សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ៖
កញ្ញា អេង ស្រីរ័ត្ន
កញ្ញា ខួច សុខលីន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក ញឹក ខុន្ធី

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ** ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១២
ជំនាន់ទី១៦ ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៦

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **អោក ស្រីរ័ត្ន, ខូច សុខលីន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ ជំនាញនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី១៦ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៥-២០១៦ នៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ៖

លោកឪពុក អ្នកម្តាយ លោកយាយ លោកតា អ៊ុំប្រុស អ៊ុំស្រី លោកពូ អ្នកមីង ដែលបានបង្កើតនិងចិញ្ចឹមបីបាច់យ៉ាងល្អ ព្រមទាំងផ្តត់ផ្គង់ការសិក្សា ទាំងសម្ភារៈ ទាំងថវិកា និងកំលាំងចិត្តដើម្បីអោយយើងខ្ញុំមានឪកាសបានសិក្សានិងទទួលបានលទ្ធផលដូចសព្វថ្ងៃនេះ។ អ្នកមានគុណទាំងឡាយគឺជាពន្លឺនៃ ជីវិតរបស់យើងខ្ញុំ មានអ្នកមានគុណទើបយើងខ្ញុំអាចឈានមកដល់ជំហាននេះបាន។

សកលវិទ្យាធិការ សកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង និងលោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ ទាំងអស់ ដែលបានខិតខំអស់ពីកម្លាំងកាយ និងចិត្តក្នុងការដឹកនាំ បង្ហាត់បង្រៀន ណែនាំ ដល់រូបនាងខ្ញុំតាំងពីឆ្នាំទី១ រហូតដល់ឆ្នាំទី៤ ទៅលើវិស័យច្បាប់ និងកិច្ចការផ្សេងៗដែលជាការអនុវត្ត ជាក់ស្តែងក្នុងសង្គមជាពិសេសបានផ្តល់គំនិត និងដំបូន្មានល្អៗដែលជាទុនក្នុងការស្រាវជ្រាវនិង សរសេរសារណាដែលអាចអោយលេចចេញជារូបរាងឡើងបែបនេះបាន។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ **ញឹក ឧុឌ្ធី** ជាសាស្ត្រាចារ្យនៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំដល់យើងខ្ញុំ ក្នុងការសម្រេចបាននូវស្នាដៃនេះឡើង។ លោកសាស្ត្រចារ្យបានណែនាំទាំងទម្រង់ក្នុងការសរសេរ និងគំនិងល្អៗ ដែលជាទុនយ៉ាងសំខាន់ និងជាពិសេសលោកបានជួយកែតម្រូវនូវរាល់កំហុសឆ្គងរបស់យើងខ្ញុំក្នុងស្នាដៃនេះផងដែរ។

រៀមច្បងដែលជាអ្នករួមការងារ និងមិត្តភក្តិទាំងអស់ ដែលបានផ្តល់ឯកសារ និងចែករំលែកបទ ពិសោធន៍នានា ជាពិសេសបានជំរុញទឹកចិត្តយើងខ្ញុំអោយមានការខិតខំប្រឹងប្រែង រហូតសម្រេចបាន លទ្ធផលជាផ្លែផ្កាបែបនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមបួងសួងដល់វត្ថុសក្តិសិទ្ធក្នុងលោក ជួយតាមថែរក្សាអ្នកទាំងអស់គ្នាអោយ ជួបតែសំណាងល្អ សុខភាពល្អ និងទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចទាំងអស់។

អារម្ភកថា

អត្ថបទសិក្សាស្តីពីការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារ គឺជាអត្ថបទមួយដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយបានប្រមូលនូវពុទ្ធិទាំងឡាយ ទាំងទ្រឹស្តី រួមនិងការអនុវត្តជាក់ស្តែង តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងដោយការអនុវត្តផ្ទាល់នៅកន្លែងការងារផងដែរ។

ការរៀបចំនូវស្នាដៃស្រាវជ្រាវនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្កើតនូវបច្ច័យខាងពុទ្ធិទុកសម្រាប់សិស្ស និស្សិតជំនាន់ក្រោយយកមកសិក្សារៀនសូត្រ។ អត្ថបទសិក្សាដែលយើងខ្ញុំបានស្រាវជ្រាវនេះមិនត្រឹមតែដើម្បីទុកជាឯកសារសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយនោះទេ គឺសម្រាប់អង្គការ វិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ។

ដោយយើងខ្ញុំមើលឃើញពីសារៈសំខាន់សម្រាប់ជីវិតការងារ និងលក្ខខណ្ឌនៃជីវភាពរបស់ជនទូទៅដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងនិស្សិតភាគច្រើនមិនសូវបានយកចិត្តទុកដាក់និងយល់ ច្បាស់ពីលក្ខខណ្ឌការងារ ឬក៏ច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងមូលនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតសូម្បីតែអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកអនុវត្តនូវរាល់វិធានទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏មិនបានដឹងច្បាស់ពីប្រភពដើម និងការវិវត្តន៍ខ្លួនដែលអាចនាំអោយមានច្បាប់ ដែលត្រូវបានកំពុងអនុវត្តនាពេល បច្ចុប្បន្ននេះទេ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាមានការទទួលជ្រាបពីចំនួនដំណាក់កាលនៃការវិវត្តន៍នេះខ្លះក៏មែនពិត តែរូបរាងពិត និង ខ្លឹមសារ នៃច្បាប់ដើមយ៉ាងណានោះក៏មិនសូវត្រូវបានគេសិក្សាស្រាវជ្រាវនោះទេ។ ហេតុដូចនេះហើយទើបបានជាយើងខ្ញុំខិតខំស្រាវជ្រាវរកក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ដែលជាច្បាប់គំរូដើម ដែលបង្កើតអោយមានច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ ដែលកំពុងមានសុពលភាពអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន ហើយលើកយកលក្ខខណ្ឌការងារដែលជាចំនុចសំខាន់យកមកសិក្សា។

ទោះជាយើងខ្ញុំ មានការលំបាកយ៉ាងច្រើន ក្នុងការស្រាវជ្រាវរកនូវឯកសារដែលបានកប់ចោលយូរនេះក៏ដោយ តែយើងខ្ញុំនៅតែតស៊ូធ្វើវារហូតបានសម្រេច។ ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំសូមទទួល យកនូវរាល់ការកែលំអបន្ថែមទៅលើអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះដោយក្តីរីករាយ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១
មូលហេតុនិងភាពចាំបាច់ដែលនាំអោយលក្ខខណ្ឌការងារមានការវិវត្តន៍

ផ្នែកទី១៖ ការផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយ ៣

កថាភាគទី១៖ គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល ៤

កថាភាគីទី២៖ យុទ្ធសាស្ត្រនិងយន្តការរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ៨

ផ្នែកទី២៖ ភាពសុខដុមរមនាផ្នែកទំនាក់ទំនងអន្តរវិជ្ជាជីវៈ ១០

កថាភាគទី១៖ ការទាមទារ ១១

កថាភាគទី២៖ ការចចារជាសមូហភាព ១១

ផ្នែកទី៣៖ បម្រែបម្រួលសេដ្ឋកិច្ច ១២

កថាភាគទី១៖ សេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេស ១២

កថាភាគទី២៖ សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ១២

ជំពូកទី២
ការកំណត់នៃប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ នៃប្រាក់ឈ្នួល ១៤

កថាភាគទី១៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ១៥

១.១ ចំពោះការងារធម្មតាពេលថ្ងៃ ១៥

១.២. ចំពោះការងារពេលយប់ ១៦

កថាភាគទី២៖ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ ១៦

២.១ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៦

២.២ កម្រៃជើងសា ១៧
២.៣ បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ១៧
២.៤ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់... ១៧
២.៥ ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ១៧
២.៦ តម្លៃប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ១៧
២.៧ វិភាជន៍គ្រួសារលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ១៨
២.៨ វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ១៨
កថាភាគទី៣ មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ១៨
ផ្នែកទី២៖ លក្ខខណ្ឌចំពោះប្រាក់ឈ្នួល... ២០
កថាភាគទី១៖ ការកំណត់នៃប្រាក់ឈ្នួល... ២០
១.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា... ២០
១.២ សមភាព និងភាពមិនរើសអើងចំពោះប្រាក់ឈ្នួល ២២
កថាភាគទី២៖ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល... ២២
២.១ បែបបទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ២២
២.២ ទីកន្លែងនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល... ២៣
២.៣ ពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ២៣
កថាភាគទី៣៖ សិទ្ធិ និងការធានាក្នុងប្រាក់ឈ្នួល... ២៤
៣.១ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ដោយប្រាក់ឈ្នួល... ២៤
៣.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងភាគទានសហជីព... ២៥
៣.៣ ឯកសិទ្ធិ និងមហាសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់... ២៦
៣.៤ ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ២៧

ជំពូកទី៣
ថិរវេលាធ្វើការ និងការឈប់សំរាកកំណត់ដោយក្រមការងារ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្នែកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការ ៣០

កថាភាគទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ និងថិរវេលាប្រចាំសប្តាហ៍ ៣០

១.១ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ ៣០

១.២ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍ ៣១

កថាភាគទី២៖ ប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវប្រើប្រាស់ខុសពីម៉ោងធ្វើការរួម ៣១

កថាភាគទី៣៖ ការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ៣២

កថាភាគទី៤៖ ការងារពេលយប់ ៣២

ផ្នែកទី២៖ ការឈប់សំរាក ៣៣

កថាភាគទី១៖ ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល ៣៣

១.១ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៣៤

១.២ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ៣៤

១.៣ ការឈប់សម្រាកពិសេស ៣៤

កថាភាគទី២៖ ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៣៥

២.៣ សិទ្ធិទទួលបានការឈប់លំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ ៣៥

២.២ សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៣៦

កថាភាគទី៣៖ ការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ៣៨

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៩

អនុសាសន៍ ៤១

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ការផ្លាស់ប្តូរពីរបបមួយទៅរបបមួយ នៅក្នុងសង្គមខ្មែរយើង បានធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរនូវការអនុវត្តវិធានការណ៍សង្គមកិច្ច វិធានការគតិយុត្តិសំរាប់អនុវត្តក្នុងទំនាក់ទំនងរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើអោយលក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់កម្មករនិយោជិត មានលក្ខណៈប្រសើរឡើងដោយពួកគាត់ មានលទ្ធភាពក្នុងការរស់នៅ បានសមរម្យទៅតាមបរិបថក្នុងសង្គម រួមទាំងបង្កអោយការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកមានភាពងាយស្រួល ដោយបញ្ចៀសនូវវិវាទ ដែលកើតឡើងដោយភាពអយុត្តិធម៌ណាមួយ ពីព្រោះតែការផ្លាស់ប្តូររបស់សង្គម។ ដូចនេះដើម្បីរក្សាការពារផលប្រយោជន៍ដល់គូភាគីទាំងសងខាង ប្រកបដោយនិយតភាព និងភាពសមរម្យ ក្នុងការរស់នៅក្នុងសង្គមគឺចាំបាច់មានលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលសមរម្យអាចអោយភាគីទាំងសងខាងទទួលយកបាន។ ដោយយើងដឹងហើយការវិវត្តន៍នៃប្រទេសពីរបបមួយ ទៅរបបមួយនាំអោយសេដ្ឋកិច្ច មានការផ្លាស់ប្តូរ ដែលជាហេតុធ្វើឲលក្ខខណ្ឌការងារ មានការផ្លាស់ប្តូរទៅតាមនោះផងដែរ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានសំដែងនូវការគាំទ្រក្នុងការចងក្រងនូវច្បាប់ស្តីពីការងារដោយតាមការស្រាវជ្រាវ ប្រវត្តិសាស្ត្រច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាយើងបានវិវត្តន៍ជាប្រាំដំណាក់កាលគឺ ដំណាក់កាលទីមួយមុនទទួលបានឯករាជ្យ ជាដំណាក់កាលមួយដែលនាំឲមានការលុបបំបាត់នូវទាសភាពតាមបញ្ញាត្តិចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៨៩៨ និងមានបទបញ្ញា សំរាប់កិច្ចសន្យាការងារ ការជួលមនុស្សអោយធ្វើការ កំណត់ម៉ោងធ្វើការ កំណត់លក្ខខណ្ឌសំភារៈសំរាប់ការរស់នៅជាដើម។ ដំណាក់កាលទីពីរ ពីឯករាជ្យដល់ឆ្នាំ១៩៧០ គឺមានការរៀបចំ ពង្រឹងនូវសេវាកម្មការងារ ក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច រួមទាំងអត្ថបទច្បាប់ជាច្រើនទៀត។ ដំណាក់កាលទីបី ពីឆ្នាំ១៩៧០ ដល់ឆ្នាំ១៩៧៥ រដ្ឋបាលការងារនៃសាធារណរដ្ឋខ្មែរ បានកែប្រែច្បាប់ការងារថ្មី ដោយច្បាប់ការងារថ្មីនោះត្រូវបានប្រកាសឲប្រើប្រាស់តាមបញ្ញាត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧២។ ដំណាក់កាលទីបួន ពីឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩២ ច្បាប់ទាំងអស់ត្រូវបានគេលុបបំបាត់ចោល ដោយពួកខ្មែរក្រហម (ប៉ុល ពត) របបសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា (១៩៧៩-១៩៨៩) បានយកលំនាំតាមរបបសង្គមនិយមនៃសេដ្ឋកិច្ចផែនការ ដែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងគំរូនៃប្រទេសវៀតណាម ចិន និង សហភាពសូវៀត។ ដំណាក់កាលទីប្រាំ ពីឆ្នាំ១៩៩៣ ដល់បច្ចុប្បន្ន រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានសម្តែងឆន្ទៈ ក្នុងការចងក្រងនូវច្បាប់ស្តីពីការងារជាផ្លូវការយ៉ាងពិតដែលត្រូវបានប្រកាស អោយប្រើចាប់ទាំងពីថ្ងៃ ១៣/០៣/១៩៩៧។ ច្បាប់ការងារនេះ មានគោលដៅធានាសិទ្ធិ និងការពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្តល់សុវត្ថិភាព គតិយុត្តិ និងស្ថេរភាព ដល់វិនិយោគិន ក្នុងការរៀបចំប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធិភាព នូវដំណើរការ និងភាពដែលអាចប្រកួតប្រជែងបានលើឆាកអន្តរជាតិ។

តើគេធ្វើការ ចងក្រង និងរៀបចំអោយមានច្បាប់ការងារថ្មី ក្នុងរបបនីមួយៗ ក្នុងគោលបំណងអ្វី? ជាការពិតណាស់ នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូររបប ភាពទាមទារ និងតម្រូវការក្នុងការងារក៏មានការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ អាស្រ័យលើស្ថានភាពក្នុងសង្គម រួមទាំងការអភិវឌ្ឍនូវក្នុងសង្គមទៀត

សោត ដែលជាកត្តានាំអោយមានការរៀបចំចងក្រង កែលំអ សំរបសំរួលបង្កើតអោយមានច្បាប់ការងារថ្មី ក្នុងរបបនីមួយៗ ដើម្បីជាប្រយោជន៍រួមសំរាប់និយោជក ក្នុងការរៀបចំអោយមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ប្រកបដោយសមភាព តម្លាភាព និងភាពយុត្តិធម៌ រួមទាំងសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការជួយសម្រួល ដល់ការរស់នៅរបស់ពួកគាត់ អោយមានភាពល្អប្រសើរ សិទ្ធិសេរីភាព និងភាពថ្លៃថ្នូរក្នុងសង្គម។ ដោយសាររបបខ្មែរក្រហម ធ្វើអោយច្បាប់ការងារទាំងអស់ ត្រូវបានលុបបំបាត់ចោល ជាហេតុធ្វើអោយឯកសារជាច្រើនត្រូវបានបាត់បង់ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ យើងខ្ញុំសូមលើកយកការវិវត្តន៍នៃក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មកបកស្រាយ។

តើមូលហេតុអ្វីដែលនាំអោយមានការវិវត្តន៍នូវ លក្ខខណ្ឌការងារ ? តើលក្ខខណ្ឌការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មានការកំណត់ដូចម្តេច? តើការវិវត្តន៍លក្ខខណ្ឌការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ? ហើយមានលក្ខខណ្ឌដូចម្តេចចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត?

