សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Économiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត កំឡុងពេលកូវីដ-១៩

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា មាន ម៉ាលិស**
កញ្ញា ឃីម ស្រីវឌ្ឍ

ណែនាំដោយ
លោកគ្រូ **ម៉ៅ មុន្នីណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០២០
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Économiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត កំឡុងពេលកូវីដ-១៩

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា មាន ម៉ាលិស**
កញ្ញា ឃីម ស្រីរដ្ឋ

ណែនាំដោយ
លោកគ្រូ **ម៉ៅ មុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០២០
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **មាន ម៉ាលិស និងឈ្មោះ ឃឹម ស្រីរដ្ឋ** ជានិស្សិតជំនាន់ទី២៤ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ឆ្នាំសិក្សា២០២៣-២០២៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ ជាបឋមយើងខ្ញុំទាំងពីររូប សូមសម្តែងនូវគារវកិច្ចដឹងគុណ និងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ អ្នកមានគុណគឺៈ

- លោកឪពុក **អ៊ាវ មាន** និងអ្នកម្តាយ **ស៊ុំ សៀកលី**
- លោកឪពុក **កូយ សាវ៉ែន** និងអ្នកម្តាយ **សែត ស្រីណាត**

ដែលបានផ្តល់កំណើតផ្តួតផ្តង់ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាកូនដោយ ក្តីមេត្តា ករុណា និងផ្តល់ក្តីស្រលាញ់ ភាពកក់ក្តៅគ្រប់បែបយ៉ាងតាំងពីកូនតូចរហូតដល់ធំដោយរូបលោកបានធ្វើការប្រឹងប្រែងលះបង់ទាំកាយចិត្ត ទាំងធនធាន ទំនុកបម្រុងគ្រប់សព្វ ទាំងផ្នែកស្មារតីនិងសម្ភារៈ ព្រមទាំងឧបត្ថម្ភការសិក្សាដល់រូបកូន ដើម្បីបានរៀនសូត្រក្រេបយកចំណេះវិជ្ជា។ លោកបានអប់រំទូន្មានកូនអោយប្រកបទៅដោយគន្លងធម៌ បណ្តុះគំនិត លើកទឹកចិត្តកូនអោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវកត្តញ្ញូតាធម៌ចំពោះអ្នកមានគុណ និងអប់រំទូលន្មានបង្រៀនកូនអោយក្លាយទៅជាប្រជាពលរដ្ឋល្អក្នុងសង្គម។ ក្រៅពីនេះលោកទាំងពីរតែងលើកទឹកចិត្តកូនអោយមានភាពអង់អាចក្លាហានហ៊ានពុះពារជំនះរាល់ឧបសគ្គទាំងឡាយនៅក្នុងជីវិតហើយប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អប្រកបដោយគុណធម៌ ភាពស្មោះត្រង់ និងគោរពច្បាប់។ សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសទៅដល់ លោកគ្រូជំនួយ **ម៉ៅ បុណ្ណា** ដែលលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ក្នុងការដឹកនាំ រំលឹក ផ្តល់នូវមតិយោបល់ល្អៗ និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញពន្យល់ ណែនាំអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តដល់យើងខ្ញុំទាំងពីររូបឱ្យកាន់តែមានភាពងាយស្រួលក្នុងការសរសេរសារណាមួយនេះឡើង។ លើសពីនេះ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណទៅដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ លុយ បណ្ណា សាកលវិទ្យាធិការរងព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង ប្រធានការិយាល័យ អនុប្រធានការិយាល័យ និង លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច** ដែលបានផ្តល់ឱកាសអោយយើងខ្ញុំទាំងពីររូបបានចូលសិក្សាទទួលចំណេះដឹង ពីជំនាញដែលយើងបានសិក្សាជាពិសេសបានជំរុញលើកទឹកចិត្តយើងខ្ញុំឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ និងអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតក្នុងការសរសេរសារណាក្នុងគោលបំណងពង្រឹងនូវការយល់ដឹងបន្ថែមរបស់និស្សិត។ ជាចុងបញ្ចប់យើងខ្ញុំសូមធ្វើការបួងសួងទៅដល់វត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិទាំងឡាយ ជូនដល់លោក ឪពុក អ្នកម្តាយ ឯកឧត្តមលោកជំទាវ លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងមិត្តទាំងឡាយសូមឱ្យជួបតែសេចក្តីសុខ សុខភាពល្អ ជួបប្រទះតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺអាយុវណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើង។

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានសិក្សារយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនេះក្នុងការសិក្សាលើមុខជំនាញបរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចក្រោមការបង្ហាត់បង្រៀន យ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់អស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តរបស់សាស្ត្រាចារ្យសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងការស្រាវជ្រាវបន្ថែម យើងខ្ញុំបានយល់ដឹងជាច្រើនអំពីមុខជំនាញនេះ។

ក្នុងកំឡុងពេលសិក្សាកន្លងមកនេះ យើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថាវិស័យច្បាប់នេះមានការវិវត្តទៅមុខជានិច្ច ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ពិភពលោកបានជួបប្រទះនូវជំងឺដ៏កាចសាហាវមួយដែលយើងហៅថាជំងឺកូវីដ-១៩ និងរីករាលដាលដំបូងបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ហើយបន្តរីករាលដាលឆ្លងច្រើនទៅៗពីមនុស្សម្នាក់ទៅមនុស្សម្នាក់ៗជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដែលជាបញ្ហាដ៏ធំមួយក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបណ្តាលឱ្យមានការលំបាកសម្រាប់ ប្រជាជនយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការប្រកបអាជីវកម្មដែលនាំឱ្យច្បាប់ការងារក៏មានការវិវត្តថ្មីដែរ ។ទើបយើងខ្ញុំជ្រើសរើសយកប្រធានបទ "ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលកូវីដ-១៩" ធ្វើជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមានការវិវត្តច្រើន ហើយពិសេសក្នុងស្ថានភាពមួយ ដែលពិភពលោកកំពុងតែជួបវិបត្តិជំងឺសកលកូវីដ-១៩ រួមទាំងប្រទេសកម្ពុជាក៏បានធ្វើឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងនោះក៏មានវិធានការដោះស្រាយរបស់រដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងសុខាភិបាល។ ការចងក្រងនេះកើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែង ដោយយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងចំណេះដឹងដែលបានមកពីការសិក្សា និងសុំមតិយោបល់ពីលោក-អ្នកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់កន្លងមក។ ការស្រាវជ្រាវនេះគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយប៉ុណ្ណោះនៃច្បាប់ការងារ ក្នុងគោលបំណងបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតថាមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលកូវីដ-១៩ និងត្រូវតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលពេលកំពុងមានវិបត្តិកូវីដ-១៩នេះ ព្រមទាំងការវិវត្តប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះដែរ។ និងសូមរួមចំណែកជាពុទ្ធិក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៅមុខទៀតសម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវគ្រប់រូបក៏ដូចជានិស្សិតដែរ។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសារណានេះ និងអាចជួយជាឯកសារជំនួយស្មារតីដល់ជនគ្រប់រូបក្នុងការស្វែងយល់ពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត និងផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលកូវីដ-១៩ ឱ្យកាន់តែច្បាស់ និងស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀតព្រោះប្រាក់ឈ្នួលតែងតែមានការវិវត្តជានិច្ច។ ទោះបីជាការស្រាវជ្រាវនេះបានសរសេរឡើងដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងសម្រិតសម្រាំងអស់ពីសមត្ថភាពរួមទាំងចំណេះដឹងរបស់យើងខ្ញុំក៏នៅតែមានចំណុចខ្វះចន្លោះត្រង់ប្រការណាមួយ។ ដូច្នេះ យើងខ្ញុំពិតជាសូមអភ័យទោសរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយ និងសូមទទួលយកការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់លោកលោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល ៣
១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ៣
១.១.១ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ៤
ក.ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ៤
ខ. ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលយប់ ៥
១.១.២ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំអឌ្ឍមាស ៥
១.១.៣ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ ៥
១.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ៦
១.២ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល ៦
១.២.១ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ៦
ក. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ៧
ខ. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់ ៩
គ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យ ៩
១.២.២ ប្រាក់ឈ្នួលតាមឋានានុក្រមការងារ ១០
ក. ការងារសាកល្បង ១០
ខ. កម្មករពេញសិទ្ធិ ១០
១.២.៣ ប្រាក់កម្រៃជើងសាដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល ១០
ក. ប្រាក់បុព្វលាភ ១១
ខ. ប្រាក់បំណាច់ ១១
១.២.៤ ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ១៤
ក.ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ១៤
ខ.ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមិនមានពេលកំណត់ ១៥
១.២.៥ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ឈប់សម្រាក ១៥

ក. វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ១៦
ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ១៦
គ. ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង ១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ១៧
ឃ. ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ១៨
១.២.៦. ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ១៨
១.២.៧ ប្រាក់រង្វាន់ ១៩
ក.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ ១៩
ខ. ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ២០
ផ្នែកទី២៖ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ២១
២.១ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ២១
២.១.១ ការព្យាបាលសុខភាព ២១
២.១.២ វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ២១
២.១.៣ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ២១
២.១.៤ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ ២២
២.១.៥.អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារដល់កម្មករនិយោជិត ២២

ជំពូកទី២

ការវិវត្តន៍ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យឯកជន

ផ្នែកទី១៖ ការវិវត្តន៍វិស័យឯកជន ២៣
១.១.ប្រាក់ឈ្នួលជាអប្បបរមា ២៣
១.១.១. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ២៣
ក.ការងារសាកល្បង ២៣
ខ.កូនជាង ២៦
គ.បុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ២៦
ឃ.ការងារម៉ៅការ ឬតាមវិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ២៩
១.២.១. វិធានទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ខែអប្បបរមា ៣០
១.២.២. គោលការណ៍សមភាពនៃលលាភការណ៍រវាងស្ត្រី និងបុរស ៣១
ផ្នែកទី ២៖ ប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែ ៣១
២.១. កត្តាសង្គម ៣១

២.២. កត្តាសេដ្ឋកិច្ច...៣២

២.៣. ការមិនរើសអើង(ជាអាទិ៍សហជីព) ៣៣

២.៣.១.គោលបំណង ៣៣

២.៣.២. គោលដៅ.. ៣៣

២.៣.៣. វិសាលភាព ៣៤

ផ្នែកទី ៣៖ ផលវិបាកចំពោះកម្មករនិយោជិត ៣៤

៣.១. ផលវិបាកនាពេលបច្ចុប្បន្ន ៣៤

៣.២. ផលវិបាកនាពេលអនាគត...៣៥

ជំពូកទី៣

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩

ផ្នែកទី១៖ ផលប៉ះពាល់នៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ....៣៦

១.១. បញ្ហាប្រឈមទូទៅ ៣៧

១.២. ការបិទខ្ទប់ និងការបញ្ឈប់ការងារ ៣៧

១.៣. ប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់ ៣៨

១.៤.ភាពអត់ឃ្លាន និងបំណុលរបស់កម្មករ...៣៩

១.៥. ការបន្ថយអ្នកធ្វើការ ៤០

ផ្នែកទី២៖ គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល...៤២

២.១. ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ៤២

២.២.វិធានជួយរក្សាលំនឹងអាជីវកម្ម..៤៣

២.៣. វិធានការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់អាជីវកម្ម.. ៤៤

២.៤. ការបង្កើនហិរញ្ញប្បទានបន្ថែម.. ៤៥

២.៥. វិធានការជំនួយសង្គម ៤៦

២.៦. វិធានការប្រយុទ្ធ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាល ៤៦

២.៦.១. វិធានការសុខាភិបាល.. ៤៦
២.៦.២. វិធានការផ្សេងទៀត.. ៤៨
២.៧. ដ្យាក្រាមបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួល ៥០
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥១
អនុសាសន៍ ៥៣
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍមួយដែលមានសេដ្ឋកិច្ចលូតលាស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដែលធ្វើឱ្យមានវិនិយោគិនជាច្រើន ចូលមកធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសលើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរដែលបានផ្តល់ការងារជាច្រើនជូនប្រជាជនកម្ពុជា។ ការអភិវឌ្ឍរីកចម្រើនទៅបានយ៉ាងរលូនបែបនេះ ច្បាប់ការងារបានដើរតួរយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានានូវការងារមួយដែលស្របច្បាប់ កុំឱ្យមានកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មកម្មករនិយោជិតធានាឱ្យបាន នូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរដល់កម្មករនិយោជិត។

សញ្ញាណនៃច្បាប់ការងារត្រូវបានលេចឡើងគិតចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៥៣ ប៉ុន្តែត្រូវបានបាត់បង់ទៅវិញនៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៧៥ដល់ឆ្នាំ១៩៧៩នៅពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងរបបប្រល័យពូជសាសន៍។ បន្ទាប់ពីប្រទេសកម្ពុជាបានរួចចាកផុតពីសង្គ្រាមរហូតមកដល់ឆ្នាំ១៩៩២ រដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំច្បាប់ការងារឡើងវិញ។ ក្រោយប្រទេសកម្ពុជាមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញ១៩៩៣ និងមករហូតដល់ឆ្នាំ១៩៩៤ប្រទេសកម្ពុជាបានរៀបចំបង្កើតច្បាប់ការងារថ្មីដោយយកឯកសារស្តីពីការងារចាស់ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ ធ្វើជាមូលដ្ឋានកែលម្អឱ្យស្របទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ១៩៩៣ ដោយមានការជួយឧបត្ថមពីអង្គការការងារអន្តរជាតិ(ILO) រួមទាំងជំនាញការក្រសួងការងារបារាំង និងវិទ្យាស្ថានការងារសេរីអាស៊ីអាមេរិក (AAFIL)ទើបប្រសូត្របានច្បាប់ការងារថ្មីមួយ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារមិននៅត្រឹងគ្មានការវិវត្តនោះទេរហូត មកដល់ឆ្នាំ២០២០នេះ ច្បាប់ការងារបាន ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីជាច្រើនបានលេចឡើង ដើម្បីបំពេញបន្ថែមចំណុចដែលខ្វះខាតនៃច្បាប់ការងារ១៩៩៧ឱ្យស្របទៅតាមការអភិវឌ្ឍប្រទេស។ ដោយប្រទេសកម្ពុជាមានការអភិវឌ្ឍន៍ជាលំដាប់ធ្វើឱ្យប្រជាជនសម្បូរការងារធ្វើ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារ។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាឈ្នួល ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ដែលកម្រិតដោយការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬដោយច្បាប់ជាតិដែលនិយោជកត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាការងារតាមប្រភេទការងារ តាមរយៈពេលនៃអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះប្រាក់ឈ្នួល មានវិវត្តជាលំដាប់លើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរដែលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការកំណត់បែបនេះ គឺដើម្បីធានាដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរឱ្យសម និងកម្លាំងក្នុងការបំពេញការងារជាមួយប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបាន ធ្វើកម្មករនិយោជិតមានជីវភាពធូធារ ប្រទេសមានការអភិវឌ្ឍទៅមុខ និងការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារការងារ និងសេដ្ឋកិច្ចលើឆាកអន្តរជាតិ ។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជក ផ្តល់ឱ្យ

កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលទាក់ទងនិងប្រាក់ឈ្នួល រួមបញ្ចូលទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។ ជាពិសេសនៅកំឡុងឆ្នាំ២០២០ប្រទេសកម្ពុជាមានវិបត្តិដ៏ធ្ងន់ធ្ងរដែលបណ្តាល

មកពីជំងឺកូវីដ-១៩ ជាហេតុធ្វើអោយជះឥទ្ធិពលដល់ប្រព័ន្ធការងារទាំងស្រុង និងផ្លាស់ប្តូរបរិបទធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតទូទាំងប្រទេស។

តើអ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួល? តើប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលមានប៉ុន្មាន? អ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា? តើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចលើប្រាក់ប្រាក់ឈ្នួលអ្វីខ្លះចំពោះគ្នា? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតលើប្រាក់ឈ្នួលកំឡុងពេលឬករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩? តើកំឡុងពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩កម្មករនិយោជិតទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ ?

