៗ

តារាង

១. សូចនាករនៃការអភិវឌ្ឍ និង ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ១៣
២. សូចនាករការងារចុងក្រោយ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ១៥
៣. សូចនាករនៃការអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០០ និង២០១០........ ២១
៤. សូចនាករការងារ របស់ស្ត្រី និងបុរស នៅកម្ពុជា តាមឆ្នាំដែលបានជ្រើសរើស........ ២៣
៥. ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម និងគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៩........ ២៧
៦. បំណែងចែកការងារតាមឧស្សាហកម្មរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៨ .... ៣២

រូបផ្សេងៗ

១. អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងាររបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហ្វីលីពីន និងកាហ្សាក់ស្ថាន ឆ្នាំ២០០១ និង២០១២ .... ១៩
២. អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងាររបស់ស្ត្រីតាមអាយុនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០០ និង២០១០ .... ២០
៣. ចំណែកនៃការងារដែលងាយរងគ្រោះ របស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហ្វីលីពីន និង កាហ្សាក់ស្ថាន តាមឆ្នាំដែលបានជ្រើសរើស ២៥
៤. គម្លាតការងារយេនឌ័រដែលងាយរងគ្រោះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា លីហ្វីលីពីន និង កាហ្សាក់ស្ថាន ឆ្នាំ២០០០ ឆ្នាំ២០០៤ និងឆ្នាំ២០១២ .... ២៥
៥. ចំណែកការងារ តាមវិស័យសេដ្ឋកិច្ច របស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៨ និង ២០០៨........ ៣០
៦. បំណែងចែកការងាររបស់ស្ត្រីតាមមុខរបរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១១........ ៣៤
៧. បំណែងចែកការងាររបស់បុរស តាមមុខរបរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១១........ ៣៤

ប្រអប់ផ្សេងៗ

១. ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង នៅកម្ពុជា... ៣៦
២. គោលដៅចំណុចការងារដែលយកចិត្តទុកដាក់ការងារ និងការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រក្នុងគម្រោងរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជនបទ នៅប្រទេសកម្ពុជា ៤៦
៣. គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ នៅប្រទេសកម្ពុជា ៤៨
៤. ស្ត្រីនៅក្នុងអង្គការកសិករ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា........ ៥៧
៥. យុទ្ធសាស្ត្របង្ការការជួញដូរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា........ ៦២

អក្សរកាត់

ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
BFC	រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
CARD	ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មនិងជនបទ
CEDAW	អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី
FAO	អង្គការស្បៀង និងកសិកម្មនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ
GDP	ផលទុនក្នុងស្រុកសរុប
GMAC	សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា
GMAP	ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
IFC	សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ
ILO	អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
LFPR	អត្រាចូលរួមនៃកម្លាំងពលកម្ម
MDG	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្ស
MOLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
MOWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
MSMEs	សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ តូច និងមធ្យម
NEA	ទីភ្នាក់ងារជាតិការងារ និងមុខរបរ
NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NSDP	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ
NSPS	យុទ្ធសាស្ត្រជាតិគាំពារសង្គមសម្រាប់ជនក្រីក្រនិងជនងាយរងគ្រោះ
TVET	ការអប់រំនិងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងបច្ចេកទេស
UNDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍរបស់សហប្រជាជាតិ
WRTS	អនុវិស័យពាណិជ្ជកម្មនិងសេវាកម្មលក់ដុំនិងលក់រាយ

អនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

C2	–	អនុសញ្ញាស្តីពីនិកម្មភាព
C81	–	អនុសញ្ញាទាក់ទងអធិការកិច្ចការងារ
C88	–	អនុសញ្ញាស្តីពីសេវាការងារ
C96	–	អនុសញ្ញាទាក់ទងនឹងទីភ្នាក់ងារការងារ និងមុខរបរនានាដែលមានកម្រៃ (បានកែសម្រួល)

C100 – អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា

C111 – អនុសញ្ញាទាក់ទងនឹងការរើសអើង (ក្នុងការងារ និងមុខរបរ)

C129 – អនុសញ្ញាស្តីពីអធិការការងារ (ផ្នែកកសិកម្ម)

C144C156 – អនុសញ្ញាស្តីពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី (បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ)

C156 – អនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករនិយោជិតដែលមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ

C181 – អនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន

អារម្ភកថា

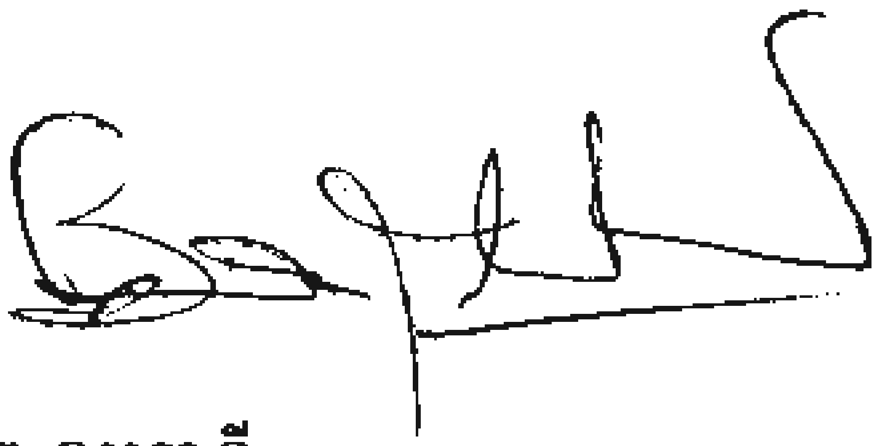
ការបង្កើនឱកាសការងារ និងការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រីមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កំណើនបញ្ចូលគ្នា ហើយមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការពន្លឿនការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមនៅក្នុងប្រទេសមួយ។ វិធីសាស្ត្រក្នុងការសម្រេចបានទ្រព្យធនសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម គឺផ្អែកលើភ័ស្តុតាងនៃការសិក្សា និងស្ថិតិដែលអាចទុកចិត្តបាន ព្រមទាំងត្រូវបានទទួលយកកាន់តែខ្លាំងឡើង ដោយអង្គការហិរញ្ញវត្ថុ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ និងអន្តរជាតិនៅទូទាំងពិភពលោក រួមទាំងនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី។ ទោះជាយ៉ាងណាឥរិយាបថឆ្ពោះទៅរក ការផ្តល់ការងារសមរម្យសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីឲ្យដូចគ្នាដោយមិនគិតពីជាតិពន្ធ និងឋានៈរបស់ពួកគេនៅតែមានភាពស្រពិចស្រពិល ភាពស្មុគស្មាញនិងដំចម្រូងចម្រាសដោយសារតែបញ្ហានេះប៉ះពាល់តម្លៃសង្គម ដែលមានអារម្មណ៍ជក់ជាប់យ៉ាងជ្រាលជ្រៅនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គល វប្បធម៌ សាសនា សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ។

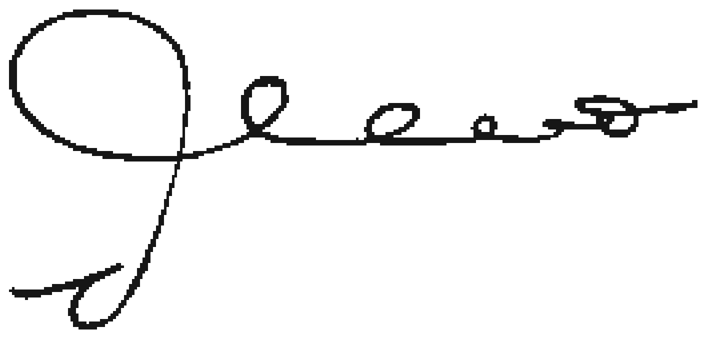
នៅក្នុងតំបន់អាស៊ី ក៏ដូចនៅផ្នែកផ្សេងទៀតនៃពិភពលោកដែរ ស្ត្រីភាគច្រើនជួបប្រទះនឹងការចាញ់ប្រៀបខ្លាំង ដែលជាលទ្ធផលចេញមកពីវិសមភាពយេនឌ័រ និងការរើសអើងបិទបាំងនៅក្នុងការងារ និងក្នុងឆាកជីវិត។ ការរួមចំណែកដល់សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមដែលធ្វើឡើងដោយស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសារ កន្លែងធ្វើការ និងសង្គម ត្រូវបានគេមិនផ្តល់តម្លៃឲ្យ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី យុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីប្រឆាំងនឹងការរើសអើងយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី ដែលធ្វើការតាមរយៈការធ្វើច្បាប់ និងគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរលទ្ធផលទីផ្សារការងារដែលមិនស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រី។

ដើម្បីចងក្រងឯកសារពីលក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ ក៏ដូចជាដើម្បីចាប់យក និងចែករំលែកគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានការព្រមព្រៀងទាំងនេះ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) ផ្តួចផ្តើមធ្វើការសិក្សាពីប្រទេសចំនួនបីគឺ៖ ប្រទេសកម្ពុជា កាហ្សាក់ស្ថាន និងហ្វីលីពីន ដើម្បីរកឲ្យឃើញពីវិធីផ្សេងៗ ដែលប្រទេសទាំងនេះលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងាររបស់ពួកគេ។

លើសពីនេះទៀតចំពោះការចាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងការចែករំលែកការអនុវត្តល្អៗ ក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាសមាជិកនេះ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីនៅក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនៅទីក្រុងបាងកក គាំទ្រការផលិតរបាយការណ៍នៃការអនុវត្តល្អៗ នៅលើពិភពលោកចំនួនពីរ គឺមួយនិយាយពីនីតិកម្ម និងការអនុវត្តច្បាប់ និងមួយទៀតនិយាយអំពីសេដ្ឋកិច្ច និងការអនុវត្តគោលនយោបាយសង្គម ក៏ដូចជាអំពីបច្ចុប្បន្នភាពរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសហ្វីលីពីន។

ផលិតផលនៃគម្រោងរួមបញ្ចូលគ្នានេះ គឺមានរបាយការណ៍ចំនួនប្រាំ។ របាយការណ៍សកលចំនួនពីរ ដែលសរសេរដោយចៅក្រម រ៉ូប៊ីន ឡាយតុន (Robyn Layton) និង សាស្ត្រាចារ្យ ហ្វៀណា មេកផេល (Fiona MacPhail) បង្ហាញពីរបៀបដែលការរួមបញ្ចូលគ្នានៃការអនុវត្តដ៏ល្អនៅក្នុងច្បាប់ និងក្នុងគោលនយោបាយសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលធ្វើការរួមគ្នា អាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់កាលានុវត្តភាពការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រព្រឹត្តកម្មប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសនៅកន្លែងធ្វើការ។ វាជាការសំខាន់សម្រាប់ យុត្តិធម៌សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចដ៏ឆ្លាតវៃ។ របាយការណ៍មួយផ្សេងទៀតដែលសរសេរដោយ ចៅក្រម រ៉ូប៊ីន ឡាយតុន និង សាស្ត្រាចារ្យ ហ្វៀណា មេកផេល ផងដែរ វិភាគ និងផ្តល់អនុសាសន៍ទៅលើសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កាហ្សាក់ស្ថាន និង ប្រទេសហ្វីលីពីន។ សៀវភៅនេះ រាប់បញ្ចូលជាមួយរបាយការណ៍ពីរ គឺស្តីពី សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ផ្តោតលើស្ថានភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងហ្វីលីពីន ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ និងការអនុវត្តដ៏ល្អចំពោះសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងប្រទេសទាំងនេះ។





បិនខ្វ ឡូហានី
អនុប្រធានទទួលបន្ទុកផ្នែកការគ្រប់គ្រងចំណេះដឹង
និងទ្រទ្រង់ការអភិវឌ្ឍ
នាយកដ្ឋានទ្រទ្រង់ការអភិវឌ្ឍ និងថ្នាក់តំបន់
ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី

យូស៊ីគីរ៉ុ អ៊ីវ៉ាម៉ូតុ
ជំនួយការអគ្គនាយក
និងនាយកប្រចាំតំបន់
តំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក
អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំ សូមអរគុណ ចំពោះអ្នកនិពន្ធ រ៉ូប៊ីន ឡាយតុន ជាអតីតចៅក្រមនៃតុលាការកំពូលរបស់អូស្ត្រាលីខាងត្បូង ដែលបច្ចុប្បន្នជាសាស្ត្រាចារ្យជំនួយផ្នែកច្បាប់នៅសាកលវិទ្យាល័យរបស់អូស្ត្រាលីខាងត្បូង និង ហ្សៀណា មេកផេល ជាសាស្ត្រាចារ្យផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នៅសាកលវិទ្យាល័យអង់គ្លេសកូឡាំចៃខាងជើង ចំពោះការលះបង់ពេលវេលារបស់ពួកគាត់នៅក្នុងការសរសេររបាយការណ៍ទាំងនេះ ដែលមានចំណងជើងថា សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កាហ្សាក់ស្ថាន និង ប្រទេសហ្វីលីពីនការប្រតិបត្តិល្អនៃច្បាប់សាកល ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារហើយនិងការប្រតិបត្តិសកលល្អ ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

សូមសំដែងនូវការកោតសរសើរផងដែរចំពោះ អិមរ៉ាណា ចាឡាល (Imrana Jalal) ពីធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) សម្រាប់ការជួយណែនាំ និងគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសរៀបចំរបាយការណ៍នេះ និងចំពោះលោកស្រី សូគទិ ដាហ្គុបតា (Sukti Dasgupta) និងលោកស្រី នេលៀន ហាស្ពេលស៍ (Nelien Haspels) នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារសម្រាប់ការគាំទ្រ និង ការផ្តល់មតិយោបល់ដ៏មានតម្លៃ។ យើងក៏ទទួលស្គាល់នូវការចូលរួមផងដែររបស់ លោក កែវ សុជាតិ និងអ្នកស្រី ស៊ុំ ស្រីមុំ ដែលជាអ្នកពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ជាតិរបស់វិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍ធនធានកម្ពុជា ចំពោះការប្រមែលប្រមូលសម្ភារៈស្រាវជ្រាវពីកម្ពុជា និង មេធាវី អ៊ុក រី ចំពោះសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ដំបូងរបស់ពួកគេ។

យើងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ លោក ជា ចាន់ឌី លោក ការិន ស្កែលហ្សីដ (Karin Schelzing) និង លោក ប៉ូល វ៉ាន់ដិនប៊ិដ (Paul Vandenburge) នៃធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីផងដែរ ចំពោះការពិនិត្យឡើងវិញ ឬក៏ផ្តល់មតិយោបល់ និងធាតុចូលរបស់ពួកគាត់។ ហើយក៏សូមអរគុណជាអនេកចំពោះអ្នកនាង លីហ្សា ខូកស៍ ដែល បានចងក្រងកំណែចុងក្រោយនៃរបាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសនេះ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ យើងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះការកែសម្រួលរបាយការណ៍ជាភាសាអង់គ្លេសដោយប្រុងប្រយ័ត្នដោយអ្នកនាង ចេននីហ្វឺ វើលីនី និងជាភាសាខ្មែរដោយ លោក យឹម សេរីវឌ្ឍនៈ។ យើងសង្ឃឹមថា អ្នកអាននឹងរកឃើញថា ឯកសារនេះជាប្រភពនៃព័ត៌មានដែលមានប្រយោជន៍ និងអាចធ្វើឲ្យមានគំនិតផុលផុសសម្រាប់គំនិតកំណែទម្រង់ច្បាប់ និងគោលនយោបាយនានា។

សង្ខេប

របាយការណ៍ស្ដីពីសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានេះ ត្រូវបានដកចេញពីការសិក្សានានា ដោយក្រុមអ្នកពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិ ដែលបានជ្រើសដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) សម្រាប់គម្រោងជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅអាស៊ីសម្រាប់កំណើនរួមបញ្ចូលគ្នាដែលបានអនុវត្តក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ជាមួយការិយាល័យអន្តរជាតិការងារនៅទីក្រុងបាងកក។

របាយការណ៍នេះ មានការវិភាគពីយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ គោលនយោបាយច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា និងផ្ដល់នូវអនុសាសន៍សម្រាប់គោលនយោបាយ និងច្បាប់ដែលមានសក្ដានុពល ដើម្បីពង្រីកឬឱ្យប្រសើរឡើងដល់ការងារ និងឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

របាយការណ៍ធ្វើការសង្ខេបពីការរកឃើញ និងអនុសាសន៍ដែលពាក់ព័ន្ធជាពិសេសសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាពីការវិភាគលើសមភាពយេនឌ័រ និងទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កាហ្សាក់ស្ថាន និងហ្វីលីពីន ហើយនិងការពិនិត្យមើលពីការអនុវត្តសកលដ៏ល្អចំនួនពីរៈ មួយនៅលើគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម និងមួយផ្សេងទៀតទៅលើច្បាប់ (ADB 2013a; ADB និង ILO 2013a; ADB និង ILO 2013b)។

ប្រធានបទគន្លឹះនៃវិសមតាពយេនឌ័រ និងឧបសគ្គចំពោះស្ត្រី នៅក្នុងទីផ្សារការងារ

ការសម្រេចបាន កំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា តម្រូវឲ្យមាន ការពង្រីកឱកាសការងារ និង លទ្ធផលការងារ សមរម្យ ប្រកប ដោយសមធម៌ សម្រាប់បុរស និងស្ត្រីក្នុងទីផ្សារ ការងារ។

ការសម្រេចបានកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា តម្រូវឲ្យមានការពង្រីកឱកាសការងារ និងលទ្ធផលការងារសមរម្យ ប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់បុរស និងស្ត្រីក្នុងទីផ្សារការងារ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មិនទាន់ធ្វើឲ្យមានកំណើនការងារគ្រប់គ្រាន់ ហើយកំណើនការងារនេះ មិនទាន់បានរួមបញ្ចូលសម្រាប់ស្ត្រីនៅឡើយ។ ចំណែកស្ត្រីនៅក្នុងការងារ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យដែលមិនមែនជាកសិកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជា បានកើនឡើង ដោយបង្ហាញនូវការរីកចម្រើននៅក្នុងសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ បើទោះបីជា ស្ត្រីមិនបានឈានទៅដល់ការមានឥទ្ធិពលស្មើគ្នាជាមួយនឹងបុរសក៏ដោយ។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយផ្អែកលើវិធានការផ្សេងទៀត ដូចជា គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ វិសមភាពយេនឌ័រ ក៏បានកើនឡើងផងដែរ។

ទោះជាយ៉ាងណាក្ដី កំណើនការងារតែឯកឯងគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីវិនិច្ឆ័យថាតើមានកំណើនបញ្ចូលគ្នានោះទេ ជាពិសេស នៅក្នុងប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបជាកន្លែងដែលការងារភាគច្រើន ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិច និងវិស័យការងារក្រៅប្រព័ន្ធមានទំហំធំ។

វិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើ សេចក្តីយោងដោយគម្លាតយេនឌ័រចំនួនប្រាំពីរ (ឬ ឱនភាពសម្រាប់ស្ត្រី)៖ ការចូលរួមរបស់កម្លាំងពលកម្ម ធនធានមនុស្ស បន្ទុកការងារក្នុងគ្រួសារ និងការងារថែទាំ ដែលមិនទទួលប្រាក់កម្រៃ ការងារដែលងាយរងគ្រោះ ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការងារសមរម្យ និង កិច្ចការពារសង្គម។ បើទោះបីជាគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្នែកច្បាប់និងគោលនយោបាយជាច្រើន ដែលឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រ ការវាយតម្លៃពីទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានបង្ហាញថា ទោះបីជាមានគម្លាតយេនឌ័រមួយចំនួនត្រូវបានកាត់បន្ថយក្តី ក៏ស្ត្រីនៅតែទទួលរងពីឱនភាពយេនឌ័រដដែល។

គម្លាតនៃអត្រាចូលរួមនៃកម្លាំងការងារ

ការរីកចំរើនមួយចំនួន ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ រវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងអត្រានៃការចូលរួមក្នុងកម្លាំងការងារ (LFPR) ដែលពេលនេះ ឈរនៅកម្រិត ៧.៥ភាគរយ។ LFPR របស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការចូលរួមរបស់បុរសដែលតំណាងឲ្យពលកម្មរបស់ស្ត្រីដែលប្រើប្រាស់តិចតួច នៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដែលកើតចេញពីការងារតូចតាច និងឱកាសការងារសមរម្យ ភាពខុសគ្នាខាងធនធានមនុស្ស ការលំបាកក្នុងការថែទាំ និងការងារក្នុងគ្រួសារដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃ។

គម្លាតធនធានមនុស្ស

មានការបញ្ជាក់ភាពខុសគ្នាខាងបរិមាណរវាងបុរសនិងស្ត្រី នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃអក្ខរកម្ម និងចំនួនឆ្នាំសរុបនៃការសិក្សាដែលរារាំងដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងទីផ្សារការងារ និងរួមចំណែកធ្វើឲ្យមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការងារសមរម្យ។

កម្លាតនៃការងារផ្ទះដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃ និងការងារថែទាំក្នុងគ្រួសារ

មានការបែងចែកការងារផ្ទះទៅតាមយេនឌ័រយ៉ាងមុតមាំ ដែលស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវចម្បងចំពោះការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារ និងមានបន្ទុកការងារសរុបច្រើនជាងបុរស។ គម្លាតការងារ ដែលគ្មានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ស្ត្រី មាន ៣.៥ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ បទដ្ឋានយេនឌ័រក្នុងសង្គម បានធ្វើឲ្យស្ត្រី មានការទទួលខុសត្រូវ និងមានការការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកពេលវេលា ចំពោះ ការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារ កាន់តែច្រើន ហើយនេះធ្វើឲ្យមានការយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ ទោះបីជាមានការកើនឡើងនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការអាចលៃលកពេលវេលាសម្រាប់ការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃក៏ដោយ។ អត្រាការមានកូនច្រើនបន្តបង្កឲ្យមានតម្រូវការចំពោះពលកម្មដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃរបស់ស្ត្រី ជាពិសេស ចំពោះការផ្តល់ឲ្យនូវសេវាថែទាំកុមារដែលមានតិចតួច។

មានការបែងចែកការងារផ្ទះទៅតាមយេនឌ័រដែលស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវចម្បងចំពោះការថែទាំ និងការងារក្នុងគ្រួសារ

គម្លាតការងារដែលងាយរងគ្រោះ

ចំណែកនៃការងារដែលងាយរងគ្រោះ គឺមានកម្រិតខ្ពស់ខ្លាំងសម្រាប់ទាំងបុរស និងស្ត្រី។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ស្ត្រីទំនងជាមានច្រើននៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ ហើយក៏ទំនងជានឹងមានច្រើននៅក្នុងប្រភេទនៃកម្មករបំរើការតាមគ្រួសារ ដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែលផ្តល់នូវឱកាសតិចតួចបំផុតសម្រាប់ការងារសមរម្យ។ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ (ជាដើមទុនផ្ទាល់ខ្លួន និងជាកម្មករដែលរួមចំណែកដល់គ្រួសារដោយមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ) គឺមានស្មើរតែជិត ៩ភាគរយ។

គម្លាតការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ស្ត្រីមានអត្រាមានការងារធ្វើទាបជាងបុរស ដែលនាំឲ្យមានកំណើនទៅលើគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងអត្រាការងារ។ រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកនេះ មានការកើនឡើងនៅក្នុងគម្លាតនេះចំនួន ៧.៥ ភាគរយ ដោយសារតែការកើនឡើងនៅក្នុងការងាររបស់បុរសជាងច្រើនជាងការងាររបស់ស្ត្រី។

គម្លាតការងារសមរម្យ

"ការងារសមរម្យ" រួមបញ្ចូលទាំងវិសាលភាពមួយចំនួនដូចជា សិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ សន្តិសុខការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ ភាពជាតំណាង និងសំឡេង និងគំរូនៃសមភាព។ គម្លាតការងារសមរម្យរបស់យេនឌ័រកើតឡើងមួយផ្នែក ដោយសារតែស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចជាងបុរសក្នុងការទទួលបានការងារមានប្រាក់កម្រៃ។ សូចនាករដ៏សំខាន់មួយនៃការងារសមរម្យ គឺជាកម្រិតនៃប្រាក់កម្រៃនេះ។ ជាទូទៅការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបបង្ហាញពីកង្វះការងារសមរម្យ ជាពិសេសក្នុងចំណោមស្ត្រីច្រើនជាងបុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលរបស់យេនឌ័រ គឺមាន ២៧ ភាគរយនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ ដែលជាការបង្ហាញពីកម្រិតខ្ពស់នៃវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

កិច្ចគាំពារសង្គម

គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចគាំពារសង្គម ជាពិសេសឱកាសទទួលបានការធានារ៉ាប់រងសង្គមមានភាគច្រើន ដោយសារតែ ស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចក្នុងការទទួលបានការងារផ្លូវការដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ។

ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងការកាត់បន្ថយឧបសគ្គចំពោះស្ត្រីនៅក្នុងទីផ្សារការងារ

បើទោះបីជាមានការធ្លាក់ចុះនូវគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងធនធានមនុស្ស គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការងារប្រកបដោយផលិតភាពនិងការងារសមរម្យ នៅតែបន្តកើតមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គម្លាតការងាររបស់យេនឌ័រមានការលាយឡំគ្នា និងមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងលើស្ត្រីនៅក្នុងទីផ្សារការងារ មិនមែនដោយសារតែការងារទាំងនោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងឱនភាពនៃការងារដែលអាចរកបានតិចជាងការងារដែលងាយរងគ្រោះ និងបន្ទុកការងារ

ដែលគ្មានផ្តល់ប្រាក់កម្រៃនោះទេ តែក៏ដោយសារតែពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាទាបជាងបុរស សូម្បីតែនៅពេលដែលពួកគេរកបានការងារធ្វើក៏ដោយ។

ឧបសគ្គចម្បងចំពោះស្រ្តីនៅក្នុងទីផ្សារការងារ គឺជាបន្ទុកការងារ និងការថែទាំផ្ទះសម្បែង និងឱកាសរបស់ស្រ្តីនៅមានកម្រិត ក្នុងការទទួលបានធនធាននានា រួមទាំងការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាល សេវាពីរដ្ឋ ឥណទាន និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុនានា។ ស្រ្តីក៏ប្រឈមមុខនឹងការរើសអើងទូទៅ និងកង្វះនៃកិច្ចគាំពារសង្គមនៅស្ទើរគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការងារ ក៏ដូចជាកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។

ប្រទេសកម្ពុជាប្រឈមមុខនឹងភារកិច្ចនៃការបង្កើតឲ្យមានកំណើនការងារ ដែលកាត់បន្ថយការងារដែលងាយរងគ្រោះ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ឱកាសការងារសមរម្យ។ នេះនឹងតម្រូវឱ្យមានការឆ្លើយតបខាងផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចដ៏ទូលាយ ដើម្បីពង្រីកកាលានុវត្តភាពការងារ ក៏ដូចជាគោលនយោបាយនិងច្បាប់ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការងារសមរម្យ ការគាំពារសង្គម និងការគាំទ្រទីផ្សារការងារសកម្មសម្រាប់បុរស និងស្រ្តីដូចគ្នា។

គោលនយោបាយ

សមភាពយេនឌ័រ មិនត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាគោលដៅបទដ្ឋាននៃម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ការប្រើប្រាស់គោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីពង្រីកការងារដោយផ្ទាល់គឺមានកម្រិត ហើយផលប៉ះពាល់មកលើយេនឌ័រនៅតែមិនអាចរកឃើញ។ ផ្ទុយទៅវិញ មានតែគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការងារ ហើយកម្ពុជាបានកំណត់គោលដៅ ឬសូចនាករសម្រាប់ការងារនោះ ។

ប្រទេសកម្ពុជាប្រឈមមុខនឹងភារកិច្ចនៃការបង្កើតឲ្យមានកំណើនការងារដែលកាត់បន្ថយការងារដែលងាយរងគ្រោះ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ឱកាសការងារសមរម្យសម្រាប់បុរស និងស្រ្តីដូចគ្នា

ចាំបាច់ត្រូវមានការវិភាគជាក់លាក់ទៅតាមប្រទេសនីមួយៗ ចំពោះផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយសារពើពន្ធ និងរូបិយវត្ថុ មកលើយេនឌ័រ រួមជាមួយនឹងការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីដែលផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ការកាត់បន្ថយការងារក្នុងផ្ទះ និងការងារថែទាំគ្រួសារដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃរបស់ស្រ្តី គឺជាយុទ្ធសាស្រ្តសំខាន់ក្នុងការជួយសម្រួលដល់ការចូលរួមរបស់ស្រ្តីលើលក្ខខណ្ឌដែលស្មើភាពកាន់តែច្រើនជាមួយបុរស នៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយក្របខ័ណ្ឌ សម្រាប់សេវាថែទាំកុមារ។ ដូចគ្នានេះដែរ ការលើកកម្ពស់ការនាំចេញនូវទំនិញ និងសេវាកម្ម គួរតែត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការវិភាគពីឥទ្ធិពលការងារតាមយេនឌ័រ ដូចជាការសិក្សា គួរតែត្រូវបានដាក់បញ្ចូលផងដែរ ជាមួយការវិភាគការងារនៃគោលនយោបាយនាំចូលនានា (តួយ៉ាង ការកាត់បន្ថយពន្ធនាំចូល) ។

មានឱកាសក្នុងការកសាងនៅលើ ធាតុវិជ្ជមានមួយចំនួនដែលមានស្រាប់។ ប្រទេសកម្ពុជាដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នឹងបានធ្វើការពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការងារនិងមុខរបរ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីសារៈសំខាន់នៃការងារនិងមុខរបរ និងការងារសមរម្យ។ វាត្រូវបានផ្តល់អនុសាសន៍ថាការងារដែលកើនឡើងត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាគោលដៅនៃម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ហើយដែលគោលដៅយេនឌ័រប្រកបដោយសមធម៌នោះ ត្រូវបានកំណត់និងត្រួតពិនិត្យតាមដាន។

ការគាំទ្រទីផ្សារការងារយ៉ាងសកម្ម

កម្ពុជា គួរបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្សារភ្ជាប់ជំនាញទាំងនេះ ទៅនឹងទីផ្សារការងារ និងការធានាថា ស្ត្រីមានឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងវិស័យមិនមែនជាប្រពៃណី។ នេះតម្រូវឲ្យមានទំនាក់ទំនងកាន់តែច្រើនថែមទៀតជាមួយសហ្រាហកម្ម និងក្រុមនិយោជក និងការអភិវឌ្ឍនៃភាពជាដៃគូនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន រួមបញ្ចូលទាំងការផ្សាភ្ជាប់ជាមួយនឹងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលកររបស់សាធារណៈ និងឯកជន។ នៅដំណាក់កាលនីមួយៗ គួរតែឲ្យមានស្ត្រីចូលរួម និងគួរតែកំណត់គោលដៅឲ្យបានជាក់លាក់អំពីតម្រូវការរបស់ពួកគេ មុនពេលពួកគេទទួលយកកម្មវិធី TVET។ លើសពីនេះទៀត ជាញឹកញាប់ស្ត្រីវ័យក្មេងត្រូវការការលើកទឹកចិត្តជាក់លាក់ ដើម្បីចូលរួមការសិក្សាក្នុងកម្មវិធីសិក្សាដែលមិនមែនជាប្រពៃណី ដែលនឹងបើកឱកាសការងារនាពេលអនាគត ដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មើគ្នាជាមួយនឹងបុរស។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ ចាំបាច់ត្រូវបានអមដោយវិធានការជាក់លាក់ កាត់បន្ថយការរើសអើងមកលើស្ត្រីដែលត្រូវបានគេជួលក្នុងឧស្សាហកម្ម និងមុខរបរមិនមែនប្រពៃណី។

ដើម្បីដោះស្រាយកង្វះនៃការគ្របដណ្តប់នៃសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់វិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ ដែលមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន ជាពិសេសទៅលើស្ត្រី ដោយមានជំនួយពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារកន្លងទៅថ្មីៗនេះ កម្ពុជាបានបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រជាតិគាំពារសង្គម (NSPS) សម្រាប់ជនក្រីក្រ និងជនងាយរងគ្រោះ (ឆ្នាំ២០១១-២០១៥)។ ទស្សនវិស័យស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រនោះគឺដើម្បីផ្តល់នូវសំណាញ់សុវត្ថិភាពសង្គមដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងសន្តិសុខសង្គមដែលមានតម្លៃសមរម្យប្រកបដោយនិរន្តរភាព សម្រាប់ជនក្រីក្រ និងជនងាយរងគ្រោះ។ គោលដៅពីរនៃគោលដៅទាំងប្រាំរបស់ NSPS និយាយជាក់លាក់អំពីស្ត្រី។

ច្បាប់ និង យន្តការផ្សេងៗ

បើទោះបីជា ការធានាឲ្យមានសមភាព និងការមិនរើសអើង ត្រូវបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក៏ដោយ ក៏ចាំបាច់ត្រូវធ្វើឲ្យមានភាពប្រសើរឡើងថែមទៀតដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ និយមន័យនៃការរើសអើង ត្រូវតែមានការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ បទប្បញ្ញត្តិនានាគួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ន និងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទត្រូវតែត្រូវបានហាមឃាត់។

ប្រទេសកម្ពុជា ក៏គួរតែធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់របស់ខ្លួនផងដែរ ដើម្បីដាក់ឲ្យអនុវត្ត បានត្រឹមត្រូវតាម "គោលគំនិតនៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃ ដូចគ្នា" ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតនៃប្រាក់ឈ្នួល។ គេផ្តល់ អនុសាសន៍ថា ជំហាននានាគួរត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីអភិវឌ្ឍ និង អនុវត្តនូវដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមួយដែលប្រកបដោយឯករាជ្យ មានតម្លាភាព អនុវត្ត លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំគោលដៅ និងឲ្យមានការចូលរួមពីដៃគូសង្គមនានា ផងដែរ។ បន្ថែមពីលើនេះ ការដាក់កម្រិតលើការប្រើប្រាស់

កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាខ្លីដែលមានចំនួនច្រើន គឺជាការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អ ដើម្បីដោះស្រាយទិដ្ឋភាពដ៏សំខាន់មួយនៃការងារមិនទៀងទាត់។

កម្ពុជាគួរតែស្វែងរកមធ្យោបាយនានា ដើម្បីផ្តល់នូវយន្តការ ដែលផ្សព្វផ្សាយបានល្អ សាមញ្ញ និងមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីឲ្យធ្វើពាក្យបណ្តឹង និងស្វែងរកការដោះស្រាយចំពោះការរើសអើង និងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ នៅក្នុងបរិស្ថានធ្វើការរបស់ពួកគេ។ សំឡេងរបស់ស្ត្រី ចាំបាច់ត្រូវបានគេឮទៅលើបញ្ហាទាំងនេះ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី តាមរយៈសហជីពនិងសហករណ៍ និងអង្គការស្ត្រី គួរតែត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត។ កម្ពុជាក៏ត្រូវការដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារចនាសម្ព័ន្ធ និងបញ្ហាប្រឈមខាងការផ្តល់មូលនិធិដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងវិសាលភាពរបស់មុខងារនៃអធិការការងារ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមអាចនឹងរួមបញ្ចូលទាំងភាពជាដៃគូពីវិស័យសាធារណៈនិងឯកជន ដែលកំពុងអភិវឌ្ឍដើម្បីសម្រេចបាននូវអធិការកិច្ចការងារ និងកិច្ចសន្ទនាសង្គមដែលបានប្រើប្រាស់កាន់តែប្រសើរឡើង។

ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ គោលដៅយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

បុរស និងស្ត្រី ប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គផ្សេងគ្នាក្នុងការទទួលបានការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព ការងារសមរម្យ និងឬក៏សេវារបស់រដ្ឋាភិបាល។ ដោយសារតែស្ត្រីគឺជាអ្នកដែលមានការលំបាកខ្លាំងជាងគេ និងទទួលរងនូវឱនភាពច្រើនបំផុត នៅក្នុងការប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ហើយយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការដោះ ស្រាយឧបសគ្គជាក់លាក់ណាមួយរបស់ពួកគេត្រូវតែត្រូវបានបង្កើតឡើង។ យុទ្ធសាស្ត្របែបនេះ រួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងកម្មវិធីជាក់លាក់អំពីយេនឌ័រ។ យន្តការនានា រួមបញ្ចូលទាំងទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ គោលដៅនានា (ឧ. កូតាសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានសេវា គោលដៅការងារ និងគោលដៅនៃសេវាសម្រាប់អ្នកទទួលផល) ថវិកាសម្រាប់យេនឌ័រ និងឱកាសសម្រាប់ស្ត្រី នៅក្នុងសេវាសម្រាប់ប្រជាជនក្នុងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជន។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥ឆ្នាំ ដែលបានណែនាំគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ទៅលើយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍ ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (GMAPs) បានបង្កើតឡើងដោយក្រសួងស្ទើរតែទាំងអស់ និងការកំណត់គោលដៅដែលបែងចែកតាមភេទនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺជាឧទាហរណ៍ដ៏ល្អនៃការបញ្ចូលគោលនយោបាយថ្មី។ ទោះជាយ៉ាងណា ការខ្វះការអនុវត្តដ៏មានប្រសិទ្ធភាពគឺនៅតែជាបញ្ហាដដែល។ ការបានបន្តការពង្រីកនៃការកំណត់គោលដៅ នៅក្នុងគោលនយោបាយតាមវិស័យ ត្រូវបានផ្តល់អនុសាសន៍ ចាប់តាំងពីការកំណត់គោលដៅជាក់លាក់ ហើយការតាមដាន និងការវាយតម្លៃពីលទ្ធផលនានា គឺជាវិធីមួយក្នុងចំណោមវិធីដ៏សំខាន់បំផុតក្នុងការកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥ឆ្នាំ... ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ.... និងការកំណត់គោលដៅដែលបែងចែកតាមភេទនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺជាឧទាហរណ៍ដ៏ល្អនៃការបញ្ចូលគោលនយោបាយថ្មី។

ការពង្រីក និងការបង្កើតកាលានុវត្តភាពការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រី

គេបានផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់កម្ពុជាឲ្យពង្រីកកាលានុវត្តភាពការងារ និងការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងវិស័យកសិកម្ម វិស័យឧស្សាហកម្ម កម្មន្តសាល និងសេវាកម្ម (វិស័យទេសចរណ៍ និងសេវាសាធារណៈ) ក៏ដូចជា នៅក្នុងភាពជាសហគ្រិន ។

វិស័យកសិកម្ម

វិស័យកសិកម្ម គឺជាផ្នែកមួយនៃវិស័យដ៏ធំបំផុតនៃការងាររបស់ស្ត្រី នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងត្រូវបានកំណត់ថា ជាអាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការនាំចេញដោយមានសន្តិសុខស្បៀងជាគោលដៅដ៏សំខាន់មួយ។ បើទោះបីជាកំណែទម្រង់ដីធ្លីកំពុងតែបន្ត ក៏ស្ត្រីដែលមានឈ្មោះរបស់ពួកគេជាម្ចាស់ដីធ្លី ក៏នៅមានតិចតួចជាងបុរស ហើយក៏មានជួបការលំបាកតាមរយៈច្បាប់ទទួលមរតក ប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីដីធ្លី និងលទ្ធភាពរបស់ពួកគេក្នុងការទិញដីធ្លី។ ស្ត្រីទំនងជាមានការទទួលខុសត្រូវច្រើនជាងបុរស សម្រាប់ដំណាំចិញ្ចឹមជីវិត និងខ្វះឱកាសទទួលបានផលជាលុយកាក់ និងប្រាក់ចំណូលចេញពីលទ្ធផល។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្តខាងកសិកម្មតិចជាង និងទទួលបានឥណទានតិចជាង និងមានកម្រិតទាបនៃការចូលរួមក្នុងអង្គការកសិករ។ បន្ថែមពីលើការកាត់បន្ថយឧបសគ្គយេនឌ័រជាក់លាក់ក្នុងវិស័យកសិកម្ម ក៏មានឱកាសផងដែរ ក្នុងការគាំទ្រដល់ការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃរបស់ស្ត្រីក្នុងការកែច្នៃ និងផលិតកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែម។

ផែនការ និងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងកសិកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មិនបានដោះស្រាយស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះទេ បើទោះបីជាមាន GMAPs នៅក្នុងក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធក៏ដោយ។ គេបានផ្តល់អនុសាសន៍ដល់រដ្ឋាភិបាល ឲ្យអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មមួយដែលគ្រប់គ្រងដើម្បីកាត់បន្ថយឧបសគ្គទៅលើស្ត្រី បង្កើនផលិតភាព និងប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រី និងធានាបាននូវការដាក់បញ្ចូល ពួកគេនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរពីការចិញ្ចឹមជីវិតក្នុងវិស័យកសិកម្មទៅការចិញ្ចឹមជីវិតតាមបែបពាណិជ្ជកម្ម។ ការកែលម្អនូវការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមភេទ គឺជាលក្ខណៈដ៏សំខាន់ ដែលនឹងអាចជួយដល់ការរៀបចំផែនការទីកន្លែងការងាររបស់ស្ត្រី ផលិតផលដែលពួកគេផលិតបាន និងពីតួនាទីរបស់ពួកគេនៅក្នុងផលិតកម្ម។

វិស័យឧស្សាហកម្ម និងកម្មន្តសាល

កម្ពុជាមានយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍដែលផ្តោតលើការនាំចេញ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីលើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈផលិតកម្មខាងឧស្សាហកម្ម កម្មន្តសាល និងការងារ ខណៈពេលដែលទាញយកប្រយោជន៍ផងដែរ ពីទាយជ្ជទានធនធាន និងការបង្កើតច្បាប់ និងគោលនយោបាយសម្រាប់ទ្រទ្រង់។

ការអភិវឌ្ឍ ដែលផ្តោះទៅរកការនាំចេញបានកើតឡើងជាចម្បង នៅក្នុងផ្នែកកម្មន្តសាល និងជាពិសេសនៅក្នុងអនុវិស័យនានា ដូចជារោងចក្រកាត់ដេរ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើង។ វិស័យកម្មន្តសាល ត្រូវបានកំណត់ដោយផលិតភាពពលកម្មទាប និងឱនភាព ក្នុង

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។ អត្ថប្រយោជន៍ប្រៀបធៀបរបស់ប្រទេសនេះ កើតឡើងពីកម្លាំងពលកម្ម មានតម្លៃថោក និងសម្បុណ៌បែបរបស់ខ្លួនពីស្ត្រីវ័យក្មេង ដែលមានសមាសភាព ភាគច្រើនលើសលុបនៃកម្លាំងពលកម្ម។ ខណៈពេលដែលមានភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងការងារសមរម្យ ដែលជួយដោយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនក៏នៅតែមាននៅឡើយ។ ធ្វើការធានាឲ្យមានការទទួលយកបានខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់រយៈពេលកាន់តែវែងរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ តម្រូវឱ្យមានការរីកលូតលាស់ និងការធ្វើឲ្យមានភាពប្លែកពីគ្នាជាបន្ត ដែលត្រូវតែត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈគោលនយោបាយ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយវិស័យឯកជន។ កម្ពុជាត្រូវការរំកិលឡើងលើមកសង្វាក់តម្លៃនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរពិភពលោក ដែលនឹងតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនៃឧស្សាហកម្មឡើងវិញ ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងកិច្ចគាំពារសង្គម។ របាយការណ៍នេះ ផ្តល់នូវអនុសាសន៍លើការរកវិធី ដើម្បីទទួលបាននូវការរំកិលឈានទៅមុខតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនូវជំនាញផ្សេងៗ ផ្សព្វផ្សាយនូវឱកាសនានា និងការបន្តរបស់កម្មវិធី BFC នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

សេវាកម្មផ្សេងៗ

វិស័យសេវាកម្ម គឺមានទំហំដ៏ធំ និងមានកំណើតផ្លាស់ចេញមកពីផលិតភាព ចំណូលនានា និងការងារសមរម្យ។ វិស័យពាណិជ្ជកម្ម និងសេវាកម្មលក់រាយ និងលក់ដុំ (WRTS) មានចំណែកយ៉ាងធំនៃការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងតួយ៉ាងដូចជា កម្មករមានមុខរបរដោយខ្លួនឯង និងសហគ្រាសខ្នាតតូចបំផុតដែលលក់ម្ហូបអាហារ និងទំនិញសម្រាប់គ្រួសារ ឬជួសជុលយានយន្តផ្សេងៗ។ ស្ត្រីត្រូវបានតំណាងយ៉ាងលើសលប់នៅ ក្នុងវិស័យនេះ មានចំនួន ៦៣% នៃកម្មករក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម និងសេវាកម្មលក់រាយ និងលក់ដុំទាំងអស់។

អនុវិស័យផ្នែកសេវាផ្សេងទៀតដែលផ្តល់ជូននូវឱកាសក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងនាពេលអនាគត នឹងពង្រីក និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់ការងាររបស់ស្ត្រី រួមបញ្ចូលទាំងការងារក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ និងវិស័យសាធារណៈ។ ចំពោះវិស័យសាធារណៈបានផ្តល់នូវឱកាសល្អប្រសើរសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងកិច្ចគាំពារសង្គមជាងនៅក្នុងវិស័យឯកជន។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅមានឧបសគ្គចម្បងបី ដែលស្ត្រីបានកំពុងតែប្រឈម។ ទីមួយ ស្ត្រីមានឱកាសតិចក្នុងការទទួលបានការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលចំណែកនៃការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺមានតែ ១៣% តែប៉ុណ្ណោះ។

ទីពីរ ស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចក្នុងការទទួលបានការងារ ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ក្នុងវិស័យសាធារណៈ ចំពោះគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល។ ការដោះស្រាយបញ្ហាបែបនេះនឹងផ្តល់នូវឱកាសនានា សម្រាប់ពង្រីកការងារ និងការងារសមរម្យនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ ឧបសគ្គលើស្ត្រី គួរតែត្រូវបានដោះស្រាយ តាមរយៈការកំណត់គោលដៅ និងពេលវេលាអប្បបរមា នៃការងារយេនឌ័រជាក់លាក់ ដែលអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រី ដើម្បីដាក់ពាក្យសុំការងារធ្វើ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីពិសេស ដើម្បីអាចឲ្យស្ត្រី

ឧបសគ្គមកលើស្ត្រី គួរតែត្រូវបានដោះស្រាយ តាមរយៈការកំណត់គោលដៅ និងពេលវេលា អប្បបរមានៃការងារយេនឌ័រជាក់លាក់ ដែលអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ជាក់លាក់ក្នុងការលើកទឹកចិត្ត ដល់ស្ត្រីដើម្បីដាក់ពាក្យសុំការងារធ្វើ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីពិសេសដើម្បី អាចឲ្យស្ត្រីទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់ កម្រៃខ្ពស់ជាងនេះ និងមានមុខតំណែងក្នុងជួរគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់កាន់តែច្រើន។

ទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃខ្ពស់ជាងនេះ និងមានមុខតំណែងក្នុងជួរគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់កាន់តែច្រើន។

វិស័យទេសចរណ៍ គឺជាអាទិភាពសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជារួចទៅហើយ ហើយ ជាពិសេសរដ្ឋាភិបាលបានដាក់បញ្ចូលផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (GMAP) ជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យទេសចរណ៍របស់ខ្លួន។ វិស័យទេសចរណ៍ ផ្តល់នូវកាលានុវត្តភាពការងារសម្រាប់ស្ត្រីមួយចំនួនក្នុងកម្រិតនៃមុខរបរផ្សេងៗគ្នា និងអេកូទេសចរណ៍ ជាពិសេសអាចផ្តល់នូវឱកាសដ៏ច្រើន សម្រាប់ស្ត្រីនៅទីជនបទ។ បញ្ហាខាងគោលនយោបាយ សំខាន់ៗដែលត្រូវតែដោះស្រាយ រួមមានផលប៉ះពាល់នៃវិស័យទេសចរណ៍មកលើបរិស្ថានរូបវ័ន និងរចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ និងសង្គមរបស់ប្រទេស ហើយហានិភ័យផ្សេងៗ ដូចជាការកើនឡើងនៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ផ្លូវភេទ និងការជួញដូរស្ត្រី និងក្មេងស្រី។ បញ្ហាទាំងនេះតម្រូវឲ្យមានការរួមបញ្ចូលគ្នានៃច្បាប់ និងគោលនយោបាយមួយចំនួន ហើយស្ត្រីគួរតែត្រូវបានគេឲ្យចូលរួមនៅគ្រប់តំណាក់កាលនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ។ លើសពីនេះទៀត គោលនយោបាយនានា គួរតែដាក់បញ្ចូលផែនការសកម្មភាពដែលផ្តោត សម្រាប់គោលដៅនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យបន្ទាប់បន្សំទាំងអស់នៃវិស័យទេសចរណ៍ និងវិស័យផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធ។

ភាពជាសហគ្រិន

នៅពេលដែលការបង្កើតអាជីវកម្មមួយ ដែលស្ត្រីមានការជំរុញ និងតម្រូវការផ្សេងគ្នាពីបុរសដោយសារតែតួនាទីយេនឌ័រខុសគ្នា បានផ្តល់ទៅឱ្យពួកគេនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ ស្ត្រីត្រូវការឱកាសទទួលបានកម្មវិធីឥណទានខ្នាតតូចដែលមានភាពប្រសើរ ហើយគួរតែមានឱកាសប្រសើរឡើងក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ និងធ្វើឱ្យអាជីវកម្មកាន់តែប្រសើរពីពេលមួយទៅពេលមួយ។ វិធានការដើម្បីគាំទ្រ និងជួយសម្រួលដល់ស្ត្រី ធ្វើឱ្យអាជីវកម្មបានប្រសើរ ហើយកាលៈទេសៈការងាររបស់ពួកគេ គឺជាការចាំបាច់ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការធ្វើសមាហរណ៍កម្ម ដែលរីកចម្រើនដល់អាជីវកម្មរបស់ស្ត្រីនៅតាមជនបទ ទៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរៀបរយ។ របាយការណ៍នេះបានផ្តល់អនុសាសន៍ដល់បញ្ហានេះ ជាពិសេសដោយមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងស្ត្រីនៅតាមតំបន់ជនបទនានា និងបង្ហាញអំពីឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្តល្អៗ។

I

សេចក្តីផ្តើម

របាយការណ៍នេះ ធ្វើការវិភាគទៅលើសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ និងគោលនយោបាយ ព្រមទាំងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយសរុបជាអនុសាសន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ របាយការណ៍នេះ ដកស្រង់ចេញពីការសិក្សាប្រចាំប្រទេសដែលជារបាយការណ៍សំយោគក្នុងតំបន់មួយ ទៅលើសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា កាហ្សាក់ស្ថាន និងហ្វីលីពីន ជាមួយឯកសារបន្ទាប់បន្សំដទៃទៀត ព្រមទាំងការពិនិត្យមើលនូវការអនុវត្តន៍ល្អជាសកលចំនួនពីរ៖ មួយទៅលើគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម និងមួយទៀតទៅលើច្បាប់ (ADB 2013a; ADB និង ILO 2013a; ADB និង ILO 2013b)។

ប្រទេសកម្ពុជា គឺជាប្រទេសមួយស្ថិតនៅក្នុងអន្តរកាលដែលជាលទ្ធផលចេញពីរយៈពេលបី(៣)ទសវត្សរ៍នៃការកើតមានអំពើហឹង្សាផ្ទៃក្នុងដែលហ៊ុំព័ទ្ធដោយរបបខ្មែរក្រហម (១៩៧៥-១៩៧៩) សម័យកាលនៃការគ្រប់គ្រងបែបសង្គមនិយម ដែលគាំទ្រដោយវៀតណាម (១៩៧៩-១៩៨៩) និងសង្គ្រាមស៊ីវិលរហូតដល់មានការមកដល់របស់អាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្នរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ១៩៩២។ នៅក្នុងអំឡុងរបបខ្មែរក្រហម ត្រូវបានគេប៉ាន់ប្រមាណថា មានមនុស្សជាង ២លាននាក់បានបាត់បង់ជីវិត ហើយការស្លាប់នេះ គឺជាផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែងមួយសម្រាប់ប្រជាសាស្ត្រប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា អាយុ ភេទ ការអប់រំ និងអក្ខរកម្ម និងការងារ។

ឥរិយាបថដែលជាប្រពៃណីមកលើស្ត្រី មានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់នៅលើទីផ្សារការងារ។ ជាប្រពៃណី ស្ត្រីត្រូវបានគេចាត់ទុកថា មានឋានៈទាបជាងបុរស ហើយការចាត់ទុកបែបនេះ បាននាំឲ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ ដែលបន្តកើតមានភាព ខុសគ្នានៅក្នុងការងារ។ ដោយឡែកការទំនាក់ទំនងយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កំពុងស្ថិតនៅក្នុងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងសំខាន់។ ទោះបីជា បទដ្ឋានឥរិយាបទនានាដែលបានកំណត់ដោយវប្បធម៌ មកលើស្ត្រី គឺជាការឧបសគ្គរាំងឱកាសរបស់ស្ត្រីនៅក្រៅគ្រួសារក៏ដោយ ក៏ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងនយោបាយកំពុងបើកចំហឱកាសថ្មីៗសម្រាប់ស្ត្រីផងដែរ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៩[1] បានចែងយ៉ាងច្បាស់ ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពីគោលការណ៍នៃសមភាពយេនឌ័រ ហើយកម្ពុជា គឺជាប្រទេសហត្ថលេខីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិជាច្រើន រួមទាំងអនុសញ្ញាស្តីពី

ទោះបីជាបទដ្ឋានឥរិយាបថនានាដែលបានកំណត់ដោយវប្បធម៌ មកលើស្ត្រី គឺជាឧបសគ្គរាំងឱកាសរបស់ស្ត្រីនៅក្រៅគ្រួសារក៏ដោយ ក៏ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងនយោបាយកំពុងបើកចំហឱកាសថ្មីៗសម្រាប់ស្ត្រីផងដែរ

[1]មើលរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ បានអនុម័តនៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ១៩៩៣ បានវិសោធនកម្មនៅថ្ងៃទី ៨ មីនា ១៩៩៩។ អាចរកបានតាម http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_150855.pdf

[2]ដំណោះស្រាយសភាទូទៅ ៣៤/១៨០, ៣៤ UN GAOR Supp។ (លេខ ៤៦) នៅត្រង់ទំព័រ ១៩៣, UN Doc. A/34//46 ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី០៣ កញ្ញា ១៩៨១។

ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី (CEDAW)[2] និងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិទាំងអស់ បានភ្ជាប់ជាមួយនឹងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងអនុសញ្ញាលេខ១០០ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងអនុសញ្ញាលេខ ១១១ ស្តីពីការរើសអើង (ក្នុងការងារនិងមុខរបរ)។ ច្បាប់[3]ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ហាមឃាត់ទៅលើការរើសអើង ដែលមានមូលដ្ឋានលើភេទ និងទទួលស្គាល់បញ្ហាជាក់លាក់ណាមួយ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ រាប់បញ្ចូលទាំងបទប្បញ្ញត្តិប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្ស និងការផ្តល់សិទ្ធិឲ្យស្ត្រីនៅក្នុងការងារ និងការទទួលមរតក។

ការរីកចម្រើនដ៏សំខាន់នេះ ត្រូវបានសម្រេចផងដែរនៅក្នុងការតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងជាប់ឆ្នោត ទាំងនៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន និងនៅក្នុងសភាជាតិ។ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងជាអភិបាលរងខេត្ត និងអនុរដ្ឋលេខាធិការ បានកើនឡើងលើសពីគោលដៅយេនឌ័រនាពេលបច្ចុប្បន្ន បើទោះបីជាអ្នកតំណាងជាស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចកំពូល ដូចជាអភិបាលខេត្ត រដ្ឋលេខាធិការ ឬរដ្ឋមន្ត្រី ក៏ដោយក៏ចាំបាច់ត្រូវតែបង្កើនបន្ថែមទៀតដែរ។

ប្រធានបទគន្លឹះ និងបញ្ហាប្រឈម

កម្ពុជាកំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការពង្រីង និងការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់ការងារសម្រាប់ស្ត្រី និងការងារទូទៅ។ ទីមួយ ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋ នៅតាមទីជនបទមានច្រើន និងពឹងផ្អែកលើវិស័យកសិកម្មសម្រាប់ការងារ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការនាំចេញ និងសន្តិសុខស្បៀង។ កសិកម្មគឺជាវិស័យដ៏ចម្បងនៃការងារសម្រាប់ស្ត្រី និងសំខាន់សម្រាប់ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅតាមតំបន់ទីជនបទ។ កសិកម្មជាវិស័យដ៏ធំបំផុតសម្រាប់ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (៧៥%)។បើទោះបីជាភាពសំខាន់នៃកសិកម្មចំពោះសេដ្ឋកិច្ចទូទៅ កសិករមួយចំនួនតូច និងជាពិសេស កសិករជាស្ត្រីមួយចំនួនតូចមានឱកាសទទួលបានគំនិតដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ឥណទាន ឬព័ត៌មាន ទៅលើបច្ចេកទេសកសិកម្ម និងទីផ្សារនានា។

បញ្ហាប្រឈម សម្រាប់ស្ត្រីក្នុង ទីផ្សារការងារ រួមមាន ការងារផ្ទះ និងបន្ទុកថែទាំគ្រួសារ ដែលជា ឱកាសមាន កម្រិត របស់ពួកគេ ក្នុងការទទួលបាន ធនធាននានា

បញ្ហាប្រឈមផ្សេងទៀតសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងទីផ្សារការងារ រួមមានការងារផ្ទះ និងបន្ទុកថែទាំគ្រួសារ ដែលជាឱកាសមានកម្រិតរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានធនធាននានា ដូចជាសេវាឥណទាន និងហិរញ្ញវត្ថុ ការអប់រំ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល មិនគ្រប់គ្រាន់ កង្វះសេវារបស់រដ្ឋ គុណវិបត្តិនៃការមិនគ្របដណ្តប់ដោយការគាំពារសង្គម និងការរើសអើងដែលរាលដាលនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការងារ និងមុខរបរ។ យុទ្ធសាស្ត្រនានាដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ សម្រាប់កំណើនបញ្ចូលគ្នាក្នុងទីផ្សារការងារ នឹងត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងពីលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ទាំងនៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រ និងនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

---

[3] ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

រចនាសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍

របាយការណ៍បច្ចុប្បន្ននេះ ត្រូវបានបែងចែកជាប្រាំផ្នែក។ បន្ទាប់ពីការណែនាំ និងសារតាសង្ខេប ផ្នែកទីII បង្ហាញពីការវិភាគការងារដែលមានយេនឌ័រ និងកំណើនបញ្ចូលគ្នានៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ។ ផ្នែកទីIII គឺវិភាគពីគោលនយោបាយតាមយេនឌ័រ នៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ដែលគ្របដណ្តប់លើគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច គោលនយោបាយការងារ គោលនយោបាយតាមវិស័យនានា និងការគាំទ្រទីផ្សារការងារ ដោយយោងទៅលើការអនុវត្តល្អៗជាសកល។ ផ្នែកទីIV ការពិភាក្សាអំពីក្របខ័ណ្ឌនីតិបញ្ញត្តិ និងច្បាប់ ផ្សេងៗ ដែលចេញពីទស្សនៈយេនឌ័រ។ ជាចុងក្រោយ ផ្នែកទីV គឺផ្តោតលើការផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់គោលនយោបាយ និងច្បាប់នានាដើម្បីលើកកម្ពស់ និងពង្រឹងឲ្យ ប្រសើរថែមទៀតដល់ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុង DMCs ដោយយោងទៅលើការអនុវត្តល្អជាសកល។

ដូចជាសេវាឥណទាន និងហិរញ្ញវត្ថុ ការអប់រំ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមិនគ្រប់គ្រាន់ កង្វះសេវា របស់រដ្ឋ គុណវិបត្តិនៃការមិនគ្រប់ដណ្តប់ដោយ កិច្ចគាំពារសង្គម និងការរើសអើង ដែលរីករាលដាល

II

ការងារដែលមានយេនឌ័រ និងកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា

ការពិនិត្យមើលវាក្យស័ព្ទគន្លឹះៗ

ការងារយេនឌ័រប្រកបដោយសមធម៌ និងការងារសមរម្យ គឺចាំបាច់សម្រាប់ការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ និងកំណើនបញ្ចូលគ្នា។ ខាងក្រោមនេះគឺជាការពន្យល់អំពីវាក្យស័ព្ទគន្លឹះៗ:

កំណើនបញ្ចូលគ្នា តម្រូវឲ្យមានការពង្រីកការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព និងការងារសមរម្យ ហើយទីផ្សារការងារ ត្រូវតែ ធ្វើឲ្យមានតុល្យភាពឡើងវិញ ដើម្បីធានាថាស្ត្រី ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនជាងមុនពីឱកាសការងារនានា

កំណើនបញ្ចូលគ្នា តាមអត្ថន័យដែលកំណត់ដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) មានន័យថា "ការបង្កើនល្បឿននៃកំណើន និងការពង្រីកទំហំសេដ្ឋកិច្ច ខណៈពេលដែលមានការកម្រិតលើវិស័យសម្រាប់ការវិនិយោគ និងការបង្កើននូវកាលានុវត្តភាព ការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព ព្រមទាំងការធានាក្នុងការទទួលបានឱកាសការងារនោះប្រកបដោយយុត្តិធម៌។ ឱកាសនេះ អនុញ្ញាតឲ្យគ្រប់ផ្នែកនៃសង្គមទាំងអស់អាចចូលរួម និងរួមចំណែកនៅក្នុងដំណើរការលូតលាស់ដោយស្មើគ្នា ដោយមិនគិតពីកាលៈទេសៈ (ADB 2011a, 4)។ យុទ្ធសាស្ត្រកំណើនបញ្ចូលគ្នារបស់ ADB មានធាតុបីៈ គឺកំណើនប្រកបដោយចីរភាព និងការងារប្រកបដោយផលិតភាព ការដាក់បញ្ចូលគ្នា ទៅក្នុងសង្គម និងការទទួលបាន ឱកាសស្មើគ្នាក្នុងសេដ្ឋកិច្ច និងសំណាញ់សុវត្ថិភាពសង្គម (ADB 2011b)។ ដូច្នេះកំណើនបញ្ចូលគ្នា តម្រូវឲ្យមានការពង្រីកការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព និងការងារសមរម្យ ហើយទីផ្សារការងារ ត្រូវតែធ្វើឲ្យមានតុល្យភាពឡើងវិញ ដើម្បីធានាថា ស្ត្រីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនជាងមុនពីឱកាសការងារនានា។

ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិ និងរដ្ឋាភិបាលជាតិជាច្រើន ទទួលស្គាល់ការចូលរួមចំណែកនៃការងារយេនឌ័រប្រកបដោយសមធម៌ ចំពោះកំណើនបញ្ចូលគ្នា (ADB និង ILO 2011; ILO 2009; ធនាគារពិភពលោក 2011; ធនាគារពិភពលោក 2012a; UNRISD 2010) ។ កំណើនយេនឌ័របញ្ចូលគ្នាតាមយេនឌ័រ តម្រូវឲ្យមានការបង្កើនការងារ ដែលប្រកបដោយផលិតភាព និងការងារសមរម្យ ហើយគម្លាតយេនឌ័រត្រូវថយចុះ ដូចបានចង្អុលបង្ហាញនៅក្នុងជួរសូចនាករទូទៅ ដែលទាក់ទងនឹងការងារ។ យោងតាមអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នេះមានន័យថា ការលើកកម្ពស់សមភាព នៅក្នុងទីផ្សារការងារឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវសមភាព នៃឱកាស ការប្រព្រឹត្ត និងប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃដូចគ្នា ។

មូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ (IMF) បានអះអាងថា បញ្ហាយេនឌ័រ សម្រាប់ហេតុផលប្រសិទ្ធភាព ដោយសារតែ "ការបែងចែកមិនត្រឹមត្រូវនៃពលកម្មរបស់ស្ត្រីដែលជាលទ្ធផលចេញពីការរើសអើង និងបទដ្ឋានសង្គម កង្វះខាតឱកាសនានា ដែលជាលទ្ធផលធ្វើឲ្យបាត់បង់ចំណូលខាងសេដ្ឋកិច្ច" *(IMF 2013, 52)* ។ សារៈសំខាន់នៃការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព ការងារសមរម្យ និងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ក៏ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងផងដែរ នៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍ (MDGs) របស់ សហប្រជាជាតិ។ គោលដៅ ទី ១.ខ ៖ សម្រេចបាននូវការងារពេញលេញ និង ប្រកបដោយផលិតផលិតភាព និងការងារសមរម្យសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា រួមទាំងស្ត្រី និង មនុស្សវ័យក្មេង ដែលត្រូវបានដាក់បន្ថែមនៅឆ្នាំ២០០៨ ដើម្បីវាស់វែងពីការរីកចម្រើនឆ្ពោះ ទៅរកការអភិវឌ្ឍសហសវត្សរ៍ ទី១ ៖ លុបបំបាត់ភាពក្រីក្រធ្ងន់ធ្ងរ និងភាពអត់ឃ្លាន។ ការអប់រំជាក់លាក់ពីយេនឌ័រ និងគោលដៅ ការងារ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលដើម្បីវាស់វែង គោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍ ទី៣៖ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់អំណាច ដល់ស្ត្រី។ សូចនាករសម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍ ទី៣ គឺផលធៀបនៃចំនួន ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស នៅក្នុងការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា និងនៅឧត្តមសិក្សា ចំណែករបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងវិស័យក្រៅពី កសិកម្ម និងសមាមាត្រនៃអាសនៈរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសភាជាតិ *(UNDP 2008c)* ។

ការងារសមរម្យ ដូចដែលបានកំណត់អត្ថន័យ ដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ គឺ "ពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសសម្រាប់ការងារ ដែលប្រកបដោយផលិតភាព និងផ្តល់ប្រាក់ចំណូលមួយដោយយុត្តិធម៌ សន្តិសុខនៅកន្លែងធ្វើការ និងកិច្ចគាំពារសង្គម សម្រាប់ក្រុមគ្រួសារចក្ខុវិស័យដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងសមាហរណកម្មសង្គម សេរីភាព សម្រាប់មនុស្សក្នុងការបង្ហាញពីការព្រួយបារម្ភរបស់ពួកគេ ការចងក្រង និងចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត ដែលប៉ះពាល់ដល់ជីវិត និងសមភាពនៃឱកាស និងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុរស និងស្ត្រីទាំងអស់" (គេហទំព័ររបស់អង្គការ ILO អំពីការងារសមរម្យ)។ ការងារសមរម្យតម្រូវឲ្យមានការពិចារណា មិនត្រឹមតែអំពីកម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងអំពី សិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ សន្តិសុខក្នុងការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ ការចងក្រង ភាពជាតំណាង និងសម្លេង ព្រមទាំង គំរូផ្សេងៗនៃសមភាព និងការរួមបញ្ចូលគ្នាផងដែរ *(Rodgers 2008, 66)*។ គេបានស្នើឲ្យមានសូចនាករមួយចំនួនដើម្បីវាស់វែងអំពីទំហំនៃការងារសមរម្យទាំងនេះ ប៉ុន្តែការកម្រិតទិន្នន័យ នៅតែជាឧបសគ្គទៅលើការវិភាគដ៏សុក្រិតអំពីគំរូផ្សេងៗនៃការងារសមរម្យ។[4]

[4] សម្រាប់ សូចនាករទាំង១០ សូមមើល ILO (2012e)។

សមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ ទាមទារឲ្យមានការគិតគូរលើសពីការងារ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល រហូតទៅរកការវិភាគអំពី ការងារសមរម្យ សម្រាប់បុរស និងស្ត្រី។[5] ស្ត្រីជាញឹកញាប់អាចងាយរងគ្រោះ តាមរយៈការធ្វើការនៅក្នុងការងារផ្សេងៗដែលមាន «ឱនភាពការងារសមរម្យ»។ ស្ត្រីគឺទំនងជាត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ (កំណត់ថា ជាមុខរបរតូចតាចដែលប្រើដើមទុនផ្ទាល់ខ្លួន និងការងារដែលធ្វើនៅក្នុងគ្រួសារដោយមិនទទួលបានកម្រៃ) ដែលការងារទាំងនេះ ត្រូវបានកំណត់ថា "មានផលិតភាពទាប (ផលដែលទទួលបានពីកម្លាំងពលកម្ម) ការងារមិនសក្តិសម (ចំពោះម៉ោងការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ) មិនទទួលបានកិច្ចគាំពារសង្គម និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ" *(Otobe 2011, 9)*។ វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ ត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញដោយមិនត្រឹមតែសំដៅលើចំណែកដ៏ច្រើនរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងនៅក្នុងគម្លាតនៃប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ បំណែងចែកការងារតាមមុខរបរ ឧស្សាហកម្ម និងតាមភេទ ផងដែរ។ ទោះបីជា មានការកើនឡើងនូវអត្រានៃការចូលរួមរបស់កម្លាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រី និង ធនធានមនុស្សក៏ដោយ ក៏ចំណែកនៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រីបាន កើនឡើង ដោយបង្ហាញថា ប្រសិនបើគ្មានគោលនយោបាយល្អ និងវិធានការពិសេស ដើម្បីបិទគម្លាតយេនឌ័រនោះទេ វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារនៅតែបន្តមាន។ ដូច្នេះ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ គឺគ្របដណ្តប់លើលំដាប់លំដោយ នៃការងារសមរម្យទាំងមូល នឹងត្រូវបានរៀបចំបម្រុងឆ្ពោះរកការសម្រេចបាននូវសមភាពនៅក្នុងលទ្ធផលទីផ្សារការងារសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី ។

"យេនឌ័រ គឺមិនមែនជាគំនិតមួយដែលស្មុគស្មាញនោះទេ។ វាមានលក្ខណៈសាមញ្ញ៖ គឺថាស្ត្រីត្រូវតែមានសិទ្ធិដូចគ្នាទៅនឹងបុរស ហើយការរើសអើងត្រូវតែបញ្ឈប់"

ការងារប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ សន្តិសុខការងារខ្ពស់ គុណភាពល្អរវាងការងារនិងជីវិត និងមានកិច្ចគាំពារសង្គមខ្ពស់ (ADB ឆ្នាំ2011d, 6)។ កង្វះទិន្នន័យគឺជាឧបសគ្គដល់ការវាស់វែងគុណភាពការងារ ដោយផ្ទាល់ ដូច្នេះ ADB ប្រើប្រាស់ស្ថានភាពនៃការងារ និងមុខរបរ ឬថ្នាក់នៃទិន្នន័យរបស់កម្មករនិយោជិតជាតំណាង។ កម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ខែ ត្រូវបានគេ មើលឃើញថាមានការងារដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ចំណែកឯកម្មករដែលមានមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួន និងដែលធ្វើការដើម្បីគ្រួសារដោយមិនទទួលកម្រៃ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា មានការងារដែលមានគុណភាពទាប។ នេះគឺគ្រាន់តែជាតំណាងមួយប៉ុណ្ណោះ ព្រោះកម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួលមួយចំនួន ជាពិសេសអ្នកដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសខ្នាតតូច ដែលមិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សន្តិសុខការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម ហើយចំណែកកម្មករមួយចំនួន

[5] តាមកំណត់ត្រារបស់ Floro និង Meurs (2009, 4) " ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារដែលមាន ប្រាក់ឈ្នួល និងការទទួលបានការងារសមរម្យ គឺត្រូវទទួលផលប៉ះពាល់ជាពិសេស ដោយ បន្ទុកបញ្ចូលគ្នានៃការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងការបន្តពូជ។ ការបន្ថែមនេះ មិនតំណាងឲ្យទស្សនទានប្រពៃណីនៃការងារសមរម្យដែលផ្តោតលើការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និង មិនពិនិត្យមើលពីការផ្លាស់ប្តូរដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការងារបន្តពូជនោះទេ។"

ដែលពឹងផ្អែកលើមុខរបរខ្លួនឯង នឹងមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ និងមានស្ថិរភាព។ ការវាស់វែងការងារដែលមានគុណភាពទាបរបស់ ADB គឺស្របជាមួយនិយមន័យ និងការវាស់វែងរបស់អង្គការ ILO ទៅលើការងារងាយរងគ្រោះ ដែលត្រូវបានគេកំណត់ថាជាផលបូកនៃកម្មករដែលមានមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួន និងកម្មករដែលជួយធ្វើការក្នុងគ្រួសារ ដោយគ្មានទទួលកម្រៃ។

ការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព តាមនិយមន័យកំណត់ដោយអង្គការ ILO ថាជា "ការងារដែលផ្តល់ផលកម្រៃតបស្នងគ្រប់គ្រាន់ចំពោះពលកម្មដែលធ្វើឲ្យកម្មករ និងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់នាង ឬគាត់ ទទួលបានកម្រិតនៃការហូបចុកលើបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ" (ILO 2012g, 3)។

សមភាពយេនឌ័រ គឺត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាសិទ្ធិមនុស្ស។ នាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ (DFID) របស់ចក្រភពអង់គ្លេស បានកត់សម្គាល់ថា "សមភាពយេនឌ័រគឺមិនមែនជាគំនិតមួយដែលស្មុគស្មាញនោះទេ។ មានលក្ខណៈសាមញ្ញ៖ គឺថាស្ត្រីត្រូវតែមានសិទ្ធិដូចគ្នាទៅនឹងបុរស ហើយការរើសអើងត្រូវតែបញ្ឈប់ "(DFID 2007, 2)។ ធនាគារពិភពលោកនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយ របាយការណ៍ លទ្ធផលអភិវឌ្ឍនៅលើពិភពលោកឆ្នាំ២០១២របស់ខ្លួន បានទទួលស្គាល់ថា "បញ្ហាសមភាពយេនឌ័រគឺជាសិទ្ធិរបស់ខ្លួនផ្ទាល់"។[6] ដូច្នេះសមភាពយេនឌ័រ គឺត្រូវបានមើលឃើញថា ជាគោលដៅការអភិវឌ្ឍមួយដែលមានលក្ខណៈឯករាជ្យ ក៏ដូចជាសម្រាប់មូលហេតុជាឧបករណ៍ ដែលរួមចំណែកឆ្ពោះទៅរកប្រសិទ្ធផល និងការរីកចម្រើន ពោលគឺគំនិតអំពីសមភាពយេនឌ័រទុកជា "គំនិតសេដ្ឋកិច្ចមួយដ៏ឆ្លាតវៃ" (ធនាគារពិភពលោក 2011, 3)។ នោះគឺ សមភាពយេនឌ័រ គឺជាគោលដៅគោលនយោបាយមួយគិតពីហេតុផលដែលជួយពង្រឹងដល់ការរីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍ។

អនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ១០០ និង១១១[7] បានដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ដ៏សំខាន់មួយចំនួនសម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ និងដើម្បីសម្រេចបាននូវសមភាពនៅក្នុងលទ្ធផលទីផ្សារការងារ។ អនុសញ្ញាទាំងនេះគ្របដណ្តប់ទាំងសមភាពនៃឱកាស ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានទីផ្សារការងារ និងការលើកកម្ពស់ឲ្យប្រសើរឡើងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទីផ្សារការងារ ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំពារសង្គម និងសមភាពនៃការយកចិត្តទុកដាក់ នៅក្នុងន័យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនរើសអើង និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗ ។

---

[6] ធនាគារពិភពលោក (2011, 3) បញ្ជាក់ថា "បញ្ហាសមភាពយេនឌ័រជាតំលៃមូលដ្ឋាន និងពិតជាសំខាន់ ដោយ សារតែលទ្ធភាពដឹកនាំជីវិតតាមការជ្រើសរើសផ្ទាល់ខ្លួន និងត្រូវបានចាកផុតពីភាពខ្វះខាតខ្លាំង គឺជា សិទ្ធិមនុស្សជា មូលដ្ឋាន និងគួរតែស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ជនគ្រប់រូប មានឯករាជ្យពី មិនថាតើអ្នកនោះជា បុរស ឬស្ត្រី ឡើយ"។

[7] សូមមើល ILO (1951a និង 1958a)។

អនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ១០០ និង១១១ បាន ដាក់ចេញនូវ គោលការណ៍ សំខាន់មួយ ចំនួនសម្រាប់ការ យល់ដឹងអំពីសមភាពយេនឌ័រនៅ ក្នុងទីផ្សារការងារ និងដើម្បីសម្រេច បាននូវសមភាព នៅក្នុងលទ្ធផល ទីផ្សារការងារ

អង្គការ ILO បញ្ជាក់អំពីគោលការណ៍ទាំងបី ដែលត្រូវបានរួមបញ្ចូលទៅក្នុងទស្សនទាននៃសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ៖ គោលការណ៍ទីមួយ គឺប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃដូចគ្នា។ ការយល់ស្របជាមួយនឹងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានរបស់អង្គការ ILO ដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងអនុសញ្ញាលេខ ១០០ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងតម្រូវឲ្យមិនត្រឹមតែបុរស និងស្ត្រី ត្រូវបានរង្វាន់ស្មើភាពគ្នា នៅពេលដែលពួកគេធ្វើការងារដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេក៏ត្រូវបានរង្វាន់ស្មើភាពគ្នាផងដែរ នៅពេលដែលពួកគេធ្វើការងារខុសគ្នា ប៉ុន្តែដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។ អនុសញ្ញានេះ បានអំពាវនាវឲ្យមាន "តម្លៃស្មើ" ដើម្បីអាចត្រូវបានវាយតម្លៃដោយគោលបំណង នៃការងារផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការមិនរើសអើង។[8] ជាទស្សនទាន គោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្ត ចំពោះការងារទាំងអស់ទាំងក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ និងក្រៅប្រព័ន្ធ បើទោះបីជាក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង អាចមានការលំបាកក្នុងការតាមដានក៏ដោយ។

គោលការណ៍ទីពីរ និងទីបី ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញានៃការរើសអើង ជាមូលដ្ឋាន របស់អង្គការ ILO (ក្នុងការងារ និងមុខរបរ) លេខ ១១១ ស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងនៅក្នុងការងារនិងមុខរបរ ដោយធ្វើការលើកកម្ពស់សមភាពនៃឱកាស និងការប្រព្រឹត្តនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ គោលការណ៍ទីពីរ សមភាពនៃឱកាស "មានន័យថាមានឱកាសស្មើគ្នា ក្នុងការដាក់ពាក្យធ្វើការ ការចូលរួមក្នុងការអប់រំ ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអាចទទួលបានលក្ខណៈសម្បត្តិពិតប្រាកដ និងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកម្មករម្នាក់ ឬសម្រាប់ការលើកកម្ពស់រាល់មុខរបរ ឬមុខតំណែងទាំងអស់ រួមទាំងអ្នកដែលត្រួតត្រាដោយភេទតែមួយ ឬភេទផ្សេងគ្នា។ គោលការណ៍ទី៣ គឺអំពីការប្រព្រឹត្តស្មើគ្នា "ដែលសំដៅដល់សិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល លក្ខខណ្ឌការងារ សន្តិសុខនៃការងារ ការសម្របសម្រួល រវាងការងារ និងជីវិតគ្រួសារ និងការគាំពារសង្គម (ILO 2008b, 20)។

បើទោះបីជាការទទួលស្គាល់សមភាពយេនឌ័រមាននៅក្នុងច្បាប់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែការរីកចម្រើននៅមានកង្វះខាត ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

វាក្យស័ព្ទ សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានប្រើដូច្នេះ ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់នានាដែលត្រូវការ ដើម្បីធានាឲ្យមាននូវសមភាពយេនឌ័រ និងយុត្តិធម៌ និងជាលទ្ធផលសម្រាប់ស្ត្រី ក៏ដូចជាសម្រាប់បុរសអញ្ចឹងដែរ។ យុទ្ធសាស្ត្របែបនេះ ត្រូវបានគេសំដៅដល់ "វិធានការពិសេសនៃការការពារ និងជំនួយ" នៅក្នុងអនុសញ្ញាលេខ១១១ និងក៏ដូចជា "វិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ន" នៅក្នុង CEDAW។[9]

[8] នេះត្រូវការកត្តាប្រៀបធៀប ដូចជា ជំនាញ កិច្ចប្រឹងប្រែង ការទទួលខុសត្រូវ និងខណ្ឌខណ្ឌការងារ។ នេះនឹងរួមបញ្ចូលទាំង ឧទាហរណ៍ដូចជា ការងារដែលត្រួតត្រាដោយស្ត្រីលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដែលអាចប្រៀបធៀបគ្នា បានតាមរយៈការវាយតម្លៃការងារ ការកត់សំគាល់អំពីជំនាញរបស់ស្ត្រី ដែលជារឿយៗ ត្រូវបានគេឲ្យ តម្លៃទាប (ILO 2007a, វាក្យខ័ណ្ឌ ៤)។ សូមមើល Oelz, Olney និង Tomei (2013) ផងដែរ។

សារៈសំខាន់នៃការសម្រេចបាននូវសមភាពទាំងនេះ កើតចេញមកមិនត្រឹមតែពីតម្លៃសីលធម៌ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែតាមការកត់សម្គាល់ ក៏កើតចេញពីអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមផងដែរ។ ការផ្តល់តំណែងការងារដល់ស្ត្រី ដែលងាយរងគ្រោះនៅជុំវិញពិភពលោក គឺជាចលនាឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ នឹងនាំមកជាមួយនូវផលប្រយោជន៍ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមដ៏សំខាន់។ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDP) បានលើកឡើងថា នេះជា "ករណីអាជីវកម្ម" សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ (ILO 2008b, 2) ឬ ក៏ដូចជាអ្វីដែលធនាគារពិភពលោកបានលើកឡើងថា សមភាព "[យេនឌ័រ] ជាបញ្ហាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ- គឺជាសេដ្ឋកិច្ចដ៏វៃឆ្លាត" (ធនាគារពិភពលោក ២០១១, ៣)។ ផលប្រយោជន៍ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច បានមកពីផលិតភាពកើនឡើង ហើយផលិតភាពកើនឡើងគឺបានមកពីការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលល្អប្រសើររបស់ចំណែកប្រជាពលរដ្ឋ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការអប់រំដែលប្រសើរនោះ នៅមានតិចជាងនៅពេលបច្ចុប្បន្ន។ ការកើនឡើងនៃធនធានមនុស្ស និងឱកាសការងាររបស់ស្ត្រី គឺជាការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់ការបែងចែកធនធាន និងការរួមចំណែកដល់កំណើន សេដ្ឋកិច្ច។

ប៉ុន្តែការបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រី តាមរយៈការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មធ្វើបានច្រើនជាងនេះ។ ការសិក្សានានាបានបង្ហាញថាស្ត្រី ដែលរកបានប្រាក់ចំណូលជាសាច់ប្រាក់ ទទួលបានស្វ័យភាពកាន់តែច្រើននៅក្នុងគ្រួសារ ហើយនេះគឺជាការផ្លាស់ប្តូរនៃការចែកចាយធនធាននៅក្នុងគ្រួសារ។[10] ការចែកចាយនេះ ជាតួយ៉ាងគឺជួយដល់កុមារ និងកុមារី ជាពិសេស ។ ការកើនឡើងនូវស្វ័យភាពរបស់ស្ត្រី (រូបធម្មជាតិ) ក៏ជាការរួមចំណែកដល់ការកើនឡើងនៅក្នុងការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី (ជាដំណើរការមួយ) ដែលបានកំណត់ថាជា "ដំណើរការដោយអ្នកទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានគេបដិសេធនូវសមត្ថភាព ក្នុងការបង្កើតជម្រើសមានលទ្ធភាពបែបនេះ" (Kabeer 1999, 6) ។ បន្ទាប់មកនេះ គឺជាការតភ្ជាប់ជាមួយនឹងការរកឃើញកាន់តែទូលាយ ដែលចង្អុលបង្ហាញថា ជាការកើនឡើង នូវកម្រិតអប់រំ និងប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយអាត្រាបង្កកំណើតទាប អាត្រាស្លាប់របស់ទារកទាបហើយនិងគ្រោះថ្នាក់ដោយសារកង្វះអាហារូបត្ថម្ភក៏បានថយចុះដែរ *(UNDP 2008b,1)*។ **ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ** ទាមទារឲ្យមានការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និង គោលនយោបាយដែលមានស្រាប់ទាំងអស់ ទាំងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន ដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយ និងការសម្រេចចិត្ត គឺបានលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រល្អបំផុត ឬយ៉ាងហោចណាស់មានអព្យាក្រឹតភាពផ្នែកយេនឌ័រ។ ផ្ទុយទៅវិញ គោលនយោបាយផ្តោតលើយេនឌ័រ ត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីដោះស្រាយ និងបញ្ចៀសគុណវិបត្តិដែលមានដោយផ្ទាល់ ដោយការបញ្ចូលគោលនយោបាយដែលតម្រង់ទៅរកស្ត្រី។[11]

[9] អ្នកនិពន្ធមានការរីករាយចំពោះការប្រស្រ័យទាក់ទងជាមួយ អ្នកស្រី នេលៀន ហាស្តែលស៍ ទៅលើចំណុចនេះ។

[10] សម្រាប់ពិនិត្យមើលយន្តការនៅក្នុងគ្រួសារ តាមរយៈដែលការបែងចែកបែបនោះកើតឡើង សូមមើល Braunstein (2008)។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ចំពោះការធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងការវាយតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន។ វាតម្រូវឲ្យអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ ទទួលយក "យេនឌ័រវេ័ផ្លិច"

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ចំពោះការធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងការវាយតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន។ វាតម្រូវឲ្យអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ ទទួលយក "យេនឌ័រវេ័ផ្លិច" ដែលត្រូវសួរថាតើមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដែលគោលនយោបាយមួយនឹងមានទៅលើ បុរស និងស្ត្រី*(Rubery 2005, 1)*។ ដើម្បីរួមបញ្ចូលការវិភាគផលប៉ះពាល់យេនឌ័រក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយទីផ្សារការងារ តម្រូវឲ្យស្ថិតិបែងចែកតាម យេនឌ័រ ត្រូវបានគេធ្វើការប្រមូលសម្រាប់សមាសភាគការងារសមរម្យ ដែលសំខាន់ទាំងអស់ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការបង្កើតគោលនយោបាយ។ នេះគឺជាផ្នែកមួយនៃភារកិច្ចដំបូងនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ វិធានការស្ថាប័នផ្សេងទៀតក៏អាចត្រូវបានវាស់វែងផងដែរ។ ឧទាហរណ៍របៀបនៃការធ្វើឲ្យសម្រេចបានដោយសមាជិកសហភាពអឺរ៉ុប (EU) នៅក្នុងវិស័យសាធារណៈដែលជាវិស័យមួយជាញឹកញាប់ ត្រូវបានគេរំពឹងថាជាវិស័យនាំមុខនៅក្នុងបញ្ហានេះ និងដើម្បីផ្តល់ជាឧទាហរណ៍សម្រាប់វិស័យឯកជន ដោយរួមមាន

- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ
- គណៈកម្មាធិការអន្តរក្រសួង និងក្រុមដឹកនាំមានមុខងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
- ក្រុមការងារពិសេសរបស់នាយកដ្ឋានសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាក់លាក់លើកម្មវិធីផ្សេងៗ
- ទីប្រឹក្សាសមភាព / យុគភាពយេនឌ័រ ទៅលើគណៈកម្មាធិការសំខាន់ៗ
- ការវិភាគពីថវិកាយេនឌ័រ
- គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគោលនយោបាយការងាររបស់រដ្ឋាភិបាល
- ការវាយតម្លៃយេនឌ័រមកលើច្បាប់ថ្មីៗទាំងអស់ និង
- ជំនួយថវិកាសម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ *(Fagan et al. 2005, 574–575)*។

សកម្មភាពជាវិជ្ជមានឬសកម្មភាពស្រប មានន័យថា ជាវិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ន ឬប្រព្រឹត្តកម្មដែលអនុគ្រោះដល់សមាជិកនៃក្រុមជួបការលំបាក ដើម្បីបង្កើនល្បឿនរបស់ពួកគេឲ្យចាកចេញពីការរើសអើងដែលលាក់ខ្លួនអស់ពេលជាយូរ (ឧទាហរណ៍: ជួលឲ្យធ្វើការពីគោលដៅឬកូតាសម្រាប់ក្រុម ដែលត្រូវបានទទួលរងនូវការរើសអើង)។ ការផ្តល់ប្រសិទ្ធភាពឲ្យគោលការណ៍នៃឱកាស និងការប្រព្រឹត្តដោយស្មើគ្នា នោះមានន័យច្រើនជាងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះមនុស្សនៅក្នុងវិធីតែមួយដូចគ្នា៖ ជាការអំពាវនាវឲ្យមានការផ្តួចផ្តើម ដើម្បីផ្តល់ឲ្យបុគ្គលទាំងអស់នូវឱកាស ដើម្បីប្រកួតប្រជែងនៅលើគោលការណ៍ស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ការងារសមរម្យ។ ដូចនេះ សកម្មភាពជាវិជ្ជមាន មិនមែនជាការរើសអើងនោះទេ ដោយសារតែវាមានគោលបំណងធ្វើឲ្យទីលានប្រកួតប្រជែងមានលក្ខណៈស្មើភាព

[11] ឯកសារសំខាន់ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តល្អៗអំពី យេនឌ័រ និងការងារ គឺ ILO (2004); Chen, Vanek, និង Carr(2004); EU (2000); ILO (2008b); និង UNDP (2008a)។ សម្រាប់ឧបករណ៍អំពីការងារ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សូមមើល ILO (2011g)។ សម្រាប់ជាធនធានបន្ថែម សូមមើល ILO (2007b)។

នៅពេលដែលមានការបែងចែកដាច់ពីគ្នាអស់រយៈពេលជាយូរបានកើតឡើង ហើយការដាក់ឲ្យការរើសអើងជាអំពើខុសច្បាប់នោះគឺនៅមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ (ការរើសអើងក្នុងកន្លែងធ្វើការនៅលើគេហទំព័ររបស់ ILO) ។

ការងារសមរម្យ និងការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

សមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់នូវការងារដែលមានផលិតភាព និងការងារសមរម្យត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានការប្រែប្រួលទៅតាមកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសនិមួយៗ។ បណ្តាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប ការអភិវឌ្ឍមនុស្សមានកម្រិតទាប ផលទុនក្នុងស្រុកសរុប (GDP) មានភាគរយខ្ពស់ និងការងារមានតែនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម នឹងមានការលំបាកក្នុងការផ្តល់ឲ្យការងារដែលប្រកបដោយផលិតភាព និងសមរម្យ។ បណ្តាប្រទេសដែលមានផលិតភាព និងប្រាក់ចំណូលកម្រិតខ្ពស់ជាង នឹងអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់ការងារដែលមានផលិតភាព និងការងារសមរម្យច្រើនជាងនេះ។[12] មានទំនាក់ទំនងស្ថិតិជាវិជ្ជមានរវាងផលទុនក្នុងស្រុកសរុបទូទៅក្នុងមនុស្សម្នាក់ និងភាគរយនៃកម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងការងារសរុប *(ADB 2011c, figure 10)*។

កម្ពុជា គឺជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបជាមួយនឹងចំណូលជាតិសរុបចំនួន ៨៣០ ដុល្លារក្នុងមនុស្សម្នាក់ និងតម្លៃសន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនឈរនៅលេខ ០,៥៨៣។ ពិន្ទុសន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័ររបស់កម្ពុជា ដែលវាយតម្លៃលើគុណវិបត្តិយេនឌ័រនៅទូទាំងសុខភាពបន្តពូជ ការផ្តល់អំណាច និងទីផ្សារការងារ គឺមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាក្នុងកម្រិតខ្ពស់ចំនួន ០,៤៧៣ (សូមមើលតារាងទី១) ។[13]

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឆ្នាំ ១៩៩៣ បាន ទទួលស្គាល់ គោលការណ៍ នៃសមភាព យេនឌ័រ និង បទដ្ឋានសង្គម គឺកំពុងតែមាន ការផ្លាស់ប្តូរ ដែល ជាលទ្ធផលនាំឲ្យ មានការធ្វើទីផ្សារ សេដ្ឋកិច្ច

មាគ៌ារបស់ប្រទេសមួយឆ្ពោះទៅរកកំណើនបញ្ចូលគ្នាបាន អាស្រ័យលើកត្តាខុសៗគ្នាដែលហួសពីកម្រិតការអភិវឌ្ឍបច្ចុប្បន្ន រួមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច បទដ្ឋានសង្គម ស្ថាប័ននានាទំនាក់ទំនងនឹងយេនឌ័រ និងគោលនយោបាយនានា។ ការងើបចេញពីពីរទសវត្សរ៍នៃអំពើហិង្សា និងសង្គ្រាមស៊ីវិល ប្រទេសកម្ពុជាបានអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍ ការវិនិយោគទុនពីបរទេសដោយផ្ទាល់ តម្រង់ទិសដៅនាំចេញ ផ្អែកលើទីផ្សារសេរី នៅបន្ទាប់ពីឆ្នាំ១៩៩២ ដោយមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ។ ក្រោយកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី នៅឆ្នាំ១៩៩៦ ជាមួយនិងសហរដ្ឋអាមេរិក ធ្វើឲ្យយុទ្ធសាស្ត្រនាំចេញរបស់ប្រទេសនេះ បានសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើផលិតកម្មកាត់ដេរ។

[12] នេះត្រូវបានគេគាំទ្រដោយ ទំនាក់ទំនងស្ថិតិវិជ្ជមាន រវាង GDP ជាទូទៅ ក្នុងមនុស្សម្នាក់ និង ភាគរយនៃកម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងការងារសរុប (ADB 2011d, រូបទី ១០)។

ទោះជាយ៉ាងដូច្នោះក្តី ប្រទេសកម្ពុជានៅតែជាសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើកសិកម្មជាសំខាន់ ដោយមានប្រជាពលរដ្ឋជាង ៨០% រស់នៅតាមតំបន់ជនបទ។[14] ស្ត្រីមានកំហិតក្នុងការទទួលបានទ្រព្យសម្បត្តិនិងការងារ បើទោះបីជាការផលិតសម្លៀកបំពាក់ដើម្បីនាំចេញ បាននាំឲ្យមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រី នៅក្រៅពីវិស័យកសិកម្មក៏ដោយ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ បានទទួលស្គាល់គោលការណ៍នៃសមភាពយេនឌ័រ និងបទដ្ឋានសង្គម គឺកំពុងតែមានការផ្លាស់ប្តូរ ដែលជាលទ្ធផលនាំឲ្យមានការធ្វើទីផ្សារសេដ្ឋកិច្ច។ តែទោះជាយ៉ាងណា ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច នៅតែមានឧបសគ្គគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ដោយសារតែ បទដ្ឋាន និងតួនាទីយេនឌ័រជាប្រពៃណី អាងលើហេតុផល ឋានៈ និងអំណាច ដែលធំជាងសម្រាប់ឲ្យទៅ បុរស (ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ 2008) ។[15]

---

[13] ប្រភពសម្រាប់តារាង និងរូបទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺ ADB (2013a)។

[14] សូមមើលវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ។ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជា: ប្រជាសាស្ត្រ។

[15] សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ សូមមើល Brickell (2011)។

តារាងទី១: សូចនាករនៃការអភិវឌ្ឍ និងចំនួនប្រជាពលរដ្ឋ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

សូចនាករការអភិវឌ្ឍ និងប្រជាពលរដ្ឋ	កម្ពុជា
ចំណូលជាតិសរុបក្នុងមនុស្សម្នាក់ នៅឆ្នាំ២០១១	៨៣០ដុល្លារ
ចំណាត់ថ្នាក់សន្ទស្សន៍នៃការអភិវឌ្ឍមនុស្ស នៅឆ្នាំ២០១២	០.៥៤៣
តម្លៃសន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ២០១២	០.៤៧៣
ចំណាត់ថ្នាក់សន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ២០១២	៩៦
ចំនួនសរុបប្រជាពលរដ្ឋ នៅឆ្នាំ២០១១	១៤.៥លាន
មធ្យមភាគនៃកំណើនប្រជាពលរដ្ឋក្នុង១ឆ្នាំ ពីឆ្នាំ២០០០-២០១១	១.៤%
អត្រាបង្កកំណើត (ការបង្កកំណើត ក្នុងស្ត្រីម្នាក់) នៅឆ្នាំ២០១០	២.៦
កំណើនប្រជាពលរដ្ឋ ពីឆ្នាំ២០០០-២០១១	២.១លាន
ភាពក្រីក្រ (កម្រិតថ្នាក់ជាតិ)	២៣% (២០០៩)
ភាពក្រីក្រ (កម្រិត ១.២៥ដុល្លារ) នៅឆ្នាំ២០០៩	១៩%
ភាពក្រីក្រ (កម្រិត ២.០០ដុល្លារ) នៅឆ្នាំ២០០៩	៥០%
វិសមភាពនៃចំណូល (មេគុណតាម Gini) នៅឆ្នាំ២០០៩	០.៣៦

កំណត់ចំណាំ: សន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រឆ្លុះបញ្ចាំងគុណវិបត្តិរបស់យេនឌ័រ ដោយផ្អែកលើសូចនាករចំនួនប្រាំ នៅទូទាំងផ្នែកនៃសុខភាពបន្តពូជ ការផ្ដល់អំណាច និងទីផ្សារការងារ រាប់ចាប់ពី ០ (ល្អឥតខ្ចោះរវាងបុរស និងស្ត្រី) ទៅ១ (វិសមភាពទាំងស្រុង)

ប្រភពផ្សេងៗ: ADB 2011។ សូចនាករសំខាន់ៗ សម្រាប់ អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក 2011។ ម៉ានីល តារាងផ្សេងៗ 1.1

1.2 1.17 និង 2.3។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រសួងផែនការ។ 2013។ *អត្រាក្រីក្រកម្ពុជា: អត្រាក្រមថ្មីមួយ។*
http://www.mop.gov.kh/Projects/tabid/148 /Default.aspx. អត្រាភាពក្រីក្រ ($១.២៥ និង $២);
កម្មវិធីអភិវឌ្ឍរបស់សហប្រជាជាតិ។2013។ *របាយការណ៍អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស 2013។*
http://hdr.undp.org/en/media/HDR2013_EN_Statistics.pdf; ធនាគារពិភពលោក។
សូចនាករអភិវឌ្ឍន៍ពិភពលោក។ http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators

ការប្រតិបត្តិការងារ

អត្រាកំណើនការងារ គឺជាសូចនាករនៃទំហំដ៏សំខាន់មួយ ដែលនៅក្នុងនោះអត្ថប្រយោជន៍នៃកំណើន GDP ត្រូវបានចូលរួមចំណែកពីចំណោមប្រជាពលរដ្ឋ។ តាមដែលគេហៅថា"កំណើននិកម្មភាព" អាចបង្ហាញពីផលិតភាពពលកម្មកើនឡើងដែលជាគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍មួយដ៏សំខាន់ ដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបង្កើនចំណូលរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែវាអាចនឹងមិននាំឲ្យមានកំណើនបញ្ចូលគ្នាឡើយ ប្រសិនបើអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនោះ មិនត្រូវបានចែករំលែកយ៉ាងទូលំទូលាយនោះ។ ប្រសិនបើស្ត្រីត្រូវទទួលផលប្រយោជន៍ចេញពីកំណើនពីការងារ និងការរកប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ នោះគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។

កំណើនការងារ គឺមានសារៈសំខាន់យ៉ាងពិសេសសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នានៅបណ្តាប្រទេសដែលមានអត្រាកំណើនប្រជាពលរដ្ឋខ្ពស់។ អត្រាកំណើនប្រជាពលរដ្ឋនៅប្រទេសកម្ពុជា គឺមាន ១,៤% ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឆ្នាំ ២០០០-២០១១។ ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋសរុបបានកើនឡើង ២.១ លាននាក់ ក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍នេះ និងចំនួនប្រជាពលរដ្ឋបានកើនឡើងដល់ ១៤,៥លាននាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១។ នៅក្នុងប្រទេសមានក្មេងប្រុសច្រើនជាងក្មេងស្រី (អាយុរហូតដល់១៤ឆ្នាំ) នៅឆ្នាំ២០០៨ ដែលនេះអាចបង្ហាញពីការជម្រើសភេទសម្រាប់ក្មេងប្រុស ទោះបីជាឯកសារនវិទ្យាដែលគាំទ្រដល់ការកើតឡើងនៃការសម្លាប់ទារិកាក៏ដោយ ក៏មិនត្រូវបានគេរកឃើញដែរ (ILO 2010b, តារាង 2.3) ។

ប្រទេសកម្ពុជា បានទទួលភាពជោគជ័យនៅក្នុងការប្រែក្លាយកំណើន GDP ឲ្យទៅជាកំណើនការងារ និងមានអត្រាការងារខ្ពស់ (សូមមើលតារាងទី២) ដែលជួយពន្យល់ពីមូលហេតុ ដែលបានធ្វើឲ្យល្អប្រសើរនៅក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រជាងបណ្តាប្រទេស កំពុងអភិវឌ្ឍមួយចំនួនផ្សេងទៀត។[16] មានការរីកចម្រើនមួយចំនួនឆ្ពោះទៅរកកំណើនបញ្ចូលគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលអាចបញ្ជាក់ដោយការធ្លាក់ចុះនៅក្នុងអត្រាប្រាក់ចំណូលភាពក្រីក្រក្នុងអំឡុងពេលទសវត្សឆ្នាំ២០០០ ដោយមានអត្រានៃភាពក្រីក្រដែលបានប៉ាន់ប្រមាណថាមានចំនួន២៣% ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្អែកលើកម្រិតនៃប្រាក់ចំណូលជាតិ។ បើទោះបីជាកំណើនការងារ ៥០% នៃចំនួនប្រជាជនរស់នៅតិចជាង ២ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលបង្ហាញថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅមិនទាន់អាចបង្កើតឲ្យមានការងារគ្រប់គ្រាន់ប្រកបដោយផលិតភាពនៅឡើយ (សូមមើលតារាងទី១) ។

[16] ទិន្នន័យអំពីកម្រិតភាពក្រីក្រ បានមកពី ធនាគារពិភពលោក។ គេហទំព័រសូចនាករអភិវឌ្ឍពិភពលោក។

តារាងទី២: សូចនាករការងារចុងក្រោយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

សូចនាករការងារ	កម្ពុជា	
ការរួមចំណែកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យមិនមែនកសិកម្ម	៤១,៨%	
	(ក្នុងឆ្នាំ២០០៨)	
ផលធៀបនៃប្រាក់ចំណូលយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំដែលបានប៉ាន់ស្មាននៅ ឆ្នាំ២០១២	៧១%	
គម្លាតនៃប្រាក់ចំណូលយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំដែលបានប៉ាន់ស្មាននៅ ឆ្នាំ២០១២	២៩%	
កំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបពិតប្រាកដ គិតជាមធ្យម ពីឆ្នាំ ២០០០–២០១០	៨.០៨	
	ស្ត្រី	បុរស
កំណើនការងារក្នុងមួយឆ្នាំ គិតជាមធ្យម ពីឆ្នាំ២០០០-២០១០	៣,២៤%	៣,៦០%
ភាពរួញយឺតនៃការងារ ឆ្នាំ២០០០-២០១០	០,៤០	០,៤៥
អត្រាការងារ ឆ្នាំ២០១២	៧៧,៨%	៨៥,៣%
អត្រានិកម្មភាព (ភាពគ្មានការងារធ្វើ) របស់យុវជន (១៥ - ២៤)		
២០០៨	៣,៣%	៣,៥%
២០១១	---	---
២០១២	---	---
អត្រានិកម្មភាពសរុប		៦
២០០៨	១,៨%	១,៥%
២០១១	---	---
២០១២	---	---
អត្រានិកម្មភាពដែលទាក់ទងនឹងពេលវេលា		
២០០៩	៤១,០%	៣១,៩%
២០១០	---	---
២០១១	---	---

សំគាល់: អត្រាមានការងារធ្វើ គឺជាចំនួនមនុស្សដែលមានការងារចែកជាមួយនឹងប្រជាពលរដ្ឋមានអាយុលើស ពី១៥ឆ្នាំ ពេលវេលាដែលទាក់ទងនឹងភាពគ្មានការងារ គឺជាចំនួនមនុស្សដែលធ្វើការតិចជាង៤០ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ប៉ុន្តែ មានបំណង និងមានពេលទំនេរដើម្បីធ្វើការបន្ថែមទៀតម៉ោងចែកជាមួយចំនួនអ្នកមានការងារធ្វើ។

ឆ្លងកាត់នៅក្នុងការទទួលបានការងារធ្វើ។ ដូច្នេះ បើទោះបីជាការពង្រីកបរិមាណនៃការងារគឺជាការចាំបាច់ក៏ដោយ ក៏ការកែលម្អគុណភាពការងារ ដែលបានវាស់វែងនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការងារសមរម្យ និងការគាំពារសង្គម គឺរឹតតែសំខាន់ផងដែរ។

សូចនាករការងារតាមយេនឌ័រ ស្មើឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ នៅតែជាគោលដៅសំខាន់មួយ ជាជាងតាមគោលបំណងជាក់លាក់ណាមួយ។ ខណៈពេលដែលការរីកចម្រើនមួយចំនួន ឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ កំណើនរួមបញ្ចូលគ្នាត្រូវបានធ្វើឡើងក៏ដោយ ក៏បញ្ហាប្រឈមជាច្រើននៅតែកើតមានដែរ។ អ្វីដែលលេចធ្លោខ្លាំងបំផុតនោះគឺ បើទោះបីជាមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការងារក្តី ក៏មានភាពប្រសើរឡើងតិចតួចនៅក្នុងសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ ទោះបីជា ចំណែករបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យក្រៅពីកសិកម្ម បានកើនឡើងក៏ដោយ។

កម្ពុជាតាមដានចំណែកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី ក្នុងវិស័យមិនមែនកសិកម្ម ដាច់ដោយឡែកពីការងារ ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។ ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ឆ្នាំ២០០៨ ចំណែកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម បានកើនឡើងពី ៤៤% ទៅ ៥៦% និងនៅក្នុងសេវាកម្មបានកើនឡើងពី ២១% ទៅ ៣០%។ បើទោះបីជាចំណែកទាំងនេះ មានការកើនឡើងក៏ដោយ ក៏រដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់ថា វាងាកចេញពីគោលដៅសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល (ក្រសួងផែនការ ឆ្នាំ២០១១, ១៦)។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីរកប្រាក់ចំណូលបានប្រមាណជា ៧១% នៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមរបស់បុរស (សូមមើលតារាងទី២)។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដឹកនាំដោយការងារ ត្រូវតែមានសមធម៌យេនឌ័រ និងកាត់បន្ថយនូវគម្លាតទាំងនេះ។

គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ

ការវិភាគពីវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ ត្រូវពិចារណាទៅលើឧបសគ្គរបស់យេនឌ័រ ដែលចេញពីបទដ្ឋានយេនឌ័រតាមផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ ជំនឿ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់។[19] ឧទាហរណ៍ ដោយសារតែមានបទដ្ឋានសង្គម ជំនឿ និងតម្លៃនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រួសារ និងសាច់ញាតិ ធ្វើឲ្យស្ត្រីទទួលបានធនធានមានកម្រិតនៅក្នុងទម្រង់នៃទ្រព្យសកម្ម ការអប់រំ ពេលវេលា និងការទំនាក់ទំនងក្នុងសង្គម។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវច្រើន ចំពោះការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃ ដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងការចូលរួមក្នុងការងារទទួលបានកម្រៃដែលមានលក្ខខណ្ឌដូចគ្នានឹងបុរស។

[19] សម្រាប់រចនាសម្ព័ន្ធនៃឧបសគ្គយេនឌ័រ សូមមើល Kabeer (2008)។ សម្រាប់ការគាំទ្រផ្អែកលើពិសោធន៍ចំពោះទំនាក់ទំនងអវិជ្ជមាន រវាងវិសមភាពនានា និងស្ថាប័នសង្គម និងអត្រាគចូលរួមកម្លាំងពលកម្មរបស់ ស្ត្រី សូមមើល Jutting et al. (2008)។

បទដ្ឋានសង្គម បទប្បញ្ញត្តិជាផ្លូវការ និងច្បាប់ជាច្រើនទៀត ក៏មានន័យផងដែរថា ទីផ្សារការងារ និងវិស័យសាធារណៈជាទូទៅ គឺមិនមានអព្យាក្រឹតយេនឌ័រឡើយ។ ជាពិសេស ផ្នត់គំនិតនៃការងារយេនឌ័រ ដែលបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ជាលទ្ធផលនាំឲ្យមានការបែងចែកតាមមុខរបរ និងបន្ទាត់ផ្តេកដោយតាមភេទ បទប្បញ្ញត្តិហាមឃាត់ស្ត្រីពីការងារមួយចំនួន ស្តង់ដារទាក់ទងទៅនឹងការពរពោះ និងការបីបាច់ថែទាំក្មេង អាចជាការបង្អាក់ទឹកចិត្តក្នុងការជួលស្ត្រី និងពាណិជ្ជករជាស្ត្រី គឺមានឧបសគ្គដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយបុរស នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានឥណទាន ការចងក្រងបណ្តាញ និងការទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមក ជាមួយនឹងអាជីវកម្ម និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដទៃទៀត។

នៅប្រទេសកម្ពុជា ការចូលរួមនៅក្នុងទីផ្សារការងាររបស់ស្ត្រី គឺមានកម្រិតទាបជាងបុរស ដោយសារតែ ការងារ និងឱកាសការងារសមរម្យមិនគ្រប់គ្រាន់ ការងារបំរើការតាមផ្ទះ និងឧបសគ្គក្នុងការថែទាំគ្រួសារ និងបទដ្ឋានសង្គម

ជាចុងក្រោយ ការទទួលបាននូវការងារមានកម្រៃ មិនចាំបាច់ចេញពីស្ត្រីដែលមានការគ្រប់គ្រងលើចំណូលដែលរកបានរបស់ពួកគេឡើយ។ ការត្រួតពិនិត្យរបស់ស្ត្រីទៅលើប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេផ្ទាល់ត្រូវបានរងឥទ្ធិពលដោយការអប់រំ ស្ថានភាពគ្រួសារ អាយុ សមាសភាពគ្រួសារ បំណុល សង្គម និងចរិតលក្ខណៈវប្បធម៌។[20]

វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលត្រូវបានពិនិត្យនៅក្នុងផ្នែកបន្ទាប់ទៀត នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃគម្លាតយេនឌ័រ (ឬឱនភាពសម្រាប់ស្ត្រី) ទាក់ទងនឹងការចូលរួម និង លទ្ធផលក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលរួមទាំងការងារទូទៅ និងការងារសមរម្យ។ វិស័យឧស្សាហកម្មដែលស្ត្រីធ្វើការ រួមជាមួយនឹងឧបសគ្គយេនឌ័រជាក់លាក់ទៅលើការងាររបស់ស្ត្រី ត្រូវបានពិភាក្សាផងដែរ។

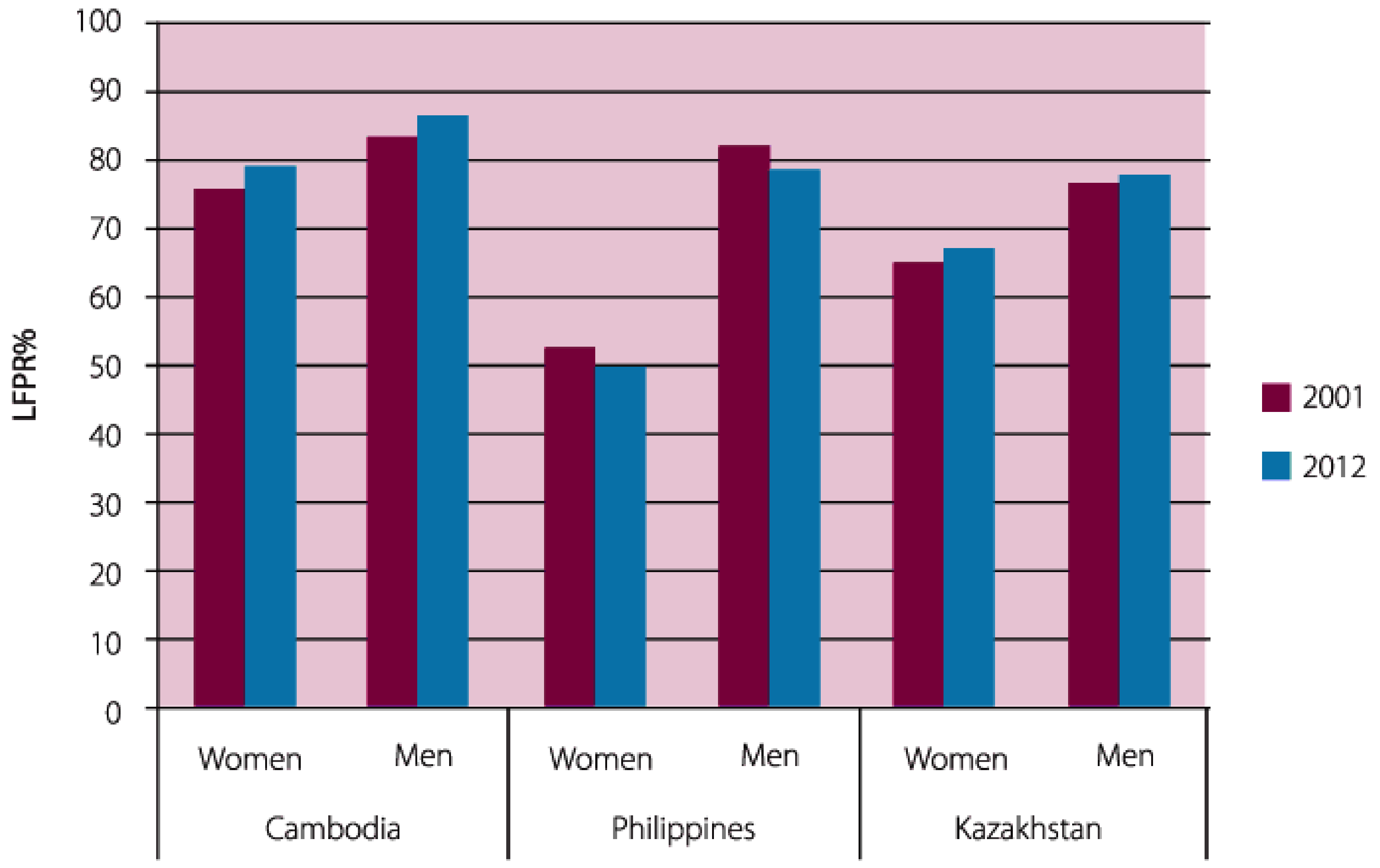
គម្លាតការចូលរួមកម្លាំងការងារ

នៅប្រទេសកម្ពុជា ការចូលរួមនៅក្នុងទីផ្សារការងាររបស់ស្ត្រី គឺមានកម្រិតទាបជាងបុរស ដោយសារតែ ការងារ និងឱកាសការងារសមរម្យមិនគ្រប់គ្រាន់ ការងារបំរើការតាមផ្ទះ និងឧបសគ្គក្នុងការថែទាំគ្រួសារ និងបទដ្ឋានសង្គម។ កត្តាទាំងនេះ ធ្វើឲ្យកើនឡើងនូវគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងអត្រាចូលរួមកម្លាំងការងារ (LFPR)។ អត្រាចូលរួមកម្លាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រី ក៏ពឹងផ្អែកផងដែរលើការរំពឹងទុកខាងផ្នែកវប្បធម៌អំពីការចល័តរបស់ស្ត្រី វត្តមាន និងអវត្តមាន នៃអ្នកជំនួស សម្រាប់ការងារផ្ទះសម្បែងរបស់ស្ត្រី។

[20] សូមមើល Kabeer (2012)។ សម្រាប់ឧទាហរណ៍ដែលសំអាងលើពិសោធន៍ សូមមើល Dasgupta (2002); MacPhail និង Dong (2007)។

រូប ទី១: អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងាររបស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហ្វីលីពីន និងកាហ្សាក់ស្ថាន ឆ្នាំ២០០១ និង២០១២

LFPR, Women and Men, Cambodia, the Philippines, and Kazakhstan, 2001 and 2012

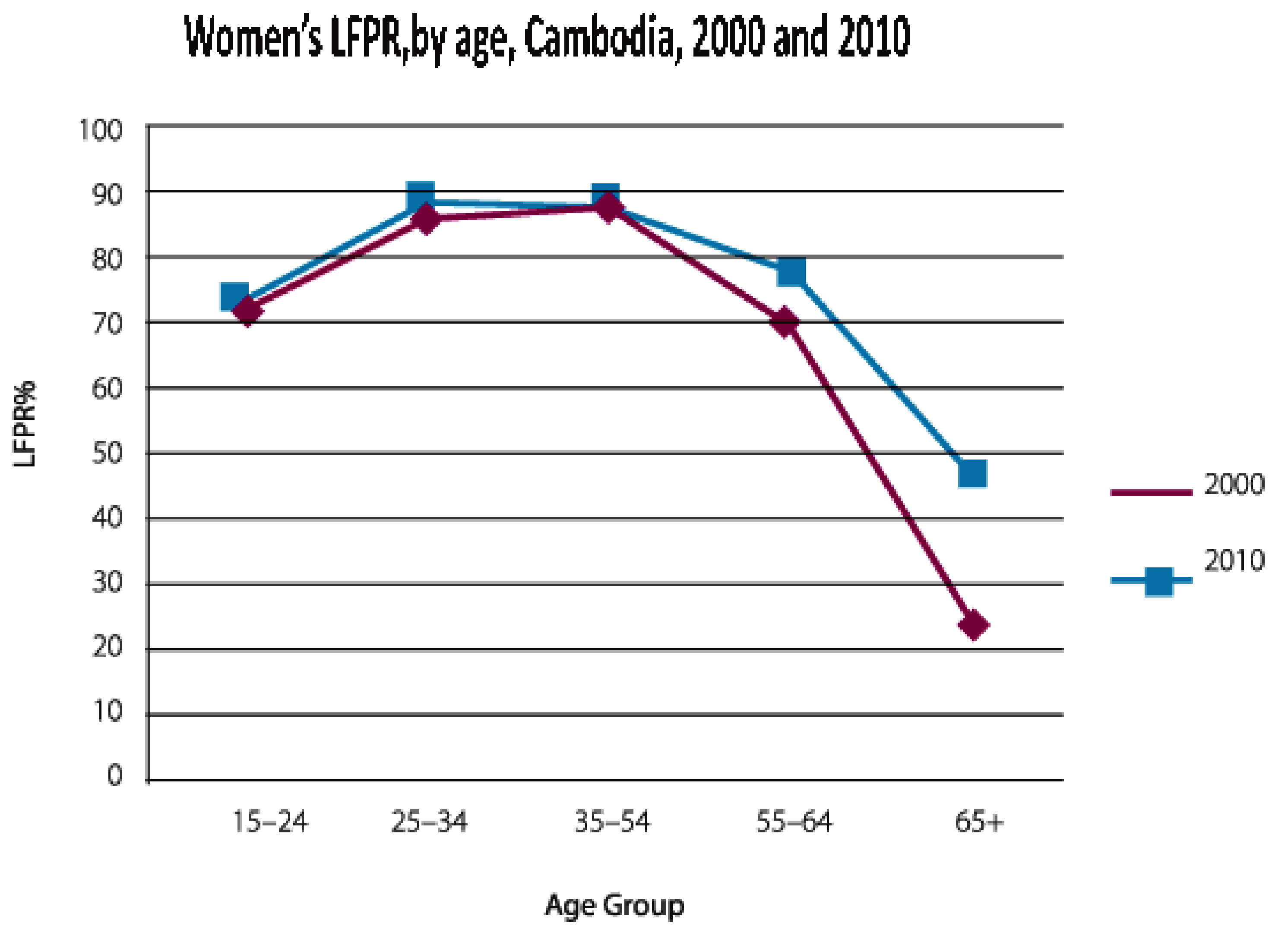


LFPR = អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងារ។

ប្រភពផ្សេងៗ: អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO)។ 2012។ ឯកសារការងារសមរម្យប្រចាំប្រទេសៈ កម្ពុជា។ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី3.1; ILO។2011។ សូចនាករសំខាន់ៗរបស់ ទីផ្សារពលកម្ម។ កំណែលើកទី៧ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី1a: រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសហ្វីលីពីន។ នាយកដ្ឋានពលកម្ម ការងារនិងមុខរបរ (DOLE)។ ស្ថិតិពលកម្មបច្ចុប្បន្ន។ http://www.bles.dole.gov.ph/PUBLICATIONS/Current%20Labor%20Statistics/index.html; រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីន DOLE ទិន្នន័យមូលដ្ឋានតាមគេហទំព័រអំពីស្ថិតិការងារសមរម្យ។ http://www.bles.dole.gov.ph/dews/.