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹង សំនួរដែលបានចោទឡើងខាងលើ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយប្រធានបទនេះ ដោយចែកចេញជា ៣ជំពូក ។

ជំពូកទី១៖ បកស្រាយពីមូលហេតុដែលនាំអោយលក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបានវិវត្តន៍។

ផ្នែកទី១៖ ការផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយ

ផ្នែកទី២៖ ភាពសុខដុមរមនាផ្នែកទំនាក់ទំនងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ផ្នែកទី៣៖ បម្រែបម្រួលសេដ្ឋកិច្ច

ជំពូកទី២៖ ពីការកំណត់នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ នៃប្រាក់ឈ្នួល

ផ្នែកទី២៖ លក្ខខណ្ឌចំពោះប្រាក់ឈ្នួល

ជំពូកទី៣៖ ពីថិរវេលាធ្វើការ ការងារសំរាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី និងការឈប់សំរាក។

ផ្នែកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការ

ផ្នែកទី២៖ ការឈប់សំរាក

ជំពូកទី១
មូលហេតុនិងភាពចាំបាច់ដែលនាំអោយលក្ខខណ្ឌការងារមានការវិវត្តន៍

លក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារដើម្បីស្របតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោម និងត្រូវអនុវត្តក៏ដូចជាគោរពតាមច្បាប់ដែលបានចែងនោះលក្ខខណ្ឌការងារវាតែងតែមានការកែប្រែជាបន្តបន្ទាប់ ទៅតាមកាលៈទេសៈ និងសម័យកាលនីមួយៗរបស់វា ព្រោះថា លក្ខខណ្ឌការងារគឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់សម្រាប់បម្រើសេចក្តីត្រូវការរបស់ជនទាំងឡាយសម្រាប់ជីវភាពរបស់ពួកគេ ដែលបានខិតខំធ្វើការងារនៅតាមសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ -ល-។ ពីមួយសម័យកាលទៅមួយសម័យកាល ឬអាចថាសូម្បីតែពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ លក្ខខណ្ឌការងារមិនអាចស្ថិតនៅដដែល ដដែលនោះទេ វាអាចនឹងត្រូវបានកែប្រែ ផ្លាស់ប្តូរជានិច្ច ដែលជួនកាលវាអាចត្រូវបានគេកែទាំងស្រុង ឬខ្លះត្រូវបានកែ តែពាក្យណាមួយ ឃ្លាណាមួយ ឬអត្ថន័យណាមួយតែប៉ុណ្ណោះ ព្រោះថាការប្រើប្រាស់ពាក្យអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ និងមានការអភិវឌ្ឍន៍ និងជឿនលឿននៃប្រទេស។ តួយ៉ាង យើងក្រឡេកមកមើលច្បាប់ស្តី ពីការងារដែលកំពុងអនុវត្តជាធរមាននាពេលបច្ចុប្បន្ន វាមានការវិវត្តន៍ជា៥ ដំណាក់កាលរួចមកហើយ។ ដំណាក់កាលទីមួយ គឺដំណាក់កាលមុនទទួលបានឯករាជ្យ ដំណាក់កាលទី២ ពីឯករាជ្យ ដល់ឆ្នាំ១៩៧០ ដំណាក់កាលទី ៣ ពីឆ្នាំ១៩៧០ ដល់ឆ្នាំ ១៩៧៥ ដំណាក់កាលទី៤ ពីឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩២ និងចុងក្រោយគឺពីឆ្នាំ ១៩៩៣ដល់បច្ចុប្បន្ន។ ការវិវត្តន៍ចំនួនប្រាំដំណាក់ កាលរួចមកហើយនេះបានសបញ្ជាក់អោយឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារពីមួយសម័យកាលទៅមួយ សម័យកាលមិនអាចនៅដដែលបានទេ វាត្រូវតែធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ កែតម្រូវ ឬធ្វើ វិសោធនកម្មជាដើម។ អ្វីដែលយើងចាប់អារម្មណ៍បំផុតគឺ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលមានសុពលភាព អនុវត្តនា ពេលបច្ចុប្បន្នគឺយកលំនាំតាម ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ហើយលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានចែងក្នុង ច្បាប់ និងក្រមទាំងពីរនេះ ជាទីចាប់អារម្មណ៍ ហើយនិងសិក្សា វិភាគលើចំនុចនីមួយៗ រវាង សម័យកាលទាំងពីរនេះ ថាតើហេតុអ្វីបានជាលក្ខខណ្ឌការងារមានការវិវត្តន៍? តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលនាំអោយលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមានការវិវត្តន៍ និងមានភាពល្អប្រសើរជាងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២?

ផ្នែកទី១៖ ការផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយ

របបនយោបាយជាចង្កូតដ៏សំខាន់សម្រាប់ប្រទេសជាតិ បើកាច់ទៅត្រូវប្រទេសជាតិបានសុខក្សេម ក្សាន្ត បើកាច់ខុសប្រទេសជាតិនឹងជួបហានិភ័យណាមួយជាមិនខាន ហើយសេដ្ឋកិច្ចជាតិក៏ដូចជា វិស័យនានា នឹងត្រូវបានលូតលាស់ ឬដុនដាបទៅតាមនោះផងដែរ។ របបកុម្មុយនីស ឬសាធារណៈរដ្ឋ តែងមានការរឹតត្បិតលើសេរីភាព ការចូលរួមរបស់ពលរដ្ឋ និងការទទួលបានរបស់ពលរដ្ឋនៅក្នុងជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ ខុសប្លែកពីរបបប្រជាធិបតេយ្យ។ ការទទួលបានសិទ្ធិលើការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារក៏មានលក្ខណៈខុសគ្នាផងដែរគឺវាអាស្រ័យលើ សុខភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃការវិនិយោគនិងសុខភាពនយោបាយនោះល្អឬយ៉ាងណា។ ការផ្តល់អោយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ក៏វា

ស្របទៅតាមនោះផងដែរ។ វាត្រូវស្ថិតនៅលើតួអង្គនៃក្បាលម៉ាស៊ីនរបស់ប្រទេសជាតិដែល យើងអាចដឹងថា កាលពីសម័យសម្តេចនរោត្តមសីហនុ គ្រឹះស្ថាន និងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមទាំងក្នុងវិស័យឯកជន និងសាធារណៈក៏បានកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់។ តែពេលបន្ទាប់ពីមានការធ្វើរដ្ឋប្រហារទំលាក់សម្តេចនរោត្តមសីហនុនៅថ្ងៃ១៨ មិនា ១៩៧០ ការអនុវត្តនីតិការងារបានជួបប្រទះនូវការលំបាកជាច្រើនដែលនោះ ជាហេតុដែលនាំអោយក្រមការងារថ្មីបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៧២។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលមានចែងក្នុងក្រមការងារនៅពេលនោះពុំបានសម្រួលដល់ការលំបាកដែលរបប លន់ នល់ បានជួបប្រទះនៅក្នុងវិស័យការងារនោះទេ ដោយហេតុថារបបនេះចាប់បដិសន្ធិឡើងដោយកងកំលាំងយោធា និងគ្រប់ដណ្តប់ដោយអំពើពុក រលួយ និងអសមត្ថភាពដែលជាឧបសគ្គដល់ការអនុវត្តច្បាប់ និងសេវាការងារ។

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នយកលំនាំតាម ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ក៏ដោយតែលក្ខខណ្ឌការងារលើចំនុចមួយចំនួនមិនមានលក្ខណៈដូចគ្នាឡើយដោយសារតែសម័យកាលពីរនេះគឺប្រកាន់យករបបនយោបាយខុសគ្នា គឺមួយបែបសាធារណៈរដ្ឋ និងមួយទៀតបែបប្រជាធិបតេយ្យអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។ ការផ្តល់អោយនូវ លក្ខខណ្ឌការងារដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយគឺអាស្រ័យទៅលើគោលនយោបាយ ទស្សនៈវិស័យរបស់រដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាដែលចង់អោយវិស័យការងារមានការលូតលាស់បែបណា។

កថាភាគទី១៖ គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល

បើនិយាយពីគោលនយោបាយនាសម័យសាធារណៈរដ្ឋ និងពេលបច្ចុប្បន្នគឺមានលក្ខណៈខុសគ្នាគួរអោយកត់សំគាល់។ សម័យសាធារណៈរដ្ឋ ជាសម័យដែលមិនមានសន្តិភាពពេញបរិបូរណ៍នោះទេ ដោយសារខណៈពេលនោះប្រទេសជាតិកំពុងតែជោគជាំទៅដោយសង្គ្រាមហើយកម្មវិធីនយោបាយនាពេលនោះក៏មិនបានយកចិត្តទុកដាក់សំខាន់ទៅលើវិស័យការងារនោះដែរ។ អ្វីសំខាន់បំផុតនៅពេលនោះ គឺវិស័យយោធាព្រោះថារដ្ឋាភិបាលនាពេលនោះធ្វើយ៉ាងណា រៀបចំកងទ័ពឡើងវិញ គឺដើម្បីប្រែក្លាយអោយទៅជាកងទ័ពដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយក្នុងគោលបំណង យកជោគជ័យជូនជនរួមជាតិដោយសារតែពេលនោះទឹកដីនៃផ្នែកខ្លះមិនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយ រដ្ឋាភិបាលនេះឡើយ។ "យើងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដោយស្មោះត្រង់ចំពោះមាតាជាតិនិយមនិងធ្វើខ្លួនស្ថិតនៅជាខ្មែរជានិច្ច ដើម្បីធានានិរន្តរភាពរបស់ប្រជាជាតិខ្មែរ និងចៀសវាងកុំអោយបាត់ឈ្មោះពីផែនទីពិភពលោក។"[៧] ដោយសារពេលនោះស្ថេរភាពប្រទេសជាតិនៅមិនទាន់មាននៅឡើយ ហេតុនេះហើយទើបក្នុងពេលបន្ទាន់នេះគេគិតតែពីការកសាងប្រទេសអោយដើរសិនតែក្នុងនោះ ក៏មានការផ្តោតទៅលើសុខុមាលភាពប្រជាជន កម្រិតនៃការរស់នៅនិងមុខរបរ លំនៅដ្ឋានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋបញ្ហាជនរងគ្រោះដោយសារសង្គ្រាម ពិការ និងការខ្វះខាតនូវសម្ភារៈសិក្សាជាដើម។ ដោយសារតែ

[៧] ការបង្ហាញកម្មវិធីនយោបាយរបស់លោកសេនាប្រមុខ លន់ នល់ (ថ្ងៃ២១មីនា១៩៧២)

ប្រទេសជាតិកំពុងជួបប្រទះនូវបញ្ហាសង្គ្រាមនេះហើយ ទើបធ្វើអោយការអនុវត្ត និងអភិវឌ្ឍន៍លើវិស័យការងារមិនមានប្រសិទ្ធិភាព និងមិនត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់។

ដោយសារប្រទេសកម្ពុជាធ្លាប់តែឆ្លងកាត់នូវប្រវត្តិជូរចត់យ៉ាងនេះហើយ ទើបពេលបច្ចុប្បន្នគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ជាតិត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរស្ទើរតែទាំងស្រុង។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នបានខិតខំយ៉ាងខ្លាំង ធ្វើយ៉ាងណាកុំអោយប្រទេសជួបប្រទះនូវការលំបាកវេទនាដូចជាប្រវត្តិសាស្ត្រដែលបានជួបនៅសម័យសាធារណៈរដ្ឋទៀតនោះ ដែលវាមិនអាចអោយវិស័យការងារមានការលូតលាស់នោះទេ។ ជាក់ស្តែងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ នូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់ទី១ និងទី២។ សមិទ្ធិផលនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍរបស់កម្ពុជាក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សកន្លងទៅនេះគឺជាសក្ខីភាពនៃការឈានឡើងរបស់កម្ពុជា ឆ្ពោះទៅរកសន្តិភាពយូរអង្វែង និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពដែលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង តាមរយៈកំណើនសេដ្ឋកិច្ចគួរអោយកត់សម្គាល់និងការពង្រឹងស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យ ការធានាបាននូវអធិបតេយ្យជាតិ និងបូរណភាពទឹកដី ព្រមទាំងការកែលំអជីវភាពប្រជាជន។ សមិទ្ធផលនេះសម្រេចបានតាមរយៈការអនុវត្តនយោបាយ "ឈ្នះឈ្នះ" ដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃស្មារតីមហាសាមគ្គីជាតិ និង ឯកភាពជាតិក្នុងគោលដៅបង្រួបបង្រួមកម្លាំងប្រជាជាតិទាំងមូលជាធ្លុងមួយ ក្រោមបាវចនាជាតិ **ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ** សម្រាប់ការស្តារ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកម្ពុជា។ ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងនីតិកាលទី៤ និងកម្មវិធីនយោបាយ សម្រាប់នីតិកាលទី៥ របស់ខ្លួន រាជរដ្ឋាភិបាលយល់ឃើញថាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ពិសេសគោលដៅសម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាពនៅតែចាំបាច់ និងសមស្របសម្រាប់កម្ពុជាបន្តអនុវត្ត ប៉ុន្តែត្រូវពង្រីកវិសាលភាព សម្រិតសម្រាំង កែលំអ អោយកាន់តែសុក្រឹតឡើងថែមទៀត។ កម្មវិធីនយោបាយនេះបានប្រកាសអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំក្នុងការធានាចីរភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាជន និងបរិការណ៍ថ្មីៗ ទាំងកម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ។ រដ្ឋាភិបាលក៏បានគិតគូរវែងឆ្ងាយផងដែរអំពីការប្រែប្រួលនៃរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកម្ពុជានៅរយៈពេលវែងខាងមុខ។

ទន្ទឹមនឹងនេះកម្ពុជាមានមហិច្ឆតា ប្រែក្លាយប្រទេសអោយទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៣០ និងក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ ២០៥០។ ក្នុងគោលបំណងធានាសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនេះ រដ្ឋាភិបាលនឹងបន្តពង្រឹង និងពង្រីកសមិទ្ធិផលនានាដែលរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចកន្លងមកតាមរយៈការបន្តពង្រឹង សន្តិភាព ស្ថេរភាពនយោបាយ សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម ការលើកស្ទួយកម្រិតជីវភាព និងសុខមាលភាពរបស់ប្រជាជនដោយអនុវត្តវិធានការជាក់ស្តែងនានា សំដៅនីតិរដ្ឋ ការគោរពសិទ្ធិសេរីភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរបស់ មនុស្ស ព្រមទាំងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សេរីពហុបក្ស សម្រាប់ពង្រឹងបរិស្ថាននយោបាយ និងសន្តិសុខដែលអនុគ្រោះដល់ការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែង។ ឈរលើមូលដ្ឋាននេះ រដ្ឋាភិបាលបានកំណត់ គោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្របួន និងវិស័យអាទិភាពបួន ជាការឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន។

គោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ៤នោះរួមមាន៖

១. ធានាអោយបានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងអត្រាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំប្រមាណ៧% ប្រកបដោយចីរភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងធន់នឹងវិបត្តិតាមរយៈការធ្វើពិពិធកម្មនៃមូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ចអោយបានទូលាយ និងមានសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងជាងមុន ក្នុងបរិការណ៍អតិផរណាមានកម្រិតទាបអាចគ្រប់គ្រងបាន អត្រាប្តូរប្រាក់មានស្ថេរភាព និងទុនបម្រុងមានកំណើនជាប្រចាំ។

២. បង្កើតការងារអោយបានកាន់តែច្រើនឡើង ជូនដល់ប្រជាជន ពិសេសសម្រាប់ស្រទាប់យុវជន តាមរយៈការបន្តខិតខំកែលម្អ និងបង្កើនភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជា ក្នុងការទាក់ទាញ និង ការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់សកម្មភាពវិនិយោគ ទាំងវិនិយោគក្នុងប្រទេស ទាំងវិនិយោគមកពីក្រៅប្រទេស។

៣. សម្រេចអោយបាននូវគោលដៅនៃការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងអត្រាជាង១% ក្នុងមួយឆ្នាំក៏ ដូចជាគោលដៅផ្សេងៗទៀត។ ទន្ទឹមនឹងការផ្តោតអាទិភាពកាន់តែខ្លាំងឡើងលើការអភិវឌ្ឍធន ធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងការប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយចីរភាព។

៤. បន្តពង្រឹងសមត្ថភាព និងអភិបាលកិច្ចនៃស្ថាប័នរដ្ឋ ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាអោយបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធិនៃសេវាសាធារណៈ សំដៅបម្រើប្រជាជនអោយកាន់តែប្រសើរឡើង។

រដ្ឋាភិបាលអនុវត្តគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រនោះ ដោយផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើវិស័យអាទិភាព៤យ៉ាងគឺ៖

១. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដែលនឹងធានានូវការប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារពលកម្មក្នុងតំបន់ដែលកាន់តែបើកចំហ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលពលករអោយមានជំនាញ និងផលិតភាពខ្ពស់តាមសេចក្តីត្រូវការនៃទីផ្សារ និងអាចបង្កើតតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ ការរៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ និងកសាងស្ថាប័នអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការលើកទឹកចិត្តវិស័យឯកជនអោយចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចការនេះ និងការពង្រឹងគុណភាពនៃការអប់រំ និងការលើកកម្ពស់ការស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេក-វិទ្យា។

២. ការបន្តវិនិយោគលើវិស័យហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគមនាគមន៍ និងការកែលម្អថែមទៀតនូវកិច្ចសម្រួលពាណិជ្ជកម្ម តាមរយៈការសាងសង់បណ្តាញដឹកជញ្ជូនពហុសណ្ឋាន ក្នុងគោលដៅធានាអោយបាននូវការតភ្ជាប់ផ្ទៃក្នុងប្រទេស និងការតភ្ជាប់ជាមួយប្រទេសក្នុងតំបន់ និងពិភពលោក ព្រមទាំងឆ្លើយតបបានទៅនឹងការរីកចម្រើនផ្នែកនគរូបនីយកម្មដែលនឹងនាំមកនូវការកាត់បន្ថយថ្លៃដឹកជញ្ជូន ការបង្កើនភាពអាចទុកចិត្តបាន និងភាពស័ក្តសិទ្ធិ ការពង្រឹងភាពប្រកួតប្រជែង និងការបង្កើនការវិនិយោគ និងពាណិជ្ជកម្ម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងបន្តផ្តល់អាទិភាពក្នុងការពង្រឹង

