



International
Labour
Organization

► ບົດລາຍງານ ການຄຳນວນຄະນິດສາດ ຂອງ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຂອງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ



Co-funded by
the European Union



Social Protection
& Public Finance Management



ILO/Korea
Partnership
Programme

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



MOHRSS
Ministry of Human Resources
and Social Security of the
People's Republic of China

► ບົດລາຍງານ ການຄຳນວນຄະນິດສາດ ຂອງ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຂອງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

Pierre Plamondon, Doan Trang Phan, Simon Brimblecombe



This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International. To view a copy of this licence, please visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. The user is allowed to reuse, share (copy and redistribute), adapt (remix, transform and build upon the original work) as detailed in the licence. The user must clearly credit the ILO as the source of the material and indicate if changes were made to the original content. Use of the emblem, name and logo of the ILO is not permitted in connection with translations, adaptations or other derivative works.

Attribution – The user must indicate if changes were made and must cite the work as follows: International Labour Organization, *Actuarial valuation of the National Social Security Fund of the Lao People's Democratic Republic*, Vientiane: International Labour Office, 2024. © ILO.

Translations – In case of a translation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This is a translation of a copyrighted work of the International Labour Organization (ILO). This translation has not been prepared, reviewed or endorsed by the ILO and should not be considered an official ILO translation. The ILO disclaims all responsibility for its content and accuracy. Responsibility rests solely with the author(s) of the translation.*

Adaptations – In case of an adaptation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This is an adaptation of a copyrighted work of the International Labour Organization (ILO). This adaptation has not been prepared, reviewed or endorsed by the ILO and should not be considered an official ILO adaptation. The ILO disclaims all responsibility for its content and accuracy. Responsibility rests solely with the author(s) of the adaptation.*

Third-party materials – This Creative Commons licence does not apply to non-ILO copyright materials included in this publication. If the material is attributed to a third party, the user of such material is solely responsible for clearing the rights with the rights holder and for any claims of infringement.

Any dispute arising under this licence that cannot be settled amicably shall be referred to arbitration in accordance with the Arbitration Rules of the United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). The parties shall be bound by any arbitration award rendered as a result of such arbitration as the final adjudication of such a dispute.

Queries on rights and licensing should be addressed to the ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) at rights@ilo.org. Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220408957 (web PDF)

The designations employed in ILO publications and databases, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the ILO concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries.

The opinions and views expressed in this publication are those of the author(s) and do not necessarily reflect the opinions, views or policies of the ILO.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ສາລະບານ

► Table of contents	5
► ຕົວອັກສອນຫຍໍ້ ແລະ ຄວາມໝາຍ	10
► ບົດສະແດງຄວາມຂອບໃຈ	11
► ພາກສະຫຼຸບຫຍໍ້	12
ການທົບທວນປະຫວັດຂອງກອງທຶນ	12
ຄາດຄະເນດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ສະພາບເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ	13
ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ	14
ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອື່ນໆ	16
ຂໍ້ສະເໜີແນະ	17
1. ພາກສະເໜີ	22
2. ທົບທວນປະຫວັດຂອງກອງທຶນ	23
2.1. ດ້ານນິຕິກຳ	23
2.2. ຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານການເງິນ ໃນໄລຍະປີ 2018-21	23
2.3. ວິວັດທະນາການຂອງຄັງສະສົມກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໃນໄລຍະປີ 2018-21	30
3. ການຄາດຄະເນ ສະພາບແວດລ້ອມດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດມະຫາພາກຂອງ ສປປ ລາວ	36
3.1. ການຄາດຄະເນດ້ານພົນລະເມືອງ	36
3.1.1. ພົນລະເມືອງປີຖານ	36
3.1.2. ອັດຕາການເກີດ	37
3.1.3. ອັດຕາການເສຍຊີວິດ	37
3.1.4. ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ	37
3.1.5. ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ຄາດຄະເນ	38
3.2. ການຄາດຄະເນກຳລັງແຮງງານ	40
3.3. ໂຄງປະກອບເສດຖະກິດມະຫາພາກ	43
3.3.1. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ	43
3.3.2. ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ	43
3.3.3. ອັດຕາເງິນເຟີ້	44
3.3.4. ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານ	46
3.3.5. ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ	46
4. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ	48
4.1. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນ	48
4.1.1. ອັດຕາສ່ວນທົດແທນ	52
4.2. ການຄາດຄະເນດ້ານການເງິນ	53
4.3. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ	62
4.3.1. ເຂດປົກຄຸມ	62
4.3.2. ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ	64
4.3.3. ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ	65

4.3.4. ການຄິດໄລ່ດັດສະນີເງິນບຳນານ	66
5. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ	69
5.1. ອຸດໜູນປ່ວຍການ	69
5.2. ອຸດໜູນເກີດລູກ	74
5.3. ບຳເນີດເກີດລູກເທື່ອດຽວ	76
5.4. ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ	77
5.5. ການຄາດຄະເນກອງທຶນໄລຍະສັ້ນແບບລວມ	80
6. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ	84
6.1. ປະຫວັດຂໍ້ມູນ	84
6.2. ປະເມີນຕົ້ນທຶນທາງດ້ານທິດສະດີ	84
7. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ	88
7.1. ການຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ຮັບອຸດໜູນ ແລະ ລາຍຈ່າຍ	88
7.2. ການຄາດຄະເນກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ	90
8. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ	93
9. ຍຸດທະສາດການເງິນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານເງິນສົມທົບ	93
▶ ແນວຄວາມຄິດຂອງນັກຄຳນວນຄະນິດສາດ	97
▶ ພາກເອກະສານອ້າງອີງ	98
▶ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ສັງລວມຫຍໍ້ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ	99
A1.1. ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ	99
A1.2. ອັດຕາການເງິນສົມທົບ	99
A1.3. ການສະໜອງອຸດໜູນ	100
▶ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ວິທີການປະເມີນທາງດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມ	106
A2.1. ການຈຳລອງສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດ	106
A2.1.1. ພົນລະເມືອງທົ່ວໄປ	106
A2.1.2. ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ	106
A2.1.3. ກຳລັງແຮງງານ, ການຈ້າງງານ ແລະ ຜູ້ປະກັນດິນ	106
A2.1.4. ຄ່າແຮງງານ	107
A2.2. ການສ້າງແບບຈຳລອງທາງການເງິນຂອງລະບົບບຳນານ	107
A2.2.1. ຈຸດປະສົງຂອງການຄາດຄະເນລະບົບບຳນານ	107
A2.2.2. ຖານຂໍ້ມູນບຳນານ ແລະ ການສົມມຸດຖານ	108
A2.2.3. ວິທີການຄາດຄະເນເງິນບຳນານ	108
A2.3. ການຈຳລອງການພັດທະນາດ້ານການເງິນຂອງອຸດໜູນປະເພດອື່ນໆ	108
▶ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3. ຖານຂໍ້ມູນລະບົບສະເພາະ ແລະ ການສົມມຸດຖານ	109
A3.1. ຂໍ້ມູນ ແລະ ການສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບຜູ້ປະກັນດິນ	109
A3.1.1. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນດິນ ແລະ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍ	109
A3.1.2. ລະດັບເງິນເດືອນ ແລະ ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນດິນ	115
A3.1.3. ຄາດຄະເນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນຜູ້ປະກັນດິນ	116

A3.1.4. ການແຍກກຸ່ມອາຍຸ ສຳລັບຜູ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມໃໝ່	117
A3.1.5. ຄວາມໝາແໜ້ນຂອງເງິນສົມທົບ	119
A3.2. ການສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນ ຕິດພັນກັບລະບົບປະກັນສັງຄົມ	120
A3.2.1. ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງຜູ້ປະກັນດິນ	120
A3.2.2. ການເສຍກຳລັງແຮງງານ	122
A3.2.3. ພຶດຕິກຳຂອງການບຳນານ	122
A3.2.4. ສະຖິຕິຄອບຄົວ	124
A3.3. ການສົມມຸດຖານອື່ນໆ	125
A3.3.1. ດັດສະນີເງິນອຸດໜູນບຳນານ ແລະ ຕົວກຳນົດຂອງລະບົບ	125
A3.3.2. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານ	125
A3.4. ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ໃນປີ 2021	125

▶ ຕາຕະລາງຊ້ອນທ້າຍ

▶ ຕາຕະລາງ ES.1. ໄລຍະເວລາຕົ້ນຕໍຂອງວິວັດທະນາການຂອງຄັງສະສົມບຳນານ	15
▶ ຕາຕະລາງ ES.2. ພາກລັດ - ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳຕໍ່ທາງເລືອກການປະຕິຮູບ (ສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ/ອອກແຮງງານ)	18
▶ ຕາຕະລາງ ES.3. ພາກວິສາຫະກິດ - ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳຕໍ່ທາງເລືອກການປະຕິຮູບ (ສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ/ອອກແຮງງານ)	19
▶ ຕາຕະລາງ 2.1. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ຂອງກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ (2018-21) (ລ້ານກີບ)	25
▶ ຕາຕະລາງ 2.2. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ (2018-21) (ລ້ານກີບ)	26
▶ ຕາຕະລາງ 2.3. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ (2018-21) (ລ້ານກີບ)	27
▶ ຕາຕະລາງ 2.4. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ (2018-21) (ລ້ານກີບ)	28
▶ ຕາຕະລາງ 2.5. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ຂອງກອງທຶນອຸດໜູນປົ່ນປົວສຸຂະພາບ (2018-21) (ລ້ານກີບ)	29
▶ ຕາຕະລາງ 2.6. ການກະຈາຍຄັງສະສົມ ຕາມແຕ່ລະການອຸດໜູນຕ່າງໆທີ່ແນະນຳ, ຂໍ້ມູນວັນທີ 31 ທັນວາ 2021	33
▶ ຕາຕະລາງ 2.7. ວິວັດທະນາການກອງຄັງສະສົມ ອປຊ, 2018-21 (ລ້ານກີບ)	34
▶ ຕາຕະລາງ 2.8. ການແຍກເງິນທຶນຂອງ ອປຊ, 2018-21 (ລ້ານກີບ)	35
▶ ຕາຕະລາງ 3.1. ພົນລະເມືອງ ສປປ ລາວ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ, 2021	37
▶ ຕາຕະລາງ 3.2. ສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນທີ່ຕົ້ນຕໍ, 2022-2100	38
▶ ຕາຕະລາງ 3.3. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນຂອງ ສປປ ລາວ, 2022-2100	40
▶ ຕາຕະລາງ 3.4. ຄາດຄະເນການດຸ່ນດ່ຽງຕະຫຼາດແຮງງານ, 2022-2100 (ຫົວໜ່ວຍ: 1.000 ຄົນ)	42
▶ ຕາຕະລາງ 3.5. ການຄາດຄະເນການເຕີບໂຕດ້ານ GDP, ຜະລິດຕະພາບ ແລະ ການຈ້າງງານທັງໝົດ (2022-70)	44
▶ ຕາຕະລາງ 3.6. ການຄາດຄະເນອັດຕາເງິນເຟີ້ ແລະ ການຂຶ້ນຄ່າແຮງງານ (2022-70)	46
▶ ຕາຕະລາງ 3.7. ການຄາດຄະເນ ອັດຕາຜົນຕອບແທນຈາກການລົງທຶນຂອງ ພາກວິສາຫະກິດ, 2022-70	47
▶ ຕາຕະລາງ 4.1. ພາກລັດ - ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ແລະ ຜູ້ຮັບບຳນານທີ່ຄາດຄະເນໃນກອງທຶນໄລຍະຍາວ, 2022-2100	50
▶ ຕາຕະລາງ 4.2. ພາກວິສາຫະກິດ - ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ແລະ ຜູ້ຮັບບຳນານທີ່ຄາດຄະເນໃນກອງທຶນໄລຍະຍາວ, 2022-2100	51
▶ ຕາຕະລາງ 4.3. ພາກລັດ - ຄາດຄະເນອັດຕາສ່ວນທົດແທນ, 2022-2100	52
▶ ຕາຕະລາງ 4.4. ພາກວິສາຫະກິດ - ຄາດຄະເນອັດຕາສ່ວນທົດແທນ, 2022-2100	53
▶ ຕາຕະລາງ 4.5. ພາກລັດ - ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມ, 2022-2100 (ລ້ານກີບ)	54
▶ ຕາຕະລາງ 4.6. ພາກວິສາຫະກິດ - ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມ, 2022-2100 (ລ້ານກີບ)	55
▶ ຕາຕະລາງ 4.7. ປີຕົ້ນຕໍຂອງວິວັດທະນາການຄັງສະສົມບຳນານໃນອະນາຄົດ	56
▶ ຕາຕະລາງ 4.8. ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຂອງເຂດປົກຄຸມໃນພາກວິສາຫະກິດ	64
▶ ຕາຕະລາງ 4.9. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ	65
▶ ຕາຕະລາງ 4.10. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຂອງອັດຕາຜົນຕອບແທນ	66
▶ ຕາຕະລາງ 5.1. ອັດຕາການເຈັບເປັນ ແລະ ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍຂອງການຮັບອຸດໜູນປ່ວຍການແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ	70
▶ ຕາຕະລາງ 5.2. ອຸດໜູນປ່ວຍການ - ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດຄະເນ, 2022-40	71

▶ ຕາຕະລາງ 5.3. ອຸດໜູນປ່ວຍການ – ຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ (ລ້ານກີບ), 2022–40 (ລ້ານກີບ)	72
▶ ຕາຕະລາງ 5.4. ອຸດໜູນເກີດລູກ – ຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດຄະເນ (ລ້ານກີບ), 2022–40	74
▶ ຕາຕະລາງ 5.5. ອຸດໜູນເກີດລູກ – ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນທີ່ຄາດຄະເນ (ລ້ານກີບ), 2022–40 (ລ້ານກີບ)	75
▶ ຕາຕະລາງ 5.6. ບຳເນັດເກີດລູກ – ຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, 2022–40	76
▶ ຕາຕະລາງ 5.7. ບຳເນັດເກີດລູກ – ຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ, 2022–40 (ລ້ານກີບ)	77
▶ ຕາຕະລາງ 5.8. ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ – ຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, 2022–40	78
▶ ຕາຕະລາງ 5.9. ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ – ຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ, 2022–40 (ລ້ານກີບ)	79
▶ ຕາຕະລາງ 5.10. ພາກລັດ – ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ, 2022–40 (ລ້ານກີບ)	82
▶ ຕາຕະລາງ 5.11. ພາກວິສາຫະກິດ – ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ, 2022–40 (ລ້ານກີບ)	83
▶ ຕາຕະລາງ 6.1. ການປະເມີນຕົ້ນທຶນດ້ານທິດສະດີຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ (ກີບ)	85
▶ ຕາຕະລາງ 7.1. ອັດຕາວ່າງງານທີ່ຄາດຄະເນ ແລະ ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍໃນການຈ່າຍອຸດໜູນວ່າງງານ, ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ	88
▶ ຕາຕະລາງ 7.2. ອຸດໜູນວ່າງງານ – ຕົວເລກຜູ້ໄດ້ຮັບອຸດໜູນ ແລະ ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນວ່າງງານ, 2022–40 (ລ້ານກີບ)	89
▶ ຕາຕະລາງ 7.3. ພາກວິສາຫະກິດ – ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງ ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ, 2022–40 (ລ້ານກີບ)	92
▶ ຕາຕະລາງ 9.1. ພາກລັດ – ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ (ຈ່າຍຈາກລັດຖະບານ ແລະ ລັດຖະກອນ)	94
▶ ຕາຕະລາງ 9.2. ພາກວິສາຫະກິດ – ເງິນສົມທົບທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ (ສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ/ຜູ້ອອກແຮງງານ)	95
▶ ຕາຕະລາງ A3.1. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນດົນ, ໄລຍະປະກັນດົນ ແລະ ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ ຂອງຜູ້ປະກັນດົນທີ່ຍັງຈ່າຍເງິນສົມທົບ ຕາມອາຍຸ, ເພດ ແລະ ແຕ່ລະພາກ (ຮອດວັນທີ 31 ທັນວາ 2021)	111
▶ ຕາຕະລາງ A3.2. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນດົນ, ໄລຍະປະກັນດົນ ແລະ ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ ຂອງຜູ້ປະກັນດົນທີ່ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບ ຕາມອາຍຸ, ເພດ ແລະ ພາກ (ຮອດວັນທີ 31 ທັນວາ 2021)	113
▶ ຕາຕະລາງ A3.3. ລະດັບເງິນເດືອນ ຕາມເພດ ແລະ ຂະແໜງການ (ກີບ)	114
▶ ຕາຕະລາງ A3.4. ສົມທຽບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນທົ່ວໄປ ກັບ ອັກຄານການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນດົນ ໃນພາກວິສາຫະກິດ, 2020-70	115
▶ ຕາຕະລາງ A3.5. ການແຍກອາຍຸຂອງຜູ້ເຂົ້າໃໝ່ຕາມແຕ່ລະພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ	118
▶ ຕາຕະລາງ A3.6. ປັດໄຈຄວາມໜ້າແໜ້ນຕາມພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ	120
▶ ຕາຕະລາງ A3.7. ອັດຕາການເສຍຊີວິດ ແຍກຕາມກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ (ປີ 2021, 2050, ແລະ 2100)	121
▶ ຕາຕະລາງ A3.8. ອັດຕາການເກີດສິດການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແຍກຕາມພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ	122
▶ ຕາຕະລາງ A3.9. ອັດຕາການອອກບຳນານ ຈຳແນກຕາມພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ	123
▶ ຕາຕະລາງ A3.10. ສະຖິຕິຄອບຄົວ	124
▶ ຕາຕະລາງ A3.11. ອຸດໜູນບຳນານ	127
▶ ຕາຕະລາງ A3.12. ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ	128
▶ ຕາຕະລາງ A3.13. ເງິນອຸດໜູນໜ້າ	129
▶ ຕາຕະລາງ A3.14. ອຸດໜູນລູກກຳພ້າ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວເປົ້າໝາຍອື່ນໆ (ອີງຕາມການເສຍຊີວິດຂອງ ເພດ)	130

▶ ລາຍການຮູບສະແດງ

▶ ຮູບ ES.1. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນຂອງ ສປປ ລາວ, ແຍກຕາມກຸ່ມອາຍຸ (2022–2100)	13
ຮູບ ES.2. ການຄາດຄະເນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ແຍກຕາມປະເພດຂອງກອງທຶນ (2021–2100)	14
▶ ຮູບ 2.1 ການຈັດແບ່ງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຕາມພາກ, 2018–21	31
▶ ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.1. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ (2022–2100)	39
▶ ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.2. ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານ (ອາຍຸ 15–69 ປີ), ແຍກຕາມເພດ (2022–2100)	41
▶ ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.3. ການເຕີບໂຕຂອງ GDP ຂອງລາວ, ຕົວຈິງ ແລະ ການຄາດຄະເນ (2015–27)	43
▶ ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.4. ອັດຕາເງິນເຟີ້, ຕົວຈິງ ແລະ ຄາດຄະເນ ຢູ່ ລາວ (2015–27)	45
▶ ຮູບ 4.1. ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບທີ່ຄາດຄະເນ, ແຍກຕາມກອງທຶນ, 2021–2100	49
▶ ຮູບ 4.2. ພາກວິສາຫະກິດ – ອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງ (ຄັງສຳຮອງຫານໃຫ້ລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ) ແຍກຕາມກອງທຶນ	57
▶ ຮູບ 4.3. ພາກລັດ – ອັດຕາສ່ວນຕົ້ນທຶນທີ່ຄາດຄະເນ, ທຽບໃສ່ ເປີເຊັນ ວົງເງິນປະກັນຕົນ, 2022–2100	58
▶ ຮູບ 4.4. ພາກວິສາຫະກິດ – ອັດຕາສ່ວນຕົ້ນທຶນທີ່ຄາດຄະເນ, ທຽບໃສ່ ເປີເຊັນ ວົງເງິນປະກັນຕົນ, 2022–2100	59
▶ ຮູບ 4.5. ພາກລັດ – ການສົມທຽບອັດຕາ PAYG (ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ ທຽບໃສ່ ຜົນການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ), 2022–2112	63
▶ ຮູບ 4.6. ອັດຕາການຄິດໄລ່ດັດຊະນີຈ່າຍເງິນບຳນານ, 2008–20	67
▶ ຮູບເສັ້ນສະແດງ A3.1. ຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແບ່ງຕາມປະເພດການຈ້າງງານ	117



ຕົວອັກສອນຫຍໍ້ ແລະ ຄວາມໝາຍ

CPI	ດັດສະນີລາຄາການຊົມໃຊ້ (Consumer Price Index)
EIODC	ກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ
GAP	ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ (General average premium)
GDP	ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (Gross domestic product)
IMF	ກອງທຶນການເງິນສາກົນ (International Monetary Fund)
LSB	ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (Lao Statistics Bureau)
LSSO	ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ (Lao Social Security Organization)
MLSW	ກະຊວງ ຮສສ (Ministry of Labour and Social Welfare)
NHI	ລະບົບປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ (National Health Insurance scheme)
NHIB	ຫ້ອງການປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ (National Health Insurance Bureau)
NSSF	ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ (National Social Security Fund)
PAYG	ລາຍຈ່າຍລວມຕໍ່ວົງເງິນປະກັນຕົນລວມ (Pay-as-you-go)
SASS	ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມພາກລັດ (State Authority for Social Security)
SSO	ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມພາກວິສາຫະກິດ (Social Security Organization)
TFR	ອັດຕາການຈະເລີນພັນລວມ (Total fertility rate)

► ບົດສະແດງຄວາມຂອບໃຈ

ໃນປີ 2021, ອົງການແຮງງານສາກົນໄດ້ຮັບບົດສະເໜີຂໍການຊ່ວຍເຫຼືອເປັນທາງການຈາກ ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ (ອປຊ) ເພື່ອຊ່ວຍໃນການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງ ສປປ ລາວ ເພື່ອຈະເປັນຂໍ້ມູນຫຼັກຖານໃນການປັບປຸງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ໃນປີ 2024. ຜົນຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດຈະຖືກນຳໃຊ້ໃນການຕັດສິນນະໂຍບາຍດ້ານການປະຕິຮູບລະບົບປະກັນສັງຄົມ, ການປັບປຸງລະບົບ ແລະ ຂະບວນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ.

ໂຄງການດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຮັບການປະສານງານໂດຍທີມງານປົກປ້ອງສັງຄົມຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ ປະຈຳ ສປປ ລາວ ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງ ທ່ານ ນາງ Loveleen De, ຫົວໜ້າໂຄງການ ແລະ ທ່ານ ທອງເຫຼັກ ຊຶ່ງ, ຜູ້ປະສານງານໂຄງການ. ອົງການແຮງງານສາກົນ ໄດ້ມອບໝາຍໜ້າທີ່ໃຫ້ແກ່ ທ່ານ Pierre Plamondon, ນັກຄຳນວນຄະນິດສາດອາວຸໂສ ແລະ ທ່ານ Doan Trang Phan ຊ່ຽວຊານດ້ານການຄຳນວນຄະນິດສາດ ເປັນຜູ້ດຳເນີນການຄຳນວນຄະນິດສາດ ແລະ ຂຽນບົດລາຍງານສະບັບນີ້. ທ່ານ Simon Brimblecombe, ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຫົວໜ້າພະແນກຄຳນວນຄະນິດສາດປະຈຳພາກພື້ນ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ທີມງານຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທ່າ ສຳລັບພາກພື້ນອາຊີ-ອາຄະເນ ແລະ ປາຊີຟິກ, ປະຈຳອົງການແຮງງານສາກົນ ທີ່ບາງກອກ ປະເທດໄທ ເປັນຜູ້ດຳເນີນການກວດແກ້ ແລະ ສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການ. ທ່ານ ນາງ Marielle Phe Goursat, ຫົວໜ້າໂຄງການປົກປ້ອງສັງຄົມດ້ານສຸຂະພາບ, ແລະ ທ່ານ Kenichi Hirose, ຊ່ຽວຊານປົກປ້ອງສັງຄົມອາວຸໂສ ກໍໄດ້ໃຫ້ທິດຊີ້ນຳ ແລະ ສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການ. ຂໍຂອບໃຈພິເສດມາຍັງ ທ່ານ Jean-Claude Hennicot ທີ່ປຶກສາທີ່ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳທີ່ດີກ່ຽວກັບປະຫວັດຂໍ້ມູນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການ.

ອົງການແຮງງານສາກົນ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງມາຍັງ ທ່ານ ນາງ ແກ້ວ ຈັນທະວິໄຊ, ຫົວໜ້າອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ທ່ານ ນາງ ບົວຫອມ ພິມມະຈັນ, ຮອງຫົວໜ້າອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ພ້ອມດ້ວຍທີມງານ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ທິດຊີ້ນຳ ແລະ ປະສານງານຢ່າງໃກ້ຊິດ. ຂໍຂອບໃຈຕໍ່ຄະນະກຳມະການຄຳນວນຄະນິດສາດ ຂອງ ສປປ ລາວ ທີ່ໄດ້ສະຫຼະເວລາເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກກັບທີມຊ່ຽວຊານ ແລະ ໄດ້ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ການຄຳນວນຄະນິດສາດໃນຄັ້ງນີ້.

ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຕໍ່ ທ່ານ John Maloy ທີ່ໄດ້ກວດແກ້ບົດລາຍງານ ແລະ ທ່ານ ທະນຸເພັດ ມະນີແສງ ທີ່ໄດ້ອອກແບບປຶ້ມບົດລາຍງານສະບັບນີ້ ແລະ ທ່ານ ນາງ ແສງເດືອນ ພິມມະສຸຂະ ທີ່ໄດ້ຊ່ວຍເຫຼືອໃນດ້ານບໍລິຫານ. ຂໍຂອບໃຈພິເສດຕໍ່ ທ່ານ ທອງເຫຼັກ ຊຶ່ງ ແລະ ທ່ານ ບຸນຍອດ ຈັນຖາວອນ ທີ່ໄດ້ຊ່ວຍແປບົດລາຍງານສະບັບນີ້ອອກມາເປັນພາສາລາວ.

ພວກຂ້າພະເຈົ້າຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຕໍ່ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການເງິນຂອງ ໂຄງການ ILO EU Programme ການປັບປຸງກອບການຮ່ວມມືດ້ານການຄຸ້ມຄອງການເງິນພາກລັດຂອງ ສປປ ລາວ , the ILO/Korea Partnership Programme ສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພື້ນຖານການປົກປ້ອງສັງຄົມແບບຍືນຍົງໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າໃນພາກພື້ນອາຊີ - ໄລຍະ III , ແລະ ໂຄງການ ILO Luxembourg Project ສ້າງພື້ນຖານປົກປ້ອງສັງຄົມສຳລັບທຸກຄົນ: ສະໜັບສະໜູນການຂະຫຍາຍເຂດປົກຄຸມປົກປ້ອງສັງຄົມດ້ານສຸຂະພາບໃນພາກພື້ນອາຊີ , ແລະ ໂຄງການ ILO UNDESA Project ເສີມຂະຫຍາຍການປົກປ້ອງສັງຄົມທຸກຖ້ວນໜ້າ ເພື່ອການບັນລຸເປົ້າໝາຍພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ , ຖ້າບໍ່ມີການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ໃຫ້ທຶນເຫຼົ່ານີ້, ພວກເຮົາຈະບໍ່ມີບົດລາຍງານການຄຳນວນຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມສະບັບນີ້ ແລະ ຈະບໍ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງຢ່າງເປັນທາງການ.



ພາກສະຫຼຸບຫຍໍ້

- ▶ ມາດຕາ 77 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ຖືກປັບປຸງດ້ວຍດຳລັດ ເລກທີ 213/ນຍ ປີ 2018, ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ມີການປະເມີນຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມໃຫ້ແກ່ລະບົບປະກັນສັງຄົມໃນທຸກໆ 5 ປີ ເຊິ່ງອັດຕາເງິນສົມທົບຈະຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງ ເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງປະເທດ. ການດັດປັບເພດານເງິນສົມທົບ ກໍ່ຕ້ອງອີງຕາມການປະເມີນທາງດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມເຊັ່ນກັນ ເຊິ່ງການຄຳນວນຄະນິດສາດໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນອີງຕາມຂໍ້ມູນ ວັນທີ 31 ທັນວາ 2021.
- ▶ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໄດ້ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງແກ່ 3 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຄື: ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ (ເອີ້ນວ່າ ພາກລັດໃນບົດລາຍງານນີ້), ຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນແບບສະໝັກໃຈ (ທີ່ລວມຢູ່ໃນລະບົບ ພາກວິສາຫະກິດ). ລະບົບປະກັນສັງຄົມໄດ້ສະໜອງການອຸດໜູນປະເພດຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ປັນຍົວສຸຂະພາບ, ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ, ເກີດລູກ, ປ່ວຍການ, ສູນເສຍກຳລັງແຮງງານ, ບຳນານ, ເສຍຊີວິດ, ສະມາຊິກຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ ແລະ ອຸດໜູນການວ່າງງານ. ບົດລາຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ ແມ່ນແຍກອອກຕ່າງຫາກ.

ການທົບທວນປະຫວັດຂອງກອງທຶນ

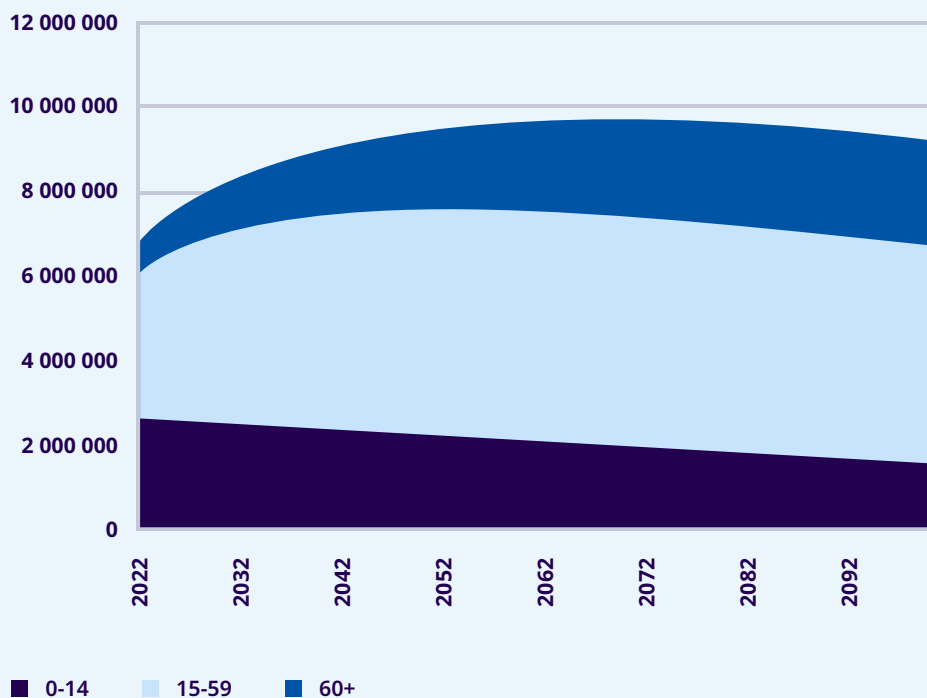
ການທົບທວນປະຫວັດຂອງກອງທຶນ ໃນໄລຍະປີ 2018-2021 ໄດ້ພົບວ່າ:

- ▶ ລັດຖະບານໄດ້ຈ່າຍສົມທົບເພີ່ມໃຫ້ແກ່ບາງກອງທຶນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດດຸນຂອງກອງທຶນດັ່ງກ່າວ. ສຳລັບບາງອຸດໜູນຂອງກອງທຶນພາກລັດ, ເງິນສົມທົບທີ່ມາຈາກ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແມ່ນສູງກວ່າທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ກອງທຶນໄລຍະຍາວແມ່ນຂາດດຸນທຸກໆປີ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການຈ່າຍສົມທົບເພີ່ມຈາກພາກລັດກໍຕາມ.
- ▶ ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານແມ່ນຕ່ຳຫຼາຍ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມັກຈະບໍ່ລາຍງານເຖິງອຸປະຕິເຫດແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນ ນີ້ກໍ່ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການປັບໃໝຈາກຂະແໜງ ຮສສ. ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການປັບໃໝນັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແມ່ນພະຍາຍາມເຈລະຈາຕໍ່ລອງການຈ່າຍເງິນຄ່າຊົດເຊີຍໃຫ້ກັບຄອບຄົວໂດຍກົງ ແລະ ບໍ່ໄດ້ລາຍງານອຸປະຕິເຫດໃຫ້ແກ່ຂະແໜງ ຮສສ ແລະ/ຫຼື ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຮັບຊາບ ແລະ ບາງຄັ້ງອາດຈະມາຈາກຄວາມຜິດພາດຂອງຜົນການໄຈ້ແຍກ/ຄັດກອງກໍລະນີ ຂອງ ອປຊ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງແກ້ໄຂບັນຫານີ້ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ກອງທຶນບັນລຸວັດຖຸປະສົງທີ່ຕັ້ງໄວ້.
- ▶ ລາຍຈ່າຍກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ໃນປີ 2020 ແລະ 2021 ໃນຊ່ວງທີ່ມີການລະບາດຂອງພະຍາດ ໂຄວິດ-19
- ▶ ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ ແມ່ນນຳໃຊ້ຮ່ວມກັນ. ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເກີດຂຶ້ນໃນກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດ ຕັ້ງແຕ່ປີ 2018 ເປັນຕົ້ນມາ. ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານແມ່ນບໍ່ໄດ້ແຍກຕາມແຕ່ລະກອງທຶນ/ອຸດໜູນ.
- ▶ ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດການແຍກລະບົບການເງິນຂອງກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ຢ່າງຊັດເຈນ ເຖິງແມ່ນວ່າ ອປຊ ຈະມີການລົງບັນຊີຂອງສອງລະບົບກໍຕາມ. ໃນກໍລະນີທີ່ກອງທຶນພາກລັດບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວນັ້ນ ອາດຈະເກີດມີການຈ່າຍອຸດໜູນຮ່ວມຂ້າມກອງທຶນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄັງສະສົມຂອງວົງເງິນອຸດໜູນບຳນານພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ເຊິ່ງຈະກະທົບຕໍ່ຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະກາງຂອງກອງທຶນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ມັນຍັງບໍ່ຍຸຕິທຳໃນເວລາທີ່ເກີດຄວາມຜິດດ່ຽງມະຫາສານຈາກການຄາດຄະເນຕົ້ນທຶນ. ກົດໝາຍຄວນຈະກຳນົດໃຫ້ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ເປັນກອງທຶນທີ່ແຍກຈາກລະບົບງົບປະມານຂອງລັດຢ່າງຊັດເຈນ ແລະ ຄວນແຍກກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດອອກຈາກກັນ ເພື່ອຮັກສາຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດໄວ້.

ການຄາດຄະເນດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ສະພາບເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ

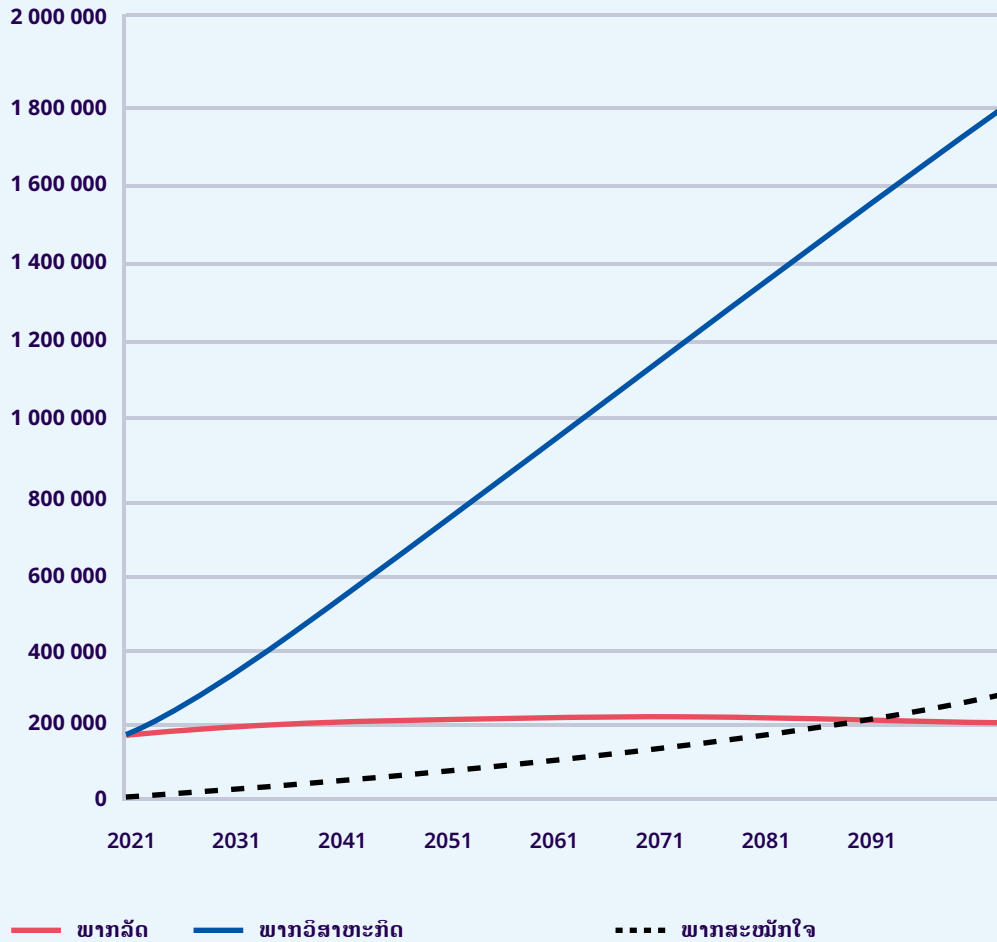
ການຄາດຄະເນປະຊາກອນ. ການຄາດຄະເນຈຳນວນປະຊາກອນໃນໄວບ້ານທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າປະຊາກອນຂອງລາວຈະກາຍເປັນປະຊາກອນຜູ້ສູງອາຍຸເທື່ອລະກ້າວ ເຊິ່ງຈະສົ່ງຜົນກະທົບຢ່າງຊັດເຈນຕໍ່ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

► ຮູບ ES.1. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນຂອງ ສປປ ລາວ, ແຍກຕາມກຸ່ມອາຍຸ (2022–2100)



ການຄາດຄະເນກຳລັງແຮງງານ. ການຈ້າງງານຢູ່ນອກລະບົບແມ່ນກວມເອົາ 86 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທັງໝົດ (ອີງຕາມຜົນການສຳຫລວດກຳລັງແຮງງານ ໃນປີ 2022). ສຳລັບການປະເມີນນີ້ໄດ້ມີການສັນນິຖານວ່າ ໂຄງສ້າງຂອງຕະຫລາດແຮງງານຈະມີການພັດທະນາຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນສັດສ່ວນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຢູ່ນອກລະບົບເສດຖະກິດ ເຊິ່ງຈະຄ່ອຍໆຫລຸດລົງຈາກ 86 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທັງໝົດ ໃນປີ 2022 ເປັນ 40 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ສັດສ່ວນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກລັດແມ່ນຫລຸດລົງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກວິສາຫະກິດແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ສັດສ່ວນຂອງຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະຫຼະແມ່ນຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 8 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2021 ເປັນ 12 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100.

► ຮູບ ES.2. ການຄາດຄະເນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ແຍກຕາມປະເພດຂອງກອງທຶນ
(2021–2100)



ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ

ການຄາດຄະເນ ອັດຕາ PAYG. ສຳລັບພາກລັດ, ອັດຕາ PYAG (ອັດຕາສ່ວນລະຫວ່າງລາຍຈ່າຍລວມ ຕໍ່ວົງເງິນປະກັນຕົນລວມໃນປີ) ແມ່ນ ເທົ່າກັບ 12.9 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2022, ແຕ່ຈະເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາໃນປີ 2040 ເຖິງ 80.2 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100 ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຂອງຈຳນວນຜູ້ຮັບບຳນານ ແລະ ການຢຸດສະຫງັດ (ອາດຈະຫລຸດລົງກໍ່ໄດ້) ຂອງຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ການຈ່າຍອຸດໜູນແບບ ສູງເກີນໄປ. ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໜັກ ເພາະຄາດຄະເນວ່າຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຈະເພີ່ມຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ ແລະ ລະດັບ ອຸດໜູນແມ່ນບໍ່ໄດ້ຈ່າຍສູງຫຼາຍ, ໂດຍອັດຕາ PAYG ແມ່ນຈະເທົ່າກັບ 34.7 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ຖ້າທຽບໃສ່ຫຼາຍປະເທດໃນ ທົ່ວໂລກແລ້ວເຫັນວ່າ PAYG ແມ່ນຍັງຢູ່ໃນລະດັບສູງຫຼາຍ.

