Cambodia Development Resource Institute

IDRC | CRDI
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada

សង្ខេបសម្រាប់
គោលនយោបាយ

មីនា ២០១៩ លេខ ០៤

ការស្រាវជ្រាវអង្កេតពីគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

សេចក្តីផ្តើម

ទោះបីជាមានការរីកចម្រើនយ៉ាងលឿនក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការផ្តល់ឱកាសការងារបានកាន់តែច្រើននិងប្រសើរឡើងក្តី នៅកម្ពុជាគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រនៅតែបន្តមានទៀត។ ទិន្នន័យចុងក្រោយបង្ហាញថាគម្លាតយេនឌ័រទាក់ទងនឹង កម្លាំងពលកម្មទាំងមូលនៅកម្ពុជាមានភាពល្អប្រសើរឡើងតិចតួចណាស់ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ២០១៤។ អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រី និង បុរស មាន ៧៧,៥% និង ៨៧,៩% រៀងគ្នា គឺសឹងតែគ្មានការប្រែប្រួលក្នុងរយៈពេលនេះ។ ស្រដៀងគ្នាដែរ អត្រាមានការងារធ្វើរបស់ ស្ត្រី និងបុរស បានកើនឡើងត្រឹមតែ ០,៨ និង ១,២ ឯកតាភាគរយ រៀងគ្នា ដល់ ៧៧,៤% និង ៨៧,៨% (CSES 2014)។ ចំណុចគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍បំផុតគឺ តួលេខប៉ាន់ស្មាននៃភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ចំណូលប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្ត្រីនឹងរបស់បុរស តាមការប៉ាន់ស្មានក្នុងឆ្នាំ២០១២ បានបង្ហាញថា ស្ត្រីរកចំណូលបានត្រឹមតែ ៧១% នៃប្រាក់ចំណូលដែលបុរសរកបានប៉ុណ្ណោះ (ILO and ADB 2013)។

ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ថ្មីៗនេះ បាននាំឲ្យមានកំណើនការងារក្នុងវិស័យមិនមែនកសិកម្ម។ ភាគរយរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រភេទការងារទទួលបានប្រាក់កម្រៃក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលបានកើនពីប្រមាណ ៤៣%ក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដល់ ៥៣%ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ធៀបនឹង ចំណែករបស់បុរសដែលមានត្រឹម ៤៤% ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ហើយតួលេខនេះបង្ហាញពី ភាពល្អប្រសើរឡើងខ្លះនៃ ស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងទីផ្សារពលកម្ម។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័របង្ហាញថា កំណើនការងារមិនទាន់ហុចផលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ស្ត្រីទេ។ ស្ត្រីរកចំណូលបានតិចជាងឆ្ងាយ បើធៀបនឹងបុរស។ ជាក់ស្តែងស្ត្រីធ្វើការក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល សេវាកម្ម និង កសិកម្ម រកបានប្រមាណត្រឹម ៨៧% ៨៥% និង ៧៦% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមធ្យមរបស់បុរសប៉ុណ្ណោះ (Cheng at al. 2019)។

ស្ត្រីមានដល់ ៤៣%នៃកម្លាំងពលកម្ម និងចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាចីរភាពនៃ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា (NIS 2015)។ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ និងវិសមភាពនៃការចែកចាយធនធាន ប្រសិនបើនៅតែបន្តអូសបន្លាយយូរតទៅមុខទៀត អាចមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង ភាពរីកចម្រើនរុងរឿង និង កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាទាំងមូល។ ជាការឆ្លើយតបរដ្ឋាភិបាលបានប្តេជ្ញាចិត្ត លើកកម្ពស់ការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារ សម្រាប់ក្មេងស្រីនិងស្ត្រី បំបាត់របាំងផ្សេងៗ និងបំបាត់ការរើសអើងផ្អែកយេនឌ័រ ដែលរារាំងស្ត្រីក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ដូចមានចែងក្នុង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ២០១៤-១៨ (RGC 2014)។ ដូច្នេះ ដើម្បីជួយឲ្យស្ត្រីរកបានការងារមានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យនិងយុត្តិធម៌ ការវាយតម្លៃឡើងវិញអំពីគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ និង ការពិនិត្យអង្កេតពីកត្តាផ្សេងៗដែលនាំឲ្យមាន វិសមភាពក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។

