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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **ក. សុខ ទេសកញ្ញៈនា**

ក. លី ស៊ិនម៉ូនីតា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ឡឹក ពិដោរ**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី២៤ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៥

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៩

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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ឧសភាឆ្នាំ ២០១៩

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **សុខទេសកញ្ញៈនា**
លី ស៊ិនម៉ូនីតា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ឡឹក ពិដោរ**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២៤ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៥
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៩

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំ **សុខ ទេសកញ្ញ:នា** និង **លី ស៊ិនម៉ូនីតា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២៤ ដែលសិក្សាចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥-២០១៩ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

យើងខ្ញុំទាំងពីររូប សូមគោរពដឹងគុណចំពោះលោកឪពុក និងអ្នកម្ដាយរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីររូប ដែលបានផ្ដល់កំណើត និង យកចិត្តទុកដាក់ចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា អប់រំទូន្មានកូនទាំងពីចាប់កំណើត រហូតមកដល់ធំដឹងក្ដី ព្រមទាំងជួយជ្រោមជ្រែងគ្រប់បែបយ៉ាង ទាំងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈដោយមិនដែលត្អូញត្អែរ និងរអ៊ូរទាំឡើយ ហើយសុខចិត្តស៊ូលំបាកខ្លួនឯងធ្វើយ៉ាងណាឲ្យកូនមានលទ្ធភាពចូលសិក្សារៀនសូត្រ តាំងពីថ្នាក់បឋមសិក្សា រហូតដល់បានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រថ្វី ត្បិតកូនជាបន្ទុកដ៏ធំរបស់លោកទាំងពីរក៏ដោយ។

ឯកឧត្ដមសាកលវិទ្យាធិការ លុយ បណ្ណា សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរងនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានផ្ដល់ឱកាសឲ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរ កសាងសមត្ថភាព និង ចំណេះដឹង តាមរយៈការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះផងដែរ។

ជាពិសេស លោកសាស្ត្រាចារ្យ **ឌៀក ពិដោរ** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ដែលលោកបានយកចិត្តទុកដាក់ពន្យល់ណែនាំយើងទាំងពីរ និងចំណាយពេលវេលាផ្ទាល់ខ្លួនដ៏មានតម្លៃដើម្បីចង្អុលបង្ហាញពីរបៀបតាក់តែង និងពន្យល់ណែនាំយើងខ្ញុំទាំងពីរឲ្យបានយល់ពីប្រធានបទ។ ការពន្យល់ពីចំណុចខ្វះខាតរបស់លោក និងកែប្រែកំហុសខុសឆ្គងរបស់យើងខ្ញុំ គឺជាស្ពានមួយសម្រាប់បំភ្លឺផ្លូវឲ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅជាស្ថាពរ។

ជាទីបញ្ចប់យើងខ្ញុំទាំងពីរ សូមលើកដៃបួងសួងដល់ទេវតា និងវត្ថុស័ក្ដសិទ្ធក្នុងលោកប្រទានពរជ័យ សិរីមង្គល ដល់លោកអ្នកមានគុណនៃយើងខ្ញុំទាំងពីរ ឯកឧត្ដមសាកលវិទ្យាធិការ លោកសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

សូមឲ្យទទួលបាននូវសុខភាពល្អ ប្រាជ្ញាវៀងវៃ ទទួលជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច ជាពិសេសជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពជានិស្សិត ដែលកំពុងសិក្សាលើមុខជំនាញច្បាប់ ក្នុងកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចនេះ ខ្ញុំមានសេចក្តីត្រេកអរជាខ្លាំង ដែលបានទទួលកិត្តិយស បានក្លាយជានិស្សិតសរសេរសារណា ក្នុងចំណោមនិស្សិតដទៃ។ យើងខ្ញុំ បានសម្រេចជ្រើសរើសជំនាញនីតិឯកជន ក្នុងការសរសេរសារណានេះ ដោយសម្រេចយកជំនាញ ជាក់លាក់មួយ គឺនីតិការងារ ក្រោមប្រធានបទ "ភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត" ហើយការជ្រើសរើសប្រធានបទនេះ គឺដោយសារតែចិត្តស្រលាញ់ និង ចំណេះដឹងដែលធ្លាប់សិក្សា នៅក្នុងថ្នាក់។ ក្រៅពីមូលហេតុទាំងពីរខាងលើនេះហើយ ចំណុចសំខាន់ដែលធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំជ្រើស រើសប្រធានបទនេះ គឺដោយសារតែស្ថានភាពសង្គមជាក់ស្តែងដែលយើងខ្ញុំបានប្រទះឃើញសព្វថ្ងៃ ទាក់ទិននឹងកង្វះខាតប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឈានទៅដល់ការធ្វើបាតុកម្មទាមទារ តម្លើងប្រាក់ខែពីសំណាក់នយោជក។ ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារតែឃើញនូវស្ថានភាពក្នុងសង្គមបែប នេះហើយ ទើបយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីប្រធានបទនេះ ក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់ អំពីប្រភេទនៃប្រាក់ខែ របៀបនៃការកំណត់ប្រាក់ខែ មូលហេតុដែលធ្វើឲ្យមានភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃ ប្រាក់ខែ ព្រមទាំងដំណោះស្រាយក្នុងការដោះស្រាយភាពមិនខ្វះខាតនេះ។

នេះជាសមិទ្ធិផលរបស់យើងខ្ញុំក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវកន្លងមក ដោយទទួលបានការ បណ្តុះបណ្តាលពីសំណាក់លោកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ព្រមទាំងចំណេះដឹងដែលធ្លាប់សិក្សាកន្លងមកជាមួយលោកសាស្ត្រាចារ្យក្នុងសាលា ហើយដែលធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំឈានទៅដល់ការសម្រេចជោគ ជ័យនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវធ្វើសារណានេះ។ យើងខ្ញុំក៏សូមអភ័យទោសទុកជាមុនចំពោះកំហុសទាំង ឡាយ ដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនា ហើយខ្ញុំស្វាគមន៍រាល់មតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពី សំណាក់មិត្តនិស្សិតអ្នកអានទាំងឡាយដើម្បីទុកជាមេរៀន និង បទពិសោធន៍ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ខ្លួន ទៅថ្ងៃក្រោយ។ ជាចុងបញ្ចប់ ខ្ញុំសង្ឃឹមថាប្រធានបទនេះនឹងផ្តល់នូវចំណេះដឹងបន្ថែមទៀត ដើម្បី ឲ្យអ្នកអានយល់បានកាន់តែច្បាស់ទាក់ទិននឹងការអនុវត្តលើប្រាក់ឈ្នួលនេះ។

មាតិកា

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១៖ មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ខែ ៤

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួល ៤

១.១. ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ៤

១.១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ៤

១.១.២ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលយប់ ៥

១.១.៣ ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត ៥

១.១.៤ សិទ្ធិក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអនុសញ្ញារួម ៦

១.១.៥ ប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយវត្ថុ ៦

១.១.៦ ប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយប័ណ្ណ ៧

១.២ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល ៧

១.២.១ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ៨

ក. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចំពោះការងារពេលថ្ងៃ ៩

ខ. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចំពោះការងារពេលយប់ ៩

គ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍ ៩

ឃ. ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ១០

១.២.២ ប្រាក់ឈ្នួលតាមឋានានុក្រមការងារ ១០

ក. កូនជាង ១០

ខ. ការងារសាកល្បង ១០

គ. កម្មករពេញសិទ្ធិ ១១

១.២.៣ ប្រាក់ផ្សេងៗគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួល ១១

ក.ប្រាក់បុព្វលាភ ១១

ខ. ប្រាក់បំណាច់ ១១

ខ.១. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ១២

ខ.២. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ១២

ខ.៣. ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹង.. ១៣

១.២.៤ ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត (កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់) ១៤

១.២.៥ ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត (កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់).................................... ១៤

១.២.៦ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ឈប់សម្រាក.. ១៥

ក. វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ១៥

ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល... ១៦

គ. ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង ១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ១៧

ឃ. ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ១៧

១.២.៧ ប្រាក់កំរៃជើងសា ១៨

១.២.៨ ប្រាក់ធានានុគ្រោះ ១៨

១.២.៩ ប្រាក់ដែលមានតម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ.. ១៩

១.២.១០ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ១៩

១.២.១១ ប្រាក់រង្វាន់ ១៩

ក.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ ១៩

ខ. ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ១៩

១.២.១២ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារដែលលើសពីច្បាប់តម្រូវ ២១

ផ្នែកទី២ ប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែ ២១

២.១. កត្តាសង្គម...២១

២.២. កត្តាសេដ្ឋកិច្ច...២២

ជំពូកទី២៖ នយោបាយប្រាក់ខែ ២៣
ផ្នែកទី១ ការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ដល់បច្ចុប្បន្នជាតួលេខ ២៣
ផ្នែកទី២ វិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ខែដែលត្រូវគោរព ២៨
២.១. វិធានដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ខែអប្បបរមា ២៨
២.២. គោលការណ៍សមភាពនៃលាភការណ៍រវាងស្ត្រី និងបុរស ២៨
២.៣. ការមិនរើសអើង(ជាអាទ៍សហាជីព) ២៩
ផ្នែកទី៣ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើតនយោបាយប្រាក់ខែ ២៩
៣.១. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសង្គម ២៩
៣.១.១ និយមន័យនៃតម្រូវការ ៣១
៣.១.២ ការវាយតម្លៃនៃតម្រូវការ ៣១
៣.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសេដ្ឋកិច្ច ៣២
៣.២.១ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ៣២
៣.២.២ មូលហេតុដែលធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាទាបជាងប្រទេសដទៃ ៣៣
ក. កត្តាសុខភាព ៣៤
ខ. កត្តាការសិក្សា ៣៤
គ. កត្តាវិសមភាពក្នុងសង្គម ៣៥
ឃ. កត្តាសន្តិសុខសង្គម ៣៥
ង. កត្តាការជួញដូរ និង លំហូរហិរញ្ញវត្ថុ ៣៦
ច. និរន្តរភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ៣៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៨
អនុសាសន៍ ៤០
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

កម្ពុជាជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសជាច្រើនដែលជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ វិស័យដែលរួមចំណែកធ្វើឲ្យប្រទេសកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនច្រើនគឺមានវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើង ដោយទទួលបានការដាក់ទុនវិនិយោគពីសំណាក់អ្នកវិនិយោគទុនបរទេសជាច្រើន ហើយតាមរយៈការវិនិយោគទាំងនេះជាប្រការដែលនាំឲ្យមានការផ្តល់ការងារដល់ប្រជាជនកម្ពុជា។ ដូចនេះ ប្រាក់ឈ្នួលការងារមានសារៈសំខាន់ណាស់នៅក្នុងទំនាក់ទំនង វិស័យការងារ ដើម្បីធានាការអភិវឌ្ឍន៍ និង ការរក្សាស្ថេរភាពរោងចក្រ សហគ្រាស ក៏ដូចជារក្សាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិត និង និយោជក។ នៅឆ្នាំ១៩៥៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតច្បាប់ការងារជាលើកដំបូង ប៉ុន្តែមកដល់របបប្រល័យពូជសាសន៍ខ្មែរក្រហម (ក្រោយឆ្នាំ១៩៧៥ដល់១៩៧៩) ច្បាប់ទាំងអស់ត្រូវបានលុបបំបាត់ចោលទាំងស្រុង។ ក្រោយមករដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(នៅឆ្នាំ១៩៩២) បានអនុម័តច្បាប់ការងារថ្មីមួយដោយយកគំរូតាមច្បាប់ការងារប្រទេសបារាំង និង ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ចាស់។ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២នេះក៏បានចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ននេះវិស័យការងារស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយសារណានេះត្រូវផ្អែកទៅលើច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះគោល។

បើងាកមកមើលពីសង្គមវិញគឺផ្អែកទៅលើការងារជាសំខាន់ ដូច្នេះទីផ្សារការងារត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គម។ ម៉្យាងទៀត ទីផ្សារការងារពុំទាន់ឆ្លើយតបបានទៅនឹងសង្គមបច្ចុប្បន្ននៅឡើយ ដោយសារយើងនៅខ្វះកម្មករជំនាញ ពីព្រោះកម្មករជំនាញមានត្រឹមតែ ៩.៧%នៃកម្មករសរុប ដូច្នេះយើងនៅត្រូវការកម្មករជំនាញពីក្រៅប្រទេសដូចជា ចិន ថៃ វៀតណាម នៅក្នុងវិស័យសំណង់ ធនាគារ និង វិស័យធានារ៉ាប់រង។ ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានការប្រែប្រួលទៅតាមនេះដែរ វាអាស្រ័យលើសញ្ញាបត្រ បទពិសោធន៍ការងារក៏ដូចជាជំនាញផងដែរ។ តើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានវាគ្រាប់គ្រាន់ដែរឬទេក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរបស់ពួ

កគេ? តើប្រាក់ឈ្នួលការងារមានអ្វីខ្លះ? តើប្រព័ន្ធច្បាប់ការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមានលើអ្វីខ្លះ? មកដល់ពេលនេះ ចម្លើយទាក់ទងនឹងសំណួរទាំងនេះនៅតែមិនទាន់មានការបកស្រាយបានច្បាស់លាស់នៅឡើយ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចំណោទខាងលើនេះ ទាមទារឲ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយដ៏ច្បាស់លាស់និងជាក់លាក់។

សារណានេះ មានគោលបំណងធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់អំពីឫសគល់នានា រួមទាំងប្រព័ន្ធច្បាប់ដែលទាក់ទងទៅនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលការងារ សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារ ប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលការងារ ការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារ និងភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន។

សារណានេះ ធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រព័ន្ធច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ដោយផ្អែកលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ព្រះរាជាណាចក្រ រួមផ្សំលិខិតបទដ្ឋានថ្នាក់អន្តរជាតិព្រមទាំងគោលការណ៍នានាដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះវិស័យនេះ។ ការស្រាវជ្រាវនេះគ្រាន់តែធ្វើការរៀបរៀងបង្ហាញនូវឯកសារដែលមានស្រាប់ទាំងឯកសារជាតិ និងអន្តរជាតិ និងធ្វើការវិភាគ វែកញែករកលទ្ធផលជាលក្ខណៈកណ្ដាលមួយ អ្វីដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារ និងតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ការស្រាវជ្រាវនេះបានធ្វើឡើងដោយការប្រមូលទិន្នន័យព័ត៌មានតាមវិធីជាច្រើន។ ជាដំបូង គឺតាមរយៈការអាន និង ស្វែងយល់លើកិច្ចការស្រាវជ្រាវកន្លងមកទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារ បន្ទាប់មកធ្វើការស្វែងយល់បន្ថែមតាមរយៈការអានកម្រងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ទាប់មកទៀត ធ្វើការប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យបំពេញបន្ថែមតាមរយៈរបាយការណ៍ ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងឬស្ថាប័ន ឬសារព័ត៌មានក្នុងស្រុក និង ក្រៅស្រុក ដោយភាគច្រើនធ្វើឡើងតាមរយៈបណ្ដាញអ៊ីនធើណេត និង បណ្ណាល័យច្បាប់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ រីឯ ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត គឺចុះទៅសួរផ្ទាល់ដល់រោងចក្រជាមួយបងៗកម្មករនិយោជិតតែម្ដង។

