



Minimum Wage Report

CAMBODIA

www.prake.org

Minimum Wages In Cambodia

The Cambodian Labor Law 1997 states that the "minimum wage must ensure every worker of a decent standard of living compatible with human dignity". There is no separate legislation specifically for the minimum wage in Cambodia. All labour laws are currently regulated by Labour Code 1997. Chapter VI, section 1(B), articles 104 - 109 deals with minimum wage regulations.

The main criteria to take into consideration for determining the minimum wage are:

1. the needs of workers and their families in relation to the general level of salary in the country, the cost of living, social security allowances, and the comparative standard of living of other social groups; and
2. economic factors, including the requirements of economic development, productivity, and the advantages of achieving and maintaining a high level of employment

The law allows for minimum wage by region based on economic factors that determine the standard of living. At the moment, the Ministry of Labour has set a minimum wage only for garment and footwear industry, which depends on the type of employee. All full-time workers (including piece-rate and casual workers) are entitled to a minimum wage of \$61 per month; apprentice: \$30 and probationary workers: \$56. The Arbitration Council has found that similar minimum wages should be paid in other manufacturing industries.

The minimum wage is set by a Prakas of the Ministry in charge of Labor, after receiving recommendations from the Labor Advisory Committee (LAC), which is a tripartite body made up of 14 government, 7 employers and 7 employees representatives.

Minimum Wage Rates

Minimum Wages for the Garment and Shoe Industry Minimum Wage Rates applicable from October 1, 2010 to 2014

Sr. No	Categories	Monthly Minimum Wage	Cost of Living Allowance (COLA)	Total Minimum Wage per Month	Exchange	Total Minimum Wage per Month
		(In USD)	(In USD)	(In USD)	Rate	(in Riel)
1	Apprentice			30	4200	126000
2	Probationary	50	6	56	4200	235200
3	Regular	55	6	61	4200	256200

Sr. No	Bonus and Benefits	In USD	Exchange Rate	In Riel
1	Attendance	7	4200	29400
2	Seniority	2	4200	8400

Note :

1.	Workers paid on the basis of performance will also be guaranteed the new minimum wage or more as to reflect their productivity (as it is currently the situation).
2.	Other entitlements including attendance and seniority bonus or other allowances have not been discussed and remain the same as agreed in 2000 (Notification 17).
3.	The Labour Advisory committee is a tripartite institution that is composed of 14 government, 7 trade union and 7 employer representatives
4.	Effective March 1, 2011, the attendance bonus has been increased from \$5 per month to \$7 per month.
5.	Effective March 1, 2011, the seniority bonus has been revised to \$1 for each year of work at a factory up to 11 years (previously it was capped at 4 years

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

1	Is there separate minimum wage legislation in Cambodia?
	<p>As per Law: There is no separate minimum wage legislation in Cambodia. All labour laws are regulated by LABOUR CODE, 1997. Under chapter VI, section 1(B), articles 104 - 109 deals with minimum wage regulations.</p>
	<p>In Practise: In practice, minimum wage is determined only in the garment industry by the Ministerial notification after the employer representatives and union representatives have agreed together through Labor Advisory Committee (LAC). The minimum wage is set by tripartite discussion in LAC. The Ministry of Labor notifies shortly after the LAC has decided the amount of Minimum Wage. Based on labour law, LAC is required to conduct study on Minimum Wages in Cambodia in order to be able to advice to Labor Minister. Since LAC has failed to conduct any study to understand the minimum wage in Cambodia, the nation-wide Minimum Wage has never been determined. Labor Law requires the Ministry in Charge of Labor to issue Prakas (Ministerial Regulation to determine Minimum Wage, based on regional, sectoral and so on). However, in practice the Ministry has never issued any Prakas, and has just issued notification on Minimum Wage in garment sector.</p>
2	Do one or more minimum wage/s, exists in Cambodia?
	<p>As per Law: Minimum wage exists only in the garment sector (at the occupational level only, that is, apprentice, probationary and regular)</p>
	<p>In Practise: In practice, workers in other sectors are paid based on the sympathy of the respective employer due to the absence of Prakas on Nation-wide Minimum Wage.</p>

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

3	At what level is minimum wage determined in Cambodia?
	<p>As per Law: According to the latest minimum wage notification No. 049/10 by Ministry of Labour and Vocational Training, a minimum wage rate is set for all regular and probationary workers in garment and footwear industry. It does not vary by regions/provinces. Article 107 (1) in Chapter 6 (B) states that guaranteed minimum wage may vary across the regions. As per law, the Labour Code 1997, however, extends to (is applicable to) all enterprises or establishments. Apprentice, probationary and regular workers in the garment industry</p>
	<p>In Practise: However, as per practice minimum wages does not vary much. Minimum wage rates are fixed only for the garment industry which includes garments, textile and shoes industry. On the other hand, Minimum Wage of apprentice was set up in 1997 by notification 06/97 and was never reviewed since most employers seldom hire apprentice. Additionally, workers in other sectors are paid based on the sympathy of the respective employer due to the absence of Prakas on Nation-wide Minimum Wage</p>
4	On what basis is/are minimum wage/s declared?
	<p>As per Law: Minimum wages in Cambodia are declared on monthly basis. As per the latest notification by MOLVT (No. 049/10), monthly minimum wage rates are set for all workers (regular or probationary or piece rate). In case of piece rate workers, whose wages are based on productivity, it says that if the performance of a piece rate worker is above the minimum wage rate (set for regular workers), they should be paid as per their performance. But if it is below the MW rate, then also they must be paid the fixed Minimum Wage.</p>
	<p>In Practise: The reality coincides with the Provisions.</p>

