ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

លេខ: ៥៦ សសរ

សេចក្តីសម្រេច

ស្តីពី

ការបង្កើតគណៈកម្មការជំនាញដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្ត លើនាវាបរទេសដែលទទួលបានការចុះបញ្ជីដោយតទង់ជាតិកម្ពុជា

រាជរដ្ឋាភិបាល

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រម នស/រកម/០១៩៦/០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន
- បានឃើញសេចក្តីសម្រេចលេខ ៦៤ សសរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុន COSMOS GROUP
- បានឃើញសេចក្តីសម្រេចលេខ ៦៥ សសរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្តីពីការប្រគល់ភារកិច្ចជូនក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ឱ្យបន្តការគ្រប់គ្រងការចុះបញ្ជីនាវាសញ្ញាតិកម្ពុជា
- យោងតាមការចាំបាច់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល

សម្រេច

ប្រការ១ .—

ត្រូវបានបង្កើតគណៈកម្មការជំនាញ ដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្តលើនាវាបរទេស ដែលទទួលបានការចុះបញ្ជីដោយតទង់ជាតិកម្ពុជារហូតដល់បញ្ចប់សុពលភាពនៃវិញ្ញាបនបត្រ ព្រមទាំងទទួលដោះស្រាយនូវរាល់បញ្ហាទាំងឡាយ ដែលអាចកើតមានជាយថាហេតុបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលមានសមាសភាព ដូចខាងក្រោម ៖

១- ឯកឧត្តម **ស៊ុន ចាន់ថុល** ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ប្រធាន

២- ឯកឧត្តម **ស៊ុខុម គគចន្ទមុនី** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន អនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍

៣- ឯកឧត្តម **ឡុង ទិសារ៉ោ** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការបរទេសនិងសហប្រតិបត្តិអន្តរជាតិ អនុប្រធាន

៤- ឯកឧត្តម **ទី តាឃី** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ អនុប្រធាន

៥- ឯកឧត្តម **តឹកវ៉េត សំរេច** រដ្ឋលេខាធិការទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី សមាជិក

៦- ឯកឧត្តមនាយឧត្តមសេនីយ៍ **ផាន ពៅ** ប្រធានក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្មក្រសួងមហាផ្ទៃ សមាជិក ។

www.pheakdeylaw.com

ប្រការ២ .—

គណៈកម្មការជំនាញដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្តលើនាវាបរទេស ដែលទទួលបានការចុះបញ្ជីដោតទង់ជាតិកម្ពុជាហូត ដល់បញ្ចប់សុពលភាពនៃវិញ្ញាបនបត្រ ព្រមទាំងទទួលដោះស្រាយនូវរាល់បញ្ហាទាំងឡាយ ដែលអាចកើតមានជាយថាហេតុ បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- គ្រប់គ្រងបន្ត ចំនួននាវាបរទេសដែលដោតទង់ជាតិកម្ពុជា និងដោះស្រាយបញ្ចប់
- ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើសកម្មភាពនាវា ដែលកំពុងធ្វើនាវាចរណ៍លើផ្ទៃសមុទ្រ
- តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តអនុសញ្ញា កិច្ចព្រមព្រៀង ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការដឹកជញ្ជូន តាមផ្លូវសមុទ្រ
- រៀបចំប្រមូល ចងក្រង និងរក្សាទុកនូវឯកសារ ព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការ សកម្មភាពរបស់គណៈកម្មការ
- ធ្វើរបាយការណ៍ស្ដីពីលទ្ធផលការងារជូនប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល
- ទទួលអនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលប្រគល់ជូន ។

ប្រការ៣ .—

អនុប្រធាន និងសមាជិក នៃគណៈកម្មការ ត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធាន ។ ក្នុងករណីប្រធាន មានធុរៈ ប្រធានអាចប្រគល់ភារកិច្ចជូនអនុប្រធាន ដើម្បីដឹកនាំកិច្ចប្រជុំជំនួស ។

ប្រធានគណៈកម្មការអាចអញ្ជើញតំណាងក្រសួង ស្ថាប័ន ផ្នែកឯកជន ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដើម្បីពិគ្រោះ យោបល់អំពីការងារជាក់លាក់ណាមួយ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគ្រប់គ្រងការចុះបញ្ជីនាវាបរទេសដោតទង់ជាតិកម្ពុជា ។

គណៈកម្មការមានសិទ្ធិប្រើត្រារបស់ក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ប្រការ៤ .—

គណៈកម្មការជំនាញ ដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្តលើនាវាបរទេស ដែលទទួលបានការចុះបញ្ជីដោតទង់ជាតិកម្ពុជា មាន លេខាធិការដ្ឋានមួយ ជាសេនាធិការ នៅក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ។

លេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មការជំនាញ ដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្តលើនាវាបរទេស ត្រូវដឹកនាំដោយប្រធានមួយរូប និងមានអនុប្រធានមួយចំនួន តាមការចាំបាច់ ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាននេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ។

ប្រការ៥ .—

ការចំណាយសម្រាប់ដំណើរការរបស់គណៈកម្មការជំនាញដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្តលើនាវាបរទេស ដែលទទួល ការចុះបញ្ជីដោតទង់ជាតិកម្ពុជា ត្រូវផ្គត់ផ្គង់ដោយថវិកាជាតិ ក្នុងគម្រោងថវិការបស់ក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ។

គណៈកម្មការជំនាញដើម្បីគ្រប់គ្រងបន្តលើនាវាបរទេសដែលទទួលការចុះបញ្ជីដោតទង់ជាតិកម្ពុជា មានសិទ្ធិទទួល ចាត់ចែងប្រើប្រាស់តាមនីតិវិធីច្បាប់ជាធរមាននូវមូលនិធិដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ប្រការ៦ .—

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងសេចក្ដីសម្រេចនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ៧ .—

រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន រដ្ឋមន្ត្រីគ្រប់ក្រសួង និងប្រធានគ្រប់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ និងសាមីខ្លួន ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេច នេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ៕

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី[illegible] ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

<u>**កន្លែងទទួល**</u> :

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្ដេច ឯកឧត្ដម លោកជំទាវឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចប្រការ៧
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

www.pheakdeylaw.com

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គោលនយោបាយជាតិ
ស្តីពី
មុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥

បានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
ក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ នាថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

www.pheakdeylaw.com

អារម្ភកថា

ក្នុងការដឹកនាំប្រទេសជាតិឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលប្រែប្រួលដ៏សំខាន់ៗ ទាំងខាងនយោបាយ ទាំងខាងសេដ្ឋកិច្ចសង្គម រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាពិតជាបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយដ៏ត្រឹមត្រូវ ដែលនាំឱ្យប្រទេសជាតិទទួលបានការអភិវឌ្ឍជាលំដាប់ ព្រមទាំងកំពុងប្រែក្លាយខ្លួនពីប្រទេស ដែលមានស្ថានភាពអន់ថយខាងសេដ្ឋកិច្ច មានអត្រាភាពក្រីក្រខ្ពស់ ក្លាយទៅជាប្រទេសដែលស្ថិតនៅក្នុងចំណោមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍជួរមុខ ប្រកបដោយជវភាព និងក្តីសង្ឃឹមខ្ពស់នៅក្នុងតំបន់និងពិភពលោក។

សមិទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ចសង្គមដែលសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងមកនេះ សម្រេចបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម ៧,៧% ក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សរ៍ចុងក្រោយ បានធ្វើឱ្យកម្ពុជាក្លាយជាប្រទេសមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចលឿនបំផុតលំដាប់ទី៦ នៅលើពិភពលោក។ ផលទុនជាតិ ឬទំហំសេដ្ឋកិច្ច ដែលវាស់វែងដោយផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប(ផសស)ប្រមាណពី ២ ៤៨០លានដុល្លារអាមេរិកនៅឆ្នាំ១៩៩៣ បានកើនឡើងដល់១៦ ៧០៩លានដុល្លារអាមេរិក នៅឆ្នាំ២០១៤ (កើនឡើងប្រមាណជាង៦ដង)។ ប្រាក់ចំណូលឬផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប(ផសស) សម្រាប់ប្រជាជនម្នាក់ៗចំនួន២២៩ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗក្នុងមួយឆ្នាំនៅឆ្នាំ១៩៩៣ បានកើនឡើងដល់ប្រមាណជា ១ ១២៣ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗក្នុងមួយឆ្នាំ នៅឆ្នាំ២០១៤។ ចំណូលចរន្តនៃថវិកាជាតិ ដែលមានទំហំ ១០៣លានដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៣ បានកើនឡើងទៅដល់ប្រមាណ ២ ៧៧៩លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ២០១៤ (កើនឡើងជិត២៩ដង)។

បច្ចុប្បន្ននេះ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាបានឈានដល់ដំណាក់កាលនៃការអភិវឌ្ឍថ្មីមួយ គឺកំពុងក្លាយខ្លួនជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាប និងកំពុងស្ថិតក្នុងដំណើរផ្លាស់ប្តូរជារចនាសម្ព័ន្ធពីប្រទេសដែលពឹងផ្អែកលើវិស័យកសិកម្ម ទៅជាប្រទេសពឹងផ្អែកលើវិស័យឧស្សាហកម្ម។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌនេះ កម្ពុជាត្រូវធានាឱ្យបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយបរិយាប័ន្ននិងចីរភាព ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបង្កើតការងារនិងឱកាសរកប្រាក់ចំណូលសមរម្យ ព្រមទាំងការបង្កើនល្បឿននៃការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងលើកតម្កើងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជន។

នៅក្នុងបរិការណ៍ប្រជាសាស្ត្រដែលសម្បូរទៅដោយពលកររ័យក្មេង រួមផ្សំជាមួយនឹងការពង្រីកទីក្រុង និងការកើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនូវសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម និងវិនិយោគនៅតាមទីក្រុងនានា បាននិងកំពុងជំរុញឱ្យមានកំណើនចលនាកម្លាំងពលកម្មចេញពីជនបទចូលទៅក្នុងទីក្រុង។ ចលករនេះទាមទារឱ្យមានការបង្កើនការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងជំនាញ សំដៅផ្តល់ភាគលាភខ្ពស់ដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

ដោយវិស័យការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រទៅដល់សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម និងវិនិយោគទុន រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវ *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥»* ដែលមានចក្ខុវិស័យលើកកម្ពស់ជីវភាព ភាពថ្លៃថ្នូររបស់ពលរដ្ឋគ្រប់រូប ភាពសុខដុមរមនាសង្គម តាមរយៈការបង្កើតការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ ជូនពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូប ប្រកបដោយសមធម៌។ គោលនយោបាយនេះក៏ត្រូវបានរៀបចំឡើងឱ្យមានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាទៅនឹងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ផងដែរ ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើសសរស្តម្ភបីគឺ *(ទី១) ការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ (ទី២) ការជំរុញការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស* និង *(ទី៣) ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ*។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្រគល់ភារកិច្ចជូនក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើជាស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវដឹកនាំសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តនូវគោលដៅដែលបានកំណត់។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ខ្ញុំសូមសំដែងការកោតសរសើរចំពោះក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានខិតខំរៀបចំកសាងឯកសារគោលនយោបាយដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ និងសូមវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ព្រមទាំងភាគីនិយោជក សហជីព និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ជាពិសេសអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សហគមន៍អឺរ៉ុប ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃប្រទេសស៊ុយអែត និងធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ដែលបានគាំទ្រ និងផ្តល់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការរៀបចំនិងតាក់តែងគោលនយោបាយនេះ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំ និងជឿជាក់ថា គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នឹងបន្តកិច្ចសហការប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការចូលរួមអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ ឱ្យទទួលបានជោគជ័យនូវរាល់គោលដៅដែលបានដាក់ចេញ សំដៅរួមចំណែកអភិវឌ្ឍប្រទេសកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលកាន់តែខ្ពស់ប្រកបដោយបរិយាប័ន្ននិងចីរភាព។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៥

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

www.pheakdeylaw.com

មាតិកា

១- សេចក្តីផ្តើម ១

២- ចក្ខុវិស័យ ៤

៣- គោលបំណងនិងគោលដៅ ៤

៣.១- គោលបំណង ៥

៣.២- គោលដៅ ៥

៤- យុទ្ធសាស្ត្រ ៦

៤.១- គោលបំណងទី១: ការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ ៦

៤.២- គោលបំណងទី២: ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស ៩

៤.៣- គោលបំណងទី៣: ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ ១១

៥- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃ ១៥

៦- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ១៦

ឧបសម្ព័ន្ធ ១: សទ្ទានុក្រម ១៧

ឧបសម្ព័ន្ធ ២: តារាងវិធានការគោលនយោបាយ ១៩

www.pheakdeylaw.com

១- សេចក្តីផ្តើម

ស្ថិតក្នុងបរិការណ៍សន្តិភាពពេញលេញ ឯកភាពជាតិ និងស្ថិរភាពនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកំពុងបន្តទទួលបាននូវការរីកចម្រើនលើគ្រប់វិស័យ និងបានឈានដល់ដំណាក់កាលនៃការប្រែប្រួលរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចពីប្រទេសដែលពឹងផ្អែកលើវិស័យកសិកម្មទៅជាប្រទេសដែលពឹងផ្អែកលើវិស័យឧស្សាហកម្ម ព្រមទាំងកំពុងឈានទៅសម្រេចឋានៈប្រទេសដែលមានកម្រិតចំណូលមធ្យមនាពេលដ៏ខ្លីខាងមុខ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការបន្តពង្រីកទីក្រុង និងការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សនូវសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម និងវិនិយោគនៅតាមទីក្រុងបានជំរុញឱ្យកើនឡើងនូវកម្លាំងពលកម្មចំណាកស្រុកពីជនបទមកកាន់ទីក្រុង ជាពិសេស ក្នុងខណៈដែលបរិការណ៍ប្រជាសាស្ត្រកម្ពុជាសម្បូរទៅដោយពលកវ័យក្មេង ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជូនពលករទាំងនេះអាចនឹងផ្តល់ភាគលាភខ្ពស់ដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការធានាបាននូវការងារសមរម្យ ដែលអាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជីវភាព សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសុខដុមរមនាក្នុងសង្គម។ ការខកខាននៃការផ្តល់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាពជូនពលករវ័យក្មេងទាំងនេះអាចនឹងបង្កជាបញ្ហាសង្គមនិងនយោបាយ ដែលអាចរាំងដល់ដំណើរការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ឆ្លើយតបទៅនឹងបម្រែបម្រួលនៃបរិការណ៍សេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា នីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភា បានដាក់ចេញនូវ *«យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣»* ដើម្បី *«កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព នៅកម្ពុជា»* ដែលក្នុងនោះ ការបង្កើតការងារថ្មីកាន់តែច្រើនឡើងជូនប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានចាត់ទុកជាយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទាំងបួន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានដាក់ចេញនូវ *«គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០២៥»* ដែលមានចក្ខុវិស័យជំរុញកែប្រែ និងធ្វើទំនើបកម្មរចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា ពីឧស្សាហកម្មអតិពលកម្ម ឈានទៅឧស្សាហកម្មផ្អែកលើជំនាញត្រឹមឆ្នាំ២០២៥ សំដៅផ្លាស់ប្តូរពីឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមទាបទៅជាឧស្សាហកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ ព្រមទាំងដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងនិងផលិតភាពការងារ។ ការសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនេះនឹងរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងលើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ប្រកបដោយចីរភាពនិងបរិយាប័ន្ន ការបង្កើតការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ការបង្កើនតម្លៃបន្ថែមសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងការបង្កើនប្រាក់ចំណូលសមរម្យជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា។

