Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

របាយការណ៍គោល

អនាគតការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា

តំណភ្ជាប់ទៅនឹងសេដ្ឋកិច្ចនាថ្ងៃខាងមុខ

WORLD BANK GROUP

របាយការណ៍គោល

អនាគតការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា ៖

តំណភ្ជាប់ទៅនឹងសេដ្ឋកិច្ចនាថ្ងៃខាងមុខ

រៀបរៀងដោយ

Wendy Cunningham and Claire H. Hollweg

សហការជាមួយ

Johanne Buba, Marong Chea, Dilaka Lathapipat, Une Lee, Anne Lopez, Sodeth Ly, Lan Nguyen, Miguel Sanchez, Maheshwor Shrestha

មាតិកា

តម្លៃសមមូលរបស់រូបិយវត្ថុ 4

អក្សរកាត់ និងពាក្យបំព្រួញ 4

អារម្ភកថា 5

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ 6

បញ្ជីប្រអប់រូប និងតារាង 7

សេចក្ដីសង្ខេបប្រតិបត្តិ 9

សេចក្ដីផ្ដើម 12

ទិដ្ឋភាពសង្ខេបស្ដីពីការងារបច្ចុប្បន្ន៖ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ឆ្ពោះទៅរកការនាំចេញធ្វើឱ្យរចនាសម្ព័ន្ធការងារនៅកម្ពុជាមានទ្រង់ទ្រាយពិសេសដោយឡែក 14

-សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាគាំទ្រដល់ការងារច្រើនកន្លែង 14

-ការងារទំនើបៗជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតមែន ប៉ុន្ដែភាគច្រើនមានតែនៅក្នុងវិស័យប្រពៃណីដដែល 14

គុណភាពការងារមានភាពល្អប្រសើរជាងមុនមែន ប៉ុន្ដែនៅទាបនៅឡើយ 18

-រចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្នបម្រើពលរដ្ឋមួយចំនួនបានល្អជាងពលរដ្ឋដទៃទៀត 21

យុទ្ធសាស្ត្រការនាំចេញពេលបច្ចុប្បន្នប្រហែលជានឹងមិនអាចនាំមកនូវការងារដែលកម្ពុជាប្រាថ្នាចង់បាននៅពេលអនាគតទៀតទេ 23

-កំណើនការងារខ្សោយក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកជាបញ្ហាប្រឈមដល់កិច្ចខិតខំបង្កើតការងារល្អៗ 24

-ផលិតភាពពលកម្មនៅអន់ថយជាងប្រទេសឯទៀត ថ្លៃចំណាយខ្ពស់លើពលកម្មក្នុងមួយឯកតាផលិតកម្ម 26

-ការនាំចេញប្រមូលផ្ដុំនៅតែក្នុងបណ្ដាសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចផ្ដល់តម្លៃបន្ថែមទាប 28

-កម្រិតជំនាញទាប និងផលចំណូលទាបពីការអប់រំ ធ្វើឱ្យផលិតភាពពលកម្មក៏ទាបដែរ 30

-ការតភ្ជាប់បណ្ដាញគ្នាជាមួយវិស័យក្នុងស្រុកនៅខ្សោយ 33

-ហានិភ័យម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចក៏នឹងបង្កើតហានិភ័យការងារដែរ 35

-និន្នាការទ្រង់ទ្រាយធំៗអាចធ្វើជាកាតាលីករជំរុញសេដ្ឋកិច្ចឱ្យឈានចូលដំណាក់កាលទី២ និងទៅបង្កើតការងារកាន់តែល្អឡើង 36

គោលនយោបាយសម្រាប់អនាគតការងារស្របទៅតាមចក្ខុវិស័យរបស់កម្ពុជាសម្រាប់ឆ្នាំ២០៥០ 38

1.ការធ្វើពិពិធកម្មវិស័យនាំចេញ និងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ (ឬផ្នែកខ្លះនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃ) 39

2.សម្រួលដំណើរការនីតិវិធីឱ្យប្រសើរឡើង និងកាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមលើការបង្កើត និងពង្រីកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម 41

3.គាំទ្រដល់សហគ្រាសគ្រួសារឱ្យពង្រីកផលិតភាពរបស់ខ្លួន 43

4.គាំទ្រការអភិវឌ្ឍបណ្ដាញតភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលក្នុងស្រុក 44

5.កសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយដែលនឹងទាក់ទាញបានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងបង្កើនផលិតភាពនៅតាមគ្រប់ផ្នែកនៃសេដ្ឋកិច្ច 45

6.លើកកម្ពស់ចល័តភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម និងផ្គូផ្គងជំនាញជាមួយការងារ 46

7.ដណ្ដើមមកវិញនូវឯករាជ្យភាពផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងភាពបត់បែនរបស់អត្រាប្ដូរប្រាក់ 48

ចក្ខុវិស័យស្ដីពីអនាគតការងាររបស់កម្ពុជា 50

ឯកសារយោង 52

ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ សង្ខេបអនុសាសន៍គោលនយោបាយ 53

តម្លៃសមមូលរបស់រូបិយវត្ថុ

អត្រាប្តូរប្រាក់គិតត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨

រូបិយវត្ថុ = ប្រាក់រៀល

USD 1 = ៤០៧៦,៤៧ រៀល

អក្សរកាត់ និងពាក្យបំព្រួញ

CMT Cut-Make-Trim/កាត់-ដេរ-តម្រឹម
CSES Cambodia Socio-Economic Survey/ការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកម្ពុជា
EAP East Asia and Pacific
EGRA Early Grade Reading Assessment
EU European Union/សហភាពអឺរ៉ុប
FDI Foreign Direct Investment/ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស
GDP Gross Domestic Product/ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស)
GVC Global Value Chain/ខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល

ILO International Labor Organization/អង្គការពលកម្ម អន្តរជាតិ
ICT Information and Communications Technology/បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍

IT Information Technology/បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
MNC Multi-national Corporation/សាជីវកម្មពហុជាតិ
OECD Organization for Economic Cooperation and Development/អង្គការសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ

PPP
R&D Research and Development/ការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍ

SEZ Special Economic Zone/តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

SME Small and Medium Enterprise/សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម
TVET Technical and Vocational Education and Training/ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
VAT Value Added Tax/អាករលើតម្លៃបន្ថែម
STEM Science, Technology, Engineering and Math/វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា

Regional Vice President	Victoria Kwakwa
Practice Senior Director	Michal Rutkowski
Practice Manager	Philip O'Keefe
Task Team Leaders	Wendy Cunningham and Claire Hollweg

អារម្ភកថា

របាយការណ៍អនាគតការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា៖ តំណភ្ជាប់ជាមួយសេដ្ឋកិច្ចនាពេលខាងមុខ ជាសេចក្តីសង្ខេបនៃការវិភាគស៊ីជម្រៅមួយ ដែលមានការបរិយាយពន្យល់យ៉ាងពិស្តារនៅក្នុងរបាយការណ៍បច្ចេកទេសអមមកជាមួយ។ ប្រសិនបើគ្មានការប្រែប្រួលទេ រាល់ខ្លឹមសារនៅក្នុងរបាយការណ៍មេ នេះមានបង្ហាញជូនយ៉ាងលម្អិតនៅក្នុងរបាយការណ៍បច្ចេកទេស រួមទាំងប្រភពទិន្នន័យ សេចក្តីស្រង់ដើមទាំងស្រុង និងការវិភាគនិងការបកស្រាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ទៀតផង។

របាយការណ៍បច្ចេកទេសមានជំពូកដូចខាងក្រោមនេះ៖

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើមអំពីការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ជំពូកទី២៖ គោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចដែលមានអំណោយផលដល់ការបង្កើតការងារល្អៗ

ជំពូកទី៣៖ បង្កើតការងារឱ្យបានកាន់តែច្រើន និងកាន់តែល្អ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន

ជំពូកទី៤៖ ការងារ និងវិស័យនាំចេញ

ជំពូកទី៥៖ ជំនាញកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់បង្កើតការងារបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែបរិយាប័ន្ន

ជំពូកទី៦៖ គោលនយោបាយសម្រាប់អនាគតការងារដែលស្របជាមួយចក្ខុវិស័យរបស់កម្ពុជាសម្រាប់ឆ្នាំ២០៥០

ក្រៅពីនេះ នៅមានឯកសារស្រាវជ្រាវសាវតារជាច្រើនទៀតដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីបំពេញព័ត៌មានឱ្យរបាយការណ៍នេះ។ ខ្លឹមសាររបស់ឯកសារស្រាវជ្រាវទាំងនោះត្រូវបានដកស្រង់យកមកដាក់នៅតាមជំពូកដែលមានបង្ហាញជូនលទ្ធផលរបស់វា។

របាយការណ៍នេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីរដ្ឋាភិបាលនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ តាមរយៈមូលនិធិ Korea-World Bank Trust Fund។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍នេះត្រូវបានចងក្រងឡើយដោយក្រុមការងាររបស់ធនាគារពិភពលោក ក្រោមការដឹកនាំរបស់បណ្ឌិត Wendy Cunningham និង បណ្ឌិត Claire Hollweg ។ សមាសភាពរបស់ក្រុមការងារនេះមាន លោក លី សូដេត, លោក ជា ម៉ារ៉ុង, Miguel Sanchez, Maheshwor Shrestha, Johanne Buba, Une Lee, Lan Nguyen, និង Anne Ong Lopez ។
លោកស្រី Audrey Stienon និង Anam Rizvi បានផ្តល់ជំនួយការដ៏ល្អឥតខ្ចោះចំពោះការងារស្រាវជ្រាវសម្រាប់ចងក្រងរបាយការណ៍នេះ អមជាមួយដោយកិច្ចគាំពារផ្នែករដ្ឋបាលផងពីសំណាក់លោកស្រី លីន ដា, លោកស្រី អាត សុជាតិ, និង Corinne Bernaldez ។

របាយការណ៍នេះត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមការចង្អុលណែនាំរបស់លោកស្រី Victoria Kwakwa, អនុប្រធានធនាគារពិភពលោកទទួលបន្ទុកតំបន់អាស៊ីបូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិក; លោកស្រី Ellen Goldstein, នាយកទទួលបន្ទុកកិច្ចការសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា មីយ៉ាន់ម៉ា និងសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យប្រជាមានិតឡាវ; លោកស្រី Inguna Dobraja, នាយកគ្រប់គ្រងប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា; និងលោក Philip O’Keefe និង Jehan Arulpragasm, អ្នកគ្រប់គ្រងកិច្ចការក្នុងវិស័យគាំពារសង្គមនៅធនាគារពិភពលោក ។ របាយការណ៍នេះក៏ទទួលបាននូវការណែនាំពិនិត្យល្អិតល្អន់មួយជាន់ទៀតពីសំណាក់ពីអ្នកជំនាញដែលមានលោក Obert Pimhidzai, Margo Hoftijzer, Julian Clarke, Tom Farole, និងសហសេវិកជាច្រើននាក់ទៀតរបស់ធនាគារពិភពលោក ដែលបានផ្តល់នូវការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅ និងសំណើធ្វើការកែលម្អនៅក្នុងដំណើរការព្រាងរៀបចំរបាយការណ៍នេះរហូតដល់ពេលវាក្លាយទៅជាឯកសារស្ថាពរ ។ ក្រុមការងារយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តម វង្សី វិស្សុត (រដ្ឋលេខាធិការអចិន្ត្រៃយ៍នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ), ឯកឧត្តម ហែម វណ្ណឌី (អនុរដ្ឋលេខាធិការនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ), លោក ជា កុកហុង (ប្រធាននាយកដ្ឋានគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចនិងសារពើពន្ធនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ), ឯកឧត្តម ឡាវ ហ៊ីម (អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ), ឯកឧត្តម ហុង ជឿន (អគ្គនាយកនៃទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ), និងឯកឧត្តម ស៊ីសុវត្ថិ ឌួង ចាន់តូ (ប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលផលិតភាពជាតិកម្ពុជា) ដែលបានផ្តល់ការណែនាំ និងគាំទ្រជានិច្ចនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំរបាយការណ៍នេះឡើយ ។ ក្រុមការងារក៏សូមសម្តែងអំណរគុណផងដែរចំពោះអ្នកចូលរួមទាំងអស់ក្នុងកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់នានាដែលបានរៀបចំធ្វើឡើងជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ, ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម, ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, និងក្រសួងទេសចរណ៍ ព្រមទាំងជាមួយតំណាងមកពីវិស័យឯកជន សហគមន៍អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ផងដែរ ។

បញ្ជីប្រអប់ រូប និងតារាង

ប្រអប់

ប្រអប់ទី ១ និយមន័យការងារ 12
ប្រអប់ទី ២ ឥទ្ធិពលរបស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ 19
ប្រអប់ទី ៣ ដំណាក់កាលនានានៃការធ្វើសមាហរណកម្មសកលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការងារ 23
ប្រអប់ទី ៤ ការវាយតម្លៃបរិយាកាសវិនិយោគរបស់កម្ពុជា 27
ប្រអប់ទី ៥ តើអាចមានជាងកាត់ដេរជាមនុស្សយន្ត (Sewbots) ទេ ? ប្រហែលជាមិនទាន់ទៀតទេ.... 37
ប្រអប់ទី ៦ គោលនយោបាយសម្រាប់ឈានឡើងខ្សែចង្វាក់តម្លៃនៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍របស់កម្ពុជា 41
ប្រអប់ទី ៧ ផលជាប់ជំពាក់ផ្នែកគោលនយោបាយសម្រាប់ការងារមានភាពបរិយាប័ន្ន 49

រូប

រូបទី ១ អត្រានៃការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជា ប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសប្រហាក់ប្រហែលគ្នា 15
រូបទី ២ ល្បាយប្រភេទការងារ ឆ្នាំ២០១៥ 16
រូបទី ៣ ប្រភេទការងារ ឆ្នាំ២០០៧ និង ឆ្នាំ២០១៥ 16
រូបទី ៤ សមាសភាពរបស់ការងារគ្រួសារ ឆ្នាំ២០១៤ 17
រូបទី ៥ សមាសភាពរបស់ចំណូលគ្រួសារ ឆ្នាំ២០១៤ 17
រូបទី ៦ កំណើនក្នុងចំណែកការងាររបស់កិច្ចការ និងតាមប្រភេទកិច្ចការ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៥ 19
រូបទី ៧ ចំណូលគិតតាមម៉ោងរបស់អ្នកប្រកបរបរតាមគ្រួសារ និងកម្មករមានប្រាក់ឈ្នួល 21
រូបទី ៨ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមយេនឌ័រ 22
រូបទី ៩ ប្រភពការងារ គិតតាមអាយុ 23
រូបទី ១០ សមត្ថភាពបន្សាំរបស់ការងារទៅតាមការប្រែប្រួលនៃការលក់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ 24
រូបទី ១១ វដ្តជីវិតរបស់ក្រុមហ៊ុន 25
រូបទី ១២ ផលិតភាពនៅកម្រិតក្រុមហ៊ុន និងដង់ស៊ីតេទុន ឆ្នាំ២០១៦ 26
រូបទី ១៣ ផលិតភាពក្នុងវិស័យកសិកម្មនិងឧស្សាហកម្ម 26
រូបទី ១៤ ប្រាក់ឈ្នួល និងថ្លៃចំណាយជាមធ្យមលើពលកម្មក្នុងមួយឯកតានៅតាមក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ 28
រូបទី ១៥ តម្លៃបន្ថែមមធ្យមរបស់ការនាំចេញ 29
រូបទី ១៦ ភាគចំណែកនៃសមាសភាគពលកម្មសរុបរបស់ផ្នែកវាយនភណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់ក្នុងការនាំចេញ 29
រូបទី ១៧ អត្រាផលចំណូលពីការអប់រំ 31
រូបទី ១៨ ភាគចំណែករបស់និយោជកដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកម្លាំងពលកម្មគ្មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ 31
រូបទី ១៩ ការចូលរៀនអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ 32
រូបទី ២០ ភាគរយនៃសិស្សថ្នាក់ទី២ដែលរៀនចេះតិចក្រោមការវាយតម្លៃសមត្ថភាពចេះអាន (EGRA) 32
រូបទី ២១ ឥទ្ធិពលសុទ្ធរបស់ការធ្វើនិប្រវេសន៍(ចំណាកស្រុកទៅក្រៅប្រទេស)ដោយមានជំនាញខ្ពស់ ទៅលើភាគចំណែករបស់ពលករមានជំនាញខ្ពស់នៅក្នុងចំណោមសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ាន 33
រូបទី ២២ ធាតុចូលនិងការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារក្នុងស្រុកដែលជាវដោយក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ 34
រូបទី ២៣ ទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមករវាងការងារមានប្រាក់ឈ្នួល និងចំនួនសហគ្រាសមុខរបរមិនមែនដាំដុះ 35
រូបទី ២៤ កំណើននៃការនាំចេញទៅសហភាពអឺរ៉ុប និងអត្រាប្តូរប្រាក់អឺរ៉ូ និងដុល្លារអាមេរិក 36
រូបទី ២៥ គោលនយោបាយប្រាំពីរចំណុចសម្រាប់បង្កើតការងារឱ្យបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែបរិយាប័ន្ននៅកម្ពុជា 39

តារាង

តារាងទី ១ ការងារតាមមុខរបរធំៗ ឆ្នាំ២០០៤ និងឆ្នាំ២០១៤ 18
តារាងទី ២ របរ១០មុខដែលមានកំណើនលឿនជាងគេ ឆ្នាំ២០០៩ និងឆ្នាំ២០១៤ 18

សេចក្តីសង្ខេបប្រតិបត្តិ

ប្រទេសកម្ពុជា ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍មានប្រសិទ្ធភាព ដោយមានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស (FDI) នាំមុខ។ អត្រាកំណើន៧ភាគរយនៃផ.ស.ស បានធ្វើឱ្យអត្រាភាពក្រីក្រធ្លាក់ចុះយ៉ាងលឿន។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករជាង១លាននាក់ កំពុងធ្វើការនៅតាមរោងចក្រ ហើយការរួមចំណែកទីផ្សារការងាររបស់ឧស្សាហកម្មនេះនៅតែបន្តកើនទៅមុខជានិច្ច។

ការចូលប្រលូករបស់កម្ពុជាក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកគួបផ្សំដោយគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចសម្លឹងទៅក្រៅរបស់រដ្ឋាភិបាលផង បាននាំមកនូវលទ្ធផលល្អៗជាច្រើន។ ទីមួយ តាមរយៈការបើកចំហព្រំដែនរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការធ្វើពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ និងការវិនិយោគ កម្ពុជាទាក់ទាញបាននូវការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ជាពិសេសក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដោយសារតែរបារពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួនទាប រដ្ឋាភិបាលមានស្ថិរភាព ហើយទម្លាប់អនុវត្តធុរកិច្ចក៏មិនសូវជាស្មុគស្មាញប៉ុន្មានដែរ។ ទីពីរ ការហក់ឡើងនូវថ្លៃលើទំនិញវត្ថុធាតុដើមលើទីផ្សារអន្តរជាតិ បានផ្តល់ជាកត្តាជំរុញមួយដែរដល់សេដ្ឋកិច្ចមួយ ដែលមានមួយផ្នែកធំមកពីវិស័យកសិកម្ម ដូច្នេះវាជួយសម្រាលសម្ពាធលើកម្ពុជាបន្តិចថា មិនទាន់ត្រូវធ្វើអន្តរកម្មចេញពីវិស័យកសិកម្មឆាប់ពេកទេ។ ទីបី ការកាត់បន្ថយថែមទៀតនូវថ្លៃដើមក្នុងការធ្វើពាណិជ្ជកម្ម និងវត្តមានកម្លាំងពលកម្មសម្បូរបែប មានតម្លៃទាបមានជំនាញទាប និងងាយចល័តទី បានធ្វើឱ្យកើនសម្ទុះក្នុងការវិនិយោគលើផ្នែកកាត់ដេរ កាន់តែខ្លាំងឡើង និងដល់ការបន្តដំណើរការផ្លាស់ប្តូរជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ តទៅមុខទៀត។

ថ្វីបើគំរូសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នកំពុងបន្តផ្តល់ការងារថ្មីល្អៗថែមទៀតក៏ដោយ ជោគជ័យរបស់វាប្រហែលជាចាប់ផ្តើមធ្លាក់ចុះហើយ។ វិស័យកាត់ដេរ ដែលធ្លាប់តែដើរតួជាកត្តាជំរុញរបស់កំណើន និងការងារកន្លងមក កំពុងតែបង្ហាញឱ្យឃើញចំណុចខ្សោយខ្លះៗហើយ។ ប្រសិនបើប្រៀបជាមួយប្រទេសឯទៀត នៅក្នុងវិស័យដូចគ្នានេះ ការបង្កើតការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅមានសភាពយឺតយ៉ាវជាង។ ផលិតភាពពលកម្មនៅកម្ពុជាស្ថិតនៅទ្រឹង អត់រីកចម្រើនទេ ហើយពលកម្មមានថ្លៃដើមខ្ពស់ជាងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាគូប្រជែងរបស់ខ្លួនទៅទៀត ដែលជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានលើភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជា។ លទ្ធភាពបាត់ភាពអនុគ្រោះធ្វើពាណិជ្ជកម្ម ជាមួយសហភាពអឺរ៉ុប និងសហរដ្ឋអាមេរិកនៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម អាចនឹងបង្កឧបសគ្គដល់សមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស នៅក្នុងទីផ្សារនាំចេញសំខាន់ៗ មួយចំនួនដែរ។ វិស័យកាត់ដេរនេះមានបណ្តាញតភ្ជាប់តិចតួចណាស់ជាមួយសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលមានម្ចាស់ក្នុងស្រុក ដោយសារវាពឹងផ្អែកតិចបំផុតលើការរកជាវវត្ថុធាតុដើមក្នុងស្រុក មិនដូចក្រុមហ៊ុនរោងចក្រកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀត — មានជាអាទិ ប្រទេសវៀតណាម ទួរគី ឬឥណ្ឌា — ឬមិនដូចឧស្សាហកម្មនាំចេញផ្សេងទៀត នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទេ។ កម្លាំងពលកម្មមិនទាន់មានជំនាញដែលអាចទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាបច្ចុប្បន្នទេ ហើយក៏វាក៏មិនទាន់មានមធ្យោបាយដើម្បីឈានទៅទទួលបានជំនាញចាំបាច់ៗ នៅឡើយដែរ។

លើសពីនេះទៅទៀត មួយភាគធំនៃការងារបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អាចជាប្រភេទការងារដែលប្រទេសមិនប្រាថ្នាចង់បង្កើតថែមទៀតទេ នាពេលអនាគត។ ជាងពាក់កណ្តាលនៃការងារទាំងអស់ នៅតែជាប្រភេទការងារដាំដុះលក្ខណៈគ្រួសារ ឬជាប្រភេទសហគ្រាសគ្រួសារ ដែលមានភាពយឺតយ៉ាវជាងគេផ្នែកផលិតភាព និងកំណើន ប្រៀបទៅនឹងផ្នែកដទៃទៀតរបស់សេដ្ឋកិច្ច។ កៅសិបបួន (៩៤) ភាគរយនៃការងារទាំងអស់ គឺស្ថិតនៅក្នុងមុខរបរដែលប្រើជំនាញទាប ខណៈដែលអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកអាជីពមានមិនដល់៥ភាគរយផងទេ ក្នុងចំណោមការងារទាំងអស់។ ខណៈដែលប្រាក់បៀវត្សរ៍បានកើនមែនក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ ជាពិសេសសម្រាប់អ្នកដែលនៅកៀកបាតគេ នៃកម្រិតបែងចែកចំណូល ជាងពាក់កណ្តាលនៃការងារកំពុងតែដំណើរការនៅតាមសមាសភាពសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។ សកម្មភាពដាំដុះជាលក្ខណៈគ្រួសារ និងសហគ្រាសគ្រួសារ ច្រើនតែរកស៊ីតែជាមួយគ្នាគេហ្នឹង ដែលជាបច្ច័យធ្វើឱ្យរបរជួញដូររបស់ពួកគេទទួលបានកំណើន និងផលចំណេញតិចតួច។ ជារួម សេដ្ឋកិច្ចផ្តល់កាលានុវត្តភាពតិចតួចបំផុតដល់ស្ត្រី និងមនុស្សចាស់ ប្រៀបទៅនឹងបុរសនិងពលករវ័យក្មេង។

គំរូសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ននេះកាន់តែងាយមានហានិភ័យ ដោយសារតែនិន្នាការទ្រង់ទ្រាយធំៗមួយចំនួន ដែលកំពុងតែលេចឡើង ដោយវានឹងស្តែងឱ្យឃើញថាតើកម្លាំងខាងក្រៅនឹងជះឥទ្ធិពលដូចម្តេចខ្លះទៅលើទិដ្ឋភាពទីផ្សារការងាររបស់កម្ពុជានាពេលអនាគត។ ការប្រែប្រួលនូវលំនាំនៃការទទួលទានប្រើប្រាស់ ដោយវណ្ណៈអ្នកមានចំណូលកើតចំនួនច្រើនគួរសម នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងទូទាំងទ្វីបអាស៊ី នឹងធ្វើឱ្យសមាសភាគនៃតម្រូវការក្នុងស្រុក និងក្នុងវិស័យនាំចេញមានការប្រែប្រួលដែរ។ កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មនិងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ នឹងធ្វើជាកត្តាកំណត់លំអានធ្វើពាណិជ្ជកម្មសកលោកទៅថ្ងៃមុខ។ ស្វ័យប្រវត្តិកម្ម មានសក្តានុពលបង្កើតការងារកាន់តែច្រើនថែមទៀត កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្នជាងមុន ប៉ុន្តែវាក៏អាចធ្វើឱ្យការងារដែលធ្លាប់មានពីមុនមកវិនាសទៅវិញដែរ។ ភាពជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗមានន័យថា ពលករនឹងតម្រូវឱ្យមានសំណុំជំនាញដែលមានភាពស្មុគស្មាញ ជាងអ្វីដែលគេធ្លាប់មានពីមុន។

ប្រទេសកម្ពុជាអាចគ្រប់គ្រងនិន្នាការទាំងនេះបានតាមរយៈការដាក់ចេញវិធានការចាំបាច់មួយចំនួន ដើម្បីបោះជំហានចូលដំណាក់កាលបន្ទាប់ នៃការអភិវឌ្ឍដែលនាំមុខដោយការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស គឺការធ្វើឱ្យល្បាយសេដ្ឋកិច្ចកាន់តែមានភាពចម្រុះ និងកាន់តែហាប់រឹងមាំថែមទៀត។ ត្រង់នេះមានន័យថា គេត្រូវស្វែងរកការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ដែលមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ ហើយលើកស្ទួយបណ្តាញតភ្ជាប់គ្នារវាងក្រុមហ៊ុននាំចេញ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលក្នុងស្រុក។ យ៉ាងណាក៏ដោយ គោលដៅនេះអាចទៅរួច លុះត្រាតែកម្ពុជារៀបចំចាក់គ្រឹះជាមុនសិន តាមរយៈការកែទម្រង់គោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាការងារឱ្យបានកាន់តែច្រើន មានគុណភាពកាន់តែល្អ និងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្ន ជាងមុន។

យើងសូមស្នើឡើងនូវគោលនយោបាយជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធការងារចំនួនប្រាំពីរ ដែល កាលណាគួបផ្សំគ្នាជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ទូលំទូលាយតាមវិស័យថែមទៀត វាមានសក្តានុពលសម្រាប់កម្ពុជាបង្កើតបានការងារកាន់តែប្រសើរ នាពេលអនាគត។ សំណើគោលនយោបាយទាំងនេះ ស្របគ្នាជាមួយគោលការណ៍ និងអនុសាសន៍នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ យើងសូមលើកសកម្មភាពគោលនយោបាយ ទាំងប្រាំពីរនេះនៅក្នុងឯកសារមួយ ដើម្បីបង្ហាញថាតើគោលនយោបាយទាំងនោះអាចកែលម្អគុណភាព និងបង្កើនភាពបរិយាប័ន្ននៃការងាររបស់កម្ពុជា បានដូចម្តេចខ្លះ។ អនុសាសន៍គោលនយោបាយជាក់លាក់ទាំងនោះមានដូចតទៅ៖

ទីមួយ ធ្វើពិពិធកម្មវិស័យនាំចេញ និងការវិនិយោគ ផ្ទាល់ពីបរទេស ឱ្យចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃនៃតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ ឬទៅក្នុងផ្នែកណាមួយនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃ បច្ចុប្បន្ននេះការងារភាគច្រើនៗតែស្ថិតនៅក្នុង ផ្នែកមានតម្លៃទាបនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល (global value chains/GVCs) ដែលក្នុងនោះ វិស័យនាំចេញរបស់កម្ពុជាមានតម្លៃបន្ថែមជាមធ្យម ទាបជាងគេ ក្នុងចំណោមប្រទេសដែលមានស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ការកែសម្រួលដំណើរការឱ្យសាមញ្ញ ការផ្តល់ប្រការលើកទឹកចិត្តដល់វិនិយោគិនប្រទេស និងការបង្កើតឱ្យមានកិច្ចសម្រួលធានាគុណភាព នឹងជំរុញដល់ការធ្វើពិពិធកម្មនៃវិស័យនាំចេញ និងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ឱ្យចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃនៃតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ (ឬទៅក្នុងផ្នែកណាមួយនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃ)។ ការចុះហត្ថលេខា ការរៀបចំសម្រេច និងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម និងកិច្ចព្រមព្រៀងវិនិយោគអន្តរជាតិនានាជាមួយដៃគូពាណិជ្ជកម្មធំៗ ក៏នឹងផ្តល់សារៈសំខាន់ខ្លាំងដែរ សម្រាប់សម្រាលហានិភ័យបណ្តាលមកពីការបាត់បង់ភាពអនុគ្រោះពិសេស ក្នុងការនាំចូលទីផ្សារធំៗ ដូចជាសហភាពអឺរ៉ុប ជាដើម។

ទីពីរ កែសម្រួលដំណើរការឱ្យមានភាពសាមញ្ញ និងកាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមលើការបង្កើត និងការពង្រីកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ដែលមានសក្តានុពលច្រើនគួរសមនៅក្នុងការបង្កើតការងារ។ ក្រុមហ៊ុននៅកម្ពុជាជួបការលំបាកច្រើននៅក្នុងការពង្រីកធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន ជាងក្រុមហ៊ុននៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀត។ ក្រុមហ៊ុនថ្មីថ្មោងនៅកម្ពុជា — តាមនិយមន័យជាក្រុមហ៊ុនដែលបានដំណើរការតិចជាងប្រាំឆ្នាំ — បង្កើតបានការងារតិចតួចណាស់ ទោះបីជាដំណាក់កាលនេះ ជាដំណាក់កាលមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការលូតលាស់របស់ក្រុមហ៊ុន។ ការបង្កើត ស្ថាប័នមួយចំនួនដែលអាចជួយសហគ្រិន នៅក្នុងដំណាក់កាលខុសៗគ្នានៃការវិវត្តក្រុមហ៊ុន រួមមានដំណាក់កាលផ្តួចផ្តើមគំនិត ដំណាក់កាលភ្ញាស់ និងដំណាក់កាលពន្លឿន នឹងជួយសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមឱ្យលូតលាស់ និងបង្កើតការងារនៅតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗ នៃវដ្តជីវិតរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ មានភាពចាំបាច់ត្រូវកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវរ៉ែកពន់ នៅក្នុងការរកស៊ីរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងពង្រីកលទ្ធភាពរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានហិរញ្ញប្បទាន ដើម្បីឱ្យគេមានលទ្ធភាពប្រកួតប្រជែងលើទីផ្សារក្នុងស្រុក និងទីផ្សារអន្តរជាតិ ផងដែរ។

ទីបី ជួយដល់សហគ្រាសគ្រួសារឱ្យពង្រីកផលិតភាពរបស់ខ្លួន និងបង្កើតការងារកាន់តែល្អឡើង សឹងតែការងារមួយក្នុងចំណោមការងារចំនួនប្រាំ គឺជាការងារនៅក្នុងមុខរបរតាមគ្រួសារ ហើយគេរំពឹងថាចំណែកនេះនឹងកើនឡើងទៀត ដោយសារតែមកពីការលូតលាស់យ៉ាងលឿននៃផ្នែកនគរូបនីយកម្ម។ ដូច្នេះ ជាការចាំបាច់ណាស់ដែលអ្នករៀបចំគោលនយោបាយត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យកាន់តែខ្លាំងទៅលើផ្នែកមួយនេះដែលច្រើនត្រូវបានគេមើលរំលងនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីសម្រួលលទ្ធភាពឱ្យសហគ្រាសតូចតាចទាំងនេះអាចបង្កើនចំណូល ហើយនិងបង្កើតការងារបានកាន់តែល្អជាងមុន។ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានអាចជួយមុខរបរតាមផ្ទះ ឱ្យបង្កើនគុណភាពនៃទម្លាប់អនុវត្តជាមូលដ្ឋាននៃការធ្វើធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន និងសមត្ថភាពរកបានទីផ្សារកាន់តែធំដែរ។

ទីបួន ជួយអភិវឌ្ឍបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសសម្រាប់ការនាំចេញ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលក្នុងស្រុក។ គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលអាចផ្តល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបរទេស នូវការលើកទឹកចិត្ត ជាការធានាឱ្យពួកគេជួយជាវធាតុចូលពីសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមក្នុងស្រុក យកទៅប្រើប្រាស់។ ស្របពេលគ្នានោះដែរ រដ្ឋាភិបាលអាចជួយសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ឱ្យយល់និងបំពេញតាមស្តង់ដាគុណភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ហើយផ្តល់ឱ្យពួកគេនេះហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់យកទៅកែលម្អដំណើរការផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ឱ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត។

ទីប្រាំ កសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយដែលនឹងអាចទាក់ទាញបានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ដែលមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងបង្កើនផលិតភាពនៅតាមគ្រប់ផ្នែកនៃសេដ្ឋកិច្ច។ ខណៈដែលប្រព័ន្ធអប់រំរឹងមាំមួយដើរតួនាទីជាគ្រឹះសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មនាពេលអនាគត កម្លាំងពលកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ទទួលបានកម្រិតអប់រំជាមធ្យមបានត្រឹមតែ ៦,៣ឆ្នាំទេ ហើយមានឱកាសតិចតួចណាស់ដើម្បីបង្កើនជំនាញរបស់ខ្លួន។ ត្រង់នេះជាតម្រុយចង្អុលទៅរកភាពចាំបាច់ឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រពីរព្រមគ្នា ក្នុងពេលតែមួយ។ ទីមួយ យកល្អគួរតែធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំសព្វថ្ងៃនេះ ដើម្បីជួយពលករជំនាន់ថ្មីឱ្យទទួលបានជំនាញទូលំទូលាយ ដែលជាការចាំបាច់នៅក្នុងសម័យសេដ្ឋកិច្ចពឹងផ្អែកលើចំណេះដឹង មានប្រពលភាពខ្ពស់។ ទីពីរ អ្នកធ្វើចំគោលនយោបាយគួរពិចារណារៀបចំឡើងនូវយុទ្ធសាស្ត្រ (និងប្រការលើកទឹកចិត្តផងដែរ) សម្រាប់ទាក់ទាញបណ្តាសហគ្រាសឱ្យចូលពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំតាក់តែង ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន និងក្នុងការជួយគាំទ្របង្កើតប្រព័ន្ធអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈទំនើប មួយ (TVET)។

ទីប្រាំមួយ លើកកម្ពស់ចល័តភាពកម្លាំងពលកម្មនិងការផ្គូផ្គងការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល។ ភាពមិនស៊ីគ្នារវាងជំនាញនិងការងារ គឺជាឧបសគ្គដល់ផលិតភាពរបស់ការងារ ហើយធ្វើឱ្យពលករមានអារម្មណ៍ខកចិត្តក្នុងការកសាងសុខុមាលភាពរបស់ខ្លួន។ ការជួយប្រជាជនឱ្យអាចស្វែងរកបាននូវការងារត្រូវតាមជំនាញរបស់គេ នឹងជួយកាត់បន្ថយនូវអប្រសិទ្ធភាពទាំងនេះបានមួយកម្រិត។ ទីមួយ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយគួរតែផលិត និងផ្សព្វផ្សាយជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនូវព័ត៌មានអំពីការងារនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីជួយដល់និស្សិតអ្នកស្វែងរកការងារ ស្ថាប័នអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកឱ្យចេះរៀបចំជម្រើសការអភិវឌ្ឍជំនាញ ដែលស្របទៅនឹងសភាពការណ៍នៃតម្រូវការរបស់ទីផ្សារ ដែលមានការវិវត្តផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងរហ័ស។ ទីពីរ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយគួរបន្តបើកចំហលទ្ធភាព ឱ្យមានការធ្វើអន្តោប្រវេសន៍អន្តរជាតិជាផ្លូវការ ដោយព្រមពេលគ្នានោះជួយគាំទ្រដល់កម្មវិធី ដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យមានរំហូរវិលជុំរបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ថែមទៀត។

ទីប្រាំពីរ ដណ្តើមមកវិញនូវឯករាជ្យភាពផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងអត្រាប្តូរប្រាក់មួយដែលមានភាពបត់បែន។ សភាពហើមស្រករបស់ប្រាក់ដុល្លារជះផលប៉ះពាល់ខ្លាំងទៅលើវិស័យពាណិជ្ជកម្ម និងទៅលើទំនិញវត្ថុធាតុដើមរបស់កម្ពុជា ដែលរ៉ាប់រងផ្តល់ការងារហានច្រើនជាងគេនៅក្នុងប្រទេស។ នៅពេលដែលកម្ពុជាចាប់ផ្តើមធ្វើការនាំចេញទំនិញ ទៅកាន់ប្រទេសជាច្រើន លំនឹងរបស់ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចនិងសារពើពន្ធ នឹងជួយធ្វើជាខែលការពារការងារការងារដែលកំពុងមានបច្ចុប្បន្នឱ្យគេចផុតពីកត្តានានាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយរូបិយវត្ថុដុល្លារអាមេរិក។

ប្រសិនបើកម្ពុជាអាចធ្វើអន្តរកាលបានជោគជ័យចូលទៅក្នុងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃយុទ្ធសាស្ត្រការអភិវឌ្ឍដែលនាំមុខដោយការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ភាពជោគជ័យនេះទំនងជានឹងបង្កើតបានការងារកាន់តែច្រើននិងកាន់តែល្អថែមទៀត។ ការឈានទៅសម្រេចគោលដៅនេះនឹងជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមស្មុគស្មាញច្រើន ហើយតម្រូវឱ្យមានភាពដឹកនាំរឹងមាំមួយពីសំណាក់អង្គភាពសម្របសម្រួល ដែលមានភារកិច្ចជំរុញបញ្ហាការងារ និងដឹកនាំតួអង្គមកពីវិស័យផ្សេងៗគ្នា នៅក្នុងការបោះជំហានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យរួមមួយស្តីពីការងារនាពេលអនាគត។ ខណៈដែលពិភពលោកមានការប្រែប្រួលឆាប់រហ័ស កម្ពុជានៅមានកាលានុវត្តភាពដើម្បីធ្វើអន្តរកាលនេះ និងកែលម្អគុណភាពការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងសម្រាប់ពលរដ្ឋទាំងអស់របស់ខ្លួន។

សេចក្ដីផ្ដើម

ប្រសិនបើគិតក្នុងស្តង់ដាសកល ប្រទេសកម្ពុជាសម្រេចបានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការវិវត្តប្រែប្រួលរបស់ការងារជាដុំកំភួនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដែលមួយផ្នែកធំជាលទ្ធផលនៃការចាប់យករបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនូវយុទ្ធសាស្រ្តការអភិវឌ្ឍដែលយកវិស័យនាំចេញដើរតួនាំមុខ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលពីឆ្នាំ២០០០ មកដល់ឆ្នាំ២០១៥ ការនាំចេញទំនិញ និងសេវារបស់កម្ពុជា—ជាពិសេសសម្លៀកបំពាក់និងទេសចរណ៍—កើនបានជិត២០ភាគរយជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលបានដើរតួជាកម្លាំងចលករជំរុញឱ្យមានកំណើន ផ.ស.សក្នុងឆ្នាំក្នុងកម្រិត ៧,៩ភាគរយ(ជាមធ្យម) នៅក្នុងអំឡុងរយៈពេលនេះ[1]។ ការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់សេដ្ឋកិច្ចជាមួយសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក គឺជាលទ្ធផលនៃយុទ្ធសាស្រ្តរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការទាក់ទាញវិនិយោគិនបរទេសឱ្យមកវិនិយោគទុននៅតាមឧស្សាហកម្មនានា ដែលទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីឧត្តមភាពប្រៀបធៀបរបស់កម្ពុជា នោះគឺកម្លាំងពលកម្មដ៏ច្រើនក្រៃលែង មានជំនាញតិច ហើយងាយចល័តទី និងរដ្ឋាភិបាលមួយមានស្ថិរភាព ដែលយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការសម្រួលដល់ការចល័តទុន និងទំនិញរបស់វិនិយោគិនបរទេស។