សមត្ថភាពផលិត និងការផ្គត់ផ្គង់ថាមពល ពីប្រភពដែលមានតម្លៃកាន់តែទាប និងពង្រីកបណ្តាញចែកចាយ សំដៅធានាសន្តិសុខថាមពល ភាពអាចទុកចិត្តបានក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ថាមពល ព្រមទាំងតម្លៃសមរម្យ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍន៍។

៣. ការបន្តអភិវឌ្ឍ និងបង្កើនតម្លៃបន្ថែមនៃវិស័យកសិកម្ម តាមរយៈការបង្កើនតម្លៃបន្ថែម នៃការផលិត និងការនាំចេញអង្ករ ពិសេសការផ្តោតលើអង្ករក្រអូប អង្ករសរីរាង្គ និងកសិផលមានតម្លៃខ្ពស់ឯទៀត ដូចជា កៅស៊ូ ស្វាយចន្ទី ពោត សណ្តែកបាយ សណ្តែងសៀង ល្ង ម្រេច ស្ករត្រ ផ្លែឈើ កាហ្វេ បន្លែបង្ការ និងផ្កាជាដើម។ ការជំរុញការចិញ្ចឹមសត្វ ដែលទីផ្សារតម្រូវ ដូចជាសត្វ ត្រី ផលិតផលទឹក ដោះគោជាដើម។ មួយវិញទៀតគឺ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់វិស័យកសិ-ឧស្សាហ-កម្ម និងបង្កើន ផលិតភាព ទំនើបកម្មកសិកម្ម និងការលើកកម្ពស់ពាណិជ្ជូបនីយកម្ម។

៤. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និងសមត្ថភាពនៃស្ថាប័នរដ្ឋ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពនៃសេវាសាធារណៈ និងកែលំអបរិយាកាសវិនិយោគ តាមរយៈការបន្តអនុវត្តការកែប្រែទម្រង់ច្បាប់ និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌។ ដើម្បីធានាយុត្តិធម៌សង្គម ព្រមទាំងលើកស្ទួយសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ សុចរិតភាព តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព ការបន្តអនុវត្តការប្រែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈការប្រែទម្រង់ វិមជ្ឈការនិងវិសហ-មជ្ឈការ ព្រមទាំងពង្រឹងស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីបង្វិតសេវាសាធារណៈអោយជិតប្រជាជន លើកកំពស់កិច្ចដំណើរការប្រជាធិបេតយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងធានាបាននូវតុល្យភាពក្នុងការអនុវត្តអំណាច ការបន្តអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកា និងការបង្កើនភាពទាក់ទាញចំពោះការនិយោគ ក្នុងនោះមានការកាត់បន្ថយថ្លៃដើម និងរបាំងធុរកិច្ច ការពិនិត្យឡើងវិញនូវរបបលើកទឹកចិត្តដល់ការវិនិយោគ ការពង្រឹងភាពជឿទុកចិត្តលើដំណើរការនៃតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស។

ជាពិសេសទៅទៀត ក្នុងចតុកោណទី៣របស់រាជរដ្ឋាភិបាល គឺសំដៅទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឯកជន និងការងារ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់ថាវិស័យឯកជន គឺជាក្បាលម៉ាស៊ីននៃកំណើន និងការអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ច។ រដ្ឋាភិបាលមានគោលនយោបាយផ្សារភ្ជាប់ពាណិជ្ជកម្មទៅនឹង លក្ខខណ្ឌការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈអោយបានសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការ ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសេចក្តីត្រូវការនៃទីផ្សារ ពត៌មានអំពីសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារ ការកសាង ប្រព័ន្ធស្ថិតិការងារ និងក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ ការពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការ បន្តអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជាមួយគ្នានេះរាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានបង្កើតទីភ្នាក់ងារជាតិ និងមុខរបរ និងការងារសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរ និងផ្តល់ពត៌មានស្តីពីទីផ្សាការងារ ជាពិសេសរដ្ឋាភិបាលបានដំឡើង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងតាំងពី៥០ ទៅដល់៨០ដុល្លា ដែលទល់ឆ្នាំ២០១៥ ប្រាក់ខែគោល ១២៨ដុល្លា និងមានគំរោងនឹងដំឡើងបន្តទៅទៀត។ ដើម្បីលើកកំពស់ការគោរពសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាភាពសុខដុមរមនា ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើនការធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងការផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅនឹងកន្លែង ព្រមទាំងបានផ្តល់ការគាំទ្រដល់កម្មវិធី រោងចក្រល្អប្រសើរ។

រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានលើកទឹកចិត្តអោយមានយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការផងដែរ គឺយន្តការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ។

គោលដៅជាយុទ្ធសាស្រ្តទាំង៤ និងការខិតខំអនុវត្តលើវិស័យអាទិភាពទាំង៤ ខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលចង់អោយមាននូវដំណើរការល្អដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងដើម្បីអោយប្រជាជនរស់នៅបានសុខសាន្ត មានស្ថេរភាពនយោបាយល្អ ជាពិសេសប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅក្នុងជីវភាពធូរធារ។ ការពង្រឹងសុខភាពការគ្រប់គ្រងប្រទេស សេដ្ឋកិច្ច និងការវិនិយោគ ជាគោលនយោបាយបើកចំហរជើងមេឃ ដើម្បីអោយសេដ្ឋកិច្ចជាតិលូតលាស់ ហើយពេលនោះលក្ខខណ្ឌការងារក៏មានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរផងដែរ។ [២]

កថាភាគីទី២៖ យុទ្ធសាស្ត្រនិងយន្តការរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្រៅពីគោលនយោបាយដែលដាក់ចេញដោយរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារក៏ត្រូវរៀបចំយុទ្ធសាស្រ្តនិងយន្តការក្នុងការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយដែលដាក់ចេញដោយរដ្ឋាភិបាល។ ក្នុងនោះក្រសួងក៏ត្រូវមានគោលការណ៏ក៏ដូចជាទស្សនៈវិស័យផ្ទាល់ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាអោយការអនុត្តគោលនយោបាយនោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ក្នុងរបបសាធារណៈរដ្ឋ ក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគឺក្រសួងការងារ និងកិច្ចការសង្គម ដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋមន្រ្តី ថាច់ ជា។ ទោះបីជារបបនេះមានការរៀបចំកិច្ចការទៅតាមក្រសួង ហើយនិងបានរៀបចំក្រសួងដល់ទៅ១៨ក្រសួងយ៉ាងណាក៏ដោយតែវាហាក់បីដូចជាមិនមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើការនោះទេ។[៣] ជាក់ស្តែងមិនមានការវិនិយោគណាមួយជាផ្លាផ្កាសម្រាប់ប្រទេសជាតិនៅពេលនោះនោះទេ ព្រោះតែពេលនោះវិស័យឯកជននៅមិនទាន់មានការរីកចំរើននៅឡើយទេ ដូច្នេះហើយទើបការយកចិត្តទុកដាក់លើកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកមិនមាន អ្វីលេចជារូបរាងគួរអោយកត់សម្គាល់ទាល់តែសោះ ហើយក្រសួងការងារ និងកិច្ចការសង្គមហាក់គ្រាន់តែមានតែឈ្មោះប៉ុណ្ណោះ។ ព្រោះថាបើយើងមើលទៅឃើញថា ក្នុងចំណោមរោងចក្រសហគ្រាសរដ្ឋទាំងអស់ មានជំនួយរបស់ចិនដល់ទៅ៣ភាគ៥ គឺមានរោងតម្បាញចំនួន២ រោងចក្រក្តារ បន្ទះចំនួន១ រោងចក្រក្រដាសចំនួន១ រោងចក្រស៊ីម៉ងចំនួន១ និងរោងចក្រធ្វើកែវចំនួន១។ លើសពីនេះទៀតប្រទេសឆេកូស្លូវ៉ាគី បានផ្តល់អោយកម្ពុជានូវរោងចក្រចម្រាញ់ស្ករស រោងចក្រផលិតសំបកកង់រថយន្ត និងរោងចក្រតម្លើងត្រាក់ទ័រ ប៉ុន្តែរោងចក្រទាំងនេះបានបន្សល់មកពីសម័យសង្គមរាស្រ្តនិយម។ មិនត្រឹមតែឧស្សាហកម្មប៉ុណ្ណោះទេ សូម្បីតែពាណិជ្ជកម្មក៏មិនមានការរីកចម្រើននោះដែរ ដែលសហគ្រាសខ្លះត្រូវបានផ្អាកដំណើរការ ហើយភាគច្រើនត្រូវបានបិទទ្វា តែ

[២] យុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណដើម្បីបង្កើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាពនៅកម្ពុជា ដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា

[៣] សៀវភៅសាធារណរដ្ឋខ្មែរ ដោយទី យារុធ

ម្តង។ អ្វីដែលគួរអោយកត់សំគាល់សំខាន់នោះគឺអ្នកដែលទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់បំផុតគឺពី ៥០០០ រៀលដល់៨០០០រៀលប៉ុណ្ណោះ (តែគេចាត់ទុកថាជាអ្នកមានគ្រាន់បើនៅសម័យនោះ)។ [៤]

បើយើងក្រឡេកមកមើលនាពេលបច្ចុប្បន្នវិញ យើងឃើញថាគេបានបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលដឹកនាំដោយឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី អ៊ិត សំហេងក្នុងការអនុវត្តគោលនយោ បាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ក្រសួងបានរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពដើម្បីលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារអោយកាន់តែល្អប្រសើរដូចជា៖

- រៀបចំយន្តការអធិការកិច្ចការការងារឯកភាព ដែលរួមមានសមាសភាពមកពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បេឡាជាតិរបបសន្តិ-សុខសង្គម នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម នាយកដ្ឋានការងារកុមារ នាយកដ្ឋានពត៌មានទីផ្សាការងារ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការ សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញាដើម្បីចុះធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងពេលតែមួយ សំដៅពង្រឹងគុណ ភាព តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការធ្វើអធិការកិច្ចការងារ។
- រៀបចំរបបអធិការកិច្ចអោយបានទៀងទាត់ និងជាប្រចាំដោយកំណត់យ៉ាងតិចចំនួន ១២០០ គោលដៅសហគ្រាស រោងចក្រ គ្រឹះស្ថាន ក្នុង១ត្រីមាស។
- រៀបចំគំរូរបាយការណ៍ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារដែលមានតម្លាភាព និងស្របតាមច្បាប់ជាធរមាននិងស្តង់ដាអន្តរជាតិ ដើម្បីបង្កើនជំនឿទុកចិត្តពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត និយោជក អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហគមន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ។
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមបែបពត៌មានវិទ្យា ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងស្ថិតិស្តីពីរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត។
- រៀបចំសិក្សា និងធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ និងតាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយ នឹងលក្ខខណ្ឌការងារបន្ថែមទៀត អោយស្របតាមច្បាប់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ក៏ដូចជាបទដ្ឋានអន្តរជាតិ បទដ្ឋានអាស៊ាន និងការវិវត្តសង្គមសេដ្ឋកិច្ច។
- បន្តគាំទ្រ និងសហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីតម្លាភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ស្តង់ដាការងារ និងកិត្យានុភាពនៃផលិតផលដែលផលិតនៅកម្ពុជា សំដៅបង្កើនភាពទាក់ទាញដល់អ្នកបញ្ជាទិញ និងវិនិយោគិនធំៗដែលប្រកាន់នូវក្រមសីលធម៌ខ្ពស់បន្ថែមទៀត។
- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ពិសេសជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្នុងការពង្រឹង និងកសាងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ ជាពិសេសមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារនៅតាមមន្ទីររាជធានី ខេត្ត។

[៤] សៀវភៅកម្ពុជា នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម (១៨១៣ ដល់ ១៩៧៩) ដោយលោក ដៀប សុផល

- រៀបចំអោយមានគ្រូបង្គោលផ្នែកអធិការកិច្ចការងារតាមមន្ទីររាជធានី ខេត្ត ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និង អង្គការជាតិ អោយបានយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។
- សហការរៀបចំជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀបចំអោយមានសិក្ខាសាលាស្តីពីសិទ្ធិការងារ និងលក្ខខណ្ឌ យ៉ាងតិចចំនួន ២ដង ក្នុង១ឆ្នាំ សំដៅបង្កើនការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាតិពាក់ព័ន្ធ។
- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួនក៏ដូចជាតាមដាន និងអនុវត្តនូវរបាយការណ៍អធិការកិច្ចការងារ។
- ពង្រឹងយន្តការចុះបញ្ជិកា និងទិដ្ឋាការសំណុំបែបបទស្តីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចជាប្រកាសបើកសហគ្រាស សៀវភៅចុះបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន សៀវភៅបើកប្រាក់ និងបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអោយបានច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាពអោយស្របតាមស្មារតីនៃប្រកាសរួមរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសេដ្ឋ-កិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។
- បន្តសិក្សាលទ្ធផលផ្តល់សច្ចាប័នបណ្តាអនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលស្រមតាមនឹងបរិបទកម្ពុជា។
- ពង្រឹងក្រុមការងារច្បាប់របស់ក្រសួង សំដៅជួយសម្រួលនីតិវិធីក្នុងការអនុវត្តច្បាប់។[៥]

យោងលើកម្មវិធីនិងសកម្មភាពនេះ ក្រសួងក៏មានយន្តការ និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា ផ្អែកលើគោលការណ៍ទាំង៥ ដូចជា៖

១. ភាពញឹកញាប់: ការពិភាក្សាកែសម្រួលត្រូវធ្វើជារៀងរាល់ឆ្នាំ

២. ភាពអាចព្យាករណ៍បាន: យកជម្រើសកំណើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់

៣. យន្តការនៃការចរចារ: គោលការណ៍ឈ្នះ ឈ្នះ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា

៤. ការសម្រេចចិត្ត: យកជម្រើសកុងសង់ស៊ីស។ តែបើគ្មានទេត្រូវសម្រេចតាមការបោះឆ្នោត។

៥. ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យ: យកទិន្នន័យរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។ ក្នុងនេះក្រសួងបានកំណត់លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម តាម៧ចំនុច គឺ ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា ចំណាយក្នុងការរស់នៅ ផលិតភាព

[៥] គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារឆ្នាំ ២០១៥-២០២៥ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ភាពប្រកួតប្រជែង ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណោញរបស់វិស័យ។ ដោយសារឈរលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ ទើបសម្រេចកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១២៨ដុល្លាក្នុងមួយខែ។[៦]

ផ្នែកទី២៖ ភាពសុខដុមរមនាផ្នែកទំនាក់ទំនងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ទំនាក់ទំនងអង្គការវិជ្ជាជីវៈវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ភាពសុខដុមរមនា នៅក្នុងវិស័យការងារ។ កាលណាទំនាក់ទំនាក់រវាងកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក នឹងជាមួយក្រសួងមិនមានលក្ខណៈល្អនោះទេ វាអាចមានបញ្ហាជាច្រើនដូចជាកូដកម្ម បាតុកម្ម វិវាទផ្សេងៗដែល មិនមានអ្នកដោះស្រាយ ហើយអ្នកវិនិយោគឬនិយោជកបរទេសក៏មិនហ៊ានមកធ្វើពាណិជ្ជកម្មនៅ ក្នុងប្រទេសនោះដែរ។

កថាភាគទី១៖ ការទាមទារ

ក្នុងករណីដែលនិយោជក ឬនាយកមិនបានគោរពទៅតាមអ្វីដែលច្បាប់បានកំណត់នោះទេ កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាទាមទារបានតាមរយៈអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន។ ទាំងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ សុទ្ធតែមានការការពារពីច្បាប់តាមរយៈការផ្តល់អោយមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសនូវប្រតិភូបុគ្គលិក និងសមាគមវិជ្ជាជីវៈ។ បច្ចុប្បន្នក្នុងការទាមទារនិងការការពារសិទ្ធិភាគីកម្មករនិយោជិតមានប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាអ្នកនាំពាក្យរបស់ខ្លួននូវសេចក្តីត្រូវ និងទាមទារអ្វីមួយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះវាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន ដោយសារកាលពីសម័យសាធារណៈ រដ្ឋគឺមិនទាន់មានសហជីពនៅឡើយនោះទេ។ ដូច្នេះវាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរសម្រាប់កម្មករនិយោ ជិតដែលខ្លួនមានប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនផង ហើយខ្លួនក៏អាចជាសមាជិកនៃសហជីពផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតនិយោជក ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ក៏មានសិទ្ធិរួមគ្នាបង្កើតនូវសមាគមពាណិជ្ជកម្ម សមាគមរោងចក្រ ឬសហព័ន្ធនិយោជកដោយសេរីផងដែរ។