ວິວັດທະນາການຂອງກອງທຶນສະສົມໃນອະນາຄົດ. ສຳລັບພາກເອກະຊົນ, ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນໄລຍະຍາວຈະເປັນໂຕທຳອິດທີ່ເກີນຍອດ ເງິນສົມທົບໃນປີ 2042. ລາຍຈ່າຍຈະສູງກວ່າເງິນສົມທົບທັງໝົດ ບວກກັບ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການລົງທຶນ ໃນປີ 2045, ແລະ ຄັງສະສົມຈະເລີ່ມ ຫຼຸດລົງ. ຄັງສະສົມຂອງພາກເອກະຊົນຄາດວ່າຈະຖືກນຳໃຊ້ຈົນໝົດພາຍໃນປີ 2052. ແຕ່ໃນກອງທຶນພາກລັດນັ້ນ ແມ່ນຈະບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ.

► ຕາຕະລາງ ES.1. ໄລຍະເວລາຕົ້ນຕໍຂອງວິວັດທະນາການຂອງຄັງສະສົມບຳນານ

ໄລຍະສຳຄັນ	ປີ	
	ພາກລັດ	ພາກວິສາຫະກິດ
ລາຍຈ່າຍກອງທຶນເລີ່ມສູງກວ່າເງິນສົມທົບ (ຄວນນຳໃຊ້ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນເພື່ອມາເກື້ອກຸນລາຍຈ່າຍ)	ບໍ່ມີການສະສົມ ຊັບສິນ	2042
ລາຍຈ່າຍກອງທຶນເລີ່ມສູງກວ່າເງິນສົມທົບ ແລະ ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນ (ຄັງສະສົມເລີ່ມຫຼຸດລົງ)		2045
ຄັງສະສົມຈະໝົດ		2052

ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ. ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ (GAP) ຂອງກອງທຶນໄດ້ເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ອັດຕາສົມທົບຄັງທີ່ ເຊິ່ງຈຳເປັນຕໍ່ການລົງທຶນຂອງກອງທຶນທັງໝົດໃນຕະຫຼອດໄລຍະເວລາໃດໜຶ່ງ. ໂດຍໄດ້ຖືກຄຳນວນເປັນໄລຍະເວລາ 79 ປີ (ຈາກປີ 2022 ຫາ 2100). ໃນພາກລັດ ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປເທົ່າກັບ 50.4 ເປີເຊັນ ແລະ ໃນພາກວິສາຫະກິດແມ່ນ 21.9 ເປີເຊັນ. ໃນທີ່ນີ້, ຖ້າທຽບໃສ່ອັດຕາສົມທົບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ແມ່ນເທົ່າກັບ 12.5 ເປີເຊັນ ໃນພາກລັດ ແລະ 5.25 ເປີເຊັນ ໃນພາກວິສາຫະກິດ. ນອກຈາກນີ້, ອັດຕາເງິນສົມທົບໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ/ຫຼື ການປັບປຸງຊອດອຸດໜູນແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໃນໄລຍະຍາວ.

ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ. ສົມມຸດຖານແບບທາງເລືອກໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ໂດຍກ່ຽວຂ້ອງກັບ (1) ວິວັດທະນາການຂອງເຂດປົກຄຸມໃນອະນາຄົດ, (2) ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ, (3) ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ, (4) ການຄິດໄລ່ດັດຊະນີບຳນານ.

► **ເຂດປົກຄຸມຂອງກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດ.** ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂັ້ນພື້ນຖານໃນການຄຳນວນ ແມ່ນສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ວ່າ ການຈ້າງງານໃນລະບົບ (ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈ່າຍສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ) ແມ່ນຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 14 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດ ໃນປີ 2022 ມາເປັນ 30 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2060 ແລະ 56 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ການປົກຄຸມຂອງພາກວິສາຫະກິດທີ່ເທົ່າກັບ 48 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານໃນລະບົບ ໃນປີ 2021 ແມ່ນເຫັນວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນ 91 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວໄດ້ດຳເນີນການຂຶ້ນ 2 ຄັ້ງ: ຄັ້ງທີ 1 ແມ່ນເຫັນວ່າຈຳນວນການຈ້າງງານໃນລະບົບຈະເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຊ້າໆ ແລະ ເພີ່ມຂຶ້ນເຖິງ 35 ເປີເຊັນຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດ ໃນປີ 2100; ການທົດສອບຄັ້ງທີ 2 ແມ່ນເຫັນວ່າອັດຕາການຈ້າງງານຈະເພີ່ມຂຶ້ນໄວກວ່າ ແລະ ເພີ່ມຂຶ້ນເຖິງ 75 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100 (ການປົກຄຸມຂອງພາກວິສາຫະກິດແມ່ນຈະແຕກຕ່າງກັນຕາມນັ້ນ).

ພາຍໃຕ້ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ່ຕັ້ງສົມມຸດຖານຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນແບບຊ້າຂອງປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມ ແມ່ນເຫັນວ່າ ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ (GAP) ຂອງພາກວິສາຫະກິດ ແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 21.9 ເປີເຊັນ ແລະ 24.2 ເປີເຊັນ ແລະ ຄັງສະສົມຈະໝົດໄວຂຶ້ນ 3 ປີ. ສ່ວນການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ່ຕັ້ງສົມມຸດຖານຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນແບບໄວຂອງປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມ ແມ່ນເຫັນວ່າ ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ GAP ຈະຫຼຸດລົງເປັນ 20.7 ເປີເຊັນ ແລະ ຄັງສະສົມຈະໝົດພາຍໃນປີ 2054 ແທນທີ່ຈະໝົດໃນປີ 2052. ການຄຳນວນໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຂະຫຍາຍເຂດປົກຄຸມໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບທາງການເງິນໃນດ້ານບວກຕໍ່ກັບຂອງກອງທຶນ.

► **ເຂດປົກຄຸມຂອງກອງທຶນພາກລັດ.** ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂອງການຄຳນວນ ຕົວເລກລັດຖະກອນແມ່ນຖືກຄາດຄະເນວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນໄປຕາມອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງປະຊາກອນພາຍໃນປະເທດ. ຈາກການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວແມ່ນເປັນໄປໄດ້ວ່າ ການຈ້າງງານໃນພາກລັດຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນເປີເຊັນຫຼຸດລົງຂອງຈຳນວນປະຊາກອນທັງໝົດໃນປະເທດ ຈາກ 2.1 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2014 ມາເປັນ 1.8 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ.

ພາຍໃຕ້ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ່ຕັ້ງສົມມຸດຖານຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນແບບຊ້າຂອງຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມ ແມ່ນເຫັນວ່າອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປຂອງກອງທຶນພາກລັດຈະເທົ່າກັບ 50.3 ເປີເຊັນ (ທຽບກັບ 50.4 ເປີເຊັນ ຂອງຕົວເລກສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ).

► **ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ.** ອີງຕາມສົມມຸດຖານຂັ້ນພື້ນຖານໃນການຄຳນວນ ເຫັນວ່າອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງປະຈຳປີ ແມ່ນເທົ່າກັບ 1.5 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ. ການທົດສອບຄວາມລະອຽດອ່ອນໄດ້ດຳເນີນການຂຶ້ນ 2 ຄັ້ງ ຄື: ຄັ້ງທີ 1 ແມ່ນເຫັນວ່າອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງໃນໄລຍະຍາວແມ່ນຕໍ່າລົງເຖິງ 1.0 ເປີເຊັນ ແລະ ຄັ້ງທີ 2 ເຫັນວ່າ ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງໄລຍະຍາວແມ່ນສູງຂຶ້ນເຖິງ 2.0 ເປີເຊັນ.

ການເພີ່ມຄ່າແຮງງານທີ່ສູງຂຶ້ນຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ເງິນອຸດໜູນຫຼາຍກວ່າເງິນສົມທົບ ເພາະວ່າກົນໄກການຄຳນວນດັດຊະນີຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແມ່ນອີງຕາມຕົວປ່ຽນຂອງຄ່າແຮງງານສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ. ການເຕີບໂຕຂອງຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປຂອງເງິນອຸດໜູນໄລຍະຍາວຂອງພາກວິສາຫະກິດຫລຸດລົງຈາກ 21.9 ເປີເຊັນ ເປັນ 21.2 ເປີເຊັນ ເຊິ່ງໃນນີ້ແມ່ນຍັງບໍ່ໄດ້ກະທົບຕໍ່ປີທີ່ຄັ້ງສະສົມຈະໝົດແຕ່ຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ກອງທຶນພາກລັດຫຼາຍກວ່າ ເນື່ອງຈາກວ່າການຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານແມ່ນອີງຕາມເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍ. ໃນການເຕີບໂຕຂອງຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່ານັ້ນ ການເຂົ້າບຳນານໃໝ່ຈະຫຼຸດລົງ. ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ (GAP) ຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວແມ່ນຈະຫລຸດລົງ ຈາກ 50.4 ເປີເຊັນ ເປັນ 44.0 ເປີເຊັນ.

► **ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ.** ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂັ້ນພື້ນຖານ ອັດຕາຜົນຕອບແທນໂດຍປະມານຂອງກອງທຶນ ແມ່ນຢູ່ທີ່ 5.0 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ໃນປີ 2025 ເປັນຕົ້ນໄປ. ໂດຍໄດ້ດຳເນີນການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ 2 ຄັ້ງ, ຄັ້ງທີ 1 ແມ່ນເຫັນວ່າອັດຕາຜົນຕອບແທນຂຶ້ນສຸດທ້າຍສູງຂຶ້ນເຖິງ 6.0 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ແລະ ຄັ້ງທີ 2 ແມ່ນເຫັນວ່າອັດຕາຜົນຕອບແທນຂຶ້ນສຸດທ້າຍຕໍ່າລົງເຖິງ 4.0 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ. ອັດຕາຜົນຕອບແທນທີ່ສູງຂຶ້ນຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ການຫຼຸດລົງຂອງຕົ້ນທຶນຂອງກອງທຶນ.

► **ການຄຳນວນດັດຊະນີອຸດໜູນບຳນານ.** ອີງຕາມກົດໝາຍ, ເງິນອຸດໜູນບຳນານທີ່ຈ່າຍແມ່ນຈະຖືກຄຳນວນຕາມດັດສະນີທີ່ສອດຄ່ອງກັບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດໂດຍສະເລ່ຍ. ວິທີການນີ້ແມ່ນມີຜົນເຮັດໃຫ້ອັດຕາດັດຊະນີປະຈຳປີມີການເໜັງຕີງສູງ ເພາະໄດ້ຮັບກະທົບທຶນອກເໜືອຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານໃນລະບົບເສດຖະກິດ ໂດຍແມ່ນວິວັດທະນາການດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນລັກສະນະ (ອາຍຸ ແລະ ເພດ) ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ. ການໃຫ້ຜູ້ຮັບອຸດໜູນບຳນານໄດ້ຮັບດັດສະນີເງິນບຳນານທີ່ເໝືອກວ່າອັດຕາເງິນເຟີ້ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດມີຕົ້ນທຶນ. ຖ້າຄຳນວນອຸດໜູນໂດຍອີງຕາມດັດຊະນີ CPI ແທນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານ, ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ GAP ແມ່ນຈະຕໍ່າລົງເຖິງ 42.5 ເປີເຊັນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 50.4 ເປີເຊັນ) ຂອງພາກລັດ ແລະ 19.1 ເປີເຊັນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 21.9 ເປີເຊັນ) ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ.

ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອື່ນ

ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ. ອັດຕາ PAYG ຈະກ້າວສູ່ 2.0 ເປີເຊັນ ສຳລັບພາກລັດ ແລະ 1.5 ເປີເຊັນ ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ໄປຈົນເຖິງໄລຍະທ້າຍຂອງການຄາດຄະເນນີ້. ສະນັ້ນ, ອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນທີ່ເທົ່າກັບ 2.5 ເປີເຊັນແມ່ນສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມພຽງພໍຕໍ່ລາຍຈ່າຍຂອງກອງທຶນ ແລະ ສາມາດຮັກສາຄັງສະສົມໃນລະດັບເໝາະສົມໄດ້.

ກອງທຶນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ. ອັດຕາສົມທົບປະຈຸບັນເຊິ່ງເທົ່າກັບ 0.5 ເປີເຊັນ ແມ່ນຈະຖືກຮັກສາໄວ້ຈົນເຖິງໄລຍະເວລາການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງໃໝ່ ເນື່ອງຈາກວ່າ (1) ລາຍຈ່າຍປະຈຸບັນແມ່ນຍັງຢູ່ໃນອັດຕາສ່ວນທີ່ຕໍ່າຫຼາຍເມື່ອທຽບໃສ່ລາຍຮັບຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ, ແລະ (2) ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕາມທິດສະດີແມ່ນຄາດຄະເນໄວ້ໃນລະດັບແຕກຕ່າງກັນ ລະຫວ່າງ 0.51 ແລະ 0.76 ເປີເຊັນ ແລະ ຄາດວ່າຈະບໍ່ກ້າວໄປເຖິງລະດັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຫຼົ່ານີ້ໃນໄລຍະສັ້ນ. ອັດຕາເງິນສົມທົບນີ້ຄວນຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນຄືນໃນຂຸດການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງຕໍ່ໄປໃນຕອນທີ່ເຮົາມີຂໍ້ມູນຂໍ້ຮັບອຸດໜູນຫຼາຍຂຶ້ນ.

ກອງທຶນວ່າງງານ. ອັດຕາ PAYG ແມ່ນຄາດຄະເນວ່າຈະຄົງທີ່ ຢູ່ທີ່ 0.4 ເປີເຊັນ ຈົນຮອດປີ 2040. ສະນັ້ນ, ອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນທີ່ 2.0 ເປີເຊັນ ແມ່ນຍັງພຽງພໍກັບລາຍຈ່າຍຂອງກອງທຶນ ແລະ ຍັງສາມາດຮັກສາຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບເໝາະສົມນຳອີກ. ແຕ່ຈະເປັນການດີຫາກຫລຸດອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນມາເປັນ 1.50 ເປີເຊັນ ຖ້າບໍ່ມີການປ່ຽນແປງຂອງລະດັບການໃຫ້ອຸດໜູນ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ. ຖ້າຫາກວ່າຢາກຂະຫຍາຍເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ ເຊັ່ນ ເລືອກປົກຄຸມຜູ້ທີ່ລາອອກຈາກລະບົບສະໝັກໃຈ ແມ່ນຕ້ອງຮັກສາອັດຕາເງິນສົມທົບໄວ້ທີ່ 2.0 ເປີເຊັນ.

ການຂະຫຍາຍເຂດປົກຄຸມແບບຮອບດ້ານຂອງປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນຄວນຈະເນັ້ນໃສ່ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເຮັດວຽກໃນພາກວິສາຫະກິດ ທີ່ຈະເກີດການວ່າງງານເປັນປະຈຳ (ວິສາຫະກິດທີ່ໜ້ອຍ ແລະ ຂະແໜງການທີ່ມີຕຳແໜ່ງງານບໍ່ແນ່ນອນ) ໃຫ້ເຂົ້າສູ່ລະບົບປະກັນສັງຄົມ. ເພາະສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຕ້ອງມີການຕິດຕາມຢ່າງໃກ້ຊິດ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ບົດລາຍງານໄດ້ສະເໜີບັນດາຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ▶ ກົດໝາຍຕ້ອງກຳນົດຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບການແຍກຕົວຂອງກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ, ໂດຍໃຫ້ມີມາດຖານ, ເງື່ອນໄຂສະເພາະ ໃນການລົງທຶນຊື່ຂອງ ອຸປະຊຸມ. ນີ້ເພື່ອຄວາມເປັນທຳ ແລະ ໂປ່ງໃສ.
- ▶ ອົງການປະກັນສັງຄົມຈະຕ້ອງຈັດແບ່ງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມຫຼາຍຂຶ້ນ ລະຫວ່າງ ໜ່ວຍບໍລິການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ບັນດາສອງພາກສ່ວນດັ່ງກ່າວ.
- ▶ ສ້າງຕັ້ງໃຫ້ມີຄັງສະສົມສຳລັບແຕ່ລະກອງທຶນ ເລີ່ມຈາກວັນທີ 31 ທັນວາ 2021 ຕາມທີ່ໄດ້ແນະນຳໃນບົດລາຍງານ ໃນຕາຕະລາງ 2.6.
- ▶ ຖ້າຫາກບໍ່ມີການປ່ຽນແປງການໃຫ້ອຸດໜູນໃນກອງທຶນພາກລັດ ຄວນຈະເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວຂອງພາກລັດຂຶ້ນເປັນ 17.0 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຊ່ວຍປີ 2025-2029 ຢ່າງໜ້ອຍເພື່ອໃຫ້ພຽງພໍຕໍ່ອັດຕາຕົ້ນທຶນສະເລ່ຍ PAYG ຂອງຊ່ວຍໄລຍະນັ້ນ. ໃນຂະນະທີ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງອັດຕາດັ່ງກ່າວຈະຊ່ວຍສົ່ງເສີມຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະສັ້ນ ແຕ່ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງມີການປະຕິຮູບແກນໃຫ້ອຸດໜູນກອງທຶນພາກລັດ ເພາະວ່າຕົ້ນທຶນທີ່ໄດ້ຄິດໄລ່ອອກມາໃນບົດລາຍງານສະບັບນີ້ແມ່ນເຫັນວ່າບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງແລ້ວ.
- ▶ ການຄິດໄລ່ດັດຊະນີບຳນານຈະຕ້ອງອີງຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ CPI ເພື່ອປ່ຽນແທນກົນໄກປະຈຸບັນ ທີ່ອີງຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານໃນແຕ່ລະປີຂອງຜູ້ປະກັນດິນ. ທັງໝົດນີ້ແມ່ນເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການເໜັງຕີງທີ່ສຳຄັນຂອງດັດຊະນີບຳນານໃນແຕ່ລະປີ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍຍັງຮັກສາກຳລັງຊື້ຂອງຜູ້ຮັບບຳນານໄວ້ໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ອາດຈະຫຼຸດຕົ້ນທຶນຂອງໜ່ວຍງານໃຫ້ອຸດໜູນກໍເປັນໄດ້. ນອກຈາກນັ້ນ, ດັດຊະນີ CPI ຍັງມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ມີພ້ອມສຳລັບ ອຸປະຊຸມ ທີ່ຈະໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄຳນວນ.
- ▶ ລັດຖະບານຄວນພິຈາລະນາປ່ຽນແປງວິທີການຈ່າຍເງິນເດືອນແບບເຕັມສ່ວນໃຫ້ແກ່ພະນັກງານລັດ ໃນກໍລະນີປ່ວຍການ ແລະ ເກີດລູກ ແຕ່ຄວນໃຫ້ນຳໃຊ້ເງິນສົມທົບຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໃນການຈ່າຍອຸດໜູນນີ້ແທນ.
- ▶ ເງິນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດຍ້ອນງານທັງໝົດຄວນຖືກຈັດສັນໃຫ້ກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ. ອຸປະຊຸມ ຄວນດຳເນີນການກວດສອບ ໃນກໍລະນີມີການນຳໃຊ້ເງິນອຸດໜູນຂອງກອງທຶນນີ້ໄປຈ່າຍໃຫ້ກັບກອງທຶນໄລຍະສັ້ນອື່ນ.
- ▶ ຄວນຮັກສາອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບໄວ້. ຫຼຸດອັດຕາສົມທົບຂອງກອງທຶນວ່າງງານລົງ ຈາກ 2 ເປີເຊັນ ເປັນ 1.5 ເປີເຊັນ ຖ້າຫາກບໍ່ມີການປ່ຽນແປງເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ (ເຊັ່ນ ເລືອກປົກຄຸມກໍລະນີຜູ້ປະກັນດິນລາອອກຈາກວຽກແບບສະໝັກໃຈ).
- ▶ ຕໍ່ກັບກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຄວນກວດສອບຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຈຳນວນເງິນອຸດໜູນທີ່ຜູ້ປະກັນດິນຂໍໃນໃບຢັ້ງຢືນການເງິນ ແລະ ຂໍ້ມູນຂອງກອງທຶນ ແລະ ສັງເກດວ່າເປັນຫຍັງຈຳນວນເງິນທີ່ຜູ້ປະກັນດິນຂໍໄປນັ້ນຈຶ່ງຕ່ຳ. ຄວນແກ້ໄຂສິ່ງທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ເປີດເຜີຍກໍລະນີເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານຍ້ອນວຽກ.
- ▶ ເພີ່ມອັດຕາສົມທົບຂອງກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບຈາກ 1.25 ເປີເຊັນ ເປັນ 1.50 ເປີເຊັນ
- ▶ ຄວນກຳນົດກົດລະບຽບດ້ານການເງິນໃນກົດໝາຍ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວໃນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ ແລະ ທັນຕາມກຳນົດເວລາ ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອຄ່ອຍໆຫຼຸດຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງ ອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນ ແລະ ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ ຂອງແຕ່ລະກອງທຶນ. ຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງໂດຍຜ່ານການທົບທວນຂໍ້ກຳນົດຂອງບາງອຸດໜູນທີ່ເຫັນວ່າຈ່າຍສູງເກີນໄປໃນປະຈຸບັນ ເຊັ່ນວ່າ ການໃຊ້ເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍໃນການຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານຂອງພາກລັດ, ເງື່ອນໄຂການຮັບບຳນານທີ່ຕ່ຳເກີນໄປຂອງທັງສອງກອງທຶນ (ອາຍຸບຳນານຕ່ຳ ແລະ ວົງເງິນອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກະສຽນອາຍຸສູງ) ແລະ ກົນໄກການຄິດໄລ່ທີ່ອີງຕາມອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານ.
- ▶ ເວົ້າລວມແລ້ວ, ພວກເຮົາແນະນຳໃຫ້ນຳເອົານະໂຍບາຍດ້ານການເງິນທີ່ປົກຄຸມຕົວຊີ້ບອກດ້ານຄວາມຍືນຍົງມາໃຊ້ໃນແຕ່ລະກອງທຶນ, ລະດັບຄັງສະສົມເປົ້າໝາຍ ແລະ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ໂດຍສະເພາະໃນຍາມທີ່ອຸດໜູນ ຫຼື ກອງທຶນບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງ. ນະໂຍບາຍດ້ານການເງິນເປັນເຄື່ອງມືທີ່ດີທີ່ຊ່ວຍໃນຂະບວນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ຕັດສິນນະໂຍບາຍ ພ້ອມທັງເສີມຂະຫຍາຍຄວາມຍືນຍົງ. ເປັນການກຳນົດວັດຖຸປະສົງຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ທີ່ເຮັດໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມສ່ຽງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ທາງເລືອກໃນການລົງທຶນ ແລະ ການປັບປຸງລະບົບຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານແບບລວມສູນ ເພື່ອຄວາມໂປ່ງໃສຂອງກອງທຶນ.

ມາດຕະການການປະຕິຮູບທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກ່ອງ 4.1, ຕາຕະລາງ ES.2 ແລະ ES.3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້, ໄດ້ກຳນົດຂໍ້ແນະນຳອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດໄວ້ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສາມາດຮັກສາຄັງສະສົມຂອງທຸກໆກອງທຶນໃນທາງບວກໄວ້ໄດ້ພາຍໃນ 80 ປີຂ້າງໜ້າ.

- ▶ ສຳລັບ **ພາກລັດ**, ອັດຕາເງິນສົມທົບຈະຄ່ອຍໆເພີ່ມຂຶ້ນຈາກລະດັບປະຈຸບັນທີ່ 16.50 ເປີເຊັນ (ສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ) ເປັນ 44.50 ເປີເຊັນໃນປີ 2075 (ຕາຕະລາງ ES.2).

► ຕາຕະລາງ ES.2. ພາກລັດ - ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳຕໍ່ທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ² (ສົມທົບຈາກ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ / ຜູ້ອອກແຮງງານ)

ໄລຍະເວລາ	ກອງທຶນ ໄລຍະຍາວ (%)	ກອງທຶນ ໄລຍະສັ້ນ (%)	ກອງທຶນອຸປະຕິເຫດ ແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ (%)	ກອງທຶນວ່າງງານ (%)	ກອງທຶນ ປະກັນ ສຸຂະພາບ (%)	ລວມ (%)
ປະຈຸບັນ	12.25	2.50	0.50	–	1.25	16.50
2025–29	16.00	2.50	0.50	–	1.50	20.50
2030–34	16.00	2.50	0.50	–	1.50	20.50
2035–39	17.00	2.50	0.50	–	1.50	21.50
2040–44	20.00	2.50	0.50	–	1.50	24.50
2045–49	27.00	2.50	0.50	–	1.50	31.50
2050–54	36.00	2.50	0.50	–	1.50	40.50
2055–59	38.00	2.50	0.50	–	1.50	42.50
2060–64	38.00	2.50	0.50	–	1.50	42.50
2065–69	38.00	2.50	0.50	–	1.50	42.50
2070–74	39.00	2.50	0.50	–	1.50	43.50
2075–79	40.00	2.50	0.50	–	1.50	44.50

– = nil.

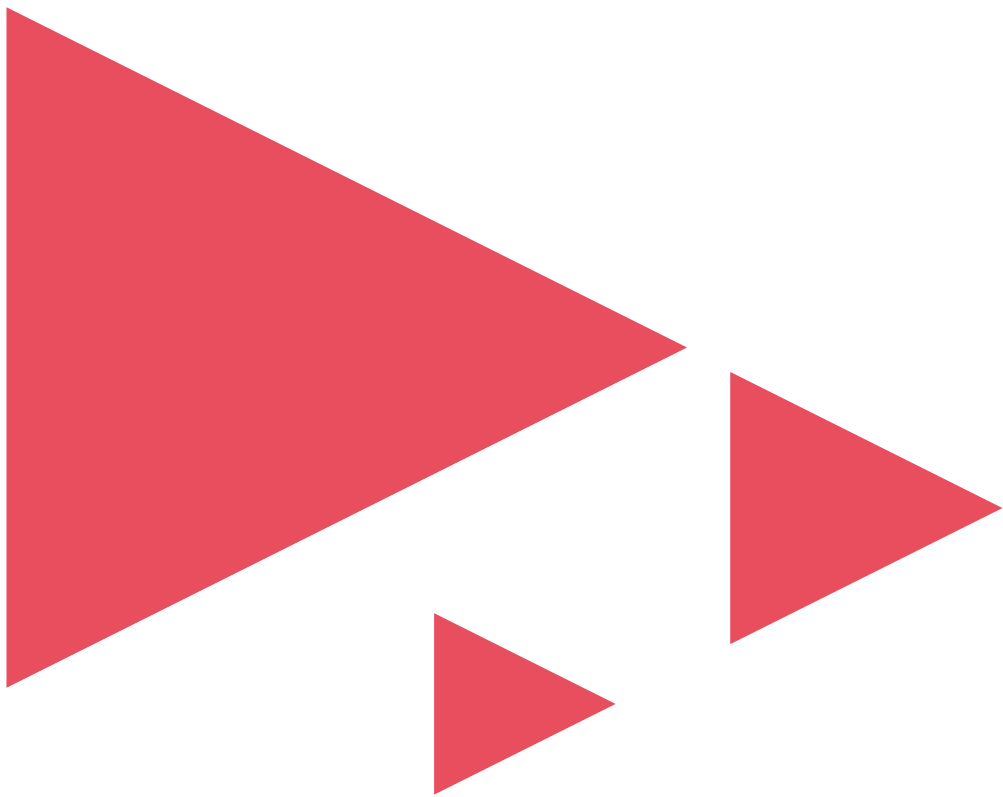
► ສຳລັບ ພາກວິສາຫະກິດ, ອັດຕາເງິນສົມທົບລວມຈະຄ່ອຍໆເພີ່ມຂຶ້ນຈາກລະດັບປະຈຸບັນທີ່ 11.50 ເປີເຊັນ (ສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ) ເປັນ 19.50 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2075 (ຕາຕະລາງ ES.3).

² ລາຍລະອຽດການປະຕິຮູບ ກຳນົດໄວ້ໃນ ກ່ອງ 4.1.

► ຕາຕະລາງ ES.3. ພາກວິສາຫະກິດ - ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳຕໍ່ທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ (ສົມທົບ
ຈາກ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ / ຜູ້ອອກແຮງງານ)

ໄລຍະເວລາ	ກອງທຶນ ໄລຍະຍາວ (%)	ກອງທຶນ ໄລຍະສັ້ນ (%)	ກອງທຶນ ອຸປະຕິເຫດ ແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ(%)	ກອງທຶນວ່າງງານ* (%)	ກອງທຶນ ປະກັນ ສຸຂະພາບ (%)	ລວມ (%)
ປະຈຸບັນ	5.25	2.50	0.50	2.00	1.25	11.50
2025-29	5.25	2.50	0.50	2.00	1.50	11.75
2030-34	5.25	2.50	0.50	2.00	1.50	11.75
2035-39	5.25	2.50	0.50	2.00	1.50	11.75
2040-44	7.00	2.50	0.50	2.00	1.50	13.50
2045-49	9.00	2.50	0.50	2.00	1.50	15.50
2050-54	11.00	2.50	0.50	2.00	1.50	17.50
2055-59	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2060-64	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2065-69	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2070-74	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2075-79	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50

* ສົມມຸດຖານວ່າບໍ່ມີການຫຼຸດອັດຕາເງິນສົມທົບໃນກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ.



1. ພາກສະເໜີ

ກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ໃນປີ 2001 (ເຊິ່ງຜ່ານມາເອີ້ນວ່າ ອປສ) ໃນຂະນະທີ່ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມພາກລັດໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ໃນປີ 2008 (ຜ່ານມາເອີ້ນວ່າ ອປລ). ສອງກອງທຶນດັ່ງກ່າວໄດ້ໂຮມເຂົ້າກັນ ໃນປີ 2014 ໂດຍຜ່ານກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມສະບັບທຳອິດ ແລະ ຖືກຄຸ້ມຄອງໂດຍສະພາບໍລິຫານປະກັນສັງຄົມ. ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດກໍ່ໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນມາໃນໄລຍະນີ້ເຊັ່ນດຽວກັນ.

ມາດຕາ 77 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ເຊິ່ງຖືກປັບປຸງດ້ວຍດຳລັດ ເລກທີ 213/ນຍ ປີ 2018, ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ມີການປະເມີນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ ໃນທຸກໆ 5 ປີ ເຊິ່ງອັດຕາເງິນສົມທົບຈະຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງ ເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງປະເທດ. ການປັບເພດານເງິນເດືອນປະກັນຕົນແມ່ນຄວນອີງຕາມຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດ.

ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດໄດ້ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງແກ່ 3 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ເປັນຕົ້ນ: ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ (ເອີ້ນວ່າ ພາກລັດໃນບົດລາຍງານນີ້), ຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນແບບສະໝັກໃຈ (ທີ່ລວມຢູ່ໃນລະບົບພາກວິສາຫະກິດ). ລະບົບປະກັນສັງຄົມໄດ້ສະໜອງການອຸດໜູນປະເພດຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ປົນປົວສຸຂະພາບ, ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ, ເກີດລູກ, ປ່ວຍການ, ເສຍກຳລັງແຮງງານ, ບຳນານ, ເສຍຊີວິດ, ສະມາຊິກຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ ແລະ ອຸດໜູນວ່າງງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນແຕ່ລະປະເພດແມ່ນແຕກຕ່າງກັນ ຂຶ້ນກັບວ່າ ຜູ້ປະກັນຕົນເປັນສະມາຊິກຂອງພາກວິສາຫະກິດ ຫລື ພາກລັດ. ນອກຈາກນີ້, ອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງສອງພາກກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງເຊັ່ນກັນ. ອົງການແຮງງານສາກົນ ເຂົ້າໃຈວ່ານິຕິກຳປະກັນສັງຄົມບໍ່ໄດ້ກຳນົດການແຍກກັນ ລະຫວ່າງ ກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ ແຕ່ອາດຈະກ້າວໄປສູ່ການຊ່ວຍໜູນກັນຂອງສອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍ. ອົງການແຮງງານສາກົນ ແນະນຳໃຫ້ທັງສອງລະບົບລາຍງານແຍກຈາກກັນ ຕາມການແຍກຂອງກອງທຶນໃນຮູບການທີ່ເໝາະສົມ, ທັງນີ້ກໍ່ຍ້ອນເຫດຜົນດ້ານຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ.

ຕິດພັນກັບອຸດໜູນປົນປົວສຸຂະພາບ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນຂອງ ອປຊ ແລະ ຫ້ອງການປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ (ຫກປຊ) ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ທີ່ມີກຸ່ມເປົ້າໝາຍການຄຸ້ມຄອງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໂດຍຜ່ານກົນໄກການເງິນທີ່ຕ່າງກັນ ແລະ ມີຊຸດການໃຫ້ອຸດໜູນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ມີບົດລາຍງານແຍກຕ່າງຫາກທີ່ກວມເອົາການອຸດໜູນປົນປົວສຸຂະພາບ.

ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ນຳສະເໜີຂໍ້ມູນຕົ້ນຕໍ ແລະ ການຕັ້ງສົມມຸດຖານທີ່ເປັນພື້ນຖານ ໃນການປະເມີນຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ, ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ:

ໂຄງສ້າງຂອງບົດລາຍງານສະບັບນີ້ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍ:

- ພາກທົບທວນປະຫວັດຂອງກອງທຶນ ເລີ່ມຈາກປີ 2018-2021
- ລາຍລະອຽດຂອງກອບການຄາດຄະເນປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄຳນວນ ແລະ
- ເນື້ອໃນການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອຸດໜູນຕ່າງໆ.

ພາກເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ ແມ່ນສັງລວມບັນດາຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆທີ່ຖືກພິຈາລະນານຳໃຊ້ໃນການຄຳນວນໃນຄັ້ງນີ້ ລວມທັງວິທີການ ແລະ ລາຍລະອຽດຂອງຂໍ້ມູນ ແລະ ສົມມຸດຖານຕ່າງໆ ທີ່ໃຊ້ໃນການຄາດຄະເນດ້ານການເງິນ.

2. ທົບທວນປະຫວັດຂອງກອງທຶນ

ພາກນີ້ແມ່ນຈະສະເໜີກ່ຽວກັບ ການທົບທວນປະຫວັດການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາອຸດໜູນຕ່າງໆ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງອົງການປະກັນສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ ໃນໄລຍະປີ 2018-2021.

2.1. ດ້ານນິຕິກຳ

ບົດສັງລວມຂໍ້ກຳນົດປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນໄດ້ລະບຸໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ 1.

ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ລະບຸວ່າ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ແຍກກອງທຶນອຸດໜູນຍ່ອຍອອກມາດັ່ງນີ້:

- ▶ ກອງທຶນອຸດໜູນປົນປົວສຸຂະພາບ
- ▶ ກອງທຶນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ
- ▶ ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ (ສຳລັບປ່ວຍການ, ເກີດລູກ ແລະ ເສຍຊີວິດ)
- ▶ ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ (ສຳລັບບຳນານ, ເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ)
- ▶ ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ

ອົງການແຮງງານສາກົນ ເຂົ້າໃຈວ່າ ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດໃນການແຍກກອງທຶນລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ໃນຂະນະທີ່ ອປຊ ໄດ້ນຳໃຊ້ລະບົບການລົງບັນຊີແບບແຍກ ລະຫວ່າງສອງກອງທຶນດັ່ງກ່າວນີ້.

- ▶ ຂໍ້ແນະນຳ: ອົງການແຮງງານສາກົນ ແນະນຳໃຫ້ກົດໝາຍຄວນກຳນົດໃຫ້ມີການແຍກກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດອອກຈາກກັນຢ່າງຊັດເຈນ, ໂດຍໃຫ້ສ້າງເງື່ອນໄຂມາດຖານທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ ອປຊ ເພື່ອລົງບັນຊີ ທັງນີ້ກໍຍ້ອນເຫດຜົນດ້ານຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ.

2.2. ຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານການເງິນ ໃນໄລຍະປີ 2018-2021

ຕາຕະລາງ 2.1 ຫາ 2.5 ໄດ້ສະແດງຕົວເລກລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍ ຂອງ 5 ກອງທຶນຍ່ອຍ ໃນໄລຍະແຕ່ປີ 2018-2021 ໂດຍແຍກອອກ ລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ.

ສິ່ງທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່:

- ▶ ລັດຖະບານໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບເພີ່ມໃນການຮອງຮັບການຈ່າຍອຸດໜູນປະເພດຕ່າງໆຂອງພາກລັດ ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນການຂາດດຸນງົບປະມານຂອງກອງທຶນ. ດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນີ້ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ສັດສ່ວນເງິນສົມທົບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ລັດຖະບານ) ຈຶ່ງສູງກວ່າອັດຕາທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນກົດໝາຍ. ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ແມ່ນເລີ່ມຂາດດຸນໃນແຕ່ລະປີ ແລະ ລັດຖະບານຕ້ອງໄດ້ສົມທົບເພີ່ມເຕີມເພື່ອໃຫ້ພຽງພໍ.
- ▶ ລະບົບປະກັນສັງຄົມພາກລັດ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນອຸດໜູນເກີດລູກ ແລະ ປ່ວຍການ ຍ້ອນວ່າພະນັກງານລັດຖະກອນ ຍັງໄດ້ຮັບເງິນເດືອນເປັນປົກກະຕິໃນໄລຍະພັກວຽກ.
- ▶ ຂໍ້ແນະນຳ: ລັດຖະບານຄວນພິຈາລະນາປ່ຽນວິທີການຈ່າຍເງິນເດືອນແບບເຕັມສ່ວນໃຫ້ແກ່ພະນັກງານລັດຖະກອນ ໃນຊ່ວງປ່ວຍການ ແລະ ເກີດລູກ ແຕ່ໃຫ້ນຳໃຊ້ເງິນສົມທົບຈາກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມມາຈ່າຍອຸດໜູນນີ້ແທນ.
- ▶ ລາຍຈ່າຍສຳລັບການອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານແມ່ນຂ້ອນຂ້າງຕ່ຳ, ເຊິ່ງປະກົດວ່າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ຢາກລາຍງານກ່ຽວກັບອຸປະຕິເຫດ ນັ້ນກໍເພື່ອຫລີກລ້ຽງການປັບໃໝຈາກກະຊວງ ຮສສ ໃນກໍລະນີມີອຸປະຕິເຫດແຮງງານເກີດຂຶ້ນ. ເພື່ອຫລີກລ້ຽງການປັບໃໝ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈຶ່ງພະຍາຍາມເຈລະຈາການຊົດເຊີຍໂດຍກົງໃຫ້ແກ່ຄອບຄົວຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ບໍ່ລາຍງານອຸປະຕິເຫດໃຫ້ກະຊວງ ຮສສ ແລະ/ຫລື ອົງການປະກັນສັງຄົມຮັບຊາບ.
- ▶ ການອຸດໜູນວ່າງງານແມ່ນບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນລະບົບພາກລັດ ເນື່ອງຈາກວ່າລັດຖະກອນບໍ່ມີການວ່າງງານ. ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນວ່າງງານເພີ່ມຂຶ້ນສູງຫລາຍ ໃນປີ 2020 ແລະ 2021 ເນື່ອງຈາກມີການລະບາດຂອງພະຍາດ ໂຄວິດ-19
- ▶ ລາຍລະອຽດຕົວເລກລາຍຈ່າຍກອງທຶນອຸດໜູນປົນປົວສຸຂະພາບ ສຳລັບປີ 2020 ແລະ 2021 ແມ່ນບໍ່ມີ ເນື່ອງຈາກວ່າ ອປຊ ໄດ້ໂອນຍ້າຍອຸດໜູນນີ້ໄປໃຫ້ແກ່ ຫາກປຊ ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງ. ອປຊ ເປັນພຽງແຕ່ຜູ້ເກັບເງິນສົມທົບແລ້ວກໍໂອນ 1.25 ເປີເຊັນ ໄປໃຫ້ ຫາກປຊ ເພື່ອຈ່າຍຄ່າປົນປົວ

ສຸຂະພາບຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ. ສະນັ້ນ, ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ກວມເອົາການຄຳນວນກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ.

► ລາຍຈ່າຍສໍາລັບການບໍລິຫານ ແມ່ນບໍ່ຖືກຈັດແບ່ງຕາມປະເພດການອຸດໜູນຕ່າງໆ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຖືກຈັດເຂົ້າໃນໃບສະແດງລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍໃນພາກນີ້ ແຕ່ພວກມັນປະກົດໃນການວິໄຈວິວັດທະນາການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍລວມໃນພາກ 2.3.