ទន្ទឹមនឹងជោគជ័យទាំងនេះ កម្ពុជាក៏ប្រឈមនឹងបញ្ហាមួយចំនួន ជាពិសេស ទាក់ទងនឹងការបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការបង្កើតឱកាសការងារដែលផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសមរម្យនៅតាមទីជនបទ ព្រមទាំងការខ្វះខាតធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពនិងសមត្ថភាព ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស។ លើសពីនេះ វឌ្ឍនភាពសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចក៏បានបណ្តាលឱ្យកើតនូវបញ្ហាប្រឈមថ្មីនៅក្នុងទីផ្សារការងារផងដែរ។

ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តប្រកបដោយភាពជោគជ័យនូវរបៀបវារៈគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈម រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវ *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិង*

ការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥» សំដៅបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា និងលើកកម្ពស់ផលិតភាពការងារ ជំរុញការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស ព្រមទាំងពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គម និងការផ្លាស់ប្តូរនៃនិម្មាបនកម្មសេដ្ឋកិច្ចទាំងនៅក្នុងប្រទេស តំបន់ និងសកលលោក។

គោលនយោបាយនេះសំដៅជម្នះដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗ ដែលទីផ្សារការងារកម្ពុជាកំពុងជួបប្រទះដូចខាងក្រោម៖

ទី១- ពលរដ្ឋកម្ពុជាទាំងពីរភេទ ភាគច្រើនមានការងារធ្វើ ដែលនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ អនុបាតពលរដ្ឋអាយុចាប់ពី១៥ឆ្នាំឡើងដែលមានការងារធ្វើមានចំនួន៨០%(បុរស) និង៧៥%(ស្ត្រី) ស្មើនឹងជាង៣/៤ (បីភាគបួន)។ នៅឆ្នាំ២០១២ អនុបាតនេះមានអត្រា៦៧% (យោងអង្កេតកម្លាំងពលកម្មប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២) តែបើគិតតែពលរដ្ឋអាយុពី១៥ទៅ៦៤ឆ្នាំ មានអាត្រា៨៤% (យោងអង្កេតសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១២)។ ទោះបីសម្រេចបានលទ្ធផលដូចនេះក្តី ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកែលម្អប្រភេទការងារ ដែលប្រជាពលរដ្ឋកំពុងធ្វើ និងធានាស្ថិរភាពប្រាក់ចំណូលនៅគ្រប់រដូវ កាលទាំងអស់។ កន្លងមក កំណើនការងារភាគច្រើនត្រូវបានស្រូបយកដោយវិស័យកសិកម្មនិងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។ រីឯកំណើនសេដ្ឋកិច្ចឈរលើមូលដ្ឋាននៃវិស័យសំណង់ កសិកម្ម វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង និងទេសចរណ៍។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចពឹងផ្អែកលើមូលដ្ឋានតូចចង្អៀតនេះ បង្ហាញថាបទពិសោធន៍និងជំនាញការងារដែលកម្លាំងពលកម្មបានទទួលក៏នៅមានកម្រិតដែរ។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានកំណត់នូវភាពចាំបាច់ក្នុងការធ្វើពិពិធកម្មមូលដ្ឋានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ទាំងក្នុងវិស័យកសិកម្មនិងវិស័យដទៃទៀត។ ការធ្វើពិពិធកម្មនេះចាំបាច់ត្រូវអមដោយយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានលក្ខណៈសកម្ម និងលើកស្ទួយដល់ការអភិវឌ្ឍនិងការពង្រីកបន្ថែមនូវលក្ខណសម្បត្តិនៃកម្លាំងពលកម្ម ទាំងខាងជំនាញនិងទាំងបទពិសោធន៍ការងារ។

ទី២- ប្រជាពលរដ្ឋភាគច្រើនមានវ័យក្មេង អ្នកដែលចូលបំពេញការងារក៏សុទ្ធសឹងមានវ័យក្មេងផងដែរ។ នៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៩៨ និងឆ្នាំ២០០៨ មានពលរដ្ឋចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មប្រមាណ២៣០ ០០០នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយចំនួននេះបានកើនឡើងបន្តិច គិតមកដល់ឆ្នាំ២០១៥នេះ។ ភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្មទាំងនេះមានការងារធ្វើ ដែលចំនួនប្រហែល២/៣(ពីរភាគបី)នៃកម្លាំងពលកម្មទាំងនេះរកការងារបានធ្វើនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ ជាទូទៅ កម្លាំងពលកម្មភាគច្រើនចូលធ្វើការក្នុងវិស័យកសិកម្ម ហើយបានចាកចេញទៅវិស័យឧស្សាហកម្មនិងសេវាកម្ម នៅពេលដល់អាយុចូលធ្វើការផ្លូវការ។ ដោយឡែក.នៅឆ្នាំ២០០៨ ប្រមាណ៦៨%នៃអ្នកដែលធ្វើការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ស្ថិតក្នុងវ័យក្រោម៣០ឆ្នាំ។ សម្រាប់វិស័យកសិកម្មនិងសេវាកម្មវិញ អ្នកធ្វើការដែលមានវ័យក្មេងបែបនេះ មានតែ៣៩%ប៉ុណ្ណោះ។ បើមើលពីសមាសភាពនៃជនដែលទើបនឹងចូលធ្វើការថ្មីគេឃើញថា មួយចំណែកគឺជាយុវជនដែលបោះបង់ចោលការសិក្សានៅកម្រិតមូលដ្ឋាន។ ក្នុងន័យនេះ ចាំបាច់ត្រូវការរៀបចំនិងកសាងធនធានមនុស្សឱ្យក្លាយជាកម្លាំងពលកម្មសមស្របសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ច ដែលមានលក្ខណៈជវភាពនិងពិពិធកម្មខ្ពស់។ ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវធានាឱ្យពលរដ្ឋដែលបានចូលបំពេញការងារស្រាប់អាចមានឱកាសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអភិវឌ្ឍនិងពង្រីកនូវជំនាញនិងបទពិសោធន៍ការងាររបស់ខ្លួនបាន។/.

www.pheakdeylaw.com

ទី៣- របាយប្រជាពលរដ្ឋមិនស្មើគ្នា ធ្វើឱ្យដង់ស៊ីតេប្រជាពលរដ្ឋមានកម្រិតទាបនៅតំបន់ខ្លះដែលបណ្តាលឱ្យមានកង្វះការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មតាមជួរ និងតម្រូវឱ្យមានការវិនិយោគ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពដីនិងបង្កើនទុន។ ប្រទេសសមាជិកអាស៊ានភាគច្រើន ក្រៅពីប្រ៊ុយណេ ឡាវ និងមីយ៉ាន់ម៉ា គឺមានដង់ស៊ីតេប្រជាពលរដ្ឋក្នុងមួយគីឡូម៉ែត្រក្រឡាខ្ពស់ជាងកម្ពុជា។ លើសពីនេះ កម្លាំងពលកម្មភាគច្រើនប្រមូលផ្តុំក្នុងវិស័យកសិកម្ម ទោះបីជាពលរដ្ឋមួយចំនួនបាននិងកំពុងធ្វើចំណាកស្រុកទៅកាន់បណ្តាទីប្រជុំជន(ជាពិសេសរាជធានីភ្នំពេញ)ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងនៅទសវត្សរ៍ខាងមុខក្តី។ ដូច្នេះ ដើម្បីធ្វើពិពិធកម្មនិងធានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនាពេលអនាគត ត្រូវផ្តល់សារៈសំខាន់លើការវិនិយោគ ពិសេស លើផ្នែកសុខាភិបាល អប់រំ និងជំនាញដែលអាចទទួលបានតាមរយៈការបំពេញការងារ។ កិច្ចសម្របសម្រួលខាងគោលនយោបាយទាំងតាមវិស័យនីមួយៗ ទាំងតាមភូមិសាស្ត្រក៏រឹតតែមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងឡើងដែរ ពីព្រោះគេអាចធានាបានថា ពលរដ្ឋដែលមានជំនាញនិងបទពិសោធន៍ការងារខ្លះស្រាប់ហើយ នឹងមានលទ្ធភាពបង្កើនចំណូលរបស់ខ្លួនឬមានឱកាសស្វែងរកការងារប្រសើរជាងមុន នៅតាមបណ្តាវិស័យសេដ្ឋកិច្ចដែលជាអាទិភាពនានា។ ក្នុងបរិការណ៍នេះ កម្ពុជាជួបប្រទះនូវកត្តាប្រឈមជាច្រើនក្នុងការផ្សព្វផ្សាយការវិភាគ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មឱ្យបានទៀងទាត់នូវព័ត៌មានទីផ្សារការងាររួមទាំងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការកែលម្អស្ថានភាពការងារនៅក្នុងវិស័យដែលត្រូវការបន្ថែមកម្លាំងពលកម្ម។

ទី៤- ការធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចដែលបាននិងកំពុងបន្ត ហើយមានសន្ទុះខ្លាំងឡើងក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសសមាជិកអាស៊ាននឹងនាំឱ្យមានបញ្ហាប្រឈមថ្មីចំពោះទីផ្សារការងារ។ ដំណើរការសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចនេះនឹងផ្តល់ទាំងអត្ថប្រយោជន៍ ទាំងចំណាយលើការកែតម្រូវក្នុងទីផ្សារការងារ ព្រមទាំងភាពមិនប្រាកដប្រជាមួយចំនួន។ ជាងនេះទៀត សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ានក្នុងឆ្នាំ២០១៥ នឹងបើកឱកាសឱ្យមានបម្លាស់ទីដោយសេរី ចំពោះកម្លាំងពលកម្មជំនាញក្នុងមុខរបរនិងវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួន ព្រមទាំងត្រូវបានប៉ាន់ស្មានថានឹងជំរុញឱ្យមានចល័តភាពកាន់តែខ្លាំងឡើងនៃកម្លាំងពលកម្មពាក់កណ្តាលជំនាញនិងជំនាញទាប ដោយសារអតុល្យភាពប្រជាសាស្ត្រនិងកម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចក្នុងបណ្តាប្រទេសសមាជិកអាស៊ាន។ ហេតុនេះត្រូវគ្រប់គ្រងនូវផលអវិជ្ជមាន និងត្រូវចាប់ឱកាសថ្មីដែលកើតពីស្ថានភាពពាណិជ្ជកម្មនិងបម្លាស់ទីកម្លាំងពលកម្មដែលមានលក្ខណៈសេរីជាងមុននេះ មកលើទីផ្សារការងារក្នុងស្រុក។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ត្រូវដាក់ចេញនូវវិធានការនានា ទាំងខាងទីផ្សារការងារ ទាំងកិច្ចគាំពារសង្គម សំដៅការពារដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងកម្លាំងពលកម្មឯទៀត ដែលរងគ្រោះពីនិកម្មភាពនិងភាពមានការងារធ្វើមិនពេញលេញ។

ទី៥- ការអភិវឌ្ឍវិស័យឧស្សាហកម្មដោយឈរលើអតិពលកម្មនិងការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ទៅធ្វើការក្រៅប្រទេសនៃកម្លាំងពលកម្ម បានដាក់សម្ពាធកាន់តែខ្លាំងឡើងលើប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេស ដែលអាចបណ្តាលឱ្យកម្ពុជាបាត់បង់ភាពប្រកួតប្រជែងយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ដើម្បីធានាបាននូវកំណើនប្រាក់ឈ្នួលនិងកំណើនផលិតភាពការងារឱ្យបានព្រមគ្នា ត្រូវតែមានការវិនិយោគ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារ។ ប្រការនេះតម្រូវឱ្យមានការវិនិយោគនៅកម្រិតម៉ាក្រូ កម្រិតសហគ្រាស និងកម្រិតបុគ្គល។ បញ្ហាប្រឈមគឺការបង្កើនផលិតភាពការងារជាប្រចាំនៅកម្រិតបុគ្គល ដែលរួមទាំងការវិនិយោគលើវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលកំពុងធ្វើការងារ។

www.pheakdeylaw.com

ទី៦- ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំសម្រាប់ទីផ្សារការងារ។ ប្រទេសកម្ពុជាបានសម្រេចនូវវឌ្ឍនភាពក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈជាច្រើន ដូចជាមានច្បាប់ស្តីពីការងារដែលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយស្របតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងមានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការបង្កើតសមាគមឬសហជីព។ ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចជាយន្តការត្រីភាគីនិងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានរៀបចំឱ្យមានឡើង។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី បញ្ហាប្រឈមនៅតែមានក្នុងការរៀបចំយន្តការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់សំវាទសង្គមឱ្យបានទូទាំងប្រទេស។ ខណៈដែលកម្ពុជាកំពុងព្យាយាមធ្វើពិពិធកម្មមូលដ្ឋានឧស្សាហកម្ម ទៅរកវិស័យកម្មន្តសាលធុនស្រាល តម្រូវឱ្យមានទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលមានភាពសុខដុមនិងរឹងមាំ ដែលគាំទ្រដល់ការផ្លាស់ប្តូរចេនាសម្ព័ន្ធ និងបែងចែកអត្ថប្រយោជន៍ដែលកើតពីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរវាងកម្មករនិងនិយោជក។

បញ្ហាប្រឈមមានច្រើន ហើយមិនមែនរាល់បញ្ហាប្រឈមទាំងអស់សុទ្ធតែអាចដោះស្រាយបានដោយប្រើគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋតែមួយមុខនោះទេ។ *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥»* នេះ អាចអនុវត្តទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលុះត្រាតែមានការចូលរួមដ៏សកម្ម និងការផ្តល់ធាតុចូលពីសំណាក់ដៃគូក្នុងសង្គមនិងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ គោលនយោបាយនេះសង្ខេបពីសកម្មភាពនិងទម្រង់សម្រាប់អនុវត្តនិងគ្រប់គ្រងនូវលទ្ធផលនៃភាពមានការងារធ្វើសមរម្យ ដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោម។

គោលនយោបាយនេះ គឺជាកិច្ចប្រឹងប្រែងរួមនៃភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវឱកាសការងារដែលស្មើគ្នានិងសមរម្យសម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូប ក្នុងគោលដៅបង្កើនសមត្ថភាពផលិតរបស់ជាតិ និងរក្សាបាននូវការប្រកួតប្រជែងនិងជវភាពក្នុងបរិការណ៍តំបន់ និងចូលរួមចំណែកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវកំណើនប្រកបដោយចីរភាពនិងបរិយាប័ន្ន សំដៅធានាថា ប្រជាពលរដ្ឋ៖