ដើម្បីឆ្លើយតបនិងសំណួរខាងលើនេះ ក្នុងសារណានេះបានបែងចែកជាបីជំពូកធំៗ និងត្រូវបានសិក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅដោយ ជំពូកទី១ មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលបែងចែកជាផ្នែក១ សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួល ផ្តោតសំខាន់លើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រាក់វិភាជន៍ ប្រាក់អតីតភាព ប្រាក់លំហែមាតុភាព និងផ្នែក២ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ផ្តោតសំខាន់លើប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា។ ជំពូកទី២ ការវិវត្តប្រាក់ឈ្នួលវិស័យឯកជនប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបែងចែកជាផ្នែក១ ការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលនៃវិស័យឯកជន ផ្តោតសំខាន់ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ការវិវត្តប្រាក់ឈ្នួលកូនជាង ការងារសាកល្បង និងបុគ្គលិកពេញសិទ្ធ ផ្នែក២ ប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែដល់កម្មករនិយោជិត ផ្តោតសំខាន់ទៅលើកត្តាសង្គម និងកត្តាសេដ្ឋកិច្ច ផ្នែក៣ ផលវិបាកចំពោះកម្មករនិយោជិត ផ្តោតសំខាន់ទៅលើផលវិបាករបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគត។ ជំពូកទី៣ ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលបែងចែកជាផ្នែក១ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើផលប៉ះពាល់នៃការរីករាលជំងឺកូវីដ-១៩ ផលលំបាករបស់កម្មករនិយោជិតពេលរីករាលជំងឺកូវីដ-១៩ខ្លាំងនៅក្នុងសហគមន៍ ផ្នែក២ គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិតដែលរងប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ និងវិធានការរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល និងវិធានការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩របស់រាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងជួយសម្រួលអាជីវកម្ម និងជីវភាពកម្មនិយោជិតរួមទាំងជួយស្តារនិងជំរុះសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញក្រោយវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩។

ជំពូកទី១

មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត

ជំពូកទី១

មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត

ប្រាក់ឈ្នួល គឺជាប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន បន្ទាប់ពីបានបំពេញការងារទៅឱ្យនិយោជកដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនកម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានកំណត់និយមន័យដោយច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា១៩៩៧បានឱ្យនិយមន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀង ឬដោយច្បាប់ជាតិហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើ ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។[1] ចំពោះមូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតគឺត្រូវសិក្សាលើចំណុចលម្អិតបន្ថែមទៀត ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួលរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវធានា។ ផ្នែកទី២ ប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវធានា។

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួលមានច្រើនប្រភេទសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបាន ក្រោយពីបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជក និងត្រូវបានបែងចែកដាច់ៗពីគ្នា ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះក៏ខុសៗគ្នាផងដែរ ទៅតាមការបំពេញការងារនោះ។ ចំពោះប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសិក្សានៅក្នុងផ្នែកនេះគឺ១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ១.២ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល។

១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬប្រាក់ខែគោល គឺសំដៅដល់ប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ឬជាកម្រៃ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញ ការងារនោះទៅតាមកិច្ចសន្យាការងារដែលខ្លួនបានព្រមព្រៀងជាមួយ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រ ដោយផ្អែកលើកិច្ចសន្យារវាងម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតបែបនេះធ្វើឱ្យមានសកម្មភាពបំពេញការងារផ្សេងៗដែលអ្នកនិយោជិតត្រូវបំពេញ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចជាប្រាក់ប្រចាំខែ ប្រាក់ប្រចាំអឌ្ឍមាស ប្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃ ប្រាក់ប្រចាំម៉ោង ប្រាក់សម្រាប់ការងារ

[1] មាត្រា១០២ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

ម៉ៅការ ឬការងារតាមបរិមាណផលិតផល(ដេស៊ីបុង) និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារទទួលបានកម្រៃជើងសារ។ គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងៗខាងលើ ទោះបីជាមានប្រភេទខុសៗគ្នាក៏ដោយក៏ប្រាក់ឈ្នួលនោះ យ៉ាងតិចណាស់ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោល គឺដើម្បីរ៉ាប់រងឱ្យកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។[2] ហើយថិរវេលាការងារក៏មិនត្រូវខុសពីច្បាប់ការងារដែល គឺថិរវេលាធ្វើការងារ ៨(ប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។[3]

១.១.១ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចការងារជូន និយោជកក្នុងរយៈពេលមួយខែហើយនោះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិត តាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលច្បាប់កំណត់។ ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ៣៩៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតផលស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតផលស្បែកជើងនៅទឹកប្រាក់១៩០ (មួយរយ កៅសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។មានន័យថានិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល១៩០(មួយរយកៅសិបដុល្លារ)យ៉ាងតិចបំផុត គឺមិនអាចក្រោម១៩០ (មួយរយកៅសិបដុល្លារ) ក្នុងមួយខែបានទេ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចបើកប្រាក់លើសពី ១៩០ (មួយរយកៅសិប) ដុល្លារក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតបានសម្រាប់ជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនេះមានពីរប្រភេទដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នា គឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលយប់។

ក.ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ

ការងារពេលថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងរយៈពេលមិនត្រូវឱ្យលើសពី ៨(ប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍បានឡើយ។[4] មានន័យថារយៈពេលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការងារតាមពេលវេលាខាងលើ ហើយនិយោជិតមិនអាចកំណត់ពេលការងារលើសពីនេះបានឡើយ តែនិយោជិតអាចកំណត់ពេលធ្វើការតិចជាងនេះបាន ហើយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនៅដដែល។

[2] មាត្រា១០៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[3] មាត្រា១៣៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[4] មាត្រា១៣៧ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ឆ្នាំ២០០៧។

ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនមួយបានកំណត់ពេលចូលធ្វើការ សម្រាប់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដោយមិនគិតថ្ងៃសម្រាក សម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ គឺពេលព្រឹកម៉ោង៨(ប្រាំបី) ដល់ម៉ោង១១ (ដប់មួយ) និងរសៀល ម៉ោង ១ (មួយ) ដល់ម៉ោង ៥ (ប្រាំ)ល្ងាច។

ខ. ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលយប់

ការងារពេលយប់ ឬការងារវេនយប់គឺជាការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើចន្លោះម៉ោង២២(ម្ភៃពី) ដល់ម៉ោង ៥ (ប្រាំ)ភ្លឺ ទោះធ្វើការងារផ្លាស់ប្តូរគ្នាក្តី ឬ ធ្វើជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការងារពេលយប់ គឺ១៣០%(មួយរយសាមសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។[5] ចំពោះគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសរោងចក្រ ដែលមានដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារពេលយប់នោះម្ចាស់ត្រូវផ្តល់កន្លែងដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់ កម្មករនិយោជិត និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសម្រាប់ការធ្វើដំណើរចេញពីធ្វើការពេលយប់ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅឋានដោយសុវត្ថិភាព។ ឧទាហរណ៍ ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករម្នាក់ធ្វើការពេលថ្ងៃក្នុងសហគ្រាសមួយទទួល បាន១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ។ ហើយកម្មករម្នាក់ទៀតធ្វើការងារពេល យប់ក្នុងសហគ្រាសនោះដែរ នោះប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ទទួលបានប្រចាំខែ គឺ១៣០% នៃ ១៩០ដុល្លារ ស្មើនឹង ២៤៧ (ពីរយសែសិបប្រាំពី)ដុល្លារ។

១.១.២ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំអឌ្ឍមាស

ប្រាក់ឈ្នួលអឌ្ឍមាស គឺប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកនៃ សហគ្រាស រោងចក្រ គ្រឹះស្ថាន បើកជូនកម្មករនិយោជិតនៅពាក់កណ្តាលខែបើកម្តងៗ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះបើកសម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចការងារជូននិយោជកត្រឹមពាក់កណ្តាលខែម្តងប៉ុណ្ណោះ មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដែលកម្មករបើកពីដងនោះទេ។ ឧទាហរណ៍ កញ្ញា ធ្វើការនៅសហគ្រាសមួយកន្លែងដែលម្ចាស់សហគ្រាសនោះបានកំណត់ថាការបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅពាក់កណ្តាលខែម្តង ៩៨ដុល្លារ ។ នៅពេលដល់ថ្ងៃទី១៥ នៃខែនោះកញ្ញាក៏បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលនោះ។

១.១.៣ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍

តាមការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករ និងនិយោជកអាចឃើញមានប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលមួយប្រភេទទៀតគឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលកម្មករត្រូវធ្វើការជូននិយោជកឱ្យបានមួយសប្តាហ៍នោះនិយោជកនឹងបើក ប្រាក់នោះដល់កម្មករសម្រាប់ការងារមួយសប្តាហ៍នោះ ហើយកម្មករបន្តធ្វើនៅសប្តាហ៍ថ្មីទៀតលុះបានបញ្ចប់សប្តាហ៍ថ្មី

[5] សារាចរណ៍ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ឆ្នាំ២០០៧។

នោះទៀត និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កាងារមួយសប្តាហ៍នោះទៀត ហើយកម្មករ និងនិយោជកធ្វើរបៀបនេះជាបន្តបន្ទាប់។

១.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ

ប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលមួយប្រភេទដែលកម្មករ និងនិយោជកតែងព្រមព្រៀងគ្នាធ្វើឡើងនោះ គឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដែលភាគច្រើនមានក្នុង វិស័យសំណង់ និងវិស័យកសិកម្មដែលកម្មករត្រូវបំពេញការងារឱ្យនិយោជិតបានមួយថ្ងៃហើយនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួសម្រាប់ការងារមួយថ្ងៃនោះដែលជាទូទៅ បើនៅពេលល្ងាចនៃថ្ងៃបញ្ចប់ការងារនោះតែម្តង។

១.២ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល

ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានពីនិយោជក ក៏នៅមានប្រាក់ឈ្នួលមួយចំនួនទៀត ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ក្នុងនោះមានដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់កំរៃជើងសា ប្រាក់បុព្វលាភ ប្រាក់បំណាច់ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវឱ្យក្នុងការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មប្រាក់ក្នុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។[6]

១.២.១ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង គឺជា ប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ទទួលបានពីការធ្វើការងារបន្ថែមទៅលើម៉ោងការងារធម្មតា ដែលត្រូវកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននានាមានន័យថា រាល់ការងារណាដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬលើសពី៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍នោះ គឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង។[7] ការបន្ថែមម៉ោងនេះអាចធ្វើទៅបាននៅក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាពេលថ្ងៃ ពេលយប់ ឬ ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។ ជាគោលការណ៍ ការបន្ថែមម៉ោងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន អាចប្រព្រឹត្តិទៅបានក្នុងករណីដែលមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសពីធម្មតា។[8] ការបន្ថែមម៉ោង អាចប្រព្រឹត្តិទៅបាន ចំពោះសហគ្រាស រោងចក្រ គ្រឹះស្ថានត្រូវតែស្ថិតនៅ ក្នុងករណីមួយចំនួនដូចជា៖ (១) ការធ្វើបញ្ជីសារពើភណ្ឌ និងតុល្យការ ការកំណត់ពេលវេលាការជម្រះបញ្ជីការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។(២)ដើម្បីឱ្យសហ

[6] មាត្រា១០៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[7] មាត្រា១៤១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[8] មាត្រា១៣៩ថ្មី ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

គ្រាសអាចទប់ទល់ទៅនឹងការងារ ដែលមានច្រើនខុសពីធម្មតាដែលបណ្តាលមកពី កាលៈទេសៈប្លែកៗដែលមិនអាចឱ្យនិយោជករងចាំវិធានការដទៃទៀត។

ចំពោះនីតិវិធីនៃការស្នើសុំបន្ថែមម៉ោងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាននានា ម្ចាស់ ឬគ្រឹះស្ថាននោះត្រូវធ្វើលិខិតស្នើសុំចំនួនមួយច្បាប់ និងសហគ្រាស លិខិតបញ្ជាក់អំពីយោបល់ឯកភាពរបស់ប្រតិភូបុគ្គលពេញសិទ្ធិគ្រប់រូបរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចជាមតិឯកភាពពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត (ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសនោះមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក) ចំនួនមួយច្បាប់។ ចំពោះគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណែកឯសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានទីតាំងនៅតាមបណ្តាលខេត្តក្រុងដទៃទៀត ត្រូវបញ្ជូនលិខិតនោះទៅអធិការការងារខេត្តក្រុងនៃមូលដ្ឋាននោះ។ រយៈពេលបញ្ជូនសំណុំលិខិតទៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារប្រចាំខេត្តក្រុងមានរយៈពេល ១៥ថ្ងៃមុនការចាប់ផ្តើមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវគោរពនូវគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាសរោងចក្រ ឬគ្រឹះស្ថានមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនព្រមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងឡើយ។[9] ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានបែងចែកជាបួនប្រភេទផ្សេងទៀតដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងពេលថ្ងៃ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចុងសប្តាហ៍ និងប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង។

ក. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ

នៅពេលកម្មករនិយោជិតបានបញ្ចប់ម៉ោងការងារពេលថ្ងៃរបស់ខ្លួន ហើយកម្មករនិយោជិតមានបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម គឺប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ។ ការបន្ថែមម៉ោងជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានការបង្ខិតបង្ខំទេ រយៈពេលនៃការបន្ថែមម៉ោងគឺមិនលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ ចន្លោះពេលនៃការថែមម៉ោងនេះគឺអាចធ្វើនៅចន្លោះពីម៉ោង ៤រសៀលរហូតដល់ម៉ោង ២១យប់ មិនអាចដល់ម៉ោង២២យប់បានទេ ព្រោះបើថែមចាប់ពីចន្លោះម៉ោង ២២ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺនោះជាការបន្ថែមម៉ោងការងារពេលយប់។ ការបន្ថែបម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បន្ថែម៥០%(ហាសិបភាគរយ)បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាត្រូវជា១៥០%(មួយរយហាសិបភាគរយ)។[10] ការងារបន្ថែមម៉ោងនេះមិនមែនមានន័យថាត្រូវបន្ថែមលើប្រាក់ខែ៥០%លើប្រាក់ខែសុទ្ធ

[9] ប្រកាសស្តីពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីថេរវេលាធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩។

[10] មាត្រា១៣៩ វាក្យខណ្ឌ១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

នោះទេ គឺបន្ថែម១៥០% លើប្រាក់ម៉ោងនៃប្រាក់ខែគោលនោះ គឺការបន្ថែមម៉ោង១៥០%នោះ កាលណាកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកាន់តែច្រើនម៉ោង (ប៉ុន្តែបានត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ) នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បូកបន្ថែមលើប្រាក់ខែគោលរបស់គេកាន់តែច្រើនដែរ ។

សម្រាប់រូមន្តអនុវត្តសម្រាប់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងគឺ៖

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង = អត្រាប្រាក់ប្រចាំម៉ោង x ចំនួនម៉ោងដែលបានមន្ថែម x អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

$$\text{អត្រាប្រាក់ប្រចាំម៉ោង} = \frac{\text{ប្រាក់ខែគោលប្រចាំខែ ២៦ (ថ្ងៃ)}}{\text{២៦(ថ្ងៃ)}} \times \text{៨(ម៉ោង)}$$

ឧទាហរណ៍៖ កញ្ញា ធីតា បានធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរមួយដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល១៩០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ខែបន្ទាប់ ធីតា បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃជារៀងរាល់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់សៅរ៍រយៈពេល១ខែពេញ។

ម៉ោងដែលសុភាបានបន្ថែមរយៈពេលមួយខែនោះគឺ = ២៦ (ថ្ងៃ) x ២ម៉ោង

=៥៦ម៉ោង

$$\text{អត្រាប្រាក់ប្រចាំម៉ោង} = \frac{\text{១៩០ដុល្លារ}}{\text{២៦ (ថ្ងៃ)}} \div \text{៨(ម៉ោង)}$$

= 0.៩១៣ដុល្លារក្នុងមួយម៉ោង

អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង១៥០%[11]

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់ធីតា= 0.៩១៣ x ៥៦ x ១៥០% = ៧៦.៦៩២ដុល្លា

ប្រាក់ខែដែលធីតាទទួលបានដោយបូកបន្ថែមជាមួយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់ ធីតា គឺ២៦៦.៦៩២ដុល្លា។

[11] មាត្រា១៣៩ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ខ. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងធ្វើការនៅពេលយប់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២០០% ឬ ពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ គឺជាការធ្វើការនៅចន្លោះពេលពីម៉ោង២២:០០ ទៅដល់ម៉ោង៥:០០ភ្លឺហើយរយៈពេលធ្វើការ គឺមានចំនួន១១ម៉ោងយ៉ាងតិចបន្តបន្ទាប់គ្នា។[12] ក្រៅពីប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម គឺត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាក និងទទួលទានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចេញធ្វើការម៉ោងបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលដែលបញ្ចប់ម៉ោងការងារនៅពេលយប់។[13]

គ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យ

នៅពេលដែលដល់ថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវសម្រាកពីការងារដែលថ្ងៃបុណ្យនោះត្រូវកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនោះជាពេលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រាកពីការងារតែដោយសារភាពប្រញាប់បន្ទាន់នៃការងាររបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រនោះក៏ត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យនោះ តាមការជូនដំណឹងរបស់និយោជក និងតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំឡើយ។ ការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យកម្មករនិយោជិត និងទទួលបានប្រាក់បន្ថែម១០០%(មួយរយភាគរយ)លើប្រាក់ថ្ងៃធម្មតា។ រាល់ការបន្ថែមម៉ោង ទោះបីជាការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់ និងការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬនៅថ្ងៃបុណ្យនិយោជកត្រូវគោរពតាមវិធានការរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រ ចិត្តតាមការសំណូមពររបស់និយោជកនោះនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីពាន់)រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយមិនគិតថ្លៃ។[14]

---

[12] មាត្រា១៤៤ថ្មី ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[13] ហ៊ែល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនឆ្នាំ ២០០៥)។

[14] មាត្រា១៣៩ ខណ្ឌទី២ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

១.២.២ ប្រាក់ឈ្នួលតាមឋានានុក្រមការងារ

ក. ការងារសាកល្បង

ការងារសាកល្បង គឺជាការងារមួយដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការជូននិយោជកនៅក្នុងអំឡុងពេលណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយនិយោជក។ ជាគោលការណ៍ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលា លើសពីកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់ សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានស្គាល់លក្ខខណ្ឌការងារដែលបានផ្តល់ឱ្យផងដែរ។ ថិរវេលាចំពោះការងារសាកល្បងមិនលើសពីថិរវេលាបីខែចំពោះនិយោជិតដែល ពីរខែសម្រាប់កម្មករឯកទេស និង១ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា។[15] ចំណែកឯការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងការងារសាកល្បង គឺអាស្រ័យទៅការកំណត់របស់ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងដោយកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតក្នុងការងារសាកល្បងចំនួន១៧៧ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។[16]

ខ. កម្មករពេញសិទ្ធិ

កម្មករពេញសិទ្ធិ គឺជាកម្មករទាំងឡាយណា ដែលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬដល់ពេលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង។ នៅពេលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងកម្មកនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាតាមការកំណត់របស់ក្រសួង។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន១៨២ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក គឺជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្នចំនួន១៧៧ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។