► ຕາຕະລາງ 2.1. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ຂອງກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ (2018-2021) (ລ້ານກີບ)

	ພາກລັດ				ພາກວິສາຫະກິດ			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
ລາຍຮັບ								
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ)	410 250	515 365	513 838	510 774	66 732	72 782	75 148	82 001
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ອອກແຮງງານ)	269 276	259 558	272 509	262 164	66 746	72 781	75 141	81 995
ເງິນສົມທົບພາກສະໜັກໃຈ	-	-	-	-	4 344	5 283	7 234	7 796
ອື່ນໆ	-	-	-	85	-	-	105	37
ລວມທັງໝົດ	679 527	774 923	786 347	773 024	137 822	150 846	157 628	171 829
ລາຍຈ່າຍ								
ອຸດໜູນເທື່ອດຽວ	35 423	45 276	32 207	30 028	2 573	2 778	3 512	2 258
ບຳນານ	737 042	806 222	897 867	810 152	25 833	34 324	43 957	55 992
ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວບໍ່ແມ່ນຍ້ອນງານ	20 908	24 449	26 546	26 018	1 819	2 155	2 858	3 429
ເສຍກຳລັງແຮງງານ ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນງານ	1 661	1 951	1 984	2 163	1 511	2 086	2 399	2 763
ອຸດໜູນຜູ້ດຸແລ ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນງານ	22	26	92	158	31	68	82	106
ເສຍອົງຄະບຳນານ	1 293	1 570	1 831	1 155	n/a	n/a	n/a	n/a
ເສຍກຳລັງແຮງງານຍ້ອນງານ	-	9	80	195	n/a	n/a	n/a	n/a
ຜົນຕອບແທນຕໍ່ຜູ້ປະກັນດິນ ທີ່ຈ່າຍເງິນເຂົ້າທັງສອງລະບົບ	-	-	-	-	-	57	123	7
Total	796 349	879 503	960 607	869 869	31 767	41 469	52 931	64 555
Balance for the year	(116 822)	(104 580)	(174 260)	(96 845)	106 054	109 377	104 697	107 274

- = nil; n/a = not applicable.

ໝາຍເຫດ: ເງິນສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ສຳລັບພາກລັດ ແມ່ນລວມທັງຈຳນວນທີ່ລັດຊ່ວຍໜູນງົບປະມານ ເພື່ອໃຫ້ພຽງພໍສຳລັບການອຸດໜູນຕ່າງໆ

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

► ຕາຕະລາງ 2.2. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ (2018-2021) (ລ້ານກີບ)

	ພາກລັດ				ພາກວິສາຫະກິດ			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
ລາຍຮັບ								
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ)	81 262	102 083	101 781	104 240	31 777	34 658	35 785	39 048
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ອອກແຮງງານ)	56 672	54 626	57 352	53 503	31 784	34 657	35 781	39 045
ເງິນສົມທົບພາກສະໜັກໃຈ	-	-	-	-	2 073	2 516	3 445	3 712
ອື່ນໆ	-	-	-	3 712	-	-	50	18
ລວມທັງໝົດ	137 934	156 710	159 133	161 455	65 634	71 831	75 061	81 824
ລາຍຈ່າຍ								
ອຸດໜູນປ່ວຍການ	58	22	37	47	4 746	5 718	5 671	5 977
ອຸດໜູນເກີດລູກ	-	-	-	-	18 189	17 611	18 549	18 866
ບຳເນີດເກີດລູກ	14 313	13 463	12 820	11 820	8 159	8 535	8 709	8 904
ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ	128 307	132 434	126 220	118 696	12 165	12 827	13 368	16 368
ລວມທັງໝົດ	142 677	145 918	139 077	130 564	43 259	44 690	46 298	50 116
ການດຸນດ່ຽງໃນແຕ່ລະປີ	(4 744)	10 791	20 056	30 891	22 375	27 141	28 763	31 707

- = nil.

ໝາຍເຫດ: ເງິນສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສຳລັບພາກລັດ ແມ່ນລວມທັງຈຳນວນທີ່ລັດຊ່ວຍໜູນງົບປະມານເພື່ອໃຫ້ພຽງພໍສຳລັບການຈ່າຍອຸດໜູນຕ່າງໆ. ຈຳນວນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນປ່ວຍການ ສຳລັບພາກລັດແມ່ນຄວນຈະເປັນສູນ ແຕ່ຕົວເລກຈາກໃບລາຍງານການເງິນ ແມ່ນຖືກລາຍງານຕາມຂ້າງເທິງນີ້.

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

► ຕາຕະລາງ 2.3. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ
(2018-2021) (ລ້ານກີບ)

	ພາກລັດ				ພາກວິສາຫະກິດ			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
ລາຍຮັບ								
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ)	32 505	40 833	40 712	40 470	12 711	13 863	14 314	15 619
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ອອກແຮງງານ)	-	-	-	-	-	-	-	-
ອື່ນໆ	-	-	-	3	-	-	10	4
ລວມທັງໝົດ	32 505	40 833	40 712	40 473	12 711	13 863	14 324	15 623
ລາຍຈ່າຍ								
ເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ	-	-	16	4	45	69	271	236
ຜູ້ດູແລ	-	-	-	-	43	51	57	57
ເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນ	658	669	677	567	164	238	259	258
ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ	-	25	-	-	6	-	63	289
ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ	-	-	-	-	203	202	198	186
ລວມທັງໝົດ	658	694	694	571	461	561	849	1 025
ການດຸນດ່ຽງໃນແຕ່ລະປີ	31 846	40 139	40 019	39 902	12 250	13 302	13 475	14 597

- = nil.

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

► ຕາຕະລາງ 2.4. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ (2018-2021) (ລ້ານກີບ)

	ພາກວິສາຫະກິດ			
	2018	2019	2020	2021
ລາຍຮັບ				
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ)	25 422	27 726	28 628	31 328
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ອອກແຮງງານ)	25 427	27 726	28 625	31 326
ອື່ນໆ	-	-	40	14
ລວມທັງໝົດ	50 849	55 452	57 293	62 669
ລາຍຈ່າຍ				
ອຸດໜູນວ່າງງານ	8 115	10 929	38 181	36 979
ລວມທັງໝົດ	8 115	10 929	38 181	36 979
ການດຸນດ່ຽງໃນແຕ່ລະປີ	42 734	44 523	19 112	25 690

- = nil.

ໝາຍເຫດ: ອຸດໜູນວ່າງງານ ບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນກອງທຶນສຳລັບພາກລັດ.

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

► ຕາຕະລາງ 2.5. ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ຂອງກອງທຶນອຸດໜູນປົນປົວສຸຂະພາບ (2018-2021)
(ລ້ານກີບ)

	ພາກລັດ				ພາກວິສາຫະກິດ			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
ລາຍຮັບ								
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ)	40 631	51 042	50 890	50 587	15 889	17 329	17 892	19 524
ເງິນສົມທົບ (ຜູ້ອອກແຮງງານ)	28 336	27 313	28 676	27 587	15 892	17 329	17 891	19 523
ເງິນສົມທົບຜູ້ສະໝັກໃຈ	-	-	-	-	1 037	1 258	1 722	1 856
ຫັກຈາກເງິນອຸດໜູນ ຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ	1 013	973	965	941	-	-	-	-
ລາຍຮັບຈາກກອງທຶນອຸປະຕິເຫດ ແຮງງານ	5 697	6 242	6 953	6 260	3	3	3	3
ລາຍຮັບຈາກກອງທຶນ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ	5	5	5	4	219	289	369	467
ອື່ນໆ	-	-	-	9	-	-	25	9
ລວມທັງໝົດ	75 682	85 574	87 488	85 387	33 039	36 208	37 903	41 382
ລາຍຈ່າຍ								
ລາຍຈ່າຍປະກັນ ສຸຂະພາບ	52 643	60 210	ບໍ່ມີລາຍລະອຽດຂອງ ລາຍຈ່າຍ		27 785	30 755	ບໍ່ມີລາຍລະອຽດຂອງ ລາຍຈ່າຍ	
ລາຍຈ່າຍຄ່າປົນປົວທີ່ມີມູນຄ່າສູງ								
► 6 ພະຍາດຊຳເຮື້ອ	4 700	3 253			1 856	1 174		
► ອື່ນໆ	1 468	1 149			509	439		
ເງິນທົດແທນຄ່າປົນປົວ	21	9			16	18		
ລວມທັງໝົດ	58 832	64 621	101 446	87 652	30 167	32 385	41 544	41 726
ການດຸນດ່ຽງໃນແຕ່ລະປີ	16 850	20 954	(13 958)	(2 264)	2 872	3 823	(3 641)	(344)

- = nil.

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ.

2.3. ວິວັດທະນາການຂອງຄັງສະສົມກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໃນໄລຍະປີ 2018-2021

ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດແນ່ນອນ ກ່ຽວກັບການໄຈ້ແຍກການເງິນສຳລັບກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ເຖິງແມ່ນວ່າ ອປຊ ຍັງເກັບຮັກສາລະບົບບັນຊີທີ່ແຍກກັນສຳລັບທັງສອງລະບົບ. ຖ້າກໍລະນີພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ບໍ່ໄດ້ກຳນົດໃນກົດໝາຍໃຫ້ມີການແຍກຈາກກັນຢ່າງຈະແຈ້ງ ອາດຈະມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ສູງທີ່ກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດຈະຖືກນຳໄປຈ່າຍເປັນເງິນອຸດໜູນໃຫ້ແກ່ພາກລັດໃນຊ່ວງໄລຍະໜຶ່ງ. ລະບົບພາກລັດແມ່ນຍັງຖືກປະປົນຢູ່ກັບປະມານແຫ່ງລັດ ເຊິ່ງລາຍຮັບທັງໝົດຖືກເກັບຮັກສາໄວ້ຢູ່ບັນຊີຄັງເງິນແຫ່ງຊາດ. ຖ້າລະບົບພາກລັດຫາກບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວ ແມ່ນຈະມີໂອກາດຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອຊ່ວຍໜູນເຊິ່ງກັນແລະກັນ ແລະ ຈະເປັນການທຳລາຍເງິນສະສົມກອງທຶນໄລຍະຍາວຂອງພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ເປັນການເພີ່ມຄວາມສ່ຽງຕໍ່ຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໃນໄລຍະກາງ. ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນຫາກມີການສ້າງຄັງສຳຮອງຕາມທີ່ກຳນົດໃນກົດໝາຍຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ເນື່ອງຈາກກອງທຶນໄດ້ແຍກອອກຈາກງົບປະມານຂອງລັດ ແລະ ຄວນແຍກກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ອອກຈາກກັນ ເພື່ອກັນຮ່ວງເງິນສະສົມຂອງລະບົບພາກວິສາຫະກິດ. ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຫດຜົນທາງດ້ານຄວາມຍຸຕິທຳ, ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຍືນຍົງລະບົບການເງິນ.

ຕາຕະລາງ 2.7 ສະແດງເຖິງວິວັດທະນາການຂອງກອງທຶນສະສົມທັງໝົດຂອງ ອປຊ ໃນໄລຍະປີ 2018-2021, ແຍກສຳລັບພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ.

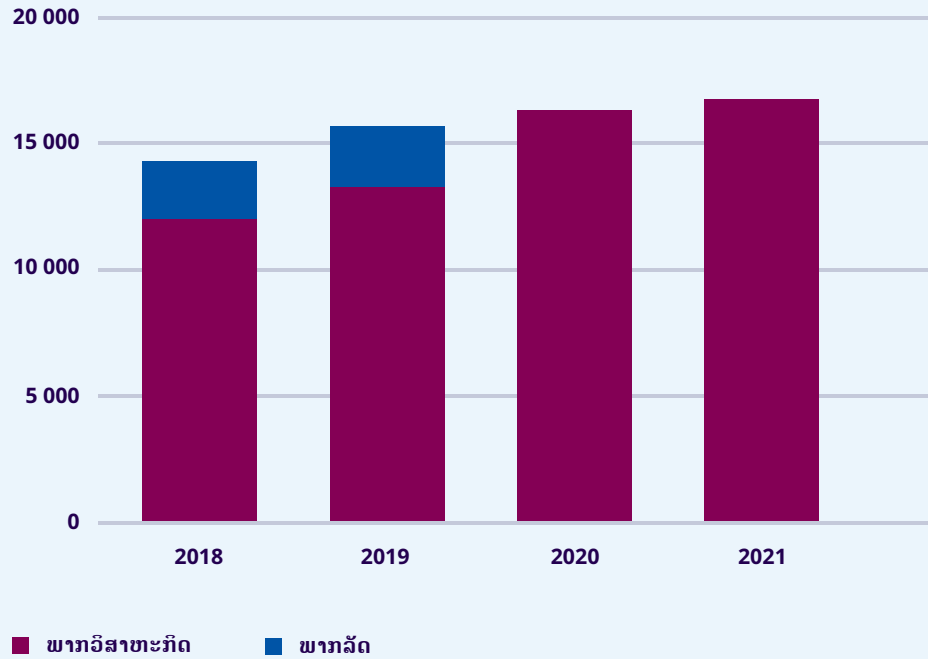
- ຄັງສະສົມຂອງ **ກອງທຶນພາກລັດ** ຫລຸດລົງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈາກປີ 2018 ຫາ 2021 ແລະ ປະຈຸບັນແມ່ນຕິດລົບ. ລາຍຈ່າຍສຳລັບການອຸດໜູນຕ່າງໆ ແມ່ນເລີ່ມເກີນລາຍຮັບເງິນສົມທົບເທື່ອລະໜ້ອຍ.
- **ພາກວິສາຫະກິດ** ສະແດງໃຫ້ເຫັນມີງົບທີ່ເກີນດຸນໃນແຕ່ລະປີ. ຄັງສະສົມເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຄິດເປັນ 9.4 ເທື່ອຂອງງົບປະມານລາຍຈ່າຍປະຈຳປີຂອງລະບົບ ໃນທ້າຍປີ 2021. ລາຍຈ່າຍການອຸດໜູນ ແມ່ນຄິດເປັນປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງລາຍຮັບເງິນສົມທົບ ໃນປີ 2021.

ລາຍຈ່າຍສຳລັບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແມ່ນມີການແບ່ງຈ່າຍ ລະຫວ່າງ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ, ເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ລາຍຈ່າຍນີ້ແມ່ນໄດ້ກວມເອົາລາຍຈ່າຍບໍລິຫານລວມ ແລະ ລາຍຈ່າຍໃນການຄຸ້ມຄອງການລົງທຶນ. ຜົນການວິເຄາະລາຍຈ່າຍໂດຍແຍກຕາມຂະແໜງການ (ພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ) ຂອງ ອປຊ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຈະຕົກຢູ່ພາກວິສາຫະກິດເປັນສ່ວນຫຼາຍ ຕັ້ງແຕ່ປີ 2018, ລາຍລະອຽດເບິ່ງຮູບ 2.1.

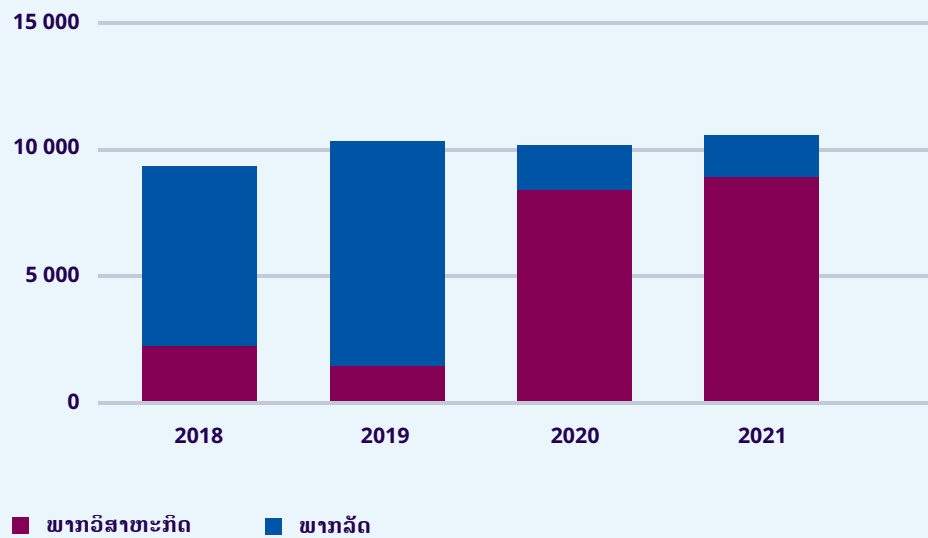
- ຂໍ້ແນະນຳ: ອປຊ ຄວນຈັດແບ່ງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານຕາມແຕ່ລະອຸດໜູນ ແລະ ໄປຕາມສອງພາກ ເຊັ່ນ ພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ. ສະເໜີໃຫ້ປະຕິບັດຕາມ 3 ຂັ້ນຕອນລຸ່ມນີ້:
- ຂັ້ນຕອນທີ 1: ຈັດສັນລາຍຈ່າຍບໍລິຫານຂອງພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ ໄປຕາມສັດສ່ວນຂອງລາຍຈ່າຍອຸດໜູນຂອງແຕ່ລະກອງທຶນ.
- ຂັ້ນຕອນທີ 2: ສຳລັບແຕ່ລະພາກ ແມ່ນໃຫ້ຄິດໄລ່ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ເປັນ 40 ເປີເຊັນ ຂອງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານລວມທີ່ຈັດແບ່ງໃຫ້ກອງທຶນອື່ນໆ.
- ຂັ້ນຕອນທີ 3: ສຳລັບແຕ່ລະພາກ ແມ່ນຈັດແບ່ງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານທີ່ເຫຼືອ (60 ເປີເຊັນທີ່ເຫຼືອ) ໃຫ້ກັບແຕ່ລະກອງທຶນອື່ນໆ (ກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານຂອງພາກລັດ; ລວມທັງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ, ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ວ່າງງານຂອງພາກວິສາຫະກິດ) ໄປຕາມສັດສ່ວນຂອງເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນເຫຼົ່ານີ້. ສ່ວນກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ ແມ່ນບໍ່ຈັດແບ່ງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານນີ້ເຂົ້າໃສ່.

► ຮູບ 2.1. ການຈັດແບ່ງລາຍຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຕາມພາກ, 2018–2021 (ລ້ານກີບ)

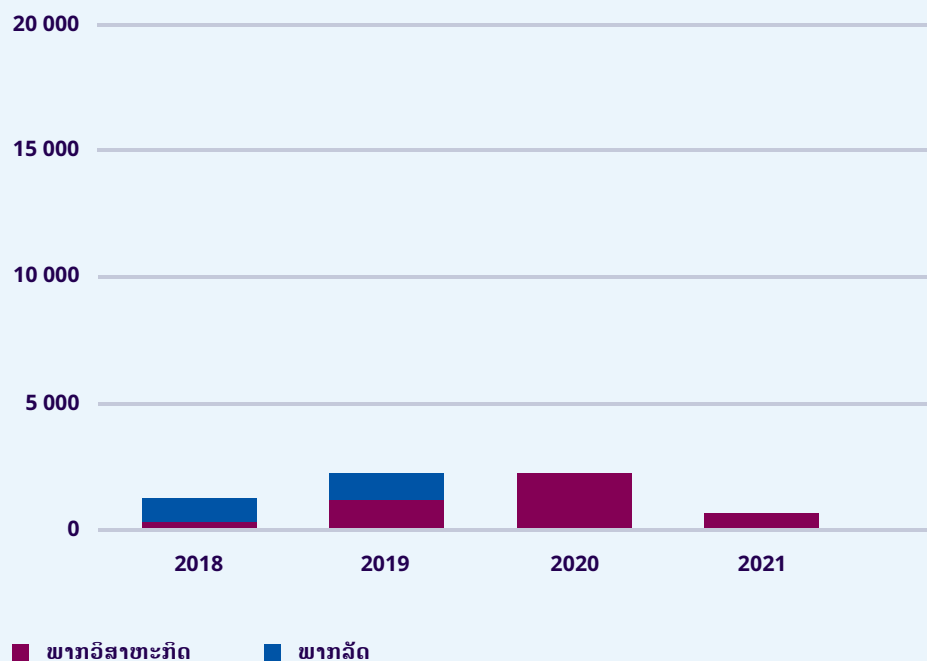
ເງິນເດືອນ ແລະ ອຸດໜູນ



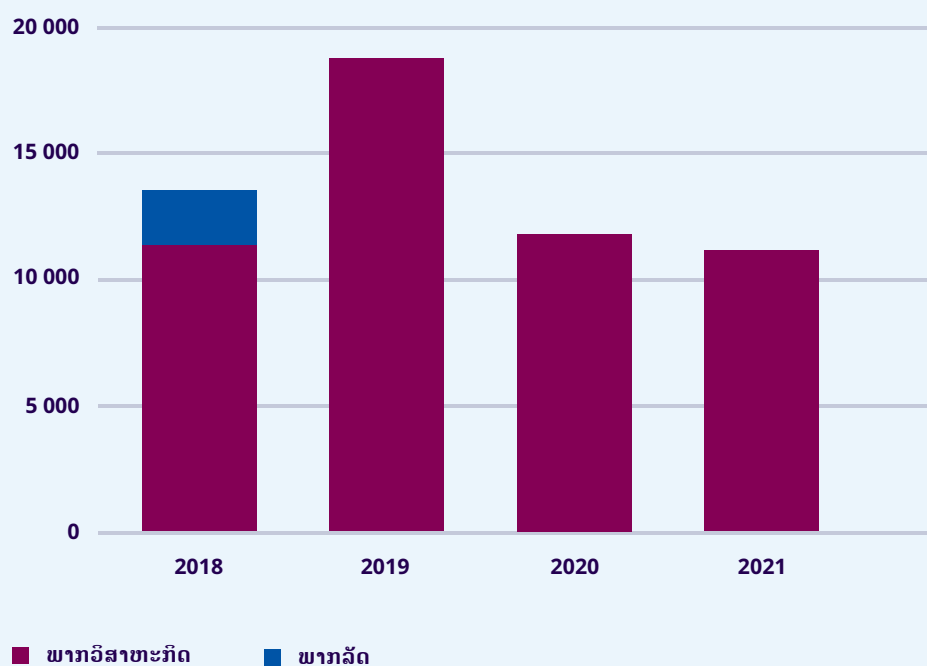
ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານບົກກະຕິ



ລາຍຈ່າຍດ້ານທຶນຄົງທີ່



ການລົງທຶນ



ໝາຍເຫດ: ບໍ່ລວມເງິນເດືອນຂອງລັດຖະກອນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ອປຊ.
ຄັງສະສົມແມ່ນບໍ່ໄດ້ຖືກຈັດແບ່ງໄປຕາມແຕ່ລະກອງທຶນ.

- ຂໍ້ແນະນຳ: ແນະນຳໃຫ້ເລີ່ມສ້າງຄັງສະສົມຂອງແຕ່ກອງທຶນຕັ້ງແຕ່ວັນທີ 31 ທັນວາ 2021 ເປັນຕົ້ນມາ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຕາຕະລາງ 2.6.

► ຕາຕະລາງ 2.6. ການກະຈາຍຄັງສະສົມ ຕາມແຕ່ລະການອຸດໜູນຕ່າງໆທີ່ແນະນຳ, ຂໍ້ມູນວັນທີ 31 ທັນວາ 2021				
ປະເພດການອຸດໜູນ	ຄຳແນະນຳ ເປົ້າໝາຍການສະສົມ	ຜົນໄດ້ຮັບຈຳນວນເງິນສະສົມ ຮອດວັນທີ 31 ທັນວາ 2021)		
		ພາກລັດ	ພາກ ວິສາຫະກິດ	ລວມ
ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ	ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນໃນ 6 ເດືອນ	65 282	25 058	90 340
ກອງທຶນເງິນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ	ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນໃນ 2 ປີ	1 141	2 051	3 192
ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ	ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນໃນ 2 ປີ		73 959	73 959
ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ	ດຸນດ່ຽງກອງທຶນສະສົມ ປະກັນສັງຄົມ (ກອງທຶນ ອປຊ ທັງໝົດ, ແນະນຳລົບຈຳນວນເງິນສະສົມ ຂອງອຸດໜູນອື່ນໆ)	(83 921)	2 069 996	1 986 075
ລວມ		(17 498)	2 171 063	2 153 565

- = nil.

ໝາຍເຫດ: ກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງນີ້ ຍ້ອນ ອປຊ ໄດ້ໂອນເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນນີ້ ໃຫ້ກັບຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງແລ້ວ.

ຕາຕະລາງ 2.7 ນຳສະເໜີການລົງທຶນຂອງກອງທຶນ ອປຊ ແຍກຕາມປະເພດ, ກັບການປະເມີນອັດຕາຜົນຕອບແທນໃນປີປະຈຸບັນ.

- ເງິນທຶນສະສົມຂອງລະບົບ **ພາກລັດ** ແມ່ນຫນ້ອຍ ແລະ ຕົ້ນຕໍແມ່ນລົງທຶນໃນເງິນສົດ ແລະ ເງິນຝາກປະຢັດທະນາຄານ. ຂໍ້ມູນນີ້ອະທິບາຍໃຫ້ເຫັນເຖິງອັດຕາຜົນຕອບແທນທີ່ໄດ້ຮັບຕໍ່າໃນຊຸມປີນີ້.
- ເງິນທຶນສະສົມ **ພາກວິສາຫະກິດ** ສ່ວນຫລາຍແມ່ນລົງທຶນໃນໄລຍະສັ້ນ ດ້ວຍສັດສ່ວນທີ່ແນ່ນອນ ທີ່ກຳນົດເປັນ ທຶນຄົງທີ່ ໃນໃບແຈ້ງມີ ຂອງ ອປຊ. ອັດຕາຜົນຕອບແທນສະເລ່ຍຂອງພາກວິສາຫະກິດແມ່ນປະມານ 6,4 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະ 3 ປີຫລັງນີ້.

► ຕາຕະລາງ 2.7. ວິວັດທະນາການກອງຄັງສະສົມ ອປຊ, 2018-21 (ລ້ານກີບ)

	Public sector				Private sector			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
ເງິນສະສົມໃນຕົ້ນປີ	247 278	162 819	138 015	39 148	1 159 929	1 409 253	1 665 470	1 905 980
ລາຍຮັບ								
ເງິນສົມທົບ	915 281	1 043 774	1 059 161	1 041 101	299 842	327 908	341 607	372 594
ລາຍຮັບຈາກການຊົດເຊີຍ ແລະ ເງິນອຸດໜູນ	209 119	222 817	227 435	160 068	-	-	-	-
ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນ	2 054	971	13	13	88 116	92 559	116 701	124 095
ລາຍຮັບຈາກກອງທຶນ ປະກັນສຸຂະພາບ	6 715	7 219	7 922	7 204	222	292	372	469
ອື່ນໆ	-	-	-	115	-	-	230	82
ລວມ	1 133 169	1 274 781	1 294 531	1 208 501	388 180	420 759	458 910	497 240
ລາຍຈ່າຍ								
ການອຸດໜູນ	998 517	1 090 736	1 201 823	1 088 655	113 769	130 034	179 802	194 402
ຈ່າຍຊົດເຊີຍ ແລະ ການອຸດໜູນສັງຄົມ	205 779	196 934	190 582	175 481	-	-	-	-
ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານ	13 332	11 915	1 032	1 012	25 087	34 508	38 598	37 755
ລວມ	1 217 628	1 299 585	1 393 437	1 265 148	138 856	164 542	218 400	232 157
ດຸນດ່ຽງພາຍໃນປີ	(84 459)	(24 804)	(98 906)	(56 647)	249 324	256 217	240 510	265 083
ເງິນສະສົມໃນທ້າຍປີ	162 819	138 015	39 148	(17 498)	1 409 253	1 665 470	1 905 980	2 171 063

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

► ຕາຕະລາງ 2.8. ການແຍກເງິນທຶນຂອງ ອປຊ, 2018-21 (ລ້ານກີບ)

	ພາກລັດ				ພາກວິສາຫະກິດ			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
ທຶນໄລຍະສັ້ນ								
ເງິນສົດ ແລະ ເງິນຝາກປະຢັດ	132 489	138 262	51 614	31 298	15 116	20 809	23 454	49 410
ການລົງທຶນໄລຍະສັ້ນ	668	579	605	794	1 259 321	1 493 994	1 717 836	1 965 114
ເງິນສົມທົບທີ່ໄດ້ຮັບ	-	-	-	-	48	31	95	166
ດອກເບ້ຍທີ່ໄດ້ຮັບ	541	-	-	-	51 616	50 077	59 336	62 636
ອື່ນໆ	773	629	1 244	642	1 655	1 509	1 389	2 006
ທຶນໄລຍະຍາວ¹	30 000	-	-	-	87 838	109 890	119 110	128 383
ທຶນທັງໝົດ	164 471	139 470	53 463	32 734	1 415 594	1 676 310	1 921 220	2 207 715
ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນ	2 054	971	13	13	88 116	92 559	116 701	124 095
ອັດຕາຜົນຕອບແທນ(ເບີເຊັັນ) ²		0.60	0.00	0.00		6.20	6.70	6.20

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ ແລະ ດ້ວຍການຄຳນວນຂອງນັກຂຽນ.

¹ ກຳນົດເປັນ ທຶນຄັງທີ່ ໃນໃບຖານະການເງິນຂອງ ອປຊ.

² ກຳນົດຕາມ $(2 \times I) / (A + B - I)$, ເຊິ່ງ A ແມ່ນເງິນທຶນໃນເລີ່ມຕົ້ນຂອງປີ, B ແມ່ນເງິນທຶນໃນທ້າຍປີ ແລະ I ແມ່ນລາຍໄດ້ຈາກການລົງທຶນຂອງປີ.
ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ ແລະ ດ້ວຍການຄຳນວນຂອງນັກຂຽນ.



3. ການຄາດຄະເນ ສະພາບປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດ ມະຫາພາກ ຂອງ ສປປ ລາວ

ອະນາຄົດກ່ຽວກັບລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນຂຶ້ນກັບກັບຂະໜາດ ແລະ ໂຄງສ້າງດ້ານອາຍຸຂອງພົນລະເມືອງພາຍໃນປະເທດ, ລະດັບການຈ້າງງານ, ເສດຖະກິດ ແລະ ລາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ, ເງິນເຟີ້ ແລະ ອັດຕາຜົນຕອບແທນຈາກການລົງທຶນຂອງກອງທຶນ. ດັ່ງນັ້ນ, ການຄາດຄະເນດ້ານການເງິນຂອງປະກັນສັງຄົມ, ການຄາດຄະເນດ້ານປະຊາກອນລາວທັງໝົດ ແລະ ກິດຈະກຳດ້ານເສດຖະກິດ ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນ. ຄາດຄະເນດ້ານປະຊາກອນ ຈະເຮັດໃຫ້ເຫັນເຖິງການຄາດຄະເນດ້ານຂະໜາດ ແລະ ໂຄງປະກອບຂອງກຳລັງແຮງງານ, ໃນຂະນະດຽວກັນ ການຄາດຄະເນລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ກໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການຄາດຄະເນດ້ານຈຳນວນ ແລະ ລາຍໄດ້ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

ຕົວປ່ຽນດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດມະຫາພາກ ແມ່ນໄດ້ຖືກພະຍາກອນ ຕາມດ້ວຍການວິເຄາະທ່າອ່ຽງໃນໄລຍະຜ່ານມາ ແລະ ຄາດຄະເນຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນອະນາຄົດ. ການຄາດຄະເນດ້ານພົນລະເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ ແມ່ນຂຶ້ນຕອນສຳຄັນໃນການຄາດຄະເນຄາດຄະເນລະບົບປະກັນສັງຄົມ.

3.1. ການຄາດຄະເນຄາດຄະເນດ້ານພົນລະເມືອງ

ໃນການສຳຫລວດພົນລະເມືອງຄັ້ງສຸດທ້າຍ ໃນປີ 2015 ປະຊາກອນທັງໝົດຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນຄາດຄະເນຢູ່ທີ່ປະມານ 6.492.000 ຄົນ. ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ໄດ້ຄາດຄະເນຈຳນວນພົນລະເມືອງຮອດປີ 2045 ໂດຍອີງຕາມຜົນການສຳຫລວດ ໃນປີ 2015³. ການຄາດຄະເນດ້ານປະຊາກອນທີ່ນຳສະເໜີໃນການສຳຫລວດນີ້ ແມ່ນແທດເໝາະກັບການຄາດຄະເນດ້ານພົນລະເມືອງທີ່ຈັດພິມໂດຍ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດດ້ານປະຊາກອນໂລກ ດ້ວຍການດັດແກ້ຕາມການສົມມຸດຖານຂອງອັດຕາການເກີດ ເພື່ອໃຫ້ກົງກັບການຄາດຄະເນຂອງສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ຈີນເຖິງປີ 2045.

ການກຳນົດການປ່ຽນແປງດ້ານພົນລະເມືອງໃນອະນາຄົດ ແມ່ນອັດຕາການເກີດ, ການຕາຍ ແລະ ການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ. ອັດຕາການເກີດແມ່ນກຳນົດຈຳນວນການເກີດ ໃນຂະນະທີ່ອັດຕາການຕາຍກຳນົດການຄາດຄະເນຈຳນວນ ແລະ ອາຍຸເທົ່າໃດ ທີ່ຄົນເຮົາຈະເສຍຊີວິດ. ການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ ແມ່ນສະແດງເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງ ຈຳນວນຜູ້ທີ່ຍົກຍ້າຍເຂົ້າ ແລະ ອອກຈາກລາວ ຢ່າງຖາວອນ ແລະ ແມ່ນສາມປັດໄຈທີ່ມີການເໜັງຕີງຫລາຍທີ່ສຸດ.

3.1.1. ພົນລະເມືອງປີຖານ

ໃນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນຂອງການຄາດຄະເນ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງພົນລະເມືອງປີຖານ ໂດຍແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ ຈົນຮອດກາງປີ 2021. ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ໄດ້ກະກຽມການຈົດນັບພົນລະເມືອງຂອງການສຳຫລວດກາງສະໄໝ. ອີງຕາມການຄາດຄະເນໃນປະຈຸບັນ ພົນລະເມືອງທັງໝົດແມ່ນ 7.337.786 ຄົນ ໃນປີ 2021. ຕາຕະລາງ 3.1 ໄດ້ນຳສະເໜີບົດສັງລວມການຈັດແບ່ງຕາມກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ ຂອງພົນລະເມືອງລາວໃນປີ 2021.

³ ການຄາດຄະເນ 3 ສະຖານະການ ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນໂດຍນຳໃຊ້ການສົມມຸດຖານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕາມການຫລຸດລົງຢ່າງໄວວາຂອງການຈະເລີນພັນ. ທັງສາມ ສະຖານະການ ໄດ້ສຸມມຸດວ່າອາຍຸຍິນສະເລ່ຍນັບແຕ່ມີເກີດໄດ້ມີການປັບປຸງທີ່ຕື່ມຂຶ້ນໃນອັດຕາດຽວກັນ (ເພດຍິງຮອດ 76 ປີ ແລະ 72 ປີສຳລັບເພດຊາຍ ໃນປີ 2045) ແລະ ສົມມຸດຖານວ່າບໍ່ມີການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານໄປຕ່າງປະເທດ.

► ຕາຕະລາງ 3.1. ພົນລະເມືອງ ສປປ ລາວ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ, 2021

ກຸ່ມອາຍຸ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ລວມ
0-14	1 163 416	1 129 278	2 292 694
15-24	705 549	691 419	1 396 968
25-59	1 557 581	1 560 842	3 118 423
60 ແລະ ສູງກວ່າ	249 606	280 095	529 701
ລວມ	3 676 152	3 661 634	7 337 786

3.1.2. ອັດຕາການເກີດ

ອັດຕາການເກີດທັງໝົດ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຈຳນວນສະເລ່ຍຂອງເດັກນ້ອຍທີ່ຈະຖືກກຳເນີດໂດຍຜູ້ຍິງແຕ່ລະຄົນທີ່ຢູ່ໃນໄວເກີດລູກນັ້ນໆ. ຖ້າຫາກບໍ່ມີການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ ອັດຕາການເກີດໃນຕາລາງ 2.1 ແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງມີຜູ້ສືບທອດຕົວມັນເອງໃນແຕ່ລະລຸ້ນ.

ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນສຳລັບການຄາດຄະເນອັດຕາການເກີດສະເພາະຊ່ວງອາຍຸ ແມ່ນນຳໃຊ້ການຄາດຄະເນຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (ຕົວແປລະດັບກາງ). ອັດຕາການເກີດທັງໝົດເລີ່ມໃນລະດັບ 2,4 ໃນປີ 2021 ແລະ ຫລຸດລົງເຖິງ 1,7 ຕາມການສົມມຸດຖານ ໃນປີ 2100 ແລະ ຈະຢູ່ໃນລະດັບນັ້ນຕໍ່ໄປ.

ໄດ້ມີການສົມມຸດຖານວ່າ ສັດສ່ວນຂອງເພດຊາຍ ກັບ ເພດຍິງທີ່ເກີດໃໝ່ ຈະຢູ່ໃນອັດຕາຄົງທີ່ ໃນລະດັບ 1,05 ເຊິ່ງອັດຕານີ້ຖືກນຳໃຊ້ໃນການຄາດຄະເນຂອງ UNWPP.

3.1.3. ອັດຕາການເສຍຊີວິດ

ຕາຕະລາງອັດຕາການເສຍຊີວິດ ແມ່ນໄດ້ມາຈາກ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດດ້ານຄາດຄະເນພົນລະເມືອງຂອງໂລກ (UNWPP) ປີ 2022. ອາຍຸຍືນສະເລ່ຍໃນປີ 2021 ແມ່ນຄາດຄະເນຢູ່ທີ່ 66,2 ປີ ສຳລັບເພດຊາຍ ແລະ 70,1 ປີ ສຳລັບເພດຍິງ. ອາຍຸຍືນສະເລ່ຍທີ່ສູງຂຶ້ນເປັນຂໍ້ກຸນແຈສຳຄັນສຳລັບຕົ້ນທຶນຂອງລະບົບບຳນານ. ໃນໄວ 60 ປີ ອາຍຸຍືນສະເລ່ຍຂອງເພດຊາຍ ແມ່ນຍັງປະມານ 15,5 ປີ ແລະ ເພດຍິງ ແມ່ນ 17,6 ປີ ໃນປີ 2021.

ການປັບປຸງອັດຕາການເສຍຊີວິດ ແມ່ນໄດ້ຖືກສົມມຸດຖານຂຶ້ນໂດຍອີງຕາມການຄາດຄະເນຂອງ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ຕົວແປໃນລະດັບປານກາງ) ອີງຕາມຕາຕະລາງຊີວິດທີ່ຄາດໄວ້ໃນເກນອາຍຸທີ່ແນ່ນອນ. ພາຍໃຕ້ຮູບແບບການປັບປຸງອັດຕາການຕາຍນີ້ ພາຍໃນປີ 2070 ແມ່ນໄດ້ມີການຄາດຄະເນດ້ານອາຍຸຍືນສະເລ່ຍຂອງເພດຊາຍ ແມ່ນ 70,5 ປີ ແລະ ເພດຍິງ ແມ່ນ 80,4 ປີ. ໃນຂະນະອາຍຸຍືນສະເລ່ຍຈາກອາຍຸ 60 ປີ ແມ່ນ 19,9 ປີ ສຳລັບເພດຊາຍ ແລະ 23,0 ປີ ສຳລັບເພດຍິງ. ຕາຕະລາງ 3.2 ນຳສະເໜີອາຍຸຍືນສະເລ່ຍໃນຈຸດທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕະຫຼອດໄລຍະເຖິງປີ 2100.

3.1.4. ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ

ຂໍ້ມູນທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ ແມ່ນບໍ່ມີຢູ່ ສປປ ລາວ, ຕົວເລກການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານໄດ້ຖືກສົມມຸດຖານທີ່ປະກົດໃນການຄາດຄະເນຂອງ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ຕົວແປໃນລະດັບປານກາງ), ມີການອົບພະຍົບລະຫວ່າງປະເທດປະມານ 10.000 ຄົນ ຕໍ່ປີ ຕະຫຼອດໄລຍະການຄາດຄະເນ.

ຕາຕະລາງ 3.2 ໄດ້ສັງລວມວິວັດທະນາການຂອງການສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນທີ່ເລີ່ມຈາກປີ 2020 ຫາ 2100. ຕົວເລກທີ່ເປັນລົບສຳລັບການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ ໝາຍເຖິງການຍົກຍ້າຍອອກຈາກປະເທດຫລາຍກວ່າການຍົກຍ້າຍເຂົ້າມາຢູ່ໃນປະເທດ.