យុទ្ធសាស្រ្តតម្រង់ទិសទៅរកការនាំចេញនេះ បង្កើតបានការងារកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្ននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាងកាលពីមុនការចាប់ផ្ដើមដំណាក់កាលកែទម្រង់ទៅទៀត។ ចាប់តាំងពីចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ សរុបមានការងារចំនួន៣,៦លានការងារត្រូវបានកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យសេវា និងឧស្សាហកម្ម (ប្រៀបទៅនឹង ០,៧លានការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម) ដោយក្នុងនោះវិស័យកាត់ដេរបង្កើតការងារជិត១លាន ក្នុងចំណោមការងារទាំងអស់។ ភាគច្រើនបំផុតនៃការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរយ៉ាងហោចណាស់បានមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់និងមិនមែនសាច់ប្រាក់ផ្សេងទៀតដល់កម្មករ ខុសពីការងារដទៃទៀតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុក។ លើសពីនេះ ការងារកាត់ដេរជាការងារមានលក្ខណៈបរិយាប័ន្នខ្ពស់ ដោយវាបើកលទ្ធភាពឱ្យនារីយក្មេងមានជំនាញទាបមកធ្វើការនៅតាមទីប្រជុំជនទីក្រុងដែលជាកន្លែងប្រមូលផ្ដុំរបស់រោងចក្រ (ប្រអប់១)។

ការងារទាំងនេះបានបង្កើតមូលដ្ឋានសម្រាប់ការកាត់បន្ថយយ៉ាងលឿននូវភាពក្រីក្រនៅប្រទេសកម្ពុជា។ រវាងឆ្នាំ២០០៤ និង២០១២ អត្រាភាពក្រីក្រក្រោមបន្ទាត់ភាពក្រីក្រជាតិរបស់កម្ពុជាបានធ្លាក់ចុះពី ៥០ភាគរយ មកនៅត្រឹម១៨ភាគរយ ក្នុងចំណោមចំនួនប្រជាជន។ តាមរយៈការវាស់ដោយប្រើមេគុណ Gini វិសមភាពបានធ្លាក់ចុះពីលេខ៣២ មក២៨ រវាងឆ្នាំ២០០៨ និងឆ្នាំ២០១២ ដោយសារតែពលរដ្ឋ៤០ភាគរយដែលក្រីក្របំផុតនោះ ទទួលបានកំណើនក្នុងលទ្ធភាពទទួលទានប្រើប្រាស់ខ្ពស់ជាងចំនួនពលរដ្ឋ៦០ភាគរយ ផ្សេងទៀត។ ទោះបីជាប្រទេសកម្ពុជាបានឈានដល់ឋានៈជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមទាបក្នុងឆ្នាំ២០១៥ហើយក៏ដោយ ក៏នៅមានគ្រួសារមួយភាគធំដែលនៅតែស្ថិតសំកាំងពីលើបន្ទាត់ភាពក្រីក្រនៅឡើយ ហើយរៀងរាល់ឆ្នាំជួបហានិភ័យដែលអាចច្រានទម្លាក់ពួកគាត់ចុះមកក្នុងភាពក្រីក្រវិញ ក្នុងករណីដែលមានសភាពការណ៍កន្ត្រាក់អាក្រក់ណាមួយផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។

ប្រអប់ ១៖ និយមន័យការងារ

សម្រាប់គោលបំណងរបស់របាយការណ៍នេះ ពាក្យថា«ការងារ» ត្រូវបានឱ្យនិយមន័យថារាល់សកម្មភាពដែលរកបានចំណូលដោយស្របច្បាប់។ ដូច្នេះ ការងារមួយអាចនិយាយបានយ៉ាងសាមញ្ញថា ជាមុខរបរពេញម៉ោងរបស់កម្មករទទួលប្រាក់កម្រៃពីធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ឬជាលក្ខណៈស្មុគស្មាញបន្តិច អាចថាជាសកម្មភាពការងារច្រើនក្នុងការរកចំណូលដែលគ្រួសារមួយបានធ្វើ នៅតាមវិស័យនានា នៅតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗក្នុងមួយឆ្នាំ។ **ការងារ«ល្អ»មួយ គឺជាគោលគំនិតមានលក្ខណៈអត្ត-នោម័ត ដែលអាស្រ័យលើរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ និងសេចក្ដីប្រាថ្នារបស់ប្រទេសមួយ លើឧស្សាហកម្ម និងលើប្រជាជនរបស់ខ្លួន។** សម្រាប់ករណីរបស់កម្ពុជានៅពេលនេះ របាយការណ៍នេះនឹងសន្មតថា ការងារល្អ គឺកំណត់ចរិតលក្ខណៈដោយផលិតភាពខ្ពស់ ហើយប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាទៅនឹងកម្រិតផលិតភាព លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខការងារ។ **ការងារបែប«បរិយាប័ន្ន» អាចមាននិយមន័យថាជាការងារដែលមានសម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូប** មិនគិតអំពីយេនឌ័រ អាយុ ឬ សមត្ថភាព ក៏ដូចជាការងារដែលធ្វើសមាហរណកម្មផ្នែកផ្សេងៗរបស់សេដ្ឋកិច្ច ទៅក្នុងទីផ្សារតែមួយ។

[1] យោងតាមធនាគារពិភពលោក (2017a) ការកើនឡើងនៃការនាំចេញរបស់កម្ពុជាចាញ់តែប្រទេសមួយទេនៅលើពិភពលោក គឺប្រទេសហ្គីណេអាក្វាទ័រ ប៉ុន្តែនៅតែឈ្នះប្រទេសនាំចេញកំពូលៗផ្សេងទៀត ដូចជាវៀតណាម (១៥,៥ភាគរយ) និងបង់ក្លាដែស (១៥,៣ភាគរយ)។

កត្តាពីរបានលើកឡើងថា យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រហែលជាមិនអាចបន្តផ្តល់គុណភាពការងារដែលរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្រាថ្នាចង់បាន ទៀតទេ។ ទីមួយ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដែលជំរុញដោយការនាំចេញនេះ ប្រហែលជានឹងមិនអាចបំពេញមុខងារបានល្អដូចចង់បានទេ។ ទោះបីជាវិស័យកាត់ដេររបស់កម្ពុជានៅតែបន្តបន្ថែមការបានទៀត (គិតយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមឆ្នាំ២០១៥) ក៏វិស័យនេះផលិតបានការងារបានតិចនៅឡើយ ក្នុងន័យបទដ្ឋានសកល។ មួយទៀត ឯកត្តាថ្លៃដើមលើពលកម្មទៅហួសកម្រិតនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសប្រកួតប្រជែងនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ទៅទៀត ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់នៅទាបជាងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលប្រាថ្នាចង់បាន ហើយក្រុមហ៊ុនបរទេសអត់ប្រើការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញឬសេវាក្នុងស្រុកសម្រាប់បម្រើប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនទេ។ នៅក្នុងដំណាក់កាលដែលកម្ពុជាទើបនឹងឈានជើងចូលជាលើកដំបូងទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក ការទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមកវិនិយោគលើឧស្សាហកម្មមានតម្លៃបន្ថែមទាប គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយសមស្របនាសម័យនោះ ប៉ុន្តែវាប្រហែលជានឹងលែងជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ប្រសើរសម្រាប់បង្កើតការងារឱ្យបានកាន់តែច្រើនកាន់តែល្អ និងកាន់តែមានបរិយាប័ន្ន ទៀតហើយ ទៅថ្ងៃមុខ។ សក្តានុពលនៃការបាត់បង់លទ្ធភាពសម្រាប់ការនាំចេញរបស់កម្ពុជាទៅកាន់ទីផ្សារធំៗ ដូចជាសហភាពអឺរ៉ុប ជាដើម នឹងធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់ឧស្សាហកម្មនាំចេញសំខាន់ៗមួយចំនួន ហើយធ្វើឱ្យកាន់តែលំបាកឡើងដល់ការទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស។

ទីពីរ និន្នាការធំៗក្នុងស្រុក ក្នុងតំបន់ និងក្នុងសកលលោក កំពុងតែផ្លាស់ប្តូរមុខមាត់ផលិតផលនិងរបៀបផលិតរបស់វា ហើយដូច្នេះ វាបង្កើតនូវកាលានុវត្តភាពការងារថ្មីៗនៅក្នុងវិស័យខ្លះ ហើយបំផ្លាញចោលការងារនៅក្នុងវិស័យដទៃទៀតទៅវិញ។ ចំណូលកំពុងមានការកើនឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី ហើយរីឯការទទួលទានប្រើប្រាស់វិញក៏កំពុងតែកើន និងកំពុងបំប្លែងខ្លួនក្លាយទៅជាទំនិញមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ជាងមុន ជាពិសេសផ្នែកសេវាកម្ម។ សកម្មភាពនគរូបនីយកម្មកំពុងបង្កើតឱ្យមានវណ្ណៈអ្នកទទួលទានប្រើប្រាស់កាន់តែធំជាងមុន ដែលប្រាថ្នាចង់ទិញទំនិញនិងសេវាដែលកាលមុនផលិតបានដោយខ្លួនឯង។ និន្នាការប្រជាសាស្ត្រកំពុងតែធ្វើឱ្យទំហំនៃកម្លាំងពលកម្មកាន់តែរួមតូចជាងមុននៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជិតខាងរបស់កម្ពុជា (មានប្រទេសចិន ថៃ វៀតណាម និងតំបន់អាស៊ីខាងបូព៌ាដែលជឿនលឿន) ដោយតាមរយៈនេះ វាបង្កើតឱ្យមានឧស្សាហកម្មថ្មីៗទៀតសម្រាប់បម្រើវណ្ណៈពលរដ្ឋវ័យចំណាស់ដែលកាន់តែមានចំនួនច្រើនឡើង។ លំនាំពាណិជ្ជកម្មកំពុងវេទិសដោយសារតែសន្ធិសញ្ញាពាណិជ្ជកម្មថ្មីៗ ហើយប្រទេសចិនកំពុងក្លាយខ្លួនជាប្រទេសនាំមុខគេនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល (GVCs)។ បច្ចេកវិទ្យាកំពុងតែផ្លាស់ប្តូរធម្មជាតិនៃកម្លាំងពលកម្មនៅតាមគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសេដ្ឋកិច្ច ចាប់តាំងពីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូតូចបំផុតរហូតដល់រោងចក្រធំទំនើបបំផុត ហើយនិន្នាការទាំងនេះនឹងនាំទៅរកការបង្កើតការងារដែលតម្រូវឱ្យមានជំនាញកាន់តែច្រើនជាងមុនទៅទៀត[2]។

របាយការណ៍ស្តីពីទិដ្ឋភាពទូទៅនេះធ្វើការកំណត់អត្តសញ្ញាណការកែទម្រង់គោលនយោបាយ ដែលនឹងចាំបាច់ដើម្បីដម្នះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ហើយបង្កើតការងារបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានបរិយាប័ន្ន នាពេលអនាគត។ យើងផ្តើមដោយពិនិត្យមើលរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រភព និងគុណភាពរបស់ការងារសព្វថ្ងៃ ដោយធ្វើទឡ្ហីករណ៍ថា យុទ្ធសាស្ត្រសំដៅការនាំចេញរបស់កម្ពុជា បានដើរតួជាកាតាលីករ[3]សំខាន់មួយសម្រាប់បង្កើតការងារថ្មីៗនិងកាន់តែល្អជាងមុន ។ បន្ទាប់មកយើងធ្វើការពិភាក្សាអំពីដែនកម្រិតនៃយុទ្ធសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ន សម្រាប់បង្កើត និងបង្កើនគុណភាពការងារ រួចមកយើងបន្តធ្វើការពណ៌នាអំពីកាលានុវត្តភាពទាំងឡាយដែលនិន្នាការធំៗទំនងជានឹងអាចនាំមកជាមួយ។ នៅចុងបញ្ចប់ យើងស្នើឡើងនូវយុទ្ធសាស្ត្រពីរដើម្បីពង្រីកគុណភាព និងភាពបរិយាប័ន្ននៅក្នុងការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ទីមួយ ទឡ្ហីករណ៍របស់យើងគឺថា កម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវបោះជំហានឆ្ពោះទៅកាន់ដំណាក់កាលទី២នៃការអភិវឌ្ឍដែលជំរុញដោយការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ដែលក្នុងនោះ កម្ពុជាគួរតែលើកកម្ពស់ការធ្វើសមាហរណកម្មលំដាប់សកល តាមរយៈការទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានគុណភាពកាន់តែខ្ពស់ និងបង្កើតឱ្យមានបរិស្ថានអំណោយផលនិងប្រការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីជំរុញក្រុមហ៊ុនបរទេសឱ្យរៀបចំបណ្តាញតភ្ជាប់គ្នាឱ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយវិស័យឯកជនក្នុងស្រុក។

2 នៅក្នុងរបាយការណ៍ទិដ្ឋភាពទូទៅនេះ យើងសូមលើកយកមកបង្ហាញតែនិន្នាការធំៗដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការពិភាក្សាអំពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ទិដ្ឋភាពវែងនិងទូលំទូលាយជាងនេះមាននៅក្នុង យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៤ រួចហើយ។

3 របាយការណ៍នេះមិនបានសិក្សាមើលស្ថានភាពការងារនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ឬជម្រើសគោលនយោបាយសម្រាប់បង្កើតការងារល្អប្រសើរនៅក្នុងវិស័យកសិកម្មទេ។ ដោយសារតែការងារក្នុងវិស័យកសិកម្មមានលក្ខណៈពិសេសដោយឡែករបស់វា មិន ដូចការងារផ្អែកលើទីផ្សារដទៃទៀត វាត្រូវការឱ្យមានការវិភាគមួយដោយឡែក។

ទីពីរ យើងសូមលើកអនុសាសន៍កំណែទម្រង់ជាក់លាក់ចំនួនប្រាំពីរ ដែលចាំបាច់ត្រូវតែកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដើម្បីទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសថ្មីៗទៀត សម្រាប់ធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងដើម្បីទាញយកឱ្យបានពេញលេញនូវអត្ថប្រយោជន៍ពីកាលានុវត្តភាពការងារដែលការវិនិយោគអាចនាំមកជាមួយ។ របាយការណ៍ទិដ្ឋភាពទូទៅនេះជាការសំយោគចេញពីការវិភាគលម្អិត និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅក្នុងរបាយការណ៍ធំ។

លទ្ធផលជាលក្ខណៈវិភាគ និងទិសដៅគោលនយោបាយនៃរបាយការណ៍នេះ មានចេតនាចូលរួមចំណែកដល់ការរៀបចំគោលនយោបាយ តាមពីររបៀប។ ទីមួយ វាផ្ទង់ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការងារ។ «យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ» ដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព៖ កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៥០ ដំណាក់កាលទី៤ គឺជាឯកសារមានការរៀបចំឡើងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ហើយឆ្លើយតបចំពោះកម្មវត្ថុគោលនយោបាយយ៉ាងទូលំទូលាយ។ ភាគច្រើននៃជ្រុងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ចតុកោណយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ មានភាពជាក់លាក់តាមវិស័យ[4]។ ផ្ទុយទៅវិញ របាយការណ៍នេះដកស្រង់ពីផ្នែកនានានៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីផ្ដុំឱ្យបានជាគោលនយោបាយច្រើនលំដាប់ ដែលរួមគ្នាមកនឹងបង្កើតការងារបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានបរិយាប័ន្ន នាពេលអនាគត។ ទីពីរ ខណៈដែលយុទ្ធសាស្ត្រការងារជាក់លាក់ ពិសេសគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការងារ ២០១៥-២០២៥ ផ្តល់ទិសដៅរួម នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ យើងប៉ុនប៉ងផ្តល់ជម្រើសគោលនយោបាយលម្អិតបន្តិច។ ការកំណត់ផែនទីនៃគោលនយោបាយជាអនុសាសន៍នៅក្នុងឯកសារនេះ និងអនុសាសន៍នៅក្នុងដំណាក់កាលទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ត្រូវបានបង្ហាញជូននៅក្នុងម៉ាទ្រីសគោលនយោបាយនៅខាងចុងរបាយការណ៍ទិដ្ឋភាពទូទៅនេះ ដែលលើកជាសំណើនូវអង្គភាពភ្នាក់ងាររដ្ឋភិបាលដែលអាចនឹងដឹកនាំដំណើរការកែទម្រង់ ទៅថ្ងៃមុខ។

ទិដ្ឋភាពសង្ខេបស្តីពីការងារបច្ចុប្បន្ន៖ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ឆ្ពោះទៅរកការនាំចេញធ្វើឱ្យរចនាសម្ព័ន្ធការងារនៅកម្ពុជាមានទ្រង់ទ្រាយពិសេសដោយឡែក

សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាគាំទ្រដល់ការងារច្រើនកន្លែង

បច្ចុប្បន្ន មាន ៨,២លានការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយមានពលករថ្មីចំនួន ១៦០០០០នាក់ ចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មរៀងរាល់ឆ្នាំ។ ជិត ៨០ភាគរយនៃជនកម្ពុជាអាយុ ១៥ឆ្នាំ ឬលើស១៥ឆ្នាំ កំពុងធ្វើការ ដែលស្ថិតនៅក្នុងអត្រាខ្ពស់បំផុតលើសកលលោក ហើយវាខ្ពស់ជាងអត្រាចូលរួមរបស់កម្លាំងពលកម្មដែលគេរំពឹងថានឹងមានសម្រាប់ប្រទេសដែលមានកម្រិតអភិវឌ្ឍន៍ដូចប្រទេសកម្ពុជា (រូបទី ១ ខាងឆ្វេង)។ ស្ថានភាពនេះដោយសារមួយផ្នែកកម្ពុជាមានអត្រាចូលរួមខ្ពស់របស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម (រូបទី២ ខាងស្តាំ) ដែលឡើងចុះរវាង៧៣ និង ៨០ភាគរយ ប្រៀបជាមួយអត្រាមធ្យម ៦១ភាគរយក្នុងតំបន់ និងអត្រាមធ្យម៥០ភាគរយលើសកលលោក។ ត្រង់នេះប្រហែលជាមិនមែនអ្វីគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលដែរ ក្នុងស្ថានភាពមួយដែលសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានឧស្សាហកម្មជាប្រពៃណីដឹកមុខដោយ«ស្ត្រី»មានទំហំលើសលប់ ជាពិសេសវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍។ ទំហំរបស់កម្លាំងពលកម្មត្រូវបានគេរំពឹងទុកថានឹងបន្តកើនដល់ឆ្នាំ ២០៤៤ ពីព្រោះកម្ពុជាស្ថិតក្នុងចំណោមប្រទេសមួយចំនួនតូចដែលមានពលរដ្ឋវ័យក្មេងច្រើននៅក្នុងតំបន់មួយដែលមានមនុស្សចាស់កាន់តែច្រើន។

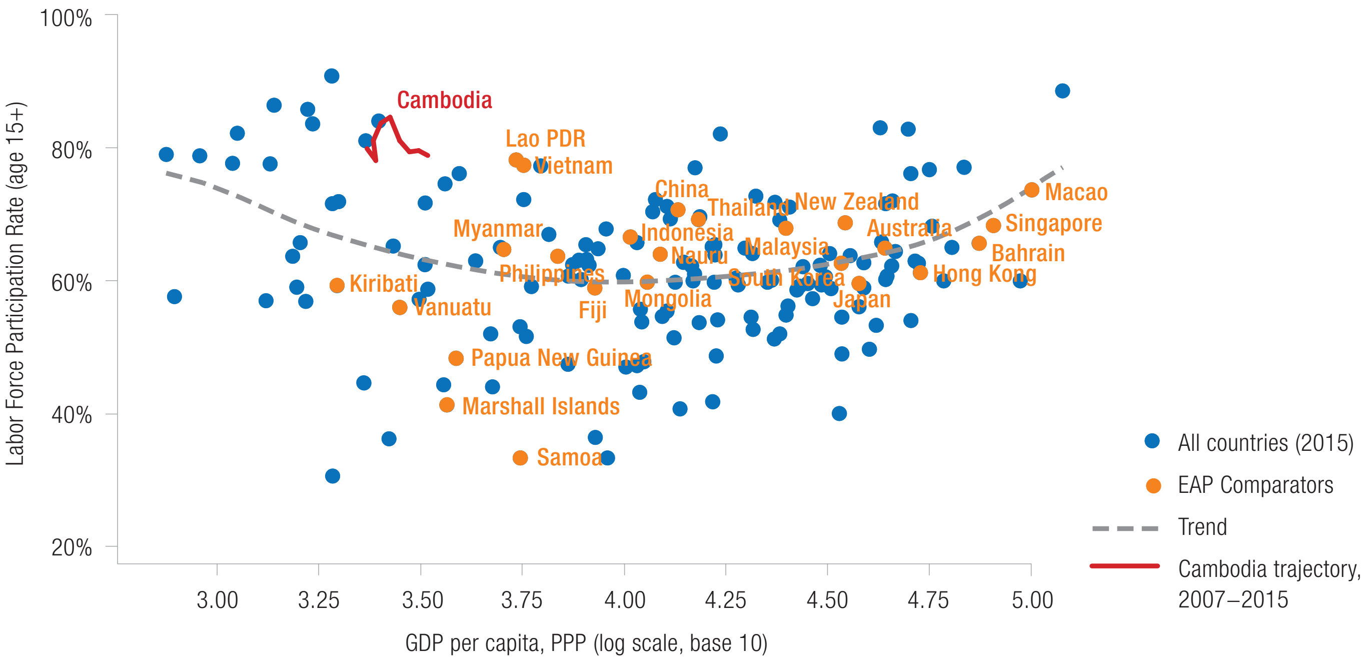
ការងារទំនើបៗជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតមែន ប៉ុន្តែភាគច្រើនមានតែនៅក្នុងវិស័យប្រពៃណីដដែល

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៥ នៅក្នុងរៀងរាល់ការងារចំនួន១០ មានការងារចំនួន៤ដែលជាការងារមិនមែនដាំដុះមានប្រាក់ឈ្នួលនៅតាមផ្នែកសាធារណៈ និងឯកជន ហើយ៦ផ្សេងទៀតជាការងារដាំដុះលក្ខណៈគ្រួសារ ពលកម្មស៊ីឈ្នួលដាំដុះ និងការងារនៅតាមសហគ្រាសគ្រួសារមិនមែនដាំដុះ (រូបទី២)។ ត្រង់នេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវទិដ្ឋភាពមួយខុសស្រឡះពីអ្វីដែលធ្លាប់មានមិនដល់មួយទសវត្សរ៍មុននេះផង ដែលកាលនោះការងារ៨ ក្នុងចំណោមការងារ១០ គឺធ្វើនៅតាមវិស័យជាប្រពៃណី ដែលត្រូវបានឱ្យនិយមន័យថាជានិយោជិតដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសប្រើជំនាញទាប (ខ្នាតមីក្រូ ឬតូច) ដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារទេ (រូបទី៣)។

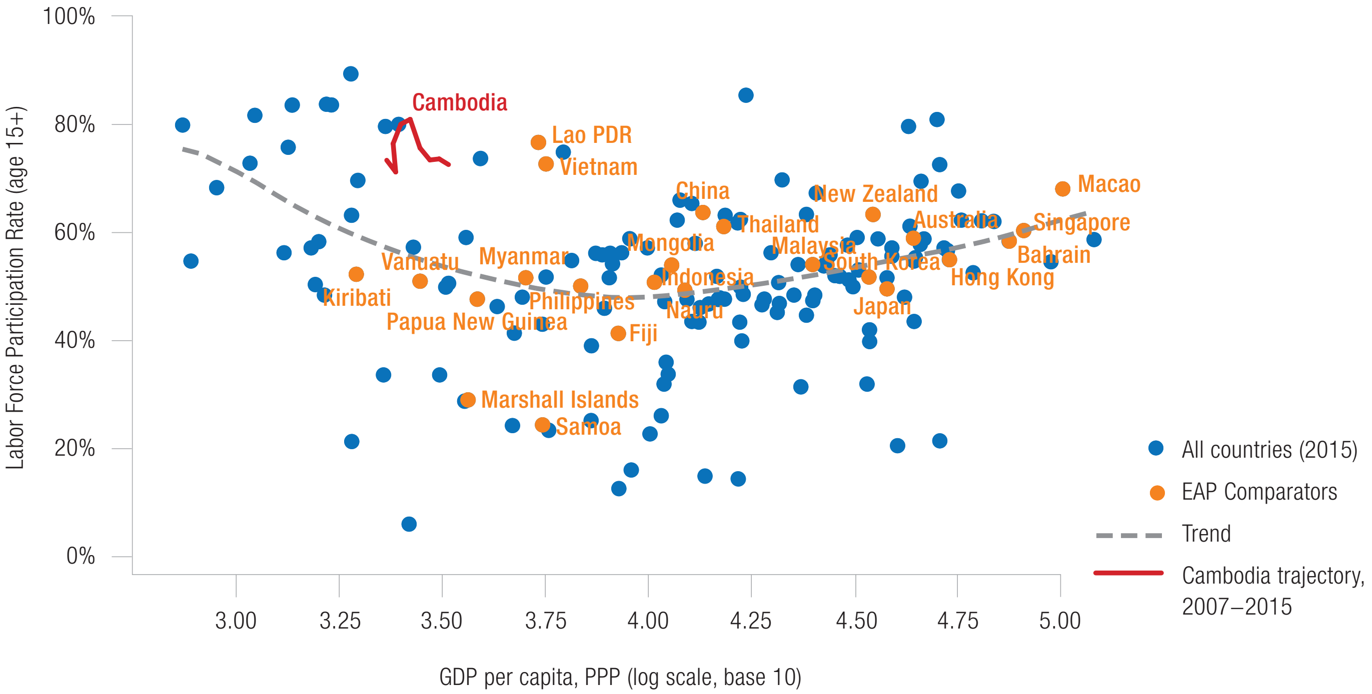
4 យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ត្រូវបានយកមកឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈ«ចតុកោណ»មានលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រចំនួនបួន ដែលក្រសោបទិដ្ឋភាពបួនរបស់ការអភិវឌ្ឍគឺធនធានមនុស្ស ពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជននិងការងារ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ននិងចីរភាព—«ជ្រុង»នីមួយៗរបស់ចតុកោណ (ជាទូទៅ) ជាអាទិភាពតាមវិស័យជាក់លាក់នៅក្នុងរង្វង់ចតុកោណរៀងៗខ្លួន។ ជ្រុងនីមួយៗនៃចតុកោណមានគោលនយោបាយមួយចំនួនធ្វើជាមូលដ្ឋាន។ ចតុកោណទាំងបួនព័ទ្ធជុំវិញគោលគំនិត«បរិស្ថាន»បួន ហើយស្នូលរបស់គំរូគឺការកែទម្រង់អភិបាលកិច្ច។ ចតុកោណជាយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគឺជាអាទិភាពសម្រាប់ដំណាក់កាលទី៤។

រូបទី១៖ អត្រាការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជា ប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសប្រហាក់ប្រហែលគ្នា

(a) អត្រាការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មសរុប



(b) អត្រាការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មនារី



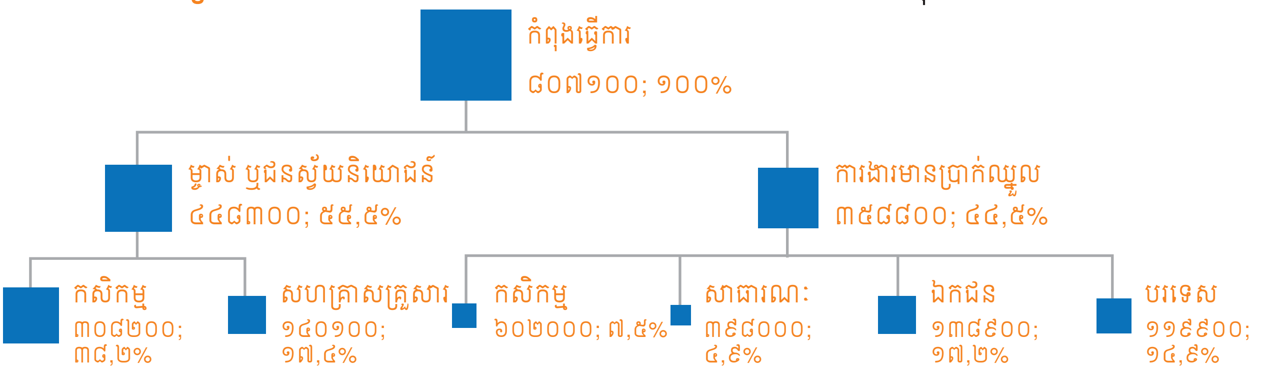
ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014 និងទិន្នន័យលើអ៊ីនធឺណិត របស់ WDI។

មួយចំណែកធំនៃការងារក្នុងមុខរបរមិនមែនដាំដុះមានប្រាក់ឈ្នួល ក៏អាចត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ថាជាការងារបែប«ប្រពៃណី» ផងដែរ។ របាយការណ៍នេះ យោងទៅការងារបែបប្រពៃណីថាជាការងារដាំដុះមិនមានកម្រៃជាលក្ខណៈគ្រួសារ និងការងារសហគ្រាសគ្រួសារមិនមែនដាំដុះ។ រីឯការងារទំនើប គឺជាការងារមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងឧស្សាហកម្មមិនមែនដាំដុះ។ ខណៈដែលទិន្នន័យមិនអាចឱ្យយើងធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណអំពីចំនួនពលករនៅក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ទាំងនេះបាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ផ្ទុយទៅវិញនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម ឧទាហរណ៍ ពលករប្រភេទនេះមានចំនួនពាក់កណ្ដាលនៃចំនួននិយោជិត(ក្នុងវិស័យមិនមែនសាធារណៈ)ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល (Cunningham and Pimhidzai, 2018)។

ការបែរទិសយ៉ាងលឿនរបស់កម្ពុជាឆ្ពោះទៅមានការងារទំនើបៗ គឺដោយសារតែកំណើននៅក្នុងផ្នែកមុខរបរមានប្រាក់ឈ្នួលមិនមែនដាំដុះ ដោយមានការជំរុញលើកទឹកចិត្តដោយក្រុមហ៊ុនវិនិយោគបរទេសសម្រាប់ការនាំចេញ ជាពិសេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ (រូបទី៣)។ គ្រាន់តែផ្នែកវាយនភណ្ឌ ស្បែក និងស្បែកជើងសម្រាប់ការនាំចេញ បានបន្ថែមការងារបានចំនួន ៦០០០០០ការងារ (សរុប) រវាងឆ្នាំ២០០៧និងឆ្នាំ២០១១ ដែលតំណាងឱ្យ ៤០ភាគរយនៃកំណើនការងារសរុប។

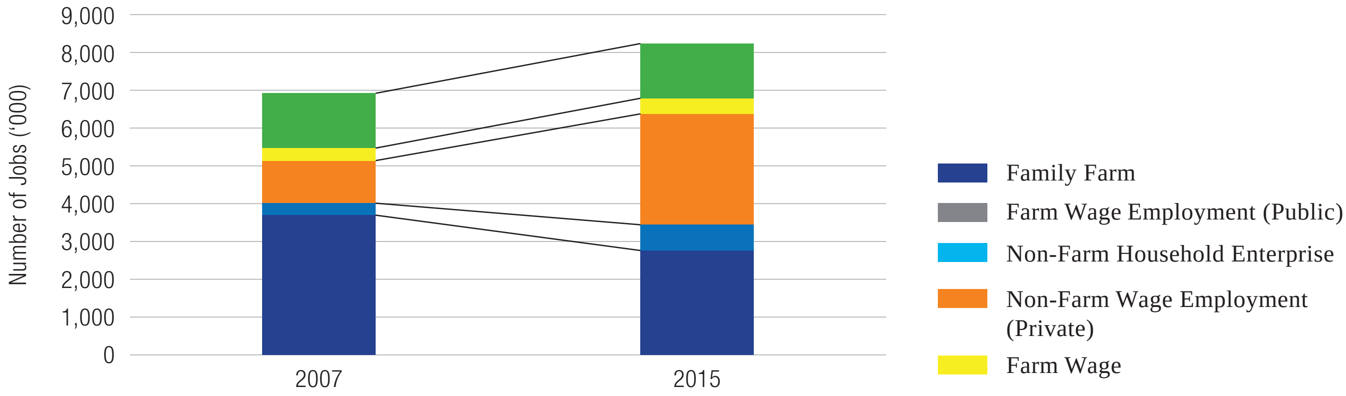
កំណើននៅក្នុងមុខរបរមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យឯកជនបានលេចឡើងយ៉ាងជាក់ច្បាស់នៅតាម តំបន់ជនបទនានា (កើនពី ១២ភាគរយ ដល់ ២៦ភាគរយ នៃការងារនៅតំបន់ជនបទ) ក៏ដូចជានៅតាមតំបន់ទីប្រជុំជនផងដែរ (ពី ២០ភាគរយ ដល់ ៣៨ភាគរយ)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើននៃមុខរបរនៅតាមក្រុមហ៊ុននាំចេញកើតមានឡើង ដោយសារតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនគ្រាក់ៗជាច្រើន។ អ្នកនាំចេញធំៗមានចំនួន ១០ភាគរយនៃក្រុមហ៊ុននាំចេញទាំងអស់ ប៉ុន្តែវារ៉ាប់រងការងារដល់ទៅ៨៨ភាគរយនៃការងារ(ផ្ទាល់)នាំចេញទាំងអស។ ក្រុមហ៊ុនធំៗ (ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជាង ៥០០នាក់) នៅគ្រប់ផ្នែកនៃសេដ្ឋកិច្ច ជាប្រភពមានចំណែក២៥ភាគរយនៃការងារមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនទាំងនោះរួមគ្នាមកបានតែ ០,៤ភាគរយ នៃក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ក៏ដោយ។ ផ្ទុយទៅវិញ សហគ្រាសខ្នាតតូច (សហគ្រាសដែលប្រើពលករពីសូន្យនាក់ដល់៩នាក់) សរុបគ្នាមកមាន ៩៧,៨ភាគរយនៃក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ប៉ុន្តែផ្ដល់ការងារមានប្រាក់ឈ្នួលបានតែ ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ នៃការងារទាំងអស់។ ក្រុមហ៊ុនមានម្ចាស់ជាបរទេសក៏មានចំនួនកម្មករលើសមធ្យមបន្តិចដែរក្នុងមួយក្រុមហ៊ុនៗ ប្រៀបធៀបទៅនឹងក្រុមហ៊ុនមានម្ចាស់ក្នុងស្រុក។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនមានម្ចាស់ជាបរទេសក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ប្រើកម្មករ ៨៥០០០០នាក់ ឬជាមធ្យម ២៨០០នាក់ក្នុងមួយរោងចក្រ ប្រៀបធៀបទៅនឹង ១១៥នាក់ នៅតាមរោងចក្រនីមួយៗដែលមានម្ចាស់ក្នុងស្រុក។

រូបទី២៖ ការបែងចែកប្រភេទការងារ ២០១៥



ប្រភព៖ CSES, 2015

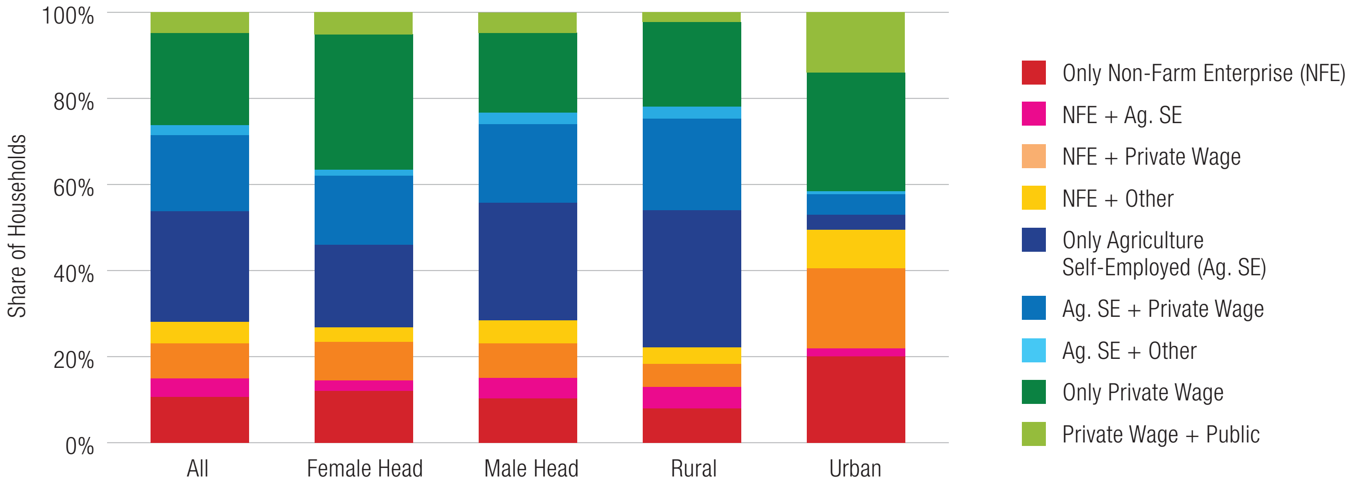
រូបទី៣៖ ប្រភេទការងារ ២០០៧ និង ២០១៥



ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014។ ការប៉ាន់ប្រមាណអាយុក្នុងចំណោមកម្លាំងពលកម្ម យោងតាមរបាយការណ៍របស់ UNPOP។

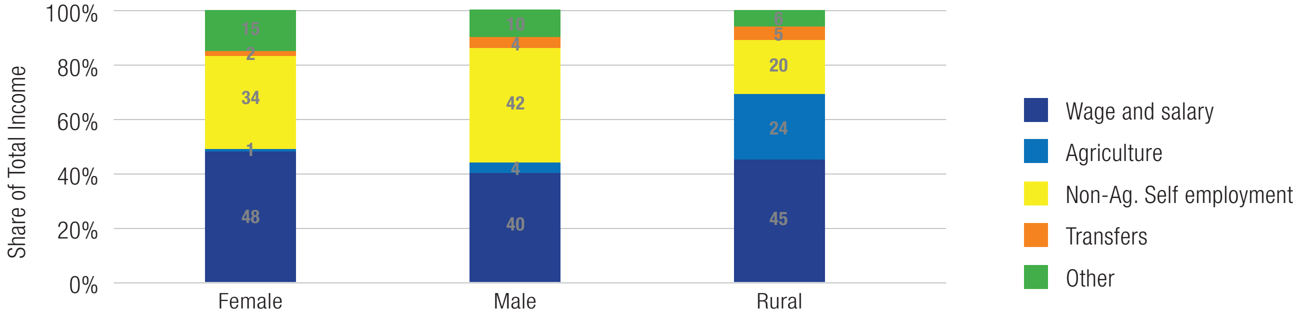
ខណៈដែលកំណើនមួយភាគធំនៃការងារកើតមាននៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មផលិតនិងសេវាកម្ម ពាក់កណ្ដាលនៃការងារទាំងអស់នៅកម្ពុជានៅតែជាការងារនៅតាមក្រុមហ៊ុន និងនៅតាមស្រែចម្ការជាលក្ខណៈគ្រួសារ នៅឡើយ។ ពលករជិត៣លាននាក់ បានឱ្យដឹងថាការធ្វើស្រែចម្ការគ្រួសារជាប្រភពចំណូលចម្បងរបស់ពួកគេ ហើយពលករ ១,៤លាននាក់ផ្សេងទៀតនិយាយថាពួកគេពឹងផ្អែកជាបឋមទៅលើសហគ្រាសគ្រួសារសម្រាប់រកចំណូល។ ទន្ទឹមនឹងការធ្លាក់ចុះយ៉ាងសម្បើមនូវចំនួនកសិករជាលក្ខណៈគ្រួសារក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ ចំនួនម្ចាស់សហគ្រាសគ្រួសារនៅរក្សាលំនឹងនៅដដែល។ ទិដ្ឋភាពការងារមានភាពសាំញ៉ាំបន្តិចក្នុងគ្រួសារនៅជនបទ ដែលមានសមាជិកច្រើនតែប្រកបការងារច្រើនមុខ (រូបទី៤)។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសគ្រួសារដែលមិនមែនដាំដុះនៅតាមតំបន់ជនបទក៏ពឹងផ្អែកលើចំណូលបានមកពីផ្នែកកសិកម្ម ប្រាក់ឈ្នួលឯកជន ឬពីប្រភពផ្សេងទៀតដែរ។ ជាមធ្យម គ្រួសារជនបទរកចំណូលរបស់ខ្លួនបានភាគច្រើនពីប្រភពក្រៅការធ្វើស្រែចម្ការ ហើយមានតែ ២៤ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលរកបានពីផ្នែកកសិកម្ម (រូបទី៥)។