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

5	In case of daily/weekly/monthly minimum wage, are number of working hours considered while fixing minimum wages?
	As per Law: In case of monthly minimum wage, number of working hours is fixed. However, the Labour Code, 1997 does not mention anything clearly about this. However, it fixes the number of normal working hours as 8 hours per day or 48 hours a week (6 days a week).
6	Who all are involved in setting minimum wages?
	As per Law: Government bodies, employer organisations and trade unions are involved in setting minimum wages in Cambodia. As per the article 107 (2.), [chapter 6, section 1 (B)], minimum wage is set by a Prakas of Ministry in charge of Labor, after receiving recommendations from Labor Advisory Committee which is a tripartite body (LAC is legally required to recommend to the Minister of Labour on Minimum Wage after it has been studied).
	In Practise: As per the article 107 (2.), [chapter 6, section 1 (B)], minimum wage is set by a Prakas of Ministry in charge of Labor, after receiving recommendations from Labor Advisory Committee which is a tripartite body (LAC is legally required to recommend to the Minister of Labor on Minimum Wage after it has been studied. The Labor Advisory Committee, Article 357, has to conduct study on Minimum Wage and give advices to the Labor Minister. In practice, this body has never conducted any study on minimum wage, but decided on minimum wage as the chair person in LAC is also Minister of Labor. The minimum wage is mostly likely fixed in a bilateral negotiation between the employer and union representatives under the facilitation of government.

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

7	How are upratings (adjustments) of minimum wage/s decided upon?
	<p>As per Law: Upratings of minimum wages are jointly decided by the government, employer and trade union representatives. As per article 357 (Chapter 15 - Labour Advisory Committee) of the Labour Code, 1997 it is the duty of LAC (which is a tripartite body) to formulate recommendations on guaranteed minimum wage. In case, the employer and unions do not meet any consensus in the negotiation, they are asked to vote in favour to the government's proposal on minimum wage by raising hand)+B24</p>
	<p>In Practise: In practise, upratings of minimum wages are jointly by employer and trade union representatives and sanctioned by the government. As per the article 107 (2.), [chapter 6, section 1 (B)], minimum wage is set by a Prakas of Ministry in charge of Labor, after receiving recommendations from Labor Advisory Committee which is a tripartite body (LAC is legally required to recommend to the Minister of Labor on Minimum Wage after it has been studied. The Labor Advisory Committee, Article 357, has to conduct study on Minimum Wage and give advices to the Labor Minister. In practice, this body never conducted any study on minimum wage, but decided on minimum wage while the chair person in LAC is also Minister of Labor. However, in practice this mostly likely happens in a bilateral negotiation between the employer and union representatives under the facilitation of government.</p>
8	What are the components of minimum wages in Cambodia?
	<p>As per Law: Minimum wages in Cambodia has only fixed component. As the minimum wage is regulated, there is only fixed component. However, MOLVT notification in 2008 (No. 32/08) introduced an additional component, i.e. Cost of Living Allowance (COLA) but from October 2010, it is no more a part of minimum wage. Workers can get minimum wage plus components of wage, such as regular attendance bonus, seniority bonus, food allowance if they work over time, etc</p>

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

9	How frequently is the fixed component of minimum wages updated?
	As per Law: There is no specific time interval to update fixed component of minimum wages. The Labour Code 1997 does not specify intervals on revision of minimum wage rates. It says that Minimum Wage should be revised (adjusted) from time to time.
	In Practise: In practice, the minimum wage for the garment industry has been uprated every 3-4 years.
10	What are the yardsticks on which minimum wage revisions are based?
	As per Law: Minimum wage revisions are based on Wage indexation, consumer price indexation & (decent) living standard. As per article 107 (3.) of the Labour Code 1997, the determinants of minimum wage shall include, 1) the needs of workers and their families in relation to the general level of salary in the country (WAGE INDEXATION), 2) the cost of living (CONSUMER PRICE INDEXATION), 3) comparative standard of living of other social groups (DECENT LIVING STANDARDS). It also includes economic factors like economic development, productivity, and the advantages of achieving and maintaining a high level of employment.
11	What is the national poverty line? (In national currency)
	The national poverty line in Cambodia in the year 2009 was 3258 riels per person per day in Phnom Penh; 2705 riels in urban areas; and 2429 riels in rural areas. These figures are adjusted to 2009 prices by CIDS using Consumer Price Index (CPI) and poverty line figures from the National Institute of Statistics (NIS)
	In Practise: Since there was no update on poverty line, we just refer to the data in 2009. However, regarding the National Strategic Development Plan, even among the poor, a greater share of people are now closer to the poverty line, indicating that the CMDG targets of reducing overall poverty level and food poverty level to 25 % and 13 % respectively in 2010 and to 19.5 % and 10 % in 2015 are within reach if specific actions are taken starting with this NSDP.