អត្ថបទសង្ខេបគោលនយោបាយនេះ ផ្អែកលើការសិក្សាមួយដែលអ្នកស្រាវជ្រាវកម្ពុជាមួយក្រុម បានធ្វើឡើងក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ គម្រោងស្រាវជ្រាវពហុប្រទេសស្តីពី ការកែលំអឱកាសការងារសម្រាប់យុវជន ជាពិសេសស្ត្រី នៅក្នុងតំបន់មេគង្គ (Cheng et al. 2019) តាមរយៈមូលនិធិសម្របសម្រួលដោយ បណ្តាញស្រាវជ្រាវមហាអនុតំបន់មេគង្គ សម្របសម្រួលដោយ CDRI និងឧបត្ថម្ភដោយមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ (IDRC) នៃប្រទេសកាណាដា។ ការសិក្សានេះពិនិត្យអង្កេតពីមូលហេតុនៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ ដោយប្រើប្រាស់ទិន្នន័យស្តីពីប្រភេទការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាប្រភេទ

រៀបរៀងដោយលោក ចេង-សាវុធ ង៉ូវ-ប៉េងហុយ ហេង-ម៉ូលីយ៉ាណែត ជាសាស្ត្រាចារ្យនៅ RUPP និង ហេង សិលទិក នៅ UNDP។ សូមយោងឯកសារនេះថា៖
Cheng Savuth, Ngov Penghuy, Heng Molyaneth and Heng Seltik. 2019. *Investigating the Gender Wage Gap in Cambodia. GMS-Net Policy Brief 2019 No. 04. Phnom Penh: CDRI.*

ការងារមួយយ៉ាងសំខាន់នៃទីផ្សារពលកម្ម និងជាប្រភពដ៏សំខាន់មួយនៃ ប្រាក់ចំណូលរបស់គ្រួសារនៅកម្ពុជា។ អត្ថបទនេះ បង្ហាញនូវលទ្ធផលសង្ខេបនៃការសិក្សា និងផ្តល់មតិយោបល់ពីបញ្ហាមួយចំនួន ដែលគប្បីមានអន្តរាគមន៍ផ្នែកគោលនយោបាយ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះប្រើទិន្នន័យបានពី អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជា (CSES) ឆ្នាំ២០១៤ ដែលជាអង្កេតថ្នាក់ជាតិ តំណាងឲ្យគ្រួសារទូទាំងប្រទេស និងធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ។ អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជា ផ្តល់ព័ត៌មានពេញលេញពីការងារ និងកម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវបានកំណត់ថាជា កម្មករនិយោជិត ធ្វើការពេញម៉ោង និងក្រៅម៉ោងអាយុពី១៥ដល់៦៤ឆ្នាំ។អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចនេះ បានប្រមូលទិន្នន័យលើ បៀវត្សរ៍ប្រចាំខែ ស្ថានភាពការងារ ការបែងចែកប្រភេទការងារតាមវិស័យសេដ្ឋកិច្ច មុខរបរស្នូលទី១ ប្រភេទកន្លែងធ្វើការនិងទីតាំងកន្លែងធ្វើការ (ទីក្រុង ឬជនបទ) និងព័ត៌មានផ្នែកប្រជាសាស្ត្រផ្សេងៗស្តីពី ភេទ កម្រិតអប់រំ អាយុ ជនជាតិ ទំហំគ្រួសារ និងកម្មសិទ្ធិដីជាដើម។ អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤ ប្រើសំណាកយ៉ាងធំមួយ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យមានការប៉ាន់ស្មានបានច្បាស់ល្អពី គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ។