សារណានេះ រួមចំណែកក្នុងការផ្ដល់ព័ត៌មានដល់អ្នកសិក្សា និង អ្នកស្រាវជ្រាវនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវនេះ បានប្រមូលផ្ដុំនូវពត៌មានជាច្រើននិងការវិភាគបកស្រាយវែកញែកលទ្ធផលថ្មីៗមួយចំនួន ដែលជាប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកសិក្សា សិស្សនិស្សិតដែលធ្វើការស្រាវជ្រាវក្រោយៗទៀត

ដើម្បីធ្វើការស្វែងយល់ និង យកទៅវិភាគពិចារណា។ បន្ថែមពីនេះទៀត សារាណានេះក៏បានផ្តល់នូវពត៌មានទូទៅជាច្រើនសំរាប់សាធារណជនដើម្បីធ្វើការស្វែងយល់បន្ថែមអំពីបច្ចុប្បន្នភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងផងដែរ។ ជាចុងក្រោយនៃសារាណានេះក៏បានវិភាគទៅលើតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវការចាំបាច់ខ្លះនៅក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃផងដែរ ព្រមបានផ្តល់នូវអនុសាសន៍មួយចំនួនក្នុងការចូលរួមចំណែក ដើម្បីកែប្រែនូវបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ប្រាក់ឈ្នួលនៅទីនេះសំដៅទៅដល់ប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាថ្នូរទៅនឹងការធ្វើការងាររបស់ពួកគេ ហើយសារណានេះសំដៅទៅលើតែប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមិនមែនទៅលើប្រាក់បៀវត្សន៍របស់មន្ត្រីរាជការដែលធ្វើការក្នុងវិស័យសាធារណៈនោះទេ។

មូលដ្ឋានក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះវាអាស្រ័យយ៉ាងខ្លាំងទៅលើកត្តានយោបាយ ដែលមូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានពឹងផ្អែកទៅលើប្រភេទនៃការងារ និង ការកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួល ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលបានមើលឃើញ និង ស្វែងយល់ពីតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និង កំពុងតែស្វះស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់សម្រាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។

ដូចនេះ ដើម្បីយល់ច្បាស់ពីរឿងនេះ តើមានមូលដ្ឋានណាខ្លះដើម្បីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត(ជំពូកទី១) សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួលគឺបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និងប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលនៃប្រទេសកម្ពុជា(ផ្នែក១) និងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសំដៅលើកត្តាសង្គមនិងកត្តា សេដ្ឋកិច្ច(ផ្នែក២) បន្ទាប់មកទៀត តើកត្តានយោបាយចង់សំដៅលើអ្វី(ជំពូកទី២) ដែលបង្ហាញពីការ វិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួល(ផ្នែក១) វិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល(ផ្នែក២) និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់នយោបាយប្រាក់ខែ(ផ្នែក៣)។

ជំពូកទី១

មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ខែ

ជំពូកទី១៖ មូលដ្ឋាននៃការកំណត់ប្រាក់ខែ

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួលការងារកើតឡើងតាមរយៈការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកដែលភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយបំពេញសេវា ឬ បំពេញការងារឲ្យនិយោជកដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលការងារ។ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមតម្លៃ ឬ តាមការព្រមព្រៀងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះជាមួយកម្មករនិយោជិត។ សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានកំណត់ផ្សេងៗពីគ្នាទៅតាមបរិបទនៃច្បាប់របស់ប្រទេសនីមួយៗ។ ជាក់ស្តែងច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាបានឲ្យនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួលថាជាឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬ ជាការព្រមព្រៀងគ្នាដែលនិយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាង កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក[1]។

សញ្ញាណនៃប្រាក់ឈ្នួល នឹងបង្ហាញអំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និង ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

១.១. ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាសាច់ប្រាក់តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារដែលកម្មករនិយោជិតបង្កើតឡើងជាមួយនិយោជក។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច បើកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដល់និយោជិតជាទៀងរាល់ខែ (ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតជាខែ) ឬ តាមការកំណត់តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ដែលអាចជាការបើកប្រាក់គិតជាសប្តាហ៍ ឬ ដោយការគិតជាបរិមាណតាមផលិតផលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចបាន។ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធត្រូវបែងចែកជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ និង ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលយប់។

---

[1] ច្បាប់ការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា១៩៩៧,មាត្រា១០២

១.១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ គឺជាប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការវេនថ្ងៃ ដែលការងារនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ និង មិនលើសពី ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍។

១.១.២ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលយប់

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងធ្វើការនៅពេលយប់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២០០% ឬ ពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ គឺជាការធ្វើការនៅចន្លោះពេលពីម៉ោង២២:០០ទៅដល់ម៉ោង៥:០០ភ្លឺ ហើយរយៈពេលធ្វើការ គឺមានចំនួន ១១ម៉ោងយ៉ាងតិចបន្តបន្ទាប់គ្នា [2] ។ ក្រៅពីប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែលត្រូវបើកឲ្យកម្មករ និយោជិត និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាក និង ទទួលទានដំណេកឲ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតដែលចេញធ្វើការម៉ោងបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬ ផ្តល់នូវមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀង១ខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលដែលបញ្ចប់ម៉ោងការងារនៅពេលយប់[3]។

១.១.៣ ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត

ជាគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត ឬ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា គឺក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមានតួនាទីក្នុងការកំណត់បន្ទាប់ពីទទួលយោបល់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សា ការងារ។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត ឬ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវផ្អែកទៅលើធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនាទៅតាមហេតុផលមួយចំនួនដូចជា៖ (១) សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និង គ្រួសារដោយផ្អែកលើកម្រិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេសតម្លៃជីវភាពរស់នៅតាវកាលិកផ្អែកលើសន្តិសុខសង្គម និង កម្រិតជីវភាពដែលប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅមួយក្រុម។ (២) កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរួមទាំងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ផលិតភាព និងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសម្រេចឲ្យបាននិងរក្សាឲ្យបាននូវកម្រិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ [4] ។ (៣)

---

[2] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១៤៤ថ្មី

[3] ហៃល ចំរើន, នីតិការងារ, (ភ្នំពេញ៖ហ្វូណាន ២០០៥),២០៣

[4] ច្បាប់ការងារ,លេខជស/រកម/០៣៨៧/០១,១០ មករា១៩៩៧.មាត្រា១០៧.កថាខណ្ឌ២.៣

ផ្អែកទៅលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ មានន័យថា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលគឺធ្វើយ៉ាងណាធានាដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ឲ្យមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សទូទៅ[5]។

នៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត ឬ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន១៨២ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក[6]។ ចំណែកឯការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុតតាមបរិមាណផលិតផលវិញ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមបរិមាណផលិតផលដែលសម្រេចបាន មានន័យថារាល់បរិមាណការងារទាំងឡាយណា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើចេញជាផលិតផលសម្រេចឲ្យ និយោជក និយោជកត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណដែលសម្រេចនោះ។ ប្រសិនបើផលិតផលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើសម្រេចឲ្យនិយោជកលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ឬ ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមផលិតផលជាក់ស្តែងដែលលើស។ ប្រសិនបើផលិតផលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចឲ្យនិយោជក ឬ និយោជកបានកម្រិតបរិមាណផលិតផលឲ្យកម្មករនិយោជិតសម្រេចតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ឬ ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុត កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាតាមការកំណត់របស់ក្រសួងដដែល។

១.១.៤ សិទ្ធិក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរដែលបានបង្កើតឡើងតាមការព្រមព្រៀងគ្នារវាង៖ (១) និយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬ អង្គការមួយ ឬ អង្គការច្រើនតំណាងឲ្យនិយោជក។ (២) អង្គការសហជីពមួយ ឬ អង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត[7]។ ក្នុងករណីដែលការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកតាមអនុសញ្ញារួមលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែល

[5] ច្បាប់ការងារ,លេខជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា១៩៩៧,មាត្រា១០៤

[6] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩, លេខ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល, ០៥ តុលា ២០១៨

[7] ច្បាប់ការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៥៧.មាត្រា៩៦

ត្រូវធានានោះ គឺជាការកំណត់មួយដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះនៅអនុសញ្ញារួមត្រូវបង្កើតឡើងមកដើម្បីផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ និង បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមទាំងឡាយណាដែលបង្កើតឡើងមកមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ នឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈទោះបីជាអនុសញ្ញារួមនោះបង្កើតឡើងដោយមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏ដោយ។

១.១.៥ ប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយវត្ថុ

រូបិយវត្ថុ គឺជាប្រភេទនៃប្រាក់សម្រាប់សម្គាល់នូវជាតិនីមួយៗ [8] ។ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រូបិយវត្ថុដែលតំណាងឲ្យប្រទេសគឺប្រាក់រៀល។ រូបិយវត្ថុនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានកើតឡើងជាលើកដំបូងនៅសតវត្សទី ៧-៨ មុនគ្រឹស្តសករាជ។ មកដល់ដើមសតវត្សទី១៦ ក្នុងរាជ្យព្រះស្រីជេដ្ឋាធិរាមាធិបតី(ស្តេចកន) ប្រទេសកម្ពុជាបានដាក់រូបិយវត្ថុជាតិខ្មែរដំបូងបំផុតឈ្មោះថាប្រាក់ស្លឹង ដែលនៅសម័យនោះប្រាក់ស្លឹងបានចរាចរនៅក្នុងប្រទេសដើម្បីជួយសម្រួលការដោះដូរទំនិញពាណិជ្ជកម្មជាមួយបរទេស។ រហូតមកដល់ឆ្នាំ១៩៧៩ [9] ប្រទេសកម្ពុជាបានចេញនូវប្រភេទនៃរូបិយវត្ថុមួយទៀត សម្រាប់សម្គាល់ជាតិគឺប្រាក់រៀល ដែលជាប្រភេទប្រាក់រៀលត្រូវបានប្រើប្រាស់រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។

ប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយវត្ថុត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាទូទៅ ដែលមានបំណងក្នុងការហាមឃាត់ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាវត្ថុ និង ហាមឃាត់ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយប័ណ្ណដទៃទៀតផងដែរ។

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែបើកប្រាក់រៀលដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារឲ្យនិយោជកតាមកិច្ចសន្យាការងារ ឬ តាមការព្រមព្រៀងណាមួយតែប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រៅពីប្រាក់រៀល និយោជកពុំត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បរទេស ឬ វត្ថុណាមួយដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

---

[8] ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត,វចនានុក្រមខ្មែរ,(ភ្នំពេញ៖កម្ពុជា, ១៩៦៧),៧៦៨

[9] CEN, "ការកាត់បន្ថយរូបិយវត្ថុនៅកម្ពុជាធ្វើឡើងដោយសន្សឹម"

១.១.៦ ប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយប័ណ្ណ

ប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយប័ណ្ណ គឺជាប្រភេទក្រដាសប្រាក់បរទេសដែលមានដូចជា ប្រាក់ដុល្លារ ប្រាក់យ៉េន ប្រាក់អឺរ៉ូជាដើម[10]។ ដោយសារតែមានការវិវត្តសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក និង ការវិនិយោគបរទេស មកលើប្រទេសកម្ពុជា ព្រមទាំងដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការវិនិយោគទាំងនោះក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងចំនួន៣ និង ប្រកាសចំនួន១ដោយបានលើកយកតម្លៃឯកតាអាមេរិកមកប្រើប្រាស់។ ចំពោះវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរត្រូវប្រើប្រាស់នូវប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយប័ណ្ណអន្តរជាតិគឺប្រាក់ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ពីព្រោះប្រាក់ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកនៅលើពិភព លោក មានប្រទេសជាច្រើនកំពុងចរាចរការប្រើប្រាស់ និង ធ្វើការវិនិយោគ។ ដូចនេះ ការយករូបិយប័ណ្ណអាមេរិកមកប្រើប្រាស់ជាលិខិតដែលចេញដោយតំណាងអង្គការនីតិប្រតិបត្តិ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ប្រាក់ដុល្លារអាមេរិកជារូបិយប័ណ្ណដែលអាចប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានផងដែរ [11]។

១.២ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល

ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានពីនិយោជក ក៏នៅមានប្រាក់ឈ្នួលមួយចំនួនទៀត ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ក្នុងនោះមានដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់កំរៃជើងសា ប្រាក់បុព្វលាភ ប្រាក់បំណាច់ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬ បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក ប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវឲ្យក្នុងការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និង ប្រាក់ក្នុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព[12]។

---

[10] ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត,វចនានុក្រមខ្មែរ,(ភ្នំពេញ,១៩៦៧),៧៦៩

[11] ហៃល ចំរើន,នីតិការងារ,(ភ្នំពេញះហ្វូណន,២០០៥)២១៤

[12] ច្បាប់ការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧.មាត្រា១០៣

១.២.១ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការងារបន្ថែមទៅលើម៉ោងការងារធម្មតា ដែលត្រូវកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននានា។ មានន័យថា រាល់ការងារណាដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬ លើសពី៤៨ម៉ោងក្នុង ១សប្តាហ៍នោះគឺជាការងារបន្ថែមម៉ោង[13]។ ការបន្ថែមម៉ោងនេះអាចធ្វើទៅបាន នៅក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាពេលថ្ងៃ ពេលយប់ ឬ ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។ ជាគោលការណ៍ ការបន្ថែមម៉ោងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាន អាចប្រព្រឹត្តិទៅបានក្នុងករណីដែលមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសពីធម្មតា [14] ។ ការបន្ថែមម៉ោងអាចប្រព្រឹត្តិទៅបានចំពោះសហគ្រាស រោងចក្រ ឬ គ្រឹះស្ថានត្រូវតែស្ថិតនៅក្នុងករណីមួយចំនួនដូចជា៖ (១) ការធ្វើបញ្ជីសារពើភណ្ឌ និង តុល្យការ ការកំណត់ពេលវេលាការជំរះបញ្ជី ការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។ (២) ដើម្បីឲ្យសហគ្រាសអាចទប់ទល់ទៅនឹងការងារ ដែលមានច្រើនខុសពីធម្មតាដែលបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗដែលមិនអាចឲ្យនិយោជករង់ចាំវិធានការដទៃទៀត។

ចំពោះនីតិវិធីនៃការស្នើសុំបន្ថែមម៉ោងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាននានា ម្ចាស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះត្រូវធ្វើលិខិតស្នើសុំចំនួនមួយច្បាប់ និង លិខិតបញ្ជាក់អំពីយោបល់ឯកភាពរបស់ប្រតិភូបុគ្គលពេញសិទ្ធិគ្រប់រូបរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ អាចជាមតិឯកភាពពាក់ កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត (ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសនោះមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក) ចំនួនមួយច្បាប់។ ចំពោះគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណែកឯសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានទីតាំងនៅតាមបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណែកឯសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទាងឡាយណាដែលមានទីតាំងនៅតាមបណ្តាលខេត្តក្រុងដទៃទៀត ត្រូវបញ្ជូនលិខិតនោះទៅអធិការការងារខេត្តក្រុងនៃមូលដ្ឋាននោះ។

---

[13] ច្បាប់ការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា១៩១

[14] ច្បាប់ការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា១៣៩ថ្មី

រយៈពេលបញ្ជូនសំណុំលិខិតទៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារប្រចាំខេត្តក្រុងមានរយៈពេល ១៥ថ្ងៃមុនការចាប់ផ្តើមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវគោរពនូវគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពោលគឺ ម្ចាស់ ឬ នាយកសហគ្រាស រោងចក្រ ឬ គ្រឹះស្ថានមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនព្រមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងឡើយ[15]។