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

12	How often is poverty line updated?
	As per Law: Poverty line is updated in more than one year
13	When was poverty line last updated?
	Poverty line was last updated in the year 2010 (27.3%)
14	What is the percentage of minimum wage relative to the current poverty line?
	As per Law: 251% (based on poverty line in Phnom Penh)
	In Practise: In percentage terms, it seems that minimum wage earners are well off. But in reality, the living standard of minimum wage earners is far below the average person.
15	Who all regulate minimum wages compliance?
	As per Law: Labour Inspector or similar body regulates minimum wage compliance. As per Article 344 of the Labour Code, it is the task of labour inspector to ensure enforcement of all the labour laws compliance in Cambodia.
	In Practise: In reality, both labour inspector and trade unions regulate minimum wage compliance.
16	Which legal sanctions can be applied if compliance is lacking?
	As per Law: Both fines and imprisonment can be applied in case of non compliance of minimum wages. As per Article 369 (chapter 16 - Penalties) of the Labor Code, 1997, those guilty of violating the provisions of Article 104 (Guaranteed minimum wage) are liable to a fine of 61 to 90 days of base daily wage (minimum wage) or imprisonment of 6 days to 1 month.

Minimum Wage Legislation

Frequently Asked Questions

17	Are sanctions often being applied?
	No information is available whether the sanctions are applied in reality.
18	Are employer and/or trade union representatives involved in compliance procedures?
	There is no report from the labour inspector as per the implementation.
19	To whom/where can individuals complain, if they think they are earning less than minimum wages?
	<p>As per Law: Individuals can complain to employer / management / contractor coordinates or labour inspector coordinates. The Labour Code, 1997 does not explicitly mention about where and to whom should individuals report in case of non compliance of minimum wages. But it mentions that LAC studies the problems related to wages, and in case of any dispute, the employee can try to negotiate or involve third party for conciliation or can report to Labour Court (Labour inspector) and in case of collective dispute the matter directly goes to arbitration council.</p>
	<p>In Practise: In practice, workers tend to go to their trade unions for advice and assistance on issues related to wages and working conditions. No research exists at the moment to assess the effectiveness of trade union advice and assistance to their members.</p>

Minimum Wages In Cambodia

ច្បាប់ការងារកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា

"ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែធានាជីវភាពរស់នៅសមរម្យរបស់

កម្មករនិយោជិកក្នុងសេចក្តីថ្កុលថ្កន់នៃនីតិវិធី" ។

មិនមានបញ្ញត្តិកម្មជាចំណែកឡើយក្នុងកម្ពុជាទេ ជាពិសេសសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

បច្ចុប្បន្ន គ្រប់ច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងការងារ

ត្រូវបានរៀបចំក្រោមការច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ។ ជំពូក VI ផ្នែក ១(ខ) មាត្រាទី ១០៥-

១០៩ ពាក់ព័ន្ធនឹងបទបញ្ញត្តិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

លក្ខខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានឹងដូចខាងក្រោម៖

គ មូលការរបស់កម្មករនិយោជិក និង គួរសាររបស់ពួកគេ
ស្របតាមកម្រិតទូទៅនៃប្រាក់ខែនៅក្នុងប្រទេស ថ្នល់ចំណាយក្នុងការរស់នៅ
ប្រាក់សន្តិសុខសង្គម និង ជីវភាពរស់នៅ
ប្រៀបធៀបនៃកម្រិតនៃស្ថានភាពក្នុងសង្គម និង

ក គុណសម្បត្តិ ជំនាញ ឬ លទ្ធភាព លក្ខខណ្ឌឧស្សាហកម្មធនធានសម្រាប់កិច្ចការ ផលិតភាព
និងគុណបុរេជន
នៃការសម្រេចបាននិងការរក្សាបាននូវការងារក្នុងកម្រិតខ្ពស់

ច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំបន់

អាស្រ័យដោយកត្តាសង្គមសេដ្ឋកិច្ចដែលកំណត់ ជីវភាពរស់នៅ ។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន

ក្រសួងការងារបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់

តំបន់ស្ថាប័នកម្មកាត់ដេរសម្រាប់ប្រាក់ និងស្របតែដើម្បីបំណុល៖

ទៅតាមប្រភេទបុគ្គលិក។ កម្មករផ្ទេរការពង្រីកចំណុចគ្រប់គ្រង

(រួមទាំងកម្មករផ្ទេរការតាមបរិមាណផលិតផល និង កម្មករផ្ទេរការ បណ្តុះបណ្តាលអាសន្ន)

មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន៦១ដុល្លារក្នុងមួយខែ ក្នុងឆ្នាំ ចំនួន

៣០ដុល្លារ និងកម្មករផ្ទេរការសាកល្បង ចំនួន៥៦ដុល្លារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

បានរកឃើញថា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នាគួរតែមាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មកម្មករ

សាលាផ្សេងៗទៀត ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ

បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍ពីគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ (LAC) ដែលជាស្ថាប័នត្រឹមត្រូវ

ដែលមាន តំណាងរដ្ឋាភិបាល ១៥នាក់ តំណាងនិយោជក ៧នាក់ និងតំណាងកម្មករនិយោជិក

៧នាក់ ។

Minimum Wage Rates

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេសមូល្យកម្រិតបំពាក់និងស្របកែដើរនៃកម្ពុជា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលពីថ្ងៃទី១២តុលាឆ្នាំ ២០១០ ដល់ ឆ្នាំ២០១៤

លេខសំគាល់	ប្រភេទការងារ	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែ	ប្រាក់ទូទៅរដ្ឋ	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបក្នុងមួយខែ	អត្រា	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបក្នុងមួយខែ
		(គិតជាដុល្លារ)	(គិតជាដុល្លារ)	(គិតជាដុល្លារ)	បុគ្គលប្រាក់	(គិតជាដុល្លារ)
១	ហាត់ការ			៣០	៤២០០	១២៦០០០
២	សាកល្បង	៥០	៦	៥៦	៤២០០	២៣៥២០០
៣	ពេញសិទ្ធិ	៥៥	៦	៦១	៤២០០	២៥៦២០០

លេខសំគាល់	ប្រភេទការងារ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ	គិតជាដុល្លារ	អត្រាបុគ្គលប្រាក់	គិតជាដុល្លារ
១	ប្រាក់ការងារទៀងទាត់	៧	៤២០០	២៩៤០០
២	អតីតភាពការងារ	២	៤២០០	៨៤០០

Minimum Wage Legislation

1	<p>តើនៅប្រទេសកម្ពុជា មាននីតិកម្មដោយឡែកមួយដែលនិយាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែរឬទេ?</p>
	<p>តាមច្បាប់៖ នៅប្រទេសកម្ពុជា</p> <p>មិនមាននីតិកម្មដោយឡែកមួយដែលនិយាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។</p> <p>ច្បាប់ការងារទាំងអស់ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។</p> <p>ជំពូកទី៦ ជូនកែទី១(ខ) មាត្រា ១០៤ដល់១០៩ និយាយអំពីបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង</p> <p>ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយសេចក្តីប្រកាសក្រសួង</p> <p>ចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ប៉ុណ្ណោះបន្ទាប់ពីតំណាងនិយោជក និងតំណាងសហជីព បានព្រមព្រៀងគ្នាតាមរយៈគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ (LAC) ។</p> <p>ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចពិភាក្សាគ្នាគ្រឹះគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ (LAC) ។ ក្រោយពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ (LAC)</p> <p>សម្រេចចំនួនទឹកប្រាក់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់មកមិនយូរប៉ុន្មាន</p> <p>ក្រសួងការងារចេញសេចក្តីប្រកាស ។ តាមច្បាប់ការងារ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ (LAC)</p> <p>ត្រូវផ្ទេរការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង ផ្តល់អនុសាសន៍ដល់ក្រសួងការងារ ។</p> <p>ដោយសារគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ (LAC) ពុំបានផ្ទេរការសិក្សាស្រាវជ្រាវណាមួយ</p> <p>ដើម្បីស្វែងយល់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា</p> <p>ទើបប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាំងប្រទេសមិនផ្តល់ត្រូវបានកំណត់ទេ ។</p> <p>ច្បាប់ការងារត្រូវបានក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស</p> <p>(បទប្បញ្ញត្តិក្រសួងសម្រាប់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំពោះថ្នាក់តំបន់វិស័យ</p> <p>។ល។) ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ក្រសួងពុំដែលបានចេញប្រកាសណាមួយទេ</p> <p>គ្មានតែបានចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ</p> <p>សម្លៀកបំពាក់ប៉ុណ្ណោះ ។</p>
2	<p>តើនៅប្រទេសកម្ពុជា មានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមួយចុះតើជាងនេះដែរឬទេ?</p>
	<p>តាមច្បាប់៖</p> <p>ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ប៉ុណ្ណោះ</p> <p>(នៅកម្រិតមុខរបរ ដូចជា ការងារហាត់ការ ការងារសាកល្បង និង ការងារពេញសិទ្ធិ</p> <p>តប៉ុណ្ណោះ) ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង</p> <p>កម្មករនិយោជកនៅក្នុងវិស័យដទៃទៀត ត្រូវបានបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយ</p> <p>តាមការយល់ឃើញរបស់និយោជក</p> <p>ដោយសារតែមិនមានប្រកាសស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាំងប្រទេស ។</p>

