រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករខ្មែរ

Migration of Cambodian Workers

សុខ ឧស្សាហ៍

និក្ខេបបទបណ្ឌិតនីតិសាស្ត្រ

ឯកទេស នីតិឯកជន

ភ្នំពេញ ២០១៦

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករខ្មែរ

Migration of Cambodian Workers

សុខ ឧស្សាហ៍

និក្ខេបបទបណ្ឌិតនីតិសាស្ត្រ

ឯកទេស នីតិឯកជន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ៖ បណ្ឌិតសភាចារ្យ ខ្លូត ធីតា
សាស្ត្រាចារ្យណែនាំរង ៖ បណ្ឌិត ស៊ិន សូត

ភ្នំពេញ ២០១៦

មាតិកា

ទំព័រ

មាតិកា i
ឧទ្ទិសស្នាដៃ iv
សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ v
អំណះអំណាង vii
អក្សរកាត់ (ប្រើក្នុងនិក្ខេបបទនេះ) viii
មូលន័យសង្ខេប x
Abstract xiii
សង្ខេបនិក្ខេបបទ xvi
Thesis Abstract xxii
អារម្ភកថា xxix

សេចក្ដីផ្ដើម

១-លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ១
២-ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២
៣-គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៣
៤-ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ៣
៥-វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ៣
៦-សារប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ ៤
៧-រចនាសម្ព័ន្ធនិក្ខេបបទ ៤

ជំពូកទី១
ទស្សនាទាននៃទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករ

១.១-ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករ ៥
១.១.១-និមយន័យ ៥
១.១.២-ប្រវត្តិចំណាកស្រុកនៅលើពិភពលោក ៧
១.២-ចំណាកស្រុកមុនសម័យទំនើប ១៧
១.៣-ចំណាកស្រុកបែបទំនើប ២១
១.៣.១-ឧស្សាហូបនីយកម្មនិងការងើបឡើងនៃជាតិនិយមឬចក្រពត្តិនិយម ២១
១.៣.២-សង្គ្រាមពិភពលោកនិងវិបាក ២២
១.៣.៣-ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលកម្មនាសតវត្សរ៍ទី២១ ....២៥

១.៤-ប្រវត្តិពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជា ២៧
១.៥-កត្តាផ្សេងៗនៃចំណាកស្រុក ៣០
  ១.៥.១-ទស្សនៈជាប្រវត្តិសាស្ត្រ ៣០
  ១.៥.២-កត្តាជំរុញនិងអូសទាញ ៣១
  ១.៥.៣-មុខងារនៃចំណាកស្រុក ៣៤
  ១.៥.៤-មធ្យោបាយ ៣៤
  ១.៥.៥-របៀបចេញ ៣៤
  ១.៥.៦-ប្រកចេញ ៣៥
១.៦-ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនពលករ ៣៥
  ១.៦.១-និយ័តកម្មច្បាប់ស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ/ការបង្កើតប្រព័ន្ធស្របច្បាប់ ៣៥
  ១.៦.២-ស្ថាប័នសំខាន់ៗសម្រាប់ជ្រើសរើសពលករ ៣៨
  ១.៦.៣-ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឬ
  ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ៣៩
  ១.៦.៤-ការជ្រើសរើសនិងណែនាំតម្រង់ទិសពលករមុនពេលចេញដំណើរ ៤២
  ១.៦.៥-កម្មវិបាក កម្ពុជា-ម៉ាឡេស៊ី ៤៦
  ១.៦.៦-ដំណើរចាកចេញរបស់ស្ត្រីកម្ពុជាធ្វើការតាមផ្ទះ
  (ចាប់ពីការជ្រើសរើសរហូតដល់មាតុភូមិនិវត្តន៍) ៤៩
  ១.៦.៧-សេវារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននៅកន្លែងធ្វើការនិង
  ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ ៥១

ជំពូកទី២
ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ពលករចំណាកស្រុក

២.១-អាទិការណ៍នៃចំណាកស្រុកពលករខ្មែរ ៦០
  ២.១.១-ស្ថានភាពគ្រួសារ ៦០
  ២.១.២-ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ ៦០
  ២.១.៣-និកម្មភាព ៦២
២.២-ស្ថានភាពនៃទេសន្តរប្រវេសន៍ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ដល់បច្ចុប្បន្ន ៦២
២.៣-លក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសពលករនិងការចេញដំណើរ ៦៤
  ២.៣.១-ការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយ-ជ្រើសរើសពលករ ៦៤
  ២.៣.២-ការចុះកិច្ចសន្យាជាមួយពលករ/ការជ្រើសរើសពលករ ៦៦
  ២.៣.៣-ការអភិវឌ្ឍមុខរបរនិងការងារ ៧៩
  ២.៣.៤-យន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ៨៣
  ២.៣.៥-អធិការកិច្ចទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ៨៤

២.៣.៦-បទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ៨៦
២.៣.៧-ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនិងការងាររបស់ពលករកម្ពុជា
នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ៩០
២.៣.៨-ការសម្របសម្រួលដល់ពលករដែលចូលធ្វើការងារខុសច្បាប់
ក្នុងប្រទេសថៃ ៩៩
២.៤-យន្តការនៃចំណាកស្រុក ៩៩
២.៥-លក្ខខណ្ឌច្បាប់នៃការទូទាត់ប្រាក់ខែ ១០២
២.៦-និយោជកនិងការងារក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ១០៨
២.៧-បុគ្គលភាពគតិយុត្តរបស់និយោជក ១០៩
២.៨-ការផ្ញើមាតុភូមិនិវត្តន៍មកកម្ពុជា ១១១
២.៩-កិច្ចការពារសិទ្ធិពលករចំណាកស្រុកនៅអាស៊ាន ១១២
២.១០-លំហូររូបិយប័ណ្ណនៅអាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក ១១៥

ជំពូកទី៣
វិចារណកម្មពលករចំណាកស្រុក

៣.១-វិសទិសភាពវិស័យការងារនិងបទដ្ឋានគតិយុត្ត ១២១
៣.២-នីត្យានុកូលភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ ១២៥
៣.២.១-ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យា ១២៦
៣.២.២-ភាពមិនប្រក្រតីនៃការបណ្តុះបណ្តាល ១២៦
៣.៣-សុវត្ថិកម្មលក្ខខណ្ឌការងារពលករចំណាកស្រុកដោយសមាគមអាស៊ាន ១២៧
សន្និដ្ឋាន ១៣២
គន្ថនិទ្ទេស
ឧបសម្ព័ន្ធ

មូលន័យសង្ខេប

ទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ គឺជាប្រពៃណីមួយនៅទីកន្លែងជាច្រើននៅក្នុងមហាអនុតំបន់-ទន្លេមេគង្គ។ ជនណាដែលរស់នៅតាមព្រំដែនអាចឆ្លងកាត់ព្រំដែនចូលទៅក្នុងប្រទេសជិតខាងរាល់ថ្ងៃ ទៅកាន់កន្លែងការងារនិងសហគមន៍ដែលខ្លួនបានធ្វើការអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ ចលនាដែលណែនាំខុសនិងដោយពុំមានការគ្រប់គ្រងនេះបាននាំឱ្យប្រជាជនស្ថិតក្នុងហានិភ័យយ៉ាងធំធេងដោយទទួលរងការកេងប្រវ័ញ្ចឬក្លាយជាជនរងគ្រោះដោយជនល្មើសជួញដូរមនុស្សដែលបានសន្យាជាមួយពួកគេថា មានការងារប្រសើរជាងមុននៅក្នុងឧស្សាហកម្មឬកន្លែងដទៃទៀតនៅក្នុងប្រទេសទទួល។

ចំណាកស្រុកជាបញ្ហាមួយដែលកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងជាលក្ខណៈពហុប្រភេទនៃចំណាកស្រុកបានទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលទទួលស្គាល់ផលប៉ះពាល់គោលនយោបាយរយៈពេលវែងសម្រាប់ចំណាកស្រុក។ ចំណាកស្រុកទោះបីជាទៀងទាត់ក្តីឬមិនទៀងទាត់ក្តី គេដឹងថា ជាវិធានការបណ្តុះអាសន្នក្នុងប្រទេសមួយដែលឱកាសធ្វើការងារមានកម្រិតទាប។ ដូច្នេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវស្រាវដូចខាងក្រោម ៖

-តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលបណ្តាលឱ្យមានលំហូរពលករចំណាកស្រុក ?

-តើការអនុវត្តបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលប្រព្រឹត្តទៅបានល្អប្រសើរកម្រិតណា ?

-តើនីត្យានុកូលភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ពលករដូចម្តេចខ្លះ ?

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារ ការបង្រ្កាបនិងទប់ស្កាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករដែលតែងតែកើតមានឡើងជាញឹកញាប់នៅក្នុងសង្គមខ្មែរយើងបច្ចុប្បន្ន ដែលការសិក្សានេះមានវត្ថុបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវពី ៖

-ការអនុវត្តបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវដ្តទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករខ្មែរ

-ប្រសិទ្ធភាពនៃគោលនយោបាយប្រតិបត្តិនានា

-វឌ្ឍនភាពសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសាររបស់ពលករចំណាកស្រុកខ្មែរនិងសមាគមអាស៊ាន។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ៖

១-មានតែ ៥២ភាគរយ *នៃស្រ្តីបម្រើតាមផ្ទះប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវ័យសមស្របសម្រាប់ការងារតាមផ្ទះនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី យោងតាមច្បាប់ទាំងនៅប្រទេសកម្ពុជានិងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។*

លើសពី ២០ភាគរយ មានអាយុក្រោម ១៨ឆ្នាំ នៅខណៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ និង ២៥ភាគរយទៀត គឺមានអាយុពី ១៨-២១ឆ្នាំ។

២-*១៨,២ភាគរយនៃពលករដែលបានជ្រើសរើសជាគំរូសំណាកទ្រាំនឹងស្ថានភាពរំលោភបំពានក្នុងកំលុងពេលបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ ហើយពួកគេមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីទាំងអស់ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានក្រោមច្បាប់។*

ច្បាប់កម្ពុជាតម្រូវឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករបណ្តុះបណ្តាលពលករចំណាកស្រុក ស្តីពីប្រព័ន្ធការងារ ទំនៀមទម្លាប់ ប្រពៃណីនិងច្បាប់ជាមូលដ្ឋាននៃប្រទេសគោលដៅ។ ប៉ុន្តែពលករចំណាកស្រុកភាគច្រើនដែលជាគំរូសំណាកបានរាយការណ៍ថា គ្រាន់តែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញ

ដំណើរតែប៉ុណ្ណោះ គឺលើជំនាញការងារនិងភាសា ហើយការបណ្តុះបណ្តាលជាទូទៅពីវប្បធម៌និងច្បាប់មានតិចតួចបំផុត។ ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់បានរាយការណ៍ថា បានស៊ូទ្រាំនឹងស្ថានភាពនៃការរំលោភបំពាន។ ស្ត្រីចំនួន១៤នាក់ (១៨,២ភាគរយ) បានរៀបរាប់ថា មានការគំរាមកំហែងនិង១៤នាក់ទៀត (១៨,១ភាគរយ) បង្ហាញថា ពួកគេបានបំពានដោយពាក្យសម្តីពីអ្នកបណ្តុះបណ្តាលរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។

៣-កិច្ចសន្យារបស់ *ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជាកម្រនឹងបំពេញទៅតាមតម្រូវការជាអប្បបរមានៃច្បាប់កម្ពុជា*។

ពលករចំណាកស្រុកចំនួន១៤នាក់ក្នុងចំណោម ៧៧នាក់ (១៨,១ភាគរយ)ដែលបានសម្ភាសបានថ្លែងថា ពួកគេមិនបានយល់ពីកិច្ចសន្យាឬផលវិបាកនៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេឡើយ។ ពលករដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ភាគច្រើនបានបញ្ជាក់ថា ជាការពិតនោះ ពួកគេបានដឹងតែពីរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះ(អ្នកឆ្លើយតបចំនួន៤៣នាក់ឬស្មើនឹង៥៥,៨ភាគរយ)។ ពលករចំនួន១០នាក់ (១០ភាគរយ) បានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនបានទទួលព័ត៌មានអ្វីពីលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យាឡើយ។

៤-មិន *មានគោលនយោបាយស្តង់ដាឬការកំណត់ការបង់ប្រាក់និងថ្លៃរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករទេ។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុប(ទាំងការបង់ប្រាក់និងថ្លៃ)ដែលបង់ឱ្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ គឺមានតម្លៃចាប់ពី ២.០០០ដុល្លារអាម៉េរិក និង ២.៦៧៦ដុល្លារអាម៉េរិកចំពោះអ្នកបម្រើតាមផ្ទះម្នាក់*។

ពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជាក្នុងគំរូសំណាកត្រូវបង់ថ្លៃទៅឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលកររវាង៨១០ដុល្លារនិង១.២០០ដុល្លារអាម៉េរិក ខណៈពេលដែលថ្លៃបង់ដោយទីភ្នាក់ងារទៅឱ្យនិយោជកម៉ាឡេស៊ី គឺមានតម្លៃរវាង ១.១៩០ដុល្លារនិង១.៥២៩ដុល្លារអាម៉េរិក។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ស្ត្រីបម្រើការងារតាមផ្ទះត្រូវគេឃើញថាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះថ្លៃសេវាទាំងនេះ ដែលបង់ដោយនិយោជករបស់ពួកគេ ហើយពួកគេធ្វើការពី ៤-៥ខែទៅ១២ខែដោយពុំមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីសងបំណុលនេះ។

៥-*ពលករ* ចំនួន៦៨នាក់ (៨៨,៣ភាគរយ) បានរាយការណ៍ថា មាន*ការកាត់ប្រាក់ខែរបស់ពួកគេនិងប្រមាណ* ១/៣នៃអ្នកទាំងនោះ (២០ក្នុងចំណោម៦៨នាក់) រាយការណ៍ថា បានចាញ់បោកដោយសារតែការកាត់នេះ។

ពលករចំនួន១៧នាក់ (២២,១ភាគរយ) មានអារម្មណ៍ថា ពួកគេត្រូវគេកេងប្រវ័ញ្ចខណៈពេលដែលស្ត្រីបម្រើទាំងនេះ ពិតជាមិនបានទទួលប្រាក់ខែតិចជាងស្ត្រីបម្រើដែលគេកេងប្រវ័ញ្ច ហើយពួកគេរកឃើញថាមានភាពមិនស្របគ្នារវាងប្រាក់បៀវត្សដែលបានសន្យាដោយអ្នកជ្រើសរើសនិងទីភ្នាក់ងារ បើធៀបទៅនឹងប្រាក់ខែពិតប្រាកដដែលបានកេងប្រវ័ញ្ច។ អ្នកទាំងឡាយណាដែលបានបញ្ចប់ការងារពេញពីរឆ្នាំក្រោមកិច្ចសន្យានេះ គឺទំនងជានឹងទទួលបានប្រាក់ខែដែលបានសន្យាដោយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ តែទោះបីជាយ៉ាងណា ៧៤ភាគរយនៃស្ត្រីបម្រើតាមផ្ទះបានរាយការណ៍ថា ប្រាក់ខែបានទទួលត្រូវពន្យារពេល ៦១ភាគរយនៃអ្នកទាំងនោះពិតជាទទួលបានប្រាក់ខែទាំងអស់របស់ពួកគេ ដែលរក្សាទុកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ហើយបានទទួលនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលនេះ គឺរំលោភលើច្បាប់ម៉ាឡេស៊ី។

៦-ច្បាប់កម្ពុជា *ទាក់ទងទៅនឹងការត្រួតពិនិត្យបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅនៅតែមានភាពមិនច្បាស់លាស់។* មានតែពលករ ៨នាក់ (៧,៧ភាគរយ)*ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានរាយការណ៍ថា កន្លែងការងាររបស់ពួកគេមានការត្រួតពិនិត្យ។*

៧- *ទាំងច្បាប់កម្ពុជាទាំងច្បាប់ម៉ាឡេស៊ី យន្តការសម្រាប់ពាក្យបណ្ដឹង ការដោះស្រាយវិវាទនិង/ឬការពឹងផ្អែកលើច្បាប់ គឺមានកំណត់ ដោយមាននីតិវិធីវែងឆ្ងាយតម្រូវឱ្យពលករចំណាកស្រុក។*

៨៥,៧ភាគរយនៃចម្លើយដែលទាក់ទងទៅនឹងពាក្យបណ្ដឹងនិងដំណើរការពាក្យបណ្ដឹងនោះបានបង្ហាញពីលទ្ធផលអវិជ្ជមាន ហេតុនេះទើបពលករចំណាកស្រុកហាក់ដូចជាមិនមានការតវ៉ាពីបរាជ័យនៅក្នុងយន្តការពាក្យបណ្ដឹង។ ពលករចំណាកស្រុកធ្វើការតាមផ្ទះបានផាត់ចេញពីបទបញ្ញត្តិសំខាន់ដែលគ្រប់គ្រងនីតិវិធីបណ្ដឹងនិងការដោះស្រាយក្រោមច្បាប់ការងារម៉ាឡេស៊ី ហេតុដូច្នេះ ទើបពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជាបានផ្ដល់នូវការការពារតិចតួចបំផុត។

បច្ចុប្បន្នមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំនួន២៨ដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណពី MoLVT ក្នុងការជ្រើសរើសពលករ។ ក្រុមនេះបានរួមបញ្ចូលទាំង MoLVT និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំនួន២ផងដែរ។ ពលករក្នុងគំរូសំណាកនៃស្ត្រីធ្វើការតាមផ្ទះទាំង ៧៧នាក់ដែលបានសម្ភាសសម្រាប់ការសិក្សានេះគឺចុះឈ្មោះបម្រើសេវានៅទីភ្នាក់ងារចំនួន៩។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្ដី ពលករយើងទាំងបុរស ទាំងស្ត្រីបាននិងកំពុងតែប្រឈមនឹងភាពរងគ្រោះខ្លះធ្លាក់ចូលក្នុងបទល្មើស (អន្តោប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ឬធ្វើការដោយខុសច្បាប់) ដែលត្រូវគេចាប់ដាក់ពន្ធនាគារឬផ្ដន្ទាទោស ខ្លះកំពុងត្រូវគេជួញដូរទៅប្រទេសផ្សេងនិងទទួលរងការកេងប្រវ័ញ្ចគ្រប់រូបភាពខាតបង់ពេលវេលា ធនធាន កម្លាំងកាយ ចិត្ត កិត្តិយស សេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ ហើយនៅតែធ្លាក់ក្នុងភាពក្រីក្រដែលកំពុងក្លាយជាបន្ទុករបស់រដ្ឋាភិបាលជៀសមិនរួច។

ABTRACT

Migration for work is a common thing in many places in the Greater Mekong Sub-region. People who are living along the border get into their workplaces in the neighboring countries every day by just crossing the border for many years. However, the movement with the wrong guidance and with no management has led people into the high risk affected by exploitation or become the victims of human trafficking as offenders promising them a better job in the industry sector or somewhere else in destination country.

The emigration is an issue arising in Cambodia. The serious increase in multi-categories of emigration attracted the impression by the Royal Government of Cambodia who acknowledged the impact on the long term policy for emigration. The emigration, however, it is punctual or not punctual, it is realized that constitutes the provision action in a nation with lower employment opportunity. Therefore, such research must reply to the following research questions:

-What factor does cause the flow of emigration manpower?

-How is better juridical standard performance of the Royal Government?

-How is the legality of the manpower recruitment company to better the manpower migration?

Such research aims mainly to protect, vanquish and prevent the manpower migration that always occurred frequently in our current Cambodia society in which such research aims to research on:

-The juridical standard performance of the Cambodian manpower migration life

-Efficiency of the other operational policies

-Household economic progress of the Cambodian emigration manpower and ASEAN Association.

The study shows that:

1- ***Only 52 percent of women serving as the maids have the appropriate age for domestic work in Malaysia, according to the law, both in Cambodia and Malaysia.***

   In addition, more than 20 percent are under 18 years old at the time of pre-departure training and another 25 percent are between the ages of 18-21 years.

2- ***18.2 per cent of the workers who have chosen as the study sample endured with abuse during pre-departure training and they did not get any training even they are entitled under the law.***

Cambodian law requires migrant workers recruitment agency trains the migrants on the work system, custom-tradition and fundamental laws of the destination country. But the majority of samplers reported that they just get only pre-departure training on work skills and language and there is so little on cultural and law training. In these trainings, it has been reporting that there were enduring with abuse. 14 women (18.2%) described the threat and another 14 women (18.1 percent) indicated that they had been abused by words from the recruitment agency's trainers.

3- ***The contract of the recruitment agency rarely meets the minimum requirements of the law.***

14 among 77 interviewed migrant workers (18.1 percent) said they did not understand the contract, or the consequences of the breakdown contract. Workers who said they understand the terms of their contracts, the majority stated that they know only the duration of the contract (43 respondents, or 55.8 per cent). 10 workers (10 percent) indicated that they did not receive any information about the conditions in the contract.