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២នេះ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា LFPR គឺ ៧,៥% (សូមមើលរូបទី១) ។ រវាងឆ្នាំ២០០១ និងឆ្នាំ២០១២ គម្លាតយេនឌ័រ LFPR បានកើនឡើងនៅក្នុងពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍នេះ ប៉ុន្តែបានបញ្ចប់នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ នៅកៀកកន្លែងដែលវាបានចាប់ផ្តើម។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ LFPRs របស់ស្ត្រី ប្រែប្រួលទៅតាម អាយុរបស់ពួកគេ។ នៅរវាង ឆ្នាំ២០០០ និង២០១០ មានការកើនឡើងជិត៩% នៅក្នុង LFPRs របស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមអាយុពី ៥៥-៦៤ ឆ្នាំ (សូមមើលរូបទី២) ។

រូបទី២: អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងាររបស់ស្ត្រី តាមអាយុ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០០ និង២០១០



LFPR = អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងារ

ប្រភព: ប្រមែលប្រមូលយកមកពី អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។ 2011។ សូចនាករសំខាន់ៗរបស់ទីផ្សារពេលកម្ម។ កំណែលើកទី៧ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី1a។

តម្លាតនៃការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ

បទដ្ឋានសង្គមតាមយេនឌ័រធ្វើឲ្យស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវ និង ការលះបង់ពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារកាន់តែច្រើន

ទិន្នន័យបែងចែកពេលវេលា បង្ហាញពីបំណែងចែកមួយយ៉ាងស្វាហាប់ទៅលើការងារក្នុងផ្ទះ ដែលមានយេនឌ័រ ដោយស្ត្រី មានការទទួលខុសត្រូវចម្បងទៅលើកិច្ចការផ្ទះសម្បែង និងការថែទាំគ្រួសារ និងមានបន្ទុកការងារសរុបច្រើនខ្លាំង (ចំនួនសរុបនៃពេលវេលា ដែលបានបែងចែក ទៅការងារ ដោយមានប្រាក់កម្រៃ និងការងារក្នុងផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារ ដែលមិនទទួល បានកម្រៃ) (អង្គការ OECD ឆ្នាំ២០១២ រូបទី១.៣)។ នៅប្រទេសកម្ពុជា ស្ត្រីធ្វើការងារដោយគ្មានកម្រៃច្រើនជាងបុរស តម្លាតការងារយេនឌ័រដោយគ្មានកម្រៃ គឺ មាន ៣,៥ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងឆ្នាំ២០០៤ សម្រាប់អ្នកដែលបានរៀបការរួចមានអាយុពី ១៨-៦៤ ឆ្នាំ (ក្រសួងផែនការ ឆ្នាំ២០០៧ តារាងទី១២)។

ការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារអាចជាឧបសគ្គក្នុងការចូលរួមក្នុងការងារទទួលបានកម្រៃ។ បទដ្ឋានសង្គមតាមយេនឌ័រធ្វើឲ្យស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវ និង ការលះបង់ ពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារកាន់តែច្រើន ហើយចំណុចនេះមានការផ្លាស់ប្តូរយឺតយ៉ាវ បើទោះបីជាការកើនឡើងនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងការងារទទួលបានកម្រៃ។ អត្រាបង្កកំណើតខ្ពស់នឹងបន្តកើនឡើងនូវតម្រូវការសម្រាប់ពេលវេលាការងារមិនទទួលបានកម្រៃរបស់ស្ត្រី លុះត្រាតែការទទួលខុសត្រូវគ្រួសារ ត្រូវបានចែករំលែកប្រសើរជាងមុន ដោយស្ត្រី និងបុរស ហើយសេវាថែទាំកុមារក៏គួរតែអាចរកបានយ៉ាងទូលំទូលាយដែរ។

គម្លាតធនធានមនុស្ស

ធនធានមនុស្សកម្រិតទាបក្នុងចំណោមស្ត្រី និងការបែងចែកយេនឌ័រនៅក្នុងប្រភេទ នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអប់រំដែលស្ត្រីអាចរកបាន គឺជាឧបសគ្គក្នុងការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មភាពរបស់ស្ត្រី។ បរិមាណខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងការចេះអាននិងសរសេរ និងចំនួនឆ្នាំនៃការសិក្សា ត្រូវបានគេផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំ២០១១ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចេះអាន និងចេះសរសេរមានចំនួន ១៥% ក្នុងនោះមាន៖ ៨៨% នៃបុរសដែលមានអាយុពី ១៥ឆ្នាំឡើងទៅ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងស្ត្រីមានតែ ៧៣% ប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានគេប៉ាន់ប្រមាណថា ពួកគេចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរជាមូលដ្ឋាន ហើយ គម្លាតយេនឌ័រនេះមានកាន់តែធំឡើងនៅតំបន់ ទីជនបទ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០១១ សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា គម្លាតយេនឌ័រយ៉ាងហោចណាស់មាន ១៧% ដោយ បុរសមាន ៥៩% បានបញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា បើប្រៀបធៀបទៅនឹងចំនួនស្ត្រី គឺមានតែចំនួន ៤២% ប៉ុណ្ណោះ (វិទ្យាស្ថានជាតិ ស្ថិតិ។ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមប្រទេសកម្ពុជា, ការអប់រំ)។ ប៉ុន្តែ ឥឡូវនេះមិនមានគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅបឋមសិក្សាទៀតទេ។ នៅឆ្នាំ ២០១០ អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស គឺមាន ០,៩៩ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា(សូមមើលតារាងទី៣)។ ការកែលម្អក្នុងអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនពិត និងការធ្លាក់ចុះនូវគម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្រិតបឋមសិក្សា គួរតែកាត់បន្ថយឧបសគ្គទៅលើកុមារី និងស្ត្រីវ័យក្មេងដែលចូលក្នុងទីផ្សារការងារ។

ចំណែក អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនសុធរបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស នៅអនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ បានកើនឡើងខ្លាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងទសវត្សរ៍២០០០ តែអត្រានេះនៅតែមានកម្រិតទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងប្រទេសដទៃ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនពិតរបស់ក្មេងស្រីនិងក្មេងប្រុស រួមបញ្ចូលគ្នា នៅកម្រិតបឋមភូមិមាន ៣២% នៅកម្រិតទុតិយភូមិ មាន ២២% ហើយចំណែកក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសរួមបញ្ចូលគ្នា គឺមាន ៣២% (វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជា, ការអប់រំ)។[21]

ចំណែកអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនសុធរបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស នៅអនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យ បានកើនឡើងខ្លាំង តែអត្រានេះនៅតែមានកម្រិតទាបបើប្រៀបធៀបទៅនឹងប្រទេសដទៃ។

[21] សូមមើលផងដែរ ក្រសួងផែនការ (២០១១ រូប ២.៦)។

តារាងទី៣: សូចនាករនៃការអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០០ និង២០១០

កម្រិតនៃការអប់រំ	ប្រទេសកម្ពុជា			
	២០០០		២០១០	
	អចស[a]	ស/ប[b]	អចស	ស/ប
បឋមសិក្សា	៩១,៤	០,៨៩	៩៥,៩	០,៩៩
មធ្យមសិក្សា	១៥	០,៥៦	--	--
ឧត្តមសិក្សា	២,៧	០,៣៣	៧,៨ (២០០៨)	០,៥៣ (២០០៨)

អចស[a] = អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនសុធសាធ, ស/ប= ផលធៀបរវាង ស្រី - ប្រុស

សំគាល់: អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនសុធសាធគឺជាការចុះឈ្មោះក្រុមអាយុផ្លូវការសម្រាប់ការអប់រំនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាជាភាគរយនៃប្រជាពលរដ្ឋ ដែលមានអាយុចូលរៀននៅបឋមសិក្សា ឬមធ្យមសិក្សា។ អចស សម្រាប់ការអប់រំនៅឧត្តមសិក្សាគឺការចុះ ឈ្មោះសរុបជាភាគរយនៃប្រជាពលរដ្ឋ ដោយមិនគិតដល់ អាយុ ដែលមានក្រុមអាយុ ៥ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សា។ ស/ប[b] សំដៅលើផលធៀបរវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស។

ប្រភព: គណៈកម្មាធិការស្តីពីសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម របស់សហប្រជាជាតិ សម្រាប់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក (UNESCAP) ។ ២០១២។ សៀវភៅស្ថិតិប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក ឆ្នាំ២០១២។ តារាង I.27 និង I.29។បាងកក។

បទដ្ឋាន និងភាពក្រីក្រ រារាំងកុមារមួយចំនួន ជាពិសេស ក្មេងស្រី ពីការទទួលបានការសិក្សា។ វាបង្ហាញថា ក្មេងស្រីដែលមានអាយុពី ៦-១៧ ឆ្នាំទំនងជាទុកនៅក្រៅសាលារៀន មានច្រើនជាង ក្មេងប្រុស ដើម្បីជួយចាត់ចែងការងារគ្រួសារ និង រួមចំណែកដល់ការរកប្រាក់ចំណូលសម្រាប់គ្រួសារ ដែលការនេះបង្ហាញពីបទដ្ឋានសង្គមដែលឲ្យតម្លៃខ្ពស់លើការអប់រំរបស់ក្មេងប្រុស (វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកម្ពុជា, ការអប់រំ)។

ក៏មានជំនាញឯកទេសយេនឌ័រនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអប់រំកម្រិត ឧត្តមសិក្សាច្រើនផងដែរ។ ចំនួនមនុស្សចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអប់រំបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈគឺនៅមានកម្រិតទាបខ្លាំង ហើយមានវិសមភាពយេនឌ័រផងដែរ។ ស្ត្រីទំនងជាចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល រយៈពេលខ្លីច្រើនជាងបុរស ហើយប្រភេទនៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺមានទំនោរធ្វើការពង្រឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ (ILO 2010b, តារាងទី ៣.១២; UNDP 2011) ។

គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធទីផ្សារការងារ

បើទោះបីជា LFPRs របស់ស្ត្រីបានកើនឡើង ក៏ប៉ុន្តែវាមិនបានបង្ហាញពីភាពស្មើគ្នា នៅក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធផលទីផ្សារការងារ ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងការងារសមរម្យ និងការគាំពារសង្គមនោះឡើយ។

គម្លាតការងារ

អត្រាការងារ ត្រូវបានគណនាទៅតាមចំនួនមនុស្សដែលមានការងារធ្វើ ចែកជាមួយចំនួនប្រជាពលរដ្ឋដែលមានសិទ្ធិទទួលបានការងារ (អាយុ១៥ឆ្នាំ និងច្រើនជាងនេះ) គឺស្ត្រីមាន

តិចជាង បុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ២០១២ គម្លាតយេនឌ័រ មានការកើនឡើង ដោយសារតែការកើនឡើងច្រើននៃអត្រាការងាររបស់បុរស ជាងកំណើនការងាររបស់ស្ត្រី (សូមមើលតារាងទី៤) ។

ស្ត្រីទំនងជានឹងកាន់ការងារមានគុណភាពទាប ឬការងារដែលងាយរងគ្រោះ (ជាការងារដែលប្រើដើមទុនផ្ទាល់ខ្លួន និងសមាជិកគ្រួសារដែលរួមចំណែកទៅក្នុងការងារដោយគ្មានកម្រៃ) ដែលជាទូទៅ ផ្តល់នូវឱកាសតិចតួចសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងកិច្ចគាំពារសង្គម។ ដែលការនេះ បានធ្វើឲ្យមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ។ កម្មករដែលពឹងផ្អែកលើមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួន មានចំនួនតិចជាងកម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលរួមចំណែកដល់ផែនការសោធននិវត្តន៍ និងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គមដទៃទៀត និងកន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ ទំនងជាមានបញ្ញត្តិតិចតួចពីបទដ្ឋានស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាព ឬបទប្បញ្ញត្តិទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ។ បើទោះបីជាកម្មករមួយចំនួនមានមុខរបរដោយខ្លួនឯងអាចនឹងទទួលបានផលិតភាពខ្ពស់ ប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ និងមានស្វ័យភាពក៏ដោយក៏សម្លេងរបស់ពួកគេ តាមរយៈបណ្តាញ និងលទ្ធភាពក្នុងការទិញសន្តិសុខសង្គម។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចំណែកនៃការងារ ដែលងាយរងគ្រោះ គឺមាន ៧៣% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៦៤% សម្រាប់បុរស តំណាងឲ្យស្ត្រី ២,៩លាននាក់ និងបុរស ២,៥ លាននាក់

តារាងទី៤: សូចនាករការងាររបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅកម្ពុជា តាមឆ្នាំដែលបានជ្រើសរើស

សូចនាករការងារ	ប្រទេសកម្ពុជា		
	ស្ត្រី	បុរស	គម្លាត
អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងារ			
២០០១	៧៦.១%; ៣.០៤៧ លាន	៨៣.៥%; ២.៩៦៩ លាន	៧.៤%
២០១២	៧៩.២%; ៤.១២៥ លាន	៨៦.៧%; ៤.១៨៦ លាន	៧.៥%
អត្រាការងារ			
២០០០	៧៤.៥%; ២.៨៧៩ លាន	៨០.៧%; ២.៧៥០ លាន	៦.២%
២០១២	៧៧.៨%; ៤.០៥៤ លាន	៨៥.៣%; ៤.១១៦ លាន	៧.៥%
ការងារដែលងាយរងគ្រោះ			
២០០៤	៧៩.១%; ២.៥៦៨ លាន	៧១.១%; ២.៣៦៨ លាន	៨.០%
២០១១	៧២.៨%; ២.៨៧៨ លាន	៦៤.១%; ២.៥២០ លាន	8.7%
ការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប			
២០០៤	៣៥.១%	២៩.៩%	៥.២%
២០០៩	៣៥.១%	២៨.៦%	៦.៥%

សំគាល់: អត្រាចូលរួមកម្លាំងការងារ គឺជាចំនួននៃមនុស្សដែលមាន និងគ្មានការងារ ចាប់ពីអាយុ ១៥ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ចែកនឹង ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋសរុបដែលមានសិទ្ធិធ្វើការ។ អត្រាការងារ គឺជាចំនួនមនុស្សដែលមានការងារ ចែកនឹង ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋ ដែលមានសិទ្ធិធ្វើការ។ ការងារងាយរងគ្រោះ គឺជាផលបូកនៃកម្មករដែលមានការងារផ្ទាល់ខ្លួន និង កម្មករធ្វើការឲ្យគ្រួសារ ដោយគ្មានប្រាក់កម្រៃ ចែកនឹង ចំនួនអ្នកដែលត្រូវបានគេជួលឲ្យធ្វើការទាំងអស់។ ការងារងាយរងគ្រោះ សម្រាប់កម្ពុជា ឆ្លុះបញ្ចាំងពី ប្រជាពលរដ្ឋដែលដល់អាយុធ្វើការ ចាប់ពី ១៥ ដល់ ៦៤ ឆ្នាំ។ ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប គឺត្រូវបាន កំណត់ថាជា ចំណូលដែលរកបានពីការងារ ទាបជា ២ ភាគ ៣ នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម ជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដែលត្រូវបាន គេប្រើប្រាស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

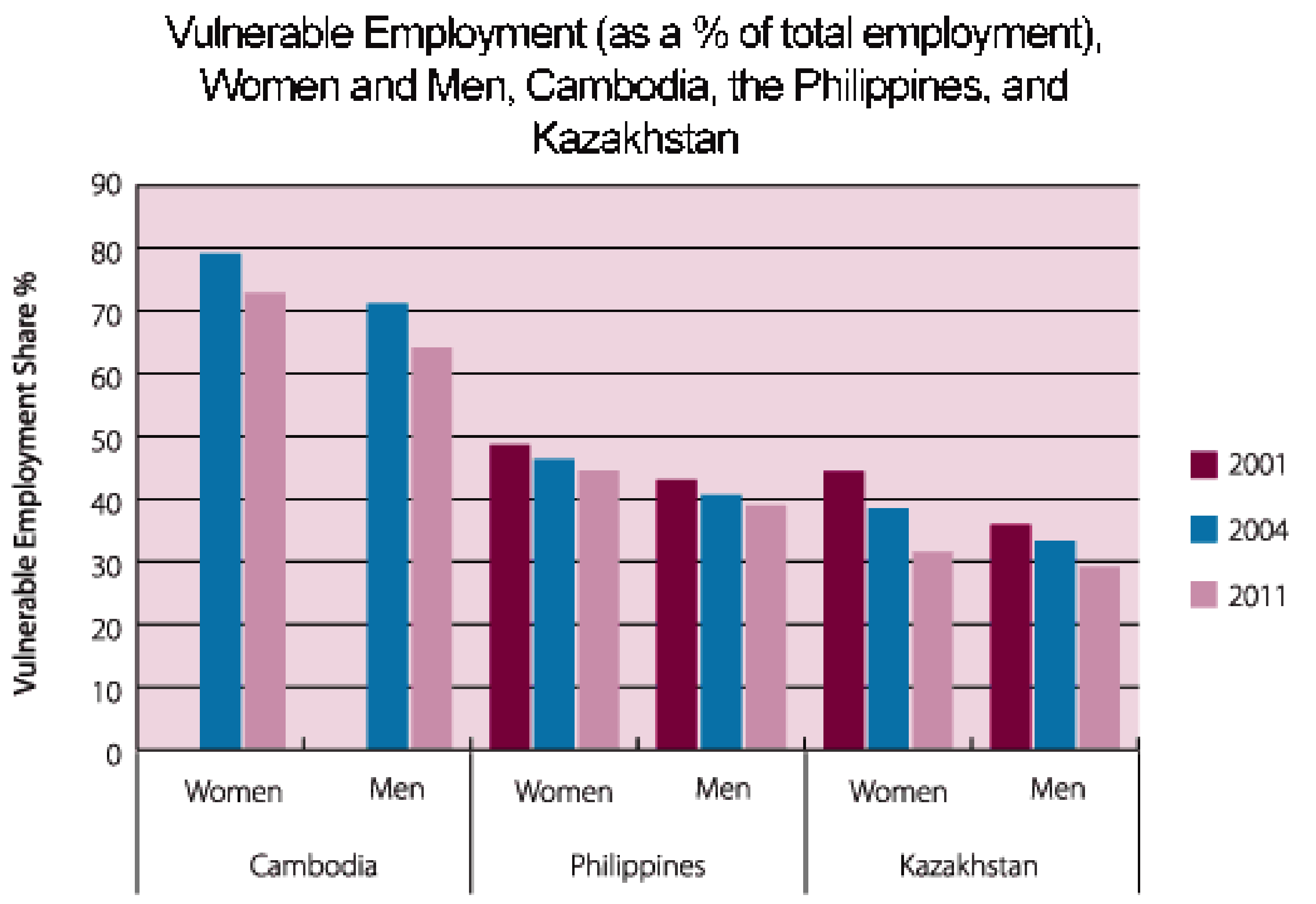
ប្រភពផ្សេងៗ: ILO។ 2011។ សូចនាករសំខាន់ៗរបស់ទីផ្សារការងារ កំណែលើកទី៧។ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី៣; ILO។ 2012។ ឯកសារការងារសមរម្យប្រចាំប្រទេស: កម្ពុជា។ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី ៣.១; រដ្ឋាភិបាលនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជា: តារាងការអប់រំ ទី៨http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics/cses/cses-tables

ក៏ភាគច្រើននៃកម្មករមានរបរផ្ទាល់ខ្លួនទាំងនេះ មានផលិតភាពទាប តម្រូវការទាប និង មិនស្ថិតស្ថេរសម្រាប់ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ពួកគេ និងមានឱកាសតិចតួចសម្រាប់ ការងារសមរម្យ (Chen, Vanek និង Carr 2004)។ ដោយឡែក វិស័យកសិកម្ម និង ផ្នែកនៃ វិស័យសេវាកម្ម ជាវិស័យការងារដែលងាយរងគ្រោះ។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចំណែកនៃការងារ ដែលងាយរងគ្រោះគឺមាន ៧៣% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៦៥% សម្រាប់បុរស តំណាងឲ្យស្ត្រីចំនួន ២,៩ លាននាក់ និងបុរសចំនួន២,៥លាននាក់ (សូមមើលរូបទី៣) ។

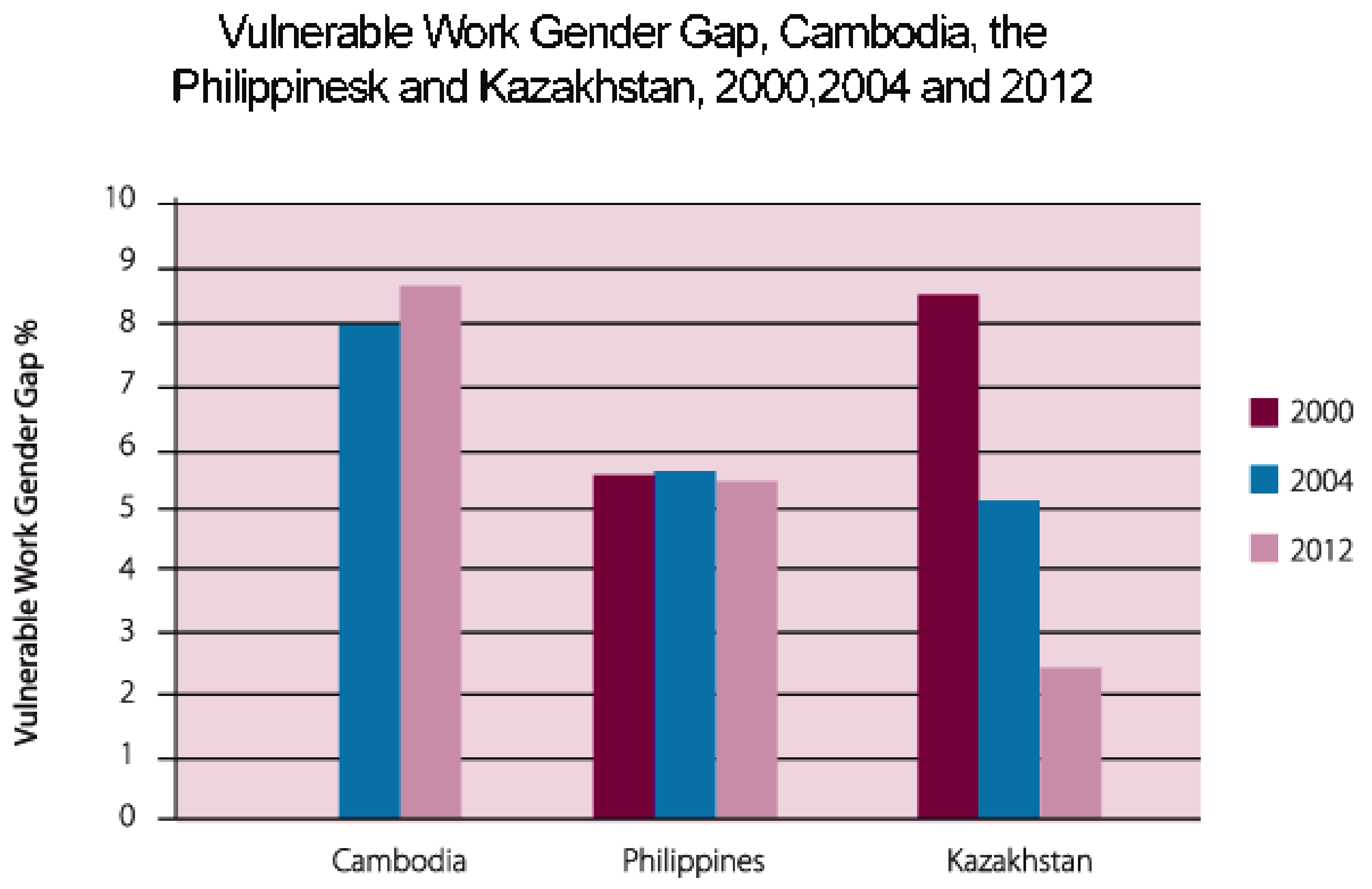
គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ មិនបានថយចុះទេ ក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ ២០០០ (សូមមើលរូបទី៤)។ ស្ត្រីមិនត្រឹមតែទំនងជាស្ថិតនៅក្នុង ការងារដែលងាយរងគ្រោះ ជាងបុរសប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំង ជាកម្មករដែលធ្វើការឲ្យគ្រួសារ ដោយ គ្មានប្រាក់កម្រៃ ដែលផ្តល់នូវឱកាសតិចតួចបំផុត សម្រាប់ការងារសមរម្យផងដែរ។

រូបទី៣: ចំណែកនៃការងារដែលងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហ្វីលីពីន និងកាហ្សាក់ស្ថាន តាមឆ្នាំដែលបានជ្រើសរើស



ប្រភពផ្សេងៗ: រដ្ឋាភិបាលនៃកម្ពុជា។ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ។ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គម កម្ពុជា: ការងារ។ តារាងទី៧។ http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics /cses /cses-tables; អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។2011។ សូចនាករសំខាន់ៗរបស់ទីផ្សារ ការងារ។ កំណែលើកទី៧។ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី៣: រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសហ្វីលីពីន នាយកដ្ឋាន ពលកម្មការងារ និងមុខរបរ ទិន្នន័យមូលដ្ឋាននៃស្ថិតិ ការងារសមរម្យ នៅលើគេហទំព័រ http.bles.dole.gov.ph/dews/.

រូបទី៤: គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហ្វីលីពីន និងកាហ្សាក់ស្ថាន ឆ្នាំ២០០០ ២០០៤ និង២០១២



ប្រភពផ្សេងៗ: រដ្ឋាភិបាលនៃកម្ពុជា។ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គម កម្ពុជា: ការងារ។ តារាងទី៧។ http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics /cses /cses-tables; អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។2011។ សូចនាករសំខាន់ៗរបស់ទីផ្សារ ការងារ។ កំណែលើកទី៧។ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី៣: រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសហ្វីលីពីន នាយកដ្ឋាន ពលកម្មការងារ និងមុខរបរ (DOLE) ស្ថិតិពលកម្មបច្ចុប្បន្ន: រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីន ទិន្នន័យមូលដ្ឋាននៃស្ថិតិការងារសមរម្យ នៅលើគេហទំព័រ http.bles.dole.gov.ph/dews/.

គម្លាតការងារសមរម្យ

គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ សំដៅទៅលើភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម សម្រាប់បុរស និងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមសម្រាប់ស្ត្រី ដែលត្រូវបានបង្ហាញជាភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមសម្រាប់បុរស។ នៅក្នុងការវិភាគគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ បញ្ហាសំខាន់បីចាំបាច់ត្រូវពិចារណា។ ទី១ ប្រាក់ឈ្នួលនានា ត្រូវបានគេរាយការណ៍តែទៅលើ និយោជិតប៉ុណ្ណោះ និងមិនរួមបញ្ចូលនូវព័ត៌មានអំពីចំណូលចេញពីការងារដែលប្រើដើមទុនរបស់ខ្លួនឯងនោះទេ។ ដូច្នេះ សម្រាប់ប្រទេសដូចជាប្រទេសកម្ពុជា ដែលមានចំណែកខ្ពស់នៃការងារងាយរងគ្រោះ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ សំដៅទៅលើ ចំណែកតូចមួយរបស់កម្មករទាំងអស់តែប៉ុណ្ណោះ។ ទី២ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ ជាតួយ៉ាង ត្រូវបានគេរាយការណ៍ ដោយមិនកែតម្រូវសម្រាប់ភាពខុសគ្នានៃធនធានមនុស្ស រវាងស្ត្រីនិងបុរស (គណនាតាមសំណាកជាការអប់រំក្នុងប្រព័ន្ធ និងចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍ក្នុងទីផ្សារការងារ)។ ជាចុងក្រោយ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់និយោជិត ត្រូវបានគេរាយការណ៍ សម្រាប់តែរយៈពេលជាក់លាក់មួយ ដូចជាក្នុងរយៈពេល មួយថ្ងៃ មួយសប្តាហ៍ ឬ មួយខែ ដូច្នេះហើយជាទូទៅ វាមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពខុសប្លែកគ្នា នៅក្នុងការងារដែលមាន រយៈពេលមួយដ៏យូរដូចជាក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំជាដើម។ ស្ត្រីអាចមានពេលវេលាតិចតួចនៅក្នុងការងារដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃ ដោយសារតែមានឧបសគ្គក្នុងការងារផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសារ និងឬក៏ការសម្រេចចិត្តជួលដែលមានលក្ខណៈរើសអើងរបស់និយោជក និងការពេញចិត្តជួលបុរស សម្រាប់ការងារពេញម៉ោងឬពេញមួយឆ្នាំ។ ដូច្នេះក្នុងរយៈពេលមួយយ៉ាងយូរ គម្លាត ប្រាក់ចំណូលយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំ នឹងមានចំនួនច្រើនជាងគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រតាមម៉ោង។

បើទោះបីជាកំណើនការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យសំលៀកបំពាក់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ផ្តល់ការងារផ្លូវការក៏ដោយ ក៏ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័របានកើនឡើងយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ការងារដែលងាយរងគ្រោះ ឬមានគុណភាពទាប (ត្រូវបានគេគណនាតាមសំណាកជាមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួន និងការងារគ្រួសារដែលគ្មានកម្រៃ) បានផ្តល់នូវឱកាសតិចតួច សម្រាប់ការងារសមរម្យ និងជាបញ្ហាមួយសម្រាប់ទាំងបុរសនិងស្ត្រី។ សូចនាករមួយចំនួនតូចអនុញ្ញាតឲ្យមានការវិភាគត្រង់តែម្តងទៅលើការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករ ដែលជានិយោជិត។[22] នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប បានកំណត់ថាជាការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែតិចជាងពីរភាគបី នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែគិតជាមធ្យមនេះគឺមានច្រើនទូទៅ នៅក្នុងចំណោមស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍មាន ៣៥,១% នៃស្ត្រី និង ២៨,៦% នៃបុរសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលត្រូវបានគេជួលក្នុងការងារមានប្រាក់ឈ្នួលទាបក្នុងឆ្នាំ២០០៩ (សូមមើលតារាងទី៤) បានប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។

[22] ជាប្រភពទិន្នន័យដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ គឺ ILO (2012l)។

តារាងទី៥: ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម និងគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៩

មុខរបរ	ប្រាក់ចំណូលជម្មតាជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ, សម្រាប់និយោជិតប៉ុណ្ណោះ (រៀល)		គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ (%)
	បុរស	ស្ត្រី	
អ្នកតាក់តែងច្បាប់ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និង អ្នកគ្រប់គ្រង	៣២៩.៩៨០	២៣៣.៩១០	២៩
អ្នកជំនាញការ	៥៥៣.៥៨៩	៤០៦.៦៥៩	២៧
អ្នកបច្ចេកទេស និងជំនាញការរង	៧៦៧.៧១៨	៤៩១.០១៧	៣៦
ស្មៀន	៦១០.៧០២	៥៦០.៨៦២	៨
កម្មករផ្នែកសេវា កម្មករតាមហាង និងលក់ដូរតាមផ្សារ	៣៥៦.៩២៥	២៨២.៦១៦	២១
កម្មករផ្នែកកសិកម្ម ជំនាញ និងជលផល	២២៦.០៥២	២១៣.២១៤	៦
កម្មករសិប្បកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ	៣៨៤.៩៨៧	២៨៥.៣១៥	២៦
អ្នកតម្លើង រោងចក្រ និងប្រតិបត្តិករម៉ាស៊ីន	៤៥៨.៤២៧	២៦៦.៣០២	៤២
មុខរបរបឋម (មុខរបរតូចតាច)	២៦៧.៩៣២	១៨២.៧៧០	៣២
កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	៤៣២.០៦៥	៤៣២.៤៦៥	០
គ្រប់មុខរបរទាំងអស់	៣៧៦.៥៤២	២៧៤.០៧៩	២៧

ប្រភព៖ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។ 2012។ ឯកសារការងារសមរម្យប្រចាំប្រទេសៈ កម្ពុជា។ 2011-2015 ។ *ភ្នំពេញ* ។ ILO: តារាងទី ៣.១

គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ ដែលមិនបានកែសម្រួលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺមាន២៧% (សូមមើលតារាងទី៥)។ នេះគឺផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរបស់បុរស និងស្ត្រីសម្រាប់រយៈពេលមួយខែ។ បើទោះបីជាកំណើនការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យសំលៀកបំពាក់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ផ្តល់ការងារផ្លូវការក៏ដោយ ក៏គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ បានកើនឡើងយ៉ាងពិតប្រាកដ។ ចាប់តាំងពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អនុវត្តតែក្នុងវិស័យ សំលៀកបំពាក់ និងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី ភាគច្រើនគឺមាននៅក្នុងវិស័យ កាត់ដេរ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រដែលបានកើនឡើង បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី មិនបានរក្សាឲ្យស្មើគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរបស់បុរសទេ។[23] ជាទូទៅ ស្តង់ដារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើរតួនាទីកាន់តែច្រើន នៅក្នុងការប៉ះពាល់ដល់ ប្រាក់ឈ្នួល

[23] Ibid។

ស្ត្រីជាជាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់បុរស ដោយទំនងជាថា ស្ត្រីសមនឹងជាកម្មករដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប។ លើសពីនេះទៀត ស្តង់ដារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនត្រូវបានពង្រឹងអនុវត្តឲ្យបានពេញលេញនៅឡើយ ហើយមានបុរសនិងស្ត្រីជិត ២៥% នៅក្នុងវិស័យ វាយនភ័ណ្ឌ សំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង រកប្រាក់ចំណូលបានតិចជាង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់។ នេះអាចប្រហែលជាដោយសារតែការអនុលោមតាមច្បាប់នៅតាមរោងចក្រមានកម្រិតទាប មិនត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC)។ ប៉ុន្តែនិន្នាការវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ បង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការបង្កើតឲ្យមានដំណើរការមួយសម្រាប់ការបង្កើន និង ពង្រឹងអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រសម្រាប់ទីផ្សារការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ បិទបាំងនូវភាពខុសគ្នាយ៉ាងធំនៅទូទាំងមុខរបរនិងឧស្សាហកម្មនានា។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រនៅក្នុងមុខរបរជាអ្នកដំឡើងនៅតាមរោងចក្រ និងអ្នកប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីន មានទំហំធំ គឺ ៤២% (សូមមើល តារាងទី៥) ។

ទិដ្ឋភាពដ៏សំខាន់មួយផ្សេងទៀតនៃការងារសមរម្យ គឺសន្តិសុខការងារ។ បើទោះបីជាភស្តុតាងមានកម្រិតក៏ដោយ ក៏ទំនងជា មានការកើនឡើងនៅក្នុងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនបាននាំមកនូវការកើនឡើង ឲ្យមានសន្តិសុខការងារនោះឡើយ។ ឧទាហរណ៍ មានភស្តុតាងនៃការកើនឡើងនៃការប្រើកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាខ្លី កិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្ន និងកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនៅក្នុងតំបន់ សម្រាប់ដំណើការនាំចេញក្នុងវិស័យសំលៀកបំពាក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងអំឡុងពេលមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកល ឆ្នាំ២០០៨-២០០៩ *(ILO 2012i)*។

គម្លាតនៃកិច្ចគាំពារសង្គម

ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចគាំពារសង្គមថាជា "សំណុំនៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងភាពងាយរងគ្រោះដោយការលើកកម្ពស់ទីផ្សារការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់របស់មនុស្សទៅនឹងហានិភ័យផ្សេងៗ និងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់កម្មករដើម្បីការពារខ្លួនប្រឆាំងនឹងគ្រោះថ្នាក់ និងការរំខាន ឬការបាត់បង់ប្រាក់ចំណូល" *(ADB 2003,1)*។ សមាសភាគដ៏សំខាន់ទាំងបីនៃយុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គម គឺការផ្តល់ជំនួយសង្គម ការធានារ៉ាប់រងសង្គម និងកម្មវិធីទីផ្សារការងារ សមាសភាគពីរផ្សេងទៀត គឺការធានារ៉ាប់រងខ្នាតតូចតាមសហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍកុមារ។ ការប៉ាន់ប្រមាណនៃកិច្ចគាំពារសង្គមជាធម្មតា ពឹងផ្អែកលើការចំណាយរបស់រដ្ឋាភិបាល ទៅលើកម្មវិធីសំខាន់ៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹង ការផ្តល់ជំនួយសង្គម ធានារ៉ាប់រងសង្គម និង ទីផ្សារការងារ។ ការចំណាយលើការផ្តល់ជំនួយសង្គម ការធានារ៉ាប់រងសង្គម និង កម្មវិធីទីផ្សារការងារមានចំនួន ២.២% ផ.ស.ស នៅកម្ពុជា *(ADB 2007)*។

សន្ទស្សន៍កិច្ចគាំពារសង្គមរបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) គឺជាវិធានការជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់ថាជា "ការចំណាយសរុបនៃកិច្ចគាំពារសង្គម ក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋ គំណាងសរុប ចែកជាមួយនឹងបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រក្នុងតំបន់ *(ADB 2011e, 3-4)*។ បន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រក្នុងតំបន់ ត្រូវបានគេកំណត់ថាមាន ២៥% នៃផលទុនសរុប ក្នុងស្រុក (ផ.ស.ស) របស់កម្ពុជា។ ការប៉ាន់ប្រមាណសន្ទស្សន៍នៃការគាំពារសង្គមនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា គឺមាន ០,០២ *(ADB 2013)*។ គម្លាតយេនឌ័រមាននៅក្នុងកិច្ចគាំពារសង្គម។ សន្ទស្សន៍នៃការគាំពារសង្គមរបស់ ADB ដែលបែងចែកតាមភេទគឺមាន ០,០០៩ សម្រាប់ស្ត្រី និងមាន ០,០១១ សម្រាប់បុរស *(ADB 2013b, table a3.12)* ។ លទ្ធផលសន្ទស្សន៍ កិច្ចគាំពារសង្គម សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា បង្ហាញថា ចំណែកធំបំផុតនៃការចំណាយ ទៅលើកិច្ចគាំពារសង្គម គឺស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទការធានារ៉ាប់រងសង្គម ដែលមានការចំណាយលើសុខភាព មាតុភាព ពិការភាព និកម្មភាព និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ *(ADB 2013b, table a3.12)*។

ជាទូទៅ
បទប្បញ្ញត្តិ
សន្តិសុខសង្គមគឺ
មានតែសម្រាប់
កម្មករនិយោជិត
ដែលមានការងារ
ក្នុងប្រព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ
ហើយបុរស
មានអត្រា
ការងារក្នុងប្រព័ន្ធ
ខ្ពស់ជាងស្ត្រី

ជាទូទៅ បទប្បញ្ញត្តិសន្តិសុខសង្គម គឺមានតែសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានការងារក្នុងប្រព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ ហើយបុរសមានអត្រាការងារក្នុងប្រព័ន្ធខ្ពស់ជាងស្ត្រី ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យមានគម្លាតយេនឌ័រ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានតែមន្ត្រីរាជការប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយរបបសោធន៍និវត្តន៍ និងមានតែមនុស្សមួយភាគតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិទទួលបាននូវការទូទាត់ប្រាក់នេះពិតប្រាកដ។ ដោយសារតែស្ត្រីទទួលបានការងារនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈតិចជាងបុរស ដែលនេះធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការកាលិកសោធននិវត្តន៍ផងដែរ (ILO 2012i) ។

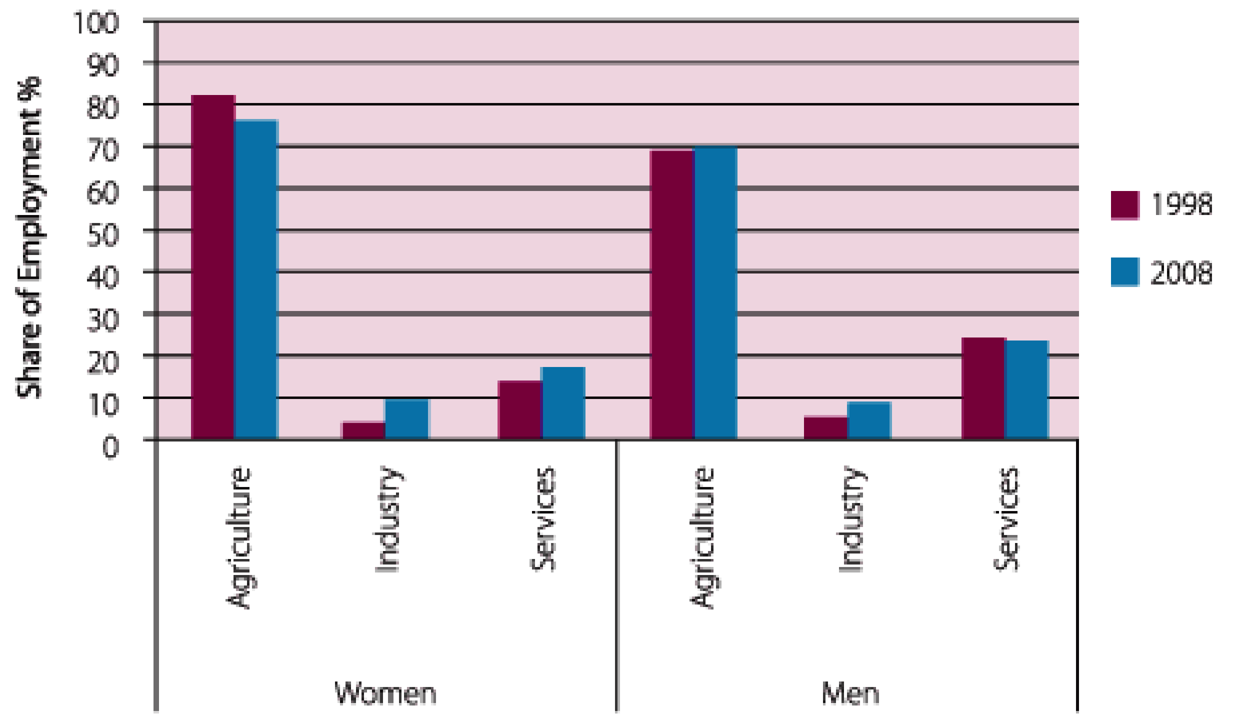
ការវិភាគទីផ្សារការងារដែលមានយេនឌ័រ: វិស័យឧស្សាហកម្ម

ជាធម្មតា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធផលិតកម្ម ដែលឆ្ងាយពីវិស័យចម្បង (កសិកម្ម) និងឆ្ពោះទៅរកវិស័យបន្ទាប់បន្សំ (ឧស្សាហកម្ម) និងវិស័យទីបី (សេវាកម្ម)។ ការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូរការងារក្នុងចំណោមវិស័យផ្សេងៗ និងចំណែកនៃការងារឧស្សាហកម្មដែលចេះតែកើនឡើង ហើយជាទូទៅ គឺត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការកើនឡើងនៅក្នុងការងារក្នុងប្រព័ន្ធ ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ និងឱកាសដែលបានកើនឡើងទៅរកការងារសមរម្យ ដែលបានផ្តល់ឲ្យនូវផលិតភាពការងារខ្ពស់ របស់ វិស័យឧស្សាហកម្ម។

វិស័យឧស្សាហកម្មបានត្រួតពិនិត្យនៅទីនេះមានចំនួនតែ ១០% នៃការងាររបស់ស្ត្រីប៉ុណ្ណោះ ដែលបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការលើកកម្ពស់ការងារប្រកបដោយផលិតភាព និងសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រី។ ប្រទេសកម្ពុជា គឺជាប្រទេសសេដ្ឋកិច្ចដែលពឹងអាស្រ័យលើកសិកម្មដោយ ៧៥% នៃការងារ គឺស្ថិតនៅក្នុងវិស័យកសិកម្មដែលធំជាងគេបង្អស់ (សូមមើលរូបទី៥) ។

រូបទី៥: ចំណែកការងារ តាមវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៨ និង២០០៨

Employment Share by Economic Sector, Women and Men, Cambodia, 1998 and 2008



ប្រភព: អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។ 2012។ ឯកសារការងារសមរម្យប្រចាំប្រទេស។ ហ្សឺណែវ។ តារាងទី១.២

ការងារសម្រាប់ទាំងបុរស និងស្ត្រី បានផ្លាស់ប្តូរពីវិស័យកសិកម្ម ទៅវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម។ ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨-២០០៨ ចំណែកនៃការងាររបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យកសិកម្ម បានធ្លាក់ចុះពី ៨១.៨% ទៅ ៧៥% នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម បានកើនឡើងពី ៣,៥% ទៅ ៩% និងនៅក្នុងសេវាកម្ម បានកើនឡើងពី ១៣,៥% ទៅ ១៦% (សូមមើល រូប ទី៥)។ បើទោះបីជាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធក៏ដោយ ក៏វិស័យកសិកម្ម នៅតែជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារ និងការចែករំលែកដ៏ធំចំពោះស្ត្រីជាងបុរស ដែរ។

ការងារមានប្រាក់កម្រៃបង្ហាញពីការបែងចែកតាមបន្ទាត់ផ្តេក ដោយស្ត្រីបានប្រមូលផ្តុំគ្នាចូលទៅក្នុងការងាររបស់ឧស្សាហកម្មផ្សេងៗដែលមានតិចតួចជាងបុរស

ការងារមានប្រាក់កម្រៃ បង្ហាញពីការបែងចែកតាមបន្ទាត់ផ្តេក ដោយស្ត្រីប្រមូលផ្តុំគ្នា ទៅក្នុងការងាររបស់ឧសហក្សាកម្មផ្សេងៗដែលមានតិចតួចជាងបុរស ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរើសអើងមកលើស្ត្រី នៅក្នុងទីផ្សារការងារ ក៏ដូចជាការរើសអើង និងផ្នត់គំនិតវប្បធម៌ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល។ ការបែងចែកឧស្សាហកម្មតាមភេទកាត់បន្ថយឱកាសនានាសម្រាប់ស្ត្រី ជាឧបសគ្គដល់ផលិតភាព និងកំណើនដោយមិនទាក់ទាញកម្មករដែលមានផលិតភាពខ្ពស់បំផុត និងមាននិន្នាការបង្ខាំងស្ត្រីឲ្យស្ថិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប។ ឧបសគ្គចំពោះការងាររបស់ស្ត្រី នៅក្នុងមុខរបរ និង វិស័យឧស្សាហកម្មមួយចំនួនកើតចេញពីទាំងកត្តាច្បាប់ និងបទដ្ឋានសង្គម។ ឧទាហរណ៍ បទដ្ឋានសង្គម ទាក់ទងទៅនឹងតួនាទីសមស្របសម្រាប់ស្ត្រី អាចមានឥទ្ធិពលលើការអនុវត្តន៍ការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់និយោជក *(UNIFEM et al. 2004)*។ បំណែងចែកតាមភេទនៅក្នុងការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល ក៏អាចកើតឡើងចេញពីបទដ្ឋានសង្គម អំពីមុខវិជ្ជាសមស្រប សម្រាប់ការសិក្សា ដូច្នេះហើយស្ត្រីអាចមិនបាច់មានគុណវុឌ្ឍ និងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់ សម្រាប់ការងារមួយចំនួនទេ។ ច្បាប់ដែលដាក់កម្រិតស្ត្រីមិនឲ្យធ្វើការនៅក្នុងការងារជាក់លាក់ ឬដែលហាមឃាត់ពួកគេពីការងារនៅពេលយប់ ក៏អាចជាការរឹតបន្តឹងការងាររបស់ស្ត្រីផងដែរ។

កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

បើទោះបីជា មានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធក៏ដោយ ក៏វិស័យចម្បង (កសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ) នៅតែជាវិស័យដ៏សំខាន់នៃការងារសម្រាប់ក្រុមដ៏ធំរបស់ស្ត្រីនិងបុរសដែរ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កសិសេដ្ឋកិច្ច នៅតែជាវិស័យចម្បងដែលទទួលខុសត្រូវចំនួន ៧៥% នៃការងាររបស់ស្ត្រី (ប្រហែល ២,៦ លាននាក់) នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ (មើលតារាងទី៦) ។

ឱកាសសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រីដែលជាកសិករ ត្រូវបានជួបឧបសគ្គ ដោយសារតែការទទួលបានដីធ្លី និងធនធានផ្សេងទៀតមានកម្រិត។ ស្ត្រីមានកម្មសិទ្ធិដីធ្លីមានចំនួនតិចជាងបុរស ហើយត្រូវទទួលរងគ្រោះ តាមរយៈបទដ្ឋានមរតក ច្បាប់ ប្រព័ន្ធផ្តល់កម្មសិទ្ធិដីធ្លី និងលទ្ធភាពរបស់ពួកគេដើម្បីទិញដីធ្លី (USAID 2006)។ ការទទួលបានដីកសិកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺកំពុងតែផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធអ្នកប្រើសិទ្ធិ មកជាប្រព័ន្ធកម្មសិទ្ធិឯកជនវិញ ហើយដែលដំណើរការនេះ ទំនងជាធ្វើឲ្យខូចផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ជាទូទៅ។

តារាងទី៦: បំណែងចែកការងារតាមវិស័យឧស្សាហកម្មរបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៨

វិស័យឧស្សាហកម្ម	ចំណែកនៃការងារសរុប (%)		ចំណែកនៃការងាររបស់ស្ត្រី នៅក្នុងការងារឧស្សាហកម្ម (%)
	ស្ត្រី	បុរស	
កសិកម្ម រុក្ខាប្រម៉ាញ់ និងនេសាទ	៧៤.៩៧	៦៩.១៧	៥៣.១០
ការជីកយករ៉ែ និងវាយថ្ម	0.0៥	0.១0	35.61
កម្មន្តសាល (ការផលិត)	៨.២២	៤.១៤	៦៧.៥០
អគ្គិសនី ចំហាយឧស្ម័ន និងការផ្គត់ផ្គង់ម៉ាស៊ីនត្រជាក់	0.0៣	0.១៩	១៣.៨១
បណ្តាញផ្គត់ផ្គង់ទឹក ការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ និងសកម្មភាពកែច្នៃកាកសំណល់	0.0៩	0.១៤	៣៩.៧២
សំណង់	0.៦២	៣.៥៤	១៥.៤២
ពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ ការជួសជុលយានយន្ត និងម៉ូតូ	៩.៦៧	៥.៨៦	៦៣.៣១
ដឹកជញ្ជូន និងការស្តុបទុក	0.៤0	៤.២១	៨.៩៨
កន្លែងស្នាក់នៅ និង សកម្មភាពសេវាម្ហូបអាហារ	១.0៦	0.៦៧	៦២.៣៣
ព័ត៌មាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង	0.0៧	0.១៤	៣៣.៣៣
សកម្មភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	0.១៩	0.៣១	៣៩.១៨
អចលនទ្រព្យ	0.00	0.0១	១៦.៦៧
សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេស	0.១៤	0.២៦	៣៥.៧៩
រដ្ឋបាល និងសកម្មភាពគាំទ្ររដ្ឋបាល	0.៥៨	១.0១	៣៧.៥៨
រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការការពារ និង សន្តិសុខសង្គម	0.៧២	៤.៩0	១៣.២៦
អប់រំ	១.២៤	២.១0	៣៨.១៨
សុខភាពមនុស្ស និងសកម្មភាពការងារសង្គម	0.៤១	0.៥៥	៤៣.៧២
សិល្បៈ ការកំសាន្ត និងពេលកំសាន្ត	0.២៨	0.៣៤	៤៥.៥៥
សេវាផ្សេងៗ	១.0៦	២.0៤	៣៥.២៦
ប្រើសកម្មភាពរបស់គ្រួសារ ជានិយោជក	0.0២	0.0១	៦៥.៧៤
សកម្មភាពរបស់អង្គការតំណាងប្រទេសរបស់ខ្លួន	0.១៨	0.៣១	៣៧.៦៤
សរុប	១00.00	១00.00	៥១.0៩
ចំនួនដាច់ខាត (ខ្ទង់លាន)	៣.៥0	៣.៣៤	---

សំគាល់:[a] អ្នកដែលមានការងារ អាយុ ពី ១៥ ឆ្នាំ ឡើងទៅ។

ប្រភព: អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ 2010។ វិទ្យាការពលកម្ម និងសង្គម នៅកម្ពុជា 2010។ ភ្នំពេញ។ តារាងទី ១៦។

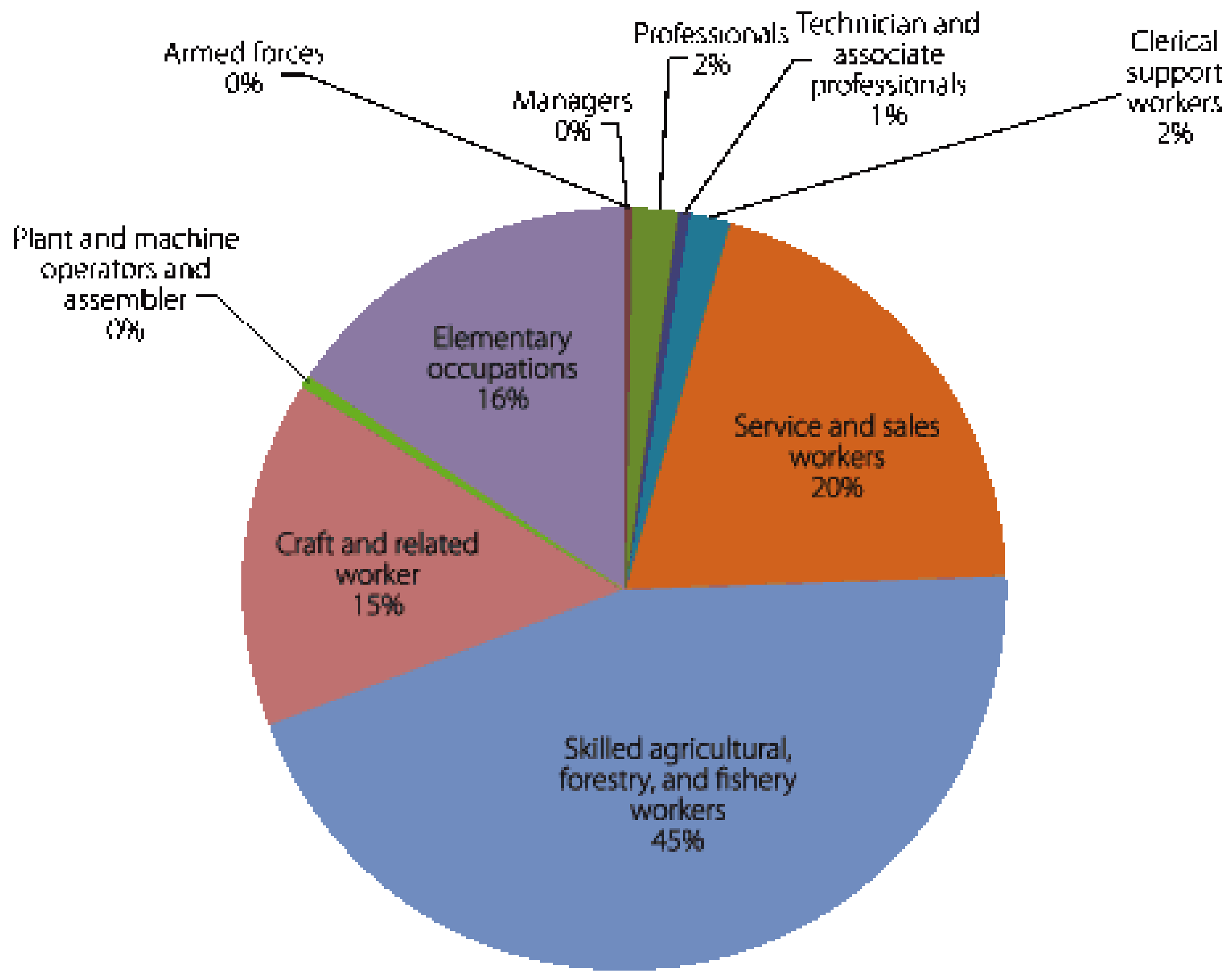
ទោះបីជា ច្បាប់ភូមិបាលបញ្ញាបដល់យេនឌ័រ ក៏ដោយ ក៏វានៅតែ ជាការលំបាកសម្រាប់ស្ត្រី ក្នុងការចុះបញ្ជីដីធ្លី ដោយដាក់ឈ្មោះរបស់ខ្លួនដែរដោយសារតែស្ត្រីទំនងជាខ្វះព័ត៌មាន ពេលវេលា ឯកសារ និងកម្រិតនៃការចេះអានចេះសរសេរដែលចាំបាច់។ ក៏មានបទដ្ឋានសង្គមផងដែរ ដែលបំបាក់ទឹកចិត្តស្ត្រីពីការកាន់កាប់ដីធ្លីជាលក្ខណៈបុគ្គល (ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៨)។ ផលពិបាកដោយឡែករបស់ស្ត្រី ក្នុងកាន់កាប់ដីធ្លីមានកើតឡើងក្នុងបរិបទយ៉ាងទូលាយរបស់កសិករ ដែលមិនអាចទទួលបាននូវដីធ្លីដោយសារតែការបង្កើតតំបន់អភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម ការសាងសង់ផ្លូវ សម្បទានធនធាន និងការរំលោភយកដីធ្លី និងកំណើនប្រជាពលរដ្ឋ (Simbolon 2009; អង្គការឃ្លាំមើល ពិភពលោក 2012)។

ជាឧទាហរណ៍ អង្គការឃ្លាំមើលពិភពលោក (2012) បានរាយការណ៍ថា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៣ មានប្រជាពលរដ្ឋ ៤០០,០០០នាក់ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានរងផលប៉ះពាល់ដោយ ជម្លោះដីធ្លី និងអំពើហិង្សា ហើយជាង ២,១ លានហិកតា ត្រូវបានផ្ទេរពីកសិករចិញ្ចឹមជីវិត ទៅឲ្យក្រុមហ៊ុនកសិឧស្សាហកម្ម។ នៅឆ្នាំ២០០៤ មាន ២០% នៃគ្រួសារនៅតាមជនបទនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគ្មានដីសម្រាប់ការដាំដុះកើនឡើងពី ១៣% នៅឆ្នាំ ១៩៩៧ និងនៅក្នុងតំបន់មួយចំនួន ការគ្មានដីធ្លី គឺប៉ះពាល់ដល់ក្រុមគ្រួសារក្នុងភាគរយខ្ពស់ខ្លាំង (ធនាគារពិភពលោក 2006)។ បើទោះបីជាទិន្នន័យថ្មីៗជាច្រើនទៀត មិនអាចត្រូវបានរកឃើញក៏ដោយ ក៏គោលនយោបាយកសិកម្ម ត្រូវតែគិតគូរកឲ្យឃើញថាមានភាគរយប៉ុន្មាននៃអ្នករស់នៅតាមជនបទ ដែលគ្មានដីធ្លី។

ស្ត្រីមិនមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយ ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ឬឧបករណ៍កសិកម្មឡើយ។ ឧទាហរណ៍ បើទោះបីជាស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាធ្វើការក្នុងវិស័យកសិកម្មក្នុងកម្រិតដូចគ្នានឹងបុរសក៏ដោយ (សូមមើលរូបទី៦ និង ៧) ក៏ត្រូវបានគេប៉ាន់ប្រមាណថា ស្ត្រីទទួលបានតែ ១០% ប៉ុណ្ណោះ នៃសេវាកម្ម ពង្រីកកសិកម្ម (FAO និងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១០ ក្រសួងបរិស្ថាន ឆ្នាំ២០១១)។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីដែលជាមេគ្រួសារតំណាងឲ្យប្រហែលចំនួន ២៦% នៃគ្រួសារទាំងអស់ដែលធ្វើកសិកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បែជាគ្រួសារដែលមានស្ត្រីដឹកនាំ ទទួលបានបរិមាណដីទំហំតូចជាង និងមានឱកាសតិចតួចក្នុងការទទួលបានសេវាពង្រីកឥណទាន និងប្រឈមទៅនឹងបញ្ហាផ្សេងៗ នៅក្នុងអង្គការកសិករ ជាងបុរសដែលជា មេគ្រួសារ *(ADB 2012b)*។

បើទោះបីជាស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ធ្វើការក្នុងវិស័យកសិកម្មក្នុងកម្រិតដូចគ្នានឹងបុរសក៏ដោយ ក៏ត្រូវបានគេប៉ាន់ប្រមាណថាស្ត្រីទទួលបានតែ ១០% ប៉ុណ្ណោះ នៃសេវាកម្មពង្រីកផ្នែកកសិកម្ម

រូបទី៦: បំណែងចែកការងាររបស់ស្ត្រីតាមមុខរបរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១១

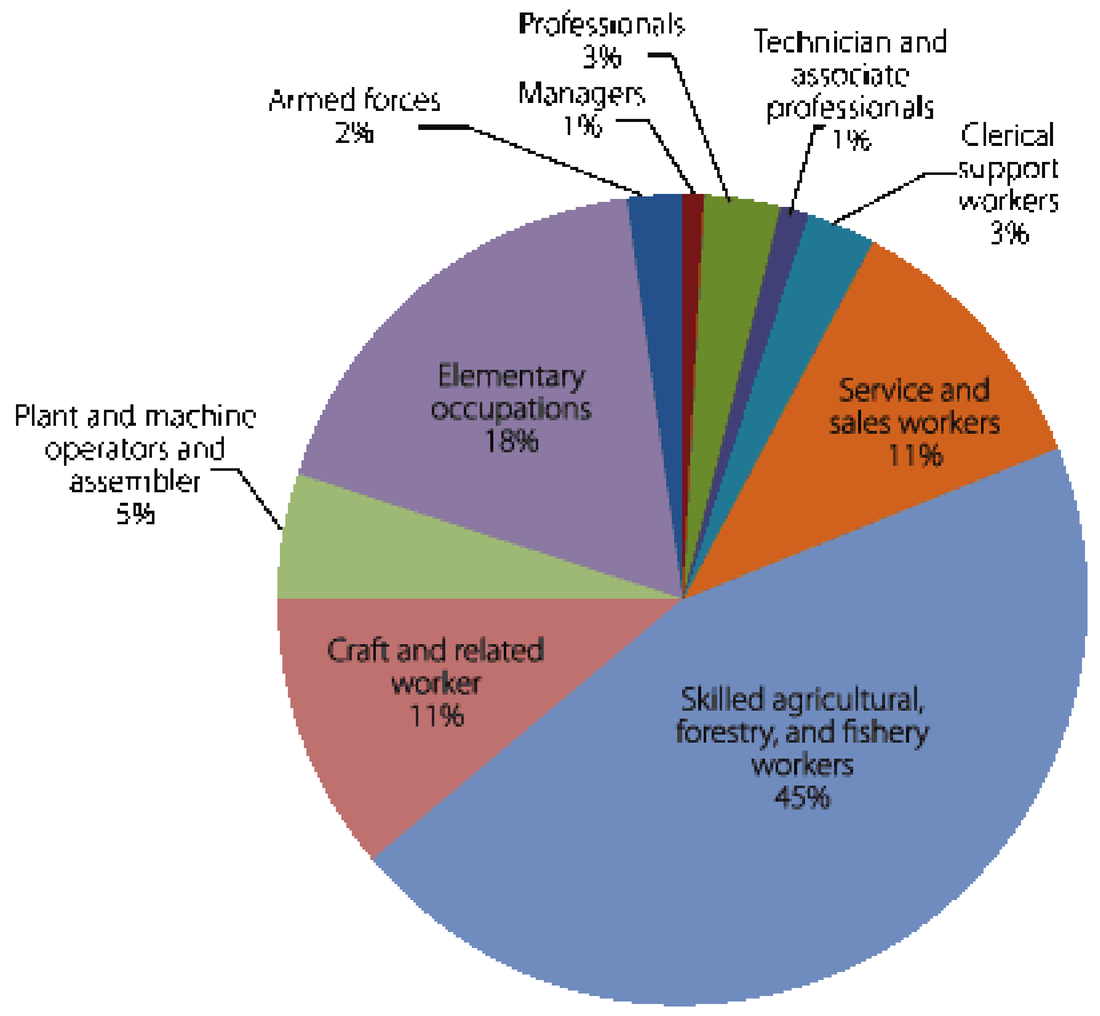


Employment by Occupation, Women, Cambodia, 2011

សំគាល់: ប៉ាន់ស្មានសម្រាប់អាយុការងារពី ១៥ ដល់ ៦៤ ឆ្នាំ។

ប្រភព: រដ្ឋាភិបាលនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ។ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជា៖ ពលកម្ម។ តារាងទី១០។

រូបទី៧: បំណែងចែកការងាររបស់បុរសតាមមុខរបរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១១



Distribution of Employment by Occupation, Men, Cambodia, 2011

សំគាល់: ប៉ាន់ស្មានសម្រាប់អាយុការងារពី ១៥ ដល់ ៦៤ ឆ្នាំ។

ប្រភព: រដ្ឋាភិបាលនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ។ តារាងអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកម្ពុជា៖ ពលកម្ម។ តារាងទី១០។

ឱកាសសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រីសម្រាប់ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងវិស័យកសិកម្មក៏ត្រូវបានកម្រិតផងដែរ។ មានភ័ស្តុតាងមួយចំនួនពីបណ្តាប្រទេសដទៃ ដែលស្ត្រីកាន់តែងាយរងគ្រោះ ខណៈពេលដែលរដ្ឋាភិបាលលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធដាំដុះកសិផលប្រភេទផ្សេងៗឲ្យមានច្រើន និង ដំណាំដំណាំសម្រាប់លក់ឲ្យការនាំចេញ។ ស្ត្រីទំនងជាត្រូវបានគេកំណត់គោលដៅសម្រាប់សេវាបន្ថែមតិចតួច ហេតុដូច្នោះហើយទើបពួកគេមិនអាចចូលរួមនៅក្នុងដំណាំថ្មីក្នុងកម្រិតដូចគ្នានឹងបុរស។

ឧស្សាហកម្ម

ប្រទេសកម្ពុជា បានអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់ការនាំចេញដើម្បីជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ផលិតកម្មនៃឧស្សាហកម្ម និងការងារដែលទាញយកប្រយោជន៍ពីធនធានធម្មជាតិ និងគាំទ្រ ដោយគោលនយោបាយ និងច្បាប់ជាក់លាក់។ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះ ត្រូវបានគេរំពឹងទុកដើម្បីពង្រីក មិនត្រឹមតែការងារទេ ប៉ុន្តែការងារសមរម្យផងដែរ ពីព្រោះក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មដែលមានផលិតភាព និងឱកាសសម្រាប់ចងក្រងខ្ពស់ គួរតែជួយសម្រួលដល់ការធ្វើឲ្យប្រសើរ នៅក្នុងការងារសមរម្យ។ បើទោះបីជាមានការរីកចម្រើនមួយចំនួននៅក្នុងការកែលម្អការងារសមរម្យក៏ដោយ ក៏នៅតែមានបញ្ហាប្រឈម និងភាពផ្ទុយគ្នាដែលកំពុងបន្តកើតមានឡើងដែរ។