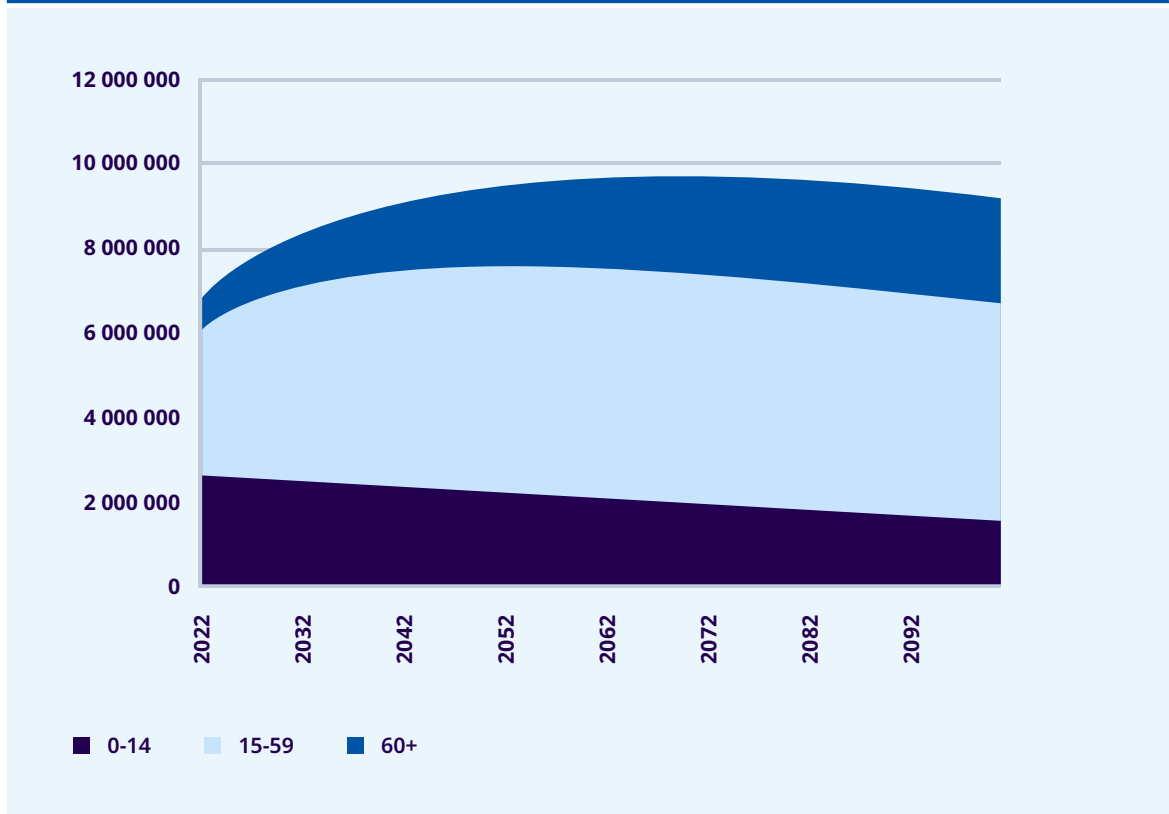
► ຕາຕະລາງ 3.2. ສົມມຸດຖານປະຊາກອນທີ່ຕົ້ນຕໍ, 2022-2100

ປີ	ອັດຕາການເກີດລວມ (%)	ອາຍຸຍິນສະເລ່ຍຈາກມື້ເກີດ		ຍອດການເຄື່ອນ ຍ້າຍຖິ່ນຖານ (ຕໍ່ປີ)
		ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	
2022	2.3	67.0	71.2	-10 000
2030	2.0	68.8	73.3	-10 000
2040	1.9	70.6	75.6	-10 000
2050	1.8	72.2	77.4	-10 000
2060	1.8	73.8	78.9	-10 000
2070	1.8	75.5	80.4	-10 000
2080	1.8	77.2	81.7	-10 000
2090	1.7	79.0	82.9	-10 000
2100	1.7	80.7	84.1	-10 000

3.1.5. ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ຄາດຄະເນ

ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.1 ນຳສະເໜີການຄາດຄະເນຂອງປະຊາກອນລາວ ຈາກປີ 2022 ຫາ 2100 ໂດຍແຍກເປັນ 3 ກຸ່ມອາຍຸດັ່ງນີ້: ກຸ່ມເດັກນ້ອຍ (0-15 ປີ), ກຸ່ມຜູ້ຢູ່ໃນຖິ່ນອາໄສຈຳນວນສົມທົບເຂົ້າລະບົບ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ. ວິວັດທະນາການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂະໜາດຂອງແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ (ເຫັນໄດ້ວ່າຈຳນວນພົນລະເມືອງທີ່ເປັນເດັກນ້ອຍແມ່ນມີການຫຼຸດລົງ ແລະ ຜູ້ຢູ່ໃນໄວກະສຽນບ້ານພັດມີຈຳນວນເພີ່ມຂຶ້ນ) ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ເຖິງການຄາດຄະເນໃນການເປັນປະຊາກອນຜູ້ອາຍຸສູງຂອງລາວ.

► ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.1. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ, 2022-2100



ຕາຕະລາງ 3.3 ໄດ້ສະເໜີກ່ຽວກັບລາຍລະອຽດຂອງການຄາດຄະເນດ້ານປະຊາກອນ ເຊິ່ງສັງເກດໄດ້ວ່າພົນລະເມືອງທັງໝົດຂອງລາວ ຈະເພີ່ມຂຶ້ນປະມານ 30 ເປີເຊັນ ໃນລະຫວ່າງປີ 2022 ຫາ 2070 ໂດຍເພີ່ມຈາກ 7.429.253 ຄົນໃນປີ 2022 ຂຶ້ນເປັນ 9.686.041 ຄົນໃນປີ 2070, ແລະຈະເພີ່ມຂຶ້ນເລັກນ້ອຍນັບຈາກນັ້ນໄປ. ບັນຫາທີ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນຈຳນວນຜູ້ຢູ່ໃນໄວກະສຽນບຳນານ (60 ປີຂຶ້ນໄປ) ຈະເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາໃນຕໍ່ໜ້າ ຈາກ 545.483 ຄົນໃນປີ 2022 ເປັນ 2.326.441 ຄົນໃນປີ 2070 ແລະ 2.855.790 ຄົນໃນປີ 2100, ໃນຂະນະຜູ້ຢູ່ໃນໄວອອກແຮງງານ (ອາຍຸ 15-59 ປີ) ຈະຫຼຸດລົງຫຼັງຈາກປີ 2060 ເປັນຕົ້ນໄປ. ສັດສ່ວນຂອງຈຳນວນຜູ້ຢູ່ໃນໄວອອກແຮງງານ (15-59 ປີ) ທຽບໃສ່ຈຳນວນຜູ້ທີ່ມີອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ ຈະມີການຫຼຸດລົງຫຼາຍຈາກ 8.4 ຫາ 1.6 ໃນຕະຫຼອດໄລຍະ 80 ປີທາງໜ້າ.

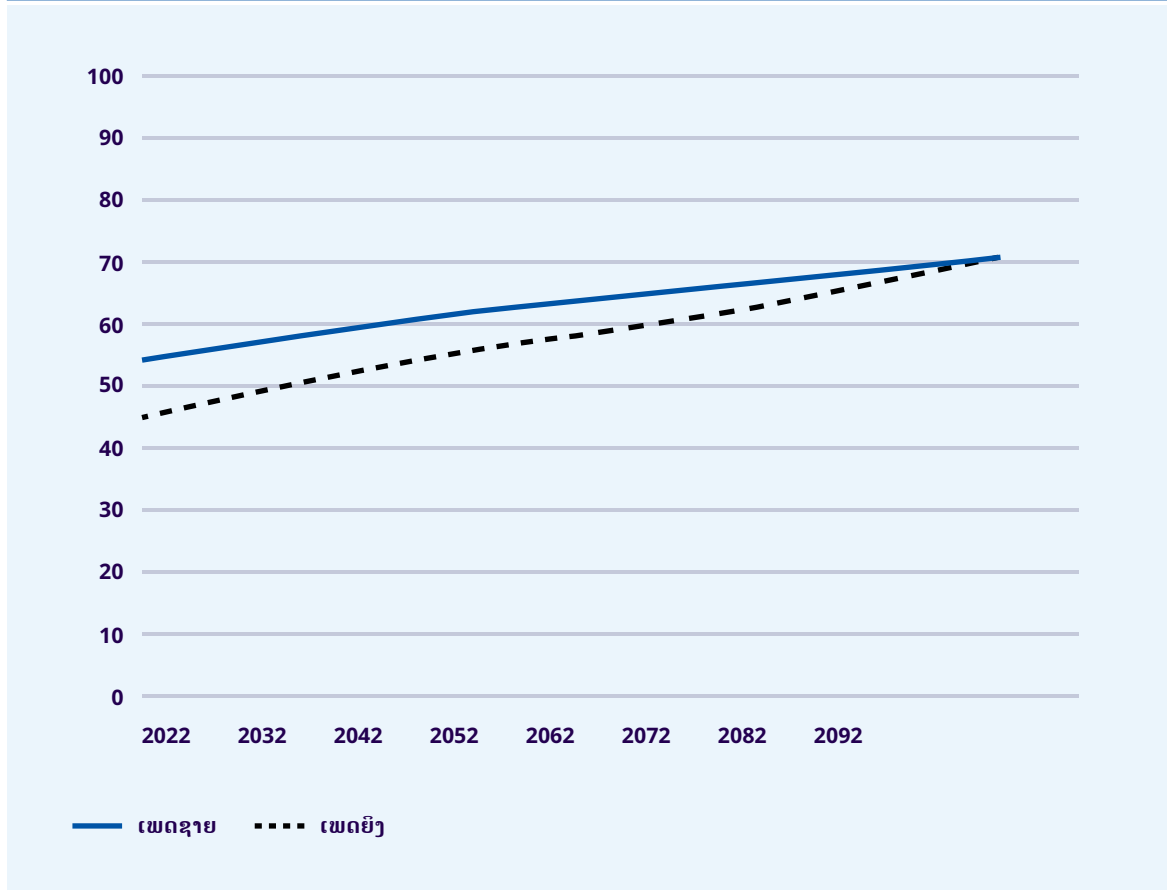
► ຕາຕະລາງ 3.3. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນຂອງ ສປປ ລາວ, 2022–2100

ປີ	ກຸ່ມອາຍຸ				ສັດສ່ວນ 16–59 / 60+
	0–14	15–59	60 ແລະ ສູງກວ່າ	ລວມ	
2022	2 291 743	4 592 027	545 483	7 429 253	8.4
2030	2 170 494	5 218 536	726 443	8 115 472	7.2
2040	2 026 176	5 777 078	1 026 104	8 829 358	5.6
2050	1 928 793	5 943 441	1 471 739	9 343 973	4.0
2060	1 788 278	5 883 853	1 952 457	9 624 589	3.0
2070	1 683 268	5 676 332	2 326 441	9 686 041	2.4
2080	1 563 416	5 308 502	2 665 502	9 537 419	2.0
2090	1 435 616	4 996 195	2 806 313	9 238 124	1.8
2100	1 331 060	4 660 545	2 855 790	8 847 396	1.6

3.2. ການຄາດຄະເນ ກຳລັງແຮງງານ

ໃນປີ 2022, ກຳລັງແຮງງານ (ຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳ) ກວມເອົາພຽງ 48,7 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນໄວອອກແຮງງານທັງໝົດ (15–69 ປີ) ໃນນີ້ 53,3 ເປີເຊັນ ແມ່ນເພດຊາຍ ແລະ 44,1 ເປີເຊັນ ແມ່ນເພດຍິງ. ມີການສົມມຸດຖານວ່າ ສັດສ່ວນພົນລະເມືອງທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳຈະຄ່ອຍໆເພີ່ມຂຶ້ນ ຈົນເຖິງ 70 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນໄວອອກແຮງງານທັງໝົດໃນປີ 2100. ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.2 ສະແດງເຖິງການຄາດຄະເນການ ເພີ່ມຂຶ້ນອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານແຍກຕາມເພດ ໃນໄລຍະ 80 ປີຕໍ່ໜ້າ.

► ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.2. ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານ (ອາຍຸ 15-69 ປີ), ແຍກຕາມເພດ (2022-2100)



ອັດຕາການວ່າງງານແມ່ນຍັງຕໍ່າ ຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ໂດຍອີງຕາມຜົນການສຳຫລວດກຳລັງແຮງງານໃນປີ 2022 (ແມ່ນ 2,6 ເປີເຊັນ ຂອງພົນລະເມືອງ ອາຍຸ 15 ຫາ 69 ປີ). ມີການສັນນິຖານວ່າ ອັດຕາການວ່າງງານສະເພາະອາຍຸຍັງຈະສືບຕໍ່ຮັກສາລະດັບທີ່ຄົງທີ່ໃນຕໍ່ໜ້າ.

ການຈ້າງງານຢູ່ນອກລະບົບກວມເອົາ 86 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທັງໝົດ. ອີງຕາມການສຳຫລວດກຳລັງແຮງງານໃນປີ 2022 ອັດຕາສ່ວນໃຫຍ່ຂອງກຳລັງແຮງງານ ແມ່ນຖືກກຳນົດວ່າເຂົ້າຮ່ວມໃນວຽກງານການຜະລິດເພື່ອຊົມໃຊ້ເອງ, ເພາະສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຖືວ່າເປັນການຈ້າງງານນອກລະບົບ. ສຳລັບການປະເມີນນີ້ໄດ້ມີການສັນນິຖານວ່າ ໂຄງສ້າງຂອງຕະຫລາດແຮງງານຈະພັດທະນາໃນອະນາຄົດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນສັດສ່ວນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຢູ່ນອກລະບົບເສດຖະກິດຈະຄ່ອຍໆຫລຸດລົງຈາກ 86 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທັງໝົດໃນປີ 2022 ຫາ 40 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100.

ຕາຕະລາງ 3.4 ໄດ້ສະເໜີວິວັດທະນາການກ່ຽວກັບຄວາມດຸນດ່ຽງຂອງຕະຫລາດແຮງງານໃນອະນາຄົດ. ມັນສະແດງໃຫ້ເຫັນການຄາດຄະເນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການຈ້າງງານໃນລະບົບ (ເຊິ່ງກວມເອົາຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈະປະກອບເງິນສົມທົບເຂົ້າລະບົບປະກັນສັງຄົມ) ຕາມຜົນຂອງການຕັ້ງສົມມຸດຖານຂ້າງເທິງ.

► ຕາຕະລາງ 3.4. ຄາດຄະເນການດຸ່ນດ່ຽງຕະຫຼາດແຮງງານ, 2022-2100 (ຫົວໜ່ວຍ: 1.000 ຄົນ)

	2022	2040	2060	2080	2100
ພົນລະເມືອງທັງໝົດ	7 443	9 062	9 857	9 696	8 906
ເພດຊາຍ	3 728	4 525	4 891	4 790	4 420
ເພດຍິງ	3 714	4 536	4 966	4 907	4 486
ພົນລະເມືອງ ອາຍຸ 15-69	4 946	6 577	7 150	6 629	5 782
ເພດຊາຍ	2 472	3 291	3 582	3 339	2 933
ເພດຍິງ	2 474	3 287	3 568	3 290	2 849
ກຳລັງແຮງງານ ອາຍຸ 15-69	2 408	3 598	4 274	4 262	4 048
ເພດຊາຍ	1 317	1 913	2 242	2 209	2 053
ເພດຍິງ	1 090	1 685	2 032	2 053	1 994
ອັດຕາການເຂົ້າຮ່ວມກຳລັງແຮງງານ(%)	48.70	54.70	59.80	64.30	70.00
ເພດຊາຍ	53.30	58.10	62.60	66.20	70.00
ເພດຍິງ	44.10	51.30	56.90	62.40	70.00
ຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທັງໝົດ	2 344	3 513	4 183	4 175	3 966
ເພດຊາຍ	1 277	1 860	2 186	2 157	2 005
ເພດຍິງ	1 067	1 653	1 997	2 018	1 961
ການຈ້າງງານໃນລະບົບ	318	691	1 235	1 733	2 216
ເພດຊາຍ	164	356	638	893	1 124
ເພດຍິງ	153	335	597	840	1 092
ອ່າງງານ	63	85	91	87	82
ເພດຊາຍ	40	53	56	52	48
ເພດຍິງ	23	32	35	34	33
ອັດຕາການອ່າງງານ (%)	2.60	2.40	2.10	2.00	2.00
ເພດຊາຍ	3.00	2.80	2.50	2.40	2.30
ເພດຍິງ	2.10	1.90	1.70	1.70	1.70

3.3. ໂຄງປະກອບເສດຖະກິດມະຫາພາກ

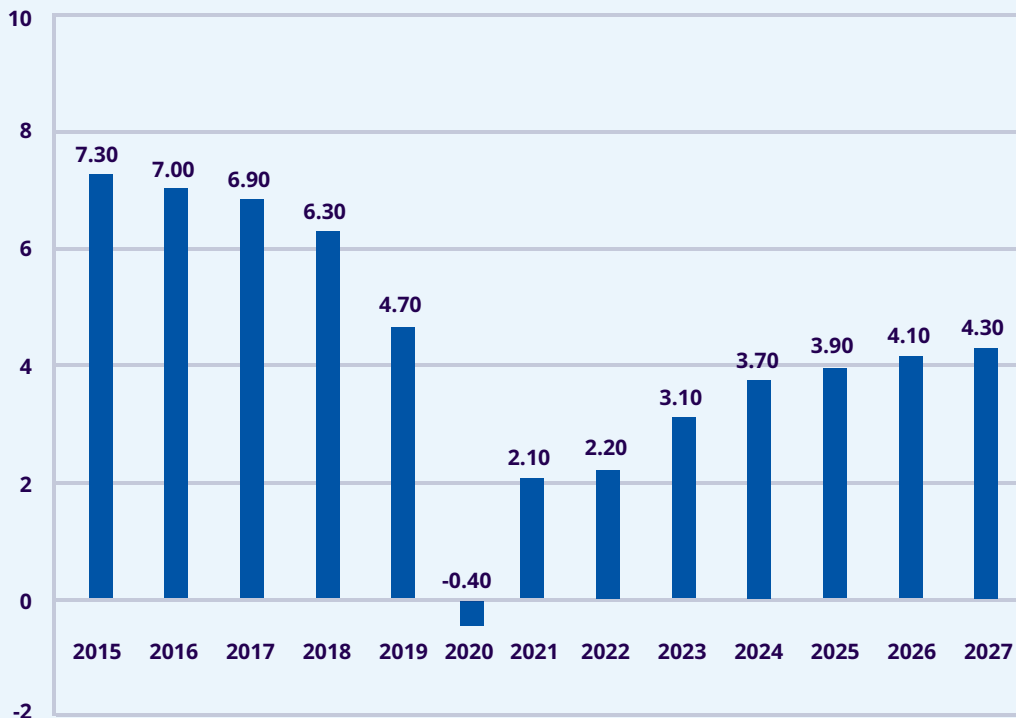
3.3.1. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ

ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຜະລິດຕະພາບແຮງງານໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫລວງຫລາຍ ຕັ້ງແຕ່ປີ 1995 ແຕ່ກໍຍັງຕ່ຳ ແລະ ຍັງບໍ່ມີຜົນກະທົບພຽງພໍຕໍ່
ຂະແໜງການກະສິກຳ ແລະ ການປະມົງ ເຊິ່ງກວມເອົາປະມານ 70 ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ຖືກຈ້າງງານທັງໝົດ.⁶ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 3.5). ໃນເມື່ອເອົາການ
ຄາດຄະເນດ້ານເສດຖະກິດຂອງ IMF ແລະ ການຄາດຄະເນດ້ານກຳລັງແຮງງານທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນມາລວມກັນ, ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຜະລິດ
ຕະພາບແຮງງານໄດ້ຖືກປະເມີນວ່າເພີ່ມຂຶ້ນເລັກນ້ອຍ ໃນລະດັບ 1,5 ເປີເຊັນ ຈົນເຖິງປີ 2027 ແລະ ຄາດຄະເນວ່າການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຜະລິດ
ຕະພາບແຮງງານຈະຄົງທີ່ໃນລະດັບ 1,5 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2028.

3.3.2. ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ

ໂດຍອີງຕາມ IMF, ຜົນການດຳເນີນງານທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງລາວໃນແງ່ຜົນຜະລິດ ແລະ ການເຕີບໂຕຂອງຜົນໄດ້ຮັບຕໍ່ຫົວຄົນ ເຮັດໃຫ້
ຕະຫລາດເກີດໃໝ່ອື່ນໆມີຄວາມຫລ້າຫລັງ ພາຍຫຼັງວິກິດການດ້ານການເງິນຂອງໂລກ. ນອກຈາກນີ້, DOS ຍັງໄດ້ຄຳນວນກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທາງ
ດ້ານເສດຖະກິດ ຈາກວິກິດການໂຄວິດ-19 ເຊິ່ງທາງ IMF ໄດ້ໃຫ້ການອັບເດດການຄາດຄະເນ ເຊິ່ງລວມເຖິງຜົນກະທົບໄລຍະຍາວຂອງການລະບາດ
ຂອງເຊື້ອພະຍາດດັ່ງກ່າວ. ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງ 3.3, ຫຼັງຈາກໄລຍະເວລາທີ່ມີການເຕີບໂຕກ່ອນປີ 2020 ໄດ້ມີການຫຼຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນປີ
2020. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ຄາດວ່າການເຕີບໂຕຈະກັບຄືນມາມີມູນຄ່າທີ່ສູງຂຶ້ນ ໃນເມື່ອມີການຟື້ນຟູຈາກວິກິດການດ້ານສຸຂະພິບານ.

► ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.3. ການເຕີບໂຕຂອງ GDP ຂອງລາວ, ຕົວຈິງ ແລະ ການຄາດຄະເນ (%), 2013-26



ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: CSO ສຳລັບປີ 2013 ຫາ 2019, ກອງທຶນການເງິນສາກົນ IMF ສຳລັບປີ 2020 ຫາ 2027.

⁶ ກອງທຶນສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອປະຊາກອນ (UNFPA), ການປ່ຽນແປງດ້ານປະຊາກອນ ເພື່ອການພັດທະນາຂອງ ສປປ ລາວ, 2030.

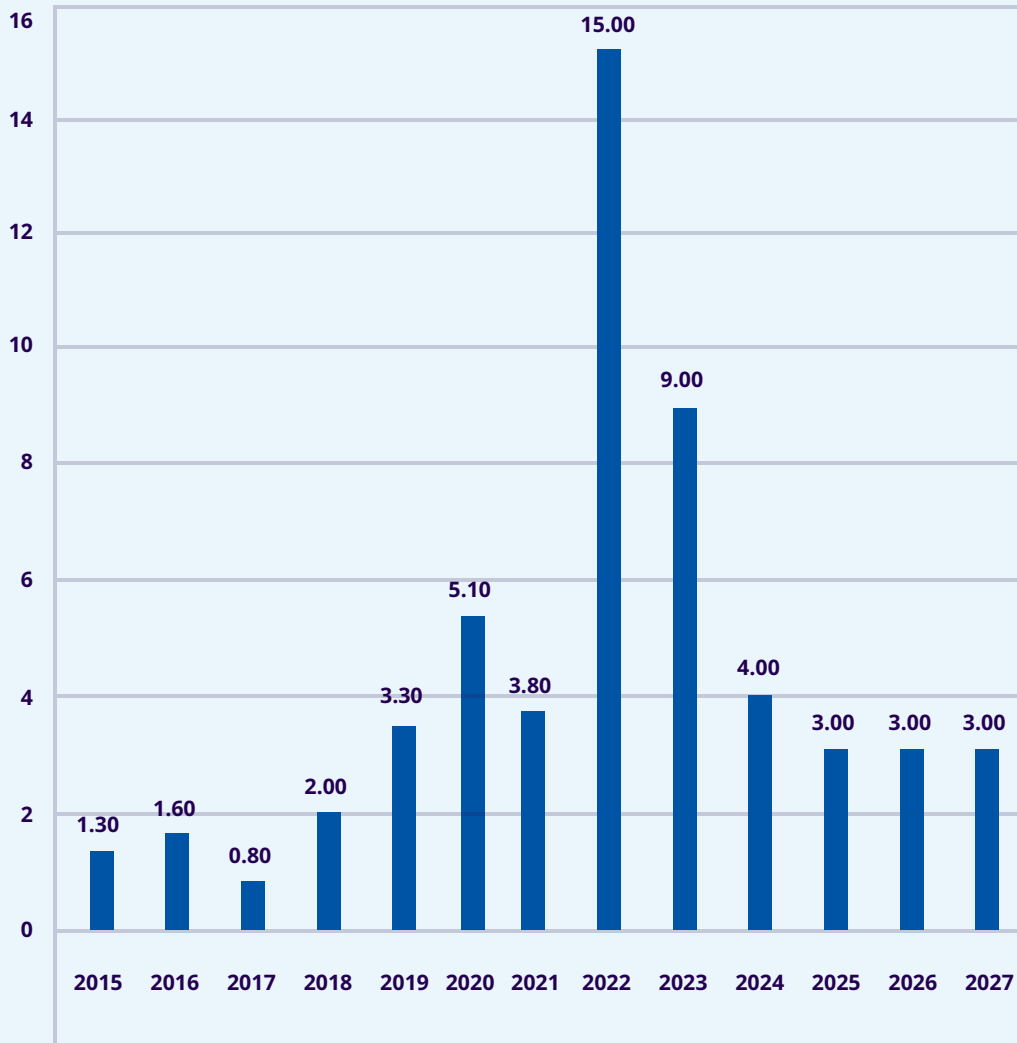
ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນລວມພາຍໃນ GDP ຕົວຈິງ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ 2,2 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2022. ຈາກປີ 2023 ຫາ ປີ 2027 ອັດຕາການເຕີບໂຕຕົວຈິງ ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ GDP ແມ່ນມີການຄາດຄະເນເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 3,1 ເປີເຊັນ ຫາ 4,3 ເປີເຊັນ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວໂນ້ມຂອງເສດຖະກິດ ໂລກຂອງ IMF ສຳລັບປະເທດລາວ. ຫລັງຈາກນັ້ນ, ຄາດວ່າຈະມີການຫລຸດລົງຕໍ່ເນື່ອງໃນຕໍ່ໜ້າ ເນື່ອງຈາກການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານການຈ້າງງານຊ້າລົງ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 3.5).

► ຕາຕະລາງ 3.5. ການຄາດຄະເນການເຕີບໂຕດ້ານ GDP, ຜະລິດຕະພາບ ແລະ ການຈ້າງງານທັງໝົດ (%), 2022-70			
ປີ	ອັດຕາການເຕີບໂຕ GDP ຕົວຈິງ (%)	ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ເພີ່ມຂຶ້ນ (%)	ຈຳນວນຜູ້ ອອກແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ (%)
2022	2.20	0.00	2.20
2023	3.10	0.30	2.80
2024	3.70	1.00	2.70
2025	3.90	1.20	2.70
2026	4.10	1.50	2.70
2027	4.30	1.70	2.60
2030	3.90	1.50	2.40
2040	3.20	1.50	1.70
2050	2.30	1.50	0.80
2060	1.80	1.50	0.30
2070	1.40	1.50	-0.10

3.3.3. ອັດຕາເງິນເຟີ້

ອີງຕາມທະນາຄານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ດັດສະນີລາຄາການຊົມໃຊ້ທີ່ໄດ້ລາຍງານໃນປີ 2022 ເພີ່ມຂຶ້ນ 15 ເປີເຊັນ, ອັດຕາເງິນເຟີ້ທີ່ເພີ່ມສູງຂຶ້ນເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການເຊື່ອມມູນຄ່າຂອງເງິນຕາໃນໄລຍະ 2 ໄຕມາດທຳອິດຂອງປີ 2022. ຕົວກຳນົດການປະກັນສັງຄົມບາງຢ່າງ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການຈັດທຳດັດສະນີ (ເຊັ່ນ: ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳ ແລະ ເພດານເງິນເດືອນປະກັນຕົນ). ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການເຊື່ອມມູນຄ່າຂອງການອຸດໜູນ.

► ຮູບເສັ້ນສະແດງ 3.4. ອັດຕາເງິນເຟີ້, ຕົວຈິງ ແລະ ຄາດຄະເນ ຢູ່ ສປປ ລາວ (%), 2015–27



ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: CSO ສຳລັບປີ 2013 ຫາ 2022, ກອງທຶນການເງິນສາກົນ IMF ສຳລັບປີ 2023 ຫາ 2027.

ສອດຄ່ອງກັບການປະເມີນຂອງສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ໃນປີ 2022 ແລະ ການຄາດຄະເນຂອງ IMF ສຳລັບປີ 2023 ຫາ 2027, ມີການສົມມຸດຖານ ວ່າ ອັດຕາເງິນເຟີ້ຈະຢູ່ຄົງທີ່ປະມານ 3,0 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ຈາກປີ 2025 ເປັນຕົ້ນໄປ.

3.3.4. ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານ

ໃນອະນາຄົດ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງແມ່ນຖືກສັນນິຖານວ່າຈະຄ່ອຍໆຂະຫຍາຍການຄຸ້ມຄອງໄປສູ່ຜົນຜະລິດຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ເຊິ່ງຄາດວ່າ ຄ່າແຮງງານຈະປັບໄປຕາມລະດັບປະສິດທິພາບຂອງງານໃນຕໍ່ໜ້າ. ຈາກປີ 2023 ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານເລັກໜ້ອຍແມ່ນຄາດວ່າຈະເທົ່າກັບ ຜົນລວມຂອງອັດຕາເງິນເຟີ້ ແລະ ອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງຜະລິດຕະພັນ. ໃນບໍລິບົດນັ້ນ, ການເພີ່ມຄ່າແຮງງານເລັກໜ້ອຍແມ່ນຄາດວ່າຈະຢູ່ປະມານ 4,5 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ຈາກປີ 2028 ເປັນຕົ້ນໄປ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 3.6).

► ຕາຕະລາງ 3.6. ການຄາດຄະເນອັດຕາເງິນເຟີ້ ແລະ ການຂຶ້ນຄ່າແຮງງານ (%), 2022–2070

ປີ	ອັດຕາເງິນເຟີ້ (%)	ການເພີ່ມຄ່າແຮງງານສະເລ່ຍ ປະຈຳປີ (%)
2022	15.00	15.00
2023	9.00	9.30
2024	4.00	5.00
2025	3.00	4.30
2026	3.00	4.50
2027	3.00	4.70
2030	3.00	4.50
2040	3.00	4.50
2050	3.00	4.50
2060	3.00	4.50
2070	3.00	4.50

3.3.5. ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ

ດັ່ງທີ່ພວກເຮົາເຫັນໃນພາກ 2.3 ຊັບສິນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມພາກວິສາຫະກິດ ແມ່ນຖືກນຳໄປລົງທຶນເປັນເງິນສົດ ແລະ ໃນໄລຍະສັ້ນ. ໃນປີ 2021 ອັດຕາດອກເບ້ຍຢູ່ ສປປ ລາວ ແມ່ນ 5,33 ເປີເຊັນ ສຳລັບການຝາກປະຈຳເປັນເງິນກີບ, 3,47 ເປີເຊັນ ຝາກເປັນເງິນບາດ ແລະ 3,74 ເປີເຊັນ ຝາກເປັນເງິນໂດລາ⁷. ນັບແຕ່ປີ 2024 ມີການຄາດການວ່າ ອັດຕາຜົນຕອບແທນຈາກການລົງທຶນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມພາກວິສາຫະກິດອາດຈະເທົ່າກັບອັດຕາເງິນເຟີ້ ບວກກັບ 2 ເປີເຊັນ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 3.7).

⁷ ທະນາຄານແຫ່ງ ສປປ ລາວ, ລາຍງານປະຈຳປີ 2021.

ເງິນກອງທຶນຂອງພາກລັດໃນປະຈຸບັນ ແມ່ນມີໜ້ອຍຫລາຍ ແລະ ເກັບຮັກສາເປັນເງິນສົດ. ນີ້ຈຶ່ງເປັນເຫດຜົນທີ່ເຮັດໃຫ້ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການລົງທຶນຂອງກອງທຶນພາກນີ້ເປັນສູນ. ໃນກໍລະນີຄັງສະສົມມີການຕິດລົບໃນອະນາຄົດ ອັດຕາຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕິດລົບນັ້ນຈະຖືກກຳນົດເປັນອັດຕາການກູ້ຢືມຈາກລັດຖະບານ, ການສ້າງອັດຕາຜົນຕອບແທນສຳລັບການລົງທຶນໄລຍະສັ້ນໄດ້ກຳນົດໃນ ຕາຕະລາງ 3.7. ໃນກໍລະນີມີເງິນເຫລືອສະສົມ ກໍສົມມຸດຖານ ວ່າອັດຕາຜົນໄດ້ຮັບຈາກການລົງທຶນຕົວຈິງຂອງກອງທຶນພາກລັດແມ່ນ 0 ເປີເຊັນ. ຍົກເວັ້ນກໍລະນີທີ່ມີການສະສົມຊັບສິນໃນລະດັບພຽງພໍຕໍ່ການລົງທຶນໄລຍະສັ້ນນັ້ນ ອັດຕາຜົນຕອບແທນແມ່ນຄາດວ່າຈະທຽບເທົ່າກັບພາກວິສາຫະກິດ.

► ຕາຕະລາງ 3.7. ການຄາດຄະເນ ອັດຕາຜົນຕອບແທນຈາກການລົງທຶນຂອງ ພາກວິສາຫະກິດ (%), 2022-2070

ປີ	ອັດຕາຜົນຕອບແທນທີ່ຫລຸດລົງເລັກນ້ອຍ (%)
2022	6.20
2023	6.20
2024	6.00
2025	5.00
2026	5.00
2027	5.00
2030	5.00
2040	5.00
2050	5.00
2060	5.00
2070	5.00



4. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ

ການຄຳນວນກອງທຶນໄລຍະຍາວ ແມ່ນການປະເມີນຄວາມອາດສາມາດຂອງກອງທຶນທີ່ຈະບັນລຸພັນທະຂອງຕົນຕາມແຜນການທີ່ຕັ້ງໄວ້. ເປັນການຄຳນວນໂດຍນຳໃຊ້ວິທີການແບບເປີດກຸ່ມ. ພວກເຮົາຄາດຄະເນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານຈະສືບຕໍ່ເປັນສະມາຊິກກອງທຶນໄປເລື້ອຍໆ ແລະ ຈະຈ່າຍເງິນສົມທົບປົກກະຕິ ແລະ ໃນທີ່ສຸດເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບອຸດໜູນຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ການຈ່າຍສົມທົບ ແລະ ອຸດໜູນໃນອະນາຄົດແມ່ນຖືກຄຳນວນໄວ້ ໂດຍອີງຕາມກອບການຄາດຄະເນປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດໃນພາກທີ 3, ແລະ ຖານຂໍ້ມູນ ແລະ ສົມມຸດຖານທີ່ນຳໃຊ້ໃນການຄຳນວນນີ້ແມ່ນຢູ່ໃນພາກເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3.

ເປົ້າໝາຍຫຼັກຂອງການຄຳນວນ ແມ່ນເພື່ອປະເມີນວ່າການສະໜອງແຫຼ່ງທຶນນັ້ນມີຄວາມພຽງພໍຕໍ່ການໃຊ້ຈ່າຍບໍ່ ບໍ່ແມ່ນການຄິດໄລ່ຕົວ ເລກທີ່ແນ່ນອນໃດໆ. ຍ້ອນມີການນຳໃຊ້ສົມມຸດຖານໃນການຄາດຄະເນໄລຍະຍາວ ແລະ ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຂໍ້ມູນ (ດັ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3), ຕົວເລກຕົວຈິງນັ້ນ ອາດຈະບໍ່ແນ່ນອນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີການແປຜົນການຄຳນວນຢ່າງລະມັດລະວັງ. ຄວນມີການຄຳນວນຄະນິດສາດໃນອະນາຄົດຢ່າງເປັນປະຈຳເພື່ອການຢືນຢັນຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງສົມມຸດຖານ ແລະ ເພື່ອການປັບປຸງຜົນ ການຄຳນວນໃນອະນາຄົດ.

ພາກນີ້ກວມເອົາການຄຳນວນລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ທີ່ເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນເຖິງຈຸດເຕີບໂຕສູງສຸດເທື່ອ. ກອງທຶນບຳ ນານຈະເຕີບໂຕເຕັມທີ່ໄດ້ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອຜູ້ຈ່າຍສົມທົບທີ່ມີອາຍຸໜ້ອຍສຸດຂອງລຸ້ນທຳອິດນັ້ນໄດ້ກາຍເປັນອອກຮັບບຳນານ, ເສຍຊີວິດ ແລະ ໄດ້ສິ້ນສຸດການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ. ຈຳເປັນຕ້ອງມີການວິເຄາະສະຖານະການເປັນໄລຍະ (ໃນການຄຳນວນປະຈຸບັນ ແມ່ນ ຄາດຄະເນຮອດປີ 2100). ວິທີການວິຄຳນວນແມ່ນຢູ່ພາກເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2.

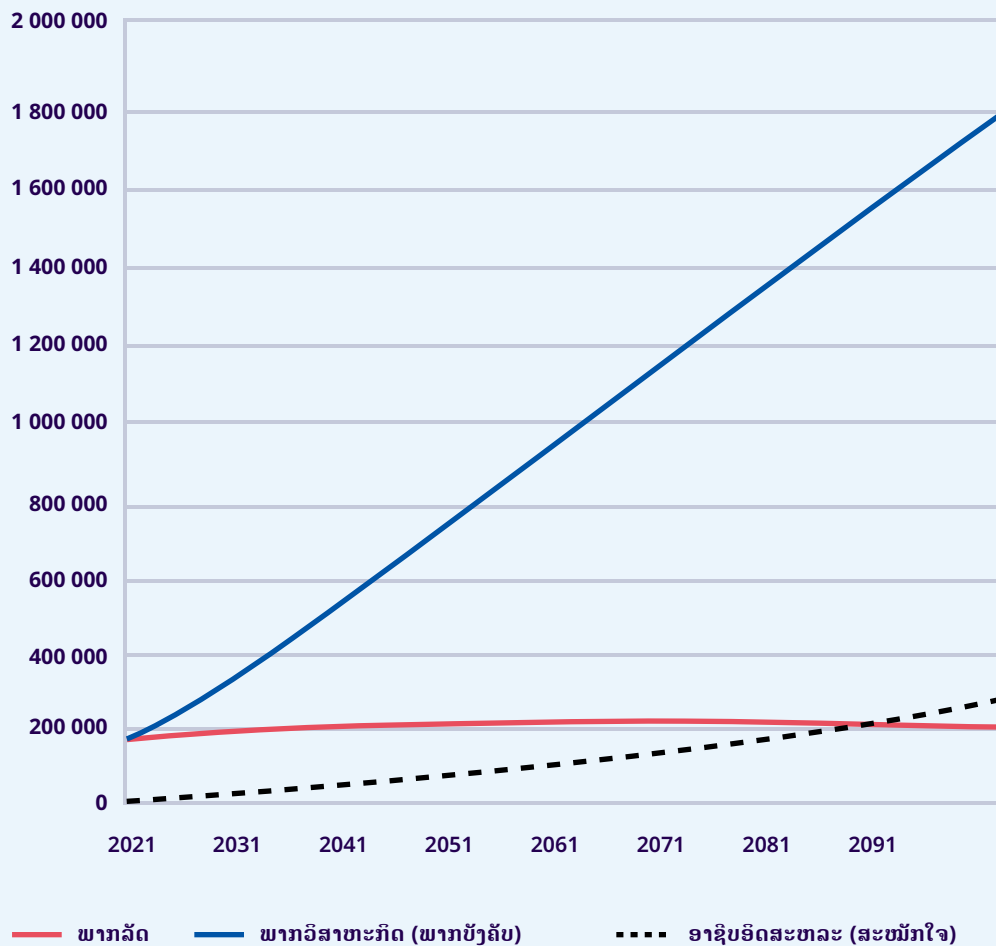
4.1. ການຄາດຄະເນປະຊາກອນ

ຕາຕະລາງ 4.1 ສະແດງຕົວເລກການຄາດຄະເນປະຊາກອນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວໃນໄລຍະປີ 2022 ຫາ 2100. ອີງຕາມສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບແນວໂນ້ມຂອງປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໃນອະນາຄົດ ສາມາດສັງລວມໄດ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້ (ເບິ່ງພາກ A3.1.3 ຂອງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3):

► ສຳລັບພາກລັດ, ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈົນຮອດປີ 2070 ແລະ ຈະເລີ່ມຫລຸດລົງໜ້ອຍໜຶ່ງ, ສ່ວນຈຳນວນຜູ້ເກີດ ສິດທັງໝົດຈະເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາຈົນຮອດປີ 2100. ຕໍ່ຈາກນັ້ນ, ອັດຕາສ່ວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຕໍ່ຜູ້ເກີດສິດ ຈະຫລຸດລົງຈາກ 8.9 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2022 ເປັນ 2.1 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2070 ແລະ 0.9 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ນີ້ເປັນໜຶ່ງໃນປັດ ໃຈທີ່ກະ ທົບຕໍ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຕົ້ນທຶນກອງທຶນໃນອະນາຄົດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ.

