

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ ស្តីពី

វិសោធនកម្មមាត្រា ៨៩ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាបានដឹងថា ករណីបិទទ្វាររោងចក្រមួយចំនួននាពេលកន្លងមក បានបណ្តាលឲ្យរដ្ឋាភិបាលផ្តួចផ្តើមគំនិតដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយថ្មីមួយ ដើម្បីការពារកម្មករពីការ បាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល និងសំណងពាក់ព័ន្ធនានាដែលពួកគេត្រូវទទួលបានទៅតាមច្បាប់។

សមាគមបានដឹងថា រដ្ឋាភិបាលកំពុងធ្វើវិសោធនកម្មមាត្រា៨៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដើម្បីតម្រូវឲ្យ និយោជកជម្រះអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងទូទាត់អតីតភាពនាពេលអនាគតជាទៀងទាត់ ក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយ។ ខណៈវាជាការល្អដែលកម្មករត្រូវបានការពារ វាប្រាកដណាស់នឹងជាបន្ទុក ហិរញ្ញវត្ថុថ្មីមួយទៀតសម្រាប់ខាងនិយោជក និងអាចធ្វើឲ្យមានបញ្ហាប្រឈមចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សក្នុងរយៈពេលខ្លីដំបូងនៃការអនុវត្តន៍។ សមាគម ដោយតំណាងឲ្យសមាជិកទាំងអស់ សូមសំដែងក្តី បារម្ភដូចខាងក្រោម និងស្នើសុំការពិចារណាដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងល្អិតល្អន់លើបញ្ហានេះ៖

- ១) នៅក្នុងអាណត្តិរដ្ឋាភិបាលចុងក្រោយដែលចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០១៤មក ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវ បានដំឡើងចំនួន៧០% ខណៈប្រាក់ឈ្នួលសរុបបានកើនឡើងប្រហែល១០០% នៅពេលដែល យើងគិតផងដែរលើផលប៉ះពាល់ទៅលើប្រាក់ថែមម៉ោង និងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលដទៃទៀត ព្រមទាំងការបង់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ធាតុចំណាយលើពលកម្មនៅក្នុងវិស័យរបស់ យើងនាពេលថ្មីៗនេះបានឡើងដល់ប្រហែល៧០%នៃតម្លៃបន្ថែមក្នុងស្រុកដែលមើលទៅមិនមាន លក្ខណៈចីរភាព បើយើងសម្លឹងមើលពីទស្សនៈវិស័យនៃការប្រកួតប្រជែងអន្តរជាតិ។ ការជម្រះ អតីតភាពការងារនឹងធ្វើឲ្យនិយោជកចំណាយប្រាក់មួយចំនួនធំបន្ថែមទៀត និងជាបញ្ហាលំហូរ សាច់ប្រាក់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរប្រសិនបើចំនួនសំណងពេញ ដែលអាចមានទំហំទឹកប្រាក់អតិបរិមាស្មើដល់ទៅ ៦ខែ ត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង់ផ្តាច់នៅក្នុងពេលតែមួយតែម្តងជាជាងការទូទាត់ជាដំណាក់កាល។ សមាគមសូមស្នើសុំឲ្យមានការបង់ជាដំណាក់កាល។ ជាការគួរប្រុងប្រយ័ត្នផងដែរ វិសោធនកម្ម មាត្រា៨៩នេះ អាចបង្កផលប៉ះពាល់លើសពីផលប៉ះពាល់ជាបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុទៅទៀត។ ការតម្រូវឲ្យ ទូទាត់អតីតភាពនេះអាចជំរុញអោយមានការលាយបំបាក់ការងារក្នុងចំនួនច្រើនដើម្បីប្រមូលសំណង ដុលក្នុងពេលតែមួយក្លាមៗបើសិនជាមិនមានខ្វែងច្បាស់លាស់ដែលមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យ កម្មករ និយោជិតលាយបំបាក់ការងារ។ មាត្រា១១៦ ដែលចែងថា «ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗត្រូវ តែទូទាត់ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ» អាចនឹងត្រូវបានប្រើដើម្បី

ប្រមូលចំនួនសំណងទាំងដុល។ នេះអាចកើតមានឡើងក្នុងចំណោមទាំងកម្មករ និងបុគ្គលិកជំនាញ ព្រមទាំងបុគ្គលិកការិយាល័យផងដែរ។ សមាគមស្នើសុំឲ្យមានការចែងប្រការច្បាស់លាស់មួយ ដែលរារាំងកម្មករមិនឲ្យប្រើប្រាស់មាត្រា១១៦នេះ ក្នុងករណីជម្រះអតីតភាពការងារ។

២) ចំពោះការបង់ប្រាក់អតីតភាពការងារនាពេលអនាគត ជាការសំខាន់ដែលត្រូវគិត និងសម្រេចឲ្យ ច្បាស់ជាមុន។ ជំហានដំបូងគឺចំនួនកំណត់នៃការទូទាត់ដែលមិនលើសពីចំនួន៦ខែអតិបរមាគួរត្រូវរក្សាទុក ស្របទៅតាមមាត្រា៨៩បច្ចុប្បន្ន។ ជាងនេះផងដែរ ដោយសារការជម្រះអតីតភាពការងារអាចនឹងធ្វើ ឡើងក្នុងរយៈពេលរវាង៦ខែម្តងតាមដែលរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតប្រាប់ ព្រមានភាពយុត្តិធម៌ជាង ប្រសិនបើយើងគណនាការទូទាត់អតីតភាពជាលក្ខណៈសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនខែដែលបានធ្វើការ ហើយសមាគមស្នើសុំបែបនេះ។ មាត្រា៨៩បច្ចុប្បន្នអនុញ្ញាតថាបើបរិវេណធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគពេលវេលាធ្វើការចាប់ពី៦ខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស២៥៦២
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨