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានបែងចែកជាបួនប្រភេទផ្សេងទៀតដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងពេលថ្ងៃ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចុងសប្តាហ៍ និង ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង។

ក. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចំពោះការងារពេលថ្ងៃ

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងចំពោះការងារពេលថ្ងៃ ត្រូវមានអត្រាតម្លើង៥០% លើប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ឬ ស្មើនឹង ១៥០% ឬស្មើនឹងមួយដងកន្លះនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតាចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃធម្មតា (ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍)។

ខ. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចំពោះការងារពេលយប់

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងធ្វើការនៅពេលយប់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២០០% ឬ ពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ គឺជាការធ្វើការនៅចន្លោះពេលពីម៉ោង២២:០០ទៅដល់ម៉ោង៥:០០ភ្លឺ ហើយរយៈពេលធ្វើការ គឺមានចំនួន ១១ម៉ោងយ៉ាងតិចបន្តបន្ទាប់គ្នា [16] ។ ក្រៅពីប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែលត្រូវបើកឲ្យកម្មករ និយោជិត និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាក និង ទទួលទានដំណេកឲ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតដែលចេញធ្វើការម៉ោងបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬ ផ្តល់នូវមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលដែលបញ្ចប់ម៉ោងការងារនៅពេលយប់[17]។

[15] ប្រកាសស្តីពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីចិរវេលាធម្មតា,លេខ៨០ សកបយ,០១ មីនា ១៩៩៩

[16] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១៤៨ថ្មី

[17] ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ, (ភ្នំពេញះហ្វូណន ២០០៥),២០៣

គ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍

ប្រសិនបើនិយោជកមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសពីធម្មតា និយោជកអាចស្នើឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍តាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានអត្រាតម្លើង ១០០% នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ឬស្មើនឹង ២០០% ឬពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

ឃ. ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង

កម្មករនិយោជិតណាដែលបានយល់ព្រមធ្វើបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកនោះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន២០០០រៀលក្នុង១ថ្ងៃសម្រាប់ថ្លៃអាហារ ឬក៏ទទួលបានដោយការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលពីនិយោជកដោយឥតគិតថ្លៃ។ ការផ្តល់ជូននេះអាចឲ្យ នៅពាក់កណ្តាលម៉ោង ឬមុនចាប់ផ្តើមធ្វើការងារថែមម៉ោង[18]។

១.២.២ ប្រាក់ឈ្នួលតាមឋានានុក្រមការងារ

ក. កូនជាង

កូនជាង គឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឲ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន។ កូនជាងត្រូវធ្វើការងារឲ្យនិយោជកតាមលក្ខខណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ដែលចិរវេលានៃកិច្ចសន្យានេះមិនអាចលើសពី ២ឆ្នាំបានឡើយ [19] ។ កូនជាងអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមការចុះកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជកដែលជាអ្នកបង្រៀនខ្លួន ពីព្រោះនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កូនជាងអាចចរចារជាមួយនិយោជកក្នុងការកំណត់កំរៃនៃប្រាក់ឈ្នួលបាន[20]។

ខ. ការងារសាកល្បង

ការងារសាកល្បង គឺជាការងារមួយដែលតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការជូននិយោជកនៅក្នុងអំឡុងពេលណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយនិយោជក។ ជាគោល ការណ៍

[18] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ ក.ប/ស/ជ.ណ, ០៧ មីនា ២០១១

[19] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៨ និងមាត្រា៥១

[20] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៥៣

ការចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសពីកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឲ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានស្គាល់លក្ខខណ្ឌការងារដែលបានផ្តល់ឲ្យផងដែរ។ ថិរវេលាចំពោះការងារសាកល្បងមិនលើសពីថិរវេលាបីខែ ចំពោះនិយោជិតពីរខែសម្រាប់កម្មករឯកទេស និង ១ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា[21]។ ចំណែកឯការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងការងារសាកល្បង គឺអាស្រ័យទៅការកំណត់របស់ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩[22] ក្រសួងបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងដោយកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតក្នុងការងារសាកល្បងចំនួន១៧៧ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក គឺ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

គ. កម្មករពេញសិទ្ធិ

កម្មករពេញសិទ្ធិ គឺជាកម្មករទាំងឡាយណាដែលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬដល់ពេលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង។ នៅពេលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាតាមការកំណត់របស់ ក្រសួង។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន ១៨២ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក គឺជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្នចំនួន១៧៧ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។

១.២.៣ ប្រាក់ផ្សេងៗគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ផ្សេងៗដែលគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលមានដូចជា៖ ប្រាក់បុព្វលាភ ប្រាក់បំណាច់ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ប្រាក់កំរៃជើងសា ប្រាក់ធានានុគ្រោះ ប្រាក់តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់រង្វាន់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីច្បាប់តម្រូវ ប្រាក់ក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាព និងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

[21] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៦៨

[22] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩, លេខ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល, ០៥/០៥/២០១៨

ក.ប្រាក់បុព្វលាភ

ប្រាក់បុព្វលាភត្រូវបានរាប់បញ្ចូល គឺជាធាតុផ្សំមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។ ប្រាក់បុព្វលាភគឺជាប្រភេទនៃប្រាក់អ្វីនោះពុំទាន់មានបញ្ញត្តិណាមួយបានចែងច្បាស់លាស់ឡើយទេ គ្រាន់តែនៅ ក្នុងច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាបានចាត់ទុកថាប្រាក់បុព្វលាភ គឺជាប្រភេទប្រាក់ដែលត្រូវបាន រាប់បញ្ចូលនៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលការងារ[23]។

ខ. ប្រាក់បំណាច់

ប្រាក់បំណាច់ គឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតបើកផ្តាច់នៅពេលដែលបញ្ចប់ ឬ រំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។ ប្រាក់បំណាច់ចែកជា៖ (១) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (២) ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៣) ប្រាក់ទូទាត់ប្រាក់សងជម្ងឺចិត្ត (៤) ប្រាក់បំណាច់ចំពោះការមិនជូនដំណឹងក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

ខ.១. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់។ មានន័យថា ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបញ្ចប់ដោយធន្ទៈភាគីនិយោជកតែម្ខាង និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបានបញ្ឈប់ ឬ រំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះនូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ព្រមទាំងធ្វើការជូនដំណឹងមុនពេលនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះផងដែរ។ លើកលែងតែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ។ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការជូនដំណឹង កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលត្រូវបានកំណត់ដូច តទៅ៖

- ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការជាប់ជាប្រចាំចាប់ពី ៦ខែ ដល់១២ខែ។
- ចំពោះថិរវេលាធ្វើការងារចាប់ពី១២ខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវ គណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនៃ ការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀត ជាទូទៅប្រាក់អតិបរមាបណ្តេញចេញមិនអាចលើសពីប្រាក់ឈ្នួលបូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំចំនួន ៦ខែ ឡើយ។ បើក្នុងករណីថិរវេលាលើសពី១ឆ្នាំ

[23] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១០២

ហើយមានប្រភាគថិរវេលាលើសពី៦ខែឡើងទៅ ត្រូវគិតស្មើនឹង១ឆ្នាំពេញ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីដែលការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុជម្ងឺ។

- ចំពោះករណីប្រធានសក្តិដូចជា គ្រោះមហន្តរាយ គ្រោះទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី ឬសង្គ្រាមដែលធ្វើឲ្យអន្តរាយសម្ភារៈការងារ នាំឲ្យមិនមានការងារធ្វើអស់រយៈពេលយូរ ឬមរណភាពរបស់និយោជកដែលឈានដល់ការបិទគ្រឹះស្ថាន ឬ រោងចក្រ កម្មករនិយោ-ជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ស្មើនឹងរយៈពេលនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមការជូនដំណឹងមុន។ ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារដោយឯកឯង បញ្ហានេះមិនត្រូវឲ្យនិយោជកចំណាយលើប្រាក់បំណាច់អ្វីទាំងអស់។ ប៉ុន្តែបើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយសារតែអំពើអាក្រក់របស់និយោជក នោះកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

ខ.២. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាប្រភេទប្រាក់បំណាច់ដែលមានលក្ខណៈដូចនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញផងដែរ ប្រាក់នេះតម្រូវឲ្យនិយោជកបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវអនុវត្តក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលដែលការកំណត់មកដល់ ឬ ដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នាកំណត់អំពីការបញ្ចប់ ឬ ក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ប្រធានសក្តិ[24]។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ទោះបីស្ថិតក្នុងមូលហេតុខាងលើណាមួយក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ដែលសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល សមាមាត្រទៅនឹងថិរវេលាក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើ ព្រមទាំងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលមិនបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ

[24] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៧៣

ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបានកំណត់យ៉ាងតិចស្មើនឹងចំនួន ៥% ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ[25]។

ខ.៣. ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹង

ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹង អនុវត្តតែចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់វិញ ទោះបីជាមានការកំណត់អំពីការបញ្ចប់ការងារក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ក្នុងការមិនជូនដំណឹងឡើយ ពីព្រោះនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ បើមិនបានជូនដំណឹងមុនពេលការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ កិច្ចសន្យាការងារនឹងត្រូវបន្តជាស្វ័យប្រវត្តិដោយមានថិរវេលាស្មើនឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះជាលើកដំបូង។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមកដល់កម្មករនិយោជិតទេ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានត្រឹមតែប្រាក់ជម្ងឺចិត្តនៃការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាថ្មីដែលត្រូវបន្តពីកិច្ចសន្យាចាស់តែប៉ុណ្ណោះ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់និយោជក ក្រៅពីមូលហេតុកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ឬប្រធានសក្តិដែលកើតមានទៅលើភាគីនិយោជក ទោះបីកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬពិការក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទូទាត់អំពីការមិនជូនដំណឹងក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបានដែរ។

ថិរវេលាដែលត្រូវជូនដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ដូចតទៅ[26]៖

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

[25] ដាញែល អាដលរ័ និងផ្សេងទៀត, សៀវភៅណែនាំអំពី ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា សំរាប់វិស័យកាត់ដេរ,(ភ្នំពេញ៖DESIGN GROUP,2013),១១២

[26] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៧៥

ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងនៅពេលបញ្ចប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេនោះ

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនបានជូនដំណឹងដោយគណនាតាមរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនបានជូនដំណឹង = (ប្រាក់ឈ្នួល + អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ) x រយៈពេលជូនដំណឹង។

១.២.៤ ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត (កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់)

កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្តយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួនជាឯកតោភាគីមុនពេលកំណត់[27]។ ប៉ុន្តែលើកលែងតែក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដល់ថិរវេលាត្រូវបញ្ចប់ ឬ ដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ ដោយមានការចុះហត្ថលេខាត្រឹមត្រូវរវាងភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាថានឹងបញ្ចប់ការងារមុនពេលកំណត់ ឬ កម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ឬ ករណីប្រធានសក្តិតែប៉ុណ្ណោះទើបកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលប្រាក់ជម្ងឺចិត្តបាន។

១.២.៥ ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត (កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់)

ចំពោះប្រាក់ជម្ងឺចិត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននៅពេលដែលនិយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគី ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវទាក់ទងទៅនឹងសម្បទា ចរិយារបស់កម្មករនិយោជិតយោងទៅតាមស្ថានភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាន។

ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឯកតោភាគីវិញ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងពុំអាចទទួលបាននូវប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តឡើយ។ លើកលែងតែការរំលាយកិច្ច សន្យារបស់កម្មករនិយោជិតនោះ

[27] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៩៤

កើតឡើងដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជកដែលជាហេតុនាំឲ្យកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យា ហើយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តនេះត្រូវផ្អែកទៅតាមទំលាប់ក្នុងស្រុក តាមប្រទេស ឬ ទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព អាយុកម្មករនិយោជិតតាមប្រាក់ដែលបានកាត់ទុក ឬ សម្រាប់សោធននិវត្តន៍ និង ទំហំនៃការខូចខាតនោះ[28]។

១.២.៦ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ឈប់សម្រាក

ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក គឺជាប្រាក់ដែលត្រូវទូទាត់បើកឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលច្បាប់ ឬ ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក។

ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកមានជាច្រើនប្រភេទដូចជា វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និង ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល។

ក. វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ

ជាគោលការណ៍ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាអ្នកមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចេញសេចក្តីប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យនៃការឈប់សម្រាក ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត។

ប្រកាសការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនេះត្រូវប្រកាសឡើងមុនដើមឆ្នាំថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។ នៅដើមឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីប្រកាសមួយក្នុងការកំណត់ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ[29]។ ក្នុងករណីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យប៉ះថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានលើកឲ្យឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃទៀត គឺថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃអាទិត្យ។ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនេះមិនមែនជាមូលហេតុនាំឲ្យកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតប្រចាំខែ ឬ ប្រចាំសប្តាហ៍ឡើយ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលធ្វើការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ឬ

---

[28] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា៨៥

[29] ប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល, លេខ២៤៨ កប/ប្រក, ២២ តុលា ២០១៤

តាមបរិមាណផលិតផលដែលខ្លួនអាចធ្វើការបាននោះ
កម្មករនិយោជិតនោះមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនពុំអាចទទួលបាន
ដែលបណ្តាលមកពីរការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ។
និយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកទាំងស្រុងចំពោះប្រាក់ឈ្នួលនេះ។

ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល
ដែលនិយោជកជាអ្នកផ្តល់ឲ្យចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការពេញម៉ោង។
សិទ្ធិឈប់សម្រាករួមមាន មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ ឬ ដប់ប្រាំបីថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ
សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់គ្នា។
កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការងារមិនទៀតទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែបានធ្វើការក្នុងមួយខែជាមធ្យម
២១ថ្ងៃ នោះត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការងារជាប់លាប់[30]។

ចំពោះការពន្យាពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមិនអាចលើសពី៣ឆ្នាំ
បន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ
ហើយអាចអនុវត្តបានចំពោះតែភាគនៃការឈប់សម្រាកណាដែលបានហួសពី១២ថ្ងៃដែលជាថ្ងៃធ្វើការ
ក្នុងមួយឆ្នាំ។
ម្យ៉ាងវិញទៀតអនុសញ្ញារួមទាំងឡាយណាដែលគ្រោងឲ្យប្រាក់បំណាច់ទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់ស
ម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីពីការបោះបង់ ឬ
មិនព្រមប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។
ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តលើការឈប់សម្រាកខ្លះ ឬ
ទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា មិនចាត់ទុកជាការលះបង់ទេ។
កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក
នៅមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ
ប្រាក់វិភាជន៍ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ប្រាក់បំណាច់ ដោយមិនគិតពីប្រាក់បំណាច់សោហ៊ុយ
ដែលកម្មករនិយោជិតបើករួច ហើយឲ្យក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកឡើយ។
ក្នុងករណីណាក៏ដោយ

---

[30] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, ផ្នែកទី៦
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់វិភាជន៍មិនត្រូវឲ្យតិចជាងប្រាក់វិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកនោះទេ កាលបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការដោយទៀតទាត់។

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវផ្អែកទៅលើះ

- ប្រាក់កម្មករនិយោជិតទទួលបានជាក់ស្តែងជាមធ្យមក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការមួយឆ្នាំមុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការ។

ចំពោះប្រាក់ទាំងពីរនេះនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលណា ដែលមានទំហំច្រើនជាង។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលពេញថ្លៃសម្រាប់ថ្លៃឈប់សម្រាកដែលនៅសេសសល់។

ចំពោះអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតលើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យានោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងករណីដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំបីថ្ងៃ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិ ទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មានឲ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែការឈប់សម្រាកការងារក្មេង និង កូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ[31]។

គ. ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង ១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទាក់ទងទៅកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ និង កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ដែលនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរនេះបានជាប់ទាក់ទងទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតជាច្រើន ជាពិសេសទាក់ទងទៅនឹងការឲ្យដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃ

[31] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១៧០

ក្នុង១សប្តាហ៍ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មានន័យថានិយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុនពេលបញ្ចប់ការងារ ហើយបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកពីរថ្ងៃ ក្នុង១សប្តាហ៍ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីឲ្យកម្មករ និយោជិតរកការងារថ្មី ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការឈប់សម្រាកនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានស្មើនឹងអត្រាការប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាប្រចាំថ្ងៃ។

ឃ. ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការឈប់សម្រាកមួយដែលនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ឲ្យឈប់សម្រាកមិនលើសពី ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានដូចជា ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុកម្តាយមានជម្ងឺ ឬ ទទួលមរណភាព[32] ។ ក្នុងករណីការអនុវត្តការឈប់ប្រចាំឆ្នាំមិនអស់ទេ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់កងក្នុងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។ តែបើកម្មករនិយោជិតអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ហើយ នោះនិយោជកមិនមានសិទ្ធិក្នុងការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការ ដែលទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតទៅមុខទៀតបានទេ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមានសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ។ ការធ្វើការសងនេះអនុវត្តបានត្រឹមតែក្នុងរយៈពេល ៩០ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកតែប៉ុណ្ណោះ។ ការធ្វើការសងនេះត្រូវ អនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និង មានលក្ខខណ្ឌដែលមានថិរវេលាសរុបមិនលើសពី១០ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬលើសពី៥៤ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍ឡើយ។ ការធ្វើការសងនេះត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

១.២.៧ ប្រាក់កំរៃជើងសា

ប្រាក់កំរៃជើងសា គឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ ដែលប្រាក់នេះកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមភាគរយនៃលទ្ធផលការងារដែលបានធ្វើស្តែងចេញមក។ ប្រាក់កំរៃជើងសានេះ

[32] ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស, លេខ២៦៧ សកបយ, ១៤ តុលា ២០០១

គឺផ្អែកទៅលើសកម្មភាពដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារដោយទទួលបានលទ្ធផលតិច ឬច្រើនរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយព្រមទាំងផ្អែកទៅលើកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កំរៃជើងសានេះ ប្រសិនបើមានក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលដែលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញក្នុងករណីដែលដេញចេញ ហើយនៅពេលគិតសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តក្នុងករណីដែលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនបានប្រាប់មុន ឬក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសា ឬ រង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ខែ គិតមកដល់ថ្ងៃចេញពីតំណែងចំពោះការឈប់សម្រាក ឬ ឈប់ធ្វើការ [33] ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រាក់កម្រៃជើងសានេះត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់៣ខែម្តង ដែលខុសពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដែលត្រូវបើក១ខែម្តង។

១.២.៨ ប្រាក់ធានានុគ្រោះ

ប្រាក់ធានានុគ្រោះ គឺជាប្រាក់កម្រៃដែលអតិថិជនបានផ្តល់ឲ្យបុគ្គលដែលធ្វើការក្នុងប្រភេទសហគ្រាសដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ហាងកាហ្វេ ឬ ផ្ទះកាហ្វេ ហាងលក់ភេសជ្ជៈ ឬ ផ្ទះ ភេសជ្ជៈ ហាងកាត់សក់ និងកន្លែងមួយចំនួនទៀត ដែលអតិថិជនបានចំណាយលើសពីសេវារបស់និយោជក ដោយអតិថិជនចង់ផ្តល់ប្រាក់ធានានុគ្រោះនេះដល់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ធានានុគ្រោះត្រូវបានហៅថា លុយធីប ឬ លុយថ្លៃទឹកតែ ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។ ប្រាក់ធានានុគ្រោះនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានពីអតិថិជនដោយផ្ទាល់ដៃដោយសុទ្ធចិត្តផ្ទាល់។ ប្រាក់ធានានុគ្រោះនេះ នៅពេលដែលនិយោជកទទួលបានពីកម្មករនិយោជិតដែលបានមកពីអតិថិជន និយោជក ត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់។ លើសពីនេះទៀតនិយោជកក៏ត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់លាស់អំពីការទទួល និងការប្រគល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតវិញនោះ។

[33] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១១០

១.២.៩ ប្រាក់ដែលមានតម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

ប្រាក់ដែលមានតម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ គឺជាប្រភេទប្រាក់ដែលត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនូវវត្ថុមួយចំនួនដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាភាគឈ្នួល ដែលសម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និង ជាប្រយោជន៍ដល់ក្រុមហ៊ុន ឬ សហគ្រាស ឬ ដល់និយោជកផងដែរ។ អត្ថប្រយោជន៍ដែលជាវត្ថុនេះ និយោជកផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតជាវត្ថុ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែង។ ជាក់ស្តែង មានដូចជាកម្មករនិយោជិតទទួលបានសំលៀកបំពាក់ពលកម្ម ២កំផ្លេក្នុង១នាក់ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ដោយឥតគិតថ្លៃចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការចាប់ពី៦ខែ ឡើងទៅដោយគិតទាំងរយៈពេលសាកល្បងផងដែរ។

១.២.១០ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ គឺជាប្រភេទនៃប្រាក់ចំណេញរបស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់តម្រូវឲ្យនិយោជកផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល។ លើសពីនេះទៀត ការបើកប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញនេះ និយោជកត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការបើកភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញនេះអាស្រ័យទៅលើសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ហើយក៏ជាព័ត៌មានសម្ងាត់របស់និយោជកមិនអាចបង្ហាញបានផងដែរ ។

១.២.១១ ប្រាក់រង្វាន់

ប្រាក់រង្វាន់
គឺជាប្រភេទប្រាក់កម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជកដែលទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពមួយចំនួនរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់រង្វាន់នេះក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ជាពីរប្រភេទគឺ ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព។

ក.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់

ប្រាក់រង្វាន់ចំពោះការងារទៀងតាត់ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានយ៉ាងតិចចំនួន៥ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិចក្នុង១ខែ។
ប្រាក់រង្វាន់នេះកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារទៀងទាត់ក្នុងចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុង១ខែ។ ផ្ទុយទៅវិញក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារឲ្យគ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការទេ
ប្ញូករួមទាំងការឈប់សម្រាកដែលមានជម្ងឺផងដែរនោះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះឡើយ។

ខ. ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដោយការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពការងារ២ឆ្នាំ ៦% ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអតីតភាពការងារ៤ឆ្នាំ និង ៧% ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី៦ឆ្នាំឡើងទៅ។ ដោយសារតែការកំណត់អតីតភាពនេះគិតជាភាគរយ ទើបក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងមួយដោយគិតប្រាក់អតីតភាពជាប្រាក់វិញ ដើម្បីឲ្យមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ។ ការកំនត់មានដូចតទៅ៖

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

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី១១ឆ្នាំឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន១១ដុល្លារក្នុង១ខែ។

១.២.១២ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារដែលលើសពីច្បាប់តម្រូវ

ប្រាក់វិភាជន៍ គឺប្រភេទនៃប្រាក់កម្រៃមួយប្រភេទដែលនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះមានបែងចែកជាពីរប្រភេទ គឺប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និង ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក។

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវច្បាប់ សំដៅដល់ទឹកប្រាក់ ឬ កម្រៃ ឬ ភាគឈ្នួលដែលនិយោជក ឬ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់ ឬឧបសគ្គជារៀងរាល់ខែឲ្យក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬ បុគ្គលដែលបានបម្រើការងារ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងយើងពុំមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយបានកំណត់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ ជាទូទៅ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសជាអ្នកកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ឧទាហរណ៍ **ធនាគារ អេស៊ីលីដា ភីអិលស៊ី (ACLEDA BANK Plc)** បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអោយកូនម្នាក់ៗ ១៥(ដប់ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែចំពោះបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ។

ផ្នែកទី២ ប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ខែ

ប្រព័ន្ធនៃការកំណត់ប្រាក់ខែ គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយការកំណត់ប្រាក់ខែនេះ គឺត្រូវពឹងផ្អែកលើកត្តាធំៗចំនួនពីរ គឺ កត្តាសង្គម (ស្ថានភាពគ្រួសារ ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជន និង ការចំណាយប្រចាំថ្ងៃក្នុងជីវភាពរស់នៅ) និង កត្តាសេដ្ឋកិច្ច (ទីផ្សារ ការងារ ការប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យការងារទាំងជាតិ និង អន្តរជាតិ ក៏ដូចជាការវិនិយោគទុនជាដើម)។

២.១. កត្តាសង្គម

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសង្គម គឺជាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឲ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស [34] ។ មានន័យថា ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺត្រូវវិភាគទៅលើជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋសព្វថ្ងៃ

[34] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១០៤

ថាតើពួកគាត់មាន ចំនាយទៅលើតម្រូវការអ្វីខ្លះ ទាំងការហូបចុក ការប្រើប្រាស់សម្លៀកបំពាក់ ការចំណាយលើការ សិក្សារៀនសូត្រ ការចំនាយលើថ្នាំព្យាបាលពេលឈឺថ្កាត់ ការចំណាយលើការផ្គត់ផ្គង់ទឹកភ្លើង ការ ចំនាយលើថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ព្រមទាំងការចំនាយលើថ្លៃធ្វើដំណើរ និងការចំនាយផ្សេងៗជាច្រើនទៀត។ ការចំនាយទាំងអស់នេះជាអ្វីដែលក្រសួងត្រូវតែធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់គិតគូរកំណត់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងណាឲ្យសមាមាត្រទៅនឹងការចំនាយប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីឲ្យពួកគេរស់នៅក្នុងជីវភាពមួយដែលសមរម្យ និង ពុំមានការខ្វះខាតធ្ងន់ធ្ងរក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារ។

២.២. កត្តាសេដ្ឋកិច្ច

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច គឺមានន័យថាក្រសួងត្រូវកំណត់នូវប្រាក់ខែអប្បបរមាដោយស្របទៅតាមស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយកត្តាសេដ្ឋកិច្ច គឺអាចមានការកើនឡើង ឬ ថយចុះពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំអាស្រ័យលើការបម្រែបម្រួលនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ម៉្យាងទៀត ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្រសួងទទួលបន្ទុកត្រូវកែសម្រួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និង តម្លៃនៃជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ [35] ។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥ កម្រិតផលិតផលដុលក្នុងស្រុក(GDP) នៅកម្ពុជាគឺ ១៨,០៥០លានដុល្លារអាមេរិក ហើយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន គឺ ១២៨ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ[36] ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ កម្រិតផលិតផលដុលក្នុងស្រុក(GDP) នៅកម្ពុជាបានកើនឡើងដល់ ២២,១៦០លានដុល្លារអាមេរិក ដែលការកើនឡើងនោះ រហូតដល់ ២៣% ហើយធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងដល់ ១៥៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ [37] ។ ក្រៅពីនោះទៀត ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ចក្រសួងទទួលបន្ទុកត្រូវតែវិនិច្ឆ័យទៅលើផលិតភាព
ថាតើកម្មករនិយោជិតអាចផលិតផលិតផលក្នុងបរិមាណ ដែលកំណត់ដែរឬទេ ហើយក្រសួងក៏ត្រូវគិតគូរលើភាពប្រកួតប្រជែង និង ទីផ្សារការងារផងដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ

[35] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១០៧

[36] សេចក្តីប្រកាសពត៌មានស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយន ភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥, ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

[37] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

ក្រសួងទទួលបន្ទុកក៏ត្រូវគិតគូរទៅលើតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និង ភាពសមាមាត្រគ្នារវាងផលប្រយោជន៍របស់និយោជិត និង និយោជក ព្រមទាំងស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយមួយដែលផ្តល់នូវជីវភាពរស់នៅដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងណាឲ្យមានលក្ខណៈសមរម្យ និង រក្សានូវផលប្រយោជន៍ដល់និយោជកផងដែរ[38]។

[38] ជា ច័ន្ទមករា និង ហួច ម៉េងហួរ,"ការប្រៀបធៀបប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតរវាងប្រទេសកម្ពុជា និង ជប៉ុន",
(សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,២០១៥), ២៧

ជំពូកទី២

នយោបាយប្រាក់ខែ

ជំពូកទី២៖ នយោបាយប្រាក់ខែ

ផ្នែកទី១ ការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ដល់បច្ចុប្បន្នជាតួលេខ

កម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺមានការប្រែប្រួលរហូតពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ហើយការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺត្រូវបានឆ្លងកាត់នូវការប្រជុំពិភាក្សារបស់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារជាច្រើនលើក រួចសម្រេចដោយការបោះឆ្នោតយកសម្លេងភាគច្រើន។ ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ ២០១៩ នេះ ប្រាក់ ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាយើងមានការវិវត្តចំនួន ១៥លើក ដោយការវិវត្តនោះមានការកើនឡើងជា លំដាប់ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ ការវិវត្តប្រាក់ឈ្នួលទាំង១៥លើកចំពោះវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានដូចខាងក្រោម៖

- លើកទី១
  ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កូនជាងហ្វឹកហ្វឺនការងារ ៣០ដុល្លារក្នុងមួយខែ និង សម្រាប់អ្នកដែលបញ្ចប់ការសាកល្បង ៤០ ដុល្លារក្នុង១ខែ[39]។
- លើកទី២ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារចំនួន ៤០ដុល្លារក្នុង១ខែ និង កម្មករចប់ការសាកល្បង ៤៥ ដុល្លារក្នុង១ខែ ព្រមទាំងទទួលបានថ្លៃបាយចំនួន ១,០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ដោយឥតគិតថ្លៃសម្រាប់អ្នកធ្វើការថែមម៉ោង និង ប្រាក់រង្វាន់ការងារសម្រាប់អ្នកធ្វើការយូរឆ្នាំ[40]។
- លើកទី៣ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤៥ដុល្លារក្នុង១ខែ សម្រាប់កម្មការធ្វើការសាកល្បង និង ៥០ដុល្លារក្នុង១ខែសម្រាប់កម្មករដែលចប់ការសាកល្បង[41]។
- លើកទី៤ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ បានសម្រេចផ្តល់នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពទាំងកម្មករសាកល្បង និង

[39] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦ សកអ, ០៣ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

[40] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ, ១៨ កក្កដា ឆ្នាំ២០០០

[41] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ, ២៣ តុលា ឆ្នាំ២០០៦

កម្មករចប់ការសាកល្បងការងារចំនួន ៦ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដោយមិនបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលទេ[42]។

- លើកទី៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារគឺ ៥៦ ដុល្លារក្នុងមួយខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន ៤៥ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ៥ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ដុល្លារ ស្មើនឹង ៥៦ដុល្លារ) និង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុប សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិគឺ ៦១ដុល្លារក្នុងមួយខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន ៥០ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ៥ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ដុល្លារ ស្មើនឹង ៦១ដុល្លារ)[43]។
- លើកទី៦ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចផ្តល់នូវប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៧ដុល្លារ ក្នុង១ខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ និង ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃក្នុងមួយពេលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ព្រមទាំងទទួលបាននូវប្រាក់អតីតភាពការងារតាមរយៈឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀតផង[44]។
- លើកទី៧ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន ៥ ដុល្លារក្នុង១ខែ ដោយមិនគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ[45]។
- លើកទី៨ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់នូវមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬ កន្លែងស្នាក់នៅទេ ពួកគេនឹងទទួលបានប្រាក់ ៧ដុល្លារក្នុង១ខែ សម្រាប់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និង ថ្លៃស្នាក់នៅ ហើយកម្មករណាដែលមកធ្វើការទៀងទាត់គ្មានអវត្តមានសោះនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១០ដុល្លារក្នុង១ខែ[46]។