ការទាមទារអាចជាមូលហេតុដែលធ្វើអោយលក្ខខណ្ឌការងារអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ឬកែប្រែ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតលើជីវភាពរបស់ពួកគេ ដោយសារប្រាក់ខែតិចពេក មានការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ការឈប់សម្រាក និងចំនួនម៉ោងធ្វើការជាដើម ដែលធ្វើអោយ មានការទាមទារទៅតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ភាគីខាងនិយោជកក៏អាច យល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមទៅតាមការទាមទារនោះ ឬក៏ភាគីនិយោជកអាចមានការទាមទារ ឬការ ដោះដូរណាមួយជាមួយកម្មករនិយោជិតទៅតាមការចរចារជាសម្ភហភាព។

[៦] បទបង្ហាញស្តីពីយន្តការនិងលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រសួងការងារ

កថាភាគទី២៖ ការចចារជាសមូហភាព

ក្នុងរយៈពេលចុងក្រោយនេះយើងឃើញថា ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមានលក្ខណៈល្អប្រសើរច្រើនគួរអោយកត់សំគាល់។ វិវាទគឺជាឧបសគ្គដ៏ធំក្នុងការរេរាំងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ តែក្នុងឆ្នាំ ២០០៣មានការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាស្ថាប័នជាតិមួយដែលប្រកាសដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ។ ស្ថាប័ននេះតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម តាមរយៈការ ផ្សះផ្សា និងការធ្វើ អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធិភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈការផ្តល់ជាវេទិកាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយលើវិវាទការងារ ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ យោងតាមច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមែនជាតុលាការទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សានេះ ទទួលបានអំណាច ក្នុងការ ធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្អែកលើច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌ដើម្បីដោះ ស្រាយវិវាទ ការងារ។ អ្វីដែលមើលឃើញរូបភាពជាវិជ្ជមាននេះហើយតាមរយៈការ ដោះស្រាយ និងចចារតាមច្បាប់និងសន្តិវិធី។ នៅពេលដែលមានវិវាទកើតឡើងទាំងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាដំបូងនៅឯក្រសួងការងារតាមរយៈអធិការការងារដែលត្រូវបានតែងតាំងដើម្បីផ្សះផ្សា។ ក្នុងករណីមិនអាចផ្សះផ្សាទើបឈានទៅដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយអាជ្ញាកណ្តាលបីរូប។ ហើយថ្មីៗនេះដើម្បីពង្រឹងភាពសុខដុមរមនាលើផ្នែកទំនាក់ទំនងអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្រសួងការងារបានស្នើទៅរដ្ឋសភាពនូវសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព ហើយច្បាប់នេះត្រូវបានព្រះមហាក្សត្រឡាយព្រហស្តលេខាប្រកាសអោយប្រើកាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

ផ្នែកទី៣៖ បម្រែបម្រួលសេដ្ឋកិច្ច

ស្ថេរភាពសេដ្ឋកិច្ចពិតជាសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ប្រទេសជាតិនីមួយៗ ជាពិសេសការវិនិយោគទុន និងដង្ហើមពាណិជ្ជកម្ម ដែលវាអាចជះឥទ្ធិពល ឬធ្វើអោយមានការលូតលាស់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ជាពិសេសបំផុត សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ល្អវាអាចជះឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតសម្រាប់ប្រទេសនីមួយៗ។

កថាភាគទី១៖ សេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេស

ឈរលើគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលទើបអាចធ្វើអោយវិស័យការងារមានស្ថេរភាពបាន ជាពិសេសធ្វើអោយលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពស្ថិតស្ថេរ និងលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង។ ក្នុងរបបសាធារណៈរដ្ឋសេដ្ឋកិច្ចត្រូវពឹងផ្អែកទាំងស្រុកទៅលើវិស័យកសិកម្ម ក៏ប៉ុន្តែវាមិនមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ នោះទេ ហើយប្រាក់ឈ្នួលក៏មិនបានច្រើននោះដែរ ដែលប្រជាពលរដ្ឋបានប្រើពាក្យថា"ធ្វើបានប៉ុណ្ណាស៊ីបានប៉ុណ្ណឹង"។ អ្វីដែលរដ្ឋាភិបាលត្រូវធ្វើដើម្បីកុំអោយការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ ឬចុះខ្សោយគឺត្រូវធ្វើយ៉ាងណាសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានសុខភាពល្អបើទោះបីជាមានការជះឥទ្ធិពល ពីប្រទេសជិតខាងឬប្រទេសមហាអំណាចក៏ដោយ ហើយសេដ្ឋកិច្ចល្អប្រសើរ ឬយ៉ាងណា

នោះគឺវាអាស្រ័យទៅលើការថែរក្សាស្ថេរភាពនយោបាយ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចអោយបានត្រឹមត្រូវ។

កថាភាគទី២៖ សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក

ជាធម្មតាប្រទេសក្រីក្រ ឬប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍តែងតែទទួលឥទ្ធិពលសេដ្ឋកិច្ចពីប្រទេសមហាអំណាច។ ជាក់ស្តែងកាលពីឆ្នាំ២០០៩ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច បានប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែពួកគាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ការងារ ឬព្យួរការងារ។ រោងចក្រសហ-គ្រាសពេលនោះចំនួន៧០បានបិទទ្វា និងកម្មករនិយោជិតប្រហែល៧ម៉ឺននាក់បាត់បង់ការងារ។[៧] ដូច្នេះប្រសិនបើសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកល្អ ដង្ហើមសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសនានាក៏ល្អ ហើយវិស័យការងារ ក៏អាចរីកចម្រើនទៅតាមនោះផងដែរ។ រយៈពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះយូរប៉ុណ្ណា ការប្រែប្រួលវិស័យការងារក៏យូរប៉ុណ្ណោះដែរ ឬថាអាចបែបហ្នឹងរហូត ក្នុងករណីដែលបើគោលនយោបាយសេដ្ឋ-កិច្ចប្រទេសនោះមិនមានភាពរឹងមាំ។ តែប្រសិនបើសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក មិនមានអ្វីប្រែប្រួល ឬកាន់តែមានការរីកចម្រើននោះ លក្ខខណ្ឌការងារប្រទេសនោះក៏កាន់តែល្អប្រសើរឡើង ដែលលើកឧទាហរណ៍សាមញ្ញថាប្រទេសមហាអំណាច ឬប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍លក្ខខណ្ឌការងារតែងមានលក្ខណៈប្រសើរជាងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ឬប្រទេសក្រីក្រ។

[៧] គេហទំព័រ www.nheabvongsa.wordpress.com ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩

ជំពូកទី២
ការកំណត់នៃប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ច បំពេញគ្រប់សកម្មភាព វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ជាប្រយោជន៍ដល់និយោជក។ បានសេចក្តីថា កម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្ត ដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់ នូវការងារដែលនិយោជកជូលអោយធ្វើ។ ដោយហេតុថា កិច្ចសន្យាការងារជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ និងជាកិច្ចសន្យាមូលា កាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ ត្រូវធ្លាក់មកលើស្មារបស់ភាគីទាំងសងខាង។ ដូច្នេះ ជាការបដិការតបទៅនឹងតាវកាលិកការងារនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនដល់កម្មករនិយោជក។

បើយើងក្រលេកមើលនៅក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលមានចែងពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ឃើញថាមានភាពដូចគ្នាក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួល ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ ដោយ ដែលមានតម្លៃការ ឬរង្វាន់អាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយច្បាប់ជាតិដែលនិយោជក ត្រូវបើកឲទៅអ្នកស៊ីឈ្នួល តាមកិច្ចសន្យាជួលសេវាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ទទេទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើ ឬដែលត្រូវធ្វើក្តីចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលឲទោស មិនត្រូវឲមានជាដាច់ខាតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ[៤]។ ចំពោះ ប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ការងារដែលបំពេញដោយកម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវបានចែងក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ត្រង់ជំពូកទី៦ ផ្នែកទី ១ មាត្រា៩៨ ដល់មាត្រា១៣២ និង ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ត្រង់ជំពូកទី៦ ផ្នែកទី១ មាត្រា ១០២ ដល់មាត្រា១៣៦។

តើនៅក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧មានចែងដូចម្តេចអំពីប្រាក់ឈ្នួល? ហើយមានការកែប្រែនូវអ្វីខ្លះមាត្រា?

ដើម្បីយល់នូវបញ្ហានេះ យើងនឹងសិក្សាទៅលើ ផ្នែកទី១ អំពីសញ្ញាណទូទៅ និងលក្ខខណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួល និងផ្នែកទី២ ចិរវេលាធ្វើការ

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ នៃប្រាក់ឈ្នួល

ចំពោះអត្ថន័យដែលកំណត់យកដោយក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩២ ទៅលើប្រាក់ឈ្នួល សំដៅលើឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន តាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬការព្រមព្រៀងដែលនិយោកជកត្រូវបើកឲកម្មករនិយោជិត ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត។ សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគ្របដណ្តាប់ទៅលើ ទាំងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ទាំងធាតុបន្ទាប់បន្សំរបស់វា ប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា។ យើងបានដឹងហើយថានៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានគេគិតគូរ និង

[៤] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ជំពូក៦ ផ្នែកទី១ មាត្រា៩៨

ការពារដោយច្បាប់ហើយនោះ គេក៏បានគិតគូរ និងយកចិត្តទុកដាក់លើថិរវេលាធ្វើការ ដែលផ្តល់នូវពេលសម្រាកសមរម្យ និងសិទ្ធិសេរីភាពដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលបម្រើការងារផងដែល និងជៀសវាងការ រំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក។

ដោយយោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា៩៩ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ១០៣ ដែលបានចែងដូចគ្នាទាក់ទង់ទៅនឹងប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលរួមមានជាអាទិ៍ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម កំរៃជើងសា បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ វិភាគន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់អោយ ក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។ និងមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលមានដូចជា ការព្យាបាលសុខភាព វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់អោយ ជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ។

តើប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលទាំងនោះមានអត្ថន័យដូចម្តេច?

កថាភាគទី១៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

ដូចម្តេចដែលហៅថាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ? បើយើងក្រលេកទៅមើលច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ចាប់ពីមាត្រា១០២ ដល់មាត្រា១០៦ ដែលបានចែងពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ឃើញថាមានលក្ខណៈដូចគ្នាទាំងស្រុងទៅនឹងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ចាប់ពីមាត្រា៩៨ ដល់១០៥ ។ ទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬប្រាក់ឈ្នួលគោលឬ ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន គឺជាកំរៃការងារដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានដោយការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គឺមានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំពោះការងារធម្មតាពេលថ្ងៃ និងសំរាប់ការងារពេលយប់។

១.១ ចំពោះការងារធម្មតាពេលថ្ងៃ

នៅក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១៣៧ វាក្យខណ្ឌទី១ ដែលបានចែងពីប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចជា៖ ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការ តែ៤៨ម៉ោង ដើម្បីឲបានសម្រាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមម៉ោងធម្មតា មិនត្រូវឲលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ[៩] ដូចគ្នាទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ១៤១ វាក្យខណ្ឌទី១។

ថិរវេលាធ្វើការធម្មតា គឺ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ជាទូទៅថិរវេលាធ្វើការ គឺធ្វើការនៅពេលថ្ងៃ ដែលមានចន្លោះពីម៉ោង ៥ភ្លឺ ដល់ម៉ោង ១៧ល្ងាច ដែលរយៈពេល៨ម៉ោង ត្រូវស្ថិតនៅ ចន្លោះពេលនេះ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល។

[៩] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១៣៧ ទំព័រ ៥៨

១.២. ចំពោះការងារពេលយប់

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ផ្នែកទី៣ ការងារពេលយប់ មាត្រា១៤៤ ដែលបានធនិយមន័យការងារពេលយប់ គឺការងារចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ។ ការងារពេលយប់ ទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងពេលថ្ងៃ ដោយការងារពេលយប់ត្រូវបាន ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០% (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃធម្មតា គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ទោះធ្វើការដោយផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នាក្តី ទោះបីធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។ ឧទាហរណ៍ គ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ មួយដែលចាំបាច់ត្រូវការកម្មករធ្វើការទាំងថ្ងៃ ទាំងយប់ ក្នុងករណីដែលកម្មករធ្វើការពេលយប់អចិន្ត្រៃយ៍ដែលមានថិរវេលាធ្វើការចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ ភ្លឺ គឺកម្មករនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ សម្រាប់ថិរវេលានៃការងារពេលយប់នោះ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមតាមអត្រាតំឡើង១០០% (មួយរយភាគរយ)។

ដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ មានសារាចរចេញសេចក្តីណែនាំ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន មិនអាចយកគោលការណ៍នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលពេលយប់ នៅក្នុងសារាចរនេះមកគិតបានឡើយ ព្រោះមាត្រា១៤៤ចាស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម ទៅជាមាត្រា១៤៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា១៣៩ និងមាត្រា១៤៤នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

កថាភាគទី២៖ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ

ដូចម្តេចដែលហៅថាប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ? តើប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំមានអ្វីខ្លះ?

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ គឺជាប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ដែលកម្មករនិយោជិតបើកយ៉ាងទៀងទាត់ ពីនិយោជក មានធាតុបន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិត អាចទទួលបាន។ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំមានដូចជា៖ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង កម្រៃជើងសា បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំនេញ ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ វិភាជន៍គ្រួសារដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក។

២.១. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង គឺជាប្រាក់ទូទាត់ដល់បុគ្គលិកនិយោជិត សម្រាប់ពេលវេលាធ្វើការលើសចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដែលកំណត់ជាទូទៅ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ចំពោះការគិតជា សាច់ប្រាក់សំរាប់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងមានដូចជា៖ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការចន្លោះពីម៉ោង១៧ ដល់ម៉ោង២២ នោះត្រូវអោយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងតាមអត្រាតំលើង៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួល។ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវអោយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងតាមអត្រាតំលើង១០០%នៃប្រាក់ឈ្នួល។ និងប្រសិនបើបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃចុងសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវអោយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងតាមអត្រាតំលើង១០០%នៃប្រាក់ឈ្នួល។

២.២. កម្រៃជើងសា

កម្រៃជើងសា គឺជាប្រភេទនៃប្រាក់បន្ថែមដែលអាចជាការទូទាត់សំណង ដែលបានគណនាជាភាគរយនៃការលក់ ក្នុងឯកតាឬដុល្លា។ ក្នុងការអនុវត្តនេះបានផ្តល់នូវប្រយោជន៍ដល់អ្នកលក់ទំនិញ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេអោយខំធ្វើការច្រើនឡើង ពីព្រោះថា ប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេអាស្រ័យទៅលើ ការខិតខំ ប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ។ កម្រៃជើងសា ត្រូវបានបញ្ចូលគ្នាទៅជាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតជាអ្នកលក់ ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនមួយផ្តល់កម្រៃជើងសាដល់កម្មករនិយោជិតជាអ្នកលក់ផលិតផលអោយខ្លួន ១៥ភាគរយនៃវត្ថុ ដែលគេលក់បាន ដូច្នេះមានន័យថា បើកម្មករនិយោជិតនោះលក់ផលិតផលបានច្រើនប៉ុណ្ណា ប្រាក់កម្រៃជើងសាដែលគេទទួលបានក៏ច្រើនតាមនឹងដែរ តែបើគេលក់បានតិចប្រាក់កម្រៃជើងសា ដែលគេទទួលបានក៏តិចតាមនឹងដែរ។

២.៣. បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់គឺជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញបានល្អ និងមកធ្វើការទៀងទាត់ពេលវេលា។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនមួយបានអោយប្រាក់រង្វាន់១០% នៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមនៅបំណាច់ឆ្នាំសំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលឆ្នើមដោយបានបំពេញការងារបានល្អ ក៏ដូចជាគំរូដល់កម្មករនិយោជិតដ៏ទៃទៀតផងដែរ។

២.៤. ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់

ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់ គឺ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតពុំមានភាគហ៊ុនជាមួយនិយោជិតក្តី ក៏ប៉ុន្តែ បើនិយោជកទទួលបានចំណេញក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន នោះកម្មករនិយោជិតនិងទទួលបាននូវភាគកម្ម ក្នុងប្រាក់ចំណេញនៃក្រុមហ៊ុននោះផងដែរ ដោយគេធ្វើការបែងចែកអោយកម្មករនិយោជិត ១% នៃប្រាក់ចំណេញទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន (ដែលគេចាត់ចូលជាភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់)។

២.៥. ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ គឺសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកផ្តល់អោយ ចំពោះការងារទៀងទាត់ និងរង្វាន់សំរាប់អតីតភាពការងារ។ ជាមួយគ្នានោះដែល និយោជកក៏នឹងពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ដើម្បីកំណត់បរិមាណប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់។

២.៦. តម្លៃប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ធ្វើឡើងដោយនិយោជកមកលើកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ជាការបញ្ចុះតម្លៃលើការទិញផលិតផល ឬសេវាណាមួយ។

ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនលក់គ្រឿងអេឡិចត្រូនិចមួយ បានផ្តល់ការបញ្ចុះតម្លៃ៥០%សំរាប់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ដែលបានទិញនូវឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិចណាមួយពីក្រុមហ៊ុន។

២.៧. វិភាជន៍គ្រួសារលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

វិភាជន៍គ្រួសារលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ គឺជាទឹកប្រាក់ដែលឧបត្ថម្ភដល់សមាជិកគ្រួសាររបស់បុគ្គលិកដែលបានបម្រើការងារ។

២.៨. វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក

វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក គឺជាប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ដែលបានចែងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលថា លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថ-ប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះអ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញអោយ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ អ្នកធ្វើការស៊ីឈ្នួលណាដែលមិនបានធ្វើការរៀងមកចំនួនពីរខែទេ ត្រូវមានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតទៅតាមពេលវេលាដែលបាន ធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។ នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុង ១ឆ្នាំ កាលបើអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុង ១ខែ បាន ២១ថ្ងៃ ជាមធ្យមនោះ គេត្រូវទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ ។ ចំពោះថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលមានកម្រិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ (ថ្ងៃធ្វើការ) ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបាន ៣ឆ្នាំម្តង។ ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជម្ងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ[១០]។ ជាមួយគ្នានេះដែលកម្មករដែលមានសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំលុះត្រាតែបានធ្វើការគ្រប់មួយឆ្នាំជាមុនសិន[១១]។ ដែលដូចគ្នាទៅនឹងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ផ្នែកទី៦ មាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៧ អាស្រ័យហេតុនេះយើងឃើញថាកម្មករមានសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលលុះត្រាតែបានធ្វើការគ្រប់មួយឆ្នាំសិន និងរយៈពេលសម្រាប់ឈប់សម្រាកគឺ១ថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ។

កថាភាគទី៣៖ មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២[១២] និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧[១៣] ដែលបានចែងតម្លៃការដែលមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល រួមមាន

ការព្យាបាលសុខភាព គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវចំណាយទៅអោយបុគ្គលិក ក្នុងខណៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺ។

[១០] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ផ្នែកទី៦ មាត្រា១៦២

[១១] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ផ្នែកទី៦ មាត្រា១៦៣

[១២] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ផ្នែកទី១ មាត្រា ៩៩

[១៣] ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ផ្នែកទី១ មាត្រា១០៣

ចំពោះ អនុសាសន៍ជាគោលការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី** នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងវេទិកាសម្រាប់វិស័យឯកជន និងរាជរដ្ឋាភិបាលលើកទី១៦ កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ និងលិខិតលេខ១៩៧៧ សជណ. អវ ចុះថ្ងៃទី២៥ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ របស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងចំពោះអង្គការសហជីពគ្រប់ថ្នាក់ សមាគមនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពដូចជា ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន៥ដុល្លា សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនត្រូវបានបូកបញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ(ប្រាក់ឈ្នួលគោល)ទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការថ្មីក្នុងខែដំបូងមានរយៈពេលមិនគ្រប់ ២៦ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ គិតត្រឹមថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពដូចជា កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល១៣ថ្ងៃចុះក្រោមទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួនពាក់កណ្តាលគឺ ២,៥ដុល្លា សហរដ្ឋអាមេរិក។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល១៤ថ្ងៃឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពពេញ គឺចំនួន៥ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក។ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការយកកម្រៃតាមថ្ងៃ ឬតាមសប្តាហ៍ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពនេះ ត្រូវបានគណនាតាមអត្រាប្រចាំថ្ងៃ គឺទទួលបាន០,២(សូន្យក្បៀសពីរ) ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក[១៤]។

វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ គឺជាប្រាក់ដែលបានផ្តល់ឲជារៀងរាល់ខែគ្រួសារក្នុងគោលបំណងអោយបុគ្គលនោះមានលទ្ធភាពផ្គត់ផ្គង់គ្រួសាររបស់ខ្លួនបាន។ ឧទាហរណ៍ ប្តីជាអ្នកបំពេញការងារក្នុងមន្ត្រីរាជការ ដូច្នេះក្រសួង ឬស្ថាប័ននោះត្រូវផ្តល់ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ដល់ប្រពន្ធ ៦០០០រៀល និងកូនក្នុងម្នាក់ ៥០០០រៀល។

សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ គឺក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានជ្រើសរើសមកពីកន្លែងធ្វើការ ហើយនិយោជកបានផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរដំបូងទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ ដោយនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយដល់ កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការធ្វើដំណើរត្រលប់ទៅកន្លែងជ្រើសរើសវិញ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានទីតាំងនៅភ្នំពេញ ប៉ុន្តែបានបង្កើតសាខាថ្មី នៅខេត្តព្រះវិហារដោយតម្រូវអោយបុគ្គលិកនៅភ្នំពេញមួយចំនួនចុះទៅត្រួតពិនិត្យនិងបង្វឹកបង្វឹនបុគ្គលិក មួយចំនួននៅខេត្តព្រះវិហារនោះចំនួន ១ខែ ដោយក្រុមហ៊ុនចេញ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរពេលទៅអោយ ជាមួយគ្នានោះដែល ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវចេញសោហ៊ុយធ្វើដំណើរមកវិញសំរាប់បុគ្គលិកដែលបានចុះទៅបំរើការងារអោយខ្លួននៅទីតាំងដែលខ្លួនកំណត់នោះផងដែរ។

[១៤] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខៈ២០៦/១១ នៅលើការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសុខភាពសំរាប់កម្មករនិយោជិត នៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី13-12-2011

អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់អោយជាពិសេស ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួល ដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន អាចជាវត្ថុភាគច្រើនដើម្បីសម្រួលដល់ការបំពេញមុខងារតួនាទីរបស់បុគ្គលដែលចាំបាច់សម្រាប់ការងារ។ ឧទាហរណ៍ កាតទូរស័ព្ទ ប្រេងសាំង សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ។ល។

ផ្នែកទី២៖ លក្ខខណ្ឌចំពោះប្រាក់ឈ្នួល

លក្ខខណ្ឌចំពោះប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការធ្វើអោយប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនក្រោយពីការកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារទៅអោយនិយោជក ហើយនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលទៅដល់កម្មករនិយោជិតវិញ ដែលនេះជាការតលិកដែលកម្មករបិយោជិត និងនិយោជកត្រូវមានអោយគ្នាទៅវិញទៅមក។ លក្ខខណ្ឌលើប្រាក់ឈ្នួលត្រូវអនុវត្តទៅតាមកិច្ចសន្យារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកចំពោះលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗដែលត្រូវធ្វើដែលស្របនឹងច្បាប់ការងារ ឬសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬអនុក្រឹត្យ ឬការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

កថាភាគទី១៖. ការកំណត់នៃប្រាក់ឈ្នួល

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពតាមទ្រឹស្តីស្វ័យភាពនៃឆន្ទៈ ដែលជាមូលដ្ឋាននៃគោលការណ៍នៃឆន្ទៈដែលជាមូលដ្ឋាន នៃគោលការណ៍សេរីភាពកិច្ចសន្យា ។ គោលការណ៍នេះ សំដៅលើសេរីភាពចុះកិច្ចសន្យា ឬមិនចុះកិច្ចសន្យា សេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា និងសេរីភាពក្នុងការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា។ ស្ថិតនៅក្នុងគោលការណ៍ នៃសេរីភាពកិច្ចសន្យានេះការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលស្ថិតនៅក្នុងដែននៃកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានចុះដោយសេរីរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏ត្រូវគោរពនូវវិធាន បង្ខំមួយចំនួនផងដែរ។

១. ២. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១០០ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០៤ ដែលបានចែងដូចគ្នាទាក់ទង នឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាថា ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវអោយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានាពោលគឺ រាប់រងអ្នកស៊ីឈ្នួលគ្រប់រូបអោយមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស[១៥]។ ដូច្នេះយើងឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលចាំបាច់សំរាប់រ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបអោយមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យ ទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស និងជាកំរិតនៃប្រាក់ឈ្នួលដ៏ទាបបំផុត ដែលនិយោជកពុំអាចកាត់បន្ថយបានទៀតទេ ប៉ុន្តែអាចបន្ថែមអោយលើសជានិច្ច។ វិធាននេះមានលក្ខណៈជាអាជ្ញាបញ្ញានិងដាច់ខាត ពីព្រោះទណ្ឌកម្មចំពោះការបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិនេះ គឺជាមោឃភាពដាច់ខាត។ អនុសញ្ញាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេឯណា ដែលតម្រូវអោយតម្លៃការទៅអ្នកស៊ីឈ្នួលដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ត្រូវទុក

[១៥] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ជំពូកប្រាំមួយ មាត្រា១០០

ជាមោឃៈ ហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ[១៦]។ មានន័យថា រាល់អនុសញ្ញាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណា ដែលតំរូវអោយឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត តាមអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ និងគ្មានអានុភាពអ្វីទាំងអស់ ដែលមោឃភាពដាច់ខាតជាទណ្ឌកម្ម រដ្ឋប្បវេណីដែលត្រូវផ្ដន្ទាចំពោះកិច្ចសន្យាដែលបំពានវិធានអាជ្ញាបញ្ញា ហើយកិច្ចសន្យានៅតែចាត់ទុកជាមោឃៈជានិច្ចបើទោះបីជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបញ្ជាក់អះអាងបន្ថែមថា ទទួលស្គាល់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាហើយក៏ដោយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ចំពោះមោឃភាពមិនដាច់ខាតការបញ្ជាក់អះអាងរបស់គូភាគី ដែលតំកល់កិច្ចសន្យាមោឃៈមិនដាច់ខាត ទុកជាបានការនោះ មានអានុភាពធ្វើអោយកិច្ចសន្យាប្រែជាមានសុពលភាពឡើងវិញ។

យោងតាម អនុសាសន៍ជាគោលការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងចំពោះអង្គការសហជីពគ្រប់ថ្នាក់ សមាគមនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាអោយបានជ្រាបថា នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលមានតំណាងមកពីរដ្ឋាភិបាល តំណាងមកពីខាងអង្គការសហជីព និងតំណាងមកពីសមាគមនិយោជក មានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នា អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ដែលអង្គប្រជុំបានសម្រេចលទ្ធផល ដូចជា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន៦ដុល្លា អាមេរិច ដែលបានសម្រេចកាលពីឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងគ្រប់ៗគ្នា។ កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន៥៦ (ហាសិបប្រាំមួយ) ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងពី១ខែ ទៅ៣ខែ (គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន ៥៥ដុល្លា បូកប្រាក់តម្លើង ៥ដុល្លា បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ដុល្លា ស្មើ ៥៦ដុល្លា។ ចប់រយៈពេលសាកល្បងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ដុល្លា អាមេរិកក្នុងមួយខែ (គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន ៥០ដុល្លា បូកប្រាក់ តម្លើង ៥ ដុល្លា បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ដុល្លា ស្មើ៦១ដុល្លា)។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួល ប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្ដែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងត្រូវទទួល បានតាមការលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាង និយោជកត្រូវបន្ថែមអោយគ្រប់ចំនួន ៥៦ដុល្លា អាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ៦១ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ[១៧]។

[១៦] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ជំពូកប្រាំមួយ មាត្រា១០១

[១៧] សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខៈ០៤៩/១០ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង កាលបរិច្ឆេទ 09-07-2010

២.២. សមភាព និងភាពមិនរើសអើងចំពោះប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១០២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០៦ ដែលបានចែងថា រាល់ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពបិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ជាមួយគ្នានេះដែល រដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលអនុម័តនៅថ្ងៃទី២១ កញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ បានចែងទាក់ទងទៅនឹង សមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រីចំពោះប្រាក់ឈ្នួល និងភាពមិនរើសអើង ថា «ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីភេទ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នា ចំពោះការងារដូចគ្នា»[១៨]។ ដោយច្បាប់កំពូលនេះបានបញ្ជាក់បន្ថែម ពីការផ្តល់តំលៃដល់ការងារមេផ្ទះ អោយស្មើនឹងការងារក្រៅផ្ទះផងដែរ។ មាត្រា៣៦ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ បានចែងថា «ការងារមេផ្ទះមានតំលៃស្មើគ្នា នឹងកំរៃដែលបានមកពីការងារធ្វើនៅក្រៅផ្ទះ» ដូចនេះ គោលការណ៍សមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រីចំពោះប្រាក់ឈ្នួល និងគោលការណ៍សមភាពរវាងតំលៃនៃការងារមេផ្ទះ និងការងារក្រៅផ្ទះនេះមានតំលៃធម្មនុញ្ញ ដែលជាតំលៃកំពូលក្នុងនីតិកម្មខ្មែរនាសម័យបច្ចុប្បន្ន។ ក្រៅពីរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ស្តីពីការងារចុះថ្ងៃទី១៣ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏បានបញ្ញាត្តផងដែរ អំពីភាពមិនរើសអើងចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួល ទោះជាកម្មករនិយោជិត មានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ឲតែមានភាពបិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា។

កថាភាគទី២៖ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១០ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៣ ដែលបានចែងដូចគ្នាទាក់ទងទៅនឹង ការបើកប្រាក់ឈ្នួលថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកអោយដោយផ្ទាល់ទៅសាមីខ្លួនអ្នកស៊ីឈ្នួល លើកលែងតែអ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងទៀត។ ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះទៀតសោត ក៏ត្រូវបានគេកំណត់ពីបែបបទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ទីកន្លែងនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

២.១. បែបបទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ និងបើកដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីកម្មករនិយោជិត[១៩]។ ជាមួយគ្នានេះដែលនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើង សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ កក្កដា ២០០០ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ មិថុនា ២០០០ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៦ សកអ ចុះថ្ងៃទី៣មិថុនា ១៩៩៧ និងប្រកាសលេខ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី៤ កុម្ភៈ ១៩៩៩ បានលើកយកឯកតាតំលៃជាដុល្លាអាមេរិច មកប្រើប្រាស់។ មានន័យថា ការលើកយករូបិយប័ណ្ណ អាមេរិចមកប្រើប្រាស់នៅលើលិខិត

[១៨] រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា៣៦ វាក្យខ័ណ្ឌទី២

[១៩] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១០ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៣

ផ្លូវការដែលចេញដោយតំណាងនៃអង្គការនីតិប្រតិបត្តិនាំអោយគេយល់ថា ដុល្លាអាមេរិចក៏ជារូបិយ-ប័ណ្ណដែលអាចប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនៅកម្ពុជាផងដែរ។ នីតិនិពន្ធហាមឃាត់ជាដាច់ខាតគ្រប់ករណីទាំងអស់ ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលនោះនូវទោស មានន័យថាជាថ្នាំដែលនាំអោយខូចសុខភាព សុខុមាលភាព របស់កម្មករនិយោជិត[២០]។

២.២ ទីកន្លែងនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៥ បានចែងថា«ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាទីនេះនៅជិតផ្ទាល់លើកចេញតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់ មិនអោយធ្វើក្នុងតៀមលក់ស្រា ឬគ្រឹះស្ថានឯទៀតដែលមានសណ្ឋានដូចគ្នា។ ម៉្យាងទៀតបើមានការបង្ការអំពើរំលោភផ្សេងៗ តម្រូវនោះ មិនត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងភណ្ឌាគារលក់រាយ ហើយក្នុងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានខាងលើទាំងនេះ។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលលអ្នកស៊ីឈ្នួល មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ថ្ងៃឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ បើប្រសិនជាការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ»។

២.៣. ពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១៣ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នា១៩៩៧ មាត្រា១១៦ ដែលបានចែងថា « ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។

ប្រាក់កម្រៃជើងសារ នៃអ្នកដើរទាក់ទងនឹងដំណាងពាណិជ្ជកម្មត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្តង។ ចំពោះការងារតាមសាច់ការ ឬតាមចំនួនការដែលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែជាងត្រូវទទួលប្រាក់រំដោះក្នុង១៥ថ្ងៃម្តង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច។ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួលនឹងបំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំម៉ោង បន្ទាប់អំពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ»។

ដូច្នេះពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ មាននីតិពន្ធកំណត់វេលាខុសៗគ្នា ទៅតាមប្រភេទរបស់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺចំពោះកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ ២ដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ថ្ងៃ។ ចំណែកឯ និយោជិតវិញ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ មួយដងក្នុងមួយខែ។ ចំពោះ អ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាង

[២០] ច្បាប់ការងារ មាត្រា១១៥

ពាណិជ្ជកម្ម កំរៃជើងសារត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់២ខែម្តង។ បើការងារមានសណ្ឋាន ជាការងារម៉ៅការ ឬជាការងារតាមបរិមាណផលិតផល ដែលត្រូវបំពេញក្នុងរយៈលើសពី ១៥ថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងរយៈពេល ១០ថ្ងៃម្តង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់គ្រប់ចំនួន ក្នុងសប្តាហ៍ បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច។ បើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវរំលាយ ប្រាក់ឈ្នួលនឹងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

ករណីការយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក្នុងករណីយឺតយូរ នៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារក្រោយពីបានដាក់កំហិតដល់និយោជក អោយបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទៅជាង ឬនិយោជិតរួចហើយ ត្រូវកំរិតរយៈពេល ដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ។កាលបើប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនបានបើកក្នុងរយៈពេល ដែលបានកម្រិតនោះទេ ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុថ្មីមួយហើយ បញ្ជូនសំណុំរឿងនេះ ដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍អ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។

បន្ទាប់មក អធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកអោយបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករ និងនិយោជិតខ្លួន[២១]។

កថាភាគទី៣៖ សិទ្ធិ និងការធានាក្នុងប្រាក់ឈ្នួល

ដោយសារតែមានការរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះប្រាក់ឈ្នួល នាំអោយមានច្បាប់នៃការការពារសិទ្ធិសេរីភាព និង ការធានាការពារដល់កម្មករនិយោជិតចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលដូចជា ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ដោយប្រាក់ឈ្នួល ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងភាគទានសហជីព ឯកសិទ្ធិ និងមហាឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ ការរឹបអូស ឃាត់ទុក និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ។

៣.១. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ដោយប្រាក់ឈ្នួល

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងអោយអ្នកទទួលរកការអោយធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី អោយទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើម ត្រូវហាមឃាត់[២២]។ ជាមួយគ្នានេះដែល ការទូទាត់ណាមួយត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើឡើយ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវសងទៅនិយោជក សំរាប់ការផ្តល់សំភារៈផ្សេងៗ ទោះបីមានប្រភេទជាអ្វីក៏ដោយ។ ក្រៅពីករណីអញ្ញត្រកម្មទៅនឹងគោលការណ៍នៃភាពមិនអាចកាត់បាន ឬនៃភាពមិនអាចទូទាត់បាននៃប្រាក់ឈ្នួលត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

[២១] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១៤ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៧

[២២] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១២២ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៦

ការទូទាត់រវាងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ជំពាក់ដោយ កម្មករនិយោជិត អាចត្រូវបានអនុញ្ញាត ប្រសិនបើប្រាក់ជំពាក់ នោះមានមូលហេតុបួនយ៉ាងដូចតទៅគឺ៖

ក គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយក មកប្រគល់អោយវិញ នៅពេលឈប់ធ្វើការ។

ខ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់

គ ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ

ឃ ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន

ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវអោយហួសដល់ទៅបរិមាណភាគ ជាចាំបាច់សំរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ[២៣]។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានជំនុំជំរះលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលតំរូវអោយ និយោជកទទួលរ៉ាប់រងសោហ៊ុយធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនថ្មី។ តាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣០/០៣ ចុះ ថ្ងៃទី១៩ មករា ២០០៤ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន គឺជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ និយោជក និងជាឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់គោលបំណងបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស និងត្រូវបាន កម្មករនិយោជិតពាក់ជាប់ខ្លួន ដើម្បីសំគាល់អត្តសញ្ញាណ និងកត់ត្រាវត្តមាន ដែលជាកត្តាចាំបាច់ សំរាប់ធានាដំណើរការសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរបស់និយោជក។ អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីទូទាត់ការធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនថ្មី ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើបាត់។ ការបាត់ប័ណ្ណនេះ ភាគច្រើនបណ្តាលមកពីគុណភាពមិន សូវជាប់របស់ប័ណ្ណ ហើយប្រសិនបើនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប័ណ្ណនេះ ម្តងប្រចាំឆ្នាំ ការបាត់បង់ប្រាកដជា ថយចុះគួរអោយកត់សំគាល់។ ដោយយល់ឃើញថា ថ្លៃសមហេតុផលសំរាប់ធ្វើប័ណ្ណនីមួយៗ ដែល បានបាត់ស្មើនឹង១០០០រៀល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានទំលាក់បន្ទុកចំណាយនៃការធ្វើប័ណ្ណថ្មីនេះ ដល់និយោជកដោយហេតុថា និយោជកជាអ្នកតំរូវអោយកម្មករនិយោជិតពាក់ប័ណ្ណ ដូច្នេះ និយោជក លែងអាចកាត់សោហ៊ុយធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនថ្មីពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទៀតហើយ។

៣.២. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងភាគទានសហជីព

ក្រៅពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសងនិយោជកកម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតអោយកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទាន សហជីពដែលខ្លួនបានធ្វើជាសមាជិក។ តែការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវ ធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធបានវិញ គ្រប់ពេលវេលា។ ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ វិច្ឆិកា ២០០១ បានបញ្ជាក់ត្រង់ប្រការ៥ វាក្យខ័ណ្ឌចុងក្រោយថា កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកសហជីព អាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងរយៈពេល យ៉ាងតិច ១៥ថ្ងៃមុន ដើម្បីអោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក ស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្ត អោយបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើរនេះ។ ដូចនេះកាលណាកម្មករនិយោជិតសំរេចប្រើសិទ្ធិរបស់ខ្លួន

---

[២៣] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១២៣ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៧

ហើយ ក្នុងករណីនេះ និយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះពីប្រាក់ឈ្នួលនៃសាមីកម្មករនិយោជិត មិនតែប៉ុណ្ណោះតាមសំណើររបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ខ្លួនអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព[២៤]។

៣.៣. ឯកសិទ្ធិ និងមហាសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

យោងតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបានចែងដូចគ្នាពីឯកសិទ្ធិ និងមហាសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងម្ចាស់បំណុលរបស់និយោជក។ សំរាប់ជាមធ្យោបាយ ការពារនេះកម្មករនិយោជិត ដោយគិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ទទួលបាននូវឯកសិទ្ធិទូទៅមួយ លើចលនទ្រព្យ និងអចលនទ្រព្យ ទាំងអស់របស់និយោជកដើម្បីធានាការសងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដែលនៅជំពាក់។ ឯកសិទ្ធិទូទៅនេះមានអត្ថិភាពក្នុងរយៈពេល៦ខែ ចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅនិយោជក។ ជាមួយគ្នានេះដែល ឯកសិទ្ធិនេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានសំរាប់ការឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេ[២៥]។ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិទាំងនេះ អាចយកទៅជំទាស់ ឬតតាំងបានជាមួយនឹងឯកសិទ្ធិទូទៅ និងឯកសិទ្ធិពិសេសផ្សេងទៀត ដែលក្នុងនោះមានរាប់ទាំង ឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារ សាធាណៈទៀតផង។ ដូច្នេះចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈ បានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ ការសងបំណុលត្រូវប្រគល់ទៅអោយក្រុមម្ចាស់ បំណុលវិញទាំងអស់[២៦]។ ការដែលឥណទេយ្យនៃប្រាក់ឈ្នួល មានឯកសិទ្ធិខ្ពស់ជាងឯកសិទ្ធិទូទៅ និងពិសេសដទៃទៀតនោះ នាំអោយគេអះអាងមានមហាឯកសិទ្ធិចំពោះឥណ-ទេយ្យ នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

ឯកសិទ្ធិនេះ មិនត្រឹមតែអនុវត្តទៅលើនិយោជកដែលជាភាគីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងអាចយកទៅតតាំងជាមួយនឹងម្ចាស់ការដែលគូភាគីកិច្ចសន្យាសហគ្រាស របស់និយោជកថែមទៀតផង។ នៅក្នុងចំណាងកិច្ចសន្យាសហគ្រាស និយោជកសហគ្រិនដែលត្រូវបំពេញការជាប្រយោជន៍ដល់ម្ចាស់ការ។ ដូច្នេះ ចំនួនប្រាក់ដែលម្ចាស់ការត្រូវប្រគល់ជូនដល់សហគ្រិន សំរាប់ការងារដែលត្រូវបានបំពេញនេះ ពុំអាចឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដោយហេតុថា ធ្វើបែបនេះ នឹងបង្កព្យសនកម្មដល់កម្មករនិយោជិតដែលរង់ចាំទទួលប្រាក់ឈ្នួល ពីនិយោជកជាម្ចាស់ការត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត មុននឹងសងទៅម្ចាស់បំណុលរបស់ខ្លួន ដូចជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់សំភារៈសំរាប់ការសាងសង់ជាដើម។ ជាវិបាក អ្នកផ្គត់ផ្គង់សំភារៈ

---

[២៤] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣ ចុះថ្ងៃទី១១ មិថុនា ២០០៣

[២៥] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១៨ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ មាត្រា១២២

[២៦] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១៩ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ មាត្រា១២៣

សំណាង់ដែលជាម្ចាស់បំណុលរបស់និយោជក ត្រូវទទួលប្រាក់សងថ្លៃ សំភារៈសំណាង់ពីសហាគ្រិន បន្ទាប់ពីសហាគ្រិននេះ បើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត រួចរាល់ហើយ[២៧]។

ក្នុងនោះផងដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទាយក នានា នូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃចុងក្រោយ របស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ៩០ថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ភាគនៃឥណទេយ្យទាំង នេះ ត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិតមុនឥណទេយ្យឯទៀត ក្នុងរយៈពេល ១០ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃប្រកាស ធនក្ស័យ ឬជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយដោយគ្រាន់តែមានដីការបញ្ជាក់អំពីចៅក្រម ស្នងការ តែ ប៉ុណ្ណោះ ដោយការសងឥណទេយ្យទាំងនេះត្រូវ ប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធន ក្ស័យឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់។ ចំណែក ឯចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងរាប់គិតទាំងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត ព្រមទាំងសោហ៊ុយ ជំងឺចិត្ត ដែលត្រូវបង់ជាយថាហេតុ ក្នុងករណីកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាផងដែរ។

៣.៤. ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល

ភាពខុសគ្នារវាងក្រមការងារ១៩៧២ និង ច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ស្តីពីការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល។

ដោយឡែកក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ដែលបានកំរិតនូវការផ្ទេរ និងរឹបអូសដូចជា[២៨]៖

ប្រាក់ឈ្នួល	ភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន
តិចជាង ១.៥០០រៀល ឬត្រឹម១.៥០០រៀល	មិនអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានឡើយ
ភាគពី ១.៥០០រៀល ទៅ ២.៩៩៩រៀល	មួយភាគដប់ នៃចំនួនទឹកប្រាក់
ភាគពី ៣.០០០រៀល ទៅ ៤.៩៩៩រៀល	ពីរភាគដប់ នៃចំនួនទឹកប្រាក់
ភាគពី ៥.០០០រៀល ទៅ ៧.៩៩៩រៀល	បីភាគដប់ នៃចំនួនទឹកប្រាក់
ភាគពី ៨.០០០រៀល ទៅ ១១.៩៩៩រៀល	ប្រាំភាគដប់ នៃចំនួនទឹកប្រាក់
ភាគពី១២.០០០រៀល ទៅ ១៤.៩៩៩រៀល	ប្រាំពីភាគដប់ នៃចំនួនទឹកប្រាក់
ភាគដែលលើសពី ១៥.០០០រៀល	ប្រាំបីភាគដប់ នៃចំនួនទឹកប្រាក់

[២៧] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១១៧ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧ មាត្រា១២១

[២៨] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១២៦

ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតមួយធ្វើការបាន២០០០រៀល ក្នុងមួយខែករណីដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានគឺ ២០០រៀល ក្នុងមួយខែ។

កំរិតប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបាននោះមិនត្រូវជំទាស់នឹងឥណទាយកអាហារកិច្ច ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះសម្រាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់អ្នកស៊ីឈ្នួល។ ប៉ុន្តែឥណទាយកអាហារកិច្ច អាចទារយកបានតែប្រាក់ខែធម្មតា នៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះ ត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន។ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារមិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេលើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសម្រាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ[២៩]។

រីឯការកំរិតនៃការរឹបអូសឃាត់ទុក និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលនៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានដូចជា៖

ប្រាក់ឈ្នួល	ភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន
តិចជាង ឬស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	មិនអាចរឹបអូសបាន
លើសពី១ដង ដល់៣ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	២០%
លើសពី៣ដង ដល់១០ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	៣០%
លើសពី១០ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	៥០%

ករណីនិយោជកណាដែលបានអោយខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសំរាប់ទិញប្រដាប់ប្រដាឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈសំរាប់អោយកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់នោះអាចអោយសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរឬរឹបអូសបាន[៣០]។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានសំរាប់គិតពីការរឹបអូស និងការផ្ទេរនេះ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។ អត្រាកំរិតពីភាពរឹបអូស ឬភាពផ្ទេរបាននៃប្រាក់ឈ្នួលនេះដូចដែលបានកំណត់នេះ ពុំអាចយកទៅជំទាស់ ឬតតាំងជាមួយនឹងឥណទាយកខាងអាហារកិច្ច[៣១] បានទេពីព្រោះថាប្រាក់ឈ្នួល ដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ ត្រូវបានរក្សាទុកសំរាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះតែម្តង ។ ដូច្នេះគ្មានហេតុផលអ្វីដែលត្រូវបដិសេធ ចំពោះការរឹបអូសប្រាក់ឈ្នួល ដោយឥណទាយកអាហារកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតខ្លួនឯងផ្ទាល់នេះឡើយ។ ក៏ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះ អាចទាមទារយកប្រាក់ឈ្នួលបាន សំរាប់តែសោធនអាហារកិច្ចធម្មតាប្រចាំ

[២៩] ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១២៨

[៣០] ច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ មាត្រា១២៨

[៣១] ឥទាយកខាងអាហារកិច្ច គឺជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចអាហារកិច្ចជូន ដូចជា កូនកំពុងស្ថិតក្នុងការសិក្សា ឬឪពុកម្តាយចាស់ជរាជាដើម

ខែ តែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯសោធនអាហារកិច្ច ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់ជំពាក់តាំងពីយូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកផ្សេងទៀត ដើម្បីទទួលយកនូវភាគ ដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានដោយគោរពតាមអត្រាកំរិតពីភាពរឹបអូស ឬភាពផ្ទេរបាននៃប្រាក់ឈ្នួល[៣២]។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ មិនអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានទេ វៀរលែងតែវិភាជន៍នេះត្រូវបានរឹបអូស ឬផ្ទេរសំរាប់សងបំណុលអាហារកិច្ច[៣៣]។

[៣២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ មាត្រា១៣១

[៣៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ មាត្រា១៣២

ជំពូកទី៣
ថិរវេលាធ្វើការ និងការឈប់សំរាកកំណត់ដោយក្រមការងារ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

យើងបានដឹងហើយថា នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារទូទៅបានចែងនឹងកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ជាមួយគ្នានេះដែល នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារនេះទៀតសោតក៏មានចែងពីថិរវេលាធ្វើការ និងថ្ងៃឈប់សំរាក របស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីជៀសវាងពីការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក ដែលជាហេតុធ្វើអោយមានការគាបសង្កត់ រំលោភសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ផ្នែកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការ

ប្រទេសជាច្រើនបានកំរិតម៉ោងធ្វើការដែលអាចកែតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ ក្នុងករណីខ្លះការកំរិតត្រូវដាក់ចេញដោយច្បាប់ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីខ្លះទៀត ត្រូវដាក់ចេញដោយ អនុសញ្ញារួម។ ការកម្រិតថិរវេលាធ្វើការជាការការពារចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់ កម្មករនិយោជិត។ មនុស្សនឹងមានជម្ងឺ ប្រសិនបើគេមិនមានពេលសម្រាកពីការងារអោយបាន គ្រប់គ្រាន់ទេ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសកម្លាំងភាគច្រើនទទួលរងគ្រោះពេលធ្វើការ ច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការឈប់សម្រាក។ លើសពីនេះទៅទៀតកម្មករ និយោជិតត្រូវចំណាយពេលវេលាជាមួយគ្រួសាររបស់ខ្លួនផងដែរ។ ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និង ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានចែងយ៉ាងច្បាស់ពីថិរវេលាធ្វើការអំពីការបែងចែកម៉ោងធ្វើការ ថាតើមានការវិវត្តន៍បែបណា ដូចគ្នា ឬខុសគ្នាលើចំនុចណាខ្លះ?

កថាភាគទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ និងថិរវេលាប្រចាំសប្តាហ៍

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសលព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃអ្នក ស៊ីឈ្នួលទាំងពីរភេទ មិនត្រូវលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយ អាទិត្យឡើយ។[៣៤] ដូច្នេះថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ គឺសំដៅលើពេលវេលាធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលមានរយៈពេលប្រាំបីម៉ោង។ រីឯ ថិរវេលាប្រចាំសប្តាហ៍ គឺសំដៅលើពេលវេលាធ្វើការប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយអាទិត្យ ឬស្មើនឹងសែសិបប្រាំបីម៉ោង។

១.១. ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ

របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកម្រិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សម្រាប់កន្លែង ធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទនៃសកម្មភាព នឹងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន។ កាលណាការបែងចែក ពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃបានតែពីរវគ្គ ប៉ុណ្ណោះគឺព្រឹកមួយ

[៣៤] មាត្រា១៣៣ក្រមការងារ១៩៧២

វគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ។[35] យោងតាមមាត្រា១៣៧ និង១៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការងារក៏មានអត្ថន័យដូចគ្នានឹងក្រមការងារ១៩៧២ដែរ។ នេះ ជាចិរវេលាធ្វើការតាមច្បាប់ដែលនិយោជកត្រូវគោរពតាមទាំងអស់ត្រូវគោរពតាម។ ប៉ុន្តែសហ គ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនមានសេរីភាពពេញទី ក្នុងការកំនត់របៀបចែកម៉ោងធ្វើ ការរបស់ខ្លួនសម្រាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទសកម្មភាពរបស់ខ្លួនកុំតែបំពានចិរវេលា ដែលច្បាប់បានកំណត់។

អនុលោមតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៧/០៤ ចុះថ្ងៃទី៩ សីហា ២០០៤ ដែលបានយល់ឃើញថា ការងារបែងចែកការងារនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវផ្តល់អោយដោយច្បាប់ការងារ។ ដូច្នេះការបែងចែកម៉ោងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីម៉ោង ៦ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១៤កន្លះនាទីរសៀល ដោយដករយៈពេល៣០នាទីសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ចំណាយពេលហូបបាយថ្ងៃត្រង់នោះ គឺជាការត្រឹមត្រូវ តាមគតិច្បាប់។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន ៣០នាទីសម្រាប់ហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីម៉ោង នៃម៉ោងការងារ បានក្នុងករណីដែលនិយោជក ឯកភាពយល់ព្រមផ្តល់អោយ។ ដូច្នេះ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងអត្ថបទច្បាប់ជាធរមាន តម្រូវអោយមានការយល់ព្រមពីសំណាក់និយោជក។

១.២. ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍

យោងតាមមាត្រា ១៣៧ នៃក្រមការងារ១៩៧២ និងមាត្រា១៤១នៃច្បាប់ស្តីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ការបែងចែកម៉ោងការងារប្រភេទនេះ គឺត្រូវអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារដែលតម្រូវអោយមានការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ៤៨ម៉ោងដើម្បី បានសម្រាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទ ឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតា មិនត្រូវអោយលើសពីមួយម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ។ បានន័យថាម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានអាចរៀបចំ អោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការតែប្រាំថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយបង្កើនចិរវេលាធ្វើកាពេញលេញ របស់កម្មករនិយោជិតដល់ប្រាំបួនម៉ោងជាអតិបរមាក្នុងមួយថ្ងៃ។

កថាភាគទី២៖ ប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវប្រើប្រាស់ខុសពីម៉ោងធ្វើការរួម

ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧បានចែងដូចគ្នាថា មានករណីលើកលែងចំពោះនិយោជកដែលប្រើកម្មករនិយោជិតខុសពីម៉ោងធ្វើការរួម ក្នុងករណី៖

- ការងាររៀបផ្តើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកំរិតសម្រាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថានឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់។
- ពាណិជ្ជកម្មកនិងឧស្សាហាកម្មប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ ឬបន្ទាន់ ប្រធានសក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ ដើម្បីជៀសវាងកុំអោយមានការរំខានខ្លាំង ដល់ដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាស។

[៣៥] មាត្រា១៣៤ ក្រមការងារ១៩៧២

- ដើម្បីកុំអោយខូចបង់វត្ថុធាតុដើមដែលអាចរលួយខូចបាន ដោយងាយ ឬជៀសវាងកុំអោយខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ។
- ដើម្បីអោយការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបាន ដូចជាការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ នឹងតុល្យការ ការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជម្រះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។
- ដើម្បីអោយសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើន ខុសពីធម្មតាបណ្តាលមកអំពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការណ៍ដទៃផ្សេងទៀត។[៣៦]

កថាភាគទី៣៖ ការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការការផ្អាកការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬប្រធានសក្តិជាអាទិ៍ អាកាសធាតុ មិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនឹងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី រដ្ឋមន្ត្រីការងារ (ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ) អាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតអោយសហគ្រាសពន្យាថិរវេលា ធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោម៖

- ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតអោយលើសពី៣០ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើម ធ្វើការវិញ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់អោយដល់មួយខែ។
- ការពន្យាថេរវេលាធ្វើការមិនត្រូវអោយលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។
- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវអោយលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។ [៣៧]

កថាភាគទី៤៖ ការងារពេលយប់

យោងតាមមាត្រា ១៤០ នៃក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានចែងដូចគ្នាថា ពាក្យថាយប់មានន័យថា រយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង២២ ទៅម៉ោង៥ ភ្លឺផង។ ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែល ក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃ ពេលយប់ជានិច្ច។ ការធ្វើការងារពេលយប់នេះត្រូវបានផ្តលប្រាក់ឈ្នួល១០០%នៃប្រាក់ ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។

តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាននិងកំពុងអនុវត្តយ៉ាង ខ្ជាប់ខ្ជួនតួយ៉ាងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកក្ក ដា ឆ្នាំ២០០៤ ត្រង់ចំនុច វិវាទទី៥ ដោយយោងតាមសារាចររបស់ក្រសួងលេខ ០២៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៩ តុលា ១៩៩៩ និងមាត្រា ១៣៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់អោយនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃធម្មតា។

---

[៣៦] មាត្រា១៣៧ ក្រមការងារ១៩៧២ និងមាត្រា ១៤១ ក្រមការងារ១៩៩៧

[៣៧] មាត្រា១៣៦ ក្រមការងារ១៩៧២ និងមាត្រា១៤០ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្នែកទី២៖ ការឈប់សំរាក

ការឈប់សម្រាកគឺជាចំណុចសំខាន់មួយក្នុងចំនោមចំនុចសំខាន់ជាច្រើននៃលក្ខខណ្ឌការងារដែលកម្មករនិយោជិតចាំបាច់ត្រូវតែទទួលបាន។ ការឈប់សម្រាកក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ និង១៩៧២បង្កើតឡើងគឺធានាអោយបាននូវសុខភាព សុខុមាលភាព និងកិច្ចការចាំបាច់នានាដែលធានាដល់កិច្ចការប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវបានគេជ្រើសរើសយកថ្ងៃអាទិត្យ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចស្ម័គ្រចិត្ត ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងពីនិយោជក។ ករណីលើកលែងចំពោះ ការឈប់ថ្ងៃអាទិត្យប្រសិនបើការឈប់ថ្ងៃអាទិត្យនោះធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍សាធារណៈឬធ្វើអោយខូចដំណើរការធម្មតារបស់សហគ្រាស។ ក្រៅពីការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលត្រូវ បានជ្រើសរើសយកថ្ងៃអាទិត្យជារៀងរាល់សប្តាហ៍នោះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រមការងារក៏បានចែង ពីការឈប់សម្រាកជាច្រើនទៀតដូចជា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ និងការឈប់សម្រាកពិសេស។

កថាភាគទី១៖ ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលគឺជា ការឈប់សម្រាកដោយមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលអ្វីទាំងអស់ពីកម្មករនិយោជិត។ ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ ដូចជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ការឈប់សម្រាកពិសេសជាដើម។

១.១. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងសម័យសាធារណៈរដ្ឋ ដូចដែលមានចែងក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ ១៩៧២ ក៏មិនខុសពីច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧នោះដែរ គឺសំដៅដល់អ្នកស៊ីឈ្នួល ទាំងអស់អាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកចេញអោយ។ ការឈប់សម្រាកនោះអាចតាមថ្ងៃធ្វើការធម្មតា គឺ ១ថ្ងៃកន្លះ ដែលបានធ្វើការរយៈពេល១ខែជាប់។ ដូច្នេះ បានន័យថាការឈប់សម្រាករបស់អ្នកស៊ីឈ្នួល ដែលច្បាប់ពេលបច្ចុប្បន្នហៅថា កម្មករ ឬកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជិតនោះទទួលបានការឈប់សម្រាក ក្នុងមួយឆ្នាំមានចំនួន១៨ថ្ងៃ។[៣៨] ប៉ុន្តែអ្នកដែលអាចទទួលបាននូវសិទ្ធិសម្រាកនេះបានលុះត្រាតែ បានធ្វើការរយៈពេលគ្រប់មួយឆ្នាំ ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលអ្នកស៊ីឈ្នួល បានទទួលការឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះ ក្រៅពីនេះទោះជា មានការព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញាណា អំពីការការបោះបង់ ផ្តាច់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ទោះមានហេតុផល អ្វីក៏ដោយ។ ការសុខចិត្តលើកការឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាលះបង់ សិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះទេ តែអាចធ្វើការពន្យាពេលឈប់សម្រាកទៅឆ្នាំ ក្រោយៗទៀតបាន តែមិន អាចអោយលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នានោះទេ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់ សម្រាកណាដែលមិន

---
[៣៨] មើលមាត្រា១៦២ ក្រមការងារ១៩៧២

ហួសពី១២ថ្ងៃដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ឆ្នាំ។ [៣៩] លើសពីនេះទៅទៀត និយោជក ត្រូវបង់អោយទៅអ្នកស៊ីឈ្នួល (កម្មករនិយោជិត) នៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាង ហោចណាស់ស្មើនឹងមធ្យម នៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភវិភាជន៍អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុ ដែលផ្តល់អោយផង ដោយមិនគិតបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃត្រូវឈប់សម្រាក ហើយវិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ក៏មិនត្រូវអោយ តិចជាងវិភាជន៍ដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់។[៤០]

១.២. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ

ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា១៥៧ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៦១ បានចែងថា រៀងរាល់ឆ្នាំ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ បានចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបាន ឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលនៃសហគ្រាសទាំងអស់។ ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះមិនផ្តាច់ចិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីអោយ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ។

អ្នកស៊ីឈ្នួល ឬកម្មករនិយោជិតតាមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃឬតាមសាច់ការត្រូវមានសិទ្ធិបានបំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលខាតបង់មកអំពីមានការឈប់បុណ្យ។ ប្រាក់បំណាច់នោះជាបន្ទុករបស់និយោជក។ [៤១]ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មិនបានចែងទេពីការលើកថ្ងៃពីការឈប់សម្រាក តែច្បាប់ស្តីពីការ ងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ១៦២ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា ក្នុងករណីដែលថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកចំថ្ងៃអាទិត្យនោះកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។

១.៣. ការឈប់សម្រាកពិសេស

នៅក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ការឈប់សម្រាកពិសេស ត្រូវបាននិយោជកអនុញ្ញាតអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានបាតុកម្មសាធារណៈក្តី ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល។ ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់ សម្រាកពិសេសនេះ អាចនិងបំពេញវិញបានតាមលក្ខខណ្ឌទៅតាមប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។[៤២] ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះមិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចនឹងមានសិទ្ធិឈប់ ប្រចាំឆ្នាំដោយអោយប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំបានធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ។ បានន័យ ការសម្រាកពិសេសនេះមិនត្រូវបានកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ប្រសិនបើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានបំពេញការងារសងថ្ងៃដែលបានឈប់សម្រាកពិសេសនោះ។ ការឈប់ សម្រាកពិសេសនេះត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយឈប់មិនលើសពី១០ថ្ងៃនោះទេ។

[៣៩] មើលមាត្រា១៦៣នៃក្រមការងារ១៩៧២ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[៤០] មាត្រា១៦៤ក្រមការងារ១៩៧២ និងមាត្រា ១៦៨ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[៤១] មើលមាត្រា១៥៩ ក្រមការងារ១៩៧២ និងមាត្រា ១៦៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[៤២] មាត្រា១៦៧ ក្រមការងារ១៩៧២

ចំណែកច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន វិញបានចែងពីការឈប់សម្រាកពិសេសស្រដៀងគ្នានឹងក្រមការងារចាស់ដែរ។ និយោជកនៃគ្រប់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារមានសិទ្ធិរៀបចំជាប្រព័ន្ធ និងត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឪកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងករណីដែរះ

- ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- ប្រពន្ធសំរាលកូន
- រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន
- ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព។

ការឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ មិនត្រូវលើសពី ៧ថ្ងៃទេ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយនិយោ-ជកមិនអាចធ្វើការកាត់កង ការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សម្រាកសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខបានទេ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចអោយកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការសងវិញ។ ការធ្វើការសងនេះអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល ៩០ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស។ ការធ្វើការសងត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែល ថិរវេលាធ្វើការសរុបមិនលើសពី១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬមិនលើសពី៥៤ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ការធ្វើការសងនេះត្រូវអោយប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សម្រាកពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន តែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួន។

កថាភាគទី២៖ ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពគឺជាការឈប់សម្រាកអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីបន្ទាប់ពីសម្រាលកូនរួច។

២.១. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់លំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍

ក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ មិនមានការចែងជាក់លាក់ណាមួយអំពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ក្នុងក្រមនោះគ្រាន់តែចែងថា ការឈប់សម្រាលកូនគឺត្រូវបានរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុណ្ណោះ មិនមានមាត្រា វិធាន ឬប្រកាសណាបញ្ជាក់អោយច្បាស់ពីរយៈពេលពិតប្រាកដនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះទេ។

ប៉ុន្តែក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ វិញបានចែងយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិនិងរយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកបញ្ឈប់ការងារស្ត្រីមានផ្ទៃពោះនៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេនោះទេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់ សម្រាលកូននេះ ទោះដោយវិធីអោយដំណឹងមុនក៏ដោយ។ ហើយរាល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់លំហែមាតុភាព ចំនួន៩០ថ្ងៃ។ សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកចំនួន៩០ ថ្ងៃនេះអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទាំងអស់ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនោះ

ទើបតែ ចូលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬក្រុមហ៊ុននោះក៏ដោយ។ រយៈពេល៩០ថ្ងៃនោះច្បាប់ស្តីពីការ ងារមិនបានកំណត់អោយច្បាស់ថាតើចំនួន៩០ថ្ងៃនេះរាប់តែថ្ងៃធ្វើការ ឬថ្ងៃប្រតិទិននោះទេ។ ប៉ុន្តែជា ការអនុវត្តជាក់ស្តែង កាលណាច្បាប់មិនបានកំណត់ដូចនេះ គេតែងគិតថាចំនួនថ្ងៃប្រតិទិនហើយ។

២.២. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

ក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២មិនបានចែងជាក់លាក់ពីសិទ្ធិណាមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទទួល បានប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមុនសម្រាកលំហែមាតុភាព សិទ្ធិពេលចូលធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីលំហែមាតុភាព ឬការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

- **សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពៈ** យោងតាមមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ ឈ្នួលពាក់កណ្តាល (៥០%) គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង និងស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុងក្នុងការ ទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន។ ប៉ុន្តែសិទ្ធិនេះបានទទួលតែស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុង សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ឬក្រុមហ៊ុននោះចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅប៉ុណ្ណោះ។ បើយើងនិយាយ អោយស៊ីជម្រៅនោះគឺ បើកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនោះដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោង ចក្រ ឬក្រុមហ៊ុននោះលើសបពីមួយឆ្នាំ នៅពេលគាត់សម្រាលកូនគាត់នឹងទទួលបានការឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលក្នុងរយៈពេលលំហែមាតុភាព នោះ។ បើកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនោះធ្វើការក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ឬក្រុមហ៊ុនតិចជាង មួយឆ្នាំ នៅពេលដែលគាត់សម្រាលកូនគាត់នឹងទទួលបានការឈប់សម្រាករយៈពេល៩០ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ មិនមានការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញឬពាក់កណ្តាលក្នុងរយៈពេលលំហែមាតុភាពទេ។ ចំពោះអនុសញ្ញារួមណាដែលផ្តល់នូវសិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលឈប់លំហែមាតុភាពទាបជាងនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។
- **សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបានប្រាក់ឈ្នួលមុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពៈ** ជារឿយៗ កម្មករនិយោជិតតែងតែមានការទាមទារអោយមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល មុនពេលទៅ សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែតាមរយៈការអនុវត្តជាក់ស្តែងវិញយើងសង្កេតឃើញថា មានិយោជកមួយចំនួនតែងតែបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះអោយទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលត្រឡប់មកបំពេញការងារវិញ ឬជារៀងរាល់ខែដោយអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតនោះផ្ទេរសិទ្ធិទៅអោយសាច់ញាតិជាអ្នកបើកជំនួស។ ផ្ទុយទៅវិញក៏មាននិយោជកខ្លះបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះទៅអោយកម្មករនិយោជិតស្ត្រីមុន ពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរ។ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនមានមាត្រាបញ្ជាក់អោយមានការ បើកប្រាក់ខែអោយកម្មករនិយោជិតមុននោះទេ ប៉ុន្តែកន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ អោយនិយោជកបើកប្រាក់

ឈ្នួលជាមុនអោយកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយោងតាមមាត្រា១៦៨ដែលនិយាយពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនពេលសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

- **សិទ្ធិទទួលបានពេលត្រលប់មកបំពេញការងារ:** ក្រោយពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមក ក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវអោយស្ត្រីនោះធ្វើការងារណាដែលស្រាលៗ។ ក្នុងរយៈ ពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីដែលអោយកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបោះដោះកូនក្នុងពេលធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមាន ៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តងពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះអាច ព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលនៃរយៈ ពេលម៉ោង ធ្វើការនីមួយៗ។ រយៈពេលសម្រាប់ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនដោយគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយ ពីការឈប់សម្រាក ធម្មតាដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវ បានឈប់។