ការអភិវឌ្ឍដែលផ្តោះទៅការនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា គឺមានភាពចម្បងនៅក្នុងផលិតកម្ម ជាពិសេស គឺ វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើង។ វិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង ជាវិស័យដែលមានតម្លៃប្រហែល ៣ កោដិដុល្លារ ដែលគ្របដណ្តប់ ៨០% នៃទំនិញនាំចេញ ដោយភាគច្រើននៃការនាំចេញ គឺសម្រាប់ទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិក (អង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក 2011, តារាង AI.1)។ ការអភិវឌ្ឍមុនដំបូងរបស់វិស័យនេះ ត្រូវបានសម្របសម្រួល ដោយកិច្ចព្រមព្រៀង ពាណិជ្ជកម្មសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលផ្តល់ជំនួយដល់កម្ពុជា ចូលទៅកាន់ទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់នៃការងារ ត្រូវបានអនុវត្ត។ បើទោះបីមានការបញ្ចប់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មក៏ដោយ ក៏ការនាំចេញទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក បានបន្តរួមជាមួយការនាំចេញទៅកាន់អឺរ៉ុប និងទីផ្សារដទៃទៀតដែរ (អ្នកស្រី Dasgupta លោក Poutiainen និងលោក Williams, 2011, រូប ១.២)។ វិស័យនេះមានលក្ខណៈកំណត់ដោយកម្រិតនៃផលិតភាពពលកម្មទាប និងមានឱនភាពខាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ហេតុដូច្នោះហើយ ទើបអត្ថប្រយោជន៍ប្រៀបធៀបរបស់វិស័យនេះកើតចេញកើតចេញពីកម្លាំងការងាររបស់ស្ត្រីវ័យក្មេងដ៏ច្រើន ហើយមានតម្លៃថោក និងទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះនៃស្តង់ដារការងារល្អ (Dasgupta, Poutiainen និង Williams 2011, រូប ១.២)។ ការផលិតសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង បានធ្វើឲ្យការងារ កើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង (សូមមើល ប្រអប់ ទី១)។

ប្រអប់ ទី១: ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងនៅកម្ពុជា

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង គឺជាវិស័យដ៏សំខាន់សម្រាប់ការងាររបស់ស្ត្រី និងជាវិស័យធំជាងគេបំផុតសម្រាប់ការងារជាផ្លូវការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រោងចក្រដែលនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ត្រូវតែបានចុះបញ្ជីជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងជាសមាជិកនៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC)។ ពីឆ្នាំ២០០០ ដល់ឆ្នាំ២០១២ ការងារក្នុងរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី បានកើនឡើងពីប្រមាណ ១៦០.០០០ ទៅ ៣៧៣.០០០នាក់ ហើយចំនួននៃរោងចក្រដែលបាន កើនឡើងពី ១៩០ ទៅ ៣៧៥។ វិស័យនេះបានកត់ត្រាពីកំណើនដ៏ធំ យោងតាមកំណើននេះ មានត្រឹមតែ ១៩.០០០ ការងារ ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងវិស័យនេះនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥។ ការងារ គឺពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចសកល តាមការបង្ហាញ ឃើញថាមានការធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងការងារសម្រាប់ស្ត្រី ក្នុងអំឡុងពេលការធ្លាក់ចុះនៃសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំ២០០៨។

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និង GMAC បានប៉ាន់ប្រមាណថា ស្ត្រីតំណាងឲ្យប្រហែលជា ៩០% នៃការងារសរុបនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១២ ដូច្នោះ មានស្ត្រីប្រមាណ ៣៣៥,៧០០ ត្រូវបានគេជួលឲ្យធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ នេះតំណាងឱ្យប្រមាណជា ៨% នៃការងារសរុប របស់ស្ត្រី និងមានជាងមួយភាគបី នៃការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ សម្រាប់ស្ត្រី។ ចំនួនស្ត្រីមានការងារធ្វើនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ គឺមានច្រើនជាងនេះ នៅពេលដែលរាប់បញ្ចូលទាំងចំនួនរោងចក្រម៉ៅការបន្ត ដែលមិនបានចុះបញ្ជិកា។ GMAC បានរាយការណ៍ថា ប្រមាណ ២០០ រោងចក្រដែលម៉ៅការបន្ត មានចំនួន ១០០.០០០ នាក់ ដែលជាកម្មករបន្ថែមទៀតនៅឆ្នាំ ២០១០។ ភាគច្រើននៃកម្មករ គឺជាស្ត្រីវ័យក្មេង ដោយមានចំនួន ៧៨% នៃពួកគេមានអាយុតិចជាង ២៩ឆ្នាំ ។ ការអប់រំ មានកម្រិតទាបខ្លាំង ហើយមាន ៤៣% មិនបានបញ្ចប់បឋមសិក្សា។ ប្រហែល ៤២ % នៃកម្មករជាស្ត្រីដែលនៅលីវ ហើយភាគច្រើននៃស្ត្រីទាំងនេះបានផ្លាស់ទីពី តំបន់ជនបទ មកទីក្រុងភ្នំពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។

មានការបែងចែកភេទតាមមុខរបរ ដែលផ្តើមចេញពីទំនោរចិត្តរបស់និយោជក និង ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។ ស្ត្រីភាគច្រើន ធ្វើការនៅក្នុងមុខរបរកាត់ដេរ ចំណែកឯបុរស ត្រូវបានគេចាត់ចែងឲ្យ កាន់ការងារផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាពដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងស្ត្រី។ ការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ផ្តល់នូវឱកាសដល់ស្ត្រី ទទួលបានការងារជាផ្លូវការ និងកិច្ចគាំពារសង្គម។ លក្ខខណ្ឌការងារ តម្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយឯករាជ្យដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ តាមរយៈគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការកែលម្អការអនុលោមតាមស្តង់ដារការងារជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាប្រឈមចំពោះការងារសមរម្យនៅតែជាបញ្ហា និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅតែមិនទាន់បានល្អនៅឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានត្រឹមតែ ៦១ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ (ក្នុងឆ្នាំ២០១០) ធ្វើឱ្យមានការលំបាកសម្រាប់ស្ត្រី ក្នុងការឆ្លើយតបតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ និងការផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មក ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេវិញ។ ម៉ោងការងាររបស់ពួកគេមានរហូតដល់ទៅ ១០ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក្នុងអំឡុងពេលមមាញឹកខ្លាំង គឺមានរយៈពេលវែងជាងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដទៃទៀត។

កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី បំពានលើ ច្បាប់ ធ្វើឱ្យកម្មករងាយរងគ្រោះទៅនឹងការបណ្តេញ និង កាត់បន្ថយឱកាសសម្រាប់ ការដំឡើងឋានៈ។ មានកង្វះនៃការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងកម្រិតនៃការធានារ៉ាប់រងសង្គមទាប។ នៅទីបំផុត ស្ត្រីទទួលរងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទពីកម្មករបុរស និងការពិន័យមិនសមរម្យពីអ្នកត្រួតការផ្ទាល់ ដែលមិនមែនជាជនជាតិកម្ពុជា ហើយបន្ថែមពីលើនេះ គឺមានការរើសអើងនៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដោយផ្អែកលើអាយុ ស្ថានភាពគ្រួសារ និងការមានផ្ទៃពោះ។

ប្រភព: ILO 2013។ របាយការណ៍សំយោគ លើកទី២៩ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ILO និងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅប្រទេសកម្ពុជា៖ ILO ឆ្នាំ 2012។ ការស្រាវជ្រាវតម្រង់ទិសសកម្មភាព ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងលក្ខខណ្ឌការងារ និង ជីវិតរស់នៅរបស់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ ទីក្រុងបាងកក; អ្នកស្រី S. Dasgupta, លោក T. Poutiainen និងលោក D. Williams។ ឆ្នាំ 2011។ ពីការធ្លាក់ចុះទៅការងើបឡើងវិញ៖ វិស័យកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា នៅក្នុងអន្តរកាល។ រាជធានីភ្នំពេញ: ILO។

សេវាកម្មផ្សេងៗ

កំណើន និងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធ បាននាំមកនូវការកើនឡើងនៅក្នុងចំណែកនៃការងាររបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យសេវាកម្មនៅកម្ពុជា តាមការដែលបានពិភាក្សា។ ការងារវិស័យសេវាកម្ម ចេះតែកើនឡើង អាចជាបច្ច័យនាំឲ្យមានតម្រូវការ កើតឡើង សម្រាប់សេវាដែលបានផ្សាភ្ជាប់ជាមួយប្រាក់ចំណូលដែលកើតឡើងរបស់វណ្ណៈកណ្តាល ក្នុងស្រុក ប៉ុន្តែវាក៏អាចឆ្លុះបញ្ចាំងផងដែរពីកង្វះឱកាសនៃការងារសមរម្យ ដែលជាតម្រូវការ កើតឡើង ដើម្បីឲ្យមានប្រាក់ចំណូលនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ដែលចេះតែកើនខ្លាំងឡើងឬក៏ការកើតឡើងនូវការគ្មានដីធ្លី ជំរុញឲ្យមនុស្សទៅរកការងារដែលមានចំណូលទាប។

វិស័យសេវាកម្ម គឺជាវិស័យដ៏ធំ និងដែលមានកំណើតឆ្លាស់នៅក្នុងការផលិតភាព ចំណូល និងចំនួននៃការងារសមរម្យ។ អនុវិស័យចំនួនពីរសំខាន់ៗសម្រាប់ការងាររបស់ស្ត្រី ដូចជាពាណិជ្ជកម្ម និងសេវាកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ (WRTS) និងផ្នែកអនុវិស័យសាធារណៈ (បានកំណត់នៅទីនេះ ជាប្រភេទដែលទាក់ទងនឹងរដ្ឋាភិបាល រដ្ឋបាលសាធារណៈ អប់រំ សុខភាព និងការងារសង្គម) ត្រូវបានបំបែកចេញ សម្រាប់ការពិភាក្សាបន្ថែមទៀត។

ផ្នែកអនុវិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្មផ្សេងៗ

វិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្ម(WRTS)ផ្សេងៗជាធម្មតា រួមបញ្ចូលទាំងកម្មករមានមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួន និងសហគ្រាសខ្នាតតូចតាចដែលលក់អាហារ ឬទំនិញគ្រួសារ ឬធ្វើការជួសជុលរថយន្ត។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា វិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្មជាវិស័យធំជាងគេទីពីរសម្រាប់ការងាររបស់ស្ត្រី បន្ទាប់ពីវិស័យកសិកម្ម។ ស្ត្រី ជាទូទៅ មានភាពជាតំណាងយ៉ាងលើសលប់ក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្ម ដែលមានចំណែកស្ត្រីក្នុងការងារនោះ គឺមាន ៦៣, ៣% (សូមមើលតារាងទី៦) ។

ស្ត្រីជាង ៣៣៨,០០០ នាក់ ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្មផ្សេងៗដែលតំណាងឲ្យចំនួនជិត១០%នៃការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ដូច្នេះ ពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្មផ្សេងៗ តំណាងឲ្យចំនួនការងាររបស់ស្ត្រី ច្រើនជាងវិស័យផលិតកម្ម(កម្មន្តសាល) ដែលតំណាងឲ្យ ៨% នៃការងាររបស់ស្ត្រីក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ អនុវិស័យខាងសេវាកម្មផ្សេងទៀត មានចំនួនជាង ១% នៃការងាររបស់ស្ត្រី គឺមានកន្លែងស្នាក់នៅ និងសេវាកម្មម្ហូបអាហារ (១,០៦%) ការអប់រំ (១,២៥%) និងសេវាកម្មដទៃទៀត (១,០៦%)។ កន្លែងស្នាក់នៅ និងអនុវិស័យខាងសេវាកម្មម្ហូបអាហារ បានជួលស្ត្រី ប្រហែល ៣៧,០០០នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដែលនេះបង្ហាញឲ្យឃើញពីការកើនឡើង ដែលនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ មានចំនួនស្ត្រីតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។ ការងារនេះបានកើនឡើង នៅក្នុងផ្នែកអនុវិស័យ កន្លែងស្នាក់នៅ និងសេវាកម្មម្ហូបអាហារ ដែលទំនងជាកើនឡើង ដោយសារតែ វិស័យទេសចរណ៍កើនឡើងនៅក្នុងប្រទេសនេះ តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ផ្នែកអនុវិស័យនេះ នៅតែមានទំហំតូចចង្អៀតក្នុងទំនាក់ទំនងទៅនឹងវិស័យ WRTS នេះទាំងមូល។[24]

បុរសទទួលបានការងារជាមន្ត្រីរាជការសាធារណៈ ច្រើនជាងស្ត្រី ចំនួនព្រាំមួយដង

បើទោះបីជា កំណើននៃការងារក្នុងវិស័យ WRTS អាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីកំណើនតម្រូវការ ទំនិញ និងសេវាកម្មក៏ដោយ ក៏វាអាចបង្ហាញពីការខ្វះខាតជាទូទៅនៃតម្រូវការពលកម្មរបស់ស្ត្រី និងឧបសគ្គដែលស្ត្រីប្រឈមមុខ នៅក្នុងការទទួលបានផ្នែកវិស័យដែលមានផលិតភាពខ្ពស់ផ្សេងទៀតដែរ។

វិស័យសេវាកម្មនៅកម្ពុជាទំនងជាបន្តកើនឡើង។ ធម្មជាតិនៃវិស័យដែលមានលក្ខណៈផ្លាស់ផ្តា (heterogeneous nature) តម្រូវការឲ្យមានគោនយោបាយអន្តរាគមន៍ផ្សេងៗគ្នា ដែលអាចជួយកែលម្អឲ្យប្រសើរឡើងដល់ឱកាស និងការងាររបស់ស្ត្រី។ ដោយសារតែវិស័យនេះមានទំនោរទៅរកផលិតភាពទាប និងមានកម្រិតក្នុងការផ្តល់ឱកាសឲ្យមានការងារសមរម្យ ដូច្នោះ គោលនយោបាយអន្តរាគមន៍ គួរតែផ្តោតទៅលើការកែលម្អផលិតភាព និងឱកាសការងារសមរម្យ ដែលជួយកាត់បន្ថយឧបសគ្គជាក់លាក់របស់យេនឌ័រ ដែលទាក់ទងទៅនឹងភាពលំអៀងក្នុងសង្គម កង្វះការសិក្សាអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល និងយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការទទួលបានការងាររបស់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត។ គោលនយោបាយដើម្បី បង្កើនសហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រី ក៏មាន ការពាក់ព័ន្ធជាពិសេស ដល់វិស័យពាណិជ្ជកម្មលក់ដុំ និងលក់រាយ និងសេវាកម្មផងដែរ។

ផ្នែកអនុវិស័យសាធារណៈ

ការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈ ឬ ដែលទាក់ទងនឹងរដ្ឋ ជាធម្មតា ផ្តល់នូវឱកាសកាន់តែច្រើនសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងកិច្ចគាំពារសង្គម ជាងការងារវិស័យឯកជន។ ឧទាហរណ៍ និយោជិកក្នុងវិស័យសាធារណៈ គឺទំនងជាងាយស្រួលក្នុងការទទួលបាននូវការធានារ៉ាប់រងសង្គម ជាពិសេស សោធននិវត្តន៍។

---

[24]សូមមើល Estrada et al. (2013)

វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងផ្នែកអនុវិស័យសាធារណៈ បង្ហាញខ្លួនក្នុងវិធីសំខាន់បី។ ទី១ ស្ត្រីមានឱកាសទទួលបានការងារ នៅក្នុងវិស័យសារធារណៈ មានចំនួនតិច (រួមបញ្ចូលទាំងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ផ្នែកអប់រំ និង សុខភាពនិងសេវាសង្គម)។ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ឱកាសរបស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតតិចតួច ជាងបុរស យោងទៅតាមភស្តុតាងដែលផ្តល់ឲ្យជាពិសេស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាកន្លែងមានចំណែកការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ផ្នែកការពារ និងប្រភេទការងារសន្តិសុខសង្គម គឺមានតែ ១៣% ជាលទ្ធផល បុរសទទួលបានការងារជាមន្ត្រីរាជការសាធារណៈ ច្រើនជាងស្ត្រីចំនួនប្រាំមួយដង (សូមមើល តារាងទី៦)។ នេះនាំទៅរកវិយោគកម្មតាមបន្ទាត់ផ្តេក (horizontal segregation)។ ទីពីរ ស្ត្រីមានកម្រិតក្នុងការទទួលបានមុខរបរដែលខ្ពង់ខ្ពស់ និង មានទំនោរប្រមូលផ្តុំគ្នាចូលទៅក្នុងការងារ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបរបស់ផ្នែកអនុវិស័យសាធារណៈ ដែលនាំឲ្យមានវិយោគកម្មតាមខ្សែបញ្ឈរ។ ទីបី ជាញឹកញាប់ស្ត្រីជួបប្រទះការរើសអើងដោយផ្ទាល់នៅក្នុង ប្រាក់ឈ្នួល។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាការបែងចែកតាមមុខរបរ ឬការរើសអើងដោយផ្ទាល់ នៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល គឺជាមានភ័ស្តុតាងដោយយោងតាមគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ ២៩% នៅក្នុងការងារផ្សេងៗ ដូចជា "អ្នកតាក់តែងច្បាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រង" (សូមមើល តារាងទី៥)។ កង្វះនៃការទទួលបានការងារនៅកម្រិតខ្ពស់ៗស្រដៀងគ្នានេះមានវត្តមាននៅក្នុងវិស័យឯកជនផងដែរ។

ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មានឱកាសសម្រាប់ការពង្រីកការងារ និងការងារសមរម្យនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ យោងតាមចំណែកនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងប្រភេទទាំងបីនៃការងារដែលទាក់ទងទៅនឹងរដ្ឋាភិបាលនៅកម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រដ៏ទូលំទូលាយ ដើម្បីបង្កើនឱកាសរបស់ស្ត្រីឲ្យទទួលបានការងារអាចមានលក្ខណៈសមស្រប។

សហគ្រិនភាព

អាជីវកម្មទោរទន់ទៅរកទំហំតូចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែល ៩៧% នៃសហគ្រាសទាំងអស់នេះ គឺជាសហគ្រាសខ្នាតតូច (ដែលត្រូវបានកំណត់ថា ជាសហគ្រាស ដែលជួលមនុស្សឲ្យធ្វើការតិចជាង ១០នាក់)។ (សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ [IFC] ឆ្នាំ២០០៨)។ បើទោះបីជា ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងខ្នាតតូចបំផុតទាំងអស់ បានជួបប្រទះនូវប្រភេទផ្សេងគ្នានៃការប្រឈមក៏ដោយ ក៏សហគ្រិនជាស្ត្រីប្រឈមនឹងឧបសគ្គបន្ថែមទៀតដែរ។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ស្ត្រីជាម្ចាស់សហគ្រាសប្រហែលជាជាង ៥០% នៃសហគ្រាសទាំងអស់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ប៉ុន្តែពួកគេទាំងនោះហាក់ដូចជាប្រតិបត្តិការតែទៅលើសហគ្រាសខ្នាតតូចបំផុតនិងខ្នាតតូចប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ស្ត្រីទំនងជាតិចជាងបុរសដែលប្រតិបត្តិនៅក្នុងវិស័យផលិតកម្ម និងសំណង់ និងទំនងជាមានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលតម្រង់ទិសទៅរកទីផ្សារអន្តរជាតិ (IFC 2008) ។

ការអប់រំរបស់ស្ត្រីមានកម្រិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា រួមផ្សំផងដែរទាំងបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗនៃការចុះឈ្មោះអាជីវកម្ម និងឧបសគ្គនៃការទទួល និងការបកស្រាយ បទប្បញ្ញត្តិ និងព័ត៌មានអាជីវកម្ម។ បទដ្ឋានសង្គមដែលទាក់ទងនឹងភាពសមស្របរបស់ស្ត្រីដែលមាន

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបង្កើនចំណូលពីអាជីវកម្មរបស់ស្ត្រីត្រូវពិចារណាទៅដល់ឧបសគ្គជាក់លាក់ដែលស្ត្រីជួបប្រទះ

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយម្ចាស់អាជីវកម្មជាបុរស និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល មានការលំបាកសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានផ្នែកអាជីវកម្ម ហើយស្ត្រីបានរាយការណ៍ថា មានការលំបាកច្រើនជាងបុរស ក្នុងការជួល ការគ្រប់គ្រង និងការរក្សាបុគ្គលិកជាបុរស។ លើសពីនេះទៀត ការទទួលខុសត្រូវក្នុងផ្ទះ និងការថែទាំគ្រួសាររបស់ស្ត្រី បានកាត់បន្ថយចំនួនពេលវេលាដែលពួកគេមានដើម្បីធ្វើការ។ តាមការរាយការណ៍ ស្ត្រីទំនងជាចំណាយប្រាក់ក្រៅផ្លូវការ (សំណូក) ទៅឲ្យអធិការរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកប្រមូលពន្ធដាច្រើនជាងបុរស នេះដោយសារតែ ការខ្វះចំណេះដឹង និងការបញ្ជាក់សំអាងរបស់ពួក (IFC 2008)។ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបង្កើនចំណូលពីអាជីវកម្មរបស់ស្ត្រី ត្រូវពិចារណាទៅដល់ឧបសគ្គជាក់លាក់ដែលស្ត្រីជួបប្រទះ ព្រមទាំងឧបសគ្គទូទៅជាច្រើនទៀតដែលប្រឈមដោយម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចបំផុតជួបប្រទះ និងកម្មករប្រើដើមទុនខ្លួនឯងទាំងអស់។

ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ

ការកើនឡើងស្ត្រីនិយមនៃគំរូធ្វើនិរប្រវេសន៍សុទ្ធ ពីប្រទេសកម្ពុជា គឺបង្ហាញពីកង្វះការងារ និងការងារសមរម្យនៅក្នុងប្រទេសនេះ។ ក្នុងអំឡុងពេលឆ្នាំ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០១០ អត្រាទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិសុទ្ធ គឺមាន ៣,៧ ក្នុងមនុស្ស១០០០នាក់ សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ហើយរវាងឆ្នាំ២០១០ និងឆ្នាំ២០១៥ ត្រូវបានព្យាករណ៍ថានឹងមាន ១,៨ ក្នុងមនុស្ស ១០០០នាក់។[25]

ទិន្នន័យស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិដែលបានចុះបញ្ជីនៅកម្ពុជា បានបង្ហាញពីអត្រាការធ្វើចំណាកស្រុកខ្ពស់ក្នុងចំណោមស្ត្រី ជាងក្នុងចំណោមបុរស និងមាននិន្នាការឆ្ពោះទៅរកស្ត្រីនិយម។ ជនចំណាកស្រុកជាស្ត្រីមាន ១១,០០០នាក់ បានចុះបញ្ជីបើធៀបទៅនឹងជនចំណាកស្រុកជាបុរសមានតែ ៤០០០នាក់ ប៉ុណ្ណោះក្នុងឆ្នាំ២០០៩។ ប្រទេសជាគោលដៅសំខាន់ គឺសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ម៉ាឡេស៊ី និងថៃ ហើយភាគច្រើននៃស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី (អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ 2010b ខ តារាង ៣.១០) ។ ការប៉ាន់ប្រមាណចំនួនអ្នកធ្វើចំណាកស្រុកដែលមិនទៀងទាត់ គឺមានចំនួនកាន់តែច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់ តាមការប៉ាន់ស្មានមួយបង្ហាញថាចំនួនជាង ១៨០,០០០ នាក់ជាអ្នកចំណាកស្រុកពីកម្ពុជា ចូលទៅប្រទេសថៃ *(អង្គការ UNIFEM ឆ្នាំ 2006)*។ អ្នកចំណាកស្រុកជាស្ត្រីជួបប្រទះបញ្ហាជាច្រើន ថែមទាំងត្រូវបានគេបង្ខំឲ្យធ្វើពេស្យាចារ ជួបប្រទះការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និង មិនទទួលបាន ឬទទួលបានសេវាផ្នែកសុខភាពមានកំណត់ ហើយជួបប្រទះលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ ការដកហូតយកឯកសាររបស់ពួកគេ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេដោយគ្មានការអនុញ្ញាត *(UNIFEM 2006; Piper 2008)*។

[25] សូមមើលគេហទំព័ររបស់អង្គការទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ។ កម្ពុជា: អង្គហេតុ និងរូបផ្សេងៗ។

ផ្លូវឆ្ពោះទៅកាន់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ និង កំណើនបញ្ចូលគ្នា

វិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ លេចចេញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយក្នុងនោះ គេសង្កេតឃើញគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធផលនៃការចូលរួមនិងការងារ។ ទោះបីជាមានការកើនឡើងនូវអត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងការងារ (LFPRs) ក្នុងឆ្នាំ២០០១-២០១២ ក្នុងចំណោមស្ត្រី គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗទៀតមិនបានធ្លាក់ចុះដោយស្មើគ្នាឡើយក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ។ វឌ្ឍនភាពត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតធនធានមនុស្សផ្នែកយេនឌ័រ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ដែលជាសូចនាករមួយនៃគម្លាតការងារសមរម្យ បានកើនឡើង ហើយគម្លាតនៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៅតែកើតមាន ទោះបីជាមានកំណើនការងារ និងសេដ្ឋកិច្ចក៏ដោយ។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ចាំបាច់ត្រូវតែបង្កើតឡើង ហើយទោះបីជាភាពខុសគ្នានៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារនិងបទពិសោធន៍របស់ប្រទេសនេះ បង្ហាញពីផ្លូវផ្សេងៗគ្នាឆ្ពោះទៅរកការងារដែលមានសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ និងកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នាក៏ដោយ ក៏មានសមាសធាតុដូចគ្នាខ្លះផងដែរ។ ជាទូទៅ កម្ពុជាប្រឈមមុខនឹងកិច្ចការមួយដែលត្រូវបន្តបង្កើតកំណើនការងារ កាត់បន្ថយការងារដែលងាយរងគ្រោះ និងកែលម្អការងារសមរម្យ។ កិច្ចការនេះតម្រូវឲ្យមានការឆ្លើយតបជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចទូលំទូលាយ ដើម្បីពង្រីកកាលានុវត្តភាពការងារ និង គោលនយោបាយ និងបទបញ្ញានានាដើម្បីកែលម្អការងារសមរម្យ និងការគាំពារសង្គម។

គេត្រូវតែពិនិត្យមើលលទ្ធភាពនៃការពង្រីកបទបញ្ញាការងារ... ដើម្បីដាក់បញ្ចូលការងារក្រៅប្រព័ន្ធ និងការងារដែលងាយរងគ្រោះ

ចាំបាច់ត្រូវមានកម្មវិធីទីផ្សារការងារដែលសកម្ម ដើម្បីធានាថា ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គ្របដណ្តប់ទាំង ស្ត្រីនិងបុរស ហើយដែល ស្ត្រីបានទទួលការគាំទ្រនៅក្នុងជំនាញនានា នៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលថ្មីក្រៅពីជំនាញជាប្រពៃណីដែលធ្លាប់មានកន្លងមក។ ការផ្តល់សេវាសង្គមគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ រួមមាន ទឹក អនាម័យ ការដឹកជញ្ជូន និងការថែទាំកុមារក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗ នឹងជួយកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារក្នុងផ្ទះដែលគ្មានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី ដែលធ្វើឲ្យស្ត្រីអាចចូលរួមនៅក្នុងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។ កម្មវិធីគាំពារសង្គម ត្រូវតែពង្រីកថែមទៀតដើម្បីដាក់បញ្ចូលការងារក្រៅប្រព័ន្ធ ហើយកម្មវិធីនានាដែលទាក់ទងនឹងការងារក្នុងប្រព័ន្ធគួរត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រ។ គេត្រូវតែពិនិត្យមើលលទ្ធភាពនៃការពង្រីកបទបញ្ញាការងារ ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារក្នុងប្រព័ន្ធ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ការឈប់សម្រាកមាតុភាព/បិតុភាព និងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពដើម្បីដាក់បញ្ចូលការងារក្រៅប្រព័ន្ធ និងការងារដែលងាយរងគ្រោះ។

បន្ថែមពីលើនេះ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រការងារដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ គេគួរពិចារណាថា នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ស្ត្រីធ្វើការនៅក្នុងវិស័យកសិកម្មជាចម្បង ក្នុងនាមជាកម្មករដែលមាន ឬគ្មាន ប្រាក់ឈ្នួល។ ដូច្នេះ ការទទួលបានដោយស្មើភាពនូវទ្រព្យធននានា ដូចជា ដី ការអប់រំ និងសេវាផ្សព្វផ្សាយ ព្រមទាំងឥណទាន ដែលអាចបង្កើន

ផលិតភាព គឺជាសមាសភាគគន្លឹះនៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នាមួយ។ កម្មករជាស្ត្រីខ្លះ ជាពិសេសស្ត្រីវ័យក្មេង បានស្វែងរកការងារធ្វើនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ហើយទោះបីជាវិស័យនេះបានផ្តល់នូវកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រីទាំងនេះក្តី ក៏កង្វះខាតការអនុវត្តច្បាប់សម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ការអភិវឌ្ឍជំនាញក្នុងកម្រិតទាប និងការដំឡើងឋានៈការងារតិចតួច ព្រមទាំងកង្វះខាតសម្លេង បានរារាំងដល់ការសម្រេចបានផលចំណេញច្រើនជាងនេះសម្រាប់ស្ត្រី។ ឱកាសការងារ មាននៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងនៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលថ្មីៗ ក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ និងក្នុងវិស័យសាធារណៈ។

បច្ចុប្បន្ននេះ វិស័យនាំចេញគឺជាវិស័យតូចមួយដែលមានស្ត្រីបម្រើការក្នុងនោះច្រើន។ ទោះបីជាកសិកម្មទំនងជានៅតែជាវិស័យសំខាន់ និងស្របតាមទំនោរសកលលោក ហើយវិស័យសេវាកម្ម ទំនងជាពង្រីកខ្លួនថែមទៀតក៏ដោយ ក៏គេពិបាកព្យាករការងារដែលទាក់ទងនឹងការនាំចេញ ពីព្រោះវាអាស្រ័យទៅលើកម្រិតនៃតម្រូវការសកលលោក និងគុណប្រយោជន៍ប្រៀបធៀបដែលប្រែប្រួលក្នុងចំណោមប្រទេសនានា។ បើទោះបីជាដូច្នោះក៏ដោយ វិស័យនាំចេញ ផ្តល់នូវកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការងារសមរម្យដល់ស្ត្រី ប្រសិនបើបទបញ្ញាទាំងឡាយ ត្រូវបានគេពង្រឹងអនុវត្ត។ បន្ថែមពីលើនេះ គេត្រូវតែដាក់បញ្ចូលស្ត្រីឲ្យបានកាន់តែពេញលេញថែមទៀតនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការដែលអាចផ្តល់ដល់ពួកគេ នូវជំនាញដែលអាចសម្របខ្លួន និងផ្ទេរការងារស្របទៅតាមគំរូនៃតម្រូវការដែលកំពុងតែមានការផ្លាស់ប្តូរ។

III

ការពិនិត្យឡើងវិញលើគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិរបស់កម្ពុជា ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារសម្រាប់កំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា គឺផ្អែកលើច្បាប់ និងគោលនយោបាយ។ ជារឿយៗ ច្បាប់មានភាពពាក់ព័ន្ធខ្លាំងបំផុតជាមួយការការពារ ឬការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្ស ជាមូលដ្ឋាននិង ការបង្កើតទំនាក់ទំនងស្របច្បាប់ប្រកបដោយស្ថិរភាព នៅទីកន្លែងធ្វើការជាគោលបំណងដែលសម្រេចបានដោយការកំណត់ស្តង់ដារអប្បបរមា ដែលអាចអនុវត្តបាន។ ម្យ៉ាងទៀត គោលនយោបាយមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ និងអាចអាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក កាលៈទេសៈសេដ្ឋកិច្ចនិងនយោបាយជាក់លាក់របស់ប្រទេសមួយ ឬ កម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍប្រៀបធៀបរបស់ប្រទេសមួយ។

ផ្នែកនេះពិចារណាអំពីផ្នែកខុសៗគ្នាចំនួនបីនៃការតាក់តែងគោលនយោបាយ៖ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ក្រសួងរបស់ស្ត្រីថ្នាក់ជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រ និងគោលនយោបាយវិស័យសំខាន់ៗដើម្បីផ្តល់ឱកាសពិតប្រាកដដល់ការងាររបស់ស្ត្រី។

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទទួលស្គាល់សមធម៌ជាទូទៅ ទោះបីជា ពុំមានការបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីសមភាពយេនឌ័រក៏ដោយ។

គោលដៅអភិវឌ្ឍជាតិ និងគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច

គោលដៅកម្រិតខ្ពស់ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រ

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទទួលស្គាល់សមធម៌ជាទូទៅ ទោះបីជាពុំមានការបញ្ជាក់ជាក់លាក់អំពីសមភាពយេនឌ័រក៏ដោយ។ ឧទាហរណ៍ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់កម្ពុជាមួយ គឺដើម្បីកសាង "សន្តិភាព ស្ថិរភាពនយោបាយ សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពនិងសមធម៌"។ ការលើកឡើងអំពីវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងរបាយការណ៍និងសូចនាកររបស់ MDG បង្ហាញពីការគាំទ្រសម្រាប់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ តាមពិត នៅក្នុងករណីជាច្រើន គោលដៅចំណុចត្រូវបានគេដាក់បន្ថែមដើម្បីលើកកម្ពស់ការពិនិត្យតាមដានសមភាពយេនឌ័រ និង/ឬការងារនិងមុខរបរ។ ឧទាហរណ៍ រដ្ឋាភិបាលបានសំដែងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចបានសមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងវិស័យកសិកម្មនិងឧស្សាហកម្ម ត្រឹមឆ្នាំ ២០១០ និងក្នុងវិស័យសេវាកម្មត្រឹមឆ្នាំ២០១៥ (ក្រសួងផែនការ ឆ្នាំ2011)។ និយាយដោយខ្លី ទោះបីជាសមភាពយេនឌ័រមិនត្រូវបានបញ្ជាក់ច្បាស់នៅក្នុងគោលដៅរបស់ជាតិក៏ដោយ ក៏កម្ពុជាបានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗនៃផែនការជាតិ និងនៅក្នុងផែនការរបស់វិស័យនីមួយៗ។

គោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ

នៅក្នុងប្រទេស ក៏ដូចជានៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនទៀតដែរ គោលដៅចម្បងនៃគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ គឺអតិផរណាទាបនិងថេរ និងការគ្រប់គ្រងអត្រាប្តូរប្រាក់ បន្ថែមពីលើគោលដៅចំណុចរូបិយវត្ថុតឹងរឹង។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ បច្ចុប្បន្នកម្ម ឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ បង្ហាញថា គោលដៅរបស់គោលនយោបាយរូបិយវត្ថុគឺត្រូវ "រក្សាស្ថិរភាពតម្លៃជាមួយអត្រាអតិផរណាក្រោម ៥% [និង] គ្រប់គ្រងរបបអត្រាប្តូរប្រាក់ឡើងចុះ" (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ2010, 89)។

ធនាគារកណ្តាលទទួលបន្ទុកក្នុងការពង្រឹងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ។ ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា ត្រូវពង្រីកវិសាលភាពរបស់សេវាមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ដែលគេត្រូវការជាបន្ទាន់ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់អាជីវកម្មខ្នាតតូច និងសហគមន៍ជនបទ ជាពិសេស កសិករខ្នាតតូច" (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ2010, 90)។ ធនាគារជាតិក៏ទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុក្រៅពីធនាគារ ផងដែរ។

បរិយាកាសម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចស្ថិតស្ថេរមួយ គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី អាចមានឱកាសសម្រាប់គោលនយោបាយរូបិយវត្ថុរួមចំណែកកាន់តែច្រើនថែមទៀតចំពោះកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា។ ក្នុងសកលលោក គោលដៅរបស់ធនាគារកណ្តាលកំពុងត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញ ហើយគោលដៅនៃគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុកំពុងពង្រីកហួសពីគោលដៅអតិផរណាទៅទៀត ដើម្បីដាក់បញ្ចូលការងារនិងមុខរបរ។ ជាលទ្ធផល ធនាគារកណ្តាលនៅក្នុងប្រទេសឧស្សាហកម្មជាច្រើន បានដាក់ឲ្យអនុវត្តគោលនយោបាយបែបថ្មី ដែលរួមមាន ការបន្ធូរបន្ថយផ្នែកបរិមាណ សំដៅផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ច្រើនថែមទៀតទៅលើការងារ និងមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌធាតុចេញ"[26]។

យុទ្ធសាស្ត្រនៃការពង្រីកគោលដៅនៃគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលការងារនិងមុខរបរ ត្រូវបានគាំទ្រដោយភស្តុតាងជាក់ស្តែងដែលថា រយៈពេលធ្លាក់ចុះនូវសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្លាក់ចុះនូវការងារនិងមុខរបរ ជាពិសេស សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ (Braunstein និង Heintz 2006).[27] បន្ថែមពីលើនេះ ប្រទេសនានា ដូចជា សហរដ្ឋអាមេរិក កំពុងពិចារណាអំពីព័ត៌មាននានាដែលទាក់ទងនឹងការងារនិងទិន្នផល ក៏ដូចជា តម្លៃ នៅក្នុងការធ្វើការកែតម្រូវរូបិយវត្ថុ (Lim 2006)។ យុទ្ធសាស្ត្របែបនេះមានសង្គតិភាពជាមួយការប្រកាសហាមឃាត់លើគោលដៅចំណុចអតិផរណា។ ដូច្នេះ ការដាក់បញ្ចូលគោលដៅចំណុចការងារនិងមុខរបរយ៉ាងច្បាស់លាស់ (ជាជាងទុកឲ្យការងារនិងមុខរបរស្ថិតក្នុងភាពមិនច្បាស់លាស់) អាចរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់កំណើនការងារដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដោយសារតែស្ត្រីងាយរងគ្រោះជាងគេនៅក្នុងការងារ ក្នុងអំឡុងពេលសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ។

---

[26] សូមមើល Epstein (2007) និង Cobham (2012)។

[27] សូមមើល Epstein និង Yeldan (2008) ផងដែរ។

ដោយសារធនាគារកណ្តាលធ្វើការដើម្បីពង្រឹងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ ទាក់ទងទៅនឹងនិយ័តកម្មដោយប្រុងយ័ត្ន និងក្នុងសមត្ថភាពដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់សេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដ គេមានឱកាសដើម្បីធ្វើដូច្នេះបានក្នុងការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដែលនឹងនាំមកនូវការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាប្រឈមផ្នែកយេនឌ័រដែលសហគ្រិនជួបប្រទះ ហើយមានការយល់ថា គេចាំបាច់ត្រូវការព័ត៌មានបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រហិរញ្ញវត្ថុ និងសេវាកម្មដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។ ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររួមនៅកម្ពុជា (GMAP) របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ២០០៨–២០១២ ទទួលស្គាល់ថា សហគ្រិនជាស្ត្រីអាចមានតម្រូវការខុសពីសហគ្រិនជាបុរស ហើយបង្ហាញថា សកម្មភាពមួយក្នុងចំណោមសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់ខ្លួន គឺត្រូវលើកទឹកចិត្តការស្រាវជ្រាវអំពីតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស។

ការធ្វើឲ្យគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុយកចិត្តទុកដាក់នឹងលទ្ធផលការងារដែលមានយេនឌ័រ ជាពិសេសនៅក្នុងពេលធ្លាក់ចុះផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច អាចគាំទ្រដល់ការងាររបស់ស្ត្រី

ជាទូទៅ ការធ្វើឲ្យគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ យកចិត្តទុកដាក់នឹងលទ្ធផលការងារដែលមានយេនឌ័រ ជាពិសេសនៅក្នុងពេលធ្លាក់ចុះផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច អាចគាំទ្រដល់ការងាររបស់ស្ត្រី។ គោលនយោបាយរូបិយវត្ថុបែបនេះ រួមជាមួយការពង្រឹងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីធ្វើឲ្យវាឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ស្ត្រី អាចរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់ការងាររបស់ស្ត្រី និងកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា។

គោលនយោបាយសារពើពន្ធ

គោលនយោបាយសារពើពន្ធ ដែលទាក់ទងនឹងការចំណាយរបស់រដ្ឋាភិបាល និងការយកពន្ធនៅទូទាំងវិស័យទាំងអស់នៃសេដ្ឋកិច្ច (កសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម) ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការគាំទ្រទីផ្សារការងារ និងការគាំពារសង្គម គឺជាគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ជួយសម្រួលដល់ការងារដែលមានសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ។ ការចំណាយរបស់រដ្ឋាភិបាលភាគច្រើន នឹងមានផលប៉ះពាល់លើការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល។ ឧទាហរណ៍ការចំណាយលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទំនងជា នឹងបង្កើនការងាររបស់បុរសច្រើនជាងកាងាររបស់ស្ត្រី ដោយសារតែការបែងចែកផ្នែកមុខរបរនិងឧស្សាហកម្មយ៉ាងខ្លាំង ក្នុងផ្នែកដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ការចំណាយលើការអប់រំ និងសុខភាពអាចមានផលប៉ះពាល់ធំជាងមកលើការងាររបស់ស្ត្រី។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការពង្រីកគោលនយោបាយសារពើពន្ធ គឺត្រូវបានកម្រិត ដោយសារតែប្រាក់ចំណូលទាបរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ការអនុវត្តល្អដែលទាក់ទងនឹងការចំណាយសារពើពន្ធ គឺត្រូវកំណត់គោលដៅចំណុចសម្រាប់ការងារដោយផ្ទាល់របស់ស្ត្រី និងដើម្បីធានាការតាក់តែងដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រដែលជួយស្ត្រីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការវិនិយោគ។ ការធានាថាស្ត្រីត្រូវបានជួលដោយផ្ទាល់ដោយគម្រោងដែលផ្តល់មូលនិធិដោយរដ្ឋាភិបាល មិនត្រឹមតែផ្តល់នូវការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏អាចជួយបំបែកផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ ដែលអាចធ្វើឲ្យកាន់តែងាយស្រួលសម្រាប់ស្ត្រីទទួលបានការងារនៅក្នុងវិស័យថ្មីដែលមិនមែនជាប្រពៃណីក្នុងពេលអនាគត។

ការអនុវត្តល្អ ដែលទាក់ទងនឹង ការចំណាយ សារពើពន្ធ គឺត្រូវ កំណត់គោលដៅ ចំណុចសម្រាប់ ការងារដោយផ្ទាល់ របស់ស្ត្រី និងដើម្បី ធានាការគាំតែង ដែលឆ្លើយតបនឹង យេនឌ័រដែល ជួយស្ត្រីទទួលបាន អត្ថប្រយោជន៍ពី ការវិនិយោគ។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សមាសធាតុនៃការប្រតិបត្តិល្អទាំងនេះអាចរកឃើញនៅក្នុងគោលនយោបាយដែលមានស្រាប់ ប៉ុន្តែអាចត្រូវបានអនុវត្ត នៅក្នុងវិស័យបន្ថែមទៀត។ ឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រតិបត្តិល្អនៅក្នុងន័យនេះ គឺកម្មវិធីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់កម្ពុជា (សូមមើលប្រអប់ទី២)។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ជាទូទៅ ការបែងចែកថវិកាដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងឯកសាររបស់រដ្ឋាភិបាល មិនដាក់បញ្ចូលទិដ្ឋភាពយេនឌ័រទេ ការវិភាគយេនឌ័រអំពីការប្តេជ្ញាចិត្ត និងអាទិភាពដែលត្រូវចំណាយតាមវិស័យដែលមានយេនឌ័រនោះក៏មិនមានដែរ។) ការវិភាគយេនឌ័រកម្រិតខ្ពស់មួយនៃការចំណាយរបស់រដ្ឋាភិបាល ដែលទាក់ទងនឹងការងារគួរត្រូវពិចារណាផងដែរ។

ប្រអប់ទី២៖ គោលដៅចំណុចការងារដែលយកចិត្តទុកដាក់នឹងយេនឌ័រ និងការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជនបទនៅកម្ពុជា

ក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ដោយសហការជាមួយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី មានគម្រោងជួសជុលផ្លូវក្នុងខេត្តប្រវែង ១៥៧ គីឡូម៉ែត្រ នៅក្នុង ១០០ ស្រុក ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ព្រៃវែង និងស្វាយរៀង និងសង់សំណង់ឆ្លងកាត់ព្រំដែនរវាងកម្ពុជា និងវៀតណាម។ ប្លង់នៃគម្រោងជួសជុលផ្លូវនេះបង្ហាញពីការប្រតិបត្តិល្អដែលទាក់ទងនឹងការងាររបស់ស្ត្រី និងការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រ រួមទាំងការងារដែលយកចិត្តទុកដាក់នឹងយេនឌ័រច្បាស់លាស់ និងគោលដៅប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដូចជាសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដោយផ្តោតទៅលើអ្នកសម្របសម្រួលជាស្ត្រី និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់រដ្ឋាភិបាល។ បច្ចេកវិទ្យាសមស្រតាមពលកម្មត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការជួសជុលនិងការថែទាំដែលកំពុងបន្ត ហើយយ៉ាងតិច ៣០%នៃកម្មករជួសជុលផ្លូវដែលគ្មានជំនាញ និង ៥០% នៃកម្មករថែទាំផ្លូវថ្នល់ គឺជាស្ត្រី។ បុរសនិងស្ត្រីនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារស្មើគ្នា។

គម្រោងនេះនឹងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាពអំពីសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍និងការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ។ ជាពិសេស យ៉ាងតិច ៤០% នៃអ្នកសម្របសម្រួលសហគមន៍គឺជាស្ត្រី ហើយបុគ្គលិករបស់ក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូនទាំងអស់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងផ្លូវថ្នល់នេះ នឹងត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីការយល់ដឹង/ការបញ្ជ្រាបអំពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាសង្គមនិងការបន្ធូរបន្ថយហានិភ័យ រួមទាំងការបង្ការការចម្លងមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ និងការជួញដូរមនុស្ស។ ចុងក្រោយ ទិន្នន័យសង្គមសេដ្ឋកិច្ចដើមគ្រាបំបែកទៅតាមភេទ នឹងត្រូវបានប្រមូលអំពីអ្នកទទួលផល។

ប្រភព៖ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០២ កិច្ចព្រមព្រៀងកម្ចី (ប្រតិបត្តិការពិសេស) (គម្រោងកែលម្អផ្លូវថ្នាក់ខេត្ត) ម៉ានីល អាចរកបានតាមគេហទំព័រ៖
http://www.adb.org/sites/default/files/projdocs/2012/43309-013-cam-sfj1.pdf

គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម

ផ្ទុយពីគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុនិងសារពើពន្ធ គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងច្បាស់លាស់ជាមួយការងារ នៅក្នុងផែនការជាតិ ហើយកម្ពុជាបានកំណត់ពីគោលដៅចំណុចឬសូចនាករនៃការងាររួចហើយ។ សូចនាករពិនិត្យតាមដានពាណិជ្ជកម្មមួយគឺចំនួនកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលបានចុះបញ្ជីសម្រាប់នាំចេញក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម (រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា 2010 តារាងទី ២០)។ ឧទាហរណ៍ កម្មវិធីរោង

ចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ផ្សារភ្ជាប់ទាំងបរិមាណនិងគុណភាពនៃការងារ ជាមួយពាណិជ្ជកម្ម (សូមមើលប្រអប់ទី៣)។ ការកំណត់គោលដៅចំណុចនៃការងារ គឺជាជំហានយ៉ាងសំខាន់មួយនៅក្នុងការបង្កើនការយល់ដឹងនិងគណនេយ្យភាព និងធ្វើឲ្យពាណិជ្ជកម្មតម្រង់ទិសដៅឆ្ពោះទៅរកការងារ។

ជាទូទៅ គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មកំណត់នូវផលិតផលនិងសេវាកម្មមួយចំនួន ដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់សម្រាប់ការគាំទ្រ រួមជាមួយយន្តការនានាដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើនផលិតកម្មនិងការនាំចេញ[28]។

[28] សូមមើល អង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក (2011)

ប្រអប់ទី៣៖ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) គឺជាកម្មវិធីមួយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិងនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក៏ដូចជាអ្នកប្រើប្រាស់នៅក្នុងប្រទេសអាមេរិកខាងជើងនិងអឺរ៉ុប តាមរយៈការពិនិត្យតាមដានមើលលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនិងស្បែកជើងដែលបានចុះបញ្ជីនៅកម្ពុជា។ គម្រោង BFC ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០១ ដើម្បីជួយវិស័យកាត់ដេរឆ្លើយតបតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសហរដ្ឋអាមេរិក-កម្ពុជា ដែលបានផ្តល់ដល់កម្ពុជានូវការចូលទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិកបានកាន់តែច្រើនថែមទៀត អាស្រ័យលើការគោរពតាមស្តង់ដារការងារជាតិ និងអន្តរជាតិបានកាន់តែប្រសើរ។

គម្រោង BFC ត្រួតពិនិត្យតាមដានមើលលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនដែលស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ[a] និងស្តង់ដាររបស់ ILO ដូចដែលបានឯកភាពដោយរដ្ឋាភិបាល និយោជក និងសហជីព។ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាននេះរួមមានការចុះទៅរោងចក្រដោយគ្មានការប្រកាសជាមុន ការសង្កេតមើលលក្ខខណ្ឌក្នុងរោងចក្រដោយផ្ទាល់ ការពិនិត្យមើលឯកសារ និងការសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករម្នាក់ៗ អ្នកតំណាងសហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រង។ គម្រោងនេះបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគប្រចាំត្រីមាសអំពីរបកគំហើញរបស់ខ្លួន។ BFC ក៏ជួយនិយោជកផងដែរនៅក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងផលិតភាព តាមរយៈការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ច្បាប់ការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ និងធនធាននានា។

BFC បានរួមចំណែកដល់ការកែលម្អការងារសមរម្យ។ របាយការណ៍មួយបានសន្និដ្ឋានថា "ខណៈដែលឧស្សាហកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅតែជាឧស្សាហកម្មដែលមានកម្លាំងការងារមានជំនាញទាប មានប្រាក់ឈ្នួលទាបនិងការងារពិបាកធ្ងន់ធ្ងរ កម្មវិធីត្រួតពិនិត្យតាមដានមើលការគោរពច្បាប់នេះ បានលើកកម្ពស់នូវគំរូមួយដែលមានការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើននៃផលិតកម្មសំលៀកបំពាក់ (ក្នុងប្រព័ន្ធ) ដែលជាគំរូមួយផ្តោតទៅលើសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងធ្វើការ"[b]។ ការដាក់បញ្ចូលគ្នាជាកាតព្វកិច្ចនៃរោងចក្រនាំចេញទាំងអស់ បង្កើតជាទីលានប្រកួតប្រជែងស្មើភាពមួយ ដែលរួមចំណែកដល់ជោគជ័យរបស់កម្មវិធីនេះ។ បន្ថែមពីលើនេះ ដំណើរការនេះមានតម្លាភាពនិងអាចជឿទុកចិត្តបាន ហើយចំណុចផ្តោតសំខាន់របស់កម្មវិធីនេះគឺការកែលម្អជាបន្ត ជាជាងការគោរពតាមទាំងស្រុងក្នុងពេលតែមួយនោះ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី បញ្ហាប្រឈមចំពោះការកែលម្អការងារសមរម្យនៅក្នុងរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី នៅតែមាន ហើយគេចាំបាច់ត្រូវដាក់ឲ្យរោងចក្រម៉ៅការបន្ត ទៅក្នុងកម្មវិធីត្រួតពិនិត្យតាមដាននេះ ដើម្បីកែលម្អស្ថានភាពជារួមនៅទូទាំងវិស័យនេះ។

[a] កម្ពុជា។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

[b] Dasgupta, Poutiainen, និង Williams (2011, 16។

ប្រភព: S. Dasgupta, S., T. Poutiainen និង D. Williams ។ 2011។ ពីការធ្លាក់ចុះមកងើប ឡើងវិញ: វិស័យសំលៀកបំពាក់របស់កម្ពុជា ក្នុងអន្តរកាល។ ភ្នំពេញ: ILO; ADB។
សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារកម្ពុជា។ មិនទាន់បោះពុម្ព; កម្ពុជា។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

កម្ពុជាបានកំណត់ផលិតផលនិងសេវាកម្មចំនួន១៩។ ផលិតផលកសិកម្មសំខាន់ៗរួមមាន ស្រូវ កៅស៊ូ ដំឡូង ត្រីទឹកសាប ផ្លែឈើ បន្លែ សណ្តែកសៀង គ្រាប់ស្វាយចន្ទី ពោត ស្រាបៀរ និងសូត្រ។ នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ផលិតផលចម្បងរួមមានផលិតឈើ សំលៀកបំពាក់ ស្បែងជើង និងការដំឡើងគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក និងកម្មន្តសាលដទៃទៀត។ វិស័យសេវាកម្មផ្តោតលើទេសចរណ៍ ការដឹកជញ្ជូន សេវាកម្មធុរកិច្ច និងសេវាកម្មតាមអ៊ីនធើណិត។

ដោយសារតែមានការបែងចែកភេទតាមខ្សែផ្តេកនិងខ្សែបញ្ឈរខ្លាំងក្លា ការជំរុញផលិតកម្មនៅក្នុងផលិតផលនិងសេវាកម្មមួយចំនួន នឹងមានអានុភាពការងារដែលមានយេនឌ័រ និងដូច្នេះ ការវិភាគផ្នែកយេនឌ័រនៃអានុភាពបែបនេះ គឺជាការចាំបាច់។ ឧទាហរណ៍ វាអាចជាការចាំបាច់ដែលត្រូវលើកកម្ពស់ផលិតផលដែលផលិតដោយស្ត្រី រួមជាមួយផលិតផលដែលផលិតដោយបុរស។ បន្ថែមពីលើនេះ ការវិភាគសង្វាក់តម្លៃដែលដោយផ្អែកលើយេនឌ័រអាចមានសារៈប្រយោជន៍ដើម្បីកំណត់ពីផលិតផល និងសេវាកម្មណាខ្លះដែលស្ត្រីធ្វើ ប្រៀបធៀបនឹងបុរស និងនៅត្រង់ចំណុចណាខ្លះនៅក្នុងសង្វាក់នេះ។

គំនិតផ្តួចផ្តើមដើម្បីសម្រួលពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវតែពិចារណា និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ មកលើសហគ្រិន

គំនិតផ្តួចផ្តើមដើម្បីសម្រួលពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវតែពិចារណា និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ មកលើសហគ្រិន។ ឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រតិបត្តិល្អត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្មរបស់កម្ពុជា ដែលទទួលស្គាល់ថា សហគ្រិនជាស្ត្រីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍តិចជាងបុរស ពីការបណ្តុះបណ្តាលដែលគាំទ្រដោយវិស័យ ការដំឡើងឋានៈ ការធ្វើការជាបណ្តាញ ហើយក្រសួងបានស្នើឲ្យមានការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាដែលផ្តោតលើស្ត្រី រួមទាំងការគាំទ្រសម្រាប់សមាគមធុរកិច្ចស្ត្រី (ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងកិច្ចការនារី 2012)។

ខណៈដែលទំនាក់ទំនងរវាងពាណិជ្ជកម្មនិងការងារត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាទូទៅ សូចនាករការងារគួរតែបំបែកទៅតាមភេទ ដើម្បីកែលម្អសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការងារដែលផលិតទំនិញសម្រាប់នាំចេញ។ ការវិភាគយេនឌ័រ នៃការងារគួរត្រូវបានធ្វើឡើងផងដែរ នៅក្នុងវិស័យក្នុងស្រុកនានា ដែលប្រកួតប្រជែងជាមួយទំនិញនាំចូល ដោយពិនិត្យមើលថាតើការផ្លាស់ប្តូរក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធពន្ធនាំចូល អាចប៉ះពាល់ ដល់ការងាររបស់បុរសនិងស្ត្រីដូចម្តេចខ្លះ។ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជំរុញការនាំចេញនិងការងារនៅក្នុងទំនិញនិងសេវាកម្មអាចពិចារណាធ្វើការវិភាគយេនឌ័រទៅលើសង្វាក់តម្លៃ ដើម្បីកំណត់ពីទីកន្លែងដែលស្ត្រីធ្វើការ អភិវឌ្ឍយន្តការដើម្បីគាំទ្រការងាររបស់ពួកគេ និងកំណត់ពីវិធីពង្រីកការងាររបស់ពួកគេ។

គោលនយោបាយ ស្តីពី ការងារ និងមុខរបរ

មានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីសារៈសំខាន់នៃការងារ និងការងារសមរម្យសម្រាប់កំណើនរួមបញ្ចូលគ្នានៅថ្នាក់ជាតិ។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដោយសហការជាមួយអង្គការ ILO កំពុងរៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការងារនិងមុខរបរមួយ ដែលត្រូវបានកំណត់ថាជា "ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយច្បាស់លាស់និងជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីពង្រីក និងធានា

លទ្ធភាពទទួលបានឱកាសការងារប្រកបដោយផលិតភាពដោយគ្មានការរើសអើង” ព្រមទាំងបានរៀបចំសិក្ខាសាលាត្រីភាគីលើកទីមួយ ស្តីពីគោលនយោបាយជាតិការងារនិងមុខរបរក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ *(Matsumoto 2012, slide 5)*។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការងារនិងមុខរបរ នឹងផ្តល់នូវយន្តការមួយដើម្បីសម្របសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រការងារនិងមុខរបរនៅគ្រប់វិស័យពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយនេះគឺជាដំណើរការតាមបែបចូលរួមមួយ ហើយយន្តការនានានឹងចាំបាច់ត្រូវតែបង្កើតឡើងដើម្បីធានាថាស្ត្រីត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងការរៀបចំផែនការ និងការអនុវត្ត ហើយថាគោលនយោបាយនេះ ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី។

កម្មវិធីថ្នាក់ប្រទេសស្តីពីការងារសមរម្យរបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១១–២០១៥ ត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនៅកម្ពុជា និងអង្គការ ILO។ កម្មវិធីនេះផ្តោតទៅលើការកែលម្អទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងការកែលម្អការគាំពារសង្គម (ILO 2011b)។ កម្មវិធីនេះនឹងត្រូវធានាថា ស្ត្រីត្រូវបានដាក់បញ្ចូលដោយពេញលេញ។ សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីធនធានរបស់ ILO និងធ្វើការរួមគ្នាជាមួយអង្គការនេះ គឺជាឧទាហរណ៍មួយនៃ “ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន”។ កម្មវិធីនេះបាននាំមកនូវការដាក់បញ្ចូលគោលដៅនិងគោលនយោបាយយេនឌ័រ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងសមាសភាគបង្កើតការងារនៃផែនការជាតិរបស់កម្ពុជា។

ការបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារីមួយដោយឡែករបស់កម្ពុជា លើកកម្ពស់ស្ថានភាពនៃបញ្ហាយេនឌ័រ

ស្ថិតក្នុងកម្រិតប្រែប្រួលនានា គោលនយោបាយមុខរបរនិងការងារដែលកំពុងត្រូវបានពិភាក្សាបច្ចុប្បន្ននេះ ដាក់បញ្ចូលនូវគោលដៅការងារកម្រិតខ្ពស់ និងទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងការងារនិងកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នា គោលដៅចំណុចនៃការងារ និងកម្មវិធីបង្កើតការងារជាក់លាក់នានា។ កាលានុវត្តភាពនៅតែមានដើម្បីធ្វើឲ្យគោលនយោបាយការងារនិងមុខរបរឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រកាន់តែច្រើនថែមទៀត រួមទាំងការវិភាគកាន់តែលម្អិតទៅលើឧបសគ្គនិងការរើសអើងដែលស្ត្រីជួបប្រទះក្នុងការងារ ការប្រកាន់យកនូវយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីលើកកម្ពស់ការងាររបស់ស្ត្រី និងការកំណត់គោលដៅចំណុចបំបែកទៅតាមភេទដោយមានការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃប្រកបដោយគណនេយ្យភាព។

ក្រសួង ឬគណៈកម្មការស្ត្រីជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រសមតាពយេនឌ័រ

ជាជាងការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធមួយនៅក្នុងក្រសួងមួយទៀត កម្ពុជាបានបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារីដោយឡែកមួយ (MOWA) ដោយបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងខ្លាំងក្លាចំពោះសមភាពយេនឌ័រ។ ការបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារីមួយដោយឡែករបស់កម្ពុជា លើកកម្ពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រ ផ្តល់នូវបណ្តាញមួយដែលគេអាចស្តាប់ឮសម្លេងរបស់ស្ត្រី និងជួយដល់ការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រយ៉ាងទូលំទូលាយមួយ។ ក្រសួងកិច្ចការនារីបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ២០០៩–២០១៣៖ នារីរតនៈទី III ដើម្បីដឹកនាំផែនការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់កម្ពុជា។ គោលបំណងគឺដើម្បីដាក់បញ្ចូល “វេផ្លិចយេនឌ័រ” (“gender reflex”) នៅគ្រប់សមាសភាគគោលនយោបាយ។

យន្តការស្ថាប័នបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាតិ រួមមានសមាសភាគចម្បងបួន[29]។ ទីមួយ ក្រសួងកិច្ចការនារីរួមចំណែកដល់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័ររបស់ក្រសួងសាមី និងអង្គភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្រសួងទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ដោយពង្រឹងការការពារស្របច្បាប់ ដល់ស្ត្រី ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការប្រយុទ្ធនឹងអាកប្បកិរិយារើសអើង។ ទីពីរក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី រួមមានអ្នកតំណាងមកពីក្រសួងសាមីថ្នាក់ជាតិ និងទទួលខុសត្រូវក្នុងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងច្បាប់នានាដែលទាក់ទងនឹងការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី។ ទីបី គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រីនិងកុមារដំណើរការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ចុងក្រោយ ក្រុមសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងសាមី មានការទទួលខុសត្រូវចម្បងក្នុងការរៀបចំផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

មានការយល់ដឹងអំពីឧបសគ្គផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលបានការងារ និងសេវាកម្មរដ្ឋ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលប្រាំឆ្នាំនេះ ទទួលស្គាល់ថា ការទទួលបានការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យឯកជន ត្រូវបានកម្រិតដោយ "អាកប្បកិរិយាបុរាណអំពីមុខរបរ 'សមស្រប' សម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស" ហើយថាស្ត្រីត្រូវបានរាំងដោយសារកម្រិតអប់រំ និង អត្ថភាពទាប *(ក្រសួងកិច្ចការនារី 2009, 5)*។ បន្ថែមពីលើនេះ ការចូលរួមក្នុងវិស័យសាធារណៈរបស់ស្ត្រី ទាំងក្នុងរដ្ឋាភិបាលនិងនយោបាយ ត្រូវបានកំហិតដោយផ្នត់គំនិតយេនឌ័រពីបុរាណ បន្ទុកការងារក្នុងគ្រួសារ និងកង្វះខាតបទពិសោធន៍ក្នុងការដឹកនាំនិង គ្រប់គ្រង។

គោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម ផ្តល់នូវការពន្យល់យ៉ាងសំខាន់អំពីបញ្ហាប្រឈមដែលស្ត្រីជួបប្រទះ ក្នុងការទទួលបានធនធានប្រកបដោយផលិតភាព និងការងារនៅក្នុងវិស័យឯកជន ក៏ដូចជាការទទួលបានសេវាកម្មរដ្ឋនៅមានកម្រិតសម្រាប់ស្ត្រី។ GMAP ទទួលស្គាល់បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីទាក់ទងនឹងដីធ្លី ការបណ្តុះបណ្តាល និងឥណទាន និងបានកត់សម្គាល់ឃើញថា ទោះបីជាស្ត្រីតំណាងឲ្យ ៧៥%នៃកម្លាំងការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម និង ៨០%នៃផលិតកម្មចំណីអាហារក៏ដោយ ក៏ពួកគេទទួលបានតែ ១០%នៃសេវាផ្សព្វផ្សាយប៉ុណ្ណោះ (ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ 2006)។ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម កត់សម្គាល់ឃើញថា ទាំងបុរសទាំងស្ត្រីគួរតែទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីរបស់ក្រសួង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលបានកម្មវិធីរបស់រដ្ឋាភិបាល។

កម្ពុជាបានអនុវត្តទាំងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្តោតលើយេនឌ័រដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ក្រុមសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ហើយក្រសួងជាច្រើនបានបង្កើតផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលស្រដៀងគ្នានឹងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់វិស័យកសិកម្មនិងទេសចរណ៍ដែរ។ ក្រសួងចំនួន១៦

[29] សម្រាប់ការពិពណ៌នាអំពីគោលបំណងរបស់ក្រុមនីមួយៗ សូមមើល ក្រសួងកិច្ចការនារីកម្ពុជា (2009)។ សូមមើលផងដែរ ADB (2012b)។

> កម្ពុជាបានអនុវត្តទាំងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្តោតលើយេនឌ័រ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

បានបញ្ចប់ផែនការសកម្មភាព GMAP សម្រាប់វិស័យរបស់ខ្លួន ហើយក្រសួងប្អូនផ្សេងទៀតកំពុងរៀបចំ GMAPs (រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា 2010)។

ក្រសួងជាច្រើន ផ្តល់ឧទាហរណ៍អំពីយុទ្ធសាស្ត្រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បង្ហាញថា ក្រសួងនេះនឹងអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលផ្តោតលើស្ត្រី ដូចជាការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ធុរជនជាស្ត្រីនៅក្នុងការតាំងពិពណ៌ក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ គាំទ្រដល់សមាគមធុរជនស្ត្រី និងកត់ត្រាទុកនូវរឿងនិទានជោគជ័យនៃធុរកិច្ចរបស់ស្ត្រី (ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ2012)។ GMAP របស់ក្រសួងកសិកម្ម បង្ហាញថា ក្រសួងនឹងអនុវត្តទស្សនកិច្ចសិក្សាសម្រាប់កសិករជាស្ត្រី និងគាំទ្រដល់ការបង្កើតក្រុមកសិករជាស្ត្រី។

ក្រសួងកិច្ចការនារីមានមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី ដែលផ្តល់ជាឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រើប្រាស់ធនធានសម្រាប់ស្ត្រីក្រីក្រ បង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ និងធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារ (ADB 2010b)។ គម្រោងផ្តល់បំណិនជីវិតដល់ស្ត្រី (ដូចជា ការបង្រៀនអំពីអាហារូបត្ថម្ភ សុវត្ថិភាពផ្ទះសម្បែង និងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី) និងមធ្យោបាយស្ថាប័នមួយសម្រាប់ការតស៊ូមតិ និងការអភិវឌ្ឍសហគ្រាសតូចៗ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក៏ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសអំពីស្តង់ដារផលិតផល។ ដោយផ្តោតលើស្ត្រីតាមរយៈវិធីសាស្ត្រតាមបែបចូលរួម គម្រោងមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី បានឲ្យដឹងថា សកម្មភាពក្រៅកសិដ្ឋានរបស់ស្ត្រីបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង។ ប្រាក់ចំណូលរបស់អ្នកសិក្ខាកាមច្រើន បានកើនឡើង ដែលជាលទ្ធផលគឺបានជួយកាត់បន្ថយចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រី និងជួយពួកគេឲ្យមានសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ចំណូល។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសមាហរណកម្មប្រភេទនេះ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក្រសួងដែរនោះ គឺជាឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រតិបត្តិល្អ និងផ្តល់នូវមេរៀនដែលអាចមានតម្លៃយ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ប្រទេសដទៃទៀត។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ មានឱកាសពង្រឹងមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី ដើម្បីធ្វើការឲ្យហួសពីផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់ និងដើម្បីជួយមជ្ឈមណ្ឌលលើកកម្ពស់ប្រាក់ចំណូលនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី។ តាមវិធីនេះ បញ្ហាប្រឈមផ្នែកយេនឌ័រត្រូវបានទទួលស្គាល់ ហើយយុទ្ធសាស្ត្រខ្លះដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះត្រូវបានតាក់តែងឡើង ទោះបីជានៅមានឱកាសសម្រាប់សកម្មភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រកាន់តែធំក៏ដោយ។

ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃការបង្កើនតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល គឺជាជំហានដំបូងដ៏សំខាន់នៅក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដោយសារតែស្ត្រីមានចំណែកដ៏តូចនៅក្នុងការងារជាមន្ត្រីរាជការ ហើយវាអាចដើរតួជាកាតាលីករមួយសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរសង្គមកាន់តែទូលាយ ដោយផ្តល់សុពលភាពដល់ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងជំនាញ[30]។ មានយន្តការដែលស្ត្រីអាចផ្តល់ធាតុចូលក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ដែលជាគណៈកម្មាធិការអន្តរក្រសួងមួយ និងគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រីនិងកុមារធ្វើការ

ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រយ៉ាងច្បាស់។ ការចូលរួមបន្ថែមទៀតរបស់វិស័យឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល អាចជាវិធីមួយដើម្បីពង្រឹងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។

ការដាក់បញ្ចូលគោលដៅចំណុចនៅក្នុងឯកសារផែនការជាតិ អាចជួយនៅក្នុងការតម្រង់ទិសការចំណាយឆ្ពោះទៅរកស្ត្រី និងគាំទ្រដល់ការតាក់តែងកម្មវិធីដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ កម្ពុជាកំពុងដាក់បញ្ចូលគោលដៅចំណុចដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការជាតិរបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ បច្ចុប្បន្នកម្ម (NSDP) ២០០៩–២០១៣ ដាក់បញ្ចូលគោលដៅចំណុចសម្រាប់ "ចំនួនក្រសួង/ស្ថាប័នដែលបានតាក់តែង [GMAP]" ក៏ដូចជា សូចនាករដែលមានសារៈប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតនៃសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ(រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា 2010, 82)។ ផែនការរបស់វិស័យនីមួយៗ ក៏កំណត់គោលដៅចំណុចផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ GMAP សម្រាប់វិស័យកសិកម្ម បានបង្កើតគោលដៅចំណុចបំបែកទៅតាមភេទ ដែលថា យ៉ាងតិច ៥០%នៃគ្រួសារកសិករដែលដឹកនាំដោយស្ត្រីក្រីក្រនៅក្នុងតំបន់គោលដៅ នឹងមានលទ្ធភាពទទួលបានកម្មវិធីសន្តិសុខស្បៀងត្រឹមឆ្នាំ២០១០ ថា ចំនួនស្ត្រីដែលប្រើប្រាស់សេវាកម្មឥណទានផ្សេងៗនឹងកើនឡើងចំនួន៥០% ហើយថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមសហគមន៍ ក៏នឹងកើនឡើងចំនួន៥០%ដែរ (ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទនៃកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៦)។ ការកំណត់គោលដៅចំណុចប្រភេទនេះមានសារៈប្រយោជន៍សម្រាប់គោលបំណងគោលវង្វាស់និងត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងអាចត្រូវបានថតចម្លងនៅទីកន្លែងផ្សេងៗទៀតផងដែរ។ ការប្តេជ្ញាចិត្តស្រដៀងគ្នានេះចំពោះការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ២០០៩–២០១៣៖ នារីរតនៈទី III ហើយសន្និបាតថ្នាក់ជាតិមួយនឹងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃផែនការនេះនៅចុងបញ្ចប់នៃរយៈពេលប្រាំឆ្នាំនេះ។

ការដាក់បញ្ចូលគោលដៅចំណុចនៅក្នុងឯកសារផែនការជាតិ អាចជួយនៅក្នុងការតម្រង់ទិសការចំណាយឆ្ពោះទៅរកស្ត្រី និងគាំទ្រដល់ការតាក់តែងកម្មវិធីដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ។

ទោះបីជាមានការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្តេជ្ញាចិត្តនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បញ្ហានៅតែមាន។ ឧទាហរណ៍ នៅតែមានកង្វះការយល់ដឹងអំពីរបៀបធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅឡើយ។ GMAPs មិនបានផ្សារភ្ជាប់ល្អទៅនឹងដំណើរការរៀបចំផែនការសំខាន់ៗទេ ហើយកង្វះខាតធនធាននៅតែជាបញ្ហាប្រឈមសម្រាប់ការអនុវត្ត GMAP (Chea 2011)។

គោលនយោបាយវិស័យសំខាន់ៗ

កសិកម្ម

កម្ពុជាមានប្រជាពលរដ្ឋនៅជនបទយ៉ាងច្រើន និងពឹងផ្អែកលើវិស័យកសិកម្មសម្រាប់ការងារ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការនាំចេញ និងសន្តិសុខស្បៀង។ វាគឺជាប្រភពយ៉ាងសំខាន់នៃការងារសម្រាប់ស្ត្រី និងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅក្នុងតំបន់ជនបទ។

[30] សូមមើលឧទហរណ៍ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងកិច្ចការនារី (2012) ដែលទទួលស្គាល់តំណាងមិនគ្រប់គ្រាន់របស់ស្ត្រីនៅក្នុងមន្ត្រីរាជការ ការកើតឡើងនូវ "ពិដានកញ្ចក់" (ព្រំដែនកំណត់) និងកង្វះខាតការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ត្រី។

គោលនយោបាយកសិកម្មមានលក្ខណៈសាំញ៉ាំយ៉ាងខ្លាំង ហើយការរួមចំណែកជារួមរបស់វាចំពោះកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជារួម និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ មិនអាចត្រូវបានមើលរំលងនោះឡើយ។ គោលនយោបាយកសិកម្មតម្រូវឲ្យមានការពិចារណាទាំងនៅថ្នាក់ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងមីក្រូសេដ្ឋកិច្ច។ វារួមបញ្ចូលបញ្ហាបរិស្ថាននានាដូចជា ការបាត់បង់ព្រៃឈើ ការរីករាលដី និងបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុក៏ដូចជា បញ្ហាសន្តិសុខស្បៀង។ វាតម្រូវឲ្យមានការវាយតម្លៃលើការអភិវឌ្ឍប្រទេសផលធៀបរវាងពាណិជ្ជកម្មនិងការនាំចេញ-នាំចូល កត្តាទីផ្សារសកលលោក ប្រភេទនៃផលិតផលកសិកម្ម ដែលសមស្របបំផុតចំពោះបរិស្ថាន និងសេដ្ឋកិច្ច បច្ចេកទេសផលិតកម្មកសិកម្មបច្ចុប្បន្ននិងអនាគត កម្រិតជំនាញរបស់កម្មករកសិកម្ម និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមាននិងដែលអាចនឹងមាន។ គោលនយោបាយកសិកម្មតម្រូវឲ្យមានយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង ដែលមានភាពរួមគ្នានិងចីរភាព ដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់។ វាគួររួមបញ្ចូលផងដែរនូវសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយសមស្របដើម្បីជួយកសិករបង្កើនទំហំនៃកសិដ្ឋានរបស់ពួកគេ និងប្តូរពីការធ្វើកសិកម្មសម្រាប់ចិញ្ចឹមគ្រួសារ ទៅជាកសិកម្មបែបពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយចីរភាព។

ការប្រតិបត្តិល្អតម្រូវឲ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពិតដែលថា ជាទូទៅស្ត្រីតំណាងឲ្យជាងពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ ជាញឹកញាប់ ស្ត្រីគឺជាអ្នកដែលក្រីក្របំផុតនៅក្នុងសហគមន៍ជនបទ ហើយជារឿយៗ បុរសនិងស្ត្រីមានបទពិសោធន៍ ភាពងាយរងគ្រោះ និងតម្រូវការខុសៗគ្នា។ ការពិចារណាពីយេនឌ័រត្រូវតែធ្វើឡើងនៅដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាព។ ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការនេះ គេចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលកសិករជាស្ត្រីជួបប្រទះជាទូទៅ។

ចំណុចចាប់ផ្តើមគឺថា កសិករជាស្ត្រីមិនមានឱកាសស្មើគ្នាដើម្បីទទួលបានដីធ្លី ឬចុះបញ្ជីដីដោយដាក់ឈ្មោះពួកគេផ្ទាល់។ ពួកគេអាចមានសិទ្ធិទទួលមរតកតិចជាងកសិករជាបុរស។ កម្មសិទ្ធិដីធ្លីមានសារៈសំខាន់ មិនត្រឹមតែចំពោះសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការរកប្រាក់ចំណូលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជាប្រភពមួយនៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងស្វយ័តភាពនៅក្នុងគ្រួសារ។ កង្វះដីធ្លីក៏ប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានឥណទាន។ ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយ ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីជំនាញគ្រប់គ្រង និងផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារ និងឧបករណ៍កសិកម្មកាន់តែប្រសើរ។ ពួកគេត្រូវការជំនួយពិសេសដើម្បីសម្រេចបាននូវការទទួលបានឱកាសស្មើគ្នា ហើយកិច្ចការនេះអាចសម្រេចបានតាមរយៈផែនការសកម្មភាពដែលយកចិត្តទុកដាក់នឹងយេនឌ័រ ដែលផ្តោតគោលដៅទៅលើតម្រូវការរបស់កសិករជាស្ត្រី និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលត្រូវបានពិនិត្យតាមដានមើលពីប្រសិទ្ធភាពដើម្បីធានាថាស្ត្រីចូលរួមចំណែកយ៉ាងសមស្របនៅក្នុងការរីកចម្រើនរបស់វិស័យនេះ[31]។

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏រំលេចផងដែរពីគោលនយោបាយកសិកម្មរបស់ខ្លួននៅក្នុងគោល

នយោបាយសំខាន់ៗនិងក្នុងច្បាប់មួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងអនុវិស័យនានា ដូចជាជលផល និងព្រៃឈើ។ គោលនយោបាយទាំងនេះរួមមាន យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាល ទី II និង NSDP បច្ចុប្បន្នកម្ម ឆ្នាំ២០០៩–២០១៣ (ILO 2010c)។ យុទ្ធសាស្ត្ររួមនៃ NSDP គឺដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី II របស់រដ្ឋាភិបាល។ អាទិភាពទីមួយគឺកសិកម្ម ដែលរួមបញ្ចូលផងដែរនូវទឹកនិងប្រព័ន្ធស្រោចស្រព ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដឹកជញ្ជូន អគ្គិសនី ឧស្សាហកម្មដែលប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មច្រើន និងការកែច្នៃចំណីអាហារសម្រាប់នាំចេញ។

> គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ របស់កម្ពុជា សម្រាប់ការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យ កសិកម្មទទួល ស្គាល់ពីការ រួមចំណែកយ៉ាង ច្រើនរបស់ស្ត្រី ចំពោះពលកម្ម និងផលិតកម្ម ចំណីអាហារ

NSDP បានកំណត់ផ្នែកចំនួនបួនដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិស័យកសិកម្ម៖ ការកែលម្អផលិតភាពកសិកម្ម និងការធ្វើឲ្យមានភាពផ្សេងៗគ្នាកំណែទម្រង់ដីធ្លី និងការសំអាតមីន កំណែទម្រង់ជលផល និងកំណែទម្រង់ព្រៃឈើ។ បន្ទាប់មក ផ្នែកទាំងនេះត្រូវបានអភិវឌ្ឍ តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗ។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានតាក់តែងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្មឆ្នាំ២០០៦–២០១០ ដែលដាក់ចេញនូវគោលដៅជាអាទិភាពចំនួនប្រាំពីរ និងបញ្ជាក់ពីបញ្ហាប្រឈមនិងវិធានការដែលត្រូវអនុវត្តទាក់ទងទៅនឹងគោលដៅទាំងនេះ។ គោលដៅទាំងនេះរួមមាន ១)សន្តិសុខស្បៀង ផលិតភាពនិងការធ្វើឲ្យមានភាពផ្សេងៗគ្នា ២)ការកែលម្អនិងពង្រឹងការស្រាវជ្រាវកសិកម្មនិងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ៣)ការចូលទីផ្សារសម្រាប់ផលិតផលកសិកម្ម ៤)ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងច្បាប់មួយ ៥)កំណែទម្រង់ដីធ្លី សន្តិសុខដីធ្លី និងគោលនយោបាយដីធ្លីដែលគាំទ្រដល់ជនក្រីក្រ ៦)កំណែទម្រង់ជលផល និង ៧)កំណែទម្រង់ព្រៃឈើ។

គោលនយោបាយសំខាន់ៗទាំងនេះមិនដោះស្រាយស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីនោះទេ ប៉ុន្តែ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់កម្ពុជាសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម (២០០៦–២០១០) មានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី។ វាទទួលស្គាល់ពីការរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនរបស់ស្ត្រីចំពោះពលកម្ម និងផលិតកម្មចំណីអាហារ កំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ និងមានគោលដៅចំណុចជាក់លាក់របស់វិស័យខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមបែបនេះ។ GMAP សម្រាប់វិស័យកសិកម្មគឺដល់ពេលដែលត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម ដែលអាចផ្តល់ឱកាសដ៏ល្អបំផុតមួយដើម្បីផ្តោតលើតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ទាក់ទងទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារ និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដើម្បីកែលម្អផលិតកម្មកសិកម្ម។

គោលនយោបាយស្តីពីពាណិជ្ជកម្ម ដែលបង្ហាញពីគោលបំណងចម្រុះមួយដើម្បីបង្កើនការនាំចេញផលិតផលដែលមានឈ្មោះ រៀបរាប់ពីផលិតផលចំនួន១៩មុខ ដែលក្នុងនោះ ១២មុខគឺជាផលិតផលកសិកម្ម។ GMAP ដែលពាក់ព័ន្ធ មិនបង្ហាញពីថាតើយេនឌ័រត្រូវបានពិចារណាឬទេនៅក្នុងការជ្រើសរើសផលិតផលទាំងនោះ។

អនុវិស័យកសិកម្មដែលមានសារៈសំខាន់ចំពោះស្ត្រី—ក្រៅពីផលិតកម្មស្រូវ ដែលជាកត្តារួមចំណែកធំបំផុតទីពីរចំពោះ GDP—គឺការដាំបន្លែនិងការចិញ្ចឹមសត្វ (វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ

[31] សូមមើល ADB និង ILO (2013a)។

២០១១)។ គោលនយោបាយថ្មីៗរបស់រដ្ឋាភិបាលស្តីពីការជំរុញផលិតកម្មស្រូវ និងការនាំចេញអង្ករ បានកំណត់ឆ្នាំ២០១៥ ជាឆ្នាំគោលដៅដើម្បីសម្រេចបានអតិរេកស្រូវជាង ៤លានតោន និងដើម្បីសម្រេចបានការនាំចេញអង្ករយ៉ាងតិច១លានតោន។ រដ្ឋាភិបាលមានគោលបំណងធានាថា អង្ករកម្ពុជាត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលពឹងផ្អែកលើការវិនិយោគសមស្រប ដើម្បីកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជនបទនិងប្រព័ន្ធស្រោចស្រព (Chea 2010; គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា 2008)។ គោលដៅចំណុចទាំងនេះ រួមជាមួយនឹងគោលដៅចំណុចបន្ថែមទៀតសម្រាប់ផលិតផលដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម មានសក្តានុពលបង្កើនការងាររបស់ស្ត្រីកាន់តែច្រើនថែមទៀត ទោះបីជា គោលនយោបាយនេះមិនបាននិយាយអំពីយេនឌ័រក៏ដោយ។

វិស័យកសិកម្មរបស់កម្ពុជា ត្រូវបានសម្គាល់ដោយកម្មសិទ្ធិរបស់គ្រួសារនៅជនបទនៅលើក្បាលដីតូចៗ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ស្ទើរតែជិតពាក់កណ្តាលនៃគ្រួសារមានដីកសិកម្មតិចជាង ១ហិកតា ហើយគ្រួសារខ្លះគ្មានដីសោះតែម្តង។ បន្ថែមពីលើនេះ ១% នៃស្ត្រីពឹងផ្អែកលើកសិកម្មជាលក្ខណៈគ្រួសារ និងការចិញ្ចឹមសត្វ (វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ និង ក្រសួងផែនការ ឆ្នាំ២០០៩)។ ការធ្វើកសិកម្មនៅថ្នាក់ក្រោមបំផុត បាននាំទៅរកការផ្លាស់ប្តូរអង្គការកសិករ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋាភិបាលក្នុងទសវត្សរ៍១៩៦០ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះ បានអភិវឌ្ឍទៅជាអង្គការផ្សេងៗដែលមានលក្ខណៈខុសពីមុនយ៉ាងខ្លាំង។

អង្គការកសិករមានសក្តានុពលផ្តល់ការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងដល់កសិករជាស្ត្រី (សូមមើល ប្រអប់លេខ ៤) ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមរបស់អង្គការកសិករត្រូវតែដោះស្រាយ។ GMAP បង្ហាញពីគំនិតផ្តួចផ្តើមល្អមួយដើម្បីជួយអង្គការកសិករជាស្ត្រី ប៉ុន្តែគេត្រូវការយុទ្ធសាស្ត្របន្ថែមទៀតដើម្បីដោះស្រាយវិសមភាព ដើម្បីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីដើម្បីធ្វើការសហការគ្នានិងជួយពួកគេទទួលបានសេវាកម្មដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីកែលម្អ និងពង្រីកផលិតផល កសិកម្មរបស់ពួកគេបន្ថែមទៀត។ កិច្ចការនេះគួរត្រូវបានដាក់បញ្ចូលមិនត្រឹមតែនៅក្នុង GMAPs ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែនៅក្នុងគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពទូលំទូលាយជាងនេះរបស់រដ្ឋាភិបាលផងដែរ។

ប្រអប់ទី ៤៖ ស្ត្រីនៅក្នុងអង្គការកសិករនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

អង្គការកសិករ គឺជាសហករណ៍កសិករមួយនៅក្នុងភូមិមួយ ឬមកពីភូមិក្បែរៗគ្នា ដែលប្រមូលផ្តុំគ្នាដោយមានគោលដៅរួមសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរួមគ្នា ទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពកសិកម្ម។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានអង្គការកសិករបីប្រភេទ៖ ក្រុមដែលមានទំហំតូច និងក្រៅប្រព័ន្ធដែលមានសមាជិកពី ៥ ទៅ ៣០នាក់, សមាគមដែលមានសមាជិកពី ៣០នាក់ ទៅ ១០០នាក់ និង សហករណ៍(សហគមន៍) កសិកម្មដែលមានទំហំធំជាងគេ និងមានលក្ខណៈក្នុងប្រព័ន្ធច្រើនជាង ដែលមានសមាជិកលើសពី ១០០នាក់ និងត្រូវបានចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ជិត ៧០% នៃអង្គការកសិករ គឺជាក្រុមកសិករ ដែលមានសមាជិកតិចជាង ៣០នាក់ ហើយ ១២% មានសមាជិកលើស ១០០នាក់។

ករណីសិក្សាពីរដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងគ្នា បានវិភាគឥទ្ធិពលនៃអង្គការកសិករនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង កំពង់ធំ កំពត និងស្វាយរៀង។ ក្នុងចំណោមអង្គការកសិករទាំងបីប្រភេទ សហគមន៍កសិកម្ម (ឬសហករណ៍) ត្រូវបានគេរកឃើញថា មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់ជាងគេ ហើយសមាជិកសហគមន៍កសិកម្មមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើផលិតកម្មស្រូវនិងការចិញ្ចឹមសត្វ ដោយប្រាក់ចំណូលនិងកម្រៃរបស់សមាជិក មានកម្រិតខ្ពស់ជាងអ្នកដែលមិនមែនជាសមាជិកសហគមន៍កសិកម្ម។ លទ្ធផលវិជ្ជមានដូចគ្នានេះមិនត្រូវបានគេសង្កេតឃើញនៅក្នុងអង្គការកសិករដទៃទៀតទេ។

ជាផ្នែកមួយនៃគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មរបស់ខ្លួន រដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់ និងផ្តល់អាទិភាពដល់ការធ្វើកសិកម្មខ្នាតតូច និងអង្គការកសិករ ជាកូនសោមួយនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ថ្មីៗនេះ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់មួយដែលរួមបញ្ចូលយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រដើម្បីការពារសហគមន៍កសិកម្ម និងផ្តល់ដល់ពួកគេនូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀត។ ការគាំទ្រទាំងនេះមិនមានសម្រាប់ ៧០% ទៀតនៃអង្គការកសិករនោះទេ។ សមាគមកសិករ និងសហគមន៍កសិកម្មភាគច្រើនកើតចេញពីក្រុមកសិករ។ ដូច្នេះ ទោះបីជាវាជាការសំខាន់ដែលត្រូវផ្តល់ជំនួយដល់សហគមន៍ដែលមានស្រាប់ក៏ដោយ ក៏សហគមន៍ទាំងនេះអាចរីកកាន់តែធំឡើងថែមទៀតទៅបាន លុះត្រាណាតែអង្គការកសិករដទៃទៀត បានទទួលការគាំទ្រដោយត្រឹមត្រូវ។

យោងតាមទិន្នន័យជំរឿនឆ្នាំ២០០៨ ប្រមាណ ២៦% នៃគ្រួសារកម្ពុជាមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារ។ នេះគឺហាក់ដូចជាស្រដៀងគ្នានឹងភាគរយនៃគ្រួសារដែលដឹកនាំដោយស្ត្រីក្នុងតំបន់ដែរ។ ការសន្និដ្ឋានពីការសិក្សាទាំងនេះគឺថា ស្ត្រីភាគច្រើនគឺជាសមាជិកនៃអង្គការកសិករតូចៗ។ បញ្ហាប្រឈមទូទៅចំពោះអង្គការកសិករ ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី ឬ បុរស រួមមានរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមមិនល្អ កង្វះខាតការដឹកនាំល្អ ការអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនបានត្រឹមត្រូវ ការខកខានមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សមាជិក និងកង្វះខាតការគាំទ្រខាងក្រៅ ដូចជាការទទួលបានព័ត៌មាននិងសេវាកម្ម។ បន្ថែមពីលើនេះ មានបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗចំនួនបួន ដែលប៉ះពាល់ជាពិសេសដល់សមាជិកជាស្ត្រី។

ទីមួយ សមាជិករបស់ក្រុមកសិករ ទទួលបានឥណទានដោយមានកម្រិត។ កម្ចីជាមធ្យមដែលទទួលបានគឺត្រឹមតែ ៣១០.០០០ រៀល (ប្រមាណ ៧៨ ដុល្លារ) ប៉ុណ្ណោះ ដែលនេះគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យសមាជិកពង្រីកផលិតកម្មកសិកម្មរបស់ពួកគេនោះឡើយ។ ទំហំកម្ចីជាមធ្យមដែលស្ត្រីបានទទួលគឺ ២១០.០០០ រៀល មានតែ ៦១%នៃទំហំកម្ចីប៉ុណ្ណោះ ត្រូវបានពង្រីកដល់បុរស។ ទីពីរ ដីកសិកម្មមានកម្រិត ហើយក្បាលដីសម្រាប់ធ្វើកសិកម្មមានទំហំតូចសម្រាប់ស្ត្រី ជាងសម្រាប់បុរស។ សន្តិសុខដីធ្លី និងការចុះបញ្ជីដីធ្លី ក៏ជាបញ្ហាយូរអង្វែងមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយបានប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ស្ត្រី។ មានទំនាក់ទំនងរវាងសន្តិសុខដីនិងផលិតភាពដី។ ទីបី មានតែ ៤៩% នៃស្ត្រីដែលជាមេគ្រួសារ អាចអាននិងសរសេរបាន ប្រៀបធៀបទៅនឹង ៨០% នៃបុរសជាមេគ្រួសារ។ មានទំនាក់ទំនងរវាងសិទ្ធិប្រើប្រាស់ដីធ្លី និងផលិតភាពដីធ្លី។ ទីបី មានតែ៤៩% នៃ

មេគ្រួសារជាស្ត្រីប៉ុណ្ណោះដែលចេះអាន និងសរសេរ ប្រៀបធៀបនឹង ៨០% នៃមេគ្រួសារជាបុរស។ ជាមធ្យម ស្ត្រីមានការអប់រំដល់ថ្នាក់ទីបី រីឯបុរសវិញមានការអប់រំដល់ថ្នាក់ទីប្រាំ។

ចុងក្រោយ បើតាមរបាយការណ៍ សមាជិកមិនអាចទទួលបានចំណេះដឹងនិងបច្ចេកទេសដែលផ្តល់ដោយអង្គការកសិករនោះទេ ទោះបីជាវាអាចមានភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរសក្នុងន័យនេះក៏ដោយ ដោយសារតែការបែងចែកការងារពលកម្មខុសៗគ្នា។ បន្ថែមពីលើនេះ ប្រមាណ ៨០% នៃសមាជិកអង្គការកសិករ (ទាំងបុរស ទាំងស្ត្រី) មិនអាចទទួលបានរួមគ្នានូវទីផ្សារធាតុចូលនិងធាតុចេញ ដែលជាមុខងារគន្លឹះមួយរបស់អង្គការកសិករ*****

ប្រភព៖ សូមមើលករណីសិក្សានៅក្នុង V. Theng, S. Keo, *និង* P. Khiev. 2013។ *ការវាយតម្លៃនៃឥទ្ធិពលរបស់អង្គការកសិករមកលើសន្តិសុខស្បៀងសម្រាប់អ្នកក្រីក្រនៅជនបទ។ ការពិនិត្យឡើងវិញលើការអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំ* CRDI 2012-2013។ *ភ្នំពេញ៖* CRDI. p. 65; ADB. *សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។* មិនបានបោះពុម្ព។

សារៈសំខាន់នៃវិស័យកសិកម្មចំពោះការងាររបស់ស្ត្រី កំណើនរួមបញ្ចូល និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺមានសារៈសំខាន់ជាអាយុជីវិត និងត្រូវការយុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មជារួមសម្រាប់ស្ត្រី ដែលដាក់បញ្ចូលលក្ខណៈពិសេសនៃការប្រតិបត្តិល្អពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។ បន្ថែមពីលើនេះ ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យកសិកម្មអាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារ ដែលយកចិត្តទុកដាក់នឹងយេនឌ័រជារួម ដែល ILO អាចជួយរដ្ឋាភិបាលតាក់តែងឡើង។

ឧស្សាហកម្ម និងកម្មន្តសាល

ដូចដែលបានលើកឡើងមកហើយ គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដាក់បញ្ចូលសំលៀកបំពាក់និងស្បែកជើង ជាផលិតផលឧស្សាហកម្មចម្បងពីរសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយ នាំចេញ និងកំណើន។ ឧស្សាហកម្មនេះមានការបែងចែកទៅតាមយេនឌ័រយ៉ាងខ្លាំង ហើយទំនងជានៅតែជាប្រភពចម្បងមួយនៃការនាំចេញ និងការងារសម្រាប់អនាគតដែលអាចមើលឃើញ។ ការធានាភាពរស់នៃសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលវែងរបស់ឧស្សាហកម្មដែលរួមបញ្ចូលទាំងកំណើនជាបន្ត និងពិពិធកម្ម នឹងត្រូវការគោលនយោបាយនានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះ និងសហប្រតិបត្តិការជាមួយឧស្សាហកម្មឯកជន។ វិស័យដែលផ្តោតលើជំនាញទាបនិងពឹងផ្អែកលើការនាំចេញ មិនអាចមាននិរន្តរភាពក្នុងរយៈពេលវែង ប្រសិនណាបើកម្ពុជាមិនដំឡើងសង្វាក់តម្លៃនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល។ ដូច្នេះ បញ្ហានៃការកែទម្រង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការគាំពារសង្គម គឺមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង។

ការសិក្សាសាកល្បងនាពេលថ្មីៗមួយ បានឲ្យដឹងថា ការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានជំរុញតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសដោយអង្គការអន្តរជាតិនានា និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (UNCTAD 2013)។ គំនិតផ្តួចផ្តើមជាច្រើនបានគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ រួមទាំងនេះ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលរបស់សមាគម

រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងមជ្ឈមណ្ឌលផលិតភាពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង ពីព្រោះវាជួយសម្រួលដល់ចលនារបស់ផលិតករនៅកម្ពុជា ដើម្បីដំណើរការនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់។ ការសិក្សានេះក៏បានឲ្យដឹងផងដែរថា ឧស្សាហកម្មនេះផ្តល់នូវឱកាសសម្រាប់ភាពជាសហគ្រិនជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី។ ក្នុងចំណោមសហគ្រិនជាស្ត្រីសរុបនៅក្នុងធុរកិច្ចកម្មន្តសាលខ្នាតតូច (ដែលមាននិយោជិតតិចជាង៥០នាក់ និងមានទ្រព្យសកម្មភាពក្នុងតម្លៃតិចជាង២៥០.០០០ដុល្លារ) ៣០%ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនិងកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ស្ត្រីក៏ត្រូវតែមានឱកាសសម្រាប់ដំឡើងឋានៈដែរ។ បច្ចុប្បន្ននេះ បុគ្គលិកបច្ចេកទេសនិងបុគ្គលិកផ្នែកត្រួតពិនិត្យ/គ្រប់គ្រង គឺជាជនបរទេស។ គេត្រូវការយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ដើម្បីទាក់ទាញស្ត្រីនិងលើកទឹកចិត្តពួកគេឲ្យអភិវឌ្ឍជំនាញ និងឡើងទៅកាន់មុខតំណែងជាន់ខ្ពស់ ឬមុខតំណែងផ្នែកត្រួតពិនិត្យ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះត្រូវការវិធីសាស្ត្រគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយ និងកិច្ចសន្ទនាសង្គមរវាងរដ្ឋាភិបាល និយោជក និងសហជីព។

គោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលគឺផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ថែមទៀតទៅលើការពង្រីក និងការកែលម្អឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រី

គេប៉ាន់ស្មានថា រោងចក្រកាត់ដេរតូចៗពី ២.០០០ ទៅ ៣.០០០ រោងច្រកនៅក្នុងរាជធានីផ្គត់ផ្គង់ និងដើរតួជាអ្នកម៉ៅការបន្តឲ្យក្រុមធំៗ។ គោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលគឺផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ថែមទៀតទៅលើការពង្រីក និងការកែលម្អឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រីរួមទាំង ការពង្រីកវិធីសាស្ត្រ BFC ដើម្បីដាក់បញ្ចូលរោងចក្រកាត់ដេរតូចៗជាច្រើន ដែលមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយ BFC *(UNCTAD 2013)*។

ទេសចរណ៍

ស្ត្រីមានតំណាងល្អរួចទៅហើយទាំងការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធ និងការងារងាយរងគ្រោះនៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម និងមានចំណែកនៃការងារនៅក្នុងវិស័យនេះធំជាងបុរស។ ដូច្នេះវាអាចជាប្រភពមួយដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កំណើនរួមបញ្ចូលសម្រាប់ស្ត្រី។ អនុវិស័យសេវាជាក់លាក់ដែលមានភាពពាក់ព័ន្ធចំពោះការងារបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលកំពុងត្រូវបានពិភាក្សា ត្រូវបានរំលេចនៅទីនេះ។ កម្ពុជាដាក់វិស័យទេសចរណ៍នៅលើបញ្ជីអាទិភាពកំពូលរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការបង្កើនការងារ។

ទេសចរណ៍ជួយផ្តល់ការងារ និងភាពផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ទេសចរណ៍ផ្តល់ឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅកម្រិតថ្នាក់នៃមុខរបរផ្សេងៗមួយចំនួន ហើយជាពិសេសទេសចរណ៍ធម្មជាតិផ្តល់នូវយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ស្ត្រីជនបទ។ បញ្ហាសំខាន់ដែលត្រូវដោះស្រាយនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយឧសហ្សាហកម្មទេសចរណ៍ រួមមានផលប៉ះពាល់នៃទេសចរណ៍មកលើបរិយាកាសរូបវ័ន្ត និងរចនាសម្ព័ន្ធសង្គមនិងវប្បធម៌របស់ប្រទេស និងត្រូវដោះស្រាយហានិភ័យនានាដូចជា ការកើនឡើងនូវទេសចរណ៍ផ្លូវភេទ និងការជួញដូរស្ត្រីនិងក្មេងស្រី។ បញ្ហាទាំងនេះតម្រូវឲ្យមានការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវច្បាប់និងគោលនយោបាយ។ សារៈសំខាន់នៃឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ចំពោះប្រាក់ចំណូលជាតិ និងឱកាសការងាររបស់កម្ពុជា ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅពេលរដ្ឋាភិបាលបានដាក់វិស័យនេះជាអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពទាំង៦ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច *(ADB 2012c)*។ វាក៏ជា

យុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះមួយក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយរបស់រដ្ឋាភិបាល នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរបស់កម្ពុជា និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិថ្មីៗនេះ។

ក្រសួងទេសចរណ៍ មានសកម្មភាពនៅក្នុងការផ្សព្វផ្សាយកម្ពុជាជាគោលដៅទេសចរណ៍មួយ។ ប្រធាននាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (ASEAN) នៅក្នុងក្រសួងទេសចរណ៍ថ្មីៗនេះ បានធ្វើបទបង្ហាញមួយដែលបានលើកឡើងពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ទេសចរណ៍ ឆ្នាំ២០១១–២០២០ *(ADB 2012c)*។ ផែនការនេះដាក់បញ្ចូលគោលនយោបាយវិស័យទេសចរណ៍នានា ដូចជា គោលនយោបាយទេសចរណ៍ជាតិ និងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីទេសចរណ៍ធម្មជាតិ បទបញ្ជា ការណែនាំច្បាប់ស្តីពីទេសចរណ៍ និងការបង្កើតច្បាប់ថ្មីមួយស្តីពីអភិបាលកិច្ចទេសចរណ៍ធម្មជាតិទោះបីជាវាហាក់ដូចជាថា កម្មវិធីទាំងនេះមិនទាន់បានអនុវត្តក៏ដោយ។ ប្រធាននាយកដ្ឋាននេះបានកត់សម្គាល់ថា ទេសចរណ៍វប្បធម៌គឺជាអាទិភាពមួយ ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹង ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ឧស្សាហកម្មនាំចេញស្រូវ និងគោលដៅវប្បធម៌ផ្សេងៗជាច្រើន។ គោលដៅទី ៣ នៃ GMAP នៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ឆ្នាំ២០០៨–២០០៩ សំដៅទៅលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងវិស័យទេសចរណ៍ និងនៅក្នុងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ទេសចរណ៍។ គោលដៅនេះគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសំដៅប្រមូលទិន្នន័យបំបែកទៅតាមយេនឌ័រ និងបង្កើនចំនួនស្ត្រីដែលចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីទេសចរណ៍ដោយកត់សម្គាល់ឃើញថា ស្ត្រីជារួមមានអត្រាចូលរួមទាបនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជាងបុរស។ វាក៏សំដៅទៅលើតម្រូវការចាំបាច់ដែលត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍទេសចរណ៍ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រង ការសរសេរសំណើ និងការរៀបចំផែនការថវិកា និងព័ត៌មានអំពី ឥទ្ធិពលលើវប្បធម៌និងបរិស្ថាន។ ដើម្បីជួយស្ត្រីទទួលបានការងារ និងបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ អាទិភាពបន្ថែមទៀតត្រូវបានលើកឡើងសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាដល់មគ្គុទ្ទេសក៍ទេសចរណ៍ ក៏ដូចជា នៅក្នុងផ្នែកសិប្បកម្ម។ ផែនការសកម្មភាពក៏រំលេចផងដែរ ពីត្រូវការចាំបាច់ដែលត្រូវជួយស្ត្រីនៅក្នុងការបង្កើតគណៈកម្មាធិការ និងកម្មវិធីទេសចរណ៍ធម្មជាតិនៅសហគមន៍។

ឯកសារពិភាក្សារបស់ UNDP មួយដែលមានចំណងជើងថា *ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជា* ក៏បានផ្តល់អនុសាសន៍ផ្នែកគោលនយោបាយមួយចំនួនដើម្បីបង្កើនភាពប្រកួតប្រជែងនៃឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍របស់កម្ពុជា។ ឯកសារនេះបានកត់សម្គាល់ថា ប្រទេសជិតខាងរបស់កម្ពុជាមានដំណើរការល្អជាង សូម្បីតែទាក់ទងទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដែលគាំទ្រអ្នកក្រផងដែរ នៅក្នុងតំបន់នានាដែលមានរមណីយដ្ឋានវប្បធម៌ធំៗ។ ឯកសារនេះក៏បានបង្ហាញផងដែរថា អ្នកក្រទទួលរងផលប៉ះពាល់ជាច្រើនពីការអភិវឌ្ឍទេសចរណ៍យ៉ាងរហ័សនេះ ដូចជាការបណ្តេញចេញពីដីធ្លី ដោយមិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ជាដុំកំភួនពីការអភិវឌ្ឍទាំងនេះឡើយ។ ឯកសារនេះបានបង្ហាញពីតម្រូវការចាំបាច់ដែលត្រូវបង្កើនទេសចរណ៍ធម្មជាតិ និងធ្វើឲ្យមានភាពចម្រុះគ្នានៃទេសចរណ៍ ដើម្បីកុំឲ្យវិស័យ

ទេសចរណ៍កម្ពុជាពឹងផ្អែកខ្លាំងពេកលើទីតាំងវប្បធម៌តែមួយ—ពោលគឺ ប្រាសាទអង្គរវត្ត។ ចុងក្រោយឯកសារនេះក៏បានកត់សម្គាល់ផងដែរថា ភាពខុសគ្នាផ្អែកយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍នៅតែមាន ហើយថា ចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងច្បាប់សមភាពយេនឌ័រ កែតម្រូវប្រាក់បៀវត្សរ៍សម្រាប់មុខតំណែងស្រដៀងគ្នា និងបង្កើនឥទ្ធិពលពីទេសចរណ៍ដែលគាំទ្រអ្នកក្រីក្រឲ្យបានច្រើន *(UNDP 2009)*។

បន្ថែមពីលើអនុសាសន៍ទាំងនេះ គេចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយឧបសគ្គចំពោះការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខរបរដែលទាក់ទងនឹងទេសចរណ៍ ដើម្បីកុំឲ្យស្ត្រីធ្លាក់ចូលទៅក្នុងមុខរបរផ្សព្វផ្សាយដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបនៅក្នុងទីកន្លែងមិនសូវល្អនានា ដូចជាសួនស្រាបៀរ ជាដើម។ ការកាត់បន្ថយហានិភ័យពីការជួញដូរសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដោយសារតែការអភិវឌ្ឍទេសចរណ៍ ក៏ជាបញ្ហាមួយសំខាន់ផងដែរ។ (សូមមើលប្រអប់ទី ៥)។

ចុងក្រោយ លក្ខណៈពិសេសថ្នាក់តំបន់ថ្មីសំខាន់មួយគឺការអនុម័តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទេសចរណ៍អាស៊ានឆ្នាំ២០១១–២០១៥ ដែលមានសក្ដានុពលលើកទឹកចិត្តដល់កំណើនទេសចរណ៍និងការផ្សារភ្ជាប់គ្នានូវតំបន់ទេសចរណ៍នានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្ដី កិច្ចការនេះនឹងតម្រូវឲ្យកម្ពុជាបង្កើនការបណ្ដុះបណ្ដាលទេសចរណ៍ជំនាញរបស់ខ្លួន តាមរយៈផែនការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទេសចរណ៍ជាតិកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២–២០២០។

គោលដៅទី ៣ នៃ GMAP នៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ឆ្នាំ២០០៨–២០០៩ សំដៅទៅលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងវិស័យទេសចរណ៍ និងនៅក្នុងគម្រោងអភិវឌ្ឍ

ប្រអប់ទី ៥៖ យុទ្ធសាស្ត្របង្ការការជួញដូរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

សហប្រតិបត្តិការរវាងក្រសួងទេសចរណ៍ និងគម្រោងអនុតំបន់មេគង្គរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងការជួញដូរកុមារនិងស្ត្រី ដែលបានចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ២០០៥ បានបង្កើតនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ទេសចរណ៍ដែលធានាសុវត្ថិភាពដល់កុមារ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍។ ផែនការនេះគឺជាគំនិតថ្មី និងមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងកំពុងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមានការស្រាវជ្រាវទៅលើការជួញដូរ គោលនយោបាយ និងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់ទេសចរណ៍ដោយសុវត្ថិភាព ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការពង្រឹងច្បាប់ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្ការ ការការពារសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេង និងកុមារដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ និងការបង្កើតសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធនានា។ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយផ្តោតទៅលើ ៣ ផ្នែក៖ ការការពារការងារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជំរុញនិងការត្រួតពិនិត្យតាមដានការប្រកាន់ខ្ជាប់ទៅនឹងច្បាប់ការងារនៅទីកន្លែងធ្វើការ និយ័តកម្មទេសចរណ៍ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជំរុញនិងការត្រួតពិនិត្យតាមដានការប្រកាន់ខ្ជាប់នឹងបទបញ្ជាទេសចរណ៍ និងការគាំពារសង្គម ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវាកម្មនានា។ កិច្ចការនេះរួមមានការសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងទេសចរណ៍ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងកិច្ចការនារី និងរួមមានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក និងសមាគមនិយោជក សហជីព និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល។

ប្រភព៖ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឆ្នាំ២០០៧។ *ការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈម៖ ការប្រតិបត្តិដែលជោគជ័យសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ការជួញដូរមនុស្សនៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គ។* បាងកក។

សេវាកម្មរដ្ឋ

ការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈគឺជាប្រភពដ៏សំខាន់នៃការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ស្ត្រី ប្រសើរជាងវិស័យឧស្សាហកម្មដទៃទៀត

ការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈ គឺជាប្រភពដ៏សំខាន់នៃការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ស្ត្រី ប្រសើរជាងវិស័យឧស្សាហកម្មដទៃទៀត ប៉ុន្តែស្ត្រីត្រូវបានរិតត្បិតដោយការងារភាគច្រើន នៅក្នុងមុខរបររដ្ឋក្នុងវិស័យថែទាំដែលផ្តោតលើយេនឌ័រ និងតាមប្រពៃណី ដូចជា សុខភាព និងការអប់រំ ហើយពួកគេមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុងអនុវិស័យដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ជាងនេះ។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីកម្ពុជាមានចំណែកការងារក្នុងក្របខ័ណ្ឌទាបខ្លាំងនៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ទាំងអស់ និងគ្រប់ប្រភេទការងារ ជាងបុរសសូម្បីតែនៅក្នុងផ្នែកដែលធ្លាប់តែ "ជាប្រពៃណី" របស់ស្ត្រី ដូចជា សុខាភិបាល និងអប់រំ។ ក្រសួងផ្សេងៗកំពុងតែផ្តោតទៅលើការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ និងប្រើប្រាស់ GMAPs ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ ប៉ុន្តែកិច្ចការនេះតម្រូវឲ្យមានការខិតខំបន្ថែមទៀត។ មានឱកាសកាន់តែច្រើនសម្រាប់ការងារនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយស្ត្រីគួរត្រូវបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញ និងឱកាសដើម្បីជួយពួកគេទទួលបានសមធម៌នៅក្នុងគ្រប់អនុវិស័យទាំងអស់។

សហគ្រិនភាព

មានការកើនឡើងយ៉ាងរហ័សនូវចំនួន និងសមាមាត្រនៃសហគ្រិនជាស្ត្រី នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ *(Minniti and Naude 2010, 280)*។ ការសិក្សាបានបង្ហាញថា សហគ្រាស

មីក្រូ ខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី (MSMEs) បង្កើនឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រី និងរួមចំណែកដល់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ទូលំទូលាយ *(ADB និង ILO 2013a)*។ ការអង្កេតមួយបានបង្ហាញថា សហគ្រិនជាស្ត្រី ទំនងជាត្រូវបានជំរុញទឹកចិត្តខ្លាំងជាងបុរស ដោយសារតែភាពចាំបាច់។ អ្នកទាំងនេះគឺជាសហគ្រិនដែលតម្រង់ឆ្ពោះទៅលើមុខរបរ ដែលព្យាយាមគេចចេញពីភាពគ្មានការងារធ្វើ *(ILO និង VWEC 2007)*។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី បុរសទំនងជាសហគ្រិនដែលត្រូវបានជំរុញទឹកចិត្តដោយគោលបំណង ឬតម្រង់ឆ្ពោះទៅរកការលូតលាស់ ដោយចាប់ផ្តើមពីធុរកិច្ចមួយដោយសារតែមានការយល់ដឹងល្អអំពីធុរកិច្ច និងជំនាញសហគ្រិន។ ការសិក្សានេះបានសន្និដ្ឋានថា មូលហេតុចម្បងចំពោះភាពខុសគ្នានៃការជំរុញទឹកចិត្តនេះ គឺថា ស្ត្រីរ៉ាប់រងបន្ទុកគ្រួសារច្រើនជាង។ សមាសភាគបន្ថែមមួយគឺចំណុចខ្សោយរបស់សហគ្រិនជាស្ត្រី នៅក្នុងការបង្កើតទំនាក់ទំនងសង្គម និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង។ លក្ខណៈពិសេសមួយរបស់សហគ្រិនដែលតម្រង់ឆ្ពោះទៅរកមុខរបរ គឺថាធុរកិច្ចរបស់ពួកគេជារឿយៗស្ថិតនៅក្រៅប្រព័ន្ធ ពាក់កណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធ ឬខ្នាតតូច រីឯសហគ្រិនដែលតម្រង់ឆ្ពោះទៅរកការលូតលាស់មានសក្តានុពល និងបំណងលូតលាស់ទៅជាធុរកិច្ចធំ ពីព្រោះពួកគេមានទិសដៅច្បាស់លាស់សម្រាប់ទាំងការវិនិយោគផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ ILO បានរាយការណ៍អំពីរយៈពេល១០ឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រិនស្ត្រីរបស់ខ្លួន *(ILO 2012h)*។ របាយការណ៍នេះបានកំណត់ពីឧបសគ្គទូទៅដែលសហគ្រិនជាស្ត្រីប្រឈមមុខ រួមទាំងកង្វះខាតការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុនិងផលិតភាព កង្វះខាតការទទួលបានវត្ថុបញ្ចាំ ដីធ្លី ការបណ្តុះបណ្តាល និងព័ត៌មាន ការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារកាន់តែច្រើន និងការធ្វើដំណើរតិចជាងមុន បទដ្ឋានវប្បធម៌ និងអាកប្បកិរិយាចំពោះសហគ្រិនជាស្ត្រី។ ឧបសគ្គទាំងនេះគឺស្រដៀងគ្នានឹងឧបសគ្គដែលបានកំណត់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែរ។ របាយការណ៍ស្តីពីស្ត្រីរបស់អង្គការត្រួតពិនិត្យមើលសហគ្រិនសកល ឆ្នាំ២០១០ (Global Entrepreneurship Monitor's 2010 Women's Report) បានកំណត់ពីសារៈសំខាន់នៃការបង្កើតបរិយាកាសដែលស្ត្រីត្រូវបានគេផ្តល់ព័ត៌មានជូនអំពីភាពជាសហគ្រិន ហើយអាចប្រមើមើលថាតើ នេះអាចជាវិធីដ៏ល្អមួយអាចទទួលយកបាន និងមានភាពទាក់ទាញ សម្រាប់ ការងារនិងមុខរបរ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេទេ *(Kelley et al. 2010)*។ របាយការណ៍នេះក៏បានកត់សម្គាល់ផងដែរថា ស្ត្រីមិនទំនង–ឬមិនទំនងជាអាច–រក្សាធុរកិច្ចមួយឲ្យឈានដល់ដំណាក់កាលចាស់ទុំបានទេ។ ដូច្នេះ គេចាំបាច់ត្រូវតែជួយស្ត្រី មិនត្រឹមតែក្នុងការចាត់ចែងធុរកិច្ចពីដំបូងមួយប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវរក្សានិរន្តរភាព និងការរីកលូតលាស់ជាធុរកិច្ចរឹងមាំមួយផងដែរ។ ការពិនិត្យឡើងវិញលើការប្រតិបត្តិល្អនៃគោលនយោបាយ បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រគោលនយោបាយមួយចំនួនដើម្បីជួយស្ត្រីនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ *(ADB និង ILO 2013a)*។
វិធានការដើម្បីគាំទ្រ និងជួយសម្រួលស្ត្រីក្នុងការពង្រីកអាជីវកម្មនិងកាលៈទេសៈការងាររបស់ពួកគេ អាចលើកទឹកចិត្តជាពិសេសដល់ការច្របាច់បញ្ចូលជាដំណាក់កាលៗនូវអាជីវកម្មរបស់ស្ត្រីជនបទទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ[32]។ ជារឿយៗ សហករណ៍ស្ត្រីគឺជាដំណោះស្រាយនៃការប្រតិបត្តិល្អមួយ។

រដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់ថា ភាគច្រើនៃប្រជាពលរដ្ឋធ្វើការក្នុងតំបន់ជនបទឬសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ហើយថា ភាគច្រើនលើសលប់នៃសហគ្រាសអាចចាត់ទុកថាមានទំហំតូចបំផុត។ គោលនយោបាយស្តីពីសហគ្រិន ត្រូវបានបញ្ជាក់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ឆ្នាំ២០០៥ (ហើយក្នុងឆ្នាំ២០០៧) ក៏ដូចជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ បច្ចុប្បន្នកម្ម ឆ្នាំ២០០៩–២០១៣ ដែលផ្តល់អាទិភាពទៅលើការកែលម្អបរិយាកាសធុរកិច្ច សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ MSME។ ផ្នែកដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទាំងបួនរួមមាន ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងនិយ័តកម្ម ហិរញ្ញប្បទាន វិធានការគាំទ្រសម្រាប់ MSMEs និងការដាក់បញ្ចូល MSMEs ទៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃសកល ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការទប់ស្កាត់អំពើជួញដូរ[33]។ NSDP គាំទ្រដល់ការបង្កើតក្រុមផលិតករ MSME បណ្តាញសហគ្រិនជាស្ត្រី និងការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ រួមទាំង គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ វិស័យឯកជន និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ ការលើកឡើងជាក់លាក់អំពីស្ត្រីនៅក្នុង NSDP និងក្របខ័ណ្ឌនេះ ផ្តល់នូវមូលដ្ឋានដ៏ល្អ សម្រាប់បង្កើនការទទួលបានព័ត៌មានរបស់សហគ្រិនជាស្ត្រីអំពីគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុ និងមីក្រូឥណទាន។

> ទោះបីជាស្ត្រីចាត់ចែងសហគ្រាសច្រើនជាងពាក់កណ្តាលរបស់ប្រទេសក៏ដោយ ក៏ពួកគេនៅតែជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមច្រើនជាងបុរសដែរ

ទស្សនវិស័យយេនឌ័រអំពីភាពជាសហគ្រិននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានទទួលយកបន្ថែមទៀតជាផ្នែកមួយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រាំឆ្នាំ ២០០៩–២០១៣៖ នារីរតនៈទី III។ ការអនុវត្តកម្មវិធីនិងសេវាកម្មដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាសហគ្រិនរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានសម្រេចភាគច្រើនតាមរយៈមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ត្រី ដែលបានវិវត្តចេញពីមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផ្អែកលើការផ្គត់ផ្គង់ ទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍសហគ្រាសផ្អែកលើតម្រូវការ ដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរួមបញ្ចូលគ្នា។ ការផ្សព្វផ្សាយអំពីចលនាភូមិមួយផលិតផលមួយរបស់រដ្ឋាភិបាល ជាពិសេស នៅក្នុងតំបន់ជនបទ អាចជួយស្ត្រីសហគ្រិនជាស្ត្រីផងដែរ។

ទោះបីជាស្ត្រីចាត់ចែងសហគ្រាសច្រើនជាងពាក់កណ្តាលរបស់ប្រទេសក៏ដោយ ក៏ពួកគេនៅតែជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមច្រើនជាងបុរសដែរ។ អង្គការសហប្រជាជាតិ និង ILO កំពុងតែជួយដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ MSME និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ សំដៅកាត់បន្ថយឧបសគ្គចំពោះសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ឧបសគ្គចំពោះការចូលសម្រាប់បង្កើត MSMEs និងការទទួលបានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ហើយឧបសគ្គចំពោះការទទួលបានហិរញ្ញវត្ថុនេះគឺជារបាំងដ៏ធំសម្រាប់សហគ្រិនជាស្ត្រី។ ឱកាសសម្រាប់ការបង្កើតការងារសម្រាប់ស្ត្រីតាមរយៈភាពជាសហគ្រិន សង្ឃឹមថានឹងត្រូវបានកែលម្អយ៉ាងខ្លាំង តាមរយៈវិធីសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ គេត្រូវការកញ្ចប់គាំទ្រពេញលេញមួយដើម្បីបានទៅដល់ស្ត្រីក្រីក្រនៅជនបទ។

---

[32] សូមមើលផងដែរ ILO (2010d)។

[33] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី III, ចំណុច C.6)។

គោលនយោបាយគាំទ្រការងារ

កិច្ចគាំពារសង្គម

ពាក្យថា *កិច្ចគាំពារសង្គម* បានផ្លាស់ប្តូរនិងពង្រីកខ្លួន ដោយងាកចេញឆ្ងាយពីសញ្ញាណនៃសំណាញ់សន្តិសុខសង្គម ដើម្បីដាក់បញ្ចូលការធានារ៉ាប់រងសង្គម ក៏ដូចជាសេវាសង្គមមួយចំនួន ដែលការពារទប់ទល់នឹងហានិភ័យជាក់លាក់។ ADB កំណត់និយមន័យកិច្ចគាំពារសង្គមថាជា "សំណុំនៃគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីដែលត្រូវបានតាក់តែង ឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងភាពងាយរងគ្រោះ ដោយលើកកម្ពស់រង្វាស់ពលកម្មដោយប្រសិទ្ធភាព (efficient labor markers) បន្ថយការប្រឈមរបស់ពលរដ្ឋទៅនឹងហានិភ័យ និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីការពារខ្លួនពួកគេពីគ្រោះថ្នាក់ និងការកាត់ផ្តាច់/ការបាត់បង់ប្រាក់ចំណូល" (គេហទំព័ររបស់ ADB ស្តីពីការគាំពារសង្គម)។ សមាសភាគនៃកម្មវិធីគាំពារសង្គម រួមមាន កម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គមដោយមានវិភាគទានជំនួយសង្គមក្នុងទម្រង់ជាការផ្ទេរទៅឲ្យក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ និងកម្មវិធីទីផ្សារការងារ ដើម្បីជួយប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានការងារ។ ការគាំពារសង្គមរួមមានសេវានានានិងការផ្តល់ តាវកាលិកដែលជំរុញដោយហានិភ័យសង្គមជាក់លាក់ (ដូចជា ចាស់ជរា ឬពិការភាព) ឬព្រឹត្តិការណ៍ជីវិតនានា (ដូចជាកំណើតរបស់កុមារ)។ ជារឿយៗ គេពិបាកគូសបន្ទាត់មួយ រវាងការគាំពារសង្គម និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបង្កើតសាធារណការ ការអប់រំ និងការថែទាំសុខភាព។

និយមន័យរបស់ ILO នៃកិច្ចគាំពារសង្គម ក៏រួមបញ្ចូលផងដែរនូវ "ការទទួលបានជាសកលនៃសេវាសង្គមដែលមានតម្លៃសមរម្យជាសារវ័ន្ត ក្នុងផ្នែកសុខភាព ទឹក និងអនាម័យ ការអប់រំ សន្តិសុខស្បៀង លំនៅស្ថាន និងសេវាដទៃទៀតដែលត្រូវបានកំណត់យោងទៅតាមអាទិភាពជាតិ" (ILO 2011f, 23)។ វេទិកាសន្តិសុខសង្គម គ្រប់ជ្រុងជ្រោយថ្មីមួយដែលបានអភិវឌ្ឍឡើងនិងជំរុញដោយ ILO ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យអនុវត្តតាវកាលិកគ្មានវិភាគទានជាសារវ័ន្តអប្បបរមា (minimum essential noncontributory benefits) ដែលធានាដោយរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជា "ជណ្តើរសន្តិសុខសង្គម" ("social security staircase")[34]។ ការនិយាយអំពី "ជណ្តើរសន្តិសុខសង្គម" មានគោលបំណងគ្របដណ្តប់នូវការរួមបញ្ចូលគ្នានៃខ្នាតខ្សែទទឹងមួយ (horizontal dimension) ដែលរួមមានតាវកាលិកគ្មានវិភាគទានជាសារវ័ន្តចំនួនបួនដែលធានាជូនបុគ្គលគ្រប់រូប ជាមួយទំហំតាមខ្សែបញ្ឈរមួយ (vertical dimension) ដែលណែនាំប្រទេសទាំងឡាយដែលបានបង្កើតកម្រាលសង្គម (social floor) ដើម្បីឈានបន្តិចម្តងៗទៅដល់កម្រិតអនុសញ្ញាស្តីពីសន្តិសុខសង្គម (ស្តង់ដារអប្បបរមា) របស់ ILO លេខ 1952 (No. 102) (ILO 2011e, 257)[35]។ បច្ចុប្បន្ន វេទិកានេះបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីគាំពារសង្គម និងការអនុវត្តកម្មវិធីបែបនេះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

វាគឺជាការប្រតិបត្តិល្អនៅក្នុងគោលនយោបាយគាំពារសង្គម ក្នុងការទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីនិងបុរសអាចទទួលរងភាពងាយរងគ្រោះខុសគ្នា។ កម្មវិធីខ្លះត្រូវដោះស្រាយហានិភ័យជាក់លាក់នានា ដូចជា ការពរពោះដែលមានតែស្ត្រីប៉ុណ្ណោះទទួលរង។ សូម្បីតែនៅពេល

វាគឺជាការប្រតិបត្តិល្អនៅក្នុងគោលនយោបាយគាំពារសង្គមក្នុងការទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីនិងបុរសអាចទទួលរងភាពងាយរងគ្រោះខុសគ្នា។