[42] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/សជណ, ១៧ មេសា ឆ្នាំ២០០៨

[43] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កអ/សជណ, ០៩ កក្កដា ឆ្នាំ២០១០

[44] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ, ០៧ មីនា ឆ្នាំ២០១១

[45] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២០៦ កប/សជណ, ១៣ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១១

[46] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ, ២៥ កក្កដា ឆ្នាំ២០១២

- លើកទី៩ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថៃទាំសុខភាព ៥ដុល្លារត្រូវបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងគឺ ៧៥ដុល្លារក្នុង ១ខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥៦ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ១៤ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថៃទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ ស្មើនឹង៧៥ដុល្លារ) និង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិគឺ ៨០ដុល្លារក្នុង១ខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង១៤ដុល្លារ បូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថៃទាំសុខភាព៥ដុល្លារ ស្មើនឹង៨០ដុល្លារ)[47]។
- លើកទី១០ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានតម្លើង ចំនួន២០ដុល្លារ
  ដូច្នេះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារ គឺ ៩៥ដុល្លារ (៧៥ដុល្លារ បូកប្រាក់តម្លើង ២០ដុល្លារ ស្មើនឹង ៩៥ដុល្លារ) និង សម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិចំនួន ១០០ដុល្លារ (៨០ដុល្លារ បូកនឹងប្រាក់តម្លើង ២០ដុល្លារ ស្មើនឹង ១០០ដុល្លារ)[48]។
- លើកទី១១ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារសម្រេចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន២៨ដុល្លារ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ការងារទទួលបានប្រាក់ខែសរុប ១២៣ដុល្លារ (៩៥ដុល្លារ បូកបន្ថែម២៨ដុល្លារ ស្មើនឹង ១២៣ដុល្លារ) និង កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន ១២៨ដុល្លារ (១០០ដុល្លារ បូកបន្ថែម ២៨ដុល្លារ ស្មើនឹង ១២៨ដុល្លារ)[49]។
- លើកទី១២
  គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ១៣៥ដុល្លារ បូកប្រាក់បន្ថែម ៥ដុល្លារ សរុបគឺ ១៤០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ

[47] សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ១០៣ កប/សជណ, ០៩ មេសា ឆ្នាំ២០១៣

[48] ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើង, លេខ ៣១៧ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី៣១ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣

[49] ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥, លេខ ២៨៣ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី១២ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារទទួលបានប្រាក់ខែអប្បបរមាសរុប ១៣៥ដុល្លារក្នុង១ខែ[50]។

- លើកទី១៣

 គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ១៤៨ដុល្លារ បូកប្រាក់បន្ថែម ៥ដុល្លារ សរុបគឺ ១៥៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ

 ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារទទួលបាន ប្រាក់ខែអប្បបរមាសរុប ១៤៨ដុល្លារក្នុង១ខែ[51]។

- លើកទី១៤

 គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ១៦៥ដុល្លារ បូកប្រាក់បន្ថែម ៥ដុល្លារ សរុបគឺ ១៧០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ

 ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារទទួលបាន ប្រាក់ខែអប្បបរមាសរុប ១៦៥ដុល្លារក្នុង១ខែ[52]។

- លើកទី១៥

 គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ១៧៧ដុល្លារ បូកប្រាក់បន្ថែម ៥ដុល្លារ សរុបគឺ ១៨២ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ

 ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារទទួលបាន ប្រាក់ខែអប្បបរមាសរុប ១៧៧ដុល្លារក្នុង១ខែ[53]។

---

[50] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦, លេខ ៤០៩/១៥ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី ០៨ តុលា ឆ្នាំ២០១៥

[51] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧, លេខ ៤១៤ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី ២៩ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

[52] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨, លេខ ៣៩៦ កប/ប្រកខល, ចុះថ្ងៃទី០៥ តុលា ឆ្នាំ២០១៧

[53] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩, លេខ ៤៦៥ កប/ប្រកខល, ចុះថ្ងៃទី០៥ តុលា ឆ្នាំ២០១៨

យោងតាមការរៀបរាប់ខាងលើ យើងសង្កេតឃើញថាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំមានការកើនឡើងជាលំដាប់ដោយសារតែសេដ្ឋកិច្ចជាតិកម្ពុជាមានសន្ទុះកើនខ្លាំង បូករួមនឹងកត្តាសង្គមដែលជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន ហើយការចំនាយរបស់ប្រជាជនក៏មានការកើនឡើងដែរ ព្រោះផលិតផល និង ទំនិញដែលជាតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាជនមានតម្លៃកើនឡើង ដូច្នេះក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារគឺត្រូវតែមានការប្រជុំពិភាក្សាក្នុងការតម្លើងនូវប្រាក់ខែអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរការប្រជុំពិភាក្សាលើការតម្លើងប្រាក់ខែនេះពុំដែលទទួលបាននូវសម្លេងគាំទ្រឯកច្ឆ័ន្ទលើតួលេខណាមួយឡើយ។

ឧទាហរណ៍៖ កិច្ចប្រជុំអាណត្តិទី៨ លើកទី១៣ ធ្វើឡើងនៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង ឆ្នាំ២០១៦ គឺភាគីនយោជកនៅរក្សជំហា ១៣៣ដុល្លារក្នុងមួយខែ ហើយភាគីសហាជីពនៅតែរក្សាគោលជំហរ ១៦០ដុល្លារក្នុង១ខែដដែល។ ប៉ុន្តែដោយយោងតាមគោលការណ៍ និង យន្តការដែលឯកភាពគ្នាដោយត្រីភាគី គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបោះ ឆ្នោតជាសម្ងាត់លើតួលេខ៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- តួលេខចំនួន ១៣៣ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសម្លេងឆ្នោត ០ លើ ២៨
- តួលេខចំនួន ១៣៥ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសម្លេងឆ្នោត ២៤ លើ ២៨
- តួលេខចំនួន ១៦០ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសម្លេងឆ្នោត ២ លើ ២៨
- និងសម្លេងមិនបានការចំនួន ២ លើ ២៨

ក្រោយទទួលបាននូវលទ្ធផលបោះឆ្នោតខាងលើហើយ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានស្នើតួលេខចំនួន ១៣៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនឯកឧត្តមក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ជាលទ្ធផល យោងតាមរបាយការណ៍របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រេចផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន

១៣៥ដុល្លារ បូកបន្ថែមនឹងប្រាក់ថៃទាំសុខុមាលភាព និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យចំនួន ៥ដុល្លារទៀត សរុបគឺ ១៤០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ[54]។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្នគឺមានការមិនពេញចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទៅលើប្រាក់ខែរបស់ពួកគេជាច្រើនករណី ដែលការជំទាស់សុំតម្លើងប្រាក់ខែនេះគឺឈានទៅដល់ការធ្វើបាតុកម្មតវ៉ាទាមទារឲ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ខែសមស្របដល់ពួកគេ។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ កម្មកររោងចក្ររាប់ម៉ឺននាក់ជាច្រើនរោងចក្រ បានឈប់ពីការងារដើម្បីដង្ហែរក្បួនធ្វើបាតកម្មទាមទារឲ្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលគោល ១៦០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ការដង្ហែរក្បួនបាតកម្មនេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ២៦ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ហើយក្បួនដង្ហែរនេះបានធ្វើឡើងពីជាយក្រុងឆ្ពោះទៅកាន់រាជធានីភ្នំពេញតម្រង់ទៅកាន់ទីស្នាក់ការសមាគមន៍ថៅកែរោងចក្រកាត់ដេរ(GMAC)។ ក្រៅពីនោះទៀត នៅថ្ងៃដដែលក៏មានការធ្វើកូដកម្មតាមបណ្តាខេត្តផ្សេងៗទៀតដែរសរុបជិត ១០រោងចក្រ ដោយពួកគេមិនធ្វើការហើយឈរធ្វើកូដកម្មនៅខាងមុខរោងចក្ររបស់ពួកគេ[55]។ ក្រោយមកទៀត នៅឆ្នាំ២០១៤ ក៏មានទាមទារផ្សេងទៀត ធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ២៦ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយក្រុមសហជីពរបស់លោក អាត់ ធន់ គឺសហជីពស៊ីវខាវឌូ (C-CAWDU) ដែលបានប្រជុំសម្រេចយកប្រាក់ ១៧៧ដុល្លារ ជាប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនដល់កម្មករដាក់ទៅជដែកនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធគឺនិយោជក។ ម៉្យាងទៀត តំណាងសហជីពរោងចក្រកាត់ដេរជាង ១០០រោងចក្រនៅភ្នំពេញ និង បណ្តាខេត្តនានាដូចជា ខេត្តកណ្តាល កំពង់ស្ពឺ តាកែវ និង ខេត្តព្រះសីហានុ ក៏បានព្រមព្រៀងគ្នាកំណត់ទាមទារសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករ ១៧៧ដុល្លារដូចគ្នាដែរ[56]។

---

[54] សេចក្តីប្រកាសពត៌មានស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិត ស្បែកជើងនៅកម្ពុជាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦, ចុះថ្ងៃទី ០៨ តុលា ឆ្នាំ២០១៥

[55] RFI សម្លេងពិភពលោក,"កម្មករកាន់តែច្រើនធ្វើការតវ៉ាតម្លើងប្រាក់ខែ១៦០ដុល្លារ", http://km.rfi.fr/employee-demonstration-around-cambodia (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី០៩ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

[56] ខ្មែរ សារិកា,"ក្រុមសហជីពអាត់ ធន់ កំណត់ប្រាក់ឈ្នួល១៧៧ដុល្លារដល់កម្មករ", https://khmersahrika.com/2015/06/21/%e1%9e%80%e1%9f%92%e1%9e%9a%e1%9e%bb%e1%9e%98%e2%80%8b%e1%9e%9f%e1%9e%a0%e1%9e%87%e1%9e%b8%e1%9e%96%e2%80%8b%e1%9e%9b%e1%9f%84%e1%9e%80-%e1%9e%a2%e1%9e%b6%e1%9e%8f%e1%9f%8b-%e1%9e%92%e1%9e%93%e1%9f%8b/ , (ចូលទស្សនា ថ្ងៃទី០៩ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

ផ្នែកទី២ វិធីនៃការកំណត់ប្រាក់ខែដែលត្រូវគោរព

២.១. វិធានដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ខែអប្បបរមា

រាជរដ្ឋាភិបាលបាននឹងកំពុងគិតគូរជាខ្លាំងចំពោះជីវភាពរបស់បងៗកម្មករនិយោជិត ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានសម្រេចដោយបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកលើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៧៧ដុល្លារអាមេរិក ដែលត្រូវបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើងក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[57]។ បន្ថែមពីនេះទៀតចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បងនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៧៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចប់រយៈពេលសាកល្បងនឹងតម្លើងឲ្យ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៨២ ដុល្លារអាមេរិក្នុងមួយខែ។ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង បើសិនជាប្រាក់ឈ្នួលនៃការផលិតនោះតិចជាង ១៧៧ដុល្លារអាមេរិកនោះ នឹងត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់១៧៧ដុល្លារអាមេរិកចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង ១៨២ដុល្លារអាមេរិកចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការផលិតបានលើសប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកំណត់នោះ គឺត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ[58]។

២.២. គោលការណ៍សមភាពនៃលាភការណ៍រវាងស្ត្រី និងបុរស

ចំពោះស្ត្រី និងបុរស ការទទួលបាននូវលាភការណ៍វិញគឺត្រូវទទួលបានស្មើគ្នា ដូចមានចែងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និង ច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើង។ ស្ត្រី និង បុរសត្រូវផ្អែកទៅលើសមភាពយ៉េនដ័រ គឺមានភាពស្មើមុខស្មើមាត់គ្នាទាំងទៅលើការធ្វើកិច្ចការងារ និងការទទួលបានមកនូវលាភការណ៍ដូចជាប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។ យោងតាមច្បាប់ការងារ មាត្រា១០៦ បានចែងថាចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និង

[57] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ,០៥ តុលា ២០១៨, ប្រការ១

[58] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ,០៥ តុលា ២០១៨, ប្រការ២

ផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះបីមានដើមកំណើត ភេទ និងអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ[59]។

២.៣. ការមិនរើសអើង(ជាអាទិ៍សហជីព)

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសកម្ពុជា ធានាអោយប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់។

- ការមិនរើសអើង៖ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ឬ ជំនឿ គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម និងការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសំរេចអំពីការជួល ការបែងចែកការងារ ការបណ្ដុះបណ្ដាល វិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្ដល់កំរៃ ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ និង វិស័យ ឬ ការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ[60]។
- ការរើសអើងដែលអាចអនុញ្ញាតបាន គឺនិយោជកត្រូវតែធ្វើសេចក្តីសំរេចខាងលើដោយផ្អែកលើភាពសមហេតុផល និងដោយមិនផ្អែកលើកត្តាដូចជា ពូជសាសន៍ ភេទ សាសនា ឬ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលលក្ខណៈនៃការងារតម្រូវលើលក្ខណៈសម្បត្តិសំរាប់មុខរបរ ការរើសអើងនេះត្រូវបាន អនុញ្ញាត[61]។
- ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា៖ ប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងគ្នាដោយផ្អែកលើដើមកំណើត ភេទ ឬ អាយុរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានហាមឃាត់[62]។

ផ្នែកទី៣ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើតនយោបាយប្រាក់ខែ

៣.១. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសង្គម

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលស្របតាមមាត្រស ៣នៃអនុសញ្ញាលេខ ១៣១ ស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ឆ្នាំ១៩៧០ កំណត់ថា ធាតុផ្សំដែលត្រូវយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

[59] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១០៦

[60] រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣១, ១៣ កក្កដា ២០០៤

[61] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១២

[62] ច្បាប់ការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧, មាត្រា ១០៦ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ១៤/០៤ និង ១៨៥/១២(២)

ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់កត្តាធំៗពីរគឺ កត្តាសង្គម និង កត្តាសេដ្ឋកិច្ច។ ក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសង្គមត្រូវមើលទៅលើចំណុចសំខាន់ៗ៣គឺ ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិជរណា និង ការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។ តាមរយៈទិដ្ឋភាពនៃសង្គមបច្ចុប្បន្ន យើងអាចមើលឃើញថាលំហូរនៃអ្នកវិនិយោគដែលចូល មក ធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងភាគច្រើន គឺវិនិយោគក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ ទន្ទឹមនឹងនោះដែរអ្នកវិនិយោគភាគច្រើនជាជនជាតិចិន។ ពិតប្រាកដណាស់ការចូលមកបើកក្រុមហ៊ុននៅក្រៅ ស្រុកដែលមិនមែនជាប្រទេសនៃសញ្ជាតិកំណើតផ្ទាល់ខ្លួន វាពិតជាមានភាពលំបាកលំបិនជាខ្លាំង ហើយអ្វីដែលសំខាន់បំផុតខ្វះពុំបាន ដែលអ្នកវិនិយោគភាគច្រើនជួបប្រទះនោះ គឺការទំនាក់ទំនងដែលការទាក់ទងនេះទៅនឹងភាសាដែលត្រូវប្រើប្រាស់ចាំបាច់ជាប្រចាំថ្ងៃ។ ទោះបីជាជួលបុគ្គលិក ដែលជាជនជាតិនៃប្រទេសដែលយើងបានបើកក្រុមហ៊ុនវាមានភាពងាយស្រួលជាង ទាំងការជ្រើស រើស និង ប្រាក់ឈ្នួលទាបជា ងការជួលបុគ្គលិកដែលមានសញ្ជាតដូចគ្នាទៅនឹងអ្នកវិនិយោគក៏ដោយចុះ ក៏អ្នក វិនិយោគភាគច្រើន តែងតែមានជួលនូវកម្មករដែលជាជនជាតិដូចពួកគេដើម្បីមានភាព ងាយស្រួលក្នុងការទំនាក់ទំនងការងារជាពិសេសគឺភាសានិយាយតែម្តង ហើយកម្មករបរទេសភាគច្រើន មានតំណែងខ្ពស់ជាងកម្មករជាតិរបស់យើង។ មកដល់ត្រង់នេះវាបានលិចឡើងនូវសំណួរមួយចោទ សួរថាហេតុអ្វីបានជាកម្មករជាតិ និង កម្មករបរទេសទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតម្លៃខុសគ្នា? ចម្លើយ ងាយៗដែលអាចឆ្លើយតបនឹង សំនួរនេះបានគឺ ចំណេះដឹង ជំនាញ និង ការទុកចិត្តជាកត្តាចម្បងដែលធ្វើឲ្យមានការបែងចែងបែបនេះ។ បើយើងងាកមកមើលពីចំណេះជំនាញរវាងកម្មករបរទេស និង កម្មករជាតិ យើងអាចនិយាយបានថាជំនាញរបស់កម្មករជាតិនូវមានកំរិតបើធៀបទៅនឹងកម្មករបរទេសរបស់គេ ទើបកម្មករជាតិ ទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងបែបនេះ។ ទាក់ទិនទៅនឹងសមត្ថភាពការងារនេះ ទោះបីជាកម្មករខ្មែរយើងមានសមត្ថភាពខ្ពស់ស្មើនឹងកម្មករបរទេសក៏ដោយ ក៏និយោជកផ្តល់ប្រាក់ខែដល់កម្មករបរទេស ច្រើនជាង ខ្មែរដែរ ដោយសារតែអ្នកវិនិយោគទុនក្នុង ប្រទេសកម្ពុជាយើងភាគច្រើនជាជនជាតិបរទេស ដូច្នេះហើយពួកគេតែងតែឲ្យតម្លៃទៅលើជនជាតិ ពួកគេជាងជនជាតិខ្មែរយើង ហើយម្យ៉ាងទៀតនិយោជក ក៏ដូចជាអ្នកវិនិយោគទុនបរទេសទាំងនោះ

ក៏មានសេចក្តីទុកចិត្តលើសមត្ថភាពការងារកម្មករបរទេស ជាងកម្មករខ្មែរដែរ ដែលទាំងនេះគឺជាផលវិបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះកម្មករខ្មែរ។ ដោយមើលឃើញថា បងៗកម្មករនិយោជិតជួបប្រទះនៅស្ថានភាពគ្រួសារដែលមានភាពលំបាកលំបិនខ្លាំង ទើបជំរុញឲ្យពួកគាត់ចំណាក់ស្រុកមកធ្វើការងារដើម្បីផ្គត់ផ្គង់នូវជីវភាពគ្រួសារ។ ហើយដោយមើលឃើញថា កំណើននៃអត្រាអតិផរណាមានការកើនឡើយ គឺទំនិញមានតម្លៃថ្លៃចំណែកឯតម្លៃនៃទឹកប្រាក់បាន តម្លៃទាបជាង ទើបធ្វើឲ្យជួបនូវផលវិបាកចំពោះកម្មករនិយោជិត។ នឹងមើលទៅលើការចំណាយក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់និងមានបកស្រាយនៅក្នុងចំណុច៣.១.២ ខាងក្រោមនេះផងដែរ។

៣.១.១ និយមន័យនៃតម្រូវការ

តម្រូវការ ជាទំនាក់ទំនងផ្ទុយគ្នារវាងថ្លៃទំនិញXមួយទៅនិងបរិមាណទំនិញXនោះដែលអ្នកទិញចង់ និង មានលទ្ធភាពទិញក្នុងរយៈពេលមួយជាកំណត់ដោយលក្ខខ័ណ្ឌដទៃទៀតមិនប្រែប្រួល។

ច្បាប់តម្រូវការបានចែងថា ប្រសិនបើកត្តាដទៃទៀតនៅថេរដដែល ហើយថ្លៃទំនិញXមួយកើនឡើងនាំឲ្យបរិមាណទំនិញXនោះថយចុះនិងច្រាសមកវិញ[63]។

៣.១.២ ការវាយតម្លៃនៃតម្រូវការ

តាមរយៈលំហូរចូលមកនៃអ្នកវិនិយោគទុនបរទេស ដែលបានមកវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទើបធ្វើឲ្យប្រទេសនេះពោរពេញទៅដោយការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង ការដាក់ពាក្យធ្វើការដែលនេះបញ្ជាក់បានថាតម្រូវការការងារកើនឡើង។ បើទោះបីជាតម្រូវការមានច្រើនដែលអាចធ្វើឲ្យជីវភាពប្រជាជនកម្ពុជាមានការប្រសើរឡើងបន្តិចក៏ដោយ ក៏មានជួបនូវឧបសគ្គខ្លះក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ។ បើងាកមកមើលពីការចាយវាយប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនវិញមិនសមាមាត្រជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានក្នុងមួយខែការងារទេ។ ដោយកម្មករនិយោជិតខ្លះត្រូវចំណាកស្រុកមកធ្វើការងារនៅឆ្ងាយផ្ទះ ដូចនេះប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានត្រូវចំណាយទៅលើឈ្នួលផ្ទះ ចំណាយទៅលើម្ហូបអាហារប្រចាំថ្ងៃ ថ្លៃទឹកភ្លើង និង ចំណាយទៅលើការធ្វើដំណើរ នេះបើ

63 https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Febooks.libraryrule.com%2Fimages%2Fpdf_file_item%2F1484ecc5902d3210a6829081388820cf.pdf%3Ffbclid%3DIwAR2a0xxuxMjOi958p3RpQ6vKKAwyQO6t2O78-gT5v01YwgEe3h3q4lIRWDo&h=AT2yx-WFDJQVGeKu2Jx3fdfjhHaF753ay0Mk5LWqv8_C4jmmxJo-i4c6mjhJLu-WfEVerio71TVC3sU2Y_Nj5WXgIL6n548045fgY7SvCXfkW5UroGRgqibNQ5NOBdyYR99KfQ

យោងតាមការសម្ភាសន៍រវាងកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រសិប្បកម្មកាត់ដេរកូនខ្មែរ ដែលមានទីតាំងនៅភូមិព្រៃព្រីង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ដោយគាត់បានរៀបរាប់ថាក្នុង១ខែគាត់ត្រូវចំណាយទៅលើថ្លៃផ្ទះចំនួន៤០-៥០ ចំណែកថ្លៃទឹកភ្លើងវិញចំនួន ១៥-២០ ឯក្នុងការ ធ្វើដំណើរវិញ គាត់អាចជ្រើសរើសយកឡានជួលសម្រាប់ដឹកកម្មករទៅមកដែលត្រូវចំណាយយ៉ាង តិច១០$ក្នុងមួយខែ ហើយចុងក្រោយនោះគឺអាហារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ជាមធ្យមត្រូវចំណាយលុយចំនួន៧០០០៛ ទៅ៨០០០៛ បើគិតជាសរុបក្នុងមួយខែពួកគាត់ត្រូវចំណាយសរុបប្រមាណជាង ២១០០០០៛ ទៅ ២៤០០០០៛ នេះមិនរាប់បញ្ចូលនូវសម្ភារៈសម្រាប់តុបតែងលំអដែលកម្មករនិយោជិត
ជានារីត្រូវការប្រើប្រាស់ជាប្រចាំផង។ ដូចនេះ យើងអាចមើលឃើញហើយថាប្រាក់ចំនូលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែៗនោះវាសឹងតែគ្មានសល់នោះទេ ណាមួយត្រូវផ្ញើទៅឲ្យអ្នកផ្ទះនៅឯស្រុកកំណើត ណាមួយត្រូវការចំណាយផ្ទាល់ខ្លួនទៀត។ ចំណែកឯថ្លៃទំនិញក៏មានភាពកើនឡើងបន្ថែមទៀតទើបធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតមានការលំបាកក្នុងការចាយវាយ។

៣.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសេដ្ឋកិច្ច

យើងបានដឹងហើយថាការកំណត់ប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិតគឺត្រូវពឹងផ្អែកទៅលើកត្តា ២ គឺកត្តាសង្គម និង កត្តាសេដ្ឋកិច្ច ដូច្នេះហើយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលទទួលបន្ទុកការងារ ក្រៅពីសិក្សាទៅលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសង្គមហើយ ក៏ត្រូវវិភាគទៅលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសេដ្ឋកិច្ចដែរ ដើម្បីបង្កើតនូវនយោបាយប្រាក់ខែ។

៣.២.១ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា

ប្រទេសកម្ពុជា គឺជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតទាប ហើយជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមួយចំនួនធំក៏កំពុងមានភាពលំបាក ដោយសារកង្វះខាតការងារ ក៏ដូចជាភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេទទួលបាន។ ក៏ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងភាពអន់ថយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានព្យាយាមស្តារសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសកម្ពុជាឲ្យជៀសផុតពីភាពក្រីក្រនេះដែរ ដោយជាក់ស្តែង នៅឆ្នាំ ២០១២ អត្រាភាពក្រីក្របានធ្លាក់ចុះដល់ ១៨.៦% ពោលគឺធ្លាក់ចុះ ១.៩% ធៀបនឹងអត្រាភាពក្រីក្រក្នុងឆ្នាំ ២០១១។ ម៉្យាងទៀត ក្បាលម៉ាស៊ីនចំបងក្នុងការជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា គឺ វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហើយកត្តាជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចសំខាន់បំផុតលំដាប់ទី២ គឺវិស័យសំណង់។ ចំពោះវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បានរីកចម្រើនពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំចំនួន ១៤.១ ភាគរយគិតចាប់ពីពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០១៤ មក។ រីឯវិស័យសំណង់ និង

វិស័យសេវាកម្មក៏មានសន្ទុះកើនឡើងដែរ

ទោះបីជាអត្រាកំណើននៃការមកដល់នៃភ្ញៀវទេសចរណ៍មានល្បឿនយឺតធៀបនឹងឆ្នាំ ២០១៣ ៥.២% ក៏ដោយ[64]។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើគឺកម្រិតផលិតផលដុលក្នុងស្រុក (GDP) នៅកម្ពុជាមានការកើនឡើង ជាលំដាប់ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ហើយការកើនឡើងនេះផ្អែកទៅលើកំណើននៃវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងកាត់ដេរ វិស័យសេវាកម្ម និង វិស័យកសិកម្ម ព្រមទាំងការកើនឡើងនូវតម្រូវការក្នុងស្រុក និង ការនាំចេញទៅក្រៅប្រទេស។ ឧទាហរណ៍៖ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១២ សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាបានកើនឡើង ៧.៣% ដែលធ្វើឲ្យកម្រិតផលិតផលដុលក្នុងស្រុក (GDP) ក្នុងឆ្នាំនោះកើនដល់ ១៤,០៥០លានដុល្លារអាមេរិក ហើយវិស័យដែលចូលរួមចំនែកក្នុងការកើនឡើងនេះ គឺមានវិស័យសេវាកម្ម ៤១%, វិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និង កាត់ដេរ ៣២% និង វិស័យកសិកម្ម ២៧%។ ចំពោះវិស័យវាយនភណ្ឌ និង កាត់ដេរនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១២ មានការនាំចេញទៅក្រៅប្រទេសច្រើនជាងគេរហូតទៅដល់ ៧២% នៃការនាំចេញសរុប ហើយចំពោះការនាំចូលផ្នែក វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងសម្លៀកបំពាក់នេះក៏មានកម្រិតខ្ពស់ជាងផ្នែកដទៃទៀតដែរ

ដើម្បីបំពេញតម្រូវការប្រជាជនក្នុងស្រុក និង ប្រើប្រាស់ជាវត្ថុធាតុដើមផ្សេងៗ[65]។ ក្រៅពីនេះទៀត កម្រិតនៃការនាំចេញផ្នែកកាត់ដេរ និង សម្លៀកបំពាក់នៅតែបន្តកើនឡើងរហូតដល់ ពាក់កណ្ដាលឆ្នាំ២០១៨ ចំនួន ១៦.១% ដែលធ្វើឲ្យកម្រិតផលិតផលដុលក្នុងស្រុក (GDP) ធៀបនឹងឆ្នាំ២០១៧ បានកើនឡើង ៦.៨% [66] ។ ទន្ទឹមនឹងការកើនឡើងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនេះ ក៏ធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងដល់ ១៧០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ បើធៀបនឹងឆ្នាំ ២០១៧ គឺកើនឡើង ១១%។

[64] "ទំព័រស្ដីពីប្រទេសកម្ពុជានិងសូចនាករសំខាន់ៗ", https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/EAP/cambodia/Cambodia_EAP_Update-Oct2014_KH.pdf (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១០ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

[65] OECD, "Structural Policy Country Notes Cambodia" [គោលនយោបាយតម្លាភាពប្រទេសកម្ពុជា], https://www.oecd.org/site/seao/Cambodia.pdf (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១០ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

[66] World Bank, "Recent Economic Developments and Outlook" [ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនិងទស្សនវិស័យថ្មីៗ], https://www.worldbank.org/en/country/cambodia/publication/cambodia-economic-update-october-2018-recent-economic-developments-and-outlook (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១០ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

៣.២.២ មូលហេតុដែលធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាទាបជាងប្រទេសដទៃ

យើងបានឃើញហើយថាសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសកម្ពុជាយើង គឺមានសន្ទុះកើនឡើងខ្លាំងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែប្រសិនជាយើងធ្វើការប្រៀបធៀបទៅនឹងប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងដែលជាប្រទេសអភិវឌ្ឍ យើងឃើញថាសេដ្ឋកិច្ចយើងនៅមានកម្រិតអន់ថយខ្លាំងដោយកម្រិតផលិតផលដុលក្នុងស្រុក (GDP) នៅកូរ៉េខាងត្បូងក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ស្មើនឹង ១,៥៣១,០០០លានដុល្លារអាមេរិក ដែលខ្ពស់ជាង GDP ប្រទេសកម្ពុជាខ្លាំង ហើយចំនែកឯប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ គឺស្មើនឹង ១,០៣២ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ[67] ដែលខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជាស្មើតែ១០ដង។ ម៉្យាងវិញទៀតបើយើងមើលទៅកម្រិតផលិតផលជាតិដុល (GNP) រវាងប្រទេសទាំងពីរក៏មានកម្រិតខុសគ្នាខ្លាំងដែរ ដោយ GNP នៅប្រទេសកម្ពុជាគឺ ៦០,១២០ លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ រីឯប្រទេសកូរ៉េខាង ត្បូងវិញកម្រិត GNP គឺកម្រិតដល់ទៅ ១,៩៦៩,០០០លានដុល្លារអាមេរិក ដែលនេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាផលិតផលកម្ពុជាដែលផលិតទាំងក្នុង និង ក្រៅស្រុកនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយបើធៀបទៅនឹង ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងដែលជាប្រទេសអភិវឌ្ឍ និង មានភាពរីកចម្រើនខ្លាំងខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ កត្តាដែលធ្វើឲ្យមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងប្រទេសទាំងពីរនេះ គឺមានដូចជាកត្តាសុខភាព ការសិក្សា វិសមភាពក្នុងសង្គម សន្តិសុខសង្គម ការជួញដូរនិងលំហូរហិរញ្ញវត្ថុ និង និរន្តរភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម។