► ລັບພາກວິສາຫະກິດ (ລວມທັງພາກບັງຄັບ ແລະ ສະໜັກໃຈ), ໂດຍອີງຕາມສົມມຸດຖານດ້ານການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງລະບົບ ຈ້າງງານໃນລະບົບເຫັນວ່າຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນຕະຫຼອດຫຼອດຊ່ວງໄລຍະຂອງປີຄຳນວນ. ເຮົາຕັ້ງສົມມຸດຖານວ່າ ອັດຕາການຈ້າງງານໃນລະບົບຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 14 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງທັງໝົດໃນປີ 2022 ເປັນ 16 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ອີງຕາມສົມມຸດຖານນີ້, ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຄາດວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນ 2 ລ້ານຄົນໃນປີ 2100 ໂດຍມີອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຕໍ່ຜູ້ເກີດສິດທັງໝົດຫລຸດລົງຈາກ 22.6 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2022 ເປັນ 1.8 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100.

► ຮູບ 4.1. ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບທີ່ຄາດຄະເນ, ແຍກຕາມກອງທຶນ, 2021-2100



► ຕາຕະລາງ 4.1. ພາກລັດ - ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ແລະ ຜູ້ຮັບບຳນານທີ່ຄາດຄະເນໃນກອງທຶນໄລຍະຍາວ, 2022-2100

ປີ	ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ¹	ຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ						ອັດຕາສ່ວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຕໍ່ຜູ້ເກີດສິດ
		ບຳນານ	ເສຍກຳລັງແຮງງານ (ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນງານ)	ແມ່/ພໍ່ໜ້າຍ	ຜູ້ລອດຊີວິດອື່ນໆ	ອຸດໜູນເທື່ອດຽວ	ລວມ	
2022	161 091	14 130	267	2 071	2 670	1 369	20 955	7.7
2023	163 321	15 397	439	2 293	3 061	1 314	22 946	7.1
2024	165 506	16 923	608	2 535	3 354	1 063	24 926	6.6
2025	167 638	18 390	775	2 796	3 622	1 125	27 151	6.2
2030	177 807	24 741	1 617	4 371	4 731	954	36 863	4.8
2040	196 139	40 800	3 699	8 924	4 525	768	59 258	3.3
2050	208 041	92 605	4 950	15 948	3 561	57	117 517	1.8
2060	213 354	106 850	5 397	22 338	3 529	88	138 567	1.5
2070	213 982	121 910	6 163	26 742	3 306	83	158 551	1.3
2080	209 885	143 085	7 005	28 464	2 677	61	181 628	1.2
2090	202 300	152 658	6 848	27 854	2 586	73	190 306	1.1
2100	192 777	147 416	6 558	31 607	2 773	86	188 750	1.0

¹ ຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ໝາຍເຖິງຜູ້ທີ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຄັ້ງໃນຕໍ່ປີ.

► ຕາຕະລາງ 4.2. ພາກວິສາຫະກິດ - ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ແລະ ຜູ້ຮັບບຳນານທີ່ຄາດຄະເນໃນກອງທຶນ
ໄລຍະຍາວ, 2022-2100

ປີ	ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍ ສົມທົບ ¹	ຈຳນວນຜູ້ເກີດສິດ						ອັດຕາສ່ວນຜູ້ຈ່າຍ ສົມທົບຕໍ່ຜູ້ເກີດສິດ
		ບຳນານ	ເສຍກຳລັງ (ແຮງງານ (ບໍ່ ແມ່ນຍ້ອນງານ)	ແມ່/ ພໍ່ໜ້າຍ	ຜູ້ລອດຊີ ວິດອື່ນໆ	ອຸດໜູນ ເທື່ອດຽວ	ລວມ	
2022	156 802	5 090	231	589	316	440	6 946	22.6
2023	169 775	5 526	313	690	569	350	7 743	21.9
2024	183 386	5 966	402	800	836	403	8 724	21.0
2025	197 640	6 419	500	920	1 119	428	9 724	20.3
2030	278 918	9 072	1 160	1 647	2 748	468	15 576	17.9
2040	494 899	24 561	3 756	3 993	6 655	639	40 511	12.2
2050	756 719	77 890	8 615	9 023	9 944	1 033	107 892	7.0
2060	1 021 258	190 521	15 266	20 013	12 378	1 531	241 408	4.2
2070	1 281 309	339 769	23 326	39 655	13 908	2 033	420 584	3.0
2080	1 522 845	519 624	31 980	68 982	16 039	2 505	641 475	2.4
2090	1 768 135	707 267	40 145	105 829	18 760	2 942	877 707	2.0
2100	2 022 765	888 564	47 712	145 477	21 508	3 446	1 109 888	1.8

¹ ຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ ໝາຍເຖິງຜູ້ທີ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຄັ້ງໃນຕໍ່ປີ.

4.1.1. ອັດຕາສ່ວນທົດແທນ

ນອກຈາກການຂັບເຄື່ອນດ້ວຍວິວັດທະນາການຂອງຈຳນວນຜູ້ເກີດສິດແລ້ວ, ຕົ້ນທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວຈະຖືກກະທົບຈາກວົງເງິນອຸດໜູນສະເລ່ຍທີ່ໄດ້ຈ່າຍໃຫ້ກຸ່ມຜູ້ເກີດສິດດັ່ງກ່າວ. ໜຶ່ງໃນຕົວຊີ້ບອກຂອງວິວັດທະນາການດ້ານວົງເງິນອຸດໜູນບຳນານແມ່ນ ອັດຕາທົດແທນບຳນານ (ອັດຕາສ່ວນເງິນບຳນານສະເລ່ຍຕໍ່ເງິນເດືອນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ຈ່າຍສົມທົບ). ຕາຕະລາງ 4.3 ແລະ 4.4 ສະແດງ ອັດຕາສ່ວນ ທົດແທນຂອງປີໃດໜຶ່ງຂອງອຸດໜູນບຳນານໃນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ.

ອັດຕາທົດແທນໃນພາກລັດສູງກວ່າ ຍ້ອນວ່າ (1) ການຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານແມ່ນອີງຕາມເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍ ແຕ່ພາກວິສາຫະກິດແມ່ນສະເລ່ຍຕາມສູດຄິດໄລ່ທີ່ກຳນົດ ແລະ (2) ອັດຕາສະສົມໃນພາກລັດແມ່ນຈະສູງກວ່າ (ຫຼັງຈາກ 25 ປີ, ອັດຕາທົດແທນພາກລັດແມ່ນ 60 ເປີເຊັນ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດແມ່ນ 50 ເປີເຊັນ). ອັດຕາທົດແທນບຳນານແມ່ນ 94 ເປີເຊັນ ໃນກອງທຶນພາກລັດ ແລະ 67 ເປີເຊັນ ໃນພາກວິສາຫະກິດໃນປີ 2100.

ສຳລັບອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ ເຫັນວ່າອັດຕາສ່ວນທົດແທນທຽບໃສ່ອຸດໜູນບຳນານຂອງພາກວິສາຫະກິດແມ່ນສູງກວ່າພາກລັດ ຍ້ອນສູດຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານຂອງພາກວິສາຫະກິດແມ່ນອີງຕາມເງິນເດືອນສະເລ່ຍ ສ່ວນພາກລັດແມ່ນອີງໃສ່ເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍໃນຂະນະທີ່ການຄິດໄລ່ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງທັງສອງພາກ ແມ່ນອີງຕາມເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍ. ເຫດຜົນທີ່ເຮັດໃຫ້ອັດຕາສ່ວນທົດແທນຂອງອຸດໜູນບຳນານຂອງພາກລັດສູງກວ່າ ແມ່ນຍ້ອນຈຳນວນອຸດໜູນບຳນານສະເລ່ຍຂອງຜູ້ຮັບບຳນານຖືກຄິດໄລ່ມາຈາກເງິນເດືອນຕົວຈິງໃນມື້ຮັບບຳນານ ໂດຍທຽບໃສ່ເງິນເດືອນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດໃນປີ (ເຊິ່ງເຫັນວ່າເງິນເດືອນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນນັ້ນຈະຕ່ຳກວ່າຢູ່ແລ້ວ). ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ການຄາດຄະເນອັດຕາທົດແທນໃນຕາຕະລາງ 4.4 ແມ່ນໃກ້ຄຽງກັບອັດຕາທົດແທນຂອງທີ່ຜູ້ອອກຮັບບຳນານຈະໄດ້ຮັບ ໂດຍຄິດໄລ່ມາຈາກເງິນເດືອນສະເລ່ຍ.

► ຕາຕະລາງ 4.3. ພາກລັດ - ຄາດຄະເນອັດຕາທົດແທນ (%), 2022-2100

ປີ	ບຳນານ (%)	ເສຍກຳລັງແຮງງານ (%)	ໝ້າຍ (%)	ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວອື່ນໆ (%)
2022	101.00	77.00	25.00	18.00
2030	101.00	82.00	30.00	20.00
2040	94.00	81.00	31.00	20.00
2050	95.00	85.00	31.00	21.00
2060	93.00	82.00	30.00	20.00
2070	92.00	80.00	28.00	20.00
2080	93.00	82.00	29.00	20.00
2090	94.00	82.00	29.00	20.00
2100	92.00	80.00	28.00	20.00

► ຕາຕະລາ 4.4. ພາກວິສາຫະກິດ - ຄາດຄະເນອັດຕາສ່ວນທົດແທນ (%), 2022–2100

ປີ	ບຳນານ (%)	ເສຍກຳລັງແຮງງານ (%)	ໝ້າຍ (%)	ອຸດໜູນສະມາຊິກ ຄອບຄົວອື່ນໆ (%)
2022	55.00	74.00	30.00	26.00
2030	58.00	84.00	24.00	26.00
2040	61.00	84.00	24.00	25.00
2050	64.00	84.00	25.00	25.00
2060	66.00	84.00	26.00	24.00
2070	67.00	84.00	25.00	24.00
2080	67.00	84.00	25.00	24.00
2090	67.00	84.00	25.00	24.00
2100	67.00	84.00	24.00	24.00

4.2. ການຄາດຄະເນດ້ານການເງິນ

ຕາຕະລາງ 4.5 ແລະ 4.6 ສະແດງການຄາດຄະເນດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ. ເຫັນວ່າຄັງສຳຮອງເບື້ອງຕົ້ນໃນວັນທີ 31 ທັນວາ 2021 ແມ່ນເປັນຄັງສຳຮອງຂອງ ອປຊ ຫຼັງຈາກການຫັກຄັງສຳຮອງຂອງອຸດໜູນອື່ນໆແລ້ວ (ເບິ່ງພາກ 2.3).

ລາຍຮັບຈາກເງິນສົມທົບໄດ້ຖືກຄາດຄະເນຈາກອັດຕາເງິນສົມທົບຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ເຖິງແມ່ນວ່າໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງນັ້ນ ລັດຖະບານໄດ້ຈ່າຍຊົດເຊີຍເພີ່ມ (ຖົມຊຸມ) ໃນເມື່ອທີ່ກອງທຶນມີການຂາດດຸນ⁸. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ພວກເຮົາສັນນິຖານວ່າ ຈະບໍ່ມີການຈ່າຍຊົດເຊີຍແບບນີ້ເກີດຂຶ້ນໃນອະນາຄົດອີກ.

ສຳລັບພາກລັດ, ອັດຕາ Pay - as - you - go (ອັດຕາສ່ວນ ລະຫວ່າງ ລາຍຈ່າຍລວມ ຕໍ່ວົງເງິນປະກັນຕົນລວມໃນປີ)⁹ ແມ່ນເທົ່າກັບ 12.9 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2022, ແຕ່ຈະເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາ ໃນປີ 2045 ເຖິງ 80.2 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100 ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນຜູ້ຮັບບຳນານ ແລະ ການຢຸດສະງັກ (ອາດຈະຫລຸດລົງກໍ່ໄດ້) ຂອງຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບໃນໄລຍະຍາວ.

ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໜັກ ເພາະຄາດຄະເນວ່າ ຈຳນວນຜູ້ຈ່າຍສົມທົບຈະເພີ່ມຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ ແລະ ລະດັບອຸດໜູນແມ່ນບໍ່ໄດ້ຈ່າຍສູງຫຼາຍ, ໂດຍອັດຕາ PAYG ແມ່ນຈະເທົ່າກັບ 34.7 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ໄດ້ນຳສະເໜີຜົນການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວໃນພາກ 4.3 ເພື່ອສະແດງຜົນກະທົບຂອງວິວັດທະນາການ ຂອງເຂດປົກຄຸມພາກ ວິສາຫະກິດໃນອະນາຄົດ.

⁸ ບໍ່ປະກົດມີນິຕິກຳໃດໆໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ລັດຖະບານຈ່າຍຖົມຊຸມໃນເມື່ອກອງທຶນຂາດດຸນ ນອກຈາກລັດຖະບານໄດ້ມີຄຳໝັ້ນສັນຍາເພື່ອຈະຄຸ້ມຄອງກອງທຶນ ແລະ ເປັນຜູ້ຄຳປະກັນສຸດທ້າຍຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມເທົ່ານັ້ນ.

⁹ ອາດຈະໝາຍເຖິງເງິນສົມທົບທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການໃຊ້ຈ່າຍຂອງກອງທຶນໃນປີໃດໜຶ່ງ ໂດຍທີ່ບໍ່ມີຄັງສະສົມ.

► ຕາຕະລາງ 4.5. ພາກລັດ-ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມ, 2022-2100									
ປີ	ລາຍຮັບ		ລາຍຈ່າຍ			ຄັງສະສົມ		ອັດຕາ PAYG (%)	
	ລາຍຮັບຈາກ ການລົງທຶນ	ລວມ	ລາຍຈ່າຍ ອຸດໜູນ	ລາຍຈ່າຍ	ລວມ	ຈຳນວນ (ທ້າຍປີ)	ອັດຕາຄັງ ສະສົມ¹		
2022	606 817	-6 249	600 568	626 109	14 971	641 080	-124 434	-0.20	12.90
2023	672 693	-9 980	662 713	729 701	17 167	746 867	-208 588	-0.30	13.60
2024	716 703	-15 461	701 242	797 729	18 614	816 343	-323 689	-0.40	14.00
2025	757 942	-20 156	737 787	898 196	20 558	918 755	-504 656	-0.50	14.80
2026	803 198	-30 870	772 328	1 008 775	22 697	1 031 472	-763 800	-0.70	15.70
2027	853 064	-45 613	807 451	1 128 633	25 022	1 153 655	-1 110 004	-1.00	16.60
2028	904 690	-64 530	840 159	1 243 073	27 274	1 270 348	-1 540 192	-1.20	17.20
2029	959 542	-87 708	871 834	1 363 133	29 643	1 392 777	-2 061 135	-1.50	17.80
2030	1 017 672	-115 428	902 244	1 486 523	32 092	1 518 614	-2 677 505	-1.80	18.30
2035	1 363 280	-335 615	1 027 665	2 236 387	46 911	2 283 298	-7 513 539	-3.30	20.50
2040	1 789 802	-789 330	1 000 471	3 627 799	72 655	3 700 454	-17 542 911	-4.70	25.30
2045	2 271 448	-1 820 325	451 123	6 560 268	123 507	6 683 774	-40 459 904	-6.10	36.00
2050	2 838 385	-4 072 576	-1 234 191	11 088 998	200 594	11 289 593	-89 801 244	-8.00	48.70
2060	4 668 805	-13 937 515	-9 268 710	19 997 726	358 076	20 355 803	-300 626 985	-14.80	53.40
2070	7 426 897	-36 035 185	-28 608 288	35 706 665	631 934	36 338 599	-771 371 057	-21.20	59.90
2080	11 170 862	-83 431 769	-72 260 907	64 884 507	1 129 343	66 013 850	-1 779 823 103	-27.00	72.40
2090	16 744 318	-181 129 427	-164 385 109	107 529 753	1 857 164	109 386 917	-3 850 604 240	-35.20	80.00
2100	25 384 214	-366 172 975	-340 788 762	163 373 377	2 821 192	166 194 569	-7 760 896 388	-46.70	80.20

¹ ສະແດງຈຳນວນທັງທີ່ໃຊ້ຄັງສະສົມປົກຄຸມລາຍຈ່າຍຂອງປີປະຈຸບັນ.

► ຕາຕະລາງ 4.6. ພາກວິສາຫະກິດ-ອາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມ, 2022-2100 (ລ້ານກີບ)									
ປີ	ລາຍຮັບ			ລາຍຈ່າຍ			ຄັງສະສົມ		ອັດຕາ PAYG (%)
	ລາຍຮັບຈາກ ເງິນສົມທົບ	ລາຍຮັບຈາກ ການລົງທຶນ	ລວມ	ລາຍຈ່າຍ ອຸດໜູນ	ລາຍຈ່າຍ ບໍລິຫານ	ລວມ	ຈຳນວນ (ທ້າຍປີ)	ອັດຕາຄັງສະສົມ ¹	
2022	214 021	131 488	345 509	105 151	5 759	110 910	2 304 595	20.80	2.70
2023	251 855	146 527	398 382	125 756	6 809	132 566	2 570 411	19.40	2.80
2024	290 161	158 126	448 287	150 248	7 931	158 178	2 860 519	18.10	2.90
2025	328 398	146 583	474 980	175 314	9 060	184 375	3 151 125	17.10	2.90
2030	592 104	236 310	828 415	358 506	17 014	375 520	5 072 129	13.50	3.30
2035	1 009 744	368 716	1 378 460	726 734	30 861	757 595	7 870 639	10.40	3.90
2040	1 656 028	526 728	2 182 757	1 509 770	55 700	1 565 469	11 107 127	7.10	5.00
2045	2 620 045	615 312	3 235 357	3 204 120	101 172	3 305 292	12 574 759	3.80	6.60
2050	3 972 864	349 602	4 322 466	6 666 076	182 331	6 848 406	5 886 333	0.90	9.00
2060	8 389 170	-4 300 411	4 088 760	23 962 560	543 195	24 505 755	-98 465 201	-4.00	15.30
2070	16 462 368	-25 453 051	-8 990 683	65 153 444	1 356 024	66 509 468	-559 842 835	-8.40	21.20
2080	30 516 661	-92 133 669	-61 617 008	154 009 541	3 045 422	157 054 963	-1 998 847 889	-12.70	27.00
2090	55 108 443	-268 197 207	-213 088 764	325 520 419	6 258 011	331 778 430	-5 772 163 606	-17.40	31.60
2100	98 221 946	-681 978 888	-583 756 941	637 424 259	12 069 682	649 493 941	-14 600 554 553	-22.50	34.70

¹ ສະແດງຈຳນວນຄັງທີ່ໄດ້ຄັງສະສົມມີຄວາມລາຍຈ່າຍຂອງປີປະຈຸບັນ.

ຕາຕະລາງ 4.7 ສະແດງຈຳນວນປີຕົ້ນຕໍຂອງວິວັດທະນາການຄັງສະສົມກອງທຶນບຳນານໃນອະນາຄົດ ໂດຍນຳໃຊ້ອັດຕາເງິນສົມທົບຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ສຳລັບພາກລັດ ລາຍຈ່າຍກອງທຶນໄລຍະຍາວຈະເລີ່ມສູງກວ່າເງິນສົມທົບໃນປີ 2031. ລາຍຈ່າຍດັ່ງກ່າວຈະຫຼາຍກວ່າເງິນສົມທົບລວມ ແລະ ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນໃນປີ 2041 ແລະ ຈາກນັ້ນ, ຄັງສະສົມຈະເລີ່ມຫຼຸດລົງໄປເລື້ອຍໆ. ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນພາກລັດຈະໝົດໃນປີ 2045. ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ລາຍຈ່າຍຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວຈະເລີ່ມສູງກວ່າເງິນສົມທົບໃນປີ 2041. ລາຍຈ່າຍດັ່ງກ່າວຈະຫຼາຍກວ່າເງິນສົມທົບ ແລະ ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນໃນປີ 2045 ແລະ ຄັງສະສົມກໍ່ຈະເລີ່ມຫຼຸດລົງເທື່ອລະກ້າວ. ຄັງສະສົມຂອງພາກວິສາຫະກິດຄາດວ່າຈະໝົດໃນປີ 2052.

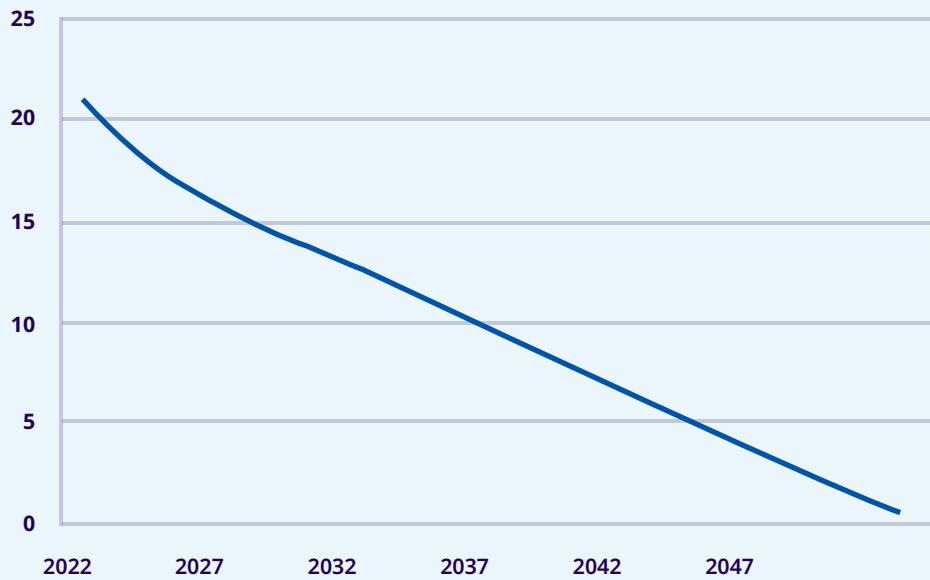
ການຄາດຄະເນວ່າຄັງສຳຮອງໃນພາກວິສາຫະກິດຈະໝົດໃນໄລຍະຍາວກວ່ານັ້ນ ຍ້ອນວ່າຕົ້ນທຶນຂອງກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດແມ່ນຕ່ຳກວ່າ (ຖ້າທຽບໃສ່ພາກລັດ) ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຈະເຂົ້າມາໃນລະບົບແມ່ນຈະເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆໃນອະນາຄົດ, ອັດຕາການສົມທົບທີ່ຕ່ຳໃນພາກວິສາຫະກິດນັ້ນກໍ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ກອງທຶນສ້າງຄັງສະສົມໄດ້ໃນຫຼາຍສິບປີຂ້າງໜ້າ.

► ຕາຕະລາງ 4.7. ປີຕົ້ນຕໍຂອງວິວັດທະນາການຄັງສະສົມບຳນານໃນອະນາຄົດ

ສະຖານະການຫຼັກ	ປີ	
	ພາກລັດ	ພາກວິສາຫະກິດ
ລາຍຈ່າຍກອງທຶນເລີ່ມສູງກວ່າເງິນສົມທົບ (ຄວນຈະນຳໃຊ້ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນເພື່ອຊ່ວຍໜູນລາຍຈ່າຍ)	ບໍ່ມີການສະສົມ ຊັບສິນ	2042
ລາຍຈ່າຍກອງທຶນເລີ່ມສູງກວ່າເງິນສົມທົບ ແລະ ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນ (ຄັງສະສົມເລີ່ມຫຼຸດລົງ)		2045
ຄັງສະສົມໝົດ		2052

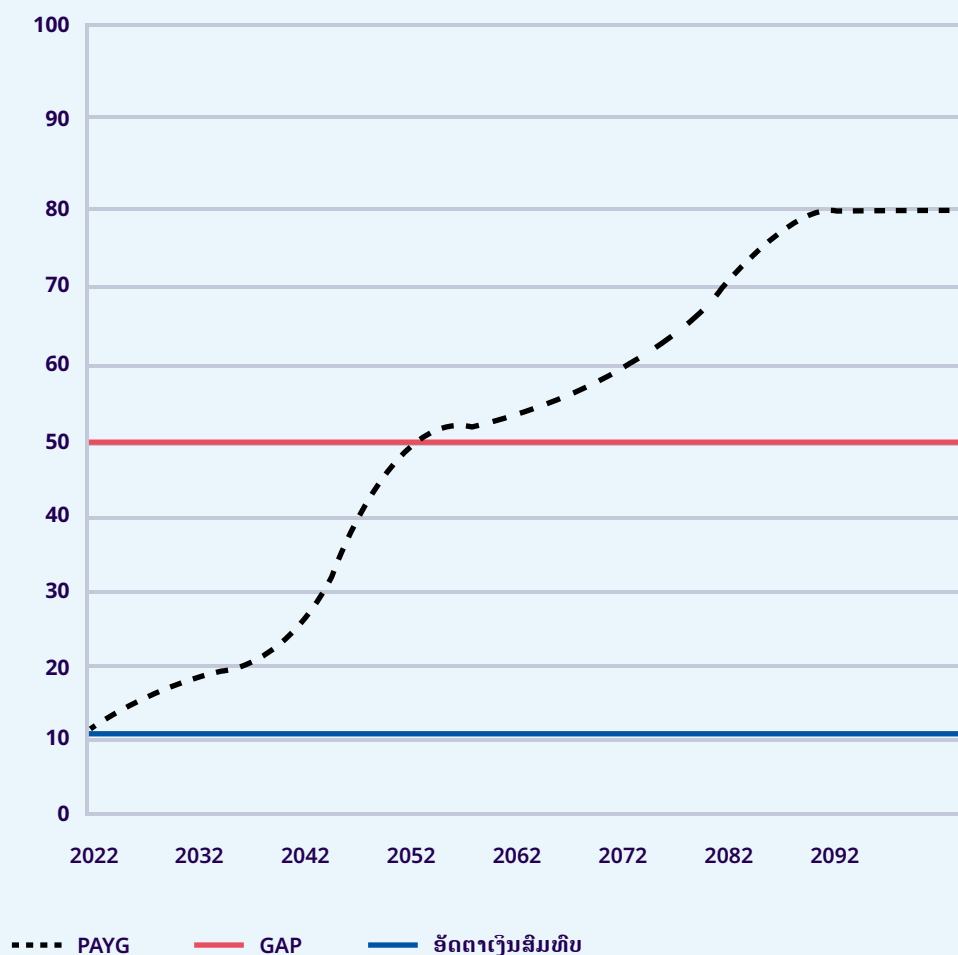
ວິວັດທະນາການຂອງຄັງສະສົມ ອາດຈະສະແດງໄດ້ຈາກອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງ ທີ່ເອີ້ນວ່າ ອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງຕໍ່ລາຍຈ່າຍປະຈຳປີຂອງກອງທຶນ. ອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງແມ່ນເກືອບເທົ່າກັບ 0 ໃນປີ 2022 ໃນພາກລັດ. ຄາດຄະເນວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນເທື່ອໜ້ອຍເປັນ 0.7 ໃນປີ 2030 ແລະ ຈາກນັ້ນກໍ່ຈະເລີ່ມຫຼຸດລົງເທື່ອລະໜ້ອຍຈົນກວ່າຈະໝົດໄປໃນປີ 2045 (ເບິ່ງໃນຮູບ 4.2). ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງແມ່ນສູງກວ່າເທົ່າກັບ 20.8 ເທື່ອຂອງລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ ໃນປີ 2022, ແຕ່ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ບໍ່ພຽງພໍນັ້ນຈະເຮັດໃຫ້ອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງຫຼຸດລົງເທື່ອລະໜ້ອຍ ແລະ ຈະເທົ່າກັບ 0 ໃນປີ 2052

► ຮູບ 4.2. ພາກວິສາຫະກິດ - ອັດຕາສ່ວນຄັງສຳຮອງ (ຄັງສຳຮອງຫານໃຫ້ລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ) ແຍກຕາມກອງທຶນ

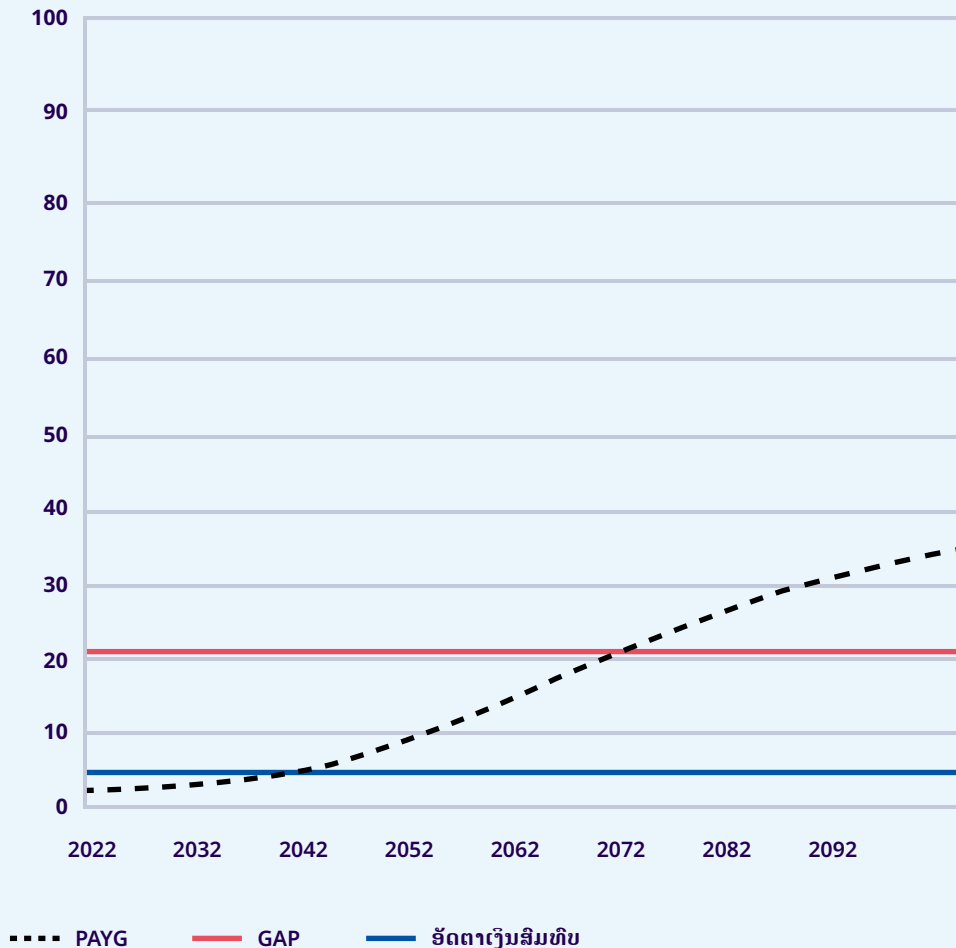


ຮູບ 4.3 ແລະ 4.4 ແມ່ນການສົມທຽບອັດຕາ PAYG ຕໍ່ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ຈັດແບ່ງໃຫ້ແຕ່ລະກອງທຶນຍ່ອຍ, ແລະ ອັດຕາເບ້ຍປະກັນລວມ (GAP) ທີ່ຄິດໄລ່ໃນແຕ່ລະກອງທຶນຂອງພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດຕາມລຳດັບ. ເສັ້ນທັງສອງສະແດງດ້ວຍມາດ ຕາສ່ວນດຽວກັນໃນລວງຕັ້ງເພື່ອສະແດງເຖິງອັດຕາຕົ້ນທຶນທຶນຂອງພາກວິສາຫະກິດທີ່ຕ່ຳກວ່າ.

► ຮູບ 4.3. ພາກລັດ - ອັດຕາສ່ວນຕົ້ນທຶນທີ່ຄາດຄະເນ, ທຽບໃສ່ % ວົງເງິນປະກັນຄົນ, 2022-2100



► ຮູບ 4.4. ພາກວິສາຫະກິດ - ອັດຕາສ່ວນຕົ້ນທຶນທີ່ຄາດຄະເນ, ທຽບໃສ່ % ວົງເງິນປະກັນຄົນ, 2022-2100



ອັດຕາ PAYG ຂອງທັງສອງພາກແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາໃນຕະຫຼອດຊ່ວງໄລຍະເວລາການປະເມີນນີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າກອງທຶນຍັງບໍ່ທັນຮອດຂັ້ນ ເຕີບໂຕສູງສຸດເທື່ອ ແລະ ຖ້າເບິ່ງແນວໂນ້ມໃນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງປະຊາກອນແລ້ວ ຕົວເລກຜູ້ຮັບບຳນານຍັງຈະເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆໃນຫຼາຍທົດສະຕະ ວັດຂ້າງໜ້າ. ສຳລັບພາກລັດ ການເພີ່ມອັດຕາ PAYG ແມ່ນສຳຄັນກວ່າ ເພາະຍ້ອນຕົວເລກຈ່າຍສົມທົບແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນບໍ່ຫຼາຍ ຖ້າທຽບໃສ່ຜູ້ຈະຮັບ ບຳນານ ແລະ ສຸດຄິດໄລ່ບຳນານຂອງພາກລັດແມ່ນໃຫ້ອຸດໜຸນສູງຫຼາຍ ຖ້າທຽບໃສ່ພາກວິສາຫະກິດ. ອັດຕາ PAYG ຈະເທົ່າກັບ 80.2 ເປີເຊັນໃນ ປີ 2100 ໃນພາກລັດ ແລະ 34.7 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100 ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ.

ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ (GAP) ຂອງກອງທຶນສະແດງເຖິງອັດຕາສົມທົບຄົງທີ່ທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນຂອງທຸກກອງທຶນໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາໃດໜຶ່ງ. ຄິດໄລ່ຈາກຊ່ວງໄລຍະເວລາ 79 ປີ (ຈາກປີ 2022 ຫາ 2100) ອັດຕາ GAP ເທົ່າກັບ 50.4 ເປີເຊັນ ໃນພາກລັດ ແລະ 21.9 ເປີເຊັນ ໃນພາກວິສາຫະກິດ. ອັນນີ້ເຮົາອາດຈະທຽບໃສ່ອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວທີ່ເທົ່າກັບ 12.25 ເປີເຊັນ ໃນພາກລັດ ແລະ 5.25 ເປີເຊັນ ໃນພາກວິສາຫະກິດ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ການເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບ ແລະ ການປັບຊຸດອຸດໜູນ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດຕໍ່ຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ. ອັດຕາ GAP ແມ່ນເຫັນວ່າສູງຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນກອງທຶນພາກລັດ ສະນັ້ນ, ຄວນຈະມີການປະຕິຮູບໂຄງສ້າງດ້ານອຸດໜູນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ອັດຕາເງິນສົມທົບຢູ່ໃນລະດັບທີ່ພໍຮັບໄດ້.

► ຂໍສະເໜີແນະນຳ: ອົງການແຮງງານສາກົນແນະນຳໃຫ້ກຳນົດກົດລະບຽບດ້ານການເງິນໄວ້ໃນກົດໝາຍເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ ອປຊ ສາມາດເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວໃນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດເທື່ອລະໜ້ອຍໄດ້. ເປົ້າໝາຍແມ່ນເພື່ອຄ່ອຍໆຫຼຸດອັດຕາຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນ ແລະ ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ ທີ່ໄດ້ຄຳນວນໄວ້ໃນສອງກອງທຶນນີ້. ກົດລະບຽບດ້ານການເງິນດັ່ງກ່າວຄວນອີງຕາມຕົວຊີ້ບອກທີ່ຍືນຍົງ ທີ່ມາຈາກຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດທີ່ ອົງການແຮງງານສາກົນ ເປັນຜູ້ແນະນຳ. ສຳຄັນແມ່ນຄວນດຳເນີນການຕັດສິນໃຈໃຫ້ທັນຕາມກຳນົດເວລາ ໃນເມື່ອທີ່ເຮົາເຫັນແນວໂນ້ມຂອງສະພາບການດ້ານການເງິນໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດແລ້ວ. ການປັບປຸງຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ແມ່ນອາດຈະດຳເນີນການໄດ້ໂດຍຜ່ານການທົບທວນຊຸດອຸດໜູນຂອງບາງກອງທຶນ ທີ່ເຫັນວ່າມີນ້ຳສູງເກີນໄປ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອາຍຸບຳນານຂອງທັງສອງກອງທຶນ ທັງພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ (ອາຍຸບຳນານຕໍ່າ ແຕ່ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກຳນົດແມ່ນງ່າຍເກີນໄປ) ແລະ ກົນໄກການຄິດໄລ່ບຳນານທີ່ອີງຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນ.

► ຂໍສະເໜີແນະນຳ: ຖ້າບໍ່ມີການປ່ຽນແປງດ້ານອຸດໜູນຂອງກອງທຶນພາກລັດ ເຮົາຄວນເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວໃນກອງທຶນພາກລັດເປັນ 17.0 ເປີເຊັນ ໃນຊ່ວງປີ 2025 ຫາປີ 2029 ເພື່ອໃຫ້ຢ່າງໜ້ອຍໃຫ້ເທົ່າກັບອັດຕາຕົ້ນທຶນ PAYG ສະເລ່ຍໃນຊ່ວງໄລຍະເວລານັ້ນ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີການປະຕິຮູບເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງໄລຍະກາງ ແລະ ໄລຍະຍາວຂອງກອງທຶນພາກລັດ.

► ກ່ອງ 4.1. ຊຸດການປະຕິຮູບກອງທຶນໄລຍະຍາວທີ່ແນະນຳ

ການປັບປຸງຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ອາດຈະເຮັດໄດ້ໂດຍຜ່ານວິທີການແບບປະສົມປະສານລະຫວ່າງ (1) ການປັບປຸງ/ທົບທວນຊຸດອຸດໜູນ ແລະ (2) ການເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບຂຶ້ນເທື່ອລະໜ້ອຍ. ລຸ່ມນີ້ຄືບັນດາມາດຕະການທີ່ອາດຈະນຳໃຊ້ໃນການປະຕິຮູບເພື່ອການບັນລຸເປົ້າໝາຍ.

ທົບທວນ/ປັບປຸງຊຸດອຸດໜູນ

► **ເພີ່ມອາຍຸບຳນານເທື່ອລະໜ້ອຍ.** ຄ່ອຍໆເພີ່ມອາຍຸບຳນານຈາກ 60 ເປັນ 62 ປີ ໃນລະຫວ່າງປີ 2026 ຫາ 2050

► **ປັບປຸງເງື່ອນໄຂການອອກຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດ.** ໃນຊ່ວງປີ 2026 ຫາ ປີ 2037, ຄ່ອຍໆເພີ່ມປັດໃຈການຫຼຸດອາຍຸບຳນານກ່ອນກຳນົດຈາກ 1 ເປີເຊັນ ເປັນ 4 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ແລະ ໃນທີ່ສຸດອະນຸຍາດໃຫ້ອອກຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດເທົ່າກັບ 5 ປີກ່ອນອາຍຸກະສຽນຂອງທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ.

► **ຫຼຸດໄລຍະເວລາລໍຖ້າເກີດສິດຂັ້ນຕໍ່າ.** ໃນພາກລັດ ໄລຍະເວລາລໍຖ້າເກີດສິດສຳລັບອຸດໜູນບຳນານແມ່ນໃຫ້ຫຼຸດລົງເປັນ 15 ປີ (ຈາກ 25 ປີ). ນີ້ຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ປະກັນຕົນໄດ້ເກີດສິດຫຼາຍກວ່າ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີຂອງສາກົນ, ມາຕະຖານອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ການຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ.

► **ດັດແກ້ສຸດຄິດໄລ່ບຳນານ.**

- ພາກລັດ: 2 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີທີ່ຈ່າຍສົມທົບ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 60 ເປີເຊັນ ພາຍຫຼັງ 25 ປີ ແລະ ຈາກນັ້ນເພີ່ມ 1 ເປີເຊັນ ຂອງປີຕໍ່ໆໄປ)

- ພາກວິສາຫະກິດ: 1.8 ເປີເຊັນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 2.0 ເປີເຊັນ) ຂອງຄະແນນບຳນານທັງໝົດ ຄຸນໃຫ້ ເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດ.

► **ຫຼຸດຜ່ອນການໃຫ້ຄະແນນບຳນານພິເສດໃຫ້ແກ່ພາກວິສາຫະກິດ.** ຫຼຸດຜ່ອນການໃຫ້ຄະແນນພິເສດໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ມີອາຍຸເກີນ 30 ປີທີ່ໄດ້ເຂົ້າກອງທຶນ (ຄິດໄລ່ເປັນ 0.8 ຄະແນນຄຸນໃຫ້ຈຳນວນປີທີ່ເກີນອາຍຸ 30 ປີໃນມື້ມາຂຶ້ນທະບຽນ, ສູງສຸດ 12 ຄະແນນ).

► **ຫລຸດອຸດໜູນເສຍຊີວິດລົງ.** ດັດແກ້ສຸດຄິດໄລ່ອຸດໜູນເສຍຊີວິດຕາມລຸ່ມນີ້:

- ຈ່າຍສົມທົບໜ້ອຍກວ່າ 1 ປີ: ເທົ່າກັບ 12 ເດືອນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 15 ເດືອນ).
- ຈ່າຍສົມທົບ 1 ຫາ 6 ປີ: 1 ເດືອນຕໍ່ປີທີ່ເກີນ.
- ຈ່າຍສົມທົບ 7 ປີ: ເດືອນຕໍ່ປີທີ່ເກີນ

► **ຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານໂດຍອີງຕາມ CPI.** ຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານໂດຍອີງຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ CPI (ແທນວິທີການຄິດໄລ່ຕາມດັດຊະນີເງິນເດືອນ).