បន្ទាប់ពីកសាងស្ថិតិបែបពិពណ៌នាបានហើយ ក្រុមស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់បច្ចេកទេស Oaxaca-Blinder decomposition technique ដើម្បីញែកចេញពីគ្នានូវចំណែកនៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ ដែលអាចពន្យល់បានតាមតាមរយៈភាពខុសគ្នា រវាងលក្ខណៈសំគាល់ផ្សេងៗរបស់បុរស នឹងរបស់ស្ត្រី (ឧ. ការទទួលបានការអប់រំ បទពិសោធន៍ការងារ ទំហំគ្រួសារ ប្រភេទមុខរបរ) ឲ្យដាច់ចេញអំពី ចំណែកដែលមិនអាចពន្យល់បានតាមលក្ខណៈទាំងនេះ (ឧ. កត្តាមិនអាចសង្កេតឃើញ)។ វិធីសាស្ត្រនេះធ្វើការបំបែក គម្លាតមធ្យមនៃតម្លៃលោការីតប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រតម្រែតម្រង់លីនេអ៊ែរ (mean differences in log wages based on linear regression) ដូចមានបង្ហាញច្បាស់នៅក្នុងសមីការខាងក្រោម។

ចំណែកទី១ នៃសមីការ គឺជា ចំណែកនៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ ដែលអាចពន្យល់បានតាមភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រនៃ លក្ខណៈផ្សេងៗដែលអាចសង្កេតឃើញដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ចំណែកទី២ នៃសមីការ គឺជា ចំណែកនៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រដែលមិនអាចពន្យល់បានតាមភាពខុសគ្នា នៅក្នុងកត្តាកំណត់ផ្សេងៗនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចសង្កេតឃើញ។ ឧទាហរណ៍ សម្រាប់បុរស និងស្ត្រីដែលមានមុខរបរដូចគ្នា មានការងារក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា មានកម្រិតអប់រំស្មើគ្នា គឺស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងបុរស។

$$w_m - w_f = (X_m - X_f)\hat{\beta}_M + X_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$$

ភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលពិតជាមធ្យមរបស់ពលករស្ត្រី (w_f) នឹងរបស់ពលករបុរស (w_m)

ភាពខុសគ្នាអាចសង្កេតឃើញរវាងលក្ខណៈសំគាល់របស់ពលករស្ត្រី (X_f) នឹងរបស់ពលករបុរស (X_m)
- ការអប់រំ
- បទពិសោធន៍ការងារ
- វិស័យសេដ្ឋកិច្ច
- មុខរបរ
- កន្លែងធ្វើការ
- ទីក្រុង ឬជនបទ
- ពូជសាសន៍និងជនជាតិ

កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ការសម្រេចចិត្តធ្វើជាពលករយកប្រាក់ឈ្នួល
- ទំហំគ្រួសារ
- ស្ថានភាពមានប្តី/ប្រពន្ធ
- ការអប់រំរបស់មេគ្រួសារ
- ទ្រព្យសម្បត្តិ (កម្មសិទ្ធិដី)

កត្តាមិនអាចសង្កេតឃើញ៖
- ការរើសអើង
- ជំនាញ (រឹង/ទន់)
- លក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន (សីលធម៌ការងារ ឥរិយាបថ អាកប្បកិរិយា)
- លក្ខណៈផ្នែកស្ថាប័ន (ប្រព័ន្ធច្បាប់)
- វប្បធម៌/បទដ្ឋាន/ផ្នត់គំនិត

* កំណត់សំគាល់៖ $\hat{\beta}_M$ និង $\hat{\beta}_f$ គឺជាអត្រាផលត្រឡប់លើលក្ខណៈសំគាល់អាចសង្កេតឃើញ។ ឧ. អត្រាផលត្រឡប់នៃការអប់រំនៅកម្ពុជាសម្រាប់ស្ត្រី និងសម្រាប់បុរស គឺ ៣% និង ៤% រៀងគ្នា។ ការអប់រំបន្ថែមមួយឆ្នាំបន្ថែម ធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ស្ត្រីកើន ៣% (Cheng et al. 2019)។