- អាចទទួលបានការងារដែលមានចិត្តចង់ធ្វើនិងភាពទាក់ទាញ
- អាចទទួលបានការអប់រំ ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារដែលជាក្តីប្រាថ្នារបស់ខ្លួន
- ទទួលបានប្រព្រឹត្តិកម្មស្មើគ្នានៅក្នុងទីផ្សារការងារ
- មានក្តីសង្ឃឹមក្នុងការទទួលការងារនិងឱកាសរកប្រាក់ចំណូលកាន់តែប្រសើរទៅអនាគត។

២- ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យរបស់គោលនយោបាយនេះផ្តោតលើការលើកតម្កើងជីវភាព ភាពថ្លៃថ្នូររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ភាពសុខដុមរមនាសង្គម តាមរយៈការបង្កើតឱកាសការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូបប្រកបដោយសមធម៌។

៣- គោលបំណងនិងគោលដៅ

គោលបំណងនៃ *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារ»* នេះ គឺផ្តល់នូវចក្ខុវិស័យ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការគោលនយោបាយ ក្របខណ្ឌសម្របសម្រួល ការអនុវត្ត និងការរៀបចំយន្តការស្ថាប័នសម្រាប់ជំរុញការអភិវឌ្ឍវិស័យមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យខាងលើ។/.

www.pheakdeylaw.com

៣.១- គោលបំណង

ទី១ ការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់

ទី២ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស

ទី៣ ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ

៣.២- គោលដៅ

ដើម្បីសម្រេចបានគោលបំណងទី១ *«ការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់»* គោលនយោបាយនេះបានដាក់ចេញនូវគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

១.១- លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ នៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។

១.២- លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ នៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍តាមវិស័យ។

១.៣- លើកកម្ពស់ការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ តាមរយៈការបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការប្រែក្លាយកម្មករនិយោជិតនិងអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ច ពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ដោយធានាបាននូវការកែលម្អ និងរក្សាបាននូវជីវភាពរស់នៅ ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការប្រែក្លាយនេះ។

ដើម្បីសម្រេចបានគោលបំណងទី២ *«ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស»* គោលនយោបាយនេះ បានដាក់ចេញនូវគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

២.១- ពង្រឹង និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍជំនាញទន់។

២.២- ពង្រឹងគុណភាពឱ្យស្របតាមស្តង់ដាជាតិ អន្តរជាតិ និងក្របខណ្ឌអាស៊ាន និងលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ និងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។

២.៣- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពឆ្លើយតបនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឱ្យស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

ដើម្បីសម្រេចបានគោលបំណងទី៣ *«ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ»* គោលនយោបាយនេះបានដាក់ចេញនូវគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

៣.១- ពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យនិងប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ។

៣.២- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពសេវាការងារនិងពង្រីកវិសាលភាព។

៣.៣- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារនិងការការពារកម្មករនិយោជិត។

www.pheakdeylaw.com

៣.៤- ធ្វើសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនិងពង្រឹងយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។

៣.៥- សិក្សាឈានទៅបង្កើតសេវារបបនិកម្មភាព។

៣.៦- គ្រប់គ្រងនិងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក្នុងការទទួលបានការងារសមរម្យនិងការទទួលស្គាល់ជំនាញ។

៤- យុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រចម្បងនៃគោលនយោបាយនេះគឺ រៀបចំបំពេញនូវតម្រូវការចំណុចខ្វះខាតនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការការងារនិងការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការអនុវត្តនិងសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅ និងសកម្មភាពបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យតាមវិស័យ និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រនៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

៤.១- គោលបំណងទី១: ការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់

ដើម្បីបង្កើនឱកាសការងារថ្មីដែលសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ រាជរដ្ឋាភិបាលចាំបាច់ត្រូវធ្វើ ឱ្យបរិយាកាសនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមានលក្ខណៈអំណោយផលដល់ការបង្កើតឱកាសការងារបន្ថែម។ ហេតុនេះត្រូវសិក្សាស្វែងយល់អំពីឥទ្ធិពល ឬផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍តាមវិស័យ និងនៅកម្រិតម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ទៅលើចេនាសម្ព័ន្ធតម្រូវការនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតឱកាសការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងប្រទេស។ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងសិក្សាឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាស តាមវិស័យ និងនៅក្នុងកម្រិតម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ដោយពិចារណាពីទិដ្ឋភាពនៃភាពមានការងារធ្វើសមរម្យ ដើម្បីធានាថា គោលនយោបាយទាំងនោះ លើកស្ទួយដល់ការបង្កើនការងារសមរម្យ និងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារឆ្នាំ ២០១៥-២០២៥នេះ ក៏ឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ ផងដែរ។

៤.១.១- គោលដៅ១.១: លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់នៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច

ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច សំដៅដល់ទិសដៅ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយរូបិយវត្ថុ និងគោលនយោបាយសារពើពន្ធ។ ក្របខណ្ឌនេះជាកត្តាកំណត់នូវគន្លងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងតម្រូវការសរុបនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ដែលនឹងជះឥទ្ធិពលលើឱកាសទទួលបានការងារធ្វើ និងលទ្ធភាពក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលនៃភាពមានការងារសមរម្យ (រាប់ទាំងកម្រិតប្រាក់ចំណូល និងកិច្ចការពារក្នុងការងារដែលមានលក្ខណៈសមរម្យ)។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតក្នុងការពង្រីកលំហសារពើពន្ធ ហើយទន្ទឹមនឹងនោះធានាថា បំណុលរដ្ឋស្ថិតក្នុងកម្រិតដែល

www.pheakdeylaw.com

អាចគ្រប់គ្រងបាន។ ហេតុនេះ ត្រូវមានគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចដែលមានលក្ខណៈអំណោយផលដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការពង្រឹងការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជននិងទីផ្សារការងារ។ ដើម្បីធានាថា គោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចបម្រើផលប្រយោជន៍ដល់ពលរដ្ឋកំពុងធ្វើការងារ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងតាមដាន និងវិភាគឱ្យបានទៀតទាត់អំពីឥទ្ធិពលនៃគោលនយោបាយទាំងនោះចំពោះសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងការបង្កើតឱកាសការងារបន្ថែម។

វិធានការៈ

១- តាមដាននិងវិភាគជាទៀងទាត់ រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង អំពីដំណើរការម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ដោយផ្តោតលើការបង្កើតឱកាសការងារសមរម្យ និងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់។

២- ចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាគោលនយោបាយ តាមរយៈវេទិកាអន្តរក្រសួង ពាក់ព័ន្ធនឹងវឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបាន ក្នុងការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ និងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេស។

៣- ដាក់ចេញនូវគោលដៅ អំពីចំនួនឱកាសការងារដែលត្រូវបង្កើត (ដោយចែកដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាងចំនួនការងារសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រី) និងតាមដានការអនុវត្តដោយផ្តោតលើបរិមាណនិងគុណភាព។

៤- កសាងសមត្ថភាពនិងជំនាញបច្ចេកទេស សម្រាប់គណៈកម្មការអន្តរក្រសួងក្នុងការកំណត់នូវគោលដៅអំពីចំនួនឱកាសការងារដែលត្រូវបង្កើត និងតាមដានការអនុវត្តជាប្រចាំ។

៤.១.២- គោលដៅ១.២: លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់នៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍តាមវិស័យ

ការអភិវឌ្ឍតាមវិស័យនិងការធ្វើពិពិធកម្មអនុវិស័យថ្មីៗដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតការងារអាចជួយបង្កើនផលិតភាពយ៉ាងច្រើន។ កិច្ចការនេះបានធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនេះដើរតួនាទីសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការកំណត់អាទិភាពចំពោះវិស័យដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតការងារ និងធានាឱ្យបានថា មានកម្លាំងពលកម្មជំនាញច្បាស់លាស់និងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិស័យទាំងនោះ។

ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដែលស្ថិតក្នុងចតុកោណទី២ *«ការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត»* នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣ ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម និងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងអន្តរវិស័យ។ ការអភិវឌ្ឍនិងពិពិធកម្មវិស័យកសិកម្ម ដែលត្រូវបានដាក់ចេញក្នុងចតុកោណទី១ *«ការលើកកម្ពស់វិស័យកសិកម្ម»* និងការអភិវឌ្ឍវិស័យឧស្សាហកម្មនិងសេវាកម្ម ដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងចតុកោណទី២ និងទី៣ មានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការបង្កើតឱកាសការងារសមរម្យសម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជា។ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្ម និងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយលើកកម្ពស់សហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យម ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងដល់ការបង្កើតការងារនៅតាមអនុវិស័យនានា។

www.pheakdeylaw.com

វិធានការ៖

១- ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការការងារសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស នៅកម្រិតវិស័យនិងអនុវិស័យ។

២- កំណត់អនុវិស័យអាទិភាពដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតការងារ។

៣- ជំរុញការបង្កើតការងារនៅតាមអនុវិស័យអាទិភាពតាមរយៈការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស និងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់សហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យម នៅតាមទីក្រុងនិងជនបទ។

៤- ជំរុញការវិនិយោគក្នុងស្រុកនិងវិនិយោគទុនផ្ទាល់ពីបរទេស ឱ្យដល់អនុវិស័យអាទិភាពដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតការងារ។

៥- សម្របសម្រួលជាមួយនឹងសកម្មភាពនៅក្នុងគោលបំណងទី២ និងទី៣ សំដៅឆ្លើយតបសក្តានុពលនៃតម្រូវការការងារ។

៤.១.៣- គោលដៅ ១.៣: លើកកម្ពស់ការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ តាមរយៈការបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការប្រែក្លាយកម្មករនិយោជិតនិងអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ដោយធានាបាននូវការកែលម្អ និងរក្សាបាននូវជីវភាពរស់នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការប្រែក្លាយនេះ

សកម្មភាពធុរកិច្ចនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ សំដៅដល់សកម្មភាពអាជីវកម្មដែលពុំបានចុះបញ្ជីផ្លូវការជាមួយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ។ លទ្ធផលវិភាគនៃជំរឿនសេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំ២០១១ បង្ហាញថា មានអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចចំនួនតែ ៣,៤% (នៃអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចសរុបចំនួន ៥០៥.១៣៤) ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម រីឯការចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងឬស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតវិញ មានអត្រាចុះបញ្ជីទាបជាងនេះទៅទៀត ភាគច្រើនគឺក្រោម១%។ កម្លាំងពលកម្មដែលស្ថិតក្នុងអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទាំងនោះ ភាគច្រើនជាក្រុមងាយរងគ្រោះ ហើយត្រូវការលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាងមុន។ ការប្រែក្លាយសកម្មភាពធុរកិច្ចទាំងនោះឱ្យស្ថិតក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ អាចធ្វើឱ្យមានឱកាសការងារសមរម្យជាងមុន និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ជាងមុន ប្រសិនបើដាក់ចេញនូវវិធានការត្រឹមត្រូវនិងសមស្របសម្រាប់ពង្រីកអាជីវកម្ម។

គោលដៅនេះត្រូវតែអនុវត្តក្រោមកិច្ចសម្របសម្រួលជាមួយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ និងកិច្ចសម្របសម្រួលជាមួយគោលបំណងទី៣ នៃគោលនយោបាយនេះ។

វិធានការ៖

១- ជំរុញការចុះបញ្ជីអាជីវកម្មផ្លូវការ ដោយសម្រួលនីតិវិធីនៃការចុះបញ្ជី។

២- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជីអាជីវកម្មផ្លូវការ ក្នុងចំណោមធុរជននៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។/.

www.pheakdeylaw.com

៣- ផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ស្តីពីការងារនិងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ទាំងក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនិងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ។

៤- ស្រាវជ្រាវ វាយតម្លៃ និងផ្សព្វផ្សាយ អំពីឥទ្ធិពលនៃការប្រែក្លាយសកម្មភាពធុរកិច្ចនៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ដែលកើតមានចំពោះការបង្កើតការងារ ប្រាក់ចំណូល និងផលិតភាព។

៥- លើកទឹកចិត្តដល់ការប្រែក្លាយពីសកម្មភាពធុរកិច្ចនៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធឱ្យចូលក្នុងប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចូលរួមក្នុងការបង្កើតការងារសមរម្យ។

៦- លើកកម្ពស់សហគ្រិនភាព។

៤.២- គោលបំណងទី២: ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស

ដើម្បីសម្រេចបាននូវពិពិធកម្មមូលដ្ឋានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងផលិតកម្មផលិតផលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ រាជរដ្ឋាភិបាលចាំបាច់ត្រូវវិនិយោគលើការកសាងសមត្ថភាពជំនាញជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ទាំងក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ទាំងអនាគត។ កង្វះខាតជំនាញគឺជាកត្តារារាំងមួយដ៏ចម្បងដល់សហគ្រាសក្នុងការអភិវឌ្ឍខ្សែផលិតកម្មថ្មី ឬបង្កើនផលិតកម្ម។ ការកសាងសមត្ថភាពជំនាញជូនពលរដ្ឋវ័យក្មេង និងកម្មករដែលកំពុងធ្វើការងារហើយមានផលិតភាពទាប និងទទួលបានចំណូលតិច គឺជាទិសដៅដែលត្រូវធ្វើទៅថ្ងៃមុខ។ ក្នុងស្ថានភាពនេះ ស្ថាប័នទទួលបន្ទុកការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបង្រៀនមុខវិជ្ជាឬបណ្តុះបណ្តាលមុខជំនាញដែលមានតម្រូវការដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយជំនាញទន់ប្រកបដោយគុណភាព។

ការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់កិច្ចគាំពារសង្គមដល់កម្មករងាយរងគ្រោះ និងលើកកម្ពស់ដល់ការបង្កើតការងារ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។ មុខជំនាញនិងវិស័យដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ សម្រាប់ដាក់ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនៃគោលនយោបាយនេះ ត្រូវដកស្រង់ឬយោងតាមលទ្ធផលសិក្សាវាយតម្លៃ ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងគោលបំណងទី១ នៃគោលនយោបាយនេះ។ កិច្ចការទាំងនេះ ក៏ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ ឬជាស្នូលនៃចតុកោណទី៤ ស្តីពី *«ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស»* ជាពិសេស គឺមុំទី១ *«ការពង្រឹង និងការលើកកម្ពស់វិស័យអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា ព្រមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស»*។

៤.២.១- គោលដៅ ២.១: ពង្រឹង និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍជំនាញទន់

ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍនិងពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេស ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវតែមានជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់ សម្រាប់បង្កើនលទ្ធភាពស្វែងរកការងារធ្វើ និងធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅប្រសើរឡើង។ វិធានការជាយុទ្ធសាស្ត្រខាងក្រោម ត្រូវបានដាក់ចេញសំដៅសម្រេចគោលបំណងនេះ៖

វិធានការ៖

១- ធ្វើឱ្យសិក្ខាកាម សិស្ស និស្សិត និងកម្មករនិយោជិត មានឱកាសទទួលបានជំនាញទន់សម្រាប់ការងារពេញមួយជីវិតតាមរយៈកម្មវិធីអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។

www.pheakdeylaw.com

២- បញ្ជ្រាបជំនាញទន់ក្នុងកម្មវិធីសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសហគ្រិនភាព។