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានកម្មករនិយោជិតស្ត្រីចាប់ពី១០០នាក់ឡើងទៅត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅដោះកូន និងទារកដ្ឋានមួយ។ ប៉ុន្តែបើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ និងរៀបចំទេ កម្មករនិយោជិតស្ត្រីអាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែការចំណាយគឺជាបន្ទុករបស់និយោជក។

- **ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាព:** ដោយយោងតាមមាត្រា ១១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុ-ភាពត្រូវផ្អែកលើមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលគាត់ទទួលបានក្នុងរយៈពេល១២ ខែចុងក្រោយមុនពេល ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ ដោយយោងតាមចំនុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ កក្កដា ឆ្នាំ២០០០ កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់ នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិច៥ដុល្លាអាមេរិចក្នុងមួយខែ។ និងដោយយោងតាមមាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ទាញអោយយើងគណនាប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំក្នុងរយៈពេល៩០ថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពនោះមានដូចខាងក្រោម ៖

ឧទាហរណ៍៖ លោកស្រី ស្រីមុំ បានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក បាន ៣ ឆ្នាំមកហើយ មុនពេលដែលលោកស្រីមានផ្ទៃពោះ។ ប្រាក់ខែមូលដ្ឋានរបស់កាត់គឺ ១៥០ដុល្លា ប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់គាត់គឺ ១០ដុល្លា និងដោយសារលោកស្រីតែងតែទៅធ្វើការជាទៀងទាត់ផងដែរ។ ដូច្នេះលោកស្រីក៏ទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន៥ដុល្លា។ ដូច្នេះប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗរបស់លោកស្រីក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយគឺ (១៥០ + ១០ + ៥) x ១២ = ១៩៨០ ដុល្លាអាមេរិច។ នៅក្រោមច្បាប់ការងារ លោកស្រី ស្រីមុំមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃ និងទទួលបាន៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ក្នុងអំឡុងពេលលំហែមាតុភាពនេះ។ ការគណនាគឺ

ថា ១៩៨០ ដុល្លា ៖ ១២ខែ = ១៦៥ ដុល្លាអាមេរិច និង ៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំរបស់លោកស្រី ស្រីមុំ គឺ ១៦៥ ដុល្លា ៖ ២ = ៨២.៥ ដុល្លាអាមេរិច។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវបង់ទៅអោយលោកស្រី ស្រីមុំ ៨២.៥ ដុល្លា ជារៀងរាល់ខែ ក្នុងអំឡុងពេលលំហែមាតុភាព។

កថាភាគទី៣៖ ការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ

ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺសំដៅដល់ ពេលកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺតំកាត់ ដែលពុំមែនស្ថិតនៅ ករណីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកពិសេសនោះទេ ហើយក៏មិនរាប់បញ្ចូលការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។

មិនខុសពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ ការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ មិនបានចែងក្នុងក្រមការងារឆ្នា១៩៧២ពីការផ្តល់សិទ្ធិឈប់សម្រាក ឬចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកជាក់លាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺនោះទេដែលគ្រាន់តែចែងថាការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺត្រូវ ចាត់ទុកការឈប់សម្រាកត្រូវ រាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេល ដែលបើកសិទ្ធិអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។

ចំពោះច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧វិញ ចំពោះមាត្រា ៧១ ចំនុច៣ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅពេលមានជម្ងឺ។ ប៉ុន្តែការឈប់សម្រាកនេះត្រូវមានការបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យពី គ្រូពេទ្យជាផ្លូវការ។ សិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅពេលមានជម្ងឺត្រូវបានធ្វើឡើងជាពីរប្រភេទគឺ៖

- ការឈប់សម្រាកដែលមានរយៈពេលខ្លី
- ការឈប់សម្រាកដែលមានរយៈពេលវែង

ដោយសារច្បាប់មិនបានចែងអោយច្បាស់ពីសិទ្ធិ និងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលមានការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ដូចនេះការអនុវត្តត្រូវអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៧១ និង៧២ ដែលនិយាយពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារអំឡុងពេលមានជម្ងឺ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានសិក្សា ស្រាវជ្រាវ នូវប្រធានបទស្តីពី ការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារ រួចមក យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា ដំណើរការនៃការវិវត្តន៍ ភាពរីកចម្រើន ការកែទម្រង់ និងការកែសម្រួល ដែលមានក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារនៅកម្ពុជាត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរពីសម័យកាលមួយ ទៅសម័យកាលមួយ អាស្រ័យលើបរិបថ និងតម្រូវការក្នុងសង្គម។ ដោយឡែក ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូងតាំងពីឆ្នាំ១៨៩៨ ជាមួយគ្នានេះដែលក្នុងសម័យប៉ុលពត គ្រប់ច្បាប់ និងឯកសារទាំងអស់ត្រូវបានកំទេចចោលអស់គ្មានសល់ ជាហេតុធ្វើនាំអោយប្រធានបទទាំងមូលលើកយកតែក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មកធ្វើការសិក្សា។

ចំពោះការសិក្សាទៅលើការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារ ពិតជាមានភាពចាំបាច់ និងមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដោយសារតែវាជាផ្នែកមួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីបរិបថ ដំណើរការ និងការវិវត្តន៍នៅក្នុងសង្គម ជាមួយគ្នានេះដែល ការសិក្សានេះ បានបង្ហាញពីភាពចាំបាច់ដែលសិស្ស និស្សិត ក៏ដូចជាប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់គួរយល់ដឹងនោះគឺ ស្ថានភាព ស្ថេរភាពសង្គម ដំណើរការវិវត្តន៍ និងការធ្វើវិសោធនកម្មនៃលក្ខខណ្ឌការងារទូទៅដែលសង្គមខ្មែរយើងបានជួបប្រទះកន្លងមក រួមជាមួយនូវមូលហេតុនៃការវិវត្តន៍នោះ ដូចជា កម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតលើជីវភាពរបស់ពួកគេ ដោយសារប្រាក់ខែតិចពេក មានការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ការឈប់សម្រាក និងចំនួនម៉ោងធ្វើការជាដើម ដែលធ្វើអោយ មានការទាមទារទៅតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ភាគីខាងនិយោជកក៏អាច យល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមទៅតាមការទាមទារនោះ ឬក៏ភាគីនិយោជក អាចមានការទាមទារ ឬការដោះដូរណាមួយជាមួយកម្មករនិយោជិតទៅតាមការចរចារជាសមូហភាព។ ទន្ទឹមនឹងភាពចាំបាច់ ការសិក្សាទៅលើការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារ មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់សិស្ស និស្សិត បញ្ញាវ័ន្ត ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ស្រទាប់ ក្នុងការយល់ដឹងពីភាពចាំបាច់ ដែលនាំអោយមានការផ្លាស់ប្តូរនូវច្បាប់ការងារគ្រប់សម័យកាលចំពោះ ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការរៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមអោយមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ បញ្ចៀសនូវរាល់ភាពអយុត្តិធម៌ ពីសំណាក់និយោជក ទៅលើកម្មករនិយោជិត ដែលអាចអោយកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវភាពថ្លៃថ្នូរដោយ ជួយអោយកម្មករនិយោជិត អាចមានលទ្ធភាពក្នុងការរស់នៅបានល្អប្រសើរនៅក្នុងសង្គម និងជួយនិយោជកក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងប្រកបដោយតម្លាភាព ប្រជាប្រិយភាព គុណភាព សីលធម៌ ភាពត្រឹមត្រូវ យុត្តិធម៌ សុខុដមរមនា រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតគ្រប់សម័យរបបក្នុងសង្គម។ ក្នុងនោះផងដែល កម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិសេរីភាពពេញទីស្របតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងរបបនីមួយ ក៏ដូចជារបបសាធារណៈរដ្ឋ (ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២) របបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញ (ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ដោយមិនអោយមានការរំលោភបំពានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការងារ ប្រាក់ឈ្នួល ថិរវេលាធ្វើការ និងការឈប់សំរាកនោះឡើយ។ ក្នុងនោះដែលនិយោជក មិនត្រូវរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតឡើយ ដោយត្រូវផ្តល់សិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិត អោយស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលច្បាប់បានចែង។

លើសពីនេះទៅទៀត ការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្នុងរបបនីមួយៗ បានផ្តល់សារៈសំខាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការរស់នៅបានសមរម្យ និងភាពថ្លៃថ្នូរ ប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌ រួមទាំងការពារការប្រើប្រាស់អំណាចរបស់និយោជកហួសព្រំដែន។ ជាមួយគ្នានេះដែល ការផ្តល់អោយនូវលក្ខខណ្ឌការងារដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយគឺ អាស្រ័យទៅលើគោលនយោបាយ ទស្សនៈវិស័យរបស់រដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ដែលចង់អោយវិស័យការងារមានការលូតលាស់បែបណា។

ចំពោះ លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន មានភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនដោយបូករួមបញ្ចូលទាំង ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈអោយបានសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសេចក្តីត្រូវការនៃទីផ្សារ ពត៌មានអំពីសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារការងារ ការកសាង ប្រព័ន្ធស្ថិតិការងារ និងក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ ការពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការបន្តអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបាននាំអោយប្រជាពលរដ្ឋ ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានសិទ្ធិសេរីភាព និងការការពារប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌ពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាល ។ ជាមួយគ្នានោះដែលរដ្ឋាភិបាលបានដំឡើង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងតាំងពី៥០ ទៅដល់ ៨០ដុល្លា ដែលទល់ឆ្នាំ២០១៥ ប្រាក់ខែគោល ១២៨ដុល្លា និងមានគំរោងនឹងដំឡើងបន្តទៅទៀត។ ដើម្បីលើកកំពស់ការគោរពសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាភាពសុខដុមរមនា ក្នុងទំនាក់ទំនង វិជ្ជាជីវៈរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កត្តាទាំងអស់នេះសរបង្ហាញអោយឃើញថា សង្គមនីមួយៗចាំបាច់ត្រូវការលក្ខខណ្ឌការងារដែលសមស្រប ទៅតាមស្ថានភាព សេដ្ឋកិច្ច និងការវិវត្តន៍ទៅតាមសង្គមនោះ ដូច្នេះការវិវត្តន៍នៃលក្ខខណ្ឌការងារពិតជាមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការលើកយកមកសិក្សា វិភាគ និងស្វែងយល់អោយបានស៊ីជម្រៅដើម្បីជាប្រយោជន៍រួមមួយសម្រាប់ប្រទេសជាតិ ដោយប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប បានយល់ដឹងពីស្ថានភាពសង្គមពីភាពផ្លាស់ប្តូរ និងតម្រូវការ ក្នុងសង្គម ដោយចូលរួមក្នុងការអនុវត្តអោយបានត្រឹមត្រូវ ដែលនាំអោយសង្គមពោរពេញទៅដោយសុខសន្តិភាព និងសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ។

អនុសាសន៍

ការសិក្សាអោយបានស៊ីជម្រៅទៅលើការវិវត្តន៍លក្ខខណ្ឌការងារនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងដែលអាចធ្វើអោយយើងយល់ដឹងវាកាន់តែច្បាស់ពីការអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ យើងបានដឹងថា ការវិវត្តន៍នេះវាមានលក្ខណៈដូចគ្នាខ្លះ និងខុសគ្នាមួយចំនួនផងដែរ។

ឆ្លើយតបនឹងការយល់ដឹងនេះធ្វើអោយយើងបានដឹងថាលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលមានចែងក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ និងច្បាប់ស្តី ពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរស្ទើតែទាំងស្រុងនោះទេ គេគ្រាន់តែបានកែប្រែនូវចំនុចតិចតួច ពាក្យពេចខ្លះ និងភាសាដែលមានលក្ខណៈសមរម្យ ជាងមុនបន្តិចតែប៉ុណ្ណោះ។ តួយ៉ាងក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ គេបានប្រើពាក្យថាអ្នកស៊ីឈ្នួល តែច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានហៅថានិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិតវិញដែលវាពិរោះពិសា ជាងការប្រើប្រាស់ពីមុន។ ចំនុចដែលគួរអោយកត់សម្គាល់មួយទៀត គឺទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពិសេសដែលក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ បានអនុញ្ញាតអោយមានការឈប់សម្រាករយៈពេលមិនលើសពី១០ថ្ងៃ តែច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧វិញគឺបានកំណត់ថាមិនអោយលើសពី៧ថ្ងៃនោះទេ។ ត្រង់ចំនុចនេះ យើងមិនអាចនិយាយបានថាការឈប់សម្រាកពិសេសក្នុងក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ល្អប្រសើរជាងការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារយ៉ាងណានោះទេ ដោយសារតែនាពេលបច្ចុប្បន្នមានការឈប់សម្រាកបុណ្យប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងមួយឆ្នាំៗមានជាច្រើនថ្ងៃជាងការឈប់សម្រាកនាសម័យសាធារណៈរដ្ឋ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រោយពីពេលដែលយើងបានសិក្សាស្រាវជ្រាវរួចមកយើងឃើញថាលក្ខខណ្ឌការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលកំពុងតែអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន ស្ទើតែយកតាមទាំងស្រុងពីក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២។ បើយើងគិតពីឆ្នាំ១៩៧២ មកទល់នឹងពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០១៦នេះ វាមានរយៈពេលប្រហែលជា៤៤ឆ្នាំទៅហើយ រាល់មាត្រាទាំងអស់ដែលចែងពីលក្ខខណ្ឌការងារយើងសង្កេតឃើញថាវាមានការពិបាកក្នុងការស្វែងយល់ពីអត្ថន័យ ដោយសារតែការប្រើប្រាស់ពាក្យ ឃ្លា ប្រយោគនៅមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍន៍ទៅតាមសម័យកាលអោយបាន៥០%នៅឡើយទេ។ ដូច្នេះរាល់ការអនុវត្តទៅលើមាត្រាណាមួយ ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ឬរាជរដ្ឋាភិបាលតែងតែចេញនូវ អនុក្រឹត ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សេចក្តីជូនដំណឹង ជាដើម ដើម្បីអោយកាន់តែមានសុពលភាពក្នុងការអនុវត្ត និងងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត។

តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្ត និងការយកចិត្តទុកដាក់លើលក្ខខណ្ឌការងារគឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងពីមុន ព្រោះថារាជរដ្ឋាភិបាល បាននិងកំពុងតែខិតខំយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការលើក ស្ទួយជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការធ្វើយ៉ាងណាអោយមានការទាក់ទាញ និងផ្តល់ទំនុកចិត្តដល់ និយោជក និងពាណិជ្ជករទាំងឡាយ ដើម្បីរក្សា និងធ្វើអោយសង្វាក់ផលិតកម្មនិងការវិនិយោគនៅ កម្ពុជាកាន់តែមានការលូតលាស់ជាលំដាប់។ យ៉ាងណាមិញការធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ការងារ ជា ពិសេសលើលក្ខខណ្ឌការងារគឺចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើ និងសិក្សាអោយកាន់តែ

ច្បាស់ជាងនេះទៅទៀត ដែលនាំអោយកម្ពុជាមានច្បាប់មួយដែលស្របតាមបច្ចុប្បន្នភាព។ ដូច្នេះយើងសង្ឃឹមថាយើងនឹងបានឃើញអ្វី ដែលបានលើកឡើងខាងលើក្នុងពេលឆាប់ៗខាងមុខនេះ។

ឯកសារយោង

– រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣
– ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧
– ប្រកាស១០/៩៩ សកបយ ស្តីពីការឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល
– ប្រកាស៨០/៩៩ សកបយ ស្តីពីការងារបន្ថែមម៉ោង
– សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ:២០៦/១១ នៅលើការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសុខភាពសំរាប់កម្មករនិយោជិត នៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១៣-១២-២០១១
– សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ:០៤៩/១០ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង កាលបរិច្ឆេទ ០៩-០៧-២០១០
– សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧/០០ សកបយ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
– យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាពនៅកម្ពុជា ដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥
– គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៥-២០២៥
– ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវ: ២០១៤-២០១៨
– សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៧/០៤ ចុះថ្ងៃទី៩ សីហា ២០០៤
– សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣ ចុះថ្ងៃទី១១ មិថុនា ២០០៣
– បទបង្ហាញស្តីពី យន្តការ និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា ថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវ:
– សៀវភៅនីតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៨
– សៀវភៅសាធារណ:រដ្ឋខ្មែរ ប្រែសម្រួលដោយលោក ទីឃាយុ
– សៀវភៅកម្ពុជានយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម (១៨៦៣-១៩៧៩) របស់លោក ដៀប សុផល
– សៀវភៅប្រវត្តិសាស្ត្រនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រៀបរៀងដោយ សាស្ត្រាចារ្យ ពៅ សារឿន ឆ្នាំ ២០១០
– ក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២
– គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល http://www.arbitrationcouncil.org/
– គេហទំព័រ http://nheabvongsa.wordpress.com ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩
– គេហទំព័រសារពត៌មាន https://kohsantepheapdaily.com.kh ចុះថ្ងៃពុធ ទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២