រូបទី៤៖ សមាសភាពរបស់ការងារគ្រួសារ ឆ្នាំ២០១៤



ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014។

រូបទី៥៖ សមាសភាពរបស់ចំណូលគ្រួសារ ឆ្នាំ២០១៤



ប្រភព៖ CSES 2015

គុណភាពការងារមានភាពល្អប្រសើរជាងមុនមែន ប៉ុន្តែនៅទាបនៅឡើយ

ជារួម ទីផ្សារពលកម្មនៅកម្ពុជាផ្តល់របរដែលមានគុណភាពទាប ប៉ុន្តែគេកំពុងមើលឃើញសញ្ញាថាទម្លាប់នេះកំពុងតែមានការផ្លាស់ប្តូរហើយ។ ជាង ៦៦ភាគរយនៃរបរទាំងអស់មាននៅក្នុងផ្នែកកសិកម្ម ព្រៃឈើ នេសាទ ឬជារបរកម្រិតទាប (មានដូចជា ការងារផ្ទាំសន្តិសុខ អ្នកសម្អាតការិយាល័យ អ្នកបើកបរយានតុក-តុក ជាដើម)។ ផ្ទុយទៅវិញ មានមិនដល់ ៥ភាគរយផងទេ ដែលជាអាជីពមានតម្លៃខ្ពស់ ដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកអាជីពអ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកអាជីពរង ជាដើម (តារាងទី១)។ យ៉ាងណាក៏ដោយ និន្នាការបានឱ្យដឹងថា គុណភាពការងារកំពុងមានការកែលម្អឱ្យប្រសើរឡើង។ ការងារដែលមានកំណើនលឿនជាងគេគឺនៅក្នុងផ្នែករបរដែលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលខ្លះៗ ដូចជារបរសំណង់ និងរបរផលិតកម្ម (ពិសេស ផ្នែកកាត់ដេរ) និងនៅក្នុងរបរធ្វើការនៅការិយាល័យដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលខ្លះៗ (តារាងទី២)[5]។ អ្វីដែលសំខាន់ជាងនេះទៅទៀតគឺ នៅក្នុងរង្វង់ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរ មាននិន្នាការបង្វែរទិសងាកចេញពីមុខរបរបានចំណូលគ្រាន់តែចិញ្ចឹមក្រពះ ឆ្ពោះទៅរកមុខរបរទីផ្សារដែលតម្រូវឱ្យមានជំនាញប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលចំនួនអ្នកជួយលក់ដូរនៅតូបតាមដងផ្លូវឬតូបក្នុងផ្សារមានការធ្លាក់ចុះ ភាគចំណែកនៃចំនួនអ្នកជំនួយការលក់នៅក្នុងហាងកំពុងមានការកើនឡើង។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ការងារកសិកម្មចិញ្ចឹមក្រពះកំពុងតែធ្លាក់ចុះ នៅពេលដែលការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យនេះកើនឡើង។

ទោះបីជាកំណើនការងាររបស់កម្ពុជាមកទល់បច្ចុប្បន្ននេះ ត្រូវបានជំរុញដោយការងារដែលត្រូវការចំណេះដឹងទាបក៏ពិតមែន ទិដ្ឋភាពប្រវត្តិមុខរបររបស់ប្រទេសនេះកំពុងតែបង្ហាញសញ្ញាថាកំពុងប្រែក្លាយទៅជាមុខរបរអតិពុទ្ធិ(ផ្អែកលើចំណេះដឹងខ្លាំង)វិញម្តង។ គ្រាន់តែក្នុងរយៈពេលមួយដ៏ខ្លីប៉ុណ្ណោះ គឺរវាងឆ្នាំ២០០៩ និងឆ្នាំ២០១៥ គេឃើញមានកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវការងារដែលផ្អែកលើចំណេះដឹងខ្លាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាស្របពេលដែលកំណើនការងារហត្ថកម្មនៅទ្រឹងឬថយចុះវិញ (រូបទី៦)។ ទោះបីជាចំនួនការងារផ្អែកលើចំណេះដឹងខ្លាំងនៅទាបនៅឡើយក្តី និន្នាការបានឱ្យដឹងថាវាកំពុងតែមានការប្រែប្រួលហើយ។

ប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដមានការកើនឡើង ដោយក្នុងនោះ ពលករដែលស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ក្រោមគេនៃការបែងចែកប្រាក់ឈ្នួល ទទួលបានផលច្រើនជាងអ្នកឯទៀត។ រវាងឆ្នាំ២០០៩ និងឆ្នាំ២០១៥ ប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដកើនបានជាមធ្យមជាង៥៤ភាគរយ។ មកដល់ត្រឹមឆ្នាំ២០១៥ មានការងារនៅកម្ពុជាតែ ២ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះដែលបង់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្រោមបន្ទាត់ភាពក្រីក្រអន្តរជាតិ។ បន្ថែមលើនេះ ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងគេបំផុតទទួលបានកំណើនក្នុងអត្រាមួយលឿនជាងកំណើនរបស់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់បំផុតទៅទៀត ដែលជាលទ្ធផលធ្វើឱ្យវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួលមានការធ្លាក់ចុះ។

តារាងទី១៖ ការងារតាមមុខរបរធំៗ ឆ្នាំ២០០៤-២០១៤

	ចំណែក ឆ្នាំ២០០៤	ចំណែក ឆ្នាំ២០១៤
កម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	0.9%	0.8%
អ្នកគ្រប់គ្រង	1.3%	0.8%
អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈ	3.8%	2.6%
អ្នកបច្ចេកទេសនិងអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈរង	0.6%	1.1%
បុគ្គលិកថ្នាក់លេខា	0.2%	3.9%
និយោជិតផ្នែកសេវានិងផ្នែកលក់	13.6%	15.3%
ពលករជំនាញកសិកម្ម ព្រៃឈើ និងនេសាទ	58.7%	37.8%
កម្មករសិប្បកម្មនិងការងារពាក់ព័ន្ធ	6.1%	20.3%
ប្រតិបត្តិករនិងអ្នកតម្លើងរោងចក្រនិងម៉ាស៊ីន	6.1%	3.9%
មុខរបរធម្មតា	8.4%	13.4%
សរុប	100.0%	100.0%

ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014-2014។

តារាងទី២៖ របរ១០មុខដែលមានកំណើនលឿនជាងគេ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៤

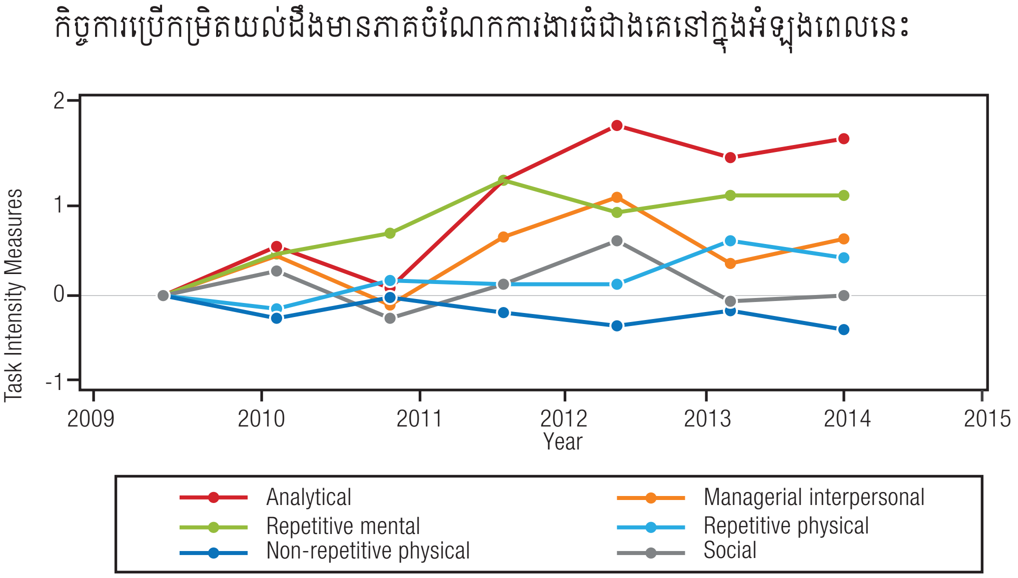
	ចំណែក ឆ្នាំ២០០៩	ចំណែក ឆ្នាំ២០១៤
កម្មករកាត់ដេរ និងកម្មករជំនួញពាក់ព័ន្ធ	+4.4%	+10.2%
កម្មការគ្រោងសំណង់ និងកម្មករជំនួញពាក់ព័ន្ធ	+0.5%	+2.8%
បុគ្គលិកការិយាល័យទូទៅ	+0.8%	+2.6%
ពលករកសិកម្ម ព្រៃឈើ និងនេសាទ	+6.3%	+6.9%
បុគ្គលិកលក់នៅតាមហាង	+5.0%	+6.0%
អ្នករត់តុ និងអ្នកលាយស្រា	+0.3%	+0.8%
កម្មករសម្អាតសំណង់ និងកម្មករពាណិជ្ជកម្មពាក់ព័ន្ធ	+0.2%	+0.8%
បេឡាករ អ្នកប្រមូលលុយ និងអ្នកបម្រើពាក់ព័ន្ធ	+0.2%	+0.7%
កម្មករសម្អាតនិងកម្មករជំនួយសណ្ឋាគារ និងការិយាល័យ និងថែរក្សាអគារ	+0.1%	+0.3%
អ្នកបើកបរតាក់ស៊ី និងតុក-តុក	+1.2%	+1.5%

ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014-2019។

សម្គាល់៖ មុខរបរក្នុង ISCO មានលេខបីខ្ទង់ដែលមានភាគចំណែកការងារតិចបំផុត ០,១ភាគរយ។

[5] បុរសកាន់តែច្រើននាក់កំពុងទទួលបានការងារនៅក្នុងមុខរបរទាំងពីរប្រភេទនេះ រីឯស្ត្រីវិញមានចំនួនកាន់ឡើងតែនៅក្នុងប្រភេទចុងក្រោយគេតែប៉ុណ្ណោះ។

រូបទី៦៖ កំណើនក្នុងចំណែកការងាររបស់កិច្ចការ និងតាមប្រភេទកិច្ចការ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៥



ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2009-2015 និងទិន្នន័យ O*NET ស្តីពីជំនាញពាក់ព័ន្ធមុខរបរផ្សេងៗ។

សម្គាល់៖ ការវាស់វែងប្រពលភាពកិច្ចការសរុបធ្វើតាមចំណាត់ថ្នាក់ដែលត្រូវបានប្រើនៅក្នុងការសិក្សា Autor និង Acemoglu (2011)។ ពិន្ទុប្រពលភាពកិច្ចការត្រូវបានកំណត់ស្តង់ដាដោយការបែងចែកពិន្ទុកម្រិតមធ្យម និងកម្រិតស្តង់ដានៅតាមមុខរបរមិនមែនសម្រាប់តែចិញ្ចឹមជីវិត យកមកចែកជាមួយភាគចំណែកពលកម្មនៃមុខរបរទាំងនោះក្នុងឆ្នាំ២០០៩។ សំណាកត្រូវបានកម្រិតត្រឹមតែមុខរបរមិនមែនសម្រាប់តែចិញ្ចឹមជីវិត នៅគ្រប់ឆ្នាំទាំងអស់។

ប្រអប់ទី២៖ ឥទ្ធិពលរបស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

ប្រទេសកម្ពុជាមានប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមួយដែលចម្លែកបន្តិច។ ប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលនេះអនុវត្តតែទៅលើផ្នែកកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ ដែលជាផ្នែកផលិតផលនាំចេញពីធំជាងគេនៅក្នុងប្រទេស។ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានដាក់ឱ្យចូលជាធរមាននៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧។ ដំបូងឡើយ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ៤០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រោយមកទើបកើនជាជំណាក់កាលៗរហូតដល់ទៅប្រាំបីដង មកដល់កម្រិត១៧០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។ ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលដុល្លាកើនបានជាង៣៨០ភាគរយក្តីក្នុងអំឡុងពេលនេះ តម្លៃពិតប្រាកដនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅទាបជាងកម្រិតឆ្នាំ១៩៩៧ទៅទៀត ទម្រាំនឹងមានការកើននៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ (សូមអានរបាយការណ៍របស់ ILO 2016 ដើម្បីឱ្យបានជ្រាបព័ត៌មានលម្អិត)។

បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាល និយោជកក្នុងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងស្បែកជើង ត្រូវបានតម្រូវឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់និយោជិតរបស់ខ្លួនទៀត។ ក្នុងនោះមាន៖ (i) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរនិងការស្នាក់នៅ (៧ដុល្លារក្នុងមួយខែ); (ii) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភវត្តមានធ្វើការ (១០ដុល្លារក្នុងមួយខែ); (iii) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អាហារពេលធ្វើការថែមម៉ោង (០,៥ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ); និង (iv) ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ (ពី ២ដុល្លារ ទៅ ១១ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ) ក្រោយពីធ្វើការបានពីរឆ្នាំជាប់គ្នា។

ការសិក្សាមួយកាលពីពេលថ្មីៗនេះបានពិនិត្យទៅលើឥទ្ធិពលនាំការប្រែប្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេររបស់កម្ពុជាពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មកដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ទៅលើការចូលរួមរបស់កម្លាំងពលកម្ម ម៉ោងធ្វើការ និងការរកចំណូលបានសរុបរបស់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ និងកម្មករក្រៅរោងចក្រកាត់ដេរ។

ការសិក្សានោះរកឃើញថា ការកើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៖

- មិនបានជះឥទ្ធិពលអ្វីទៅលើអត្រាចូលរួមការងាររបស់កម្មករកាត់ដេរ កម្មករមិនមែនកាត់ដេរមានប្រាក់ឈ្នួល ឬកម្មករគ្មានប្រាក់ឈ្នួលទេ។
- បានបង្កើនចំណូលប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដមធ្យមគិតជាម៉ោង សម្រាប់អ្នកធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ (ជិត ១,៤ភាគរយ)។ ការប្រែប្រួលទាំងនេះមានទំហំល្មម ប្រសិនបើប្រៀបជាមួយនឹងទំហំនៃការកើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងអំឡុងពេលនេះ ដែលកើនតាមកម្រិតពី២០ ទៅ ៣៣ភាគរយ។ តើហេតុអ្វីទៅ? ភាគច្រើននៃកម្មករកាត់ដេរ មុននេះបានទទួលចំណូលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានបង្កើន រួចទៅហើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់កម្មករកាត់ដេរនៅតែឡើងដដែល ដោយសារថាវាត្រូវបានចែងនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្រាប់ ប៉ុន្តែបរិមាណនៃការកើនវាតិចជាងកំណើនសមាមាត្រ។ កំណើនមួយនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនត្រឹមតែរុញប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករដែលទទួលកម្រៃទាបជាងគេឱ្យឡើងមួយកម្រិតទៀតប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏រុញកម្មករឱ្យឡើងមួយក្រឹតទៀតដែរនៅក្នុងតារាងបែងចែកចំណូល។ តាមពិត ផលចំណេញសម្រាប់កម្មករកាត់ដេរដែលទទួលបានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់បន្តិច មានទំហំធំជាងបន្តិចលើសផលចំណេញសម្រាប់កម្មកររោងចក្រដែលទទួលបានប្រាក់ចំណូលទាបបន្តិច។
- មិនមានឥទ្ធិពលអ្វីទៅលើចំណូលប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងគ្រួសារទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ គ្រួសារបានកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការរបស់ខ្លួន ដើម្បីរក្សាប្រាក់ចំណូលប្រចាំគ្រួសារនៅកម្រិតដដែល។

យ៉ាងណាក៏ដោយ ឥទ្ធិពលល្មមជាវិជ្ជមានរបស់ការឡើងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងការសិក្សានេះ ប្រហែលជានឹងមិនអាចឋិតថេរបានយូរទេទៅថ្ងៃអនាគត។ នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការសិក្សា ភាគច្រើនលើសលប់នៃកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរកំពុងទទួលបានប្រាក់ចំណូលច្រើនជាងប្រាក់ដែលត្រូវបានដំឡើងក្រោយមកទៀតរួចហាត់ទៅហើយ។ ប្រសិនបើប្រាក់ ឈ្នួលអប្បបរមា ឡើងលឿនជាងការកើននៃផលិតភាព(និងប្រាក់ឈ្នួល)ក្នុងចំណោមកម្មករទទួលបានកម្រៃទាបជាងគេ ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនាថ្ងៃអនាគតប្រហែលជាអាចមានឥទ្ធិពលផ្សេងជាងការដំឡើងកាលពីមុន។ ភស្តុតាងសំអាងលើបទ ពិសោធន៍កន្លងមកពីប្រទេសមួយចំនួនក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ា និងអាមេរិកឡាទីន បានបង្ហាញដដែលៗថា ពេលណាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្ថិតកៀកកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលលើទីផ្សារ វាចាប់ផ្ដើមជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើលទ្ធភាពរកបានចំណូលរបស់ កម្មការមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប៉ុន្តែទន្ទឹមគ្នានោះវាក៏ធ្វើឱ្យមានការបាត់បង់ការងារដែរ។ គេមិនងាយនឹងព្យាករណ៍បានមុនថាតើនៅកម្រិតណាដែលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចចាប់ផ្ដើមមានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ មានភាពចាំបាច់ដែលត្រូវចាប់ផ្ដើមតាមដានមើលឥទ្ធិពលរបស់ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងភាពចាំបាច់សម្រាប់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ សហជីពកម្មករ និងនិយោជក ចាប់ផ្ដើមកំណត់វិធានការអន្តរាគមន៍ទៅលើទីផ្សារពលកម្មឱ្យនៅត្រឹមកម្រិតមួយដែលគេចាត់ទុកថាជាការដោះដូរអាចទទួលយកបាន។

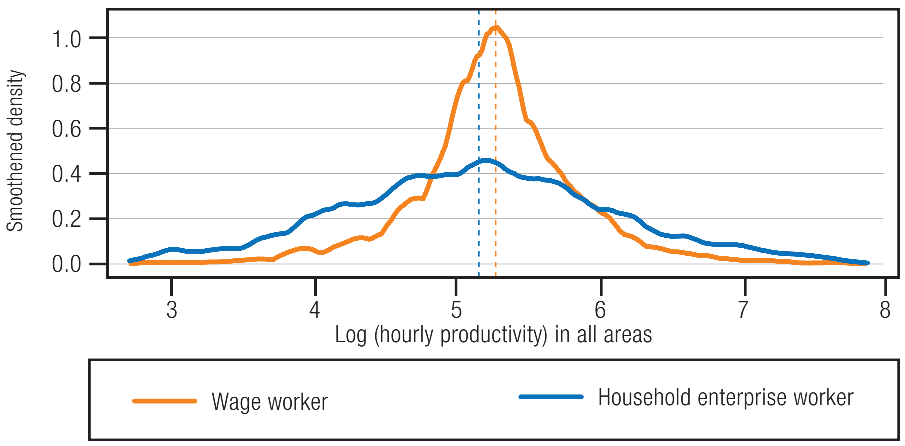
ប្រភព៖ Shrestha (2019), de Carpio (2014), and Cunningham (2007)

ប្រសិនបើគេពីចារណាអំពីគុណភាពការងារដោយឈរលើការយល់ឃើញរបស់និយោជកវិញ គេនឹងឃើញថាពលកម្មកំពុងកើនផលិតភាពជាងមុន បើទោះជាវាមិនទាន់បំពេញមុខងារឱ្យបានពេញទំហឹងក៏ដោយ។ រវាងឆ្នាំ១៩៩៣ និង២០១៥ ផលិតភាពពលកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជាកើនជិត៣,៦ភាគរយ។ ការនាំចេញមានចំណែកមួយនាំឱ្យមានកំណើននេះ ដោយក្នុងនោះទិន្នផលការងារក្នុងកម្មករម្នាក់កើនបាន១១,៦ភាគរយរវាងឆ្នាំ២០០៤ និងឆ្នាំ២០១១។ នៅក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនធំៗ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក ការកើនឡើងនូវផលិតភាពពលកម្មមានសភាពស្វាហាប់ខ្លាំង។

សហគ្រាសគ្រួសារជាប្រភពសំខាន់មួយនៃការបង្កើតការងារ ប៉ុន្តែពលកររបស់គេ ប្រសិនបើប្រៀបជាមួយពលករមានប្រាក់ឈ្នួល ទំនងជាទទួលបានចំណូលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ និងរោងចក្រដេរស្បែកជើងទៅទៀត។ ភាគចំណែកនៃសហគ្រាសគ្រួសារនៅក្នុងការងារទាំងអស់ (១ក្នុងការងារ៥ ឬ១៧ភាគរយ) ត្រូវបានព្យាករណ៍ទុកថានឹងកើនឡើងទៀត ដោយសារតែការរីកចម្រើនយ៉ាងរហ័សរបស់ផ្នែកនគរូបនីយកម្ម។ ជិតមួយភាគបួននៃគ្រួសារនៅជនបទ និងពាក់កណ្ដាលនៃគ្រួសារក្នុងទីប្រជុំជនទាំងអស់មានរបររកស៊ីដែលមិនមែនជាផ្នែកដាំដុះ។ ចំណូលជាមធ្យមរបស់សហគ្រាសគ្រួសារមានខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់អ្នកធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែដោយសារសហគ្រាសគ្រួសារបើកលក់យូរម៉ោង ចំណូលតាមម៉ោងរបស់ពួកគេទៅជាទាបជាងចំណូលដែលអ្នកធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលនៅតាមក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលបានទៅវិញ (រូបទី៨)។ ជាងនេះទៅទៀត ភាគចំណែកនៃពលកររកបានចំណូលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែ មានចំនួនខ្ពស់ជាងសម្រាប់កម្មករសហគ្រាសគ្រួសារ ប្រៀបទៅនឹងពលករមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យឯកជន (៣៧ភាគរយក្នុងសហគ្រាសគ្រួសារ ប្រៀបធៀបទៅនឹង៣០ភាគរយសម្រាប់ពលករមានប្រាក់ឈ្នួល)។

សហគ្រាសគ្រួសារតែងតែបើកដំណើរការយូរម៉ោង រកចំណូលបានមកពីច្រើនប្រភពជាងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែ ហើយវាក៏ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនដែរក្រៅពីសាច់ប្រាក់។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីនិងកុមារអាយក្រោម៥ឆ្នាំ ច្រើនតែជាអ្នកដែលចាត់ចែងការងាររកស៊ីតាមផ្ទះគ្រួសារ។ ត្រង់នេះមានន័យថាទោះបីជាពួកគេធ្វើការយូរម៉ោងមែនក្នុងមួយថ្ងៃជាងការងារមានប្រាក់ឈ្នួល ការងារលក់ដូររបស់ពួកគេផ្តល់ភាពបត់បែនអំណាយផលបានល្អជាងសម្រាប់ស្ត្រីមើលថែទាំកូនផងនៅក្នុងពេលតែមួយ ។ស្រដៀងគ្នានេះ ការស្ទង់មតិជាគំរូធំមួយនៅប្រទេសវៀតណាមបានរកឃើញថា សហគ្រិនតាមគ្រួសារចាត់ទុកឯករាជ្យភាព និងឱកាសធ្វើឱ្យជីវិតនិងការងារមានតុល្យភាព ថាជាហេតុផលវិជ្ជមានដើម្បីចាត់ចែងសហគ្រាសគ្រួសារ (Pasquier et al 2018)[6]។ ម្ចាស់សហគ្រាសគ្រួសារទាំងនេះ បានរាយការណ៍ឱ្យដឹងថា ការងារទាំងនេះផ្តល់កម្រៃបានគ្រាន់បើជាងការងារកសិកម្ម ធ្វើឱ្យជីវភាពមានគុណភាពល្អដែលគេមិនអាចទទួលបានតាមរយៈការងារមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយវាជាមុខរបរដែលងាយរកបានធ្វើជាងការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈនិងវិស័យឯកជនដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ទៅទៀត។

រូបទី៧៖ ចំណូលគិតតាមម៉ោងរបស់អ្នកប្រកបរបរតាមគ្រួសារ និងកម្មករមានប្រាក់ឈ្នួល



ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណរបស់អ្នកនិពន្ធរបាយការណ៍ផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014។

សម្គាល់៖ ផលិតភាពរបស់កម្មករមានប្រាក់ឈ្នួលគឺជាចំណូលរៀងរាល់ខែគិតតាមចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការ។
ផលិតភាពរបស់អ្នកធ្វើការនៅសហគ្រាសតាមគ្រួសារគឺជាភាគចំណែកនៃប្រាក់ចំណេញ ដែលកើនបន្តិចម្តងៗសម្រាប់ពលករម្នាក់រៀងរាល់ម៉ោងដែលគេបានធ្វើការនៅ

រចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្នបម្រើពលរដ្ឋមួយចំនួនបានល្អជាងពលរដ្ឋដទៃទៀត

ក្នុងចំណោមការងារចំនួនបី មានការងារពីរដែលមិនត្រូវបានគេរាប់បញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចទំនើប។ វិស័យទំនើបនិងវិស័យប្រពៃណីនៃសេដ្ឋកិច្ចមិនទាន់ធ្វើសមាហរណកម្មចូលគ្នាឱ្យបានល្អទេ ដោយក្នុងនោះ ៦០ភាគរយនៃអ្នកប្រកបមុខរបរធ្វើស្រែចម្ការជាលក្ខណៈគ្រួសារ និងអ្នកមានអាជីវកម្មតាមផ្ទះធ្វើការរកស៊ីលក់ដូរតែក្នុងចំណោមគ្នាគាត់ ។ដូចត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សានៅខាងក្រោមអ៊ីចឹង ការងារបែបប្រពៃណីកាន់តែច្រើនកើនឡើងទន្ទឹមគ្នានឹងការកើនឡើងការងារបែបទំនើបដែរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក៏ប៉ុន្តែទាំងពីរផ្នែកនេះមានតំណភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមកតិចតួចណាស់។ កង្វះនៃការធ្វើសមាហរណកម្មជាឧបសគ្គមួយដល់ការកែលម្អគុណភាព (ឧទាហរណ៍ កម្រិតប្រាក់ចំណូលនិងផលិតភាព) របស់ការងារនៅក្នុងវិស័យទាំងពីរនេះនៃសេដ្ឋកិច្ច ដែលមានភាគចំណែកធំជាងគេនៅក្នុងការផ្តល់ការងារធ្វើ។

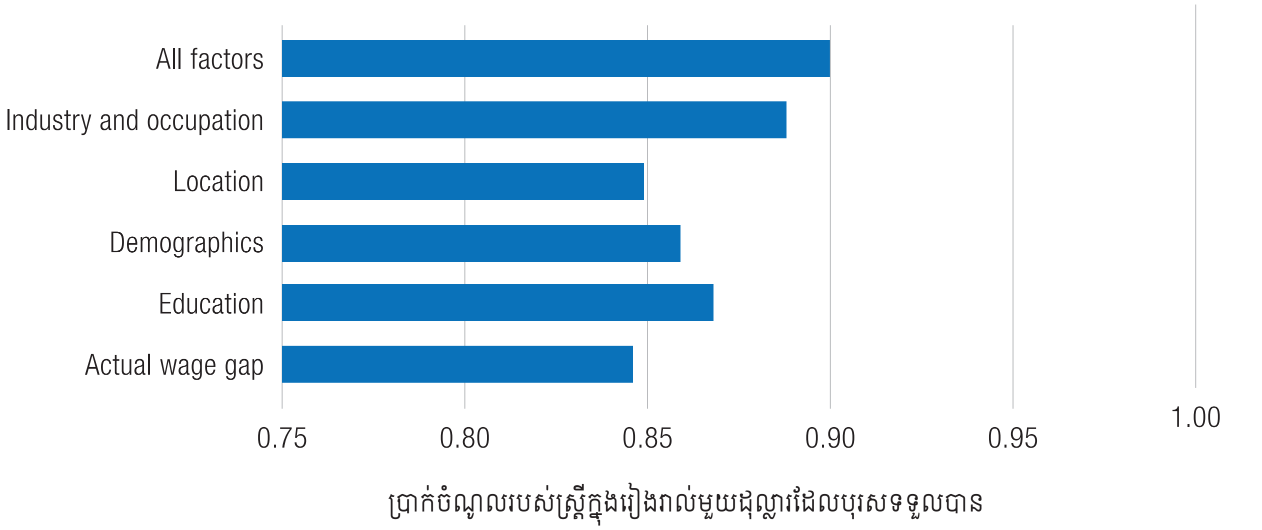
[6] ការសិក្សានេះក៏បានរកឃើញដែរថា ជិត៨០ភាគរយនៃម្ចាស់សហគ្រាសគ្រួសារបានលើកឡើងអំពីហេតុផលវិជ្ជមាន ជាច្រើនសម្រាប់ការប្រកបមុខរបររកស៊ីដោយខ្លួនឯង ក្នុងនោះមានការរកចំណូលបានល្អគ្រាន់បើ (៣៤ភាគរយ) ឯករាជ្យភាព (១៤,៦ភាគរយ) ប្រពៃណីគ្រួសារ (៩,៩ភាគរយ) ឬលទ្ធភាពរក្សាតុល្យភាពរវាងជីវិតឯកជននិងជីវិតអាជីព (១៤,៦ ភាគរយ)។ ស្ត្រីច្រើនតែលើកយកចម្លើយចុងក្រោយគេធ្វើជាហេតុផល។ ក្នុងសហគ្រាសនោះ។ មានតែអ្នកដែលមានមុខរបរជាការងារមានប្រាក់ឈ្នួល ឬកម្មករសហគ្រាសតាមគ្រួសារទេ ដែលត្រូវបានយកមកប្រើសម្រាប់ធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណនេះ។

ការងារទំនើបមានប្រាក់ឈ្នួលក៏ប្រមូលផ្តុំតែនៅក្នុងតំបន់មួយចំនួនដែរ ភាគច្រើនដោយសារតែកត្តាភូមិសាស្ត្រ ឬកត្តាសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រុមហ៊ុនកម្ពុជាភាគច្រើនមានទីតាំងស្ថិតនៅតាមច្រករបៀងពីរសំខាន់ៗ - រាជធានីភ្នំពេញនិងតំបន់ជុំវិញទីក្រុងដែលមានមួយភាគបួននៃការងារទំនើបទាំងអស់ និងតំបន់ប៉ែកខាងត្បូងនៃប្រទេសដែលមានដល់ទៅ៤០ភាគរយនៃការទំនើបទាំងអស់។ តំបន់ផ្សេងទៀតមានលើសមួយភាគបួនបន្តិច នៅពេលដែលតំបន់ប៉ែកខាងកើតមានតែ៩ភាគរយនៃការងារទំនើបទេ។

សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាផ្តល់ឱកាស និងឧបសគ្គខុសៗគ្នាដល់ស្ត្រី និងបុរស។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងឧស្សាហកម្មបដិសណ្ឋារកិច្ច បានដើរតួជាប្រភពធំគួរសម ក្នុងការផ្តល់ការងារដល់ស្ត្រី ដោយក្នុងនោះមានពលករនារី១៧ភាគរយ ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យទាំងនេះ។ បុរសជាអ្នកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ពីកំណើនរឹងមាំនៃវិស័យសំណង់ក្នុងពេលថ្មីៗនេះ។ ឱកាសការងារកាន់តែច្រើនសម្រាប់ស្ត្រី ជួយឱ្យស្ត្រីទទួលបានការអប់រំជាន់ខ្ពស់កាន់តែច្រើនដែរ។ គម្លាតយេនឌ័របានរួញពី៣០ភាគរយ សម្រាប់អ្នកទាំងឡាយដែលមិនបានទទួលការអប់រំ មកនៅត្រឹម៥ភាគរយសម្រាប់កម្លាំងពលកម្ម ដែលទទួលបានការអប់រំកម្រិតមធ្យមសិក្សា។ យ៉ាងណាក៏ដោយគម្លាតមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមយេនឌ័រ គឺប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងប្រទេសដទៃទៀតដែរ។

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៤ ស្ត្រីកម្ពុជា គិតជាមធ្យម រកបាន ៨៥សេនក្នុងរៀងរាល់១ដុល្លារដែលពលករបុរសទទួលបាន (រូបទី៩ «គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង») ប្រៀបទៅនឹង ៨៨សេននៅប្រទេសវៀតណាម (Cunningham and Pimhidzai 2018)។ គម្លាតនេះអាចមកពីដោយសារស្ត្រីទទួលបានការអប់រំតិច តួនាទីយេនឌ័រក្នុងគ្រួសារ និងដោយសារការងារនៅតាមប្រភេទឧស្សាហកម្ម និងមុខរបរ ហើយចំណូលរបស់ស្ត្រីត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងកើនឡើងនៅពេលណាមានការគ្រប់គ្រងបានលើកត្តាទាំងនេះ (រូបទី៨)។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ទោះបីជាគេដាក់កត្តាទាំងអស់នេះឱ្យស្មើគ្នាក្តី ក៏នៅតែមានគម្លាតដែលគេមិនអាចពន្យល់បានថាហេតុអ្វីបានជាស្ត្រីនៅតែទទួលបានប្រាក់កម្រៃតែប្រហែល ៩២សេនប៉ុណ្ណោះ ក្នុងរាល់១ដុល្លារដែលបុរសរកបាន (រូបទី៩ «កត្តាទាំងអស់»)។ នេះអាចមកពីស្ត្រីចាប់យកការងារណាដែលមានសូវបានថ្លៃខ្ពស់នៅក្នុងវិស័យដូចគ្នា មកពីស្ត្រីងាយនឹងសុខចិត្តយកអត្ថប្រយោជន៍មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលជំនួសឱ្យការយកប្រាក់ឈ្នួល (Chowdhury et al. 2018) មកពីនិយោជកមានការរើសអើងខាងយេនឌ័រ មកពីស្ត្រីគ្មានអំណាចស្មើដូចបុរសនៅក្នុងចរចាតថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏មកពីកត្តាច្រើនផ្សេងទៀតដែលទិន្នន័យមិនអាចចាប់យកអស់បាន[7]។

រូបទី៨៖ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកតាមយេនឌ័រ



ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណរបស់បុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2015។

សម្គាល់៖ សន្មតថាបុរសនិងស្ត្រីមានសមភាពក្នុងន័យចរិតលក្ខណៈ និងមុខរបរ ឬ ឧស្សាហកម្ម។

7 ក្នុងរង្វង់ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរទូលំទូលាយមួយ និងក្រោយពីគិតគូរបញ្ចូលកម្រិតអប់រំដែរ ស្ត្រី ប្រៀបជាមួយបុរសដែលមានកម្រិតអប់រំស្មើគ្នា ទំនងច្រើនជាងថានឹងធ្វើបាននូវកិច្ចការដែលតម្រូវឱ្យមានជំនាញយល់ដឹង គ្រប់គ្រង និងហត្ថកម្ម តិចតួច។ ផ្ទុយទៅវិញ ស្ត្រីច្រើនមានទំនោរទៅធ្វើការនៅតាមមុខរបរណាដែលប្រើប្រាស់ជំនាញប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងបុគ្គល ដូចជាភាពឈ្លាសវៃយល់ដឹងផ្នែកសង្គម ជាដើម។

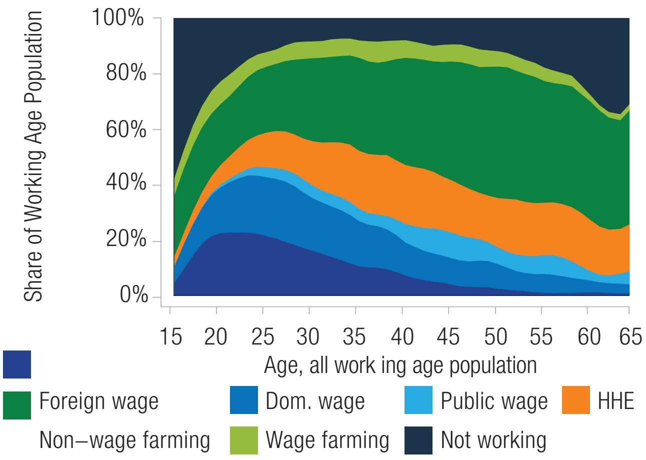
ខណៈដែលការធ្វើអន្តរកាលពីសាលារៀនទៅរកការងារធ្វើជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់ពលករវ័យក្មេង ពលករវ័យច្រើនក៏កាន់តែយ៉ាប់ដែរក្នុងទីផ្សារការងារ។ ពលករវ័យច្រើនធ្វើការ ក្នុងចំនួនដ៏ច្រើនលើសលប់ នៅក្នុងការដាំដុះជាលក្ខណៈគ្រួសារ ឬនៅក្នុងសហគ្រាសតាមគ្រួសារដែលមានផលិតភាពទាប ប្រៀបទៅនឹងកម្លាំងពលកម្មថ្មីក្នុងទីផ្សារការងារ (អាយុពី ១៥ទៅ២៤ឆ្នាំ) (រូបទី៩)។ ពលករវ័យក្មេងមានវត្តមានគ្របដណ្តប់ក្នុងទីផ្សារការងារផ្នែកឯកជន ទាំងក្នុងក្រុមហ៊ុនបរទេស និងក្នុងស្រុកដែលច្រើនតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបានល្អគ្រាន់បើនៅពេលដែលពលករវ័យច្រើន ជួបការលំបាកនៅក្នុងការធ្វើអន្តរកាលទៅក្នុងផ្នែកទាំងឡាយរបស់សេដ្ឋកិច្ចដែលមានការរីកចម្រើនលឿន[8]។ យុវជន ជាពិសេស សកម្មក្នុងការចូលធ្វើការនៅក្នុងវិស័យរោងចក្រផលិតកម្មនិងសំណង់ ដែលកំពុងមានការរីកចម្រើនខ្លាំង។ មានតែ១០ភាគរយនៃពលករអាយុពី៤៥ ទៅ ៥៩ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើការនៅក្នុងវិស័យទាំងនេះ ប្រៀបទៅនឹងចំនួនជិតមួយភាគបីនៃពលករអាយុពី២០ ទៅ២៩ឆ្នាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រការនាំចេញពេលបច្ចុប្បន្នប្រហែលជានឹងមិនអាចនាំមកនូវការងារដែលកម្ពុជាប្រាថ្នាចង់បាននៅពេលអនាគតទៀតទេ

ទោះបីជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃការនាំចេញនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះមិនទាន់អស់សក្តានុពលរបស់វាក៏ពិតមែន វាក៏ប្រហែលជាមិនអាចនាំមកនូវប្រភេទការងារដែលកម្ពុជាប្រាថ្នាចង់បានទៀតដែរ នៅពេលអនាគត។ ការវិលទៅរកដំណាក់កាលទី១ នៃសមាហរណកម្មសកលលោក (សូមមើលប្រអប់ទី៣) កាន់តែថមថយចុះហើយ ដោយសារ៖ (i) កំណើនខ្សែផ្នែកការងារ មួយផ្នែកមកពីផលិតភាពការងារទាប និងថ្លៃចំណាយលើពលកម្មក្នុងមួយឯកតាៗនៅខ្ពស់ ព្រមទាំងកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញទាប; (ii) តំណភ្ជាប់ខ្សែយរវាងវិស័យវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងផ្នែកដទៃទៀតរបស់សេដ្ឋកិច្ច (ដែលការងារភាគច្រើនមាននៅទីនោះ); និង (iii) ការនាំចេញរបស់កម្ពុជាប្រមូលផ្តុំគ្នាតែនៅតាមវិស័យដែលមិនសូវជឿនលឿន។ នេះមានន័យថា ដើម្បីឱ្យកម្ពុជាធ្វើការកែលម្អគុណភាព និងបង្កើនបរិយាប័ន្ននៅក្នុងការងារបានកាន់តែប្រសើរឡើង ប្រទេសនេះចាំបាច់ត្រូវរកមើលម៉ាស៊ីនកំណើនសេដ្ឋកិច្ចថ្មីទៀត តាមរយៈការឈានឡើងទៅកាន់ដំណាក់កាលទី២នៃការធ្វើសមាហរណកម្មជាមួយសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក។

គម្លាតនេះអាចមានអត្ថិភាពតទៅទៀត ពីព្រោះការងារទាំងនេះត្រូវការជំនាញ និងលទ្ធភាពចល័តទីដែលពលករវ័យច្រើនអត់មាន ឬក៏មិនអាចឈោងទៅចាប់យកបានទៀតហើយ។

រូបទី៩៖ ប្រភពការងារ គិតតាមអាយុ



ប្រភព៖ ការប៉ាន់ប្រមាណរបស់អ្នកនិពន្ធផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES។

ប្រអប់ទី៣៖ ដំណាក់កាលនានានៃការធ្វើសមាហរណកម្មសកលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការងារ

ខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល (GVCs) និងលំហូរនៃការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសពាក់ព័ន្ធគ្នាជាមួយវានោះដែរ អាចផ្តល់ផ្លូវកាត់សម្រាប់បណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍឈានទៅអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន និងកែលម្អការងារក្នុងប្រទេសឱ្យកាន់តែមាន គុណភាពនិងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្នខ្ពស់ថែមទៀត។ ក៏ប៉ុន្តែ ការធ្វើសមាហរណកម្មចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលមិនមែនជាព្រឹត្តិការណ៍កើតតែម្តងហើយចប់ទៅវិញទេ ប៉ុន្តែវាជាដំណើរការឈានឡើងបន្តិចម្តងៗ ច្រើនដំណាក់កាល និងមានការគិតទុកជាមុនត្រឹមត្រូវ។ **ដំណាក់កាលទី១៖ ការឈានចូលទៅក្នុងបណ្តាញផលិតកម្មសកល។** ដំណាក់កាលនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើនឧត្តមភាពប្រៀបធៀបរបស់ប្រទេសដើម្បីទាក់ទាញវិនិយោគិនបរទេស។ តាមធម្មតាវាមានន័យថា៖ (i) ផ្តល់នូវកម្លាំងពលកម្មសម្បូរបែបហើយមានជំនាញទាប; (ii) ធានាឱ្យមាននូវបរិយាកាសធុរកិច្ចមានលក្ខណៈមេត្រីភាពសម្រាប់ទ្រព្យរូបិយនិងអរូបិយ;(iii) មានវិធានការនិយតកម្មឬវិធានការហាមប្រាមតិចតួចទៅលើការធ្វើពាណិជ្ជកម្មនិងការវិនិយោគ; និង (iv) ធានាឱ្យបាននូវបរិស្ថាននិយតកម្មនិងនយោបាយមួយមានស្ថិរភាព ដើម្បីទាក់ទាញក្រុមហ៊ុនពហុជាតិធំៗឱ្យមកបង្កើតការងារដែលមានតម្លៃបន្ថែមទាបនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល។

