ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានគ្រប់គ្រងដោយមាត្រា ១០៤ មាត្រា ១០៥ មាត្រា ១០៦ មាត្រា ១០៧ មាត្រា ១០៨ និងមាត្រា ១០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវបាននិរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានប្រកាសឲ្យប្រើនៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ កន្លងទៅនេះ។ អត្ថបទនេះពិភាក្សាដោយសង្ខេបអំពីវិធានពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ។ នៅក្នុងអត្ថបទនេះ ប្រសិនបើមិនមានការកំណត់ជាក់លាក់ទេ មាត្រាដែលយោងគឺជាមាត្រានៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

១.អ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា?

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មាត្រា ៤ កំណត់ថាប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ប្រកាសលេខ ៣៨៩/១៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៩០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែលនឹងអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ តទៅ។

២.ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា?

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាលក្ខខណ្ឌការងារចម្បងមួយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ។ តាមគោលការណ៍ស្វ័យភាពនៃបុគ្គល (ក៏ដូចជាគោលការណ៍សេរីភាពនៃកិច្ចសន្យា) ក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីដែលគេស្គាល់ថាជាវិធានអាជ្ញាគតិ ឬនីតិរូម ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះអាស្រ័យលើការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងគោលគំនិតដែលថាកម្មករនិយោជិតមានអំណាចខ្សោយជាងនិយោជកក្នុងការចរចារអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេសប្រាក់ឈ្នួល ដោយមូលហេតុកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមដែលទាបជាងនិយោជក ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មាត្រា ៤ ដូចរៀបរាប់ខាងលើតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ។

ជាយន្តការនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ មាត្រា ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់ថា ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។ ចំណែកឯការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅ

កម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះត្រូវបន្តអនុវត្ត។ លើសពីនេះទៀត ដើម្បីឲ្យព័ត៌មាននៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានជ្រាបដល់កម្មករនិយោជិត មាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ដដែលបានតម្រូវឲ្យនិយោជកត្រូវបិទជា អចិន្ត្រៃយ៍នូវប្រកាសស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីកន្លែងទទួលឲ្យធ្វើការ។

៣.តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់យ៉ាងដូចម្តេច?

យោងមាត្រា ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ធាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។ ធាតុផ្សំទាំងនោះគឺ (១) លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមដែលរួមមានស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ និង (២) លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមានផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចកែសម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេស។

ច្បាប់ដដែល មាត្រា ១០ កំណត់ថាការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចតទៅ៖ (១) ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (២) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខ ឬអត្រាបម្រែបម្រួលដែលអាចព្យាករបាន ពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់ (៣) ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ (៤) ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការបែបសង្គមកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥ នៃច្បាប់នេះមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់កាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីបានអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ឬករណីចាំបាច់ណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាក ឬកែសម្រួលកាលវិភាគកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ចុងក្រោយនឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្តរហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

ក្រោយពីសម្រេចបានតួលេខ ឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធីនៃការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង

ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។ (ម.១៣)

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តម្រូវឲ្យបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ (ម.១៥) ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិច ៤៨ រូបដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដែលក្នុងនោះ មួយភាគបីជាតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល មួយភាគបីជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងមួយភាគបីជាតំណាងរបស់ភាគីនិយោជក។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង ១ រូបនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានអនុប្រធាន ២ រូបដែល ១ រូបជ្រើសរើសចេញពីពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ១រូបទៀត ជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជកតាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។ (ម.១៧)

ណុប កញ្ញារិទ្ធិ

បណ្ឌិតច្បាប់ សាកលវិទ្យាល័យ ណាហ្គូយ៉ា