ក. កត្តាសុខភាព

សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាអត្រាមរណភាពជាមធ្យមនៅអាយុ ៦៩ឆ្នាំ ហើយនៅកូរ៉េខាងត្បូងនៅអាយុ ៨២ឆ្នាំ ដោយក្នុងនោះអត្រាមរណៈរបស់ស្ត្រីនៅកម្ពុជាគឺ ១៣៩នាក់ក្នុងចំណោម១០០០នាក់ដែលស្មើនឹង១៣.៩% រីឯអត្រាមរណៈរបស់បុរសគឺ ២០៥នាក់ក្នុងចំណោម១០០០នាក់ដែលស្មើនឹង២០.៥%។ ប៉ុន្តែសម្រាប់នៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងវិញ អត្រាមរណៈរបស់ស្ត្រីគឺ ៣៧នាក់ក្នុងចំណោម ១០០០នាក់ដែលស្មើនឹង៣.៧% រីឯបុរសវិញ

[67] ILO, "Minimum Wages in the Global Garment Industry" [ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល]https://www.ilo.org/asia/info/research-and-data/WCMS_317002/lang--en/index.htm (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១០ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

អត្រាមរណៈគឺ ៨៦នាក់ក្នុងចំណោម ១០០០នាក់ដែលស្មើនឹង៨.៦%។ ក្រៅពីនោះទៀត សម្រាប់អត្រាកុមារក្រោមអាយុ ៥ឆ្នាំដែលខ្វះជីវជាតិ និង លូតលាស់មិនបានល្អរវាងប្រទេសទាំងពីរក៏មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងដែរ ដោយភាគរយនៅប្រទេសកម្ពុជាគឺ ៣២.៩% ប៉ុន្តែនៅកូរ៉េខាងត្បូងតែ ២.៥% ប៉ុណ្ណោះ។ កត្តាទាំងនេះហើយ ដែលបញ្ជាក់ពីបញ្ហា សុខភាពរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាយើង ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យប្រជាជនយើងមួយចំនួនធំមានសុខភាពពុំរឹងមាំ និង ធ្វើឲ្យសមត្ថភាពការងារខ្សោយ ហើយទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់[68]។

ខ. កត្តាការសិក្សា

នៅប្រទេសកម្ពុជា បើយើងមើលទៅរយៈពេលដែលប្រជាជនបានទទួលការសិក្សាជាមធ្យម ចំនួន ១២ឆ្នាំ ដែលក្នុងនោះយើងសង្កេតឃើញថាប្រជាជនមួយចំនួនធំភាគច្រើននៅតាមជនបទ គឺពុំបានទទួលការសិក្សាបន្តនៅមហាវិទ្យាល័យទេ ដោយសារតែស្ថានភាពគ្រួសារពុំមានលទ្ធភាព គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំនាយថ្លៃសិក្សា ហើយបុគ្គលទាំងនោះក៏ត្រូវចេញទៅប្រកបរបរសម្រាប់ជួយ គ្រួសារទាំងពុំមាននូវចំណេះជំនាញគ្រប់គ្រាន់។ ប៉ុន្តែបើយើងមើលទៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងវិញ ប្រជាជនគេទទួលបានការសិក្សាជាមធ្យមរយៈពេល ១៦.៥ឆ្នាំ ដែលទិន្នន័យនេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ប្រជាជនគេភាគច្រើនបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដែលមានន័យថាពួកគេភាគច្រើនមាន ចំណេះដឹងខ្ពស់ និងបានសិក្សាជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើការ ឬ ប្រកបចិញ្ចឹមជីវិតពួកគេ[69]។ យោងតាមការប្រៀបធៀបរវាងប្រទេសកម្ពុជា និង កូរ៉េខាងត្បូង បង្ហាញឲ្យឃើញថាកម្រិតនៃការសិក្សារបស់ប្រជាជនខ្មែរភាគច្រើននៅមានកម្រិតនៅឡើយ ជាពិសេសសម្រាប់កម្មករតាមរោងចក្រ សហគ្រាសមួយចំនួន គឺពួកគាត់ពុំបានសិក្សាជំនាញច្បាស់លាស់នោះទេ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ខែតិចជាងអ្នកមានជំនាញច្បាស់ និង មិនអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រប់គ្រាន់។

គ. កត្តាវិសមភាពក្នុងសង្គម

វិសមភាពនៅក្នុងសង្គម គឺជាកត្តាដែលធ្វើឲ្យមនុស្សមានសិទ្ធិពុំស្មើគ្នាទាំងនៅក្នុងវិស័យការ សិក្សា និង វិស័យការងារ។ វិសមភាពនៅក្នុងវិស័យការសិក្សា

---

[68] UNDP, "Human Development Indicators in Cambodia" [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកម្ពុជា], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KHM (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

[69] ដូច៦៧

គឺដូចជាភាពខុសគ្នារវាងការសិក្សានៅសាលារដ្ឋ និង សាលាឯកជន ដោយនៅតាមសាលាឯកជនដែលសិស្សត្រូវរៀនបង់លុយភាគច្រើនមាននូវសម្ភារៈសិក្សាច្រើនជាងសាលារដ្ឋដែលរៀនមិនបង់លុយ ហើយចំពោះសាលារដ្ឋវិញ បើសិនជាសិស្សចង់រៀនគួរក្រៅម៉ោងបន្ថែមគឺត្រូវតែបង់លុយសម្រាប់ថ្លៃរៀនគួរ ដូច្នេះទាំងអស់នេះហើយដែលធ្វើឲ្យមានភាពមិនស្មើគ្នានៅក្នុងសង្គមដោយសិស្សដែលគ្មានសមត្ថភាពបង់ថ្លៃសិក្សាមានឱកាសក្នុងការទទួលបាននូវចំណេះដឹងបន្ថែមដូចសិស្សដែលមានសមត្ថភាពបង់ថ្លៃសិក្សា[70] ។ ដោយសារកត្តានេះហើយ ដែលធ្វើឲ្យមាននូវវិសមភាពប្រាក់ខែ មានន័យថារវាងអ្នកមាន និង អ្នកក្រមានគម្លាតខ្លាំង គឺអ្នកខ្លះទទួលបាននូវប្រាក់ច្រើន រីឯអ្នកខ្លះទៀតទទួលបានប្រាក់ខែតិចខ្លាំងស្ទើរតែចិញ្ចឹមខ្លួនឯងមិនរស់។

ឃ. កត្តាសន្តិសុខសង្គម

កត្តាសន្តិសុខសង្គម គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច ដោយសេដ្ឋកិច្ចអាចនឹងកើន ឬ ថយអាស្រ័យលើសន្តិសុខសង្គមនៃប្រទេសនោះមានស្ថេរភាពដែរឬទេ។ ឧទាហរណ៍៖ បើសិនជាប្រទេសមួយមានស្ថេរភាពផ្នែកសន្តិសុខសង្គម នោះនឹងមានអ្នកវិនិយោគទុនជាច្រើនមកបណ្តាក់ទុននៅក្នុងប្រទេសនោះ ហើយសេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសនោះនឹងរីកចម្រើន ចំណែកឯកម្រៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមនៅប្រទេសនោះក៏កើនឡើងដែរ។ ប៉ុន្តែបើសិនជាស្ថានភាពសន្តិសុខសង្គមនៅប្រទេសនោះអស្ថេរភាព ឬមានភាពវឹកវរក្នុងសង្គមនោះសេដ្ឋកិច្ចជាតិនៃប្រទេសនោះនឹងធ្លាក់ចុះ ហើយកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតក៏ធ្លាក់ចុះដែរ។ ជាក់ស្តែងបើយើងមើលទៅសន្តិសុខសង្គមនៃប្រទេសកម្ពុជាវិញ ឃើញថាអត្រាមនុស្សឃាតគឺស្មើនឹង ១.៨ ដោយនៅក្នុងនោះអត្រាមនុស្សដែលគ្មានផ្ទះសម្បែងគិតជាមធ្យមក្នុង១ឆ្នាំគឺ ៣៥៦នាក់ក្នុងចំណោម១លាននាក់ និងអត្រាជនភៀសខ្លួនគឺចំនួន ១២,២០០នាក់ក្នុង១ឆ្នាំ[71] ។ ប៉ុន្តែបើយើងមើលទៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងវិញ ឃើញថាអត្រាមនុស្សឃាតគឺស្មើនឹង ០.៧ ដោយក្នុងនោះអត្រាមនុស្សដែលគ្មានផ្ទះសម្បែង គិតជាមធ្យមក្នុង១ឆ្នាំគឺត្រឹមតែ

---

[70] Antoine, "Inequality in Education" [វិសមភាពនៅក្នុងវិស័យសិក្សា], https://inequalityproject.wordpress.com/inequality-in-education/?fbclid=IwAR0_4I5dZo518-6gvqhaCqQBKTtdoGZ4y4wIuFC5foLmedekVLmBtGvVyM4 (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

[71] UNDP, "Human Development Indicators in Cambodia" [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកម្ពុជា], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KHM (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

៥នាក់ក្នុងចំណោម១លាននាក់ប៉ុណ្ណោះ[72] ។ យោងតាមអត្រាដែលរៀបរាប់ខាងលើបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ប្រទេសកម្ពុជាយើងពុំសូវមានស្ថេរភាពខាងសន្តិសុខសង្គមនោះទេ ដោយសារតែអត្រាមនុស្សឃាត និង មនុស្សដែលគ្មានផ្ទះសម្បែងខ្ពស់បើធៀបទៅនឹងប្រទេសដែលអភិវឌ្ឍខ្លាំងខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នោះបញ្ជាក់ថាប្រទេសកម្ពុជាពុំទាន់រីកចម្រើនខ្លាំងខាង ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ ដោយសារអ្នកវិនិយោគទុនខ្លះមិនសូវមានទំនុកចិត្តលើប្រទេសយើងនៅឡើយ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅមានចំនួនទាប។

ខ. កត្តាការជួញដូរ និង លំហូរហិរញ្ញវត្ថុ

ការកើនឡើង ឬ ការថយចុះនៃសេដ្ឋកិច្ចគឺវាអាស្រ័យទៅលើកត្តាច្រើន ហើយក្នុងនោះដែរ កត្តាចម្បងដែលធ្វើឲ្យមានបម្រែបម្រួលសេដ្ឋកិច្ចនោះគឺកត្តាជួញដូរ ដោយធ្វើការនាំចេញទំនិញទៅក្រៅប្រទេស ឬ នាំចូលទំនិញពីក្រៅប្រទេសមកបំពេញតម្រូវការក្នុងស្រុក ហើយព្រមទាំងកត្តាលំហូរហិរញ្ញវត្ថុដោយការវិនិយោគទុនសំណាកអ្នកវិនិយោគទាំងក្នុង និង ក្រៅស្រុក។ ម្យ៉ាងទៀត បើសិនជាមានការកើនឡើងនូវកត្តាទាំងពីរនេះ ក្រៅពីធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចកើនឡើងហើយ វាក៏ធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ការដែលមានអ្នកវិនិយោគមកបណ្តាក់ទុន គឺបង្កើតនូវមុខរបរដល់ប្រជាជនខ្មែរឲ្យមានការងារធ្វើ ហើយជៀសផុតពីភាពក្រីក្រ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ ប្រទេសមួយពុំសូវមានសន្ទុះខាងការជួញដូរ និង លំហូរហិរញ្ញវត្ថុនោះទេ ប្រទេសនោះគឺពុំសូវមានសន្ទុះខាងសេដ្ឋកិច្ចទេ ហើយឱកាសការងារសម្រាប់ប្រជាជនក៏មិនសូវមានច្រើនដែរ។

ច. និរន្តរភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម

យើងបានដឹងហើយថា សេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសមួយរីកចម្រើន គឺអាស្រ័យទៅលើសមត្ថភាពការសិក្សា ការចេះដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ក៏ដូចជាលទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងគ្រប់វិស័យ ផងដែរ។ បើសិនជាប្រទេសនោះ កម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពការងារខ្ពស់ នោះអត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល របស់ពួកគេក៏ខ្ពស់ដែរ។ ជាក់ស្តែង បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបនិរន្តរភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមរវាងប្រទេស កម្ពុជា និង

---

[72] UNDP, "Human Development Indicators in South Korea" [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកូរ៉េខាងត្បូង], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KOR (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង យើងឃើញថា ភាគរយនៃកម្លាំងពលករជំនាញនៅកម្ពុជាគឺស្មើនឹង ៩.៧%នៃកម្លាំងពលករសរុប[73] រីឯប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងវិញ ភាគរយនៃកម្លាំងពលករជំនាញគឺស្មើនឹង ៨៤.៦%នៃកម្លាំងពលករសរុប[74]។ តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើនេះ បញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាអត្រានៃកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញនៅមានតិច ហើយសមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករខ្មែរនៅមានកម្រិត ដែលនោះហើយជាហេតុដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជាទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលទាប និងមិនអាច បំពេញនូវតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃគ្រប់គ្រាន់។

សរុបមកភាពគ្រប់គ្រាន់ ឬ ភាពខ្វះខាតនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត គឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៃប្រទេសនោះ ហើយដើម្បីឲ្យអត្រានៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងសមស្របទៅនឹងតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ យើងទាំងអស់គ្នាត្រូវតែធ្វើការពង្រឹងនូវកត្តាទាំង៦ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ។

[73] UNDP, "Human Development Indicators in Cambodia" [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកម្ពុជា], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KHM (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៩)

[74] UNDP, "Human Development Indicators in South Korea " [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកូរ៉េខាងត្បូង], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KOR

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

និង

អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការសិក្សាអស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ និងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរយៈពេល ២ខែចំពោះការសរសេរសារណានេះ យើងឃើញថាការសិក្សាអំពីភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់កម្មករគ្រប់រូបមិនថានៅប្រទេសកម្ពុជា ឬ ប្រទេសដទៃនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ការសិក្សាអំពីប្រធានបទនេះគឺជួយការពារអត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងនូវភាពអយុត្តិធម៌ទាក់ទិននឹងការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ខែពីសំណាកនិយោជក។ ដូចនេះហើយទើបច្បាប់ការងារបង្កើតឡើងដោយមានកំណត់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតឲ្យជៀសពីការទទួលប្រាក់ខែទាបជាងច្បាប់កំណត់ ព្រមទាំងកំណត់ពីដែនកំណត់សិទ្ធិរបស់និយោជក និង និយោជិត។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ការសិក្សាប្រធានបទនេះក៏ដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែមឲ្យកាន់តែច្បាស់អំពីប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួល និងកត្តាណាខ្លះដែលធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលយើងទាបដោយមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្ពុជាគឺអាស្រ័យទៅលើកត្តា ២ សំខាន់ៗគឺ កត្តាសង្គម និង កត្តាសេដ្ឋកិច្ច ដោយកត្តាសង្គមគឺគេកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងណាឲ្យសមស្របទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ដូចជាការចាយវាយសម្រាប់ម្ហូបអាហារ ការសិក្សារៀនសូត្រ ការចំនាយលើថ្លៃទឹកភ្លើង និងការចំនាយផ្សេងៗទៀត រីឯកត្តាសេដ្ឋកិច្ចគឺគេមើលទៅលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃប្រទេសនោះ ដោយប្រាក់ឈ្នួលការងារនឹងកើនឡើងប្រសិនបើសេដ្ឋកិច្ចជាតិរីកចម្រើន ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើសេដ្ឋកិច្ចជាតិធ្លាក់ចុះ នោះនឹងធ្វើឲ្យប្រាក់ឈ្នួលការងារថយចុះដែរ។ ដោយ ឡែកតាមរយៈការស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានការកើនឡើងជាលំដាប់ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ដោយសារតែកំណើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច បូករួមនឹងការឡើងថ្លៃសម្រាប់ការចំនាយប្រចាំថ្ងៃ។ ប៉ុន្តែថ្វីត្បិតតែប្រាក់ឈ្នួលកម្មករមានការកើនឡើងជាលំដាប់ក៏ដោយ