១.២.៣ ប្រាក់កម្រៃជើងសារដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់កម្រៃជើងសារដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល ជាប្រាក់ដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចការងារជូននិយោជកតាមការកំណត់ នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បន្ថែមតាមការសម្រេចការងារនោះ ដែលជាភាគច្រើនសម្រាប់បរិមាណផលិតផល។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតលក់បានសម្រេចការ លក់បានច្រើននោះប្រាក់បន្ថែមនឹងទទួលបានច្រើនតាមនោះដែរ។ ការគិតកម្រៃជើងសារនេះជាទូទៅ គឺគិតភាគ

[15] មាត្រា៦៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[16] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

រយតាមបរិមាណផលិតផលដែលសម្រេចនោះ។ ការទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសាលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមានការព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយនិយោជកនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវខិតខំបំពេញការងារឱ្យបានខ្លាំងជាងមុនដើម្បីទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសារនេះឱ្យកាន់តែច្រើនបន្ថែមលើប្រាក់ខែគោល។

ឧទាហរណ៍ៈ បញ្ញា ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនលក់រថយន្តមួយដែលទទួលបានប្រាក់ខែ គោល២០០(ពីររយ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ ហើយក្រុមហ៊ុននោះមានការកំណត់មួយបើនិយោជិតណាម្នាក់លក់រថយន្តបាន ៣០ ក្នុង១ខែ នឹងទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសា១០%នៃរថយន្ត៣០គ្រឿងនោះ។ ដូចនេះបើ បញ្ញា បានសម្រេចការងារតាមការកំណត់នោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់ បញ្ញា គឺប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកបន្ថែមជាមួយប្រាក់កម្រៃ ជើងសារដែល បញ្ញា បានសម្រេចនោះ។

ក. ប្រាក់បុព្វលាភ

ប្រាក់បុព្វលាភជាប្រភេទប្រាក់ដែលត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលការងារមាននៅក្នុងច្បាប់ការងារ។[17] ប្រាក់បុព្វលាភ គឺប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវបង់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗដែលកើតមានក្នុងម៉ោងការងារ និងការថែទាំសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដែលបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ជាអង្គភាពមួយដែលនិយោជិតត្រូវបង់ថ្លៃធានារ៉ាប់រងនេះជូន។

ខ. ប្រាក់បំណាច់

ប្រាក់បំណាច់ គឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតបើកផ្តាច់នៅពេលដែលបញ្ចប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។ ប្រាក់បំណាច់ចែកជាៈ (១)ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (២)ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៣) ប្រាក់ទូទាត់សងជម្ងឺចិត្ត (៤)ប្រាក់បំណាច់ចំពោះការមិនជូនដំណឹងក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

ខ.១. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ជូនដំណឹងមុនពេលនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះផងដែរ។ លើកលែងតែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ។ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍មានន័យថា ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈភាគីនិយោជកតែម្ខាង និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបានបញ្ឈប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះនូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញព្រមទាំងធ្វើការនៃការជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលត្រូវបានកំណត់ដូចតទៅៈ

[17] មាត្រា១០២ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាប់ជាប្រចាំចាប់ពី ៦ខែ ដល់១២ខែ។
- ចំពោះថិរវេលាធ្វើការងារចាប់ពី១២ខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនៃការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀត ជាទូទៅប្រាក់អតិបរមាបណ្តេញចេញមិនអាចលើសពីប្រាក់ឈ្នួលបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែឡើយ។ បើក្នុងករណីថិរវេលាលើសពី១ឆ្នាំ ហើយមានថិរវេលាលើសពី៦ខែឡើងទៅ ត្រូវគិតស្មើរនឹង១ឆ្នាំពេញ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីដែលការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុជម្ងឺ។
- ចំពោះករណីប្រធានសក្តិដូចជា គ្រោះមហន្តរាយ គ្រោះទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី ឬសង្គ្រាមដែលធ្វើឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈការងារ នាំឱ្យមិនមានការងារធ្វើអស់រយៈពេលយូរ ឬមរណៈភាពរបស់និយោជក ដែលឈានដល់ការបិទគ្រឹះស្ថាន ឬរោងចក្រ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមការជូនដំណឹងមុន។ ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារដោយឯកឯងបញ្ហានេះមិនត្រូវឱ្យនិយោជកចំណាយលើប្រាក់បំណាច់អ្វីទាំងអស់។ ប៉ុន្តែបើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយសារតែអំពើអាក្រក់របស់និយោជក នោះកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

ខ.២. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាប្រភេទប្រាក់បំណាច់ដែលមានលក្ខណៈដូចនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញផងដែរ ប្រាក់នេះតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវអនុវត្តក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលដែលការកំណត់មកដល់ ឬដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នាកំណត់អំពីការបញ្ចប់ ឬក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬប្រធានសក្តិ។[18] នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ទោះបីស្ថិតក្នុងមូលហេតុខាងលើណាមួយក៏ដោយក៏ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់បំណាច់ដែលសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងសមាមាត្រទៅនឹងថិរវេលាក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើ និងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ ប៉ុន្តែ

[18] មាត្រា៧៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ក្នុងករណីដែលមិនបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងតិចស្មើនឹងចំនួន ៥% ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។[19]

ខ.៣. ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹង

ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹង អនុវត្តតែចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់វិញ ទោះបីជាមានការកំណត់អំពីការបញ្ចប់ការងារក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ក្នុងការមិនជូនដំណឹងឡើយ ពីព្រោះនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ បានសរសេរថា បើមិនបានជូនដំណឹងមុនពេលការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ កិច្ចសន្យាការងារនឹងត្រូវបន្តជាស្វ័យប្រវត្តិដោយមានចិរវេលាស្មើនឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះជាលើកដំបូង។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមកដល់កម្មករនិយោជិតទេកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានត្រឹមតែ ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តនៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យាថ្មីដែលត្រូវបន្តពីកិច្ចសន្យាចាស់តែប៉ុណ្ណោះ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យា ការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់របស់និយោជក ក្រៅពីមូលហេតុកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ឬប្រធានសក្តិដែលកើតមានទៅលើភាគីនិយោជក ទោះបីកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬពិការក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទូទាត់អំពីការមិនជូនដំណឹង ក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបានដែរ។

ចិរវេលាដែលត្រូវជូនដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ដូចតទៅៈ[20]

- ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ៦ខែ។
- ១៥ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ៦ខែ ទៅ២ឆ្នាំ។
- ១ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ២ឆ្នាំរហូតដល់ ៥ឆ្នាំ។
- ២ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងសហគ្រាសលើសពី ៥ឆ្នាំ ទៅ ១០ឆ្នាំ។
- ៣ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ១០ឆ្នាំឡើងទៅ។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងនៅពេល បញ្ចប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេនោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនបានជូនដំណឹងដោយគណនាតាមរូបមន្តដូចខាងក្រោមៈ

ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនបានជូនដំណឹង=(ប្រាក់ឈ្នួល + អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ) x រយៈពេលជូនដំណឹង។

19

20

១.២.៤ ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត គឺជាប្រាក់ដែលទទួលបានការធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ការងារដោយភាគីណាមួយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាកការងារដែលភាគីនោះអាចជាកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលបណ្ដាលមកពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមភាគីណាមួយដែលគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាមទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។[21] សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយប្រាក់បំណាច់ ជួសឱ្យការជូនដំណឹងមុន ឬជាមួយប្រាក់បំណាច់អតីតភាពទេ។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តមានពីរប្រភេទ គឺសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានចិរវេលាកំណត់ ។

ក.ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ដោយនិយោជកមុនការកំណត់កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីនិយោជកដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។[22] ការរំលាយកិច្ចសន្យាការដែលធ្វើដោយកម្មករនិយោជកសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាកំណត់តែឯកឯង និយោជកមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងការខូចខាតដែលខ្លួនបានផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។[23]

ខ.ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមិនមានពេលកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានចិរវេលាកំណត់ដែលត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈនិយោជកតែម្ខាងកម្មករនិយោជិតអាចទាមទារបើកផ្ដាច់ប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពដែលបាន និងត្រូវទទួលបានកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។[24]

---

[21] ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ចំណងជើងចំណុច(គ) ផ្នែកទី៣នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[22] មាត្រា៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌ៣ ច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

[23] មាត្រា៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌ៤ ច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

[24] ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ចំណងជើងចំណុច(គ) ឆ្នាំ១៩៩៧។

សម្គាល់៖ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។
- ប្រាក់បំណាច់ជួសជុលការឈប់សម្រាកដែលនៅសល់កាលបើកម្មករនិយោជិតមិនបានឈប់សម្រាក ដោយយោងតាមច្បាប់ការងារ១៩៩៧មាត្រា១៦៦។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន បញ្ឈប់ពីការងារស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន៧ថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី១ខែ ដល់ក្រោម៦ខែ។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១៩សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បើកផ្តល់។

ក្រៅពីចំណុចខាងលើកម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំចំនួន៦ខែនោះឡើយ។[25]

១.២.៥ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ឈប់សម្រាក

ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក គឺជាប្រាក់ដែលត្រូវទូទាត់បើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលច្បាប់ ឬប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកមានជាច្រើនប្រភេទដូចជាវិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល។

ក. វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ

ជាគោលការណ៍ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាអ្នកមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចេញ សេចក្តីប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យនៃការឈប់សម្រាក ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត។ ប្រកាសការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនេះត្រូវប្រកាសឡើងមុនដើមឆ្នាំថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។ នៅដើមឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល

[25] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩។

វិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីប្រកាសមួយក្នុង ការកំណត់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។[26] ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនេះមិនមែនជាមូលហេតុនាំឱ្យកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតប្រចាំ ឬប្រចាំសប្តាហ៍ឡើយ។ តាមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលដែលខ្លួនអាចធ្វើការបាននោះ កម្មករនិយោជិតនោះមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនពុំអាចទទួលបានដែលបណ្តាលមកពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ។ និយោជក ជាអ្នកទទួលបន្ទុកទាំងស្រុងចំពោះប្រាក់ឈ្នួលនេះ។

ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកជាអ្នកផ្តល់ឱ្យចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការពេញម៉ោង។ សិទ្ធិឈប់សម្រាករួមមាន មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ ឬដប់ប្រាំបីថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់គ្នា។ កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការងារមិនទៀតទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែបានធ្វើការក្នុងមួយខែជាមធ្យម២១ ថ្ងៃ នោះត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការងារជាប់លាប់។[27] ចំពោះការពន្យាពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមិនអាចលើសពី៣ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានចំពោះតែភាគនៃការឈប់សម្រាកណាដែលបានហួសពី១២ថ្ងៃដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតអនុសញ្ញារួមទាំងឡាយណាដែលគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តលើការឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាមិនចាត់ទុកជាការលះបង់ទេ។ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក នៅមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ប្រាក់វិភាជន៍ប្រាក់បំណាច់ ដោយមិនគិតពីប្រាក់បំណាច់សោហ៊ុយ ដែលកម្មករនិយោជិតបើករួច ហើយឱ្យក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកឡើយ។ក្នុងករណីណាក៏ដោយប្រាក់វិភាជន៍មិនត្រូវឱ្យតិចជាងប្រាក់វិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកនោះទេ កាលបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការដោយទៀតទាត់។ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវផ្អែកទៅលើ៖

[26] ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឆ្នាំ២០១៤។

[27] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ផ្នែកទី៦ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។

- ប្រាក់កម្មករនិយោជិតទទួលបានជាក់ស្តែងជាមធ្យមក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការមួយឆ្នាំមុន ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការ។

ចំពោះប្រាក់ទាំងពីរនេះនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលណា ដែលមានទំហំច្រើនជាង។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលពេញថ្លៃសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសេសសល់។ចំពោះអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតលើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យានោះ។

លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងករណីដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានចិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំបីថ្ងៃ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែការឈប់សម្រាកការងារក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ។[28]

គ. ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង ១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទាក់ទងទៅកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់។ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរនេះបានជាប់ទាក់ទងទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតជាច្រើន ជាពិសេសទាក់ទងទៅនឹងការឱ្យដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មានន័យថា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុនពេលបញ្ចប់ការងារ ហើយបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតរកការងារថ្មី ហើយចំពោះប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការឈប់សម្រាកនេះ អត្រាការប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាប្រចាំថ្ងៃ។

ឃ. ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការឈប់សម្រាកមួយដែលនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ឱ្យឈប់សម្រាកមិនលើសពី ៧ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករ

[28] មាត្រា១៧០ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

និយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានដូចជា ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុកម្តាយមានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។[29] ក្នុងករណីការអនុវត្តការឈប់ប្រចាំឆ្នាំមិនអស់ទេ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់កងក្នុងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។ តែបើកម្មករនិយោជិត អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ហើយ នោះនិយោជកមិនមានសិទ្ធិក្នុងការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការ ដែលទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតទៅមុខទៀតបានទេ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមានសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ។ ការធ្វើការសងនេះអនុវត្តបានត្រឹមតែក្នុងរយៈពេល ៩០ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកតែប៉ុណ្ណោះ។ ការធ្វើការសងនេះត្រូវ អនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងមានលក្ខខណ្ឌដែលមានថិរវេលាសរុបមិនលើសពី១០ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬលើសពី៥៤ម៉ោងក្នុងការធ្វើការសងនេះត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

១.២.៦. ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព

ប្រាក់ដែលទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព គឺត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនត្រូវឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលកូន។ ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះគឺសម្រាកមុន និងក្រោយពេលសម្រាលបុត្រ និងមានរយៈពេល៩០(កៅសិប)ថ្ងៃ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាកលំហែមាតុភាព នេះគឺជាការសម្រាកដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួល។ ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះមានពីរប្រភេទ គឺមួយទទួលបានត្រូវផ្តល់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រផ្តល់ជូនចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គិតទាំងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រនោះរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ឆ្នាំ។[30] លើសពីនេះ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន៧០% (ចិតសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ការទទួលបានប្រាក់លំហែមាតុភាពពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមនេះគឺសម្រាប់កម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីដែលបានបង់ភាគទានចំនួន ៩(ប្រាំបួន)ខែជាប់គ្នាជូនបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។[31] ដូចនេះកម្មករនិយោជិត ជាស្ត្រីអាចទទួលបានប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនពីរប្រសិន បើត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌ ទាំងពីរខាលើនេះដែលស្មើនឹង១២០%(មួយរយម្ភៃភាគរយ)ដែល៥០% (ហាសិភាគរយ)បានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោចក្រ និង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)ទទួលបានពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ មួយវិញទៀតកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិ

[29] ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ឆ្នាំ២០០១។

[30] មាត្រា១៨៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[31] ប្រកាសស្តីពី តាវកាលិកថែទាំសុខភាពចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ប្រការ៦ និងប្រការ៧។

សុខសង្គម(ប.ស.ស)ដែលបានសម្រាលកូននៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសាធារណៈត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម បន្ថែមទៀតដូចខាងក្រោម៖

- សម្រាលកូនភ្លោះ (ពីរ) ទទួលបានប្រាក់ ៨០០ ០០០(ប្រាំបីសែនរៀល)។
- សម្រាលកូនភ្លោះ (បី) ទទួលបានប្រាក់១ ២០០ ០០០ (មួយលានពីរសែនរៀល)។

ប្រាក់ឧបត្ថមនេះ ត្រូវផ្តល់ជូនដោយ ប.ស.ស ក្រោយសម្រាលកូនទោះបីជាទារករស់ ឬក៏ស្លាប់ក៏ដោយ។[32]

១.២.៧ ប្រាក់រង្វាន់

ប្រាក់រង្វាន់ គឺជាប្រភេទប្រាក់កម្មករនិយោជិតទទួលបានពី និយោជកដែលទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាព មួយចំនួនរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់រង្វាន់នេះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ជាពីរ ប្រភេទ គឺប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព។

ក.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់

ប្រាក់រង្វាន់ចំពោះការងារទៀងទាត់កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានយ៉ាងតិចចំនួន៥ដុល្លារសហរដ្ឋ អាមេរិកក្នុង១ខែ។ ប្រាក់រង្វាន់នេះកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារ ទៀងទាត់ក្នុងចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុង១ខែ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញ ការងារឱ្យគ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទេ បូករួមទាំងការឈប់សម្រាកដែលមានជម្ងឺផងដែរនោះ កម្មករនិយោជិតមិនមាន សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះឡើយ។

ខ. ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដោយការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានអតីត ភាពការងារ២ឆ្នាំ៦% ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអតីតភាពការងារ៤ឆ្នាំ និង៧% ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែល មានអតីតភាពការងារចាប់ពី៦ឆ្នាំឡើងទៅ។ ដោយសារតែការកំណត់អតីតភាពនេះគិតជាភាគរយទើបក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងមួយដោយគិតប្រាក់អតីតភាពជាប្រាក់វិញ ដើម្បី ឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ។

---

[32] ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការអនុវត្តវិធីផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់សមាជិក ប.ស.ស. ជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងកុមារ អាយុក្រោម២(ពីរ)ឆ្នាំ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

ការកំណត់មានដូចតទៅ៖[33]

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការបាន១ឆ្នាំ ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ឡើយ
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី២ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន២ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៣ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៣ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៤ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៤ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៥ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៦ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៦ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៧ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៧ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៨ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៨ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី៩ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន៩ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី១០ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន១០ដុល្លារក្នុង១ខែ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី១១ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនន១១ដុល្លារក្នុង១ខែ។

[33] សេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្ដីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

ផ្នែកទី២៖ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល

ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំមានប្រាក់មួយប្រភេទទៀតដែលមានកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានគឺប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល។

២.១ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបានដូចជា ការព្យាបាលសុខភាព វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារ និងប្រាក់ធនានុគ្រោះ។