Minimum Wage Legislation

3	តើនីតិវិធីប្រទេសកម្ពុជា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់នៅកម្មវិធីណា ?
	<p>តាមច្បាប់៖ យោងតាមសេចក្តីប្រកាសថ្មីបំផុតលេខ២០៤៦/១០ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលចេញដោយក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ</p> <p>អត្ថប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិនិងសាកល្បងការងារគ្រប់រូប ដែលនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្បុរក្របីកំពុង និងស្របកែដើម ។</p> <p>វាមិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាតាមតំបន់/ខេត្តទេ ។ មាត្រាទី១០៧ (១) ក្នុងជំពូកទី ៦ (២) ចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា អាចមានលក្ខណៈខុសគ្នាទូទាំងតំបន់ ។</p> <p>ក៏ប៉ុន្តែតាមច្បាប់ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧មានវិសាលភាពទៅដល់ (អាចអនុវត្តន៍បាន) សហគ្រាស រឺ គ្រឹះស្ថានជំនួញ ។ កម្មករនិយោជិតហាត់ការ សាកល្បងការងារ និង ពេញសិទ្ធិ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្បុរក្របីកំពុង</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាច្បាស់ទេ ។</p> <p>អត្ថប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមាន សម្បុរក្របីកំពុង និង ស្របកែដើម ។ មួយវិញទៀត ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ការងារហាត់ការត្រូវបានកំណត់ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយសេចក្តីប្រកាសលេខ ០៦/០៧ ហើយមិនដែលត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញទេ ពីព្រោះនិយោជកកម្ពុជាជួលកម្មករនិយោជិតហាត់ការណាស់ ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិស័យដទៃទៀតត្រូវបានប្រើប្រាក់ឈ្នួលអោយ ផ្អែកតាមការយល់ឃើញរបស់និយោជក ដោយសារតែមិនមានប្រកាសស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទូទាំងប្រទេស ។</p>
4	តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានប្រកាស តាមមូលដ្ឋានពេលវេលាណា?
	<p>តាមច្បាប់៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានប្រកាសតាមមូលដ្ឋានប្រចាំខែ ។ តាមសេចក្តីប្រកាសថ្មីបំផុតរបស់ក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (លេខ២០៤៩/១០)</p> <p>អត្ថប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែត្រូវបានកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប (ពេញសិទ្ធិ សាកល្បងការងារ រឺ ផ្ទេរការសិក្សា) ។</p> <p>ចំពោះករណីកម្មករនិយោជិតផ្ទេរការសិក្សាដែលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេត្រូវបានគិតតាមផលិតភាពការងារ សេចក្តីប្រកាសនេះចែងថា</p> <p>បុរសនឹងប្រើលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទេរការសិក្សាខុសគ្នាជាងអត្ថប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (កំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ)</p> <p>ពួកគេត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលការងាររបស់ពួកគេ ។ ក៏ប៉ុន្តែ បុរសនឹងប្រើវាទាបជាងអត្ថប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា</p> <p>នោះពួកគេត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថេរ ។</p>
	ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ តថភាពកើតឡើងស្របពេលគ្នាជាមួយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ។

Minimum Wage Legislation

5	<p>ក្នុងករណីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមមូលដ្ឋានបុរេចាំថ្ងៃ/សប្តាហ៍/ខែ តើចំនួនម៉ោងធ្វើការត្រូវបានគិតក្នុងពេលកំពុងកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដដែល?</p>
	<p>តាមច្បាប់៖ ចំពោះករណីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមមូលដ្ឋានបុរេចាំខែ ចំនួនម៉ោងធ្វើការថ្ងៃ ១ ក៏ប៉ុន្មត ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ពុំចែងច្បាស់ត្រង់ចំនួននេះទេ តែកំណត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ (៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។</p>
6	<p>តើនរណាខុលៈពាក់ព័ន្ធក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា?</p>
	<p>តាមច្បាប់៖ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការនិយោជក និង សហជីព ជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា ។ តាមមាត្រាទី ១០៧ (២) ជំពូកទី ៦ ផ្នែកទី ១ (ខ)</p> <p>ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយបុរេកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដែលជាស្ថាប័នត្រឹមត្រូវ (តាមច្បាប់ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវរួចហើយ LAC ត្រូវផ្តល់អនុសាសន៍ដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា) ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ តាមមាត្រាទី១០៧ (២) ជំពូកទី៦ ផ្នែកទី១ (ខ)</p> <p>ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយបុរេកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលជាស្ថាប័នត្រឹមត្រូវ (តាមច្បាប់ បន្ទាប់ពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវរួចហើយ LAC ត្រូវផ្តល់អនុសាសន៍ដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ តាមមាត្រាទី ៣៥៧ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវអនុវត្តន៍ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយផ្តល់អនុសាសន៍ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ។</p> <p>ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ស្ថាប័ននេះពុំដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ ប៉ុន្តែបានធ្វើសម្រេចក្តីសម្រេចលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពីព្រោះប្រធាន LAC ក៏ជាមន្ត្រីក្រសួងការងារផងដែរ ។ ជាទូទៅបំផុត ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចចរចាទូរភាគី រវាងតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព ក្រោមកិច្ចសម្របសម្រួលពីភាគីរដ្ឋាភិបាល ។</p>