៣- បង្កើននិងពង្រាយបន្ថែមនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ អំពីជំនាញទន់ដល់សិក្ខាកាម សិស្ស និស្សិត និងកម្មករនិយោជិត ។

៤- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញទន់ ទាំងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន។

៤.២.២- គោលដៅ ២.២: ពង្រឹងគុណភាពឱ្យស្របតាមស្តង់ដាជាតិ អន្តរជាតិ និងក្របខណ្ឌអាស៊ាន និងលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ

ដើម្បីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានជំនាញសមស្របនិងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ ទាមទារឱ្យមានការពង្រឹងគុណភាពនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ។

វិធានការៈ

១- លើកកម្ពស់ស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព ការធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រឱ្យស្របតាមស្តង់ដាវិស័យឯកជន/ឧស្សាហកម្ម ដោយយកស្តង់ដាអាស៊ានជាគោល។

២- ពង្រឹងទំនាក់ទំនងនិងភាពស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និងការអប់រំចំណេះទូទៅ និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម ឆ្នាំ២០១៥-២០២៥។

៣- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលគំរូ (Centers of Excellence) និងមជ្ឈមណ្ឌលធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព ដើម្បីគាំទ្រដល់មុខរបរនិងជំនាញជាអាទិភាព។

៤- ផ្តល់កម្មវិធីស្ពានចម្លងបន្ត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពឱ្យសិស្សអាចចូលរៀនឡើងវិញ នៅតាមកម្រិតកម្មវិធីអប់រំចំណេះទូទៅនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។

៥- បង្កើនលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដល់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ (សិស្សបោះបង់ការសិក្សាចំណេះទូទៅ ជនក្រីក្រ កុមារកំព្រា និងជនពិការ ។ល។)។

៦- ពង្រឹងគម្រោងផ្តល់ឱកាសទី២ ក្នុងការទទួលបានការអប់រំសម្រាប់ពលរដ្ឋពេញវ័យ។

៧- បង្កើនបរិមាណ និងគុណភាពគ្រូ ដែលមានចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ និងបទពិសោធន៍ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

៨- ពង្រឹងគុណភាព និងបង្កើនចំនួនគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។/

www.pheakdeylaw.com

៩- ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ ទៅលើប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។

១០- រៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។

៤.២.៣- គោលដៅ ២.៣: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពឆ្លើយតបនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ

ដើម្បីឆ្លើយតបតម្រូវការជំនាញនៅក្នុងវិស័យនានា ដែលមានការវិនិយោគខ្នាតធំ នាពេលបច្ចុប្បន្ននិងអនាគត ទាមទារឱ្យមានការបង្កើតយន្តការសម្រាប់ឱ្យកម្លាំងពលកម្មមានឱកាសទទួលបានជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដោយមានការចូលរួមនិងគាំទ្រពីនិយោជក។

វិធានការៈ

១- រៀបចំអភិក្រមតាមវិស័យសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីផ្តល់ជំនាញកម្រិតខ្ពស់ ក្នុងវិស័យអាទិភាព (ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងគោលដៅ១.២ នៃគោលបំណងទី១ របស់គោលនយោបាយនេះ)។

២- ពង្រឹងនិងពង្រីកទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយវិស័យឯកជន ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតតម្រូវការជំនាញ។

៣- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់ការសិក្សា តាមរយៈធ្វើការងារ ការហាត់ការ និងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។

៤- ពង្រឹងនិងបន្តអភិវឌ្ឍយន្តការដែលមានស្រាប់និងបង្កើតយន្តការថ្មី ដើម្បីឱ្យមានកិច្ចសន្ទនាជាទៀងទាត់ និងល្អប្រសើរក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៥- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តវិស័យឯកជន ឱ្យដើរតួនាទីសកម្មក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកគោលនយោបាយ ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងការចូលរួមវិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុ។

៦- បង្កើតកម្មវិធីទទួលស្គាល់ជំនាញទៅវិញទៅមកក្នុងក្របខណ្ឌអាស៊ាន។

៧- ស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យាថ្មី។

៨- ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ ទៅលើភាពឆ្លើយតបនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។

៤.៣- គោលបំណងទី៣: ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ

អភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារអាចអនុវត្តទៅបានតាមរយៈស្ថាប័នទីផ្សារការងារ និងសេវាទីផ្សារការងារ។ គោលនយោបាយនេះមានបំណងពង្រឹងស្ថាប័ននិងសេវាទីផ្សារការងារ។/.

www.pheakdeylaw.com

៤.៣.១- គោលដៅ ៣.១: ពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ

ព័ត៌មានទីផ្សារការងារជួយកាត់បន្ថយឬលុបបំបាត់គម្លាតរវាងតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់ការងារ ដែលកើតចេញពីការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនិងភាពខុសគ្នានៃទីតាំងភូមិសាស្ត្រ។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារដែលដំណើរការល្អ ទាមទារឱ្យមានការប្រមូល ការវិភាគ ការចងក្រង និងការផ្សព្វផ្សាយស្ថិតិដែលតំណាងឱ្យថ្នាក់ជាតិ និងប្រភេទទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធឯទៀត។ គោលដៅនេះមានបំណងពង្រឹងដំណើរការសកម្មភាពនិងវិធានការ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម៖

វិធានការ៖

១- ធ្វើអង្កេតកម្លាំងពលកម្មឱ្យបានទៀតទាត់រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង។

២- ពង្រីកនិងពង្រឹងគុណភាពមូលដ្ឋានទិន្នន័យព័ត៌មានទីផ្សារការងារ។

៣- ពង្រឹងការអនុវត្តបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការប្រមូលនិងចងក្រងព័ត៌មានទីផ្សារការងារជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៤- ធ្វើការវិភាគឱ្យបានទៀងទាត់រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ចំពោះព័ត៌មានទីផ្សារការងារដែលទទួលបានពីប្រភពទិន្នន័យថ្នាក់ជាតិនិងប្រភពផ្សេងទៀត។

៥- ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលវិភាគទៅដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ(ដូចជាមន្ត្រីតាក់តែងគោលនយោបាយ អ្នកស្វែងរកការងារ និយោជក និងយុវជន។ល។)។

៦- ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នទទួលបន្ទុកក្នុងការប្រមូល គ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យ។

៤.៣.២- គោលដៅ ៣.២: ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពសេវាការងារនិងពង្រីកវិសាលភាព

ការផ្តល់សេវាការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ធ្វើឱ្យទីផ្សារការងារដំណើរការបានល្អ។ សេវាការងារនេះរួមមាន ការផ្តល់ជំនួយក្នុងការរកការងារ និងការដាក់ឱ្យចូលធ្វើការ ការផ្តល់ប្រឹក្សាការងារ និងការអនុវត្តកម្មវិធីទីផ្សារការងារឯទៀត។ សេវាការងារនេះជួយបំពេញតម្រូវការការងារ នៅក្នុងអនុវិស័យអាទិភាព។ វិធានការខាងក្រោមនឹងជួយពង្រឹងបន្ថែមទៀតនូវបណ្តាញទំនាក់ទំនងរវាងមជ្ឈមណ្ឌលការងារទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេស។

វិធានការ៖

១- ពង្រឹងការផ្តល់សេវាការងារ។

២- ពង្រឹងការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមគោលដៅអំពីគន្លងការងារ (អាជីព) វិជ្ជាជីវៈ និងការងារ ដោយសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៣- សម្របសម្រួលការផ្គូរផ្គងតម្រូវការការងារ រវាងនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារនៅក្នុងអនុវិស័យអាទិភាព។/ល៕

www.pheakdeylaw.com

៤- រៀបចំវេទិកាការងារឱ្យបានទៀងទាត់ទាំងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ទាំងថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជក និងអ្នកស្វែងរកការងារជួបគ្នា។

៥- ពង្រឹងបណ្តាញទំនាក់ទំនងរវាងស្ថាប័នអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ។

៦- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារបន្ថែមទៀត។

៧- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសេវាកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលការងារក្នុងចំណោមនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ។

៨- បង្កើតឱ្យមានទីភ្នាក់ងារឯកជនផ្តល់សេវារកការងារឱ្យធ្វើក្នុងស្រុក។

៤.៣.៣- គោលដៅ ៣.៣: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងការពារកម្មករនិយោជិត

ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងការការពារកម្មករនិយោជិត នឹងធ្វើឱ្យគុណភាពជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិតមានភាពប្រសើរឡើង ហើយនឹងបង្កើនផលិតភាពរបស់សហគ្រាស។ កិច្ចការនេះទាមទារឱ្យពង្រឹងយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើនិយ័តកម្មលើលក្ខខណ្ឌការងារ។ ការចាំបាច់ ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចគាំពារសង្គមផងដែរ។

វិធានការៈ

១- ពង្រឹងយន្តការអធិការកិច្ចការងារ។

២- បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសហគ្រាស ដែលត្រូវតាមដាន ត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ (និងកម្មករនិយោជិត)។

៣- សិក្សាលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាពាក់ព័ន្ធនានាដែលត្រូវនឹងបរិបទកម្ពុជា។

៤- ធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៥- ពង្រឹងកិច្ចសម្របសម្រួលជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៦- ពង្រីកវិសាលភាពកិច្ចគាំពារសង្គម ដោយអនុលោមតាម *«យុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គមនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម»* និងលើកកម្ពស់អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។

៤.៣.៤- គោលដៅ ៣.៤: ធ្វើសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងពង្រឹងយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

ការរៀបចំ ការធ្វើជាតំណាង និងសំវាទសង្គម សុទ្ធសឹងជាចំណុចស្នូលរបស់អភិបាលកិច្ចល្អនៃទីផ្សារការងារនិងការងារសមរម្យ។ កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍វិស័យសេដ្ឋកិច្ច ទាំងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ទាំងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ រួមទាំង/៧/

www.pheakdeylaw.com

កម្លាំងពលកម្មផងនោះ អាចសម្រេចបានល្អ គឺដោយសារទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈសុខដុម និងដែលកើតចេញពីសំវាទសង្គមនិងការចរចាជាសមូហភាព (collective bargaining)។ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពជាតំណាងរបស់សហជីព តាមរយៈការរួមគ្នាដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តការងារមិនយុត្តិធម៌ (ទាំងខាងសហជីព ទាំងខាងនិយោជក) រាប់ទាំងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព។ គួរលើកស្ទួយការទទួលស្គាល់សិទ្ធិធ្វើការចរចាជាសមូហភាព។ គាំទ្រដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដើម្បីសម្រេចបានទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏សុខដុមទៅអនាគត។

វិធានការៈ

១- ពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងវាយតម្លៃលើក្របខណ្ឌច្បាប់និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត (រាប់ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏សុខដុមនិងតំណាងឱ្យគ្រប់ភាគីដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។

២- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពប្រឹក្សាយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដោយអនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។

៣- កសាងប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលរឹងមាំ និងមានសត្យានុម័ត តាមរយៈការពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំនូវកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា។

៤- ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការបង្កើតតុលាការការងារ។

៥- កសាងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាតំណាង និងការចរចាជាសមូហភាពនៅតាមកម្រិតនានា (ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់វិស័យ និងថ្នាក់សហគ្រាស)។

៤.៣.៥- គោលដៅ៣.៥: សិក្សាឈានទៅបង្កើតសេវារបបនិកម្មភាព

ប្រព័ន្ធសេវារបបនិកម្មភាពដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ហើយក៏ជាអ្នករក្សាលំនឹងសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងសិក្សាវាយតម្លៃឱ្យល្អិតល្អន់និងរៀបចំឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ មុននឹងឈានទៅបង្កើតប្រព័ន្ធសេវារបបនិកម្មភាពមួយដែលសមស្របសម្រាប់កម្ពុជា នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម។

វិធានការៈ

១- សិក្សាវាយតម្លៃអំពីលទ្ធភាពបង្កើតប្រព័ន្ធសេវារបបនិកម្មភាព នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម។

២- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីគុណសម្បត្តិនិងគុណវិបត្តិរបស់ប្រព័ន្ធសេវារបបនិកម្មភាព ក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៣- ពិគ្រោះយោបល់បឋមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធស្តីពីប្រព័ន្ធសេវារបបនិកម្មភាព។/៚

www.pheakdeylaw.com

៤.៣.៦- គោលដៅ៣.៦: គ្រប់គ្រងនិងការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ក្នុងការទទួលបានការងារសមរម្យនិងការទទួលស្គាល់ជំនាញ

ដោយអនុលោមតាមអាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្ររបស់គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់កម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់គោលដៅទី៣ *«ការត្រួតពិនិត្យ និងប្រើប្រាស់ធនធាន ដែលទទួលបានពីទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ ដើម្បីការអភិវឌ្ឍ»* ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ នៅពេលពលករទេសន្តប្រវេសន៍វិលត្រឡប់មកវិញ។

វិធានការៈ

១- អភិបាលកិច្ចទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ។

២- ការការពារនិងផ្តល់ភាពអង់អាច (Empowering) ដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។

៣- ពង្រឹងការផ្តល់សេវាសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ ទាំងខាងសេដ្ឋកិច្ច ទាំងខាងសង្គមកិច្ចឱ្យដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រឡប់មកវិញ ដូចដែលបានស្នើក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៣ (ការផ្សារភ្ជាប់ទេសន្តប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ) នៃគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់កម្ពុជាដែលបានប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំ២០១៤។

៤- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅបរទេសនិងត្រឡប់មកវិញ។

៥- ពង្រឹងនិងជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ និងបទប្បញ្ញត្តិគតិយុត្តដទៃទៀតដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងហត្ថពលកម្មបរទេសដែលចូលមកប្រកបមុខរបរនៅកម្ពុជា។

៥- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃ

ដើម្បីធានាវឌ្ឍនភាព ប្រសិទ្ធភាព និងសង្គតិភាពជាប្រចាំក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ រាជរដ្ឋាភិបាលប្រគល់ភារកិច្ចជូន *«ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ»* ធ្វើជាសេនាធិការជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការសម្របសម្រួល តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥»*។

ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ ជូនរាជរដ្ឋាភិបាលស្តីពីវឌ្ឍនភាពនិងបញ្ហាប្រឈម នៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ដោយផ្អែកលើគោលដៅនិងសូចនាករដែលបានកំណត់ខាងលើ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្តលើវិធានការបន្ទាន់ចាំបាច់ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចំពោះមុខដែលកើតឡើងក្នុងពេលអនុវត្ត។

គណៈកម្មការអន្តរក្រសួងសម្រាប់ដឹកនាំ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥»* នឹងត្រូវបង្កើតដោយអនុក្រឹត្យ។/.