4- ***There is no standard policy or defined pay and recruitment agency fees. The total amount (both payments and fees) paid to recruitment agencies, is between $ 2 000 and $ 2 676 for maid worker.***

Cambodia migrant samplers have to pay the recruitment agency fees between $ 810 and $ 1200, while the price paid by the agency to the Malaysian Employers is between $ 1 190 and $ 1 529. However, it found that female domestic workers are responsible for these fees paid by their employers, and they worked from 4-5 months to 12 months without wages to pay.

5- ***68 workers (88.3 percent) reported that their salary were docked and about 1/3 of them (20 of 68) reported to be cheated by this dock.***

17 workers (22.1 per cent) felt that they are being exploited, while these women really did not get paid less than women who are exploited. It found that there is a discrepancy between the salary promised by recruiters and agencies compared to actual wage which has been exploited. Those who have completed two full years under the contract are likely to get paid as promised by the recruitment agencies. However, 74 percent of maid workers reported that salaries were delayed, 61 percent of those actually get all the pay for the period of the contract which is again to the Malaysia law.

6- *The law related to the environmental monitoring at workplace in the destination countries remains unclear. Only 8 workers (7.7 percent) reported that there is a monitoring at their workplace.*

7- *Both in Malaysia and Cambodia, the complaints and dispute resolution/or reliance on legislation mechanism is limited as migrants have to get through the lengthy procedures.*

85.7 per cent of the answers related to the complaint and its process showing the negative result. Therefore, migrant workers do not seem to have any complains about the failure in complain mechanism. Migrant domestic workers have undermined the main provisions governing complaining procedures and resolving under the Malaysian labor law. Cambodian migrants have therefore provided minimal protection.

Currently, there are 28 recruitment agencies licensing from MOLVT. These include both MOLVT and 2 NGOs. Workers in the sampling of 77 domestic workers were those who were registered in 9 agencies.

However, both men and women migrants are facing with being as the victims. Some, fall into crime (illegal immigrants or illegal workers) that have been imprisoned or punished. Some are being trafficked to other countries suffering from all forms of exploitation and waste the time, resources, strength, honor, dignity, and remain fall into poverty, which turn to be the government's burden inevitably.

សង្ខេបនិក្ខេបបទ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបន្តរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ស្តីពីការធ្វើចំណាកស្រុក(ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍)នៃកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជាទៅក្រៅប្រទេសជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីបង្កើនកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុកនិងប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងនិកម្មភាព។ គោលដៅសំខាន់ៗសម្រាប់ពលករកម្ពុជាមាន ប្រទេសកូរ៉េខាង-ត្បូង ម៉ាឡេស៊ីនិងថៃ។

ចំណាកស្រុកជាបញ្ហាមួយដែលកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងជាលក្ខណៈពហុប្រភេទនៃចំណាកស្រុកបានទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលទទួលស្គាល់ផលប៉ះពាល់គោលនយោបាយរយៈពេលវែងសម្រាប់ចំណាកស្រុក។ ចំណាកស្រុកទោះបីជាទៀងទាត់ក្តីឬមិនទៀងទាត់ក្តី គេដឹងថា ជាវិធានការបណ្តោះអាសន្នក្នុងប្រទេសមួយដែលឱកាសធ្វើការងារមានកម្រិតទាប។ ដូច្នេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវស្រាវដូចខាងក្រោម ៖

-តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលបណ្តាលឱ្យមានលំហូរពលករចំណាកស្រុក?

-តើការអនុវត្តបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលប្រព្រឹត្តទៅបានល្អប្រសើរកម្រិតណា?

-តើនីត្យានុកូលភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ទេសន្តរ-ប្រវេសន៍ពលករដូចម្តេចខ្លះ?

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារ ការបង្ក្រាបនិងទប់ស្កាត់ទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករដែលតែងតែកើតមានឡើងជាញឹកញាប់នៅក្នុងសង្គមខ្មែរយើងបច្ចុប្បន្ន ដែលការសិក្សានេះមានគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវពី ៖

-ការអនុវត្តបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវដ្តទេសន្តរប្រវេសន៍ពលករខ្មែរ

-ប្រសិទ្ធភាពនៃគោលនយោបាយប្រតិបត្តិនានា

-វឌ្ឍនភាពសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសាររបស់ពលករចំណាកស្រុកខ្មែរនិងសមាគមអាស៊ាន។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលលទ្ធផលល្អ យើងបានប្រើទិន្នន័យទី២ គឺទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ដូចជា សុន្ទរកថា របាយការណ៍ ព្រឹត្តិបត្រ សារព័ត៌មាន ទស្សនាវដ្តីនិងកាសែតដែលមានប្រភពច្បាស់លាស់។ លើសពីនេះទៀត ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះកាន់តែសុក្រឹតទៀតនោះ ក៏តម្រូវឱ្យមានឯកសារច្បាប់មួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនិក្ខេបបទនេះ ដូចជា ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង ...។

ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ប្រជាជនកម្ពុជាភាគច្រើនអ្នកនៅតាមស្រុក ភូមិឬនៅជនបទ គឺជាការផ្លាស់ទីខាងក្នុង។ នេះបើយោងតាមវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃប្រទេសកម្ពុជា ចំនួនជនអន្តោប្រវេសន៍នៃប្រជាជនកម្ពុជាមានចំនួន៣៥% (៣៥ភាគរយ)។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏អត្រានៃការធ្វើចំណាកស្រុកបានឱ្យយើងដឹងថា បុរសធ្វើចំណាកស្រុកច្រើនជាងស្ត្រី។ ជនចំណាកស្រុកភាគច្រើនមានវ័យក្មេង (អាយុពី ១៥-២៥ឆ្នាំ) មានអត្រា ៣០% (៣០ភាគរយ)។ កត្តាដែលធ្វើឱ្យពួកគេធ្វើចំណាកស្រុក ពីព្រោះពួកគេមិនមានផ្ទះសម្បែង ដីធ្លីនិងជីវភាពរស់នៅមិនធូរធារ ហេតុដូច្នេះហើយទើបធ្វើឱ្យពួកគេធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីស្វែងរកជីវភាពរស់នៅ (Maltoni, Bruno 2005)។

កម្មករចំណាកស្រុកពីប្រទេសខ្លួនទៅធ្វើការនៅប្រទេសផ្សេងៗដើម្បីស្វែងរកប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ចិញ្ចឹមខ្លួនគេនិងគ្រួសារ។ ដោយសារតែនៅក្នុងប្រទេសគ្មានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់និងប្រាក់

ឈ្នួលទាប ទើបពួកគេត្រូវឃ្លាតឆ្ងាយពីប្រទេសកំណើត ដោយមានភាពប្រថុយប្រថានជាមួយនឹងឧប-សគ្គ គ្រោះថ្នាក់និងគ្មានអ្នកជួយការពារសិទ្ធិសេរីភាពនិងជួយដោះស្រាយពេលមានវិវាទកើតឡើង។ នេះគឺមកពីបញ្ហាគោលនយោបាយប្រទេសថៃផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុង១ថ្ងៃ៣០០បាត ដែលនេះបានអូសទាញកម្លាំងពលកម្មពីប្រទេសកម្ពុជា ឡាវនិងភូមា។ ពីមុនគេធ្វើតែ ៧ខេត្ត/ក្រុងទេ តម្លៃឈ្នួលពលកម្មចំនួន៣០០បាតក្នុង១ថ្ងៃនេះ តែក្នុងឆ្នាំ២០១៣ រដ្ឋាភិបាលថៃបានឱ្យអនុវត្តទូទាំងប្រទេស។ កត្តាទី២ មកពីប្រាក់ឈ្នួលពលកម្មស្រុកគេថ្លៃ ឯកសិកម្មនៅក្នុងស្រុកជួបបញ្ហាថ្លៃដើមខ្ពស់តែតម្លៃលក់ថោកគ្មានទីផ្សារ ឯប្រជាពលរដ្ឋខ្វះការទទួលបានព័ត៌មានដែលទាំងនេះជាបញ្ហា ដូច្នេះហើយនៅពេលដែលកម្ពុជាធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាននោះ រាល់ទំនិញផ្សេងៗនឹងហូរចូលក្នុងប្រទេសខណៈពេលដែលពលករ/កម្មករខ្មែរគ្មានជំនាញពិតប្រាកដដែលមិនអាចប្រកួតប្រជែងនឹងគេបាន។ តែបញ្ហានេះ រដ្ឋាភិ-បាលបាននិងកំពុងកែសម្រួលនីតិវិធីច្បាប់ពលករនិងធ្វើប្រកាសកិច្ចសន្យាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងពលករចំណាកស្រុកឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

លោក Lee បែងចែកកត្តាដែលបណ្តាលឱ្យមានការធ្វើចំណាកស្រុកចេញជាពីរក្រុម គឺកត្តា-ជំរុញនិងកត្តាអូសទាញ។ កត្តាជំរុញ គឺអ្វីដែលមិនអំណោយផលឬអនុគ្រោះដល់ទីតាំងដែលគេរស់នៅ រីឯកត្តាអូសទាញ គឺជាអ្វីដែលធ្វើឱ្យគេជាប់ចិត្តទៅនឹងតំបន់នោះ។

កត្តាជំរុញមាន ៖ ការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ ឱកាសតិចតួច លក្ខខណ្ឌជំបូង អ្វីដែលនឹងទទួលគ្រោះទុរ្ភិក្សឬគ្រោះរាំងស្ងួត ការភ័យខ្លាចផ្នែកនយោបាយ ភាពជាទាសករឬការបង្ខំឱ្យធ្វើការ សេវាកម្មថែទាំសុខភាពខ្វះខាត ការបាត់បង់សុខដុមរមនា គ្រោះធម្មជាតិ ការគំរាមកំហែងដល់ជីវិត កង្វះខាតសេរីភាពនយោបាយឬសាសនា បញ្ហាបំពុល ខ្វះទីលំនៅ បញ្ហាកម្មសិទ្ធិដី ម្ចាស់ដី ការសម្លុតគំរាម ការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ឱកាសក្នុងការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ថ្កោលទោសនិងសង្គ្រាម។

កត្តាអូសទាញមាន ៖ ឱកាសការងារ លក្ខខណ្ឌរស់នៅល្អ សេរីភាពផ្នែកនយោបាយនិងសាសនា ការងារ ការអប់រំ សេវាថែទាំសុខភាពល្អ បរិយាកាសទាក់ទាញ សន្តិសុខមានសុវត្ថិភាព ទំនាក់ទំនងគ្រួសារ ឧស្សាហកម្មនិងឱកាសល្អក្នុងការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍។

ប្រភេទនៃចំណាកស្រុក គឺតាមផ្លូវច្បាប់ ៖ តាមរយៈក្រុមហ៊ុនស្របច្បាប់ទៅប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀង និង មិនតាមផ្លូវច្បាប់ឬមិនរៀបរយតាមប្រព័ន្ធផ្លូវការឬមិនមានឯកសារស្របច្បាប់។

-ឆ្លងដែនដោយមានឬគ្មានលិខិតឆ្លងដែនឬប័ណ្ណអនុញ្ញាតឆ្លងដែនតែគ្មានការអនុញ្ញាតឱ្យនៅធ្វើការងារក្នុងប្រទេសគោលដៅ

-ទិញប័ណ្ណឆ្លងដែនចូលតាមច្រកអន្តរជាតិ ឬចេញតាមច្រកតំបន់ឬច្រករបៀងមិនផ្លូវការ តាមការណាត់ ការនាំផ្លូវដោយមេខ្យល់ឬដោយមានការឃុបឃិតពីសមត្ថកិច្ចព្រំដែនទាំងសងខាង

-ការងារខ្លះអាចវិលល្ងាចក្នុងកន្លែងជិតៗព្រំដែនខ្លះទៅឆ្ងាយឆ្លងខេត្តហូតរាប់ខែ តែអាចធ្វើទំនាក់ទំនងគ្រួសារនិងត្រឡប់មកផ្ទះបាន ឯខ្លះទៀតនៅយូរឆ្នាំដោយរត់គេចពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយនិងត្រូវគេបោកប្រាស់រំលោភបំពាននិងជួញដូរបន្តរហូតដល់ប្រទេសផ្សេងទៀត

-ការផ្តល់ប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារនៅប្រទេសថៃមានកំណត់ ដូច្នេះមានពលកររាប់ម៉ឺននាក់ដែលនៅលួចលាក់ធ្វើការងារក្នុងប្រទេសថៃដោយគ្មានការអនុញ្ញាតនាំឱ្យប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ការកេងប្រវ័ញ្ចនិងការចោទប្រកាន់អំពីភាពខុសច្បាប់។

ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនឹងសម្រេចផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យនីតិបុគ្គលឯកជននីមួយៗធ្វើជាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបានទទួលពាក្យស្នើសុំ។

ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ត្រូវចុះនិងអនុវត្តកិច្ចសន្យាជាមួយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អំពីកាតព្វកិច្ចនិងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើស ការអប់រំណែនាំ ការតម្រង់ទិស ការបញ្ជូននិងគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយអនុលោមទៅតាមអនុក្រឹត្យ លេខ ១៩០ អនក្រ/បក. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននិងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនានា (ប្រការ ៣)។

ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ប្រជាជនយើងបាននាំគ្នាធ្វើចំណាកស្រុកនិងឆ្លងដែនទៅធ្វើការនៅប្រទេសក្រៅយ៉ាងគគ្រឹកគគ្រេង មានទាំងទៅតាមប្រព័ន្ធផ្លូវការនិងទាំងតាមប្រព័ន្ធមិនផ្លូវការយ៉ាងអនាធិបតេយ្យនិងពុំមានការគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់។

តាមពិតឱ្យតែពលករធ្វើចំណាកស្រុកខុសច្បាប់ គឺពួកគាត់ត្រូវប្រឈមនឹងហានិភ័យទាំងអស់ តែពេលនេះរដ្ឋាភិបាលយើងបានគិតគូរច្រើនពីការជួយសម្រួលដល់ពលករមិនស្របច្បាប់ឱ្យស្របច្បាប់វិញ។ ក្រៅពីនោះរដ្ឋាភិបាលបានផ្សព្វផ្សាយអប់រំពីអ្វីហៅថា ស្របច្បាប់ មិនស្របច្បាប់និងការទប់ស្កាត់ពិសេស រដ្ឋាភិបាលរៀបចំធ្វើគោលនយោបាយ ធ្វើកិច្ចសន្យាឱ្យទៅជាស្តង់ដាមួយ ហើយដាក់ឱ្យអនុវត្ត គឺរដ្ឋបានធ្វើប្រកាសប្រមាណជាបីរួចហើយ ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងពលករចំណាកស្រុកឱ្យបានល្អប្រសើរ។ អង្គការមានដៃគូនៅអាស៊ីខាងត្បូង អាស៊ីខាងកើតរួមទាំងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ទាំង ១០ប្រទេស ហើយក៏បានជួយសង្គ្រោះពលករពីប្រទេសថៃ ម៉ាឡេស៊ី ឥណ្ឌូនេស៊ី កោះតៃវ៉ាន់និងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀតរាប់រយនាក់ហើយ។

ការគាំទ្រដល់ដំណើរការ COMMIT UNIAP ស្វែងរកការសិក្សាបន្ថែមអំពីលទ្ធផលនិងបទ-ពិសោធន៍របស់អតីតស្ត្រីធ្វើការតាមផ្ទះកម្ពុជាដែលធ្លាប់ធ្វើការក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ដើម្បីសម្រេចបានការងារនេះ ក្រុមអ្នកប្រមូលទិន្នន័យរបស់ UNIAP បានសម្ភាសន៍ស្ត្រីចំនួន៧៧នាក់ដែលបានវិលត្រឡប់ពីការធ្វើជាពលករតាមផ្ទះនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ីដែលបានចាកចេញទៅតាមរយៈទីភ្នាក់ងារមួយក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារចំនួន២៨ ដែលមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ថែមទៅនឹងការសម្ភាសពាក់-កណ្តាលទម្រង់ (Semi-structured interview) មានសម្ភាសស៊ីជម្រៅ (In-depth interview) ចំនួន១៦បន្ថែមទៀត ដើម្បីយល់ដឹងពីអ្នកសម្ភាសកាន់តែច្បាស់ដែលទាក់ទងទៅនឹងការរំពឹងទុក បទ-ពិសោធន៍ ទំនាក់ទំនង ថ្លៃនិងផលប្រយោជន៍នៃវិធីធ្វើការងារបែបនេះ។

គេរកឃើញបញ្ហាសំខាន់ៗចំនួន៧ មានដូចខាងក្រោម ៖

-ទី១ ៖ បទពិសោធន៍នៃអ្នកដែលមានអាយុមិនពេញច្បាប់និងមិនស្របច្បាប់ក្នុងការជ្រើសរើស

-ទី២ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ

-ទី៣ ៖ កិច្ចសន្យា

-ទី៤ ៖ បន្ទុកនិងថ្លៃឈ្នួល

-ទី៥ ៖ ប្រាក់ខែពលករធ្វើការតាមផ្ទះ ការកាត់កងនិងការទូទាត់

-ទី៦ ៖ និយោជកនិងទីកន្លែងការងារក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និង

-ទី៧ ៖ ផ្លូវតវ៉ា ការដោះស្រាយជម្លោះនិងផ្លូវច្បាប់។

ជាសរុប ការចំណាយពេលសម្រាប់ឱកាសនៃការងារតាមផ្ទះជាញឹកញាប់ជាការងារដែលទទួលបានប្រាក់ដោយផ្អែកតាមកិច្ចសន្យារយៈពេល ២ឆ្នាំ ហើយពេលខ្លះ គឺមានរយៈពេលយូរជាងនេះ។ ប៉ុន្តែ

ជាញឹកញយ ប្រាក់ឈ្នួលមិនបានផ្តល់ឡើយ រហូតទាល់តែចប់កិច្ចសន្យាដែលបញ្ហានេះបង្ខំឱ្យស្ត្រីត្រូវស៊ូទ្រាំនឹងស្ថានភាពការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ហត់នឿយនិងពេលខ្លះមានការប្រមាថហួសហេតុ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមការសន្យាដែលនឹងមិនជិតមកដល់ទេ ដរាបណាកិច្ចព្រមព្រៀងពេញលេញមិនបានបញ្ចប់។ ច្បាប់ដែលមានទាំងក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងម៉ាឡេស៊ីផ្តល់នូវការការពារដែលមានដែនកំណត់សម្រាប់ពលករធ្វើការតាមផ្ទះទាំងនេះ ទោះបីថាមានឱកាសជាច្រើនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក៏ដោយ ដូចជាតាមរយៈកំណែទម្រង់កិច្ចសន្យា ការបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមករវាងពលករនឹងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឬនិយោជកនិងនិយោជិតនិងមិនគិតដល់ការគ្របសង្កត់មុនពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពលករចំពោះទីភ្នាក់ងារនិងនិយោជិត។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ៖

១-មានតែ ៥២ភាគរយ*នៃស្ត្រីបម្រើតាមផ្ទះប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវ័យសមស្របសម្រាប់ការងារតាមផ្ទះនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី យោងតាមច្បាប់ទាំងនៅប្រទេសកម្ពុជានិងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី*។

លើសពី ២០ភាគរយ មានអាយុក្រោម ១៨ឆ្នាំ នៅខណៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ និង ២៥ភាគរយទៀត គឺមានអាយុពី ១៨-២១ឆ្នាំ។ ច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជាចែងថា បេក្ខជនដែលមានបំណងធ្វើការនៅបរទេសត្រូវតែមានអាយុ ១៨ឆ្នាំ ស្របពេលដែលច្បាប់នៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ីចែងថា ពលករបរទេសដែលធ្វើការតាមផ្ទះត្រូវតែមានអាយុពី ២១-៤១ឆ្នាំ។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ពលករក្រោមអាយុ ២១ឆ្នាំ មិនមានលក្ខខណ្ឌការងារឬស្ថានភាពរស់នៅអាក្រក់ជាងពលករដែលមានអាយុលើសពី ២១ឆ្នាំនោះដែរ។ ដូច្នេះ ម៉ាឡេស៊ី គួរកត់សម្គាល់ថា ពលករវ័យក្មេងអាយុលើស ២១ឆ្នាំអាចរកប្រាក់បានច្រើនបង្គួរដែរ។

២- *១៨,២ភាគរយនៃពលករដែលបានជ្រើសរើសជាគំរូសំណាកទ្រាំនឹងស្ថានភាពរំលោភបំពានក្នុងកំលុងពេលបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរ ហើយពួកគេមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីទាំងអស់ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានក្រោមច្បាប់*។