► **ລົບລ້າງວິທີການກຳນົດເພດານບຳນານສູງສຸດທີ 75 ເປີເຊັນ ຂອງພາກວິສາຫະກິດ.** ວິທີການນີ້ (ບຳນານສູງສຸດແມ່ນໃຫ້ເທົ່າກັບ 75 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນ 2 ປີສຸດທ້າຍ) ສອດຄ່ອງກັບລະບົບໃຫ້ຄະແນນບຳນານ (ສຸດຄິດໄລ່ຈາກການສະເລ່ຍວົງເງິນເດືອນປະກັນຕົນ). ວິທີການນີ້ແມ່ນຈະກະທົບກັບຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ມີເງິນເດືອນຫລຸດລົງໃນປີກ່ອນຮອດອາຍຸກະສຽນ.

ຕໍ່ກັບຊຸດການປະຕິຮູບນີ້ ອັດຕາ GAP ຂອງພາກລັດຈະຫລຸດລົງເປັນ 33.7 ເປີເຊັນ (ທຽບໃສ່ 50.4 ເປີເຊັນ ໃນສະພາບປະຈຸບັນ) ແລະ ອັດຕາ GAP ຂອງພາກວິສາຫະກິດຈະຫລຸດເປັນ 14.3 ເປີເຊັນ (ທຽບໃສ່ 21.9 ເປີເຊັນ ໃນສະພາບປະຈຸບັນ)

ເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບ

ອາດຈະກຳນົດເວລາໃນການເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂການປ່ຽນແປງວົງເງິນອຸດໜູນຂ້າງເທິງນີ້ ໃນອີກ 80 ປີຂ້າງໜ້າຈະມີລາຍຮັບລວມ (ເງິນສົມທົບ ແລະ ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນ) ຂອງກອງທຶນພຽງພໍຕໍ່ລາຍຈ່າຍ (ລາຍຈ່າຍດ້ານອຸດໜູນ ແລະ ບໍລິຫານ) ແລະ ເກັບຄັງສະສົມໃຫ້ໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍເທົ່າກັບ 2.0 ເທື່ອຂອງລາຍຈ່າຍປະຈຳປີໃນອີກ 80 ປີຂ້າງໜ້າ. ຄວນປັບປຸງອັດຕາເງິນສົມທົບທຸກໆ 5 ປີ ໄປພ້ອມໆກັບການປັບປຸງກົດໝາຍຂອງ ສປປ ລາວ.

ນອກຈາກກົດລະບຽບທີ່ໄດ້ກ່າວຂ້າງເທິງນີ້ແລ້ວ ອັດຕາເງິນສົມທົບຂຶ້ນຕໍ່າຂອງ 5 ປີໃດຕ້ອງໃຫ້ເທົ່າກັບລະດັບຂອງອັດຕາ PAYG ສະເລ່ຍທີ່ຄຳນວນໄວ້ໃນໄລຍະ 5 ປີນັ້ນ.

ຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນຕາຕະລາງອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳໃນພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ.

ໄລຍະເວລາ	ພາກລັດ (%)	ພາກວິສາຫະກິດ (%)
2025–29	16.00	5.25
2030–34	16.00	5.25
2035–39	17.00	5.25
2040–44	20.00	7.00
2045–49	27.00	9.00
2050–54	36.00	11.00
2055–59	38.00	13.00
2060–64	38.00	13.00
2065–69	38.00	13.00
2070–74	39.00	13.00
2075–79	40.00	13.00

ພາກທີ 9 ລວມເອົາອັດຕາເງິນສົມທົບນີ້ເຂົ້າກັບແຕ່ລະກອງທຶນຍ່ອຍ.

4.3. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ

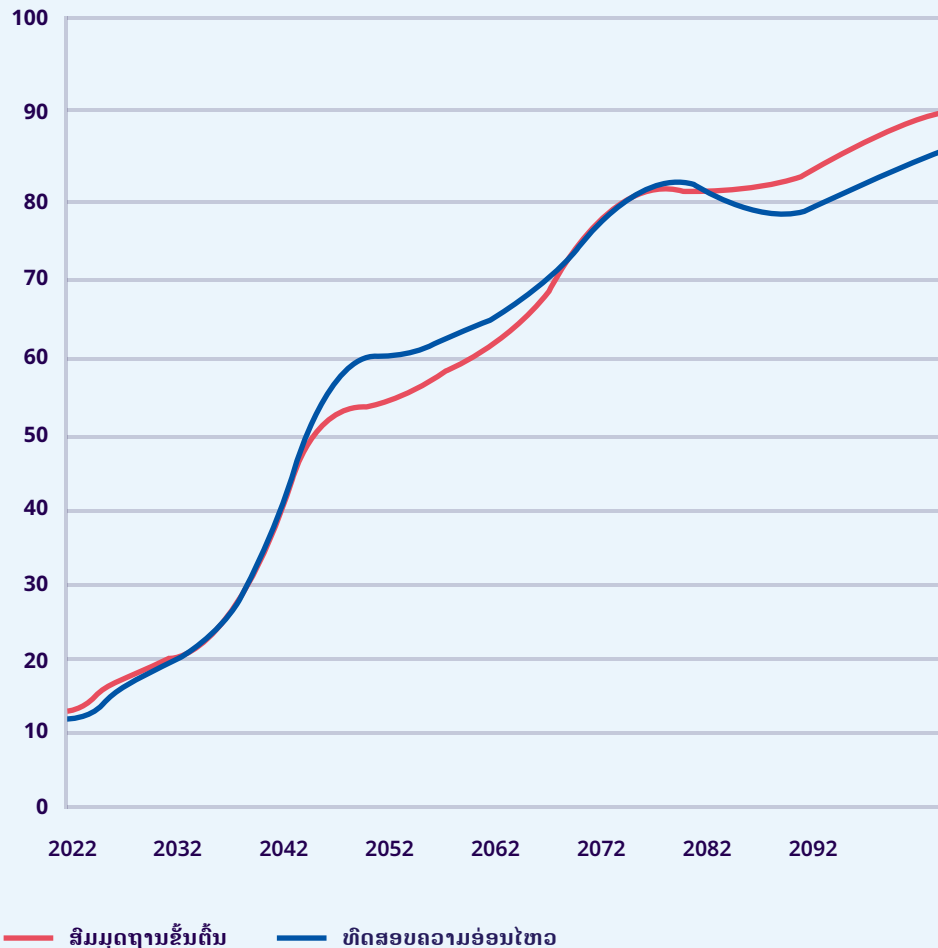
ການຄຳນວນດັ່ງນີ້ໄດ້ນຳໃຊ້ສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນ, ເສດຖະກິດ ແລະ ກອງທຶນສະເພາະ ເຊິ່ງໃນຕົວຈິງນັ້ນອາດຈະແຕກຕ່າງຈາກການຄາດຄະເນ. ພາກນີ້ຈຶ່ງໄດ້ວິເຄາະລົງເລິກດ້ານສົມມຸດຖານຕ່າງໆເຊັ່ນ (1) ວິວັດທະນາການຂອງເຂດປົກຄຸມໃນອະນາຄົດ (2) ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ (3) ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ ແລະ (4) ການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານ. ໄດ້ນຳສະເໜີຜົນຂອງສົມມຸດຖານໃນກອງທຶນໄລຍະຍາວ ໂດຍສະແດງອັດຕາ GAP ແລະ ປີຕົ້ນຕໍຂອງວິວັດທະນາການຂອງຄັງສະສົມ.

4.3.1. ເຂດປົກຄຸມ

ພາກລັດ. ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂອງການຄຳນວນ ຄາດວ່າຈຳນວນລັດຖະກອນຈະເພີ່ມຂຶ້ນໄປຕາມອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງປະຊາກອນໃນປະເທດ. ຕໍ່ກັບການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວນັ້ນ ພວກເຮົາຕັ້ງສົມມຸດຖານວ່າ ອັດຕາການຈ້າງງານໃນພາກລັດຕໍ່ປະຊາກອນທັງໝົດຂອງປະເທດແມ່ນຈະຫລຸດລົງຈາກ 2.1 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2024 ເປັນ 1.8 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ.

ພາຍໃຕ້ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວນັ້ນ ພວກເຮົາຍັງຕັ້ງສົມມຸດຖານວ່າ ປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມຈະເຕີບໂຕໃນລະດັບຊ້າ ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປຂອງກອງທຶນພາກລັດຈະເທົ່າກັບ 50.3 ເປີເຊັນ (ທຽບໃສ່ 50.4 ເປີເຊັນ ໃນສົມມຸດຖານຂັ້ນພື້ນຖານ) ຈະບໍ່ມີການສະສົມທຶນໃນກອງທຶນ. ໃນການທົດສອບນີ້ເຫັນວ່າ ຕົ້ນທຶນຈະບໍ່ແຕກຕ່າງຫຼາຍ ຍ້ອນຄາດວ່າຜູ້ຈ່າຍສົມທົບທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ມີຈຳນວນໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນທີ່ຈະຖືກທົດແທນໂດຍຜູ້ອອກຮັບບຳນານທີ່ມີຈຳນວນໜ້ອຍກວ່າ

► ຮູບ 4.5. ພາກລັດ - ການສົມທຽບອັດຕາ PAYG (ສົມມຸດຖານຂຶ້ນຕົ້ນ ທຽບໃສ່ ຜົນການທົດສອບຄວາມ
ອ່ອນໄຫວ), 2022-2112



ພາກວິສາຫະກິດ. ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂຶ້ນຕົ້ນຂອງການຄຳນວນ ຄາດຄະເນວ່າຜູ້ອອກແຮງງານໃນລະບົບ (ຜູ້ຈ່າຍສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ) ຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 14 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດໃນປີ 2022 ເປັນ 30 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2060 ແລະ 56 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ເຂດປົກຄຸມພາກວິສາຫະກິດທີ່ເທົ່າກັບ 48 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານໃນລະບົບໃນປີ 2021 ແມ່ນຈະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນ 91 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100. ໄດ້ດຳເນີນການທົດສອບສອງຄັ້ງ: ການທົດສອບຄັ້ງທີ 1 ແມ່ນໃຫ້ອັດຕາການຈ້າງງານໃນລະບົບເພີ່ມຂຶ້ນແບບຊ້າໆ ແລະ ຢູ່ທີ່ 35 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດໃນປີ 2100; ສ່ວນການທົດສອບຄັ້ງທີ 2 ແມ່ນ ໃຫ້ອັດຕາການຈ້າງງານໃນລະບົບເຕີບໂຕແບບໄວວາ ແລະ ໃຫ້ຮອດ 75 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດໃນປີ 2100. ຕໍ່ກັບການຈຳລອງຄັ້ງນີ້ ເຮົາສົມມຸດວ່າຕົວເລກຄາດຕົວຂອງຜູ້ປະກັນຕົນໃນພາກລັດ ແລະ ພາກສະໝັກໃຈ ແມ່ນຈະເພີ່ມຂຶ້ນໃນລະດັບທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ເບື້ອງຕົ້ນ. ສ່ວນຜົນຕ່າງຂອງການຄາດຄະເນເຂດປົກຄຸມທີ່ຄາດຄະເນແມ່ນຈະກະທົບສະເພາະຕົວເລກຜູ້ປະກັນຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດ (ພາກບັງຄັບ) ເທົ່ານັ້ນ.

ຈຶ່ງໄດ້ວ່າ ທາງເລືອກສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບວິວັດທະນາການຂອງເຂດປົກຄຸມໃນອະນາຄົດ ແມ່ນຈະກະທົບຕໍ່ໂຄງສ້າງອາຍຸ ແລະ ເພດຂອງປະຊາກອນ

ທີ່ຖືກປົກຄຸມໃນອະນາຄົດ ເຊິ່ງສິ່ງຜິດຕ່າງການເຕີບໂຕຂອງເງິນເດືອນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອັດຕາການຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ຖືກນຳມາພິຈາລະນາໃນແບບຈຳລອງ.

ພາຍໃຕ້ຜົນການທົດສອບທີ່ໃຫ້ການເຕີບໂຕຂອງປະຊາກອນຖືກປົກຄຸມຢູ່ໃນລະດັບຊ້າໆນັ້ນ, ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ GAP ຂອງພາກວິສາຫະກິດຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 21.9 ເປີເຊັນ ເປັນ 24.2 ເປີເຊັນ ແລະ ຄັງສະສົມຈະໝົດໃນ 3 ປີຕໍ່ນີ້. ຕໍ່ກັບການທົດສອບທີ່ກຳນົດໃຫ້ອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມຢູ່ໃນລະດັບໄວນັ້ນ ເຫັນວ່າອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ GAP ແມ່ນຫລຸດລົງເປັນ 20.7 ເປີເຊັນ, ແລະ ຄັງສະສົມຈະໝົດໃນປີ 2054 ແທນປີ 2052 (ເບິ່ງໃນຕາຕະລາງ 4.8). ຜົນການວິເຄາະສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນກະທົບໃນທາງບວກຕໍ່ກັບການຂະຫຍາຍເຂດປົກຄຸມຂອງກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມ.

▶ ຕາຕະລາງ 4.8. ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຂອງເຂດປົກຄຸມໃນພາກວິສາຫະກິດ				
ສົມມຸດຖານ	GAP (%) (ເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນ)	ປີທີ່ລາຍ ຈ່າຍເລີ່ມເກີນ ເງິນສົມທົບ	ປີທີ່ຄັງສະສົມ ເລີ່ມ ຫລຸດລົງ	ປີທີ່ຄັງສະສົມ ໝົດ
ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ (ເຂດປົກຄຸມປະກັນສັງຄົມເທົ່າກັບ 56 ເປີເຊັນຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດ ໃນປີ 2100)	21.90	2042	2045	2052
ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຄັ້ງທີ 1 (ເຂດປົກຄຸມປະກັນສັງຄົມເທົ່າກັບ 35 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດ ໃນປີ 2100)	24.20	2038	2042	2049
ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຄັ້ງທີ 2 (ເຂດປົກຄຸມປະກັນສັງຄົມເທົ່າກັບ 75 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດ ໃນປີ 2100)	20.70	2044	2047	2054

4.3.2. ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ

ຜົນຂອງການຄຳນວນແມ່ນມີຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ຜະລິດຕະພາບທີ່ຕັ້ງສົມມຸດຖານໄວ້ໃນໄລຍະຍາວ ເຊິ່ງສິ່ງຜິດໃຫ້ເກີດມີຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານທີ່ຄາດຄະເນໃນອະນາຄົດ ແລະ ອັດຕາເງິນເຟີ້ (ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ). ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນຂອງການຄຳນວນ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງປະຈຳປີແມ່ນເທົ່າກັບ 1.5 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ. ໄດ້ດຳເນີນການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ 2 ຄັ້ງ ຄື: ຄັ້ງທີ 1 ແມ່ນໃຫ້ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງໃນໄລຍະຍາວເທົ່າກັບ 1.0 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ; ແລະ ຄັ້ງທີ 2 ແມ່ນໃຫ້ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນສູງກວ່າ ໂດຍເທົ່າກັບ 2.0 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ. ສົມມຸດຖານນີ້ ສອດຄ່ອງກັບວິທີການຄິດໄລ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ໂດຍອີງຕາມຜົນການສະເລ່ຍຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນທັງໝົດ.

ເງິນເດືອນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນອັດຕາສູງກວ່ານັ້ນ ຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຫຼາຍກວ່າການຈ່າຍເງິນສົມທົບ ເພາະວິທີການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການປ່ຽນແປງຂອງຄ່າແຮງງານສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ. ຖ້າອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງຄ່າແຮງງານຕໍ່ກວ່າເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ GAP ຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວຈະຫລຸດລົງຈາກ 21.9 ເປີເຊັນ ເປັນ 21.2 ເປີເຊັນ ໃນພາກວິສາຫະກິດ. ເຊິ່ງຈະບໍ່ກະທົບຕໍ່ປີທີ່ຄັງສະສົມໄດ້ໝົດໄປ.

ພາກລັດຈະໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫຼາຍກວ່າ ເນື່ອງຈາກວ່ານຳໃຊ້ເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍມາຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານ. ຖ້າອັດຕາການເຕີບໂຕຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳກວ່າ ຈະເຮັດໃຫ້ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນບຳນານຕ່ຳກວ່າ. ເບິ່ງປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ Gap ຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວຈະຫຼຸດລົງຈາກ 50.4 ເປີເຊັນ ເປັນ 44.0 ເປີເຊັນ.

► ຕາຕະລາງ 4.9. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ				
ສົມມຸດຖານ	GAP (%) (ເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນ)	ປີທີ່ລາຍຈ່າຍເລີ່ມ ເກີນ ເງິນສົມທົບ	ປີທີ່ຄັງສະສົມ ເລີ່ມ ຫຼຸດລົງ	ປີທີ່ຄັງສະສົມ ໝົດ
ພາກວິສາຫະກິດ				
ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ (1.5 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ)	21.90	2042	2045	2052
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ 1 (1.0 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ)	21.20	2041	2045	2052
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ 2 (2.0 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ)	22.70	2042	2045	2052
ພາກລັດ				
ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ (1.5 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ)	50.40	ບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ		
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ 1 (1.0 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ)	44.00	ບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ		
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວທີ 2 (2.0 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະຍາວ)	52.70	ບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ		

4.3.3. ອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງກອງທຶນ

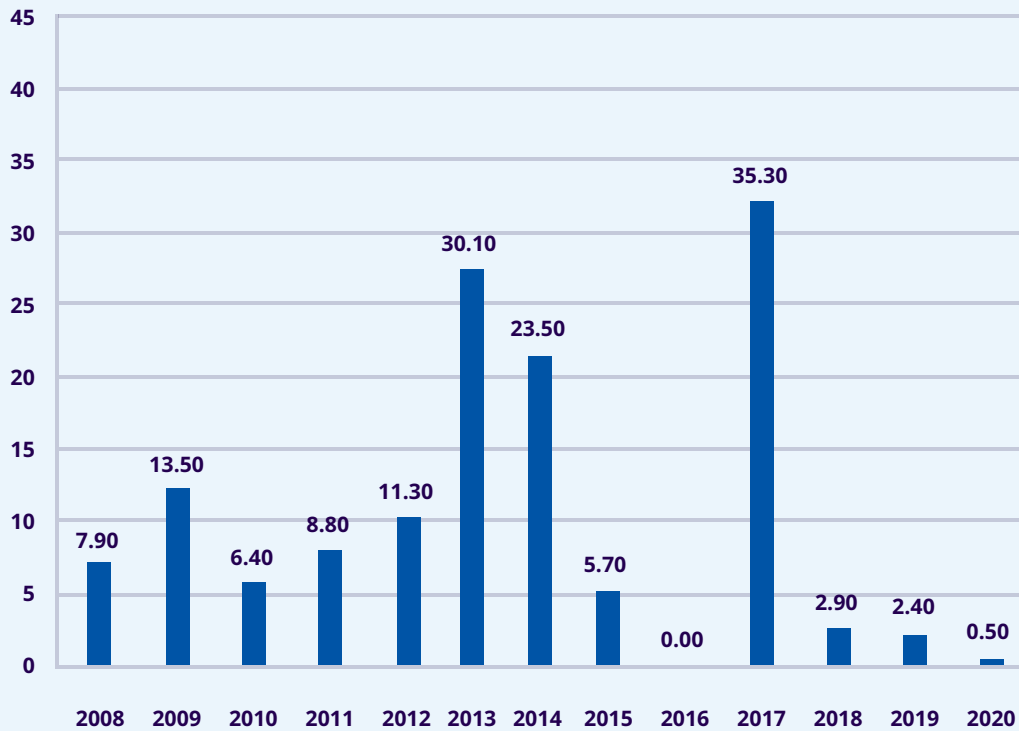
ພາຍໃຕ້ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ ອັດຕາຜົນຕອບແທນທີ່ກຳນົດໃນກອງທຶນແມ່ນເທົ່າກັບ 5.0 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2025 ເປັນຕົ້ນໄປ. ໂດຍໄດ້ດຳເນີນການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວ 2 ຄັ້ງ ຄື: ຄັ້ງທີ 1 ແມ່ນໃຫ້ອັດຕາຜົນຕອບແທນສູງສຸດ ສູງກວ່າ 6 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ແລະ ຄັ້ງທີ 2 ແມ່ນໃຫ້ອັດຕາຜົນຕອບແທນສູງສຸດຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳກວ່າ 4 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ. ຜົນຂອງການທົດສອບແມ່ນຢູ່ໃນຕາຕະລາງ 4.10.

▶ ຕາຕະລາງ 4.10. ການທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຂອງອັດຕາຜົນຕອບແທນ				
ສົມມຸດຖານ	GAP (% ເງິນເດືອນປະກັນຕົນ)	ປີທີ່ລາຍຈ່າຍເລີ່ມເກີນ ເງິນສົມທົບ	ປີທີ່ຄັງສະສົມເລີ່ມ ຫຼຸດລົງ	ປີທີ່ຄັງສະສົມໝົດ
ພາກວິສາຫະກິດ				
ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ (5.0 ເປີເຊັນ ສູງສຸດ)	21.90	2042	2045	2052
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຄັ້ງທີ 1 (6.0 ເປີເຊັນ ສູງສຸດ)	20.00	2041	2046	2053
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຄັ້ງທີ 2 (4.0 ເປີເຊັນ ສູງສຸດ)	23.70	2041	2044	2051
ພາກລັດ				
ສົມມຸດຖານຂັ້ນຕົ້ນ (5.0 ເປີເຊັນ ສູງສຸດ)	50.40	ບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ		
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຄັ້ງທີ 1 (6.0 ເປີເຊັນ ສູງສຸດ)	45.80	ບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ		
ທົດສອບຄວາມອ່ອນໄຫວຄັ້ງທີ 2 (4.0 ເປີເຊັນ ສູງສຸດ)	55.00	ບໍ່ມີການສະສົມຊັບສິນ		

4.3.4. ການຄິດໄລ່ດັດຊະນີເງິນບຳນານ

ອີງຕາມກົດໝາຍແລ້ວ ເງິນບຳນານແມ່ນຖືກຄິດໄລ່ໄປຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດ. ວິທີການນີ້ແມ່ນສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການໜັງຕີງທີ່ຍິ່ງໃຫຍ່ຂອງອັດຕາດັດຊະນີປະຈຳປີ, ດັ່ງທີ່ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 4.25. ເພາະມັນກະທົບຕໍ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານທົ່ວໄປໃນລະບົບເສດຖະກິດ ໂດຍຜ່ານວິວັດທະນາການຂອງຕົວເລກ ແລະ ຄຸນລັກສະນະ (ອາຍຸ ແລະ ເພດ) ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ.

► ຮູບ 4.6. ອັດຕາການຄິດໄລ່ດັດຊະນີຈ່າຍເງິນບຳນານ (%), 2008–2020



ເຖິງຈະນຳໃຊ້ວິທີການຄິດໄລ່ດັດຊະນີບຳນານຫຼາຍຮູບແບບໃນອາດີດທີ່ຜ່ານມາກໍ່ຕາມ ວິທີການຄິດໄລ່ທີ່ນຳໃຊ້ໃນປະຈຸບັນທີ່ອີງຕາມຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນເປັນວິທີການທີ່ດີທີ່ສຸດແລ້ວ ແລະ ໃຫ້ນຳໃຊ້ຈົນກວ່າຈະມີວິທີການຄຳນວນໃໝ່ ແບບນຳໃຊ້ເງິນປະກັນຕົນທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ໃນ ສປປ ລາວ. ການຄິດໄລ່ດັດຊະນີບຳນານຕາມເງິນປະກັນຕົນທົ່ວໄປ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຕະຫລາດແຮງງານແບບເປັນທາງການ ແລະ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາແລ້ວ ແລະ ຕ້ອງມີສູນ/ຫ້ອງການສະຖິຕິສະເພາະ ເພື່ອຜູ້ຄິດໄລ່ ແລະ ຕິດຕາມ. ວິທີທີ່ນຳໃຊ້ປະຈຸບັນ ແມ່ນມີຄວາມຍຸຕິທຳແລ້ວ ໂດຍອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ມີ. ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ອອກຮັບບຳນານໄດ້ປະໂຫຍດຈາກໄພເງິນເຟີ້ ແລະ ຜົນຜະລິດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນລະບົບເສດຖະກິດ.

ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການຄິດໄລ່ດັດຊະນີບຳນານເໝືອອັດຕາເງິນເຟີ້ແມ່ນຈະເກີດມີຕົ້ນທຶນ. ຖ້າເງິນບຳນານຖືກຄິດໄລ່ໄປຄຽງຄູ່ກັບ CPI ແທນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານ, ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວໄປ GAP ຈະຕໍ່າກວ່າ ແລະ ເທົ່າກັບ 42.5 ເປີເຊັນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 50.4 ເປີເຊັນ) ຂອງພາກລັດ ແລະ 19.1 ເປີເຊັນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 21.9 ເປີເຊັນ) ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ.

► ຂໍ້ແນະນຳ: ອົງການແຮງງານສາກົນ ແນະນຳໃຫ້ນຳໃຊ້ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານຕາມອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນປະຈຳປີຂອງ CPI ແທນວິທີການຄິດໄລ່ປະຈຸບັນ ທີ່ອີງຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນປະຈຳປີຂອງຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ. ນີ້ແມ່ນເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການເໜັງຕີງຂອງອັດຕາດັດຊະນີບຳນານໃນແຕ່ລະປີ ເພື່ອຮັບປະກັນການຮັກສາອຳນາດໃນການຊື້ຂອງຜູ້ຮັບບຳນານໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ອາດຈະເປັນການຫລຸດຕົ້ນທຶນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ. ນອກຈາກນັ້ນ, CPI ເປັນດັດຊະນີທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ ແລະ ມີພ້ອມໃຊ້ໃນການຄິດໄລ່ອຸດໜູນຂອງ ອປຊ. ນີ້ແມ່ນວິທີການປະຕິບັດແບບທົ່ວໄປຂອງການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານໃນຫຼາຍປະເທດ.

► ກ່ອງ 4.2. ຕົວຢ່າງການຄິດໄລ່ດັດຊະນີບຳນານ

Consumer Price Index (CPI) ທີ່ຜະລິດໂດຍສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ:

- 2024: 201.7
- 2025: 207.7
- 2026: 214.0

ເງິນບຳນານປະຈຳເດືອນຈ່າຍໃຫ້ທ່ານ Atsawin ໃນປີ 2024: 2,000,000

ເງິນບຳນານປະຈຳເດືອນຄິດໄລ່ໃຫ້ທ່ານ Atsawin ໃນປີ 2025 = $2,000,000 \times (207.7 / 201.7) = 2,059,494$

ເງິນບຳນານປະຈຳເດືອນຄິດໄລ່ໃຫ້ທ່ານ Atsawin ໃນປີ 2026 = $2,059,494 \times (214.0 / 207.7) = 2,121,963$



► 5. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ

ພາກນີ້ແມ່ນນຳສະເໜີຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ ເຊິ່ງລວມມີ ອຸດໜູນປ່ວຍການ, ອຸດໜູນເກີດລູກ, ບຳເນັດເກີດລູກເທື່ອດຽວ ແລະ ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ.

5.1. ອຸດໜູນປ່ວຍການ

ໄດ້ດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂອງກອງທຶນແຕ່ໄລຍະປີ 2017 ຫາ 2020 (ຍົກເວັ້ນປີ 2021 ຍ້ອນມີຈຳນວນ ກໍລະນີຫຼາຍເກີນ ໄປຖ້າ ທຽບໃສ່ປີຜ່ານໆມາ ອາດຈະເນື່ອງມາຈາກຜົນກະທົບຂອງໂຄວິດ 19 ແລະ/ຫຼື ການນຳໃຊ້ອຸດໜູນປ່ວຍການເພື່ອປົກຄຸມລາຍຈ່າຍ ອື່ນໆຂອງ ອປຊ). ເຫັນວ່າ ມີການຈ່າຍອຸດໜູນປ່ວຍການຫຼາຍກໍລະນີຈາກກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ ອັນເນື່ອງມາຈາກການເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວທີ່ມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ.

► ຂໍ້ແນະນຳ: ອຸດໜູນທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວແມ່ນຄວນຈະນຳມາກະຈາຍໃສ່ກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ. ອປຊ ຄວນທົບທວນເບິ່ງຄວາມບໍ່ເໝາະສົມຂອງການກະຈາຍອຸດໜູນດັ່ງກ່າວໃຫ້ກັບ ກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ.

ການປະເມີນອຸດໜູນປ່ວຍການ ດຳເນີນການສະເພາະໃນພາກວິສາຫະກິດ ເພາະວ່າລັດຖະກອນຍັງສືບຕໍ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຈາກພາກລັດ ໃນເວລາເຈັບເປັນ ເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ໃຊ້ເງິນອຸດໜູນປ່ວຍການຈາກ ອປຊ.

ຕົວເລກລວມຂອງຈຳນວນຜູ້ຂໍອຸດໜູນປ່ວຍການທີ່ຄາດຄະເນແມ່ນໄດ້ຖືກຄິດໄລ່ໂດຍນຳໃຊ້ອັດຕາຂອງກໍລະນີເຈັບເປັນ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ (ເບິ່ງໃນຕາຕະລາງທີ 5) ຫານໃຫ້ປະຊາກອນຜູ້ທີ່ເປັນສະມາຊິກກອງທຶນ. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນຕາມທິດສະດີ ແລະ ລາຍຈ່າຍໄດ້ຮັບການດັດແກ້ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບປະຫວັດຂອງກອງທຶນ. ໄລຍະເວລາຂອງການຈ່າຍອຸດໜູນຍັງໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 5.1. ຂຶ້ນກັບປະຫວັດຂອງກອງທຶນ ຂອງ ອປຊ.

► ຕາຕະລາງ 5.1. ອັດຕາການເຈັບເປັນ ແລະ ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍຂອງການຮັບອຸດໜູນປ່ວຍການ, ແຍກ
ຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ

ອາຍຸ	ອັດຕາການເຈັບເປັນ		ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍ (ມື້)	
	ຍິງ	ຊາຍ	ຍິງ	ຊາຍ
15-19	0.006	0.002	23.10	22.60
20-24	0.017	0.005	23.10	22.60
25-29	0.030	0.013	23.10	22.80
30-34	0.039	0.024	23.20	24.50
35-39	0.041	0.029	25.40	26.30
40-44	0.045	0.033	32.10	31.50
45-49	0.045	0.038	35.90	35.30
50-54	0.051	0.045	45.00	46.70
55-59	0.051	0.045	45.00	62.10
60-64	0.051	0.045	45.00	62.10

ຕາຕະລາງ 5.2 ສະແດງຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດຄະເນຂອງອຸດໜູນປ່ວຍການໃນໄລຍະປີ 2022-40.

ຕາຕະລາງ 5.3 ສະແດງລາຍຈ່າຍອຸດໜູນປ່ວຍການທີ່ຄາດຄະເນຂອງໄລຍະເວລາອັນດຽວກັນ.

► ຕາຕະລາງ 5.2. ອຸດໜູນປ່ວຍການ - ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດຄະເນ, 2022-40

ປີ	ພາກວິສາຫະກິດ	
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໝັກໃຈ
2022	4 072	291
2023	4 489	314
2024	4 929	339
2025	5 392	364
2026	5 877	392
2027	6 385	422
2028	6 914	452
2029	7 466	485
2030	8 041	520
2031	8 641	557
2032	9 263	595
2033	9 908	636
2034	10 576	678
2035	11 266	722
2036	11 983	768
2037	12 725	816
2038	13 487	865
2039	14 270	916
2040	15 072	968

► ຕາຕະລາງ 5.3. ອຸດໜຸນປ່ອຍການ - ຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜຸນ (ລ້ານກີບ)

ປີ	ພາກວິສາຫະກິດ	
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໝັກໃຈ
2022	7 326	298
2023	8 865	350
2024	10 279	393
2025	11 804	437
2026	13 546	490
2027	15 546	548
2028	17 763	614
2029	20 246	687
2030	23 021	769
2031	26 127	861
2032	29 585	965
2033	33 420	1 080
2034	37 681	1 207
2035	42 372	1 347
2036	47 577	1 505
2037	53 340	1 676
2038	59 665	1 864
2039	66 603	2 070
2040	74 155	2 294



5.2. ອຸດໜູນເກີດລູກ

ການປະເມີນອຸດໜູນເກີດລູກແມ່ນສະເພາະໃນພາກວິສາຫະກິດ ເພາະລັດຖະກອນຍິງທີ່ຖືພາຍັງສືບຕໍ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນປົກກະຕິຈາກລັດຖະບານ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບອຸດໜູນເກີດລູກຈາກ ອປຊ.

ຕົວເລກຜູ້ຮັບອຸດໜູນເກີດລູກທີ່ຄາດຄະເນແມ່ນຄິດໄລ່ມາຈາກການເອົາອັດຕາການເກີດຂອງກຸ່ມອາຍຸສະເພາະມາຫານໃຫ້ປະຊາກອນທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ທີ່ມີອາຍຸແຕ່ 15-49 ປີ. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນຕາມທິດສະດີ ແລະ ລາຍຈ່າຍໄດ້ຮັບການດັດແກ້ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບປະຫວັດຂອງກອງທຶນ. ໄລຍະ ເວລາການຈ່າຍອຸດໜູນສະເລ່ຍແມ່ນເທົ່າກັບ 3.5 ເດືອນ.

ຕາຕະລາງ 5.4 ສະແດງຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຄາດຄະເນຂອງອຸດໜູນເກີດລູກໃນໄລຍະປີ 2022-40. ຕາຕະລາງ 5.5 ສະແດງລາຍຈ່າຍ ຂອງອຸດໜູນເກີດລູກທີ່ຄາດຄະເນໃນໄລຍະເວລາອັນດຽວກັນ.

► ຕາຕະລາງ 5.4. ອຸດໜູນເກີດລູກ - ຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດຄະເນ (ລ້ານກີບ), 2022-40		
ປີ	ພາກວິສາຫະກິດ	
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໝັກໃຈ
2022	4 045	406
2023	4 346	436
2024	4 634	467
2025	4 911	501
2026	5 151	529
2027	5 363	560
2028	5 551	591
2029	5 716	621
2030	5 851	648
2031	5 978	677
2032	6 124	707
2033	6 247	734
2034	6 397	764
2035	6 561	795
2036	6 739	824
2037	6 908	851
2038	7 101	880
2039	7 306	909
2040	7 540	941

► ຕາຕະລາງ 5.5. ອຸດໜູນເກີດລູກ - ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນທີ່ຄາດຄະເນ (ລ້ານກີບ), 2022–40

ປີ	ພາກວິສາຫະກິດ	
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໝັກໃຈ
2022	23 786	1 861
2023	28 099	2 181
2024	31 649	2 456
2025	35 152	2 744
2026	38 715	3 032
2027	42 377	3 360
2028	46 014	3 704
2029	49 656	4 068
2030	53 222	4 442
2031	56 900	4 852
2032	60 941	5 297
2033	64 940	5 746
2034	69 457	6 258
2035	74 376	6 806
2036	79 772	7 372
2037	85 400	7 964
2038	91 689	8 613
2039	98 539	9 297
2040	106 255	10 057

5.3. ບຳເນັດເກີດລູກເທື່ອດຽວ

ບຳເນັດເກີດລູກກວມທັງພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ. ສຳລັບພາກລັດ, ຈຳນວນເງິນບຳເນັດເກີດລູກທີ່ຄາດຄະເນຕາມທິດສະດີແມ່ນ ຄິດໄລ່ໄດ້ຈາກການເອົາອັດຕາການເກີດຂອງກຸ່ມອາຍຸສະເພາະໃດໜຶ່ງມາຫານໃຫ້ຈຳນວນປະຊາກອນຍິງທີ່ມີອາຍຸແຕ່ 15-49 ປີ. ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ, ຈຳນວນເງິນບຳເນັດເກີດລູກທີ່ຄາດຄະເນຕາມທິດສະດີແມ່ນຄິດໄລ່ໄດ້ຈາກການເອົາອັດຕາການເກີດຂອງກຸ່ມອາຍຸສະເພາະໃດໜຶ່ງມາຫານໃຫ້ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ເປັນເພດຊາຍ (ສົມມຸດວ່າ ຜົວ ແລະ ເມຍແມ່ນມີອາຍຸເທົ່າກັນ), ຈາກນັ້ນກໍ່ຄຸນໃຫ້ອັດຕາຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການມີຄູ່ສົມລົດ. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນຕາມທິດສະດີ ແລະ ລາຍຈ່າຍໄດ້ຮັບການດັດແກ້ເພື່ອໃຫ້ເໝາະ ສົມກັບປະຫວັດຂອງກອງທຶນ.

ຕາຕະລາງ 5.6 ສະແດງຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ອຸດໜູນບຳເນັດເກີດລູກ ທີ່ຄາດຄະເນ ໃນຊ່ວງປີ 2022-40. ຕາຕະລາງ 5.7 ສະແດງລາຍຈ່າຍຂອງອຸດໜູນບຳເນັດເທື່ອດຽວທີ່ຄາດຄະເນໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາ 2022-40.

► ຕາຕະລາງ 5.6. ບຳເນັດເກີດລູກ - ຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, 2022-40

ປີ	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໝັກໃຈ	
2022	6 902	422	9 376
2023	7 179	453	8 929
2024	7 436	487	8 650
2025	7 684	523	8 499
2026	7 899	553	8 386
2027	8 092	586	8 277
2028	8 280	618	8 168
2029	8 464	650	8 033
2030	8 635	679	7 872
2031	8 824	710	7 724
2032	9 066	742	7 634
2033	9 288	770	7 557
2034	9 561	803	7 562
2035	9 858	836	7 634
2036	10 173	867	7 762
2037	10 469	896	7 936
2038	10 794	928	8 210
2039	11 127	959	8 568
2040	11 498	993	9 047

► ຕາຕະລາງ 5.7. ບຳເນັດເກີດລູກ - ຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ (ລ້ານກີບ), 2022-40

ປີ	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໝັກໃຈ	
2022	9 751	413	12 706
2023	11 202	486	13 212
2024	12 293	548	13 418
2025	13 345	613	13 716
2026	14 419	679	14 111
2027	15 539	753	14 554
2028	16 677	830	14 986
2029	17 859	912	15 383
2030	19 065	997	15 738
2031	20 370	1 089	16 125
2032	21 868	1 190	16 645
2033	23 400	1 291	17 212
2034	25 154	1 407	17 992
2035	27 079	1 531	18 975
2036	29 182	1 660	20 156
2037	31 366	1 795	21 531
2038	33 783	1 943	23 266
2039	36 387	2 099	25 361
2040	39 293	2 272	27 969

5.4. ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ

ອຸດໜູນເສຍຊີວິດແມ່ນກວມທັງພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ. ອຸດໜູນນີ້ຈະຈ່າຍໃຫ້ກຳລະນີມີການເສຍຊີວິດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ, ຄູ່ສົມລົດ ຫຼື ລູກ. ສຳລັບອຸດໜູນເສຍຊີວິດໃນເມື່ອຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ, ຄາດຄະເນຈຳນວນກຳລະນີທີ່ມາຂໍອຸດໜູນນີ້ແມ່ນ ມາຈາກການເອົາອັດຕາການເສຍຊີວິດທີ່ຄາດວ່າຈະເກີດຂຶ້ນໂດຍແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ ມາຫານໃຫ້ປະຊາກອນທີ່ຖືກປົກຄຸມ. ສຳລັບອຸດໜູນເສຍຊີວິດທີ່ຈ່າຍໃຫ້ຄູ່ສົມລົດ, ຕົວເລກຄາດຄະເນແມ່ນມາຈາກອັດຕາຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການມີຄູ່ສົມລົດ, ສ່ວນອຸດໜູນເສຍຊີວິດທີ່ຈ່າຍໃຫ້ລູກນັ້ນ ຕົວເລກຄາດຄະເນມາຈາກຈຳນວນລູກສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ.

ຕາຕະລາງ 5.8 ສະແດງຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດຄະເນ ທີ່ໄດ້ຮັບອຸດໜູນເສຍຊີວິດໃນຊ່ວງໄລຍະປີ 2022 ຫາ ປີ 2040.