[8] និន្នាការស្រដៀងគ្នានេះត្រូវបានគេសង្កេតឃើញនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមដែរ នៅក្នុងផ្ទាំងទិន្នន័យមួយដែលផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការងារសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១២ និងឆ្នាំ២០១៤។ ម៉ាទ្រីសបង្ហាញថាយុវជន (អាយុពី ១៦ ទៅ២៤ឆ្នាំ) មានឧបនិស្ស័យខ្ពស់ជាងក្រុមអាយុផ្សេងទៀតនៅក្នុងការធ្វើអន្តរកាលឆ្លងទៅរកការងារមានប្រាក់ឈ្នួលនៅតាមវិស័យផ្លូវការ ជាពិសេសការងារនៅក្នុងវិស័យមានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស។ ផ្ទុយទៅវិញ ពលករវ័យចំណាស់បន្តិចមិនសូវធ្វើអន្តរកាលឆ្លងទៅវិស័យទាំងនេះទេ (Cunningham and Pimhidzai 2018)។

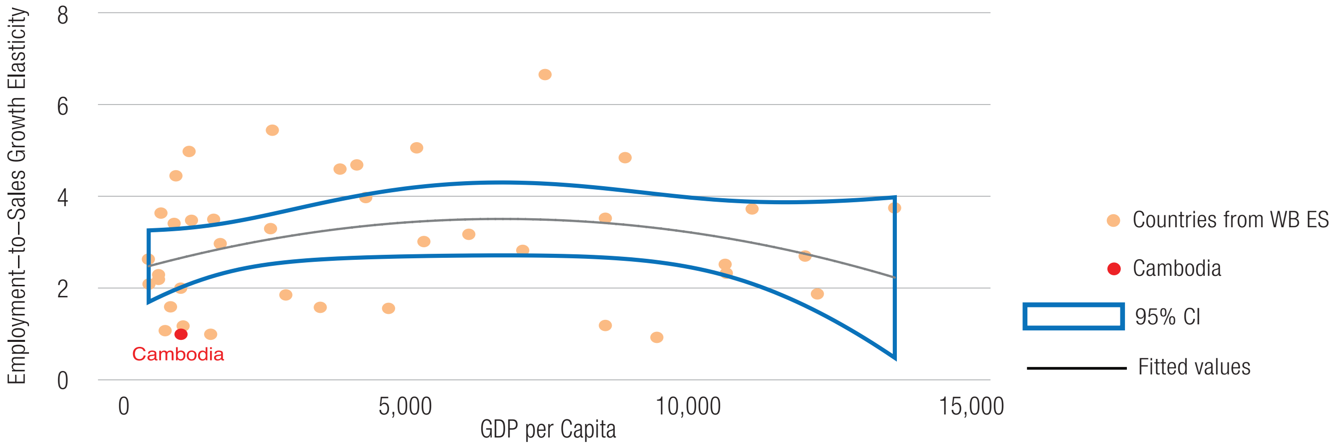
ដំណាក់កាលទី២៖ ទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់បន្តិច និងបង្កើនសន្ទកម្ម/យនភាពសេដ្ឋកិច្ចថែមទៀត។ ប្រទេសទាំងឡាយអាចពង្រីក និងពង្រឹងការចូលរួមរបស់ខ្លួននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលតាមរយៈការធ្វើខ្លួនឱ្យកាន់តែមានភាពប្រកួតប្រជែងខ្លាំងទៀតនៅក្នុងការបង្កើតផលិតផល កិច្ចការ និងវិស័យដែលមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់។ សន្ទកម្ម/យនភាពសេដ្ឋកិច្ច—ការប្រមែប្រមូលតួអង្គក្នុងស្រុកឱ្យចូលរួមក្នុងបណ្តាញផលិតកម្មរបស់សេដ្ឋកិច្ច—ក៏ជារឿងមួយល្អដែរនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ។ តាមរយៈនេះ ក្រុមហ៊ុនឯកជនក្នុងស្រុកមិនគ្រាន់តែត្រឹមបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីការរកស៊ីជាមួយក្រុមហ៊ុនពហុជាតិប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែសន្ទកម្ម/យនភាពសេដ្ឋកិច្ចនេះនឹងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវឱកាសដើម្បីរៀនសូត្រដកពិសោធន៍ និងពង្រីកកំណើនផលិតភាពរបស់ខ្លួនទៀតផង។ ដើម្បីឱ្យសេដ្ឋកិច្ចមួយរកិលខ្លួនចូលទៅក្នុងដំណាក់កាលនេះបាន វាចាំបាច់ត្រូវមានកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន មានសមត្ថភាពស្រូបយក និងបណ្តាញតភ្ជាប់រឹងមាំរវាងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក និងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល។ **ដំណាក់កាលទី៣៖ និរន្តរភាព។** គ្រាណាដែលសេដ្ឋកិច្ចចូលដល់ដំណាក់កាលនេះ វិស័យនានាក្នុងស្រុកបានវិវឌ្ឍមានភាពស្វាហាប់គ្រប់គ្រាន់ ដែលធ្វើឱ្យវាលែងពឹងផ្អែកលើវត្តមានរបស់ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទៀតហើយ។ តាមពិតទៅ ដូចប្រទេសចិនបានបង្ហាញឱ្យឃើញរួចហើយ ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកអាចក្លាយខ្លួនជាក្រុមហ៊ុននាំមុខក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល។ ប៉ុន្តែ យ៉ាងណាក៏ដោយ ដើម្បីរក្សាឱ្យបាននូវអតិក្រមមានខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលជាស្នូលនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងលើនិរន្តរភាពរបស់ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបរិស្ថានក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មសកលរបស់សេដ្ឋកិច្ច។

ប្រភព៖ Taglioni and Winkler (2016)

កំណើនការងារខ្សោយក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកជាបញ្ហាប្រឈមដល់កិច្ចខិតខំបង្កើតការងារល្អៗ

បើក្រឡេកមើលទៅលើសមាសភាពរបស់វិស័យក្នុងសេដ្ឋកិច្ចនិងកំណើនរបស់វាក្នុងពេលថ្មីៗនេះ វិស័យកាត់ដេររបស់កម្ពុជាអាចនឹងបង្កើតបានការងារថែមទៀត។ ពិតណាស់ វិស័យកាត់ដេរត្រូវបានគេដឹងថាជាវិស័យអតិពលកម្មមួយប្រៀបជាមួយវិស័យដទៃទៀតទូទាំងសកលលោក។ (រូបទី១០) បង្ហាញនូវកម្រិតបត់បែនជាមធ្យមរបស់ការងារ (រហូតដល់ដំណាក់កាលលក់) ប្រៀបទៅនឹងផ.ស.សក្នុងម្នាក់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរនៅតាមប្រទេសនានា។ ជាថ្មីម្តងទៀត ប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតនៅបាតគេនៃក្រាហ្វិក ដោយមានសមត្ថភាពបត់បែនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរទាបជាងនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀតដែលមានកម្រិតអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចស្រដៀងគ្នា។ ត្រង់នេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុននានាអាចបង្កើតបានការងារច្រើនទៀតក្នុងបរិបទកម្រិតអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេស និងសមាសភាពតាមវិស័យកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួននាពេលបច្ចុប្បន្ន (រូបទី១០)។

រូបទី១០៖ សមត្ថភាពបត់បែនរបស់ការងារទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូររហូតដល់ពេលលក់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ



Coefficients for all countries with p<0.1 & coeff<2- Recall question

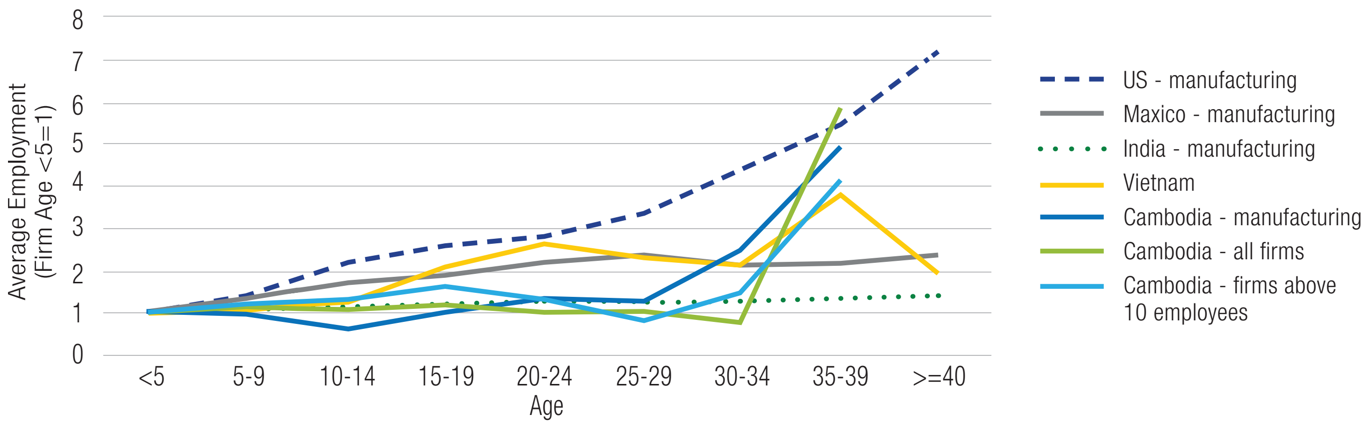
ប្រភព៖ របាយការណ៍ World Bank Enterprise Surveys ដែលក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរមានភាគច្រើនណែកធំ។

សម្គាល់៖ The “employment-to-sales growth elasticity” (ϵ) គឺជាកំណើនភាគរយនៅក្នុងការងារសម្រាប់រៀងរាល់កំណើន១ភាគរយនៃការលក់។ ដូច្នេះ ϵ=0 means មានន័យថាការងារមិនបានដើរទន្ទឹមគ្នាជាមួយនឹងកំណើននៃការលក់ទេ ខណៈដែល ϵ=1 មានន័យថាកំណើននៃការងារគឺស្មើគ្នាត្រឹមជាមួយនឹងកំណើននៃការលក់ដែរ។ តួរលេខបង្ហាញថា ការងារមិនសូវស៊ីចង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងកំណើននៃការលក់ទេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទោះបីជាយកមកប្រៀបធៀបជាមួយបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនដែលមានកម្រិតអភិវឌ្ឍន៍ស្រដៀងគ្នាក៏ដោយ។

លទ្ធភាពដែលភាពអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មត្រូវបានបាត់បង់ទៅវិញនាពេលខាងមុខ ក៏អាចនឹងបង្កឧបសគ្គខ្លះដល់សមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជាក្នុងផ្នែកទីផ្សារនាំចេញសំខាន់ៗមួយចំនួនដែរ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ការនាំចេញរបស់កម្ពុជាទទួលបានភាពអនុគ្រោះសម្រាប់នាំទំនិញចូលទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិក នៅក្រោមប្រព័ន្ធដែលហៅជាអង់គ្លេសថា Generalized System of Preferences (GSP) និងទីផ្សារសហភាពអឺរ៉ុប នៅក្រោមប្រព័ន្ធ«គ្រប់មុខទំនិញទាំងអស់លើកលែងគ្រឿងសព្វាវុធ» ដែលហៅជាអង់គ្លេសថា Everything But Arms (EBA)។ ភាពអានុគ្រោះទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់ដោយផ្អែកទៅលើកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា។ នៅពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាបន្តដំណើរឈានទឡើងកាំជណ្តើរនៃការអភិវឌ្ឍកាន់តែខ្ពស់ ភាពអនុគ្រោះនេះត្រូវបានគេរំពឹងទុកអាចនឹងត្រូវបានម្ចាស់ដើមដកយកវិញនៅថ្ងៃណាមួយ។ ជាងនេះទៅទៀត ភាពអនុគ្រោះពិសេសរបស់កម្ពុជាសម្រាប់ចូលទីផ្សារអឺរ៉ុបអាចនឹងត្រូវបាត់បង់ឆាប់ៗជាងនេះ ដោយគណៈកម្មការអឺរ៉ុបបានជម្រាបកម្ពុជារួចហើយកាលពីពេលថ្មីៗនេះថាខ្លួនបានចាប់ផ្តើមដំណើរការមួយឈានទៅដកបណ្តោះអាសន្នសិទ្ធិនូវភាពអនុគ្រោះពន្ធគយ ដែលគេបានឱ្យកម្ពុជាក្រោមប្រព័ន្ធ«គ្រប់មុខទំនិញទាំងអស់លើកលែងគ្រឿងសព្វាវុធ» ដោយសារតែគេមានការបារម្ភជុំវិញការរំលោភធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្សនិងសិទ្ធិកម្មករនៅកម្ពុជា។ ប្រសិនបើវិធានការនេះឈានដល់ការដកហូតមែន វានឹងបង្កការប៉ះទង្គិចអវិជ្ជមានទៅលើសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជានៅក្នុងទីផ្សារសហភាពអឺរ៉ុប ដែលបានស្រូបយក ៤០ភាគរយនៃទំនិញនាំចេញរបស់កម្ពុជាដោយគ្មានជាប់អត្រាពន្ធគយអ្វីទាំងអស់។

វិស័យនៅក្នុងស្រុករបស់កម្ពុជាក៏ខ្វះការលូតលាស់ដែរ។ ប្រទេសកម្ពុជាមានក្រុមហ៊ុនទើបនឹងបង្កើតច្រើន។ ជិត៦០ភាគរយនៃក្រុមក្នុងស្រុកមានដំណើរការទើបតែពីមួយឆ្នាំទៅប្រាំឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ដែលចំនួននេះតំណាងឱ្យភាគចំណែកធំជាងគេនៅក្នុងការប្រៀបធៀបជាមួយ១៨ប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដូចកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះបានដើរតួជាប្រភពសំខាន់មួយក្នុងការបង្កើតការងារនៅក្នុងប្រទេស ក្នុងន័យថា វាមានចំណែកធំជាងគេនៅក្នុងការជួលកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងចំណោមប្រទេសដែលបានយកមកធ្វើសំណាកប្រៀបធៀប លើកលែងតែប្រទេសមួយចេញទេ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនវ័យក្មេងទាំងនោះហាក់ដូចជាមិនសូវលូតលាស់ប៉ុន្មានទេ។ ទំហំនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេរក្សានៅដដែលរហូតដល់ទៅ៣០ឆ្នាំឯណោះ ខុសពីក្រុមហ៊ុននៅប្រទេសម៉ិចស៊ិក និងវៀតណាម ដែលចេះតែបន្តលូតលាស់រហូតចាប់តាំងពីពេលដំបូងនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ខ្លួនមក (រូបទី១១)។ ការលូតលាស់ទ្រឹងមួយកន្លែងបែបនេះរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកនៅកម្ពុជាអាចបណ្តាលមកពីកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញនៅមានកម្រិត ចំណាយថ្លៃដើមខ្ពស់លើការផលិត ថ្លៃចំណាយខ្ពស់លើការធ្វើធុរកិច្ច និងកង្វះសមត្ថភាពរបស់សហគ្រិន។

រូបទី១១៖ វដ្តជីវិតរបស់ក្រុមហ៊ុន



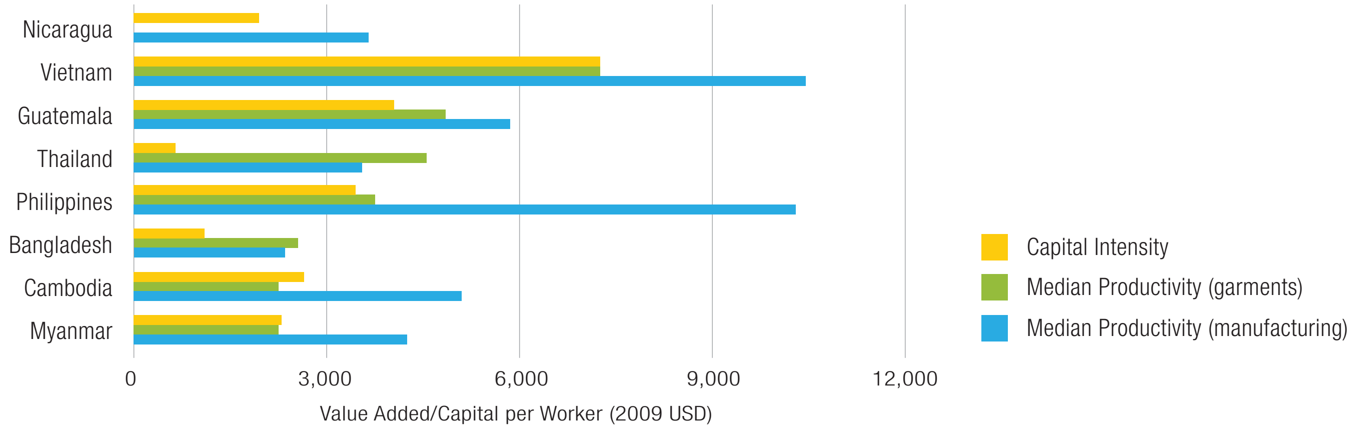
ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកនិពន្ធ។ Hsieh និង Klenow (2014) សម្រាប់ប្រទេសឥណ្ឌា ម៉ិចស៊ិចកូ និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ [and what about Vietnam ?]

សម្គាល់៖ យកជាមូលដ្ឋានគឺក្រុមហ៊ុនដែលមានដំណើរការរកស៊ីតិចជាងប្រាំឆ្នាំ។ ក្រាហ្វខាងលើបង្ហាញទំហំមធ្យមរបស់ក្រុមហ៊ុនមានអាយុខុសៗគ្នា ប្រៀបទៅនឹងក្រុមហ៊ុនជាមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា ម៉ិចស៊ិចកូ ឥណ្ឌា សហរដ្ឋអាមេរិក និងវៀតណាម។

ផលិតភាពពលកម្មនៅអន់ថយជាងប្រទេសឯទៀត ថ្លៃចំណាយខ្ពស់លើពលកម្មក្នុងមួយឯកតាផលិតកម្ម

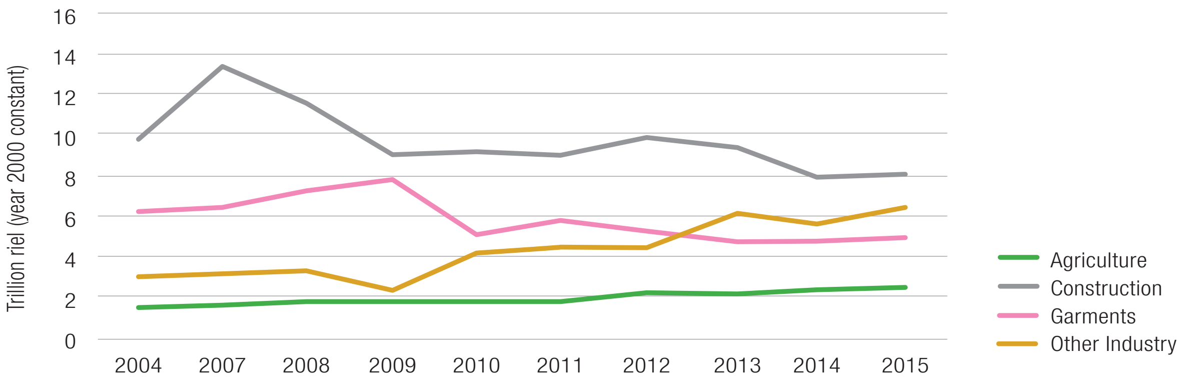
ប្រសិនបើប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសផ្សេងទៀត កម្រិតផលិតភាព និងកំណើនផលិតភាពពលកម្មរបស់កម្ពុជា បង្ហាញជារូបភាពមួយគួរឱ្យខកចិត្ត។ ផលិតភាពក្រុមហ៊ុនក្នុងវិស័យកាត់ដេរនិងកម្មន្តកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជាមានកម្រិតស្មើគ្នាជាមួយប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា និងបង់ក្លាដែស ប៉ុន្តែនៅអន់ថយជាងប្រទេសវៀតណាម និងហ្វីលីពីន (រូបទី១២)។ នេះបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួន។ ទីមួយ ប្រទេសកម្ពុជាមានប្រវត្តិកំណើនផលិតភាពពលកម្មយឺត ដែលជាមធ្យមកើនបានត្រឹមតែ៣,៦ភាគរយក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេល២២ឆ្នាំកន្លងទៅ គិតពីឆ្នាំ១៩៩៣ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ ប្រៀបទៅនឹងកំណើនផលិតភាព៥ភាគរយក្នុងមួយឆ្នាំនៅប្រទេសវៀតណាម និង៧ភាគរយនៅប្រទេសថៃ ក្នុងអំឡុងពេលដូចគ្នានេះ។ ទីពីរ តម្លៃបន្ថែមពាក់ព័ន្ធជាមួយកញ្ចប់មុខទំនិញនាំចេញរបស់កម្ពុជានៅទាបជាងអ្វីដែលកម្ពុជាគួរទទួលបាន ប្រសិនបើគេមើលទៅលើកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសនេះ ហើយតម្លៃបន្ថែមនេះកំពុងបន្តធ្លាក់ចុះបន្តិចម្តងៗ ដោយក្នុងនោះវិស័យវាយនភណ្ឌទទួលបានកំណើនផលិតភាពកាន់តែតិច។ តាមពិតទៅ ផលិតភាពនៅក្នុងផ្នែកកាត់ដេរនិងសំណង់ — ជាវិស័យពីរដែលមានការលូតលាស់លឿនជាងគេ — បានធ្លាក់ចុះរួចហើយរវាងឆ្នាំ២០០៥និង២០១៥ (រូបទី១៣)។ ទីបី កំណើនផលិតភាពក្នុងពេលថ្មីៗនេះកើតមានឡើងដោយសារតែវិស័យអចលនទ្រព្យនិងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុប៉ុណ្ណោះ ជាជាងដោយសារវិស័យផលិតកម្មច្រើនជាងនេះ។ ទីបួន បរិស្ថានធុរកិច្ចរបស់កម្ពុជាអាចរឹតត្បិតដល់ការវិនិយោគ និងការបង្កើតការងារ។ ដូច្នេះ សំខាន់ណាស់ដែលត្រូវមានបទប្បញ្ញត្តិធុរកិច្ចល្អសម្រាប់ឱ្យវិស័យឯកជនលូតលាស់ធំធាត់ ក៏ដូចជាសម្រាប់សុខភាពទាំងមូលរបស់សេដ្ឋកិច្ចផងដែរ ក៏ប៉ុន្តែបេបបទប្បញ្ញត្តិរបស់កម្ពុជា ជាទូទៅ មិនសូវផ្តល់អំណោយផលល្អសម្រាប់ការបង្កើតនិងការរីកចម្រើនរបស់ធុរកិច្ចទេ ជាពិសេសសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម។ ខណៈដែលកម្ពុជាបានកែលម្អបរិយាកាសវិនិយោគរបស់ខ្លួនបានប្រសើរជាងមុនមែន ប្រទេសនេះនៅតែដើរក្រោយប្រទេសផ្សេងច្រើនទៀតនៅឡើយ ទាំងនៅក្នុងតំបន់និងនៅលើសកលលោក ក្នុងន័យភាពងាយស្រួលធ្វើធុរកិច្ច។ នៅក្នុងការចាត់ថ្នាក់ «ភាពងាយស្រួលធ្វើធុរកិច្ច»នៃ របាយការណ៍ Doing Business 2019 report (World Bank 2019) កម្ពុជាជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ ១៣៨ ក្នុងចំណោមប្រទេស១៩០។ ការសិក្សាវាយតម្លៃបរិយាកាសវិនិយោគមួយសម្រាប់កម្ពុជាដែលធនាគារពិភពលោកធ្វើនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ បានរកឃើញបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញជូននៅក្នុងប្រអប់ទី៤ នៅខាងក្រោម។

រូបទី១២៖ ផលិតភាពនៅកម្រិតក្រុមហ៊ុន និងដង់ស៊ីតេទុន ២០១៦



Source: World Bank Enterprise Surveys.

រូបទី១៣៖ ផលិតភាពក្នុងវិស័យកសិកម្មនិងឧស្សាហកម្ម



Source: Author's calculations using national accounts, CSES, and ILO data sets

ប្រអប់ទី៤៖ ការវាយតម្លៃបរិយាកាសវិនិយោគរបស់កម្ពុជា

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ធនាគារពិភពលោកបានធ្វើការសិក្សាវាយតម្លៃមួយស្តីពីបរិយាកាសវិនិយោគនៅកម្ពុជា ដែលផ្តោតទៅលើនិយតកម្មដែលមានផលប៉ះពាល់លើការចាប់ផ្តើមនិងការប្រតិបត្តិការនៃធុរកិច្ច ថ្លៃចំណាយលើការធ្វើជំនួញ និងបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម។

ការសិក្សាវាយតម្លៃនេះរកឃើញថា ចំណាយថ្លៃដើមខ្ពស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាឧបសគ្គរឹតត្បិតខ្លាំងជាងគេដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងដល់ការរក្សាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ កម្ពុជាស្ថិតនៅក្នុងចំណោមប្រទេសមួយចំនួននៅលើពិភពលោកដែលពិបាកខ្លាំងជាងគេសម្រាប់ការចុះបញ្ជីធុរកិច្ច និងទទួលបានការអនុញ្ញាតធ្វើការសាងសង់។ នៅក្នុងសន្ទស្សន៍ចំណាត់ថ្នាក់«ភាពងាយស្រួលធ្វើធុរកិច្ច»នៃរបាយការណ៍ Ease of Doing Business ឆ្នាំ២០១៩របស់ធនាគារពិភពលោក ប្រទេសកម្ពុជាជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ១៨៥សម្រាប់«ការចាប់ផ្តើមធុរកិច្ច» និងលេខ១៧៩សម្រាប់«ការចាត់ការសុំការអនុញ្ញាតសាងសង់» នៅក្នុងចំណោមប្រទេស១៩០។ ចំណាត់ថ្នាក់ទាំងនេះបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់ថា ក្របខណ្ឌនិយតកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ការធ្វើធុរកិច្ចនៅកម្ពុជា ចាំបាច់ត្រូវធ្វើទំនើបកម្មឡើងវិញ។

ចំណាយថ្លៃដើមលើការធ្វើពាណិជ្ជកម្មជាចំណែកធំមួយនៅក្នុងចំណាយប្រតិបត្តិការរបស់អ្នករកស៊ីនាំចេញ និងនាំចូលរបស់កម្ពុជា ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ដែលមួយភាគធំវិនិយោគក្នុងទិសដៅនាំចេញ។ ការដឹកជញ្ជូននិងភស្តុភារកម្មមានចំណែក១៤ភាគរយនៃតម្លៃបន្ថែមនាំចេញសរុបពីកម្ពុជា ទាំងផ្ទាល់និងប្រយោលតាមរយៈបណ្តាញបញ្ជូនបន្ត។ តួលេខនេះមានទំហំពីរដងធំជាងចំណែកចំណាយលើការដឹកជញ្ជូននិងភស្តុភារកម្មនៅប្រទេសថៃ និងបីដងធំជាងនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីឬវៀតណាម។ កាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមនឹងមិនគ្រាន់តែជួយពង្រីកសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីប្រទេសប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាថែមទាំងជួយទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសជឿនលឿនឱ្យមករកស៊ីនៅក្នុងប្រទេសទៀតផង។

ប្រទេសកម្ពុជាមានបណ្តាញតភ្ជាប់តិចតួចមែនទែនរវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ទាំងនៅក្នុងតំបន់ ទាំងនៅលើសកលលោក។ ក្រុមហ៊ុនផលិតកម្មមានបរទេសជាម្ចាស់ដែលរកស៊ីក្នុងប្រទេសកម្ពុជានាំចូលជិត៩៥ភាគរយនៃធាតុចូលសម្រាប់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួនមកពីក្រៅ ដែលនេះជាកម្រិតមួយខ្ពស់ជាងគេនៅក្នុងចំណោមប្រទេសមានល្បឿនការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់មិនមែនចេះតែកើតឡើងដោយស្វ័យប្រវត្តិទេ ប៉ុន្តែច្រើនតែជាមុខងាររបស់កត្តាជាច្រើនយ៉ាង មានដូចជាលទ្ធភាពដែលអាចមានការកំពប់ហៀរខ្លះៗពីការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស សមត្ថភាពស្រូបយករបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក និងបរិយាកាសវិនិយោគនិងបរិស្ថានស្ថាប័នរបស់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះ។ ការសិក្សាវាយតម្លៃនេះរកឃើញថា ច្បាស់ណាស់ នៅមានសក្តានុពលច្រើនទៀតសម្រាប់បង្កើនការកំពប់ហៀររបស់ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទៅលើទីផ្សារក្នុងស្រុកថែមទៀត។

ប្រភព៖ ធនាគារពិភពលោក (២០១៨b)

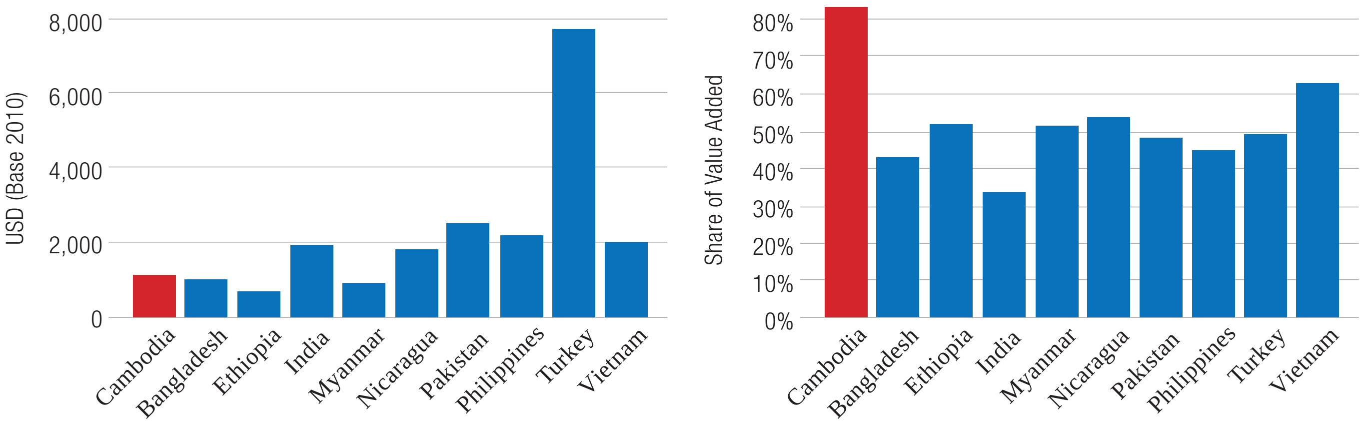
ថ្លៃចំណាយលើពលកម្មក្នុងមួយឯកតា មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលទេ អាចជាឧបសគ្គរឹតត្បិតការពង្រីកថែមទៀតនូវការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនិងវិស័យផ្សេងទៀតដែលបម្រើឱ្យការនាំចេញ។ ការកើនឡើងយ៉ាងរហ័សនូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ បានក្តិតមកវិញនូវគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលរវាងកម្មករកាត់ដេរ និងកម្មករនៅតាមវិស័យដទៃទៀត។ វាក៏បានដាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់វិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាលើបន្ទាត់មួយស្មើគ្នានឹងបទដ្ឋានពិភពលោកសម្រាប់បណ្តាប្រទេសដែលមានកម្រិតអភិវឌ្ឍន៍ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងកម្ពុជាដែរ (រូបទី១៥ ខាងឆ្វេង)។

ក៏ប៉ុន្តែ ផលិតភាពក្នុងវិស័យកាត់ដេរមិនទាន់កើនឱ្យសមមូលទៅនឹងកំណើនប្រាក់ឈ្នួលនៅឡើយទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ថ្លៃចំណាយលើពលកម្មក្នុងមួយឯកតា — បានន័យថាថ្លៃចំណាយលើកម្មករក្នុងមួយឯកតានៃផលិតកម្ម — នៅប្រទេសកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ននេះនៅខ្ពស់គួរសម គឺខ្ពស់ជាងនៅក្នុងប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ផ្សេងទៀត ដែលធ្វើឱ្យកម្ពុជាបាត់បង់ឧត្តមភាពប្រកួតប្រជែង (រូបទី១៤ ខាងស្តាំ)។

រូបទី១៤៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងថ្លៃចំណាយលើពលកម្មក្នុងមួយឯកតានៅតាមក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ

(a) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

(b) ថ្លៃចំណាយលើពលកម្មក្នុងមួយឯកតា



ប្រភព៖ ធនាគារពិភពលោកស្តីពីការស្ទង់មតិសហគ្រាស

ការនាំចេញប្រមូលផ្តុំនៅតែក្នុងបណ្តាសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចផ្តល់តម្លៃបន្ថែមទាប

ការនាំចេញរបស់កម្ពុជា និងការងារក្នុងវិស័យនាំចេញច្រើនតែប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងផ្នែកនានានៃសេដ្ឋកិច្ចដែលផ្តល់តម្លៃបន្ថែមទាប នៅក្នុងវង្វង់ខ្សែចង្វាក់តម្លៃបន្ថែមសកល[9]។ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់កម្ពុជានៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃប្រហែលជាមិនអាចនាំមកនូវការងារដែលកម្ពុជាប្រាថ្នាចង់បានទេ។ ភាគច្រើននៃក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនៅកម្ពុជាច្រើនតែជាក្រុមហ៊ុនមានចរិតស្វែងរកប្រសិទ្ធផលប្រតិបត្តិការសម្រាប់បម្រើឱ្យការនាំចេញ ហើយពួកគេបានឱ្យដឹងច្រើនលើកច្រើនសារហើយថា ថ្លៃពលកម្មទាប ការលើកទឹកចិត្តពន្ធ និងភាពអនុគ្រោះពន្ធគយ គឺជាមូលហេតុកំពូលសម្រាប់ឱ្យពួកគេជ្រើសរើសយកកម្ពុជាធ្វើជាទីដៅសម្រាប់ធ្វើការវិនិយោគ (World Bank 2018b)។ ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសជាច្រើនរកស៊ីនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរដែលមានគុណភាពទាប មិនសូវជឿនលឿន និងងាយត្រូវបានជំនួសដោយឧស្សាហកម្មផ្សេងណាស់។

ការបំពេញមុខងារមិនទាន់បានពេញទំហឹងរបស់ការងារអាចមកពីភាពមិនទាន់ជឿនលឿននៅក្នុងវិស័យនាំចេញរបស់កម្ពុជា ប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសប្រហាក់ប្រហែលគ្នានៅក្នុងតំបន់[10/11]។ ឧទាហរណ៍ កញ្ចប់មុខទំនិញនាំចេញរបស់កម្ពុជាមានសមាសភាគច្រើនតែជាផលិតផលមានតម្លៃបន្ថែមទាបជាងផលិតផលនៅក្នុងប្រទេស ដែលមានកម្រិតអភិវឌ្ឍស្រដៀងគ្នា (រូបទី១៥)។ នេះ មួយផ្នែក ដោយសារការពឹងផ្អែករបស់កម្ពុជាខ្លាំងពេកទៅលើវិស័យកាត់ដេរនៅក្នុងចង្កោមនៃការនាំចេញទៅក្រៅប្រទេស។ សូម្បីតែនៅក្នុងផ្នែកវាយនភណ្ឌនិងកាត់ដេរ ការនាំចេញរបស់កម្ពុជាបង់ថ្លៃឈ្នួលពលកម្មក្នុងកម្រិតមួយទាបជាងបណ្តាប្រទេសស្រដៀងគ្នា ដែលត្រូវបានលើកយកមកប្រៀបធៀបគ្នាដែរ (រូបទី១)។

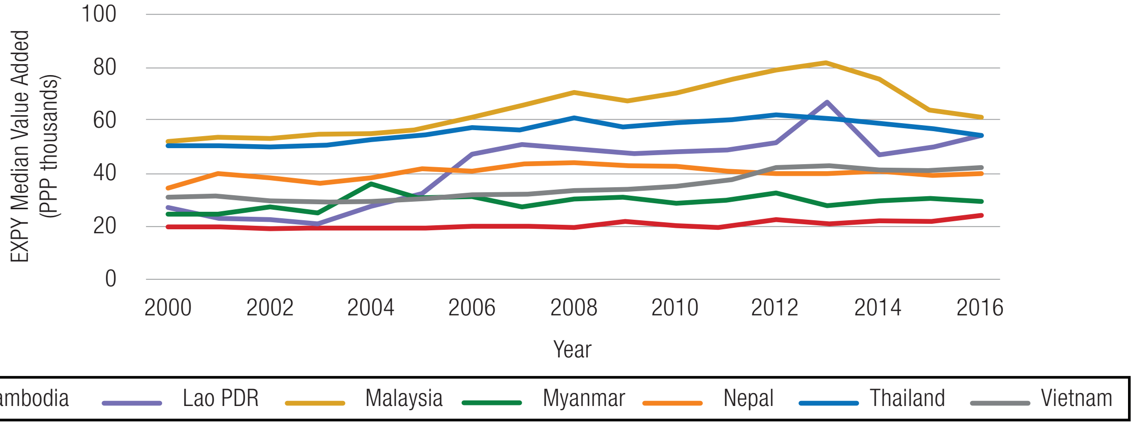
បើទុកជាវិស័យនាំចេញនិងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស បង្កើតបានការងារនៅតាមក្រុមហ៊ុននីមួយៗក្នុងចំនួនច្រើនជាងនៅតាមក្រុមហ៊ុនមិនមែននាំចេញនិងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកផ្សេងទៀតក៏ដោយ បទពិសោធន៍ជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀតបានឱ្យដឹងថា នៅមានការងារមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ៗច្រើនទៀតដែលគេអាចទាញយកបានពីវិស័យទាំងនេះ។ ដូច្នេះវានឹងជួយពង្រីកបរិយាប័ន្នការងារនៅកម្ពុជាដោយសារកម្មករនៅតាមក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសច្រើនតែជាស្ត្រី ហើយនៅមានវ័យក្មេង។ ខណៈដែលក្រុមហ៊ុនទាំងនេះមានផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់ និងមានប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរឡើងជាងធុរកិច្ចផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា វានៅតែមានភាពអន់ថយជាងនៅឡើយប្រៀបជាមួយប្រទេសផ្សេងៗទៀត។

9 ខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលអាចមាននិយមន័យថាជាដំណើរការផលិតកម្មដែលក្នុងនោះសកម្មភាពផលិតផ្សេងៗគ្នា គិតចាប់ពីចំណុចផ្តួចផ្តើមគំនិតអំពីផលិតផលមួយរហូតដល់ចំណុចចុងខ្សែដែលផលិតផលត្រូវបានគេទិញយក អាចកើតមានឡើងនៅក្នុងប្រទេសខុសៗគ្នាជាច្រើន។

10 ទំនើបកម្មរបស់ពលកម្មសម្រាប់ការនាំចេញ គឺជាមធ្យមភាពដែលត្រូវបានថ្លឹងថ្លែងរបស់លទ្ធផលនៃទីផ្សារពលកម្មនាំចេញ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម តម្លៃបន្ថែមមធ្យមក្នុងកម្មករម្នាក់ សន្ទស្សន៍របស់កម្មករជំនាញក្នុងចំណោមកម្មករទាំងអស់ ធាតុចេញក្នុងនិយោជិតម្នាក់ ចំនួនឆ្នាំបានរៀនសូត្រ និងស្តុកមូលធនក្នុងកម្មករម្នាក់។

11 ប្រទេសក្នុងតំបន់មាន ឡាវ ម៉ាឡេស៊ី មីយ៉ាន់ម៉ា នេប៉ាល់ ថៃ និងវៀតណាម។

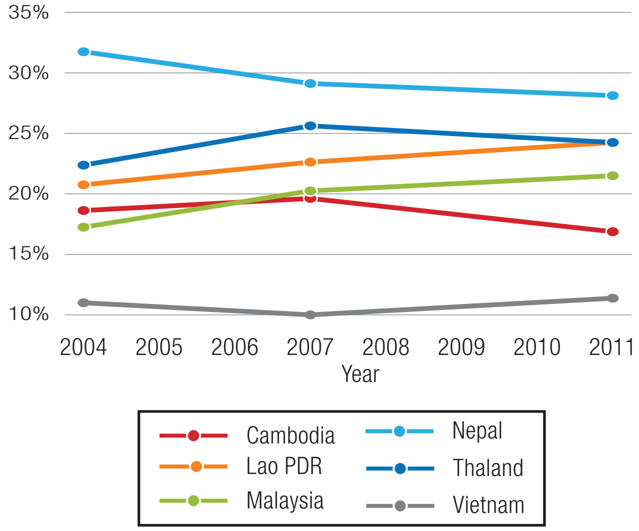
រូបទី១៥៖ តម្លៃបន្ថែមមធ្យមរបស់ការនាំចេញ (PPP, ខ្ទង់ពាន់)



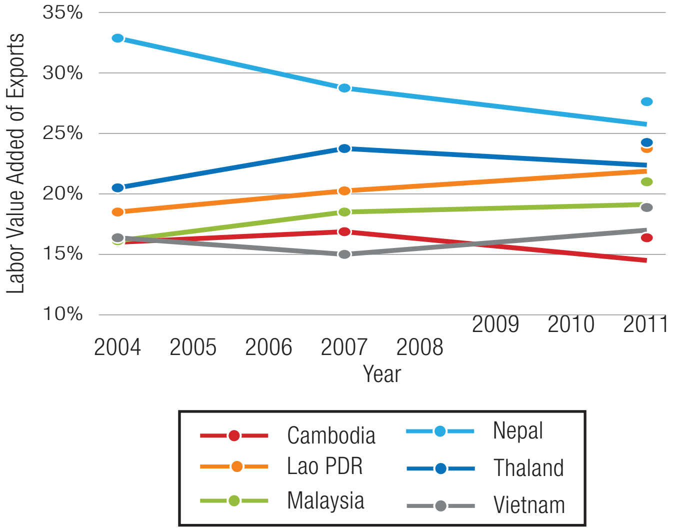
ប្រភព៖ ការគណនាដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើទិន្នន័យរបស់ UN Comtrade, របាយការណ៍ World Bank's Business Environment and Enterprise Performance Surveys, និង Shirotori et al (2010)។