ច្បាប់កម្ពុជាតម្រូវឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករបណ្តុះបណ្តាលពលករចំណាកស្រុក ស្តីពីប្រព័ន្ធការងារ ទំនៀមទម្លាប់ ប្រពៃណីនិងច្បាប់ជាមូលដ្ឋាននៃប្រទេសគោលដៅ។ ប៉ុន្តែ ពលករចំណាកស្រុកភាគច្រើនដែលជាគំរូសំណាកបានរាយការណ៍ថា គ្រាន់តែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមុនចេញដំណើរតែប៉ុណ្ណោះ គឺលើជំនាញការងារនិងភាសា ហើយការបណ្តុះបណ្តាលទៅពីវប្បធម៌និងច្បាប់មានតិចតួចបំផុត។ ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់បានរាយការណ៍ថា បានស៊ូទ្រាំនឹងស្ថានភាពនៃការរំលោភបំពាន។ ស្ត្រីចំនួន១៤នាក់ (១៨,២ភាគរយ)បានរៀបរាប់ថាមានការគំរាមកំហែងនិង ១៤នាក់ទៀត (១៨,១ភាគរយ) បង្ហាញថាពួកគេបានបំពានដោយពាក្យសម្តីពីអ្នកបណ្តុះ-បណ្តាលរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ។

៣-កិច្ចសន្យារបស់*ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករកម្ពុជា កម្រនឹងបំពេញទៅតាមតម្រូវការជាអប្បបរមានៃច្បាប់កម្ពុជា*។

ពលករចំណាកស្រុកចំនួន១៤នាក់ក្នុងចំណោម ៧៧នាក់ (១៨,១ភាគរយ) ដែលបានសម្ភាសបានថ្លែងថា ពួកគេមិនបានយល់ពីកិច្ចសន្យាឬផលវិបាកនៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេឡើយ។ ពលករដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ភាគច្រើនគឺបានបញ្ជាក់ថាជាការពិតនោះ ពួកគេបានដឹងតែពីរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះ (អ្នកឆ្លើយតបចំនួន៤៣-

នាក់ ឬ ស្មើនឹង ៥៥,៨ភាគរយ)។ ពលករចំនួន១០នាក់ (១០ភាគរយ) បានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនបានទទួលព័ត៌មានអ្វីពីលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យាឡើយ។

៤-មិនមានគោលនយោបាយស្តង់ដាឬការកំណត់ការបង់ប្រាក់និងថ្លៃរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើស - រើសពលករទេ។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុប (ទាំងការបង់ប្រាក់និងថ្លៃ)ដែលបង់ឱ្យភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ គឺមានតម្លៃចាប់ពី ២.០០០ដុល្លារនិង២.៦៧៦ដុល្លារចំពោះអ្នកបម្រើតាមផ្ទះម្នាក់។

ពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជាក្នុងគំរូសំណាកត្រូវបង់ថ្លៃទៅឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលកររវាង ៨១០ដុល្លារនិង១.២០០ដុល្លារអាមេរិក ខណៈពេលដែលថ្លៃបង់ដោយទីភ្នាក់ងារទៅឱ្យនិយោជកម៉ា-ឡេស៊ី គឺមានតម្លៃរវាង ១.១៩០ដុល្លារនិង១.៥២៩ដុល្លារអាមេរិក។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ស្ត្រីបម្រើការងារតាមផ្ទះត្រូវគេឃើញថាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះថ្លៃសេវាទាំងនេះដែលបង់ដោយនិយោជករបស់ពួកគេ ហើយពួកគេធ្វើការពី ៤-៥ខែទៅ១២ខែដោយពុំមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីសងបំណុលនេះ។

៥-ពលករចំនួន៦៨នាក់ *(៨៨,៣ភាគរយ)* បានរាយការណ៍ថា មាន*ការកាត់ប្រាក់ខែរបស់ពួកគេនិងប្រមាណ* ១/៣នៃអ្នកទាំងនោះ *(២០ក្នុងចំណោម៦៨នាក់)* រាយការណ៍ថាបាន*ចាញ់បោកដោយសារតែការកាត់នេះ*។

ពលករចំនួន១៧នាក់ (២២,១ភាគរយ) មានអារម្មណ៍ថា ពួកគេត្រូវគេកេងប្រវ័ញ្ចខណៈពេលដែលស្ត្រីបម្រើទាំងនេះ ពិតជាមិនបានទទួលប្រាក់ខែតិចជាងស្ត្រីបម្រើដែលត្រូវគេកេងប្រវ័ញ្ច ហើយពួកគេ រកឃើញថាមានភាពមិនស្របគ្នារវាងប្រាក់បៀវត្សដែលបានសន្យាដោយអ្នកជ្រើសរើសនិងទី-ភ្នាក់ងារ បើធៀបទៅនឹងប្រាក់ខែពិតប្រាកដដែលបានកេងប្រវ័ញ្ច។ អ្នកទាំងឡាយណាដែលបានបញ្ចប់ការងារពេញពីរឆ្នាំក្រោមកិច្ចសន្យានេះ គឺទំនងជានឹងទទួលបានប្រាក់ខែដែលបានសន្យាដោយទីភ្នាក់-ងារជ្រើសរើសពលករ តែទោះបីជាយ៉ាងណា ៧៤ភាគរយនៃស្ត្រីបម្រើតាមផ្ទះបានរាយការណ៍ថា ប្រាក់ខែបានទទួលត្រូវពន្យារពេល ៦១ភាគរយនៃអ្នកទាំងនោះពិតជាទទួលបានប្រាក់ខែទាំងអស់របស់ពួកគេ ដែលរក្សាទុកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ហើយបានទទួលនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលនេះ គឺរំលោភលើច្បាប់ម៉ាឡេស៊ី។

៦-ច្បាប់កម្ពុជា *ទាក់ទងទៅនឹងការត្រួតពិនិត្យបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសគោល-ដៅនៅតែមានភាពមិនច្បាស់លាស់។* មានតែ*ពលករ* ៨នាក់*(៧,៧ភាគរយ)ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានរាយ-ការណ៍ថា កន្លែងការងាររបស់ពួកគេមានការត្រួតពិនិត្យ។*

ស្តង់ដាដែលថា និយោជកម៉ាឡេស៊ីត្រូវតែទទួលបានក្រោមច្បាប់របស់ម៉ាឡេស៊ីដើម្បីជួលអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះក៏មានការកំណត់ផងដែរ។ ស្ថានភាពការងារមិនល្អបានកំណត់អត្តសញ្ញាណដោយការស្រាវជ្រាវនេះតាមរយៈសូចនាករផ្សេងមួយនិងមានការជាប់ទាក់ទងទៅនឹងស្ត្រីបម្រើតាមផ្ទះដែលមិនអាចបំពេញការងារតាមកិច្ចសន្យាពីរឆ្នាំរបស់ពួកគេ ដែលជាញឹកញាប់ទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងសន្តិសុខអវិជ្ជមានចំពោះអ្នកបម្រើទាំងនោះ។

៧-ទាំង*ច្បាប់កម្ពុជាទាំងច្បាប់ម៉ាឡេស៊ី យន្តការសម្រាប់ពាក្យបណ្តឹង ការដោះស្រាយវិវាទនិង/ឬការពឹងផ្អែកលើច្បាប់ គឺមានកំណត់ដោយមាននីតិវិធីវែងឆ្ងាយតម្រូវឱ្យពលករចំណាកស្រុក*។

៨៥,៧ភាគរយនៃចម្លើយដែលទាក់ទងទៅនឹងពាក្យបណ្តឹងនិងដំណើរការពាក្យបណ្តឹងនោះ បានបង្ហាញពីលទ្ធផលអវិជ្ជមាន ហេតុនេះទើបពលករចំណាកស្រុកហាក់ដូចជាមិនមានការតវ៉ាអំពីបរាជ័យនៅក្នុងយន្តការពាក្យបណ្តឹង។ ពលករចំណាកស្រុកធ្វើការតាមផ្ទះបានផាត់ចេញពីបទបញ្ញត្តិ

សំខាន់ដែលគ្រប់គ្រងនីតិវិធីបណ្តឹងនិងការដោះស្រាយក្រោមច្បាប់ការងារម៉ាឡេស៊ី ហេតុដូច្នេះ ទើបពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជាបានផ្តល់នូវការការពារតិចតួចបំផុត។

បច្ចុប្បន្នមានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចំនួន២៨ដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណពី MoLVT ក្នុងការជ្រើសរើសពលករ។ ក្រុមនេះបានរួមបញ្ចូលទាំង MoLVT និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំនួន២ផងដែរ។ ពលករក្នុងគំរូសំណាកនៃស្ត្រីធ្វើការតាមផ្ទះទាំង ៧៧នាក់ដែលបានសម្ភាសសម្រាប់ការសិក្សានេះគឺចុះឈ្មោះបម្រើសេវានៅទីភ្នាក់ងារចំនួន៩។

យោងតាម NGOs ក្នុងស្រុកបានឱ្យដឹងថា ស្ថានភាពរស់នៅៗមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលមានកម្រិតទាប មិនមានអនាម័យនិងចង្អៀត។ NGOs ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា អ្នកដែលត្រូវបណ្តុះ-បណ្តាលដែលរស់នៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលតែងបានរារាំងពីការចាកចេញនិងការផ្តល់នូវអាហារ ទឹកមិនគ្រប់គ្រាន់។ ប្រភពព័ត៌ពីកាសែតផ្សេងទៀត បានឱ្យដឹងផងដែរពីស្ថានភាពអាក្រក់ដែលស្ត្រីបានជួបប្រទះនៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌល រួមទាំងការគំរាមដោយពាក្យសម្តីនិងរាងកាយព្រមទាំងការឃុំឃាំង។

ផ្ទុយទៅនឹងរបាយការណ៍ទាំងនេះព្រមទាំងទស្សនវិស័យរបស់ NGOs ស្ត្រីភាគច្រើនគិតថាស្ថានភាពរស់នៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលមុនពេលចាកចេញដំណើរ ជាទូទៅគឺមានភាពសមរម្យនិងស្អាត និងបានទទួលចំណីអាហារទឹកគ្រប់គ្រាន់។ ស្ត្រី ៦៧នាក់ (៨៧%) បាននិយាយថាពួកគេបានអនុញ្ញាតឱ្យចាកចេញពីមណ្ឌលបន្ទាប់ពីបានការអនុញ្ញាតទៅតាមការស្នើសុំ។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ពលករចំណាកស្រុកចំនួន២០ភាគរយ ពិតជាបាននិយាយថា ពួកគេទទួលការគំរាមកំហែងនិងការប្រមាថដោយពាក្យសម្តីពីសំណាក់អ្នកបណ្តុះបណ្តាលនៅទីភ្នាក់ងារហើយស្ត្រីម្នាក់បានរាយការណ៍ថា គាត់ជួបប្រទះនូវការប្រមាថផ្លូវកាយ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរកឃើញថា ក្នុងចំណោមពលករដែលជ្រើសរើសជាសំណាកគំរូចំនួន ៧៧នាក់ ឬ ២២,១ភាគរយ បានស៊ូទ្រាំនឹងស្ថានភាពនៃការបោកបញ្ឆោតការងារ ហើយ ១១នាក់ (១៤,៣%) បានគេជួញដូរ ដោយផ្អែកទៅតាមនិយមន័យនៃពិធីសារ Palermo និងច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជានិងម៉ាឡេស៊ី។

