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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ទស្សនទាន
នៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ក. អ៊ិន ស៊ីងជាលី**
ក. ផូង ទូច

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក ហេង លីណា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

សរសេរសារណា

ឆ្នាំចូលសិក្សា
២០១៥ជំនាន់ទី ១៩ ឆ្នាំ
២០១៩

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **អ៊ិន ស៊ីវឌាលី** និងឈ្មោះ **ផុន ទូច** ជានិស្សិតឆ្នាំទី០៤ ជំនាន់ទី១៩ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមក្រាបប្រណិប័តន៍ថ្លែងអំណរគុណដោយកត្តញ្ញូតាធម៌ និងដោយក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតចំពោះ៖

លោកឪពុក **អ៊ុក ថេន** និងអ្នកម្តាយ **អ៊ូ សៅសាវី**

លោកឪពុក **លេន វ៉ាន់នី** និងអ្នកម្តាយ **ម៉ៅ ឈុន**

លោកទាំងពីរបានផ្តល់កំណើតប្រកបដោយក្តីស្រឡាញ់ពោរពេញដោយភាពកក់ក្តៅ ហើយតែងតែព្រួយបារម្ភលើកូនគ្រប់ពេលវេលា លើសពីនេះអ្នកទាំងពីរតែង ជួយទំនុកបម្រុងលើការសិក្សា ផ្តល់កម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅឱ្យកូនធ្វើអ្វី ដែលមានតម្លៃក្នុងសង្គម និងប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អ ចេះជួយអ្នកដែលទន់ខ្សោយជាងខ្លួន ជាពិសេសកុំប្រើប្រាស់នូវសារធាតុញៀនគ្រប់ប្រភេទ។

យើងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **លុយ ចណ្ណា** ជាសកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមថ្លែងអំណរគុណដល់បងប្រុស **ហ៊ុន ម៉ាណែត** ដែលជាប្រធានសមាគមន៍និស្សិតអាហារូបករណ៍ របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតី **តេជោ ហ៊ុន សែន** និងគតិព្រឹទ្ធបណ្ឌិត **ប៊ុនរ៉ានី ហ៊ុនសែន** ព្រមទាំងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់សកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង និងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ដែលបានខិតខំបង្ហាត់បង្រៀនទាំងកម្លាំងកាយចិត្ត បានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅឱ្យនិស្សិតខិតខំរៀនសូត្រ និងប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អៗក្នុងសង្គមជាតិអស់រយៈពេល ៤ ឆ្នាំ ដើម្បីឱ្យនាងខ្ញុំមានសមត្ថភាព ក្នុងការទទួលបាននូវចំណេះដឹងផ្នែក នីតិសាស្ត្រ និងសម្រេចបានជាស្នាដៃសៀវភៅនេះឡើង។

សមាជិកក្រុមសារណាលើប្រធានបទស្តីពី " ទស្សនទាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា " សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ហេង លីណា** ដែលបានផ្តល់កត្តិយសមកធ្វើជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ក្រុមនាងខ្ញុំ បានលះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត និងពេលវេលាក្នុងការដឹកនាំខិតខំប្រឹងប្រែងពន្យល់អំពីការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ ទទួលបានជារូបរាងចេញជាស្នាដៃឡើងដោយជោគជ័យ។

ជាចុងបញ្ចប់ក្រុមនាងខ្ញុំ សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណនេះ ពួកខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យ សិរីសួស្តី ជ័យមង្គល ឱ្យកើតមានដល់អស់លោកអ្នកមានគុណទាំងឡាយ និងសូមឱ្យលោកជួបប្រទះនូវ ពុទ្ធពរទាំងឡាយបួនប្រការ **គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និងបដិភានៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ អស់រយៈពេលបួនឆ្នាំ ក្រោមថ្នាលបណ្ដុះបណ្ដាលបង្ហាត់បង្រៀន និងការទទួលបាននូវចំណេះដឹងទាំងនេះ បានមកពីលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីជាស្ពានឆ្ពោះទៅរកអនាគត និងសម្រាប់ការឆ្លើយតមនៃការខិតខំប្រឹងប្រែង ការលះបង់ពេលវេលារបស់សាស្ត្រាចារ្យ ក៏ដូចជាតម្រូវការចាំបាច់របស់សាកលវិទ្យាល័យ និងវិស័យការងារ ដូចនេះហើយក្រុមរបស់នាងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយក ប្រធានបទស្ដីពី "**ទស្សនទាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**" ដែលជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ។ ហើយការចងក្រងសារណានេះឡើងដោយការខិតខំប្រឹងប្រែងយកចិត្តទុកដាក់អស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការស្រាវជ្រាវសម្រាប់ការស្វែងរកឯកសារ និងច្បាប់ផ្សេងៗផងដែរ ព្រមទាំងចំណេះដឹងដែលបានមកពីសិក្សាជាមួយសាស្ត្រាចារ្យកន្លងមកនេះ ក៏ដូចជាការសុំមតិនិងពិគ្រោះយោបល់ពី លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងសិស្សច្បង ផងដែរ។ ការលើកប្រធានបទនេះឡើងមកធ្វើការបកស្រាយក្នុងគោលបំណងបង្ហាញពី។

ដូច្នេះហើយសមាជិកក្រុមរបស់នាងខ្ញុំ មានផលវិបាកក្នុងការស្វែងយល់នូវខ្លឹមសារអត្ថន័យការចំណាយពេលវេលាជាច្រើនខែ នឹងការស្វែងរកឯកសារជាច្រើនដើម្បីស្វែងយល់អំពីប្រធានបទមួយនេះ សម្រាប់យកមកបកស្រាយ ឬ ធ្វើការបង្ហាញនូវខ្លឹមសានៃសារណាមួយនេះឡើង។ដោយសារការតស៊ូព្យាយាមរបស់សមាជិកក្រុម ក៏បានសហការជាមួយគ្នាដោយរលូននេះ ពីព្រោះពួកយើងបានគិតថា" សៀវភៅសារណាអំពី ទស្សនទាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ វាជាឯកសារមួយសម្រាប់ចូលរួមចំណែកក្នុងការចែករំលែកនូវចំណេះដឹងដល់ និស្សិតជំនាន់ក្រោយដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ និងបានចូលរួមមួយចំណែកតូចក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សនៅក្នុងសង្គម។

ជាទីបញ្ចប់ក្រុមរបស់នាងខ្ញុំសូមស្វាគមន៍នូវរាល់មតិរិះគន់ទាំងឡាយពីសំណាក់ លោក លោកស្រី លោកសាស្ត្រាចារ្យ អ្នកនាងកញ្ញា បងប្អូននិស្សិត សិស្សច្បង ដើម្បីញ៉ាំងឱ្យស្នាដៃ ឬសៀវភៅសារណារបស់ក្រុមនាងខ្ញុំនេះមានអត្ថន័យ និងខ្លឹមសារត្រឹមត្រូវល្អប្រសើរឡើង។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១
សញ្ញាណទូទៅនៃទស្សនទាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ផ្នែកទី១៖ តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាអ្វី? ៣

កថាភាគទី១. និយមន័យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ ៤

កថាភាគទី២. និយមន័យតាមច្បាប់កម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៧ ...... ៥

ផ្នែកទី២៖ គោលដៅចម្បងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦

កថាភាគទី១. ការធានានៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦

កថាភាគទី២. នីតិវិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៨

កថាភាគទី៣. ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៩

កថាភាគទី៤. គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ 11

កថាភាគទី៥. អង្គការសហជីព ១២

ជំពូកទី២
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ផ្នែកទី១៖ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ២៣

កថាភាគទី១. ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ២៣

កថាភាគទី២. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ២៥

កថាភាគទី៣. កំរៃជើងសា ២៦

កថាភាគទី៤. បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ២៦

កថាភាគទី៥. ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ២៨

កថាភាគទី៦. ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ២៨

ផ្នែកទី២៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ៣១

កថាភាគទី១. ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៣២

កថាភាគទី២. កម្មករនិយោជិតធម្មតា 32

ផ្នែកទី៣៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយមូលដ្ឋានត្រីភាគី................................ ៣៣
កថាភាគទី១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយត្រីភាគីឆ្នាំ២០១៧ .... ៣៤
កថាភាគទី២. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយត្រីភាគីឆ្នាំ២០១៨............................៣៧
កថាភាគទី៣. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយត្រីភាគី ឆ្នាំ ២០១៩ .... ៣៩
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.. ៤២
អនុសាសន៍ ៤៤
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្ដីផ្ដើម

នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៥៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតច្បាប់ស្ដីពីការងារជាលើកដំបូង ប៉ុន្តែច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៥៣ មិនមានការអនុវត្ត និងត្រូវបានលុបបំបាត់ចោលទាំងស្រុងក្នុងរបបប្រល័យពូជសាសន៍ខ្មែរក្រហម។ ក្រោយពីបានរួចផុតពីរបបមួយនេះ និងរួចផុតពីសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃជាច្រើនលើកច្រើនសារ នៅឆ្នាំ១៩៩២ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំក្រម ការងារថ្មីមួយដោយយកលំនាំតាមក្រមការងារចាស់ៗដែលបានបង្កើតឡើងពីមុន។ ជាចុងក្រោយច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយបានជំនួយពីអង្គការ ពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ពីរអ្នកជំនាញផ្នែកច្បាប់របស់បារាំង ហើយក៏បានចូលជាធរមានរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញមានតួនាទីដ៏ចម្បងគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសរនីតិការងារដោយបានចែងជាគោលការណ៍មូលដ្ឋានសម្រាប់គ្រប់គ្រងវិធានទាំងឡាយនៃនីតិការងារ។ ជាក់ស្តែកច្បាប់កំពូលនេះប្រកាសទទួលស្គាល់ និងការពារជូនប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទ នូវសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា សិទ្ធិទទួលការធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ខាងសង្គមកិច្ច[1]។

សន្ធិសញ្ញា គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងប្រជាជាតិ ឯករាជ្យពីរ ឬ ច្រើនដែលបង្កើតនូវសិទ្ធ និងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់។ មុនពេលសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិត្រូវអនុវត្តដូចច្បាប់ជាតិ វាត្រូវបានចុះហត្ថលេខា ឬ ផ្តល់សច្ចាប័ន និងបន្ទាប់មកត្រូវបញ្ចូលក្នុងច្បាប់ជាតិ។ យោងតាមមាត្រា ២៦ នៃរដ្ឋធមនុញ្ញព្រះរាជាណាកម្ពុជា តម្រូវថា ដើម្បីឱ្យសន្ធិសញ្ញាក្លាយជាច្បាប់ គឺ ត្រូវតែបានឡាយព្រះហស្តលេខាដោយព្រះមហាក្សត្រ និងទទួលការអនុម័តពីរដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធសភា។នៅឆ្នាំ២០០៤ ប្រទេសបានឱ្យសច្ចាប័ន សន្ធិសញ្ញា (ILO) ដូចជាៈ

អនុសញ្ញាស្ដីពីការងារបង្ខំ និងអនុសញ្ញាស្ដីពីការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ អនុសញ្ញាទាំងនេះហាមឃាត់ដាច់ខាតជាទូទៅនូវការងារដោយបង្ខំលើកលែងកាលៈទេសៈពិសេសដូចជាការ បង្ខំឱ្យចូលធ្វើជាយោធា និងការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារជាប់ពន្ធនាគារ ដោយសារសាលក្រមរបស់តុលាការបានកំណត់។ អនុសញ្ញាស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ដែលស្ត្រី និងបុរសត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃដូចគ្នា។ អនុសញ្ញាស្ដីពីអាយុអប្បបរមា ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានកំណត់អាយុអប្បបរមាឱ្យចូលធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលមិនឱ្យអាយុតិចជាង ១៤ ឆ្នាំឡើយ។ ក្រៅពីកាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញាខាងលើប្រទេសកម្ពុជា គឺជាសមាជិក (ILO) ដូច្នេះប្រទេសកម្ពុជាត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាម សេចក្ដីថ្លែងការណ៍នៅឆ្នាំ១៩៩៨ ស្ដីពីសិទ្ធិមូលដ្ឋាន និង

[1] មាត្រា ៣៦ វាក្យខណ្ឌទី២ និង មាត្រា ៣៦ វាក្យខណ្ឌទី៤ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

គោលការណ៍នៅកន្លែងធ្វើការ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍នេះ បានចែងថា៉ សមាជិក (ILO) តាំងអស់ត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្ត និងជំរុញគោលការណ៍សំខាន់ៗ ក្នុងអនុសញ្ញា (ILO) ដូចជា៖

សេរីភាពនៃសហជីព ឬ សមាគមន៍ និងការទទួលខុសត្រូវពិតប្រាកដអំពីសិទ្ធិក្នុងការ ចរចារជាមួយសមូហភាព (ច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦)។

-ការលុបបំបាត់គ្រប់រូបភាពនៃការងារបង្ខំ

-ការលុបបំបាត់ពិតប្រាកដនូវការងារកុមារ

-ការលុបបំបាត់នូវការរើសអើងលើវិស័យការងារ និងមុខរបរ[2]។

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មកនិយាជិកនៅប្រទេសកម្ពុជា មានការវិវត្តកើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយឆ្លងកាត់តាមការប្រជុំពិភាគក្សាររវាងស្ថាប័នត្រីភាគី ដែលបានផ្តោតទៅលើកត្តាស្ថានភាពប្រទេស និងកត្តាសង្គមកិច្ច ក៏ដូចជាជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត និងការរទទួលបានផល ចំណេញរបស់និយោជក ឬ គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានន័យថាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នេះ គឺធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីធានាឱ្យថាទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទទួលបានផលចំណេញសមាមាត្រគ្នានៅក្នុងវិស័យការងារ។

ដូចនេះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដើម្បីធានាដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ ភាពដែលអាចប្រកួតប្រជែង នៅលើឆាកអន្តរជាតិដើម្បីរក្សាស្ថេរភាព គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ក៏ដូចជាការផ្តល់សុវត្ថភាពការធានាសិទ្ធការការពារផ្នែកសង្គម និងការរក្សាទំនាកទំនងរវាងភាគីទាំងពីរ។ ក៏ដូចជាគោរពតាមអនុក្រឹត្យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលប្រកាសនិងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ[3]។ **តើអ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា?** តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានបែងចែកជាប៉ុន្មានប្រភេទ? អ្វីទៅជាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា? តើស្ថាប័នណាខ្លះ ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា? ដើម្បីឆ្លើយតមទៅនឹងសំណួរដែលបានចោទឡើងខាងលើ នាងខ្ញុំនឹងធ្វើការពន្យល់បកស្រាយជាពីជំពូកធំៗ។

[2] ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅមេរៀនសាស្ត្រាចារ្យ ហេង លីណា ត្រង់ទំព័រ៨,៩ ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨

[3] ដកស្រង់ចេញពីសារណានិស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម ត្រង់ ទំព័រ១,២ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំលោក ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា ឆ្នាំ ២០១៨។

ជំពូកទី១

សញ្ញាណទូទៅនៃទស្សនទាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួល ឬ អាចហៅបានថា "ឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវា" គឺសំដៅលើប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជក ឬ និយោជក បានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ ក៏បានធ្វើការក្រោមអធិនភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត (និយោជក)។ ចំពោះអត្ថន័យដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានឱ្យនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល ជាឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬ ជាការព្រមព្រៀងគ្នាដោយនិយោជក ឬ សហគ្រាស ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលកើតចេញតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត[4]។

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការពេញម៉ោង រួមទាំងកម្មករនិយោជិត ដេរស៊ីបុង និងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (យ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា)។ និយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដូចជាការិយាល័យជួលបុគ្គលិកឱ្យចូលធ្វើការ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និងផលិត ស្បែកជើង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ គួរតែផ្តល់ឱ្យនៅឧស្សាហកម្មកមន្តសាលដទៃទៀត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើង បានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ[5]។

ផ្នែកទី១៖ តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាអ្វី?