រូបទី១៦៖ ភាគចំណែកសមាសភាគពលកម្មសរុបរបស់ផ្នែកវាយនភណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់ក្នុងការនាំចេញ

(a) សម្លៀកបំពាក់



(b) វាយនភណ្ឌ



ប្រភព៖ ការគណនាដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើមូលទិន្នន័យ LACEX database។

សម្គាល់៖ LVAX មានន័យថាតម្លៃបន្ថែមពលកម្មនៃកម្មនៃការនាំចេញ។

កម្រិតជំនាញទាប និងផលចំណូលទាបពីការអប់រំ ធ្វើឱ្យផលិតភាពពលកម្មក៏ទាបដែរ

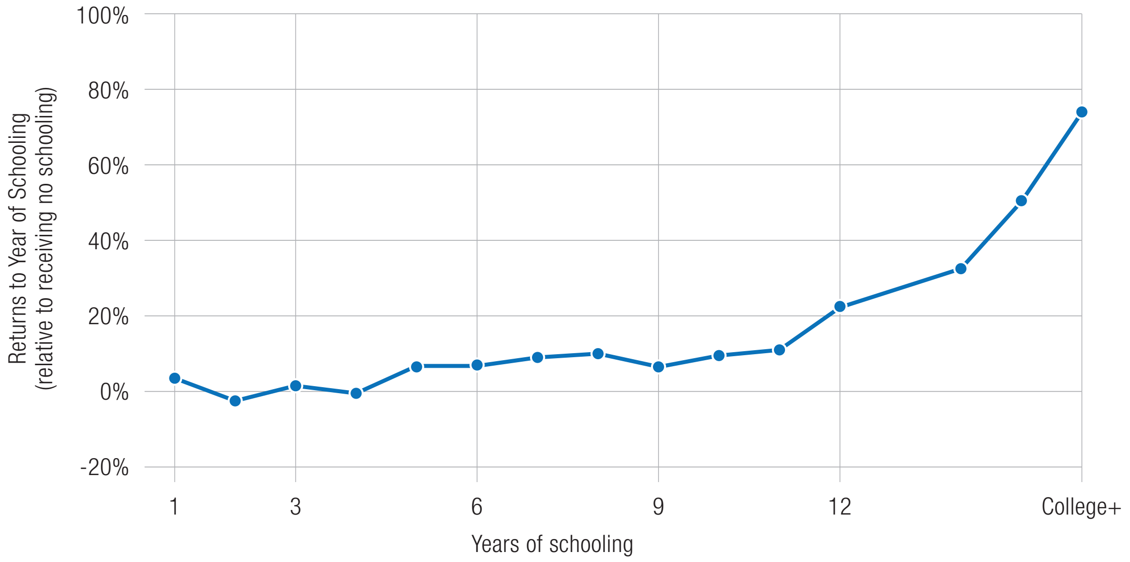
ផលិតភាពទាបនៃពលកម្មរបស់កម្ពុជាអាចមួយផ្នែកបណ្តាលមកពីកម្លាំងពលកម្មមានកម្រិតជំនាញទាបដែរ។ ប៉ែតសិបប្រាំ (៨៥) ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មសព្វថ្ងៃនេះមិនបានបញ្ចប់ការអប់រំចំណេះទូទៅផងទេ គឺបើគិតជាចំនួនឆ្នាំ ជាមធ្យមរៀនបានតែ៦,៣ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ ការទទួលបានការអប់រំប៉ុណ្ណោះមិនល្អទាល់តែសោះ។ កម្មករដែលទទួលបានការអប់រំតែមួយឆ្នាំ និងអ្នកឯទៀតដែលទទួលបានការអប់រំ១១ឆ្នាំ ទទួលបានកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ មានតែអ្នកទាំងឡាយណាដែលបានរៀនចប់កម្រិតអប់រំចំណេះទូទៅតែប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានផលល្អពីទីផ្សារពលកម្ម ដោយសារតែការទទួលបានការអប់រំខ្ពស់ (រូបទី១៧)។

ក្រុមហ៊ុនរបស់កម្ពុជារងផលប៉ះពាល់ពីកម្រិតជំនាញទាប (និងផលិតភាពទាប) របស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ ជាង ១៧ភាគរយនៃក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបានធ្វើអង្កេតតាមរយៈរបាយការណ៍ការអង្កេតសហគ្រាស របស់ធនាគារពិភពលោក ត្រូវបានរកឃើញថាមាន«កម្លាំងពលកម្មគ្មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់» ដែលជាឧបសគ្គដល់ការធ្វើធុរកិច្ច ហើយឈ្នះតែប្រទេសឡាវមួយគត់នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ា (រូបទី១៨)។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានកម្មករមានទាំងជំនាញទន់និងទាំងជំនាញរឹង ព្រមទាំងជំនាញការងារជាក្រុម ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា និងជំនាញភាសាជាក់លាក់មួយចំនួនផងដែរ ដែលមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងសម្រាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធំៗ។ សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ក្រុមហ៊ុននាំចេញ និងក្រុមហ៊ុនបរទេស(ក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស) រងផលប៉ះ ពាល់ជាពិសេសពីកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញទាប។ កង្វះពលកម្មមានជំនាញមិនគ្រាន់តែបង្កឧបសគ្គដល់ផលិតកម្ម និងកាត់បន្ថយលទ្ធភាពរកចំណេញក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាអាចបន្ថយល្បឿននៃការអភិវឌ្ឍក្រុមហ៊ុន(ដោយសារតែការយឺតយ៉ាវនៅក្នុងផ្នែកស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍) និងនាំមកនូវលក្ខខណ្ឌអាក្រក់ធ្វើឱ្យកម្មកររ៉ាប់រងបន្ទុកការងារធំធេងផង។ និយាយឱ្យខ្លី កម្លាំងពលកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្នអត់មានជំនាញត្រូវសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ទីផ្សារការងារសព្វថ្ងៃនេះទេ។

ផលិតភាពពលកម្មទាបកាន់តែមានសភាពយ៉ាប់ទៅទៀតនៅពេលដែលការវិនិយោគលើផលិតភាព នៅមានកម្រិតទាប។ ជាជាងធ្វើការវិនិយោគលើទុនដែលបំពេញបន្ថែមនិងលើកកម្ពស់ផលិតភាពរបស់ពលកម្ម ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនៅកម្ពុជា ភាគច្រើនប្រើប្រាស់ពលកម្មគ្រាន់តែជាកត្តាផលិតកម្មចម្បងតែប៉ុណ្ណោះ។

ឱនភាពជំនាញគឺជាការរឹតត្បិតបែបរចនាសម្ព័ន្ធមួយដល់ការបង្កើនផលិតភាពពលកម្ម ដោយសារតែគ្មានប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កែលម្អជំនាញរបស់កម្លាំងពលកម្មដែលមានស្រាប់។ ដោយសន្មតថាអត្រាកែលម្អការទទួលបានការអប់រំថ្ងៃនេះនឹងបន្តមានទៅថ្ងៃអនាគតទៀត ប៉ុន្តែយ៉ាងនេះក៏ដោយនឹងមានតែពាក់កណ្តាលនៃកម្លាំងពលកម្មតែប៉ុណ្ណោះដែលនឹងរៀនបានចប់កម្រិតអប់រំចំណេះទូទៅរបស់កម្ពុជា នៅឆ្នាំ២០៤៥។ ត្រង់នេះមានន័យថាប្រព័ន្ធអប់រំមិនមែនជាដំណោះស្រាយដល់បញ្ហានៃស្តុកពលកម្មនាបច្ចុប្បន្ននេះទេ ដែលនឹងផ្តុំបានជាភាគចំណែកធំបំផុតនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជាសម្រាប់ច្រើនជំនាន់ទៅថ្ងៃមុខទៀត។ ផ្ទុយទៅវិញ ជំនាញរបស់កម្មករសព្វថ្ងៃចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងទៀត ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ទីផ្សារ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញរបស់ផ្នែកសាធារណៈនិងឯកជននៅមានលក្ខណៈជាបំណែករាយប៉ាយ និងមានទ្រង់ទ្រាយតូច (រូបទី១៩) ហើយមកទល់ពេលនេះកិច្ចខិតខំកំណែទម្រង់បានត្រឹមតែផ្តោតលើការកំណត់ស្តង់ដា ជាជាងលើការរៀបចំឱ្យមានយន្តការសម្រាប់ឱ្យអតិថិជន(គឺនិយោជក)អាចផ្តល់យោបល់តបវិញ ឬលើការបង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើលទ្ធផលសម្រាប់វិទ្យាស្ថានដែលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលពលករ។ មានតែ២២ភាគរយនៃនិយោជកកម្ពុជាដែលបានចុះបញ្ជីរួចប៉ុណ្ណោះដែលផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការដល់កម្មករ ប្រៀបទៅនឹង៥៧ភាគរយជាមធ្យមភាពនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ាទាំងមូល។

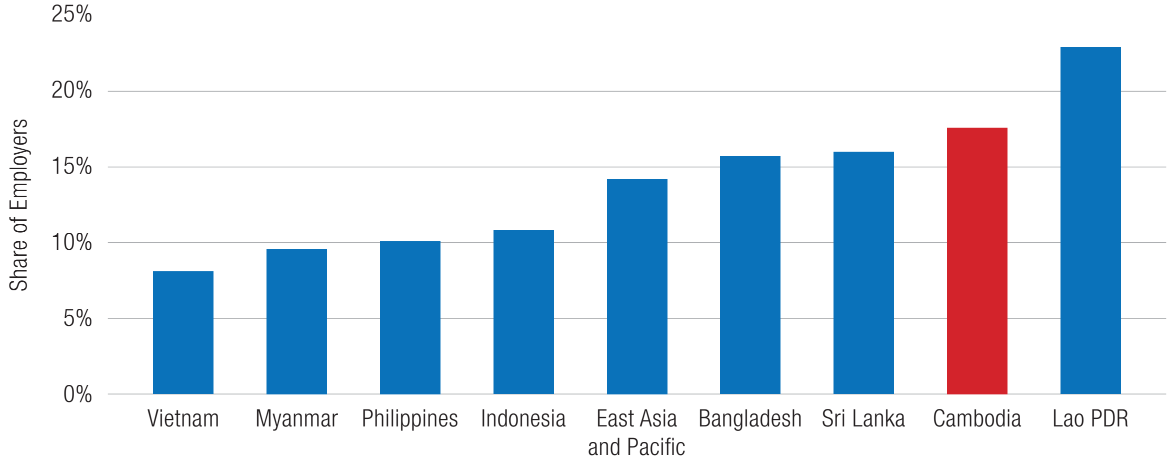
រូបទី១៧៖ អត្រាផលចំណូលពីការអប់រំ



ប្រភព៖ ការគណនាដោយបុគ្គលិកធនាគារពិភពលោកផ្អែកលើរបាយការណ៍ CSES 2014។

សម្គាល់៖ អ័ក្ស Y ជាគំនូរក្រាហ្វិកតំណាងឱ្យកំណើន ប៉ាន់ស្មាននៃចំណូលដែលបានមកពីការអប់ រំបន្ថែមមួយឆ្នាំៗ។

រូបទី១៨៖ ភាគចំណែករបស់និយោជកដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកម្លាំងពលកម្មគ្មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់



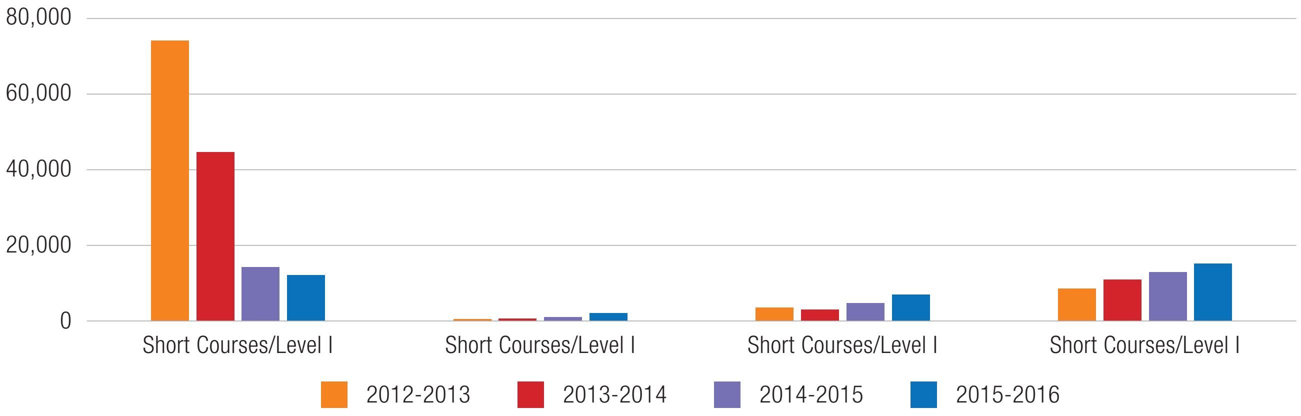
ប្រភព៖ របាយការណ៍ World Bank’s Enterprise Survey, 2016

សម្គាល់៖ អ័ក្ស Y ជាគំនូរក្រាហ្វិកបង្ហាញភាគរយនៃក្រុមហ៊ុនដែលបានឱ្យដឹងថា«កម្លាំងពលកម្មគ្មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់» ជាឧបសគ្គមួយ។

ប្រព័ន្ធអប់រំមិនទាន់ផលិតបាននូវប្រភេទកម្លាំងពលកម្មដែលអាចនឹងមានសមតភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់កម្ពុជានាពេលអនាគត នៅឡើយទេ។ ខណៈដែលកម្រិតទទួលបានការអប់រំកំពុងមានកំណើន គុណភាពអប់រំនៅតែមានភាពឃើតយ៉ាវដដែល។ តាមធម្មតា សិស្សថ្នាក់ទី២គួរតែចេះអានអត្ថបទសាមញ្ញៗបានហើយ ប៉ុន្តែមួយភាគបីនៃសិស្សថ្នាក់ទី២របស់កម្ពុជាមិនអាចអានសូម្បីពាក្យមួយម៉ាត់ដាច់ផង — ដែលមានន័យថាពួកគេរៀនអន់ជាងសិស្សនៅក្នុងប្រទេសជិតខាងរបស់កម្ពុជា ដែលមានការអភិវឌ្ឍអន់ជាង ទៅទៀត (រូបទី២០)។ លើសពីនេះ ជាងពាក់កណ្តាលនៃសិស្សថ្នាក់ទី៦ មានចំណេះដឹងផ្នែកគណិតសាស្ត្រក្នុងកម្រិត«ក្រោមមូលដ្ឋាន»ទៅទៀត។

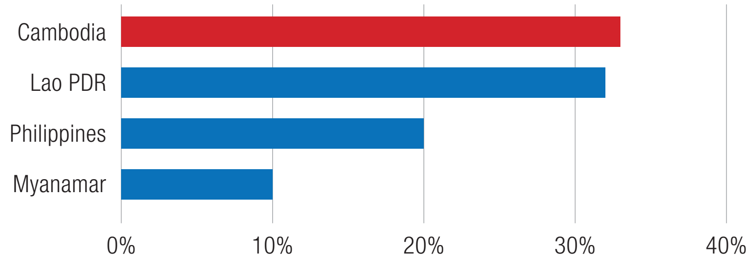
ការអប់រំមានគុណភាពអន់បែបនេះ កំពុងតែកាត់បំផ្លាញបន្តិចម្តងៗនូវផលចំណេញដែលបានមកពីការទទួលបានការអប់រំហើយ។ ខណៈដែលកុមារកម្ពុជាអាយុបួនឆ្នាំថ្ងៃនេះត្រូវបានគេរំពឹងទុកថានឹងរៀនចប់បាន៩,៥ឆ្នាំ កម្រិតរៀនចេះរបស់ពួកគេមានសមមូលបានត្រឹមតែ៦,៩ឆ្នាំនៃការរៀនប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ដោយសារតែការអប់រំមានគុណភាពអន់។ គុណភាពនៃការបង្រៀនមានសភាពកាន់តែយ៉ាប់ទៅទៀតនៅតំបន់ជនបទ ជាងនៅក្នុងទីប្រជុំជន។ នៅពេលដែលការងារកាន់តែត្រូវការចំណេះដឹងកាន់តែខ្លាំង (រូបទី៦) កម្មករថ្មីៗរបស់កម្ពុជានឹងកាន់តែចាញ់ប្រៀបគេ ដោយសារតែគ្មានសមត្ថភាពចូលប្រឡូក និងរីកចម្រើននៅក្នុងការងារបាន។

រូបទី១៩៖ ការចូលរៀនអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



ប្រភព៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១២-២០១៦

រូបទី២០៖ ភាគរយនៃសិស្សថ្នាក់ទី២ដែលរៀនចេះតិចក្រោមការវាយតម្លៃសមត្ថភាពចេះអាន (EGRA)



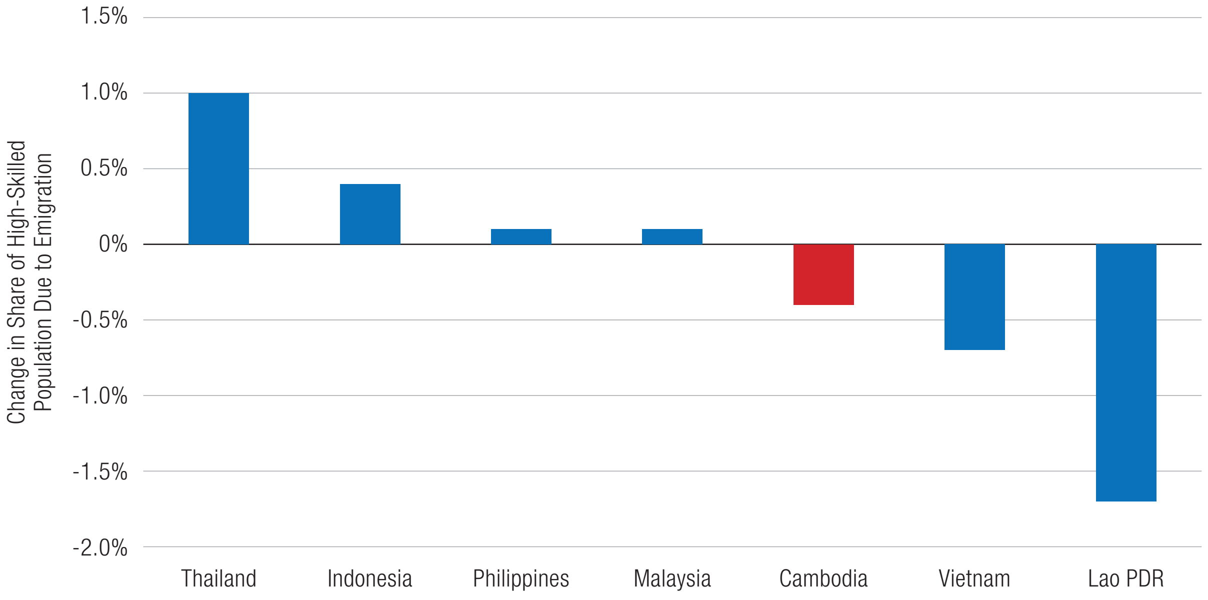
ប្រភព៖ World Bank (2018a).

សម្គាល់៖ ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពចេះអានថ្នាក់ដំបូង (EGRA) វាស់ភាគរយរបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់ទី២ ដែលមិនអាចអានបានសូម្បីតែមួយពាក្យ។ ការវាយតម្លៃនេះត្រូវបានធ្វើនៅប្រទេសកម្ពុជា (២០១២) មីយ៉ាន់ម៉ា (២០១៥) និងហ្វីលីពីន (២០១៤)។

ខណៈដែលការធ្វើចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេស អាចជាការចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើឱ្យមានកំណើនយ៉ាងលឿននូវការការងារតាមរោងចក្រ ការធ្វើចំណាកស្រុកទៅបរទេសកំពុងតែធ្វើឱ្យកង្វះខាតជំនាញកាន់តែមានសភាពធ្ងន់ធ្ងរថែមទៀត។ ជិត ៩០ភាគរយនៃជនចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសដែលត្រូវបានធ្វើអង្កេតក្នុងឆ្នាំ២០១១ បានធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីរកការងារធ្វើ (MoP 2012) ហើយទាំងស្ត្រីនិងបុរសរកបានការងារធ្វើនៅក្នុងទីប្រជុំជន និងនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត។ ពលរដ្ឋកម្ពុជាជិត ១លាននាក់ កំពុងតែរស់នៅក្រៅប្រទេស (Testaverde et al. 2017)។ ទាំងពលករចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេសនិងទៅក្រៅប្រទេសបានបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតខ្ពស់គ្រាន់បើជាងអ្នកដែលមិនធ្វើចំណាកស្រុក។ ការប៉ាន់ប្រមាណថ្មីៗនេះបានឱ្យដឹងថា ១៥ភាគរយនៃសិស្សកម្ពុជាដែលបានរៀនចប់កម្រិតវិទ្យាល័យ បានធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើការនៅប្រទេសសមាជិកនៃអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍។ ទេសន្តរប្រវេសន៍បានធ្វើឱ្យមានការហូរច្រោះចេញនូវមូលធនមនុស្សរបស់កម្ពុជា (រូបទី២១)។ ភាគច្រើននៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍កើតឡើងតាមរយៈបណ្តាញមិនផ្លូវការ ដែលក្នុងនោះពាក់កណ្តាលនៃពលករចំណាកស្រុកទៅតាមពលករចំណាកស្រុកជើងមុន ដែលមកពីសហគមន៍ជាមួយគ្នា។ រំហូរបែបនេះអាចនាំឱ្យមានការផ្គូរផ្គងការងារមិនល្អនៅពេលទៅដល់ ដោយសារជម្រើសការងារសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកមានកម្រិត។ ពលករចំណាកស្រុក ជាពិសេសស្ត្រី បានផ្ញើលុយមកផ្ទះវិញក្នុងបរិមាណស្មើនឹង៣ភាគរយនៃផ.ស.សក្នុងឆ្នាំ២០១៥ (Roth and Tiberti 2017) ប៉ុន្តែគេមិនដឹងច្បាស់ទេថាតើអ្នកទទួលបានលុយនោះយកលុយទៅវិនិយោគលើ ឬបង្កើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋានឬយ៉ាងណាទេ ឬមួយក៏ពួកគេគ្រាន់តែប្រើប្រាស់វាសម្រាប់ចាយលើការផ្គត់ផ្គង់ការហូបចុកតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រៅពីនេះ គេមិនដឹងថាតើមានពលករត្រឡប់មកវិញកម្រិតណា ហើយមានសកម្មភាពការងារអ្វីខ្លះទេ[12]។

12 ថ្វីបើការធ្វើចំណាកស្រុកជាសមាសភាគសំខាន់មួយនៅក្នុងទិដ្ឋភាពការងាររបស់កម្ពុជាក៏ពិតមែន របាយការណ៍នេះអត់បានបញ្ចូលការវិភាគច្រើនទេអំពីកម្មវត្ថុនេះ ដោយសារតែមិនមានទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់។

រូបទី២១៖ ឥទ្ធិពលសុទ្ធរបស់ការធ្វើនិរប្រវេសន៍(ចំណាក់ស្រុកទៅក្រៅប្រទេស)ដោយមានជំនាញខ្ពស់ ទៅលើភាគចំណែករបស់ពលករមានជំនាញខ្ពស់នៅក្នុងចំណោមសមាគមប្រជាជាតិអាស៊ាន



ប្រភព៖ Beine, Docquier, and Rapoport 2008.

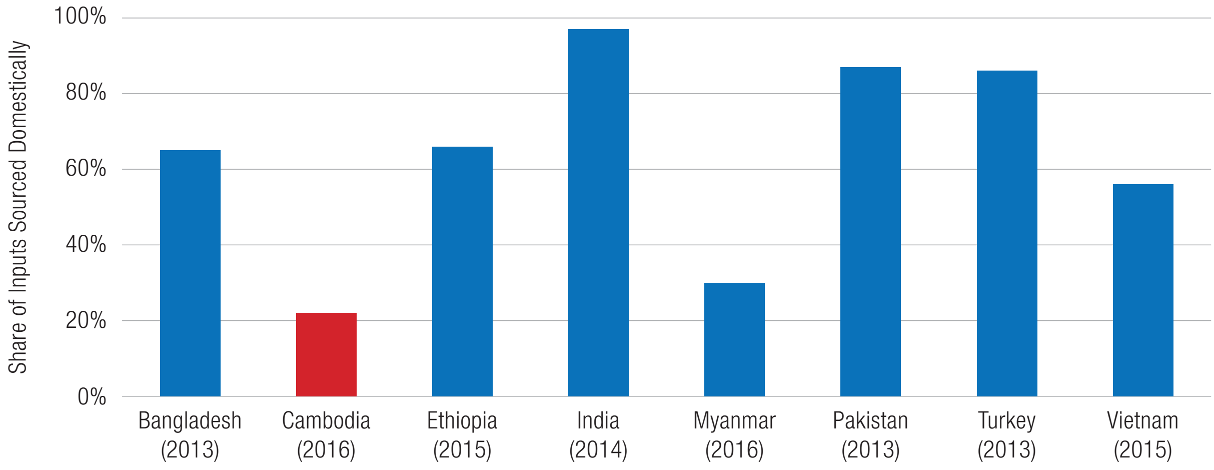
ការតភ្ជាប់បណ្តាញគ្នាជាមួយវិស័យក្នុងស្រុកនៅខ្សោយ

ក្រុមហ៊ុននៅកម្ពុជាដែលមានម្ចាស់ជាជនបរទេសមានការទាក់ទងគ្នាតិចតួចណាស់ជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក។ ពីរភាគបីនៃតម្លៃ(និងប្រាក់ឈ្នួលពាក់ព័ន្ធ)ដែលត្រូវបានបង្កើតតាមរយៈការនាំចេញ មានប្រភពពីការងារដែលផលិតទំនិញ(ឬសេវា)សម្រាប់ការនាំចេញដោយផ្ទាល់។ មួយភាគបីផ្សេងទៀតនៃតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកដែលផ្តល់ធាតុដើមដល់ក្រុមហ៊ុននាំចេញ(ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក)។ នៅប្រទេសវៀតណាម ភាគចំណែកនេះគឺពាក់កណ្តាលម្នាក់រវាងក្រុមហ៊ុនបរទេសនិងក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក ដែលនេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុននាំចេញរបស់កម្ពុជាបង្កើតបានឱកាសការងារតិច គឺតិចជាងអ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបានទៅទៀត នៅក្នុងចំណោមផលិតករក្នុងស្រុក។

ការខ្វះតំណភ្ជាប់បណ្តាញគ្នារវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនផ្គង់ផ្គង់ក្នុងស្រុក គឺ មួយផ្នែកបណ្តាលមកពីភាពគ្របដណ្តប់លើសលប់របស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស។ វាជាទម្លាប់ទូទៅហើយដែលក្រុមហ៊ុនការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ តែងតែស្វែងរកប្រភពផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើមនៅលើទីផ្សារពិភពលោក ជាជាងរកពីក្រុមហ៊ុនផ្គង់ផ្គង់ក្នុងស្រុក។

ម៉្យាងទៀត សូម្បីតែនៅក្នុងរង្វង់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរខ្លួនឯង ក៏ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះមានតំណភ្ជាប់ខ្សោយជាមួយសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុកដែរ។ មានតែ២៥ភាគរយប៉ុណ្ណោះនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេររបស់កម្ពុជាដែលទិញធាតុចូល និងសម្ភារនានាពីក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុកក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុកទាំងនោះអាចថាជាក្រុមហ៊ុនកម្ពុជាឬបរទេសក៏ថាបានប្រៀបទៅនឹង៦០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម ៦២ភាគរយក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដែស និងសឹងតែ១០០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា (រូបទី២២)។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរដែលជាការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនាំចូលសឹងតែគ្រប់មុខទាំងអស់នៃធាតុចូលសម្រាប់ការផលិតពីប្រទេសជិតខាង ហើយបន្ទាប់មកយកមកផ្គុំគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មុននឹងដឹកចេញផលិតផលសម្រេចទៅលក់នៅលើទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិកនិងអឺរ៉ុប។ ដូច្នេះ មានសកម្មភាពតម្លៃបន្ថែមតិចតួចមែនទែនកើតឡើងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មនៅកម្ពុជាដែលជាលទ្ធផល វាធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់អត្ថប្រយោជន៍ដែលការនាំចេញផ្តល់ឱ្យកម្មករកម្ពុជា។

រូបទី២២៖ ធាតុចូលនិងការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារក្នុងស្រុកដែលជាវដោយក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ

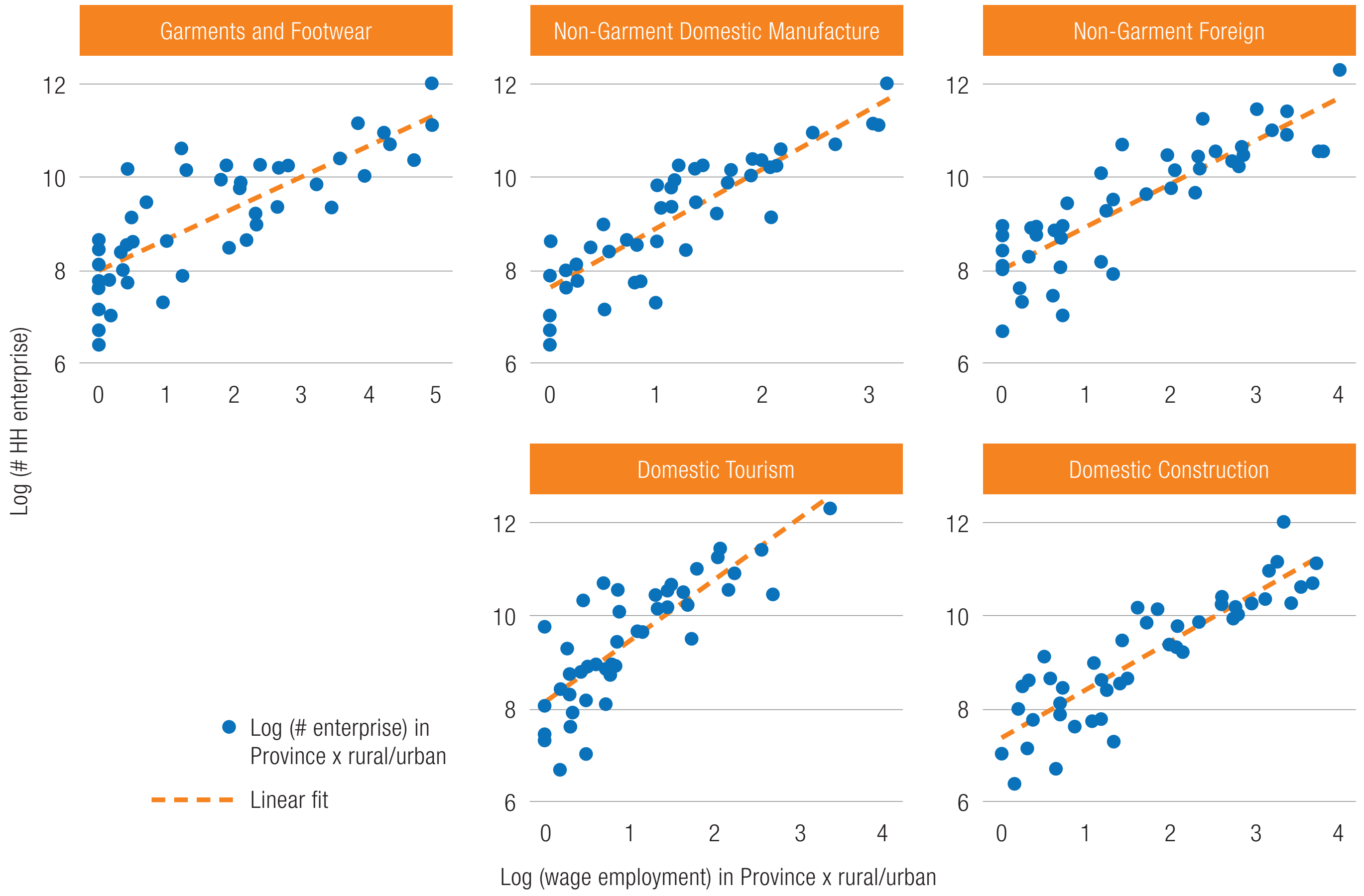


ប្រភព៖ World Bank's Enterprise Surveys.

ប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពមួយអាចជួយដល់ការងារច្រើនទៀតបាន តាមរយៈរៀបចំឱ្យមានតំណភ្ជាប់ក្នុងស្រុកជាមួយក្រុមហ៊ុននាំចេញឱ្យបានខ្លាំងក្លាជាងបច្ចុប្បន្ននេះ។ កម្ពុជានៅមានសកម្មភាពនាំចេញដោយប្រយោលធំជាងក្រុមហ៊ុននាំចេញដទៃទៀតនៅក្នុងតំបន់។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ មាន៤,៤ភាគរយនៃក្រុមហ៊ុននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាធ្វើការផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលសម្រាប់ការផលិតទំនិញនាំចេញ ប្រៀបជាមួយ ៣,៧នៃក្រុមហ៊ុននៅក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិក។ ក៏ប៉ុន្តែ ភាគរយរបស់ធាតុចូលនិងការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារសរុបដែលរកជាវនៅក្នុងស្រុកនៅទាបនៅឡើយ ប្រៀបជាមួយក្នុងតំបន់ ទាំងផ្នែកកាត់ដេរ (ដូចបានលើកឡើងខាងលើ) និងផ្នែកផលិតផ្សេងទៀត។ ឧទាហរណ៍ មានតែ២០ភាគរយនៃធាតុចូលទេដែលត្រូវបានរកជាវក្នុងស្រុកនៅប្រទេសកម្ពុជា ប្រៀបទៅនឹងជិត៦០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម និង៤០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា។ ការបង្កើនបានបណ្តាញតភ្ជាប់ទាំងនេះជាមួយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុកនឹងមិនគ្រាន់តែបង្កើតបានការងារថ្មីថែមទៀតប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែអាចនឹងជួយរក្សាក្រុមហ៊ុនការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនៅកម្ពុជាឱ្យបាននៅឋិតថេរយូរទៀតផង។

ការងារនៅវិស័យឯកជន រួមទាំងក្រុមហ៊ុនមានម្ចាស់ជាបរទេស ក៏អាចជួយលើកកម្ពស់សហគ្រាសគ្រួសារផងដែរ។ ខេត្តទាំងឡាយនៅកម្ពុជាដែលមានវត្តមានរោងចក្រកាត់ដេរច្រើនជាងគេ ក៏សម្បូរសហគ្រាសគ្រួសារដែរ ហើយតាមការរកឃើញកន្លងមក ខេត្តទាំងឡាយដែលមានកម្មកររោងចក្រ១០ភាគរយច្រើនជាងខេត្តដទៃ ក៏មានវត្តមានសហគ្រាសគ្រួសារ១ភាគរយច្រើនជាងដែរ។ សហគ្រាសគ្រួសារទាំងនោះអាចតម្រង់ទិសនៃការលក់ទៅរកឧស្សាហកម្មនោះផ្ទាល់តែម្តង តាមរយៈការលក់ទំនិញឬសេវាទៅឱ្យកម្មករក្នុងរោងចក្រ ឬមួយក៏អាចទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ទូទៅតាមរយៈសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចទូលំទូលាយនៅក្នុងខេត្តទាំងនោះ ដែលសម្បូរទៅដោយការងារមានប្រាក់ឈ្នួល។ ឧទាហរណ៍ តំបន់ណាមានរោងចក្រកាត់ដេរច្រើនក៏មានសហគ្រាសគ្រួសារច្រើនពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការលក់រាយនិងសេវាដឹកជញ្ជូនដែរ។ ជាមួយគ្នានោះ តំបន់ណាដែលមានរោងចក្រផលិតកម្មមានម្ចាស់ក្នុងស្រុកច្រើនក៏មានសហគ្រាសគ្រួសារច្រើន នៅក្នុងការលក់រាយនិងការផលិតទំនិញដែរ។ ស្រដៀងគ្នានេះ វិស័យទេសចរណ៍ជួយលើកកម្ពស់ហាងលក់រាយនិងសហគ្រាសនៅក្នុងវិស័យបដិសណ្ឋារកិច្ច (រូបទី២៣)។ សហគ្រាសឯកជនបង្កើតឱ្យមានបណ្តាញតភ្ជាប់ផ្តល់ ក៏ដូចជាផ្តល់ទំនិញនិងសេវាសម្រាប់ការទទួលទានប្រើប្រាស់របស់កម្មករនៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះ។ កំណើនរបស់វិស័យឯកជនក៏មានការពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសហគ្រាសគ្រួសារដែរ។

រូបទី២៣៖ ទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមករវាងការងារមានប្រាក់ឈ្នួល និងចំនួនសហគ្រាសមុខរបរមិនមែនដាំដុះ



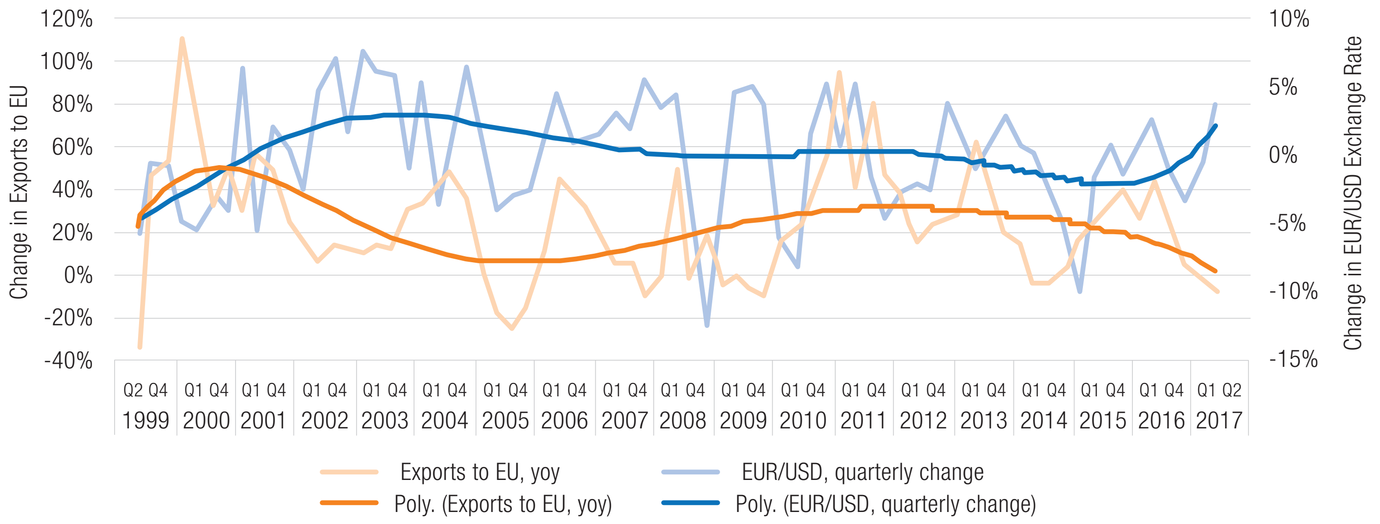
ប្រភព៖ ការប៉ាន់ស្មានរបស់អ្នកនិពន្ធផ្អែកលើទិន្នន័យរបស់របាយការណ៍ Cambodia SES 2014.

សម្គាល់៖ ខ្សែបន្ទាត់បង្ហាញការធ្លាក់ចុះត្រូវបានថ្លឹងថ្លែងដោយសមាសភាគប្រជាជនរស់នៅតាមតំបន់ជនបទ ឬទីប្រជុំជននៃខេត្តនីមួយៗ។ ចំណងជើងរបស់ផ្នែកនីមួយៗតំនាងឱ្យការប្រែប្រួលនៅក្នុងប្រភេទការងារមានប្រាក់ឈ្នួល។

ហានិភ័យម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចក៏នឹងបង្កើតហានិភ័យការងារដែរ

ប្រទេសកម្ពុជាកន្លងមកមានលទ្ធភាពរក្សាបានកំណើនរឹងមាំ និងស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចតាមរយៈដុល្លាររូបនីយកម្ម ប៉ុន្តែវាអាចនឹងបង្កឧបសគ្គដល់យុទ្ធសាស្ត្រការងារទៅថ្ងៃមុខទៀត។ ដែនកម្រិតរបស់ដុល្លាររូបនីយកម្មសម្រាប់កម្ពុជាត្រូវបានស្តែងឱ្យឃើញច្បាស់នៅពេលដែលសហភាពអឺរ៉ុបបានក្លាយជាដៃគូពាណិជ្ជកម្មដ៏ធំមួយរបស់កម្ពុជា។ ការប្រែប្រួលឡើងចុះរបស់ប្រាក់ដុល្លារជះឥទ្ធិពលខ្លាំងទៅលើវិស័យនៅខាងក្រៅដែលជួលពលករកម្ពុជាប្រហែល១៦ភាគរយក្នុងចំណោមពលករកម្ពុជាទាំងអស់។ ការឡើងថ្លៃប្រាក់ដុល្លារថ្មីៗនេះធៀបទៅនឹងប្រាក់អឺរ៉ូ និងរូបិយបណ្ណដទៃទៀត បានធ្វើឱ្យការនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ពីកម្ពុជាទៅសហភាពអឺរ៉ុបធ្លាក់ចុះ (រូបទី២៤)។ វាក៏កាត់បន្ថយផងដែរនូវពាណិជ្ជកម្មទេសចរណ៍ ពីព្រោះវាធ្វើឱ្យការធ្វើដំណើរមកកាន់ប្រទេសកម្ពុជាកាន់តែថ្លៃជាងមុនសម្រាប់ភ្ញៀវទេសចរដែលមិនមែនអាមេរិក។ ប្រការនេះបានជះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើល្បឿនបង្កើតការងារនៅក្នុងវិស័យទាំងនេះ ព្រមទាំងទស្សនវិស័យនៃការបង្កើតការងារនៅក្នុងផ្នែកផលិតកម្មផ្សេងៗទៀតដែលកំពុងលេចមុខឡើង។ ដុល្លាររូបនីយកម្មបានជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យមានលំហូរទុននិងឥណទានទៅក្នុងវិស័យមិនអាចជួញដូរបាន ដោយក្នុងនោះការកើនឡើងថ្មីៗនេះក្នុងការកៀរគរទុនគឺកើតមានដោយសារការវិនិយោគក្នុងវិស័យសំណង់ជាជាងលើគ្រឿងចក្រ និងគ្រឿងបរិក្ខារ។ ស្ថានភាពបែបនេះធ្វើឱ្យស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច (និងការងារ) របស់កម្ពុជាមានហានិភ័យ ជាពិសេស នៅក្នុងស្ថានភាពមួយដែលកម្ពុជាមិនទាន់មានគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុឯករាជ្យមួយ។

រូបទី២៤៖ កំណើននៃការនាំចេញទៅសហភាពអឺរ៉ុប និងអត្រាប្តូរប្រាក់អឺរ៉ូ និងដុល្លារអាមេរិក



ប្រភព: European Central Bank, IMF Directions of Trade Database.