ការឃុំឃាំងស្ត្រីពលករពីមជ្ឈដ្ឋានឯកជនបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនសម្រាប់រដ្ឋាភិបាលនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវមួយចំនួនក្នុងការកំណត់និងជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ចំពោះករណីនៃការកេងចំណេញការងារនិងការជួញដូរមនុស្ស។ ទោះបីជាយ៉ាងណា យើងសង្ឃឹមថាជាមួយនឹងការចែករំលែករឿងរ៉ាវមួយចំនួននេះ រួមទាំងការយល់ឃើញនិងព័ត៌មានពីស្ត្រីពលករដែលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ដែលមាននៅក្នុងការសិក្សានេះនឹងធ្វើឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងអាចដើរតួជាអ្នកសកម្មក្នុងការអនុវត្តអនុ-សាសន៍ដែលនឹងជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីពលករកម្ពុជារាប់ពាន់នាក់ដែលធ្វើការក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននិងអនាគត។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី ពលករយើងទាំងបុរស ទាំងស្ត្រីបាននិងកំពុងតែប្រឈមនឹងភាពរងគ្រោះខ្លះធ្លាក់ចូលក្នុងបទល្មើស (អន្តោប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ឬធ្វើការដោយខុសច្បាប់) ដែលត្រូវគេចាប់ដាក់ពន្ធនាគារឬផ្តន្ទាទោស ខ្លះកំពុងត្រូវគេជួញដូរទៅប្រទេសផ្សេងទៀតនិងទទួលរងការកេងប្រវ័ញ្ចគ្រប់រូបភាព ខាតបង់ពេលវេលា ធនធាន កម្លាំងកាយ ចិត្ត កិត្តិយស សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ហើយនៅតែធ្លាក់ក្នុងភាពក្រីក្រដែលកំពុងក្លាយជាបន្ទុករបស់រដ្ឋាភិបាលជៀសមិនរួច។

THESIS ABTRACT

The Royal Government of Cambodia continues to prepare and write the policy on the emigration (migration) of the Cambodian manpower forces to abroad as a mean to increase the local economic growth and fight against the unemployment. The main goal for the Cambodian manpower has South Korea, Malaysia and Thailand.

The emigration is an issue arising in Cambodia. The serious increase in multi-categories of emigration attracted the impression by the Royal Government of Cambodia who acknowledged the impact on the long term policy for emigration. The emigration, however, it is punctual or not punctual, it is realized that constitutes the provision action in a nation with lower employment opportunity. Therefore, such research must reply to the following research questions:

-What factor does cause the flow of emigration manpower?

-How is better juridical standard performance of the Royal Government?

-How is the legality of the manpower recruitment company to better the manpower migration?

Such research aims mainly to protect, vanquish and prevent the manpower migration that always occurred frequently in our current Cambodia society in which such research aims to research on:

-The juridical standard performance of the Cambodian manpower migration life

-Efficiency of the other operational policies

-Household economic progress of the Cambodian emigration manpower and ASEAN Association.

Such research obtained good result, we used the second data, the existing data such as speech, statement, bulletin, press, magazine and newspaper with clear sources. Moreover, in order for such research is getting more perfect, also obliged to have some legal documents in connection with this thesis such as the Royal Decree, Sub-decree, Prakas, Notification.

Most of the emigration of the Cambodian people is the resident at the districts, villages or rural areas that is the local relocation. This, in accordance with the National Institute of Statistics of Cambodia, the number of immigrants of the Cambodian people is 35% (35 percents). However, also the percentage of emigration we realized that the men emigration is more than women. Most of emigrants are younger (their ages from 15-25) is 30% (30 percents). The factor to cause them to emigration because

they have not house, land and severe living standard, therefore, they emigrated to find standard of living (Maltoni, Bruno 2005).

The emigration workers from its nation to work abroad are to seek for income to raise themselves and their family. Due to in the country has not sufficient employment and low wage, so that they have to apart from their nation in venture with impediment, risk and no one to help protect freedom and help solve the dispute arising. This caused by the policy issue of Thailand who gave the wage in amount of 300 Thai Baht daily in which attracted the manpower forces from Cambodia, Lao and Myanmar. Previously, they did only 7 provinces/cities, the labor cost was 300 Thai Baht daily, but in 2013, the government of Thailand implemented nationwide. The second factor is that the labor wage of another nation is higher and the local agriculture encountered higher cost issue, but the sale price is cheaper and no market and the people lacked information in which these are the issues, so that once Cambodia conducted integration into ASEAN Economy, all other products will flow into the country while the unskilled Cambodian workers/manpower could not compete with them. But this issue, the government was and s revising the manpower legal proceeding and announced to better the contract in connection with the local emigration manpower.

Mr. Lee splits the factor that caused emigration into two groups, the factor to promote and the factor to attract. The promotion factor is what that is not favorable to the location where he/she resides, and the attraction factor is what to interest him/her in such area.

Promotion factor including: insufficient employment, petty opportunity, initial condition, what to scarcity or drought, fear in politics, slavery or force to work, shortage in health care service, loss of harmonization, natural disaster, threat to life, shortfall in political freedom or religion, pollution issue, lack of residence, land possession issue, land owner, threat, racism, chance to get married, punishment and war.

Attraction factor including: opportunity of employment, good living condition, political freedom and religion, employment, education, good healthcare service, attraction atmosphere, safe security, household relationship, industry and good opportunity in marriage.

Categories of emigration are to follow the legal affairs: through the legal company to the agreement based country and illegal or not in order through the formal system or there is not legal document.

- Cross-border with or without passport or cross-border pass, but without work permit in the targeted country.

- Purchase the cross-border pass through international gate or leave through the zonal gate or informal corridor by appointment, guide by the illegal guider or in accomplice with the both border authorities.

- Some of employment can be in rotation at the location nearby the border, and some going far crossing the province for months, but can communicate with the family and return back home, and some remains longer years by escaping from place to place and cheated and abused and trafficking to other countries.

- Issuance of the work permit in Thailand is limited, therefore, thousands of manpower who worked illegally in Thailand without permission led to face with risk, compression and accusation of illegality.

The Ministry of Labor and Vocational Training will approve to give the permission to each private legal entity to act as the private recruitment agency within 15 (fifteen) working days commencing from the receipt date of the application.

The private recruitment agency must enter into and execute the contract with the Ministry of Labor and Vocational Training about the obligations and procedure of selection, education, instruction, orientation, sending and managing the Cambodian manpower to work abroad properly in pursuance with the sub-decree No. 190 ANK/BK dated 17 August 2011 on the management, sending the Cambodian manpower to work abroad through the private recruitment agency and the other related regulations (article 3).

In these last years, our people together emigrated and cross-border to work abroad seriously either through formal system or informal system in anarchy and without clear management.

As the matter of fact, the illegal emigration manpower, they will face with the risks, but now, our government paid attention to and cared about helping facilitate the illegal manpower to be legal. In addition, the government published and educated what called legal, illegal and prevention, specially, the government prepared the policy to execute the contract to become a standard and placed to implement that the State executed around three Prakas in connection with the emigration manpower management well. The partner organizations in southern Asia, eastern Asia, including the 10 countries in southeast Asia and also rescued manpower from Thailand, Malaysia, Indonesia, Taiwan and other countries for hundreds of manpower.

Supporting the process of COMMIT UNIAP to learn more about the result and experience of the former Cambodian maids who used to work in Malaysia, to reach this, the data collectors of UNIAP interviewed 77 women who returned from working as the maids in Malaysia left through one of the 28 agencies in Cambodia. Additional to the semi-structured interview such as in-depth interview for more 16 to be aware of the interviewees in connection with the expectation, experience, relationship, cost and interests of such working way.

It detected the following 07 main issues:

- 1st: experience of the persons who unlawful and illegal ages in the selection
- 2nd: training before departure
- 3rd: contract
- 4th: burden and wage
- 5th: salary of maid, deduction and payment
- 6th: employer and workplace in Malaysian, and
- 7th: review way, dispute settlement and legal affair

In total, the time spent for the opportunity of employment as maid frequently is one obtained pay based on the 02 years contract and sometimes, is longer. But frequently, the wage did not provide until termination of the contract in which this issue to force the women to be patient with the employment situation for longer time, tired and sometimes, serious mistreatment to obtain the wage upon commitment which does not almost to reach, unless, the complete agreement does not end. The law either in Cambodia or Malaysia gives limited defense for these maids, however, they have more chances to bettering such as through the contract reform, presentation of mutual relationship between the manpower and the manpower recruitment agency or the employer and employee will not think of pressure of obligations of the manpower to the agency and employee.

The research showed that:

1. Only 52 percents of maids who are suitable for the maid in Malaysia in accordance with the law either in Cambodia or Malaysia.

Over 20 percents at the underage of 18 during training before departure and another 25 percents are from 18-21. The law of Cambodia provided that the candidate who wishes to work abroad must be reached to 18 years old in line with the law of Malaysia provided that the foreign manpower who are the maids must be reached

from 21-41 years old. However, the underage manpower of 21 years old has not work condition or worse living situation than the manpower whose age is over 21 years old. Therefore, the Malaysia noticed that the younger manpower whose age is over 21 years old can earn quite money.

2. For 18.2 percents of the manpower to be selected as the sample are patient with the abuse situation during pre-departure training and they did not obtain whatsoever training as they are entitled to obtain under the law.

The Cambodia law obliged the manpower recruitment agency to train the emigration manpower on the labor system, custom, tradition and the basic law of the targeted country. But most of the emigration manpower as the sample reported that merely obtained pre-departure training with the work skill and language and the training about the culture and law is the least. In these training courses, the main information provider reported that be patient with the situation of abuse. 14 women (18.2 percents) described that she had threat and another 14 women (18.1 percents) proved that she has been abused verbally by the trainer of the manpower recruitment agency.

3. The contract of the Cambodian manpower recruitment agency is rarely to comply by the minimum requirement of the Cambodia law.