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺជាឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាកំរិតដោយច្បាប់ជាតិ ដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខុសពី "ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ" ដែលមានន័យថាជាប្រាក់ចំណូលអប្បបរមា ដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ និងអ្នកនៅក្រោមបន្ទុករបស់គាត់ត្រូវការជាចាំបាច់សម្រាប់អាហារ ជម្រក និងសំលៀកបំពាក់។ នៅប្រទេសកម្ពុជា ប្រាក់ឈ្នួល

---

[4] មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[5] មាត្រា១០៣, ១០៤,១០៥ និងមាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤៥/១០សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៤/០៣ ២៥/០៣ និង២៦/ ០៥។ និងដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយកែសម្រួលឡើងវិញនៅឆ្នាំ ២០១៣ នៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រង់ទំព័រ ១២។

អប្បបរមាត្រូវបានគេចាត់ថាជា "ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាដោយច្បាប់"។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បី **"រ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស"**។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា១០៤ ១០៥ និង៣៥៧ ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីពិនិត្យលើយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលមានតំណាងមកពីត្រីភាគី រួមមានភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល ភាគីនិយោជក ភាគីកម្មករនិយោជិត និងសហជីព[6]។

កថាភាគទី១. និយមន័យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិ

ដោយសារគណៈកម្មាធិការបានផ្តោតក្នុងការស្ទង់មតិទូទៅឆ្នាំ១៩៩២ ស្តីពីប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមាមិនមានឯកសារ (ILO) កំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃ "ប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមា" ឡើយ។ បានពិចារណាថាប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមាអាចមាន អត្ថន័យថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមាសរុបដែលត្រូវបើកជូនកម្មករសម្រាប់ការងារ ឬ សេវាដែលកម្មករបានបំពេញក្នុងពេលវេលាកំណត់ជូន មិនថាត្រូវបានគណនាលើពេលវេលា ឬ លទ្ធផលជាមូលដ្ឋាន ដែលមិនអាចត្រូវកាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ទោះបីមានការព្រមព្រៀងជាបុគ្គល ឬ ជាសមូហភាព ដែលមានការធានាដោយច្បាប់ និងអាចកែប្រែ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការអប្បបរមារបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់កម្មករដោយផ្តោតទៅលើការយកចិត្តទុកដាក់អំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ។

និយមន័យនេះសំដៅលើទាំងលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ចនៃប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមា ដោយមិនគិតអំពីការកែប្រែប្រាក់បៀវត្សរ៍ទាំងការពិចារណាសំខាន់ៗទៅលើសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលគួរត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីកំណត់អំពីកម្រិតប្រាក់បៀវត្សរ៍។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ និយមន័យនេះមិនបានបង្ហាញអំពីធាតុផ្សំដែលរួមបញ្ចូលក្នុង ប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមា។ តើវាមានន័យគ្រាន់តែជាប្រាក់បៀវត្សរ៍គោល ឬ ក៏គួរតែមានការពិចារណាផងដែរទៅលើលាភការ? អនុសញ្ញាលេខ១៣៥ និងអនុសាសន៍លេខ ១៣៥ មិនមានអ្វីចែងពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនេះឡើយ។ទោះបីយ៉ាងណា អនុសញ្ញាលេខ ៩៥ និង១០០ លើកឡើងអំពីគោលគំនិតនៃ "ប្រាក់បៀវត្សរ៍" និង"លាភការ"។

ប្រការ១ នៃអនុសញ្ញាលេខ៩៥ ចែងថា ក្នុងអនុសញ្ញា "ពាក្យប្រាក់បៀវត្សរ៍មានន័យថាលាភការ ឬ ប្រាក់រកបាន។ ទោះបីជា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ត្រូវបានកំណត់ ឬ គណនាដែលអាចមានអត្ថន័យថាជាលុយ និងអាចកែប្រែដោយការព្រមព្រៀងគ្នាទៅវិញទៅមក ឬ ដោយច្បាប់ ឬ បទប្បញ្ញត្តិជាតិដែល

[6] http://www.arbitrationcouncil.org

មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ មិនមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងនិយោជក និងនិយោជិតសម្រាប់ការងារ ឬ សេវាដែលបានបំពេញ និងផ្តល់ជូន ឬ មិនត្រូវបានបំពេញ និងផ្តល់ជូន"។ ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ជាពាក្យដែលមិនមានន័យពិតប្រាកដ នៅក្នុងលិខិតតូបករណ៍របស់អង្គការ (ILO) រាជរដ្ឋាភិបាល នៃប្រទេសគុយវ៉ែត បានកត់សម្គាល់ នៅក្នុងរបាយការណ៍ របស់ខ្លួនដែលបានដាក់ជូនសម្រាប់ ការស្នង់មតិទូទៅដែលមានវត្តមានលើកឡើងថាគំនិតនេះត្រូវពិចារណាឡើងវិញ និងថាជាលទ្ធភាពដែលត្រូវបានស្វែងរកការកំណត់អត្តសញ្ញាណបានព្រមព្រៀងគ្នាជាអន្តរជាតិដែលមានគំនិតថ្មីមួយ។ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់និងការអនុវត្តន៍នៃសមាជិកសហរដ្ឋអាមេរិកបានបង្ហាញថាវាមានភាពខុសគ្នាដ៏ធំទូលាយ ដែលទាក់ទងទៅនឹងសមាសភាគប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ។ ប៉ុន្តែកាលដែលគណៈកម្មការនេះនឹងបានបង្ហាញថានេះជាបញ្ហាដ៏សំខាន់ ក្នុងការធានាឱ្យមានការអនុលោមតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថេរ។

កថាភាគទី២. និយមន័យតាមច្បាប់កម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៧

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីជាមានការកំណត់ ឬ របៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ប្រាក់ឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬ កម្រិតបានដោយមានការព្រមព្រៀង ឬ ដោយច្បាប់ជាតិហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬ សេវាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬ ដោយមាត់ទទេ ចំពោះការងារដែលបានធ្វើហើយ និងសេវាដែលបានបំពេញ។ (មាត្រា១០២) ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។ (មាត្រា១០៤) ដូចនេះ ប្រាក់ឈ្នួល ឬ ប្រាក់ខែត្រូវមានន័យឬ មិនមានន័យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា១០៤,១០៥ និង៣៥៧ ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីពិនិត្យលើយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលមានតំណាងមកពីត្រីភាគី រួមមានភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ឬ សហជីព[7]។

[7] មាត្រា ១០២,១០៤,១០៥,៣៥៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្នែកទី២៖ គោលដៅចម្បងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ទំនាក់ទំនងការងារ កើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងថៅកែ (និយោជក) និងកម្មករនិយោជិត។ កិច្ចសន្យានេះ ជាកិច្ចសន្យាឯកជនដូចគ្នានឹងកិច្ចសន្យាឯកជនផ្សេងៗទៀត។ ដូច្នេះ ពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា ភាគីទាំង ២ មានសេរីភាពពេញលេញនៅក្នុងការចរចាគ្នាអំពីប្រាក់ឈ្នួលនេះ។ ប៉ុន្តែជាទូទៅនៅក្នុងការអនុវត្ត និយោជកជាអ្នកកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលជាមុនហើយ កម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពចរចាតិចតួចណាស់។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះគឺជាចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចបំផុតដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។ តាមរយៈនេះទោះបីជាកម្មករ និយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះក៏ដោយ ក៏កិច្ចព្រមព្រៀងនោះគ្មានតម្លៃតាមច្បាប់ដែរ។ យោងលើហេតុផលនៃអំណាចខុសគ្នារវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតហេតុផលការប្រកួតប្រជែងរវាងអ្នករកការងារធ្វើ និងដើម្បីចៀសវាងការរំលោភបំពានដោយនិយោជកច្បាប់បានអន្តរាគមន៍ដោយបង្កើតជា សញ្ញាណមួយហៅថា "ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា" (មាត្រា១០៩នៃច្បាប់ការងារ)។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះគឺជាចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចបំផុតដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត។ តាមរយៈនេះទោះបីជាកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះក៏ដោយ ក៏កិច្ចព្រមព្រៀងនោះគ្មានតម្លៃតាមច្បាប់ដែរ។

កថាភាគទី១. ការធានានៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ការធានាប្រាក់ឈ្នួល សំដៅដល់ការការពារសិទ្ធិសេរីភាពដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ និងការធានាការពារកម្មករនិយោជិត ឱ្យរួចផុតពីការរំលោភបំពាននានាដែលប្រុងនឹងកើតមានឡើង ឬ ដែលកើតមានឡើងមកលើខ្លួនកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលដូចជា" ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយ៉ាវ ការបង់វិភាគទានសហជីព និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់។ នៅក្នុងនោះដែរការធានាការនៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ដោយជៀសវាងការជ្រុះបាត់ ឬ មានហានិភ័យនៃការបាត់បង់ដោយប្រការណាមួយកើតមានឡើង ហើយនិយោជកក៏មិនមានសិទ្ធិក្នុងការហាមឃាត់កម្មករនិយោជិត ចំពោះការចំណាយប្រាក់ឈ្នួលតាមចិត្តរបស់គាត់បានដែរ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់តាមរយៈ ការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយមាត្រា១០៧ ផ្តល់យុត្តាធិការដល់ ក្រសួងបណ្តុះបណ្តាល និងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្រោយការទទួលបានអនុសាសន៍ ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដែលជាគណៈ

កម្មការត្រីភាគីរួមមានតំណាងក្រសួងបណ្តុះបណ្តាល និងវិជ្ជាជីវៈ សមាគម និយោជកនិងសហជីព។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មានការពិចារណាលើធាតុផ្សំមួយចំនួនក្នុងការកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ធាតុផ្សំ ទាំងនេះរួមមាន ការវាយតម្លៃលើសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត(ដូចជាតម្លៃជីវភាពរស់នៅ កំរិតប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងកំរិតជីវភាពប្រៀបធៀប) ព្រមទាំងការពិចារណាអំពីកត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច(ដូចជា ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ផលិតភាព និងកំរិតមុខរបរ)។

ប៉ុន្តែទោះបីជាមានចែងថា អ្នកណាមានអំណាចក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្តី ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបាន ផ្តល់យន្តការច្បាស់លាស់សម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយសារមិនមានការកំណត់អំពីរយៈពេលទៀងទាត់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ លើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬ ការវាយតម្លៃឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះតម្លៃនៃជីវភាពរស់នៅ និងសូចនាករសេដ្ឋកិច្ច។ដោយសារកត្តានេះហើយ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទាបាន បង្កើតគណៈកម្មការចម្រុះត្រីភាគីដើម្បីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីកំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសមរម្យនៅឆ្នាំ២០១៣។ គណៈកម្មការចម្រុះនេះមាន សមាសភាពដូចជា តំណាងរដ្ឋាភិបាល សមាគមនិយោជកនិងសហជីព។

ទន្ទឹមនឹងនីតិវិធីចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាចំនួន ៤០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅឆ្នាំ១៩៩៧ ប៉ុន្តែការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាមិនត្រូវបានធ្វើឡើងឱ្យបានទៀតទាត់ទេតាំងពីពេលនោះមក។ នៅឆ្នាំ២០០០ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបាន តម្លើងដល់ ៤៥ ដុល្លារសហរដ្ឋងាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ៦ឆ្នាំក្រោយមក ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានតម្លើងដល់ ៥០ ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែនៅឆ្នាំ២០០៦។ ប្រាក់ឈ្នួលដដែលត្រូវបានតម្លើងសាជាថ្មីទៀតនៅឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ ៥៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិករួមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងដល់ ៦១ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកនៅឆ្នាំ ២០១០។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៤ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកបន្ថែមទៀត ដែលធ្វើឱ្យឡើងដល់៧៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក្នុងមួយខែ។ ការតម្រូវឱ្យដាក់បញ្ចូលប្រាក់ទ្រទ្រង់សុខភាព ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួល ៨០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានឹងធ្វើការរៀបចំកិច្ចពិភាក្សារស្តីពីការដំឡើងប្រាក់អប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ តាមរយៈយន្តការត្រីភាគីដែលមានសមាសភាពរដ្ឋាភិបាលតំណាងនិយោជកនឹងសហជីព[8]។

[8] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២០៩ ចេញនៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា។

កថាភាគទី២. នីតិវិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ជារៀងរាល់ឆ្នាំប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា របស់កម្មករនិយោជិតនៅប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានកំណត់តាមរយៈការដឹកនាំពិភាក្សា និងស្នើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដោយគណៈកម្មការក្រុមប្រឹក្សាការងារដែលមានសមាភាពមកពីស្ថាប័នត្រីភាគី គឺ ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៤រូប ភាគីតំណាងនិយោជកចំនួន០៧រូប និងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៧ រូប។ ក្នុងករណីចាំបាច់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីមានដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាការងារបច្ចេកទេសតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦រូប ក្រុមបច្ចេកទេសភាគីតំណាងនិយោជកចំនួន ១៦រូប និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ រូប ដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតពីទិន្នន័យលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារួចបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដើម្បីប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។ ចំពោះយន្តការក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមាន គោលការណ៍ចំនួន ០៥ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន០៧ និងកាលវិភាគសម្រាប់ការចរចាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា[9]។ ចំពោះយន្តការក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមាន គោលការណ៍ចំនួន០៥៖

១.អំពីភាពញឹកញាប់ ការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

២.អំពីភាពអាចព្យាករណ៍បាន ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខ ឬ អត្រាកំណើនដែលអាចព្យាករណ៍បាន ពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់។

៣.អំពីយន្តការនៃការចរចា ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះក្នុងការចរចា។

៤.អំពីបែបបទនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ត្រូវយកគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ (កុងសង់ស៊ីស) នៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយ ចំនួន២ (ពីរ) ដង ក្នុងកិច្ចប្រជុំ ចំនួន ២ (ពីរ) ផ្សេងគ្នា ត្រូវសម្រេចដោយសំឡេងភាគច្រើនតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី ២ (ពីរ)។

៥.អំពីការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការ របស់ស្ថាប័ន ឬ អង្គភាពជាតិដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន ០៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន៖

១.ស្ថានភាពគ្រួសារ ផ្អែកលើការសង្កេតកម្លាំងពលកម្ម (កម្មករនិយោជិត) និងសមាជិកក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត។

[9] ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៦ ដោយលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ សហការរៀបចំដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការអន្តរជាតិខាង (ILO)។

២.អត្រាអតិផរណា ជាអត្រាប្រែប្រួលនៃសន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញ និងចំណីអាហារ។

៣.ការចំណាយក្នុងការរស់នៅ បន្ទាត់ភាពក្រីក្រជាមូលដ្ឋានគោលក្នុងការកំណត់ចំណាយអប្បបរមាក្នុងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។

៤.ផលិតភាព ផលធៀបរវាងតម្លៃបន្ថែម (ប្រាក់ចំណេញ) និងកម្លាំងពលកម្ម

៥.ភាពប្រកួតប្រជែង ការវាស់វែងកត្តាសំខាន់ៗជាមួយប្រទេសដៃគូប្រកួតប្រជែងដូចជាការកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល អត្រាប្តូរប្រាក់ ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារ អត្រាភាគទានរបបបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសន្ទុះនៃការនាំចេញ ប្រព័ន្ធឡូជីស្ទិក កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី និងបរិយាកាសវិនិយោគ។

៦.ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ ផលប៉ះពាល់នៃកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា លើល្បឿននៃការបង្កើតការងារថ្មី។

៧.កម្រិតនៃការចំណេញ តម្លៃនាំចេញទូទាត់ជាមួយធាតុចូលអន្តរជាតិការី និងការចំណាយលើកម្លាំងពលកម្ម។

កាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ការចរចាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារួមមាន ០៤ ចំណុចៈ

១.នៅខែកក្កដា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំផ្ទៃក្នុងនៃភាគីនីមួយៗ។

២.នៅខែសីហា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំពិភាក្សាទ្វេភាគី។

៣.នៅខែកញ្ញា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំពិភាក្សាត្រីភាគី។

៤.នៅខែតុលា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំសម្រេចតួលេខ ឬ អត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី និងចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា នៃឆ្នាំ បន្ទាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់មាត្រា១០៧ កថាខណ្ឌទី៣ ដែលស្របតាមមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ១៣១ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការអន្តរជាតិការងារ ហៅកាត់ (ILO) ឆ្នាំ១៩៧០ កំណត់ធាតុផ្សំដែលត្រូវយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលមានកត្តាធំពីរ គឺ កត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងកត្តាសង្គម[10]។

កថាភាគទី៣. ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិការងារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[11]។ ហើយការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីជាយន្តការត្រីភាគីសម្រាប់

[10] ដកស្រង់ចេញពីសារណានិស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម ត្រង់ ទំព័រ៣៥,៣៦ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ លោក ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា ឆ្នាំ ២០១៨។

[11] មាត្រា១៥ នៃច្បាប់ស្តីពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ[12]។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិអប្បបរមាមានភារកិច្ចដូចជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែល ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ការសម្របសម្រួល និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ការផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការផ្សព្វផ្សាយ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ការអនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ បុគ្គលទាំងឡាយណាក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្តល់លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រភពទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ[13]។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិចចំនួន៥៨ (សែសិបប្រាំបី) រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- មួយភាគបី ជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។

២- មួយភាគបី ជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។

៣- មួយភាគបី តំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬ តំណាង ១ រូប នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានអនុប្រធាន ២ រូប ដែល ១ រូប ជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ រូប ទៀតជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជក តាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ ភាគីនីមួយៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានសមាជិកបម្រុងដែលមានចំនួនស្មើនឹងចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិ ដើម្បីបំពេញជំនួសសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយដែលអវត្តមាន។

[12] មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

[13] មាត្រា១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំកែសម្រួលចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅរាជរដ្ឋាភិបាល ទៅតាមភាពចាំបាច់ តែមិនអាចតិចជាង ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) រូបឡើយ។ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ នៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមជាបន្ទុករបស់ក្រសួងស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសាម៉ី [14]។ សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។ សមាជិកពេញសិទ្ធិ និងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[15]។

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចមានចែងក្នុងមាត្រា១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចកោះប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬ ទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្រប និងមានការចាំបាច់[16]។

កថាភាគទី៤. គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវបង្កើតឡើងនូវគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយ នៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ គណៈកម្មការនេះរួមមាន ៖

-រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬ តំណាង ជាប្រធាន

-តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ

ចំនួនស្មើគ្នា នៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងជាគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ និងតំណាងអង្គការនិយោជកដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ។ គណៈកម្មការនេះ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើស អនុប្រធានពីរូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក[17]។ សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវដោយអនុក្រឹត្យ[18]។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេលទៅតាម ការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន ឬ ទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ ប្រធានគណៈកម្មការនេះ ជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះ

[14] មាត្រា១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

[15] មាត្រា១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

[16] មាត្រា២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨

[17] មាត្រា៣៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។

[18] មាត្រា៣៥២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។

យោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ[19]។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវមាន លេខាធិការអចិន្ត្រៃយ៍មួយដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[20]។ បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬ អនុប្រធានណាមួយពីគណៈកម្មការរដ្ឋមន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ឬ វរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬ វប្បធម៌ អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន[21]។ តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សរ៍ទេ។ និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិត ជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមប្រជុំផ្សេងៗផង។ ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ[22]។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែង ជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីព ឬ អ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការងារមុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេសទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌខាងសម្ភារ និងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងបញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ។

កថាភាគទី៥. អង្គការសហជីព

ក.អត្ថន័យសហជីពក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧៖

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សា លើកតម្កើង ផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលមានលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់។ រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា «សហជីពកម្មករនិយោជិត»។ រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា«សមាគមនិយោជក»។ តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬ សមាគមទាំងឡាយ ដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព

[19] មាត្រា៣៥៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។
[20] មាត្រា៣៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។
[21] មាត្រា៣៥៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។
[22] មាត្រា៣៥៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។

ឬ សមាគមតែមួយជាមួយគ្នា[23]។

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ៖

-គាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនកុំឱ្យលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជានោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់ជាសាធារណៈ។

-បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

-រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន[24]។

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតម្កល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិការ។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិការ ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការការងារ ក្នុងរយៈពេលពីរខែក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិការ បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតបត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបាន ចុះបញ្ជិការរួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។ ការតម្កល់ទុកនេះ ត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬ អ្នកដឹកនាំ[25]។

សមាជិកទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចជា៖

-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

-មិនធ្លាប់ផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

-បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬ មុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ[26]។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច២៥ (ម្ភៃប្រាំ) ឆ្នាំ

---

[23] មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[24] មាត្រា២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[25] មាត្រា២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[26] មាត្រា២៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

-បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជិត ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ។