ຕາຕະລາງ 5.9 ແມ່ນສະແດງຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນເສຍຊີວິດໃນໄລຍະເວລາອັນດຽວກັນ

► ຕາຕະລາງ 5.8. ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ - ຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, 2022–40

ປີ	ສະມາຊິກຄອບຄົວເສຍຊີວິດ			ຜູ້ປະກັນດົນເສຍຊີວິດ			ຜູ້ຮັບບຳນານເສຍຊີວິດ		
	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໜັກໃຈ		ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໜັກໃຈ		ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໜັກໃຈ	
2022	194	45	339	228	52	447	91	14	320
2023	207	47	340	242	53	442	105	16	369
2024	223	49	340	261	56	442	116	19	404
2025	239	52	341	281	58	442	128	21	443
2026	258	54	342	303	61	442	141	24	483
2027	278	57	345	326	63	442	154	27	526
2028	299	60	348	351	67	443	169	30	570
2029	321	63	353	378	70	446	184	33	616
2030	344	67	359	407	74	450	200	36	663
2031	369	71	367	437	79	456	217	40	712
2032	394	75	376	469	83	464	237	43	762
2033	420	79	385	503	89	474	257	47	812
2034	448	84	394	538	94	485	281	52	865
2035	476	88	402	576	100	497	305	57	920
2036	504	93	409	613	106	508	333	62	976
2037	534	98	414	651	112	519	364	68	1 036
2038	565	104	418	691	119	529	397	74	1 099
2039	596	109	419	733	125	538	434	80	1 166
2040	627	114	417	776	132	542	474	87	1 239

► ຕາຕະລາງ 5.9. ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ - ຄາດຄະເນລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ (ລ້ານກີບ), 2022-40

ປີ	ສະມາຊິກຄອບຄົວເສຍຊີວິດ			ຜູ້ປະກັນດົນເສຍຊີວິດ			ຜູ້ຮັບບຳນານເສຍຊີວິດ		
	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ	ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກລັດ
	ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໜັກໃຈ		ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໜັກໃຈ		ພາກບັງຄັບ	ພາກສະໜັກໃຈ	
2022	2 716	411	4 885	13 533	1 714	34 939	2 516	361	29 079
2023	3 219	472	5 348	15 494	1 964	37 340	3 196	451	36 448
2024	3 664	517	5 618	17 858	2 251	39 154	3 788	547	42 432
2025	4 145	562	5 862	20 344	2 462	40 725	4 411	645	48 747
2026	4 692	615	6 134	23 192	2 685	42 463	5 125	755	55 688
2027	5 334	676	6 475	26 469	2 957	44 374	5 944	881	63 659
2028	6 037	743	6 845	30 168	3 267	46 470	6 860	1 020	72 288
2029	6 825	818	7 282	34 336	3 610	48 899	7 886	1 180	81 679
2030	7 695	903	7 782	39 039	3 999	51 735	9 044	1 352	91 964
2031	8 672	997	8 368	44 293	4 437	54 985	10 388	1 547	103 198
2032	9 749	1 105	9 032	50 233	4 931	58 897	11 926	1 765	115 335
2033	10 933	1 224	9 757	56 889	5 508	63 467	13 679	2 013	128 408
2034	12 250	1 354	10 544	64 280	6 137	68 596	15 701	2 301	142 647
2035	13 667	1 497	11 360	72 525	6 823	74 326	17 990	2 620	158 065
2036	15 214	1 656	12 197	81 450	7 567	80 496	20 683	2 984	174 792
2037	16 908	1 827	13 043	91 286	8 409	87 057	23 755	3 388	192 962
2038	18 785	2 014	13 891	102 276	9 332	93 991	27 274	3 843	212 927
2039	20 800	2 218	14 674	114 361	10 325	100 994	31 346	4 357	234 829
2040	22 974	2 436	15 370	127 584	11 431	107 695	36 078	4 932	259 187

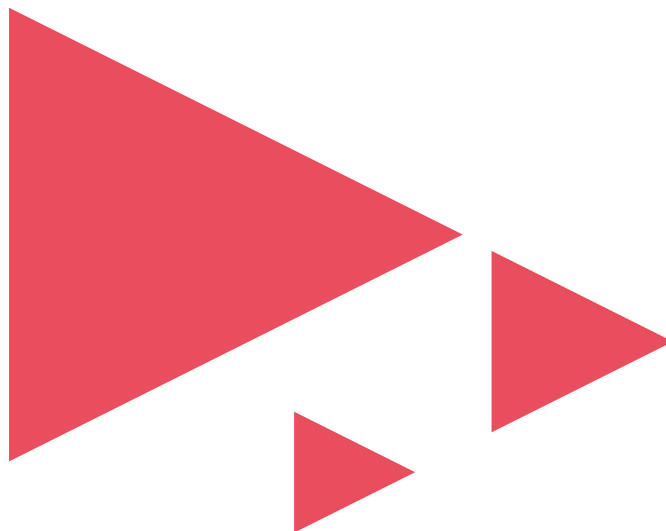
5.5. ການຄາດຄະເນກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນແບບລວມ

ຕາຕະລາງ 5.10 ແລະ 5.11 ນຳສະເໜີ ຄາດຄະເນລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ ຂອງພາກລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດ ຕາມລຳດັບ. ລາຍຮັບຈາກເງິນສົມທົບໄດ້ຖືກກະຈາຍໃຫ້ແກ່ກອງທຶນນີ້ແມ່ນ 2.5 ເປີເຊັນ. ການຄາດຄະເນນີ້ແມ່ນກວມເອົາໄລຍະປີ 2022-2040 ເຊິ່ງຈະພຽງພໍທີ່ຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນແນວໂນ້ມຫຼັກໆຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ.

ອັດຕາ PAYG ໄດ້ກ້າວສູ່ 3.0 ເປີເຊັນ ສຳລັບພາກລັດ ແລະ 1.5 ເປີເຊັນ ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ. ສະນັ້ນ, ອັດຕາສົມທົບປະຈຸບັນທີ່ 2.5 ເປີເຊັນ ແມ່ນພຽງພໍຕໍ່ລາຍຈ່າຍ ແລະ ສາມາດຮັກສາຄັງສະສົມໃນລະດັບເໝາະສົມໄດ້.

ແນະນຳໃຫ້ມີຄັງສະສົມເທົ່າກັບ 6 ເດືອນຂອງລາຍຈ່າຍກອງທຶນ. ຮັກສາຄັງສະສົມໄວ້ເລັກໜ້ອຍຈະເພື່ອເວລາໃນການປັບອັດຕາເງິນ ສົມທົບໃນ ກໍລະນີສຸກເສີນ. ການປັບປ່ຽນຄັງສະສົມທີ່ຕ່ຳກວ່າ ຫຼື ສູງກວ່າ ລະດັບນັ້ນ ອາດຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຮັບຮອງກ່ອນຈະຄົ້ນ ຄ້ວາປັບອັດຕາເງິນສົມທົບ. ຄວນຈະກຳນົດເປົ້າໝາຍລະດັບຄັງສະສົມໄວ້ໃນນະໂຍບາຍການເງິນ ລວມເຖິງລະດັບການປ່ຽນແປງຈາກລະດັບ ນີ້ຈະນຳໄປສູ່ອັດຕາການປະ ເມີນ ອັດຕາເງິນສົມທົບຄືນ

- ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ: ຄວນຮັກສາອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ 2.5 ເປີເຊັນ (ຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ/ຜູ້ອອກແຮງງານ) ຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນໄວ້.





► ຕາຕະລາງ 5.10. ພາກລັດ - ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງທຶນໄລຍະສັ້ນ, 2022-40 (ລ້ານກີບ)									
ປີ	ລາຍຮັບ		ລາຍຈ່າຍ			ຄັງສະສົມ		ອັດຕາ ຕົ້ນທຶນ PAYG (%)	
	ລາຍຮັບຈາກເງິນ ສົມທົບ	ລາຍຮັບຈາກ ການ ລົງທຶນ	ລວມ	ລາຍຈ່າຍ ອຸດໜູນ	ລາຍຈ່າຍ ບໍລິຫານ	ລວມ	ຈຳນວນ (ທ້າຍປີ)		ອັດຕາຄັງ ສະສົມ ¹
2022	123 840	5 138	128 978	81 609	6 529	88 138	106 122	1.20	1.80
2023	137 284	7 726	145 010	92 348	7 388	99 736	151 397	1.50	1.80
2024	146 266	10 195	156 461	100 621	8 050	108 670	199 188	1.80	1.90
2025	154 682	10 871	165 553	109 051	8 724	117 775	246 965	2.10	1.90
2026	163 918	13 239	177 157	118 395	9 472	127 867	296 255	2.30	2.00
2027	174 095	15 670	189 765	129 063	10 325	139 388	346 632	2.50	2.00
2028	184 631	18 141	202 772	140 589	11 247	151 836	397 568	2.60	2.10
2029	195 825	20 627	216 452	153 243	12 259	165 503	448 518	2.70	2.10
2030	207 688	23 095	230 783	167 218	13 377	180 596	498 705	2.80	2.20
2031	220 311	25 504	245 815	182 676	14 614	197 290	547 230	2.80	2.20
2032	233 700	27 801	261 501	199 908	15 993	215 900	592 831	2.70	2.30
2033	247 816	29 925	277 740	218 843	17 507	236 351	634 220	2.70	2.40
2034	262 667	31 802	294 469	239 780	19 182	258 962	669 727	2.60	2.50
2035	278 220	33 350	311 570	262 726	21 018	283 744	697 554	2.50	2.50
2036	294 477	34 478	328 955	287 640	23 011	310 652	715 857	2.30	2.60
2037	311 386	35 092	346 478	314 592	25 167	339 760	722 575	2.10	2.70
2038	328 869	35 073	363 942	344 076	27 526	371 602	714 916	1.90	2.80
2039	346 859	34 287	381 146	375 858	30 069	405 926	690 135	1.70	2.90
2040	365 266	32 586	397 852	410 221	32 818	443 038	644 949	1.50	3.00

¹ ເປັນຈຳນວນຄັງຂອງຄັງສະສົມທີ່ບໍ່ມີກຸນລາຍຈ່າຍຂອງປີປະຈຸບັນ.

▶ ຕາຕະລາງ 5.11. ພາກວິສາຫະກິດ - ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ (ແລະ ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ, 2022-40 (ລ້ານກີບ)									
ປີ	ລາຍຮັບ		ລວມ	ລາຍຈ່າຍ			ຄັງສະສົມ		ອັດຕາ ຕົ້ນທຶນ PAYG (%)
	ລາຍຮັບຈາກເງິນສົມທົບ	ລາຍຮັບຈາກການ ລົງທຶນ		ລວມ	ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ	ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານ	ຈຳນວນ (ທ້າຍປີ)	ອັດຕາຄັງສະສົມ¹	
2022	101 915	2 532	104 447		64 687	5 175	69 862	59 643	0.90
2023	119 931	4 854	124 785		75 978	6 078	82 056	102 372	1.20
2024	138 172	7 473	145 645		86 244	6 899	93 143	154 874	1.70
2025	156 380	9 027	165 407		96 664	7 733	104 397	215 884	2.10
2026	176 789	12 281	189 070		107 946	8 636	116 582	288 372	2.50
2027	199 693	16 139	215 832		120 385	9 631	130 016	374 188	2.90
2028	224 591	20 690	245 281		133 696	10 696	144 391	475 077	3.30
2029	251 948	26 026	277 975		148 082	11 847	159 928	593 124	3.70
2030	281 955	32 257	314 212		163 547	13 084	176 630	730 705	4.10
2031	314 928	39 497	354 425		180 532	14 443	194 975	890 155	4.60
2032	351 027	47 854	398 881		199 554	15 964	215 518	1 073 517	5.00
2033	390 499	57 448	447 947		220 124	17 610	237 734	1 283 731	5.40
2034	433 676	68 410	502 086		243 189	19 455	262 644	1 523 173	5.80
2035	480 831	80 868	561 699		268 634	21 491	290 124	1 794 747	6.20
2036	532 456	94 975	627 431		296 622	23 730	320 352	2 101 827	6.60
2037	588 728	110 906	699 633		327 114	26 169	353 283	2 448 177	6.90
2038	649 940	128 829	778 769		361 081	28 887	389 968	2 836 978	7.30
2039	716 454	148 916	865 371		398 401	31 872	430 273	3 272 076	7.60
2040	788 585	171 349	959 934		439 761	35 181	474 942	3 757 068	7.90

¹ ເປັນຈຳນວນຄັງຂອງຄັງສະສົມທີ່ປົກຄຸມລາຍຈ່າຍຂອງປີປະຈຸບັນ.



6. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດ ແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ

ພາກນີ້ນຳສະເໜີຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ. ກອງທຶນນີ້ໄດ້ປົກຄຸມອຸດໜູນເສຍກຳລັງ
ແຮງງານແບບຊົ່ວຄາວ ແລະ ຖາວອນ, ຜູ້ດູແລ, ສະມາຊິກຄອບຄົວ ແລະ ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ.

6.1. ປະຫວັດຂໍ້ມູນ

ອີງຕາມບົດລາຍງານການເງິນຂອງ ອປຊ, ລາຍຈ່າຍກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບເທົ່າກັບ 0.021 ເປີເຊັນ ຂອງວົງເງິນ
ປະກັນຕົນລວມຂອງພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ເທົ່າກັບ 0.016 ເປີເຊັນ ຂອງວົງເງິນປະກັນຕົນລວມໃນພາກລັດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຂໍ້ມູນສ່ວນ
ບຸກຄົນຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ລາຍຈ່າຍທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນອຸດໜູນບຳນານຈາກການເສຍກຳລັງແຮງງານແບບຖາວອນແມ່ນເທົ່າກັບ 5 ເທົ່າຂອງລາຍຈ່າຍນີ້.
ຄວາມແຕກຕ່າງນີ້ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການກວດສອບເພື່ອຕັດແກ້ຄືນໃຫ້ຖືກຕ້ອງ.

6.2. ປະເມີນຕົ້ນທຶນທາງດ້ານທົດສະດີ

ອີງຕາມການລາຍງານລາຍຈ່າຍໃນກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບທີ່ຕ່ຳຫຼາຍນັ້ນ, ພວກເຮົາໄດ້ດຳເນີນການປະເມີນຕົ້ນທຶນ
ທາງດ້ານທົດສະດີຂຶ້ນ. ໂດຍໄດ້ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນລະບົບປະກັນສັງຄົມຂອງ ປະເທດມາເລເຊຍ, ໄທ ແລະ ກຳປູເຈຍ ໂດຍມີຂໍ້ມູນການຂໍອຸດໜູນແບບ
ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຫຼາຍປີ ມາປະເມີນແທນ. ລາຍລະອຽດຂອງວິທີການປະເມີນແມ່ນຢູ່ໃນພາກເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3.2.2. ຜົນການປະເມີນ
ແມ່ນຢູ່ໃນຕາຕະລາງ 6.1. ພາຍໃຕ້ການປະເມີນນີ້, ລາຍຈ່າຍທັງໝົດຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບແມ່ນເທົ່າກັບ 0.76
ເປີເຊັນ ຂອງວົງເງິນປະກັນຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດ ແລະ 0.51 ໃນພາກລັດ.

► ຕາຕະລາງ 6.1. ການປະເມີນຕົ້ນທຶນດ້ານທົດສະດີຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ (ກີບ)

	ພາກວິສາຫະກິດ (ພາກບັງຄັບ)	ພາກລັດ
ວົງເງິນປະກັນຕົນ		
ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນ	133 793	158 818
ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ	2 375 481	2 095 906
ຄວາມໜ້າແໜ້ນ	0.84	1.00
ເງິນປະກັນຕົນລວມ (ລ້ານ)	3 203 653	3 994 410
ເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ		
ອັດຕາເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ	0.0061	0.0049
ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ	2 375 481	2 095 906
ສະເລ່ຍຈຳນວນມື້ທີ່ຈ່າຍອຸດໜູນ	31	31
ຄາດຄະເນຕົ້ນທຶນ (ລ້ານ)	1 402.30	1 175.00
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ວົງເງິນປະກັນຕົນ	0.04	0.03
ເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນທັງໝົດ		
ອັດຕາເສຍກຳລັງແຮງງານ	0.000044	0.000035
ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ	2 375 481	2 095 906
ສະເລ່ຍມູນຄ່າປະຈຸບັນຕໍ່ຫົວໜ່ວຍຂອງອຸດໜູນປະຈຳປີ	26	26
ຕົ້ນທຶນຄາດຄະເນ (ລ້ານ)	2792.40	2339.60
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ວົງເງິນປະກັນຕົນ	0.09	0.06
ເສຍກຳລັງແຮງງານສ່ວນໜຶ່ງແບບຖາວອນ		
ອັດຕາເສຍກຳລັງແຮງງານ	0.000477	0.000382
ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ	2 375 481	2 095 906
ສະເລ່ຍມູນຄ່າປະຈຸບັນຕໍ່ຫົວໜ່ວຍຂອງອຸດໜູນປະຈຳປີ	26	26
ອັດຕາທົດແທນ % (ລົງບັນຊີສຳລັບອັດຕາເສຍກຳລັງແຮງງານ)	32.00	32.00
ຕົ້ນທຶນຄາດຄະເນ (ລ້ານ)	15 135.89	12 681.90
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ວົງເງິນປະກັນຕົນ	0.47	0.32
ອຸດໜູນ ສະມາຊິກຄອບຄົວ		
ອັດຕາກຳລະນີ	0.00006	0.00005
ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ	2 375 481	2 095 906

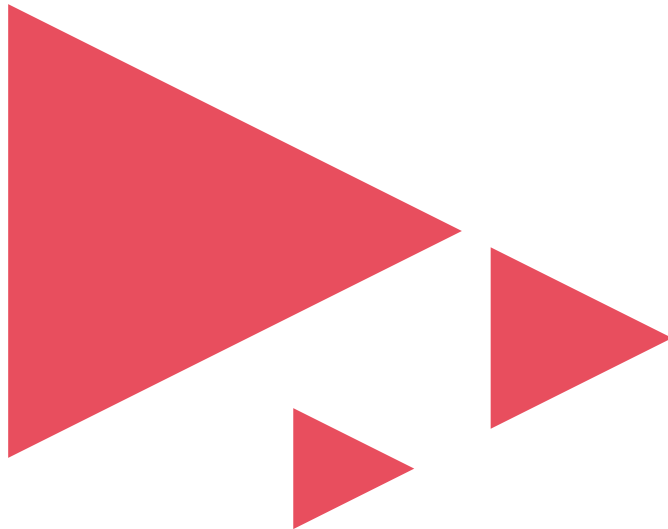
ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການມີຄູ່ສົມລົດ (%)	80.00	80.00
ສະເລ່ຍມູນຄ່າປະຈຸບັນຕໍ່ຫົວໜ່ວຍ ຂອງອຸດໜູນປະຈຳປີ (ຄູ່ສົມລົດ)	23	23
ສະເລ່ຍຈຳນວນລູກຕໍ່ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເສຍຊີວິດ	1.80	1.80
ສະເລ່ຍມູນຄ່າປະຈຸບັນຕໍ່ຫົວໜ່ວຍຂອງ ອຸດໜູນປະຈຳປີ (ລູກກຳພ້າ/ກຳພອຍ)	9	9
ຕົ້ນທຶນຄາດຄະເນ (ລ້ານ)	2 091.30	1 752.30
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ຂອງເງິນປະກັນຕົນ	0.07	0.04
ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ		
ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ	48 697 353	42 966 065
ຕົ້ນທຶນຄາດຄະເນ (ລ້ານ)	390.92	327.54
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ຂອງເງິນປະກັນຕົນ	0.01	0.01
ປິ່ນປົວສຸຂະພາບ ແລະ ພົ້ນພູໜ້າທີ່ການ		
ຕົ້ນທຶນອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວຫຼາຍຄັ້ງ	0.50	0.50
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ຂອງເງິນປະກັນຕົນ	0.02	0.01
ອຸດໜູນທັງໝົດ		
ຕົ້ນທຶນອຸດໜູນຫຼາຍຄັ້ງ (%)	0.70	0.47
ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານ		
ຕົ້ນທຶນອຸດໜູນຫຼາຍຄັ້ງ (%)	8.00	8.00
ຕົ້ນທຶນຕາມ % ຂອງເງິນປະກັນຕົນ	0.06	0.04
ອັດຕາລວມ		
ລວມທັງໝົດ (%)	0.76	0.51

ພວກເຮົາແນະນຳໃຫ້ເກັບຮັກສາອັດຕາສົມທົບປະຈຸບັນທີ່ເທົ່າກັບ 0.5 ເປີເຊັນ ໄວ້ ຍ້ອນ 1) ລາຍຈ່າຍປະຈຸບັນແມ່ນກວມເປີເຊັນຂອງວົງເງິນປະກັນຕົນທີ່ຕ່ຳ, ແລະ 2) ຕົ້ນທຶນຕາມທິດສະດີທີ່ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 6.1 ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ 0.51 ແລະ 0.76 ເປີເຊັນ, ແຕ່ພວກເຮົາຄາດວ່າຈະບໍ່ສາມາດປັບລຸດຕົ້ນທຶນລະດັບນີ້ໃນໄລຍະສັ້ນເທື່ອ ແລະ ຍ້ອນອີງຕາມຕົວເລກຈາກປະເທດອື່ນທີ່ກອງທຶນໄດ້ເຕີບ ແລະ ມີໂຄງສ້າງດ້ານອຸດໜູນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ເຮົາຄວນປະເມີນອັດຕາເງິນສົມທົບຄືນໃນຊ່ວງການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງຕໍ່ໄປ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວນສຶກສາເບິ່ງລະອຽດວ່າເປັນຫຍັງກໍລະນີການຂໍອຸດໜູນຈຶ່ງຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳຫຼາຍ ແລະ ສຶກສາເບິ່ງວ່າ ຈະນຳໃຊ້ມາດຕະການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ ການໂຄສະນາສື່ສານໃດ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ເກີດສິດໄດ້ຂໍອຸດໜູນນີ້ແທ້ຕາມຄວາມເປັນຈິງ.

ອົງການແຮງງານສາກົນ ແນະນຳໃຫ້ມີຄັງສະສົມຂັ້ນຕໍ່າໃຫ້ເທົ່າກັບ 2 ປີຂອງລາຍຈ່າຍ ເພື່ອເວລາໃນການດັດແກ້ອັດຕາເງິນສົມທົບໃນກຳລະນີຈຳເປັນ¹⁰

► ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ: ຄວນຮັກສາອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ເທົ່າກັບ 0.5 ເປີເຊັນ (ຈ່າຍໂດຍ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ) ໄວ້ໃນກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ.

ຄວນດຳເນີນການກວດສອບລະອຽດເບິ່ງຄວາມ ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຂໍ້ມູນຂໍອຸດໜູນໃນບົດລາຍງານການເງິນ ແລະ ຂໍ້ມູນຂອງກອງທຶນ. ຕ້ອງດຳເນີນການທົບທວນອັດຕາເງິນສົມທົບໃນຕະຫຼອດຊ່ວງໄລຍະເວລາການຄຳນວນຄະນິດສາດໃນຄັ້ງຕໍ່ໄປ.



¹⁰ ອຸດໜູນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ໃນກຳລະນີມີການເສຍກຳລັງແຮງງານແບບຖາວອນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ເຫັນວ່າກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບນີ້ຍັງຢູ່ໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນບຳນານຍັງຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳຫຼາຍ, ເຮົາຄວນຮັກສາຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນດັ່ງກ່າວໄວ້ແບບດຽວກັນກັບກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ. ພວກເຮົາຈຶ່ງພິຈາລະນາລະບົບການເງິນຂອງກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານໄລຍະຍາວ ໃນການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງຕໍ່ໄປ (ແບບເຕັມສ່ວນ) ຫຼັງຈາກກອງທຶນມີການເຕີບໂຕແລ້ວ.

7. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນວ່າງງານ

ພາກນີ້ຈະນຳສະເໜີຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນວ່າງງານ.

7.1. ການຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ຮັບອຸດໜູນ ແລະ ລາຍຈ່າຍ

ອຸດໜູນວ່າງງານແມ່ນມີຢູ່ໃນພາກວິສາຫະກິດສະເພາະ (ພາກສະໝັກໃຈ ແລະ ພາກລັດແມ່ນບໍ່ໄດ້ປົກຄຸມ).

ຕົວເລກຜູ້ຮັບອຸດໜູນວ່າງງານແມ່ນຄິດໄລ່ຈາກການເອົາອັດຕາວ່າງງານ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ (ລາຍລະອຽດໃນຕາຕະລາງ 7.1) ມາຫານໃຫ້ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນ. ອັດຕາວ່າງງານນີ້ແມ່ນມາຈາກຂໍ້ມູນປີ 2018, 2019 ແລະ 2021(ບໍ່ລວມປີ 2020 ເພາະຍ້ອນການລະບາດຂອງໂຄວິດ 19 ໂດຍມີຜູ້ຮັບອຸດໜູນວ່າງງານເປັນຈຳນວນຫຼາຍ). ຈຳນວນຜູ້ຮັບອຸດໜູນຕາມທິດສະດີ ແລະ ລາຍຈ່າຍໄດ້ຮັບການດັດແກ້ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອງທຶນຂອງ ອປຊ. ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍໃນການຈ່າຍອຸດໜູນແມ່ນຢູ່ໃນຕາຕະລາງ 7.1.

► ຕາຕະລາງ 7.1. ອັດຕາວ່າງງານທີ່ຄາດຄະເນ ແລະ ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍໃນການຈ່າຍອຸດໜູນວ່າງງານ, ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ

ອາຍຸ	ອັດຕາວ່າງງານ		ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍ (ມື້)	
	ຍິງ	ຊາຍ	ຍິງ	ຊາຍ
15-19	0.002	0.005	54.70	98.70
20-24	0.006	0.014	74.80	98.70
25-29	0.010	0.015	91.50	98.70
30-34	0.014	0.018	98.20	98.70
35-39	0.016	0.021	99.80	101.40
40-44	0.018	0.022	99.80	101.40
45-49	0.022	0.025	110.20	101.40
50-54	0.023	0.025	111.50	101.40
55-59	0.007	0.025	126.60	101.40
60-64	0.000	0.005	126.60	101.40

ຕາຕະລາງ 7.2 ສະແດງຕົວເລກຜູ້ຮັບອຸດໜູນວ່າງງານ ແລະ ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ, ປີ 2022-40.

► ຕາຕະລາງ 7.2. ອຸດໜູນວ່າງງານ - ຕົວເລກຜູ້ໄດ້ຮັບອຸດໜູນ ແລະ ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນວ່າງງານ,
2022–40 (ລ້ານກີບ)

ປີ	ຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບອຸດໜູນ	ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ (ລ້ານກີບ)
2022	2 594	13 864
2023	2 844	16 695
2024	3 108	19 242
2025	3 385	21 939
2026	3 678	24 993
2027	3 983	28 433
2028	4 302	32 193
2029	4 633	36 337
2030	4 977	40 899
2031	5 335	45 920
2032	5 703	51 406
2033	6 085	57 412
2034	6 479	63 989
2035	6 887	71 176
2036	7 311	79 071
2037	7 745	87 655
2038	8 189	96 968
2039	8 642	107 071
2040	9 104	118 005

7.2. ການຄາດຄະເນກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ

ຕາຕະລາງ 7.3 ນຳສະເໜີການຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ. ລາຍຮັບຈາກເງິນສົມທົບໄດ້ຖືກຄິດໄລ່ຈາກອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນທີ່ເທົ່າກັບ 2.0 ເປີເຊັນ. ໄດ້ດຳເນີນການຄິດໄລ່ໃນຊ່ວງໄລຍະປີ 2022-40 ໂດຍຈະມີຂໍ້ມູນພຽງພໍໃນການສະແດງໃຫ້ເຫັນແນວໂນ້ມຂອງກອງທຶນວ່າງງານແລ້ວ.

ອັດຕາ PAYG ໄດ້ຖືກຄາດຄະເນໃຫ້ເປັນອັດຕາຄົງທີ່ ເທົ່າກັບ 0.4 ເປີເຊັນ ຈົນຮອດປີ 2040. ດັ່ງນັ້ນ ອັດຕາສົມທົບປະຈຸບັນທີ່ 2.0 ເປີເຊັນ ແມ່ນພຽງພໍຕໍ່ລາຍຈ່າຍກອງທຶນ ແລະ ສາມາດຮັກສາຄັງສະສົມໄວ້ໄດ້. ເຫັນວ່າ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການຫລຸດອັດຕາສົມທົບເປັນ 1.5 ເປີເຊັນ ຖ້າບໍ່ມີການປ່ຽນແປງດ້ານເງື່ອນໄຂເກີດສິດຮັບອຸດໜູນ. ຖ້າເຮົາປ່ຽນເງື່ອນໄຂເກີດສິດ ເຊັ່ນ ຈ່າຍອຸດໜູນໃຫ້ກຳລະນີຜູ້ປະກັນຕົນລາອອກຈາກວຽກແບບສະໝັກໃຈ ນັ້ນ ແມ່ນຕ້ອງຮັກສາລະດັບເງິນສົມທົບທີ່ 2.0 ເປີເຊັນ.

ການຂະຫຍາຍເຂດປົກຄຸມນັ້ນ ຈະພາໃຫ້ກອງທຶນມີຈຳນວນປະກັນຕົນທີ່ເຮັດວຽກໃນພາກວິສາຫະກິດ ທີ່ຈະມີການວ່າງງານເປັນປະຈຳ (ວິສາຫະກິດທີ່ໜ້ອຍກວ່າ, ແລະ ຂະແໜງການທີ່ມີຕຳແໜ່ງງານບໍ່ແນ່ນອນ...), ສະນັ້ນຄວນມີການຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອງທຶນນີ້ຢ່າງໃກ້ຊິດ.

ອຸດໜູນວ່າງງານຄວນໄດ້ຮັບການລົງທຶນໄປໃນທິດທາງທີ່ສາມາດປະກອບສ່ວນໃນການຊ່ວຍຮັກສາສະເຖຍລະພາບຂອງເສດຖະກິດ. ລາຍຮັບຂອງກອງທຶນຄວນຮັກສາໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບຄົງທີ່. ບໍ່ຄວນເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບເຖິງຈະຢູ່ໃນພາວະເສດຖະກິດທົດຖອຍກໍຕາມ ເພາະຈະເຮັດໃຫ້ເກີດພາວະວິກິດໄດ້. ໝາຍຄວາມວ່າ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຄັງສະສົມ ເພື່ອນຳໃຊ້ໃນກຳລະນີເກີດວິກິດການເສດຖະກິດທົດຖອຍ. ຄັງສະສົມນີ້ ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນເພື່ອປົກຄຸມຕົ້ນທຶນ ກໍລະນີລາຍຈ່າຍ ຫຼາຍກວ່າລາຍຮັບ. ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນວ່າງງານແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຫຼາຍໃນຊ່ວງການລະບາດຂອງໂຄວິດ 19, ສະນັ້ນຈຶ່ງຕ້ອງມີຄັງສະສົມເພື່ອປົກຄຸມລາຍຈ່າຍໃນກໍລະນີເກີດວິກິດການແບບນັ້ນ. ອີກໜຶ່ງຈຸດດີຂອງການມີຄັງສະສົມທີ່ພຽງພໍແມ່ນ ເພື່ອກໍລະນີມີການເພີ່ມອຸດໜູນ ແບບຈຳເປັນ (ເຊັ່ນ ເພີ່ມລະດັບອຸດໜູນ ແລະ ໄລຍະເວລາຈ່າຍອຸດໜູນ) ໃນຕະຫຼອດຊ່ວງວິກິດການຕ່າງໆເຊັ່ນ ໂຄວິດ 19. ເປົ້າໝາຍແມ່ນໃຫ້ມີຄັງສະສົມເທົ່າກັບ 2 ປີຂອງລາຍຈ່າຍ ເພື່ອເວລາການດັດແກ້ອັດຕາເງິນສົມທົບກໍລະນີສຸກເສີນ. ທັງໝົດນີ້ ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບການປະຕິບັດທີ່ດີຂອງ ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ.

► ຂໍສະເໜີແນະນຳ: ອາດຫລຸດອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານເປັນ 1.5 ເປີເຊັນ (ລວມຈາກ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ) ຖ້າບໍ່ມີການດັດແກ້ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດຮັບອຸດໜູນໃດໆ. ຖ້າມີການປ່ຽນເງື່ອນໄຂເກີດສິດ ຕົວຢ່າງ ກວມເອົາການລາອອກວຽກແບບສະໝັກໃຈນັ້ນ, ຄວນຮັກສາລະດັບເງິນສົມທົບທີ່ 2.0 ເປີເຊັນ. ຄວນຮັກສາລະດັບຂອງຄັງສະສົມຄວນເທົ່າກັບສອງເທື່ອຂອງລາຍຈ່າຍປະຈຳປີ.



► ຕາຕະລາງ 7.3. ພາກວິສາຫະກິດ - ຄາດຄະເນລາຍຮັບ, ລາຍຈ່າຍ ແລະ ຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ, 2022-40 (ລ້ານກີບ)									
ປີ	ລາຍຮັບ		ລາຍຈ່າຍ			ຄັງສະສົມ		ອັດຕາ ຕົ້ນທຶນ PAYG (%)	
	ລາຍຮັບຈາກ ເງິນສົມທົບ	ລາຍຮັບຈາກ ການລົງທຶນ	ລວມ	ລາຍຈ່າຍ ອຸດໜູນ	ລາຍຈ່າຍ ບໍລິຫານ	ລວມ	ຈຳນວນ (ຫ້າຍປີ)		ອັດຕາຄັງ ສະສົມ ¹
2022	78 009	6 510	84 519	13 864	1 109	14 973	143 505	9.60	0.40
2023	91 689	11 146	102 836	16 695	1 336	18 030	228 310	12.70	0.40
2024	105 500	16 203	121 703	19 242	1 539	20 781	329 232	15.80	0.40
2025	119 396	18 825	138 221	21 939	1 755	23 695	443 759	18.70	0.40
2026	134 961	24 854	159 816	24 993	1 999	26 993	576 581	21.40	0.40
2027	152 418	31 835	184 253	28 433	2 275	30 708	730 126	23.80	0.40
2028	171 383	39 880	211 263	32 193	2 575	34 769	906 621	26.10	0.40
2029	192 209	49 109	241 318	36 337	2 907	39 244	1 108 694	28.30	0.40
2030	215 036	59 654	274 690	40 899	3 272	44 171	1 339 214	30.30	0.40
2031	240 105	71 665	311 771	45 920	3 674	49 593	1 601 391	32.30	0.40
2032	267 533	85 305	352 839	51 406	4 113	55 519	1 898 711	34.20	0.40
2033	297 509	100 751	398 260	57 412	4 593	62 005	2 234 966	36.00	0.40
2034	330 284	118 198	448 482	63 989	5 119	69 108	2 614 340	37.80	0.40
2035	366 061	137 859	503 920	71 176	5 694	76 870	3 041 390	39.60	0.40
2036	405 212	159 967	565 179	79 071	6 326	85 397	3 521 172	41.20	0.40
2037	447 871	184 781	632 652	87 655	7 012	94 667	4 059 157	42.90	0.40
2038	494 260	212 577	706 838	96 968	7 757	104 726	4 661 269	44.50	0.40
2039	544 647	243 658	788 304	107 071	8 566	115 636	5 333 938	46.10	0.40
2040	599 268	278 349	877 616	118 005	9 440	127 446	6 084 108	47.70	0.40

¹ ເປັນຈຳນວນຄັງຂອງຄັງສະສົມທີ່ບໍ່ມີກຸນລາຍຈ່າຍຂອງປີປະຈຸບັນ.

8. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ

ບົດລາຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ ແມ່ນໄດ້ນຳສະເໜີລາຍຈ່າຍປົນປົວສຸຂະພາບແບບ ຄາດຄະເນຕໍ່ຜູ້ປະກັນຕົນໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ ແລະ ອັດຕາເງິນສົມທົບໂດຍປາສະຈາກເງິນຖົມຊຸມຈາກລັດຖະບານ.

ໄດ້ດຳເນີນການວິເຄາະສົມມຸດຖານຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລະດັບການຈ່າຍເງິນປົນປົວສຸຂະພາບໃຫ້ແກ່ສະຖານທີ່ບໍລິການ ແລະ ອັດຕາການຊົມໃຊ້ ບໍລິການ ແລະ ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຂັ້ນຕົ້ນໃນການຂຶ້ນອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບຈາກ 1.25 ເປີເຊັນ ເປັນ 1.50 ເປີເຊັນ ຂອງວົງເງິນປະກັນຕົນ, ແລະ ຈະຕ້ອງມີການປະເມີນອັດຕາເງິນສົມທົບດັ່ງກ່າວເປັນປະຈຳ ເພື່ອປັບປ່ຽນຕາມສະພາບຕົວຈິງ.

9. ຍຸດທະສາດການເງິນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານເງິນສົມທົບ

ພາກນີ້ໄດ້ສັງລວມບັນດາຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຕໍ່ອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງທຸກກອງທຶນ ດັ່ງນີ້:

- ຊຸດການປະຕິຮູບຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວແມ່ນໄດ້ສະເໜີໄວ້ໃນພາກ 4 (ກ່ອງ 4.1), ແລະ
- ການເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບເທື່ອລະໜ້ອຍຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ (ເບິ່ງລາຍລະອຽດໃນ ກ່ອງ 4.1) ແລະ ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳ ຂອງ ກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບ (ລາຍລະອຽດໃນພາກ 8).

ໄດ້ແຍກລະອຽດລະຫວ່າງກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ. ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ແນະນຳແມ່ນເພື່ອຮັກສາລະດັບຄັງສະສົມຂອງກອງທຶນ ທັງໝົດໃນອີກ 80 ປີຂ້າງໜ້າ.

ພາກລັດ. ອີງຕາມຕາຕະລາງ 9.1, ອັດຕາເງິນສົມທົບທັງໝົດຂອງພາກລັດແມ່ນຄວນຈະເພີ່ມຂຶ້ນເທື່ອລະໜ້ອຍຈາກລະດັບປະຈຸບັນ ທີ່ເທົ່າກັບ 16.50 (ໂດຍຈ່າຍຈາກລັດຖະບານ ແລະ ລັດຖະກອນ) ເປັນ 44.50 ເປີເຊັນ ໃນລະຫວ່າງປີ ປະຈຸບັນ ຫາປີ 2075.

► ຕາຕະລາງ 9.1. ພາກລັດ - ອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ¹¹
(ຈ່າຍຈາກລັດຖະບານ ແລະ ລັດຖະກອນ)

ໄລຍະ ເວລາ	ອຸດໜູນ ໄລຍະຍາວ (%)	ອຸດໜູນ ໄລຍະສັ້ນ (%)	ອຸດໜູນອຸປະຕິ ເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດ ອາຊີບ (%)	ອຸດໜູນວ່າງງານ* (%)	ອຸດໜູນ ປະກັນ ສຸຂະພາບ (%)	ລວມ (%)
ປະຈຸບັນ	12.25	2.50	0.50	–	1.25	16.50
2025–29	16.00	2.50	0.50	–	1.50	20.50
2030–34	16.00	2.50	0.50	–	1.50	20.50
2035–39	17.00	2.50	0.50	–	1.50	21.50
2040–44	20.00	2.50	0.50	–	1.50	24.50
2045–49	27.00	2.50	0.50	–	1.50	31.50
2050–54	36.00	2.50	0.50	–	1.50	40.50
2055–59	38.00	2.50	0.50	–	1.50	42.50
2060–64	38.00	2.50	0.50	–	1.50	42.50
2065–69	38.00	2.50	0.50	–	1.50	42.50
2070–74	39.00	2.50	0.50	–	1.50	43.50
2075–79	40.00	2.50	0.50	–	1.50	44.50

ພາກວິສາຫະກິດ. ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ (ລາຍລະອຽດໃນຕາຕະລາງ 9.2), ຄວນຈະຄ່ອຍໆເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ເກົ່າກັບ 11.50 ເປີເຊັນ (ຈ່າຍຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ) ເປັນ 19.50 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະປະຈຸບັນ ຫາ ປີ 2075.

⁷ Reform details set out in box 4.1.

► ຕາຕະລາງ 9.2. ພາກວິສາຫະກິດ - ເງິນສົມທົບທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ (ສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ/ຜູ້ອອກແຮງງານ)

ໄລຍະເວລາ	ອຸດໜູນໄລຍະຍາວ (%)	ອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ (%)	ອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ (%)	ອຸດໜູນວ່າງງານ* (%)	ອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ (%)	ລວມ (%)
Current	5.25	2.50	0.50	2.00	1.25	11.50
2025-29	5.25	2.50	0.50	2.00	1.50	11.75
2030-34	5.25	2.50	0.50	2.00	1.50	11.75
2035-39	5.25	2.50	0.50	2.00	1.50	11.75
2040-44	7.00	2.50	0.50	2.00	1.50	13.50
2045-49	9.00	2.50	0.50	2.00	1.50	15.50
2050-54	11.00	2.50	0.50	2.00	1.50	17.50
2055-59	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2060-64	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2065-69	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2070-74	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50
2075-79	13.00	2.50	0.50	2.00	1.50	19.50

* ສົມມຸດວ່າ ເຮົາບໍ່ໄດ້ຫຼຸດອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງກອງທຶນວ່າງງານລົງ.