Minimum Wage Legislation

7	តើសេចក្តីសម្រេចលើការបង្កើនអត្រា (ការងារកម្រៃ) នៃបុគ្គលិកអប្បបរមាត្រូវបានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋឬឯកជនដែរឬទេ?
	<p>ក្នុងចំណោម៖</p> <p>សេចក្តីសម្រេចលើការបង្កើនអត្រាបុគ្គលិកអប្បបរមាត្រូវបានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋឬឯកជន</p> <p>ដោយតំណាងរដ្ឋាភិបាល តំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព ។</p> <p>ក្នុងចំណោមការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រាទី៣៥៧ (ជំពូកទី១៥៖ គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ)</p> <p>នេះគឺជាការកំណត់អត្រាបុគ្គលិកអប្បបរមាត្រូវបានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋឬឯកជន</p> <p>ដោយតំណាងរដ្ឋាភិបាល តំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព ។</p> <p>ក្នុងករណីដែលនិយោជក និង</p> <p>សហជីពមិនយល់ព្រមលើការសម្រេចចិត្តរបស់គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ</p> <p>ពួកគេត្រូវបានសុំឱ្យសម្រេចចិត្តលើការសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលស្តីពីបុគ្គលិកអប្បបរមា ដោយការដោះស្រាយ</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង</p> <p>ការតម្កល់អត្រាបុគ្គលិកអប្បបរមាសម្រេចចិត្តដោយការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p> <p>តាមមាត្រាទី១០៧ (២) ជំពូកទី៦ ជូនកែទី១ (ខ)</p> <p>បុគ្គលិកអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយបុគ្គលិកអប្បបរមាសម្រេចចិត្តដោយការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p> <p>បន្ទាប់ពីខ្លួនមានសិទ្ធិសម្រេចចិត្តលើការសម្រេចចិត្តដោយការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p> <p>តាមមាត្រាទី៣៥៧</p> <p>គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីបុគ្គលិកអប្បបរមា</p> <p>ហើយផ្តល់អនុសាសន៍ដល់រដ្ឋាភិបាលសម្រេចចិត្តលើការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p> <p>ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង</p> <p>សម្រេចចិត្តលើការសម្រេចចិត្តដោយការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p> <p>ប៉ុន្តែត្រូវបានសម្រេចលើបុគ្គលិកអប្បបរមា</p> <p>សម្រេចចិត្តលើការសម្រេចចិត្តដោយការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p> <p>ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ជាទូទៅបំផុត</p> <p>ការសម្រេចចិត្តលើការសម្រេចចិត្តដោយការសម្រេចចិត្ត</p> <p>ដោយតំណាងនិយោជក និង តំណាងសហជីព និង មានការឯកភាពពីរដ្ឋាភិបាល ។</p>