២.១.១ ការព្យាបាលសុខភាព

ប្រាក់សម្រាប់ការព្យាបាលសុខភាព ឬប្រាក់ឧបត្ថមថៃទាំសុខភាពត្រូវបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតវាយភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន៥(ប្រាំដុល្លារ)ក្នុងមួយខែ។ ហើយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែល ជាសមាជិកបេឡាជាតិ របបសន្តិសុខសង្គមនឹងទទួលបានសេវាថៃទាំសុខភាព ដោយឥតគិតថ្លៃរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើសេវាថៃទាំសុខភាពនៅបណ្តាមន្ទីពេទ្យ និងមន្ទីពហុព្យាបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

២.១.២ វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារ

វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទេ។ វិភាជន៍គ្រួសារនេះជាក់ស្តែងមិនទាន់បានអនុវត្តឱ្យទូលំទូលាយទេ មានតែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានខ្លះតែប៉ុណ្ណោះ។

២.១.៣ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ

សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ គឺនិយោជកជាអ្នកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទេ។ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់ នៅនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងចំនួនទឹកប្រាក់៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[34] ការផ្តល់នេះ គឺសម្រាប់តែសហគ្រាស រោងចក្រណាដែលមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។ តែបើក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតែផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅប្រសើរជាងនេះ ត្រូវរក្សាទុកនៅដដែល។

[34] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

២.១.៤ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកម្រៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិក សហគ្រាសខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ហាងលក់កាហ្វេ ហាងភេសជ្ជៈ ហាងកាត់សក់ជាដើមហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវ បន្ថែមលើកំណត់ត្រាប្រាក់ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសម្គាល់ថា "សម្រាប់សេវា" ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះមិនកំណត់ទេគឺអតិថិជនឱ្យតាមទឹកចិត្ត។ នៅពេលដែលនិយោជកប្រមូលពីបានកម្មករនិយោជិតហើយត្រូវបើឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញទាំងអស់។[35] ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេព្រោះមិនមែនជាឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាអ្វីនោះទេ ហើយក៏មិនស្ថិតក្រោមនិយមន័យ ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមាត្រា១០២ នៃច្បាប់ការងារនោះដែរ។

២.១.៥.អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារដល់កម្មករនិយោជិត

អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារកម្មករនិយោជិត គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងការផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់និយោជកផងដែរ។ ការផ្តល់នេះគឺមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចយកអត្ថប្រយោជន៍នេះ ធ្វើជាប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបាន។ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារកម្មករនិយោជិតនេះអាចមានដូចជា ប្រេងសាំង ទូរស័ព្ទ កាតទូរស័ព្ទ ប្រាក់ស្នាក់នៅពេលចុះការងារឆ្ងាយជាដើម។ អត្ថប្រយោជន៍នេះមិនដូចគ្នាទេ គឺអាស្រ័យតាមប្រភេទការងារ និងមិនត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់ការងារទាំងអស់ទេ។

[35] មាត្រា១៣៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ជំពូកទី២
ការវិវត្តន៍ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យឯកជន

ជំពូកទី២
ការវិវត្តន៍ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវិស័យឯកជន

ផ្នែកទី១៖ ការវិវត្តន៍វិស័យឯកជន

១.១.ប្រាក់ឈ្នួលជាអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជកដែលជាប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលហើយនិយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះទេ តែបើមានការផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះគឺនិយោជកអាចផ្តល់បានពីព្រោះដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត។ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាននេះត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

១.១.១. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះ គឺត្រូវបានធានាជូនតាមឋានានុក្រមនៃការធ្វើការដែលមានដូចជា ការងារសាកល្បង កូនជាង កម្មករពេញសិទ្ធិ និងការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិផល(ដេរស៊ីបុង)។

ក.ការងារសាកល្បង

មុននឹងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ កម្មករនិយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងារជាមុនសិន ដើម្បីឱ្យដឹងថាបុគ្គលនោះមានសម្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារនោះដែរឬទេ។ ការងារសាកល្បងនេះត្រូវធ្វើដោយមាន ចិរវេលាកំណត់ជាក់លាក់ ដែលចិរវេលាសាកល្បងនោះ គឺមិនអាចលើសពី៣(បី)ខែចំពោះនិយោជិត ២(ពីរ)ខែ សម្រាប់ការងារឯកទេស និង១(មួយ)ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា។[36] ការងារសាកល្បងនេះផងដែរ គឺការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះមានការកំណត់មានការវិវត្តជារៀងរាល់ឆ្នាំផងដែរ ដោយមានការវិវត្តកើនឡើងជាលំដាប់ ដែលការវិវត្តនេះមានដូចខាងក្រោម៖

- ឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៤០(សែសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែប្រាក់ឈ្នួលនេះថេររហូតដល់ឆ្នាំ២០០៦។[37]

[36] មាត្រា៦៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[37] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

- ឆ្នាំ២០០៧ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាន៤៥(សែសិប្រាំ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[38] ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានរក្សាដល់ឆ្នាំ២០០៩។
- ឆ្នាំ២០១០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៥៦ (ហាសិបប្រាំមួយ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[39] ប្រាក់ឈ្នួលនេះរក្សារហូតដល់ឆ្នាំ២០១២។
- ឆ្នាំ២០១៣ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៧៥(ចិតសិបប្រាំ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[40]
- ឆ្នាំ២០១៤ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៩៥(កៅសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[41]
- ឆ្នាំ២០១៥ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[42]
- នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៣៥(មួយរយសាមសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[43]
- ឆ្នាំ២០១៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៤៨(មួយរយសែសិបប្រាំបី)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[44]

---

[38] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។

[39] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤៩ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

[40] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។

[41] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

[42] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

[43] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦។

[44] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦។

- ឆ្នាំ២០១៨ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[45]
- ឆ្នាំ២០១៩ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[46]
- ឆ្នាំ២០២០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៨៥ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[47]
- ឆ្នាំ២០២១ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៨៧ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[48]
- ឆ្នាំ២០២២ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៩២ (មួយរយកៅសិបពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[49]
- ឆ្នាំ២០២៣ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៩៨ (មួយរយកៅសិបប្រាំបី)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[50]
- ឆ្នាំ២០២៤ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន២០២(ពីររយពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[51]

[45] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

[46] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

[47] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០។

[48] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១។

[49] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២។

[50] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣។

[51] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤។

ដូចនេះការងារសាកល្បងជាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ក្នុងការសាកល្បងហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលប្រចាំខែដែលត្រូវធានាជូនកម្មករនយោជិតក្នុងពេលសាកល្បងការងារនេះ។ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារ សាកល្បងនេះត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈរៀងរាល់ឆ្នាំ។

ខ.កូនជាង

កូនជាង គឺជាជនដែលចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានិងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួនហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជកតែតាមលក្ខខណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលកិច្ចសន្យាការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសរយៈពេលពីរឆ្នាំនោះទេ។[52] នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យានេះកូនជាងក៏ត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដូចជាការស្ដាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខណ្ឌនៃការហ្វឹកហ្វឺន និងត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងកម្លាំងរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗផងដែរ។ សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាង៦០នាក់ត្រូវតែមានកូនជាងស្មើ១/១០នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ។ ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោងទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសម្ភារៈ។[53] សម្រាប់ការងារកូនជាង ឬការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីធានាដល់កូនជាងដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះនិយោជិតត្រូវផ្ដល់ឱ្យកូនជាងចំនួន៣(សាមសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ ហើយប្រាក់ដែលផ្ដល់ជូនកូនជាងនេះត្រូវបានរក្សារហូតមក តែប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កូនជាងនេះអាចនឹងត្រូវវិវត្តកើនឡើងនូវពេលអនាគត។

គ.បុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ

បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការងារសាកល្បងតាមថិរវេលាដែលកំណត់រួចមក នោះបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ។ ហើយបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនេះធ្វើការ ដោយត្រូវទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជាជីវៈជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ សម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនេះមានការវិវត្តជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ដោយមានការវិវឌ្ឍកើនឡើងជាលំដាប់ដែលការវិវត្តនេះមានដូចខាងក្រោម៖

- ឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ៤០(សែសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[54]

[52] មាត្រា៨ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[53] មាត្រា៥៧ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[54] សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ០៦ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

- ឆ្នាំ២០០០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ៤៥(សែសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែព្រមទាំងទទួលបានថ្លៃបាយចំនួន ១០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ និងមានប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់អ្នកធ្វើការយូរឆ្នាំ។[55]
- ឆ្នាំ២០០៦ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ៥០(ហាសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[56]
- ឆ្នាំ២០០៨ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចផ្តល់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដោយមិនបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលទេ។[57]
- ឆ្នាំ២០១០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន៦១(ហុកសិបមួយ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[58]
- ឆ្នាំ២០១១ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ និងប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០(ពីរពាន់)រៀលក្នុងមួយថ្ងៃឬ ផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃក្នុងមួយពេលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ព្រមទាំងទទួលបាននូវប្រាក់អតីតភាពការងារតាមរយៈឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀតផង។[59] បន្ថែមពីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភថៃទាំសុខភាពចំនួន ៥(ប្រាំដុល្លារ ដោយមិនគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ។[60]

---

[55] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

[56] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។

[57] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៣២/០៨ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

[58] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤៩/១០ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

[59] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ ថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

[60] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២០៦ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

- នៅឆ្នាំ២០១២ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ ៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លាក្នុងមួយខែសម្រាប់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ និងកម្មករនិយោជិតណាដែលមកធ្វើការទៀងទាត់គ្មានវត្តមានសោះនិងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១០(ដប់)ដុល្លាក្នុងមួយខែ។[61]
- ឆ្នាំ២០១៣ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ៨០(ប៉ែតសិប) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[62]
- ឆ្នាំ២០១៤ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១០០(មួយរយ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[63]
- ឆ្នាំ២០១៥ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១២៨(មួយរយម្ភៃប្រាំបី) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[64]
- ឆ្នាំ២០១៦ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៤០(មួយរយសែសិប) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[65]
- ឆ្នាំ២០១៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៥៣(មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[66]
- ឆ្នាំ២០១៨ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៧០(មួយរយចិតសិប) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[67]

[61] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៣០ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។

[62] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។

[63] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤។

[64] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥។

[65] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦។

[66] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។

[67] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

- ឆ្នាំ២០១៩ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៨២(មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[68]
- ឆ្នាំ២០២០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៩០(មួយរយកៅសិប) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[69]
- ឆ្នាំ២០២១ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៩២(មួយរយកៅសិបពីរ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[70]
- ឆ្នាំ២០២២ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៩៤(មួយរយកៅសិបបួន) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[71]
- ឆ្នាំ២០២៣ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៩៨(មួយរយកៅសិបប្រាំបី) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[72]
- ឆ្នាំ២០២៤ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទទួលបាន ២០៤(ពីររយបួន) ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[73]

ឃ.ការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល (**ដេរស៊ីមុខ**)

ការងារម៉ៅការ ឬការងារតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅក្នុងរោងចក្រ ឬនៅលំនៅឋានក៏ដោយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួល

[68] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។

[69] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

[70] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

[71] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

[72] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២។

[73] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣។

បាននេះយ៉ាងតិចស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។ ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមការប្រឹងប្រែង របស់ខ្លួនក៏ដោយតែកាលបើប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាននោះទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួនជូនដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា។[74] ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមផលិតផល(ដេរស៊ីប៊ុង)ទទួលបានលើសពីការកំណត់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវកំណត់នោះត្រូវទទួលតាមចំនួនលើសនោះ។ កម្មករដែលធ្វើការងារម៉ៅការតាមបរិមាណផលិតផល(ដេស៊ីប៊ុង)មានពីរ គឺការងារម៉ៅការ ឬ តាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីប៊ុង)សម្រាប់ការងារសាកល្បង៨៧(ប៉ែតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល(ដេស៊ីប៊ុង)ជូនកម្មករពេញសិទ្ធិគឺ១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ដូចនេះប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីប៊ុង)ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះនិយោជកត្រូវបង្គប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការកំណត់នេះ។[75]

១.២.១. វិធានទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ខែអប្បបរមា

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ដែលចាត់ទុកជាតម្រូវការរបស់កម្មករ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងកត្តាសេដ្ឋកិច្ច ។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ គឺជាយន្តការដ៏ចាំបាច់មួយដើម្បីអាចឱ្យមានស្តង់ដារការរស់នៅសមរម្យនិងប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ស្ត្រី និងកម្មករបុរស និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេខណៈពេលជាមួយគ្នានេះដែរការធានានូវភាពនិរន្តរភាពរបស់សហគ្រាសដែលបង្កើតការងារសម្រាប់កម្មករទាំងនេះ។

ប្រាក់ឈ្នួលទាប និងការលើសម៉ោងហួសប្រមាណនៅតែស្ថិតក្នុងចំណោមឧបសគ្គធំៗមួយចំនួនដែលកម្មករ ប្រឈមមុខនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងនៅទូទាំងពិភពលោក។ កង្វល់អំពីការសងសំណងតំណាងឱ្យបញ្ហាសំខាន់មួយនៅទូទាំងប្រទេសរបស់យើង ជាពិសេសបន្ទាប់ពីមានជំងឺរាតត្បាតជំងឺកូវីដ-១៩ និងសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្នមានការធ្លាក់ចុះ ហើយក៏ទាក់ទងនឹងជម្លោះរោងចក្រដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការវាយប្រហារ និងការបញ្ឈប់ការងារដោយមិនបានប្រកាសធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់ការផលិត។ ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមការងារល្អប្រសើរបានធ្វើការដោយមិនឈប់ឈរដើម្បីគាំទ្រការបង់ប្រាក់ឈ្នួលដោយយុត្តិធម៌និងទាន់

[74] មាត្រា៧ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ឆ្នាំ២០១៨។

[75] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

ពេលវេលា សម្រាប់កម្មករទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យសំលៀកបំពាក់ ។ មានធាតុជាច្រើននៃអាទិភាពចម្បងនេះ ដែលចាំបាច់ដើម្បីធានាការងារត្រឹមត្រូវសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់ដូចជាការពង្រឹងទិន្នន័យ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់យន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលមានមូលដ្ឋានដោយផ្អែកលើភស្តុតាងរួមទាំង តាមរយៈការចរចាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងកិច្ចព្រមព្រៀងកិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នា ។វិធានការដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនិងវិធានការការពារប្រាក់ឈ្នួលដែលធានាបាននូវប្រាក់បំណាច់ដែលអាចព្យាករណ៍បានឱ្យទាន់ពេលវេលាពេញលេញ និងតម្លាភាព។ ការងារដែលប្រសើរជាងនេះបានបង្ហាញពីរបៀបដែលការអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការបង់ប្រាក់លើសម៉ោងអាចនាំឱ្យមាន ការកើនឡើងនៃប្រាក់ឈ្នួលផ្ទះសម្រាប់កម្មកររួមជាមួយនឹងការថយចុះនៃម៉ោងធ្វើការរបស់ពួកគេបន្ទាប់ពីការចូលរួមរយៈពេលពីរបីឆ្នាំជាមួយកម្មវិធីនេះ ។ ផលប៉ះពាល់នេះបង្កើនការលើសម៉ោងស្របគ្នាជាមួយនឹងការចូលរួមជាច្រើនឆ្នាំរបស់រោងចក្រនៅក្នុងកម្មវិធីការងារល្អប្រសើរ ។

១.២.២. គោលការណ៍សមភាពនៃលាភការណ៍រវាងស្ត្រី និងបុរស

ចាប់តាំងពីការអនុម័តសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សមសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី និងការមិនរើសអើងក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិនានា គឺជាគោលការណ៍ជាសារវន្តនៃច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ សន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សនីមួយៗ មានចែងពីបទបញ្ញត្តិនានាដែលបញ្ជាក់ច្បាស់ថា ស្ត្រីពិតជាត្រូវទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សដូចគ្នា ដូចបុរសដែរ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានសមភាព និងដោយមិនមានការរើសអើងណាមួយឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយស្ត្រីពាសពេញពិភពលោកបន្តប្រឈម នឹងឧបសគ្គនានាក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សរបស់គេ ដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មើភាពគ្នានឹងបុរស រួមទាំងការរើសអើងក្នុងទំរង់ជាច្រើន។ ដូច្នេះមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះបុរស និងស្ត្រីមានសិទ្ធិស្មើភាពគ្នាក្នុងវិស័យការងារ តែក៏មានអង្គភាពនឹងស្ថាប័នមួយចំនួនធំផ្តល់អាទិភាពឱ្យស្ត្រីច្រើនជាងបុរសផងដែល។

ផ្នែកទី ២៖ ប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែ

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់តាមស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាពដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច តាមវិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេសបន្ទាប់ពីបានទទួលបានយោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