-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។

-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

-បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា [27]។

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមាន ភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី[28]។ សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលអង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវលក្ខខណ្ឌ ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ខាងលើ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមានលទ្ធភាពបន្ថយលក្ខខណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ[29]។ សេរីភាពសហជីពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏ជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយ ដែលខ្លួនចូលរួមគ្រប់ពេលវេលា[30]។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ២៦៦ មានសមត្ថភាពស៊ីវិល។ អង្គការទាំងនោះ មានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនៈទ្រព្យ ឬ អចលនៈទ្រព្យដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្ដី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន[31]។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតម្កើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងខាងសម្ភារៈ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៦ មាត្រា២៦៧ មាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ មាត្រា ២៧០ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរ ចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះ

[27] មាត្រា២៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[28] មាត្រា២៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[29] មាត្រា២៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[30] មាត្រា២៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[31] មាត្រា២៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

ត្រូវផ្តល់ឱ្យបានដឹងនូវឈ្មោះ និងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន[32]។ ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬ បើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិក្ខន្តិកៈទេ តែគឺត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលបានកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅអង្គការមួយទៀត ដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬ ទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬ សន្និធិ៍យសង្គម[33]។ ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬ សហភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រវិជ្ជាជីវៈ ឬ ក្នុងករណីចាំបាច់ ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព។

ភាពជាតំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក.បានចុះបញ្ជិការត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៦៨ ខាងលើ។

ខ.មានចំនួនសមាជិកដែល មានប័ណ្ណសម្គាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស។

គ.បានទទួលប្រាក់វិភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបភាគរយនៃចំនួនសមាជិក។

ឃ.មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំ ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់នេះ។ ក្នុងរយៈពេល៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃយ៉ាងយូរ។ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណា ដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើ។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ នៃច្បាប់ការងារអាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានទទួលស្គាល់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះ ទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង៖

- ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ការងារ។
- សមត្ថកិច្ចនៃការចរចាជាសមូហភាព។

[32] មាត្រា២៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[33] មាត្រា២៧៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

-ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជន នៃការបោះឆ្នោតលើកទីមួយ នៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេតក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬ ការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់ឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់ តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច។ កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ឬ ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងត្រូវតែបដិសេធ ឬ ព្យួរទុករហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ។ អត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាង ដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលុបចោល ឬ ព្យួរទុកដែរ[34]។

នៅក្នុងវិស័យការងារ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក គឺជាគូអង្គចម្បង ដែលមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយគ្នា និងទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន។ ជាការពិតនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក សុទ្ធតែមានសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក ប៉ុន្តែប្រសិនបើមានភាគីណាមួយបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ច ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ដល់ភាគីម្ខាងទៀត នោះបញ្ហាប្រឈមនឹងកើតមានឡើង។ បច្ចុប្បន្ននេះ យើងឃើញថានៅពេលដែលមានបញ្ហាណាមួយកើតឡើង ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិតនោះ តែងតែមានអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ដែលគេហៅថា «សហជីព» បានធ្វើការរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងនាមជាការតំណាង។

ខ.តាមនិយមន័យច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦

បានឱ្យនិយមន័យថា៖ សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលសំដៅដល់ការរួបរួមគ្នា ដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ជាក្រុម ជាពួកដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬ អភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬ គោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ[35]។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគេហៅថា «សហជីព»។ បើតាមនិយមន័យសាមញ្ញថា សហជីពជាកម្លាំងចលករមួយដែលអាចនាំឱ្យកម្មករចេះតស៊ូមតិទាមទារលក្ខខណ្ឌ ការងារពីនិយោជក ឱ្យគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាពិសេសនោះគឺរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ដូចជាច្បាប់ស្តីពីសហជីព សុទ្ធតែបានកំណត់អំពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសហជីព ដែលក្នុងនោះរដ្ឋធម្មនុញ្ញបានចែងថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងមានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកសហជីពនោះ។

[34] មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[35] មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦

ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវចាប់ផ្តើមព្រាងតាំងពីឆ្នាំ២០០៨ ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសតាក់តែងពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានឆ្លងកាត់កិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ទ្វេភាគីជាមួយសហជីពនានាចំនួន២៤ លើក ភាគីនិយោជកចំនួន៩ លើក សិក្ខាសាលាត្រីភាគីចំនួន៧ លើក ប្រជុំអន្តរក្រសួងចំនួន១៣ លើក និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ជាតិរៀបចំ ដោយរដ្ឋសភាជាតិចំនួន១លើក។ ការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះត្រូវបានប្រើប្រាស់រយៈពេល៨ ឆ្នាំ (ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៦)។ បើប្រៀបធៀបជាមួយច្បាប់ស្តីពីសហជីព នៃបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ យើងសង្កេតឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីនិយោជកក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬ សមាគមនិយោជក និងអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជាយើង។ សមាគមនិយោជក និងអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជាយើង។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺជាក្របខណ្ឌគតិយុត្តមួយដែលមានគោលដៅ៖

១-ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត

២-ធានានូវសិទ្ធសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក

៣-ជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

៤-រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។ ក្រោយពីចូលជាធរមាន ច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការធានាភាពសុខដុមរមនានៅក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ ជាក់ស្តែង គិតត្រឹមត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៩ នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានចំនួន ៤,៩៤៩ ក្នុងនោះសហជីពមូលដ្ឋានមានចំនួន ៤,៧២២ សហព័ន្ធសហជីពមានចំនួន ១៨៩ សហភាពសហជីពមានចំនួន ២៩ សមាគមនិយោជកមានចំនួន៩។ បន្ថែមលើនេះ ចំនួនវិវាទការងាររួម និងកូដកម្ម-បាតុកម្មក៏មានការធ្លាក់ចុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរ ដែលបណ្តាលមកពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងការពង្រឹងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការងារកាន់តែល្អប្រសើរ។

ទន្ទឹមនឹងវឌ្ឍនភាពទាំងនេះ ក៏នៅមានសហជីព និងស្ថាប័នអន្តរជាតិមួយចំនួនមិនទាន់មានការយល់ដឹងច្បាស់ អំពីខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយបានបន្តលើកឡើងអំពីកង្វល់មួយចំនួនក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីព និងការស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងកង្វល់នានា ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលជាបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ថ្មី បើប្រៀបធៀបជាមួយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំកម្រិតបច្ចេកទេស និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពជាបន្តបន្ទាប់ ជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និយោជក និង

សមាគមនិយោជក ដោយសហការជាមួយអង្គការ ILO និងបានដាក់ចេញជាសេចក្តីណែនាំនានា ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងបន្តពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះឱ្យបានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ គួសបញ្ជាក់ថា ឆ្លងកាត់ការពិគ្រោះយោបល់ និងសិក្ខាសាលានានា និងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត និងក្នុងបរិបទនៃការវិវឌ្ឍផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសង្គមបច្ចុប្បន្ន និងតាមរយៈអនុសាសន៍របស់អង្គការ ILO ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបានកែសម្រួលបញ្ញត្តិមាត្រាមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖ ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករការងារផ្ទះឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ។ ការសម្រួលនីតិវិធី និងបែបបទនៃការចុះបញ្ជីសហជីព និងការរក្សាបញ្ជិការ។ ចំពោះការសម្រួលនៃលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត។ នឹងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីព ដែលមានសមាជិកភាគតិចឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់[36]។

រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សហជីព នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបានបែងចែកជា ០៣ (បី)គឺ៖ សហជីពមូលដ្ឋាន គឺសហជីពដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះ ដែលមានសមាជិកចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់)នាក់។

សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិការចំនួនយ៉ាងតិច០៧ (ប្រាំពីរ)។ សហភាពសហជីព ឬ សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីព ដែលមានបញ្ជិកា យ៉ាងតិចចំនួន ០៥ (ប្រាំ)។ ដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តជានីតិបុគ្គលស្របតាមច្បាប់សហជីពត្រូវតែចុះបញ្ជីស្របតាមច្បាប់ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ នៅពេលដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់សហជីពមួយថាត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ហើយ នោះវាក៏បានបង្កើតនូវសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចដល់សហជីពនោះផងដែរ។

ជាទូទៅដើម្បីឱ្យសហជីពមួយមានសកម្មភាពទៅមុខបានល្អ សមាជិករបស់សហជីពនោះតែងតែរៀបចំឱ្យមាននូវ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

[36] ត្រីភាគីដែលមានភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការសហជីព និងសមាគមនិយោជក នាថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩នេះ បានបើកសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិ លើសេចក្តីព្រាងវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្រោមអធិបតីភាពឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅសណ្ឋាគារសាន់វ៉េ ហើយក៏មានការចូលរួមពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ)ILO)

របស់សហជីពនោះ។ លើសពីនេះច្បាប់ក៏ផ្ដល់សិទ្ធិឱ្យ សមាជិកសហជីព ទាំងអស់អាចមាន សិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខភាព ឱ្យគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើសបានផងដែរ។ សហជីពអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មកររបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការទំនាក់ទំនង ជាមួយនិយោជក។ សហជីពមានករណីយកិច្ចដូចជា ធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ ជាមួយនិយោជក ក្នុងគោលបំណងស្វែងរក ការព្រមព្រៀងដ៏ជាក់លាក់មួយរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលផ្ដោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ និយាយជារួម សហជីពគឺជានីតិបុគ្គល ដែលមានតួនាទីក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចរចាជាមួយនិយោជក ដើម្បីរកដំណោះស្រាយទៅលើបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលកើតមានឡើងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាឈានទៅរកការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផងដែរ[37]។

[37] កម្មវិធីយល់ដឹងផ្នែកច្បាប់របស់អង្គភាពព័ត៌មាន Fresh News សហការជាមួយ ក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ គឺលោកមេធាវី លឹម សុវណ្ណារ៉ុង និងលោក ឡេង ពុទ្ធិតារា ជាសមាជិកក្រុមការងាររៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយអត្ថបទច្បាប់នៃក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ មានអាសយដ្ឋាននៅអគារលេខ ៩៥៣៥ ផ្លូវលេខ ១០០៣ ស្ថិតក្នុងភូមិបាយ៉ាប សង្កាត់ភ្នំពេញថ្មី ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងលេខ ០២៣ ៩៨៦ ២៩៥ អ៊ីម៉ែលៈ president@ciclg.com គេហទំព័រៈ www.ciclg.com, ហ្វេសបុកផេកៈ ក្រុមមេធាវី កម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ / Cambodia International Cooperation Law Group

ជំពូកទី២
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬ មុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ តាមលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាព ដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬ តំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេស បន្ទាប់ពីបានទទួលអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា[38]។

ក. កត្តាសេដ្ឋកិច្ច

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច សំដៅលើការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតថានឹងមានការប្រែប្រួលជារៀងរាល់ឆ្នាំ យោងតាមកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិនីមួយៗ។ ជាក់ស្តែងប្រមាណឆ្នាំចុងក្រោយនេះ យើងសង្កេតឃើញថា សន្ទុះសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាមានការកើនឡើងជាលំដាប់គ្រប់វិស័យ[39]។ បើក្រឡេកមើលវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងផលិតស្បែកជើងវិញក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៧ កន្លងមកនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវចំនួនទឹកប្រាក់ចំនួន ១៥៣ (មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន ១៤៨ (មួយរយសែសិបប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង ក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៥៣ (មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីប៉ុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន[40]។

---

[38] មាត្រា៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

[39] ដកស្រង់ចេញពីសារណានិស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម ត្រង់ ទំព័រ៣៦ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ លោក ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា ឆ្នាំ ២០១៨។

[40] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។

បន្ទាប់មកវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងវិញ ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៨ កន្លងមកនេះ ដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក តាមប្រកាសស្តីអំពីរប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រូវបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៦៥ (មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨"។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវចំនួនទឹកប្រាក់ចំនួន ១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន១៦៥ (មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង នឹងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ ចំពោះប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមកត្រូវរក្សាទុកដដែល។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីនេះ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ១០១៨ តទៅ[41]។

ក្រោយមកវិស័យកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងវិញក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៩ កន្លងមកនេះ ដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈប្រកាសលេខ ៤៦៥ ក.ប / ប្រ.ក តាមប្រកាសស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩"។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវចំនួនទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

[41] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៨។

បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង ក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមកត្រូវរក្សាទុកដដែល។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីនេះ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ១០១៩ តទៅ[42]។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវគិតគូ លើផលិតភាពភាពប្រកួតប្រជែង និងទីផ្សារការងារ ដែលជាកត្តាទាំងនេះ ក្រសួងត្រូវពិចារណាលើតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឱ្យសមាមាត្រគ្នា។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏ត្រូវស្វែងរកចំណុចរួមមួយ ដែលត្រូវធានាពីកម្រិតជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន រួមទាំងធ្វើយ៉ាងណាត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យ និយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ទទួលបានផលចំណេញខាងសេដ្ឋកិច្ច។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរកវិធីសាស្ត្រយ៉ាងណាដើម្បីទាក់ទាញក្រុមហ៊ុនវិនិយោគ (វិនិយោគិន) ឱ្យបានច្រើន សម្រាប់ការដាក់វិនិយោគទុន និងជួយផ្តល់ការងារបន្ថែមសម្រាប់ប្រជាជន ឬ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ខ កត្តាជីវភាពរស់នៅ

កត្តាជីវភាពសំដៅលើការលើកកម្ពស់ជីវៈភាពរស់នៅសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ បង្កើតឱកាសការងារ និងបង្កើនផលិតផលរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគ និងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ[43]។

គ.កត្តានៃស្ថានភាពរបស់ប្រទេស

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាស្ថានភាពប្រទេស គឺ ជាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យសមស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជន ឬ កម្មករនិយោជិតសម្រាប់តម្រូវការជាក់ស្តែងប្រចាំថ្ងៃ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវគិតគូ លើលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែប

[42] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

[43] មាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។

ទីផ្សារការងាររបស់សង្គម ឬ ស្ថានភាពរស់នៅអត្រាអតិផរណា និងការចំណាយ ឬ ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារផ្ទះស្នាក់នៅ និងផលប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀត។ ជារួមមកការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសង្គម គឺត្រូវធ្វើយ៉ាងណាធានាឱ្យបានថា កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសមស្របតាមការរស់នៅដូចមនុស្សទូទៅសង្គមកម្ពុជាដែរ[44]។

ផ្នែកទី១៖ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ៖

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

-កំរៃជើងសា

-បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

-វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

-វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬ បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងពេលលំហែមាតុភាព។

ការមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល៖

-ការព្យាបាលសុខភាព

-វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់

-សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

-អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះ កម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ (មាត្រា ១០៣ ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧)

កថាភាគទី១. ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬ អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា ប្រាក់ឈ្នួលគោល ឬ ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានគឺសំដៅទៅលើប្រាក់ឈ្នួល ឬ ប្រាក់កម្រៃដែលកម្មកនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជក ឬ

[44] ដកស្រង់ចេញពីសារណានិស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម ត្រង់ ទំព័រ៣៧ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ លោក ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា ឆ្នាំ ២០១៨។

ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបន្ទាប់ពីខ្លួនបានបំពេញការងារក្រោមអធិនភាពរបស់និយោជក។ និយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដល់កម្មករនិយោជិតតាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ តាមការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសជាប្រចាំខែ (សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតជាខែ) ប្រចាំឆមាស ប្រចាំសប្តាហ៍ (សម្រាប់កម្មករធ្វើការគិតជាសប្តាហ៍) ប្រចាំម៉ោង (សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតជាម៉ោង) ឬ គិតជាបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចបានជាក់ស្តែង។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនេះយ៉ាងហោចណាស់ក៏ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា[45] ពោលគឺប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែៗ ដោយមានការកំណត់សមរម្យតាមរយៈស្ថាប័នត្រីភាគី គឺភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចំនួន ១៤ រូប ភាគីតំណាងនិយោជិត ០៧ រូប (សមាគមន៍និយោជិត) និងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៧ រូប(សហជីព) ដើម្បីឱ្យអ្នកធ្វើការងារទាំងអស់នេះអាចរស់នៅបានសមរម្យ។ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធត្រូវបានបែងចែកជាពីរ គឺ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលយប់។ ចំពោះការងារពេលថ្ងៃ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសប្រភេទណាក៏ដោយកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមាន ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញគឺ ៨ (ប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនអាចធ្វើការលើស ៨ (ប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍បានឡើយ[46] ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងារ នៅក្នុងថិរវេលាពេលថ្ងៃដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ)។

ចំពោះការងារពេលយប់ច្បាប់ឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏បានបែងចែកច្បាប់ការងារពាក្យថា យប់ និងការងារវេនយប់ ដោយពាក្យថាយប់មានន័យថា រយៈពេល១១ (ដប់មួយ) ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិចរួមបញ្ចូលទាំងចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ (ម្ភៃពីរ) រហូតដល់ម៉ោង ៥:០០ (ប្រាំ) ទៀបភ្លឺ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលយប់[47]។ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិចរយៈពេល១១ (ដប់មួយ) ម៉ោង ទោះបីជាការងារនោះធ្វើដោយផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ

[45] មាត្រា១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

[46] មាត្រា១១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[47] មាត្រា១៤៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

ជូនយប់ ឬ បានធ្វើជាអចន្ត្រៃយ៍ក៏ដោយ នោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធស្មើនឹង ១៣០% (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា[48]។

កថាភាគទី២. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង គឺសំដៅលើប្រាក់ឈ្នួល ឬ ប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗបានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង លើសម៉ោងធម្មតា (លើសពីប្រាំម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ សែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ដោយហេតុថារោងចក្រ សហគ្រាសមានការទទួលទិញច្រើនបំពេញតាមតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានរោងចក្រសហគ្រាសនីមួយៗ នៃការប្រញាប់លើសពីធម្មតាដូច្នោះហើយ តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនមានការគំរាមកំហែង ឬ ក៏បង្ខិតបង្ខំឡើយ។ នៅក្នុងនេះដែរនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីការងារ បន្ថែមម៉ោងដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចទាក់ទងទៅនឹងវិស័យការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតនោះ និងទទួលនបានប្រាក់កម្រៃបន្ថែមម៉ោងលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ចំពោះប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ គឺជាប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមមោងក្នុងចន្លោះពេលចាប់ពីម៉ោង៤:០០ (បួន) ឬ ម៉ោង ៥:០០ (ប្រាំ) ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង១១:០០ (ដប់មួយ) យប់ (ហើយចាប់ពីថ្ងៃ ចន្ទ ដល់ ថ្ងៃ សៅរ៍) បន្ទាប់មកនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស បានជូនដំណឹងដល់កម្មកររោងចក្រសហគ្រាស ព្រមទាំងត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីការងារថែមម៉ោងនេះ។