ចំណែកទី២នេះ ជារឿយៗគេពន្យល់ថា ដោយសារមានការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ ទាំងចេតនា និងអចេតនា។ ប៉ុន្តែ គប្បីមានការប្រយ័ត្នប្រយែងនៅពេលបកស្រាយលទ្ធផលនៃការបំបែកខាងលើ ពីព្រោះចំណែកនេះនៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ វាអាចជាប់ទាក់ទងជាមួយលក្ខណៈសំគាល់មិនអាចសង្កេតឃើញផ្សេងៗ របស់ពលករផងដែរ ដូចជា ជំនាញ ទឹកចិត្តប្រឹងប្រែង និងកត្តាដទៃទៀតដូចជា ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងបែបបទផ្នែកវប្បធម៌និងសង្គមផ្សេងៗ ដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ប្រាក់ចំណូល (Daczo 2012)។

លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ

អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤ បង្ហាញថា ប្រមាណ ៤៥% នៃកម្លាំងពលកម្មជាពលករយកប្រាក់ឈ្នួល ៥០%ជាអ្នកបម្រើការងារឲ្យខ្លួនឯង និង ៥%ជាពលករក្នុងគ្រួសារគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ តួលេខនេះបង្ហាញថា ប្រភេទការងារយកប្រាក់ឈ្នួល ជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្ម និងជាប្រភពចំណូលដ៏សំខាន់របស់គ្រួសារនៅកម្ពុជា។ ក្នុងចំណោមពលករយកប្រាក់ឈ្នួល ស្ត្រីមានប្រហែល ៤៣% និងបុរសប្រហែល ៥៧%។

លទ្ធផលនៃការបំបែក Oaxaca-blinder ដោយផ្អែកលើសំណាកមួយ ដែលមានពលករយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១០.១៩០នាក់ (ស្ត្រី៤១% បុរស៥៩%) មានបង្ហាញក្នុងតារាង១។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ជាមធ្យមស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងបុរស។ ប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ស្ត្រីដែលមានប្រមាណ ៤៤០.០០០រៀល (ប្រមាណ ១១១ដុល្លារ) វាមានកម្រិតប្រមាណ ១៥% តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់បុរស ដែលទទួលបានប្រមាណ ៥១០.០០០រៀល (ប្រមាណ ១២៧ដុល្លារ) ពោលគឺ ស្ត្រីរកចំណូលបានត្រឹមប្រមាណ ៨៧% នៃប្រាក់ចំណូលដែលបុរសរកបាន។

- *កត្តាមិនអាចសង្កេតឃើញ*៖ មួយភាគធំ (១១៥%) នៃវិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល មិនអាចពន្យល់បានទេ តាមភាពខុសគ្នាក្នុងកត្តាដែលអាចសង្កេតឃើញ។តួលេខនេះបង្ហាញថា ការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ កត្តាស្ថាប័នផ្សេងៗដូចជាច្បាប់ កត្តាផ្នែកវប្បធម៌ និងលក្ខណៈបុគ្គលដូចជា ទឹកចិត្តប្រឹងប្រែង និងឥរិយាបថ ដើរតួនាទីជាកត្តាជំរុញយ៉ាងសំខាន់ ដែលនាំឲ្យមានគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ។
- *ការអប់រំ*៖ ភាពខុសគ្នាខាងផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការទទួលបានការអប់រំ គឺអាចពន្យល់បានប្រមាណ ១៧% នៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួល។ ជាមធ្យម ស្រីបញ្ចប់ការសិក្សាបាន ៧,២៧ឆ្នាំ ហើយបុរសបញ្ចប់ បាន ៨,១៥ឆ្នាំ។ ការពិតជាក់ស្តែងដែលស្ត្រីមានការអប់រំទាបជាងបុរស បានធ្វើឲ្យគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ រវាងស្ត្រីនឹងបុរស រីកធំឡើង។
- *បទពិសោធន៍ការងារ*៖ បញ្ហាដែលស្ត្រីមានបទពិសោធន៍ការងារតិចជាងបុរស អាចពន្យល់បានប្រមាណ ១២% នៃវិសមភាពក្នុងប្រាក់ឈ្នួល។ ស្ត្រីជាទូទៅជ្រើសយកការងារមិនពេញម៉ោង ព្រោះខ្លួនត្រូវ ធ្វើការងារផ្ទះភាគច្រើន ហើយនេះជាហេតុផលមួយនាំឲ្យស្ត្រីប្រមូលបានបទពិសោធន៍ការងារតិចជាងបុរស។
- *មុខរបរ*៖ ភាពខុសគ្នាខាងផ្នែកយេនឌ័រ ក្នុងមុខរបរអាចពន្យល់បានប្រមាណ ១៥% នៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ។ ការងាររបស់ស្ត្រីប្រមូលផ្តុំជា