ស្ត្រីនិងបុរសប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យដូចគ្នាក៏ដោយ បទពិសោធន៍របស់ពួកគេក្នុងការទទួលរងហានិភ័យនោះអាចខុសគ្នា។ វិធីដែលបុរសនិងស្ត្រីទៅរក និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីគាំពារសង្គម ក៏ខុសគ្នាដែរ *(ADB និង ILO 2013a)*។

ការប្រតិបត្តិល្អទាមទារឲ្យមានការផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងខ្លាំងក្លារវាងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម និងប្រព័ន្ធការងារ តាមរយៈកម្មវិធីរួមនិងមានការសម្របសម្រួលដែលប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក ធ្វើការរួមគ្នា ហើយជូនកាលមានអនុប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលរួមគ្នា (ធនាគារពិភពលោក 2012b)[36]។ កម្មវិធីដែលត្រូវការសម្របសម្រួល រួមមានការផ្ទេរសាច់ប្រាក់ដោយមានលក្ខខណ្ឌ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ឱកាសចូលទីផ្សារការងារ តាមរយៈការងារសំណង់ និងការលើកទឹកចិត្តសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមសម្រាប់ជនក្រីក្រក្នុងវ័យធ្វើការងារ និងជនដែលងាយរងគ្រោះ (ADB និង ILO 2013a)។ បន្ថែមពីលើប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងសង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ យុទ្ធសាស្ត្រជំនួយសង្គមដែលជាការប្រតិបត្តិល្អដទៃទៀតដើម្បីជួយស្ត្រី រួមមានការផ្តោតគោលដៅជំនួយជាក្រុម ដោយប្រើសូចនាករនានាដូចជាគ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីដែលមិនទាន់បានទទួលការគាំទ្រ និងស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធីបង្កើតការងារជាសាធារណៈដោយផ្តោតគោលដៅលើស្ត្រី (ADB and ILO 2013a)[37]។

កម្មវិធីបង្កើតការងារជាសាធារណៈក៏ត្រូវបានគេចាត់ទុកកាន់តែច្រើនឡើង ជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃការគាំពារសង្គម ទោះបីជាកម្មវិធីនានាដូចជាការផ្ទេរសាច់ប្រាក់នៅតែជាផ្នែកតូចមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គមធំ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយ។ ការតាក់តែងគម្រោងបង្កើតការងារ ដូចជានៅក្នុងកម្មវិធីគាំពារសង្គមដទៃទៀតដែរ កំណត់ពីអ្នកដែលចូលរួម និងអ្នកដែលទទួលអត្ថប្រយោជន៍។ ខាងក្រោមនេះគឺជាលក្ខណៈពិសេសសំខាន់ៗខ្លះនៃកម្មវិធីការងារសាធារណៈដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ (ADB និង ILO 2013a):

- ការងារគួរតែត្រូវផ្តល់នៅជិតកន្លែងដែលស្ត្រីរស់នៅ ដើម្បីបង្កើនការទទួលយកក្នុងសង្គម និងលទ្ធភាពនៃការចូលរួម។
- កម្មវិធីគួរផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាជាមួយបុរស ក៏ដូចជាម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់និងអាចព្យាករណ៍បាន។
- អ្នកមៅការមិនគួរត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យមាននោះទេ — ដើម្បីកាត់បន្ថយ ភាពចង់កើតមាននូវការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរើសអើង និងធ្វើឲ្យប្រសើរនូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរពខ្លួនឯង។

---

[34] ការពិភាក្សាល្អិតល្អន់មួយត្រូវបានកំណត់នៅក្នុង ILO (2011e)។

[35] Ibid, p. 257។

[36] សូមមើលផងដែរនៅ ADB (2010a, 2012a, 2011f, 2012e) និង UNDP, បណ្ឌិតសភាអភិវឌ្ឍន៍ខាងត្បូង-ត្បូងសកលលោក និង អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារ (2011)។

[37] សូមមើល ជាពិសេស ការប្រតិបត្តិល្អ ឧទាហរណ៍ទី ៩៖ *ច្បាប់ធានាការងារនឹងមុខរបរជាតិរបស់មហាត្មៈ ហ្គាន់ឌី ឥណ្ឌា ២០០៥ (The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act, India, 2005.)*។

- ប្រសិនបើវិសមភាពយេនឌ័រលេចចេញឡើងយ៉ាងច្បាស់ ហើយស្ត្រីមិនមានតំណាងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ពេលនោះ គម្រោងសម្រាប់តែស្ត្រីគួរត្រូវបានគេពិចារណាដើម្បីជំនះការីតត្បិតលើភាពចល័តរបស់ស្ត្រី។
- ការថែទាំកុមារគួរត្រូវបានផ្តល់។
- កូតាគួរត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគួរត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបង្កើតការងារ។

កម្មករក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ និង/ឬកម្មករនៅក្នុងតំបន់ជនបទនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជារឿយៗមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយការគាំពារសង្គមឡើយ។ ភាគច្រើននៃកម្មករទាំងនេះគឺជាស្ត្រី ហើយគួរត្រូវបានផ្តល់ជូននូវអាទិភាពខ្ពស់បំផុត។ ការផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីគាំពារសង្គម គឺតែងតែមានបញ្ហាប្រឈមជានិច្ច ទោះបីជាអត្ថប្រយោជន៍អាចត្រូវបានផ្តល់ឲ្យតាមរយៈល្បាយបញ្ចូលគ្នានៃថវិកាឯកជននិងសាធារណៈវិភាគទានពីនិយោជកឬនិយោជិត ឬការផ្ទេរពីរដ្ឋាភិបាលដោយមានលក្ខខណ្ឌក៏ដោយក៏ជាធម្មតា ត្រូវបានគាំទ្រដោយច្បាប់ដែល (ADB និង ILO 2013a)។ ការប្រតិបត្តិល្អបង្ហាញថា ការងារដែលផ្តោតលើយេនឌ័រត្រូវបានធានា ហើយគម្រោងសាធារណការគឺជាមធ្យោបាយថ្មីមួយនៃការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ និងផ្តល់នូវទម្រង់មួយនៃការធានារ៉ាប់រងទប់ទល់នឹងភាពគ្មានការងារធ្វើ ជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់ជនបទក្រីក្រ (សូមមើលប្រអប់ទី ២)។

គោលនយោបាយសង្គមរបស់កម្ពុជា ភាគច្រើនគឺមានបញ្ជាក់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (NSDP) បច្ចុប្បន្នកម្ម ដែលកំណត់ពីគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពមួយចំនួន។ ស្របគ្នានឹងផែនការ (NSDP) ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួនកំពុងតែផ្តល់ការគាំពារសង្គម តាមរយៈក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពទៅតាមស្ថាប័ននីមួយៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាស្តារ និងអភិវឌ្ឍកសិកម្មជនបទ (CARD) គឺជាយន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួងដែលអនុវត្ត អន្តរាគមន៍គាំពារសង្គម។

កម្មវិធីគាំពារសង្គមធំៗគឺគម្រោងធានារ៉ាប់រងសង្គមនានា ដូចជា បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលបានចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ២០០៧ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបានចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ២០០៨ បេឡាជាតិសម្រាប់អតីតយុទ្ធជន ដែលបានចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ២០១០ មូលនិធិសមធម៌សុខភាព ការធានារ៉ាប់រងនៅសហគមន៍ និងកម្មវិធីដទៃទៀតជាច្រើន ដែលទាក់ទងនឹងការអប់រំ សុខភាព និងជំនួយសង្គមទូទៅ *(Sothorn 2011)*។ បន្ថែមពីលើនេះ ប្រទេសនេះមានសំណាញ់សុវត្ថិភាពក្នុងប្រព័ន្ធ និងក្រៅប្រព័ន្ធ។ សំណាញ់សុវត្ថិភាពក្រៅប្រព័ន្ធត្រូវបានផ្តល់តាមរយៈសមាជិកគ្រួសារសកម្មភាពទៅវិញទៅមក ការរួបរួមគ្នារបស់សហគមន៍ និងស្ថាប័នសាសនា ដែលនៅតែដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជួយបុគ្គល និងសហគមន៍។

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវបានកម្រិតវិសាលភាពត្រឹមកម្មករក្នុងវិស័យឯកជន។ មូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់ការគ្របដណ្តប់គឺច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលកម្រិតវិសាលភាពត្រឹមកម្មករដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ការគ្របដណ្តប់ត្រូវបានកម្រិតត្រឹម

កម្មករក្នុងសហគ្រាសដែលមាននិយោជិតតិចបំផុត ៨នាក់ និងផ្តល់តាវកាលិកសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារតែប៉ុណ្ណោះ (ILO 2012c)។ ដូច្នេះ បញ្ហាធំមួយគឺកង្វះខាតការការពារសម្រាប់កម្មករក្រៅប្រព័ន្ធ ដែលមិនអាចពឹងផ្អែកលើច្បាប់សម្រាប់តាវកាលិកនិងការគាំពារ (ក្រសួងកិច្ចការនារី (2008)។ បន្ថែមពីលើនេះ ការគាំពារសង្គមគឺមានទៅតាមតម្រូវការមានព្រំដែនភូមិសាស្ត្រកំណត់ និងពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងទៅលើថវិការបស់ម្ចាស់ជំនួយដែលគ្មាននិរន្តរភាព.[38]។ ការគ្របដណ្តប់នៃការគាំពារសង្គមជារួម គឺនៅខ្សោយ និងត្រូវបានរារាំងបន្ថែមទៀតដោយការសម្របសម្រួលមិនល្អក្នុងចំណោមភាគីអនុវត្តន៍ (ភាគច្រើន ក្រសួងរដ្ឋ និងស្ថាប័នជាតិពាក់ព័ន្ធ) និងដោយសមត្ថភាពអនុវត្តន៍ខ្សោយជារួម (ជាលទ្ធផលមួយនៃភាពខ្សោយក្នុងសមត្ថភាពរបស់មនុស្ស និងកង្វះខាតធនធានរូបវន្ត និងហិរញ្ញវត្ថុ)។

កង្វល់អំពីការគ្របដណ្តប់ បាននាំទៅរកការវិវឌ្ឍថ្មីនៃក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយដ៏សំខាន់បំផុតមួយសម្រាប់

កង្វល់អំពីការគ្របដណ្តប់ បាននាំទៅរកការវិវឌ្ឍថ្មីនៃក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយដ៏សំខាន់បំផុតមួយសម្រាប់ការគាំពារសង្គម យុទ្ធសាស្ត្រជាតិគាំពារសង្គមសម្រាប់អ្នកក្រីក្រនិងជនដែលងាយរងគ្រោះ (២០១១–២០១៥) (NSPS)។ ចក្ខុវិស័យស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះគឺថា ជនជាតិកម្ពុជាទាំងអស់ ជាពិសេសអ្នកក្រីក្រនិងអ្នកដែលងាយរងគ្រោះ នឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសំណាញ់សុវត្ថិភាពសង្គម និងសន្តិសុខសង្គម ជាផ្នែកចាំបាច់មួយនៃប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមរបស់ជាតិដែលមានចីរភាព តម្លៃសមរម្យ និងប្រសិទ្ធភាព។ គោលដៅចម្បងនៃ NSPS គឺដើម្បីផ្តល់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋដែលងាយរងគ្រោះបំផុត នូវការគាំពារកាន់តែច្រើនទប់ទល់នឹងហានិភ័យ.[39]។ NSPS កំណត់ពីគោលដៅចំនួនប្រាំ (UNDP, សាលាបណ្ឌិតសភាអភិវឌ្ឍន៍ខាងត្បូង-ត្បូងសកលលោក (Global South–South Development Academy) និង ILO 2011, 148–150)។ ក្នុងចំណោមគោលដៅទាំងនេះ គោលដៅទី៣ គឺថា "ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រនិងងាយរងគ្រោះដែលស្ថិតក្នុងវ័យធ្វើការ [នឹង] ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីឱកាសការងារដើម្បីទទួលបានប្រាក់ចំណូល ចំណីអាហារ និងមុខរបរ ខណៈពេលដែលរួមចំណែកដល់ការបង្កើតទ្រព្យសម្បត្តិហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត និងសង្គមប្រកបដោយចីរភាព" (UNDP, Global South–South Development Academy, និង ILO 2011, 50)។ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលស្ថិតនៅលើក្រុមប្រឹក្សាស្តារនិងអភិវឌ្ឍកសិកម្មជនបទ (CARD) ដែលមានអាណត្តិធានាឲ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលមានការចូលរួមពីក្រសួងនិងស្ថាប័នរដ្ឋនានាដែលទទួលខុសត្រូវលើការផ្តល់កម្មវិធីសំណាញ់សុវត្ថិភាពសង្គមដល់អ្នកក្រីក្រ និងជនងាយរងគ្រោះ (UNDP, Global South–South Development Academy, និង ILO 2011, 153)។ ការអនុវត្តគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួងសាមី និងស្ថាប័នរដ្ឋវិមជ្ឈការ (UNDP, Global South–South Development Academy, និង ILO 2011, 152)។

គោលដៅចំនួនពីរក្នុងចំណោមគោលដៅទាំងប្រាំនៃ NSPS ផ្តោតជាពិសេសលើស្ត្រី។ គោលដៅទី២ បញ្ជាក់ថា "កុមារនិងម្តាយក្រីក្រនិងងាយរងគ្រោះទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសំណាញ់សុវត្ថិភាពសង្គម ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិងសន្តិសុខស្បៀង និងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សដោយកែលម្អអាហារូបត្ថម្ភ សុខភាពមាតានិងកុមារ

[38] សូមមើល ILO (2012i។

ការលើកកម្ពស់ការអប់រំ និងការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ ជាពិសេសទម្រង់ដ៏អាក្រក់បំផុតរបស់វា” (UNDP, Global South–South Development Academy, និង ILO 2011, 148–150)។ គោលដៅទី ៥ បញ្ជាក់ថា “ក្រុមដែលងាយរងគ្រោះជាពិសេស រួមមានក្មេងកំព្រា មនុស្សចាស់ ស្ត្រីមេម៉ាយដែលមានកូន ជនពិការ អ្នករស់នៅជាមួយមេរោគអេដស៍ អ្នកជម្ងឺ[របេង] និងជំងឺរ៉ាំរ៉ៃដទៃទៀត ។ល។ ទទួលប្រាក់ចំណូល ការគាំទ្រជាសម្ភារៈនិងចិត្តសង្គម និងការថែទាំសង្គមគ្រប់គ្រាន់” (UNDP, Global South–South Development Academy, និង ILO 2011, 148–150)។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លើកលែងតែការបញ្ជាក់ជាក់លាក់ពីស្ត្រីនៅក្នុងគោលដៅទាំងពីរនេះ ក្របខ័ណ្ឌជាយុទ្ធសាស្ត្ររួមមិនមានបញ្ជាក់ពីយេនឌ័រទេ។ ក្រសួងពាក់ព័ន្ធមួយគឺក្រសួងកិច្ចការនារី ប៉ុន្តែវាមិនច្បាស់ថាតើក្រសួងនេះនឹងដើរតួនាទីអ្វីខ្លះប្រៀបធៀបនឹងក្រសួងពាក់ព័ន្ធប្រាំពីរទៀត ដែលត្រូវបានប្រគល់ជូននូវកិច្ចការជាក់លាក់ (UNDP, Global South–South Development Academy, និង ILO 2011, 148–150)។ តួនាទីជាក់លាក់របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ត្រូវតែបញ្ជាក់ ដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយជារួមយកចិត្តទុកដាក់នឹងយេនឌ័រ ហើយយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបនៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

NSPS នៅតែស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ ប៉ុន្តែគោលដៅនីមួយៗក្នុងចំណោមគោលដៅបច្ចុប្បន្ន បានកំណត់ពីគោលដៅនិងអន្តរាគមន៍យុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ជាអាទិភាព។ ឧទាហរណ៍ គោលដៅទី៣ ផ្តោតលើភាពគ្មានការងារធ្វើតាមរដូវកាល និងការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ ហើយយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានស្នើឡើងរួមមាន កម្មវិធីសំណង់ដែលត្រូវការពលកម្មច្រើននៅទូទាំងប្រទេស និង គម្រោងស្បៀងសម្រាប់ការងារនិងសាច់ប្រាក់សម្រាប់ការងារ (ILO 2012b)។ គោលដៅទី១ និង ៣ បានកំណត់ស្ត្រីនិងកុមារជាក់លាក់សម្រាប់អន្តរាគមន៍ជាអាទិភាព រួមមាន ការផ្ទេរសាច់ប្រាក់ដែលមានលក្ខខណ្ឌ សេវានៅមូលដ្ឋាន និងកម្មវិធីឱកាសទីពីរសម្រាប់យុវជនក្រៅសាលា។ ជម្រើសគោលនយោបាយដែលមានភ្ជាប់ជាមួយត្រូវការថវិកាប៉ាន់ស្មាន ត្រូវបានរៀបចំឡើង ប៉ុន្តែរង់ចាំការពិភាក្សាបន្ថែមនិងការសម្រេចចិត្ត។

បន្ថែមពីលើវិធានការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុង NSPS រដ្ឋាភិបាលមានគោលបំណងពង្រីក និងកែលម្អគុណភាពនៃការធានារ៉ាប់រងសុខភាពនៅសហគមន៍សម្រាប់សមាជិកក្នុងសង្គមដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប ដើម្បីដាក់បញ្ចូលគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីដើម្បីលើកកម្ពស់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារកាន់តែប្រសើរ និងដើម្បីធានាសេវាសុខភាពបំពេញបន្ថែម និងសុខុមាលភាពសង្គមសម្រាប់អ្នករស់នៅជាមួយមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ (ILO 2012i)។

*កម្មវិធី ការងារសមរម្យប្រចាំប្រទេស*របស់ ILO៖ *កម្ពុជា (2012)* បង្ហាញថាការរួមចំណែករបស់ ILO ចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គម នឹងមានបួនផ្នែក។ ទីមួយ យន្តការសម្របសម្រួលជាតិនិងវិមជ្ឈការមួយត្រូវតែបង្កើតឡើង ដើម្បីធានាការអនុវត្តដោយប្រសិទ្ធភាព

---

[39] សូមមើលការពិពណ៌នាទូទៅ និងទស្សនទានអំពីគម្រោង ដែលពិពណ៌នានៅក្នុង UNDP, បណ្ឌិតសភាអភិវឌ្ឍខាងត្បូង - ត្បូងសកលលោក និង ILO (2011, 136)។

> **NSPS ជារួមដោយផ្តោតលើជនក្រីក្រ និងជនងាយរងគ្រោះ រួមជាមួយគម្រោងផ្ទេរសាច់ប្រាក់ដោយមានលក្ខខណ្ឌ និងការផ្សារភ្ជាប់ទីផ្សារការងារ អាចតំណាងឲ្យការប្រតិបត្តិល្អមួយដែលអាចកែលម្អកាលៈទេសៈរបស់ស្ត្រី។**

និងប្រសិទ្ធផលនៃ NSPS ។ ទីពីរ និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុនៃការវិនិយោគលើការគាំពារសង្គមត្រូវតែបង្ហាញ។ ទីបី អត្ថប្រយោជន៍នៃការវិនិយោគលើការគាំពារសង្គមត្រូវតែបង្ហាញហើយការរំកិលចេញបន្តិចម្តងៗពីភាពក្រីក្រទៅរកការងារសមរម្យ ត្រូវតែទទួលបានការគាំទ្រ។ ទីបួន ការអនុវត្តបន្ថែមទៀតនៃគម្រោងគាំពារសង្គមត្រូវតែបន្តនិងគាំទ្រ។

ILO នឹងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍឬការបង្កើនគម្រោងគាំពារសង្គមជាមូលដ្ឋាន (ដូចជាមូលនិធិសមធម៌សុខភាព កម្មវិធីផ្តល់អាហារដល់សិស្ស និងគម្រោងផ្ទេរសាច់ប្រាក់) និងកម្មវិធីការងារសំណង់ក្នុងអំឡុងដំណាក់កាលអនុវត្តសាកល្បង NSPS (២០១១–២០១៥)។ ជាពិសេស ILO នឹងគាំទ្រដល់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍសន្តិសុខសង្គមតាមរយៈគម្រោងធានារ៉ាប់រងសុខភាពថ្មីមួយដែលបានស្នើឡើង និងតាមរយៈរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់សន្តិសុខសង្គម ដែលនឹងគ្របដណ្តប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកម្មករទាំងអស់ ដែលមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្រោមច្បាប់ការងារបច្ចុប្បន្ន។

ជាការសន្និដ្ឋាន NSPS ជារួមដោយផ្តោតលើជនក្រីក្រនិងជនងាយរងគ្រោះ រួមជាមួយគម្រោងផ្ទេរសាច់ប្រាក់ដោយមានលក្ខខណ្ឌ និងការផ្សារភ្ជាប់ទីផ្សារការងារ (ប្រសិនបើបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដោយសមស្រប សម្របសម្រួល អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ) អាចតំណាងឲ្យការប្រតិបត្តិល្អមួយដែលអាចកែលម្អកាលៈទេសៈរបស់ស្ត្រី។ វានឹងជួយជាមួយសេវា ហើយព្រមទាំងផ្តល់ការគាំពាររយៈពេលវែងដើម្បីជួយស្ត្រីទទួលបានឱកាសការងារ បង្កើនសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ និងកែលម្អគោលជំហរសេដ្ឋកិច្ចទូទៅរបស់គ្រួសារពួកគេ។

ការបណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងអន្តរកាលទៅកាន់ទីផ្សារការងារ

ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល កែលម្អឱកាសទីផ្សារការងារនិងលទ្ធផលសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានភាពពាក់ព័ន្ធជាវិជ្ជមានសម្រាប់លទ្ធផលកាន់តែទូលំទូលាយ ដូចជា ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ការសិក្សានានាបានបង្ហាញថា ការអប់រំនិងការបណ្តុះបណ្តាលស្ត្រីមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ មិនត្រឹមតែទៅលើការចូលរួមទីផ្សារការងារកាន់តែច្រើនឡើងរបស់ស្ត្រីប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងមកលើសុខភាព ការបង្កកំណើត មរណភាពរបស់ពួកគេ និងឱកាសសេដ្ឋកិច្ចជារួម។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងអប់រំបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) គឺជាមធ្យោបាយដ៏សំខាន់បំផុតនៃការផ្តល់ដល់ស្ត្រី ទទួលបានការងារនិងមុខរបរ។ កម្មវិធី TVET ដែលមានគោលដៅត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានផ្តល់ដ៏ល្អ បង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រីបានយ៉ាងច្រើន និងកែលម្អជីវភាពរស់នៅនៅជនបទ *(FAO, IFAD, និង ILO 2010)*។

មុននឹងចូលរួមក្នុងកម្មវិធី TVET ជាញឹកញាប់ ស្ត្រីវ័យក្មេងត្រូវការការលើកទឹកចិត្តជាក់លាក់ដើម្បីការធ្វើការសិក្សាទៅលើកម្មវិធីសិក្សាមិនមែនប្រពៃណីនៅតាមសាលា ដែលនឹងបើកចំហឱកាសការងារក្នុងពេលអនាគត ដោយស្មើភាពជាមួយបុរស។ ជាអកុសល កម្មវិធីសិក្សាដែលបានផ្តល់ដល់ស្ត្រីវ័យក្មេង គឺជារឿយៗត្រូវកំហិតដោយមូលហេតុនៃតួនាទីរបស់ពួកគេដែលសង្គមកំណត់ឲ្យទៅវិញ។ បន្ថែមពីលើនេះ ស្ត្រីវ័យក្មេងអាចត្រូវការកម្មវិធីដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់ ដើម្បីកែលម្អអន្តរកាលរបស់ពួកគេពីសាលារៀន ចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដើម្បីទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រសើរ ដោយស្មើភាព

ជាមួយក្មេងប្រុស នៅក្នុងការងារដែលជារបស់បុរសតាមប្រពៃណីកន្លងមក។ កម្មវិធី TVET គួរធានាថា បរិយាកាសនៃការសិក្សាលើកកម្ពស់ទំនុកចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនរបស់នារី និងសមត្ថភាពដឹកនាំ។ កម្មវិធីគួរដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវព័ត៌មានអំពីភាពជាសហគ្រិន និងសក្តានុពលសម្រាប់ឱកាសការងារនាពេលអនាគត។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី បើទោះបីជាគ្មានក្របខ័ណ្ឌជារួមក៏ដោយ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអាហារូបករណ៍ដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីវ័យក្មេងឲ្យទទួលបានការងារថ្មីដែលមិនមែនជាការងារតាមប្រពៃណីកន្លងមក អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងការតាក់តែងគម្រោងការងារជាក់លាក់ *(ADB និង ILO 2013a)*។

កម្មវិធី TVET ប្រែប្រួលទៅតាមវិស័យ ជាពិសេស ថាតើកម្មវិធីនេះផ្អែកលើសេវាកម្ម ឧស្សាហកម្ម ឬជនបទ និងកម្រិតដែលការបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្តោតទៅលើ។ គោលនយោបាយនៃការប្រតិបត្តិល្អ រួមមានក្របខ័ណ្ឌ TVET ទាំងមូល ដើម្បីផ្តល់កម្មវិធីដែលមានការសម្របសម្រួល មានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ បន្ថែមពីលើនេះ គេទទួលស្គាល់កាន់តែច្រើនថា កម្មវិធី TVET គួរតែផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងអាទិភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត នៅក្នុងពាណិជ្ជកម្មនិងការវិនិយោគ *(Chun និង Watanabe 2011)*។ កម្មវិធីក៏ត្រូវតែផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្មផងដែរ និងមានការរួមបញ្ចូលគ្នារវាងការបណ្តុះបណ្តាលសាធារណៈនិងឯកជន ដែលត្រូវបានជំរុញដោយតម្រូវការ ជាជាងដោយការផ្គត់ផ្គង់។ ភាពជឿនលឿនយ៉ាងច្រើននៅក្នុងន័យនេះអាចត្រូវបានជំរុញតាមរយៈភាពជាដៃគូ TVET សាធារណៈ-ឯកជន។ ក្របខ័ណ្ឌគួររួមបញ្ចូលការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងការវាយតម្លៃនៃគុណភាពរបស់ TVET ដើម្បីធានាថាស្តង់ដារត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងទទួលស្គាល់ដោយសមស្របតាមរយៈការចេញវិញ្ញាបនបត្រធានាគុណភាព។

ក្របខ័ណ្ឌ TVET មួយគួរតែឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីជំនះការរើសអើងដោយផ្ទាល់ប្រឆាំងនឹងស្ត្រី និងជៀសវាងការបែងចែកស្ត្រីទៅតាមប្រវត្តិសាស្ត្រឬជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធទាក់ទងទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងខ្លឹមសារនិងបែបផែននៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល *(FAO, IFAD, និង ILO 2010; ADB 2012d; Chun និង Watanabe 2011)*។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ADB (2009a) បានបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍មួយស្តីពីការប្រតិបត្តិល្អនៅក្នុង TVET ដែលសំដៅលើការទទួលបានរបស់ស្ត្រីមិនមានភាពស្មើគ្នានៅក្នុងកម្មវិធី TVET តាមតែបង្ហាញដោយស្ថិតិផ្សេងៗ ដែលជាទូទៅបង្ហាញពីការចុះឈ្មោះតាមយេនឌ័រ។ ហួសពីចំនួនជារួម វិសមធម៌បន្ថែមទៀតអាចកើតឡើងនៅក្នុងការបញ្ចូលសិក្ខាកាមជាស្ត្រីទៅក្នុងមុខរបររបស់ស្ត្រីតាមប្រពៃណី ឧទាហរណ៍ ការងារក្នុងការិយាល័យ ការដេរប៉ាក់ និងការបម្រើម្ហូបអាហារ។ របាយការណ៍បានកត់សម្គាល់ថា TVET អាចធ្វើអ្វីបន្តិចបន្តួចដើម្បីផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតទាំងនេះ ប៉ុន្តែវិធីដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយដើម្បីបង្វែរសិស្សស្រីច្រើនថែមទៀតទៅក្នុងមុខរបរដែលមិនមែនប្រពៃណីទាំងនេះ គឺត្រូវបណ្តុះបណ្តាល និងជ្រើសរើសគ្រូស្រីច្រើនថែមទៀត។ ជាទូទៅ គ្រឹះស្ថាន TVET ទទួលរងពីភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងខាងយេនឌ័រនៅក្នុងកម្លាំងការងារដែលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល*(ADB 2009a, 23)*។

ក្របខ័ណ្ឌ TVET មួយគួរតែឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងជៀសវាងការបែងចែកស្ត្រីទៅតាមប្រវត្តិសាស្ត្រ ឬជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ

ការសិក្សាថ្មីៗចំនួនបី (FAO, IFAD, និង ILO 2010; ADB 2012d; Chun និង Watanabe 2011) បានរំលេចពីតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រីសម្រាប់ TVET ជាពិសេស នៅក្នុងតំបន់ជនបទ ដែលមានភាពក្រីក្រខ្លាំងបំផុត។ ទីមួយ ស្ត្រីត្រូវចូលរួមនៅក្នុងការរៀបចំផែនការ ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត ខ្លឹមសារ និងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ទីពីរ វគ្គសិក្សាត្រូវតែលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទូលំទូលាយជាងនេះ ហើយត្រូវតែទទួលស្គាល់បទដ្ឋានសង្គមនិងវប្បធម៌ដែលចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅ ដែលត្រូវតែដោះស្រាយ។ ទីបី វិធានការពិសេសចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តឲ្យបានញឹកញាប់ដើម្បីទាក់ទាញស្ត្រីទៅរកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ និងដើម្បីជួយពួកគេអភិវឌ្ឍជំនាញដែលចាំបាច់នានាសម្រាប់មុខតំណែងទាំងនេះ។ ចុងក្រោយ គោលដៅចំណុចនិងកូតាសម្រាប់ស្ត្រី គួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើនអត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រី។

ដើម្បីទាក់ទាញស្ត្រី និងលើកកម្ពស់ការបណ្តុះបណ្តាលពួកគេនៅក្នុងវិស័យដទៃទៀតក្រៅពីវិស័យជាប្រពៃណី ស្ត្រីអាចត្រូវការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ ដែលគួរតែរួមបញ្ចូលការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន បំណិនជីវិត និងការបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្ម។ ស្ត្រីអាចមិនទាន់ចាប់ផ្តើមជាមួយមូលដ្ឋានជំនាញដូចគ្នានឹងបុរស និងអាចត្រូវការតភ្ជាប់ជំនាញ។ វាគឺជាការប្រតិបត្តិល្អដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញប្រាក់ចំណូល ជាមួយការផ្តល់ជំនាញបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ឥណទាន និងសម្ភារៈសម្រាប់ស្ត្រីនៅជនបទ។ នៅក្នុងតំបន់ជនបទ វាជាការសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដែលត្រូវបង្កើនជាអតិបរមានូវបច្ចេកទេស ដែលមានក្នុងស្រុក និងការប្រតិបត្តិនៅក្នុងស្រុកនៅពេលណាអាចធ្វើទៅបាន។ សាលារៀនស្រែចំការរបស់កសិករត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាប្រភពដ៏មានសារៈប្រយោជន៍នៃ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនៅក្នុងតំបន់ជនបទ ព្រមទាំងជួយកំណត់ឱកាសសម្រាប់ រកប្រាក់ចំណូលនៅក្រៅកសិដ្ឋានផងដែរ ជាពិសេសក្នុងរដូវដែលមិនសូវមមាញឹក (Hartl 2009)។ គួរតែមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធរវាងនិយោជកថ្នាក់តំបន់ និងក្រុមមនុស្ស ដែលមានសក្តានុពលដែលអាចឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការការងារ។ ការចូលរួមរបស់អ្នកក្រីក្រនៅជនបទ និងនារី វ័យក្មេងអាចត្រូវបានបង្កើន តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយ គំនិតច្នៃប្រឌិតនៃជំនួយបន្ថែម ដូចជាកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់យុវជន ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ មធ្យោបាយធ្វើដំណើរនិងមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំកុមារ។

ចុងក្រោយ វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវប្រមូលទិន្នន័យបំបែកតាមភេទបែបបរិមាណនិងគុណភាពអំពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីកំណត់ពីការចុះឈ្មោះចូលសិក្សា ការបញ្ចប់វគ្គសិក្សា មូលហេតុដែលស្ត្រីចូលរួម ឬមិនបានចូលរួម ហើយថាតើស្ត្រីអាចប្រើប្រាស់ជំនាញរបស់ពួកគេដើម្បីទទួលបានការងារឬទេ។

TVET ទើបតែកើតឡើងថ្មីៗនេះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ កម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ក្រោមការគាំទ្ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ហើយក្រោយមកទៀតត្រូវបានទទួលយកបន្តដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MOLVT)។ គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល គឺជាស្ថាប័ននាំមុខគេរបស់ប្រទេសដែលទទួលខុសត្រូវលើការបង្កើតគោលនយោបាយ TVET យុទ្ធសាស្ត្រសម្របសម្រួល និងការអនុវត្ត។

ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានផ្តល់តាមរយៈវគ្គសិក្សារយៈពេលខ្លីនិងវែង នៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ មានមជ្ឈមណ្ឌលបែបនេះចំនួន ៣១៦៖ ១៨១ មជ្ឈមណ្ឌលត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយគ្រឹះស្ថានឯកជន ៧៦ គ្រប់គ្រងដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ឬសមាគមដទៃទៀត ៣៨ គ្រប់គ្រងដោយ MOLVT និង ២១ គ្រប់គ្រងដោយគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ (ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ 2010)។ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមានជោគជ័យច្រើនជាងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ ដោយការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធត្រូវបានគេមើលឃើញថា ផ្តល់កម្មវិធីពាក់ព័ន្ធជាង និងបង្រៀនប្រសើរជាង។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានគាំទ្រដោយថវិកាពីរប្រភេទ។ មូលនិធិបណ្តុះបណ្តាលពិសេស (Special Training Fund) ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្មករដែលបានបាត់បង់ការងារ ដោយសារតែវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក និង មូលនិធិបណ្តុះបណ្តាលជាតិ (National Training Fund) ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់អ្នកក្រីក្រដែលគ្មានការងារធ្វើតាមខេត្តនានា (MOLVT 2010)[40]។ ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធនិងក្រៅប្រព័ន្ធនេះ ត្រូវបានអមដោយគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីកែលម្អការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ MOLVT មានគោលបំណងលើកកម្ពស់គុណភាពនិងភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកតម្រូវការនៃ TVET ដោយបង្កើតទំនាក់ទំនងរឹងមាំរវាងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល សិស្ស និងវិស័យឯកជន និងពង្រឹងជំនាញសហគ្រិនសម្រាប់ការលូតលាស់របស់អាជីវកម្មតូចៗ *(ILO 2011b)*។

ការបែងចែកការងារតាមបែបប្រពៃណីរវាងបុរសនិងស្ត្រី នៅតែមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើការបណ្តុះបណ្តាល TVET ដែលមានសម្រាប់ស្ត្រី

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៦ គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល (National Training Board) បានអនុម័តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ TVET ជាតិមួយ ដែលជាផ្នែកមួយនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍ដ៏ធំមួយរហូតដល់ឆ្នាំ២០២០។ ប្រព័ន្ធ TVET ក្នុងប្រព័ន្ធនេះ បានបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាកាមជិត ២.០០០នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨—១.៥០០នាក់នៅក្នុងបច្ចេកទេសពាណិជ្ជកម្ម ហើយអ្នកនៅតែសេសសល់គឺមានជំនាញខាងការគ្រប់គ្រង ការសិក្សាអំពីធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនង—ខណៈដែលកម្លាំងការងារសរុបគឺប្រហែល ៧,៥លាន នាក់។ តួលេខ ដ៏តូចនេះបង្ហាញពីសមត្ថភាពមានកម្រិតបច្ចុប្បន្នរបស់ TVET ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ បន្ថែមពីលើនេះ កម្មវិធីទាំងនេះគឺពឹងផ្អែកលើ ការផ្គត់ផ្គង់ជាជាងតម្រូវការ។

ការបែងចែកការងារតាមបែបប្រពៃណីរវាងបុរសនិងស្ត្រី នៅតែមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើការបណ្តុះបណ្តាល TVET ដែលមានសម្រាប់ស្ត្រី ជាដំណើរការមួយដែលចាប់ផ្តើមនៅពេលក្មេងស្រីនៅតែស្ថិតក្នុងសាលា និងកំពុងពិចារណាជម្រើសក្នុងពេលអនាគតរបស់ខ្លួន។ បញ្ហានេះរារាំងស្ត្រីមិនឲ្យចូលសិក្សាក្នុង TVET អំពីមុខរបរមិនមែនប្រពៃណី។ ភាពក្រីក្រ ដែលបង្ខំនារីវ័យក្មេងឲ្យជួយធ្វើការងារផ្ទះ ក៏ទប់ស្កាត់ពួកគេពីការចូលសិក្សានៅ TVET ដែរ។ បន្ថែមពីលើនេះ កម្មវិធីសិក្សានិងស្ថាប័នអប់រំ មិនឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដែលធ្វើឲ្យកម្មវិធីសិក្សានិងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់នឹងសិស្សស្រី។ មាន

គ្រូបង្គោលជាស្ត្រីមួយចំនួនតូច ហើយបុរសច្រើនតែគ្រូបដណ្តប់នៅក្នុងថ្នាក់រៀន *(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា et al. 2008)*។

បញ្ហានីមួយៗក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងនេះ ត្រូវតែដោះស្រាយប្រសិនបើស្ត្រីត្រូវបង្កើនអត្រាចូលរួមរបស់ពួកគេនៅក្នុង TVET។ តម្រូវការ TVET របស់ស្ត្រីជនបទត្រូវបានដោះស្រាយល្អបំផុតនៅថ្នាក់សហគមន៍ ដើម្បីជួយបំបែករបាំងដែលរារាំងស្ត្រីមិនឲ្យចូលរៀន ជាពិសេសបណ្តាលមកពីគ្រួសារនិងវប្បធម៌។ គេត្រូវតែពិចារណាអំពីកន្លែងថែទាំកុមារ ដើម្បីឲ្យស្ត្រីដែលមានកូន មានឱកាសចូលរួមរៀននៅ TVET។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩, ADB បានកត់សម្គាល់ថា ពុំមានក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិដើម្បីអនុម័តស្តង់ដារជំនាញទេ រីឯជំនាញរបស់បុគ្គលិកដែលជាគ្រូបង្រៀន មិនស្របនឹងតម្រូវការរបស់សហគ្រាសដែរ ប៉ុន្តែការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយឧស្សាហកម្មគឺជាកត្តាដ៏សំខាន់បំផុតតែមួយគត់សម្រាប់ជោគជ័យរបស់ TVET។ បញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗទៀត ក៏ត្រូវបានកំណត់ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ដោយសារតែកម្ពុជាមានប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅជនបទច្រើន TVET មានតួនាទីពីរ—ទីមួយ ជួយកែលម្អផលិតភាពកសិកម្ម និងទីពីរ ជួយជំនាញផ្នែកមុខរបរសម្រាប់ប្រកបការងារឯករាជ្យដោយខ្លួនឯង។

TVET ត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការធ្វើឲ្យមានភាពផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ទាក់ទាញការវិនិយោគនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនានាដែលប្រកួតប្រជែងថ្មី និងផ្តល់កម្មករជំនាញដើម្បីរួមចំណែកដល់ផលិតភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលមានស្រាប់។ ចុងក្រោយគេត្រូវការថវិកាកាន់តែច្រើនថែមទៀតដើម្បីបង្កើនអត្រាចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ ដោយលើកកម្ពស់ស្តង់ដារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ហើយជំនាញដែលបង្រៀនត្រូវតែត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការ *(ADB 2009b)*។

ILO បានបង្ហាញថា អង្គការនេះនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនៅក្នុងការអនុវត្តផែនការជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍន TVET និង GMAP របស់ MOLVT និងក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល។ ILO ក៏នឹងជំរុញការតភ្ជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយតម្រូវការរបស់ឧស្សាហកម្ម និងនិយោជក ហើយនឹងធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការកែលម្អគោលនយោបាយស្តីពីជំនាញនិងប្រព័ន្ធ តាមរយៈដំណើរការបញ្ជាក់វិញ្ញាបនបត្រជំនាញជាបន្តបន្ទាប់មួយ ដែលសម្របទៅនឹងតម្រូវការនិងស្ថានភាពរបស់កម្ពុជា *(ILO 2011b)*។

ផែនការជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍ TVET ត្រូវតែឆ្លើយតបនិងយេនឌ័រ ប្រសិនបើអត្ថប្រយោជន៍របស់ TVET ត្រូវផ្តល់ជូនបុរស និងនារី ដោយស្មើភាពគ្នានោះ។

ILO កំពុងតែជួយកម្ពុជានៅក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្សគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយសម្រាប់បង្កើនការវិនិយោគនៅក្នុងជំនាញរបស់កម្លាំងការងារ ដោយមានគោលបំណងលើកកម្ពស់ការផ្តល់ការងារដល់បុរសនិងស្ត្រី តាមរយៈការអភិវឌ្ឍជំនាញកាន់តែប្រសើរ និងសេវាកម្មការងារសាធារណៈ។ កិច្ចការនេះនឹងពាក់ព័ន្ធដល់ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ TVET បច្ចុប្បន្ន តាមរយៈការកែសម្រួលនិងការដំឡើងស្តង់ដារជំនាញ ដែលបច្ចុប្បន្នខ្វះខាតការគ្របដណ្តប់មុខរបរនិងវិស័យ និងមិនសូវស្របគ្នានឹងតម្រូវការរបស់

[40] សូមមើលផងដែរនៅ Sothorn (2011)។

ឧស្សាហកម្ម។ វិស័យនានាដែលបានគ្រោងឡើងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្តង់ដារជំនាញ រួមមាន ទេសចរណ៍ ការផលិតសំលៀកបំពាក់ និងសំណង់ ដែលសំខាន់សម្រាប់ការលូតលាស់ក្នុងពេលអនាគតរបស់កម្ពុជា។ ILO បានស្នើឲ្យមានការកែលម្អនានា ដូចជា ការបង្កើតភាពជាដៃគូវិស័យសាធារណៈ-ឯកជន និងការបង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដានក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាល *(ILO 2012d)*។ ការអភិវឌ្ឍភាពជាដៃគូវិស័យសាធារណៈឯកជននៅក្នុង TVET មានគោលបំណង៖

- កែលម្អសមត្ថភាពមនុស្ស ដូចជា ជំនាញរបស់គ្រូបង្រៀន
- កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត ដូចជាទីកន្លែង និងឧបករណ៍ នៅក្នុងប្រព័ន្ធ TVET និង
- ពង្រឹងគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល។

គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងអស់នេះត្រូវតែឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ប្រសិនបើអត្ថប្រយោជន៍របស់ TVET ត្រូវផ្តល់ជូនបុរស និងស្ត្រីដោយស្មើគ្នានោះ។

IV

ការពិនិត្យឡើងវិញលើក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងច្បាប់សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ

ផ្នែកនេះផ្តោតលើក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ទូទៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ច្បាប់នានាដែលលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានការងារច្បាប់ដែលកាត់បន្ថយការរារាំងស្ត្រីមិនឲ្យធ្វើការ និងច្បាប់ដែលកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។ ប្រធានបទដែលបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការពិភាក្សាគឺជាប្រធានបទដែលមាន ឬអាចមានឥទ្ធិពលធំបំផុតមកលើការងាររបស់ស្ត្រី។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

ការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រការងាររបស់ស្ត្រី តម្រូវឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ជារួមដ៏រឹងមាំមួយដែលធានាសមភាព និងភាពមិនរើសអើង

ការលើកកម្ពស់ និងគាំទ្រការងាររបស់ស្ត្រី តម្រូវឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ជារួមដ៏រឹងមាំមួយដែលធានាសមភាព និងភាពមិនរើសអើង និងដែលផ្តល់យ៉ាងច្បាស់នូវវិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្នដើម្បីដោះស្រាយគុណវិបត្តិជាប្រវត្តិសាស្ត្រនិងជាបន្ត ដោយសារតែការរើសអើង។ ការប្រតិបត្តិល្អបង្ហាញថា បទដ្ឋានជាមូលដ្ឋានគ្រឹះទាំងនេះ ដែលកើតចេញពីលិខិតូបករណ៍អន្តរជាតិនានាដូចជា CEDAW អនុសញ្ញា ILO លេខ ១០០ និង ១១១ និងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ 1966,[41] គួរតែមានចែងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេស។ បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលជួយវិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្នក៏ផ្តល់ផងដែរនូវមូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់ផែនការសកម្មភាពជាវិជ្ជមាន និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ[42]។ ការប្រតិបត្តិល្អរួមមាននិយមន័យច្បាប់នានា ដែលគ្របដណ្តប់ដោយជាក់លាក់លើការរើសអើងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល ការរុកកួនខាងផ្លូវភេទ និង "ការលើកលែង" ចំពោះការរើសអើង—ជាការផាត់ចេញ ឬការនិយមចូលចិត្តមួយដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវការងារតាមធម្មតា។ ចុងក្រោយ វាជាការសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែលថា ច្បាប់ស្តីពីសមភាពនិងភាពមិនរើសអើង អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយប្រសិទ្ធភាព។

កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់ ILO ចំនួន១៣ និងជាភាគីមួយនៃកតិកាសញ្ញានិងអនុសញ្ញាជាមូលដ្ឋានគ្រឹះស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសដាក់បញ្ចូលសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៅក្នុងមាត្រា ៣០, ៣៦, ៤៥ និង ៤៦ ដែលរួមបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិប្រឆាំងនឹងការរើសអើង។ បទប្បញ្ញត្តិនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញទាំងនេះគឺជាឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រតិបត្តិល្អ។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនត្រឹមតែបញ្ជាក់

---

[41] មហាសន្និបាតរបស់សហប្រជាជាតិ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពី សិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ថ្ងៃទី១៦ ធ្នូ ១៩៦៦ សហប្រជាជាតិ ស៊េរីសន្ធិសញ្ញា វ៉ុល្លូម ៩៩៣ ទំព័រ ៣។ អាចរកបាននៅតាមគេហទំព័រ:
http://www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html (ចូលថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣)

[42] សូមមើល ឧទាហរណ៍ ផ្នែកទី១ និងទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការផ្តល់វិធានការវិជ្ជមានដើម្បីសម្រេចបានការយកចិត្តទុកដាក់ស្មើគ្នាសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីនៅក្នុងការងាររបស់ប្រទេសអ៊ីតាលី, លេខ 125, 1991; និងផ្នែកទី 17 នៃច្បាប់វិធានការវិជ្ជមានរបស់ប្រទេសណាមីប៊ី ច្បាប់ (ការងារ), លេខ 29, 1998។

នៅក្នុងភាសាអព្យាក្រឹតផ្នែកយេនឌ័រប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ ថែមទាំងពង្រឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន របស់ស្ត្រីផងដែរ។ នេះគឺជាអ្វីដែលសំខាន់ ពីព្រោះស្ត្រីកម្ពុជានៅតែទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីការរើសអើងរយៈពេលវែងនៅក្នុងការងារនិងមុខរបរ ភាគច្រើនគឺដោយសារតែផ្នត់គំនិតវប្បធម៌និងប្រព័ន្ធ។ មាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់។ មាត្រានេះចែងថា "ការងារផ្ទះ មានតម្លៃស្មើគ្នានឹងកម្រៃដែលបានមកពីការងារធ្វើនៅក្រៅផ្ទះ"។ ប៉ុន្តែវាមិនច្បាស់ថាតើបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលកាន់តែប្រសើរសម្រាប់ស្ត្រីឬយ៉ាងណា។

មាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងពីការមិនរើសអើងនៅក្នុងការងារ។ មាត្រា ១២ ដែលជាឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អ ចែងថា និយោជកមិនគួរប្រកាន់ភេទរបស់បុគ្គលម្នាក់ នៅក្នុងការជួល ការកំណត់ឬការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការដំឡើងឋានៈ ការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ប៉ុន្តែ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មានគុណវិបត្តិខ្លះផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ច្បាប់នេះមិនបានកំណត់និយមន័យអំពីអំពើនៃការរើសអើង មិនបញ្ជាក់ច្បាស់ថាតើ វាសំដៅទៅលើការរើសអើងដោយផ្ទាល់ឬដោយប្រយោល និងមិនបានចែងអំពីការលើកលែងពីការរើសអើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ការងារឡើយ។ គេក៏សង្កេតឃើញផងដែរថា ពុំមានភាពប្រាកដប្រជាអំពីនិយមន័យនៃការរំលោភខាងផ្លូវភេទនោះទេ។ ឧទាហរណ៍ ក្រោមនិយមន័យបច្ចុប្បន្ន ការប្រើភាសាផ្លូវភេទឬបំពានអាចមិនមានន័យថា ជាការប្រទូសកេរ្តិ៍ខ្មាស[43]ទេ។ ចុងក្រោយ ច្បាប់នេះមិនបានចែងអំពីវិធានការពិសេសដែលត្រូវចាត់ការឡើងក្នុងកាលៈទេសៈដែលចាំបាច់ដើម្បីជួយស្ត្រី ឲ្យទទួលបានសមភាពពិតប្រាកដ ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ILO លេខ ១១១ មាត្រា ៥ និង CEDAW មាត្រា ៤ ។ បន្ថែមពីលើនេះ ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនិងច្បាប់ការងារ ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមពលរដ្ឋខ្មែរ ពលរដ្ឋដទៃដែលរស់នៅឬធ្វើការក្នុងប្រទេសនេះ មិនបានទទួលការគាំពារពីច្បាប់ជាមូលដ្ឋានទាំងនេះទេ។ ការអនុលោមតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងការប្រតិបត្តិល្អតម្រូវឲ្យមានការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងអស់នេះ[44]។

[43] សូមមើលច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា អនុម័តថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ មាត្រា ១៧២ ចែងថា "និយោជក និងនាយកដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឲ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឲ្យមានកិរិយាមាយាទល្អ ហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹងចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទ (ការរុកកួន) គ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់"។ មាត្រា ២៤៦ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ចែងអំពីបទប្រទូសកេរខ្មាសនៅក្នុងបរិបទព្រហ្មទណ្ឌថាជាការស្ទាបអង្អែលកេរភេទ។"

[44] សូមមើល ILO (1985; 1991); C100, R 90, C111, និង R111 (ILO 1951a; 1951b; 1958a; 1958b); និង CEDAW (1992)។ សូមមើលឧទាហរណ៍នៃការប្រតិបត្តិល្អនៅក្នុង ADB និង ILO (2013b, ផ្នែកទី II, ចំណុច A និង B)។ សូមមើល ILO (2012f) សម្រាប់ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសមភាព និងការមិនរើសអើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ការលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងាររបស់ស្ត្រី

ការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អ រួមបញ្ចូលវិធានការពិសេសដែលបានការពារដោយច្បាប់ ដែលគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារការងារ និងមុខរបរសាធារណៈ និងឯកជន

ការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារសម្រាប់ស្ត្រី រួមបញ្ចូលវិធានការពិសេសដែលបានការពារដោយច្បាប់ ដែលគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារការងារ និងមុខរបរសាធារណៈនិងឯកជន និងដោះស្រាយបញ្ហាការងារដែលគ្មានសុវត្ថិភាព ឬមិនទៀងទាត់ ការផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារទៅឲ្យអ្នកនៅខាងក្រៅធ្វើ (outsourcing) និងកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី។ បន្ថែមពីលើនេះ ការប្រតិបត្តិល្អផ្នែច្បាប់ ចង់និយាយសំដៅទៅលើដំណាក់កាលនានានៃដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករ ជាជាងផ្តោតលើតែដំណាក់កាលជួលនិងផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដែលរួមមានការជ្រើសរើស ការសម្រាំងដាក់ក្នុងបញ្ជីខ្លី (shortlisting) ការសម្ភាសន៍ និងលក្ខខណ្ឌនៃការងារ.[45]។ ការប្រតិបត្តិល្អ ក៏រួមបញ្ចូលផងដែរនូវច្បាប់វិធានក្រមប្រតិបត្តិ ឬស្វ័យគ្រប់គ្រងដោយនិយោជក ទាក់ទងទៅនឹងការរើសអើងយេនឌ័រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីផ្នត់គំនិតរបស់ស្ត្រី និងដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារសម្រាប់ស្ត្រី.[46]។

សេវាការងារនិងមុខរបរ និងការជ្រើសរើសការងារ

ឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មួយដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារសម្រាប់ស្ត្រី គឺក្របខ័ណ្ឌភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដ៏រឹងមាំនិងមានប្រសិទ្ធភាពមួយ ដែលរួមមានការបញ្ចូលគ្នានូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករសាធារណៈ និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនគិតកម្រៃដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណត្រឹមត្រូវ។ ភ្នាក់ងារបែបនេះគួរតែត្រូវបានតម្រូវឲ្យដំណើរការដោយគ្មានការរើសអើងចំពោះភេទ.[47]។ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករគួរទទួលបានព័ត៌មានអំពីយុទ្ធសាស្ត្រមុខរបរនិងការងារជារួមរបស់ប្រទេស រួមទាំងអាទិភាពផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនិងវិនិយោគផងដែរ។ ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករអាចផ្តល់ផងដែរនូវព័ត៌មាននិងការប្រឹក្សាដល់កម្មករអំពីឱកាសនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអាចផ្តោតគោលដៅជាក់លាក់ទៅលើស្ត្រី។

មាត្រា ២៥៨ នៃច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា ចែងថា ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅរកការិយាល័យរកការឲ្យធ្វើនៅក្រសួងការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្តក្រុងរបស់ខ្លួន។ និយោជកទាំងអស់ត្រូវជូនដំណឹងដល់ការិយាល័យរកការងារឲ្យធ្វើ ឬការិយាល័យការងារក្រុង អំពីមុខរបរ អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរ ដោយមានគុណវុឌ្ឍិខ្លះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី

---

[45] សូមមើល ADB និង ILO (2013b, ផ្នែក III ចំណុច B3) សម្រាប់ឧទាហរណ៍ល្អមួយនៃការយោងជាក់លាក់ទៅលើការអភិវឌ្ឍ និងការដំឡើងឋានៈ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផ្នែកទី ៤ នៃច្បាប់ការងារ Côte d'Ivoire's labor code។ (កិច្ចប្រតិបត្តិល្អ ឧទាហរណ៍ ១៤)។

[46] សូមមើល ADB និង ILO (2013b, ផ្នែកទី III ចំណុច B2) សម្រាប់ឧទាហរណ៍មួយអំពីអភិក្រមច្បាប់ល្អ ដែលអនុវត្តដោយ ហុង កុង ប្រទេសចិន នៅក្នុងបទបញ្ញាស្តីពីការរើសអើងភេទ ឆ្នាំ១៩៩៥ ផ្នែកទី៦៩ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យគណៈកម្មការឱកាសស្មើគ្នា បោះពុម្ពក្រមកិរិយាមារយាទ។

[47] សូមមើល C2, C88, C96, C181, R188; (ILO 1919; 1948; 1949; 1997a; 1997b) និងសហភាពអឺរ៉ុប (EU) បទបញ្ញាស្តីពីការងារភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន។ 2008/104/EC. សូមមើលផងដែរ ADB និង ILO (2013b, ផ្នែកទី III, ចំណុច B1)។

នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង វាហាក់ដូចជាថា បច្ចុប្បន្ននេះការរកការងារឲ្យធ្វើត្រូវបានធ្វើឡើងភាគច្រើនលើសលប់ដោយទីភ្នាក់ងារជាតិការងារនិងមុខរបរ (NEA) ក្រោមយុត្តាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល។ បង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យរបស់រដ្ឋាភិបាល លេខ ៦៧ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ទីភ្នាក់ងារជាតិការងារនិងមុខរបរចាត់ទុកខ្លួនឯងជាការិយាល័យ "ច្រកចេញចូលតែមួយ"។ គោលបំណង របស់ NEA គឺដើម្បីកែលម្អគុណភាព និងការផ្តល់សេវាកម្មព័ត៌មានទីផ្សារការងារដោយផ្តល់ដល់អ្នកស្វែងរកការងារ និយោជិត និយោជក និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ នូវឱកាសដើម្បីផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន។ កិច្ចការនេះត្រូវសម្រេចបានតាមរយៈការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារនៅតាមទីក្រុងធំៗ និងបណ្តាខេត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានមជ្ឈមណ្ឌលការងារដែលកំពុងមានដំណើរការចំនួនប្រាំ ស្ថិតនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង កំពត ភ្នំពេញ សៀមរាប និងស្វាយរៀង។ មជ្ឈមណ្ឌលទាំងអស់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានជំនួយពី ILO។ បណ្តាញមជ្ឈមណ្ឌលការងារនេះ ផ្តល់នូវព័ត៌មានទីផ្សារការងារកាន់តែប្រសើរ ជំនួយស្វែងរកការងារ សេវារកការងារឲ្យធ្វើ និងការអនុវត្តកម្មវិធីទីផ្សារការងារផ្សេងៗជាច្រើន។ មជ្ឈមណ្ឌលការងារទាំងនេះនឹងបន្តផ្តល់សេវាកម្មកែលម្អថ្មីដល់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និងនិយោជកតាមរយៈឧបករណ៍ថ្មីនិងបច្ចុប្បន្នកម្ម និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារ។ មជ្ឈមណ្ឌលការងារទាំងនេះក៏ជួយដល់ក្រុមគោលដៅជាក់លាក់ផងដែរ ដូចជា អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើដែលមិនទាន់បានទទួលការគាំទ្រ ស្ត្រីដែលគ្មានការងារធ្វើ យុវជន និងកម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលមិនអាចទទួលបានសេវាកម្មទាំងនេះនៅក្នុងសហគមន៍តាមខេត្តនិងស្រុកដោយសារតែការចំណាយ កង្វះខាតការផ្សព្វផ្សាយ និងកង្វះខាតការយល់ដឹងជាទូទៅអំពីសេវាបែបនេះ។

នៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ថ្មីៗនេះ ប្រធាន NEA បានឲ្យដឹងថា ឱកាសការងារចំនួន ៨០.០០០ ការងារ ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈ NEA ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០ ហើយថាមជ្ឈមណ្ឌលការងារបានចុះឈ្មោះអ្នកស្វែងរកការងារចំនួន ១៩.០៣៣នាក់ ប៉ុន្តែក្នុងនោះមានតែ ១០.៨២៤នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់និយោជក គិតត្រឹមខែសីហា ឆ្នាំ ២០១២ (Heimkhemra 2012)។ តួលេខទាំងនេះបង្ហាញថា NEA មិនទាន់បំពេញ តួនាទីរបស់ខ្លួនដោយបានគ្រប់គ្រាន់និងមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេ។ នៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ដដែលនេះ រដ្ឋាភិបាលបានបញ្ជាក់ថា មនុស្សចំនួន ៧,៧លាននាក់ មានការងារធ្វើ "តាមវិធីផ្សេងៗ" (Heimkhemra 2012)។ នេះទំនងជា ដោយសារតែការពិតដែលថា កម្មករភាគច្រើនបំផុតនៅក្នុងវិស័យឯកជន ត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយ ជាសាធារណៈនៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយក្នុងស្រុក ឬ ញឹកញាប់ជាងនេះ ដោយភ្នាក់ងារឯកជន ឬភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករនានា។ ឧទាហរណ៍ ការជ្រើសរើសកម្មករតាមរោងចក្រ ភាគច្រើនបំផុត ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈភ្នាក់ងារ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់។

គេចាំបាច់ត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់និងធនធានបន្ថែមទៀត ដែលផ្តោតទៅលើបញ្ហានៃការកែលម្អដំណើរការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារបន្ថែមទៀត

ចំនួនមជ្ឈមណ្ឌលការងារមានកម្រិត រួមជាមួយកង្វះខាតការបញ្ជូនអ្នកស្វែងរកការងារទៅនិយោជក តាមរយៈ NEA និងចំនួនតិចតួចនៃឱកាសការងារដែលNEAផ្សព្វផ្សាយមានន័យថា NEA ត្រូវតែពង្រឹងនិងពង្រីកបន្ថែមទៀតដើម្បីបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

NEA ហាក់ដូចជាមិនពិចារណាយេនឌ័រនៅក្នុងប្រតិបត្តិការបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន។ កន្លងមក គណៈកម្មាធិការ CEDAW បានជម្រាបដល់រដ្ឋាភិបាលអំពីភាពចាំបាច់ដែលត្រូវចាត់វិធានការដោះស្រាយការប្រតិបត្តិជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការរើសអើង រួមទាំងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានការរើសអើង ដោយអំពាវនាវឲ្យតែបុរស ឬតែស្ត្រីដាក់ពាក្យ។ បន្ថែមពីលើនេះ NEA គួរធានាការប្រមូលទិន្នន័យបំបែកទៅតាមភេទអំពីអ្នកស្វែងរកការងារ និងចាត់វិធានការជាក់លាក់ដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានសេវាកម្មការងារប្រកបដោយសមធម៌។

រដ្ឋាភិបាលកំពុងធ្វើការដើម្បីកែលម្អភ្នាក់ងារសេវាកម្មជ្រើសរើសពលករសាធារណៈ ប៉ុន្តែក្រៅពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនដែលមានដំណើរការ ទាក់ទងទៅនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ក្រៅប្រទេស មានការងារតិចតួចណាស់ដែលកំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងទៅលើភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន។

សរុបមក ខណៈដែលរដ្ឋាភិបាលកំពុងធ្វើការដើម្បីកែលម្អភ្នាក់ងារសេវាកម្មការងារ និងមុខរបរសាធារណៈ គេចាំបាច់ត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់និងធនធានបន្ថែមទៀត ដែលផ្តោតទៅលើបញ្ហានៃការកែលម្អដំណើរការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវតំណភ្ជាប់រវាងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និងតម្រូវការរបស់និយោជក និងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានានា ដែលទាក់ទងនឹងបែបផែននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានលក្ខណៈរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី នៅក្នុងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសបុគ្គលិកសាធារណៈ និងឯកជនក៏ដូចជាក្នុងចំណោមនិយោជកនីមួយៗ។

កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី

នៅក្នុងគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ ការទទួលបានការងាររបស់ស្ត្រី និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេកំពុងត្រូវប៉ះពាល់កាន់តែច្រើនដោយការងារមិនទៀងទាត់ និងគ្មានភាពប្រាកដនិយម។ ការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អគួរតែបំភ្លឺអំពីទំនាក់ទំនងការងារដែលផ្តល់កិច្ចសន្យាទៅខាងក្រៅដែលមានភាពស្រពិចស្រពិល(ambiguous outsourced employment relationships) និងគួរតែដោះស្រាយការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី នៅពេលការងារកំពុងបន្ត ជាជាងការងារតាមរដូវកាល ឬជូនមានជូនអត់[46]។

កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាទូទៅដើម្បីជៀសវាង ឬកាត់បន្ថយកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ និងការគាំពារដែលអនុវត្តចំពោះនិយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍ ដូចជា សិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អតីតភាពការងារ ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់វត្តមាន ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស អត្ថប្រយោជន៍សន្តិសុខ និងសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីឬដែលមានថិរវេលាកំណត់ អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ផងដែរជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រីដែលរៀបការ និង/ឬដែលមានផ្ទៃពោះ។ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីបំពេញតម្រូវការក្នុងការទប់ទល់ជាមួយការឡើងចុះនូវតម្រូវការ ដូចជា ការបំពេញតាមបញ្ជាទិញក្នុងបរិមាណច្រើន ក្នុងអំឡុងរដូវកាលឲ្យកាដូ ឬនៅក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ ដូចជា អ្នកជំនួសស្ត្រីដែលសម្រាកមាតុភាព។

នៅក្នុងរយៈពេលពី ៥-៦ឆ្នាំ ចុងក្រោយនេះ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ឬកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDCs) ពី ៣–៦ខែ ត្រូវគេប្រើប្រាស់កាន់តែច្រើនឡើងៗនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីបំពេញមុខតំណែងការងារដែលពីមុនត្រូវបានកាន់កាប់ដោយនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ថិរវេលា។ បញ្ហានេះបានក្លាយទៅជាប្រភពដ៏ធំមួយនៃការខ្វែងគំនិតគ្នារវាងនិយោជក និងនិយោជិត ដោយហេតុថាច្បាប់ការងារត្រូវបានគេបកស្រាយខុសៗគ្នា។ ផ្អែកតាមទស្សនៈរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាស្ថាប័នឯករាជ្យទទួលអាណត្តិក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ច្បាប់នេះចែងថា កម្មករគួរត្រូវបានប្រគល់ជូននូវកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីចំនួន ២ឆ្នាំមក។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី អ្នកដទៃទៀតបកស្រាយថា ច្បាប់នេះចង់និយាយថា រយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី អាចមិនមានព្រំដែនកំណត់ ដរាបណាកិច្ចសន្យានីមួយៗមានរយៈពេលមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ការបកស្រាយបែបនេះ បានធ្វើឲ្យមានការរិះគន់ពីសំណាក់អ្នកឯកទេសខាងសិទ្ធិការងារអន្តរជាតិ និងសហជីពជាច្រើន *(Lowenstein 2011, 24)*។

ស្ត្រីដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) ហើយមានផ្ទៃពោះ ប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃការបណ្តេញពីការងារ នៅពេលដែលគភ៌របស់ពួកគេឡើងធំអាចមើលឃើញ។ កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវបានផ្តល់ជូននូវអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ដរាបណាពួកគេបានបម្រើការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំពេញ ដោយ*គ្មានអាក់ខាន*។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា កិច្ចសន្យាដាច់ពីគ្នាចំនួនពីរ ដែលមានការសម្រាកចន្លោះពេលពីកិច្ចសន្យាមួយទៅមួយទៀត សូម្បីតែក្នុងរយៈពេលខ្លីមួយក៏ដោយ នឹងមិនត្រូវបានបូកសរុបចូលគ្នា សម្រាប់រាប់ចំនួនថ្ងៃនៃការបម្រើការឡើយ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានព្រមាននិយោជក មិនឲ្យជួលកម្មករឡើងវិញបន្ទាប់ពីសម្រាកក្នុងរយៈពេលខ្លីមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីគេចវេសកាតព្វកិច្ចច្បាប់របស់ខ្លួនឡើយ *(ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល 2011, 160–169)*។

កិច្ចការសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយការងារមិនទៀងទាត់ គឺត្រូវរក្សាតុល្យភាពរវាងតម្រូវការស្របច្បាប់របស់និយោជក ដែលត្រូវមានភាពទន់ភ្លន់ជាមួយតម្រូវការស្របច្បាប់ដូចគ្នារបស់កម្មករដែលចង់បានស្ថិរភាពនិងការការពារ។ ផលប៉ះពាល់នៃការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា FDCs ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គួរត្រូវបានពិនិត្យនិងតាមដាន ដើម្បីធានាថា កិច្ចសន្យាបែបនេះមិនមានផលប៉ះពាល់រើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី និងមិនបណ្តាលឲ្យមានការលំបាកដែលមិនសមស្របសម្រាប់ទាំងកម្មករនិយោជិក និងនិយោជក។

ផលប៉ះពាល់នៃការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា FDCs ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គួរត្រូវបានពិនិត្យនិងតាមដាន ដើម្បីធានាថា កិច្ចសន្យាបែបនេះមិនមានផលប៉ះពាល់រើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី

[48] ADB និង ILO (2013b, ផ្នែកទី V ចំណុច B.2) សម្រាប់ការពិភាក្សាអំពីកិច្ចប្រតិបត្តិល្អនៅក្នុង EU, រួមទាំង បទបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាទាក់ទងនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌស្តីពីការងារដែលថិរវេលាកំណត់, 1999/70/EC, ដែលមានគោលបំណងទប់ស្កាត់ការបំពានដែលកើតចេញពីការប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ជាបន្តបន្ទាប់ជាប់ៗគ្នា។

បញ្ហាដែលប៉ះពាល់មកលើការងារ

បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដូចជា ការបន្តពូជ និងពិការភាព អាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើការងារ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ផ្នែកនេះផ្តោតលើបញ្ហាប្រឈមចម្បងពីរដែលទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់និងគោលនយោបាយ។ ទីមួយ ស្ត្រីអាចត្រូវបានរារាំងដោយការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ កង្វះខាតការទទួលបានសេវាសុខភាពបន្តពូជ កង្វះខាតការទទួលបានការឈប់សម្រាកមាតុភាព និងកង្វះខាតសេវាថែទាំកុមារដែលមានគុណភាព និងមានតម្លៃសមរម្យនៅជិតផ្ទះ ឬនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។ ទីពីរ ស្ត្រីដែលប្រកបរបរដោយខ្លួនឯង អាចជួបប្រទះបញ្ហាខ្វះខាតដីធ្លី សិទ្ធិទទួលមរតក ឥណទាន និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ *(ILO 1996)*។

ការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ

ការចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងាររបស់ស្ត្រី ត្រូវបានរារាំងដោយការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ និងការថែទាំបីបាច់ដែលត្រូវការពេលវេលាច្រើន។ ជារឿយៗ ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងបន្ទុកចំនួនបី គឺការថែទាំគ្រួសារ ការធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ និងការចិញ្ចឹមកូន។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះចាប់ផ្តើមតាំងពីពេលវ័យកុមារភាព និងបន្តរហូតពេញមួយជីវិតរបស់ពួកគេ។ ជារឿយៗ ស្ត្រីមិនអាចទទួលបានព័ត៌មាននិងសេវាពន្យារកំណើត ដែលអាចជួយពួកគេក្នុងការរៀបចំផែនការ ប្រសិនបើពួកគេចង់បានកូន និងពេលវេលាដែលត្រូវមានកូន។ ពួកគេក៏ត្រូវបានរារាំងដោយពេលវេលាដែលចំណាយទៅលើការងារផ្ទះដដែលៗ និងមានលក្ខណៈធុញទ្រាន់។ ជារឿយៗ បញ្ហានេះគឺពាក់ព័ន្ធទៅនឹងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាធារណៈមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទឹកស្អាត អគ្គិសនី ប្រេងឥន្ធនៈ និងផ្លូវថ្នល់ ក៏ដូចជា កង្វះខាតសេវាថែទាំកុមារប្រកបដោយគុណភាព មានតម្លៃសមរម្យ និងងាយស្រួល។
បញ្ហាទាំងនេះអាចដោះស្រាយបាន តាមរយៈការរួមបញ្ចូលគ្នានូវគោលនយោបាយ និងច្បាប់.[49]។ ការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អ រួមមានការធានាពីច្បាប់ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារសុខភាពនិងសិទ្ធិបន្តពូជ និងធានាថា ពួកគេទទួលបានសេវាសុខភាពបន្តពូជ។ កិច្ចការនេះគួររួមបញ្ចូលនូវព័ត៌មាននិងសេវាសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេង ដើម្បីកាត់បន្ថយការមានផ្ទៃពោះក្នុងវ័យជំទង់ដោយមិនចង់បាន។

បន្ថែមពីលើនេះ គេត្រូវការវិធានការច្បាប់ដើម្បីជួយទាំងបុរសនិងស្ត្រី សម្របសម្រួលការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចគ្រួសារ *(ADB និង ILO 2013b)*។ វិធានការបែបនេះអាចជួយប្តូរបន្ទុកនៃការថែទាំ ដែលបច្ចុប្បន្នភាគច្រើនធ្លាក់មកលើស្ត្រី ដើម្បីឲ្យមានការចែករំលែកស្មើគ្នាជាមួយបុរសឲ្យបានច្រើនជាងមុន។ ឧទាហរណ៍ ការផ្តល់ការឈប់សម្រាកបិតុភាព អាចជួយបែងចែកឡើងវិញនូវការទទួលខុសត្រូវក្នុងការថែទាំ។ ប្រព័ន្ធឈប់សម្រាកបិតុភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកនេះ ប្រាក់ឈ្នួល រយៈពេល ភាពដែលអាចផ្ទេរបាន និងអាយុរបស់កូនដែលត្រូវទទួលការថែទាំ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ការឈប់សម្រាកបិតុភាពរយៈពេលយូរ អាចត្រូវបានមើលឃើញថាជាវិធីមួយនៃការផ្តល់ការថែទាំដល់កុមារតូចៗខណៈពេលដែលកាត់បន្ថយតម្រូវការរកសេវាថែទាំកុមារ ដែលអាចមានតម្លៃខ្ពស់។

ការផ្ដល់ជាកន្លែងថែទាំកុមារក៏ជាវិធានការសំខាន់មួយដែរ ដើម្បីជួយឪពុកម្ដាយដែលមានបំណងចង់ទទួលបានការងារ ឬបន្តធ្វើការ ព្រមទាំងអាចជួយទប់ស្កាត់ការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី ដែលបន្ទុកថែទាំកុមារច្រើនតែធ្លាក់ទៅលើពួកគេនោះ។ ការមានទីកន្លែងថែទាំកុមារជួយឪពុកម្ដាយដាក់បញ្ចូលនូវកាតព្វកិច្ចគ្រួសារ ជាមួយការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារ និងការចូលរួមក្នុងជីវិតសាធារណៈ។

ការផ្ដល់ជាកន្លែងថែទាំកុមារក៏ជាវិធានការសំខាន់មួយដែរ ដើម្បីជួយឪពុកម្ដាយដែលមានបំណងចង់ទទួលបានការងារ ឬបន្តធ្វើការបាន

ការទទួលខុសត្រូវចម្បងដើម្បីធានាការអភិវឌ្ឍសេវាថែទាំកុមារ គួរស្ថិតនៅលើរដ្ឋាភិបាល ទោះបីជានេះមិនសុទ្ធតែមានន័យថា រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែផ្ដល់សេវាទាំងនេះក៏ដោយ[50]។ រដ្ឋាភិបាលមានវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗជាច្រើនចំពោះការថែទាំកុមារ *(ILO 2010e)*។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្ដែងល្អមួយគឺ ច្បាប់ស្ដីពីការថែទាំកុមារឆ្នាំ២០០៥របស់ប្រទេសហូឡង់ ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ដែលតម្រូវឲ្យមានការបែងចែកការចំណាយលើការថែទាំកុមារដោយស្មើគ្នាក្នុងចំណោមនិយោជក ឪពុកម្ដាយដែលធ្វើការនិងរដ្ឋាភិបាល។ អត្ថប្រយោជន៍នេះមិនកំណត់ត្រឹមម្ដាយដែលធ្វើការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏អនុវត្តផងដែរនៅពេលណាដែលទាំងឪពុកទាំងម្ដាយធ្វើការទាំងពីរនាក់។ រដ្ឋាភិបាលដទៃទៀតត្រូវតែធ្វើការដើម្បីដាក់បញ្ចូលតម្រូវការរបស់កម្មករទៅក្នុងគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីថែទាំកុមារ *(ADB និង ILO 2013b)*។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្ដី ការចម្លងស្តង់ដារពីប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍អាចគ្មានភាពប្រាកដនិយមសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន។ តែយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្ដល់ការថែទាំកុមារជាមូលដ្ឋានអាចកែលម្អស្ថានភាពសម្រាប់កុមារដែលប្រឈមមុខ ហើយគំនិតផ្ដួចផ្ដើមនៅសហគមន៍ដែលចំណាយតិច អាចជាផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានមួយមកលើសូចនាករអភិវឌ្ឍន៍កុមារ។ ការបង្កើតនិងអនុវត្តស្តង់ដារអប្បបរមាដោយតឹងរឹង រួមជាមួយការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីរដ្ឋាភិបាល គឺជាវិធីសាស្ត្រដ៏ល្អមួយសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ។

កម្ពុជាបានផ្ដល់អាទិភាពលើសុខភាពមាតានិងទារក នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យសុខាភិបាលឆ្នាំ២០០៨-២០១៥ របស់ខ្លួន និងមានការផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសុខភាពផ្លូវភេទនិងសុខភាពបន្តពូជនៅក្នុងផែនការសយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ឆ្នាំ ២០០៦–២០១០។ កម្មវិធីជាតិសុខភាពបន្តពូជ ដែលដឹកនាំដោយក្រសួងសុខាភិបាលដាក់បញ្ចូលការផ្ដល់សេវាសុខភាពដោយភ្នាក់ងារទ្វេភាគី និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិនិងក្នុងស្រុក *(Shah 2010)*។ បន្ថែមពីលើនេះ អន្តរាគមន៍ជាក់លាក់ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រគំនិតផ្ដួចផ្ដើមសុខភាពសកលកម្ពុជា ២០១១ ត្រូវបានគាំទ្រដោយទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ *(USAID 2011)*។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា វិស័យឯកជនផ្ដល់សេវាសុខភាពជិត ៨០%នៃការថែទាំសុខភាពទាំងអស់ ហើយគេចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាគុណភាពដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នា។ ការអង្កេតប្រជាសាស្ត្រនិងសុខភាពកម្ពុជាឆ្នាំ២០១០ បានរកឃើញថា ១៧%នៃស្ត្រីដែលរៀបការរួចមានតម្រូវការមធ្យោបាយការពារកំណើតដែលមិនទាន់បានទទួល ហើយថាតម្រូវការនេះ

[49] ចំពោះការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយនៅក្នុងអាមេរិកឡាទីន សូមមើល ILO និង UNDP (2009)។

[50] សូមមើល C156, R165 (ILO 1981a; 1981b)។

គឺមានកាន់តែច្រើនជាពិសេសក្នុងចំណោមស្ត្រីដែលស្ថិតក្នុងបញ្ចាភាគទ្រព្យធនទាបបំផុត និងស្ត្រីដែលមានការអប់រំត្រឹមកម្រិតបឋមសិក្សា ឬស្ត្រីដែលមិនបានចូលរៀនសោះ។ ទោះបីជាពុំមានច្បាប់ដែលធានាជាពិសេសដល់សិទ្ធិស្ត្រី ក្នុងការទទួលបានសុខភាពបន្តពូជ ការរំលូតកូនត្រូវបានផ្តល់នីត្យានុកូលកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដោយច្បាប់ស្តីពីការរំលូតកូន ឆ្នាំ១៩៩៧។ ការរំលូតកូនអាចធ្វើឡើងដោយវេជ្ជបណ្ឌិត គ្រូពេទ្យ ឬឆ្មបដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងសុខាភិបាលប៉ុណ្ណោះ ហើយអាចធ្វើឡើងតែក្នុងមន្ទីរពេទ្យមណ្ឌលសុខភាព ឬអគារសម្ភពប៉ុណ្ណោះ។ ការអង្កេតប្រជាសាស្ត្រនិងសុខភាពកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១០ បានបង្ហាញពីភាពប្រសើរនៃការយល់ដឹងរបស់ស្ត្រីអំពីមធ្យោបាយការពារកំណើត និងការការពារកំណើត ប៉ុន្តែការរំលូតកូនដោយគ្មានសុវត្ថិភាពនៅតែមាន ដូច្នេះនៅមានកិច្ចការជាច្រើនទៀតដែលត្រូវតែធ្វើដើម្បីកែលម្អអត្រាមរណភាពមាតា ដែលនៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ពោលគឺ ៤៧២នាក់ក្នុង ១០០.០០០កំណើតរស់ *(Shah 2010, 4)*។

គម្រោងភាពជាដៃគូសាធារណៈ-ឯកជនថ្មីមួយ ដែលកំពុងត្រូវបានអនុវត្តដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ គឺអង្គការម៉ារីស្តូបអន្តរជាតិកម្ពុជា មានគោលបំណងបង្កើនការទទួលសេវាសុខភាពផ្លូវភេទនិងសុខភាពបន្តពូជ ដោយអនុវត្តគម្រោងប័ណ្ណសុខភាពសាកល្បងសម្រាប់សហគមន៍ជនបទក្រីក្រ។ ប័ណ្ណសុខភាពដែលត្រូវបានផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកក្រីក្រទទួលបានសេវាសុខភាពសំខាន់ៗ។ គម្រោងនេះក៏ជាការលើកទឹកចិត្តមួយផងដែរសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវា ដើម្បីកែលម្អស្តង់ដារសេវារបស់ពួកគេ និងផ្តល់សេវាដែលមានតម្លៃសមរម្យ។ គេសង្ឃឹមថា គម្រោងនេះនឹងត្រូវបានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើឥទ្ធិពលរបស់វា និងសក្តានុពលនៃការពង្រីក (គេហទំព័រមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់បង្ហាញអំពីគំនិតថ្មីផ្នែកទីផ្សារសុខភាព (Center for Health Market Innovations website) ប័ណ្ណសុខភាពសម្រាប់សេវាសុខភាពបន្តពូជ)។

ការរៀបចំថែទាំកុមារគឺមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ហើយស្ត្រីចំណាយពេលនិងប្រាក់យ៉ាងច្រើនលើការថែទាំនេះ

ទាក់ទងទៅនឹងការឈប់សម្រាកពីការងារ ច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងការប្រតិបត្តិល្អរបស់កម្ពុជា អនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិតប្រុសនិងស្រី ទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃ សម្រាប់ហេតុផលផ្ទាល់ខ្លួននានា ដូចជាការរៀបការរបស់និយោជិតនោះខ្លួនឯង កំណើតឬការរៀបការកូនរបស់និយោជិតនោះ ឬជំងឺ ឬការស្លាប់ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ឬម្តាយ[51]។ ការឈប់សម្រាកនេះគឺត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដោយពេញលេញ ដោយមានលក្ខខណ្ឌខ្លះ ប៉ុន្តែមិនមានសម្រាប់និយោជិតក្រោមកិច្ចសន្យា FDCs ឡើយ។ ការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អមួយទៀត គឺមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលផ្តល់ដល់ម្តាយដែលធ្វើការ នូវពេលវេលាចំនួន១ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់បំបៅកូន ចែកចេញជាពីរពេល គឺ ៣០នាទីម្តង។

បន្ទុកនៃការថែទាំប៉ះពាល់ដល់ការងាររបស់ស្ត្រី ហើយកម្ពុជាមានច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការនេះខ្លះដែរ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសនិងចម្ការកសិកម្មដែលជួលស្ត្រីលើសពី១០០នាក់ ត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង្កើតកន្លែងថែទាំកុមារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ឬនៅក្បែរនោះ ឬពួកគេអាចផ្តល់ជាប្រាក់ជំនួសឲ្យសេវានេះ[52]។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ពុំមានការវាយតម្លៃ

[51] សូមមើលប្រកាសនៅកម្ពុជា លេខ 267 ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី១១ តុលា ២០០១។
[52] សូមមើលច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ១៨៦។

ណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីវាយតម្លៃថាតើបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ ត្រូវបានគេអនុវត្តជាក់ស្តែងឬយ៉ាងណា ហើយគេសង្ស័យថា មិនមានការអនុវត្តនូវបទបញ្ញត្តិនេះទេ *(ADB 2012b)*។ ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាក់លាក់ទាំងនេះ ការរៀបចំថែទាំកុមារគឺមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ហើយស្ត្រីចំណាយពេលនិងប្រាក់យ៉ាងច្រើនលើការថែទាំនេះ *(ADB 2012b)*។

តម្រូវការនិងការទាមទារឲ្យមានការថែទាំកុមារ កំពុងតែកើនឡើងនៅក្នុងតំបន់ទីក្រុងនិងជនបទ ប៉ុន្តែគុណភាពនៃសេវាថែទាំកុមារក្នុងប្រព័ន្ធនិងក្រៅប្រព័ន្ធ គឺមានកម្រិត ហើយតម្លៃសេវាគឺប្រែប្រួលទៅតាមប្រទេសទាក់ទងនឹងការថែទាំ និងអាយុរបស់កុមារ *(Netra និង Sovann 2007)*។ មានវិធីសាស្ត្រចម្បងពីរចំពោះការថែទាំកុមារ។ ទីមួយ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមរយៈនាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូចរបស់ខ្លួន មានកម្មវិធីសម្រាប់កុមារចាប់ពីពេលកើតរហូតដល់អាយុ ៦ឆ្នាំ។ គោលបំណងនៃកម្មវិធីនេះគឺដើម្បីពង្រីកសេវា និងកែលម្អគុណភាពនិងការទទួលបានមត្តេយ្យសិក្សាតាមសហគមន៍និងតាមផ្ទះ ដោយផ្តោតជាពិសេសទៅលើកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការ *(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១១)*។ ទីពីរ មានកម្មវិធីនៅតាមសាលារៀនដែលត្រូវបានផ្តល់តាមរយៈស្ថាប័នក្នុងប្រព័ន្ធ ដែលរួមមានមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំពេលថ្ងៃសម្រាប់កុមារចាប់ពីកំណើតរហូតដល់អាយុ ៣ឆ្នាំ និងមត្តេយ្យកម្រិតខ្ពស់ ឬមត្តេយ្យកម្រិតទាបសម្រាប់កុមារអាយុពី ៣ និង ៦ឆ្នាំ។ ទីបី មានការរៀបចំថែទាំពេលថ្ងៃឬថែទាំកុមារក្រៅប្រព័ន្ធ ដែលក្នុងនោះកុមារដែលជាសិស្សមត្តេយ្យ ត្រូវបានគេទុកជាមួយសាច់ញាតិ ឬជួលអ្នកដទៃឲ្យមើល និងស្ថិតនៅក្នុងផ្ទះផ្ទាល់របស់ពួកគេ ឬនៅក្នុងផ្ទះជិតនោះ *(Netra និង Sovann 2007)*។ ទីបួន ស្ត្រីអាចបង់ប្រាក់ដើម្បីដាក់កូនរបស់ពួកគេក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំកុមារឯកជន។ ចុងក្រោយកុមារអាយុតិចជាង ៦ឆ្នាំ ច្រើនតែត្រូវបានគេយកមកកន្លែងធ្វើការ ឬត្រូវបានថែទាំដោយម្តាយ ឬសាច់ញាតិ។

មានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនទាក់ទងទៅនឹងការទទួលបាន និងការប្រើប្រាស់មជ្ឈមណ្ឌលថែទាំកុមារក្នុងប្រព័ន្ធ។ ឧទាហរណ៍ តំបន់ឆ្ងាយៗ ឬតំបន់ជនបទ ពុំមានមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំពេលថ្ងៃ ឬមានសាលាមត្តេយ្យតិចតួច។ សេវាបែបនេះមានជាចម្បងនៅក្នុងទីក្រុងធំៗ។ បន្ថែមពីលើនេះ ក្នុងករណីជាច្រើន សាលាមត្តេយ្យដែលមានគឺស្ថិតនៅចម្ងាយឆ្ងាយពីផ្ទះឬតំបន់ធ្វើការរបស់កម្មករ ហើយស្ទើរតែគ្រប់សាលាមត្តេយ្យទាំងអស់បើកតែកន្លះថ្ងៃ *(ADB 2012b)*។ បញ្ហាទាំងនេះចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយ។

កង្វះខាតការទទួលបានកម្មសិទ្ធិ

កង្វះការទទួលបានឥណទាន និងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានគេលើកឡើងរួចទៅហើយក្នុងបរិបទវិស័យកសិកម្ម និងភាពជាសហគ្រិន។ ផ្នែកនេះនិយាយអំពីការទទួលបានដីធ្លីសម្រាប់ស្ត្រី។

កម្ពុជាមានប្រវត្តិកំណែទម្រង់កសិកម្មដ៏យូរអង្វែងនិងស្មុគស្មាញ ហើយការរឹបអូសយកដីធ្លីគឺជាបញ្ហាជាបន្តមួយ *(ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៨)*។ ទោះបីជាស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបានដីធ្លី នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង សិទ្ធិទាំងនេះអាចត្រូវបានគេបដិសេធដោយសារតែកត្តា

វប្បធម៌និងសង្គមដែលលំអៀងផ្នែកយេនឌ័រ។ ការសិក្សាមួយបានរកឃើញថា ទោះបីជាដីធ្លីត្រូវបានចុះបញ្ជីរួមគ្នា ហើយភាគីទាំងពីរត្រូវតែចុះហត្ថលេខាដើម្បីផ្ទេរប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដី នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវបានគេអនុវត្ត ហើយស្ត្រីងាយរងគ្រោះដោយបាត់បង់ការគ្រប់គ្រងលើការសម្រេចចិត្តបែបនេះ និង/ឬ ប្រគល់ការសម្រេចនេះទៅឲ្យប្តីរបស់ពួកគេ។ កិច្ចការនេះតម្រូវឲ្យមានការត្រួតពិនិត្យតាមដាន ហើយស្ត្រីត្រូវតែបានទទួលព័ត៌មានអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងត្រូវបានផ្តល់ជូននូវជំនួយផ្នែកច្បាប់។បន្ថែមពីលើនេះ មានការប្រតិបត្តិមួយដែលក្នុងនោះ បុរសអាចចុះបញ្ជីដែលជាឈ្មោះរបស់ខ្លួនដោយមិនរួមបញ្ចូលឈ្មោះប្រពន្ធរបស់គាត់ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យប្រពន្ធគាត់បាត់បង់សិទ្ធិចំពោះកម្មសិទ្ធិនោះ *(ADB 2012b)*។ ការប្រតិបត្តិបែបនេះតម្រូវឲ្យមានការស៊ើបអង្កេត។

ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី

វិធានការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អចំនួនបួន អាចកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ របស់ស្ត្រីបានយ៉ាងច្រើន។

វិធានការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អចំនួនបួន អាចកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រីបានយ៉ាងច្រើន។ ទីមួយ គឺដើម្បីធានាថា ស្តង់ដារពលកម្មអន្តរជាតិនៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា អនុសញ្ញា ILO លេខ ១០០ ត្រូវបានអនុវត្តទាំងនៅក្នុងច្បាប់ទាំងក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ហើយថាមានក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នបសម្រាប់ការវាយតម្លៃលើកិច្ចការនៃការងារ ដើម្បីធានាថា ស្ត្រីត្រូវបានផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលយោងតាមកម្រិតជំនាញរបស់ពួកគេ *(ADB និង ILO 2013b)*។ ស្តង់ដារនេះរៀបរាប់ពីយន្តការដែលប្រទេសប្រើសម្រាប់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលគួរតែជាដំណើរការឯករាជ្យនិងតម្លាភាពមួយដែលយកចិត្តទុកដាក់លើតម្រូវការរបស់ស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍មួយនៃការប្រតិបត្តិល្អក្នុងន័យនេះ គឺក្រុមអ្នកជំនាញសម្រាប់ពិនិត្យឡើងវិញលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រទេសអូស្ត្រាលី[53]។

ការប្រតិបត្តិល្អទីពីរគឺដើម្បីធានាថា ស្ត្រីមានយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ រួមទាំងការរុកកួនខាងផ្លូវភេទ។ យន្តការបែបនេះគួរតែសាមញ្ញ សន្សំសំចៃ និងអាចប្រើបានគ្រប់ពេល។ បណ្តឹងតវ៉ាគួរតែដោះស្រាយតាមរយៈការសម្រុះសម្រួលឬការកាត់សេចក្តីដោយឯករាជ្យ ដោយប្រើនីតិវិធីដែលដោះស្រាយបញ្ហារើសអើង។

ការប្រតិបត្តិល្អទីបី គឺអធិការដ្ឋានការងារដែលខ្លាំងនិងមានប្រសិទ្ធភាព ដែលត្រួតពិនិត្យតាមដានមើល និងអនុវត្តវិធានការច្បាប់ដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីធានាថា ការមិនរើសអើងនិងស្តង់ដារការងារសមរម្យត្រូវបានអនុវត្តជាក់ស្តែង (ILO 2006)។

ចុងក្រោយ យន្តការនៃកិច្ចសន្ទនាពិសេសដ៏ខ្លាំងនិងមានប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវមានដើម្បីធានាការចូលរួមរបស់ស្ត្រី គាំទ្រស្ត្រីនៅក្នុងសហជីព និងធ្វើឲ្យប្រសើរដល់ការចរចាអនុសញ្ញារួមដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី។

[53] សូមមើល ADB និង ILO (2013b, ឧទាហរណ៍នៃការប្រតិបត្តិល្អ ទី២២)។

ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ស្តង់ដារអន្តរជាតិជាច្រើនចែងអំពីសញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា សម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។ ជារឿយៗ ដោយសារតែបុរសនិងស្ត្រីធ្វើការងារខុសៗគ្នា ក្រោមលក្ខខណ្ឌខុសគ្នា ហើយថែមទាំងនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានខុសគ្នានោះ ទស្សនទាននៃ "ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា" មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះការជួយដល់ការប្រៀបធៀបដ៏ទូលំទូលាយមួយ ដែលរួមមានការងារដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នាទាំងស្រុង ប៉ុន្តែមានតម្លៃស្មើគ្នា។ ការប្រតិបត្តិល្អតម្រូវឲ្យមានច្បាប់ដែលបញ្ជាក់ពីបទដ្ឋាននេះដោយត្រឹមត្រូវ ហើយប្រសិនបើគ្មានការដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះដោយសមស្របទេ វានឹងមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងមកលើគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ *(ADB និង ILO 2013b)*។ មានការទទួលស្គាល់កាន់តែច្រើន ចំពោះទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងចំណោមប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទូទាំងប្រទេស ហើយនិងការកាត់បន្ថយវិសមភាពការងាររវាងភេទទាំងពីរ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់ពីកម្រិតទាបបំផុតនៃប្រាក់ឈ្នួល និងអាចត្រូវបានពង្រីកទៅដល់ការងារប្រភេទផ្សេងៗ។ កម្រិតកំណត់នេះមានឥទ្ធិពលសំខាន់ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ស្ត្រី ដែលច្រើនតែស្ថិតនៅកម្រិតខាងក្រោមបំផុតនៃរបាយប្រាក់ចំណូល។ ការប្រតិបត្តិល្អបង្ហាញថា គួរតែមានដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយឯករាជ្យមួយ ដែលមានតម្លាភាព អនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្អែកតាមគោលដៅ និងរួមបញ្ចូលដៃគូពាក់ព័ន្ធក្នុងសង្គម។

ទាំងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់កម្ពុជា ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានចែងអំពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាឡើយ.[54]។ បន្ថែមពីលើនេះ ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ប្រទេសនេះ គឺផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួលនៃយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា *(ADB* និង *ILO 2013a)*។ ដូច្នេះ គេចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើឲ្យច្បាប់ អនុលោមទៅតាម CEDAW និងអនុសញ្ញា ILO លេខ ១០០។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយ MOLVT ដោយផ្អែកលើអនុសាសន៍ពីគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាយោបល់ការងារ ដែលមានសមាសភាពមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤រូប សមាជិកមកពីសហព័ន្ធនិយោជកចំនួន៧រូប និងសមាជិកមកពីសហជីពចំនួន៧រូប.[55]។ មាត្រា ១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ប្រាក់ឈ្នួល "យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវតែស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលមានការធានា នោះគឺមានន័យថា វាត្រូវតែធានាថាកម្មករគ្រប់រូប មានជីវភាពរស់នៅសមរម្យ សមស្របតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស"។ បន្ថែមពីលើនេះ MOLVT ប្រើប្រកាសលេខ ៨៦ ដើម្បីកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ពលករម្នាក់ *(បច្ចុប្បន្នគឺប្រហែល ២ដុល្លារ)* ប៉ុន្តែ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលនេះគឺត្រូវបានកំណត់សម្រាប់តែគោលបំណងកំណត់ពីទោសទណ្ឌក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនមែនដើម្បីកំណត់ពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។

មានការទទួលស្គាល់កាន់តែច្រើនចំពោះទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងចំណោមប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទូទាំងប្រទេស ហើយនិងការកាត់បន្ថយវិសមភាពការងាររវាងភេទទាំងពីរ។

[54] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែក IV ចំណុច D.1)។

[55] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី IV ចំណុច D.1)។

MOLVT បានកំណត់ពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើង។ និយោជក និងសហគ្រាសខាងក្រៅអនុវិស័យទាំងនោះ មានសិទ្ធិកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដរាបណាអត្រានោះមិនស្ថិតក្រោមប្រាក់ឈ្នួលគោលសម្រាប់ពលករម្នាក់។ ពុំមានដំណើរការដែលអនុញ្ញាតឲ្យគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ ឬតុលាការ អនុម័តកំណើនប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ហើយគណៈកម្មាធិការនេះមិនទាន់បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់វិស័យសំខាន់ៗដទៃទៀត ដែលប៉ះពាល់ជាពិសេសដល់ស្ត្រី ដូចជា ការងារតាមផ្ទះ ការងារតាមចម្ការ ឬទេសចរណ៍ និងសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធ *(ADB* និង *ILO 2013a)*។

និយាយជារួម ដំណើរការសម្រាប់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនិងប្រាក់ឈ្នួលតាមវិស័យនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហាក់ដូចជាមិនទាន់ឯកភាពទាំងស្រុង និងមានតម្លាភាពគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេ។ បន្ថែមពីលើនេះ វាមិនតម្រូវឲ្យមានការអនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឬការវាយតម្លៃដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់ឡើយ។ និយាយដោយឡែក ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមវិស័យ ហាក់ដូចជាពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ដល់មតិយោបល់ខ្លះពីដៃគូក្នុងសង្គម និងមិនមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ពិចារណាយេនឌ័រនោះទេ។ ដូច្នេះ គេចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះឲ្យបាន។

យន្តការបណ្ដឹងតវ៉ា

ការប្រតិបត្តិល្អបង្ហាញថា យន្តការបណ្ដឹងតវ៉ាដើម្បីដោះស្រាយការរើសអើងនៅក្នុងការជ្រើសរើសចូលធ្វើការ ហើយការងារគួរតែច្បាស់លាស់ សាមញ្ញ មានប្រសិទ្ធភាព និងចំណាយតិច។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្ដី ការបង្កើតយន្តការបណ្ដឹងតវ៉ាមានភាពសាំញ៉ាំជាច្រើន។ ទីមួយ ការរើសអើងនៅទីកន្លែងធ្វើការជារឿយៗច្រើនតែពាក់ព័ន្ធជាពិសេសនឹងបញ្ហាសើបនានា ដូចជាការរុកគួនឬការប្រទូស្តខាងផ្លូវភេទ ដែលអាចស្មើនឹងបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ។ មានបញ្ហាវប្បធម៌ផងដែរ ដូចជាស្ត្រីមានការរារែកមិនចង់ប្ដឹងផ្ដល់។ ចុងក្រោយ អាចមានការលំបាកនៅក្នុងការកំណត់ស្ថាប័ន ឬភ្នាក់ងារដែលមានយុត្តាធិការលើបញ្ហានោះ អាស្រ័យលើថាតើការរើសអើងដែលគេចោទប្រកាន់ឡើងគឺជាបទល្មើសមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនគរបាលនិងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ដែលត្រូវបានគ្របដណ្ដប់ដោយស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សឬឱកាសស្មើភាព ឬ ឧទាហរណ៍ ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់ដោយរើសអើង ឬការបណ្ដេញចេញពីការងារ ដែលអាចត្រូវបានចាត់ចែងល្អបំផុតដោយអធិការដ្ឋានការងារ ការិយាល័យការងារ ឬអាជ្ញាកណ្ដាលការងារ.[56]។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យន្តការបណ្ដឹងតវ៉ាសម្រាប់ស្ត្រីដែលចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើងមានកម្រិត។ ប្រសិនបើការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការរុកគួនខាងផ្លូវភេទ វាគឺជាបទឧក្រិដ្ឋមួយ និងតម្រូវឲ្យមានការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅនគរបាល ដែលអាចជាដំណើរការគួរឲ្យភ័យ

[56] សម្រាប់ការពិភាក្សាពេញលេញជាងនេះអំពីប្រធានបទនេះ សូមមើល ADB និង ILO (2013b, ផ្នែក IV), ចំណុច E នៃផ្នែកទី IV មានភាពពាក់ព័ន្ធពិសេស។

ខ្លាចយ៉ាងខ្លាំងមួយ។ អធិការការងារត្រូវធានាថា សហគ្រាស និងទីកន្លែងធ្វើការអនុវត្តតាមច្បាប់ផ្សេងៗ រួមទាំងច្បាប់នានាដែលទាក់ទងនឹងការរើសអើង។ ពួកគេមានអំណាចបញ្ញាវិធានការភ្លាមៗ និងចេញការពិន័យចំពោះការរំលោភច្បាប់ការងារ។ អធិការការងារក៏អាចសម្រុះសម្រួលវិវាទបុគ្គល[57]ផងដែរ។ ប៉ុន្តែ អធិការដ្ឋានការងារមិនមែនជាយន្តការដែលមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ ឬមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ ហើយត្រូវការការពង្រឹង។ ស្ត្រីអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅសហជីពរបស់ពួកគេ ប្រសិនបើពួកគេជា សមាជិក បន្ទាប់មកសហជីពនោះអាចលើកបញ្ហានេះឡើងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ជាបណ្ដឹងសាទុក្ខ ឬបណ្ដឹងបុគ្គល។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ស្ត្រីមិនអាចយកពាក្យបណ្ដឹងរបស់គាត់ទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទេ ប្រសិនណាបើគាត់មិនស្ថិតនៅក្នុងសហជីពមួយ ហើយសហជីពនោះទទួលបន្ទុកខាងវិវាទរួម។ ប្រព័ន្ធឧស្សាហកម្មបច្ចុប្បន្នមិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការប្រើអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទបុគ្គល នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេ។

នៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គ្មានដំណើរការណាមួយក្នុងចំណោមដំណើរការទាំងនេះ អាចដោះស្រាយក្ដីកង្វល់របស់ស្ត្រីឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ អំពីការរើសអើងទាក់ទងទៅនឹងការងារ ឬជាពិសេសចំពោះ ការរុកគួនខាងផ្លូវភេទ នៅឡើយទេ។ ស្ត្រីដែល ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម ដូចជា ភោជនីយដ្ឋាន បារ មានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការរុកគួនខាងផ្លូវភេទ។ ពុំមានភាពច្បាស់លាស់អំពីថាតើអ្វីខ្លះដែលជាការរុកគួនខាងផ្លូវភេទ ហើយស្ត្រីមិនដឹងថាឥរិយាមាយាទមិនសមស្របអាចស្មើនឹងការរុកគួនខាងផ្លូវភេទដែរទេ។ការប្ដឹងទៅនគរបាលទាល់តែមានករណីរុកគួនខាងផ្លូវភេទធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។ ផ្ទុយទៅវិញស្ត្រីសុខចិត្តរក្សាភាពស្ងៀមស្ងាត់ ដោយភ័យខ្លាចបាត់បង់ការងារ ឬកេរ្តិ៍ឈ្មោះ។ ស្ត្រីអាចត្រូវបង្ខំចិត្តទាក់ទងជាមួយអតិថិជន ដែលធ្វើឲ្យពួកគេទទួលរងការរុកគួនខាងផ្លូវភេទដោយខ្លាចបាត់បង់ការងាររបស់ពួកគេ[58]។

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គួរពិចារណាបង្កើតដំណើរការសមស្របមួយសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហារសើបនានា ដូចជាការរុកគួនខាងផ្លូវភេទ ឬ ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ។

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គួរពិចារណាបង្កើតដំណើរការសមស្របមួយសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហារសើបនានា ដូចជាការរុកគួនខាងផ្លូវភេទ ឬ ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីមិនទំនងជាដាក់ពាក្យបណ្ដឹងនោះទេ ហើយសុខចិត្តនៅស្ងៀមស្ងាត់។ បន្ថែមពីលើយន្តការបណ្ដឹងតវ៉ាដែលបានកែលម្អ ក៏ចាំបាច់ត្រូវតែមានមធ្យោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ សម្រាប់ដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា និងផ្ដល់សំណងផងដែរ។

[57] សូមមើល ប្រកាសលេខ ៣១៨ នៅកម្ពុជា ស្ដីពីនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។
[58] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី IV ចំណុច D.2)

អធិការដ្ឋានការងារ

ការប្រតិបត្តិល្អទាក់ទងទៅនឹងអធិការការងារ និងតួនាទីរបស់ពួកគេ ជាទូទៅត្រូវបានណែនាំដោយអនុសញ្ញា ILO ដែលពាក់ព័ន្ធ[59]។ ឯកសារ ILO មួយចំនួនបានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃក្របខ័ណ្ឌរួមនិងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមួយ និងផ្តល់ការណែនាំអំពីការប្រតិបត្តិល្អ ដោយមានគោលបំណងបង្កើតមូលដ្ឋានសម្រាប់ប្រព័ន្ធអធិការការងារមួយដែលទន់ភ្លន់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីពិចារណាពីកាលៈទេសៈជាតិផ្សេងៗ។[60] អធិការកិច្ចការងារគឺជាផ្នែកសារវន្តមួយនៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ដោយអនុវត្តមុខងារជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងការគោរពតាមច្បាប់ដោយប្រសិទ្ធភាព។ ច្បាប់ និងស្តង់ដារការងារដែលមិនត្រូវបានគេអនុវត្តដោយប្រសិទ្ធភាព គឺគ្មានប្រយោជន៍នោះទេ។

ផ្អែកលើតម្រូវការនិងការផ្លាស់ប្តូរកាន់តែច្រើនឡើងនៅក្នុងទីផ្សារការងារ រដ្ឋបាលការងារត្រូវតែពិចារណាវិធីនានា ដើម្បីធ្វើការឲ្យកាន់តែជិតស្និទ្ធថែមទៀតជាមួយវិស័យឯកជន។ ILO កត់សម្គាល់ឃើញថា ភាពជាដៃគូសាធារណៈ–ឯកជន អាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន ដូចជាការទទួលបានកាន់តែប្រសើរនូវជំនាញបច្ចេកទេសដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មី។ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យតាមដានជាទៀងទាត់ និងការវាយតម្លៃតឹងរឹងចំពោះការងាររបស់អធិការការងារ ដើម្បីវាយតម្លៃពីប្រសិទ្ធភាពនិងការចំណាយរបស់ពួកគេ។ អង្គការនិយោជកនិងនិយោជិត អាចធ្វើការរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនដល់ការកែលម្អការគោរពច្បាប់នៅកន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសតាមរយៈការតស៊ូមតិ និងការបង្កើនការយល់ដឹងក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន។ ដៃគូសង្គមក៏អាចរួមចំណែកដល់ការតម្រង់អាទិភាពជាយុទ្ធសាស្រ្ត និងសកម្មភាពរបស់អធិការដ្ឋានការងារផងដែរ។

សិទ្ធិអំណាច និងករណីយកិច្ចរបស់អធិការការងារកម្ពុជា ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៣៨៧ និង ៣៥៦ នៃច្បាប់ការងារ។ អធិការការងារត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យចូលសហគ្រាស ឬកន្លែងធ្វើការណាមួយដោយមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹងជាមុន ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យអធិការកិច្ច និងស៊ើបអង្កេតនានា ដែលយល់ឃើញថាចាំបាច់ដើម្បីធានាថា និយោជកអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌការងារដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ អធិការការងារក៏មានសិទ្ធិបញ្ជាឲ្យចាត់វិធានការភ្លាមៗ និងចេញការដាក់ពិន័យដល់សហគ្រាសណាមួយដែលរំលោភច្បាប់ការងារ។

ទោះបីជាអធិការការងារមានអំណាចទាំងនេះក៏ដោយ ពួកគេមិនអាច ឬខកខានមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់ខ្លួនឲ្យបានពេញលេញនោះទេ។ ករណីនេះជាការពិតជាពិសេស ទាក់ទងទៅនឹងអធិការកិច្ច ដើម្បីកំណត់ថាតើសហគ្រាសនិងទីកន្លែងធ្វើការដែលមានកម្មករលើសពី៨នាក់ បានធ្វើការចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងការងារ ថាតើពួកគេអនុវត្តតាមច្បាប់សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពឬទេ និងថាតើពួកគេរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព និងសមាជិកសហជីពឬទេ។ បន្ថែមពីលើនេះ អធិការការងារបានខកខានមិនបានអនុវត្ត

[59] ជាពិសេស C81, R81, C129, និង R133 (ILO 1947a; 1947b; 1969a; 1969b)។

[60] ឧទាហរណ៍ ILO (2006; 2010a; 2011d)។

ករណីយកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការជូនដំណឹង និងដាក់ពិន័យនិយោជកដែលបានរំលោភច្បាប់ការងារ ហើយក្នុងករណីខ្លះ មានការរាយការណ៍ថា អធិការធ្វើការឃុបឃិតជាមួយនិយោជកទៀតផង *(ILO 2012i)*។

មានអធិការតែចំនួន១៨រូបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ២០១០—ដែលនេះគឺជាចំនួនដ៏តិចតួចបំផុតដើម្បីគ្របដណ្តប់ជាង ៣៧៥.០០០សហគ្រាស ក្នុងប្រទេស និងកម្លាំងការងារដែលមានកំណើនយ៉ាងរហ័ស *(ILO 2012i)*។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ILO បានកត់សម្គាល់ថា តួលេខទាំងនេះគឺបង្ហាញតែអធិការដែលនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនបានរាប់បញ្ចូលទាំងអធិការក្នុងខេត្តនិងក្រុងដទៃទៀតទេ។ ក្នុងឆ្នាំ២០១១ MOLVT បានរាយការណ៍ថាមានអធិការការងារចំនួន ៩១នាក់ នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ទោះយ៉ាងណាចំនួននេះ នៅតែជាចំនួនតិចតួចបំផុត បើប្រៀបធៀបនឹងចំនួនសហគ្រាស តែការកើនឡើងនេះគឺជាការវិវត្តវិជ្ជមានមួយ។

ILO ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យបន្តបង្កើនការជ្រើសរើសអធិការការងារ ជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តច្បាប់ក្នុងចំណោមសហគ្រាស។ មានតម្រូវការចាំបាច់ឲ្យមានវិធានការមួយចំនួន ដើម្បីពង្រីកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារទៅដល់ទីកន្លែងធ្វើការក្រៅប្រព័ន្ធជាពិសេស គ្របដណ្តប់សហគ្រាសតូចៗបំផុត។ ចុងក្រោយ មុខងាររបស់អធិការការងារគួរដាក់បញ្ចូលបញ្ហារើសអើងយេនឌ័រនៅទីកន្លែងធ្វើការ។

មុខងាររបស់អធិការការងារគួរដាក់បញ្ចូលបញ្ហារើសអើងយេនឌ័រនៅទីកន្លែងធ្វើការ។

កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងសហជីព

ពាក្យថា *កិច្ចសន្ទនាសង្គម* គ្របដណ្តប់លើសពីការពិគ្រោះយោបល់រវាងកម្មករនិងនិយោជកអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។ វាពង្រីកទៅដល់ការចរចា ការពិគ្រោះយោបល់ ឬការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានរវាងតំណាងកម្មករ និយោជក និងរដ្ឋាភិបាល អំពីបញ្ហាគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍រួមទូលំទូលាយ *(ILO 2005)*។ ILO ជំរុញកិច្ចសន្ទនាសង្គម ជាមធ្យោបាយមួយនៃការសម្រេចបានលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងផ្តល់ភាពទន់ភ្លន់សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរួមបញ្ចូលគ្នា *(ADB និង ILO 2013b)*។ស្តង់ដារ ILO ស្តីពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម ត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី (ស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ) អនុសញ្ញា (លេខ ១៤៤) និងអនុសាសន៍លេខ ១៥២.[61]។

ការសិក្សាអំពីសហជីពឆ្នាំ២០១០ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា *(Nuon និង Serrano 2010)* បានកំណត់លក្ខណៈសម្គាល់ពិសេសរបស់ចលនាសហជីពក្នុងប្រទេសនេះ។ ឧទាហរណ៍ ការសិក្សាបានកត់សម្គាល់ពីការរំខានដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចលនាសហជីពនៅក្មេងខ្ចី ប្រមូលផ្តុំតែនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ហើយថា និយោជកខិតខំជៀសវាងយ៉ាងខ្លាំងពីការបង្កើតសហជីព។ បន្ថែមពីលើនេះ មានសហជីពយ៉ាងច្រើន ហើយចំនួននេះបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង ពី ៨៧សហជីពនៅក្នុងឆ្នាំ២០០១ ដល់ ១.៧៥៨ សហជីពក្នុងឆ្នាំ២០១០

[61] សូមមើល ILO (1976a; 1976b)។

ដែលតំណាងដោយសហព័ន្ធសហជីពចំនួន៩១។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ សមាជិកនៅក្នុងអង្គការនិយោជកធំជាងគេនៅកម្ពុជា គឺសហព័ន្ធនិយោជកនិងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា ក៏បានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងផងដែរ។ ចុងក្រោយ ការសិក្សានេះបានរកឃើញថាសាធារណជនជាទូទៅមិនមានសមានចិត្តជាមួយសហជីពទេ។

កម្មកររៀបរយភាគច្រើន ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ហើយជាងពាក់កណ្តាលនៃសមាជិកសហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស គឺជាស្ត្រី។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី បុរសនៅតែគ្របដណ្តប់មុខតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដដែល។ ជាមធ្យម ក្នុងចំណោមមន្ត្រីសហជីពបីនាក់ មានស្ត្រីតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ ទំនោរនេះលេចចេញយ៉ាងច្បាស់នៅពេលពិនិត្យមើលសមាសភាពរបស់ក្រុមចរចា ដែលក្នុងនោះ មានតែ ៣០.៥%ប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួម គឺជាស្ត្រី។ ដូច្នេះ ការសិក្សានេះបានរកឃើញថា ចលនាការងារអាចនិយាយបានថាជា "ចលនាស្ត្រីតែក្រោមការដឹកនាំរបស់បុរស" *(Nuon និង Serrano 2010, 142)*។

ការអង្កេតនេះក៏បញ្ជាក់ផងដែរ អំពីការលំបាកនៃការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រទៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម។ ការសិក្សានេះ បានផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យសហជីពអនុម័តគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការដឹកនាំ រួមទាំងគោលនយោបាយសហជីពវិជ្ជមានមួយ ដែលបែងចែកមុខតំណែងដឹកនាំឲ្យបានច្រើនដល់ស្ត្រី។ ការសិក្សានេះបានកត់សម្គាល់ថា វិធានការទាំងនេះនឹងលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងកែលម្អសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើការចរចាអនុសញ្ញារួម *(Nuon និង Serrano 2010, 142–143)*។

ការសង្កេតនាពេលថ្មីៗបង្ហាញពីភាពប្រសើរដោយសហជីពខ្លះ។ ឧទាហរណ៍ មេដឹកនាំសហជីពជាស្ត្រីនាំមុខខ្លះ មានវោហារសាស្ត្រច្រើនក្នុងការការពារសិទ្ធិរបស់សមាជិករបស់ពួកគេ[62]។ បន្ថែមពីលើនេះ សហព័ន្ធសហជីពធំៗ ដូចជា សហជីពសេរី សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និងសហភាពសហជីពទេសចរណ៍និងសេវាកម្មនៃកម្ពុជា បានបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅមូលដ្ឋាន ដែលថ្នាក់ដឹកនាំខ្លះជាស្ត្រី ទាក់ទងនឹងប្រធានបទអំពីច្បាប់ការងារ ការចរចា និងដំណោះស្រាយវិវាទ។[63] ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិស័យធំៗខ្លះ ដូចជាកសិកម្ម សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ សំណង់ និងសេវាកម្ម នៅតែមានសហជីពតូចៗ ឬគ្មានប្រសិទ្ធភាព។ សំណួរត្រូវបានលើកឡើងផងដែរអំពីភាពឯករាជ្យរបស់សហជីពខ្លះនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។

ការចរចាអនុសញ្ញារួមនៅតែជាការអនុវត្តថ្មីនៅឡើយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយរហូតមកទល់ពេលនេះ ការប្រើប្រាស់អនុសញ្ញារួមនៅក្នុងវិស័យនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ ជាថ្មីម្តងទៀត ការចរចាអនុសញ្ញារួមភាគច្រើនបំផុតគឺកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ប៉ុន្តែការចរចា

[62] សូមមើលព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជា ខែមករា–មីនា 2011, p. 1; និងព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជា ខែមេសា–មិថុនា 2011, p.1។

[63] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី IV, ចំណុច D.4)។

និងការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដនៅមានកម្រិតទាប មួយផ្នែកគឺដោយសារតែមានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីដំណើរការចរចា និងដោយសារតែការមានសហជីពច្រើន (ILO 2012i)។ ILO កត់សម្គាល់ថា គេមិនអាចកំណត់ពីគុណភាពជាក់ស្តែងនៃអនុសញ្ញារួមពី ទិន្នន័យផ្លូវការ ហើយថា ចាំបាច់ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាថ្មីដើម្បីធានាថា ការចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានគេយល់កាន់តែប្រសើរ។

នៅមានកិច្ចការជាច្រើនទៀតដែលអាចធ្វើបានដើម្បីជួយឲ្យស្ត្រី ទទួលបានតួនាទីដឹកនាំនៅក្នុងចលនាសហជីព។ រដ្ឋាភិបាលអាចលើកទឹកចិត្តដល់កិច្ចសន្ទនាសង្គមឲ្យឡើងសកម្មរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដោយមានជំនួយពីអង្គការILO។

V

អនុសាសន៍ផ្នែកគោលនយោបាយ និងច្បាប់សម្រាប់ទីផ្សារការងាររួមបញ្ចូលយេនឌ័រ

ផ្នែកនេះដាក់បញ្ចូលគ្នានូវប្រធានបទរួម និងបញ្ហាប្រឈមនៃការលើកកម្ពស់ និងកែលម្អការងារនិងមុខរបររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ អនុសាសន៍គោលនយោបាយនិងច្បាប់ត្រូវបានដាក់ជាក្រុម ក្រោមប្រធានបទបី៖ លើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារ និងលើកកម្ពស់ឱកាសការងារនិងមុខរបរសម្រាប់ស្ត្រី កាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមចំពោះការងារសម្រាប់ស្ត្រី និងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី។ មានអនុសាសន៍ជាក់លាក់សម្រាប់ពង្រីកមុខរបរនិងការងាររបស់ស្ត្រី និងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម កម្មន្តសាល និងសេវាកម្ម (រួមទាំងទេសចរណ៍ និងសេវាសាធារណៈ) ក៏ដូចជានៅក្នុងភាពជាសហគ្រិន។

នៅក្នុងការធ្វើអនុសាសន៍ទាំងនេះ លក្ខខណ្ឌប្រវត្តិសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម-វប្បធម៌របស់កម្ពុជា ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ និងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ត្រូវបានយកមកពិចារណា។

លើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារ និងពង្រឹងកាលានុវត្តភាពការងារ សម្រាប់ស្ត្រី

ការលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារ និងការលើកកម្ពស់ឱកាសមុខរបរនិងការងារសម្រាប់ស្ត្រី ក៏តម្រូវឲ្យមានការថ្លឹងថ្លែងមុខងារនៃការគាំពារសង្គម និងសមភាពយេនឌ័រ ជាមួយការពិចារណាពីប្រសិទ្ធភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

ច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលធានាសមភាពយេនឌ័រ និងលុបបំបាត់ការរើសអើងយេនឌ័រ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដើម្បីធានាថា ស្ត្រីមិនបាត់បង់ឱកាសក្នុងមុខរបរនិងការងារ។ ច្បាប់និងគោលនយោបាយ ត្រូវតែដើរទន្ទឹមគ្នាដោយតុល្យភាពដើម្បីផ្តល់ការគាំពារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ស្តង់ដារការងារសមរម្យ ខណៈពេលដែលធានាឲ្យមានភាពទន់ភ្លន់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីលើកកម្ពស់ឱកាសមុខរបរនិងការងារ។ ការលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារ និងការលើកកម្ពស់ឱកាសមុខរបរនិងការងារសម្រាប់ស្ត្រី ក៏តម្រូវឲ្យមានការថ្លឹងថ្លែងមុខងារនៃការគាំពារសង្គម និងសមភាពយេនឌ័រ ជាមួយការពិចារណាពីប្រសិទ្ធភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។ គោលនយោបាយនិងច្បាប់ផ្នែកលើកិច្ចសន្ទនាសង្គម គឺអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់និយោជក និងកម្មករ នៅក្នុងទីផ្សារសកលដែលមានកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរ។

បន្ថែមពីលើនេះ សមធម៌មុខរបរនិងការងារមានន័យថា លើសពីការយកចិត្តទុកដាក់នឹងមនុស្សក្នុងលក្ខណៈដូចគ្នា។ វាក៏តម្រូវឲ្យមានវិធានការពិសេស និងការទទួលយកភាពខុសគ្នាផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ការប្រតិបត្តិល្អនៃសមធម៌ការងារនិងមុខរបរ ត្រូវការវិធានការនានាដើម្បីជួយបុរសនិងស្ត្រី សម្របសម្រួលការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារ ជាមួយកាតព្វកិច្ចគ្រួសារ។

ផែនការ និងគោលនយោបាយជាតិ

គោលនយោបាយជាតិមានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនាំមកនូវកំណើនការងារនិងមុខរបរ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាទូទៅ មិនបាននាំមកនូវកំណើនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការងារនិងមុខរបរ និងការងារសមរម្យដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិងវិសមភាពជាជុំកំភួននោះឡើយ។ ដូច្នេះ យុទ្ធសាស្ត្រចម្បងគឺត្រូវបង្កើនតម្រូវការសម្រាប់ការងារដែលមានសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ។

គោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ការងារនិងមុខរបរ

ដើម្បីលើកកម្ពស់ឱកាសការងារនិងមុខរបរ និងការងារសមរម្យ ក៏ដូចជាលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនិងកំណើនរួមបញ្ចូលគ្នាចាំបាច់ត្រូវះ

- រំលេចសមភាពយេនឌ័រជាគោលដៅច្បាស់លាស់មួយនៃផែនការជាតិ
- ទទួលស្គាល់កំណើនមុខរបរនិងការងារ ជាគោលដៅបំណងរួមនៃម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចមួយដែលត្រូវជំរុញតាមរយៈគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់។
- កំណត់និងត្រួតពិនិត្យតាមដានគោលដៅចំណុចមុខរបរ និងការងារដែលមានសមធម៌យេនឌ័រ ដើម្បីធានាថាស្ត្រីទាំងអស់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ និង
- វិភាគផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយសារពើពន្ធ មកលើមុខរបរនិងការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ (ពន្ធដារ និងការចំណាយ) លំនាំនិងគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្ម (នាំចេញ និងនាំចូល) និងគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ។

គោលនយោបាយជាតិការងារនិងមុខរបរដែលបានស្នើឡើងសម្រាប់កម្ពុជា គឺជាជំហានសំខាន់មួយឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រ។ ការបន្ថែមការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រទៅលើគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់លើកកម្ពស់មុខរបរនិងការងាររបស់ស្ត្រី។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការកំណត់គោលដៅ

មានយុទ្ធសាស្ត្រនិងគម្រោងល្អៗមួយចំនួន ដែលកំពុងដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែ នៅមានការងារជាច្រើនទៀតដែលត្រូវធ្វើដើម្បីពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងគម្រោងដែលជាក់លាក់នឹងយេនឌ័រ និងដើម្បីដាក់បញ្ចូលគោលដៅចំណុចយេនឌ័រឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយនៅក្នុងគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីដើម្បីធ្វើការនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាល និងទីផ្សារការងារត្រូវតែកំណត់ឲ្យបាន ហើយកិច្ចការនេះតម្រូវឲ្យមានការធ្វើការជាមួយសង្គមស៊ីវិលជាទូទៅ និងជាពិសេស ក្រុមស្ត្រី។ ទិន្នន័យបែងចែកទៅតាមភេទ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ ត្រូវតែបន្ត និងកែលម្អថែមទៀត។ ផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការកំណត់គោលដៅចំណុចដែលបំបែកទៅតាមភេទនៅក្នុងក្រសួងខ្លះក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ផ្តល់នូវឧទាហរណ៍ល្អៗនៃគំនិតថ្មីពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយដែលអាចត្រូវបានពង្រីក និងត្រួតពិនិត្យតាមដានឲ្យបានកាន់តែជិតដល់ថែមទៀត។ កម្ពុជាគួរតែប្រើប្រាស់ជាបន្ត និងពង្រីកកាន់តែធំនូវគោលដៅចំណុច ក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយរបស់វិស័យ។ ឧបករណ៍សម្រាប់បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះ អាចត្រូវបានអនុវត្តនៅគ្រប់ក្រសួង ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទស្សនៈយេនឌ័រទៅក្នុងស្ថាប័ន និងដើម្បីសម្រេច

កម្ពុជានឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មរួមមួយសម្រាប់ស្ត្រី ដែលជួយកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមបច្ចុប្បន្នដែលស្ត្រីជួបប្រទះនៅពេលទទួលប្រាក់ចំណូល និងការងារពីផលិតកម្មកសិកម្ម។

និងត្រួតពិនិត្យតាមដានគោលដៅយេនឌ័រជាក់លាក់។ មានវិសាលភាពទូលំទូលាយសម្រាប់វិធីសាស្ត្រនេះ ហើយកម្ពុជាគួរតែពិនិត្យថាតើត្រូវធ្វើដំណើរទៅមុខទៀតដូចម្តេចចំពោះកិច្ចការនេះ។
ចុងក្រោយ ទោះបីជាមានការប្រតិបត្តិដោយមានការយល់ដឹងពីយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្តី ក៏ការប្រតិបត្តិទាំងនេះត្រូវតែអនុវត្តឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ។