14 of 77 emigration manpower (18.1 percents), the interviewees stated that they did not understand the contract or consequence of the disconnection to their contract. The manpower confirmed that they were aware of the conditions of their contract, most confirmed that is true, they were aware of only the duration of the contract (43 respondents or equals to 55.8 percents). 10 of manpower (10 percents) confirmed that they did not obtain whatsoever information about the condition in the contract.

4. No standard policy or restriction to payment and cost of the manpower recruitment agency. The total amount (either payment or cost) payable to the manpower recruitment agency ranging from 2,000USD and 2,676 USD to each maid

The Cambodian emigration manpower in the sample must pay to the manpower recruitment agency between 810 USD and 1,200 USD while the cost payable by the agency to the Malaysian employer is the cost between 1,190USD and 1,529 USD. However, the maids have been found that available responsibility for these service fees as paid by their employer and they worked from 4-5 months to 12 months without wage to pay the liabilities.

5. 68 manpower (88.3 percents), reported that deduction of their salary approximately 1/3 of those (20 of 68) reported that they have been cheated due to such deduction.

17 manpower (22.1 percents) felt that they have been cheated while these maids did not obtain her salary less than the maids to be cheated and they detected that available inconsistent between the salary as committed by the selector and the agency compared with the genuine salary as cheated. All everyone who terminated the employment for two years under this contract will obtain salary as committed by the manpower recruitment agency, but, however, 74 percents of the maids reported that the salary receivable has been extended, 61 percents of those obtained their salary to be kept in the duration of the contract and obtained at the termination of the contract in which to violate the law of Malaysia.

6. The Cambodia law in connection with the environmental control at workplace in the targeted country remains unclear. Only 8 manpower (7.7 percents) reported that their workplace has inspection.

The standard that the Malaysian employer must obtain under the law of Malaysia to hire the maids is also limited. The work situation is not good, determined identification with this research through another indicator and in connection with the maids that could not comply by their two years contract in which frequently suffered financial impact and negative security to those maids.

7. Either the Cambodia law or Malaysia law, the mechanism for complaint, dispute settlement and/or reliance on the law is to determine by the long way procedure as required to the emigration manpower.

85.7 percents of the answer in connection with the complaint and the process of the complaint proved the positive result, therefore, the emigration manpower seemed no review of the failure in the complaint mechanism. The emigration manpower to work as maid throw away the significant regulation governing the complaint procedure and the settlement under the labor law of Malaysia, therefore, the Cambodian emigration manpower gave the least protection.

Currently, there are 28 manpower recruitment agencies obtained the license from MoLVT to select the manpower. This group included either MoLVT or 02 non-governmental organizations. The manpower in the sample of the 77 maids interviewed for such research is to enroll to serve at 09 agencies.

In accordance with the local NGOs released that the living situation in the training center is lower, no hygiene and narrow. The NGOs also confirmed that the trainee who stayed in the center has been always barrier from leaving and giving insufficient food, water. The information source from other newspapers released that worse situation encountered by the women in the center, including verbal and physical threat, as well as detention.

In contrary with these reports, as well as the vision of the NGOs, most of the women thought that the living situation in the center before departure, generally, is suitable and clean and obtained sufficient food and water. 67 women (87%) said that they have been permitted to leave the center after receipt of the permission upon the request. However, 20 percents of emigration manpower really said that they obtained threat and verbal mistreatment by the trainer at the agency and a woman reported that she encountered physical mistreatment.

The research finds that among 77 selected manpower as sample or 22.1 percents were patient with the situation of labor cheat and 11 persons (14.3%) have been trafficked based on the definition of Palermo and the law of Cambodia and Malaysia.

Detention of the manpower women by the private environment proved many faced issues for the government and some trustee in determination and helping intervention to the case of labor self-dealing and human trafficking. However, we hope that with some of these shares including understanding and information on the manpower women who repatriated in this research will enable the persons concerned to play its role as the activist in performing recommendation to better the situation of thousands of Cambodian manpower women working in Malaysia at the present and future time.

However, our manpower either men or women were and are facing with the vulnerability, some of them fell into offense (illegal immigration or working illegally) to be imprisoned or punished, some of them have been trafficking to other countries and suffered self-dealing in all forms, waste the time, source, physical force, honor, dignity and remains to fall into poverty being become the burden of the government.

គន្ថនិទ្ទេស

១-ភាសាជាតិ

១.១-ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

-រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ (វិសោធនកម្ម ឆ្នាំ១៩៩៩)

-កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ *ស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមនិងវប្បធម៌* ឆ្នាំ១៩៩៦

-ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

-ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ឆ្នាំ២០០៩ ចូលជាធរមាននៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០

-ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

-ច្បាប់ស្តីពីការការពារការងារ ព.ស.២៥៤១ គ.ស.១៩៩៨

-ច្បាប់ស្តីពីការបង្ក្រាបអំពើជួញដូរមនុស្សនិងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ ឆ្នាំ២០០៨

-ប្រកាស លេខ ០៤៧/១៣ ក.ប/ប្រក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ *ស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន*

-ប្រកាស លេខ ០៤៦/១៣ កប/ប្រក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ *ស្តីពីដំណើរការណ៍ជ្រើសរើសនិងការណែនាំតម្រង់ទិសពលករមុនពេលចេញដំណើរ*

-ប្រកាស លេខ ០៤៥/១៣ កប/ប្រក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ *ស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើពាក្យគន្លឹះ* ក្នុងអនុក្រឹត្យ លេខ ១៩០ អនក្រ.បក. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពី«*ការគ្រប់គ្រងលើការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន*»

-ប្រកាស លេខ ២៥២ កប/ប្រក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ *ស្តីពីសេវារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននៅកន្លែងធ្វើការនិងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍*

-ប្រកាស លេខ ២៤៩ ក.ប.ប្រ.ក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ *ស្តីពីយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍*

-ប្រកាស លេខ ២៥០ ក.ប/ប្រ.ក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ *ស្តីពីអធិការកិច្ចទីភ្នាក់-ងារជ្រើសរើស*

-ប្រកាស លេខ ១០៨ ក.ក.ប.វ/ប្រ.ក. *ស្តីពីការអប់រំផ្សព្វផ្សាយពីមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ចំណាកស្រុកសុវត្ថិភាពនិងសិទ្ធិការងារដល់ពលករខ្មែរដែលធ្វើការនៅបរទេស* ឆ្នាំ២០០៦

-ប្រកាស លេខ ១០២ *ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងារចំណាកស្រុកដើម្បីការងារ* ឆ្នាំ២០០៧

-ប្រកាសរបស់អាស៊ាន *ស្តីពីការការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករចំណាកស្រុក* ឆ្នាំ២០០៧

-មហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ *អនុសញ្ញា ស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករចំណាកស្រុកនិងសមាជិកគ្រួសារ* ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩០

-មហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ *ពិធីសារប្រឆាំងការរត់ពន្ធជនចំណាកស្រុកតាមផ្លូវគោកផ្លូវទឹកនិងផ្លូវអាកាស* ឆ្នាំ២០០០

-អនុក្រឹត្យ លេខ ៣៨ អនក្រ.បក. *ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យានិងសំណងផ្សេងៗ* ឆ្នាំ១៩៨៨

-អនុក្រឹត្យ លេខ ៥៧ អនក្រ.បក. *ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស* ឆ្នាំ១៩៩៥

-អនុក្រឹត្យ លេខ ៧០ អនក្រ.បក. ***ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការបណ្តុះបណ្តាលនិងបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេស*** ឆ្នាំ២០០៦

-អនុក្រឹត្យ លេខ ១៩៥ អនក្រ.បក. ***ស្តីពីការចេញលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជា*** ឆ្នាំ២០០៨

-អនុក្រឹត្យ លេខ ៣៩ អនក្រ.បក. ***ស្តីពីការចេញលិខិតឆ្លងដែនធម្មតាដល់ពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសដោយស្របច្បាប់*** ឆ្នាំ២០០៩

-អនុក្រឹត្យ លេខ ១៩០ អនក្រ.បក. ***ស្តីពីការគ្រប់គ្រងលើការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន*** ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

-អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានឹងក្រសួងការងារនៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ***ស្តីពីការបញ្ជូនពលករទៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េក្រោមប្រព័ន្ធអនុសញ្ញាការងារ*** (EPS)

-អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា រវាងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានឹងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រថៃឡង់ដ៍ ***ស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៃការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្ម*** ឆ្នាំ២០០៣

-MoU រវាងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានឹងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ***ស្តីពីពលករចំណាកស្រុក*** (សំណើ) ឆ្នាំ២០០៥

១.២-របាយការណ៍ សន្និសីទ ឯកសារប្រជុំនិងវេទិកានានា

-របាយការណ៍

-ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម របាយការណ៍ **បូកសរុបលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំ២០១៣ និង ទិសដៅអនុវត្តការងារបន្ត** ឆ្នាំ២០១៤

-ក្រសួងមហាផ្ទៃ អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ នាយកដ្ឋានកណ្តាលនគរបាលយុត្តិធម៌ នាយកដ្ឋានប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សនិងការពារអនិតិជន លេខ ៨៣០/១៣ របាយការណ៍ **បូកសរុបលទ្ធផលការងារប្រចាំបទល្មើសជួញដូរមនុស្សនិងអាជីវកម្មផ្លូវភេទ លើស្ត្រីនិងកុមារ ប្រចាំឆ្នាំ២០១៣** ២០/១២/២០១២-១៩/១១/២០១៣

-វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃក្រសួងផែនការនិងស្ថិតិ ឆ្នាំ២០០៨

-សិក្ខាសាលា

-ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឯកសារសិក្ខាសាលា ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០៨

១.៣-ព្រឹត្តិប័ត្រ ទស្សនាវដ្តី និងសារព័ត៌មាន

-សារព័ត៌មាន

-គឹម សារុំ ៖ ***បញ្ហាប្រឈមនិងការទប់ស្កាត់ពលករចំណាកស្រុក*** ក្នុងកាសែត ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ លេខ ៩៣០ ថ្ងៃសុក្រ ទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣

១.៤-ស្នាដៃនិពន្ធនិងអត្ថបទ

-ជួន ណាត ៖ ***វចនានុក្រមខ្មែរ*** ភាគ១-២ ការផ្សាយរបស់ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត្យ គ.ស.១៩៦៧

-ច័ន្ទ សុផល របាយការណ៍ ស្តីពី***គ្រប់គ្រងគោលនយោបាយនិងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់ចំណាកស្រុកដើម្បីការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា*** ឯកសារការងាររបស់ ILO ប្រចាំតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ILO ជប៉ុន