តារាង១៖ លទ្ធផលបានពីការបំបែកគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលដោយប្រើវិធី Oaxaca-Blinder

	ភាពខុសគ្នាក្នុងប្រាក់ឈ្នួល (Difference in log (wage))	ចំនួនភាគរយ
ការប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលពិតរបស់បុរស	13.14	
ការប៉ាន់ស្មានប្រាក់ឈ្នួលពិតរបស់ស្ត្រី	13.00	
ភាពខុសគ្នាក្នុងប្រាក់ឈ្នួលពិត	0.13	
ភាពខុសគ្នាក្នុងអត្រាចូលរួមជានិយោជិត	0.02	
ភាពខុសគ្នាបានកែតម្រូវ នៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលពិត	**0.15**	**100**
ការអប់រំ	0.03	17
មុខរបរ	0.02	15
បទពិសោធន៍	0.02	12
ជនជាតិ	0.00	0
ទីក្រុង/ជនបទ	0.00	-1
វិស័យនៃការងារ	-0.02	-11
ប្រភេទកន្លែងធ្វើការ	-0.07	-47
កត្តាអាចសង្កេតឃើញ	**-0.02**	**-15**
កត្តាមិនអាចសង្កេតឃើញ	**0.17**	**115**
ទំហំសំណាកបុរស	**6,006**	
ទំហំសំណាកស្ត្រី	**4,184**	

វិទ្យាស្ថាន
បណ្ដុះបណ្ដាល និង ស្រាវជ្រាវ
ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (វបសអ)

អគារលេខ ៥៦ ផ្លូវ ៣១៥ ទួលគោក
ប្រអប់សំបុត្រលេខ ៦២២ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
+៨៥៥២៣៨៨១៣៨៤, ៨៨១-៧០១, ៨៨១-៩១៦, ៨៨៣-៦០៣
+៨៥៥២៣៨៨០៧៣៤ អ៊ីមែល៖ cdri@cdri.org.kh; www.cdri.org.kh

សំខាន់ក្នុងមុខរបរមានប្រាក់ឈ្នួលទាបដូចជា សិប្បកម្ម និងពាណិជ្ជកម្ម ចំណែកឯចំនួនភាគរយនៃស្ត្រីធ្វើការក្នុងមុខរបរមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ (ឧ. ធ្វើជា អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកវិជ្ជាជីវៈ អ្នកបច្ចេកទេស) ជាទូទៅនៅទាបជាងបុរស។

- *ទីក្រុង/ជនបទ៖* ភាពខុសគ្នាក្នុងកត្តានេះ មិនបានរួមចំណែកដល់ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រទេ ហើយវាបង្ហាញថា ចំណែកនៃការងាររបស់ស្ត្រី និងរបស់បុរស នៅក្នុងតំបន់ទីក្រុង គឺសឹងតែប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។
- *ជនជាតិ* មិនជះឥទ្ធិពលទៅលើគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រទេ។
- *វិស័យសេដ្ឋកិច្ច៖* ភាពខុសគ្នាគិតតាមវិស័យសេដ្ឋកិច្ចអាចពន្យល់បាន ១១% នៃគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ ដោយសារមានចំនួនស្ត្រីកាន់តែច្រើនឡើងដែលធ្វើការក្នុង វិស័យសេដ្ឋកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ដូចជា វិស័យកម្មន្តសាល (រួមទាំង ឧស្សាហកម្មផលិតសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់នាំចេញ) និងសេវាកម្ម បើធៀបទៅនឹង វិស័យសេដ្ឋកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាប ដូចជា កសិកម្ម ជាដើម។
- *ប្រភេទកន្លែងធ្វើការ* មានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ ដោយបានកាត់បន្ថយវារហូតដល់ ៤៧%។ តួលេខនេះ គឺដោយសារមាន ស្ត្រីកាន់តែច្រើនឡើងចូលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ជាពិសេស ក្រុមហ៊ុនបរទេស និងអង្គការផ្សេងៗ។