និន្នាការទ្រង់ទ្រាយធំៗអាចធ្វើជាកាតាលីករជំរុញសេដ្ឋកិច្ចឱ្យឈានចូលដំណាក់កាលទី២ និងនៅបង្កើតការងារកាន់តែល្អឡើង

កត្តាកម្លាំងខាងក្រៅដែលកំពុងលេចមុខឡើងអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពការងាររបស់កម្ពុជាប្រែប្រួលរូបភាពនៅពេលអនាគត។ និន្នាការទ្រង់ទ្រាយធំៗទាំងនោះអាចបំផ្លាញសមត្ថភាពទាក់ទាញការវិនិយោគរបស់កម្ពុជា គំរាមកំហែងដល់ការងារពាក់ព័ន្ធការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនិងការងារក្នុងស្រុក ប៉ុន្តែវាក៏អាចផ្តល់ផងដែរនូវឱកាសឱ្យកម្ពុជាឈានចូលទៅក្នុងដំណាក់កាលទី២នៃការធ្វើសមាហរណកម្មសកលលោក ដែលមានលក្ខណៈសម្គាល់ដោយការវិនិយោគនិងការងារមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់។ និន្នាការធំគ្រាក់ៗចំនួនបួនមានការពាក់ព័ន្ធគ្នាពិសេសនៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា។

ទីមួយ ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងលំនាំនៃការប្រើប្រាស់ដោយសារការរីកចម្រើនផ្នែកនគរូបនីយកម្ម និងកំណើននៃវណ្ណៈអ្នកប្រើប្រាស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងក្នុងតំបន់អាស៊ី នឹងធ្វើឱ្យសមាសភាពនៃតម្រូវការក្នុងស្រុកនិងតម្រូវការសម្រាប់ការនាំចេញ ប្រែប្រួលទៅតាមហ្នឹងដែរ។ ទៅដល់ឆ្នាំ២០៣០ ជាង៩០ភាគរយនៃគ្រួសារក្នុងតំបន់អាស៊ីដែលកំពុងអភិវឌ្ឍ ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានចំណូលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីយកទៅចាយវាយលើការទទួលប្រើប្រាស់តាមចិត្តចង់ មានន័យថាពួកគេអាចមានមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់តម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការរស់នៅ ហើយនៅសល់ប្រាក់ចំណូលខ្លះទៀតផង។ ការរីកចម្រើនផ្នែកនគរូបនីយកម្មមានន័យថា គ្រួសារនឹងមានលទ្ធភាពទិញស្បៀងអាហារនិងសេវាដែលពួកគេធ្លាប់តែផលិតដោយខ្លួនឯងពីមុនមក។ ពួកគេក៏នឹងចាយវាយចំណូលរបស់ខ្លួនក្នុងភាគចំណែកមួយកាន់តែធំជាងមុនទៅលើស្បៀង អាហារ និងវត្ថុចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។ ត្រង់នេះនឹងនាំមកនូវទិដ្ឋភាពជំពាក់ទាក់ទងគ្នាពីរទៀត។ ទីមួយ តម្រូវការក្នុងស្រុកនឹងបង្វែរទិសទៅរកទំនិញនិងសេវាណាដែលកាន់តែប្លែកនិងកាន់តែមានតម្លៃខ្ពស់ជាងមុន។ ទីពីរ លំនាំនៃការធ្វើពាណិជ្ជកម្មក្នុងតំបន់នឹងបង្វែរទិសទៅបំពេញតម្រូវចិត្តរបស់ប្រជាជនដែលកាន់តែមាននិងរស់នៅតាមទីប្រជុំជននៃតំបន់អាស៊ីបូព៌ា ដែលត្រង់នេះមានន័យថាអាចមានការងារកាន់តែច្រើននិងកាន់តែមានតម្លៃខ្ពស់ថែមទៀតសម្រាប់កម្ពុជាដែរ។

ទីពីរ ប្រទេសមួយចំនួនដែលកំពុងឈានចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល អមដោយបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗកំពុងលេចឡើង និងការប្រែប្រួលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម នឹងជះឥទ្ធិពលទៅលើលំនាំធ្វើពាណិជ្ជកម្មសកល។ ឧស្សាហកម្មផលិតបែបអតិពលកម្មកំពុងតែនាំគ្នាចាកចេញពីប្រទេសចិន ដែលនឹងបើកឱកាសថ្មីៗសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍដទៃទៀត រាប់ទាំងប្រទេសកម្ពុជាផង។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រទេសថ្មីៗដែលកំពុងចូលរួមនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល មានកម្លាំងពលកម្មកំពុងលូតលាស់ច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់នៅតាមប្រភេទឧស្សាហកម្មដែលកម្ពុជាកំពុងមានឧត្តមភាពប្រៀបធៀប ដូច្នេះបានន័យថាវាលើកជាបញ្ហាប្រឈមដល់ជំហររបស់កម្ពុជាដែរ[13]។ ជាមួយគ្នានេះ រេខូបនីយកម្ម អាចនឹងកាត់បន្ថយឧត្តមភាពនៃការផលិតទំនិញជាខ្សែចង្វាក់តម្លៃនៅតាមបណ្តាសេដ្ឋកិច្ចដែលពលកម្មមានតម្លៃថោក ហើយអាចរេទិសរបស់ផលិតកម្មនិងពាណិជ្ជកម្មសកលលោកទៅរកប្រភពរបស់តម្រូវការវិញ។ ទន្ទឹមគ្នានោះ ផ្នែកផលិតកម្មអាចមកកាន់តែប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលក្នុងតំបន់ដែលកាន់តែកៀកទៅនឹងទីផ្សារប្រើប្រាស់ ហើយដូច្នេះវានឹងកាន់តែពង្រឹងចង្វាក់តម្លៃក្នុងតំបន់ជាជាងចង្វាក់តម្លៃសកលលោក។

13 ឧទាហរណ៍ ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិក កំពុងតែទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសថ្មីៗនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ហើយប្រទេសអេត្យូពីក៏កំពុងតែចាប់ផ្តើមពង្រីកសកម្មភាពផ្គុំដំឡើងឧស្សាហកម្មផលិតរបស់ខ្លួនដែរ។

ការបង្ហូរចេញនូវការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសដោយវិនិយោគិនអាស៊ី(ជាពិសេសពីប្រទេសចិន) ចូលទៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ បានក្លាយទៅជាភាគចំណែកមានទំហំកាន់តែគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងកញ្ចប់ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទូទាំងសកលលោក ដែលនេះអាចក្លាយជាប្រភពការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសថ្មី សម្រាប់យកមកធ្វើពិពិធកម្មការនាំចេញរបស់កម្ពុជា។ ចរន្តលេចឡើងនូវវិនិយោគិនថ្មីនៅអាស៊ីកំពុងតែកើតមានឡើងស្របពេលគ្នាដែលកម្ពុជាត្រូវប្រឈមនឹងការគំរាមកំហែងបាត់បង់ភាពអនុគ្រោះពន្ធគយសម្រាប់ទីផ្សារសហភាពអឺរ៉ុបនៅក្នុងរយៈពេលខ្លី និងសម្រាប់ទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិកនៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម។ និន្នាការទាំងនេះនឹងដើរតួកំណត់ទ្រង់ទ្រាយនៃការចូលរួមរបស់កម្ពុជានៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលដែលជាលក្ខណៈសណ្ឋានស្នូលមួយរបស់យុទ្ធសាស្ត្រមានទិសដៅបម្រើដល់ការនាំចេញដើម្បីកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

ទីបី ស្វ័យប្រវត្តិកម្មមានសក្តានុពលបង្កើតការងារបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ កាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្ន ថែមទៀត — ប៉ុន្តែវាក៏នឹងធ្វើឱ្យការងារដទៃទៀតវិនាសបាត់ទៅវិញដែរ។ ដំណើរការផលិតកម្មនៅតាមឧស្សាហកម្មនានាដែលធ្លាប់តែជាដំណាក់កាលស្តង់ដានៅក្នុងដំណើរការសមាហរណកម្មសកលលោក — មានដំណើរការផលិតរថយន្តជាដើម — កាន់តែមានភាពស្វ័យប្រវត្តិខ្លាំងជាងមុនជំនួសឱ្យការប្រើពលកម្មមនុស្សវិញ។ ក៏ប៉ុន្តែ បច្ចេកវិទ្យាកំពុងតែបង្កើតឡើងនូវការងារកាន់តែល្អជាងមុននៅតាមបណ្តាឧស្សាហកម្មនានា។ គ្រឿងចក្រកំពុងធ្វើឱ្យដំណើរការផលិតកម្មមានភាពប្រសើរឡើង ដូចជាបច្ចេកវិទ្យាកាត់គំរូលំនាំនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ជាដើម ឬក៏ធ្វើការកែលម្អគ្រឿងសម្រួលកែច្នៃស្បៀងអាហារដើម្បីបំពេញតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិសម្រាប់សុវត្ថិភាពអាហារបានកាន់តែប្រសើរ។ ការបង្កើតម៉ាស៊ីននៅតាមឧស្សាហកម្មអេឡិចត្រូនិកដែលកំពុងតែមានការលូតលាស់យ៉ាងលឿន គឺជាប្រភពការងារថ្មីមួយផងដែរ។ បច្ចេកវិទ្យាទូរសព្ទចល័ត និងអ៊ិនធឺណិត កំពុងតែបើកឱ្យមានទីផ្សារថ្មីៗ និងឧបករណ៍សន្សំសំចៃមានប្រសិទ្ធផលសម្រាប់ផលិតករខ្នាតតូច ក៏ដូចជាសម្រាប់សហគ្រាសលក់ដូរតាមគ្រួសារ និងកសិករជាលក្ខណៈគ្រួសារផងដែរ។ បច្ចេកវិទ្យានឹងជំនួសការងារដដែលៗហើយមានជំនាញទាប ប៉ុន្តែចរន្តនេះនឹងមិនទាន់កើតឡើងភ្លាមៗទេនៅក្នុងបណ្តាវិស័យឧស្សាហកម្មដែលរដ្ឋាភិបាលចង់ថែរក្សាទុកតទៅមុខទៀត ដោយសារថា គ្រឿងម៉ាស៊ីនមិនទាន់មាននៅឡើយ ថ្លៃក៏ខ្ពស់ ឬមួយមិនអាចងាយបត់បែនបាន (ប្រអប់ទី៥)។ ម៉ាស៊ីននឹងលុបបំបាត់ការងារមួយចំនួន ប៉ុន្តែការប្រែប្រួលធំជាងនេះទំនងជាប្រភេទកិច្ចការដែលត្រូវធ្វើនៅក្នុងរង្វង់ការងារនីមួយៗមានភាពទំនើបជឿនលឿនជាងមុន ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករមានកម្រិតជំនាញកាន់តែខ្ពស់ និងច្រើនមុខថែមទៀត។

ប្រអប់ទី៥៖ តើអាចមានជាងកាត់ដេរជាមនុស្សយន្ត (Sewbots) ទេ? ប្រហែលជាមិនទាន់ទៅរួចទេ...

អត្ថបទចេញផ្សាយកាលពីពេលថ្មីៗនេះបានធ្វើការប៉ាន់ស្មានថា ការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ានឹងត្រូវបានជំនួសដោយម៉ាស៊ីនអស់វិញក្នុងអំឡុងពេល១៥ឆ្នាំទៀត។ បើដូច្នោះមែន វាជារឿងមួយគួរឱ្យភ័យរន្ធត់ ពីព្រោះឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃ៥ប៊ីលានដុល្លារអាមេរិកមួយនេះ ជាប្រភព៨០ភាគរយនៃការនាំចេញ(ឆ្នាំ២០១៥)របស់ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា និងផ្តល់ការងារដល់មនុស្សជាង៨៥០០០០នាក់។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ការពិនិត្យឱ្យជិតដល់បន្តិចទៅលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនេះបានឱ្យដឹងថា ការព្យាករហាក់ដូចជាហួសហេតុបន្តិចហើយ ជាពិសេសសម្រាប់រយៈពេលខ្លី។ ការងារដែលមិនអាចធ្វើស្វ័យប្រវត្តិកម្មបាន — មានដូចជាការផលិតសម្លៀកបំពាក់ជាលក្ខណៈឯកទេស និងមុខការដែលប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងដែលស្ថិតនៅខ្ពស់ក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃ — នឹងនៅតែមានតទៅមុខទៀត។ ជាមួយគ្នានោះ ការងារថ្មីៗច្រើនបែបទៀតនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងការបញ្ជានិងការងារជួសជុលគ្រឿងម៉ាស៊ីន ការដំឡើងកម្មវិធីសម្រាប់ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីនដើម្បីតម្រូវតាមស្ទីលសម្លៀកបំពាក់ថ្មី និងការរៀបចំឌីហ្សាញផ្ទៃនៅក្នុងរោងកាត់ដេរឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ប្រតិបត្តិការម៉ាស៊ីនជាដើម។

មានកត្តាច្រើនដែលត្រូវយកមកផ្គុំចូលគ្នាដើម្បីឱ្យគ្រឿងម៉ាស៊ីនចាប់ផ្តើមជំនួសមនុស្សបាន ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នគ្មានកត្តាណាមួយកំពុងកើតឡើងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដូចការគិតទុកនៅឡើយទេ៖

1. **អត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីនដើម្បីជំនួសពលកម្ម។** ខណៈដែលបច្ចេកវិទ្យាត្រូវបានយកមកប្រើនៅតាមផ្នែកខ្លះនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ គេមិនទាន់ឃើញមានគ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលអាចជំនួសដំណើរការកាត់-ដេរ-តម្រឹម (cut-make-trim/CMT) បាននៅឡើយទេ ដែលជាដំណើរការប្រើប្រាស់មនុស្ស៧០ភាគរយនៃចំនួនកម្មករឱ្យធ្វើជាប្រតិបត្តិករម៉ាស៊ីនដេរ។ ខណៈដែលម៉ាស៊ីន CMT ដំបូងគេត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានវត្តមាននៅលើទីផ្សារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ក៏ដោយ ក៏ម៉ាស៊ីននេះអាចផលិតបានតែផ្ទាំងក្រណាត់ធម្មតាសម្រាប់អាវយឺត tee-shirt ដែលដេរប្រាំបីដំណាក់កាលតែប៉ុណ្ណោះ ដែលនៅសាមញ្ញនៅឡើយប្រៀបទៅនឹងសម្លៀកបំពាក់ដែលត្រូវការដេរ៧៨ដំណាក់កាល។
2. **កិច្ចការប្រចាំដែលគ្រាន់តែមានការប្រែប្រួលបន្តិចបន្តួច។** ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់ប្រែប្រួលលឿនណាស់។ ខណៈដែលកម្មករងាយរៀនចេះដេរជ្រុងក្រណាត់ថ្មី ចេះសន្ទឹងសាច់ក្រណាត់ថ្មី និងចេះថែមក្បាច់លម្អថ្មី ម៉ាស៊ីននឹងមិនអាចមានភាពបត់បែនបានដូចមនុស្សរាប់ឆ្នាំតទៅមុខទៀត។
3. **តម្លៃពលកម្មខ្ពស់ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងថ្លៃចំណាយលើម៉ាស៊ីនដេរ។** ថ្វីបើថ្លៃពលកម្មកំពុងកើនឡើងនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅវៀតណាមមែន វាក៏នៅតែទាបជាងថ្លៃម៉ាស៊ីននៅឡើងទេ។ ខណៈដែលម៉ាស៊ីនកាត់អាវយឺត tee-shirts ត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មានថានឹងអាចរួចថ្លៃរបស់វាវិញក្នុងរង្វង់ពីរឆ្នាំ (ស្មើនឹងថ្លៃប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ) ម៉ាស៊ីនក៏ចាំបាច់ត្រូវផ្លាស់ញឹកញាប់ទៅតាមការផ្លាស់ប្តូរម៉ូតសម្លៀកបំពាក់ដែរ។

ប្រភព៖ របាយការណ៍អង្គការ ILO (2016), Frederick (2017), http://softwearautomation.com/

ទីបួន កម្ពុជាជាប្រទេសមានមនុស្សវ័យក្មេងច្រើននៅក្នុងតំបន់មួយដែលមានមនុស្សជរាច្រើន ដែលមានន័យថាទំនងជានឹងអាចមានឱកាសការងារថ្មីនិងល្អៗនៅក្នុងប្រទេសជិតខាងដែលទំហំរបស់កម្លាំងពលកម្មកំពុងតែរួញ។ ទំហំរបស់កម្លាំងពលកម្មបានកើនដល់កំពូលនៅក្នុងប្រទេសជិតខាងរបស់កម្ពុជា ដូចជាប្រទេសថៃ វៀតណាម និងចិន ជាដើម។ ប្រទេសមានជាងនេះ ដូចជាប្រទេសសិង្ហបុរី និងជប៉ុន បានទៅហួសពីចំណុចកំពូលនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួនហើយ ហើយកំពុងតែជួបការលំបាកក្នុងការខ្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម។ ត្រង់នេះជាឱកាសមួយសម្រាប់ពលករកម្ពុជាស្វែងរកការងារនៅក្នុងប្រទេសដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាង និងដែលអាចតម្រូវឱ្យមានជំនាញកាន់តែខ្ពស់ដែរ។ បានន័យថា វាអាចនាំមកនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្ពុជា ប្រសិនបើកម្ពុជាត្រៀមយន្តការនានាឱ្យហើយជាស្រេចដើម្បី ទាក់ទាញពលករទាំងនោះត្រឡប់កម្ពុជាវិញ បន្ទាប់ពីពួកគេបានធ្វើការមានបទពិសោធន៍បង្កើនជំនាញរបស់ខ្លួន។

គោលនយោបាយសម្រាប់អនាគតការងារ ស្របទៅតាមចក្ខុវិស័យរបស់កម្ពុជា សម្រាប់ឆ្នាំ២០៥០

និន្នាការបច្ចុប្បន្នព្យាករណ៍ឱ្យឃើញនូវទិដ្ឋភាពការងារមួយដែលមានលក្ខណៈស្ពឹកស្រពន់បន្តិចមែន ប៉ុន្តែនិន្នាការទ្រង់ទ្រាយធំៗដែលកំពុងលេចឡើងអាចនាំមកនូវឱកាសការងារថ្មីនិងកាន់តែល្អសម្រាប់កម្ពុជា ប្រសិនបើគោលនយោបាយចាំបាច់នានាត្រូវបានដាក់ចេញហើយជាស្រេចសម្រាប់ទាញយកផលចំណេញពីនិន្នាការទាំងនោះ។ របាយការណ៍នេះស្នើឡើងនូវយុទ្ធសាស្ត្រទ្វេមុខព្រួញសម្រាប់បង្កើតការងារកាន់តែល្អនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ (i) ខិតខំទាញយកផលអតិបរមាពីការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និង (ii) សម្របរបៀបវារៈក្នុងស្រុកឱ្យត្រូវគ្នាជាមួយគោលដៅការងារ។ ចំណុចទាំងពីរនេះប្រទាក់ក្រឡាគ្នាទៅវិញទៅមក។ គន្លឹះឈានទៅបង្កើនគុណភាពការងាររបស់កម្ពុជាគឺការបោះជំហានទៅកាន់ដំណាក់កាលទី២នៃសមាហរណកម្មសកលលោក ដែលនឹងត្រូវពាក់ព័ន្ធជាមួយការទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃខ្ពស់ជាងមុន ជួយគាំទ្រឱ្យការតភ្ជាប់បណ្តាញរវាងក្រុមហ៊ុននាំចេញនិងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូល និងបង្កើនជំនាញរបស់ពលករថែមទៀត។ ការធ្វើបែបនេះនឹងតម្រូវឱ្យអ្នករៀបចំគោលនយោបាយប្រកាន់យកគោលនយោបាយទាំងឡាយ ដែលសំដៅទាក់ទាញការវិនិយោគប្រទេសមានគុណភាពកាន់តែខ្ពស់ និងត្រៀមលក្ខណៈរបស់ពលករនិងធុរកិច្ចដែលមានម្ចាស់ក្នុងស្រុកឱ្យបង្កើតការងារកាន់តែប្រសើរពីការវិនិយោគនេះ។ វិធានការនេះនឹងមានប្រសិទ្ធភាព លុះត្រាតែដរាបណាកម្ពុជាផ្ចង់ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកសាងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងស្រុក តាមរយៈការកែទម្រង់គោលនយោបាយនៅក្នុងរយៈពេលខ្លីនិងរយៈពេលវែង សំដៅបង្កើតការងារបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្ន។

គោលនយោបាយចំនួនប្រាំពីរអាចជួយក្រុមហ៊ុន កម្មករ និងវិនិយោគិនបរទេសឱ្យជម្នះបានភាពរឹតត្បិតដែលរារាំងដល់ការបង្កើតការងារតាមរយៈការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងផលកំពប់ហៀររបស់ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសសម្រាប់ការងារនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុក។ ការវិភាគធ្វើជាមូលដ្ឋានរបស់របាយការណ៍នេះបានកំណត់អត្តសញ្ញាណបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗដល់ការបង្កើនគុណភាពការងាររបស់កម្ពុជា និងដល់បណ្ដាវិស័យដែលចាំបាច់ត្រូវមានអន្តរាគមន៍របស់គោលនយោបាយ។ យើងបានជ្រើសយកគោលនយោបាយមួយចំនួនដើម្បីជម្នះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ផ្អែកលើការងារវិភាគក្នុងរង្វង់ប្រទេសកម្ពុជា ក៏ដូចជាបទពិសោធន៍របស់ប្រទេសផ្សេងទៀតក្នុងការប្រឹងជម្នះបញ្ហាប្រឈមប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ។ គោលនយោបាយទាំងនេះមានគោលដៅបំពេញបន្ថែមឱ្យគោលនយោបាយតាម វិស័យ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងដោយសារវាឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យថាវានឹងមានឥទ្ធិពលអាចធ្វើទៅបានមានចីរភាព ហើយអាចវាស់វែងបាន។ ជាងនេះទៅទៀត គោលនយោបាយទាំងនេះ មានភាពត្រួតស៊ីគ្នាជាមួយនឹងចតុកោណទាំងបួននៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងជាមួយគោលនយោបាយជា«បរិស្ថាន»និងជា«ស្នូល»ផងដែរ។ ម៉ាទ្រីសនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ១ផ្ដល់នូវផែនទីស្ដីពីជម្រើសគោលនយោបាយនៅក្នុងឯកសារនេះ ឱ្យស៊ីគ្នាទៅនឹងដំណាក់កាលទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និងធ្វើអត្តសញ្ញាណកម្មភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលដែលអាចដឹកនាំកិច្ចការនៅក្នុងផ្នែកគោលនយោបាយនីមួយៗ។ ដើម្បីអនុវត្តសំណើគោលនយោបាយទាំងនេះឱ្យបានជោគជ័យ ចាំបាច់ត្រូវមានការសម្របសម្រួលគ្នារវាងស្ថាប័នទាំងអស់របស់រដ្ឋាភិបាលផងដែរ។

រូបទី២៥៖ គោលនយោបាយប្រាំពីរសំណុំសម្រាប់បង្កើតការងារកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានបរិយាប័ន្ននៅកម្ពុជា

១. ការធ្វើពិពិធកម្មវិស័យនាំចេញនិងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ ឬផ្នែកណាមួយនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃ

ការធ្វើពិពិធកម្មផលិតផលនាំចេញរបស់កម្ពុជាដើម្បីបញ្ចូលសកម្មភាពមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ អាចទាក់ទាញបានការងារកាន់តែមានផលិតភាពដែលផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលកាន់តែខ្ពស់។ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការបង្កើតការងារកាន់តែល្អ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយចាំបាច់ត្រូវផ្ដោតលើគោលនយោបាយទាំងឡាយណា ដែលទាក់ទាញបានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសដែលមានអំណោយផលការងារ (ពីទីផ្សារសកលលោកនិងទីផ្សារកំពុងលេចឡើងក្នុងតំបន់) និងដើម្បីរុញសេដ្ឋកិច្ចឱ្យចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់(ឬផ្នែកខ្លះនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃ) រួមទាំងផ្នែកសេវាបម្រើឱ្យការនាំចេញផងដែរ។ កាន់តែជាក់លាក់ទៅទៀត អ្នកធ្វើគោលនយោបាយចាំបាច់ត្រូវកាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយក្នុងការនាំចូលនិងនាំចេញ ដែលអាចធ្វើបានតាមរបៀបមួយចំនួន មាន៖ (i) ធ្វើទំនើបកម្មនីតិវិធីក្នុងកិច្ចសម្របសម្រួលពាណិជ្ជកម្ម; (ii) អភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធភស្តុភារកម្ម; (iii) សម្រួលបែបបទឆ្លងដែនឱ្យសាមញ្ញ; (iv) ផ្ដល់ប្រការលើកទឹកចិត្តប្រភេទថ្មីទៀតដែលសំដៅទៅលើការវិនិយោគជាក់លាក់; និង (v) បង្កើតឱ្យមានកិច្ចសម្រួលផ្នែកធានារ៉ាប់រង។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយក៏ចាំបាច់សិក្សាមើលផងដែរនូវមធ្យោបាយសម្រាប់រក្សាភាពអនុគ្រោះរបស់កម្ពុជាដើម្បីលទ្ធភាពនាំចេញផលិតផលបែបអតិពលកម្មចូលទៅកាន់ទីផ្សារសំខាន់ៗ នៅពេលដែលកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងស្ដីពីភាពអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុបកាន់តែខិតជិតមកដល់។

សម្រាប់អនាគតខ្លីខាងមុខ អាទិភាពគួរត្រូវបានផ្តល់ចំពោះទិសដៅគោលនយោបាយខាងក្រោមនេះ៖

- ងាកចេញពីការផ្តល់រយៈពេលលើកលែងពន្ធលើប្រាក់ចំណេញ ដោយបែរទិសទៅធ្វើការផ្តល់ប្រការលើកទឹកចិត្តឱ្យរលូនមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងគោលដៅទាក់ទាញការវិនិយោគឯកជនលើគ្រឿងយន្ត ក្នុងនោះមានដូចជាការផ្តល់ឥណទានពន្ធដារលើការវិនិយោគលើមូលធនទ្រព្យ និងផ្ទេរបច្ចេកវិទ្យា ជាដើម។ ប្រការលើកទឹកចិត្តទាំងនេះនឹងជួយដល់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបង្កើនសមត្ថភាពនៃដំណើរការផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ហើយតាមរយៈនេះបង្កើនការវិនិយោគទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុក និងបង្កើនផលិតភាពពលកម្មទៀតផង។
- ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនិងសម្រួលឱ្យសាមញ្ញមានប្រសិទ្ធភាពនូវតម្រូវការបែបបទគយ និងដំណើរការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ការនាំចេញនិងនាំចូល។ វិធានការបែបនេះនឹងជួយសន្សំសំចៃពេលវេលានិងចំណាយថ្លៃដើមរបស់ពាណិជ្ជករ ធ្វើឱ្យការនាំចេញរបស់កម្ពុជាកាន់តែមានភាពប្រកួតប្រជែងខ្លាំងថែមទៀតនៅលើទីផ្សារសកលលោក។
- ចុះហត្ថលេខា រៀបចំសម្រេច និងអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម និងកិច្ចព្រមព្រៀងវិនិយោគជាមួយដៃគូពាណិជ្ជកម្មធំៗរបស់កម្ពុជាដើម្បីធ្វើឱ្យគោលដៅ និងផលិតផលសម្រាប់នាំចេញកាន់តែមានភាពចម្រុះសម្បូរបែប។ ការរក្សាឱ្យបាននូវភាពអនុគ្រោះពន្ធចូលទីផ្សារធំៗនឹងជួយឱ្យសម្រេចគោលដៅនេះ។

សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម៖

- ដាក់ចេញវិធានការកាត់ពន្ធខ្នាតធំសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍ (R&D) និងសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដើម្បីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមហ៊ុនឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះនៅក្នុងការវិនិយោគរបស់ខ្លួន។ ការវិនិយោគលើផ្នែកទាំងនេះនឹងមិនគ្រាន់តែផ្តល់ផលឱ្យវិនិយោគិនម្នាក់ឯងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាត្រូវបានរំពឹងទុកថានឹងបង្កើតឱ្យមានសកម្មភាពហៀរកំពប់ជាប្រយោជន៍ដល់សេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុកថែមទៀត តាមរយៈការផ្ទេរចំណេះដឹងនិងបច្ចេកវិទ្យា។
- ការធ្វើស្វ័យប្រវត្តិកម្មដំណើរការចេញវិញ្ញាបនបត្រអនាម័យ និងភូតគាមអនាម័យដោយជំរុញការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។ តាមរយៈការបំពេញបានតាមស្តង់ដាវិញ្ញាបនបត្រអន្តរជាតិ ប្រទេសកម្ពុជានឹងមិនគ្រាន់តែធានាបានគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ផលិតផលកសិកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏នឹងជួយគាំទ្រដល់ការនាំចេញកសិផលទៅបំពេញឱ្យតម្រូវការកាន់តែកើនឡើងរបស់ប្រជាជនក្នុងតំបន់និងក្នុងទីប្រជុំជនទៀតផង។

ចាំបាច់ត្រូវមានកិច្ចការវិភាគថែមទៀត ដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវភាពរាំងស្ទះនានាដល់ការពង្រីកមូលដ្ឋាននៃការនាំចេញ និងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសរបស់កម្ពុជា។ ការវិភាគនេះអាចរួមបញ្ចូលការសិក្សារកមើលគំរូសម្រាប់ធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចដោយឈរពីជ្រុងទស្សនៈនៃការធ្វើពិពិធកម្មពាណិជ្ជកម្ម និងការចូលរួមក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល រួមទាំងនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដែរ (ប្រអប់ទី៦)។ វានឹងមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងរកឱ្យឃើញនូវឧបសគ្គនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មបច្ចុប្បន្ន និងជំនាញទាំងឡាយដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ពេលអនាគត នៅពេលដែលការវិនិយោគត្រូវការពេលវេលាទម្រាំវារីកចម្រើនរឹងដៃរឹងជើង។ គោលនយោបាយទាំងឡាយណាដែលលើកស្ទួយការធ្វើអន្តរកាលរបស់កម្ពុជាចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល ដូចជាឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចជាដើមដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការងាររបស់ស្ត្រី ក៏គួរតែគាំទ្រដល់ភាពបរិយាប័ន្នក្នុងការងារផងដែរ។

គោលនយោបាយទាំងឡាយដែលយើងបានកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្រាប់ការធ្វើពិពិធកម្មការនាំចេញ និងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសឱ្យចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ ឆ្លើយតបទៅនឹង «បរិស្ថានរួមនៅក្នុងរង្វង់ដែននៃដំណាក់កាលទី៤របស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ»។ ទីភ្នាក់ងារចម្បងៗសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយទាំងនេះអាចមាន ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងអគ្គនាយកដ្ឋានកសិកម្ម។

ប្រអប់ទី៦៖ គោលនយោបាយសម្រាប់ឈានឡើងខ្សែចង្វាក់តម្លៃនៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍របស់កម្ពុជា

ថ្វីបើវិស័យទេសចរណ៍របស់កម្ពុជាបង្កើតបានការងារល្អៗ និងផលកំពប់ហៀរជុំកំភួនទៅដល់និងបណ្តាញតភ្ជាប់ជាមួយផ្នែកដទៃទៀតរបស់សេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុកក៏ពិតមែន ក៏សក្តានុពលការងាររបស់វិស័យនេះមិនទាន់បានគេប្រើប្រាស់ឱ្យបានពេញទំហឹងនៅឡើយទេ។ វិស័យនេះបង្កើតបានការងារ និងឱកាសព្រមគ្នាជាមួយខ្សែចង្វាក់តម្លៃ រួមទាំងនៅក្នុងវិស័យបឋមដែលភាគច្រើនមានការចូលរួមពាក់ព័ន្ធរបស់ជនក្រីក្រភាគច្រើនរបស់កម្ពុជា (World Bank 2017)។
វិស័យទេសចរណ៍អាចជាមធ្យោបាយមួយសម្រាប់អភិវឌ្ឍការងារនៅក្នុងតំបន់ទាំងឡាយណាដែលឱកាសសម្រាប់អភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម នៅមានកម្រិត។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាកម្ពុជាជាប្រទេសមួយដែលសម្បូរមរតកវប្បធម៌ដ្ឋានបុរាណវិទ្យាមានតម្លៃនៅក្នុងពិភពលោកក៏ដោយ ក៏វិស័យទេសចរណ៍របស់ខ្លួនជាទូទៅនៅមានតម្លៃទាប ហើយមានបណ្តាញតភ្ជាប់តិចតួចឬមិនផ្លូវការជាមួយសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុក។ ខណៈដែលវាបង្កើតបានការងារច្រើនមែន ប៉ុន្តែការងារទាំងនោះច្រើនតែមានគុណភាពទាប ហើយមិនសូវមានភាពបរិយាប័ន្នទូលំទូលាយសមតាមសក្តានុពលដែលវិស័យអាចបង្កើតបានសោះ។

ធនាគារពិភពលោកបានរកឃើញអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោមនេះ សម្រាប់ជួយគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យទេសចរណ៍របស់កម្ពុជាបន្តទៅមុខទៀត (សូមមើលរបាយការណ៍ World Bank 2017)៖

- **កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងបណ្តាញតភ្ជាប់ផ្លូវនៅផ្ទៃក្នុងនៃប្រទេសកម្ពុជា។** កំណើននគរូបនីយកម្មនិងទេសចរណ៍មានន័យថាប្រទេសនេះចាំបាច់ត្រូវមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងបណ្តាញផ្លូវដឹកជញ្ជូនឱ្យប្រសើរជាងបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងភាពចាំបាច់របស់ពលរដ្ឋក្នុងស្រុកនិងភ្ញៀវទេសចរ លៃលកជាមួយបញ្ហាចរាចរណ៍ និងកសាងភាពរឹងមាំស្វិតស្វាញរបស់វិស័យនេះ។
- **អភិវឌ្ឍឱ្យមានទីផ្សារ ផលិតផល និងសេវាកម្មទេសចរណ៍ថ្មីៗទៀត។** ឧទាហរណ៍ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយអាចពិនិត្យមើលការលើកទឹកចិត្តដល់ការអភិវឌ្ឍផ្នែកជាក់លាក់របស់ខ្សែចង្វាក់តម្លៃក្នុងផ្នែកទេសចរណ៍ រួមមានទេសចរណ៍នៅតំបន់ការពារ ទេសចរណ៍ក្នុងស្រុក និងធុរកិច្ចនិងព្រឹត្តិការណ៍ទេសចរណ៍។ ជាសារៈសំខាន់ដែរក្នុងការបង្កើនការគ្រប់គ្រងគោលដៅទេសចរណ៍ប្រសិនបើមានកន្លែងណាមានសក្តានុពលអាចទាញយកផលបាន។
- **ជួយគាំទ្រផលិតករនិងអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាហារ វត្ថុសិប្បកម្ម និងទំនិញនិងសេវាផ្សេងៗទៀតឱ្យមានលទ្ធភាពចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃទេសចរណ៍។** ត្រង់នេះអាចរួមមានការជួយគាំទ្រដល់សហគ្រាសឱ្យផលិតផលិតផលកម្ពុជាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារ ឬបង្កើតសមាគមក្នុងចំណោមកសិករ និងអ្នកកែច្នៃម្ហូបអាហារ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ស្បៀងផលិតក្នុងស្រុកទៅឱ្យសណ្ឋាគារ។ ធ្វើដូច្នេះនឹងបង្កើនអត្ថប្រយោជន៍ទូទៅរបស់ទេសចរណ៍ឱ្យទៅដល់ទីដៅសំខាន់ៗ។
- **ពង្រីកនិងបង្កើនជំនាញរបស់ពលករក្នុងមូលដ្ឋាន ហើយទន្ទឹមគ្នានោះដែរពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងផ្នែកសាធារណៈនិងផ្នែកឯកជនដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធវិស័យទេសចរណ៍។** ក្នុងនេះអាចមានការលើកស្ទួយភាពជាដៃគូរវាងផ្នែកសាធារណៈនិងផ្នែកឯកជនរវាងរដ្ឋាភិបាលនិងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យផ្តល់និងបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមានគុណភាពសម្រាប់យុវជន និងស្ត្រីមកពីសហគមន៍ក្រីក្រ ដើម្បីឱ្យគេទទួលបានជំនាញនិងចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ ហើយតាមរយៈនេះជួយបង្កើនលទ្ធភាពរកការងារបានធ្វើដល់ពួកគេផង។ ការសហការកាន់តែទូលំទូលាយក្នុងចំណោមពលករក្នុងស្រុក កសិករ សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម និងសមាគមទេសចរណ៍ ក៏នឹងជួយពង្រីកនិងបង្កើនជំនាញបានថែមទៀតដែរ។

២. សម្រួលដំណើរការនីតិវិធីឱ្យប្រសើរឡើង និងកាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមលើការបង្កើតនិងពង្រីកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម

ការលក់របស់ក្រុមហ៊ុនចាបាច់ត្រូវមានការរីកចម្រើនដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពជួលកម្មករថ្មីថែមទៀត។ ចំណុចនេះចង្អុលទៅរកគោលនយោបាយនានាដែលមានទិសដៅឆ្ពោះទៅពង្រីកលទ្ធភាពចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានផលហៀរកំពប់ទៅលើការបង្កើតការងារ។ គោលនយោបាយមួយសំណុំអាចជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតក្រុមហ៊ុនថ្មី និងការពង្រីករបស់វាថែមទៀត។ សំណុំគោលនយោបាយចំនួនបួនត្រូវបានធ្វើអត្តសញ្ញាណថាមានសារៈសំខាន់ពិសេសសម្រាប់បង្កើតការងារបានកាន់តែច្រើននិងកាន់តែល្អថែមទៀតក្នុងន័យចៀសវាងស្ថានភាពដែលមានបុគ្គលិកចេញចូលច្រើនពេក។

ទីមួយ កាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយលើការធ្វើធុរកិច្ចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក។ គោលនយោបាយក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពី «ការវាយតម្លៃបរិយាកាសវិនិយោគរបស់កម្ពុជា» (Cambodia Investment Climate Assessment Report) ដែលមានសារៈសំខាន់ពិសេសសម្រាប់កំណើនការងារ រួមមាន៖

- កាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមលើការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងសម្រួលនីតិវិធី ដោយៈ (i) ពិនិត្យឡើងវិញនិងកាត់បន្ថយថ្លៃសេវាសម្រាប់ការចាប់ផ្តើមធ្វើអាជីវកម្ម និងពិចារណាលទ្ធភាពអនុវត្តថ្លៃរាបស្មើមួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីតម្លៃរបស់សេវាកម្ម និង (ii) ដាក់ឱ្យប្រើនូវវេទិកាអនឡាញតែមួយសម្រាប់ការចុះបញ្ជីធុរកិច្ច ដោយធ្វើសមាហរណកម្មដំណើរការបង្កើតក្រុមហ៊ុនជាមួយនឹងការចុះបញ្ជីនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ,
- បង្កើនគុណភាពរបស់រដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងដីធ្លីដោយបញ្ចប់ការចេញប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីធ្លីនៅក្នុងប្រទេស និងបង្កើតប្រព័ន្ធអនឡាញចុះបញ្ជីរួមគ្នាមួយ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងព័ត៌មានអំពីម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ និងព័ត៌មានអំពីសុរិយោដី.,
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវយន្តការដោះស្រាយជម្លោះពាណិជ្ជកម្ម ដោយពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងករណីដែលមានស្រាប់នៅតុលាការ និងពិចារណាលើការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសំណុំរឿងអេឡិចត្រូនិចសម្រាប់ចៅក្រម និងមេធាវី និង
- សម្របសម្រួលការអនុវត្តក្របខណ្ឌច្បាប់ក្ស័យធន ដោយបង្កើតវិជ្ជាជីវៈរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងភាពក្ស័យធន និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់វិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជនពាក់ព័ន្ធជាមួយបញ្ហាក្ស័យធន។

