

## 声明 修订关于工龄工资结清的第 89 条

GMAC 意识到，迄今为止一些工厂不良关闭已促使政府制订新政策，以保护工人免遭工资损失和相应的赔偿，保护应享有的合法权利。

据我们了解，政府正在修订劳工法第 89 条，要求雇主清除职工过去的工龄工资，并且在规定的雇佣服务期限之后定期支付未来的工龄工资。虽然这有利于对工人和雇员的保护，但这对雇主来说肯定会成为另一个新的财务负担，并可能在短期内是人力资源管理的挑战。代表我们所有的会员，GMAC 希望表达以下关注点，并寻求政府对此问题的认真和全面的考虑：

1) 在 2014 年年初的政府任务中，最低工资增加了 70%，而总劳工补偿增加了约 100%，兼顾了对加班工资和其他薪酬计算的影响以及对全国社会保障基金的支付。我们行业劳动力成本部分最近已达到本地附加值的 70% 左右，从国际竞争角度来看，这看起来并不可持续。如果以最高 6 个月的工资支付的全额补偿金需要一次性支付而不是分期付款，那么结清过往的工龄工资会额外花费雇主巨额的资金并出现严重的现金流问题。我们强烈建议分期付款。令人惊讶的是，旨在对第 89 条的这一修改可能会产生深远的影响，而不仅仅是财务负担。[如果修订中没有规定某些条件阻碍工人 - 雇员离开工厂，可能会发生[大量辞职以一次性收取全额补偿]。第 116 条规定，“工资和补偿金必须在工作结束后 48 小时内支付”可用于收取全额补偿。工人、技术人员和办公室工作人员可能会有这种情况。我们强烈建议在对过去工龄的结清中，有条件的条款来禁止人们使用第 116 条款。

2) 对于未来的工龄工资，重要的是要事先考虑并明确说明。首先是最高 6 个月等值工资的上限，应与现行第 89 条保持一致。此外，由于政府暗示可能每 6 个月结清一次工龄工资，[我们强烈建议按照工作月数的比例计算付款]。目前的第 89 条规定，如工人的服务期超过 1 年，6 个月或多于 6 个月但不足 1 年的算作 1 年。

金边，2018 年 5 月 17 日