ការបំបែកលទ្ធផលបង្ហាញថា ស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រមាណ ១៥% តិចជាងបុរស។ ភាពខុសគ្នានេះអាចបណ្តាលមួយចំណែកមកពី ភាពខុសគ្នាខាងផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមក្នុង កម្លាំងពលកម្មបម្រើការងារជានិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួល។ អត្រាស្ត្រីមានការងារយកប្រាក់ឈ្នួលនៅមានកម្រិតទាបជាងអត្រារបស់បុរស។ ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុង កម្លាំងពលកម្មក្នុងលក្ខណៈជានិយោជិត អាចជួយកាត់បន្ថយ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ ពី ១៥% ទៅ ១៣%។ Cheng et al. (2019) បានរកឃើញថា ការរៀបការមានគ្រួសារ និងការមានកម្មសិទ្ធិដីធ្លី ជាកត្តាកាត់បន្ថយការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ក្នុងលក្ខណៈជានិយោជិត ហើយកត្តាទំហំគ្រួសារ និងកម្រិតអប់រំរបស់មេគ្រួសារ បង្កើនប្រូបាប៊ីលីតេរបស់ស្ត្រី ក្នុងការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មក្នុងលក្ខណៈជានិយោជិត។

ការផ្តល់មតិផ្នែកគោលនយោបាយ

ផ្អែកលើលទ្ធផលរកឃើញដូចខាងលើ សកម្មភាពផ្នែកគោលនយោបាយ ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលបែងចែកតាមយេនឌ័រ គួរផ្តោតលើ៖

- ការកាត់បន្ថយការរើសអើងប្រឆាំងនឹង ស្ត្រី និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការរើសអើង (ទាំងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល) ដែលនាំឲ្យស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប
- ការបង្កើតគោលនយោបាយ និងបរិយាកាសផ្នែកស្ថាប័នឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបំបាត់របាំងផ្សេងៗផ្នែកសង្គមវប្បធម៌ ច្បាប់ ដែលរារាំងស្ត្រីក្នុងការទទួលបានប្រាក់ចំណូលស្មើគ្នា
- ការផ្សព្វផ្សាយជំរុញថែមទៀតនូវ វិនិយោគ និងពាណិជ្ជកម្មក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល និងសេវាកម្មមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ដែលមានតម្រូវការច្រើននូវពលករជាស្ត្រី
- ការលើកកម្ពស់ស្ត្រីបម្រើការងារ នៅតាមសហគ្រាសមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ រួមទាំងក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ
- ការលើកកម្ពស់និងជួយគាំទ្រការអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីឲ្យមានសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងយកមុខរបរមានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់
- ការពង្រឹងកិច្ចប្រឹងប្រែងផ្នែកគោលនយោបាយ ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតក្នុងការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ការងារតាមរយៈ ការបង្កើនអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀន និងបន្តការរៀនសូត្រនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា។

ឯកសារយោង

Blinder, Alan. 1973. “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.” *Journal of Human Resources* 8 (4): 436–455.

Daczo, Zsuzsa. 2012. *Wage Inequality and Gender Wage Gap: Are American Women Swimming Upstream?* Baltimore: University of Maryland.

Cheng Savuth, Ngov Penghuy, Heng Molyaneth and Heng Seltik. 2019. “Investigating Gender Wage Gap in Cambodia” In *Job Prospects for Youth, Low-Skilled and Women Workers in the Greater Mekong Subregion*, edited by Vathana Roth. Phnom Penh: CDRI.

ILO and ADB (International Labour Organization and Asian Development Bank). 2013. *Gender Equality in the Labor Market in Cambodia*. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank.

NIS (National Institute of Statistics). 2015. “Cambodia Socio-Economic Survey 2014.” Phnom Penh: National Institute of Statistics, Ministry of Planning.

Oaxaca, Ronald. 1973. “Male–Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.” *International Economic Review* 14 (3): 693–709.

Royal Government of Cambodia. 2014. *National Strategic Development Plan 2014–2018*.