២.១. កត្តាសង្គម

ការកំណត់ប្រាក់ខែគឺពឹងផ្អែកលើកត្តាសង្គមផងដែរ ប្រសិនបើនៅក្នុងប្រទេសមួយដែលអភិវឌ្ឍនោះ ប្រាក់ខែក៏បានខ្ពស់ទៅតាមនោះដែរ រីឯនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ប្រជាពលរដ្ឋក៏ទទួលបានប្រាក់ខែអប្បបមាទៅតាមកត្តាសង្គមប្រទេសនោះដែរ។ ក្នុងរយៈពេលប្រមាណពីរទសវត្ស ចុងក្រោយមុនវិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩ កម្ពុជាបានក្លាយជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចរីកធំធាត់លឿនជាងគេក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោក ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាមធ្យមជាង៧%ក្នុងមួយឆ្នាំ។ សមិទ្ធផលនេះសម្រេចបានដោយការដាក់ចេញ និងការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការ ព្រមទាំងកម្មវិធីកែទម្រង់នានា ជាបន្តបន្ទាប់ប្រកបដោយស្មារតីបុរេសកម្មនិងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែង និងជំរុញសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។ ជាមួយគ្នានេះ កម្ពុជាក៏ទទួលបានជោគជ័យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងការកាត់បន្ថយអត្រាភាពក្រីក្រនិងវិសមភាពសង្គម ព្រមទាំងការកាត់បន្ថយអត្រាមរណភាពមាតា ទារក និងកុមារនិងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវអាយុកាលមធ្យមរបស់ប្រជាជនតាមរយៈការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ វិស័យសុខភាពសាធារណៈ និងអាហារូបត្ថម្ភ និងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម។ក្រៅពីសមិទ្ធផលទាំងនេះ កិត្យានុភាពកម្ពុជានៅលើឆាកអន្តរជាតិ និងតំបន់ ក៏ត្រូវបានល្បីសុសសាយគួរជាទីមោទនៈផងដែរការឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈការចូលរួមចំណែកក្នុងការដឹកនាំ កិច្ចការតំបន់និងសកលដោយស្មើមុខស្មើមាត់ ដូចជាការធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះនៃកិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ានលើកទី៤០ និង៤១ និងកិច្ចប្រជុំកំពូលពាក់ព័ន្ធប្រកបដោយភាពជោគជ័យ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ និងការធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះរៀបចំកីឡាអាស៊ីអាគ្នេយ៍លើកទី៣២ និងអាស៊ានប៉ារ៉ាហ្គេមលើកទី១២ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ បន្ទាប់ពីការរង់ចាំអស់រយៈពេល៦៤ឆ្នាំ។ ដូចនេះ ប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែគឺអាស្រ័យទៅលើកត្តាសង្គមជាកត្តាចម្បងដែលប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែគឺទទួលបន្ទុកដោយក្រសួងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការងារ ។

២.២. កត្តាសេដ្ឋកិច្ច

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក្នុងបរិបទនៃការធ្លាក់ចុះនៃសន្ទុះកំណើនសេដ្ឋកិច្ចសកល ដោយសារវិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩ និងបញ្ហាប្រឈមសកលផ្សេងទៀត ។ កម្ពុជាមានភាពចាំបាច់ក្នុងការពន្លឿន ការអនុវត្តកិច្ចការកែទម្រង់ជារចនាសម្ព័ន្ធឱ្យកាន់តែខ្លាំងក្លាបន្ថែមទៀត និងស្វែងរកសក្តានុពលថ្មីៗ ដើម្បីស្តារ និងជំរុញកំណើនឱ្យងើបឡើងវិញត្រឡប់មកលើបន្ទាត់សក្តានុពល ជាពិសេសលើកកម្ពស់កិច្ចអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ប្រកបដោយចីរភាព បរិយាបទ និងភាពធន់ទៅនឹងវិបត្តិ។ ក្នុងនោះ ការជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ គឺជាសក្តានុពលដ៏ធំសម្រាប់ការចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជាតិយើង។

តួយ៉ាង ប្រជាជនកម្ពុជាដែលប្រកបមុខរបរនិងធ្វើការងារ ភាគច្រើន គឺនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ និង មិនទាន់អាចចូលរួមចំណែកឱ្យបានពេញលេញក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជានៅឡើយ ដោយផលិតភាពពលកម្មនិងប្រសិទ្ធភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសកម្មភាពទាំងនោះ នៅមានកម្រិតទាប។ម្យ៉ាងវិញទៀត មេរៀនពីវិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏បានរំលេចឱ្យឃើញកាន់តែច្បាស់ពីភាពចាំបាច់ក្នុងការគិតគូរអំពីការដាក់ ចេញ វិធានការនិងកម្មវិធីគាំពារ ឱ្យកាន់តែគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ សម្រាប់អ្នកប្រកបមុខរបរ និងធ្វើការងារនៅក្នុង សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនេះ ដោយក្រុមជនទាំងនេះជាប្រជាជនដែលងាយរងគ្រោះនិងទទួលផលប៉ះពាល់ ធ្ងន់ធ្ងរក្នុងគ្រាមានវិបត្តិ។ដោយមើលឃើញពីសក្តានុពលនិងបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់ការអភិវឌ្ឍ សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ជាអាទិភាពដ៏ចម្បងមួយ ក្នុងការចូលរួមជួយកែលម្អជីវភាពប្រជាជននិងជំរុញការស្តារកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឡើងវិញ តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការគាំពារនិងការពង្រឹងសមត្ថភាព ផលិតភាព និងភាពធន់នៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ និងពន្លឿនការចូលរួមទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវ ភាពធន់ ភាពប៉ាន់ប្រមាណបាន និងភាពរីកចម្រើនទៅមុខនៃការធ្វើធុរកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម ការវិនិយោគ និងការប្រកបអាជីវកម្ម មុខរបរ និងការងារចិញ្ចឹមជីវិតនៅកម្ពុជា។[76]

២.៣. ការមិនរើសអើង(ជាអាទិ៍សហជីព)

សមភាព និងភាពមិនរើសអើង គឺជាគោលការណ៍ដ៏សំខាន់នៃច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ដោយគ្មានការបែងចែកអ្វីទាំងអស់ មនុស្សគ្រប់រូបមាន សិទ្ធិទទួលបានសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិទទួលបានប្រព្រឹត្តិកម្មស្មើៗគ្នានៅ ចំពោះមុខច្បាប់ និងសិទ្ធទទួលបានការការពារពីការរើសអើង ដោយមូលហេតុផ្សេងៗគ្នា ដែលក្នុងនោះរួមមានទំនោរផ្លូវភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ។[77]

២.៣.១.គោលបំណង

ការផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រកំណត់ពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

[76] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឆ្នាំ២០២៣-២០២៨។

[77] ច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ២០១២។

២.៣.២. គោលដៅ

ការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ ។

២.៣.៣. វិសាលភាព

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់ចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រផងដែរ។[78]

ផ្នែកទី ៣៖ ផលវិបាកចំពោះកម្មករនិយោជិត

៣.១. ផលវិបាកនាពេលបច្ចុប្បន្ន

ផលវិបាកចំពោះកម្មករនិយោជិតនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺប្រាក់ខែជាអប្បបរមានៅមានកម្រិតទាបដែលការចំណាយប្រចាំថ្ងៃខ្ពស់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមានគ្រួសារនៅក្នុងបន្ទុករួមទាំងមានបំណុលដែលត្រូវដោះស្រាយបន្ថែមទៀត ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតជួបផលវិបាក។ ម្យ៉ាងវិញទៀតនៅមុនឆ្នាំ២០២០ សេដ្ឋកិច្ចជាតិមិនសូវជួបវិបត្តិទេប្រជាពលរដ្ឋភាគច្រើនមានការងារធ្វើច្រើនធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតជួបប្រទះវិបត្តិធ្ងន់ធ្ងរ ព្រោះទៅធ្វើការអត់កើតខ្លាចឆ្លងជំងឺ។ រីឯ ការតម្លើងប្រាក់ខែនៅកំឡុងពេលជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏មិនសូវមាននោះទេ ហើយស្ថាប័នមួយចំនួនបានកាត់ប្រាក់ខែបុគ្គលិកថែមទៀតផង។សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកទាំងមូលមានការគាំងនិងធ្លាក់ចុះ។ នៅពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចជាតិធ្លាក់ចុះគ្រប់វិស័យមិនត្រឹមតែធ្លាក់ចុះ និងឱ្យរោងចក្រសហគ្រាសមួយចំនួន ត្រូវបានផ្អាកដំណើរការ ឬត្រូវក្ស័យធុនតែម្តង។ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្នឆ្នាំ២០២៤នេះ សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកមិនទាន់មានភាពល្អប្រសើរឡើងទេ បន្ទាប់ពីជំងឺកូវីដ-១៩ រួច គឺសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកកំពុងតែធ្លាក់ចុះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិកគ្រប់វិស័យទាំងអស់កំពុងជួបប្រទះវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា។ ហើយមកដល់ពេល

---

[78] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

បច្ចុប្បន្ននេះ ដោយសារពិភពលោកជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចនៅប្រទេសកម្ពុជា កំណើនអ្នកអត់ការងារធ្វើច្រើនជាងអ្នកមានការងារធ្វើ។មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះនៅតាមគ្រឹះស្ថាន ឬស្ថាប័នមួយចំនួនត្រូវបានកាត់បន្ថយបុគ្គលិកថែមទៀតផង។មកដល់ឆ្នាំ២០២៤ នេះការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺមានការកើនឡើងបន្តិចបន្តួចតែប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចកំពុងតែធ្លាក់ចុះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនគឺត្រូវបានរោងចក្រសហគ្រាស ឬស្ថាប័នដែលខ្លួនកំពុងបម្រើការងារបើកប្រាក់ខែមិនទៀងទាត់អោយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

៣.២. ផលវិបាកនាពេលអនាគត

ផលវិបាកនាពេលអនាគតគឺជាទូទៅនៅពេលជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច គឺបានធ្វើឱ្យកើតដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមិនមានការកើនឡើង ឬមិនមានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតតាមស្ថាប័ននីមួយៗ។ ប៉ុន្តែទោះជាមានបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចក៏ពិតមែន រាជរដ្ឋាភិបាល និងខិតខំស្វះស្វែងរិះរកមធ្យោបាយ ដើម្បីអភិវឌ្ឍលើវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម និងទាក់ទាញវិនិយោគទុនបរទេសអោយកាន់ច្រើននោះទើបកម្មករនិយោជិតទទួលបានឱកាសការងារច្រើន ទទួលបានចំណូលខ្ពស់ទៅតាមសម្ថភាព ព្រមទាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនិងព្យាយាមតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា។

ជំពូកទី៣
ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩

ជំពូកទី៣
ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩

ជំងឺកូវីដ-១៩ដែលផ្ទុះឡើងនៅប្រទេសចិនកាលពីចុងឆ្នាំ២០១៩ និងបានរីកសាយភាយស្ទើរទូទាំងពិភពលោកនៅដើមឆ្នាំ២០២១នេះ បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងពាណិជ្ជកម្មពិភពលោកជាខ្លាំង ដោយសារតួនាទីនៃមហាអំណាចមួយនេះក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក។ ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ បានផ្លាស់ប្តូរសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកយ៉ាងខ្លាំង និងបានជះឥទ្ធិពលលើគ្រប់វិស័យ និងគ្រប់ផ្នែកនៃជីវិតនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាច្រើន។ ប្រទេសកម្ពុជាក៏ទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីជំងឺនេះដែរ។ ផលប៉ះពាល់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ជំងឺកូវីដ-១៩ នៅកម្ពុជាគឺធំធេងណាស់។ ការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ បានគម្រាមកំហែងយ៉ាងខ្លាំងទៅលើវិស័យផ្សេងៗ ដែលនាំឱ្យមានការរំខានដល់ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងបង្កជាការរាំងស្ទះទៅដល់តម្រូវការ ព្រមទាំងលំហូរនៃការធ្វើដំណើរ ពាណិជ្ជកម្ម និងការវិនិយោគ នៃការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដែលក្នុងនោះ វិស័យទេសចរណ៍ ផលិតកម្មសម្រាប់ការនាំចេញ និងវិស័យសំណង់ត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាវិស័យដែលបានរងផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុត។ នៅកំឡុងពេលដែលរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ មានបញ្ហាជាច្រើនដែលកើតឡើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលត្រូវសិក្សាលើចំណុចលម្អិតបន្ថែមទៀត នៅផ្នែកទី១ ផលប៉ះពាល់នៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ បញ្ហាប្រឈមទូទៅ ការបិទរោងចក្រសហគ្រាស ស្ថាប័នមួយរយៈ និងការផ្លាស់ប្តូរបរិបទធ្វើការ។ ផ្នែកទី២ គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលអំឡុងពេលរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត វិធានការដើម្បីជួយរក្សាលំនឹងអាជីវកម្ម និងវិធានការរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលក្នុងការ ការពារខ្លួន និងព្យាបាលខ្លួនពីជំងឺកូវីដ-១៩។

ផ្នែកទី១៖ ផលប៉ះពាល់នៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩

១.១. បញ្ហាប្រឈមទូទៅ

បញ្ហាប្រឈមពីមេរោគរាតត្បាតនៃវីរុសកូវីដ១៩ នៅទូទាំងពិភពលោកបានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងស្ទើរតែគ្រប់ប្រទេស ដោយក្នុងនោះក៏មានប្រទេសកម្ពុជាមួយផងដែរហើយបញ្ហា នេះវាបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ និងធ្វើឱ្យរាំងស្ទះនូវផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍគ្រប់វិស័យទាំងអស់ មានវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៩-២០២៣ ជាពិសេសវិស័យកាត់ដេរនៅប្រទេសកម្ពុជាដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត។ ផលប៉ះពាល់នេះក៏មានឥទ្ធិពលដល់កម្ពុជាយ៉ាងខ្លាំងដោយសារតែកង្វះវត្ថុធាតុដើម។ ជំងឺកូវីដ-១៩

នឹងបង្កផលប៉ះពាល់មកលើវិស័យសំខាន់ៗនៃសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ដែលក្នុង នោះតាមការវាយតម្លៃបឋម មានវិស័យចំនួនពីរត្រូវរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ជាងគេ គឺវិស័យទេសចរណ៍ ពិសេសនៅខេត្តសៀមរាប និងវិស័យកាត់ដេរ ដែលក្នុងនេះ មានកម្មករ-និយោជិតភាគច្រើនជាស្ត្រី។

១.២. ការបិទខ្ទប់ និងការបញ្ឈប់ការងារ

ក្នុងដំណាក់កាលនៃការរីករាលដាលយ៉ាងខ្លាំងនៃជំងឺកូវីដ-១៩នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ បានធ្វើឱ្យរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន៧៦ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ បានបង្ខំចិត្តបិទទ្វារ និងបានធ្វើឱ្យបងប្អូនកម្មករកម្មការិនីប្រមាណជាង ៣៥០០០នាក់ អត់ការងារធ្វើ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត រោងចក្រចំនួន២៣ ក៏បានបង្ខំចិត្តព្យួរការងាររបស់ខ្លួនផងដែរ ដែលបានធ្វើឱ្យកម្មករប្រមាណជាជិត៤ម៉ឺននាក់ទៀតត្រូវព្យួរការងារ។[79] នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ រោងចក្រកាត់ដេរជាច្រើនបានបើកដំណើរការឡើងវិញ ដែលមានន័យថាកម្មករនិយោជិត ដែលមិនរស់នៅក្នុងតំបន់ក្រហមដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ អាចត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញបាន។ ទោះបីយ៉ាងណា រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតដែលមានទីតាំងនៅក្នុង "តំបន់ក្រហម" ដែលមានការរឹតបន្តឹងខ្លាំងជាងនៅតែ ស្ថិតនៅក្នុងការបិទខ្ទប់នៅឡើយ។ ទោះបីស្ថានភាពនេះបានធ្វើឱ្យកម្មករមួយចំនួនទទួលបានប្រាក់ចំណូល ដែលកំពុងត្រូវការយ៉ាងខ្លាំងក៏ដោយ ហានិភ័យនៃការត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញមានកម្រិតខ្ពស់។ មេរោគនេះបាន បន្តរីករាលដាលពាសពេញប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ ដែលកម្មករមិនអាចរក្សាគម្លាត សុវត្ថិភាពនៅក្នុងរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតជួបបញ្ហាប្រឈមជាពិសេសនៅអំឡុងពេលសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ ដែលកម្មករនិយោជិតរាប់រយនាក់ ឬរហូតដល់រាប់ពាន់នាក់ ត្រូវប្រជ្រៀតគ្នានៅតាមកន្លែងតូចៗ និងពុំមានការរៀបចំ ដើម្បីទិញអាហារ។ កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបង្ខំចិត្តធ្វើដំណើរតាមមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដែល ប្រជ្រៀតគ្នាទាំងទៅ និងមកពីកន្លែងធ្វើការផងដែរ។

ជាក់ស្តែងរោងចក្រចំនួនប្រាំក្នុងចំណោមប្រាំមួយដែលត្រូវបានសិក្សានៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះនៅតែបើកដំណើរការ នៅក្នុងរយៈពេលជំងឺរាតត្បាតទាំងមូល លើកលែងតែក្នុងពេលបិទខ្ទប់។ ទោះបីយ៉ាងណា នៅរោងចក្រផ្សេង ទៀត គឺViolet Apparel កម្មករត្រូវបានផ្អាកការងារនៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ មុនពេលរោងចក្រត្រូវបានបិទភ្លាមៗជារៀងរហូតនៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។[80] លទ្ធផលស្ទង់មតិបង្ហាញថា៖

[79] យោងតាមប្រសាសន៍របស់ ឯកឧត្តម ឃួង ស្រេង អភិបាលរាជធានីភ្នំពេញ នៅពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

[80] កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាទាមទារសិទ្ធិបន្ទាប់ពីត្រូវបិទទ្វារដោយសារជំងឺកូរ៉ូណាថ្ងៃទី16 ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ https://www.abc.net.au/news/2020-10-16/cambodia-violet-factory-workers-demand- pay -after-coronavirus/12769364.