កសិកម្ម

ដោយការតែសារៈសំខាន់នៃវិស័យកសិកម្មចំពោះសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រសម្រាប់ស្ត្រីនិងគ្រួសាររបស់ពួកគេ កម្ពុជា នឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មរួមមួយសម្រាប់ស្ត្រី ដែលជួយកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមបច្ចុប្បន្នដែលស្ត្រីជួបប្រទះនៅពេលទទួលប្រាក់ចំណូល និងការងារពីផលិតកម្មកសិកម្ម។ វាជាការសំខាន់ផងដែរដែលត្រូវបង្កើនផលិតភាព និងប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រីពីកសិកម្ម ជាជាងគ្រាន់តែជួយសម្រួលដល់ចលនារបស់ពួកគេចូលទៅក្នុងវិស័យដទៃទៀត ដែលឱកាសសម្រាប់សន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ចនិងការងារសមរម្យ នៅមានកម្រិតដូចគ្នាដែរនោះ។

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើនដំណាំរួមផ្សំសម្រាប់លក់ក្នុងស្រុក និងនាំចេញ ត្រូវតែដាក់បញ្ចូលស្ត្រី ប៉ុន្តែ ផលិតកម្មដំណាំជាលក្ខណៈគ្រួសារសម្រាប់ធានាសន្តិសុខស្បៀងរបស់ស្ត្រី ក៏ត្រូវតែទទួលបានការគាំទ្រផងដែរ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ស្ត្រីគួរត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងអន្តរកាលទៅជាកសិកម្មបែបពាណិជ្ជកម្ម ដើម្បីធានាថា ពួកគេមិនត្រូវបានគេទុកឲ្យប្រកបរបរកសិកម្មជាលក្ខណៈគ្រួសារនោះរហូតឡើយ។ អន្តរកាលពីកសិកម្មសម្រាប់ហូបជាលក្ខណៈគ្រួសារ ទៅជាកសិកម្មជាលក្ខណៈពាណិជ្ជកម្ម នឹង មិនអាចសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះទេ ប៉ុន្តែតម្រូវការបន្ទាន់របស់កសិករជាស្ត្រីក្រីក្រចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយ។

ការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មរួមមួយ ដើម្បីជួយស្ត្រីឲ្យចូលរួមប្រកបដោយផលិតភាពកាន់តែច្រើនថែមទៀតនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងដើម្បីគ្រប់គ្រងធនធានផ្ទាល់របស់ពួកគេគួររួមបញ្ចូលនូវលក្ខណៈពិសេសទាំងឡាយដូចខាងក្រោម៖

- ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យបំបែកទៅតាមភេទ និងការគូសផែនទីទីតាំងការងាររបស់ស្ត្រី ផលិតផលដែលពួកគេផលិត និងតួនាទីរបស់ពួកគេនៅក្នុងដំណើរការផលិត។
- ការវិភាគបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ចំពោះស្ត្រីក្នុងការទទួលបានកំណែទម្រង់ដីធ្លី និងសិទ្ធិទទួលបានមរតករបស់ស្ត្រី និងយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ កម្មវិធី និងគោលដៅចំណុចនានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម។
- ការវិភាគបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ចំពោះស្ត្រី ក្នុងការទទួលបានឥណទាននិងហិរញ្ញវត្ថុសមស្រប និងយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ កម្មវិធី និងគោលដៅចំណុចនានា

ដើម្បីជួយស្ត្រីអភិវឌ្ឍ ឬបង្កើនឱកាសរកប្រាក់ចំណូលពីកសិកម្ម តាមរយៈភាពជាសហគ្រិន។

- កម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេមានតំណាងនៅក្នុងវិស័យនេះ។
- ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីជាក់លាក់តាមយេនឌ័រ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិងគាំទ្រស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងវិស័យនេះ និងនៅក្នុងអនុវិស័យផ្សេងទៀត។
- គោលដៅចំណុចដែលបំបែកទៅតាមយេនឌ័រសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់សហគ្រាសតូចបំផុត និងកម្មវិធីឥណទាន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឲ្យធ្វើការកែច្នៃ និងការផលិតដោយមានតម្លៃបន្ថែម។
- ការអភិវឌ្ឍ និងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅក្នុងអង្គការកសិករ ឬអង្គការស្ត្រីដោយឡែក ដើម្បីបង្កើនសម្លេងនិងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី នៅក្នុងការងារ។
- ការរួមបញ្ចូលគ្នាដោយមានរបៀបរៀបរយនិងសមស្របនៃកម្មវិធីថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់មូលដ្ឋាន និង
- គោលដៅរួម និងគោលដៅចំណុចដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដើម្បីធានាថា ស្ត្រីត្រូវបានគេពិចារណា នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់នៃការរៀបចំផែនការ ចាប់តាំងពីការតាក់តែងដំបូង និងខ្លឹមសារនៃផែនការ រហូតដល់ការអនុវត្តនិងមានផលទទួល។

ឧស្សាហកម្ម និងកម្មន្តសាល

មានសក្តានុពលយ៉ាងច្រើនដើម្បីជំរុញ និងលើកកម្ពស់ឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មនិងកម្មន្តសាលនៅកម្ពុជា។ ជាទូទៅ វាជាការសំខាន់ដែលស្ត្រីត្រូវទទួលបានឱកាសការងារថ្មី នៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល ហើយថា នៅពេលដែលដំណើរការផលិតកម្មផ្លាស់ប្តូរ ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការកែលម្អបច្ចេកវិទ្យា ស្ត្រីមិនចាកចេញពីការងារក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលឡើយ។ គេត្រូវតែកាត់បន្ថយរបាំងចំពោះការងារ ដូចជា របាំងដែលកើតចេញពីកង្វះខាតការបណ្តុះបណ្តាល ឬពីបទដ្ឋានយេនឌ័រនិងការរើសអើងដែលរារាំងស្ត្រីពីការធ្វើការក្នុងមុខរបរកម្រិតខ្ពស់ និងប្រភេទកម្មន្តសាលមួយចំនួន។

វាមានសារសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់ឱកាសនានាសម្រាប់ពង្រីក និងកែលម្អការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រី

ដើម្បីជួយកម្ពុជាប្រកួតប្រជែងដោយជោគជ័យនៅក្នុងទីផ្សារសំលៀកបំពាក់សកល ក្នុងរយៈពេលវែង គេចាំបាច់ត្រូវកែលម្អឱកាសសម្រាប់ពង្រីក និងកែលម្អការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រី[64]។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាចកែលម្អ និងពង្រីកអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដោយ៖

- ការអនុវត្តនូវ វិធីសាស្ត្រដែលកាន់តែតឹងរឹងជាងមុន ចំពោះកំណើន និងការជំឡើងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដូចជា តាមការស្វែងរកទីផ្សារនាំចេញថ្មីក្រៅពី សហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុប។
- ការផ្តួចផ្តើមសកម្មភាពបន្ថែមតម្លៃមួយចំនួន នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដូចជា កិច្ចបង្កើយការពិសេស ការបោះពុម្ព ឬការដេរប៉ាក់។

- ការអភិវឌ្ឍភាពទំនើបនៃបច្ចេកវិទ្យា ការកែលម្អជំនាញ និងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមស្របសម្រាប់ការប្រើឧបករណ៍ដែលបានកែលម្អថ្មី។
- ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររួមរបស់ស្ត្រី តាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គមដែលមានការចូលរួមពីក្រុមនិយោជក សហជីពកម្មករ និងរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងរបស់ស្ត្រី។
- ការដាក់បញ្ចូលការគ្រប់គ្រាន់កាន់តែប្រសើរនៃដំណើរការក្នុងរោងចក្រផ្ទាល់ និងអត្រាប្រើប្រាស់សមត្ថភាព រួមជាមួយប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។
- លើកទឹកចិត្តដល់ភាពជាម្ចាស់ឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុកកាន់តែច្រើន ជាពិសេសភាពជាម្ចាស់ដោយសហគ្រាសខ្នាតតូចបំផុត ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យម ដោយជួយសម្រួលដល់ការវិនិយោគក្នុងស្រុកនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និងកែលម្អលទ្ធភាពទទួលបានឥណទាន។
- ការស៊ើបអង្កេតសក្តានុពល ដើម្បីបង្កើតរោងចក្រនៅក្នុងតំបន់នានាដែលនៅជិតសហគមន៍ជនបទ ដែលស្ត្រីរស់នៅទីនោះ និង
- ការពង្រីកអភិក្រមរបស់*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ទៅដល់រោងចក្រតូចៗក្នុងស្រុក។

វិស័យសេវាកម្ម

ស្ត្រីអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការទទួលបានកាន់តែច្រើននូវព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងសេវានៅមូលដ្ឋាន ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម និងពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ពួកគេនៅក្នុងខណៈពេលណាមួយ។

វិស័យសេវាកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាផ្តល់ឱកាសកាន់តែច្រើនដល់ការងាររបស់ស្ត្រី។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គេគួរតែធ្វើការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងសេវាកម្មរដ្ឋ។

វិសាលភាពនៃអត្រាមានការងារធ្វើខុសគ្នារវាងបុរសនិងស្ត្រី និងការចាត់ថ្នាក់ស្ត្រីនៅក្នុងសេវាកម្មដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា តម្រូវឲ្យមានអភិក្រមដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់។ ជាអនុសាសន៍គឺថាក្រសួងកិច្ចការនារីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គួរធ្វើការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីវាយតម្លៃពីបញ្ហាប្រឈមចំពោះការងាររបស់ស្ត្រី និងអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះគួររួមបញ្ចូលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងគោលដៅចំណុចដែលជាក់លាក់នឹងយេនឌ័រ ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងការងារក្របខ័ណ្ឌគ្រប់ប្រភេទ។ កិច្ចការនេះគួររួមបញ្ចូលការកំណត់រក និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា ដូចជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ ការកំណត់គោលដៅចំណុចអប្បបរមា និងគម្រោងពេលវេលា ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឲ្យដាក់ពាក្យសុំការងារ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីពិសេសដើម្បីជួយស្ត្រីឲ្យទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ និងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់កាន់តែច្រើនថែមទៀត។ ផលធៀបប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រីទាបធៀបនឹងបុរស ចាំបាច់ត្រូវតែវិភាគ និងដោះស្រាយ។

---

[64] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី V, ចំណុច A.3)។

ភាពជាសហគ្រិនសម្រាប់ស្ត្រីនៅជនបទ

ភាពជាសហគ្រិនជាស្ត្រី ជាប្រភពមួយនៃការងារ និងមុខរបរ បានកើនឡើងយ៉ាងរហ័ស នៅក្នុងវិស័យនិងអនុវិស័យផ្សេងៗជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការគាំទ្រស្ត្រីក្នុងការទទួលបានកាន់តែច្រើននូវសេវាឥណទាននិងការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រសហគ្រាសខ្នាតតូចបំផុត និងខ្នាតតូចដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី ជួយបង្កើនឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រីទាំងអស់ *(ADB និង ILO 2013a)*។ អនុសាសន៍នេះគឺពាក់ព័ន្ធជាក់លាក់ទៅនឹងស្ត្រីនៅជនបទ ហើយវាផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងអនុសាសន៍ពីមុនដែលបានធ្វើឡើងទាក់ទងទៅនឹងវិស័យកសិកម្ម។ បន្ថែមពីលើនេះ គួរតែមានកញ្ចប់គាំទ្រពេញលេញមួយសម្រាប់ស្ត្រីក្រីក្រនៅជនបទ។ ការគាំទ្រនេះអាចរួមមានដើមទុន ការគាំទ្របច្ចេកទេសក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាល និងការតភ្ជាប់ទៅនឹងទីផ្សារ *(ADB 2012c)*។
បន្ថែមពីលើនេះ ស្ត្រីអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការទទួលបានកាន់តែច្រើននូវព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងសេវានៅមូលដ្ឋាន ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម និងពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ពួកគេនៅក្នុងខណៈពេលណាមួយ។ ស្ត្រីក៏អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការគាំទ្ររបស់សមាគមអាជីវកម្មដែលផ្តោតលើស្ត្រី និងសមាគមអាជីវកម្មចម្រុះ និងអង្គការគាំទ្រអាជីវកម្មដទៃទៀត ដូចជា គណៈកម្មាធិការជំរុញការនាំចេញសម្រាប់ធ្វើការជាបណ្តាញ និងផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារផលិតផលនិងសេវាកម្មរបស់ពួកគេ។

ទីភ្នាក់ងារការងារនិងមុខរបរសាធារណៈ និងឯកជន

កម្ពុជាអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលមានប្រសិទ្ធភាពនិងការសម្របសម្រួល ដែលមានទាំងទីភ្នាក់ងារសាធារណៈនិងឯកជន។ ក្របខ័ណ្ឌនេះអាចត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គមក្នុងចំណោមនិយោជក កម្មករ និងរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីកែលម្អទំនាក់ទំនង គុណភាព និងការគ្រប់គ្រងដណ្តប់សេវាជ្រើសរើសពលកររបស់ទីភ្នាក់ងារទាំងនេះ។ ការប្រតិបត្តិល្អបង្ហាញថា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករត្រូវតែដើរតួនាទីឲ្យលើសពីការដែលគ្រាន់តែបញ្ជូនការងារ និងទីភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន។ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករក៏អាចជាប្រភពដ៏សំខាន់មួយនៃព័ត៌មានអំពីយុទ្ធសាស្ត្រមុខរបរ និងការងារទាំងមូលរបស់ប្រទេស រួមទាំងអាទិភាពពាណិជ្ជកម្មនិងការវិនិយោគរបស់ខ្លួន និងអាចផ្តល់ដល់កម្មករនូវព័ត៌មាន និងផ្តល់ប្រឹក្សាអំពីឱកាសអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។[65]

កម្ពុជាកំពុងតែធ្វើការឆ្ពោះទៅរកការកែលម្អសេវាជ្រើសរើសពលករសាធារណៈ និងអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់ច្រើនថែមទៀត ទៅលើទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន និងសេវាកម្មដែលពួកគេផ្តល់ឲ្យ។ រដ្ឋាភិបាលអាចអភិវឌ្ឍ និងលើកកម្ពស់យុទ្ធសាស្ត្រទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលកររបស់ខ្លួន ដែលគួរដាក់បញ្ចូលស្ត្រីនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការអភិវឌ្ឍការអនុវត្ត និងការត្រួតពិនិត្យតាមដាន។ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករទាំងសាធារណៈនិងឯកជន គួរដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ជាពិសេស

ការរើសអើងដោយផ្ទាល់ប្រឆាំងស្ត្រី និងការរើសអើងដោយប្រយោលក្រោមរូបភាពផ្នត់គំនិត។ ផ្នែកបន្ថែមមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះអាចរួមបញ្ចូលការបង្កើតវិធាន និងក្រមប្រតិបត្តិ និងបុគ្គលិកបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអនុវត្តការប្រតិបត្តិមិនរើសអើង។ ILO អាចជាធនធានដ៏សំខាន់ដើម្បីពង្រឹងផ្នែកនេះ។

បញ្ហាប្រឈមដែលរារាំងមកលើការងារសម្រាប់ស្ត្រី

ការទទួលបានធនធាន

វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវកំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមដែលស្ត្រីជួបប្រទះ ក្នុងការទទួលបានធនធាននានា ដូចជា ដីធ្លី ហិរញ្ញវត្ថុ និងត្រូវកត់សម្គាល់ថា សហករណ៍/សហគមន៍និងកម្មសិទ្ធិឯកជន/ដំណោះស្រាយទីផ្សារ គឺជាការចាំបាច់ដើម្បីជំនះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ។ ការបង្កើនលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានធនធានបែបនេះ នឹងជួយកែលម្អផលិតភាព និងប្រាក់ចំណូល។ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់មួយ រួមជាមួយគោលនយោបាយមុខរបរនិងការងារស្របជាមួយក្រុមផ្សេងៗ និងគោលការណ៍ណែនាំនានា អាចដោះស្រាយបានល្អបំផុតនូវបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ថែមពីលើនេះរដ្ឋាភិបាលគួរត្រួតពិនិត្យតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ដែលនឹងរួមបញ្ចូលទាំងការប្រមូលទិន្នន័យដែលបែងចែកទៅតាមភេទផងដែរ។

ដើម្បីធ្វើការឆ្ពោះទៅការផ្តល់ឲ្យស្ត្រី នូវឱកាសទទួលបានដីធ្លីនិងឥណទានដោយស្មើភាពគ្នា កម្ពុជាត្រូវតែ៖

- កំណត់ពីតម្រូវការធនធានរបស់ស្ត្រី។
- កំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមពិសេសដែលស្ត្រីជួបប្រទះ នៅក្នុងការទទួលបានធនធាននោះ និងមូលហេតុដែលស្ត្រីមិនសម្រេចបានការទទួលបានធនធានដោយសមធម៌
- ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមបែបនេះ តាមរយៈក្របខ័ណ្ឌច្បាប់មួយរួមជាមួយគោលនយោបាយដែលសមស្របក្រុម គោលការណ៍ណែនាំ រួមទាំងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។
- បង្កើតគោលដៅចំណុចជាក់លាក់ដែលមានយុទ្ធសាស្ត្រជាក់ស្តែង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម។
- ប្រើប្រាស់កម្មសិទ្ធិរួម/សហគមន៍ ឬឯកជន/ដំណោះស្រាយនៅទីផ្សារ អាស្រ័យលើស្ថានភាព និង
- ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការប្រមូលទិន្នន័យដែលបំបែកទៅតាមភេទ។

---

[65] សូមមើល ADB និង ILO (2013b. ផ្នែកទី III ចំណុច B និងកិច្ចប្រតិបត្តិល្អ ឧទាហរណ៍ 12)។

កាត់បន្ថយការងារផ្ទះ និងបន្ទុកថែទាំក្នុងគ្រួសាររបស់ស្ត្រី

ការចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងាររបស់ស្ត្រី ត្រូវបានរាំងដោយការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ និងការងារផ្ទះ រួមទាំងការថែទាំបីបាច់កូនផងដែរ។ សេវាថែទាំកុមារដែលមានគុណភាព មានតម្លៃសមរម្យ និងងាយស្រួល អាចជួយកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមនេះមកលើសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើការងារ។

សេវាថែទាំកុមារដែលមានគុណភាព មានតម្លៃសមរម្យ និងងាយស្រួល អាចជួយកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមនេះមកលើសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើការងារ

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បុគ្គលិក និងមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅកម្ពុជា នៅមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍនៅឡើយ។ ដូច្នេះ ក្របខ័ណ្ឌកម្ពុជាមួយអាចរួមមានល្បាយចម្រុះនៃវិធានការច្បាប់និងគោលនយោបាយ សេវាកម្មថែទាំកុមារជាច្រើន និងស្តង់ដារអប្បបរមាដែលអាចអនុវត្តបាន។ ការចំណាយលើការថែទាំកុមារអាចត្រូវបានឆ្លើយតបតាមរយៈមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំដែលផ្តល់មូលនិធិដោយនិយោជកនៅតាមទីកន្លែងធ្វើការ និយោជកចេញថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការថែទាំកុមារ ឬ វិភាគទានពីនិយោជក កម្មករ និង/ឬរដ្ឋាភិបាល។ យុទ្ធសាស្ត្រអាចត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងដាក់បញ្ចូលជាដំណាក់កាលៗក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។ ក្នុងរយៈពេលខ្លី កម្ពុជាអាចជួយសហករណ៍ស្ត្រីនៅក្នុងការជួលកម្មករថែទាំកុមារដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងស្រុក នៅក្នុងភូមិ ឬនៅជិតកន្លែងធ្វើការ។ ជាអនុសាសន៍សម្រាប់កម្ពុជាគឺថា កម្ពុជាគួររៀនសូត្រពីប្រទេសដទៃទៀត ដូចជាហ្វីលីពីន ដែលបានបង្កើតវិធីសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយសម្រាប់ប្រព័ន្ធថែទាំនិងអភិវឌ្ឍន៍កុមារតូចៗ។[66]

ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី

កិច្ចគាំពារសង្គមនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ

កិច្ចគាំពារសង្គមដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ នឹងមានក្រោមរូបភាពផ្សេងៗជាច្រើន អាស្រ័យលើបរិបទជាក់ស្តែង ហើយនឹងត្រូវបានសម្របដើម្បីជួយឲ្យអ្នកចូលរួមធ្វើដំណើរឡើងជណ្តើរគាំពារសង្គម នៅពេលកាលៈទេសៈអនុញ្ញាត។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី កង្វល់ធំមួយសម្រាប់កម្ពុជា គឺកង្វះខាតការគ្របដណ្តប់ការគាំពារសង្គមសម្រាប់កម្មករវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ និងអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ដែលភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី។

កម្ពុជាមានយុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គមជាតិមួយ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ជាអនុសាសន៍គឺថា រដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាថា ការអនុវត្ត NSPS យកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ ហើយថា ការត្រួតពិនិត្យតាមដានប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមបញ្ចូលទិន្នន័យនិងព័ត៌មានដែលបំបែកទៅតាមភេទ។ រដ្ឋាភិបាលក៏រំពឹងផងដែរថា នឹងអនុវត្តគម្រោងផ្ទេរសាច់ប្រាក់មួយ ដោយផ្សាភ្ជាប់អត្ថប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុទៅ នឹងលទ្ធផលអប់រំ និងអាហាអាហារូបត្ថម្ភសម្រាប់កុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។ កម្ពុជាអាចនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអនុវត្តទម្រង់ថ្មីនៃកម្មវិធីផ្ទេរសាច់ប្រាក់ដោយមានលក្ខខណ្ឌ ដែលកំពុងសាកល្បង

[66] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី IV, ចំណុច C.1)។

នៅក្នុងប្រទេសហ្វីលីពីន ដែលមានឈ្មោះថា កម្មវិធី the Pantawid Pamilyang Pilipino Program ដែលបានបង្ហាញថាមានប្រសិទ្ធភាព។[67]

ជាអនុសាសន៍ គឺថារដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាថា ការអនុវត្ត NSPS យកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ

នៅកម្រិតទូទៅជាងនេះ កម្ពុជាគួរតែស្វែងរកយន្តការនានាដើម្បីគាំទ្រមុខរបរនិងការងាររបស់ស្ត្រីតាមរយៈការផ្ទេរសាច់ប្រាក់។ ជាអនុសាសន៍គឺថា រដ្ឋាភិបាលគួរពិចារណាអនុវត្តច្បាប់និងគោលនយោបាយដែលផ្តល់ការធានាដល់មុខរបរនិងការងារ។ ប្រសិនបើត្រូវបានអនុម័ត ការធានាមុខរបរនិងការងារបែបនេះនឹងត្រូវតែធ្វើការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពរបស់ខ្លួនលើមុខរបរនិងការងារដែលមានសមធម៌ខាងយេនឌ័រ។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ

កម្មវិធីអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាមធ្យោបាយសំខាន់ជាអាយុជីវិតមួយដែលផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានការងារនិងមុខរបរដល់ស្ត្រី ប៉ុន្តែដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធីទាំងនេះត្រូវតែមានគោលដៅច្បាស់លាស់ និងផ្តល់សេវាបានត្រឹមត្រូវ។ កម្ពុជាត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីនិងការផ្តល់សេវា។

ផែនការ TVET ជាតិ ត្រូវតែសម្របតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្មនៅក្នុងគ្រប់វិស័យទាំងអស់ជាមួយអាទិភាពមុខរបរនិងការងាររបស់រដ្ឋាភិបាល និងតម្រូវការទីផ្សារក្នុងស្រុក ដើម្បីឲ្យវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធអាចត្រូវបានតាក់តែងឡើង និងផ្តល់ជូនដើម្បីបំពេញតម្រូវការទាំងនោះ។ ការមាននិងការផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើមក្នុងស្រុក ការមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារជាមូលដ្ឋាននិងសេវាកម្មមីក្រូឥណទាន ព្រមទាំងលទ្ធភាពជោគជ័យនិងនិរន្តរភាពនៃមុខរបរដែលសិក្ខាកាមកំពុងសិក្សា គួរតែត្រូវបានពិចារណាផងដែរ។ កិច្ចការនេះតម្រូវឲ្យ

មានកិច្ចសហការរវាងរដ្ឋាភិបាលនិងឧស្សាហកម្ម ដែលអាចសម្រេចបានតាមរយៈវិធីសាស្ត្រនៃភាពជាដៃគូ។ សំខាន់បំផុតគឺ គេត្រូវតែពិចារណាអំពីយេនឌ័រនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ ចាប់ពីការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្ររហូតដល់ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីធានាការយកចិត្តទុកដាក់នឹងយេនឌ័រ។ កម្មវិធីដែលផ្តោតលើអន្តរកាលរបស់ស្ត្រីវ័យក្មេងពីសាលាទៅកាន់ការងារ និងជួយស្ត្រីឲ្យទទួលបានមុខរបរក្រៅពីប្រពៃណី ក៏គួរត្រូវបានពិចារណាផងដែរ។

ILO កំពុងតែពាក់ព័ន្ធរួចទៅហើយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយអាចជួយកម្ពុជា ឲ្យសម្រេចបានកម្មវិធី TVET ដែលមានការកែលម្អ និងពង្រឹងវាឲ្យកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង។

[67] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី III, ចំណុច D.1)។

ច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការងារសមរម្យ

ច្បាប់ប្រឆាំងការរើសអើង

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា ដាក់បញ្ចូលការធានាសមភាព និងការមិនរើសអើង។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចាំបាច់ត្រូវមានការបំភ្លឺបន្ថែមទៀតអំពីអត្ថន័យនិងវិសាលភាពនៃការរើសអើងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។ ឧទាហរណ៍ ច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា មិនបានចែងច្បាស់លាស់អំពីថា តើអំពើរើសអើងរួមបញ្ចូលទាំងការរើសអើងទាំងដោយផ្ទាល់ទាំងដោយប្រយោលឬយ៉ាងណា។ ច្បាប់នេះមិនបានផ្តល់ការលើកលែងពីការរើសអើងដោយមូលហេតុលក្ខខណ្ឌតម្រូវការងារ ឬមិនបានចែងអំពីវិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ននោះទេ។ បន្ថែមពីលើនេះ និយមន័យបច្ចុប្បន្ននៃការរុកគួនកេរ្តិ៍ខ្មាស ត្រូវការការបំភ្លឺ និងបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់។

ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីច្រើនដង

កម្ពុជាត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានៃកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីច្រើនដង និងការបកស្រាយមិនច្បាស់លាស់នៃច្បាប់ការងារ។ ជាអនុសាសន៍គឺត្រូវតែត្រួតពិនិត្យតាមដានមើលការប្រើកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ ក្នុងគោលបំណងកំណត់រកការប្រតិបត្តិនានាដែលមានលក្ខណៈរើសអើង ឧទាហរណ៍ ដោយមូលហេតុភេទ ឬមាតុភាព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ព្រមទាំងធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបានសន្តិសុខការងារដោយមិនធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រព័ន្ធចាត់ចែងការងារដែលមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ឡើយ។

វិធានការការងារសមរម្យ

ការប្រតិបត្តិច្បាប់ល្អ និងវិធានការការងារសមរម្យ ដែលអាចកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រីបានច្រើននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា រួមមាន៖

- ការធានាថាស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា សម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ត្រូវបានអនុវត្តទាំងនៅក្នុងច្បាប់ និងទាំងក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ហើយថាមានក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសមស្រប។
- ការផ្តល់ដល់កម្មករជាស្ត្រី និងបុរស នូវយន្តការប្តឹងតវ៉ាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារើសអើង និងការរុកគួនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ និងពង្រឹងអធិការដ្ឋានការងារ ដើម្បីអនុវត្តការមិនរើសអើង និង
- ការបង្កើតយន្តការកិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលគាំទ្រដល់ការចូលរួមរបស់សមាជិកសហជីពជាស្ត្រី។

ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមិនស្របតាមអនុសញ្ញារបស់ ILO ដែលចែងពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។ បន្ថែមពីលើនេះ ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យឬតម្លាភាពគ្រប់គ្រាន់ មិនតម្រូវឲ្យមានការអនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសត្យានុម័ត និងមិនមានការចូលរួមពីដៃគូសង្គមពេញលេញ។ ជាពិសេស ពុំមានការតម្រូវ

ដាក់លាក់ឲ្យពិចារណាពីបញ្ហាសមធម៌យេនឌ័រ។ នេះគឺជាករណីសម្រាប់ទាំងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល(អប្បបរមា)ទូទៅ និងទាំងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់វិស័យ។ នៅក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល (អប្បបរមា) លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងការអនុវត្តរបស់វា គួរមានគោលបំណងផ្តល់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងគួរដាក់បញ្ចូលការពិចារណាអំពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ដែលអាចខុសពីតម្រូវការរបស់បុរស។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់វិស័យឬអនុវិស័យ គួរប្រកាន់ខ្ជាប់ទៅនឹងទស្សនទាននៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។

អនុវិស័យ គួរប្រកាន់ខ្ជាប់ទៅនឹងទស្សនទាននៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា

ជាអនុសាសន៍ កម្ពុជាគួរធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់របស់ខ្លួន ដើម្បីតម្រូវឲ្យមានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។ គេគួរចាត់វិធានការជាក់លាក់ដើម្បីបង្កើតនិងអនុវត្តដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយឯករាជ្យមួយ ដែលមានតម្លាភាព អនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសត្យានុម័ត និងមានការចូលរួមពីដៃគូសន្ទនាសង្គម[68]។

យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា និងអធិការដ្ឋានការងារ

កម្ពុជាប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាជាច្រើនក្នុងការផ្តល់យន្តការដែលមានប្រសិទ្ធភាព សាមញ្ញ និងផ្សព្វផ្សាយទូលំទូលាយ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឲ្យដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងស្វែងរកសំណងសម្រាប់ការរើសអើង និងការរុកគួនខាងផ្លូវភេទនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។ បន្ថែមពីលើនេះ កម្ពុជាត្រូវតែកែលម្អឲ្យបានច្រើននូវប្រសិទ្ធភាពនិងការគ្របដណ្តប់របស់អធិការដ្ឋានការងាររបស់ខ្លួន។ ថវិកាសម្រាប់អធិការដ្ឋានការងារក៏ជាបញ្ហាប្រឈមមួយផងដែរ។ ដូច្នេះគេគួរជំរុញការអភិវឌ្ឍភាពជាដៃគូសាធារណៈ-ឯកជន និងកិច្ចសន្ទាសង្គមដើម្បីធានាឲ្យមានភាពប្រសើរជាងមុន។

កម្ពុជាគួរពិនិត្យឡើងវិញលើដំណើរការបណ្តឹងតវ៉ារបស់ខ្លួន ធៀបនឹងការប្រតិបត្តិល្អ ដែលបង្ហាញថា វិធីសាស្ត្រដ៏ល្អបំផុតគឺត្រូវមានយន្តការតែមួយដើម្បីបញ្ជូនពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។ យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាបែបនេះ អាចជាស្ថាប័នដែលមានស្រាប់។ ចំណុចទំនាក់ទំនងទីមួយគួរតែមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងយកចិត្តទុកដាក់នឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី។ ស្ត្រីគួរទទួលបានព័ត៌មាននិងការអប់រំអំពីដំណើរការបណ្តឹងតវ៉ា និងគួរទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ ប្រសិនបើចាំបាច់។

បន្ថែមពីលើនេះ ជាអនុសាសន៍គឺថាកម្ពុជាគួរបន្តធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ ILO ដើម្បីកែលម្អអធិការដ្ឋានការងារ និងបង្កើតប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការងារសាធារណៈមួយដែលប្រសើរជាងមុននិងមានធនធានច្រើនជាងមុន។ ប្រព័ន្ធបែបនេះគួររួមបញ្ចូលការវាយតម្លៃហានិភ័យរបស់គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីឲ្យកម្មវិធីវាយតម្លៃខ្លួនឯងដោយនិយោជកអាចអនុវត្តបានចំពោះគ្រឹះស្ថានដែលមានហានិភ័យទាប។ យុទ្ធសាស្ត្រដទៃទៀតអាចត្រូវបានអនុម័តដើម្បីត្រួតពិនិត្រតាមដាន និងវាយតម្លៃការគោរពតាមស្តង់ដារ អាស្រ័យលើប្រភេទនិងកម្រិតនៃ

[68] សូមមើល ADB (2013a, ផ្នែកទី III, ចំណុច D.1)។

ហានិភ័យនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានផ្សេងៗ។ កិច្ចការនេះអាចសម្រេចបានតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាដែលមានការចូលរួមពីអង្គការនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ អាណត្តិច្បាស់លាស់របស់អធិការដ្ឋានការងារ និងតម្រូវការសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រនិយោជកវាយតម្លៃខ្លួនឯងណាមួយគួររួមបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើការរើសអើងយេនឌ័រ ការរុកកួនខាងផ្លូវភេទ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រី។

កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងសហជីព

ជាអនុសាសន៍គឺថា កម្ពុជាគួរចាត់វិធានការបង្កើនកិច្ចសន្ទនាសង្គម។ ការដាក់បញ្ចូល និងតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់កម្រិត ទំនងជាតម្រូវឲ្យរដ្ឋាភិបាល និងសហជីពមានវិធីសាស្ត្រដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់មួយ។ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលបណ្ដាញកម្មករក្រៅប្រព័ន្ធ និងសហគ្រិន ត្រូវចូលរួមក្នុងការបង្កើនការយល់ដឹង និងជួយនៅក្នុងការផ្សារភ្ជាប់ស្ត្រីទៅនឹងអង្គការធំៗ និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធានាថា ផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រីនៅក្នុងបញ្ហាមុខរបរនិងការងារ ត្រូវបានពិចារណា។ ចុងក្រោយ សហជីពខ្លួនឯងត្រូវតែអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដែលលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំ និងបង្កើតគោលនយោបាយឱកាសស្មើភាពរបស់សហជីព ដែលបែងចែកមុខតំណែងដឹកនាំថ្នាក់ខ្ពស់ដល់ស្ត្រី។ វិធានការបែបនេះនឹងលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការបង្កើតឥទ្ធិពលលើការចរចាអនុសញ្ញារួម។

យុទ្ធសាស្ត្រម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចទូលំទូលាយត្រូវតែដាក់បញ្ចូលស្ត្រី ហើយចាំបាច់ត្រូវតែមានយុទ្ធសាស្ត្រមុខរបរនិងការងារដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ

ជាការសន្និដ្ឋាន របាយការណ៍នេះកំណត់ពីអនុសាសន៍នានាដើម្បីកែលម្អសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះក៏រំលេចផងដែរពីឧទាហរណ៍នានានៃវឌ្ឍនភាពល្អ និងការប្រតិបត្តិល្អ ដែលអាចជាឧទាហរណ៍មួយសម្រាប់ប្រទេសដទៃទៀត។ សារជារួមគឺថា យុទ្ធសាស្ត្រម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចទូលំទូលាយត្រូវតែដាក់បញ្ចូលស្ត្រី ហើយចាំបាច់ត្រូវតែមានយុទ្ធសាស្ត្រមុខរបរ និងការងារដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ និងបរិយាកាសគោលនយោបាយច្បាប់ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដែលអំណោយផលជាមួយនឹងកម្មវិធីទីផ្សារការងារយ៉ាងសកម្ម។ បន្ថែមពីលើនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានវិធានការបណ្ដោះអាសន្នពិសេសដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រី និងលើកកម្ពស់ឱកាស ប្រាក់ឈ្នួល និងការយកចិត្តទុកដាក់ដោយស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរសដែលធ្វើការ។ ការអនុវត្តដោយប្រើសូចនាករនិងគោលដៅចំណុច ដែលអាចត្រូវបានត្រួតពិនិត្យតាមដានដើម្បីវាយតម្លៃពីប្រសិទ្ធភាព គឺជាកូនសោមួយដើម្បីសម្រេចបានការផ្លាស់ប្ដូរពិតប្រាកដសម្រាប់ការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ របាយការណ៍សកលទាំងពីរ ដែលបង្កើតបានជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងនេះ ពោលគឺ *ការប្រតិបត្តិល្អសកលផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ* (ADB និង ILO 2013a) និង *ការប្រតិបត្តិល្អផ្នែកច្បាប់សកលដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងទីផ្សារការងារ* (ADB និង ILO 2013b) គឺជាធនធានដ៏សំខាន់ដើម្បីជួយវឌ្ឍនភាពក្នុងពេលអនាគត។

Arbitration Council of the Kingdom of Cambodia. 2011a. *Arbitral Award 70/11-Goldfame*. Phnom Penh. http://www.arbitrationcouncil.org/awards/A_7011_E_Gold-Fame.pdf.

———. 2011b. Cambodian Arbitration Council Newsletter, January-March. Available at http://www.arbitrationcouncil.org/Documentation/AC%20Newsletter/AC%20Newsletter/AC%20Newsletter%201st%20Qtr

———. 2011b. Cambodian Arbitration Council Newsletter, April-June. Available at http://www.arbitrationcouncil.org/Documentation/AC%20Newsletter/AC%20Newsletter/AC%20Newsletter%202nd%20Qtr%202011%20EN.pdf

Asian Development Bank (ADB). 2003. *Social Protection: Our Framework Policies and Strategies*. Manila.

———. 2007. *Scaling Up of the Social Protection Index for Committed Poverty Reduction: Final Report Vol 2. Summary of Country Reports*. Manila.

———. 2009a. *Good Practice in Technical and Vocational Education and Training.* Manila.

———. 2009b. *Report and Recommendation of the President to the Board of Directors: Proposed Asian Development Fund Grant for Kingdom of Cambodia: Strengthening Technical and Vocational Education and Training Project*. Manila.

———. 2010a. *Enhancing Social Protection in Asia and the Pacific: The Proceedings of the Regional Workshop*. Manila.

———.2010b. *Women Learn to Earn in Rural Cambodia*. http://www.adb.org/features/women-learn-earn-rural-cambodia

———. 2011a. *Asia 2050: Realizing the Asian Century*. Manila.

———. 2011b. Framework of Inclusive Growth Indicators. Special Supplement to *Key Indicators for Asia and the Pacific 2011*. Manila.

———. 2011c. *Key Indicators for Asia and the Pacific 2011*. Manila.

———. 2011d. Part I: Special Chapter: Toward Higher Quality Employment in Asia. In *Key Indicators for Asia and the Pacific 2011*. Manila.

———. 2011e. *The Revised Social Protection Index: Methodology and Handbook.* Manila.

———. 2011f. Strengthening Gender Impacts of Social Protection in the Philippines. *Social Protection Project Briefs*. Manila.

———. 2012a. *ADB Outlook: Confronting Rising Inequality in Asia*. Manila.

———. 2012b. Gender Equality in the Labor Market in Cambodia. Unpublished.

———. 2012c. *Key Indicators for Asia and the Pacific.* Manila.

———. 2012d. *On Measuring Human Capital: A Case Study of Viet Nam.* Manila.

———. 2012e. *Social Protection Strategy 2001: Special Evaluation Study.* Manila. http://www.adb.org/sites/default/files/ses-socialprotection.pdf

———. 2013a. *Gender Equality and the Labor Market: Cambodia, Kazakhstan, and the Philippines.* Manila.

———. 2013b. *The Social Protection Index: Assessing Results for Asia and the Pacific.* Manila.

———. Undated. *Social Protection.* http://www.adb.org/sectors/social-protection/main

Asian Development Bank (ADB) and International Labour Organization (ILO). 2011. *Women and Labour Markets in Asia. Rebalancing for Gender Equality.* Bangkok.

———. 2013a. *Good Global Economic and Social Practices to Promote Gender Equality in the Labor Market.* Manila.

———. 2013b. *Good Global Legal Practices to Promote Gender Equality in the Labor Market.* Manila.

Asian Development Bank (ADB) and Kingdom of Cambodia. 2012. Loan Agreement (Special Operations) (Provincial Roads Improvement Project). Manila. Accessible at http://www.adb.org/sites/default/files/projdocs/2012/43309-013-cam-sfj1.pdf

Braunstein, E. 2008. Women's Employment, Empowerment and Globalization: An Economic Perspective. Expert Consultation on the 2009 World Survey on the Role of Women in Development. United Nations Division for the Advancement of Women.

Braunstein, E., and J. Heintz. 2006. Gender Bias and Central Bank Policy: Employment and Inflation Reduction Alternatives to Inflation Targeting: Central Bank Policy for Employment Creation, Poverty Reduction and Sustainable Growth. Amherst, MA: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts.

Brickell, K. 2011. We Don't Forget the Old Rice Pot When We Get the New One: Discourses on Ideals and Practices of Women in Contemporary Cambodia. *Signs* 36(2): 437–462. University of Chicago Press.

Center for Health Market Innovations. Vouchers for Reproductive Health Services. http://healthmarketinnovations.org/program/vouchers-reproductive-health-services

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). 1992 General Recommendation No. 19. Adopted at the 11th Session. http://www.refworld.org/docid/453882a422.html

Chea, C. 2011. *Making Gender Equality in Public Spheres: A Critical Review of the Gender Mainstreaming Action Groups in Gender Mainstreaming Process.* Research report in partial fulfillment of the requirement for the Degree of Master of Arts in Development Studies, Royal University of Phnom Penh.

Chea, S. 2010. *Final Report on Policy Analysis for Farmer Organization Development.* Phnom Penh: Ministry of Agriculture, Forestry, and Fisheries.

Cooperation Committee for Cambodia. 2008. *Selling to Survive: Market Vendors in Kampong Cham Town Making their Living in the Informal Economy.* Phnom Penh.

Chen, M. A., J. Vanek, and M. Carr. 2004. *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction.* London: Commonwealth Secretariat, Ottawa:International Development Research Centre (IDRC) and Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO).

Chun, N., and M. Watanabe. 2011. Can Skill Diversification Improve Welfare in Rural Areas? Evidence from the Rural Skills Development Project in Bhutan. ADB *Economics Working Paper Series* No. 260. Manila: ADB.

Cobham, D. 2012. The Past, Present and Future of Central Banking. *Oxford Review of Economic Policy* 28(4): 729–749.

Dasgupta, S. 2002. *Organizing for Socio-Economic Security in India.* Geneva: ILO.

Dasgupta, S., T. Poutiainen, and D. Williams. 2011. *From Downturn to Recovery: Cambodia's Garment Sector in Transition.* Phnom Penh: ILO.

Department for International Development of the United Kingdom (DFID). 2007. *Gender Equality at the Heart of Development.* London, UK.

Epstein, G. 2007. *Central Banks, Inflation Targeting, and Employment Creation.* Geneva: ILO.

Epstein, G., and R. Yeldan. 2008. Inflation Targeting, Employment Creation and Economic Development: Assessing the Impacts and Policy Alternatives. *International Review of Applied Economics* 22(2): 131–144.

Estrada, G., Y. Acharya, A. Batten, P. Brimble, P. Duong, M. I. Gulamov, M. Z. Hossain, D. Mellor, D. Park, and S. Rahman. 2013. The Service Sector in Lower-Income Asian Economies. *ADB Economics Working Paper Series* No. 347. Manila: ADB.

European Commission. 2000. *Gender Equality in the European Union. Examples of Good Practices (1996–2000).* Luxembourg.

Fagan, C., J. Rubery, D. Grimshaw, M. Smith, G. Hebson and H. Figueiredo. 2005. Gender Mainstreaming in the Enlarged European Union: Recent Developments in the European Employment Strategy and Social Inclusion Process. *Industrial*

Relations Journal 36(6): 568–591.

Floro, M. S., and M. Meurs. 2009. Global Trends in Women's Access to Decent Work. *Dialogue on Globalisation* 43. May. Geneva: Friedrich Ebert Stiftung and ILO.

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), the International Fund for Agricultural Development (IFAD), and International Labour Organization (ILO). 2010. *Gender Dimensions of Agriculture and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty: Status, Trends and Gaps.* Rome.

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) and Government of Cambodia, National Institute of Statistics and Ministry of Planning. 2010. *National Gender Profile of Agriculture Households, 2010.* Phnom Penh.

Global Witness. 2012. *Interactive Map Shows Scale and Speed of Cambodia's Land-Grabbing Crisis.* http://www.globalwitness.org/library/interactive-map-shows-scale-and-speed-cambodias-land-grabbing-crisis.

Government of Cambodia. 2008. Address by the Prime Minister of the Kingdom of Cambodia. Rectangular Strategy" for Growth, Employment, Equity and Efficiency,v Phase II. First Cabinet Meeting of the Fourth Legislature of the National Assembly at the Ofice of the Council of Ministers. 26 September. Phnon Penh. Available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—sro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_112939.pdf.

———, 2010. National Strategic Development Plan Update 2009–2013. Phnom Penh.

———, Ministry of Agriculture, Forestry, and Fisheries. 2006. *Gender Mainstreaming Policy and Strategy in Agriculture.* Phnom Penh.

———, Ministry of Commerce and Ministry of Women's Affairs. 2012. *Gender Mainstreaming Action Plan Update 2012–2017 of the Ministry of Commerce.* Phnom Penh.

———, Ministry of Economy and Finance and Ministry of Women's Affairs. 2008. Gender *Mainstreaming Action Plan Ministry of Economy and Finance 2008-2012. Phnom Penh.*

———, Ministry of Education, Youth, and Sport. 2011. *2010–11 Annual Report.* Phnom Penh.

———, Ministry of Environment. 2011. *Human Development Report 2011. Building Resilience: The Future of Rural Livelihoods in the Face of Climate Change.* Phnom Penh: Government of Cambodia and UNDP.

———, Ministry of Labor and Vocational Training (MOLVT). 2010. Annual Report 2009. Phnom Penh.

———, MOLVT MOWA ,

———,UNDP and ILO Expansion of Employment Opportunities for Women Project.

———,2008. *Gender Mainstreaming Action Plan in the Labor and Vocational Training Sectors: 2008–2010*. Phnom Penh.

———,

———, Ministry of Planning. 2007. *Cambodia Socio-Economic Survey 2004, Household Survey*. Phnom Penh.

———, Ministry of Planning. 2011. *Achieving Cambodia's Millennium Development Goals Update 2011*. Phnom Penh.

———, Ministry of Planning. 2013. *Poverty in Cambodia: A New Approach*. Phnom Penh.

———, Ministry of Women's Affairs. 2008. *A Fair Share for Women: Cambodia Gender Assessment*. Phnom Penh.

———, Ministry of Women's Affairs. 2009. *Five-Year Strategic Plan 2009–2013: Neary Rattanak III*. Phnom Penh.

———, National Institute of Statistics. 2011. *National Accounts of Cambodia 1993–2011*. Phnom Penh.

———, National Institute of Statistics. *Cambodia Socio-Economics Survey Tables: Demography*.http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics/cses/cses-tables

. ———. National Institute of Statistics. *Cambodia Socio-Economics Survey Tables: Education*. http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics/cses/cses-tables.

———, National Institute of Statistics. *Cambodia Socio-Economics Survey Tables:* Labour. http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics/cses/cses-tables

———, National Institute of Statistics and Ministry of Planning.2009. Cambodia Socio-Economic Survey 2009. Household Survey 2009.

Government of the Philippines Department of Labor and Employment (DOLE) Current Labor Statistics. http://www.bles.dole.gov.ph/PUBLICATIONS/Current%20Labor%20Statistics/index.html

———, DOLE. Decent Work Statistics Online Database http://www.bles.dole.gov.ph/dews/.

Hartl, M. 2009. *Gender Pathways Out of Poverty: Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Skills Development for Poverty Reduction: Do Rural Women Benefit?* Rome: FAO, IFAD & ILO.

Heimkhemra, S. 2012. National.Employment Agency Seeks to Address Joblessness. *Voice of America*. 7 September.

http://www.voacambodia.com/content/national-employment- agency-seeks-to-address-joblessness/1503736.html

International Finance Corporation (IFC). 2008. *Voices of Cambodian Women Entrepreneurs*. Phnom Penh.

International Labour Organization (ILO). 1919. Convention 2: Unemployment Convention. 29 October. Washington, DC.

———. 1947a. Convention 81: Labour Inspection Convention. 30th Session. 11 July. Geneva.

———. 1947b. Recommendation 81: Labour Inspection Recommendation. 30th Session. 11 July. Geneva.

———.1948. Convention 88: Employment Service Convention. 31st Session. 17 June. San Francisco.

———. 1949. Convention 96: Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies (revised). 32nd Session. 18 July. Geneva.

———. 1951a. Convention 100: Equal Remuneration Convention. 34th Session. 29 June. Geneva.

———. 1951b. Recommendation 90: Equal Remuneration Convention. 34th Session. 29 June. Geneva.

———. 1958a. Convention 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention. 42nd Conference Session. 25 June. Geneva.

———. 1958b. Recommendation 111. Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation. 42nd Session. 25 June. Geneva.

———.1969a. Convention 129: Labour Inspection (Agriculture). 53rd Session. 25 June. Geneva.

———. 1969b. Recommendation 133: Labour Inspection (Agriculture). 53rd Session. 25 June. Geneva.

———. 1976a. Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention 144. 61st Session. 21 June. Geneva.

———.1976b. Tripartite Consultation (International Labour Standards) Recommendation 152. 61st Session. 21 June. Geneva.

———. 1981a. Convention 156: Workers with Family Responsibilities Convention. 67th Session. 23 June. Geneva.

———. 1981b. Recommendation 165: Workers with Family Responsibilities. 67th Session. 23 June. Geneva.

———. 1985. Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment. Geneva.

———.1991. ILO Resolution on ILO Action on Women Workers. Geneva.

———. 1996. Equality in Employment and Occupation. Special Survey on Equality in Employment and Occupation in Respect of Convention No. 111. *Report III (Part 4b).* ILC 83rd Session. *Geneva.*

———.1997a. Convention 181: Private Employment Agencies Convention. 85th Session. 3 June. Geneva.

———.1997b. Recommendation 188: Private Employment Agencies Recommendation. 85th Session. 3 June. Geneva.

———.2004. *Gender Equality and Decent Work. Good Practices at the Workplace.* Geneva.

———. 2005. Social Dialogue Indicators; Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings. *Working Paper* No. 59. Geneva.

———. 2006. General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocolof 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133). *Report III (Part 1B): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, International Labour Conference.

———. 2007a. *Equality at Work: Tackling the Challenges. Global Report Under the* Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director General. ILC 96th Session, Report I(B). Geneva.

———.2007b. *Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work*. Geneva.

———. 2007c. *Meeting the Challenge: Proven Practices for Human Trafficking Prevention in the Greater Mekong Subregion.* Bangkok.

———. 2008a. *Promoting Equity: Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay. A Step-by-Step Guide*. Geneva.

———. 2008b. *Work, Income and Gender Equality in East Asia*: *Action Guide*. Bangkok:

———. 2009. *Gender Equality at the Heart of Decent Work. ILC 98th Session. Report VI*. Geneva.

———. 2010a. *Building Modern and Effective Labour Inspection Systems.* Geneva.

———. 2010b. *Labor and Social Trends in Cambodia 2010.* Phnom Penh.

———. 2010c. *National Strategic Development Framework 2009–2013.* http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_145085/lang—en/index.htm

———. 2010d. Rural Women's Entrepreneurship is "Good Business"! *Gender and Rural Employment Policy Brief* No. 3.

———. 2010e. *Workplace Solutions for Child Care*. Geneva.

———. 2011a. *Decent Work Country Profile: Philippines*. Geneva.

———. 2011b. *Decent Work Country Programme Cambodia (2011–2015)*. Phnom Penh:

———. 2011c. *Key Indicators of the Labour Market. 7th Edition*. Geneva.

———. 2011d. *Labour Administration and Labour Inspection*. Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_154014.pdf;

———. 2011e. Social Security and the Rule of Law: General Survey Concerning Social Security Instruments in Light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. *Report III (Part 1B): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. ILC 100th Session.

———. 2011f. *Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization*. Geneva.

———. 2011g. *Strategy for Gender Mainstreaming in the Employment Sector 2010–2015. Aligned with ILO Action Plan for Gender Equality 2010–2015, Phase I: Programme and Budget 2010–2011*. Geneva.

———. 2012a. *Action-Oriented Research on Gender Equality and the Working and Living Conditions of Garment Factory Workers in Cambodia*. Bangkok.

———. 2012b. *Cambodia: Financial Assessment of the National Social Protection Strategy for the Poor and Vulnerable*. Geneva.

———. 2012c. *Cambodia: Social Security for the Formal Economy: Outlook and Challenges Ahead*. Geneva.

———. 2012d. *Cambodia: Toward Integrated Employment and Social Protection Policies*. Geneva.

———. 2012e. *Decent Work Indicators. Concepts and Definitions*. Geneva.

———. 2012f. *Equality and Non-Discrimination at Work in Cambodia: Manual*. Phnom Penh. Available at http://labordoc.ilo.org/record/454704

———. 2012g. *Understanding Deficits of Productive Employment and Setting Targets. A Methodological Guide*. Geneva.

———. 2012h. Women's Entrepreneurship Development. *Ten Years Partnering for Women's Entrepreneurship: Supporting Job Creation and Economic Empowerment*. Available at www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/.../wcms_173551.pdf.

———. 2012i. *Decent Work Country Profile: Cambodia*. Geneva.

———. *2013. Twenty Ninth Synthesis Report on Working Conditions in Cambodia's Garment Sector.* Geneva: ILO and Better Factories Cambodia.

———. Discrimination in the Workplace – Questions and Answers. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_95_en.pdf

———. Decent Work. http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm.

International Labour Organization (ILO) and United Nations Development Programme (UNDP). 2009. *Work and Family: Towards New Forms of Reconciliation with Social Co-Responsibility.* Santiago.

International Labour Organization (ILO) and the Viet Nam Women Entrepreneurs Council (VWEC). 2007. *Women Entrepreneurship Development in Vietnam.* Geneva: ILO and Vietnam Chamber of Commerce and Industry.

International Monetary Fund (IMF). 2013. *Jobs and Growth: Analytical and Operational Considerations for the Fund.* Washington, DC.

International Organization for Migration. Cambodia: Facts and Figures website. http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/asia-and-the-pacific/cambodia.html

Jutting, J. P., C. Morrison, J. Dayton-Johnson, and D. Drechsler. 2008. Measuring Gender (In)equality: The Organisation for Economic Co-operation and Development Gender, Institutions and Development Data Base. *Journal of Human Development* 9(1): 65–86.

Kabeer, N. 1999. Cited in E. Braunstein. 2008. Women's Employment, Empowerment and Globalization: An Economic Perspective. *Expert Consultation on the 2009 World Survey on the Role of Women in Development.* United Nations Division for the Advancement of Women: UN.

———. 2008. *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy.* London: Commonwealth Secretariat.

———. 2012. Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development. *Social Innovation Generation (SIG) Working Paper* 2012/1. International Development Research Centre and Department for International Development.

Kelley. D. J., C. G. Brush, P. G. Greene, and Y. Litovsky. 2010. *Global Entrepreneurship Monitor: 2010 Women's Report.* http://www.gemconsortium.org/docs/download/768.

Lim, J. 2006. *Philippine Monetary Policy: A Critical Assessment and Search for Alternatives.* Amherst, MA: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst.

Lowenstein, A. K. 2011. Tearing Apart at the Seams: How Widespread Use of Fixed-Duration Contracts Threatens Cambodian Workers and the Cambodian Garment Industry. Cited in ILO. 2012. *Action-Oriented Research on Gender*

Equality and the Working and Living Conditions of Garment Factory Workers in Cambodia. Bangkok: ILO.

MacPhail, F. and X. Y. Dong. 2007. Market Labour and Women's Status in the Household in Rural China: Implications for Gender Equity Under the WTO. *Feminist Economics* 13(3 & 4): 93–124.

Matsumoto, M. 2012. What Is a National Employment Policy? Presentation at the First Tripartite Workshop, National Employment Policy for Cambodia. Phnom Penh. 16 August.

Minniti, M. and W. Naude. 2010. What Do We Know About the Patterns and Determinants of Female Entrepreneurship across Countries? *European Journal of Development Research* 22(3): 277-293.

Netra, E. and S. Sovann. 2007. *Where Did All the Day Cares Go? A Gender Analysis of Day Care Needs in Relation to Time Poverty and Employment Opportunities for Poor Women.* Phnom Penh: Ministry of Women's Affairs.

Nuon, V. and M. Serrano. 2010. *Building Unions in Cambodia: History, Challenges, Strategies.* Singapore: Friedrich-Ebert-Stiftung Office for Regional Cooperation in Asia.

Oelz, M., S. Olney, and M. Tomei. 2013. *Equal Pay: An Introductory Guide.* Geneva: ILO.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2012. How Do People in the Asia/Pacific Region Spend Their Time? *Society at a Glance: Asia/Pacific 2011.* Paris: OECD Publishing.

Otobe, N. 2011. Global Economic Crisis, Gender, and Employment: The Impact and Policy Response. *Employment Working Paper* No. 74. Geneva: ILO.

Piper, N. 2008. Feminization of Migration and the Social Dimensions of Development: The Asian Case. *Third World Quarterly* 29(7): 1287–1303.

Rodgers, G. 2008. The Goal of Decent Work, *Institute of Development Studies (IDS) Bulletin* 39(2): 63–68.

Rubery, J. 2005. Mainstreaming Gender into the Global Employment Agenda. *Global Employment Agenda Discussion Papers Series.* Geneva: ILO.

Shah, J. A. 2010. *UNFPA's Role in Population, Gender, and Reproductive Health—Country Case Study: Cambodia.* Prepared for Global Development Working Group on UNFPA's Leadership Transition.

Simbolon, I. 2009. Law Reforms and Recognition of Indigenous Peoples' Communal Rights in Cambodia. In J. Perera, ed. *Land and Cultural Survival: The Communal Land Rights of Indigenous Peoples in Asia.* Manila: ADB.

Sothorn, K. 2011. *Policy Options for Vulnerable Groups: Income Growth and Social Protection—A Policy Discussion Paper.* Phnom Penh: Cambodia Development Research Institute.

Theng, V., S. Keo, and P. Khiev. 2013. *Impact Assessment of Farmer Organization* on Food Security for Rural Poor. CRDI Annual Development Review 2012–2013. Phnom Penh: CDRI.

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2013. *Cambodia Sector-Specific Investment Strategy and Action Plan.* Geneva.

United Nations Development Programme (UNDP). 2008a. *Innovative Approaches to Promoting Women's Economic Empowerment.* New York.

———. 2008b. *Investing in Gender Equality: Global Evidence and the Asia-Pacific Setting. Discussion Paper.* Colombo: Asia Pacific Gender Mainstreaming Program.

———. 2008c. *Official List of MDG Indicators.* http://mdgs.un.org/unsd/mdg/host.aspx?Content=indicators/officiallist.htm.

———. 2009. *Cambodia Country Competitiveness: Driving Economic Growth and Poverty Reduction.* Washington, DC.

———. 2011. Human Capital Implications of Future Economic Growth in Cambodia: Elements of a Suggested Road Map. *Discussion Paper* No. 8. Phnom Penh.

———. 2013. *Human Development Report 2013: The Rise of the South. Human Development in a Diverse World.*

United Nations Development Programme (UNDP), Global South–South Development Academy, and International Labour Organization (ILO). 2011. *Sharing Innovative Experiences: Successful Social Protection Floor Experiences.* Volume 18. New York.

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). 2006. *Cambodian Women Migrant Workers: Findings from a Migration Mapping Study.* Bangkok.

UNIFEM, World Bank, ADB, UNDP, DFID/UK. 2004. *A Fair Share for Women: Cambodia Gender Assessment.* Phnom Penh.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). 2010. *Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women: Regional Study—Asia and the Pacific.* Bangkok.

United Nations Economic Commission for Europe (UNESCE). 2012. *Statistical Yearbook for Asia and the Pacific.* Bangkok.

United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). 2010. *Combating Poverty and Inequality, Structural Change, Social Policy and Politics.* New York.

United States Agency for International Development (USAID). 2006. *Study on Women and Property Rights: Project Best Practices.* Available at http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADJ420.pdf

———. 2011. *Cambodia Global Health Initiative Strategy.* Available at http://www.ghi.gov/whereWeWork/docs/CambodiaStrategy.pdf

World Bank. 2006. *Halving Poverty by 2015: Poverty Assessment 2006*. Washington, DC.

———. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC.

———. 2012a. *World Development Report 2013: Jobs.* Washington, DC.

———. 2012b. *Social Protection Systems 2012–2022: Overall Strategy.* Washington, DC.

———. World Development Indicators. http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators.

World Bank et al. 2012. *Philippines Conditional Cash Transfer Program: Impact Evaluation*.

World Economic Forum. 2012. *The Global Gender Gap Report 2012.* Available at http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap

World Trade Organization. 2011. *Trade Policy Review: Cambodia.* Available at http://www.wto.org/english/tratop_e/tpr_e/tp353_e.htm

Gender Equality in the Labor Market in Cambodia

Based on an analysis of gender inequalities, strategies and promising initiatives to counter gender discrimination and promote equality between men and women in Cambodia, Kazakhstan, and the Philippines, as well as an inventory of global good legal, economic, and social practices, this report summarizes the findings and recommendations for Cambodia. It shows how to improve equitable employment opportunities, remuneration and treatment for women and men at work to support the development of decent work and gender equality good practices in the country. The report is part of a series consisting of:

- Good Global Economic and Social Practices to Promote Gender Equality in the Labor Market
- Good Global Legal Practices to Promote Gender Equality in the Labor Market
- Gender Equality and the Labor Market: Cambodia, Kazakhstan, and the Philippines
- Gender Equality in the Labor Market in Cambodia
- Gender Equality in the Labor Market in the Philippines.

About the Asian Development Bank

ADB's vision is an Asia and Pacific region free of poverty. Its mission is to help its developing member countries reduce poverty and improve the quality of life of their people. Despite the region's many successes, it remains home to two-thirds of the world's poor: 1.7 billion people live on less than $2 a day, with 828 million on less than $1.25 a day. ADB is committed to reducing poverty through inclusive economic growth, environmentally sustainable growth, and regional integration.

Based in Manila, ADB is owned by 67 members, including 48 from the region. Its main instruments for helping its developing member countries are policy dialogue, loans, equity investments, guarantees, grants, and technical assistance.

About The International Labour Organization

The International Labour Organization (ILO) is the United Nations agency specialized in work and workplace issues, and related rights and labor standards. Founded in 1919, the ILO brings governments, employers and workers together to achieve decent work for all men and women in conditions of freedom, equality, security and human dignity. The main aims of the ILO are to promote rights at work, encourage decent employment opportunities, enhance social protection and strengthen dialogue on work-related issues. The ILO has 185 member countries. The ILO Regional Office for Asia and the Pacific supports work in 34 countries in the region towards equitable and sustainable social and economic progress.

ILO Regional Office for Asia and the Pacific
United Nations Building, 11th Floor
Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand
www.ilo.org/asia

Asian Development Bank
6 ADB Avenue, Mandaluyong City
1550 Metro Manila, Philippines
www.adb.org

Printed on recycled paper

DECENT WORK
A better world starts here.

ISBN 9789228285895