មួយវិញទៀត ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារវេនយប់ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ចន្លោះពេលចាប់ពីម៉ោង១០:០០ (ដប់) យប់ រហូតដល់ម៉ោង៥:០០ (ប្រាំ) ទៀបភ្លឺ បន្ទាប់ពីនិយោជិត ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកត្រូវគិតអត្រាការប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការងារថែមម៉ោងពេលយប់ ស្មើនឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ១០០% (មួយរយភាគរយ) លើប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា ឬ ស្មើនឹង ២០០% (ពីររយភាគរយ) ឬ ២ (ពីរ) ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតាដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញ[49]។ ចំណែកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬ ថ្ងៃបុណ្យនានាក្តីពោលគឺនិយោជក ឬ គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវដំឡើងអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ១០០% (មួយរយភាគរយ) លើប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា[50] ដោយមិនគិតពីថិរវេលា

[48] មាត្រា១៤៤ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

[49] មាត្រា១៣៩ ថ្មី កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

[50] មាត្រា១៣៩ ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ឬ សម្រាប់ការងារពេលយប់ឡើយ។

រាល់ការបន្ថែមម៉ោង នៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុង គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមិនអាចគំរាមកំហែង ឬ បង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឡើយ រួមទាំងមានលិខិតស្ដីពីក្រសួងដែលមានសមត្ថកិច្ចការងារបន្ថែមម៉ោងនោះផង។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណើរបស់និយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស នោះកម្មករនិយោជិតនោះ និងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ថ្លៃអាហារ ឬ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានអាហារមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃពីនិយោជកបាន[51]។

កថាភាគទី៣. កំរៃជើងសា

ប្រាក់កម្រៃជើងសា ជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ បន្ទាប់ពីកម្មករនោះបានធ្វើការ ខិតខំប្រឹងប្រែងលក់ទំនិញ ឬ ផលិតផលដែលនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានឱ្យលក់ មានន័យថាប្រាក់កម្រៃជើងសានេះ កម្មករនិយោជិតបានមកពីការគណនាជាភាគរយនៃការលក់ទំនិញ ឬ ផលិតផល ហើយក៏ជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យខិតខំលក់ទំនិញ បើការលក់ទំនិញនោះបានច្រើននោះភាគរយនៃការលក់ទំនិញក៏បានច្រើនដែរ។

ដូច្នេះប្រាក់កម្រៃជើងសានេះ គឺអាស្រ័យទៅលើការខិតខំប្រឹងប្រែងលក់ទំនិញ ឬ ផលិតផលរបស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ចំណូលបន្ថែមពីនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ **ឧទាហរណ៍** រោងចក្រផលិត ក្រមាបានធ្វើជារ៉ូប បានឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនប្រឹងប្រែងលក់ទៅយោជិត នឹងទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសា ១៥% (ដប់ប្រាំភាគរយ) នៃការលក់ផលិតផលនោះ[52]។

កថាភាគទី៤. បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

ប្រាក់បុព្វលាភ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ[53]។ ប្រាក់បុព្វលាភ គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកចេញថ្លៃទំនិញធានារ៉ាប់រងឱ្យនិយោជិត។ ជាក់ស្ដែងនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ចំណែកប្រាក់បំណាច់ សំដៅដល់ប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោង

[51] សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស/ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១។

[52] ដកស្រង់ចេញពីសារណានិស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម ត្រង់ទំព័រ៨ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ លោក មៅ ប៊ុណ្ណា ឆ្នាំ ២០១៨។

[53] មាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ចក្រសហគ្រាសផ្តល់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ ករណីមួយចំនួនដូចជា ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នឹងប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹងមុន។

ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារគឺ មានថិរវេលាមានន័យថា បើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ឬ រំលាយដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថានរោងចក្រ សហគ្រាសតែម្ខាង ដោយកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ប៉ះពាល់ដល់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬ មិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត នោះនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃការមិនបានជូនដំណឹងជាមុន ក្រៅពីនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញ ដែលបានកំណត់ដូចជា[54] ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ០៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីរ ០៦ (ប្រាំមួយ) ខែ ទៅដល់ ១២ (ដប់ពីរ) ខែ។

ចំពោះថេរវេលាធ្វើការចាប់ពី ១២ (ដប់ពីរ) ខែឡើងទៅប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាតាមប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនៃការងារ។ មួយវិញទៀតប្រាក់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ០៦ (ប្រាំមួយ) ខែនោះទេ។ ក្នុងករណីថេរវេលាធ្វើការងារលើសពី១២ (ដប់ពី) ខែ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពី ០៦ (ប្រាំមួយ) ខែឡើងទៅប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគិតស្មើនឹង ០១ (មួយ)ឆ្នាំពេញ មានន័យថាបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន០១ (មួយ) ឆ្នាំ ០៦ (ប្រាំមួយ)ខែនោះ និងទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញស្មើ នឹង ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ គុណនឹង០២ (ពីរ) ឆ្នាំ។

ចំពោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានអានុភាពចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺជាប្រភេទប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយហេតុថាការងារដល់កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់តាមផ្លូវច្បាប់ ឬ ដោយការព្រមព្រៀងគ្នារបស់ភាគីទាំងពីរ ដែលបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះហត្ថលេខានៅចំពោះមុខអធិការការងារ[55]។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវបានបញ្ចប់ទោះបីស្ថិតក្នុងហេតុផលណាមួយខាងលើក៏ដោយនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ប៉ុន្តែបើមិនមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះ

[54] មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[55] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

កម្មករនិយោជិតត្រូវ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចស្មើនឹង ០៥% (ប្រាំភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានបើកក្នុងរយៈពេល នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើរួចមក[56]។ ជាមួយគ្នានេះប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹងមុន មានអនុភាពចំពោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីប្រភេទ ព្រោះថាកិច្ចសន្យាការងាអាចរំលាយ ឬ បញ្ចប់បានដោយឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ប៉ុន្តែការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវអនុវត្តតាមកាជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ[57]។ ថិរវេលានៃការជូនដំណឹងជាមុនត្រូវបានកំណត់ជាអប្បបរមាដូចជា៖

-០៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាឆាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង០៦ ខែ។

-១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាឆាប់ក្នុងសហគ្រាស ០៦ ខែ ទៅដល់០២ ឆ្នាំ។

-០១ (មួយ) ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាឆាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

-០២ (ពីរ) ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាឆាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ០៥ ឆ្នាំ។

-០៣ (បី) ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាឆាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ១០ ឆ្នាំឡើងទៅ[58]។

កថាភាគទី៥. ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ គឺប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍មួយបែប ដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានពីនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានប្រាក់ចំណេញពីរការលក់ ឬ ចែកចាយផលិតផលនានា ហើយភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញត្រូវបានកំណត់ថាជាធាតុផ្សំមួយ នៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ មានន័យថាបើនិយោជកទទួលបានប្រាក់ចំណេញនៃការលក់ទំនិញ ឬ ផលិតផល នោះនិយោជកអាចធ្វើការបែងចែកចំនួន ០១% (មួយភាគរយ) នៃប្រាក់ចំណេញណាមួយផ្តល់ជូននកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ[59]។

កថាភាគទី៦. ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និយោជកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើង ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចបំផុត១ឆ្នាំ។ អតីតភាពនេះចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០០។ ការងារមុនកាលបរិច្ឆេទនេះមិនបានរាប់ បញ្ចូលក្នុងការគិតពីរង្វាន់អតីតភាពទេ។ តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពី

[56] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[57] មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[58] មាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[59] ដកស្រង់ចេញពីសារណានិស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម ត្រង់ទំព័រ១៣ សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ លោក ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា ឆ្នាំ ២០១៨។

របៀប នៃការគិតរង្វាន់អតីតភាព។ ខាងក្រោមនេះជាការ កំណត់អំពីប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដកស្រង់ចេញពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.បស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។ រយៈពេលធ្វើការរង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងមួយខែ[60]។

+ ១ឆ្នាំ ២ ដុល្លារ

+ ២ឆ្នាំ ៣ ដុល្លារ

+ ៣ឆ្នាំ ៤ ដុល្លារ

+ ៤ឆ្នាំ ៥ ដុល្លារ

+ ៥ឆ្នាំ ៦ដុល្លារ

+ ៦ឆ្នាំ ៧ ដុល្លារ

+ ៧ឆ្នាំ ៨ ដុល្លារ

+ ៨ឆ្នាំ ៩ ដុល្លារ

+ ៩ឆ្នាំ ១០ ដុល្លារ

ចាប់ពី (១០ឆ្នាំឡើងទៅអតិបរមា១១ ដុល្លារ)

សម្គាល់៖

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពចាប់ផ្តើមផ្តល់ឱ្យកម្មករចាប់ពីខែទី១៣។ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើង ដែលធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃក្នុង ១ ខែ ត្រូវតែបានទទួលប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចបំផុត ១០ ដុល្លារ ក្នុង ១ខែ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះរួមទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលកម្មករនិយោជិត សាកល្បងការងារ និងកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងផង។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក (ដូចជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺដោយមានការបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់តាមផ្លូវច្បាប់ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះត្រូវតែបង់តាមសមាមាត្រនៃថ្ងៃដែលធ្វើការ។ **ឧទាហរណ៍** ការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការពេញម៉ោងនៅក្នុងរោងចក្រ។ ក្នុងអំឡុងខែមិថុនា កម្មករបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ លើកលែងតែរយៈពេលមួយថ្ងៃដែល

---

[60] ដកស្រង់ចេញពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.បស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១១។

កម្មករបានសុំច្បាប់ឈប់ព្យាបាលជំងឺដោយមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ និយោជករបស់កម្មករ អាចកាត់ប្រាក់ចំនួន ០.៣៨ដុល្លារ (ដែលក្នុង១០ដុល្លារ/២៦ថ្ងៃ) (ពីក្នុងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារ) របស់កម្មករសម្រាប់ខែមិថុនា។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ការថែទាំសុខភាព និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម៖

១.គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាព ៥ដុល្លាក្នុង១ខែ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត (ប្រាក់ឈ្នួលគោល)។

២.កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបតែជ្រើសរើសក្នុងខែដំបូង ដែលផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ ថ្ងៃ ការងារសម្រាប់ការបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ពួកគេត្រូវទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាព ដូចមានចែងខាងក្រោម៖

ក.និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ថ្ងៃ ឬ តិចជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់យ៉ាងតិចបំផុត ២.៥០ ដុល្លារសម្រាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាពសម្រាប់ខែដំបូង។

ខ.និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៤ ថ្ងៃ ឬ ច្រើនជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាពពេញម៉ោងគឺ ៥ ដុល្លារ សម្រាប់ខែដំបូង។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកន្លែងស្នាក់នៅ និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬ កន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចបំផុត ៧ ដុល្លា ក្នុង១ខែសម្រាប់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬ កន្លែងស្នាក់នៅ។ គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬ កន្លែងស្នាក់នៅ ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបជ្រើសរើសដែលផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការសម្រាប់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ពួកគេ ដូចខាងក្រោម៖

ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ ថ្ងៃ ឬ តិចជាងនេះត្រូវទទួលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនិងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៣.៥០ដុល្លារ សម្រាប់ខែដំបូង។

ខ.និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៤ថ្ងៃ ឬច្រើនជាងនេះត្រូវទទួលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារ សម្រាប់ខែដំបូង។

គ.សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់តាមថ្ងៃ ឬ តាមសប្តាហ៍ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនិងកន្លែងស្នាក់នៅនេះត្រូវគណនាតាមអត្រា ០.២៧ ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ។ ប្រាក់បើកជារង្វាន់សំដៅដល់និយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះ

ការងារទៀងទាត់ និងរង្វាន់សម្រាប់អតីតភាពការងារ ហើយនិយោជក ឬ គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតអាចពិភាគក្សារគ្នា ដើម្បីកំណត់ពីបរិមាណប្រាក់បើករង្វាន់បាន។ ប្រាក់បើករង្វាន់បែងចែកជាពីរ គឺប្រាក់បើករង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់បើកជារង្វាន់សម្រាប់ជាអតីតភាពការងារ។ នៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និយោជក ឬ គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតាក្នុងខែនីមួយៗ ដោយមិនមានអវត្តមាន យ៉ាងតិចចំនួន១០(ដប់) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយចំពោះគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសណាដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើសពីការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សារទុកប្រាក់រង្វាន់ដែលលើសនេះនៅដដែល។

ផ្នែកទី២៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងរយៈពេលសាកល្បង

ថ្វីត្បិតតែនិយោជកបានសម្រេចទទួលយកកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើការងារក៏ដោយ ក៏ទំនាក់ទំនងការងារនេះពុំទាន់ស្ថារពនៅឡើយដែរ។ តាមពិតការសាកល្បងមិនត្រូវបានគេសន្មតជាមុនទេមានន័យថាគេអាចបញ្ចូលខសន្យាមួយជារយៈពេលសាកល្បង ដែលក្នុងរយៈពេលនេះភាគីទាំងសងខាងអាចកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យា ដោយពុំចាំបាច់គោរពសិទ្ធិស្តីពីការលាលែងការងារ ឬ ស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ។ រយៈពេលសាកល្បងនេះមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី០៣ ខែ ចំពោះនិយោជិត០២ ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស និង០១ ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា។

ការសាកល្បងនិងរយៈពេលសាកល្បងមិនដូចគ្នាទេពោល គឺ និយោជកអាចស្នើសុំនៅពេលធ្វើការជ្រើសរើសបេក្ខជនឱ្យធ្វើការងារមួយដូចជាប្រើកុំព្យូទ័រជាដើម។ នេះគឺជាការសាកល្បងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងដំណាក់កាលនេះកិច្ចសន្យាការងារមិនទាន់ត្រូវបានចុះហត្ថលេខានៅឡើយទេ ដូច្នោះភាគីទាំងសង ខាងពុំទាន់មានកាតព្វកិច្ចដើម្បីបំពេញឱ្យគ្នានៅឡើយទេ។ ចំណែកឯរយៈពេលសាកល្បង គឺជាពេលវេលាដ៏ស្មុគស្មាញមួយដែលនៅក្នុងនោះទោះជា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានចុះហត្ថលេខាហើយក៏ដោយ ដែលគេហៅថាជាកិច្ចសន្យាសាកល្បង ក៏កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានត្រឹមតែអំណរគុណ ដោយគ្មានការធានាថា បានការងារឡើយ។ ការផ្តាច់ចំណងកិច្ចសន្យាសាកល្បងពុំមែនជាការលាលែងការងារ ឬ ក៏ជាការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។ ក្នុងចិរវេលាសាកល្បងភាគីទាំងសងខាងមានសមត្ថភាពរំលាយកិច្ចសន្យាជាឯកតោភាគី។ ជាពិតណាស់កម្មករនិយោជិត បានទទួលនូវប្រាក់កម្រៃធម្មតានៅក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បងនេះ។

ប្រសិនបើការសាកល្បងនេះទទួលបានការពេញចិត្តទាំងសងខាងកិច្ចសន្យាការងារ នឹងត្រូវបានបន្តដូចដែលបានកំណត់ទុកជាមុន។ បើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះកាន់តែកម្រទៅៗ

ពីព្រោះថានីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសមានកម្រៃខ្ពស់ ហើយនិយោជកគ្មានពេលវេលាក៏ដូចជាគ្មានប្រាក់ចាំបាច់សម្រាប់សាកល្បងសហការីជាច្រើនរបស់ខ្លួនដែរ។ ហេតុនេះហើយ បានជាកម្មករដោយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ [61]។

កថាភាគទី១. ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

និយោជកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈទៅកូនជាង។ កម្មករនិយោជិតដែលគ្មានជំនាញទទួលការហ្វឹកហ្វឺនដំបូងហើយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺននេះដោយជោគជ័យ ពួកគេនឹងរំពឹងថាក្លាយជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងបន្ទាប់មកទៀតក្លាយជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់។ ជាទូទៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនអាចលើសពី ០២ ឆ្នាំទេ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ចែងថា ក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនគួរលើសពី ០២ ខែទេ។ ពុំមានការកម្រិតរយៈពេលពិសេសសម្រាប់កូនជាងក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ ដែលនៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ និយោជក គួរប្រើប្រាស់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានបទពិសោធន៍ ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតែប៉ុណ្ណោះ[62]។

កថាភាគទី២. កម្មករនិយោជិតធម្មតា

បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ចប់ការងារសាកល្បងរបស់ខ្លួន ដោយជោគជ័យតាមការព្រមព្រៀង ឬ តាមលក្ខខណ្ឌការងារ និងតាមថិរវេលា ដែលបានកំណត់នោះពួកគេនឹងក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ មានន័យថា កម្មករពេញសិទ្ធិ គឺជាកម្មករទាំងឡាយណា ដែលបានបញ្ចប់ការងារសាកល្បងតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរវាងនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត។ មួយវិញទៀតនៅពេលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងនេះ កម្មករនិយោជិត (កម្មករពេញសិទ្ធិ) មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់កម្រៃតាមអត្រាការកំណត់របស់ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩[63]។

---

[61] ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅមេរៀននីតិការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហេង លីណា ត្រង់ទំព័រ ២៩ និង៣០ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨។

[62] មាត្រា៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ ប្រកាសលេខ ០០៩/០០ សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៦២/០៤។ និងដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយកែសម្រួលឡើងវិញនៅឆ្នាំ ២០១៣ នៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រង់ទំព័រ ១១។

[63] ប្រកាសលេខ ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៨។

ផ្នែកទី៣៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយមូលដ្ឋានត្រីភាគី

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង មានប្រសាសន៍ថា ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពនៅកម្ពុជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតរបស់ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរយៈពេល៥ឆ្នាំ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ ដែលក្នុងនោះ ឯកឧត្តមបានលើកយកតែអាទិភាពទី១ គឺការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារនិងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។

លក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបានកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ដូចជា៖ បានដំឡើងកម្រិតអប្បបរមានៃប្រាក់បៀវត្សជាប់ពន្ធឱ្យឡើងដល់ ១លានរៀល និងលើកលែងពន្ធលើអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដូចជា សោហ៊ុយធ្វើដំណើរកន្លែងស្នាក់នៅ ប្រាក់ថ្លៃបាយ របបបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទារក ឬ ចំណាយទារកដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា បានតភ្ជាប់បណ្តាញអគ្គិសនី ដែលមានតម្លៃទាបជូនកម្មករនិយោជិត សិស្ស និស្សិត នៅតាមផ្ទះជួលក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងក្រុងតាខ្មៅ ហើយបានភ្ជាប់បណ្តាញទឹកស្អាត ព្រមទាំងបានផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សម្រាកមាតុភាពចំពោះសមាជិក ប.ស.ស ដែលបានសម្រាលកូននៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលមិនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ប.ស.ស ទៀតផង។

ជាងនេះទៅទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងបានកើនឡើងដល់ ១៥៣ ដុល្លារអាមេរិក គិតត្រឹមឆ្នាំ ២០១៧នេះ ដោយបូករួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងប្រាក់អតីតភាពទៀតនោះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី១៧០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ១៨១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ននេះ ខ្ពស់ជាងបណ្តាប្រទេសប្រកួតប្រជែងមួយចំនួនដូចជា ប្រទេសបង់ក្លាដែស ស្រីលង្កា មីយ៉ាន់ម៉ា ឥណ្ឌា ឡាវ និងតំបន់មួយចំនួននៃប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងវៀតណាម។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤ មក អង្គការ ILO បានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីពង្រឹងដំណើរការក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា តាមរយៈការសហការជាមួយ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការរៀបចំសិក្ខាសាលាត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិមួយ កាលពីថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ដែលជាលទ្ធផល ភាគីពាក់ព័ន្ធក៏ដូចជាគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានទទួលយកនូវគោលការណ៍ចំនួន៥ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន៧ សម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា។

ការចរចាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ និងត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលវិភាគដែលបានឯកភាពគ្នាជាឯកច្ឆន្ទកាលពីឆ្នាំ២០១៤ គឺនៅខែកក្កដាខាងមុខនេះ ភាគីនីមួយៗនឹងចាប់ផ្តើមពិភាក្សាផ្ទៃក្នុង ខែសីហានឹងប្រជុំពិភាក្សាទ្វេភាគី ខែកញ្ញានឹងប្រជុំពិភាក្សាត្រីភាគី និងដើមខែតុលានឹងសម្រេចប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតជឿជាក់ថាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងយកចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះទៅថ្លឹងថ្លែង ដើម្បីអនុវត្តឱ្យស្របតាមបរិបទសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ហើយឯកឧត្តមក៏សង្ឃឹមផងដែរថា ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងនៅតែបន្តចូលរួមសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគ្នា សំដៅពង្រឹងនូវយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្ពុជាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងកាន់តែល្អប្រសើរបន្តទៀត។

កថាភាគទី១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយត្រីភាគីឆ្នាំ២០១៧

ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។ តាមរបាការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារត្រីបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង ០៧ ចំណុចនេះក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ ទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រុងការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ រូប តំណាងភាគីនិយោជក១៦ រូប និងតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦ រូប បានប្រជុំពិភាក្សាដោយឈរលើគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ ស្មារតីមិត្តភាព សហប្រតិបត្តិការ តម្លាភាព និងឈ្នះឈ្នះ អស់រយៈពេល ៦ ថ្ងៃ ស្មើនឹង ៩ លើក ដូចខាងក្រោមៈ

-លើកទីមួយនៅព្រឹកថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រជុំពិភាក្សាអំពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង០៧រួមមាន ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា ចំណាយក្នុងការរស់នៅ ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេសស្ថានភាពទីផ្សារការងារ កម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ ក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។

- លើកទី២ នៅរសៀលថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រជុំភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងភាគីកម្មករនិយោជិត។

- លើកទី៣ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រជុំភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងភាគីនិយោជក។

- លើកទី៤ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ប្រជុំភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក។

- លើកទី៥ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ បន្តប្រជុំភាគី កម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក។

- លើកទី៦ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រជុំភាគីនិយោជក និងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។

- លើកទី៧ នៅរសៀលថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រជុំភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងភាគីកម្មករ។

និយោជិត និងប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីឆ្លងតាមការប្រជុំជាច្រើនលើកនេះ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសនូវ លទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

ចំណុចដែលបានឯកច្ឆន្ទ៖

១.សូមថ្លែងអំណរគុណដល់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលបានរក្សាក្រុមបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានសមាសភាពស្មើគ្នា ដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតលើទិន្ន័យស្ថិតិ និងហេតុផលនៃការប្រែប្រួលអំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំង ០៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។

២.សូមថ្លែងអំណរគុណដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលបានគិតគូរសួរសុខទុក្ខដល់កម្មករនិយោជិតដោយបានដាក់ឱ្យដំណើរការរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្នែកថែរទាំសុខភាព និងគ្រោងដាក់ឱ្យដំណើរការរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនឆ្នាំ២០១៧។

៣.សូមថ្លែងអំណរគុណដល់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានបន្តបណ្តាញអគ្គិសនី និងទឹកស្អាតក្នុងតម្លៃទាបនៅតាមផ្ទះជួលរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតាមរាជធានីភ្នំពេញនិងក្រុងតាខ្មៅ។

៤.សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការអន្តជាតិខាងការងារ (ILO) ដែលបានផ្តល់ជំនួបច្ចេកទេស និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពដល់ត្រីភាគី ឱ្យបានកាន់តែយល់ច្បាស់អំពីយន្តការ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកម្ពុជា។

៥.សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានរៀបចំបន្ទប់ចំនួន ២ ដែលមានសម្ភារៈការិយាល័យ កុំព្យូទ័រ ព្រីនធ័រ ភេសជ្ជៈ និងអាហាសម្រន់ សម្រាប់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកប្រើប្រាស់ក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចប្រជុំទេភាគី។

៦.បានរៀបចំចងក្រងក្រមសីលធមិសម្រាប់អនុវត្តក្នុងកិច្ចប្រជុំ ដោយភាគីនីមួយៗ ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្មារតីអត់ធ្មត់ អធ្យាស្រ័យ និងសុឆន្ទៈ ព្រមទាំងប្រើប្រាស់ហេតុផល និងទឡ្ហីករណ៍សមស្របដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង ៧ នៃការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។

៧.កំណត់យកវិធីសាស្ត្រ នៃការអនុម័តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដោយប្រើយន្តការកុងសង់ស៊ីស។ ក្នុងករណីមិនមានកុងសង់ស៊ីសលើតួលេខ ឬ អត្រាកំណើនណា

មួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដើម្បីស្ទាបស្ទង់លើការគាំទ្រតួលេខ ឬ អត្រាកំណើនដែលទទួលបានពីគ្រប់ភាគី ដើម្បីធ្វើជារបាយការណ៍ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជ្រាប និងធ្វើការកោះប្រជុំគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារពិនិត្យពិភាក្សា។

៨.បានពិភាក្សាអំពីអត្រាបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង ០៧ ក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។ ឆ្លងតាមការពិភាក្សាគ្នា អង្គប្រជុំបានបង្រួមគម្លាតនៃតួលេខរៀងខ្លួន និងបានឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើកយកតួលេខ ១៧១ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំលេងឯកច្ឆ័ន្ទរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងតួលេខ១៩៧ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាតួលេខឯកច្ឆ័ន្ទរបស់និយោជក និងតួលេខ ១៤៨ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។ ក្រៅពីការអនុម័តទៅលើតួលេខប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៧ ភាគីនីមួយៗបានភ្ជាប់ជាមួយសំណូមពរ ដូចខាងក្រោមៈ

ក. សំណូមពរដោយឡែករបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត

១. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលៈ

-គ្រប់គ្រងថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃជាពិសេសម្ហូបអាហារឱ្យកាន់តែមានស្ថិរភាព និងសមរម្យប្រហាក់ប្រហែលនឹងប្រទេសវៀតណាម ឬ ថៃ។

- ស្នើសុំសាលារាជធានីភ្នំពេញ និងរដ្ឋបាលក្រុងនានា ជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីភតិសន្យាពិសេស (ច្បាប់ជួលបន្ទប់) និងការគ្រប់គ្រងតម្លៃអគ្គិសនី និងទឹកស្អាត ដើម្បីផ្តល់ជាប្រយោជន៍ពិតដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការជួលផ្ទះ និងប្រើប្រាស់សេវា។

- ពន្លឿននីតិវិធីរដ្ឋបាល និងតុលាការនៅពេលមានរោងចក្រសហគ្រាសបិទ ឬ ក្ស័យធន និងពង្រឹងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់រោងចក្រសហគ្រាសក្នុងការទូទាត់សំណងអតីតភាព និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់។

- រកដំណោះស្រាយសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់អតីតភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថិរវេលាកំណត់រៀងរាល់ ០៥ ឆ្នាំម្តង។

- ស្នើសុំដំឡើងអត្រាប្រាក់ជាប់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សឱ្យបានដល់ ១ លានរៀល (បច្ចុប្បន្ន ៨០ ម៉ឺនរៀល) លើកលែងពន្ធលើប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួន ២០% លើអត្ថប្រយោជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ទទួលបានដូចជាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនិងស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ និងប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន២០០០ រៀលសម្រាប់ការធ្វើការថែមម៉ោង។

ចេញលិខិតបទដ្ឋានស្តីពីនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយយកតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិពង្រីកការតបណ្តាញអគ្គសនី និងទឹកស្អាតទៅដល់បណ្តាខេត្ត ក្រុង នៅទូទាំងប្រទេសដែលជាតំបន់ មានផ្ទះជួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

- សុំពិនិត្យលទ្ធភាពកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្នាក់ជាតិ។

២. សូមភាគីនិយោជក

- ពិនិត្យឡើងវិញអំពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅកម្ពុជាឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ
- បញ្ចប់ការរើសអើងសហជីព និងចាត់ទុកសហជីពជាដៃគូសន្ទនា។

ក. សំណូមពរដោយឡែករបស់ភាគីនិយោជក

១. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលៈ

- លុបបំបាត់ចោលកម្រៃគ្រប់គ្រងការនាំចេញ
- លើកលែងពីការត្រួតពិនិត្យពីស្ថាប័នកាំកុងត្រូល
- អនុវត្តច្បាប់តឹងរឹងប្រឆាំងនឹងសកម្មភាពសហជីពដែលគ្មានក្រមសីលធម៌
- ប្រើប្រាស់ប្រាក់រៀលជាគោលនៅក្នុងទីផ្សារ

២. សូមភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

- គោរពច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យាការងារ។

ខ. សំណូមពររួមរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក

សូមរាជរដ្ឋាភិបាលៈ

-ជួយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនផលិតភាព និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត

- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ

-ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធឡូជីស្ទីក និងកាត់បន្ថយតម្លៃអគ្គសនី[64]។

កថាភាគទី២. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយត្រីភាគីឆ្នាំ២០១៨

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងដល់សាធារណៈជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជជីវៈ និយោជក អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាប់ថា ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ នេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបន្តសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិ

[64] របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ ចំណុច ក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៧។

ខាងការងារ(ILO) ក្នុងការពង្រឹកយន្តការនីតិវិធី និងលើកកម្ពស់ការងារយល់ដឹងអំពីរលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ នៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលឯប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។

ទន្ទឹមនឹងនេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារក៏បានបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីនិយោជកចំនួន ១៦ រូប តំណាងកម្មករនិយោជិត ១៦ រូប តំណាងរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦ រូប ដើម្បីពិភាក្សាលំអិតអំពីរបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។ បន្ទាប់ពីរកិច្ចប្រជុំចំនួន៣ ថ្ងៃ ចាប់ពីរថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា រហូតដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលស្មើនឹង៤ លើក ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី បានបង្រួមគម្លាតនៃតួលេខរៀងខ្លួន ដែលបានលើកយកតួលេខ ១៧០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតតួលេខ ១៦២ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់ភាគីតំណាងនិយោជក និងតួលេខ១៦៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆ័ន្ទរបស់ភាគីតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។

ដើម្បីសម្រួលបន្ទុកចំណាយរបស់និយោជករាជរដ្ឋាភិបាលនឹងៈ

១.ពន្យាសុពលភាព និងការព្យួទុកការបង់ប្រាក់រំដោះពន្ធលើប្រាក់ចំណេញរបស់រោងចក្រវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ នឹងស្បែកជើង និងការបូបសម្រាប់រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ (២០១៨ ដល់ ២០២២)។

២.លុបកម្រៃគ្រប់គ្រងការចំណេញ នៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះសម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលបានសម្រេចផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨នេះ ដែលរួមចំណែកធ្វើឱ្យស្ថានភាពជីវភាពរស់នៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាងមុន ហើយក៏ជាកត្តាដ៍សំខាន់ក្នុងការជំរុញផលិតភាពផងដែរ។ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដែលបានផ្ដល់នូវកិច្ចសហការដ៍ជិតស្និទ្ធដល់ក្រសួងក្នុងការពង្រឹកយន្តការនានា ឱ្យមានការកំណត់ឡើងនូវភាពល្អប្រសើរ នូវផ្នែកបច្ចេកទេសដែលជួយជំរុញបន្ថែមពីលើទៀតទៅលើល្បឿននៃផលិតភាពការនាំចេញ ដែលជួយកាត់បន្ថយការខាតបង់ពេលវេលា និងការចំណាយដែលពុំចាំបាច់ផ្សេងៗ លើសពីនេះទៅទៀត អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក៏ជាអ្នកដែលឃ្លាំមើលនិងជួយចូលរួមអន្តរាគមន៍ ពាក់ព័ន្ធនឹងការគោរពសិទ្ធិការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បង្ការ ទប់ស្កាត់ចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ចនានា ពីសំណាក់អ្នកមានអំណាចចំពោះជនទន់ខ្សោយ ហើយជាពិសេស

ទៀតនោះគឺមាននូវយន្តការក្នុងការតាមដាន រារាំង ទប់ស្កាត់ ចំពោះការរំលោភបំពានចំពោះការគាបសង្កត់កម្លាំងពលកម្មលើកុមារ ដែលជាជនមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយពិសេស ចាំបាច់មាននូវវិធានដោយក្នុងការការពារ។

កថាភាគទី៣. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយត្រីភាគី ឆ្នាំ ២០១៩

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងដល់សាធារណៈជន កម្មករនិយោជិតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងនិយោជកទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាប់ថា ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ នេះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបន្តពង្រឹងយន្តការ នីតិវិធី និងការលើកកម្ពស់យល់ដឹងអំពីលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ (ប្រាំពី) នៃការកំណត់ប្រាកឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ ស្របតាមគោលការដែលជាជំនួយបច្ចេកទេសរបស់អង្គការអន្តរជាតិការងារ(ILO)។

ទន្ទឹមនឹងនេះគណាកម្មការព្រឹក្សាការងារ ក៍បានបន្តបង្កើកឱ្យមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីនិយោជកចំនួន ១៦រូប តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦ រូប ដើម្បីពិភាគក្សារលម្អិតអំពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩។ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំចំនួន ៤ ថ្ងៃដែលស្មើនឹង ៩ លើកចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី បានបង្រួមគម្លាតនៃតួរលេខរៀងៗខ្លួន និងបានលើកតួរលេខ ១៨២ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសម្លេងភាគច្រើនរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងតួលេខ ១៧៧ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសម្លេងឯកច្ឆ័ន្ទរបស់តំណាងភាគីនិយោជក និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សារការងារប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។

នៅរសៀលថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបើកកិច្ចប្រជុំអាណត្តិទី៨ លើកទី១៩ នៅទីស្តីកាការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជាជីវៈ ដើម្បីបន្តពិនិត្យ និងពិភាក្សាលើផលិតផលក្រុមការងារបច្ចេកទេស ត្រីភាគី និងធ្វើការពិភាគក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។ ដោយមិនមានតួលេខណាមួយទទួលបានការគាំទ្រជាឯកច្ឆន្ទ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចធ្វើការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់លើតួលេខខាងលើ ដោយគោរពទៅតាមគោលការណ៍ និងយន្តការ ដែលបានឯកភាពគ្នាដោលត្រីភាគី និងទទួលបានផលិតផលដូចខាងក្រោមៈ

- តួលេខចំនួន ១៧៧ ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ២៦ សំឡេងលើ ៤២ សំឡេង
- តួលេខចំនួន ១៨២ ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត 0 សំឡេង លើ ២៨សំឡេង និង

- សំឡេងអនុបវាទចំនួន ២សំឡេង លើ ២៨ សំឡេង។

ដូច្នេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានស្នើតួលេខចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកជូនឯឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។ យោងតាមតបាយការណ៍របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុនសែននាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលតែងតែយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខុមាលភាព និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យរបស់កម្មករនិយោជិត និងផលិតភាពរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានសមម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក។

ដូច្នេះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែក វាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ មានចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានគន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ ដុល្លារអមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។

ដូចនេះជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់ និងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួន ១៩៩ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីជួយសម្រួលបន្ទុកចំណាយអគ្គិសនីរបស់និយោជក រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងអនុវត្តអត្រាថ្លៃផ្គត់ផ្គង់អគ្គិសនីថ្មី ០,១៤៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១គីឡូវ៉ាត់ម៉ោង សម្រាប់វិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជាវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាវជ្រៅបំផុតចំពោះ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន៥ (ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក លើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ដែលនិងរួមចំណែកធ្វើឱ្យស្ថានភាពជីវិភាពរសនៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាងមុន ហើយក៏ជាកត្តាដ៏សំខាន់ក្នុងការជំរុញផលិតភាពផងដែរ។ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (IOL) ដែលបានផ្តល់នូវកិច្ចសហការដ៏ជិតស្និទ្ធ ដល់ក្រសួងក្នុងការពង្រើកយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង[65]។

[65] សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានស្វែងយល់អំពីខ្លឹមសារ ដែលមានបទពិសោធស្រាវជ្រាវ និងការសរសេរបកស្រាយខាងលើ យើងខ្ញុំឃើញថាច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឆ្នាំ ១៩៩៣ ច្បាប់ស្តីអំពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឆ្នាំ ២០១៨ បានការពារផលប្រយោជន៍ និងបានផ្តល់សិទ្ធជាច្រើន ដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយមានគោលដៅធានាដល់ការការពារផ្នែកសង្គមកិច្ច ដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្តល់សុវត្ថិភាពគតិយុត្ត ឬ វិនិយោគិនក្នុងការផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