ក៏ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនៅប្រទេសកម្ពុជា យើងមានកម្រិតទាប និងមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំនាយបើធៀបទៅនឹងប្រទេសដទៃ ហើយកត្តាសំខាន់ៗដែលធ្វើឲ្យមានភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នេះមានដូចជាកត្តាសុខភាព ការសិក្សា វិសមភាពក្នុងសង្គម សន្តិសុខសង្គម ការជួញដូរនិងលាំហូរហិរញ្ញវត្ថុ និង និរន្តរភាពសន្តិសុខសង្គម។

សរុបសេចក្តីមក ទោះបីជាតាមរយៈការស្រាវជ្រាវនេះឃើញនូវចំនុចខ្វះខាតជាច្រើនទាក់ទងនឹងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលនៅប្រទេសកម្ពុជា ដោយវាមានកម្រិតទាបខ្លាំងបើធៀបទៅនឹងប្រទេសដទៃ ហើយវាមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំនាយប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតក៏ដោយ ក៏យើងអាចរកឃើញពីមូលហេតុនៃភាពខ្វះខាតនេះ ហើយសិក្សាពីមូលហេតុនេះដើម្បីស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយក៏ដូចជាវិធានការយ៉ាងណាដើម្បីលុបបំបាត់នូវភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលនេះ និងជួយដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានភាពខ្វះខាតក្នុងជីវភាពរស់នៅ។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះរួចមក យើងទទួលបាននូវអនុសាសន៍សំខាន់ៗ និងល្អៗជាច្រើនទាក់ទិននឹងភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាប្រយោជន៍ក្នុងការការពារកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពខ្វះខាតក្នុងជីវភាពរស់នៅដោយសារតែមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ។ ម៉្យាងទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលនេះ ក៏ជាជំនួយក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងច្បាប់កំណត់។

ដោយសារតែច្បាប់ការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា បានបង្កើតឡើងដោយយកគំរូតាមច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសបារាំង និងវិសោធនកម្មខ្លះពីច្បាប់ចាស់ ដូចនេះហើយចំណុចមួយចំនួនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារពុំទាន់មានការពន្យល់ និងបកស្រាយច្បាស់លាស់នៅឡើយទេ ហើយក៏នៅភាពខ្វះខាតច្រើនដែលធ្វើឲ្យការអនុវត្តនៅមិនទាន់ពេញលេញនៅឡើយ។ ម៉្យាងទៀត ការ អនុវត្តច្បាប់ការងារនៅប្រទេសកម្ពុជាទៅលើការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺនៅមានវិសមភាពនៅឡើយ ដោយសារនៅក្នុងវិស័យការងារតាមគ្រឹះស្ថានមួយចំនួនឲ្យតម្លៃទៅលើកម្មករបរទេសជាងកម្មករខ្មែរបើទោះបីជាកម្មករខ្មែរមានសមត្ថភាពស្មើនឹងកម្មករបរទេសក៏ដោយ ក៏ម្ចាស់វិនិយោគទុនមួយចំនួនហាក់ដូចជាមិនមានទំនុកចិត្តលើកម្មករខ្មែរ ដោយសារឃើញថាអត្រាការសិក្សារបស់ប្រជាជនខ្មែរយើងមានកម្រិតទាប ហើយអត្រាមនុស្សដែលខ្វះជីវជាតិ និងលូតលាស់មិនសូវបានល្អខ្ពស់ជាពិសេសនៅតាមជនបទ បើធៀបទៅនឹងប្រទេសដទៃ ដែលធ្វើឲ្យអ្នកវិនិយោគមួយចំនួនយល់ថាកម្មករខ្មែរពុំសូវមានសុខភាពមាំទាំ។

ដោយសារតែមានគំនិតអវិជ្ជមានពីសំណាកអ្នកវិនិយោគបរទេសទៅលើសមត្ថភាពកម្មករខ្មែរច្រើន ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យកម្មករខ្មែរទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់ នោះរាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបត្រូវតែចូលរួមទាំងអស់គ្នាធ្វើការប្រែ រកដំណោះស្រាយធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចជាតិរីកចម្រើន ដែលជម្រុញឲ្យលុបបំបាត់នូវភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

ដំណោះស្រាយដើម្បីលុបបំបាត់ភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នៃប្រាក់ឈ្នួលមានដូចខាងក្រោម៖

- រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវពង្រឹងឡើងវិញទៅលើវិស័យអប់រំ ក៏ដូចជាគ្រឹះស្ថានសិក្សាទាំងនៅទីក្រុង និងនៅតាមបណ្តាខេត្ត ជាពិសេសគឺនៅតាមជនបទដែលដាច់ស្រយាល ឆ្ងាយពីទីក្រុង ដោយធ្វើយ៉ាងណាផ្តល់មធ្យោបាយងាយស្រួលដល់ពួកគេដើម្បីទៅ សាលារៀនសិក្សារៀនសូត្រ ដូចជាបង្កើតសាលារៀនឲ្យច្រើននៅតាមទីជនបទ ព្រមទាំងបញ្ជូនគ្រូដែលមានគរុកោសល្យ និងមានសមត្ថភាពខ្ពស់ទៅបង្រៀន។ ម៉្យាងទៀត នៅតាមបណ្តាសាលារដ្ឋគួរតែបន្ថែមនូវកន្លែងពិសោធន៍ស្រាវជ្រាវ ដូចនៅសាលាឯកជនដែរ ដើម្បីឲ្យសិស្សានុសិស្សដែលសិក្សានៅ សាលារដ្ឋមានឱកាសបានពិសោធន៍ផ្ទាល់តាមអ្វីដែលពួកគេបានសិក្សា ដូចជាក្នុងមុខវិជ្ជាគីមីវិទ្យា ជាដើម។ ក្រៅពីភារកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលហើយ ឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាលរបស់ក្មេងត្រូវតែឲ្យពួកគេចូលរៀនដើម្បីទទួលយកនូវចំនេះដឹង ឲ្យបានច្រើន ដោយមិនត្រូវឲ្យពួកគេឈប់រៀនដើម្បីទៅធ្វើការរកស៊ីជួយរកចំនូលចូលគ្រួសារទាំងមិន ទាន់រៀនចប់នោះទេ។
- ប្រជាជនត្រូវតែសិក្សាស្វែងយល់ឲ្យបានច្រើនទាក់ទងនឹងរបបអាហារណាដែលមានជីវជាតិគ្រប់គ្រាន់ និង ល្អចំពោះសុខភាព ជាពិសេសនៅតាមជនបទ គឺរបបអាហាររបស់ពួកគេមិនសូវល្អ និងមានអនាម័យនោះទេ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យសុខភាព ចុះខ្សោយងាយរងជម្ងឺ ហើយប្រាជ្ញាមិនសូវវាងវៃ និងនាំឲ្យសមត្ថភាពការងារអន់ ថយ។ ដូចនេះ ប្រជាជនគ្រប់រូបគួរតែទទួលទាននូវអាហារណាដែលល្អសម្រាប់ សុខភាព និងរស់នៅឲ្យមានអនាម័យ ដើម្បីសុខភាពល្អមាំទាំ និងអាចបំពេញការងារបានល្អពេញកម្លាំង។
- រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែពង្រឹងបន្ថែមទាក់ទិននៅនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ដោយត្រូវលុបបំបាត់ ឬ កាត់បន្ថយឲ្យបានច្រើននូវករណីចោរកម្ម ឬ ករណីមនុស្សឃាតដែលបង្កនូវភាពអសន្តិសុខក្នុងសង្គម ធ្វើឲ្យអ្នកវិនិយោគមិនហ៊ានមកបណ្តាក់ទុន ភ្ញៀវទេសចរណ៍មិនហ៊ានមកកំសាន្ត ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ ហើយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករក៏ធ្លាក់ចុះដែរ។ ដូចនេះត្រូវតែដាក់ពិន័យឲ្យតឹងរឹងទៅលើជនប្រព្រឹត្ត

ណាមួយដែលបង្កនូវភាពអសន្តិសុខដល់សង្គម និង លុបបំបាត់ឲ្យបានច្រើននូវអត្រាមនុស្សឃាត និងចោរកម្មក្នុងសង្គម។

- រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបណ្តុះបណ្តាលនូវកម្មករជំនាញឲ្យបានច្រើន ដោយសារតែប្រទេសកម្ពុជាយើងខ្វះនូវកម្មករជំនាញ នោះរដ្ឋត្រូវតែជំរុញឲ្យកម្មករទាំងអស់សិក្សាបន្ថែមឲ្យមានជំនាញខ្ពស់។
- រដ្ឋត្រូវតែបង្កើនការងារដល់កម្មករខ្មែរឲ្យបានច្រើន ដើម្បីឲ្យពួកគេមានការងារធ្វើ និង អាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពបាន។

ជាចុងក្រោយចំពោះទស្សនៈវិស័យការងារនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ហើយត្រូវឲ្យតម្លៃទៅលើសមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករខ្មែរព្រមទាំងស្តារប្រទេសជាតិយ៉ាងណាឲ្យមានការរីកចម្រើនខាងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និង មានសន្តិសុខសង្គមល្អ ដែលជាស្ពានធ្វើឲ្យកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងប្រទេសកើនឡើង។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ច្បាប់ និង លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាតិ

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣។
- ព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧ ប្រកាសឲ្យប្រើប្រាស់ស្តីពីការងារ។
- សារាចរស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលការងារយប់ចេញដោយក្រសួងការងារ, លេខ១៨៥ កប/សរ, ថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩, លេខ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល, ០៥ តុលា ២០១៨។
- ប្រកាសស្តីពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីថិរវេលាធម្មតា, លេខ៨០ សកបយ, ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ ក.ប/ស/ជ.ណ អំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងដល់កម្មករនិយោជិត, ០៧ មីនា ២០១១ ។
- ប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល, លេខ២៤៨ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤។
- ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស, លេខ២៦៧ សកបយ, ១៤ តុលា ២០០១។
- សេចក្តីប្រកាសពត៌មានស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥, ១២ វិច្ឆិកា ២០១៤។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦ សកអ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ០៣ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ១៨ កក្កដា ឆ្នាំ២០០០។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវអំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ២៣ តុលា ឆ្នាំ២០០៦។

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/សជណ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ១៧ មេសា ឆ្នាំ២០០៨។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កអ/សជណ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ០៩ កក្កដា ឆ្នាំ២០១០។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ០៧ មីនា ឆ្នាំ២០១១។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២០៦ កប/សជណ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ១៣ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ២៥ កក្កដា ឆ្នាំ២០១២។
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១០៣ កប/សជណ អំពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត, ០៩ មេសា ឆ្នាំ២០១៣។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើង, លេខ៣១៧ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើងឆ្នាំ២០១៦, លេខ ៤០៩/១៥ កប/ប្រក, ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើងឆ្នាំ២០១៨, លេខ ៣៩៦ កប/ប្រកខល, ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតស្បែកជើងឆ្នាំ២០១៩, លេខ ៤៦៥ កប/ប្រកខល, ចុះថ្ងៃទី ០៥ តុលា ឆ្នាំ២០១៨។

សៀវភៅ

- ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត, ១៩៦៧. *វចនានុក្រមខ្មែរ*. ភ្នំពេញះកម្ពុជា។
- ហៃល ចំរើន, ២០០៥. *នីតិការងារ*. ភ្នំពេញះហ្វូណន។

- ដាញ៉ែល អាដល័រ និងផ្សេងទៀត, ២០០៥. *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ.* ភ្នំពេញះDESIGN GROUP។

គេហទំព័រ

- RFI សម្លេងពិភពលោក, "កម្មករកាន់តែច្រើនធ្វើការតវ៉ាតម្លើងប្រាក់ខែ១៦០ដុល្លារ", ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣, http://km.rfi.fr/employee-demonstration-around-cambodia
- ខ្មែរ សារិកា,"ក្រុមសហជីពអាត់ ធន់ កំណត់ប្រាក់ឈ្នួល១៧៧ដុល្លារដល់កម្មករ", https://khmersahrika.com/2015/06/21/%e1%9e%80%e1%9f%92%e1%9e%9a%e1%9e%bb%e1%9e%98%e2%80%8b%e1%9e%9f%e1%9e%a0%e1%9e%87%e1%9e%b8%e1%9e%96%e2%80%8b%e1%9e%9b%e1%9f%84%e1%9e%80-%e1%9e%a2%e1%9e%b6%e1%9e%8f%e1%9f%8b-%e1%9e%92%e1%9e%93%e1%9f%8b/
- "ទំព័រស្តីពីប្រទេសកម្ពុជានិងសូចនាករសំខាន់ៗ", https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/EAP/cambodia/Cambodia_EAP_Update-Oct2014_KH.pdf
- OECD, "Structural Policy Country Notes Cambodia" [គោលនយោបាយតម្លាភាពប្រទេសកម្ពុជា], https://www.oecd.org/site/seao/Cambodia.pdf
- World Bank, "Recent Economic Developments and Outlook" [ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនិងទស្សនវិស័យថ្មីៗ], https://www.worldbank.org/en/country/cambodia/publication/cambodia-economic-update-october-2018-recent-economic-developments-and-outlook
- ILO, "Minimum Wages in the Global Garment Industry" [ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល] https://www.ilo.org/asia/info/research-and-data/WCMS_317002/lang--en/index.htm
- UNDP, "Human Development Indicators in Cambodia" [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកម្ពុជា], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KHM
- Antoine, "Inequality in Education" [វិសមភាពនៅក្នុងវិស័យសិក្សា], https://inequalityproject.wordpress.com/inequality-in-

education/?fbclid=IwAR0_4I5dZo518-6gvqhaCqQBKTtdoGZ4y4wIuFC5foLmedekVLmBtGvVyM4

- UNDP, "Human Development Indicators in Cambodia" [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកម្ពុជា], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KHM
- UNDP, "Human Development Indicators in South Korea " [សូចនាករអភិវឌ្ឍមនុស្សនៅកូរ៉េខាងត្បូង], http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KOR
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, "ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា", http://www.mlvt.gov.kh/index.php?option=com_k2&view=item&id=644%3A%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%80%E1%9F%86%E1%9E%8E%E1%9E%8F%E1%9F%8B%E1%9E%94%E1%9F%92%E1%9E%9A%E1%9E%B

ឧបសម្ព័ន្ធ

ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ

ច្បាប់ការងារ

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន

ស្តីពី

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងដល់សាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក 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 ៦៥

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 រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងៈ

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