Minimum Wage Legislation

8	តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅបុរេសកម្មជាមានធាតុផ្សំអ្វីខុស ?
	<p>តាមច្បាប់៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅបុរេសកម្មជាមានធាតុផ្សំសំប៉ែណ្ណោះ ។</p> <p>នៃពេលវេលាដែលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានដាក់បទប្បញ្ញត្តិ មានធាតុផ្សំសំប៉ែណ្ណោះ ។</p> <p>ក៏ប៉ុន្តែ សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ (លេខ៣២/០៨) បានបញ្ជាក់អំពីធាតុផ្សំមួយបន្ថែមទៀត គឺ ប្រាក់ទូទាត់ជីវភាព (COLA) ប៉ុន្តែ ចាប់តាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០មក</p> <p>ប្រាក់នេះត្រូវបានកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាហើយ ។</p> <p>កម្មករនិយោជកអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបូកនឹងធាតុផ្សំសំប៉ែណ្ណោះ</p> <p>ដូចជា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ</p> <p>ប្រាក់ចំណីអាហារនៃពេលពួកគេធ្វើការម៉ោង ។ល។</p>
9	តើធាតុផ្សំសំប៉ែណ្ណោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានផ្ទេរឱ្យបុគ្គលនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មាន ?
	<p>តាមច្បាប់៖</p> <p>មិនមានរយៈពេលចូលរួមសម្រាប់ការផ្ទេរឱ្យបុគ្គលនីមួយៗធាតុផ្សំសំប៉ែណ្ណោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ ។ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧</p> <p>មិនបានបញ្ជាក់ចូលរួមអំពីរយៈពេលសម្រាប់ការកែប្រែតម្លៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ ។</p> <p>ច្បាប់នេះចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកែប្រែ (កែតម្រូវ) យូរៗម្តង ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍ ក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង</p> <p>ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេសមូលៀកបំពាក់ត្រូវបានផ្ទេរឱ្យបុគ្គលនីមួយៗរៀងរាល់៣៤ឆ្នាំម្តង ។</p>
10	តើការកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានអនុវត្តន៍ដោយឈរលើមូលដ្ឋានអ្វីខុស ?
	<p>តាមច្បាប់៖ ការកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតារាងប្រាក់ឈ្នួល</p> <p>តារាងសន្ទុះសុសន៍ថ្មីនិញប្រើប្រាស់ និង ស្តង់ដាររស់នៅសមរម្យ ។</p> <p>តាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រាទី ១០៧ (៣) កត្តាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមាន ៖</p> <p>១) តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជក និង</p> <p>គួរសាររបស់ពួកគេដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីទូទៅនៃប្រាក់ខែនៅក្នុងបុរេសកម្ម</p> <p>(តារាងប្រាក់ឈ្នួល) ២) ថ្លៃចំណាយក្នុងការរស់នៅ</p> <p>(តារាងសន្ទុះសុសន៍ថ្មីនិញប្រើប្រាស់) ៣)</p> <p>ជីវភាពប្រៀបធៀបនៃក្រុមបុរេសកម្មទូទៅក្នុងសង្គម (ស្តង់ដាររស់នៅសមរម្យ) ។</p> <p>ស្តង់ដារនេះដាក់បញ្ចូលទាំងកត្តាសង្គមកិច្ច ដូចជា ភាពរីកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ច</p> <p>ផលិតភាពការងារ និង</p> <p>អត្ថប្រយោជន៍នៃការសម្រេចនិងរក្សាមាននូវកម្មវិធីខ្ពស់នៃចំនួនការងារ ។</p>

Minimum Wage Legislation

11	តើខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសស្ថាប័ននៃកម្មវិធីណា ? (គិតជាប្រភេទប្រជាជន)
	<p>ខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៩គឺ ៣,២៥៨រៀលក្នុងមួយម៉ោងនៃក្រុមប្រឹក្សាប្រទេស ។</p> <p>២,៧០៥រៀលនៃក្រុមប្រឹក្សាប្រទេស និង ២,៤២៩រៀលក្នុងមួយម៉ោងនៃក្រុមប្រឹក្សាប្រទេស ។</p> <p>តួលេខនេះត្រូវបានកែសម្រួលទៅជាតម្លៃឆ្នាំ២០០៩ដោយវិទ្យាសាស្ត្រ CIDS ដោយប្រើប្រាស់សន្ទស្សន៍ថ្លៃជីវិតប្រើប្រាស់ (CPI)</p> <p>តួលេខខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសដែលមានមកពីវិទ្យាសាស្ត្រជាតិស្ថាប័ន (NIS) ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍ ដោយសារតែមិនមានទិន្នន័យបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីខ្ពស់បន្ទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសមានតែយកទិន្នន័យឆ្នាំ២០០៩មកប្រើប្រាស់ ។ ក៏ប៉ុន្តែ</p> <p>តាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ក្នុងចំណោមប្រជាជនក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសមួយភាគធំបច្ចុប្បន្នស្ថាប័ននៃក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេស</p> <p>ដោយមានបញ្ជាក់ថា គោលដៅនៃ CMDG ក្នុងការកាត់បន្ថយកម្រិតទូទៅនៃភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេស និង កម្រិតភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសក្នុងស្រុក អោយចុះដល់ ២៥% និង ១៣%</p> <p>ក្នុងឆ្នាំ២០១០ និង ចុះដល់១៩.៥% និង ១០% ក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ នឹងសម្រេចទៅបាន</p> <p>ប្រសិនបើវិធានការដាក់លាក់ត្រូវបានអនុវត្ត</p> <p>ដោយផ្ដោតលើចេញពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ។</p>
12	តើខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសត្រូវបានប្រើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីណា ? ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មាន ?
	<p>តាមច្បាប់៖</p> <p>ខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសត្រូវបានប្រើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីរយៈពេលលើសពីមួយឆ្នាំម្តង ។</p>
13	តើខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសត្រូវបានប្រើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីណា ? នៅពេលណា ?
	<p>ខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសត្រូវបានប្រើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីណា ក្នុងឆ្នាំ ២០១០ (២៧.៥%) ។</p>
14	តើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាធៀបនឹងខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេស មានប៉ុន្មានភាគរយ ?
	<p>តាមច្បាប់៖ ២៥១% (ផ្អែកលើខុសបែនទាត់ភាពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រទេសក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ) ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តន៍ តាមតួលេខជាភាគរយ</p> <p>អ្នកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាហាក់បីដូចជាមានជីវភាពធូរធា</p> <p>ប៉ុន្តែក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង</p> <p>ជីវភាពរស់នៅរបស់អ្នកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្ថិតក្នុងការរងផលប៉ះពាល់ពីចំណូលមធ្យមក្នុងបុគ្គលម្នាក់ ។</p>