-ឱវ ស៊ាន et al ៖ ***វចនានុក្រមខ្មែរ*** បោះពុម្ពលើកទី១ បោះពុម្ពបណ្ណាគារនគរធំ ភ្នំពេញ ព.ស.២៥៥១ គ.ស.២០០៧

-តិប យក់ និង ថាវ គន្ធ ៖ ***វចនានុក្រម បារាំង-ខ្មែរ*** បោះពុម្ព ១៩៦២

-សម ថាំង ៖ ***វចនាធិប្បាយ បារាំង-ខ្មែរ*** បោះពុម្ពលើកទី១ ផ្សាយចេញពីបណ្ណាគារគីម-គី ៩៥ វិថីយុគន្ធរ ភ្នំពេញ ព.ស.២៥០៩ គ.ស.១៩៦៦

-អ៊ឹង គន្ធាផាវី ៖ ***ការចំណាកស្រុកមិនទៀងទាត់និងការជួញដូរនៅកម្ពុជា*** ផ្លូវខាងមុខ ឯកសារដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់សិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់អំពីផលប៉ះពាល់សង្គមពីការចំណាកស្រុកជាអន្តរ-ជាតិ ២៤-២៦ សីហា ២០០៥ UN Building បាងកក

-Acharya, Sarthi ៖ ***ការចំណាកស្រុកពលកម្មនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចអន្តរកាលនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍*** ឯកសាររៀបចំឡើងសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ច UN និង គណៈកម្មការសង្គមសម្រាប់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក ខែធ្នូ ២០០៣

-Chen Chen Lee ៖***ការជ្រើសរើសពលករដែលមានលក្ខណៈកេងប្រវ័ញ្ចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតួនាទីនិងការអនុវត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន*** ឆ្នាំ២០០៧ ILO IPEC-TICW

-Varia, Nisha ៖ ***កម្មករចំណាកស្រុកនៅអាស៊ីត្រូវការពារឱ្យប្រសើរជាងមុន*** Asian Wall Street Journal ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥

-ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០០៨-២០១០

-ការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈម ៖ ***ការអនុវត្តជាក់ស្តែងដើម្បីបង្ការការជួញដូរមនុស្សនៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គ*** អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បោះពុម្ពលើកទី១ នៅឆ្នាំ២០០៨

-ចំណាកស្រុកដើម្បីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ៖ ***ការវិភាគអំពីក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត*** ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

-នីតិវិធីជ្រើសរើសពលរដ្ឋកម្ពុជាសម្រាប់ការងារនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ឆ្នាំ១៩៩៩

-វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ៖ ***ការជំរឿនប្រជាជនទូទៅនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៨*** ការបែងចែកជាទំហំនិងចលនាចំណាកស្រុក ភ្នំពេញ ក្រសួងផែនការ ឆ្នាំ២០០០

-ស្ត្រីកម្មករចំណាកស្រុក ៖ ***របកគំហើញពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្លង់រួមនៃការធ្វើចំណាកស្រុក*** ភ្នំពេញ កម្ពុជា មិថុនា ២០០៦

-អង្គការឃ្លាំមើល សិទ្ធិមនុស្ស ចង់បានជំនួយ ៖ ***ការរំលោភបំពានលើកម្មការិនីចំណាកស្រុកធ្វើការតាមផ្ទះនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីនិងម៉ាឡេស៊ី*** ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤

-អង្គការឃ្លាំមើល សិទ្ធិមនុស្ស «*ឥណ្ឌូនេស៊ី/ម៉ាឡេស៊ី បញ្ចប់ការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ឈ្នួលពលករបម្រើតាមផ្ទះ*» ថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ សូមមើល វេបសាយ http://www.hrw.org/en/-news/2010/10indonesiamalaysia-end-wage-expoitation-domestic-workers

-អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ ***ការចំណាកស្រុក ការអភិវឌ្ឍន៍និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងអាស៊ី*** ក្រុងហ្សឺណែវ IOM ២០០៥

-អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ **ពលកម្មចំណាកស្រុកក្នុងអាស៊ី** ***និន្នាការ ការប្រឈមមុខនិងគោលនយោបាយឆ្លើយតបក្នុងប្រទេសដើម*** ក្រុងហ្សឺណែវ IOM ២០០៣

-អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ **ពលកម្មចំណាកស្រុកក្នុងអាស៊ី** ***ការការពារកម្មករចំណាកស្រុក សេវាទ្រទ្រង់និងលើកស្ទួយអត្ថប្រយោជន៍អភិវឌ្ឍន៍*** IOM ២០០៤-២០០៥

-អង្គការអន្តរជាតិសម្រាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ ៖ ***ការចំណាកស្រុកក្នុងពិភពលោក*** **២០០៥** ***តម្លៃចំណាយនិងផលប្រយោជន៍នៃការចំណាកស្រុកជាអន្តរជាតិ*** ក្រុងហ្សឺណែវ របាយការណ៍ជាស៊េរីរបស់ IOM អំពីការចំណាកស្រុកក្នុងពិភពលោក ២០០៥

-Commit ៖ ***ការសិក្សាអំពីការជ្រើសរើសពលករដែលមានលក្ខណៈកេងប្រវ័ញ្ចនៅកម្ពុជា*** ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧

-UNIFEM ៖ កម្មវិធីពង្រឹងអំណាចពលការិនីចំណាកស្រុកនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី ***ពលការិនីចំណាកស្រុកខ្មែរ ការរកឃើញពីការសិក្សាអំពីផែនទីចំណាកស្រុក*** ភ្នំពេញ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦

២-ភាសាបរទេស

-ASEAN Migrant Workers 2010

-Acharya, Sarthi (2003). Migration patterns in Cambodia–causes and consequences, Phnom Penh.

- ^ a b c d e f Jennissen, R. 2007. «Causality Chainsin the International Migration Systems Approach.» Population Research and Policy Review 26(4). 411-36.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-Brooke Lewis និង Mom Kunthear «បុគ្គលិកសម្រុកទៅកាន់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី» កាសែតឌឹភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ សូមមើល វើបសាយ http://new.asiaviews.org/?content=153499ym32dddw4&headline=20101021150200&month=10&year=2010)

-^ From Ming to Qing (http://darkwing.uoregon.edu/ ~ inaasim/Mingqing04/-Qing2.htm) ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ For example, people migrated from theIndian subcontinent to the UK during the Imperial era and afterwards.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Federal Reserve Bank of Chicago. *The Role of Housing in Labor Reallocation,* November 2010 (http://www.chicagofed.or/digital_assets/publications/working_papers/2010/wp2010_18.pdf) ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Federal Reserve Bank of Minneapolis, *Understanding the Long-Run Decline in Interstate Migration,* April 2012 (http://www.minneapolisfed.org/research/wp697.pdf) ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Great Migration (http://www.encyclopedia.chicagohistory.org/pages/545.-html), accessed 12/7/2007 ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Jason de Parle, «A Good Provider is One Who Leaves» New York Times, April 22, 2007 ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-Jump up^_ Bower, Bruce (8 Janury 2010). "Hominids Went Out of Africa on Rafts". *Wired.* Condé Nast. Retrieved 25 December 2013.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Historical migration

-Jump up^ "Introduction" *Government of Canada.* Parks Canada 2009. Retrieved 2010-01-09. Canada's olest known home is a cave in Yukon occupied not 12,000 years ago like the U.S. sites, butatleast 20,000 years ago. ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Historical migration

-Jump up^ "Asingle and early migration for the peopling of the Americas supported by mitochondrial DNA sequence data". *The National Academy of Sciencesof the US.* National Academy of Sciences. Retrieved 2009-10-10 ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Historical migration

-Jump up^_ "Inuit Post-Contact History". *Memorial University of Newfoundland and Labrador, Canada.* Retrieved 2009-10-05.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Historical migration

-Maltoni, Bruno (2005) Impact of Remittances on local Communities in Cambodia: The Case of Prey Veng Province.

-National Institute of Statistics of Cambodia, http://statsnis.org/SURVEYS/CSES 2003-04/table12.htm, on 16 Septmber 2008. The data are for the period between 1994-2004.

-^ Malagasy languages (http:www.britannica.com/eb/topic-359466/artic le-9050264), Encyclopaedia Britannia.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Metcalf, Barbara; Metcalf, Thomas R. (2006), A Concise History of Modern India (Cambridge Concise Histories), Cambridge andNew York: Cambridge University Press. Pp. xxxiii, 372, ISBN 0-521-68225-8.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Migrations-&-World History (http://www.acurioustraveler.com/migrations_&_world_history_p_27. htm) ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Patrick Manning, *Migration in World History* (2005) p. 132-162
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Report on a New Policy for the Ainu: A Critique (http://www.hurights.or.JP/asia-pacific/no_04/06 reporton.htm)
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-Recruitment Agencies and the Employment of Cambodian Domestic Workers in Malaysia UNIAP 2011

-Robertson, Philip (2008). *Migration Workers in Malaysia-Issues, Concerns and Points for Action.* Fair Labor Organization.

-^ "Support for migration workers: the migration link India's development?" (http://www.odi.org.uk/-resources/details,asp>id=2466&tile=support-migrant-workers-missing-link-indias-development). Overseas Development Institute. September 2008. ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ Tatjana Zerjal et al.; Wells, R. Spencer; Yuldasheva, Nadira; Ruzibakiev, Ruslan; Tyler-Smith, Chris (2002). "A Genetic Landscape Reshaped ped by Reccent Events: Y-Chromosomal Insights into Central Asia" (http://www.ncbi. nlm. nih.gov/pmc/articles/PMC419996). *The American Journal of Human Genetics* 71 (3): 466-482. Doi: 10.1086/342096 (http://dx.doi.org/10.1086%2F342096). PMC 419996. ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ The appearanceof Indo-Aryan speakers (http://www.britannica.com/eb/aricle-46837/India), Encyclopaedia Britanninca.

-World Bank (2006) Cambodia: Halving Poverty by 2015.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ The Le Dynasty and Southward Expansion (http://countrystudies.us/vietnam/11.htm)
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ "The ColombianMosaicin Colonial America" by James Axell
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-^ The appearanceof Indo-Aryan speakers (http://www.britannica.com/eb/aricle-46837/India), Encyclopaedia Britanninca.
ប្រភព ៖ http:en.wikipedia.org/wiki/Human_migration

-THE WORLD BANK : Sending Money Home to Asia 2013

-http:en.wikipedai.org/wiki/Human_migration

-http:en.wikipedai.org/wiki/Early/Human_migration

-http://www.youtube.com/watch?v=IOZmqIwqur4

-http:www.mmail.com.my/content/24542-indonesians-out-cambodians