www.pheakdeylaw.com

វិធានការនីមួយៗត្រូវមានផែនការអនុវត្តន៍ដែលមានថិរវេលាជាក់លាក់ ដើម្បីអមជាមួយគោលនយោបាយនេះ។ លទ្ធផលនិងឥទ្ធិពលដែលកើតចេញពីការអនុវត្តផែនការនេះ ត្រូវមានលក្ខណៈអាចវាស់វែងជាលេខបាន ហើយផែនការអនុវត្តន៍នីមួយៗ ត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវការប៉ាន់ស្មានទំហំថវិកាដែលត្រូវការ។ ប្រភពថវិកាសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយនេះ អាចជាថវិកាជាតិ ឬជាធនធានទទួលបានពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងភាគីនិយោជក។

៦- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឯកសារ *«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥»* គឺជាផែនទីចង្អុលផ្លូវរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីអភិវឌ្ឍស្ថាប័នទីផ្សារការងារ និងធានាឱ្យមានឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់សម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូប។ គោលនយោបាយនេះជាវិធានការសមស្របនិងទាន់ពេលវេលាដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្ររបស់កម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ពោលគឺមានប្រជាពលរដ្ឋជាច្រើនដែលមានវ័យក្មេងនិងជវភាពនៅក្នុងបរិការណ៍នៃសេដ្ឋកិច្ចដែលមានពិពិធកម្មខ្ពស់ ហើយម្យ៉ាងទៀតដើម្បីផ្តល់បទពិសោធន៍ការងារដ៏មានគុណភាព និងការរៀបចំកន្លែងធ្វើការងារដ៏សមរម្យសម្រាប់យុវជនកម្ពុជាដែលអាចក្លាយទៅជាកម្លាំងពលកម្មដ៏មានសមត្ថភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ប្រកបដោយចីរភាពនិងបរិយាប័ន្ន។

គោលនយោបាយនេះ បានស្នើឡើងនូវវិធានការដែលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដោយរួមបញ្ចូលគោលបំណងចម្បងចំនួន៣នៃប្រព័ន្ធទីផ្សារការងារ៖ (១) *«បង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់»* (២) *«លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស»* និង(៣) *«ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ»*។

ផ្អែកលើគោលនយោបាយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលប្តេជ្ញាអភិវឌ្ឍប្រទេសឱ្យឈានខ្ពស់មួយកម្រិតទៀត តាមរយៈការផ្តល់នូវការអប់រំនិងជំនាញឱ្យប្រសើរជាងមុន ដើម្បីទទួលបានឱកាសការងារល្អជាងមុន សំដៅធ្វើឱ្យពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូបអាចរស់នៅក្នុងជីវភាពសម្បូររុងរឿងក្នុងសង្គមមួយដ៏សុខដុម៕

www.pheakdeylaw.com

ឧបសម្ព័ន្ធ១ : សន្ទានុក្រម

ល.រ.	វាក្យសព្ទ	ប្រភេទពាក្យ	អង់គ្លេស	សេចក្តីពន្យល់
១	ការងារដែលមានផលិតភាពខ្ពស់	ន	Productive employment	ការងារដែលផ្តល់ឱកាសល្អក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងរកប្រាក់ចំណូល ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពខ្លួនឯង និងគ្រួសារ
២	ផលិតភាព	ន	Productivity	លទ្ធភាពក្នុងការផលិត
៣	ផលិតភាពការងារ	ន	Labour productivity	ទិន្នផលការងារដែលកម្លាំងពលកម្មម្នាក់សម្រេចបានក្នុងថិរវេលាកំណត់មួយ(ឧ. ក្នុង១ម៉ោង)។
៤	បរិយាប័ន្ន	ន	Inclusiveness	លក្ខណៈរួមបញ្ចូលគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬលក្ខណៈប្រកបដោយសមធម៌។
៥	ពិពិធកម្ម	ន	Diversification	ការបង្កើនប្រភេទសកម្មភាពឬវិស័យ
៦	សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ		Informal economy	សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលភាគច្រើនជាលក្ខណៈគ្រួសារនិងពុំបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
៧	ជវភាព	ន	Dynamism	ភាពស្វាហាប់(ទាំងបច្ចុប្បន្ន ទាំងអនាគត) កម្លាំងដែលស្ទុះ។
៨	និកម្មភាព	ន	Unemployment	ភាពគ្មានការងារធ្វើ
៩	ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ	ន	Industrial relation	ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិតនិងនិយោជក
១០	គោលបំណង	ន	Goal	សេចក្តីថ្លែងអំពីកម្មវត្ថុធំដែលចង់បាន។ ក្នុងគោលបំណងមួយអាចមានគោលដៅច្រើន។
១១	គោលដៅ	ន	Objective	សេចក្តីថ្លែងអំពីកម្មវត្ថុបន្ទាប់ដែលចង់បាន ពោលគឺជាផ្នែកមួយនៃគោលបំណង។ ក្នុងគោលបំណងមួយ អាចមានយុទ្ធសាស្ត្រ ឬវិធានការច្រើន។
១២	ទេសន្តរប្រវេសន៍	ន	Migration	ការធ្វើបម្លាស់ទីទៅទីកន្លែងមួយទៀតដែលមិនមែនជាទីកន្លែងដើមកំណើតរបស់ខ្លួន
១៣	ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍	ន	Migrant worker	ពលករដែលធ្វើការនៅទីកន្លែងមួយទៀតដែលមិនមែនជាទីកន្លែងដើមកំណើតរបស់ខ្លួន។
១៤	លទ្ធផលនៃការងារសមរម្យ	ន	Decent employment outcomes	ផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការធ្វើការងារសមរម្យ មានដូចជាប្រាក់ចំណូលសមរម្យ ឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនសម្រាប់អាជីពទៅថ្ងៃមុខ។ល។

www.pheakdeylaw.com

ល.រ.	វាក្យសព្ទ	ប្រភេទពាក្យ	អង់គ្លេស	សេចក្តីពន្យល់
១៥	របបនិកម្មភាព	ន	Unemployment scheme	សេវាផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃជីវភាពអំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើ។
១៦	ជំនាញទន់	ន	Soft skill	ជំនាញក្រៅពីជំនាញបច្ចេកទេស/ឯកទេស (ដូចជាសុជីវធម៌ ទំនាក់ទំនង។ល។)

ឧបសម្ព័ន្ធ២ : តារាងវិធានការគោលនយោបាយ

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលបំណងទី១ : បង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់			
គោលដៅ១.១ : លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ នៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។	១- តាមដាននិងវិភាគជាទៀងទាត់ រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង អំពីដំណើរការម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ដោយផ្តោតលើការបង្កើតឱកាសការងារសមរម្យនិងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ - ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា - ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ - ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា - ក្រសួងផែនការ
	២- ចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាគោលនយោបាយ តាមរយៈវេទិកាអន្តរក្រសួងពាក់ព័ន្ធនឹងវឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានក្នុងការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេស។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ - ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
	៣- ដាក់ចេញនូវគោលដៅអំពីចំនួនឱកាសការងារដែលត្រូវបង្កើត (ដោយបែកដាច់ដោយឡែកពីគ្នា រវាងចំនួនការងារសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រី) និងតាមដានការអនុវត្តដោយផ្តោតលើបរិមាណនិងគុណភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
			- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
	៤- កសាងសមត្ថភាពនិងជំនាញបច្ចេកទេស សម្រាប់គណៈកម្មការអន្តរក្រសួងក្នុងការកំណត់នូវគោលដៅអំពីចំនួនឱកាសការងារដែលត្រូវបង្កើតនិងតាមដានការអនុវត្តជាប្រចាំ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
គោលដៅ១.២ : លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ នៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍តាមវិស័យ។	១- ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការការងារសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស នៅកម្រិតវិស័យនិងអនុវិស័យ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងផែនការ - ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រសួងកិច្ចការនារី - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
	២- កំណត់អនុវិស័យអាទិភាពដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងផែនការ - ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម - ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ - ក្រសួងទេសចរណ៍ - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	៣- ជំរុញការបង្កើតការងារនៅតាមអនុវិស័យអាទិភាព តាមរយៈការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស និងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់សហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យមនៅតាមទីក្រុងនិងជនបទ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា - ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ - ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ
	៤- ជំរុញការវិនិយោគក្នុងស្រុកនិងវិនិយោគទុនផ្ទាល់ពីបរទេស ឱ្យដល់អនុវិស័យអាទិភាពដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម - ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា - ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ
	៥- សម្របសម្រួលជាមួយនឹងសកម្មភាពនៅក្នុងគោលបំណងទី២ និងទី៣ សំដៅឆ្លើយតបសក្តានុពលនៃតម្រូវការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៦- លើកកម្ពស់សហគ្រិនភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
			- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
គោលដៅ១.៣: លើកកម្ពស់ការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ តាមរយៈការបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការប្រែក្លាយកម្មករនិយោជិត និងអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ដោយធានាបាននូវការកែលម្អ និងរក្សាបាននូវជីវភាពរស់នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការប្រែក្លាយនេះ។	១- ជំរុញការចុះបញ្ជីអាជីវកម្មផ្លូវការ ដោយសម្រួលនីតិវិធីនៃការចុះបញ្ជី។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម
	២- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជីអាជីវកម្មផ្លូវការក្នុងចំណោមធុរជននៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម
	៣- ផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ស្តីពីការងារនិងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធដល់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ទាំងក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ទាំងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៤- ស្រាវជ្រាវ វាយតម្លៃ និងផ្សព្វផ្សាយអំពីឥទ្ធិពលនៃការប្រែក្លាយសកម្មភាពធុរកិច្ចនៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធដែលកើតមានចំពោះការបង្កើតការងារ ប្រាក់ចំណូល និងផលិតភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម
	៥- លើកទឹកចិត្តដល់ការប្រែក្លាយពីសកម្មភាពធុរកិច្ចនៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធឱ្យចូលក្នុងប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចូលរួមក្នុងការបង្កើតការងារសមរម្យ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលបំណងទី២: លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងធនធានមនុស្ស			
គោលដៅ២.១: ពង្រឹង និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍជំនាញទន់	១- ធ្វើឱ្យសិក្ខាកាម សិស្ស និស្សិត និងកម្មករនិយោជិត មានឱកាសទទួលបានជំនាញទន់សម្រាប់ការងារពេញមួយជីវិតតាមរយៈកម្មវិធីអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងទេសចរណ៍
	២- បញ្ជ្រាបជំនាញទន់ក្នុងកម្មវិធីសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសហគ្រិនភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៣- បង្កើននិងពង្រាយបន្ថែមនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ អំពីជំនាញទន់ដល់សិក្ខាកាម សិស្ស និស្សិត និងកម្មករនិយោជិត ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ក្រសួងទេសចរណ៍
	៤- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញទន់ ទាំងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
គោលដៅ២.២: ពង្រឹងគុណភាពឱ្យស្របតាមស្តង់ដាជាតិ អន្តរជាតិ និងក្របខណ្ឌអាស៊ាន និងលទ្ធភាពទទួល	១- លើកកម្ពស់ស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព ការធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រឱ្យស្របតាមស្តង់ដាវិស័យឯកជន/ឧស្សាហកម្ម ដោយយកស្តង់ដាអាស៊ានជាគោល។	២០១៦ ទៅ	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងទេសចរណ៍

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
បានការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។		២០២៥	
	២- ពង្រឹងទំនាក់ទំនង និងភាពស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និងការអប់រំចំណេះទូទៅ និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មឆ្នាំ២០១៥-២០២៥។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៣- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលគំរូ (Centers of Excellence) និងមជ្ឈមណ្ឌលធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាពដើម្បីគាំទ្រដល់មុខរបរនិងជំនាញជាអាទិភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងទេសចរណ៍
	៤- ផ្តល់កម្មវិធីស្ពានចម្លងបន្ត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពឱ្យសិស្សអាចចូលរៀនឡើងវិញនៅតាមកម្រិតកម្មវិធីអប់រំចំណេះទូទៅនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។	២០១៦ ទៅ វែង	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៥- បង្កើនលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដល់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ (សិស្សបោះបង់ការសិក្សាចំណេះទូទៅ ជនក្រីក្រ កុមារកំព្រា ជនពិការ ។ល។)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៦- ពង្រឹងគម្រោងផ្តល់ឱកាសទី២ ក្នុងការទទួលបានការអប់រំសម្រាប់ពលរដ្ឋ	២០១៦	- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័នទំនួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	ពេញវ័យ។	ទៅ ២០២៥	
	៧- បង្កើនបរិមាណនិងគុណភាពគ្រូដែលមានចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ និងបទពិសោធន៍ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ក្រសួងទេសចរណ៍
	៨- ពង្រឹងគុណភាពនិងបង្កើនចំនួនគ្រឹះស្ថានអប់រំនិងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ក្រសួងទេសចរណ៍
	៩- ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ ទៅលើប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ក្រសួងទេសចរណ៍ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	១០- រៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលដៅ២.៣: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពឆ្លើយតបនៃការអប់រំនិងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈឱ្យស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ	១- រៀបចំអភិក្រមតាមវិស័យសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំនិងអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីផ្តល់ជំនាញកម្រិតខ្ពស់ក្នុងវិស័យអាទិភាព (ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងគោលដៅ១.២នៃគោលបំណងទី១ របស់គោលនយោបាយនេះ)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	២- ពង្រឹងនិងពង្រីកទំនាក់ទំនង រវាងអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំនិងអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈជាមួយវិស័យឯកជន ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតតម្រូវការជំនាញ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៣- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់ការសិក្សា តាមរយៈធ្វើការងារ ការហាត់ការនិងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៤- ពង្រឹងនិងបន្តអភិវឌ្ឍយន្តការដែលមានស្រាប់និងបង្កើតយន្តការថ្មី ដើម្បីឱ្យមានកិច្ចសន្ទនាជាទៀងទាត់និងល្អប្រសើរក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
	៥- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តវិស័យឯកជនឱ្យដើរតួនាទីសកម្មក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកគោលនយោបាយ ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងការចូលរួមវិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	ផែនការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	៦- បង្កើតកម្មវិធីទទួលស្គាល់ជំនាញទៅវិញទៅមកក្នុងក្របខណ្ឌអាស៊ាន។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	៧- ស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យាថ្មី។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម - ក្រសួងផែនការ
	៨- ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ ទៅលើភាពឆ្លើយតបនៃការអប់រំ និងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
គោលបំណងទី៣: ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ			
គោលដៅ៣.១: ពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ	១- ធ្វើអង្កេតកម្លាំងពលកម្មឱ្យបានទៀតទាត់រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងផែនការ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	២- ពង្រីកនិងពង្រឹងគុណភាពមូលដ្ឋានទិន្នន័យនិងព័ត៌មានទីផ្សារការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា - ក្រសួងផែនការ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៣- ពង្រឹងការអនុវត្តបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការប្រមូលនិងចងក្រងព័ត៌មានទីផ្សារការងារជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៤- ធ្វើការវិភាគឱ្យបានទៀងទាត់រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ចំពោះព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ដែលទទួលបានពីប្រភពទិន្នន័យថ្នាក់ជាតិនិងប្រភពផ្សេងទៀត។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៥- ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលវិភាគទៅដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ(ដូចជាមន្ត្រីតាក់តែងគោលនយោបាយ អ្នកស្វែងរកការងារ និយោជក និងយុវជន។ល។)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៦- ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នទទួលបន្ទុកក្នុងការប្រមូល គ្រប់គ្រងនិងវិភាគទិន្នន័យ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងផែនការ - ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលដៅ៣.២: ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពសេវាការងារ និងពង្រីកវិសាលភាព	១- ពង្រឹងការផ្តល់សេវាការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	២- ពង្រឹងការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមគោលដៅអំពីគន្លងការងារ (អាជីព) វិជ្ជាជីវៈ និងការងារ ដោយសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	៣- សម្របសម្រួលការផ្គូផ្គងតម្រូវការការងារ រវាងនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារនៅក្នុងអនុវិស័យអាទិភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៤- រៀបចំវេទិកាការងារឱ្យបានទៀងទាត់ទាំងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារជួបគ្នា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៥- ពង្រឹងបណ្តាញទំនាក់ទំនងរវាងស្ថាប័នអប់រំនិងអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	៦- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារបន្ថែមទៀត។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៧- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសេវាកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលការងារក្នុងចំណោមនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៨- បង្កើតឱ្យមានទីភ្នាក់ងារឯកជនផ្តល់សេវាកការងារឱ្យធ្វើក្នុងស្រុក។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
គោលដៅ៣.៣: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងការពារកម្មករនិយោជិត	១- ពង្រឹងយន្តការអធិការកិច្ចការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	២- បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសហគ្រាសដែលត្រូវតាមដានត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ (និងកម្មករនិយោជិត)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	៣- សិក្សាលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាពាក់ព័ន្ធនានាដែលត្រូវនឹងបរិបទកម្ពុជា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៤- ធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៥- ពង្រឹងកិច្ចសម្របសម្រួលជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៦- ពង្រីកវិសាលភាពកិច្ចគាំពារសង្គម ដោយអនុលោមតាម«យុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គមនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម» និងលើកកម្ពស់អនាម័យនិងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រុមប្រឹក្សាស្តារ អភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្ម និងជនបទ - ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម - ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលដៅ៣.៤: ធ្វើសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនិងពង្រឹងយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល	១- ពិនិត្យមើលឡើងវិញនិងវាយតម្លៃលើក្របខណ្ឌច្បាប់និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត (រាប់ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏សុខដុមនិងតំណាងឱ្យគ្រប់ភាគី ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	២- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពប្រឹក្សាយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដោយអនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៣- កសាងប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលរឹងមាំនិងមានសត្យានុម័ត តាមរយៈការពិនិត្យនិងការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំនូវកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៤- ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនិងការបង្កើតតុលាការការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៥- កសាងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាតំណាងនិងការចរចាជាសមូហភាពនៅតាមកម្រិតនានា (ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់វិស័យ និងថ្នាក់សហគ្រាស)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលដៅ៣.៥: សិក្សាឈានទៅបង្កើតសេវាបេបនិកម្មភាព	១- សិក្សាវាយតម្លៃអំពីលទ្ធភាពបង្កើតប្រព័ន្ធសេវាបេបនិកម្មភាព នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	២- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីគុណសម្បត្តិនិងគុណវិបត្តិរបស់ប្រព័ន្ធសេវាបេបនិកម្មភាពក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៣- ពិគ្រោះយោបល់បឋមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធស្តីពីប្រព័ន្ធសេវាបេបនិកម្មភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
គោលដៅ៣.៦: គ្រប់គ្រងនិងការពារពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ក្នុងការទទួលបានការងារសមរម្យនិងការទទួលស្គាល់ជំនាញ	១- អភិបាលកិច្ចទេសន្តប្រវេសន៍ការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងមហាផ្ទៃ - ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
	២- ការការពារនិងផ្តល់ភាពអង់អាច (Empowering) ដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងមហាផ្ទៃ - ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការ

www.pheakdeylaw.com

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
			អន្តរជាតិ
	៣- ពង្រឹងការផ្តល់សេវាសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញ ទាំងខាងសេដ្ឋកិច្ច ទាំងខាងសង្គមកិច្ច ឱ្យដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានវិលត្រឡប់មកវិញ ដូចដែលបានស្នើក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៣ (ការផ្សារភ្ជាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ) នៃគោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់កម្ពុជាដែលបានប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំ ២០១៤។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងកិច្ចការនារី - ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា
	៤- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅធ្វើការនៅបរទេសនិងត្រឡប់មកវិញ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៥- ពង្រឹងនិងជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ និងបទប្បញ្ញត្តិគតិយុត្តដទៃទៀតដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងហត្ថពលកម្មបរទេសដែលចូលមកប្រកបមុខរបរនៅកម្ពុជា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងមហាផ្ទៃ - ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ

www.pheakdeylaw.com

The Royal Government of Cambodia

National Employment Policy 2015-2025

(Unofficial Translation)

Approved by the Council of Ministers
at the Plenary Meeting on 04 September 2015

www.pheakdeylaw.com

Foreword

The Royal Government of Cambodia (RGC) has been pursuing an appropriate policy direction in leading the country across different political and socio-economic challenges. This has allowed Cambodia to achieve a gradual development and to transform from the least developed economy with a high poverty rate to one of the most dynamic and highly potential economies in the region and the world.

These socio-economic achievements, reflected by an annual economic growth rate of 7.7 per cent on average during the last two decades, have positioned Cambodia in the top sixth fast growing economy in the world. Its gross domestic product (GDP) - a measurement of national income or economic size - has increased at least sixfold, from US$2,480 million in 1993 to US$16,709 million in 2014. Cambodian per-capita GDP in turns reached US$1,123 in 2014, from just US$229 in 1993 while current revenues of the national budget grew by almost 29 times, from US$103 million in 1993 to around US$2,779 million in 2014.

Cambodian economy has now entered another development stage, approaching a lower-middle income country and in the process of structural changes from being an agriculture-based country to be the industrial one. Under this circumstance, Cambodia needs to ensure an achievement of inclusive and sustainable economic growth which is fundamental to productive and decent employment opportunities as well as to speeding up poverty alleviation and livelihood improvement of Cambodian people.

Rapid urbanisation along with fast growing trading and investment activities in urban areas have bolstered labour migration from countryside, especially in a demographic situation where abundant young labour force exists. Technical and vocational training would hence play a crucial role in this context to contribute high benefits to economic growth.

Realising that labour sector and vocational training provide important support for economic, trade and investment activities, the RGC has developed and implemented the National Employment Policy 2015-2025 envisioned to improve livelihood and dignity of Cambodian people and social harmony by providing them with equal opportunities of decent and productive employment. This Policy is also consistent with the Cambodia Industrial Development Policy 2015-2025 and composed of three pillars including (1) to increase decent and productive employment opportunities, (2) to enhance skills and human resource development and (3) to enhance labour market governance. In order to ensure an effective implementation of this Policy, the RGC mandates the Ministry of Labour and Vocational Training (MoLVT) as the lead

www.pheakdeylaw.com

institution responsible for coordination with other relevant ministries and institutions in designing action plan to achieve the set targets.

On behalf of the RGC, I would like to express my sincere appreciation to the MoLVT for their efforts in developing this important policy document and my high appreciation to all other ministries, institutions, as well as employers, unions and development partners, especially the International Labour Organisation (ILO), the European Union, Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), and the Asian Development Bank (ADB) for their support and cooperation with the government to make this Policy materialise.

I strongly believe that all relevant ministries, institutions and other stakeholders as well as development partners will continue to cooperate in a concerted effort to translate this Policy into actions in order to achieve the set goals and to contribute to the transformation of Cambodia to a higher income country with inclusiveness and sustainability.

Phnom Penh, 5 October 2015

Prime Minister

(Signed and sealed)

***Samdach Akka Moha Sena Padei Decho* HUN Sen**

Table of contents

1. Introduction ... 1
2. Vision ... 4
3. Goals and objectives ... 4
3.1. Goals ... 4
3.2. Objectives ... 4
4. Strategies ... 5
4.1. Goal 1: To increase decent and productive employment opportunities ... 5
4.2. Goal 2: To enhance skills and human resource development ... 7
4.3. Goal 3: To enhance labour market governance ... 9
5. Monitoring and Evaluation of the Implementation ... 12
6. Conclusions ... 13
Annex 1. Glossary ... 14
Annex 2. Policy Matrix ... 15

www.pheakdeylaw.com

1. Introduction

With the accomplishment of peace, national unity and political stability, the Cambodian economy has prospered in all sectors and has experienced structural changes, as reflected by a shift from an agriculture-dependent country to the one depending on the industrial sector. Cambodia is also becoming a middle-income country in the near future. Meanwhile, increased urbanisation along with fast growing trade and investment activities in urban areas have bolstered labour migration from the countryside. Especially, as the demography of the country is characterised by an abundant young labour force, providing this young labour force with vocational trainings would thus considerably contribute to economic growth by ensuring decent jobs that would improve livelihood, dignity and social harmony. Failure in such provision, however, would have social and political consequences that could hinder poverty reduction processes of the government.

Responding to the changing socio-economic context aforementioned, the Royal Government of Cambodia in its fifth legislature of the National Assembly has launched the **Rectangular Strategy Phase III** for **"growth, employment, equity and efficiency in Cambodia"** in which more employment generation for Cambodian people is a priority among the four key strategic objectives. In the meantime, the government has also launched the **Cambodia Industrial Development Policy 2015-2025** with a vision to promote changes and to upgrade industrial structures in Cambodia from labour-intensive to high-skilled industries by 2025. It aims to shift from a low-value added industries to the high-value added ones and to improve competitiveness and labour productivity. The achievement of this vision would contribute to the development of the national economy with high growth, sustainability and inclusiveness; employment generation for Cambodian people; value addition for the economy; and an increase in decent income for Cambodian people.

In spite of these impressive successes, Cambodia has faced some challenges, particularly in improving people's incomes and productive job opportunities in rural areas, addressing the shortage of high quality and capable human resources to meet the needs of socio-economic development, and improving the national competitiveness. Moreover, socio-economic progress also brings about a new set of challenges in the labour market.

To contribute to a successful implementation of the policy framework and strategies and to cope with the challenges above, the government has set out the **National Employment Policy 2015-2025** (henceforth referred as the Policy) aiming to increase decent employment opportunities for Cambodian people, to increase labour productivity, to promote skills and human resource development, and to enhance labour market governance so that the needs arising from socio-economic development and changes in the national and regional economic architecture can be met.

This Policy aims to overcome key challenges currently faced by the Cambodian labour market which include:

www.pheakdeylaw.com

First, the majority of Cambodian people of both sexes are employed. In 2008, the employment-to-population ratio of people aged 15 years and above stood at 80 per cent for men and 75 per cent for women, equivalent to more than three-quarters of the working-age Cambodians. In 2012, this ratio was 67 per cent (based on the Labour Force Survey 2012) and 84 per cent (based on Cambodia Socio-Economic Survey 2012), considering the population aged 15-64. Regardless of this achievement, it is crucial that the types of work people undertake need to be improved to secure incomes across seasons. Past growth in employment had largely occurred in the agricultural sector and in informal types of work. And past economic growth had been narrowly driven by construction, crops, garment and footwear, and tourism. Such limited sources of growth suggest that the work experiences and job-related skills that the labour force had been accumulating are also likely to be limited. As stipulated in the Rectangular Strategy Phase III, there is a recognized need to diversify the country's economic base, both within agriculture and beyond. Such diversification needs to be accompanied by active and promotional strategy to further develop and diversify the profiles of the country's labour force, in terms of skills and work experience.

Second, much of the population is also young, with a consequence that the employed population is also young. Between 1998 and 2008, it has been estimated that around 230,000 joined the labour force every year. A slightly bigger magnitude of labour force entries has been estimated for the period up to 2015. And of those who joined the labour force, most became employed, with almost two-thirds of young people finding work in agriculture. Generally, most of the labour force starts work in the agricultural sector, then moves to industry and services sectors upon reaching a legal working age. In 2008, 68 per cent of the employed in industry were less than 30 years old, while the corresponding figures in agriculture and services were around 39 per cent. Some proportion of new labour force entrants are composed of youth who dropped out of compulsory education. Hence, on the one hand, preparing the future entrants to the dynamic and diversifying economy becomes critical; and on the other hand, there is a need to ensure that youth who are already in the labour force also have chances of developing and diversifying their skills and work experience.

Third, low population density can seasonally make labour supply relatively short and necessitates investment to raise land productivity and increase in capital supply. Most ASEAN member states, other than Brunei Darussalam, Lao PDR, and Myanmar, have more people per square kilometre than in Cambodia. And much of this 'scarce' labour in Cambodia has been concentrated in the agricultural sector, although some proportion of rural Cambodians have been increasingly migrating to urban areas (particularly in Phnom Penh) in recent periods and the coming decades. Hence, to diversify the economy and achieve a high growth in the future, Cambodia needs to invest more in health, education, and work-related skills. It also makes spatial and sectoral policy coordination all the more critical to ensure that people who already have some skills and labour market experiences have better income or career prospects from work in the prioritized economic sectors. This situation poses considerable challenges in terms of regularly updating, analysing and disseminating labour market information and improving working conditions in sectors which are in need of more workers.

www.pheakdeylaw.com

Fourth, continued and accelerating economic integration among ASEAN member states will bring new labour market challenges. While also bringing benefits, such economic integration process is very often accompanied by considerable uncertainty and adjustment costs in the labour market. Moreover, ASEAN Economic Community (AEC) 2015 envisages free movement of skilled labour in a limited number of occupations and some specific sectors; and it also requires anticipation whether more labour mobility would occur, especially semi-skilled and low-skilled labour forces, due to demographic imbalance and different levels of socio-economic development of the ASEAN Member States. Adequate preparations are needed to manage potential negative impacts of freer trade and labour mobility on the domestic labour market and to grasp any new emerging economic opportunities. Along with labour market measures, social protection measures need to be in place to safeguard migrant workers and other labour force who would suffer unemployment or underemployment.

Fifth, industrial development in labour-intensive sectors along with labour migration out of the country have put increasing pressure on domestic wages, which may quickly reduce national competitiveness. Investment is required in order to maintain the balance between wage increase and productivity growth. This in turn requires investments at the macro, enterprise and individual levels. The challenge is to constantly raise labour productivity at the individual level, which includes investment in education and vocational training and on-the-job trainings.

Sixth, industrial relations remains a big challenge in the labour market. Cambodia has made considerable progress in industrial relations in that a comprehensive labour law in compliance with international standards has been put in effect and freedom of association has been promoted. Development of institutional arrangement for labour conflict resolution has taken place, such as tripartite mechanism and off-court labour Arbitration Council. Nevertheless, challenges remain for effective nationwide mechanism for social dialogue. While Cambodia is trying to diversify its industrial base toward light manufacturing sectors, there is a need for robust and harmonious industrial relations that supports structural change and distributes benefits of economic growth between the workers and the employers.

The challenges are numerous and not all of them can be addressed by the government policy alone. Effective delivery of the **National Employment Policy 2015-2025** requires active participation and inputs from the social partners and the subnational administration. The Policy outlines the proposed actions and mode of implementation and monitoring the decent employment outcomes, as presented below.