Minimum Wage Legislation

15	តើសុចាប់នណាខ្លះដាក់បទប្បញ្ញត្តិលើការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ?
	<p>តាមច្បាប់៖ អធិការកិច្ចការងាររឺ សុចាប់នប្រាក់ប្រហែល</p> <p>ដាក់បទប្បញ្ញត្តិលើការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។</p> <p>តាមមាត្រាទី៣៤៨នៃច្បាប់ការងារ</p> <p>បទប្បញ្ញត្តិកម្មនេះគឺជាភារកិច្ចរបស់អធិការកិច្ចការងារ</p> <p>ក្នុងការធានាការអនុវត្តច្បាប់ការងារទាំងអស់នៃប្រទេសកម្ពុជា ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ ក្នុងតថភាព ទាំងអធិការកិច្ចការងារ និង សហជីព</p> <p>ដាក់បទប្បញ្ញត្តិលើការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។</p>
16	នព្វេតលេការអនុវត្តមានការខុសខ្វះខាត តើទណ្ឌកម្មតាមច្បាប់អ្វីខ្លះត្រូវបានអនុវត្ត ?
	<p>តាមច្បាប់៖ ទាំងការដាក់ពិន័យនិងដាក់អោយជាប់ពន្ធនាគារ អាចត្រូវបានអនុវត្ត</p> <p>ក្នុងករណីមិនមានការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ តាមមាត្រាទី៣៦៩ (ជំពូកទី១៦៖</p> <p>ទោស) នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ កំហុសដោយរំលោភលើខ្លឹមសារក្នុងមាត្រាទី១០៤</p> <p>(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានធានា) ត្រូវជាប់ទោសប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានប្រចាំថ្ងៃ</p> <p>(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា) ពី ៦១ទៅ៩០ថ្ងៃ ជាប់ពន្ធនាគារពី ៦ថ្ងៃទៅ១ខែ ។</p>
17	តើការដាក់ទណ្ឌកម្មត្រូវបានអនុវត្តត្រូវប្រាក់ញឹកញាប់ដែររឺទេ ?
	<p>មិនមានព័ត៌មានបង្ហាញថា</p> <p>តើទណ្ឌកម្មត្រូវបានអនុវត្តត្រូវប្រាក់ក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងទេ ។</p>
18	តើតំណាងនិយោជកនិង/រឺតំណាងសហជីពចូលរួមក្នុងដំណើរការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ដែររឺទេ?
	<p>មិនមានរបាយការណ៍ចេញពីអធិការកិច្ចការងារទាក់ទងនឹងការអនុវត្តត្រូវប្រាក់ទេ ។</p>

Minimum Wage Legislation

19	តើកម្មករនិយោជិកអាចតវ៉ាទៅនរណាដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ឬសិនបើពួកគេយល់ថា ពួកគេកំពុងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ?
	<p>តាមច្បាប់៖ កម្មករនិយោជិកអាចតវ៉ាទៅនិយោជក/គណៈគ្រប់គ្រង/ខាងអ្នកម៉ៅការ រឺ ខាងអធិការកិច្ចការងារ ។ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧មិនចែងច្បាស់ទេថា តើកម្មករនិយោជិកគួររាយការណ៍ជូនស្ថាប័នណាមួយនិងនរណា នៅពេលមានករណីមិនមានការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ ក៏ប៉ុន្តែច្បាប់នេះចែងថា គណៈកម្មការប្រឹក្សាសាធារណៈសិក្សាអំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយក្នុងករណីមានវិវាទ និយោជិកអាចព្យាយាមចរចា រឺ សុំការចូលរួមពីភាគីទីបីក្នុងការជ្រុះជួសជុល អាចរាយការណ៍ទៅតុលាការការងារ (អធិការកិច្ចការងារ) ហើយក្នុងករណីមានវិវាទរួម បញ្ហាត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។</p>
	<p>ក្នុងការអនុវត្តត្រូវ ក្នុងការអនុវត្តត្រូវជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិកមាននិន្នាការទៅសុំយោបល់និងជំនួយពីសហជីពរបស់ពួកគេ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និង លក្ខខណ្ឌការងារ ។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃយោបល់និងជំនួយសហ ជីពផ្តល់ជូនសមាជិករបស់ពួកគេទេ ។</p>

- ▶ **Indian Institute of Management**
Vastrapur
Ahmedabad -380 015
India
- ▶ **Amsterdam Institute for
Advanced Labour Studies (AIAS)**
University of Amsterdam
Plantage Muidersgracht 12
1018 TV Amsterdam
The Netherlands
- ▶ **WageIndicator Foundation**
Plantage Muidersgracht 12,
1018TV Amsterdam,
The Netherlands
office@wageindicator.org