ការលើកស្ទួយ ជ្រោមជ្រែងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឱ្យមានលក្ខណៈសមរម្យពីសំណាក់ និយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬ ប្រាក់កម្រៃ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់កម្រៃជើងសា ប្រាក់បុព្វលាភ ប្រាក់បើកជារង្វាន់ប្រាក់វិភាជន៍ ប្រាក់តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងអត្ថប្រយោជន៍ ដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារជាដើម ស្របពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងារតាមបទប្បញ្ញត្តិតាមលក្ខខណ្ឌ ឬ កិច្ចសន្យាការងារ ជាថ្នូរក្នុងការទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាំងអស់នេះ។

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងអំឡុងពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានការវិវត្តជាបន្តបន្ទាប់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៥៣ (មួយរយហាសិបបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ក្រោយមកនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ដោយឆ្លងតាមការពិភាក្សាពីស្ថាប័នត្រីភាគី ដោយផ្អែកលើការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច។ ក្រសួងការងារកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ គឺ ១៧៧ដុល្លារ ហើយសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុនសែននាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានយកថវិកាជាតិបន្ថែមទៀត ៥ដុល្លារទៀត។ ដូច្នេះប្រាក់ឈ្នួល កម្មករសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ គឺ ១៨២ ដុល្លារ និងត្រូវបើកជា ២ដងក្នុងមួយខែ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ២០១៨នេះគឺ ១៧០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

សហជីព និងសង្គមស៊ីវិលឃ្លាំមើលសិទ្ធិការងារនៅកម្ពុជា ហៅការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ១៨២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងជីវភាពរស់នៅពិតប្រាកដរបស់កម្មករទេ។ សហជីព

ឯករាជធំៗចំនួន២ គឺសហភាពការងារកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាមិនគាំទ្រប្រាក់ខែគោលចំនួន១៨២ ដុល្លារ នោះទេ។ សហជីពឯករាជធំៗចំនួន ២ គឺសហភាពការងារកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាមិនគាំទ្រប្រាក់ខែគោលចំនួ ១៨២ ដុល្លារនោះទេ។ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា អ្នកស្រី យ៉ាងសុភ័ណ្ឌ ប្រាប់ថា មូលហេតុដែលអ្នកស្រី មិនបោះឆ្នោតគាំទ្រតួលេខ ១៧៧ ឬតួលេខ ១៨២ដុល្លារអាមេរិក ព្រោះចំនួនប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតនេះ មិនសមស្របនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់កម្មករទេ។ អ្នកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ សោកស្តាយក្រុមភាគីសហជីពយ៉ាងច្រើន មិននាំគ្នាការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ នៅកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល១៨៩ ដុល្លារ បែរជាទៅយកតួលេខ ១៧៧ដុល្លារ។

សរុបសេចក្តីមក ឆ្លើយតបទៅតាមការបកស្រាយចងក្រងសារណានេះ ក្រោមប្រធានបទ "**ទស្សនទាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**" សង្កេតឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងច្បាប់ស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានវិសាលភាពអនុវត្តលើភាគី ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ ថ្វីត្បិតតែមានបទបញ្ញត្តិចែង និងបានចូលជាធរមានក៏ពិតមែន។

ប៉ុន្តែយើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួន ដែលបណ្តាលឱ្យមានការរំលោភបំពាន និងវិវាទកើតមានឡើងជារឿយៗ។ ដូចនេះ ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធគួរតែចូលរួមដោះស្រាយតាមអហិង្សា ព្រមទាំងសហការគ្នា គោរពទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលបានកំណត់។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍ប្រកាសការងារទាំង៦ ចំណុចដែលឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី អ៊ិត សំហេង ប្រកាសឡើងនោះរួមមាន៖

១.បន្តខិតខំលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរឡើង នឹងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ពិសេសត្រូវពង្រឹងយន្តការកិច្ចការងារឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាព ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងការបង្កើនការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនូវ៖

-បទបញ្ជាលេខ ០២ ប.ប ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការអនុវត្តផែនការស្តីពីការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញាឆ្នាំ ២០១៦-២០១៩។ -បទបញ្ជាលេខ០៣ ប.ប ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការរក្សាការពារ សន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ នៅតាមតំបន់រោងចក្រសហគ្រាស និងតំបន់ឧស្សាហកម្ម។

-វិធានការការការពារកូដកម្ម បាតុកម្ម និងដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធីនិងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនិវិស័យការងារ។

២.បន្តរៀបចំនូវបណ្តាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សម្រាប់ដាក់ឱ្យដំណើរការការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់សហជីព និងច្បប់ស្តីពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

៣.បន្តអនុវត្តអនុសាសន៍ទាំង១០ ចំណុច របស់សម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

៤.បន្តអនុវត្តកម្មវិធីពិភាគក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំបន្ត និងយន្តការត្រីភាគីដែលត្រីភាគីទទួលយកបានកន្លងមក ក្នុងការកំណត់ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

៥.បន្តលើការអនុវត្តដល់មាតាបិតា អាណាព្យាបាល កម្មករនិយោជិត និងយុវជន ដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជិវៈ និងដើម្បីលើកកម្ពស់ ជំនាញ ផលិតភាពការងារ និងមានសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង។

៦.បន្តពង្រឹងការអនុវត្តអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារដែបានផ្តល់សច្ចាប័ន។ បន្តសហការជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គម្រោងបទដ្ឋានសង្គម និងការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរនៅទ្វីបអាស៊ី នៅប្រទេសកម្ពុជា គម្រោងគំនិតផ្តួចផ្តើមកិច្ចព្រមព្រៀងជាសាកល កម្មវិធីរួមគ្នារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ «រួមគ្នាដើម្បីមុខរបរនិងការងាររបស់យុវជននៅ

កម្ពុជា» កម្មវិធីសមរម្យប្រចាំប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣ និងគម្រោងសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍផ្សេងទៀត ដើម្បីរួមគ្នាសម្រេចនូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងដើម្បីសម្រេចនហិច្ឆតាប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាប្រទេមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងទៅជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០[66]។

[66] www.mlvt.gov.kh នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នាព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ក្រោមអធិបតីឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង ក្នុងឱកាសប្រារព្ធពិធីអបអរសាទរខួបអនុស្សាវរីយ៍លើកទី១៣៣ នៃទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ១ ឧសភា។

ឯកសារយោង

ក.រដ្ឋធម្មនុញ្ញ

- រដ្ឋធម្មនុញ ឆ្នាំ១៩៩៣

ខ.ច្បាប់

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨
- ច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦។

គ.អនុក្រឹត្យ

- អនុក្រឹត្យលេខ២៩ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីសមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ៣៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ៤៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ ២៩ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីសមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ ៣៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- អនុក្រឹត្យលេខ ៤៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ឃ.ប្រកាស

- ប្រកាសលេខ៣២៨ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

❖ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២០៩ ចេញនៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា

❖ ប្រកាសលេខ៣២៨ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

❖ ប្រកាសលេខ០៦៨/១៤ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ អាណត្តិទី៨។

❖ ប្រកាសលេខ០៩៧/១៤ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ខ.សៀវភៅ

❖ វចនានុក្រមសម្តេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ភាគ១-ភាគ២ ឆ្នាំ១៩៦៧។

❖ សៀវភៅសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតឈ្មោះ ពុយ មុយស៊ាម សាស្ត្រាចារ្យណែនាំលោក មៅ ប៊ុណ្ណាឆ្នាំ២០១៨។

❖ សៀវភៅមេរៀនច្បាប់ការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហេង លីណា ត្រង់ទំព័រ២៩ និង៣០ ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។

ច.គេហទំព័រ

❖ https://www.rfa.org/khmer/news/social-economy/minimum-wage-of-workers-2019

❖ http://www.arbitrationcouncil.org

❖ www.mlvt.gov.kh

❖ www.ciclg.com

❖ http://m.freshnewsasia.com/

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ ....៤០៦.................ក.ប/ប្រ.ក.ខល

ប្រកាស
ស្តីពី
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧១៨/០១៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៤៧អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៣៥អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៧នៃអនុក្រឹត្យលេខ៤៧អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីសមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- បានឃើញសេចក្តីថ្លែងការណ៍គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨
- យោងតាមអនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្រេច

ប្រការ ១.–

ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥(ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣) ៨៨ ២៧ ៦៩

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ប្រការ ២._

១- កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

២- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

ប្រការ ៣._

ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវរក្សាទុកដដែល។

ប្រការ ៤._

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីនេះ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

ប្រការ ៥._

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៦._

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយករដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាលទទួលបន្ទុកជាអគ្គនាយកការងារ គ្រប់ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង អង្គការវិជ្ជាជីវៈ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖

- -ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- -ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- -ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- -គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- -គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- -គ្រប់សមាគមនិយោជក
- -គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
  "ដើម្បីជូនជ្រាប និងអនុវត្ត"
- -រាជកិច្ច
- -ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៧១៨/ ០១៥

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្ដេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣១៨/០០៥ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា២៦ មាត្រា២៧ថ្មី មាត្រា២៨ មាត្រា៣១ និងមាត្រា៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី១០ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី១ នីតិកាលទី៤ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៩៥/០០៣/២០១៨ ក.ធ.ប ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ច្បាប់

ស្ដីពី

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ROYAUME DU CAMBODGE * LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ច្បាប់នេះមានគោលបំណងៈ

- លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ បង្កើតឱកាសការងារ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត
- ជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគនិងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ។

មាត្រា២ .-

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅៈ

- ធានាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បង្កើតនីតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដោយផ្អែកលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច
- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីជាយន្តការត្រីភាគីសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា៣ .-

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជំពូកទី២
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា៤ .-

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៥ .-

ធាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។

ធាតុផ្សំទាំងនោះគឺៈ

១- លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមដែលរួមមានស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។

២- លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកែសម្រួលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស។

មាត្រា៦ .-

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវបន្តអនុវត្ត។

មាត្រា៧ .-

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

មាត្រា៨ .-

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុ ។

មាត្រា៩ .-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណាឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ តាមលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាព ដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស បន្ទាប់ពីបានទទួលអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ជំពូកទី៣
ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១០ .-

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

១- ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលដែលអាចព្យាករបានពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់។

៣- ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ។

៤- ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័នជាតិឬអង្គភាពនានាដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

មាត្រា១១.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់កាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្នុងករណីប្រធានសក្តិឬករណីចាំបាច់ណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាកឬកែសម្រួលកាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ចុងក្រោយនឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្តរហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

មាត្រា១២ .-

ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវស្វែងរកឲ្យមានគោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួនមួយ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការដោយការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ភាគីនីមួយៗត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេចដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោះឡើយ។

ការសម្រេចអំពីតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទនៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះ។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយចំនួន២(ពីរ)ដងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួន២(ពីរ)ផ្សេងគ្នា ការសម្រេចត្រូវផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់នាកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)នោះ។ ក្នុងករណីទទួលបានសំឡេងស្មើគ្នា សំឡេងប្រធានមានឧត្តមានុភាព។

មាត្រា១៣ .-

ក្រោយពីសម្រេចបានតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។

មាត្រា១៤ .-

និយោជកត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីកន្លែងទទួលឲ្យធ្វើការ។

ជំពូកទី៤
ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១៥ .-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៦ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានភារកិច្ចជាអាទិ៍៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- សម្របសម្រួលនិងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- ផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនិងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
- ផ្សព្វផ្សាយនិងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលទាំងឡាយណា ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្តល់លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រភពទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ROYAUME DU CAMBODGE LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

មាត្រា១៧ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិចចំនួន៥៨(សែសិបប្រាំបី)រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។

២- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។

៣- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឬតំណាង១(មួយ)រូបនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានអនុប្រធាន២(ពីរ)រូប ដែល១(មួយ)រូបជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង១(មួយ)រូបទៀតជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជក តាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានសមាជិកបម្រុងដែលមានចំនួនស្មើនឹងចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិ ដើម្បីបំពេញជំនួសសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយដែលអវត្តមាន។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំកែសម្រួលចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅរាជរដ្ឋាភិបាល ទៅតាមភាពចាំបាច់ តែមិនអាចតិចជាង៥៨(សែសិបប្រាំបី)រូបឡើយ។

ប្រាក់បៀវត្សនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈសាមី។

មាត្រា១៨ .-

សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៩ .-

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកពេញសិទ្ធិឬសមាជិកបម្រុងនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទុកពេលវេលាចាំបាច់ឲ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្លូវការផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

រាល់ពេលកិច្ចប្រជុំ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឲ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា២០ .-

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១នៃច្បាប់នេះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកោះ

ប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្របនិងការចាំបាច់។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់និងអញ្ជើញរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការរាល់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវរៀបចំលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំ ដោយភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំនេះជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុង ឲ្យបានយ៉ាងតិច១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមុនសម័យប្រជុំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់និងបន្ទាន់ រយៈពេលនៃការអញ្ជើញនេះគឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ក្នុងករណីដែលមានសំណើពីប្រធានឬអនុប្រធានណាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអញ្ជើញបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្រៅពីសមាជិក ដើម្បីចូលរួមប្រជុំផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាដែលត្រូវពិភាក្សា ប៉ុន្តែបុគ្គលនោះមិនមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតក្នុងកិច្ចប្រជុំទេ។

កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំនិងត្រូវផ្ញើជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃប្រជុំ។

មាត្រា២១ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការ ដែលស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន ជាកញ្ចប់ដាច់ដោយឡែក ដែលជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសិទ្ធិទទួលនិងចាត់ចែងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៥
វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២២ .-

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងពិន័យអន្តរការណ៍។

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្ម ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា២៣ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៤ .-

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី៤០ ០០០ ០០០(សែសិបលាន)រៀលចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៤ មាត្រា៦ មាត្រា៧ ឬមាត្រា៨នៃច្បាប់នេះ។

បន្ថែមលើទណ្ឌកម្មខាងលើ និយោជកដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវសងត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបំពាន ដោយគិតបញ្ចូលទាំងការប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន ក្នុងអត្រាដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

មាត្រា២៥ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៤នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៦ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១៦នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៧ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៩នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៨ .-

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៥(វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ)នៃច្បាប់នេះមិនរាំងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ទាំងនោះ។

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ជំពូកទី៦
អវសានបញ្ញត្តិ

មាត្រា២៩ .-

មាត្រា១០៤ មាត្រា១០៥ មាត្រា១០៦ មាត្រា១០៧ មាត្រា១០៨ មាត្រា១០៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៣០.-

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ថ្ងៃ សុក្រ ៩កើត ខែ បឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២
ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៨

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី

នស.រកម.០៧១៨.០០៦

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ហត្ថលេខា
អ៊ិត សំហេង

លេខ:៧៣៤ស.ណ
សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ
ថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
សយ សុខា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ០០៣ សកបយ

រាជធានីភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ០៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០១

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

នីតិវិធីក្នុងការអនុវត្តប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

យោងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការពន្យាពេលអនុវត្តប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានកំណត់កាលបរិច្ឆេទចុងក្រោយ ដើម្បីចាប់ផ្តើមអនុវត្តប្រកាសអោយបានមុនថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០១។ ក្នុងគោលបំណងបង្កលក្ខណៈឱ្យងាយក្នុងការអនុវត្តប្រកាស ដែលបានពោលខាងលើនេះ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សូមណែនាំស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដូចខាងក្រោមនេះ :-

១-សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ទាំងឡាយដែលបានកំពុងហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងធ្វើបែបបទការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង តាមប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០០ ត្រូវបន្តអនុវត្តរហូតដល់ចប់វគ្គ ហើយក៏អាចបើកវគ្គបន្តបន្ទាប់ទៀតបានអាស្រ័យលើ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ។

២-សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ទាំងឡាយដែលបានធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនកម្មករ មុនពេលចេញប្រកាសនោះ ក្រសួងយល់ព្រមទទួលស្គាល់ថា អង្គភាពនោះបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរួចហើយ តែសាមីអង្គភាពត្រូវផ្ញើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែល សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ បានហ្វឹកហ្វឺនរួចហើយ ទៅនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងទីផ្សារការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា យ៉ាងយឺតបំផុតត្រឹមថ្ងៃទី ៣០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០១ ។ ក្នុងករណីដែលពុំបានផ្ញើទាន់ពេលវេលាកំណត់ ក្រសួងចាត់ទុកថា សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ គ្មានកម្មករដែលបានហ្វឹកហ្វឺនក្នុងឆ្នាំកន្លងៈ-

ក-បើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ទាំងឡាយណាមានកម្មករហ្វឹកហ្វឺនហើយតែពុំទាន់គ្រប់តាមអត្រាកំណត់របស់ប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ត្រូវធ្វើបែបបទហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមអត្រាកំណត់ ។

ខ-សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ទាំងឡាយណាធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានគ្រប់ ឬលើសអត្រាកំណត់តាមប្រកាស ០០៤ សកបយ ត្រូវដាក់ពាក្យសុំធ្វើតេស្តបញ្ជាក់កំរិតមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈពីនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងទីផ្សារការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ។

៣-នីតិវិធីក្នុងការធ្វើតេស្ត ចំពោះកម្មករដែលបានហ្វឹកហ្វឺនរួចហើយ មានដូចតទៅៈ-

ក-កម្មករដែលបានសំរេចលទ្ធផលថា (ជាប់) នឹងទទួលបាននូវវិញ្ញាបនប័ត្រ និង បណ្ណ័ទទួលស្គាល់កំរិតមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដែលចុះហត្ថលេខា និងត្រាដោយនាយក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ និងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ខ-កម្មករណាដែលពុំបានសំរេចលទ្ធផលថាជាប់ (ធ្លាក់) គឺពុំបានផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រ និងបណ្ណ័ទទួលស្គាល់កំរិតមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈទេ ។ ប៉ុន្តែកម្មករទាំងនោះអាចដាក់ពាក្យមកសុំធ្វើតេស្តម្តងទៀតក្រោយរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីថ្ងៃធ្វើតេស្ត ។ ការធ្វើតេស្តមានការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហ្មត់ចត់ពីគណៈកម្មាធិការអព្យាក្រឹត្យដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ។

៤-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់កំរិតមុខជំនាញមានពីរប្រភេទតាមគំរូណែនាំរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា :-

ក-វិញ្ញាបនប័ត្រសំរាប់រក្សាទុកនៅគេហដ្ឋានដែលមានទំហំស្មើនឹង A4 (២១០mm X ២៩៧mm)