This Policy represents a concerted effort of all stakeholders toward decent and equal employment opportunity for all Cambodian people, so as to enhance national productive capacity and to be competitive and dynamic within the regional context and to effectively contribute to the economy in obtaining a sustainable and inclusive growth. This in turn calls for concerted efforts to ensure that people:

- are offered jobs that are motivating and attractive;
- can afford education, skills and work experiences that they aspire to;
- feel that they are equally treated in the labour market; and

- can look forward to getting better jobs and earning opportunities in the future.

2. Vision

The vision of this Policy is to improve livelihood and dignity of the people and social harmony by providing them with equal opportunities of decent and productive employment.

3. Goals and objectives

The goals of the **National Employment Policy** are to provide a vision, a policy framework, strategies and policy measures, a coordinating framework, implementation, and arrangement of institutional mechanism promoting the development of employment sector, which eventually contribute to the achievement of the vision stated above.

3.1. Goals

Goal 1: To increase decent and productive employment opportunities;

Goal 2: To enhance skills and human resource development;

Goal 3: To enhance labour market governance.

3.2. Objectives

To achieve Goal 1 "**To increase decent and productive employment opportunities**", this policy sets out the following objectives:

1.1 To promote decent and productive employment opportunities in macroeconomic policy framework;

1.2 To promote decent and productive employment opportunities in the sectoral development policies; and

1.3 To promote decent and productive employment by enabling the transition of workers and economic unit from the informal to the formal economy, by ensuring the preservation and improvement of the existing livelihood during the transition.

To achieve Goal 2 "**To enhance skills and human resource development**", this policy sets out the following objectives:

2.1 To enhance and expand the development of soft skills;

2.2 To improve the quality of, in compliance with national, international and ASEAN standards, and access to education and technical and vocational education and training (TVET);

2.3 To improve relevance of education and TVET to labour market needs.

www.pheakdeylaw.com

To achieve Goal 3 "**To enhance labour market governance**", this policy sets out the following objectives:

3.1 To strengthen information system and database of labour market;

3.2 To strengthen employment service effectiveness and expand outreach;

3.3 To improve conditions of work and protection of workers;

3.4 To harmonize industrial relations and strengthen wage-setting mechanisms;

3.5 To conduct a feasibility study to establish unemployment scheme;

3.6 To oversee and protect migrant workers in obtaining decent employment and skill recognition.

4. Strategies

The underlying strategy of this Policy is to fill in gaps related to employment needs and increasing decent work opportunities so that objectives and actions can be implemented and achieved, and to promote decent work in specific sectors and localities within the broader national economic development policies.

4.1. Goal 1: To increase decent and productive employment opportunities

In order to increase new opportunities for decent and productive employment, the government has to create an economic development environment which is conducive toward generation of such gainful activities. Hence, the implications of macroeconomic and sectoral development policies on labour market structure shall be assessed from decent and productive employment perspectives. The government will conduct a concrete study on macroeconomic, sectoral and enterprise policies by considering decent work perspective in order to ensure that those policies promote decent and productive employment creation. This National Employment Policy 2015-2025 is also in line with the goals and priorities of the Cambodia Industrial Development Policy 2015-2025.

4.1.1. Objective 1.1: To promote decent and productive employment opportunities in macroeconomic policy framework

Macroeconomic policy framework refers to a set of fiscal and monetary policy interventions and targets. It determines the overall economic growth path and aggregate demand in the economy. This in turn influences the overall number of employment opportunities available and scope for improving labour market outcomes, including earnings and level of affordable protection.

As it is clearly stated in the Rectangular Strategy Phase III, more attention will be paid to increasing the fiscal space, while keeping public debt at a manageable level. It calls for a proactive macroeconomic policy to support growth by enhancing development of the private sector and the labour market. To ensure that macroeconomic policy delivers to the working

www.pheakdeylaw.com

population at large, the government will regularly monitor and analyse its impact on the economy and decent employment opportunities.

Measures:

1. Annually monitor and assess macroeconomic performance with regards to decent and productive employment opportunities.
2. Engage in policy dialogue through an inter-ministerial forum on the progress made to increase decent and productive employment in the country.
3. Set and monitor employment targets, including a separate target for men and women, which reflect quantity and quality of employment.
4. Build capacity and technical expertise of the inter-ministerial committee to set and regularly monitor employment targets.

4.1.2. Objective 1.2: To promote decent and productive employment opportunities in the sectoral development policies

Development of sectors and diversification into new sub-sectors with high employment potentials generate large productivity gains. The sectoral development and diversification strategies produce very important role that this Policy needs to play: to ensure prioritization of sectors that have high employment potentials and the availability of adequately skilled workforce to support sectoral development.

Implementation of strategies proposed under Rectangle II ("**The Development of Physical Infrastructure**") of the Rectangular Strategy Phase III heavily influences development of agriculture, industry, and services, including strengthening of the inter-linkages across sectors. Development and diversification of agriculture sector pursued under Rectangle I ("**Promotion of Agriculture Sector**") along with development of industrial and service sectors proposed under Rectangle II and III highly influence the creation of decent employment opportunities for Cambodian people. In particular, Industrial Development Policy (IDP), Agricultural Strategic Development Plan, and Small and Medium Enterprise Promotion Policy Framework have important implications for employment in the sub-sectors.

Measures:

1. Assess the employment needs for both males and females at the sectoral and sub-sectoral levels.
2. Identify priority sub-sectors with high employment potentials.
3. Promote employment in the priority sub-sector(s) through enterprise development and support to SMEs in both urban and rural areas.
4. Encourage domestic investment and FDI in priority sub-sectors which have high employment potentials.
5. Coordinate with proposed activities under Goal 2 and 3, to fill the potential employment needs.

www.pheakdeylaw.com

4.1.3. Objective 1.3: To promote decent and productive employment by enabling the transition of workers and economic unit from the informal to the formal economy, by ensuring the preservation and improvement of the existing livelihood during the transition

The businesses in the informal sector are defined as those without formal registration with the relevant competent authorities. The result of the Cambodia Economic Census 2011 shows that only 3.4 per cent (of total establishments of 505,134) registered with Ministry of Commerce; the rate is even lower, mostly at less than one per cent, for registrations with other ministries or agencies. The labour force in informal-sector businesses are mostly the vulnerable groups and in need of better conditions of employment. Transforming the informal sector businesses into formal ones can lead to more decent and productive employment opportunities, if appropriate measures are in place for business expansion.

This objective is to be implemented in coordination with the relevant competent authorities. It also needs to coordinate with Goal 3 of this Policy.

Measures:

1. Promote formal business registration by simplifying the registration process.
2. Raise awareness among the informal sector businesses on the benefits of registration.
3. Orientate informal and formal sector workers and employers on Labour Law and other related regulations.
4. Study, assess and disseminate employment, incomes and productivity implications of formalizing the informal sector businesses.
5. Provide incentives for those transforming their informal businesses into formal sector, with intention to encourage participation in decent employment creation.
6. Promote entrepreneurship.

4.2. Goal 2: To enhance skills and human resource development

To diversify the economic base and produce high-value added outputs, the government needs to invest in skill development of Cambodia's current and future labour force. Skill shortages have been identified as one important factor that inhibits some enterprises to develop a new product line or increase outputs. Skills development of young women and men and of workers, who currently engage in low-productivity and low-income jobs, is clearly the way forward. In this regard, education and training institutions need to provide relevant training, including soft skills, of good quality.

Education and technical and vocational education and training (TVET) plays very important roles in both providing social protection to vulnerable workers and promoting employment and economic development. The skills and sectoral focus that will be placed in strategies in this section should be closely informed by assessments undertaken under **Goal 1** of this Policy. It also needs to connect with, or be an integral part of, strategies proposed under Rectangle IV

www.pheakdeylaw.com

on "Capacity Building and Human Resource Development", particularly with side 1 "Strengthening and Enhancing Education, Science and Technology, and Technical Training".

4.2.1. Objective 2.1: To enhance and expand the development of soft skills

To achieve economic development and diversification, Cambodian people should be equipped with technical and soft skills so that they will have enough capability to find jobs in both wage and self-employment and live in good living standards. Measures below are proposed to achieve this particular objective:

Measures:

1. Ensure that trainees, students and workers are equipped with soft skills for their life-long employment through education and TVET programmes.
2. Ensure that soft skills are mainstreamed in secondary school study curriculum, TVET programmes and entrepreneurship trainings.
3. Increase and spread short-course training programmes on soft skills for trainees, students and workers.
4. Promote and encourage the participation of public and private sectors in soft skill development programmes.

4.2.2. Objective 2.2: To improve the quality of, in compliance with national, international and ASEAN standards, and access to education and technical and vocational education and training (TVET)

To ensure that Cambodian people are equipped with skills that are relevant and respond to market needs, it requires an enforcement of quality of education and TVET.

Measures:

1. Improve national competency standards, testing and certification, and accreditation system in line with industry/private sector standards by benchmarking with the ASEAN standards.
2. Strengthen connections and coherence between education and TVET policies as well as the Cambodia Industrial Development Policy 2015-2025.
3. Develop TVET Centres of Excellence and Competency Testing Centres in support of priority skills and occupations.
4. Provide bridging programme to allow students to re-enter education and TVET.
5. Increase accessibility of education and TVET schemes for disadvantaged groups (drop outs, poor people, orphans, people with disabilities, etc.).
6. Enhance second chance education schemes to adult population.
7. Increase the supply and enhance quality of teachers who have adequate knowledge and experience.
8. Strengthen the institutional quality and increase the number of education and TVET institutions.

www.pheakdeylaw.com

9. Monitor and evaluate the effectiveness and efficiency of education and TVET.
10. Develop the National TVET Policy.

4.2.3. Objective 2.3: To improve relevance of education and TVET to labour market needs

In order to respond to skills needs in the current and future sectors with large-scale investments, it requires establishment of mechanisms by which the labour force can obtain job-related skills, through participation and support from the employers.

Measures:

1. Develop sector-based approaches in education and TVET for higher-level skills in priority sectors (linked to Goal 1, objective 1.2 of this Policy).
2. Strengthen and promote connections between education and TVET providers with the private sector to reduce skill gaps.
3. To encourage work-based learning, promote internship and apprenticeship.
4. Strengthen and further develop existing institutional mechanism and create new mechanism to allow for better and regular dialogue among the stakeholders of education and training.
5. Promote and encourage the private sector to play an active role in providing inputs to policy formulation, skills development, training delivery, and financing training.
6. Develop mutual recognition of skills programme within ASEAN.
7. Conduct research and development (R&D) on new technologies.
8. Monitor and evaluate the relevance to the labour market of education and TVET.

4.3. Goal 3: To enhance labour market governance

The governance of the labour market occurs through development of labour market institutions and services, and this Policy is intended to strengthen these institutions and services.

4.3.1. Objective 3.1: To strengthen information system and database of labour market

Labour market information is the most basic piece of input necessary to overcome skills and spatial mismatch. A good labour market information system requires collection, analyses and dissemination of nationally representative statistics and other types of relevant data. This objective aims to strengthen implementation processes and measures as follows:

Measures:

1. Conduct annual labour force survey regularly.
2. Broaden and enrich labour market information database.
3. Enforce existing regulations on data collection and compilation of labour market information with relevant stakeholders.

www.pheakdeylaw.com

4. Regularly conduct annual analyses of the labour market information obtained from national and supplementary data sources.
5. Disseminate the results of the analyses to different target audiences (including policy makers, job seekers, employers, and youth).
6. Strengthen capacity of responsible institutions on data collection, management and analyses.

4.3.2. Objective 3.2: To strengthen employment service effectiveness and expand outreach

An important means of improving the functioning of the labour markets is through effective delivery of employment services. The services include assistance to job search and placement, counselling, and implementation of other labour market programmes. These services can contribute to meeting the employment needs in the priority sub-sectors. The present network of job centres in the country will be strengthened through the following measures.

Measures:

1. Strengthen the delivery of employment services.
2. Strengthen guidance for different target groups on career, vocational and employment, in coordination with relevant stakeholders.
3. Facilitate matching of job seekers and employers' needs in the priority sub-sector(s).
4. Regularly conduct national and local employment fora to bring together job seekers and employers.
5. Strengthen networks among education and TVET institutions, employers, and job seekers.
6. Establish additional job centres.
7. Raise awareness among job seekers and employers on the services provided by the job centres.
8. Allow private companies to provide domestic recruiting services.

4.3.3. Objective 3.3: To improve conditions of work and protection of workers

Improving conditions of work and protection of workers leads to better well-being of the workers and increases in the productivity of enterprises. It requires strengthening of the mechanisms to monitor and regulate conditions of work. It also needs to be accompanied by an extension of social protection.

www.pheakdeylaw.com

Measures:

1. Strengthen labour inspection mechanism.
2. Develop database of enterprises for monitoring conditions of work (and employees).
3. Study the possibility of ratifying relevant conventions that are applicable to the Cambodian context.
4. Amend the Labour Law.
5. Strengthen coordination with relevant stakeholders.
6. Expand coverage of social protection, in line with the **Social Protection Strategy within the Framework of Social Protection Development Strategy**; and improve occupational safety and health at workplaces.

4.3.4. Objective 3.4: To harmonize industrial relations and strengthen wage-setting mechanisms

Organization, representation and social dialogue lie at the core of decent work and good labour market governance. Harmonious industrial relations through constructive social dialogue and collective bargaining contribute to further development of both formal and informal sectors of the economy and the labour force. Efforts should be made to improve the representativeness of trade unions through, inter alia, addressing unfair labour practices by both unions and employers, including anti-union discrimination. Greater efforts need to be made to promote the effective recognition of the right to collective bargaining. Continued support for the Arbitration Council and Labour Advisory Committee will be vital for the emergence of harmonious industrial relations in the future.

Measures:

1. Review and assess legal and regulatory framework, including the Labour Law 1997, with a view to ensuring a harmonious and representative industrial relations, in line with ratified ILO conventions.
2. Strengthen the Arbitration Council and the Labour Advisory Committee to be more effective in its consultation process, in line with international standards.
3. Build a more robust and evidence-based wage-setting system, including through an annual review of minimum wages.
4. Strengthen labour dispute settlement mechanism and create the Labour Court.
5. Develop capacity on the system of representation and collective bargaining at different levels (national, sectoral, enterprise).

4.3.5. Objective 3.5: To conduct a feasibility study to establish unemployment scheme

Unemployment scheme plays an important role in protecting workers in times of downturns and acts as an automatic stabilizer for the economy. The government will conduct a comprehensive assessment and adequate preparation, prior to designing such scheme that is applicable to the Cambodian context and in line with the Framework of Social Protection Development Strategy.

www.pheakdeylaw.com

Measures:

1. Conduct feasibility assessment on establishing an unemployment scheme in line with the Framework of Social Protection Development Strategy.
2. Increase awareness among stakeholders on the cost and benefits of unemployment scheme.
3. Conduct initial stakeholder consultations on unemployment scheme.

4.3.6. Objective 3.6: To oversee and protect migrant workers in obtaining decent employment and skill recognition

In line with the strategic priorities of the Policy on Labour Migration for Cambodia 2014, provide support to Objective 3 **"reviewing and harnessing benefits obtained from labour migration for development"**, in particular upon return of the migrant workers to the country and their re-integration processes.