- ទោះបីកម្មករទាំងអស់បាន រងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដោយសារជំងឺរាតត្បាត ដោយប្រឈមនឹងការធ្លាក់ចុះប្រាក់ចំណូល និងការកើនឡើងនូវគ្រោះអត់ឃ្លានកម្មករមកពីរោងចក្រ Violet Apparel ជួបប្រទះស្ថានភាពដែលអាក្រក់ជាងនេះ។
- ១៣% នៃកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរដែលបានស្ទង់មតិ បានបាត់បង់ការងារដោយសារតែជំងឺរាតត្បាត
- ក្នុងចំណោមនេះ មាន ៩៣% ធ្លាប់ធ្វើការនៅរោងចក្រ Violet Apparel
- មានកម្មករដែលបាត់បង់ការងារចំនួនតែ ២៧% ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានប្រាក់បំណាច់ការងារ

កម្មករនយោជិតចំនួន ៤១.៥% បន្ថែមទៀត បានបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនដោយសារតែការបិទរោងចក្រក្នុងអំឡុងពេលបិទខ្ទប់៤០% នៃកម្មករនិយោជិតដែលបានស្ទង់មតិបាននិយាយថា ម៉ោងធ្វើការរបស់ខ្លួនត្រូវបានកាត់បន្ថយ ចាប់តាំងពីពេលកើតមានជំងឺរាតត្បាតកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារភាគច្រើន (៩៣ ភាគរយ) បានអះអាងថា ខ្លួនបានឈប់ធ្វើការ លើសពី ១២ ខែ។

- សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលដោយសារការបិទរោងចក្រក្នុងអំឡុង ពេលបិទខ្ទប់ភាគច្រើន (៩៨ ភាគរយ) បានឱ្យដឹងថាខ្លួនអត់ការងារធ្វើរយៈពេលពីមួយខែទៅពីរខែ។

១.៣. ប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់

កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរនៅប្រទេសកម្ពុជាបានចូលទៅក្នុងវិបត្តិនេះ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្រីក្ររួចទៅហើយ ដែលធ្វើឱ្យពួកគេងាយរងគ្រោះដោយសារផលប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចបណ្តាលមកពីជំងឺរាតត្បាត។ ប្រាក់ឈ្នួលទាបឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៃវិស័យនេះ ដែលទាបជាងខ្លាំងពីប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ជីវភាព ដោយកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរពឹងផ្អែកទៅលើប្រាក់ធ្វើការថែមម៉ោងដើម្បីបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

- កាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិនេះចំនួនតែ ២.២% ប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ជីវិត។
- ច្រើនជាងពីរដងនៃចំនួននោះ គឺ៥.៦ ភាគរយ រកប្រាក់មិនបានលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ។

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបន្តិចបន្តួច នៅពេលគិតអំពីប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ថែមម៉ោង។ ជាង ៣ ភាគ ៤(៧៨ %) នៃកម្មករដែលបានស្ទង់មតិ ទទួលបានប្រាក់ចំណូលចន្លោះពី ២០០ទៅ ៣០០ ដុល្លារអាមេរិក ដោយ ១២ %អាចរកបានចាប់ពី ៣០០ ទៅ ៤០០ដុល្លារអាមេរិក។ មានតែ ៣.៣ ភាគរយនៃកម្មករដែលបានស្ទង់មតិ (មនុស្ស បីនាក់) ប៉ុណ្ណោះ ដែលរកបានលើសពី ៤០០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដែលនៅតែតិចជាងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៥៨៨ ដុល្លារ នៅឡើយ។

ប្រាក់បៀវត្សទាបនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាទាំងមូល គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិត មិនត្រឹមតែជួបការលំបាកក្នុងការចំណាយជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេពុំមានលទ្ធភាពសន្សំប្រាក់ទុកឡើយក្នុងករណីបាត់បង់ការងារ ឬកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការ។ កត្តានេះបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ ងាយរងគ្រោះដោយសារជំងឺរាតត្បាត។

១.៤.ភាពអត់ឃ្លាន និងបំណុលរបស់កម្មករ

ទោះជាក្នុងកំឡុងពេលមានវិបត្តិកូវីដ-១៩ នេះរាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់ជាជំនួយហិរញ្ញវត្ថុក៏ដោយ ប៉ុន្តែជំនួយហិរញ្ញវត្ថុនេះមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតដែលប្រឈមមុខនឹងការព្យួរការងារ ការបញ្ឈប់ និងការកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការត្រូវបានរុញច្រានឱ្យធ្លាក់ចូលក្នុងវិបត្តិកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។

- ៨៩% នៃកម្មករនិយោជិតបានឱ្យដឹងថា គ្រួសាររបស់ខ្លួនអស់ប្រាក់សម្រាប់ទិញអាហារចាប់តាំងពី ជំងឺរាតត្បាតបានចាប់ផ្តើម។
- ៦៨% បាននិយាយថា ខ្លួនបានបង្ខំចិត្តកាត់បន្ថយការចំណាយ។
- ៣៥% បាននិយាយថា ប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយប្រចាំថ្ងៃឡើយ។
- ៤៧% នៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ខំចិត្តខ្ចីបុលប្រាក់បន្ថែម ដើម្បីយកមកចំណាយក្នុងគ្រួសារ។

គ្រោះអត់ឃ្លានដែលមានការកើនឡើង និងញឹកញាប់ គឺជារឿងធម្មតាក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ ដោយស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិត (៤៥%) បានលើកឡើងថា ពេលខ្លះខ្លួនខ្វះខាតប្រាក់សម្រាប់ទិញអាហារ ហើយកម្មករ២ នាក់ ក្នុងចំណោម៥ នាក់ (៤២%) បានអះអាងថា ករណីនេះកើតឡើងញឹកញាប់ ឬញឹកញាប់ខ្លាំង។ កត្តានេះឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីប្រាក់បៀវត្សរ៍ទាបនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរទាំងមូលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតជាច្រើនធ្លាក់ចូលទៅក្នុងវិបត្តិជំងឺរាតត្បាតដោយ មានបន្ទុកបំណុលដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ។ ស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតដែលបានស្ទង់មតិបានលើកឡើងថា ខ្លួនបានខ្ចីបុលប្រាក់បន្ថែមក្នុងអំឡុងពេលជំងឺរាតត្បាតនេះ ដែលជាភស្តុតាងបង្ហាញថា ចំនួននេះអាចមានច្រើនជាងនេះ។ សុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរក៏រងផលប៉ះពាល់ផងដែរដោយសារការបាត់បង់ការងារ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងរង្វង់គ្រួសាររបស់ខ្លួន ដែលមានន័យថា សូម្បីតែក្នុងករណីដែលកម្មករដែលត្រូវបានស្ទង់មតិនៅបន្តមានការងារធ្វើក៏ដោយ ប៉ុន្តែសមាជិកគ្រួសារអាចប្រឈមនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលបន្ទាប់មកប៉ះពាល់ដល់ការចំណាយក្នុងគ្រួសារ និងបណ្តាលឱ្យមានភាពអត់ឃ្លាន។

ចាន់ណា កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបាននិយាយថា៖ "ក្នុងអំឡុងពេលបិទខ្ទប់ ខ្ញុំមិនបានទទួលជំនួយអាហារណាមួយពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ឬនរណាម្នាក់ឡើយ។ ឪពុកម្ដាយរបស់ខ្ញុំត្រូវលក់ជ្រូករបស់គាត់ ដើម្បីផ្ញើអាហារ និងប្រាក់មកឱ្យខ្ញុំ ដើម្បីទប់ទល់នឹងស្ថានភាព ដោយសារយើងមិនអាចចេញទៅរកប្រាក់បានទេ"។

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលខ្ចីបុលប្រាក់បន្ថែមដើម្បីរ៉ាប់រង ការចំណាយក្នុងគ្រួសាររបស់ខ្លួន (៤៧ ភាគរយ) ការទូទាត់សងបំណុលនោះមកវិញបានបង្កឱ្យមានភាពតានតឹងកាន់តែខ្លាំង។ ១១ភាគរយ បានឱ្យដឹងថា ពួកគាត់ជួបការលំបាកក្នុងការសងសងបំណុលនោះទៅវិញ។ ជាងនេះទៅទៀត ជាង៣ភាគ៤(៨១ ភាគរយ) នៃកម្មករនិយោជិត កំពុងបំពេញការងារបានសម្ដែងការព្រួយបារម្ភថា ប្រសិនបើពួកគាត់បាត់បង់ការងារ នោះពួកគាត់នឹងគ្មានលទ្ធភាពសងបំណុលបានទេ។

១.៥. ការបន្ថយអ្នកធ្វើការ

យោងតាមការដកស្រង់តាមសម្ដីរបស់លោក ហេង សួរ អ្នកនាំពាក្យក្រសួងការងារបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈគិតមកត្រឹមខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០នេះមានរោងចក្រ ប្រមាណជាង៣៣០រោងចក្រដែលបានព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារ ហើយក្នុងនោះផងដែរមានជាង១០០រោងចក្របានបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងបានបើកដំណើរការផលិតកម្មរបស់ខ្លួនជាធម្មតាវិញ នៅសល់២៣៧រោងចក្រកំពុងបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដដែលដោយ ការព្យួរនេះទៀតសោធបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករ កម្មការិនីក្នុងវិស័យកាត់ដេរជាង១១ម៉ឺននាក់ ហើយរោងចក្រដែលបានបិទទ្វាត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់មានចំនួនជាង២០រោងចក្រ និង៣០រោងចក្រទៀតកំពុងដំណើរការធម្មតាដោយមិនទាន់បានស្នើសុំបិទទ្វាត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់នៅឡើយទេ ។

យោងតាមប្រសាសន៍របស់លោកស្រី អ៊ុង ចាន់ធឿន អតីតប្រធានសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំនៅរោងចក្រ វ៉ាយ អូលែត បានមានប្រសាសន៍ថា ស្ថានភាពទូទៅរបស់កម្មករក្នុងវិស័យកាត់ដេរជាដំបូងកម្មករទាំងអស់ត្រូវបានប្រឈមជាមួយនិងការព្យួរការងារដោយសារបញ្ហាកូវីដ១៩ ហើយរោងចក្រក៏បានសន្យាថា និងបើកប្រាក់ទៅលើ៤ចំណុចរួមមានប្រាក់ជូនដំណឹង ប្រាក់អតីតភាពការងារប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងប្រាក់ខែចុងក្រោយឱ្យកម្មករ និយោជិតតែក្រោយមក គឺបានបើកត្រឹមតែប្រាក់ជូនដំណឹងតែប៉ុណ្ណោះ ដូចនេះវាបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតដូចជា៖

- ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ជាខ្លាំង ដោយកម្មករកម្មការិនីធ្វើការមួយខែសម្រាប់តែមួយខែ ដោយពួកគាត់ពុំបានសល់លុយសម្រាប់សន្សំទុកនោះទេ

- ត្រូវប្រឈមនិងការធ្វើការឱ្យគេដោយមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដោយមូលហេតុពួកគាត់ត្រូវបង្ខំចិត្តទៅ ធ្វើការនៅរោងចក្រស៊ីប្រាក់ថ្ងៃបើមានការដេរខុសនៅថ្ងៃចន្ទដល់សុក្រ នោះសៅរ៍ ឬអាទិត្យពួកគាត់ត្រូវទៅដេរឱ្យគេទទេតែម្តង
- បាត់បង់លុយបាយ
- លុយធ្វើដំណើរ
- លុយស្នាក់នៅប.ស.ស
- ជាពិសេសស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែលត្រូវការប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាពជាដើម។ល។

បន្ថែមពីនេះទិន្នន័យប្រាក់ឈ្នួលពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ផ្តល់ការបង្ហាញជាវិជ្ជមានថា សម្រាប់កម្មករដែលមិនប្រឈមមុខនឹង ការបញ្ឈប់ពីការងារក្នុងអំឡុងជំងឺរាតត្បាត ប្រាក់ចំណូលបានត្រឡប់ទៅកម្រិតមុនជំងឺរាតត្បាតវិញ ដោយកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងច្បាស់អំពីការកើនឡើងប្រាក់ឈ្នួល។ ករណីនេះទំនងជាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីកត្តាមួយចំនួនដែលរួមមាន ស្ថិរភាពនៃទីផ្សារសម្លៀកបំពាក់អន្តរជាតិ ដោយហាងលក់រាយនឹងបើកឡើងវិញនៅសហរដ្ឋអាមេរិក និងនៅសហភាពអឺរ៉ុប ហើយការលក់សម្លៀកបំពាក់បានស្ទុះងើបឡើងវិញបន្ទាប់ពីការបិទ ខ្ទប់អស់រយៈពេលដ៏យូរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ មានកំណើនផលិតភាពផងដែរ ដោយរោងចក្រមួយចំនួនទទួលបានបញ្ជាទិញកើនឡើង ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានគោលដៅផលិតកម្មខ្ពស់ និងទទួលបានការងារថែមម៉ោងកាន់តែច្រើនជាងមុន។ ទោះបីលទ្ធផលស្ទង់មតិមានភាពវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែគួរកត់សម្គាល់ថា ទោះបីជាមានការងើបឡើងវិញបែបនេះក៏ដោយកម្មករនិយោជិតស្ទើរតែទាំងអស់នៅតែរកប្រាក់ចំណូលបានទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ជីវភាពដដែលទេ។

នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ប្រាក់បៀវត្សរាយការណ៍ជាមធ្យមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារមានចំនួន ២៧៦ ដុល្លារក្នុងមួយខែ បើប្រៀបធៀបជាមួយប្រាក់បៀវត្សជាមធ្យមចំនួន ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក នៅមុនពេលជំងឺរាតត្បាតកើតឡើងកម្មករនិយោជិតស្ទើរតែទាំងអស់នៅតែបន្តរកប្រាក់ចំណូលបានទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ ជីវភាពដដែលកម្មករនិយោជិតដែលប្រឈមនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ធ្លាប់ត្រូវបានកាត់ប្រាក់បៀវត្សជាមធ្យមចំនួន ១៤៥.៩០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារក្នុងអំឡុងពេលជំងឺរាតត្បាតនៅតែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងរ។ ជាក់ស្តែង មុនពេលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ Violet Apparel ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សជា មធ្យមប្រចាំខែចំនួន ៣៤៣.៩០ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាចំនួនខ្ពស់បំផុតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលយើងបាន ស្ទង់មតិ។ នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ប្រាក់បៀវត្សជាមធ្យមប្រចាំខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមកពី

រោងចក្រ Violet Apparel មានចំនួន 198 ដុល្លារ ពោលគឺការធ្លាក់ចុះប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ១៤៥.៩០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។

ផ្នែកទី២៖ គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

២.១. ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល

កាលពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ រដ្ឋាភិបាលបានឱ្យដឹងថា រោងចក្រចំនួន ១១០ បានបិទទ្វារនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដែលបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតជាង ៥៥,000 នាក់គ្មានការងារធ្វើ និងគ្មានប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់គ្រួសាររបស់ខ្លួន។ ក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរដែលត្រូវបាន ព្យួរការងារដោយសារជំងឺរាតត្បាតនេះ។ ទោះបីយ៉ាងណា ការជួយឧបត្ថម្ភនេះមានចំនួនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងប្រាក់ពីឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់របស់ប្រទេសឆ្ងាយណាស់ ដែលជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ កាន់តែធ្លាក់ចូលទៅក្នុងភាពក្រីក្រថែមទៀត។ បន្ទាប់ពីបានស្នើសុំប្រាក់ ប្រចាំខែចំនួន ១១៤ ដុល្លារអាមេរិក នៅទីបំផុត រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ និយោជិតកាត់ដេរចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមរិកក្នុងមួយខែ ដោយរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ ៤០ ដុល្លារអាមេរិក និង ៣០ ដុល្លារអាមេរិកត្រូវទូទាត់ដោយខាងរោងចក្រ។[81] លើសពីនេះទៅទៀត រោងចក្រមានសិទ្ធិទទួលបានជំនួយឧបត្ថម្ភ ពីរដ្ឋាភិបាលលុះត្រាតែពួកគេមិនបានទទួលបញ្ជាទិញពី ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោអន្តរជាតិ និងបានជូនដំណឹងជាផ្លូវការដល់រដ្ឋាភិបាលអំពីតម្រូវការរបស់ខ្លួនក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងរបបឧបត្ថម្ភនេះ។ ជាទូទៅ រោងចក្រដែលបានម៉ៅការបន្តបញ្ជាទិញពុំមានសិទ្ធិទទួលបានជំនួយពីរដ្ឋាភិបាលឡើយ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្អាកពីការងារដោយពុំទទួលបានជំនួយឧបត្ថម្ភហិរញ្ញវត្ថុឡើយ។ អតីតភាពការងារដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានការតវ៉ាទាមទាព្រោះតែរោងចក្រ សហគ្រាសមួយចំនួនមិនបានធ្វើការបើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវនោះទេ តែនៅចុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយសារប្រទេសកម្ពុជាជួបបញ្ហាប្រឈមថ្មីមួយទៀត គឺការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលធ្វើឱ្យរោងចក្រសហគ្រាសបង្ខំចិត្តធ្វើការបិទទ្វា ដោយសង្កេតឃើញផលលំបាករបស់និយោជកដែលជាម្ចាស់រោងចក្រសហគ្រាសទាំងនេះហើយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស ពន្យាពេលបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

[81] ILO (2020) ឥទ្ធិពលនៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់៖ ផលប៉ះពាល់នៃជំងឺ COVID-19 មកលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងរោងចក្រនៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ 9 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-.

សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ ទៅបើកឱ្យនៅឆ្នាំ២០២១វិញ។[82] ទាំងនេះជាការដោះស្រាយផលលំបាកជូននិយោជកដែលជាម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស តែបើយើងក្រឡេកមកមើល បញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករនិយោជិតវិញពួកគាត់ពិតជាជួបប្រទះនូវបញ្ហាខ្វះខាតផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារការផ្អាកការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ។ យោងតាមប្រសាសន៍របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន បានប្រកាសថាកម្មករកម្មការិនី នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងទំហំ៦០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេ ក្នុងករណីរោងចក្រព្យួរការងារ។ ក្នុងការថ្លែងសារពិសេសមួយជូនជនរួមជាតិខ្មែរពាក់ព័ន្ធស្ថានភាព ចុងក្រោយនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅវិមានសន្តិភាពកាលពីថ្ងៃទី២៤ កុម្ភៈឆ្នាំ២០២០ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន មានប្រសាសន៍ថា រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានិងភាគីរោងចក្របានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករកម្មការិនី ៦០ភាគរយអំឡុងពេលនៃការផ្អាកដំណើរការរយៈពេលខ្លីរបស់រោងចក្រ ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារបញ្ហាវីរុសកូរ៉ូណាថ្មីជំងឺកូវីដ-១៩។ លោកនាយករដ្ឋមន្ត្រីបញ្ជាក់ទៀតថា ប្រាក់ឈ្នួល៦០ភាគរយដែលកម្មករទទួលបានអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះ គឺភាគីរោងចក្រចេញ ៤០ភាគរយ និងរដ្ឋាភិបាលចេញ ២០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនៅនិយោជិតឆ្នាំ២០២០នេះ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១១៤ដុល្លារអំឡុងពេលរោងចក្រព្យួរការងារ។ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន បានឱ្យដឹងបន្ថែមទៀតថាក្នុងករណីរោងចក្របិទទ្វារវិញ គឺរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបើកប្រាក់សំណងជូនកម្មករ១២០ដុល្លារ ជូនកម្មករនិយោជិតរយៈពេល០៦ខែ ប៉ុន្តែសម្រាប់ប្រាក់សំណង ៤ខែ គឺរដ្ឋាភិបាលយកទៅប្រើប្រាស់លើការចំណាយសម្រាប់បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសល់២ខែទៀតកម្មករនិយោជិតទទួលដោយផ្ទាល់។សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន បានថ្លែងថា៖ សម្រាប់រោងចក្រសហគ្រាសដែលផ្អាកសកម្មភាពផលិតរយៈពេលខ្លីដោយសារខ្វះវត្ថុធាតុដើមត្រូវចេញប្រាក់ខែ៤០ភាគរយនៃប្រាក់ខែអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួន១៩០ដុល្លារ នៅឆ្នាំ២០២០ខណៈដែលរដ្ឋាភិបាលចូលរួមចំណែក ២០ភាគរយ នៃប្រាក់ខែអប្បបរមានេះ។

២.២.វិធានជួយរក្សាលំនឹងអាជីវកម្ម

__វិធានការជួយវិស័យទេសចរណ៍__

- បន្តលើកលែងការបង់ពន្ធប្រចាំខែគ្រប់ប្រភេទចំពោះ សណ្ឋាគារ ផ្ទះសំណាក់ ភោជនីយដ្ឋាន និងក្រុមហ៊ុនភ្នាក់ងារទេសចរណ៍ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយអគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារសម្រាប់២ខែបន្ទាប់ទៀត ចាប់

[82] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៨/២០ ស្តីពីការពន្យាពេលក្នុងការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ ឆ្នាំ២០២០។

ពីខែមិថុនា ដល់ខែ កក្កដាឆ្នាំ២០២០។អនុញ្ញាតមិនឱ្យបង់ភាគទានធានារ៉ាប់រងរបបហានិភ័យការងារ និងថែទាំងសុខភាព(ប.ស.ស) ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរអាជីវកម្ម

- លើកលែងការបង់ថ្លៃបន្តអាជ្ញាប័ណ្ណទេសចេណ៍គ្រប់ប្រភេទ នៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ក្នុងឆ្នាំ ២០២១ ។

២.៣. វិធានការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់អាជីវកម្ម

ក. កែសម្រួលកម្មវិធីហិរញ្ញប្បទានពិសេស ៥០លានដុល្លារអាមេរិក តាមរយៈធនាគារអភិវឌ្ឍន៍ជន និង កសិកម្មដោយកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- បន្ថយអត្រាការប្រាក់សម្រាប់កម្ចីទុនបង្វិល
- កែសម្រួលរយៈពេលឥណទានអតិបរមាពី៥ឆ្នាំ ទៅ៧ឆ្នាំសម្រាប់ទុនវិនិយោគ និងរក្សារយៈពេលខ្ចីអតិបរមាពីរឆ្នាំសម្រាប់ទុនបង្វិល
- មិនអនុញ្ញាតឱ្យអតិថិជនយកកម្ចីទៅប្រើប្រាស់ធ្វើបុនហិរញ្ញប្បទានផ្តល់ភាពទន់ភ្លន់លើលក្ខខណ្ឌចុះបញ្ជី
- កែសម្រួលលក្ខខណ្ឌត្រូវឱ្យសហគ្រាសធុនតូច មធ្យម បង្កើតឱកាសការងារថ្មីចាប់ពី៥ នាក់ឡើងទៅ
- ពង្រីកវិសាលភាពក្នុងការផ្តល់ឥណទានក្នុងគម្រោងនេះដល់សហគ្រាសធន់តូច និងមធ្យម

ខ. កែសម្រួលកម្មវិធីសហហិរញ្ញប្បទានពិសេស ១០០លានដុល្លារ រវាងធនាគារសហគ្រាសធនតូច និងមធ្យមជាមួយ និងគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុ និងកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌឥណទានដូចខាងក្រោម៖

- អនុញ្ញាតឱ្យមានការកែសម្រួលចំពោះឥណទានដែលកំពុងដំណើរការ
- មិនអនុញ្ញាតឱ្យអតិថិជនយកកម្ចីទៅប្រើប្រាស់ធ្វើបុនហិរញ្ញប្បទាន
- ប្តូរពីការតម្រូវឱ្យសងប្រចាំខែ មកសងប្រចាំត្រីមាស ឬឆមាសយ៉ាងយូបំផុតត្រឹម១២ខែ ចំពោះដើមទុន និងការប្រាក់
- កែសម្រួលរយៈពេលឥណទានពី៤ឆ្នាំទៅ៧ឆ្នាំដោយឱ្យគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុជាអ្នកវាយតម្លៃលើរយៈពេលឥណទានដោយខ្លួនឯងសម្រាប់ទុនបង្វិល និងឥណទានទុនវិនិយោគ
- ពង្រឹងវិសាលភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់ឥណទាន
- កែសម្រួលលក្ខខណ្ឌតម្រូវ

២.៤. ការបង្កើនហិរញ្ញប្បទានបន្ថែម

ក. វិធានការបង្កើន និងសម្រួលសាច់ប្រាក់៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សហការជាមួយធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា ដើម្បីពិនិត្យ និងកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនក្នុងការសម្រួលលំហូរសាច់ប្រាក់នៅក្នុងប្រព័ន្ធធនាគារថែមទៀត។

ខ.ការបន្ធូរបន្ថយការអនុវត្តពន្ធកាត់ទុកលើការប្រាក់សម្រាប់អ្នកផ្តល់កម្ចីក្នុងស្រុក និងក្រៅស្រុកសម្រាប់កម្ចីថ្មី

- ទម្លាក់អត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុកមក នៅត្រឹម៥% (ទាំងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលុបបំបាត់ការយកពន្ធ ត្រួតគ្នាពាក់ព័ន្ធនិងពន្ធលើប្រាក់ចំណូល និងការបង្ការការគេចវេសពន្ធ និងការជៀសវាងពន្ធ (DTA) និងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមិនមាន)សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០
- ទម្លាក់អត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុកមក នៅត្រឹម១០% (ទាំងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលុបបំបាត់ការយកពន្ធត្រួតគ្នាពាក់ព័ន្ធ និងពន្ធលើប្រាក់ចំណូល និងការបង្ការការគេចវេះពន្ធ និងការជៀសវាង ពន្ធ(DTA) និងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមិនមាន)សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១
- កែតម្រូវអត្រាពន្ធកាត់ទុកលើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុក (ឱ្យ ឡើងដល់កម្រិតធម្មតា ស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានវិញនៅឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់កម្ចីចាស់
- ទម្លាក់អត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុកមក នៅត្រឹម១០% (ទាំងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលុបបំបាត់ការយក ពន្ធត្រួតគ្នាពាក់ព័ន្ធនិងពន្ធលើប្រាក់ចំណូល និងការបង្ការការគេចវេសពន្ធ និងការជៀសវាងពន្ធ(DTA) និងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមិនមានDTA) សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១
- កែតម្រូវអត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុក(ឱ្យឡើងដល់កម្រិតធម្មតា ស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានវិញនៅឆ្នាំ២០២១

គ. ប្រភពហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ទុនបង្វិល៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនឹងរៀបចំ(មូលនិធិធានាឥណទាន)ដើម្បីជួយសម្រួល សម្ពាធលំហូរសាច់ប្រាក់ និងទុនបង្វិលអាជីវកម្ម ធុរកិច្ចគ្រប់វិស័យបានយ៉ាងតិចចំនួន ២.០០០លានដុល្លារអាមេរិក។

ឃ. ការត្រៀមឧបករណ៍ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នឹងត្រៀមថវិការសម្រាប់ហិរញ្ញប្បទានបន្ថែមចំនួន៣០០លានដុល្លារ ដើម្បីគាំទ្រ និងជំរុញកំណើនតាមវិស័យសំខាន់ៗទាំងក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិ និងក្រោយពេលវិបត្តិ។

២.៥. វិធានការជំនួយសង្គម

- រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចពង្រីកវិសាលភាពគ្របដណ្តប់ និងទំហំថវិការសម្រាប់ (កម្មវិធីសាច់ប្រាក់ពលកម្ម) ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ឱ្យឡើងដល់១០០លានដុល្លារដើម្បីស្រូបយកកម្លាំងពល កម្មដែលបាត់បង់ការពីរោងចក្រសហគ្រាស និងជនដែលវិលត្រលប់ពីបរទេសមកស្រុក កំណើតវិញ
- នៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នេះរាជរដ្ឋាភិបាលនិងដាក់នូវកម្មវិធីជំនួយសង្គមសំដៅជួយ សម្រួលជីវភាពប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃវិបត្តិកូវីដ-១៩ ជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ និងកុមារអាយុក្រោម៥ឆ្នាំ ជនពិការ ចាស់ជរាអាយុចាប់ពី៦០ឆ្នាំ ឡើងជាដើម ។

២.៦. វិធានការប្រយុទ្ធ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាល

២.៦.១. វិធានការសុខាភិបាល

ក្នុងគោលដៅប្រយុទ្ធនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជារាជរដ្ឋាភិបាលមានសិទ្ធិដាក់ចេញនូវវិធានការណ៍សុខាភិបាលចាំបាច់នានា មានជាអាទិ៍ៈ[83]

- ការធ្វើអនាម័យ
- ការពាក់ម៉ាស
- ការរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពសង្គម
- ការយកសំណាកទៅវិភាគរកមេរោគកូវីដ-១៩ ការធ្វើចត្តាឡីស័ក
- ការដាក់ឱ្យនៅដាច់ដោយឡែកដើម្បីទទួលការព្យាបាល
- ការចាក់វ៉ាក់សាំងការពារជំងឺកូវីដ-១៩
- ការធ្វើសេចក្តីប្រកាសសុខភាព និងវិធានការសុខាភិបាលផ្សេងទៀតដែលមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីឆ្លើយតបនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។

[83] មាត្រា៣ ច្បាប់ស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវ និងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០២១។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះភូមិសាស្ត្រដែលមិនមានការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងសហគមន៍ បុគ្គលគ្រប់រូប ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវិធានការ "៣ការពារ និង៣កុំ" ដើម្បីបង្ការការចម្លងឬការឆ្លងមេរោគ កូវីដ-១៩។[84]

<u>វិធានការ "៣ ការពារ" រួមមាន៖</u>

១. ត្រូវលាងដៃឱ្យបានញឹកញាប់ជាមួយសាប៊ូ និងទឹកស្អាត ឬទឹកអាកុល ឬអាកុលដែលឱ្យបាន លើសពី ២០ ដង ក្នុងមួយថ្ងៃ

២. ត្រូវពាក់ម៉ាស ត្រូវខ្ទប់មាត់ និងច្រមុះនៅពេលក្អក កណ្តាស់ ដោយប្រើម៉ាស ប្រើកែងដៃ ឬ ប្រើក្រដាសជូត មាត់ ហើយត្រូវបោះចោលក្នុងធុងសំរាមបិទជិតត្រឹមត្រូវ

៣. ត្រូវរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពបុគ្គលឱ្យបានយ៉ាងតិច ១.៥ ម៉ែត្រឡើងទៅពីម្នាក់ទៅម្នាក់។

<u>វិធានការ "៣ កុំ" រួមមាន៖</u>

១. កុំទៅកន្លែងដែលបិទជិត គ្មានខ្យល់ចេញចូល ហើយប្រើម៉ាស៊ីនត្រជាក់ច្រើន

២. កុំទៅកន្លែងដែលមានមនុស្សច្រើនកុះករ ឬការជួបប្រជុំគ្នាច្រើន ឬពិធីដែលមានគ្នាច្រើន

៣. កុំនៅជិត ឬក្បែរគ្នា ឬប៉ះពាល់គ្នា ឬកុំឱបគ្នា ឬកុំចាប់ដៃគ្នា ដោយត្រូវប្រើវិធីសំពះគ្នា លើកដៃជា សញ្ញា ឬ ងក់ក្បាល ជាដើម។ រាល់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានឯកជន ឬម្ចាស់អាជីវកម្មត្រូវរៀបចំនៅក្នុងទីតាំងរបស់ខ្លួន ដើម្បី ធានាថា បុគ្គលិក និងអតិថិជន អាចរក្សាបាននូវគម្លាតសុវត្ថិភាពបុគ្គល នៅពេលរង់ចាំចូល និងពេលកំពុងស្ថិត ក្នុងទីកន្លែងរបស់ខ្លួន ។ រាល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឯកជន ឬម្ចាស់អាជីវកម្ម មិនត្រូវទទួលអតិថិជនលើសពី ចំនួន ដែលអាចរក្សាបាននូវគម្លាតសុវត្ថិភាពបុគ្គល នៅក្នុងទីកន្លែងរបស់ខ្លួនឡើយ។[85] បុគ្គលគ្រប់រូបដែលកំពុង ស្ថិតនៅទីកន្លែងធ្វើការនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឯកជន ទីតាំងអាជីវកម្ម ឬទីកន្លែងសាធារណៈនានា ដែល មានមនុស្សច្រើនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពបុគ្គល។ការរក្សាសុវត្ថិភាពបុគ្គល ត្រូវមានយ៉ាងតិច ១,៥០ម៉ែត្រ (មួយម៉ែត្រហាសិបសង់ទីម៉ែត្រ) ពីបុគ្គលម្នាក់ទៅម្នាក់។[86]

---

[84] ប្រកាសស្តីពីកាតព្វកិច្ចពាក់ម៉ាស និងកាតព្វកិច្ចរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពក្នុងអំឡុងពេលនៃការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងសហគមន៍ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

[85] ប្រកាសស្តីពីកាតព្វកិច្ចពាក់ម៉ាស និងកាតព្វកិច្ចរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពក្នុងអំឡុងពេលនៃការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងសហគមន៍ លេខ០៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

[86] ប្រកាសស្តីពីកាតព្វកិច្ចពាក់ម៉ាស និងកាតព្វកិច្ចរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពក្នុងអំឡុងពេលនៃការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងសហគមន៍ លេខ០៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

២.៦.២. វិធានការផ្សេងទៀត

រាជរដ្ឋាភិបាលអាចដាក់ចេញជាបណ្តោះអាសន្ននូវវិធានការរដ្ឋបាលនឹងវិធានការផ្សេងទៀតដែលមានភាពចាំបាច់និងមានប្រយោជន៍ដើម្បីឆ្លើយតបឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ក្នុងការប្រយុទ្ធនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ មានជាអាទិ៍៖[87]

- ការរឹតត្បិតឬការហាមឃាត់ការធ្វើដំណើរ
- ការរឹតត្បិតឬការហាមឃាត់ការជួបជុំនិងការប្រមូលផ្តុំមនុស្សដែលសកម្មភាពនេះអាចបណ្តាលឱ្យមានការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩
- ការហាមឃាត់ឬការកម្រិតការធ្វើសកម្មភាពការងារឬមុខរបរដែលជាហានិភ័យឬជាប្រភពការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩
- ការបិទខ្ទប់តំបន់ឬទីកន្លែងមួយចំនួនដែលមានការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩
- ការរឹតត្បិត ឬការហាមឃាត់ការធ្វើពាណិជ្ជកម្មលើទំនិញដែលជាហានិភ័យ ឬជាប្រភពនៃការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩

ដើម្បីឆ្លើយតបនិងទប់ស្កាត់ការឆ្លងក្នុងករណីបន្ទាន់និងចាំបាច់ រាជរដ្ឋាភិបាលអាចប្រគល់សិទ្ធិអំណាចដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអាជ្ញាធរមាន សមត្ថកិច្ច ដើម្បីដាក់ចេញនូវវិធានការខាងលើ និងធានាដល់ការអនុវត្តវិធានការខាងលើ សំដៅទប់ស្កាត់ការឆ្លង រាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។

កម្ពុជាសម្រេចបានសមិទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈដោយអាចគ្រប់គ្រងបានយ៉ាងល្អនៃការរីករាលដាលក្នុងសហគមន៍នៃជំងឺកូវីដ១៩។ ស្ថានភាពនេះបានធ្វើឱ្យកម្ពុជាមានលទ្ធភាព បើកប្រទេស និងសង្គមសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញពេញលេញ និងធ្វើឱ្យប្រជាជនកម្ពុជាអាចប្រកប មុខរបរ និងអាជីវកម្មផ្សេងៗបានជាធម្មតា ។ ជោគជ័យក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំង នឹងជំងឺកូវីដ-១៩ នេះ អាចសម្រេចទៅបាន គឺដោយមានការគិតគូរ និងមានយន្តការគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈ[88]៖

[87] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវ និងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀត ឆ្នាំ២០២១។

[88] សុន្ទរកថាអគ្គបណ្ឌិតសភាចារ្យ អូន ព័ន្ធមុនីរ័ត្ន ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានថ្លែងក្នុងពិធីបើកទិវាសប្តាហ៍គាំពារសង្គម ប្រចាំឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