ខ-បណ្ណ័ទទួលស្គាល់កំរិតមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈដែលមានទំហំ (១០០ mm X ៦៥ mm) សំរាប់ប្រើជាផ្លូវការ ដែលចុះហត្ថលេខាដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ក្នុងករណីអធិការការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រួតពិនិត្យឃើញកម្មករណា ដែលមានបណ្ណ័ទទួលស្គាល់កំរិតមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈហើយ តែកម្មករនោះបានធ្វើការខុសជំនាញពីមុនចាំបាច់តម្រូវឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ធ្វើការហ្វឹកហ្វឺន ឬ ធ្វើតេស្តបញ្ជាក់កំរិតមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ទោះជាកម្មករទាំងនោះនៅរោងចក្រដើម ឬ ទៅរោងចក្រផ្សេងក៏ដោយ ។

៥-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ដែលទើបនឹងបង្កើតថ្មីត្រូវអនុវត្តទាំងស្រុងតាមប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ពីព្រោះនោះជាតម្រូវការចាំបាច់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រផង ហើយជាកាតព្វកិច្ចដែលបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំពោះពត៌មានបន្ថែមស្តីពីបែបបទ សូមទំនាក់ទំនងជាមួយនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងទីផ្សារការងារ ដែលមានអាសយដ្ឋានអគារលេខ ៧៨៨ មហាវិថី ព្រះមុនីវង្ស សង្កាត់ បឹងត្របែក ខណ្ឌ ចំការមន

រាជធានីភ្នំពេញ និងទូរសព្ទលេខ (០២៣)២១៨ ៤៣៧ , (០១២) ៨៤៧ ២៦៤ និង (០១១) ៩៧៤ ៨១០ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា សង្ឃឹមថា នាយក ឬ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងអស់ត្រូវរៀបចំដំណើរការអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំនេះឱ្យបានទាន់ពេលវេលាកំណត់ និងធានានូវប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ជាពុំខាន ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

p

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

កាលពីថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ វេលាម៉ោង៣:០០នាទីរសៀល នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបើកកិច្ចប្រជុំអាណត្តិទី៨ លើកទី១៧ ដើម្បីបន្តពិនិត្យពិភាក្សាលើរបាយការណ៍លទ្ធផលកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបានបើកកិច្ចប្រជុំអស់រយៈពេល ៣ថ្ងៃ ស្មើនឹង ៤លើក កន្លងមក។

ក្រោយការពិភាក្សាគ្នា ភាគីទាំងបី បានឯកភាពគ្នាជាឯកច្ឆន្ទគាំទ្រតួលេខ ១៦៥ (មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ជាតួលេខប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ។

ដូច្នេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារសូមស្នើតួលេខចំនួន ១៦៥ (មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យសម្រេចលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ តទៅ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ	អនុប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ភាគីតំណាងនិយោជក	អនុប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត
បណ្ឌិត **អ៊ិត សំហេង**	ឧកញ៉ាបណ្ឌិត **ណាង សុធី**	បណ្ឌិត **ជួន មុំថុល**

ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩
សូមគោរពជូន
ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

កម្មវត្ថុ៖ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

យោង ៖ សេចក្តីសម្រេចលេខ ០២៩/១៨ ក.ប/ស.ស.រ.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ យើងខ្ញុំសូមគោរពជម្រាបជូន **ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី** និងជា **ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ** មេត្តាជ្រាបថា ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដែលមានតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦រូប តំណាងភាគីនិយោជកចំនួន ១៦រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦រូប បានប្រជុំពិភាក្សាដោយឈរលើគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ ស្មារតីមិត្តភាព សហប្រតិបត្តិការ តម្លាភាព និងឈ្នះ-ឈ្នះ អស់រយៈពេល ០៤ថ្ងៃ ស្មើនឹង ៩លើក ដូចខាងក្រោម៖

- លើកទី១ នៅព្រឹកថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ប្រជុំពិភាក្សាអំពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង ៧ រួមមានស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា ចំណាយក្នុងការរស់នៅ ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ កម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ ក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។
- លើកទី២ នៅព្រឹកថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសរវាងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- លើកទី៣ នៅព្រឹកថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសរវាងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងភាគីនិយោជក
- លើកទី៤ នៅរសៀលថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី
- លើកទី៥ នៅព្រឹកថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី
- លើកទី៦ នៅរសៀលថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី
- លើកទី៧ នៅព្រឹកថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសរវាងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងភាគីនិយោជក
- លើកទី៨ នៅព្រឹកថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសរវាងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- លើកទី៩ នៅរសៀលថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ បន្តប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី

ឆ្លងតាមការប្រជុំជាច្រើនលើកនេះ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

១. សូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលបានរក្សាក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដែលមានសមាសភាពស្មើគ្នា ដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតលើទិន្នន័យ ស្ថិតិ និងហេតុផលនៃការប្រែប្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យ ទាំង៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

២. សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលបានចុះសួរសុខទុក្ខកម្មករនិយោជិត និងបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ដល់សុខទុក្ខរបស់កម្មករនិយោជិត ពិសេសបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយនានាក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងកម្មវិធីគាំពារសង្គមផ្សេងៗ ដើម្បីសម្រួលដល់ការរស់នៅ និងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

៣. សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានរៀបចំទីកន្លែងប្រជុំ ភេសជ្ជៈ និងអាហារ សម្រាប់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ប្រើប្រាស់ក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចប្រជុំទ្វេភាគី។

៤. បានអនុវត្តវិធីសាស្ត្រ នៃការអនុម័តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដោយប្រើយន្តការកុងសង់ស៊ីស និងយន្តការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងលើតួលេខ និងសំណូមពរនានា ដើម្បីធ្វើជារបាយការណ៍ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជ្រាប និងធ្វើការកោះប្រជុំគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារពិនិត្យពិភាក្សា។

ឆ្លងតាមយន្តការនេះ អង្គប្រជុំបានធ្វើការបោះឆ្នោតស្ទាបស្ទង់លើតួលេខពីរ ដែលមួយជាតួលេខរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត (១៨២ដុល្លារអាមេរិក) និងមួយទៀតជាតួលេខរបស់តំណាងភាគីនិយោជក និងរាជរដ្ឋាភិបាល (១៧៧ដុល្លារអាមេរិក)។

តួលេខ ១៨២ដុល្លាអាមេរិក របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលក្នុងនោះតួលេខ ១៨៩ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបាន ២សំឡេង លើ ១៥សំឡេង តួលេខ ១៨២ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបាន ១០សំឡេង លើ ១៥សំឡេង និងសំឡេងអនុបវាទចំនួន ៣សំឡេង។

លទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីមានដូចខាងក្រោម៖

- តួលេខចំនួន **១៨២ដុល្លារអាមេរិក** របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ទទួលបាន១១សំឡេង លើ ៤៧សំឡេង
- តួលេខចំនួន **១៧៧ដុល្លារអាមេរិក** របស់តំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងភាគីនិយោជក ទទួលបាន ៣១សំឡេង លើ ៤៧សំឡេង និង
- សំឡេងអនុបវាទមានចំនួន ០៥សំឡេង លើ ៤៧សំឡេង។

ក្រៅពីការអនុម័តទៅលើតួលេខប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនីមួយៗបានភ្ជាប់ជាមួយនូវសំណើដូចខាងក្រោមៈ

ក- សំណើរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត (សហជីព)

១. សូម **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** បន្តចុះជួបសំណេះសំណាល សួរសុខទុក្ខ និងដោះស្រាយតម្រូវការមួយចំនួនរបស់សហជីព និងបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

២. សូមនិយោជកពិចារណាក្នុងការដំឡើងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត។

៣. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលបន្តពង្រីកបណ្តាញអគ្គិសនី បណ្តាញទឹកស្អាតដែលមានអត្រាថ្លៃទាបដោយផ្តល់អាទិភាពទៅតំបន់ដែលមានរោងចក្រ ផ្ទះជួលរបស់កម្មករនិយោជិត ទាំងនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងតាមបណ្តាទីប្រជុំជនដែលមានរោងចក្រច្រើន និងមានផ្ទះជួល។

៤. សូមរាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសអាជ្ញាធរខណ្ឌ ស្រុក រាជធានី ខេត្ត បន្តអនុវត្តឱ្យបានម៉ឺងម៉ាត់ច្បាប់ភតិសន្យាពិសេស (ច្បាប់ជួលបន្ទប់) ជៀសវាងការដំឡើងថ្លៃពីម្ចាស់ផ្ទះជួល ដោយមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

៥. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលជួយបង្កើនគុណភាពសេវា និងលើកកម្ពស់ឥរិយាបថរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល ជាពិសេសឥរិយាបថរបស់វេជ្ជបណ្ឌិត និងបុគ្គលិកមន្ទីរពេទ្យមួយចំនួន ដែលជាដៃគូរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

៦. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលជួយសម្របសម្រួលតាមមធ្យោបាយណាមួយ ដើម្បីឱ្យតុលាការទម្លាក់ចោលការចោទប្រកាន់នានាលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

៧. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលពិនិត្យឡើងវិញនូវលិខិតបទដ្ឋានមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ។

៨. សូមក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ លើកលែងពន្ធលើស្លាកសញ្ញា និងប្រាក់ចំណូលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ (សហជីព)។

៩. សូមរាជរដ្ឋាភិបាលចុះត្រួតពិនិត្យរោងចក្រសហគ្រាស ដែលបានលើកស្លាកឈ្មោះមិនត្រឹមត្រូវតាមបញ្ជិកាដែលបានចុះនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម។

ខ- សំណើរបស់តំណាងភាគីនិយោជក

សូមរាជរដ្ឋាភិបាលកាត់បន្ថយតម្លៃអគ្គិសនីចំនួន 0,0៤ដុល្លារអាមេរិក/គីឡូវ៉ាត់ម៉ោង ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី** និងជា **ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ** មេត្តាជ្រាបជារបាយការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់។

សូម **ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី** និងជា **ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ** មេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត

បណ្ឌិត ជួន មុំថុល

សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

លោក អាត់ ធន់

សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

លោក សោម អូន

សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

លោក ហ្វា សាលី

សម្ព័ន្ធសហជីពជាតិ

លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ

សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

តំណាងភាគីនិយោជក

Mr. Ken Loo

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក កាំង ម៉ូនីកា

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោកស្រី អេង សុភាព

សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា

លោក ស គីណាល់

សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា

លោក លី តេកហេង

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

តំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល

ឯ.ឧ ហេង សួរ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ឯ.ឧ ទេស រុក្ខាផល

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ឯ.ឧ អ៊ឹម សុខឌី

ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ

លោក គុយ ទេពដារាវុធ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លោក អ៊ុក ចាន់ធូ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លោក សៀង សម្បត្តិ
សហព័ន្ធសហជីពមិត្តភាពកម្មករ

លោក ទេព សុភ័ណ្ឌ
សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា

លោក ស៊ុំ សោភ័ណ
បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

លោក ប៉ាវ ស៊ីណា
សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ

កញ្ញា នី ម៉ី
សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា

លោក ជា សុភ័ក្ត
ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

លោក ម៉ាន់ សេងហាក់
សហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

លោកស្រី ហួត សាន់នី
ប្រូដិនសល ខេមបូឌា ឡាយហ្វ៍ អឹស្សូរ៉ិនស៍ ភីអិលស៊ី (CAMFEBA)

លោក សុខ ឧស្សាហ៍
ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា

លោកស្រី ទេព គឹមវណ្ណារី
សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា

លោក មាឃ សីហា
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក គួច សុមាន
ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ

លោក គឹម ចាន់សំណាង
សហព័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យជឿនលឿន

លោក អ៊ិន ម៉េង
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក ប៉ុល ចាន់ដារ៉ា
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លោកស្រី កេន ឆេងឡាង
សហភាពចលនាកម្មករកម្ពុជា

លោក ចាប សុភាព
មីនេបៀ ខេមបូឌា(CAMFEBA)

លោក វ៉ន សុវត្ថា
ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍកម្ពុជា

លោក ឈិន សូនី
សហព័ន្ធសហជីពការងារសេវាកម្ម កម្ពុជា

លោក តោ ដារ៉ាវិទ្ធ
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក ប៊ី ពិទូរ្យ
ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម

លោក ពុធ សុវណ្ណ
សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ

លោក ឡុង ប៉ាង
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក ហូ ស៊ីវយ៉ុង
ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

លោក វ័ត្ន មីនា
សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្ម វាយនភណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

លោកស្រី វ៉ាន់ ប៉ុភីន
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក ជ សុផាន់ណា
មជ្ឈមណ្ឌលផលិតភាពជាតិ

លោក ហេង ប៊ុនឈុន
សហភាពសហជីពជាតិឯករាជ្យកម្ពុជា

Mr. Robert Hwang
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក ខៀវ ខេមរិន្ទ
វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ

លោក សាត់ ឈាងហួរ
សហភាពជាតិកម្ពុជាការពារកម្មករ

លោក Chris Yin
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

លោក នូ ភីរុណ
វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន

ស្តីពី

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងដល់សាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និយោជក អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ នេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបន្តសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ក្នុងការពង្រឹងយន្តការ នីតិវិធី និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ នៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។

ទន្ទឹមនឹងនេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារក៏បានបន្តបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីនិយោជកចំនួន១៦រូប តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន១៦រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៦រូប ដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតអំពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៨។ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំចំនួន៣ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលស្មើនឹង៤លើក ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី បានបង្រួមគម្លាតនៃតួលេខរៀងខ្លួន និងបានលើកយកតួលេខ ១៧០ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត តួលេខ ១៦២ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់ភាគីតំណាងនិយោជក និងតួលេខ ១៦៥ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់ភាគីតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។

នៅរសៀលថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបើកកិច្ចប្រជុំអាណត្តិទី៨ លើកទី១៧ នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបន្តពិនិត្យនិងពិភាក្សាលើលទ្ធផលរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី និងធ្វើការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។ ក្រោយការពិភាក្សា ភាគីទាំងអស់បានគាំទ្រជាឯកច្ឆន្ទលើតួលេខ ១៦៥ ដុល្លារអាមេរិក។

ដូច្នេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានស្នើតួលេខចំនួន ១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ និងសម្រេចលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

យោងតាមរបាយការណ៍របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលតែងតែយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខុមាលភាព

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យរបស់កម្មករនិយោជិត និងផលិតភាពរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានសម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥(ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក។ ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ មានចំនួន ១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ តទៅ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២ ០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនពី ២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។ ដូចនេះ ជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់ នឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួនពី ១៨៧ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១៩៨ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ដើម្បីជួយសម្រួលបន្ទុកចំណាយរបស់និយោជក រាជរដ្ឋាភិបាលនឹង៖

១- ពន្យារសុពលភាពការព្យួរទុកការបង់ប្រាក់រំដោះពន្ធលើប្រាក់ចំណេញរបស់រោងចក្រវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ (ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ឆ្នាំ២០២២)។

២- លុបកម្រៃគ្រប់គ្រងការនាំចេញ (Export Management Fee) នៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥(ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ នេះ ដែលរួមចំណែកធ្វើឱ្យស្ថានភាពជីវភាពរស់នៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាងមុន ហើយក៏ជាកត្តាដ៏សំខាន់ក្នុងការជំរុញផលិតភាពផងដែរ។

ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដែលបានផ្តល់នូវកិច្ចសហការដ៏ជិតស្និទ្ធដល់ក្រសួងក្នុងការពង្រឹងយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមសាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និយោជក អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ មេត្តាជ្រាបជាព័ត៌មានតាមការគួរ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

កាលពីព្រឹកថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានបើកកិច្ចប្រជុំគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារអាណត្តិទី៨ លើកទី១៦ ដើម្បីចាប់ផ្តើមជាផ្លូវការនូវដំណាក់ កាលទី ៣ នៃការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ ឆ្នាំ២០១៨។ តាមរយៈការពិភាក្សារបស់សមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលមានសមាសភាពមកពី ភាគីកម្មករនិយោជិត ភាគីនិយោជក និងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល កិច្ចប្រជុំសម្រេចបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

១. បង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដែលមានសមាសភាពចំនួន ១៦រូប មកពីភាគីនីមួយៗ ដើម្បីពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ក្រុមការងារនេះនឹងចាប់ផ្តើមប្រជុំពិភាក្សាចាប់ពីថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ នេះតទៅ។

២. ត្រូវផ្អែកលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម (ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ) និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច (ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាព ទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ) ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា ព្រមទាំងលើកជាអនុសាសន៍ដល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដើម្បីពិនិត្យសម្រេច។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមសាធារណជន កម្មករនិយោជិត និយោជក អង្គការវិជ្ជាជីវៈ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ មេត្តាជ្រាបជាព័ត៌មានតាមការគួរ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ	អនុប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ភាគីតំណាងនិយោជក	អនុប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត
បណ្ឌិត **អ៊ិត សំហេង**	ឧកញ៉ាបណ្ឌិត **ណាង សុធី**	**ជួន មុំថុល**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល

សេចក្តីណែនាំ
ស្តីពី
ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យបានជ្រាបថា ដើម្បីអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារប្រកាសលេខ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សូមលោក លោកស្រីជាម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំដូចខាងក្រោម៖

I - របៀបគិតអតីតភាពការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវគិតក្នុងរយៈពេល ១ឆមាស (៦ខែ) ម្តង គឺឆមាសទី១ ពីខែមករា ដល់ ខែមិថុនា និងឆមាសទី២ ពីខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ។

កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារ ចាប់ពី១ខែ ទៅ៦ខែ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗគឺ ខែមិថុនា និងខែធ្នូ នោះទើបកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានលាឈប់ពីការងារមុនដំណាច់ខែមិថុនា ឬខែធ្នូនោះនឹងមិនត្រូវបានទទួលនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆមាសនីមួយៗនោះទេ។

II - របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទាំងឡាយណាដែលបានបំពេញការងារ ហើយមានអតីតភាពការងារដូចក្នុងលក្ខខណ្ឌកំណត់នៅក្នុងចំណុច "I" ខាងលើ ការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

❖ ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស}}{\text{៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទៈ(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

❖ ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ =	ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ / ២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ (អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ)

ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ = ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ x ៧,៥

III - របៀបបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានលើកទី២ (១ខែ បើក ២ដង) សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។

និយោជកត្រូវញែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចពន្ធដារ។

IV - ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ

ក. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

៤- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។

៥- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកផ្តល់។

ក្រៅពីចំណុចទាំង៤ខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែនោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច។

ខ. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយកំហុសធ្ងន់ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