ទីពីរ រៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធអេកូមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកបង្កើនជំនាញ និងចំណេះដឹងអំពីអាជីវកម្ម។ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអេកូរបស់ទីក្រុងភ្នំពេញដែលកំពុងតែចាប់កំណើតឱ្យកាន់តែមានភាពស៊ីជម្រៅ និងពង្រីកពេញផ្ទៃប្រទេសបាន រដ្ឋាភិបាលគួរធ្វើអាទិភាព៖

- រៀបចំឱ្យមានដំណើរការផ្លូវការជាលក្ខណៈស្ថាប័នមួយ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កិច្ចសន្ទនារវាងសាធារណៈនិងឯកជន (PPD) សម្រាប់ឱ្យវិស័យឯកជនលើកឡើងនូវកង្វល់របស់ពួកគេដើម្បីពិភាក្សាគ្នារកដំណោះស្រាយដែលអាចមាន និង
- ផ្តល់ការគាំទ្រជាសាធារណៈបន្ថែមទៀតដល់ សហគ្រិនភាព និងនវានុវត្តន៍ ដោយការគាំទ្ររចនាសម្ព័ន្ធ រួមមានទាំងកន្លែងបណ្តុះពន្លកអាជីវកម្ម និងវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ។ ការផ្តល់មូលនិធិដល់រចនាសម្ព័ន្ធទាំងនេះអាចធ្វើទៅបានដោយចំណុះក្រោមលក្ខខណ្ឌថាតើបានលទ្ធផលបែបណាខ្លះ។

ទីបី បង្កើនលទ្ធភាពរកបានហិរញ្ញវត្ថុតាមរយៈកម្មវិធីសម្បទានមួយ និងការលើកទឹកចិត្តផ្នែកសារពើពន្ធ។ ក្នុងនោះរួមមាន៖

- ផ្ញើហិរញ្ញប្បទានដល់«មូលនិធិការងារ» (Jobs Fund) ដើម្បីគាំទ្រដល់ផ្នែកផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានសក្តានុពលបង្កើតការងារខ្ពស់តាមរយៈជំនួយបច្ចេកទេស និងជំនួយសម្បទានបង្គ្រប់សម្រាប់ប្រភេទចំនួនបី៖ (ក) ការពង្រឹងឡើងវិញនូវបណ្តាសកម្មភាពអាជីវកម្មដែលនៅជាប់គ្នាជាជុំៗឬជាក្រុមហ៊ុនតូចៗ ដើម្បីឱ្យពួកគេមានលទ្ធភាពប្រកួតលើទីផ្សារជាតិ (អាចទីផ្សារអន្តរជាតិដែរ) (មានក្រុមហ៊ុនកែច្នៃផលិតផលកសិកម្មជាដើម); (ខ) បង្កើនការគាំទ្រដល់អ្នកមានសក្តានុពលធ្វើជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុករបស់ខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសដែលមានស្រាប់ និងដែលកំពុងចាប់កំណើត ដូចជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរនិងក្រុមហ៊ុនអេឡិចត្រូនិក ជាដើម និង (គ) គម្រោងវិនិយោគក្នុងស្រុកដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់ក្នុងការបង្កើតការងារ និង
- នៅក្នុងអភិក្រមមួយមានរយៈពេលវែងឆ្ងាយបន្តិច គួរពិចារណាបន្ថយទំហំនៃការវិនិយោគដែលកំណត់សិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកដើម្បីទទួលបានប្រការលើកទឹកចិត្តផ្នែកសារពើពន្ធ ដោយសារថាលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះមានសក្តានុពលរាំងខ្ទប់ការចូលរួមរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម។

ទីបួន បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកក្នុងការជួលនិងរក្សាកម្មករ ដោយ៖

- បង្កើតនិងពង្រឹងយន្តការអន្តរការី (វេទិកាផ្គូផ្គងការងារ និងទីភ្នាក់ជាតិមុខរបរនិងការងារ សូមមើលខាងក្រោម) និង
- ឧបត្ថម្ភទុនដល់អត្ថប្រយោជន៍ជាមូលដ្ឋានមួយចំនួន (ដូចជា ភាពគ្រប់ដណ្តប់សេវាថែទាំសុខភាព និងប្រាក់ចូលនិវត្តន៍) ដែលជាធម្មតានិយោជកជាអ្នកផ្តល់ទៅឱ្យនិយោជិត។ ត្រង់នេះអាចមានអមដោយយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មានអប់រំក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកអំពីសារៈសំខាន់នៃការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះដល់កម្មករនិយោជិត និងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់កម្មករអំពីសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេ។

គោលនយោបាយដែលយើងបានកំណត់ដើម្បីសម្រួលនីតិវិធីអាជីវកម្ម និងកាត់បន្ថយចំណាយលើការបង្កើត និងពង្រីកសហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យម ស៊ីគ្នាជាមួយចតុកោណទី៣ (វិស័យឯកជននិងការអភិវឌ្ឍការងារ) ជ្រុងទី២ (លើកកម្ពស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម និងសហគ្រិនភាព) នៅក្នុងដំណាក់កាលទី៤ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ភ្នាក់ងារចម្បងៗដែលជាអ្នកអនុវត្តមានក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម និងក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៣. គាំទ្រដល់សហគ្រាសគ្រួសារឱ្យពង្រីកផលិតភាពរបស់ខ្លួន

សហគ្រាសគ្រួសារមិនគ្រាន់តែជាប្រភពនៃការបង្កើតការងារដ៏សំខាន់មួយប៉ុណ្ណោះទេ — ជាហេតុភូតមួយដែលទំនងជានឹងកើនឡើងថែមទៀតជាមួយកំណើននគរូបនីយកម្ម — ពួកគេក៏ផ្តល់ការងារច្រើនដល់កម្មករងាយរងគ្រោះផងដែរ។ ដោយសារតែមានសហគ្រាសតែ ៦ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលជួលកម្មករពីខាងក្រៅផ្ទះ គោលនយោបាយក្នុងការជំរុញកំណើនសហគ្រាសគ្រួសារ គួរផ្តោតទៅលើការបង្កើនគុណភាពការងារ (ផលិតភាពឬចំណូល) ជាជាងការពង្រីកចំនួនការងារដែលពួកគេផ្តល់។ ខណៈពេលដែលកម្មករវ័យចំណាស់ច្រើនជាងកម្មករវ័យក្មេងអាចត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការក្នុងសហគ្រាសគ្រួសារ ការលើកកម្ពស់គុណភាពការងារនឹងបង្កើនភាពបរិយាប័ន្ននៃការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដោយសារតែកម្មករវ័យចំណាស់ច្រើនតែមិនសូវមានវត្តមានចូលរួមក្នុងការងារល្អៗ ដូចពលករវ័យក្មេង។ ខណៈពេលដែលមានព័ត៌មានតិចតួចណាស់អំពីធម្មជាតិនៃការងារទាំងនេះ — ដែលបង្ហាញពីតម្រូវការជាបន្ទាន់ឱ្យមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម — យើងបានបង្កើតអនុសាសន៍គោលនយោបាយមួយចំនួន ដោយផ្អែកលើការវិភាគនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ការវិភាគទិន្នន័យថ្មីៗនៃសហគ្រាសគ្រួសារនៅវៀតណាម (Pasquier-Doumer et al. 2017) និងមេរៀនបទពិសោធន៍ស្តីពីការធ្វើអន្តរាគមន៍គោលនយោបាយនៅតាមបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត សំដៅគាំទ្រដល់សហគ្រាសគ្រួសារ។

ទីមួយ ការស្រាវជ្រាវបន្ថែមត្រូវតែឱ្យបានពេញលេញដើម្បីស្វែងយល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហគ្រាសគ្រួសារនៅកម្ពុជា និងវិធីដែលអាចជួយពួកគេបានល្អបំផុត។ មានតែបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលបានប្រមូលទិន្នន័យអំពីសហគ្រាសគ្រួសារ ហើយទិន្នន័យទាំងនេះបានបង្ហាញថាសហគ្រាសទាំងនេះមានការជំរុញទឹកចិត្ត បំណងប្រាថ្នា និងបញ្ហាប្រឈមខុសៗគ្នាខ្លាំង ជាងសហគ្រាសដែលត្រូវបានជំរុញដោយការស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ និងមិនមែនជាការពង្រីកចេញពីអាជីវកម្មរបស់គ្រួសារ។ ដោយសារតែចំនួនសហគ្រាសគ្រួសារទំនងជានឹងកើនឡើងខណៈដែលប្រទេសកម្ពុជាកំពុងរីកចម្រើនផ្នែកនគរូបនីយកម្ម និងកាន់តែមានជាងមុន វាចាំបាច់ណាស់ដែលគេត្រូវស្វែងយល់ដឹងពីវិស័យនេះឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។

ទីពីរ វាជារឿងសំខាន់មួយក្នុងការធ្វើឱ្យម្ចាស់សហគ្រាសគ្រួសារប្រកបអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនមានលក្ខណៈ«វិជ្ជាជីវៈ»បន្តិចឡើង ដើម្បីឱ្យពួកគេមានឧបករណ៍សម្រាប់ដំណើរការសហគ្រាសតាមបែបធុរកិច្ច ជាជាងគ្រាន់តែជាការចាត់ទុកវាថាជាខ្នែងមួយនៃផ្ទះរបស់ពួកគេ។

ក្នុងរយៈពេលខ្លីខាងមុខ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយអាច៖

- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាមូលដ្ឋានផ្នែកគណនេយ្យ និងទីផ្សារដល់សហគ្រាសគ្រួសារ ដើម្បីជួយពួកគេធ្វើការសំរេចចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងពង្រីកផលិតកម្មរបស់ពួកគេ។ ខណៈពេលដែលបទពិសោធន៍នៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀតបានបង្ហាញថាកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនបែបនេះនឹងជួយលើកកម្ពស់ការអនុវត្តអាជីវកម្ម ភស្តុតាងនៅមានតិចតួចនៅឡើយអំពីឥទ្ធិពលរបស់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះទៅលើលទ្ធភាព ទទួលបានប្រាក់ចំណេញ ប្រហែលជាដោយសារតែកម្មវិធីបែបនេះមានរយៈពេលខ្លីពេក។
- ផ្គូផ្គងក្រុមហ៊ុនវ័យក្មេងជាមួយក្រុមហ៊ុនវ័យចំណាស់ជាង ឱ្យជួយផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់និងជួយពួកគេឱ្យបង្កើនជំនាញរបស់ខ្លួន។ ការសិក្សាមួយពិនិត្យមើលថាតើការប្រឹក្សាយោបល់មានឥទ្ធិពលដូចម្តេចខ្លះលើសហគ្រាសខ្នាតតូចនៅប្រទេសកេនយ៉ាបានបង្ហាញថាសហគ្រាសដែលបានចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះឃើញប្រាក់ចំណេញរបស់ពួកគេកើនឡើងជាងមុន (Brooks et al. 2016)។ កម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់នេះត្រូវបានយកទៅអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសឥណ្ឌា។

នៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម រដ្ឋាភិបាលអាចពិចារណា៖

- បង្កើតវេទិកាអនឡាញអ៊ិនធឺណិតមួយកន្លែងសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មាននិងជំនួយបច្ចេកទេសជូនសហគ្រាសគ្រួសាររួមទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាមូលដ្ឋាននានាផង។ ការធ្វើបែបនេះនឹងជួយកាត់បន្ថយចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវអាជីវកម្ម និងបង្កើតសហគមន៍និម្មិតមួយសម្រាប់សហគ្រាសគ្រួសារខ្នាតតូច។

ដើម្បីជួយសហគ្រាសគ្រួសារឱ្យរកបានទីផ្សារ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយអាច៖

- គាំទ្រការអភិវឌ្ឍនិងការប្រើប្រាស់ដំណោះស្រាយតាមព័ត៌មានវិទ្យាដើម្បីលើកកម្ពស់អាជីវកម្ម និងទម្លាប់នៃការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកផលិតខ្នាតតូចដែលមានជំនាញទាប។ សហគ្រាសគ្រួសារមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាកំពុងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដូចជា PassApp ឬ Facebook ដើម្បីទទួលបានអតិថិជនថ្មីៗ។ អាប់ (app) នានាបានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់សម្រាប់ចាប់យកអតិថិជន និងអាប់ថ្មីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មកំពុងត្រូវបានប្រើហើយនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត។ ក៏ប៉ុន្តែ ភស្តុតាងស្តីពីឥទ្ធិពលរបស់វាទៅលើអាជីវកម្មនិងទម្លាប់គ្រប់គ្រងអាជីវកម្មនៅមានតិចតួចស្តួចស្តើងនៅឡើយ។
- ពង្រីកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ (ICT) ដើម្បីបើកលទ្ធភាពឱ្យគេអាចប្រើប្រាស់បានទូទាំងប្រទេស។

បណ្តាគោលនយោបាយដែលយើងបានរកឃើញ ដើម្បីជួយសហគ្រាសឱ្យពង្រីកផលិតភាពរស់ខ្លួនបាន មានភាពស៊ីគ្នាទៅនឹងជ្រុងទី១ និងទី៣នាំចតុកោណទី២ (ធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច) ក្នុងដំណាក់កាលទី៤ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ភ្នាក់ងារចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលជាអ្នកអនុវត្តអនុសាសន៍នេះមាន ក្រសួងប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៤. គាំទ្រការអភិវឌ្ឍបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលក្នុងស្រុក

ការពង្រឹងបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសសម្រាប់ការនាំចេញ និងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមក្នុងស្រុក អាចជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីលើកស្ទួយការពង្រីកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ការផ្ទេរបច្ចេកវិទ្យា និងការបង្កើតការងារពាក់ព័ន្ធការនាំចេញដោយប្រយោលផង។ ក្រុមហ៊ុននាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជាជាវធាតុចូលតិចតួចណាស់ពីប្រភពក្នុងស្រុក។ បទពិសោធន៍នៅប្រទេសផ្សេងៗ ដូចជាប្រទេសថៃ ម៉ាឡេស៊ី និងចិន បានបង្ហាញថាតំណភ្ជាប់ទាំងនេះអាចជាប្រភពដ៏សម្បូរបែបសម្រាប់បង្កើតការងារថ្មី។

យ៉ាងណាក៏ដោយ តំណភ្ជាប់ទាំងនេះមិនមែនចេះតែកើតឡើងដោយឯកឯងទេ។ ភាគច្រើននៃផលិតករក្នុងស្រុកក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមិនទាន់បំពេញបានតាមស្តង់ដាគុណភាព និង/ឬកម្រិតផលិតភាពដើម្បីមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់អ្នកនាំចេញដែលជាការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស នៅឡើយទេ។ ក្នុងការស្ទង់អង្កេត ជាច្រើន ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសបានលើកឡើងអំពីកង្វះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្នែកឧស្សាហកម្ម និងជំនាញបច្ចេកទេសនិងទន់ៗ ដែលជាឧបសគ្គចម្បងដល់ការរកជាវផលិតករធាតុចូលក្នុងស្រុកនៅកម្ពុជា (World Bank 2018)។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ វិនិយោគិនបរទេសមិនសូវសកម្មស្វែងរកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុកនោះទេ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ សមត្ថភាពស្រូបយករបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុកទាំងនេះនៅខ្សោយ ដែលធ្វើឱ្យពួកគេមិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីផលកំពប់ហៀររបស់ខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល នៅក្នុងចំណេះដឹងនិងបច្ចេកវិទ្យាទេ។

គោលនយោបាយត្រឹមត្រូវអាចជួយកសាងតំណភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុននាំចេញ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលក្នុងស្រុក។ គោលនយោបាយទាំងនេះរួមមាន៖

- បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យឬបញ្ជីរាយនាមអ្នកមានសក្តានុពលផ្គត់ផ្គង់ដែលមានបច្ចេកវិទ្យា និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើដៃគូជាមួយក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសពហុជាតិ ដើម្បីជម្នះបញ្ហាប្រឈមដោយសារកង្វះព័ត៌មាន;
- បង្កើតកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក ដើម្បីជួយសហគ្រាសក្នុងស្រុកឱ្យក្លាយខ្លួនទៅជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ឬអ្នកម៉ៅការសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស;
- ធ្វើឱ្យសាមញ្ញ និងកែលម្អនូវដំណើរការរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងសំណងពន្ធលើតម្លៃបន្ថែម ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យក្រុមហ៊ុននាំចេញអាចទទួលបានសំណងមកវិញឱ្យបានទាន់ពេលវេលា;
- ក្រុមប្រឹក្សាវិនិយោគកម្ពុជាត្រូវពិនិត្យមើលនៅក្នុងចំណោមវិនិយោគិនដែលមានស្រាប់ថាតើ៖ (i) មានឧបសគ្គនិងបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដែលពួកគេជួបប្រទះនៅក្នុងការស្វែងរកជាវធាតុចូលពីប្រភពក្នុងស្រុក; (ii) តើពួកគេមានផែនការវិនិយោគ និងផែនការពង្រីកអាជីវកម្មអ្វីខ្លះទៅថ្ងៃមុខ; និង (iii) ថាតើពួកគេនឹងអាចទាញបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចម្តេចខ្លះ ពីការបោះទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (World Bank 2018); និង
- ពង្រឹងសមត្ថភាពស្រូបយករបស់វិស័យឯកជនក្នុងស្រុក និងរបស់កម្លាំងពលកម្ម ហើយទន្ទឹមគ្នានោះផ្តល់ការគាំទ្រនិងលើកកម្ពស់ភាពជាសហគ្រិន និងសហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យម ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្មផងដែរ (គោលនយោបាយទាំងនេះត្រូវបានពិភាក្សានៅកន្លែងផ្សេងទៀតប៉ុន្តែមានការពាក់ព័ន្ធនៅទីនេះ)។

បណ្តាគោលនយោបាយដែលយើងបានកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្រាប់ការពង្រឹងតំណភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ជាតុចូលក្នុងស្រុក ស៊ីគ្នាទៅនឹងផ្នែកទី២និងទី៤ នៃចតុកោណទី៣ (លើកកម្ពស់ការវិនិយោគវិស័យឯកជននិងការងារ) ព្រមទាំងបរិស្ថានរួមរបស់ដំណាក់កាលទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ភ្នាក់ងារចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលជាអ្នកអនុវត្តអនុសាសន៍នេះមានក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម។

៥. កសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយដែលនឹងទាក់ទាញបានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងបង្កើនផលិតភាពនៅតាមគ្រប់ផ្នែកនៃសេដ្ឋកិច្ច

កង្វះនៃប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដ៏រឹងមាំមួយនៅកម្ពុជាផ្តល់ជូនអ្នកធ្វើគោលនយោបាយនូវឱកាសកសាងប្រព័ន្ធមួយឆ្ពោះទៅរកការងារនៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលនឹងបង្កើនកម្រិតជំនាញរបស់កម្លាំងពលកម្ម ផលចំណូលពីការការអប់រំ និងកម្រិតផលិតភាពនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។ មានធាតុផ្សំពីសម្រាប់កសាងប្រព័ន្ធបែបនេះ។ ទីមួយ ប្រព័ន្ធអប់រំចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ឱ្យនិស្សិតនូវគ្រឹះដ៏រឹងមាំមួយក្នុងចំណេះដឹង និងជំនាញតរិយាបទ និងជំនាញអក្ខរកម្មឌីជីថល។ ទីពីរ ប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) គួរតែមានលក្ខណៈរហ័សរហួន អាចបត់បែនបាន និងឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារ ដើម្បីឱ្យកម្មករអាចបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេឱ្យបានទៀងទាត់ពេញមួយជីវិតការងាររបស់ពួកគេ ដើម្បីតែឱ្យទាន់ការវិវឌ្ឍនៃបច្ចេកវិទ្យា និងសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើចំណេះដឹង។ ការកសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញទាំងនេះគឺជាកិច្ចការធំសម្បើមមួយ — ដូចត្រូវបានគូសវិលេចនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ២០១៤-២០១៨ របស់រដ្ឋាភិបាល និងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ២០១៦-២០២១ — ប៉ុន្តែ នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះយើងគ្រាន់តែពិភាក្សាគោលនយោបាយសម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលមានភាពឆ្លើយតបបានកាន់តែប្រសើរទៅនឹងទីផ្សារពលកម្មប៉ុណ្ណោះ។

យើងបានកំណត់អត្តសញ្ញាណអាទិភាពគោលនយោបាយចំនួនប្រាំពីរ ខាងក្រោមនេះ៖

- បញ្ចូលអក្ខរកម្មឌីជីថល ជំនាញអាកប្បកិរិយាសង្គម (ការច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងបុគ្គល ការងារជាក្រុម និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ) និងជំនាញយល់ដឹងខ្ពស់ (គណិតវិទ្យា តក្កវិជ្ជា ការត្រិះរិះបញ្ហា ការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងហេតុផល) ទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលា បន្តដោយការរៀនសូត្រតៗរហូតពេញមួយដំណើរការសិក្សារបស់សិស្សចាប់ពីកម្រិតបឋមសិក្សា ដល់កម្រិតអនុវិទ្យាល័យ។ បទពិសោធន៍នៅតាមបណ្តាប្រទេសជាច្រើនបានបង្ហាញថា ការបង្រៀនជំនាញបន្ថែមទាំងនេះនៅក្នុងថ្នាក់រៀនពិតជាអាចធ្វើទៅរួច ដោយវាមិនថែមបន្ទុកលើគ្រូបង្រៀនទេ[14]។
- ពង្រីកគំរូបែបនវានុវត្តន៍សម្រាប់បង្កើនអត្រារៀនចប់កម្រិតវិទ្យាល័យ ដូចជាកម្មវិធីតភ្ជាប់ លទ្ធភាពទទួលបានការរៀនតាមរយៈកុំព្យូទ័រ និងប្រការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រួសារឱ្យវិនិយោគក្នុងការសិក្សា។
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឱ្យស្ត្រីបន្តការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យនិងក្រោយមធ្យមសិក្សាជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យ វិទ្យាសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា (STEM)។ ទិន្នន័យបង្ហាញថាស្ត្រីទទួលបានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ និងធ្វើការក្នុងវិស័យនិងមុខរបរជាក់លាក់ គឺជាគន្លឹះឈានទៅកាត់បន្ថយគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកលើយេនឌ័រ និងការពង្រីកជម្រើសការងារសម្រាប់ស្ត្រី។
- ដាក់ចេញគោលការណ៍ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានផ្អែកតាមលទ្ធផល (RBF) ដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ដោយក្នុងហ្នឹងលទ្ធផលល្អត្រូវបានឱ្យនិយមន័យថាការធ្វើសមាហរណកម្មជោគជ័យរបស់សិស្សទៅក្នុងទីផ្សារការងារ ព្រមទាំងការពង្រីកការផ្តល់វគ្គសិក្សាខ្លី (វគ្គសិក្សាទាំងឡាយដែលខ្លី អាចបត់បែនបាន និងបង្រៀនជំនាញជាក់ស្តែងដែលមានតម្រូវការខ្ពស់) សម្រាប់បម្រើដល់មនុស្សពេញវ័យកំពុងធ្វើការ។
- លើកទឹកចិត្តវិស័យសហគ្រាសឱ្យដើរតួនាទីធំ និងមានឆន្ទាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវជាងមុន ក្នុងការផ្តល់ ការណែនាំ និងការតស៊ូមតិសម្រាប់ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដែលតម្រូវតាមតម្រូវការ។ ក្នុងនោះមាន៖ (i) ផ្តល់ថវិការួមគាំទ្រកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយវិស័យសហគ្រាស ដោយក្នុងនោះការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានត្រូវអាស្រ័យលើការរៀនបានចប់ ឬការទទួលបានការងារ ឬអត្រាផ្សព្វផ្សាយការងារ;

14 សូមមើល Cunningham et al. (2016) and Guerra et al. (2014) អំពីការពិនិត្យលើវិធីសាស្ត្រសម្រាប់បង្រៀនជំនាញអាកប្បកិរិយាសង្គមនៅក្នុងកម្រិតមុនបឋម កម្រិតបឋម វិទ្យាល័យ និងក្រោយវិទ្យាល័យ។

(ii) ផ្តល់ការឧបត្ថម្ភទុនដល់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ដើម្បីទាញយកផលប្រយោជន៍ពីសេដ្ឋកិច្ចវិមាត្រ (ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹង Penang Institute នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី); និង (iii) បង្កើតយន្តការលើកទឹកចិត្តដើម្បីរៀបចំកិច្ចសន្ទនា និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងនិយោជកនិងអ្នកផ្តល់កម្មវិធីជំនាញឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ លើសពីនេះទៀត ការបង្កើតការធ្វើតេស្តជាលក្ខណៈស្តង់ដា និងក្របខណ្ឌវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ជំនាញ អមដោយប្រការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើលទ្ធផល អាចជំរុញលើកទឹកចិត្តអ្នកផ្តល់សេវាឯកជនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឱ្យដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មថែមទៀត។

- ប្រមូលនិងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដែលងាយស្រួលប្រើដល់សិស្សនិស្សិត អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ វិទ្យាស្ថានអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចធ្វើការជ្រើសរើសជំនាញដែលស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារ។ កិច្ចនេះនឹងតម្រូវឱ្យធ្វើការប្រមូលផ្តុំ ធ្វើការវិភាគ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការងារដែលកំពុងលេចឡើង និងប្រាក់ឈ្នួលពាក់ព័ន្ធ ជំនាញដែលមានតម្រូវការធំបំផុត និងគុណភាពនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដូចត្រូវបានវាស់វែងដោយអត្រារកការងារឱ្យធ្វើ។

បន្ថែមលើនេះ ការងារវិភាគក៏ចាំបាច់ត្រូវធ្វើជាបន្ទាន់ដែរ។ ទីមួយ ការធ្វើការវាយតម្លៃលើប្រព័ន្ធនឹងផ្តល់ឱ្យក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនូវឧបករណ៍ធ្វើអាទិភាពបញ្ជីកំណែទម្រង់គោលនយោបាយដ៏វែងមួយ រកមើលទម្លាប់អនុវត្តល្អៗជាអន្តរជាតិដែលអាចយកមកពិចារណាសម្រប់រចនារៀបចំប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយ ហើយកំណត់បន្ទាត់ដើមគ្រានិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃមួយ ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពរបស់កំណែទម្រង់។ លើសពីនេះទៀត ការងារវិភាគនាពេលអនាគតនឹងត្រូវធ្វើដើម្បីវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលនិយោជកចង់បាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅកន្លែងផ្សេងទៀតក្នុងពិភពលោក។

បណ្តាគោលនយោបាយដែលយើងបានកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្រាប់កសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដែលនឹងអាចទាក់ទាញបានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងបង្កើនផលិតភាពនៅគ្រប់ផ្នែករបស់សេដ្ឋកិច្ច ស៊ីគ្នាទៅនឹងជ្រុងទី១ នៃចតុកោណទី៣ (លើកកម្ពស់ការវិនិយោគវិស័យឯកជននិងការងារ) ក្នុងដំណាក់កាលទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ភ្នាក់ងារចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលជាអ្នកអនុវត្តអនុ-សាសន៍នេះមាន ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

៦. លើកកម្ពស់ចល័តភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម និងផ្គូផ្គងជំនាញជាមួយការងារ

ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធផលនៃការបែងចែកកម្លាំងពលកម្ម កម្មករត្រូវការព័ត៌មាន និងការគាំទ្រ ដើម្បីស្វែងរក និងទទួលបានការងារដែលល្អបំផុតសម្រាប់ជំនាញរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា តាមធម្មតាកម្មករតែងស្វែងរកការងារបានធ្វើតាមរយៈទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន មិនថាការងារនៅក្នុងស្រុក ឬនៅប្រទេសផ្សេងទេ។ ខណៈដែលនេះជាទម្លាប់អនុវត្តជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានអំពីការងារទំនេរ មុខរបរ និងតម្រូវការជំនាញ ពួកគេអាចស្វែងរកការងារសមរម្យបន្ថែមទៀត ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេមានការគាំទ្រក្នុងការដាក់ពាក្យសុំការងារទាំងនោះ។

អ្នកធ្វើគោលនយោបាយអាចពង្រីកការផ្គូផ្គងការងារជាមួយជំនាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដោយ៖

- ពង្រីក និងរៀបចំប្រតិបត្តិការរបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ (NEA) ឱ្យកាន់តែមានភាពស៊ីជម្រៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យអំពការងារនៅទំនេរឱ្យបានទាន់ពេលវេលា បង្កើតកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយដល់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានច្រើនតែប្រើប្រាស់យន្តការក្រៅផ្លូវការក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើ និងការពង្រីកព័ត៌មានដែលអ្នកផ្តល់យោបល់ការងារប្រើប្រាស់ និងតួនាទីរបស់អ្នកទាំងនោះនៅក្នុងការណែនាំអ្នកស្វែងរកការងារអំពីការស្វែងរកការងារ នឹង
- ធ្វើការវិនិយោគទៅលើផ្នែករឹង និងសុហ្វវែរសម្រាប់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ដែលគ្រប់គ្រងដោយទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ (NEA)។

ដើម្បីធ្វើការវិភាគឱ្យបានកាន់តែល្អិតល្អន់ថែមទៀតអំពីវិសាលភាព និងឥទ្ធិពលនៃការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ពលកម្ម ចាំបាច់ត្រូវការទិន្នន័យដែលបច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជាអត់មាន។ ត្រង់នេះជាបញ្ហាជាក់ស្តែងមួយដោយសារថាការធ្វើចំណាកស្រុកនៅកម្ពុជាធ្វើឡើងភាគច្រើនតាមប្រព័ន្ធក្រៅផ្លូវការ ហើយគ្មានការកត់ត្រាព័ត៌មានយកមកចងក្រងជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធទេ។ ការធ្វើចំណាកស្រុកជាសមាសភាគសំខាន់មួយនៅក្នុងទិដ្ឋភាពផ្សារការងាររបស់កម្ពុជា ពីព្រោះថាវាជារឿងទូទៅៗហើយនៅក្នុងផ្ទៃប្រទេសនេះ ហើយកម្ពុជាខ្លួនឯងក៏ជាប្រភពមួយមានចំណែក១២ភាគរយ នៅក្នុងទំហំការធ្វើចំណាកស្រុកពលកម្មនៅក្នុងរង្វង់តំបន់អាស៊ានទាំងមូលដែរ (Testaverde et al. 2017)។

ការប្រមូលទិន្នន័យអំពីនិន្នាការធ្វើចំណាកស្រុកអាចធ្វើបានតាមរបៀបពីរយ៉ាង៖

- សើរើរៀបចំឡើងវិញនូវរបៀបធ្វើអង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងអង្កេតស្ថានភាពគ្រួសារ (ការអង្កេតអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់កម្ពុជា និងការអង្កេតអំពីកម្លាំងពលកម្ម) (CSIS, Labor Force Survey) ដើម្បីបញ្ចូលសំណួរពាក់ព័ន្ធជាមួយសមាជិកគ្រួសារធ្វើចំណាកស្រុក ដែលឧស្សាហ៍អវត្តមានពីបញ្ជីឈ្មោះគ្រួសារ។ គេអាចបញ្ចូលទៅក្នុងនោះនូវសំណួរពិសេសមួយចំនួនទៀត ដូចជាសំណួរថាតើអ្នកធ្វើចំណាកស្រុកទាំងនោះទាក់ទងជាមួយក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួនដោយរបៀបណាក្រៅពីការផ្ញើប្រាក់មកផ្ទះនោះ។ ព័ត៌មានដែលទទួលបានតាមរយៈសំណួរនេះអាចយកទៅបង្កើតជាតារាងបញ្ជីមួយស្តីពីជនចំណាកស្រុកអវត្តមានពីផ្ទះ ដែលក្នុងនោះមានព័ត៌មានស្តីអំពីហេតុផលនៃការធ្វើចំណាកស្រុក ទីតាំងបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ ការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម និងការផ្ញើប្រាក់មកឱ្យគ្រួសារ ជាដើម។ ការចងក្រងព័ត៌មានបែបនេះនឹងមានតម្លៃខ្លាំងមែនទែនសម្រាប់ធ្វើការវិភាគអំពីវិសាលភាព និងលំនាំនៃការធ្វើចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេស និងទៅក្រៅប្រទេស។
- ប្រើការងារអង្កេតដែលផ្តោតទៅលើបញ្ហាចំណាកស្រុកតែមួយមុខ (ឬម៉ូឌុលនៅក្នុងការអង្កេតសម្រាប់គោលបំណងទូទៅនានា) ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានឱ្យបានល្អិតល្អន់អំពីលក្ខណៈឌីណាមិករបស់ទម្រង់ផ្សេងៗនៃការធ្វើចំណាកស្រុក។ ក្រៅពីព័ត៌មានស្តីពីនិន្នាការទូលំទូលាយនៃការធ្វើចំណាកស្រុកដែលអាចរកបានតាមរយៈការធ្វើអង្កេតនេះ ក៏នៅមានសារៈសំខាន់ដែរក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានអំពីពលករចំណាកស្រុកដែលចល័តទីបណ្តោះអាសន្ន តាមរដូវ ផ្លាស់ប្តូរគោលដៅធ្វើចំណាកស្រុក ឧស្សាហ៍ធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់ទីដៅដដែលៗ ឬខុសៗគ្នា ឬដែលផ្លាស់ប្តូរគោលបំណងនៃការធ្វើចំណាកស្រុក ជាដើម។ គេអាចចាប់យកទិដ្ឋភាពឌីណាមិកទាំងនេះបាន ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍អង្កេតនានាដែលតម្រូវឱ្យមានវិធីសាស្ត្ររបស់វារៀងៗខ្លួន។ ការធ្វើបែបនេះមានតម្លៃណាស់សម្រាប់ជួយដល់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយឡើងតាមរបៀបមួយ ដែលអាចទាញយកផលចំណេញឱ្យបានជាអតិបរមាពីការធ្វើចំណាកស្រុកគ្រប់ទម្រង់។

ដើម្បីគាំទ្រការស្វែងរកការងារដែលមានអត្ថន័យជាងមុន និងការធ្វើចំណាកស្រុកអន្តរជាតិដែលកាន់តែមានសុវត្ថិភាព និងដើម្បីការពារសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនចំណាកស្រុក រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាគួរតែបន្តចរចារលើកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើចំណាកស្រុកទ្វេភាគី។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថាជនអន្តោប្រវេសន៍ភាគច្រើនមិនប្រើបណ្តាញផ្លូវការទាំងនេះ រដ្ឋាភិបាលអាច៖

- ភ្ជាប់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសដែលផ្តល់ការងារបានល្អជាង;
- គាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរសម្រាប់កម្មករស្វែងរកការងារនៅបរទេស ធនធានព័ត៌មានលើអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលកំពុងធ្វើការ ឬអ្នកដែលប្រុងនឹងធ្វើចំណាកស្រុកដែរ និងប្រការលើកទឹកចិត្ត និងដំណើរការដើម្បីសម្រួលការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍និងការធ្វើសមាហរណកម្មពលករទៅក្នុងទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជាវិញ; និង

សំណើគោលនយោបាយនេះត្រូវបានសម្របទៅតាមជ្រុងទី១នៃចតុកោណទី៣ (លើកកម្ពស់ការវិនិយោគវិស័យឯកជននិងការងារ)។ អន្តរាគមន៍សំខាន់ៗផ្តោតទៅលើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសការងារ និងពង្រីកសេវាកម្មជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងផ្សាយពាណិជ្ជកម្មការងារ ព្រមទាំងសម្រួលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវព័ត៌មានស្តីពីទីផ្សារការងារទាំងក្នុងនិងក្រៅស្រុក ដើម្បីបង្កើនឱកាសទទួលបានការងារធ្វើប្រកបដោយសមធម៌ និងកាត់បន្ថយការធ្វើចំណាកស្រុកប្រថុយប្រថាន។ វាក៏មានគោលដៅពង្រឹងការងារអភិបាលកិច្ចលើពលករចំណាកស្រុកផងដែរ ក្នុងគោលបំណងបង្កើនគុណភាពការងារ និងបទពិសោធន៍នៃការធ្វើចំណាកស្រុក ក៏ដូចជាដើម្បីជួយដល់កម្មករចំណាកស្រុកក្នុងការត្រឡប់ទៅធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងសហគមន៍នៅផ្ទះរបស់ពួកគេវិញផងដែរ។

៧. ដណ្តើមមកវិញនូវឯករាជ្យភាពផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងភាពបត់បែនរបស់អត្រាប្តូរប្រាក់

ប្រទេសកម្ពុជាគួរចាត់វិធានការដើម្បីដណ្តើមមកវិញនូវភាពបត់បែននៃអត្រាប្តូរប្រាក់ និងឯករាជ្យភាពគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ ដើម្បីការពារការងារពីភាពប្រែប្រួលនៃប្រាក់ដុល្លារអាមេរិកនិងហានិភ័យម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយនៅកម្ពុជា អាចពិចារណាបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្របដិដុល្លាររូបនីយកម្មដែលឈរលើមូលដ្ឋានទីផ្សារដើម្បីដណ្តើមមកវិញបន្តិចម្តងៗនូវស្វ័យភាពនៃគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ។ ការអភិវឌ្ឍទីផ្សារមូលបត្របំណុលក្នុងស្រុកក៏នឹងជួយបង្កើនទាំងការសន្សំប្រាក់ក្នុងស្រុក និងបង្កើនភាពបត់បែនតាមអត្រាប្តូរប្រាក់ជាបណ្តើរៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតការងារទៅថ្ងៃមុខ។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយក៏ចាំត្រូវលើកទឹកចិត្តដល់ការវិនិយោគឯកជន និងការផ្តល់ឥណទានផងដែរ ដើម្បីវិនិយោគលើវិស័យណាដែលអាចធ្វើជំនួញបាន ក្រៅពីវិស័យសំណង់និងអចលនទ្រព្យវិស័យដែលងាយមានអស្ថិរភាព ហើយមានឱកាសការងារតិចជាងវិស័យនាំចេញ។

ត្រង់នេះចង្អុលទៅរកគោលនយោបាយយ៉ាងទូលំទូលាយផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងសារពើពន្ធ ដើម្បីគាំទ្រដល់ឧស្សាហកម្មដែលបង្កើតការងារ។ អ្នកធ្វើគោលយោបាយអាច៖

- ដាក់ចេញយុទ្ធនាការមួយ ដើម្បីទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈនូវស្ថាប័នឯកជនណាដែលបង់ប្រាក់ខែជាប្រាក់រៀល — យុទ្ធនាការនេះជាសកម្មភាពរយៈពេលខ្លីដែលអាចគាំទ្រដល់ការប្រើប្រាស់រូបិយប័ណ្ណក្នុងស្រុក;
- អនុម័ត និងអនុវត្តជាបណ្តើរៗនូវយុទ្ធសាស្ត្របដិដុល្លាររូបនីយកម្មដែលឈរលើមូលដ្ឋានទីផ្សារធំជាងមុនដោយ៖ (i) បង្កើនបន្តិចម្តងៗនូវប្រាក់បម្រុងជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការតម្កល់បញ្ញើជាប្រាក់ដុល្លារ និង (ii) ការកាត់បន្ថយអត្រាការប្រាក់គោលនៃប្រាក់រៀល ដើម្បីបង្កើនប្រាក់កម្ចីជារូបិយប័ណ្ណជាតិ;
- បង្កើតទីផ្សារបំណុលក្នុងស្រុក (ទាំងសាធារណៈនិងឯកជន) និងចាប់ផ្តើមចេញបំណុលរដ្ឋ ដើម្បីប្រមូលប្រាក់សន្សំក្នុងស្រុកនិងបរទេស។ នេះនឹងជួយបង្កើនការវិនិយោគ និងការប្រមូលផ្តុំមូលធនដើម្បីទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់។ វាក៏នឹងជួយដែរដល់វិស័យសាជីវកម្មដើម្បីទទួលបានប្រភពនៃការផ្តល់មូលនិធិរយៈពេលវែង និងបង្កើតជម្រើសជំនួសការវិនិយោគលើវិស័យសំណង់ និងអចលនទ្រព្យ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យម៉ាក្រូហិរញ្ញវត្ថុនាពេលបច្ចុប្បន្ន។
- ពង្រឹងក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងវិនិយោគទុនសាធារណៈដើម្បីជំរុញការបង្កើតទុន និងដាក់ចេញឥណទានពន្ធវិនិយោគសម្រាប់ការទិញគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងគ្រឿងបរិក្ខារ។

បណ្តាគោលនយោបាយដែលយើងបានកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងអត្រាប្តូរប្រាក់មានភាពស៊ីគ្នាទៅនឹងបរិស្ថានរួមរបស់ដំណាក់កាលទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ភ្នាក់ងារចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលជាអ្នកអនុវត្តអនុសាសន៍នេះមាន ធនាគារជាតិកម្ពុជា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

ប្រអប់ទី៧៖ ផលជាប់ជំពាក់ផ្នែកគោលនយោបាយសម្រាប់ការងារមានភាពបរិយាប័ន្ន

របាយការណ៍នេះលើកឡើងនូវការវិភាគ និងអនុសាសន៍គោលនយោបាយសម្រាប់ការងារដែលកាន់តែល្អប្រសើរ និងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្ន។ ជាការពិតណាស់ «បរិយាប័ន្ន» ត្រូវបានសម្រួលតាមរយៈអនុសាសន៍គោលនយោបាយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គួរតែរកមើលកំណត់ឱ្យកាន់តែជាក់លាក់ជាងនេះបន្តិចទៀតថាតើការងារទាំងនេះអាចជួយបង្កើនភាពបរិយាប័ន្នបានដូចម្តេចខ្លះដល់ការងារនាពេលអនាគត។