(១) យុទ្ធនាការចាក់វ៉ាក់សាំងដោយឥតគិតថ្លៃ គ្របដណ្តប់ បានប្រមាណ ៩០% នៃប្រជាជនសរុបប្រមាណ ១៦ លាននាក់ដែលបាន និងកំពុងបង្កើតឱ្យមានភាពស៊ាំសហគមន៍កាន់តែរឹងមាំ និងដែលបានធ្វើឱ្យកម្ពុជាក្លាយជាប្រទេសដែលមានអត្រាចាក់វ៉ាក់សាំងកូវីដ-១៩ខ្ពស់ ក្នុងចំណោមប្រទេសដែលមានអត្រាចាក់វ៉ាក់សាំងខ្ពស់នៅក្នុងតំបន់ និងក្នុងពិភពលោក។

(២) ការពង្រឹងសមត្ថភាពព្យាបាល ជាមួយនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃវ៉ាក់សាំង ក៏បានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដោយបានកាត់បន្ថយអត្រាស្លាប់ និងអត្រាអ្នកជំងឺ ធ្ងន់ដោយជំងឺកូវីដ-១៩ មកនៅត្រឹមកម្រិតទាបបំផុត។

(៣) ការដាក់ចេញនូវយុទ្ធនាការប្រើប្រាស់តេស្តរហ័សជាមួយនឹងតម្លៃសមរម្យ និងងាយស្វែងរកទិញបានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យាបាលតាមផ្ទះ និងមន្ទីរពេទ្យឯកជន និងការខិតខំស្វែងរកថ្នាំដែលមានប្រសិទ្ធភាពមកព្យាបាល។

(៤) ការដាក់ចេញនូវយុទ្ធនាការអប់រំ, ផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តុះបណ្តាលប្រជាពលរដ្ឋ ឱ្យយល់ ដឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់នៃមេរោគកូវីដ-១៩ ដែលនៅបន្តមានជាប់ជាប្រចាំ និងការផ្លាស់ប្តូរ ឥរិយាបថ ដើម្បីរៀនរស់នៅជាបណ្តើរៗជាមួយនឹងវត្តមាននៃមេរោគកូវីដ-១៩ តាមគន្លងប្រក្រតីភាពថ្មីឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយប្រកាន់ខ្ជាប់វិធានការ ៣ការពារ និង៣កុំ ។

ជាការពិតណាស់ វិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩ បានបង្កនូវការលំបាកសម្រាប់យើងច្រើន ប៉ុន្តែ ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមនៅកម្ពុជា មិនបានដើរថយក្រោយសូម្បីមួយជំហានឡើយ ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃវិបត្តិនេះ របប និងកម្មវិធីគាំពារសង្គមទាំងអស់ នៅតែត្រូវបានបន្តអនុវត្តដោយមិនមានការខកខាននោះឡើយ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវអភិក្រមសម្រាប់វិធានការអន្តរាគមន៍នៃប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមចំនួន ៣ រួមមាន៖

(១) បន្តដំណើរការរាល់កម្មវិធីជំនួយសង្គម និងគាំពារសង្គមទាំងឡាយ ដែលមានស្រាប់ មិនឱ្យមានការខកខាននៅក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តជំងឺកូវីដ-១៩។

(២) ពិនិត្យលទ្ធភាពកែសម្រួល និងបន្ធូរបន្ថយលក្ខខណ្ឌនានា ដើម្បីធានានូវការបន្តទទួលផលរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជាការប្រែក្លាយពីការចម្អិនម្ហូបនៅតាមសាលារៀនមកជាការចែកស្បៀងអង្ករជូនគ្រួសារសិស្សក្រីក្រ និងការពង្រីកការវិនិយោគលើកម្មវិធី គម្រោងសាច់ប្រាក់ពលកម្មសម្រាប់អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជនបទ និងគាំទ្រកសិករជាដើម។

(៣) រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ នូវកម្មវិធីជំនួយសង្គមពិសេស ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ និងងាយរងគ្រោះ ដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនកម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាសក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍ ដែលត្រូវបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្តល់នូវជំនួយឧបត្ថម្ភដល់គ្រួសារក្រីក្រដែលមានការលំបាកក្នុងជីវភាព នៅក្នុង និងក្រោយរយៈពេលនៃការបិទខ្ទប់ជាដើម ។ ចាប់

តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ មករាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុវត្តកម្មវិធីឧបត្ថម្ភសាច់ប្រាក់សម្រាប់គ្រួសារក្រីក្រ និងងាយរងគ្រោះក្នុងអំឡុងពេលប្រយុទ្ធនឹងជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលជាកម្មវិធីជំនួយសង្គមពិសេស និងដែលកំពុងបន្តអនុវត្តមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបាន និងកំពុងចំណាយថវិកាប្រមាណជាង៣០លានដុល្លារក្នុងមួយខែៗសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីជំនួយសង្គមពិសេសនេះ ។

២.៧. ដ្យាក្រាមបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួល

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមរយៈបទពិសោធន៍នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការវិភាគស្វែងយល់ ការសរសេរបកស្រាយខាងលើនេះរួចមកឃើញថាច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ និងគុណសម្បត្តិជាច្រើនដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធជាពិសេសភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយមានគោលដៅធានាដល់សិទ្ធិ និងការការពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្ដល់សុវត្ថិភាព គតិយុត្តដល់និយោជក ឬនិយោគិនក្នុងការផ្ដល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងចំណុចដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាជូនកម្មករនិយោជិតមានការកើនឡើងជាលំដាប់។ កាលពីឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរាដែលត្រូវធានាមានត្រឹមតែ ៤០ដុល្លារអាមេរិក ឆ្នាំ២០០០មានត្រឹម ៤៥ដុល្លារអាមេរិក ឆ្នាំ២០០៧មានត្រឹម៥០ដុល្លារអាមេរិក រហូតមកក្នុងឆ្នាំ២០២៤នេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាមានរហូតដល់២០៤ដុល្លារអាមេរិក ជាតួលេខមួយដែលល្អ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្ពុជាគឺនៅតែបន្តមានការដំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំទោះបីជាពេលប្រទេសស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពអាសន្នដូចជាជំងឺឆ្លងកូវីដ-១៩ ក៏ដោយក៏កម្មករនិយោជិតទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដែរ។ ជាទូទៅនៅពេលដែលប្រទេសស្ថិតនៅក្នុងភាពអាសន្ន គឺសេដ្ឋកិច្ចត្រូវតែធ្លាក់ចុះទៅតាមស្ថានភាពប្រទេសនោះដែរ ជាក់ស្ដែងដូចនៅសម័យកូវីដ-១៩ នៅក្នុងពិភពលោកទាំងមូលគឺស្ថិតក្នុងភាពអាសន្នទាំងអស់ប្រាកដណាស់ គឺសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និងមានការធ្លាក់ចុះជាប់គាំងទាំងអស់ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ដោយមានការឆ្លងខ្ពស់សូម្បីតែតាមខ្យល់អាកាសដូចជាការដកដង្ហើមក៏មានអាទិភាពក្នុងការឆ្លងជំងឺនេះដែរ។ ហើយជំងឺនេះក៏បានធ្វើឱ្យមនុស្សជាច្រើនក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនត្រូវបានស្លាប់បាត់បង់ជីវិតជាច្រើនលាននាក់ នៅគ្រប់បណ្ដាប្រទេសទាំងអស់ទម្រាំរកវ៉ាក់សាំងការពារជំងឺឆ្លងកូវីដ-១៩មួយនេះបាន។ នៅក្នុងកំឡុងពេលដែលមានការរីករាលដា លជំងឺឆ្លងកូវីដ-១៩ នេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមិនមានការផ្ដល់ការគាំទ្រណាមួយដល់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរក្នុងអំឡុងពេលបិទខ្ទប់ឡើយ។ រដ្ឋាភិបាលក៏បានជូនដំណឹងដល់រោងចក្រសហគ្រាសថាខ្លួនមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះការគាំទ្រកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែអាចផ្ដល់ជំនួយឧបត្ថម្ភបានទៅតាមការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងស្ថានភាពរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នោះរោងចក្រសហគ្រាសខ្លះបើកប្រាក់បៀវត្សពេញលេញដល់កម្មករនិយោជិតចំណែកឯរោងចក្រមួយចំនួនទៀតផ្ដល់ប្រាក់បៀវត្សត្រឹមតែ២០%តែប៉ុណ្ណោះ ហើយចំពោះរោងចក្រសហគ្រាស

មួយចំនួនទៀតផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់តែថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀត មិនទទួលបានជំនួយអ្វីទាំងអស់ពីរោងចក្រសហគ្រាសក៏មាន។

បន្ថែមពីនេះ រោងចក្រសហគ្រាសមួយចំនួនត្រូវបានបញ្ឈប់កម្មករនយោជិតដោយសារជំងឺនេះទៀត ដែលឆ្លងមិនអាចមកធ្វើការបានហើយរោងចក្រមួយចំនួនបានបិទ ឬក្ស័យធននៅកំឡុងពេលមានជំងឺកូវីដ-១៩ និងតែម្តង។ លុះមកដល់ខែមេសាឆ្នាំ២០២០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកកាត់ដេរដែលត្រូវបានព្យួរការងារដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩នេះ។ ការជួយឧបត្ថម្ភនេះក៏មិនបានពេញលេញដូចប្រាក់បៀវត្សរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលបានឧបត្ថម្ភទឹកប្រាក់មួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានសម្រេចឱ្យប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិកផ្នែកកាត់ដេរចំនួន៧០ ដុល្លារអាមេរិកដែលក្នុងនោះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាឧបត្ថម្ភ៤០ដុល្លារអាមេរិក ហើយម្ចាស់សហគ្រាសផ្តល់ជូន ៣០ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។ ប៉ុន្តែប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះមិនមែនគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទទួលបានជំនួយពីរដ្ឋាភិបាលនោះទេ។ ចំពោះតែរោងចក្រដែលមិនទទួលបានការបញ្ជាទិញពីក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោអន្តរជាតិតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះការបើកប្រាក់បំណាច់អតីភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ បានលើកទៅបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅឆ្នាំ ២០២១ វិញ។

ដូចនេះទោះបីជាប្រទេសកម្ពុជាប្រឈមមុខទៅ និងជំងឺឆ្លងកូវីដ-១៩ យ៉ាងណាក៏ដោយ រាជរដ្ឋាភិបាលនៅតែតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតគឺជារៀងរាល់ឆ្នាំចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មកដល់ឆ្នាំ ២០២៤ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដើម្បីសម្រួលដល់ជីវភាពកម្មករនិយោជិតឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរថែមទៀត។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្ពុជាគឺនៅតែបន្ត មានការដំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំទោះបីជាពេលប្រទេសស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពអាសន្នដូចជាជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដែរ តែការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ គឺនៅទាប ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានបញ្ហាកូដកម្មរឿងប្រាក់ឈ្នួល និងដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើង និងបញ្ហាមិនទាន់កើតមានឡើងនៅក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅប្រទេសកម្ពុជា យើងខ្ញុំសូមសំណូមពរដល់៖

- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាគួរតែពង្រឹងវិធានការ និងឃ្លាំមើលភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារឱ្យអនុវត្តគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិ ឬប្រកាសដែលបានចែងឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។
- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលបន្តគិតគូពីការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីជំរុញជីវភាពកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួនឱ្យមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាលំដាប់។
- ក្រសួង ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត និងបញ្ចៀសពីគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ។
- រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បន្តតាក់តែងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀតដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ការងារបន្ថែម ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារល្អៗដល់កម្មករនិយោជិត។
- រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បន្តតាក់តែងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀតដែលផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដល់និយោជិត។
- ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល និងភាគីនិយោជកត្រូវតែធានាដល់សិទ្ធិ និងធានាលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងធានាសុខសុវត្ថិភាព សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង្ការ និងការពារបញ្ហាដែលកើតមានដោយថាហេតុណាមួយ។
- អធិការការងារគួរតែចុះពង្រឹង និងត្រួតពិនិត្យឡើងវិញបញ្ហាដែលកើតមានឡើងតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាពិសេសការដ្ឋានសំណង់ទាក់ទងនឹងបរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការងារ សមភាពប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការជាដើម។

- អធិការការងារចាត់វិធានការយ៉ាងតឹងរឹងចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានាដែលមិនគោរពច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលបានចែង និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាធរមាន។
- ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស និងបណ្តាលគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ចូលរួមអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានចែង ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនសូវយល់ដឹងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។
- រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងឡាយដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជី សូមធ្វើការចុះបញ្ជីរោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់ ដើម្បីចូលរួមអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ និងកាតព្វកិច្ចពន្ធដារជាដើម។
- គ្រប់ក្រសួង និងស្ថាប័នទាំងអស់ដែលពាក់ពន្ធ័ ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងម៉ត់ចត់ពាក់ពន្ធ័នឹងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត កុំឱ្យមានស្ថាប័ន ឬរោងចក្រសហគ្រាសណាមួយដែលមិនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមការកំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាគួរតែបង្កើតតុលាការមួយដាច់ដោយឡែកដែលផ្តោតលើការដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ។
- រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែផ្សព្វផ្សាយឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់យល់ច្បាស់ពីច្បាប់ការងារ។
- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្រោយពីការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ១៩បានបញ្ចប់ សូមធ្វើការស្វែងរកវិនិយោគិនមកធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឡើងវិញ និងស្វែងយកឱ្យបានកាន់តែច្រើនជាងមុនទៅទៀតដើម្បីធានាដល់ការរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យសមាមាត្រនឹងសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃទីផ្សារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនដទៃទៀតក្នុងសង្គមកម្ពុជា។

ឯកសារយោង

ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

ក. ច្បាប់

- ✓ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១០ មករា ១៩៩៧។
- ✓ ច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សច្បាប់ស្តីពីសហជីព ០៥ ឧសភា ២០១៦។
- ✓ ច្បាប់ស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវ និងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

ខ. ប្រកាស និងសារាចរណ៍

- ✓ ប្រកាសស្តីពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីថេរវេលាធម្មតា លេខ៨០ ០១ មីនា ១៩៩៩។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលេខ២៤៨ ២២ តុលា ២០១៤។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ✓ ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២។

- ✓ ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣។
- ✓ ប្រកាសស្ដីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ១៤ តុលា ២០០១។
- ✓ ប្រកាសស្តីពី តារាកាលិកថៃទាំសុខភាពចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ប្រការ៦ និងប្រការ៧។
- ✓ ប្រកាសស្ដីពីកាតព្វកិច្ចពាក់ម៉ាស និងកាតព្វកិច្ចរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាពក្នុងអំឡុងពេលនៃការឆ្លងរាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងសហគមន៍ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ✓ ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្ដីពីការអនុវត្តវិធីផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់សមាជិក ប.ស.ស ជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងកុមារអាយុក្រោម២(ពីរ)ឆ្នាំ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។
- ✓ ប្រកាសស្ដីពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីថេរវេលាធម្មតា ០១ មីនា ១៩៩៩។
- ✓ សារាចរណ៍ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់១៤ សីហា ២០០៧។

គ. សេចក្តីជូនដំណឹង និងសេចក្តីណែនាំ

- ✓ សេចក្តីណែនាំស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩។
- ✓ សេចក្តីណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្ដីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។
- ✓ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២០៦ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។
- ✓ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។
- ✓ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤៩ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។
- ✓ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។
- ✓ សេចក្តីណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្ដីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ លេខ០០១/១៤ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។
- ✓ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៨/២០ ស្ដីពីការពន្យាពេលក្នុងការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០។

ឃ. សៀវភៅ

- ✓ មាត្រា១១២ សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ ឆ្នាំ២០១៣។

- ✓ ហ៊ែល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណន ២០០៥)។
- ✓ ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ចំណងជើងចំណុច(គ) ផ្នែកទី៣នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។
- ✓ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឆ្នាំ២០២៣-២០២៨។
- ✓ ប៊ួយ ធីតា នីតិការងារ ឆ្នាំ២០១៧ ភ្នំពេញ។

ង. គេហទំព័រ

- ✓ ឯកសារព័ត៌មានស្តីពីការឆ្លើយតបចំពោះជំងឺកូវីដ-១៩ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា គឺជាឯកសារផ្លូវការណ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលមានគោលបំណងផ្សព្វផ្សាយជូនប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងដៃគូដទៃទៀត។ ឯកសារទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំដោយការិយាល័យប្រធានអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២១។
- ✓ សុន្ទរកថាអគ្គបណ្ឌិតសភាចារ្យ អូន ព័ន្ធមុនីរ័ត្ន ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានថ្លែងក្នុងពិធីបើក ទិវាសប្តាហ៍គាំពារសង្គម ប្រចាំឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ✓ ILO (2020) ឥទ្ធិពលនៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់៖ ផលប៉ះពាល់នៃជំងឺ COVID-19 មកលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងរោងចក្រនៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិកhttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-.
- ✓ Nieroff, A (2020) កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាទាមទារសិទ្ធិបន្ទាប់ពីត្រូវបិទទ្វារ ដោយសារជំងឺកូរ៉ូណាថ្ងៃទី16 ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០https://www.abc.net.au/news/2020-10-16/cambodia-violet-factory-workers-demand- pay -after-coronavirus/12769364.
- ✓ យោងតាមប្រសាសន៍របស់ ឯកឧត្តម ឃួង ស្រេង អភិបាលរាជធានីភ្នំពេញ នៅពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។
- ✓ Central Cambodia ប្រធានបទការបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលវិបិត្តកូវីដ-១៩ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០https://www.youtube.com/watch.

ឧបសម្ព័ន្ធ