V - គោលការណ៍រួម

១- អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីពេលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថិរវេលាសាកល្បងទេ។

៣- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ដែលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលមិនគិតបញ្ចូលលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជាអាទិ៍ តាវកាលិកថែទាំសុខភាព ហានិភ័យការងារ និងប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលនិវត្តន៍ឬទទួលមរណភាព ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តរៀងមក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារទាំងអស់ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត ឬទាយាទនៃកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលមរណភាព។

៥- ថិរវេលានៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាអតីតភាពការងារដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

៦- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នេះ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលលើកទី២សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។ ដូច្នេះនៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដែលមានអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២សម្រាប់ខែមិថុនាឬខែធ្នូផង ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆមាសនីមួយៗចំនួន៧,៥ថ្ងៃផង និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ផង ប្រសិនជាមាន។

៧- រាល់ការទូទាត់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវរក្សាទុកនូវឯកសារជាភស្តុតាង ដែលមានចុះហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃយល់ព្រមរបស់ភាគីទាំងពីរ ឬឯកសារដែលមានតម្លៃស្មើ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយក សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់នឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៨ កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ *"ដើម្បីជូនជ្រាប"*
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ ជ្រាបថា ដើម្បីអនុវត្តប្រកាសលេខ៤៤៣ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងធានាភាពសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ សូមលោក លោកស្រី ជាម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំដូចខាងក្រោម៖

I - របៀបគិតអតីតភាពការងារ

- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើករំលឹកមិនអាចលើសពី៦ខែនៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលស្មើនឹងចំនួន ១៥៦ថ្ងៃ។ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ គឺស្មើនឹងចំនួន ១៥៦ថ្ងៃ។
- ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ ឆ្នាំ២០១៨ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូងដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារស្មើនឹងចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ និងបើបំពេញការងារបានលើសពី៦ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ ដោយត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារស្មើនឹងចំនួន១៥ថ្ងៃ (១៥ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំ) ដូចតារាងខាងក្រោម៖

អតីតភាពការងារ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	ចំនួនថ្ងៃសរុបសម្រាប់គិតរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
11ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
10 ឆ្នាំ		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
9 ឆ្នាំ			15	15	15	15	15	15	15	15	15	135
8 ឆ្នាំ				15	15	15	15	15	15	15	15	120
7 ឆ្នាំ					15	15	15	15	15	15	15	105
6 ឆ្នាំ						15	15	15	15	15	15	90
5 ឆ្នាំ							15	15	15	15	15	75
4 ឆ្នាំ								15	15	15	15	60
3 ឆ្នាំ									15	15	15	45
2 ឆ្នាំ										15	15	30
1 ឆ្នាំ											15	15

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣) ៨៨ ២៧ ៦៩

២- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកថាបំពេញការងារបាន១ខែពេញ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

៣- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែលមិនទាន់កាត់ពន្ធ។

៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលនិវត្តន៍ឬទទួលមរណៈភាព ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តរៀងមក និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬទាយាទរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលមរណៈភាពនូវ៖

- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចូលនិវត្តន៍ឬទទួលមរណៈភាពស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។

៥- ថិរវេលានៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាអតីតភាពការងារដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ដោយឡែកប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជាអាទិ៍តាវកាលិកហានិភ័យការងារ និងតាវកាលិកថែទាំសុខភាព ដែលទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកខាងលើនេះនឹងមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

៦- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ នៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

- ប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆមាសចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ
- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ប្រសិនជាមាន។

៧- រាល់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវរក្សាទុកនូវឯកសារជាភស្តុតាងដែលមានចុះហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃយល់ព្រមរបស់ភាគីទាំងពីរ ឬឯកសារដែលមានតម្លៃស្មើ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៨ កើត ខែ ជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ *"ដើម្បីជូនជ្រាប"*
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

"ដើម្បីអនុវត្ត"

- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

II - របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ

ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបាននឹងកំពុងបម្រើការងារតាំងពីមុនឆ្នាំ២០១៩ រហូតមក ហើយមានអតីតភាពការងារដូចក្នុងលក្ខខណ្ឌកំណត់នៅក្នុងចំណុច "I" ខាងលើ ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

❖ ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ} = \frac{\text{ផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ នៅក្នុងរយៈពេល ដែលត្រូវទទួលបានការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}{\text{ចំនួនខែសរុប ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវទទួលបាន ការរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}$$

❖ ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ}}{\text{២៦ថ្ងៃ}}$$

ដូច្នេះ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដែលត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ គឺ៖

$$\text{ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុង១ឆ្នាំ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} \times \text{១៥}$$

ឧទាហរណ៍៖ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលបម្រើការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ ចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០០៨ ដែលគិតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ គឺមានអតីតភាពការងារចំនួន ១១ឆ្នាំ ឬស្មើនឹង ១៣២ខែ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែចំនួន ៨០$។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែចំនួន ១០០$ និងចាប់ពីឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែចំនួន ១៧០$។ ដូច្នេះ ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ៖

❖ ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ ស្មើនឹង ផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ១៣២ខែ ចែកនឹង ១៣២ខែ (១១ឆ្នាំ x ១២ខែ)

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ} = \frac{(\text{៨០\$x១២ខែ}) + (\text{១០០\$x១២ខែx៥ឆ្នាំ}) + (\text{១៧០\$x១២ខែx៥ឆ្នាំ})}{\text{១៣២ខែ}}$$

$$= \frac{\text{៩៦០\$} + \text{៦០០០\$} + \text{១០២០០\$}}{\text{១៣២ខែ}} = \text{១៣០\$/ខែ}$$

❖ ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{១៣០\$}}{\text{២៦ថ្ងៃ}} = \text{៥\$/ ថ្ងៃ}$$

- ដូច្នេះ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពី ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៧ (១០ឆ្នាំ) គឺស្មើនឹង ១៥ថ្ងៃx៥$ x១០ឆ្នាំ=៧៥០$។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ទទួលបាន ៦ថ្ងៃx៥$=៣០$។

ក្នុងឧទាហរណ៍នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារសរុបចំនួន ៧៨០$ (ដែលស្មើនឹង១៥៦ថ្ងៃ x ៥$)។

III - របៀបបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- និយោជកត្រូវបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត២ដងក្នុង១ឆ្នាំ ដែលក្នុងម្តងៗស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមចំនួន ១៥ថ្ងៃ គឺចំនួន ១៥ថ្ងៃ នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងចំនួន ១៥ថ្ងៃទៀត នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។ ការបើករំលឹកនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពោលគឺចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០០៨ រៀងមក។

- របៀបបើករំលឹកប្រាក់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវអនុវត្តដូចតារាងខាងក្រោម៖

ប្រសិនមានអតីតភាពការងារ	២០១៩		២០២០		២០២១		២០២២		២០២៣		២០២៤	ចំនួនថ្ងៃសរុប
	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	ធ្នូ	មិថុនា	
11ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
10 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		150
9 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15	15	15			135
8 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15	15				120
7 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15	15					105
6 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15	15						90
5 ឆ្នាំ	15	15	15	15	15							75
4 ឆ្នាំ	15	15	15	15								60
3 ឆ្នាំ	15	15	15									45
2 ឆ្នាំ	15	15										30
1 ឆ្នាំ	15											15

- និយោជកត្រូវញែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចពន្ធដារ។

IV - ការផ្តល់ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារតាមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១-បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា(FDC)ត្រូវបានប្រើប្រាស់លើសថិរវេលាដែលកំណត់ដោយច្បាប់គិតរហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់ម្តងៗរួចហើយ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទៀតទេ។
- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់ម្តងៗនោះទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តតាម

ចំណុច "I", "II", និង "III" នៃសេចក្ដីណែនាំនេះ។ អតីតភាពការងារត្រូវគិតតាំងពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារដំបូង។

២-បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ត្រូវបានប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) ក្នុងឆ្នាំណាមួយ គិតរហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់ម្ដងៗ ក្នុងអំឡុងពេលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារួចហើយ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកផ្ដល់តែប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដែលមិនទាន់បានបើក រហូតដល់ដាច់ឆ្នាំ២០១៨ប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ មិនតម្រូវឱ្យទូទាត់ពីពេលផ្ដើមដំបូងនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះឡើយ។
- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនដែលបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់ម្ដងៗនោះទេ និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដោយ អនុវត្តតាមចំណុច "I", "II" និង "III" នៃសេចក្ដីណែនាំនេះពោលគឺ អតីតភាពការងារត្រូវគិតតាំងពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារដំបូង។

V - ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ

ក. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

៤- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី១ខែ ដល់ក្រោម៦ខែ។

៥- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកផ្ដល់។

ក្រៅពីចំណុចទី ១ដល់៤ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែនោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្ដល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច។

ខ. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយកំហុសធ្ងន់ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

VI - គោលការណ៍រួម

១- អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីពេលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថិរវេលាសាកល្បងទេ។

២- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកថាបំពេញការងារបាន១ខែពេញ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

ការកំណត់
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា

២០១៦

សហការរៀបចំដោយ៖

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ   អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

តើនរណា ជាអ្នកកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា?

យោងតាមមាត្រា ៣៥៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ គឺជាអ្នកដឹកនាំពិភាក្សា និងស្នើនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានសមាសភាពមកពី ៣ភាគី៖

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ភាគីតំណាងនិយោជក
ចំនួន ៧រូប
(សមាគមនិយោជក)

ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ៧រូប
(សហជីព)

ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៤រូប

តើនរណា ជាអ្នកកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា?

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ អាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេស ត្រីភាគី ស្របតាមភាពចាំបាច់។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដែលមានសមាជិកស្មើៗគ្នាមកពីភាគីទាំងបី ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតអំពីទិន្នន័យ លក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងលើកយោបល់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដើម្បីប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
តំណាងភាគីនិយោជក
ចំនួន ១៦រូប

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ១៦រូប

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
តំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦រូប

តើអ្វីខ្លះជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា?

កថាខណ្ឌទី**៣** នៃមាត្រា **១០៧** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលស្របតាមមាត្រា **៣** នៃអនុសញ្ញាលេខ **១៣១** ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ឆ្នាំ ១៩៧០ កំណត់ថា ធាតុផ្សំដែលត្រូវយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់កត្តាធំពីរគឺ **កត្តាសង្គម** និង**កត្តាសេដ្ឋកិច្ច**។ ក្រោយសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិស្តីពីការពង្រឹងដំណើរការនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលប្រព្រឹត្តិទៅក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសរបស់អង្គការ ILO កាលពីថ្ងៃទី ២៤-២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៤ **ភាគីទាំងបី** បានសម្រេចយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យចំនួន **៧** ដែលស្របតាមអនុសញ្ញាខាងលើសម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលរួមមាន៖

លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម
- ១ ស្ថានភាពគ្រួសារ
- ២ អត្រាអតិផរណា
- ៣ ការចំណាយក្នុងការរស់នៅ

លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច
- ៤ ផលិតភាព
- ៥ ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស
- ៦ ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ
- ៧ កម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ

តើអ្វីខ្លះជាគោលការណ៍គ្រឹះក្នុងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា?

ក្រោយសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិស្តីពីការពង្រឹងដំណើរការនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលប្រព្រឹត្តិទៅក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសរបស់អង្គការ ILO កាលពីថ្ងៃទី ២៤-២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ភាគីទាំងបី បានព្រមព្រៀងជាឯកច្ឆន្ទនូវគោលការណ៍ចំនួនប្រាំ៖

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

១ ការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ

២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខឬអត្រាកំណើនដែលអាចព្យាករណ៍បាន ពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់

៣ ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះក្នុងការចរចា

៤ ត្រូវយកគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ (កុងសង់ស៊ីស) នៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយ ចំនួន២ (ពីរ)ដង ក្នុងកិច្ចប្រជុំ ចំនួន២ (ពីរ) ផ្សេងគ្នា ត្រូវសម្រេចដោយសម្លេងភាគច្រើនតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)

៥ ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការ របស់ស្ថាប័នឬអង្គភាពជាតិដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា

តើគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចាប់ផ្តើមប្រជុំកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលណា?

នៅខែ**កក្កដា** រៀងរាល់ឆ្នាំ
ភាគីនីមួយៗ ចាប់ផ្តើម
ប្រជុំពិភាក្សាផ្ទៃក្នុង
របស់ខ្លួន

តើគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចាប់ផ្តើមប្រជុំកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលណា?

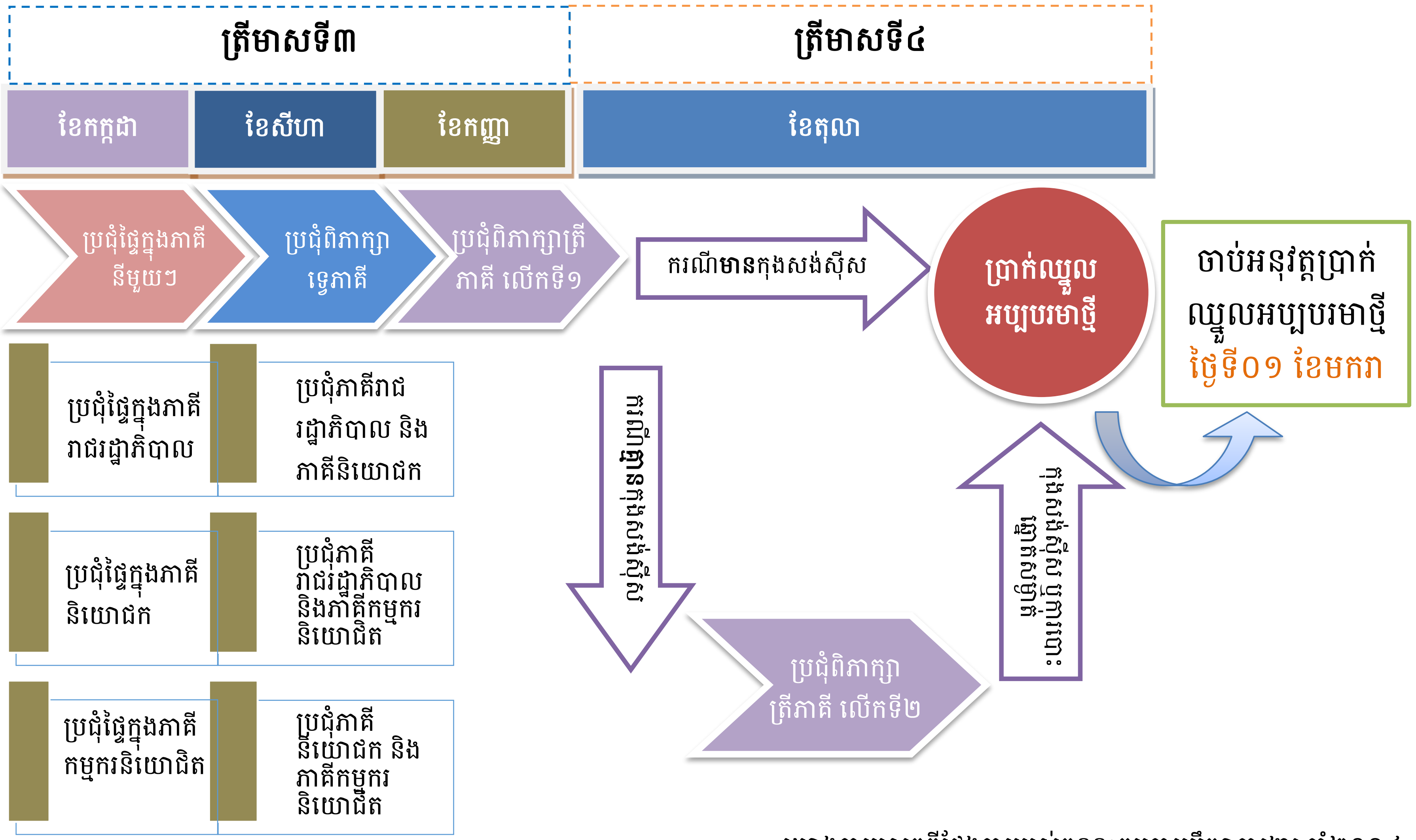
នៅខែ**សីហា** រៀងរាល់ឆ្នាំ ភាគីនីមួយៗ ចាប់ផ្តើម **ប្រជុំទ្វេភាគី**

តើគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចាប់ផ្តើមប្រជុំកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលណា?

នៅខែ**កញ្ញា** រៀងរាល់ឆ្នាំ
ភាគីទាំងបី ចាប់ផ្តើម
ប្រជុំពិភាក្សាជាត្រីភាគី

ការប្រជុំសម្រេច
តួលេខឬអត្រាកំណើនប្រាក់
ឈ្នួលអប្បបរមានឹងប្រព្រឹត្តិទៅ
នៅ ខែតុលា នៃឆ្នាំនីមួយៗ។
ចំណែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
ថ្មី នឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពី
ថ្ងៃទី១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់

កាលវិភាគសង្ខេបសម្រាប់ការចរចាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា



យោងតាមសេចក្តីថ្លែងការរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ឆ្នាំ២០១៤

តើប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗមានអ្វីខ្លះ?

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៦ ប្រាក់អត្ថ-
ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួមមាន៖
ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន
១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ
និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និង
ស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក
ក្នុងមួយខែ។

លើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិតក៏ទទួល
បាននូវ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយ
ស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២ ០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ
ទទួលបាន បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ
និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន
ពី ២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ដុល្លារអាមេរិក
ក្នុងមួយខែសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតដែលបាន
ធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។

តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាមានការវិវត្តយ៉ាងដូចម្តេច?

១ មករា ២០១៦	១៥៧ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៤០ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និង ស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ មករា ២០១៥	១៤៥ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១២៨ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ កុម្ភៈ ២០១៤	១១៧ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១០០ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ ឧសភា ២០១៣	៩៧ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៨០ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ កញ្ញា ២០១២	៨៣ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ + ប្រាក់ថែទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ)
១ មករា ២០១២	៧៣ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៧ដុល្លារ + ប្រាក់ថែទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ)
១ មីនា ២០១១	៦៨ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៧ដុល្លារ)
១ តុលា ២០១០	៦៦ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ)
១ មេសា ២០០៨	៦១ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ + ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ដុល្លារ)
១ មករា ២០០៧	៥៥ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ)
១ សីហា ២០០០	៥០ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤៥ដុល្លារ + ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ)
១៩៩៧	៤០ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤០ដុល្លារ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

អាសយដ្ឋាន៖ អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់
ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០២៣ ៨៨ ៤៣ ៧៥

ទូរសារ ៖ ០២៣ ៨៨ ២៧ ៦៩

www.mlvt.gov.kh