ទីមួយ ការធ្វើពិពិធកម្មវិស័យនាំចេញ និងវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស នឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី និងយុវជន។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីគឺជាបុគ្គលិកជម្រើសនៅក្នុងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុននាំចេញ (ផ្នែកគោលនយោបាយទី១)។ បណ្តាប្រទេសដែលមានការនាំចេញចម្រុះ និងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសតាមវិស័យកាន់តែច្រើន ក៏មានចំណែកខ្ពស់នៃស្ត្រីច្រើនធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលទាក់ទងនឹងអេឡិចត្រូនិច ការកែច្នៃម្ហូបអាហារ និងការនាំចេញសេវាកម្មដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដើម្បីឱ្យផ្នែកគោលនយោបាយទី១មានផលសម្រាប់ស្ត្រីមែនពិតប្រាកដ រដ្ឋាភិបាលអាចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីទាក់ទាញឧស្សាហកម្មនាំចេញដែលមានទំនោរជួលស្ត្រីយកទៅធ្វើការ ឱ្យបានច្រើន។ លើសពីនេះទៀតកម្មករទាំងនេះច្រើនតែមានវ័យក្មេង ដូច្នេះគោលនយោបាយនេះនឹងផ្តល់ការងារថ្មីដល់កម្មករវ័យក្មេង។

ការគាំទ្រដល់ការកែលម្អផលិតភាពនៃសហគ្រាសគ្រួសារ (ផ្នែកគោលនយោបាយទី៣) នឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់អ្នកក្រ ស្ត្រី និងពលករមានវ័យចំណាស់។ យន្តការបង្កើនផលិតភាពដែលអាចរកបានយ៉ាងងាយស្រួលពីផ្ទះ ដូចជាតាមរយៈបច្ចេកវិទ្យាជាដើម នឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ពិសេសដល់ស្ត្រីដែលច្រើនតែមានភាពចាំបាច់ផ្គូនកិច្ចការផ្ទះនិងកន្លែងធ្វើការចូលគ្នា និងសម្រាប់ជនពិការដែលមានការលំបាកក្នុងការចល័តទី។ លើសពីនេះទៅទៀត កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សហគ្រាសក្នុងស្រុក (រួមទាំងសហគ្រាសគ្រួសារផង) ជាមួយការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស (ផ្នែកគោលនយោបាយទី៤) អាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ផលិតករតូចតាចទាំងនេះ។

ខណៈពេលដែលប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់មនុស្សគ្រប់គ្នា (ផ្នែកគោលនយោបាយទី៥) ស្ត្រី កម្មករមានវ័យចំណាស់ និងអ្នកក្រនឹងទទួលបានប្រយោជន៍ជាពិសេស។ ស្ត្រីនៅតែមានកម្រិតអប់រំតិចជាងបុរស ដូច្នេះមានភាពចាំបាច់ជាមូលដ្ឋានត្រូវធ្វើយ៉ាងណាធ្វើឱ្យមានឱកាសស្មើភាពគ្នាសម្រាប់យេនឌ័រទាំងអស់។ ការពង្រីកនិងបង្កើនគុណភាព (ត្រូវបានវាស់វែងថាមានភាពពាក់ព័ន្ធ) នៃសេវាអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ពីព្រោះកម្លាំងពលកម្មភាគច្រើននាពេលបច្ចុប្បន្នមិនមានជំនាញ ដែលត្រូវការចាំបាច់សព្វថ្ងៃនេះទេ កុំថាឡើយសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។ ទន្ទឹមពេលគ្នានេះដែរ ពលករវ័យក្មេងចាំបាច់ត្រូវការអភិវឌ្ឍជំនាញឱ្យបានច្រើនទូលំទូលាយ ដើម្បីដឹកនាំកម្ពុជាចូលទៅក្នុងបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មជំនាន់ទី៤ (Industrial Revolution 4.0)។

យុវជនអ្នកគ្មានការងារធ្វើ និងអ្នកដែលព្យាយាមឈានឡើងកាំជណ្តើរអាជីពនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារដែលបានពង្រីក ហើយនិងសេវាការងារជាតិកាន់តែរឹងមាំថែមទៀត (ផ្នែកគោលនយោបាយទី៦)។ សេវាកម្មទាំងនេះនឹងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេត្រៀមខ្លួនបានកាន់តែល្អសម្រាប់រកការងារដែលប្រសើរបំផុតត្រូវគ្នានឹងជំនាញនិងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ។ ជាកំណត់សម្គាល់មួយទៀតដែរ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវព័ត៌មាននិងដំណើរការសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុក អាចផ្តល់បទពិសោធន៍ការងារកាន់តែប្រសើរសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីវ័យក្មេង (ដែលច្រើនមានទំនោរធ្វើចំណាកស្រុក) និងអាចទាញពួកគេឱ្យត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញដែរ។

ចុងបញ្ចប់ ផ្នែកគោលនយោបាយទី៧ស្តីពីឯករាជ្យភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងភាពបត់បែនអត្រាប្តូរប្រាក់ នឹងមានអត្ថប្រយោជន៍ជាពិសេសចំពោះស្ត្រីវ័យក្មេង ដែលមានវត្តមានច្រើនលើសលប់នៅក្នុងការងារបម្រើឱ្យការនាំចេញ។

បន្ថែមលើនេះ មានសកម្មភាពច្រើនទៀតដែលអាចត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីជួយដល់កម្មការិនី យុវវ័យកម្មករ កម្មករមានវ័យច្រើន កម្មករមានជំនាញតិច និងកម្មករនៅជនបទ។ គោលនយោបាយបន្ថែមទាំងនេះគួរតែដើរទន្ទឹមគ្នាជាមួយនឹងគោលនយោបាយតាមផ្នែកទាំងប្រាំពីរ ដូចត្រូវបានកំណត់ក្នុងរបាយការណ៍នេះ ដើម្បីបំពេញតាមគោលដៅបង្កើតការងារដែលកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្នឡើង។

បញ្ហាប្រឈមដ៏ធំបំផុតសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយតាមផ្នែកទាំងនេះប្រហែលជា **ការសម្របសម្រួលកិច្ចការកំណែទម្រង់នៅទូទាំងរដ្ឋាភិបាលតែម្តង ប៉ុន្តែគោលនយោបាយដែលបានស្នើឡើងទាំងនេះចាំបាច់ត្រូវតែមានការសម្របសម្រួលគ្នា ដើម្បីធានាថាវារួមគ្នាបង្កើតបានការងារដែលកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានបរិយាប័ន្នជាងមុន។** ការណ៍ដែលថាគោលនយោបាយដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះប្រទាក់ក្រឡាគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃដំណាក់កាលទី៤ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ បង្ហាញឱ្យឃើញអំពីភាពស្មុគស្មាញនៃរបៀបវារៈការងារ ប៉ុន្តែវាក៏គូសរំលេចផងដែរនូវហានិភ័យដែលគោលនយោបាយការងារសំខាន់ៗមួយចំនួនមិនអាចត្រូវបានអនុវត្ត ឬត្រូវបានអនុវត្តតាមបែបសម្របសម្រួលមួយ។

ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពគោលជាក់លាក់តាមភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលត្រូវបានសម្របសម្រួលគ្រប់គ្រាន់ រដ្ឋាភិបាលអាចអនុវត្តដំណើរការណ៍ពីរ។ ទីមួយ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយគួរកៀរគរការគាំទ្ររបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចំពោះ«យុទ្ធសាស្ត្រការងារ»មួយ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹង៖ (i) កំណត់គោលដៅការងារជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលមិនទាន់ត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណនៅក្នុងដំណាក់កាលទី៤របស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ; (ii) ធ្វើការកំណត់ជាក់លាក់គោលនយោបាយតាមវិស័យទាំងឡាយពី ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដែលមានសារៈសំខាន់ដែរសម្រាប់បង្កើតការងារឱ្យបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានភាពបរិយាប័ន្ន; និង (iii) បង្កើតប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពគោលនយោបាយការងារជាក់លាក់នៅតាមក្រសួងផ្សេងៗគ្នា ទីភ្នាក់ងារ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតនៅក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ។ ទីពីរ គេអាចចាត់តាំង «ជើងឯកការងារ» ដែលមានជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីមើលពីលើការកែទម្រង់នៅទូទាំងរដ្ឋាភិបាល។ ដូចត្រូវបានកត់សម្គាល់នៅក្នុងដំណាក់កាលទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរួចហើយ កិច្ចសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័ន ឬអន្តរក្រសួង គឺជាគន្លឹះដ៏សំខាន់សម្រាប់ការអនុវត្តឱ្យបានជោគជ័យនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ហើយនឹងមានសារៈសំខាន់ដូចគ្នាដែរសម្រាប់អនុវត្ត«យុទ្ធសាស្ត្រការងារ»ឱ្យបានជោគជ័យ។ កិច្ចការនេះអាចសម្រេចបានតាមរយៈការបង្កើតស្ថាប័នសម្របសម្រួលមួយដែលនឹងដឹកនាំ និងដាក់ឱ្យទទួលខុសត្រូវនូវតួអង្គរដ្ឋាភិបាលនិងផ្នែកឯកជនទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការជំរុញការបង្កើតការងារឱ្យបានកាន់ច្រើន កាន់តែល្អ និងកាន់តែមានបរិយាប័ន្នជាងមុន ដើម្បីកំណើន និងវិបុលភាពនាពេលអនាគតរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

ចក្ខុវិស័យស្តីពីអនាគតការងាររបស់កម្ពុជា

ដោយផ្អែកលើនិន្នាការបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា និន្នាការធំៗដែលកំពុងលេចឡើង និងការអនុវត្តគោលនយោបាយដែលបានស្នើឡើង យើងអាចទស្សន៍ទាយបានអំពីប្រភពនិងប្រភេទនៃការងារនាពេលអនាគតរបស់ប្រទេសកម្ពុជាដែលនឹងផ្តល់ដល់ក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតនូវអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងអ្វីដែលមាននាពេលបច្ចុប្បន្ន។

វិស័យនាំចេញនឹងបង្កើតការងារមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ទាំងនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួនឯងនិងនៅក្នុងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមថ្មី ដែលនឹងធ្វើការផ្គត់ផ្គង់ដល់ក្រុមហ៊ុនមានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស។ ការផលិតសម្លៀកបំពាក់ទំនងជានឹងធ្លាក់ចុះបន្តិចម្តងៗក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ខាងមុខ ដោយសារតែនិន្នការធំៗដែលនឹងកើតឡើង លទ្ធភាពបាត់បង់ភាពអនុគ្រោះពន្ធគយពីសហភាពអឺរ៉ុបនិងសហរដ្ឋអាមេរិក និងបំណងប្រាថ្នារបស់កម្ពុជាថានឹងបោះជំហានចូលដំណាក់កាលទី២នាំការធ្វើសមាហរណកម្មសកលលោក។ ប្រសិនបើកម្ពុជាមានជោគជ័យនៅក្នុងការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងពង្រីកការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងក្នុងការបង្កើតតំណភ្ជាប់ជាមួយផលិតករក្នុងស្រុក ការងារល្អច្រើនទៀតនឹងកើតឡើងដែលនឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី (ស្ត្រីធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្នុងវិស័យទេសចរណ៍) និងកម្មករវ័យក្មេងទៀត។

សហគ្រាសគ្រួសារ និងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមនឹងកាន់តែលូតលាស់ ទទួលបានផលចំណេញច្រើន ហើយធ្វើសមាហរណកម្មកាន់តែជ្រៅទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។ សហគ្រាសគ្រួសារ និងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមសុទ្ធជាប្រភពផ្តល់ការងារច្រើនរួចស្រេចទៅហើយនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។ ប្រសិនបើវណ្ណៈអ្នកប្រើប្រាស់កាន់តែលូតលាស់ថែមទៀតដូចតាមការរំពឹងទុក និងប្រសិនបើសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមមានការតភ្ជាប់គ្នាជាមួយក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ចំនួន ទំហំ ផលិតភាព និងប្រាក់ឈ្នួលរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមទំនងជានឹងកើនឡើងដែរ។ ចរន្តបែបនេះទំនងជានឹងមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករវ័យក្មេង ដោយសារពួកគេមានទំនោរខ្ពស់ទៅធ្វើការនៅក្នុងវិស័យទាំងនេះជាពលករមានវ័យចំណាស់ជាង។

ផលិតភាពការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលនឹងកើនឡើង។ ប្រសិនបើកម្ពុជាអាចសម្រេចជោគជ័យក្នុងការបង្កើនជំនាញរបស់កម្លាំងពលកម្មដែលខ្លួនមាននាពេលបច្ចុប្បនតាមរយៈការអភិវឌ្ឍជំនាញយ៉ាងរន្ថើននៅក្នុងរយៈពេលខ្លីមួយ និងមានគោលដៅបម្រើទីផ្សារការងារ ហើយទន្ទឹមគ្នានោះដែរខិតខំពង្រឹងប្រព័ន្ធអប់រំដើម្បីតម្រែតម្រង់ទិសពលករសម្រាប់ការងារនាពេលអនាគត ពេលនោះផលិតភាពការងារ នវានុវត្តន៍ និង

ប្រាក់ឈ្នួលក៏នឹងកើនទៅតាមនោះដែរ។ នៅពេលណាដែលកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជាមានជំនាញកាន់តែខ្ពស់ វានឹងទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទៅក្នុងផ្នែកនានានៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលដែលមានស្រាប់ និងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃថ្មីៗទៀតដែរ។ ផលិតភាពនៅក្នុងវិស័យជាប្រពៃណីក៏នឹងកើន និងលើកកម្ពស់ប្រាក់ចំណូលរបស់សហគ្រាសគ្រួសារដែលធ្លាប់តែរកបានគ្រាន់តែមួយគ្រប់ចិញ្ចឹមក្រពះ បានមួយកម្រិតទៀត។

ចំនួនការងារប្រើចំណេះដឹងមានប្រលភាពខ្ពស់នឹងបន្តកើន នៅពេលដែលចំនួនការងាររកកម្រៃគ្រាន់តែគ្រប់សម្រាប់ចិញ្ចឹមក្រពះនិងធ្លាក់ចុះបន្តិចម្តងៗ។ កម្ពុជាកំពុងតែធ្វើដំណើរនៅក្នុងទិសដៅនេះហើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណែទម្រង់គោលនយោបាយទាំងនេះនឹងបង្កើនល្បឿននៃចរន្តផ្លាស់ប្តូរនេះ។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយកម្ពុជា ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការងារកាន់តែល្អឬមួយតាមរយៈការទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ ឬ តាមរយៈការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ការបង្កើតក្រុមហ៊ុនដែលមានចំណេះដឹង និងមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីមើលស្គាល់កាលានុវត្តភាពប្រកួតប្រជែងថ្មីៗទៀត។

ទៅថ្ងៃមុខនឹងមានការងារកាន់តែច្រើនដែលតម្រូវឱ្យមានការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (ICT)។ បច្ចេកវិទ្យានឹងបន្តធ្វើជាប្រភពរបស់ការបង្កើនសហគ្រិនភាពនិងការងារល្អៗ។ ស្វ័យប្រវត្តិកម្មកិច្ចការនឹងមានន័យថា បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ នឹងត្រូវបានយកទៅប្រើកាន់តែច្រើននៅក្នុងចង្វាក់ផលិតកម្ម។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រិនដែលបង្កើតបច្ចេកវិទ្យានឹងជាអ្នកបង្កើតការងារដែលផ្អែកលើចំណេះដឹងខ្លាំង។ ម្ចាស់សហគ្រាសគ្រួសារដែលប្រើ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ នៅក្នុងការធ្វើអាជីវកម្ម និងទម្លាប់គ្រប់គ្រងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន នឹងអាចបង្កើនផលិតភាពរបស់ខ្លួនថែមទៀត។ បច្ចេកវិទ្យាក៏អាចត្រូវបានប្រើដើម្បីផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់អំពីការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងទៅថ្ងៃអនាគត ដើម្បីបើកលទ្ធភាពរកបានទីផ្សារថ្មីៗ និងរៀនជំនាញថ្មីៗផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ វេទិកាប្រកសេវាតែមួយលើប្រព័ន្ធអ៊ិនធឺណិតអាចយកទៅប្រើ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យកម្មករទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការងារនៅពេលអនាគត។ ដំណោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដែលប្រមូលផ្តុំព័ត៌មានអំពីផលិតផលនិង/ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ថ្មីៗ ជួយសម្រួលការធ្វើពាណិជ្ជកម្មអនឡាញ និងឈោងទៅដល់អតិថិជនថ្មីៗ អាចពង្រីកលទ្ធភាពរកបានទីផ្សារ ជាពិសេស សម្រាប់ក្រុមហ៊ុននៅជនបទដែលស្វែងរកលទ្ធភាពចូលទៅដល់ទីផ្សារក្នុងទីប្រជុំជន ហើយតាមរយៈនេះ វាបង្កើតបានការងារថ្មីៗច្រើនទៀត។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ការងារខ្លះអាចនឹងបាត់បង់ដោយសារតែស្វ័យប្រវត្តិកម្ម។ ដូច្នេះ ជារឿងមួយមានមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលអ្នកធ្វើគោលនយោបាយត្រូវយល់ថា តើបច្ចេកវិទ្យាប្រភេទមួយណានឹងបំពេញបន្ថែមឱ្យកិច្ចការបែបអតិពលកម្ម និងកិច្ចការមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់និងប្រភេទមួយណាដែលនឹងទៅជំនួសពលកម្មនៅក្នុងមុខរបរជាក់លាក់មួយចំនួន។

សរុបមក ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងស្ថិតនៅលើចំណុចរបត់មួយ។ កម្ពុជាអាចបន្តយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍និងយុទ្ធសាស្ត្រការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួនតទៅទៀតដោយគ្រាន់តែធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយសើរៗ និងបោះជំហានយឺតៗក្នុងដំណើរលើកកម្ពស់គុណភាពការងារ។ ជាជម្រើសផ្ទុយពីនេះ កម្ពុជាអាចចាត់វិធានការកំណែទម្រង់គោលនយោបាយដ៏ស្វាហាប់និងមុះមុតមួយ និងឈានឆ្ពោះទៅបង្កើនឱ្យកាន់តែខ្ពស់នូវសមតាមរបស់ការងារល្អៗ ដែលមានរួមបញ្ចូលទាំងស្ត្រីនិងអ្នកធ្វើការនៅក្នុងវិស័យប្រពៃណី។

របាយការណ៍នេះធ្វើទឡ្ហីករណ៍ថា ផលចំណេញកាន់តែច្រើនអាចសម្រេចបានតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រការងារដែលមានការគិតគូរទុកមុនល្អិតល្អន់ និងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើវិស័យកំណែទម្រង់គោលនយោបាយចំនួនប្រាំមួយរបស់យើង អមដោយភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏រឹងមាំរបស់ស្ថាប័នសម្របសម្រួល និងការប្តេជ្ញាចិត្តទូទាំងរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីបង្កើតការងារដែលនឹងនាំកម្ពុជាឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។

ឯកសារយោង

Acemoglu, Daron, and David Autor. 2011. “Skills, tasks, and technologies: Implications for employment and earnings” in David Card and Orley Ashenfelter eds. Handbook of Labor Economics, Volume 4 . Elsevier: 1043-1171.

Beine, Michel, Frederic Docquier, and Hillel Rapoport. 2008. “Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers.” The Economic Journal 118 (528): 631-652.

Bloom, Nicholas, Benn Eifert, Aprajit Mahajan, David McKenzie, and John Roberts. 2013. “Does management matter? Evidence from India.” The Quarterly Journal of Economics 128(1): 1-51.

Brooks, Wyatt.; Kevin Michael Donovan and Terence Johnson. 2016. The Dynamics of Inter-Firm Skill Transmission among Kenyan Microenterprises. Washington, D.C.: World Bank Group.

Bruhn, Miriam and Bilal Zia. 2013. “Stimulating Managerial Capital in Emerging Markets: The Impact of Business Training for Young Entrepreneurs.” Journal of Development Effectiveness 5(2): 232-266.

Chowdhury, Iffat, Elizaveta Perova, Aneesh Mannava, and Hillary C. Johnson. 2018. “Gender Gap in Earnings in Vietnam: Why Do Vietnamese Women Work in Lower Paid Occupations?” World Bank Policy Research Working Paper No. 8433. Washington, D.C.: World Bank Group.

Cunningham, Wendy and Obert Pimhidzai. 2018. Vietnam Future Jobs: Leveraging Mega-Trends for Greater Prosperity. Washington, D.C.: World Bank Group.

Cunningham, Wendy. 2007. Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries. Washington, D.C.: World Bank Group.

Del Carpio, Ximena, and Laura Pabon. 2014. Minimum Wage Policy: Lessons with a Focus on the ASEAN Region. Washington,

Frederick, Stacey. 2017. “Apparel Skills Mapping and Functional Upgrading in Cambodia: Jobs Diagnostic.” Washington, D.C.: World Bank Group.

Hseih, Chang-Tai and Peter J. Klenow. 2014. “The Lifecycle of Plants in India and Mexico.” Quarterly Journal of Economics 129(3): 1035-1084.

ILO (International Labour Organization). 2016. “Cambodia Garment and Footwear Sector Bulletin.” Geneva: International Labour Organization.

MoP (Ministry of Planning). 2012. “Migration in Cambodia: Report of the Cambodian Rural Urban Migration Project (CRUMP).” Phnom Penh.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2017. “The Future of Global Value Chains: ‘Business as Usual’ or ‘A New Normal’?” Directorate for Science, Technology and Innovation Policy Note. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development,.

Pasquier-Doumer, Laure, Xavier Oudin, and Nguyen Thang. 2017. The Importance of Household Businesses and the Informal Sector for Inclusive Growth in Vietnam. Vietnam Academy of Social Sciences and the French National Research Institute for Sustainable Development.

Roth, Vathana, and Luca Tiberti. 2017. “Economic Effects of Migration on the Left-Behind in Cambodia.” The Journal of Development Studies 53(11):1787-1805.

Shrestha, Maheshwor. 2019. “The impact of minimum wage hikes in participation and wages in Cambodia.” Washington, D.C.: World Bank Group.

Shirotori, Miho, Bolormaa Tumurchudur, and Olivier Cadot. 2010. “Reveal Factor Intensive Index at the Product Level.” Policy Issues in International Trade and Commodities. Study Series #44. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development.

Testaverde, Mauro, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmellen. 2017. Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia. Washington, D.C.: World Bank Group.

Taglioni, Daria, and Deborah Winkler. 2016. Making Global Value Chains Work for Development. Group.

World Bank. 2017a. Cambodia Economic Update: Cambodia Climbing Up the Manufacturing Value Chain World Bank Group.

World Bank. 2017b. Cambodia: Sustaining Strong Growth for the Benefit of All. A Systematic Country Diagnostic. D.C.: World Bank Group.

World Bank. 2018a. Growing Smarter: Education Quality and Economic Growth in East Asia and the Pacific. Asia and Pacific Regional Report, Washington D.C: World Bank Group.

World Bank. 2018b. Cambodia Investment Climate Assessment.

World Bank. 2019. Doing Business 2019: Training for Reform.

ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ សង្ខេបអនុសាសន៍គោលនយោបាយ

វិស័យគោលនយោបាយ	សកម្មភាពគោលនយោបាយជាជម្រើស		គោលដៅវែងឆ្ងាយ	ផ្នែកត្រូវគ្នានៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤	ភ្នាក់ងារអនុវត្ត
	រយៈពេលខ្លី (ក្នុងវង្វង់ផែនការប្រាំឆ្នាំថ្មី)	រយៈពេលមធ្យម (ដល់ឆ្នាំ២០៣០)			
ធ្វើពិពិធកម្មការនាំចេញនិងការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ (ឬទៅក្នុងផ្នែកណាមួយនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃ) ពីព្រោះភាគច្រើននៃការងាររបស់កម្ពុជាបច្ចុប្បន្ននេះច្រើនតម៉ោននៅក្នុងផ្នែកមានតម្លៃទាបនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល។	1. ងាកចេញពីការផ្តល់រយៈពេលលើកលែងពន្ធលើប្រាក់ចំណេញ ដោយបែរទិសទៅធ្វើការផ្តល់ប្រការលើកទឹកចិត្តឱ្យល្អមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងគោលដៅទាក់ទាញការវិនិយោគឯកជនលើគ្រឿងយន្ត ក្នុងនោះមានដូចជាការផ្តល់ឥណទានពន្ធជារលើការវិនិយោគលើមូលធនទ្រព្យ និងផ្ទេរបច្ចេកវិទ្យា ជាដើម។ 2.ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនិងសម្រួលឱ្យសាមញ្ញមានប្រសិទ្ធភាពនូវតម្រូវការបែបបទគយ និងដំណើរការចេញអាជ្ញាប័ណ្ណសម្រាប់ការនាំចេញនិងនាំចូល ដើម្បីកាត់បន្ថយពេលវេលា និងចំណាយថ្លៃដើមក្នុងការធ្វើពាណិជកម្មឆ្លងដែន។	1. ដាក់ចេញវិធានការកាត់ពន្ធខ្នាតធំសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនិងការអភិវឌ្ឍ (R&D) និងសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ 2. ការធ្វើស្វ័យប្រវត្តិកម្មដំណើរការចេញវិញ្ញាបនបត្រអនាម័យ និងភូតគាមអនាម័យដោយជំរុញការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ IT។ 3. ស្វែងរកធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មជាមួយដៃគូអន្តរជាតិ។	ទាក់ទាញការវិនិយោគមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ដើម្បីបង្កើតការងារកាន់តែល្អនៅក្នុងវិស័យខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល។ កាត់បន្ថយថ្លៃចំណាយលើសេវានាំចេញនិងនាំចូល ព្រមគ្នាដែរធានាឱ្យបានគុណភាពខ្ពស់នៃការនាំចេញដើម្បីធ្វើសមាហរណកម្មចូលទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃតំបន់និងសកល។	បរិស្ថានរួមរបស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ, ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា, ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ (អគ្គនាយកដ្ឋានកសិកម្ម)
សម្រួលដំណើរការនីតិវិធីឱ្យប្រសើរឡើង និងកាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមលើការបង្កើតនិងការពង្រីកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ពីព្រោះក្រុមទើបចាប់ផ្តើមជាប្រភពសំខាន់មួយសម្រាប់បង្កើតការងារ និងអាចបង្កើតបានការងារច្រើនទៀតទៅពេលអនាគត ប៉ុន្តែលទ្ធភាពលូតលាស់របស់ក្រុមហ៊ុន(ក្នុងន័យជួលកម្មករ)នៅមានកំហិតច្រើន។	1. កាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃដើមលើការធ្វើអាជីវកម្មសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក និងគាំទ្រដល់ការរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធអេកូសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ដោយ៖ (i) កាត់បន្ថយចំណាយថ្លៃចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងសម្រួលនីតិវិធីឱ្យសាមញ្ញ, (ii) កែលម្អយន្តការដោះស្រាយជម្លោះនិងការធ្វើរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងភាពក្ស័យធន, (iii) ផ្តល់ការគាំទ្រជាសាធារណៈបន្ថែមទៀតដល់សហគ្រិនភាព និងរចនាសម្ព័ន្ធនវានុវត្តន៍ រួមមានទាំងកន្លែងបណ្តុះពន្លកអាជីវកម្ម មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ និងវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ; និង (iv) បង្កើត«មូលនិធិការងារ» (Jobs Fund) សម្រាប់ផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់ក្រុមហ៊ុន និងថវិកាសម្បទានបំពេញសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល; 2. បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកក្នុងការជួលនិងរក្សាកម្មករ ដោយ៖ (i) បង្កើតនិងពង្រឹងយន្តការអន្តរការី, និង (ii) ឧបត្ថម្ភទុនដល់អត្ថប្រយោជន៍ជាមូលដ្ឋានមួយចំនួនរបស់កម្មករ។	បញ្ចប់ការរៀបចំសេចក្តីព្រាង និងអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការធ្វើពាណិជ្ជកម្មតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច (Law on Electronic Commerce)	បង្កើតស្ថាប័នមួយចំនួនដែលអាចជួយសហគ្រិននៅតាមដំណាក់កាលនានានៃការរៀបចំបង្កើតសហគ្រាស រាប់ទាំងការផ្តួចផ្តើមគំនិង ការបណ្តុះពន្លកអាជីវកម្ម ការពន្លឿនការរៀបចំនិងការបង្កើតឡើង។	ចតុកោណទី២ (ធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច) ជ្រុងទី១, ជ្រុងទី៣	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ, ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម, ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម, ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

វិស័យគោលនយោបាយ	សកម្មភាពគោលនយោបាយជាជម្រើស		គោលដៅវែងឆ្ងាយ	ផ្នែកត្រូវគ្នានៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤	ភ្នាក់ងារអនុវត្ត
	រយៈពេលខ្លី (ក្នុងវង្វង់ផែនការប្រាំឆ្នាំថ្មី)	រយៈពេលមធ្យម (ដល់ឆ្នាំ២០៣០)			
ជួយសហគ្រាសគ្រួសារឱ្យពង្រីកផលិតភាពរបស់ខ្លួន ពីព្រោះជិតមួយភាគប្រាំនៃការងារគឺស្ថិតនៅក្នុងវិស័យនេះ ដែលទំនងជានឹងពង្រីកថែមទៀតជាមួយនឹងការរីកចម្រើនផ្នែកនគរូបនីយកម្ម។	1. បង្កើនលទ្ធភាពរកបានទីផ្សារតាមរយៈការជំរុញឱ្យមានការអភិវឌ្ឍដំណោះស្រាយដោយចីរភាពតាមប្រព័ន្ធ IT ដែលអាចប្រមូលផ្តុំផលិតផល និង/ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ សម្រួលការធ្វើពាណិជ្ជកម្មអេឡិចត្រូនិច និងជួយក្រុមហ៊ុនឱ្យឈោងដល់អតិថិជនថ្មី។ 2. រៀបចំសហគ្រាសគ្រួសារឱ្យមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ ដោយ៖ (i) ផ្គូផ្គងក្រុមហ៊ុនវ័យក្មេងជាមួយក្រុមហ៊ុនវ័យចំណាស់ជាង តាមរយៈកម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ និង (ii) កែលម្អអាជីវកម្ម និងទម្លាប់នៃការគ្រប់គ្រងរបស់ផលិតករខ្នាតតូចដែលមានជំនាញទាបការដោយប្រើប្រាស់ដំណោះស្រាយតាមព័ត៌មានវិទ្យា។	1. បង្កើតវេទិកាជួបជុំអនឡាញមួយឱ្យសហគ្រាសអាចចូលចុះបញ្ជីធុរកិច្ច ទទួលព័ត៌មាន និងជំនួយបច្ចេកទេស រាប់ទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាមូលដ្ឋានផង។ 2. ពង្រីកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ICT ទូទាំងប្រទេស។	បង្កើនផលិតភាពនិងចំណូល និងកែលម្អសុខុមាលភាពរបស់សហគ្រាសគ្រួសារ។	ចតុកោណទី២ (ធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច) ជ្រុងទី១, ជ្រុងទី៣	ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍, ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
គាំទ្រការអភិវឌ្ឍបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលក្នុងស្រុក ពីព្រោះធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសអាចជួយសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមឱ្យពង្រីកការងារ និងចំណូលរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែតំណភ្ជាប់នេះចាំបាច់ត្រូវលើកស្ទួយឱ្យចម្រើនទៅមុខ។	1. ធ្វើឱ្យសាមញ្ញ និងកែលម្អនូវដំណើរការរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងសំណងពន្ធលើតម្លៃបន្ថែម ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានសំណងមកវិញឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ 2. សួរទៅកាន់វិនិយោគិនថាតើ (i) មានឧបសគ្គនិងបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដែលពួកគេជួបប្រទះនៅក្នុងការស្វែងរកជាវធាតុចូលពីប្រភពក្នុងស្រុក; (ii) តើពួកគេមានផែនការវិនិយោគ និងផែនការពង្រីកអាជីវកម្មអ្វីខ្លះទៅថ្ងៃមុខ; និង (iii) តើពួកគេនឹងអាចទាញបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចម្តេចខ្លះពីការបោះទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។	1. បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ក្នុងស្រុក ដើម្បីជួយក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសរកមើលក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ណាដែលមានបច្ចេកវិទ្យា និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើជាដៃគូ។ 2. បង្កើនផលិតភាពរបស់អ្នកនាំចេញដោយប្រយោលពិសេសសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមតាមរយៈការដាក់ចេញប្រការលើកទឹកចិត្តអាកប្បកិរិយាល្អ ដើម្បីជំរុញក្រុមហ៊ុនវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសឱ្យវិនិយោគក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុក ការស្រាវជ្រាវនិងការអភិវឌ្ឍ ប្រភពផ្គត់ផ្គង់ និងសកម្មភាពបង្កើនសមត្ថភាពអ្នកផ្គត់ផ្គង់។	ជំរុញសមាហរណកម្មរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមទៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកលអំណោយផលដល់ការងារ តាមរយៈការក្លាយខ្លួនជាអ្នកនាំចេញដោយប្រយោល។	បរិស្ថានរួមចតុកោណទី៣ លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងការងារ ជ្រុងទី២, ជ្រុងទី៤	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ, ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា, ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម, និងក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម

វិស័យគោលនយោបាយ	សកម្មភាពគោលនយោបាយជាជម្រើស		គោលដៅវែងឆ្ងាយ	ផ្នែកត្រូវគ្នានៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤	ភ្នាក់ងារអនុវត្ត
	រយៈពេលខ្លី (ក្នុងវង្វង់ផែនការប្រាំឆ្នាំថ្មី)	រយៈពេលមធ្យម (ដល់ឆ្នាំ២០៣០)			
កសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយដែលនឹងទាក់ទាញបានការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ និងបង្កើនផលិតភាពនៅតាមគ្រប់ផ្នែកនៃសេដ្ឋកិច្ច ពីព្រោះសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើចំណេះដឹងតម្រូវឱ្យមានប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយដែលមាននិយោជកដឹកមុខ តម្រង់ទិសទៅរកលទ្ធផល និងមានភាពបត់បែនបាន។	1. ពង្រីកគំរូបែបនវានុវត្តន៍សម្រាប់ជួយសិស្សឱ្យរៀនចប់កម្រិតវិទ្យាល័យ ដូចជាកម្មវិធីតភ្ជាប់លទ្ធភាពទទួលបានការរៀនតាមរយៈកុំព្យូទ័រ និងប្រការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រួសារឱ្យវិនិយោគក្នុងការសិក្សា។ 2. រៀបចំផែនការមួយសម្រាប់ការចូលពាក់ព័ន្ធរបស់វិស័យសហគ្រាសនៅក្នុងការផ្តល់ បង្ហាញទិស និងតស៊ូមតិឱ្យមានប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍជំនាញមួយមានតម្រូវការនាំមុខ។ 3. ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឱ្យស្ត្រីបន្តការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យ និងក្រោយមធ្យមសិក្សាជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា (STEM)។ 4. ប្រមូលនិងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដែលងាយស្រួលប្រើដល់សិស្សនិស្សិត អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើវិទ្យាស្ថានអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចធ្វើការជ្រើសរើសជំនាញដែលស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារ។	1. បញ្ចូលអក្ខរកម្មឌីជីថល ជំនាញអាកប្បកិរិយាសង្គម (ការច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងបុគ្គល ការងារជាក្រុម និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ) និងជំនាញយល់ដឹងខ្ពស់ (គណិតវិទ្យា តក្កវិជ្ជា ការត្រិះរិះបញ្ហា ការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងហេតុផល) ទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលា។ 2. បែងចែកធនធានសាធារណៈដល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដោយផ្អែកលើលទ្ធផល។	រៀបចំបង្កើតប្រពព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញមួយតាមបែបសហការគ្នា (រវាងផ្នែកសាធារណៈ និងឯកជន) ដែលនឹងត្រៀម និងបំពាក់ពលករឱ្យមានសមត្ថភាពសម្រាប់ចូលប្រឡូកក្នុងទីផ្សារដែលកាន់តែមានភាពប្រកួតប្រជែងនិងផ្លាស់ប្តូរឥតឈប់ឈរ។ ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដល់សិស្សនិស្សិត អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ វិទ្យាស្ថានអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចធ្វើការជ្រើសរើសជំនាញដែលស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារ។	ចតុកោណទី២ (ធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច) ជ្រុងទី១, ជ្រុងទី៣ បរិស្ថានរួម ចតុកោណទី៣ លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងការងារ ជ្រុងទី២, ជ្រុងទី៤ ស្នូល (អភិបាលកិច្ច) ចតុកោណទី១ - ការអភិវឌ្ឍមនុស្ស ជ្រុងទី១, ជ្រុងទី២ ចតុកោណទី៣ - លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងការងារ ជ្រុងទី១	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លើកកម្ពស់ចល័តភាពនៃកម្លាំងពលកម្ម ពីព្រោះកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជាមានភាពចល័តខ្ពស់ណាស់ ប៉ុន្តែពួកគេរកមិនឃើញការងារដែលសមគ្នានឹងជំនាញរបស់ពួកគេ។	1. ពង្រីក និងធ្វើឱ្យប្រតិបត្តិការរបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ (NEA) កាន់តែមានភាពស៊ីជម្រៅ។ 2. គាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរសម្រាប់កម្មករស្វែងរកការងារនៅបរទេស និង បង្កើតវេបសាយមួយដែលផ្ទុកខ្លឹមសារព័ត៌មានអំពីទម្លាប់ធ្វើចំណាកស្រុក សិទ្ធិ និងធនធានព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងទៀតសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកមើល។ 3. ពង្រឹងប្រការលើកទឹកចិត្ត និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដើម្បីធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ពលកម្មកម្ពុជាដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។	1. ធ្វើការវិនិយោគទៅលើផ្នែករឹង និងសុហ្វវែរ ដើម្បីពង្រីកការប្រកាសអំពីការងារទំនេរតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ (NEA)។ 2. ភ្ជាប់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារនៅក្នុងប្រទេសដែលផ្តល់ការងារបានល្អជាង។	បង្កើនប្រសិទ្ធផលបែងចែកការងារដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យពលករមានការត្រូវគ្នានឹងជំនាញ ហើយអាចទទួលបានជំនាញបន្ថែមទៀត។	ចតុកោណទី៣ - លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងការងារ ជ្រុងទី១	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

វិស័យគោលនយោបាយ	សកម្មភាពគោលនយោបាយជាជម្រើស		គោលដៅវែងឆ្ងាយ	ផ្នែកត្រូវគ្នានៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤	ភ្នាក់ងារអនុវត្ត
	រយៈពេលខ្លី (ក្នុងវង្វង់ផែនការប្រាំឆ្នាំថ្មី)	រយៈពេលមធ្យម (ដល់ឆ្នាំ២០៣០)			
ដណ្ដើមមកវិញនូវឯករាជ្យភាពផ្នែកម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងភាពបត់បែនរបស់អត្រាប្ដូរប្រាក់ ពីព្រោះរូបិយវត្ថុដុល្លារអាមេរិកនាំផលប៉ះទង្គិចមកលើវិស័យនាំចេញរបស់កម្ពុជា ដែលមានចំណែកធំមួយក្នុងការផ្ដល់ការងារដល់ពលរដ្ឋកម្ពុជា។	1. លើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់រូបិយប័ណ្ណជាតិតាមរយៈការធ្វើយុទ្ធនាការទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈនូវស្ថាប័នវិស័យឯកជនណាដែលបើកបៀវត្សរ៍ជាប្រាក់រៀលខ្មែរ។ 2. ពង្រឹងក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងការវិនិយោគសាធារណៈ។	1. អនុម័ត និងអនុវត្តជាបណ្ដើរៗនូវយុទ្ធសាស្ត្របដិដុល្លាររូបនីយកម្មដែលឈរលើមូលដ្ឋានទីផ្សារ ដោយ៖ (i) បង្កើនបន្តិចម្ដងៗនូវប្រាក់បម្រុងជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការតម្កល់បញ្ញើជាប្រាក់ដុល្លារ និង (ii) ការកាត់បន្ថយអត្រាការប្រាក់គោលនៃប្រាក់រៀល ដើម្បីបង្កើនប្រាក់កម្ចីជារូបិយប័ណ្ណជាតិ។ 2. ពិចារណាបង្កើតទីផ្សារបំណុលក្នុងស្រុក និងចាប់ផ្ដើមចេញប័ណ្ណបំណុលរដ្ឋ។	ដណ្ដើមមកវិញនូវភាពបត់បែនរបស់អត្រាប្ដូរប្រាក់ឯករាជ្យភាពគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ ដើម្បីការពារការងារឱ្យផុតពីកត្តាទាំងឡាយដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែការឡើងចុះថ្លៃប្រាក់ដុល្លារអាមេរិក។	បរិស្ថានរួមរបស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ	ធនាគារជាតិកម្ពុជា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

WORLD BANK GROUP

Cambodia Country Office
Exchange Square Building
Floor 10th 3RD and 11th IFC
Streets 61-61 and streets 102-106
Sangkat Wat Phnom, Khsn Daun Penh
Phnom Penh, Cambodia

www.worldbank.org/cambodia