Measures:

1. Governance of labour migration.
2. Protect and empower migrant workers.
3. Strengthen service provision for social and economic reintegration for returned migrants, as proposed in strategy 3 (harnessing labour migration for development) of the Labour Migration Policy launched in 2014.
4. Improve information management system on migrant workers sent abroad and those who have returned.
5. Enforce and promote the implementation of the Labour Law, Immigration Law and other regulations related to the management of foreign manpower who come to work in Cambodia.

5. Monitoring and Evaluation of the Implementation

In order to ensure constant progress, effectiveness and consistency of policy implementation, the Royal Government of Cambodia (RGC) mandates the **Ministry of Labour and Vocational Training (MoLVT)** as its secretariat responsible for coordination, monitoring and evaluation of the implementation of the **National Employment Policy 2015-2025**.

The MoLVT is responsible for coordinating the preparation of semestrial and annual reports for the government on the progress and challenges encountered during the implementation of this Policy, based on objectives and indicators defined above, to be used as a basis for making decision on immediate and necessary measures needed to cope with the identified challenges.

An inter-ministerial committee leading the monitoring and evaluation of the **National Employment Policy 2015-2025** will be established by a sub-decree.

For each proposed measure, time-bound implementation plan shall be developed to accompany this Policy. The implementation plan shall contain feasible and measurable

www.pheakdeylaw.com

outcomes and outputs, as well as a budget required to attain them. Budget sources for implementing this Policy can be from the government, the International Labour Organisation (ILO), development partners, and employers.

6. Conclusions

The **National Employment Policy 2015-2025** is a government's roadmap to develop labour market institution and to ensure decent and productive employment opportunities for all Cambodian people. This Policy is an appropriate and timely measure to reap benefits of the current demographic situation in Cambodia where there are abundant young and dynamic labour forces in the context of highly diversified economy; and to equip Cambodian youth with high quality work experience and proper workplace organization that transform them into capable workforce that support sustainable and inclusive economic development.

The Policy contains comprehensive measures that embrace three broad goals of labour market system (1) to **increase decent and productive employment opportunities**, (2) to **enhance skills and human resource development** and (3) to **enhance labour market governance**.

With this Policy, the government is determined to move Cambodia to a higher level of development through providing better education and skills for better employment opportunity with ultimate outcome that Cambodian people enjoy shared prosperity, have high income and good living in a harmonious society.

www.pheakdeylaw.com

Annex 1. Glossary

No.	Key Word	Explanation
1.	Productive employment	A job which provides a good opportunity in self-development and generates income that permits the worker and his/her family a level of consumption above the poverty line.
2.	Productivity	Ratio of output for a given set of inputs (labour, capital, land, input materials) in a specific period.
3.	Labour productivity	Ratio of output per labour in a specific period (e.g. per hour).
4.	Inclusiveness	Inclusion of all stakeholders or equitable distribution of economic gains.
5.	Diversification	Increasing the types of economic activities or sectors.
6.	Informal economy	Economic activities which are mostly family-based and have no official registration.
7.	Dynamism	Full of energy (both at present and future) or having strength over time.
8.	Unemployment	Having no jobs, actively seeking for a job and/or available if offered one.
9.	Industrial relation	Collective relations between employers and employees, between employers and trade unions, or between employers, unions and the government.
10.	Goal	A statement showing the overall intended achievement at the aggregate level. There can be many objectives under one goal.
11.	Objective	A statement showing the intended achievement at the more disaggregated level, which is an integral part of the goal. Under one objective, there can be many implementing strategies or measures.
12.	Migration	Moving from one location or a country to another.
13.	Migrant worker	Person who moves from one location or a country to another for employment reasons.
14.	Decent employment outcomes	Benefits obtained from working, including decent income level, opportunities for self-development (in the career path), in good working conditions, etc.
15.	Unemployment scheme	Public services to provide benefits during spells of unemployment. Benefits may be based on unemployment insurance system.
16.	Soft skills	Competencies/skills other than technical (including ethic, communication, teamwork, etc.)

www.pheakdeylaw.com

Annex 2. Policy Matrix

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
Goal 1: **To increase decent and productive employment opportunities**			
Objective 1.1: To promote decent and productive employment opportunities in macroeconomic policy framework	1. Annually monitor and assess macroeconomic performance with regards to decent and productive employment opportunities.	2016 – 2025	- MEF - NBC - SNEC - ECOSOCC - CDC - MoP
	2. Engage in policy dialogue through an inter-ministerial forum on the progress made to increase decent and productive employment in the country.	2016 – 2025	- MoLVT - NEA - SNEC - ECOSOC - CDC
	3. Set and monitor employment targets, including a separate target for men and women, which reflect quantity and quality of employment.	2016 – 2025	- MoLVT - NEA - CDC - MEF
	4. Build capacity and technical expertise of the inter-ministerial committee on NEP to set and regularly monitor employment targets.	2016 – 2025	- MoLVT - MEF
Objective 1.2: To promote decent and productive employment opportunities in	1. Assess the employment needs for both males and females at the sectoral and sub-sectoral levels	2016 – 2025	- MoP - MoLVT - NEA - MoWA - CDC

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
the sectoral development policies	2. Identify priority sub-sectors with high employment potentials.	2016 - 2025	- MoP - MoC - MAFF - MoT - MIH - CDC
	3. Promote employment in the priority sub-sector(s) through enterprise development and support to SMEs in both urban and rural areas.	2016 - 2025	- MoLVT - NEA - MIH - CDC - MRD - MAFF
	4. Encourage domestic investment and FDI in priority sub-sectors which have high employment potentials.	2016 - 2025	- MoC - MEF - CDC - MAFF
	5. Coordinate with proposed activities under Goal 2 and 3, to fill the potential employment needs.	2016 - 2025	- MoLVT
Objective 1.3: To promote decent and productive employment by enabling the transition of workers and economic unit from the informal to the formal economy, by ensuring the preservation	1. Promote formal business registration by simplifying the registration process.	2016 - 2025	- MoC - MIH
	2. Raise awareness among the informal sector businesses on the benefits of registration.	2016 - 2025	- MoC - MIH
	3. Orientate informal and formal sector workers and employers on Labour Law and other related regulations.	2016 - 2025	- MoLVT

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
and improvement of the existing livelihood during the transition	4. Study, assess and disseminate employment, incomes and productivity implications of formalizing the informal sector businesses.	2016 - 2025	- MIH
	5. Provide incentives for those transforming their informal businesses into formal sector, with intention to encourage participation in decent employment creation.	2016 - 2025	- MIH
	6. Promote entrepreneurship.	2016 - 2025	- MoLVT - MIH - MoEYS - MoC
Goal 2: **To enhance skills and human resource development**			
Objective 2.1: To enhance and expand the development of soft skills	1. Ensure that trainees, students and workers are equipped with soft skills for their life-long employment through education and TVET programmes.	2016 – 2025	- MoLVT - MoT
	2. Ensure that soft skills are mainstreamed in secondary school study curriculum, TVET programmes and entrepreneurship trainings.	2016 – 2025	- MoEYS
	3. Increase and spread short-course training programmes on soft skills for trainees, students and workers.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS - MoT
	4. Promote and encourage the participation of public and private sectors in soft skill development programmes.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
Objective 2.2: To improve the quality of, in compliance with national, international and ASEAN standards, and access to education and technical and vocational education and training (TVET)	1. Improve national competency standards, testing and certification, and accreditation system in line with industry/private sector standards by benchmarking with the ASEAN standards.	2016 – 2025	- MoLVT - MoT
	2. Strengthen connections and coherence between education and TVET policies as well as the Cambodia Industrial Development Policy 2015-2025.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS
	3. Develop TVET Centres of Excellence and Competency Testing Centres in support of priority skills and occupations.	2016 – 2025	- MoLVT - MoT
	4. Provide bridging programme to allow students to re-enter education and TVET.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS
	5. Increase accessibility of education and TVET schemes for disadvantaged groups (drop outs, poor people, orphans, people with disabilities, etc.).	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS
	6. Enhance second chance education schemes to adult population.	2016 – 2025	- MoEYS
	7. Increase the supply and enhance quality of teachers who have adequate knowledge and experience.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS - MoT
	8. Strengthen the institutional quality and increase the number of education and TVET institutions.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS - MoT

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
	9. Monitor and evaluate the effectiveness and efficiency of education and TVET.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS - MoT - Other related ministries and institutions
	10. Develop the National TVET Policy.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS - Other related ministries and institutions
Objective 2.3: To improve relevance of education and TVET to labour market needs	1. Develop sector-based approaches in education and TVET for higher-level skills in priority sectors (linked to Goal 1, objective 1.2 of this Policy).	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS
	2. Strengthen and promote connections between education and TVET providers, with the private sector to reduce skill gaps.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS
	3. To encourage work-based learning, promote internship and apprenticeship.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS
	4. Strengthen and further develop existing institutional mechanism and create new mechanism to allow for better and regular dialogue among the stakeholders of education and training.	2016 – 2025	- MoLVT - NEA - MoEYS

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
	5. Promote and encourage the private sector to play an active role in providing inputs to policy formulation, skills development, training delivery, and financing training.	2016 - 2025	- MoLVT - NEA - MoEYS
	6. Develop mutual recognition of skills programme within ASEAN.	2016 - 2025	- MoLVT - Other related ministries and institutions
	7. Conduct research and development (R&D) on new technologies.	2016 - 2025	- MoEYS - MoLVT - MIH - MoP
	8. Monitor and evaluate the relevance to the labour market of education and TVET.	2016 - 2025	- MoLVT - NEA - MoEYS
Goal 3: **To enhance labour market governance**			
Objective 3.1: To strengthen information system and database of labour market	1. Conduct annual labour force survey regularly.	2016 - 2025	- MoP
	2. Broaden and enrich labour market information database.	2016 - 2025	- MoLVT - NEA - CDC - MoP
	3. Enforce existing regulations on data collection and compilation of labour market information with relevant stakeholders.	2016 - 2025	- MoLVT - NEA

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
	4. Regularly conduct annual analyses of the labour market information obtained from national and supplementary data sources.	2016 – 2025	- MoLVT - NEA
	5. Disseminate the results of the analyses to different target audiences, including policymakers, jobseekers, employers, and youth.	2016 – 2025	- MoLVT
	6. Strengthen capacity of responsible institutions on data collection, management and analyses.	2016 – 2025	- MoP - MoLVT
Objective 3.2: To strengthen employment service effectiveness and expand outreach	1. Strengthen the delivery of employment services.	2016 – 2025	- MoLVT - Other related ministries
	2. Strengthen guidance for different target groups on career, vocational and employment, in coordination with relevant stakeholders.	2016 – 2025	- MoLVT - Other related ministries and institutions
	3. Facilitate matching of jobseekers and employers' needs in the priority sub-sector(s).	2016 – 2025	- MoLVT - NEA
	4. Regularly conduct national and local employment fora to bring together jobseekers and employers.	2016 – 2025	- NEA
	5. Strengthen networks among education and TVET institutions, employers, and jobseekers.	2016 – 2025	- MoLVT - MoEYS - NEA

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
	6. Establish additional job centres.	2016 – 2025	- NEA
	7. Raise awareness among jobseekers and employers on the services provided by the job centres.	2016 – 2025	- NEA
	8. Allow private companies to provide domestic recruiting services.	2016 – 2025	- MoLVT
Objective 3.3: To improve conditions of work and protection of workers	1. Strengthen labour inspection mechanism.	2016 – 2025	- MoLVT
	2. Develop database of enterprises for monitoring conditions of work (and employees).	2016 – 2025	- MoLVT
	3. Study the possibility on ratifying relevant conventions that are applicable to the Cambodian context.	2016 – 2025	- MoLVT
	4. Amend the Labour Law.	2016 – 2025	- MoLVT
	5. Strengthen coordination with relevant stakeholders.	2016 – 2025	- MoLVT
	6. Expand coverage of social protection, in line with the Social Protection Strategy within the Framework of Social Protection Development Strategy; and improve occupational safety and health at workplaces.	2016 – 2025	- CARD - MoLVT - MIH - Other related ministries and institutions

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
Objective 3.4: To harmonize industrial relations and strengthen wage-setting mechanisms	1. Review and assess legal and regulatory framework, including the Labour Law 1997, with a view to ensuring a harmonious and representative industrial relations, in line with ratified ILO conventions.	2016 - 2025	- MoLVT
	2. Strengthen the Arbitration Council and the Labour Advisory Committee to be more effective in its consultation process, in line with international standards.	2016 - 2025	- MoLVT
	3. Build a more robust and evidence-based wage-setting system, including through an annual review of minimum wages.	2016 - 2025	- MoLVT
	4. Strengthen labour dispute settlement mechanism and create the Labour Court.	2016 - 2025	- MoLVT - MoJ
	5. Develop capacity on the system of representation and collective bargaining at different levels (national, sectoral, enterprise).	2016 - 2025	- MoLVT
Objective 3.5: To conduct a feasibility study to establish unemployment scheme	1. Conduct feasibility assessment on establishing an unemployment scheme in line with the Framework of Social Protection Development Strategy.	2016 - 2025	- MoLVT
	2. Increase awareness among stakeholders on the cost and benefits of unemployment scheme.	2016 - 2025	- MoLVT

www.pheakdeylaw.com

Goals and Objectives	Measures	Target Year	Responsible Institution
	3. Conduct initial stakeholder consultations on unemployment scheme.	2016 – 2025	- MoLVT
Objective 3.6: To oversee and protect migrant workers in obtaining decent employment and skill recognition	1. Governance of labour migration.	2016 - 2025	- MoLVT - MoI - MFAIC
	2. Protect and empower migrant workers.	2016 - 2025	- MoLVT - MoI - MFAIC
	3. Strengthen service provision for social and economic reintegration for returned migrants, as proposed in strategy 3 (harnessing labour migration for development) of the Labour Migration Policy launched in 2014.	2016 - 2025	- MoLVT - MoWA - MoSVY
	4. Improve information management system on migrant workers sent abroad and those who have returned.	2016 - 2025	- MoLVT
	5. Enforce and promote the implementation of the Labour Law, Immigration Law and other regulations related to the management of foreign manpower who come to work in Cambodia.	2016 - 2025	- MoLVT - MoI - MFAIC

Note:

CARD	*Council for Agricultural and Rural Development*	CDC	*Council for the Development of Cambodia*
ECOSOCC	*Economic, Social and Cultural Council*	MAFF	*Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries*
MEF	*Ministry of Economy and Finance*	MFAIC	*Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation*
MIH	*Ministry of Industry and Handicraft*	MoC	*Ministry of Commerce*
MoEYS	*Ministry of Education, Youth and Sports*	MoI	*Ministry of Interior*
MoJ	*Ministry of Justice*	MoLVT	*Ministry of Labour and Vocational Training*
MoP	*Ministry of Planning*	MoSAVY	*Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation*
MoT	*Ministry of Tourism*	MoWA	*Ministry of Women Affairs*
MRD	*Ministry of Rural Development*	NBC	*National Bank of Cambodia*
NEA	*National Employment Agency*	SNEC	*Supreme National Economic Council*

www.pheakdeylaw.com