ສິ່ງສຳຄັນກວ່າໝູ່ແມ່ນຕ້ອງມີການສ້າງນະໂຍບາຍການເງິນແບບເໝາະສົມ ແລະ ມີການທົບທວນເປັນປະຈຳເພື່ອຮັບປະກັນການບັນລຸເປົ້າໝາຍໄລຍະຍາວຂອງກອງທຶນ ແລະ ໃຫ້ມີຫຼັກຖານໜັກແໜ້ນໃນການກຳນົດອັດຕາເງິນສົມທົບ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ ຂອງກອງທຶນທີ່ຕັ້ງໄວ້. ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວຄວນກວມເອົາ ອັດຕາເງິນສົມທົບ, ວິທີການ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງການລົງທຶນ, ຄວາມຖີ່ຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດ.



ແນວຄວາມຄິດຂອງນັກຄຳນວນຄະນິດສາດ

ບົດລາຍງານນີ້ໄດ້ຖືກກະກຽມຂຶ້ນພາຍໃຕ້ມາດຕາ 77 ຂອງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ໂດຍໄດ້ປັບປຸງຕາມດຳລັດເລກທີ 213/ນຍ ປີ 2018. ສຳລັບແນວຄວາມຄິດຂອງພວກຂ້າພະເຈົ້າແລ້ວ:

- ▶ ຂໍ້ມູນທີ່ນຳໃຊ້ໃນການຄຳນວນຄະນິດສາດນີ້ແມ່ນມີພຽງພໍ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້, ຍົກເວັ້ນຂໍ້ມູນກອງທຶນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ ໂດຍບໍ່ມີຂໍ້ມູນຂອງກອງທຶນໃນຊຸມປີຜ່ານໆມາທີ່ຄົບຖ້ວນໃນການເຮັດປະເມີນດ້ານການເງິນ;
- ▶ ໄດ້ນຳໃຊ້ສົມມຸດຖານທີ່ເໝາະສົມ, ແບບເປັນສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ແບບລວມ,
- ▶ ວິທີການທີ່ນຳໃຊ້ແມ່ນເໝາະສົມ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການຄຳນວນຄະນິດສາດ.

ອີງຕາມຜົນຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງນີ້, ພວກເຮົາສາມາດຍືນຍັນໄດ້ວ່າ ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວຂອງ ອປຊ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນໃນຕະຫຼອດຊ່ວງໄລຍະການປະເມີນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນບົດລາຍງານນີ້. ໝາຍຄວາມວ່າ ຖ້າເຮົາຍັງສືບຕໍ່ນຳໃຊ້ຫຼັກການ ແລະ ກົດລະບຽບການເງິນແບບເກົ່າ, ໂດຍຈຳນວນປະຊາກອນໃນອະນາຄົດ ແລະ ສະພາບການເສດຖະກິດ ຈະມີການປ່ຽນແປງ ງົບປະມານທີ່ມີໃນກອງທຶນໄລຍະຍາວປະຈຸບັນ ແລະ ເງິນສົມທົບທີ່ເກັບໄດ້ໃນອະນາຄົດ ຈະບໍ່ພຽງພໍຕໍ່ການຈ່າຍອຸດໜູນ, ລາຍຈ່າຍບໍລິຫານ ແລະ ລາຍຈ່າຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອງທຶນໃນອະນາຄົດ. ສ່ວນກອງທຶນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບທີ່ບໍ່ມີຕົວເລກກໍລະນີຂໍອຸດໜູນແບບຄົບຖ້ວນນັ້ນ, ພວກເຮົາເຊື່ອວ່າ ຜ່ານການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມາວິເຄາະ, ກອງທຶນນີ້ຈະມີເງິນພຽງພໍຕໍ່ລາຍຈ່າຍຈົນກວ່າຈະມີການດຳເນີນການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງຕໍ່ໄປ. ສຳລັບກອງທຶນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ກອງທຶນວ່າງງານ ແມ່ນມີຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນແລ້ວ.

ບົດລາຍງານໄດ້ຖືກຂຽນໄວ້, ແລະ ພວກຂ້າພະເຈົ້າກໍ່ໄດ້ສະເໜີແນວຄວາມຄິດ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງສາກົນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ເອກະສານ ມາດຖານຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດ ສາກົນ 2: ການວິເຄາະດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

31 ມັງກອນ 2024



Pierre Plamondon, FSA, FCIA

ນັກຄຳນວນຄະນິດສາອາວຸໂສ
ທີ່ປຶກສາອົງການແຮງງານສາກົນ



Doan Trang Phan, ACIA

ຊ່ຽວຊານຄຳນວນຄະນິດສາດ
ທີ່ປຶກສາອົງການແຮງງານສາກົນ



Simon Brimblecombe, FIA

ຊ່ຽວຊານ ອົງການແຮງງານສາກົນ
ໜ່ວຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດພາກພື້ນ
ພະແນກວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ,
ພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ



ພາກເອກະສານອ້າງອີງ

ILO. 2022. Malaysia – Report to the Government Social Security Organization: The Eleventh Actuarial Valuation of the Employees' Social Security Act as of 31 December 2019.

IMF (International Monetary Fund). 2023. World Economic Outlook: A Rocky Recovery, April.

Lao People's Democratic Republic, Bank of Lao People's Democratic Republic. 2022. Annual Report 2021.

Lao People's Democratic Republic, LSB (Lao Statistics Bureau). 2022. "Labour Force Survey 2022", LAOSIS database. Available at: <https://laosis.lsb.gov.la/>.

UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs), Population Division. 2022. "World Population Prospects 2022", available at: <https://population.un.org/wpp/>.

UNFPA (United Nations Population Fund). 2021. Demographic Change for Development: Lao People's Democratic Republic – 2030.

► ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ສັງລວມຫຍໍ້ ກ່ຽວກັບກົດໝາຍວ່າ ດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ

A1.1. ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ

ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໄດ້ຖືກແບ່ງອອກເປັນສອງລະບົບ (ພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກລັດ) ແລະ ມີກອງທຶນຍ່ອຍດັ່ງນີ້:

1. ກອງທຶນ ອຸດໜູນປີ້ນປົວສຸຂະພາບ
2. ກອງທຶນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ
3. ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ (ສຳລັບອຸດໜູນປ່ວຍການ, ເກີດລູກ ແລະ ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ)
4. ກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ (ສຳລັບອຸດໜູນບຳນານ, ເສຍອົງຄະ (ເສຍກຳລັງແຮງງານ) ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ)
5. ກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານ (ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ)

ອີງການແຮງງານສາກົນ ເຂົ້າໃຈວ່າ ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດກ່ຽວກັບການແຍກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຂອງສອງລະບົບ ລະຫວ່າງ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ.

A1.2. ອັດຕາເງິນສົມທົບ

ອັດຕາເງິນສົມທົບຕໍ່ໄປນີ້ ແມ່ນສຳລັບແຕ່ລະປະເພດການອຸດໜູນດັ່ງນີ້:

ປະເພດການອຸດໜູນ	ພາກລັດ (%)		ພາກວິສາຫະກິດ (%)		ຜູ້ສະໜັກໃຈ (%)
	ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ	ຜູ້ອອກແຮງງານ	ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ	ຜູ້ອອກແຮງງານ	
ປີ້ນປົວສຸຂະພາບ	0.625	0.625	0.625	0.625	1.250
ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ	0.500	–	0.500	–	–
ອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ	1.250	1.250	1.250	1.250	2.500
ອຸດໜູນໄລຍະຍາວ	6.125	6.125	2.625	2.625	5.250
ອຸດໜູນວ່າງງານ	–	–	1.000	1.000	–
ລວມ	8.500	8.000	6.000	5.500	9.000

– = nil.

ເງິນປະກັນຕົນຕໍ່າສຸດ ແມ່ນເທົ່າກັບຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ (1,300,000 ກີບໃນເດືອນ ພຶດສະພາ 2022, ເພີ່ມເປັນ 1,600,000 ກີບໃນເດືອນ ຕຸລາ ປີ 2023). ເພດານເງິນປະກັນຕົນສູງສຸດເທົ່າກັບ 4,500,000 ກີບ.

A1.3. ການສະໜອງອຸດໜູນ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ກຳນົດການສະໜອງການອຸດໜູນແຍກກັນລະຫວ່າງ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ, ຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນການສັງລວມກ່ຽວກັບການສະໜອງອຸດໜູນຂອງແຕ່ລະພາກ.

ເນື້ອໃນລາຍການ	ເນື້ອໃນລາຍການ	Private sector
ເຂດປົກຄຸມ	ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະ ຕຳຫລວດ	ຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກເອກະຊົນ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດ ລະບົບສະໝັກໃຈ ສຳລັບຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະຫລະ (ຢົກເວີນການອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ການປະກັນການວ່າງງານ)
ອຸດໜູນບຳນານ		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ອາຍຸ 60 ປີ ແລະ ມີປົກການຢ່າງໜ້ອຍ 25 ປີ. ອາຍຸ 55 ປີສຳລັບເພດຊາຍ ແລະ 50 ປີສຳລັບເພດຍິງ ແລະ ປົກການ 20 ປີ ສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກກັບທາດເບື້ອ ແລະ ສານຜິດທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານປະເພດ 1 ຫາ 4 ບຳນານກ່ອນກະສຽນ: ▶ ເພດຍິງ 55 ປີ ຂຶ້ນໄປ (ໂດຍບໍ່ຖືກຫັກເງິນບຳນານ) ▶ 3 ປີກ່ອນຮອດອາຍຸກະສຽນບຳນານ ແມ່ນຈະຖືກຫັກເງິນອຸດໜູນບຳນານ 1 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີທີ່ບໍ່ເຖິງອາຍຸກະສຽນ ▶ ປົກການບໍ່ເຖິງ 2 ປີ ແລະ ມີອາຍຸກະສຽນເກີນ 60 ປີ ເງິນອຸດໜູນຈະຖືກຫັກ 1 ເປີເຊັນ ຕໍ່ ປົກການບໍ່ຄົບເງື່ອນໄຂ ສຳລັບທະຫານ ແລະ ຕຳຫລວດ: ແມ່ນອີງຕາມການກຳນົດໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍນາຍ ແລະ ພົນ ທະຫານ ແລະ ຕຳຫລວດ.	ອາຍຸ 60 ປີ ແລະ ມີເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍ 5 ປີຂຶ້ນໄປສຳລັບ ຜູ້ທີ່ເຂົ້າປະກັນສັງຄົມກ່ອນວັນທີ 1 ຕຸລາ 2014 ແລະ ສຳລັບຜູ້ເຂົ້າປະກັນ ສັງຄົມຫລັງຈາກນີ້ ຕ້ອງມີໄລຍະການຈ່າຍເງິນສົມທົບ 15 ປີ. ອາຍຸ 55 ປີສຳລັບເພດຊາຍ ແລະ 50 ປີ ສຳລັບເພດຍິງ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ ຕໍ່ສຸຂະພາບຕິດຕໍ່ກັນ 5 ປີຂຶ້ນໄປ. ບຳນານກ່ອນກະສຽນ: ▶ ເພດຍິງ 55 ປີ ຂຶ້ນໄປ (ໂດຍບໍ່ຖືກຫັກເງິນບຳນານ) ▶ 3 ປີກ່ອນຮອດອາຍຸກະສຽນບຳນານ ແມ່ນຈະຖືກຫັກເງິນອຸດໜູນບຳນານ 1 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີທີ່ບໍ່ເຖິງອາຍຸກະສຽນ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ການກຳນົດອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນອຸດໜູນບຳນານ ແມ່ນກຳນົດຕາມໄລຍະທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນ ເລີ່ມເຂົ້າເຮັດວຽກຫລື ເຂົ້າເຮັດການປະຕິວັດ ຕາມແຕ່ລະໄລຍະດັ່ງນີ້: ▶ ເຂົ້າການປະຕິວັດກ່ອນປີ 1954: ເງິນອຸດໜູນບຳນານເລີ່ມແຕ່ 80 ເປີເຊັນ to 100 ເປີເຊັນ ▶ ແຕ່ປີ 1955 ຫາ 1974: ໄດ້ 75 ເປີເຊັນ ຫາ 90 ເປີເຊັນ ▶ ແຕ່ປີ 1975 ຫາ 2017: ໄດ້ 70 ເປີເຊັນ ຫາ 85 ເປີເຊັນ ▶ ແຕ່ປີ 2018: ໄດ້ 60 ເປີເຊັນ ຫາ 75 ເປີເຊັນ ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍເງິນອຸດໜູນບຳນານເລີ່ມຕົ້ນເທົ່າກັບສ່ວນຮ້ອຍຕໍ່າສຸດຂອງແຕ່ລະໄລຍະ ບວກເພີ່ມ 1 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີທີ່ມີປົກການຫລາຍກວ່າຕາມເງື່ອນໄຂຕໍ່າສຸດ.	2 ເປີເຊັນ ຂອງຄະແນນບຳນານທັງໝົດ ຄຸນໃຫ້ເງິນເດືອນປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດ ຕາມປີປະຕິທິນກ່ອນການບຳນານ. ຄະແນນບຳນານ ໃນແຕ່ລະປີໄດ້ຈາກ ການເອົາເງິນເດືອນປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ຫານໃຫ້ເງິນເດືອນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດ. ▶ ຄະແນນບຳນານ ຍັງໄດ້ຮັບໃນເວລາຮັບການອຸດໜູນປ່ວຍການ, ເກີດລູກ ເຊິ່ງຄິດໄລ່ ຄືກັບຄະແນນບຳນານສະເລ່ຍຂອງເງິນສົມທົບໃນໄລຍະ 24 ເດືອນກ່ອນໜ້າການຮັບ ອຸດໜູນຫານໃຫ້ 30 ວັນ ແລະ ຄຸນກັບຈຳນວນວັນທີ່ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນ. ▶ ຄະແນນນະໂຍບາຍຈະຄິດໄລ່ໃຫ້ສຳລັບຜູ້ທີ່ເຂົ້າລະບົບປະກັນສັງຄົມຕອນອາຍຸເກີນ 30 ປີ ຄິດໄລ່ໃຫ້ເທົ່າກັບ 0,8 ຄະແນນຄຸນໃຫ້ຈຳນວນປີທີ່ອາຍຸເກີນ 30 ປີໃນເວລາເຂົ້າ ລະບົບ (ແຕ່ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 12 ຄະແນນ).

		ເງິນອຸດໜູນບຳນານສູງສຸດ ແມ່ນ: 75 ເປີເຊັນ ຂອງ ເງິນເດືອນປະກັນຕົນ.
ການຮັບອຸດໜູນ	1.5 ເທື່ອຂອງເງິນເດືອນສະເລ່ຍໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຄືນ ຫລັງ ຄຸນກັບ ຈຳນວນປີການ	1.5 ເທື່ອຂອງເງິນເດືອນສະເລ່ຍໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຄືນ ຫລັງ ຄຸນກັບ ຈຳນວນປີຈ່າຍເງິນສົມທົບ
ການດັດປັບເງິນອຸດໜູນ ບຳນານ	ຕາມການປັບປຸງມູນຄ່າດັດສະນີເງິນເດືອນຂອງ ລັດຖະກອນ	ຕາມການເໜັງຕີງຂອງລາຍໄດ້ປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ ປະກັນຕົນທັງໝົດ
ອຸດໜູນສະມາຊິກ		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ມີເງິນສົມທົບ 5 ປີຂຶ້ນໄປ	ມີເງິນສົມທົບ 5 ປີຂຶ້ນໄປ
ຜູ້ເກີດສິດ	▶ ແມ່ໜ້າຍ 55 ປີຂຶ້ນໄປ ▶ ພໍ່ໜ້າຍທີ່ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ບໍ່ມີລາຍໄດ້ ທີ່ມີ ອາຍຸ 60 ປີ ຂຶ້ນໄປ ▶ ລູກກຳພ້າ ທີ່ມີອາຍຸບໍ່ເຖິງ 18 ປີ (ບໍ່ຈຳກັດສຳລັບຜູ້ເສຍ ອົງຄະ) ▶ ພໍ່ ຫລື ແມ່ ທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເສຍຊີວິດ ເປັນຜູ້ລ້ຽງດູ ຕ້ອງມີອາຍຸ 60 ປີສຳລັບພໍ່ ແລະ 55 ປີສຳລັບແມ່ ເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວຈະຖືກຢຸດຈ່າຍເມື່ອແຕ່ງງານ ໃໝ່	▶ ແມ່ໜ້າຍ 55 ປີຂຶ້ນໄປ ▶ ພໍ່ໜ້າຍທີ່ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ບໍ່ມີລາຍໄດ້ ທີ່ມີອາຍຸ 60 ປີ ຂຶ້ນໄປ ▶ ລູກກຳພ້າ ທີ່ມີອາຍຸບໍ່ເຖິງ 18 ປີ (ບໍ່ຈຳກັດສຳລັບ ຜູ້ເສຍອົງຄະ) ▶ ພໍ່ ຫລື ແມ່ ທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເສຍຊີວິດ ເປັນຜູ້ລ້ຽງດູ ຕ້ອງມີອາຍຸ 60 ປີສຳລັບພໍ່ ແລະ 55 ປີສຳລັບແມ່ ເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວຈະຖືກຢຸດຈ່າຍເມື່ອ ແຕ່ງງານໃໝ່
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ຄູ່ສົມລົດ: ໄດ້ 30 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນເດືອນ ສຸດທ້າຍ, ເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຂອງຜູ້ ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ ລູກກຳພ້າ: ຈະໄດ້ຮັບຜູ້ລະ 20 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນເດືອນສຸດທ້າຍ, ເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງ ແຮງງານ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ (ແຕ່ຖ້າມີລູກຫລາຍ ຄົນເງິນອຸດໜູນລວມກັນ ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 60 ເປີເຊັນ) ພໍ່ ຫລື ແມ່ ທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນດູແລ: ຈະໄດ້ຜູ້ລະ 30 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນເດືອນສຸດທ້າຍ, ເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ (ຖ້າ ທັງສອງຄົນເກີດສິດ ເງິນອຸດໜູນສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 50 ເປີເຊັນ) ເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວລວມກັນທັງໝົດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 80 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນ ເດືອນສຸດທ້າຍ, ເງິນ ບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເສຍ ຊີວິດ	ຄູ່ສົມລົດ: ໄດ້ 30 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນ ເດືອນສຸດທ້າຍ, ເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ ລູກກຳພ້າ: ຈະໄດ້ຮັບຜູ້ລະ 20 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນເດືອນສຸດທ້າຍ, ເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍ ກຳລັງແຮງງານ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ (ແຕ່ຖ້າມີ ລູກຫລາຍຄົນເງິນອຸດໜູນລວມກັນ ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 60 ເປີເຊັນ) ພໍ່ ຫລື ແມ່ ທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນດູແລ: ຈະໄດ້ຜູ້ລະ 30 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນເດືອນສຸດທ້າຍ, ເງິນ ບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ເສຍຊີວິດ (ຖ້າທັງສອງຄົນເກີດສິດ ເງິນອຸດໜູນສູງສຸດ ບໍ່ໃຫ້ເກີນ 50 ເປີເຊັນ) ເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວລວມກັນທັງໝົດບໍ່ໃຫ້ ເກີນ 80 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນ ເດືອນ ສຸດທ້າຍ, ເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຂອງ ຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ

ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ		
ຜູ້ເກີດສິດ	ຜູ້ປະກັນຕົນ, ຄູ່ສົມລົດ ແລະ ລູກອາຍຸ 18 ປີລົງມາ	ຜູ້ປະກັນຕົນ, ຄູ່ສົມລົດ ແລະ ລູກອາຍຸ 18 ປີລົງມາ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ: ເງິນອຸດໜູນແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບປະເພດຂອງຜູ້ເກີດສິດ ແລະ ໄລຍະປີການ: ▶ ຫລຸດ 1 ປີລົງມາ ຈະໄດ້ເທົ່າກັບ 15 ເດືອນ ຂອງເງິນເດືອນ ▶ ປີການ 1 ຫາ 6 ປີ: ຈະໄດ້ເພີ່ມຕື່ມເທົ່າກັບ 1 ເດືອນຕໍ່ປີທີ່ເກີນ 1 ປີ ▶ ປີທີ່ 7 ຂຶ້ນໄປ ຈະໄດ້ເທົ່າ 0.5 ເດືອນຕໍ່ປີທີ່ເກີນ ຄູ່ສົມລົດເສຍຊີວິດ: ຈະໄດ້ເທົ່າກັບ 6 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນຜູ້ປະກັນຕົນ ລູກເສຍຊີວິດ: ຈະໄດ້ເທົ່າກັບ 3 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນຜູ້ປະກັນຕົນ	ຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ: ເງິນອຸດໜູນແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບປະເພດຂອງຜູ້ເກີດສິດ ແລະ ໄລຍະປີການ: ▶ ຫລຸດ 1 ປີລົງມາ ຈະໄດ້ເທົ່າກັບ 15 ເດືອນ ຂອງເງິນເດືອນ ▶ ປີການ 1 ຫາ 6 ປີ: ຈະໄດ້ເພີ່ມຕື່ມເທົ່າກັບ 1 ເດືອນຕໍ່ປີທີ່ເກີນ 1 ປີ ▶ ປີທີ່ 7 ຂຶ້ນໄປ ຈະໄດ້ເທົ່າ 0.5 ເດືອນຕໍ່ປີທີ່ເກີນ ຄູ່ສົມລົດເສຍຊີວິດ: ຈະໄດ້ເທົ່າກັບ 6 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນຜູ້ປະກັນຕົນ ລູກເສຍຊີວິດ: ຈະໄດ້ເທົ່າກັບ 3 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນຜູ້ປະກັນຕົນ
ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ (ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນງານ)		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ບໍ່ໄດ້ກຳນົດເງື່ອນໄຂ	ມີເງິນສົມທົບແຕ່ 12 ເດືອນຂຶ້ນໄປ
ນິຍາມຂອງເສຍກຳລັງແຮງງານ	ຕ້ອງເສຍກຳລັງແຮງງານ ຢ່າງໜ້ອຍ 15 ເປີເຊັນ ຂຶ້ນໄປ	ຕ້ອງເສຍກຳລັງແຮງງານ ຢ່າງໜ້ອຍ 15 ເປີເຊັນ ຂຶ້ນໄປ
ປະເພດເສຍກຳລັງແຮງງານ	ປະເພດ 1: ຈາກ 81 ເປີເຊັນ ຫາ 100 ເປີເຊັນ ປະເພດ 2: ຈາກ 71 ເປີເຊັນ ຫາ 80 ເປີເຊັນ ປະເພດ 3: ຈາກ 61 ເປີເຊັນ ຫາ 70 ເປີເຊັນ ປະເພດ 4: ຈາກ 51 ເປີເຊັນ ຫາ 60 ເປີເຊັນ ປະເພດ 5: ຈາກ 41 ເປີເຊັນ ຫາ 50 ເປີເຊັນ ປະເພດ 6: ຈາກ 15 ເປີເຊັນ ຫາ 40 ເປີເຊັນ	ປະເພດ 1: ຈາກ 81 ເປີເຊັນ ຫາ 100 ເປີເຊັນ ປະເພດ 2: ຈາກ 71 ເປີເຊັນ ຫາ 80 ເປີເຊັນ ປະເພດ 3: ຈາກ 61 ເປີເຊັນ ຫາ 70 ເປີເຊັນ ປະເພດ 4: ຈາກ 51 ເປີເຊັນ ຫາ 60 ເປີເຊັນ ປະເພດ 5: ຈາກ 41 ເປີເຊັນ ຫາ 50 ເປີເຊັນ ປະເພດ 6: ຈາກ 15 ເປີເຊັນ ຫາ 40 ເປີເຊັນ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ສຳລັບປະເພດ 1 ຫາ 5: ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນເສຍກຳລັງແຮງງານ ▶ ປະເພດ 1: 64 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 2: 56 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 3: 48 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 4: 40 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 5: 32 ເປີເຊັນ	ສຳລັບປະເພດ 1 ຫາ 5: ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນເສຍກຳລັງແຮງງານ ▶ ປະເພດ 1: 64 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 2: 56 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 3: 48 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 4: 40 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 5: 32 ເປີເຊັນ
ອຸດໜູນຜູ້ດູແລ	ສຳລັບປະເພດ 1 ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ: ເງິນເດືອນພື້ນຖານຂອງ ຊັ້ນ-ຂັ້ນເງິນເດືອນ 1/5	ສຳລັບປະເພດ 1 ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ: ຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ ໄລຍະເວລາ: ຈົນກວ່າຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານເສຍຊີວິດ
ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານເທື່ອດຽວ	ສຳລັບປະເພດທີ 6 ລະດັບການເສຍກຳລັງແຮງງານຄູນໃຫ້ 10 ເທື່ອຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນ	ສຳລັບປະເພດທີ 6 ລະດັບການເສຍກຳລັງແຮງງານຄູນໃຫ້ 10 ເທື່ອຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນ
ອຸປະກອນ ແລະ ອົງຄະທຽມ	ທົດແທນຄືນ	ທົດແທນຄືນ

ອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ (ເສຍກຳລັງແຮງງານຍ້ອນງານ)		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ບໍ່ໄດ້ກຳນົດເງື່ອນໄຂເງິນສົມທົບ ເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ເປັນພະຍາດອາຊີບ	ມີເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍ 1 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ເປັນພະຍາດອາຊີບ
ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ຊົ່ວຄາວ	ອຸດໜູນປ່ວຍການ	ອຸດໜູນປ່ວຍການ
ປະເພດການເສຍກຳລັງ ແຮງງານຖາວອນ	ປະເພດ 1: ຈາກ 81 ເປີເຊັນ ຫາ 100 ເປີເຊັນ ປະເພດ 2: ຈາກ 71 ເປີເຊັນ ຫາ 80 ເປີເຊັນ ປະເພດ 3: ຈາກ 61 ເປີເຊັນ ຫາ 70 ເປີເຊັນ ປະເພດ 4: ຈາກ 51 ເປີເຊັນ ຫາ 60 ເປີເຊັນ ປະເພດ 5: ຈາກ 41 ເປີເຊັນ ຫາ 50 ເປີເຊັນ ປະເພດ 6: ຈາກ 15 ເປີເຊັນ ຫາ 40 ເປີເຊັນ	ປະເພດ 1: ຈາກ 81 ເປີເຊັນ ຫາ 100 ເປີເຊັນ ປະເພດ 2: ຈາກ 71 ເປີເຊັນ ຫາ 80 ເປີເຊັນ ປະເພດ 3: ຈາກ 61 ເປີເຊັນ ຫາ 70 ເປີເຊັນ ປະເພດ 4: ຈາກ 51 ເປີເຊັນ ຫາ 60 ເປີເຊັນ ປະເພດ 5: ຈາກ 41 ເປີເຊັນ ຫາ 50 ເປີເຊັນ ປະເພດ 6: ຈາກ 15 ເປີເຊັນ ຫາ 40 ເປີເຊັນ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ສຳລັບປະເພດ 1 ຫາ 5: ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນເດືອນ ສຸດທ້າຍກ່ອນເສຍກຳລັງແຮງງານ ▶ ປະເພດ 1: 80 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 2: 70 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 3: 60 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 4: 50 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 5: 40 ເປີເຊັນ	ສຳລັບປະເພດ 1 ຫາ 5: ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງ ເງິນເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນເສຍກຳລັງແຮງງານ ▶ ປະເພດ 1: 80 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 2: 70 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 3: 60 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 4: 50 ເປີເຊັນ ▶ ປະເພດ 5: 40 ເປີເຊັນ
ອຸປະກອນ ແລະ ອົງຄະທຽມ	ທົດແທນຄືນ	ທົດແທນຄືນ
ອຸດໜູນຜູ້ດູແລ	ສຳລັບປະເພດ 1 ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ: ເງິນເດືອນພື້ນຖານຂອງ ຊັ້ນ-ຂັ້ນ ເງິນເດືອນ 1/5	ສຳລັບປະເພດ 1 ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ: ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ໄລຍະເວລາ: ຈົນກວ່າຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານເສຍຊີວິດ
ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ເທື່ອດຽວ	ສຳລັບປະເພດທີ 6 ລະດັບການເສຍກຳລັງແຮງງານຄູນໃຫ້ 12 ເທື່ອຂອງ ເງິນເດືອນປະກັນຕົນ	ສຳລັບປະເພດທີ 6 ລະດັບການເສຍກຳລັງແຮງງານຄູນໃຫ້ 12 ເທື່ອຂອງ ເງິນເດືອນປະກັນຕົນ
ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ	ໄດ້ຮັບຄືກັນກັບອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ທີ່ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນ ງານ	ໄດ້ຮັບຄືກັນກັບອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ທີ່ບໍ່ແມ່ນ ຍ້ອນງານ
ປ່ວຍການ		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ມີເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍ 3 ເດືອນຂຶ້ນໄປ, ມີໃບຢັ້ງຢືນຈາກ ຫ້ອງການພາຍໃນ ແລະ ໃບຢັ້ງຢືນການແພດຈາກໂຮງໝໍ	ມີເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍ 1 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ສຳລັບ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ ແລະ ມີເງິນ ສົມທົບ 3 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ສຳລັບການເຈັບປ່ວຍທົ່ວໄປ ມີໃບຢັ້ງຢືນການຍຸດຈ່າຍເງິນເດືອນຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ໃບຢັ້ງຢືນການແພດຈາກໂຮງໝໍ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ໄດ້ເທົ່າກັບ 70 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນ ໃນໄລຍະ 6 ເດືອນ ທຳອິດ, ຫລັງຈາກນັ້ນຈະຫລຸດລົງເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ໃນ ໄລຍະ 6 ເດືອນຫລັງ	ໄດ້ເທົ່າກັບ 70 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນ ໃນໄລຍະ 6 ເດືອນທຳອິດ, ຫລັງຈາກນັ້ນຈະຫລຸດລົງເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຫລັງ
ໄລຍະການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ	6 ເດືອນ ແລະ ອາດຈະຕໍ່ອີກ 6 ເດືອນ	6 ເດືອນ ແລະ ອາດຈະຕໍ່ອີກ 6 ເດືອນ

ອຸດໜູນເກີດລູກ		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ຜູ້ປະກັນຕົນເພດຍິງ ຫລື ເມຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ທີ່ຖືພາຢ່າງໜ້ອຍ 2 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ຈະເກີດສິດ ຮັບເງິນບໍາເນັດອອກລູກ ແລະ ເງິນເດືອນປົກກະຕິ	ເງິນບໍາເນັດເກີດລູກ: ໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍ 6 ເດືອນໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຄືນ ຫລັງກ່ອນມີເກີດລູກ ເງິນອຸດໜູນເກີດລູກ: ໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບຢ່າງໜ້ອຍ 9 ເດືອນ ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຄືນ ຫລັງກ່ອນມີເກີດລູກ ສໍາລັບເມຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ແມ່ນຈະເກີດສິດສະເພາະ ແຕ່ບໍາເນັດ ເກີດລູກ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນປົກກະຕິ	ເທົ່າກັບ 80 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນສະເລ່ຍ ໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຄືນຫລັງ ກ່ອນເກີດລູກ
ໄລຍະການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ	ບໍ່ໄດ້ກຳນົດໄລຍະຈ່າຍອຸດໜູນ	105 ວັນ (120 ວັນສໍາລັບໄດ້ລູກແຝດ)
ບໍາເນັດເກີດລູກ	ຜູ້ປະກັນຕົນ ຫລື ເມຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ (ຖ້າເມຍບໍ່ແມ່ນຜູ້ປະກັນຕົນ) ແລະ ໄດ້ຖືພາແຕ່ 2 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ຈະໄດ້ຮັບອຸດໜູນເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນສະເລ່ຍໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຄືນຫລັງ ກ່ອນເກີດລູກ	ຜູ້ປະກັນຕົນ ຫລື ເມຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ (ຖ້າເມຍບໍ່ແມ່ນຜູ້ປະກັນຕົນ) ແລະ ໄດ້ຖືພາແຕ່ 2 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ຈະໄດ້ຮັບອຸດໜູນເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນສະເລ່ຍໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຄືນຫລັງ ກ່ອນເກີດລູກ
ອຸດໜູນວ່າງງານ		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດ	ໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບ 12 ເດືອນໃນໄລຍະ 24 ເດືອນຄືນຫລັງ, ບໍ່ແມ່ນສະໝັກໃຈລາອອກວຽກ ແລະ ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນການວ່າງງານຢ່າງໜ້ອຍ 30 ວັນ
ຈຳນວນເງິນອຸດໜູນ	ບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດ	ເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນປະກັນຕົນສະເລ່ຍ ໃນໄລຍະ 6 ເດືອນຄືນຫລັງກ່ອນວ່າງງານ
ໄລຍະການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ	ບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດ	ໄລຍະການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນແມ່ນຂຶ້ນກັບໄລຍະການປະກັນຕົນດັ່ງນີ້: ▶ ມີເງິນສົມທົບ 12 ຫາ 36 ເດືອນ ໄດ້ຮັບ 3 ເດືອນ ▶ ມີເງິນສົມທົບ 37 ຫາ 72 ເດືອນ ໄດ້ຮັບ 6 ເດືອນ ▶ ມີເງິນສົມທົບ 73 ຫາ 144 ເດືອນ ໄດ້ຮັບ 9 ເດືອນ ▶ ມີເງິນສົມທົບເກີນ 144 ເດືອນຂຶ້ນໄປ ໄດ້ຮັບ 12 ເດືອນ
ປັນປົວອຸຊະພາບ		
ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນ	ເກີດສິດນັບແຕ່ມີບັນຈຸເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະ ຕຳຫລວດ	ມີເງິນສົມທົບ 3 ເດືອນຂຶ້ນໄປ
ຜູ້ເກີດສິດ	ຜູ້ປະກັນຕົນ, ຄູ່ສົມຮົດ ແລະ ລູກທີ່ມີອາຍຸ 18 ປີລົງມາ (ຫລື 23 ປີ ຖ້າຍັງສືບຕໍ່ຮຽນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານ)	ຜູ້ປະກັນຕົນ, ຄູ່ສົມຮົດ ແລະ ລູກທີ່ມີອາຍຸ 18 ປີລົງມາ (ຫລື 23 ປີ ຖ້າຍັງສືບຕໍ່ຮຽນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານ)

ການອຸດໜູນ	ໃຫ້ການບໍລິການ: ▶ ກວດ, ໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ບົ່ງມະຕິພະຍາດ ແລະ ປິ່ນປົວພະຍາດ ▶ ປິ່ນປົວແກ່ຜູ້ໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ▶ ບໍລິການທາງການແພດກ່ອນ ແລະ ຫຼັງເກີດລູກ ▶ ການຟື້ນຟູສຸຂະພາບ ▶ ໃຫ້ບໍລິການສຸຂະສຶກສາ, ສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ ຫລື ການປ້ອງກັນພະຍາດ ສະມາຊິກສາມາດໄປປິ່ນປົວສຸຂະພາບຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ໃນ ກໍລະນີດັ່ງນີ້: ▶ ກໍລະນີສຸກເສີນ ໃນໄລຍະການເຄື່ອນໄຫວວຽກທາງການ ▶ ພະຍາດທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສົ່ງໄປປິ່ນປົວຢູ່ ຕ່າງປະເທດ ຕາມການສະເໜີຂອງໂຮງໝໍຄູ່ສັນຍາ	ໃຫ້ການບໍລິການ: ▶ ກວດ, ໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ບົ່ງມະຕິພະຍາດ ແລະ ປິ່ນປົວພະຍາດ ▶ ປິ່ນປົວແກ່ຜູ້ໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ▶ ບໍລິການທາງການແພດກ່ອນ ແລະ ຫຼັງເກີດລູກ ▶ ການຟື້ນຟູສຸຂະພາບ ▶ ໃຫ້ບໍລິການສຸຂະສຶກສາ, ສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ ຫລື ການປ້ອງກັນພະຍາດ ສະມາຊິກສາມາດໄປປິ່ນປົວສຸຂະພາບຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ໃນ ກໍລະນີດັ່ງນີ້: ▶ ກໍລະນີສຸກເສີນ ໃນໄລຍະການເຄື່ອນໄຫວວຽກທາງການ ▶ ພະຍາດທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສົ່ງໄປປິ່ນປົວຢູ່ ຕ່າງປະເທດ ຕາມການສະເໜີຂອງໂຮງໝໍຄູ່ສັນຍາ
ຈ່າຍຮ່ວມກັບຜູ້ເກີດສິດ	▶ ຜ່າຕັດສະໝອງ: 1.500.000 ກີບຕໍ່ຄັ້ງ ▶ ຜ່າຕັດກະດູກໃສ່ເຫລັກ: ຈ່າຍ 50 ເປີເຊັນ ຂອງມູນຄ່າ ທັງໝົດ ▶ ເຮັດ ຊີທີສະແກນ (CT scan), ກວດ MRI, ກວດ ມະເຮັງເຕົ້ານົມ (Mammogram): ຈ່າຍ 50 ເປີເຊັນ ຂອງ ມູນຄ່າທັງໝົດ ▶ ເກີດອຸປະຕິເຫດບິນຖະໜົນ (ໃນກໍລະນີນອນໂຮງໝໍ) ໃຫ້ບໍ່ເກີນ 1.000.000 ກີບຕໍ່ຄັ້ງ ▶ ຄ່າຂົນສົ່ງຄົນເຈັບໜັກໃຫ້ 50 ເປີເຊັນ ຂອງມູນຄ່າຂົນສົ່ງ ຕາມໃບຮັບເງິນຕົວຈິງ ▶ ຈ່າຍທົດແທນໃນກໍລະນີເຄມີບໍ່ປັດບໍ່ເກີນ 6 ຄັ້ງຕໍ່ ປີ ຈ່າຍໃຫ້ 50 ເປີເຊັນ ຂອງມູນຄ່າ ແຕ່ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີດ 5.000.000 ກີບຕໍ່ຄັ້ງ ▶ ຟອກໄຂ່ຫລັງ ຈ່າຍໃຫ້ບໍ່ເກີນ 5 ຄັ້ງຕະຫຼອດຊີວິດໃນ ມູນຄ່າບໍ່ເກີນ 4.000.000 ກີບ	▶ ຜ່າຕັດສະໝອງ: 1.500.000 ກີບຕໍ່ຄັ້ງ ▶ ຜ່າຕັດກະດູກໃສ່ເຫລັກ: ຈ່າຍ 50 ເປີເຊັນ ຂອງມູນຄ່າ ທັງໝົດ ▶ ເຮັດ ຊີທີສະແກນ (CT scan), ກວດ MRI, ກວດ ມະເຮັງເຕົ້ານົມ (Mammogram): ຈ່າຍ 50 ເປີເຊັນ ຂອງ ມູນຄ່າທັງໝົດ ▶ ເກີດອຸປະຕິເຫດບິນຖະໜົນ (ໃນກໍລະນີນອນໂຮງໝໍ) ໃຫ້ບໍ່ເກີນ 1.000.000 ກີບຕໍ່ຄັ້ງ ▶ ຄ່າຂົນສົ່ງຄົນເຈັບໜັກໃຫ້ 50 ເປີເຊັນ ຂອງມູນຄ່າຂົນສົ່ງ ຕາມໃບຮັບເງິນຕົວຈິງ ▶ ຈ່າຍທົດແທນໃນກໍລະນີເຄມີບໍ່ປັດບໍ່ເກີນ 6 ຄັ້ງຕໍ່ ປີ ຈ່າຍໃຫ້ 50 ເປີເຊັນ ຂອງມູນຄ່າ ແຕ່ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີດ 5.000.000 ກີບຕໍ່ຄັ້ງ ▶ ຟອກໄຂ່ຫລັງ ຈ່າຍໃຫ້ບໍ່ເກີນ 5 ຄັ້ງຕະຫຼອດຊີວິດໃນ ມູນຄ່າບໍ່ເກີນ 4.000.000 ກີບ
ຈ່າຍເພີ່ມການປິ່ນປົວພະຍາດ ຊ້ຳ ເຮື້ອທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຕາມ ລາຍການ (ຈ່າຍເພີ່ມເງິນ ມອບເໝົາ)	10.000 ກີບຕໍ່ສະມາຊິກໜຶ່ງຄົນຕໍ່ປີ ສຳລັບພະຍາດດັ່ງນີ້: ▶ ເສັ້ນເລືອດຫົວໃຈ Cardiovascular ▶ ຄວາມດັນສູງ High blood pressure ▶ ເປົາຫວານ Diabetes ▶ ຄໍໝຽງເປັນຜິດ Hyperthyroidism ▶ ຕັບອັກເສບ Hepatitis ▶ ໄຂ່ຫລັງຊຸດໂຊມ ▶ ປະດິງ Gout	10.000 ກີບຕໍ່ສະມາຊິກໜຶ່ງຄົນຕໍ່ປີ ສຳລັບພະຍາດດັ່ງນີ້: ▶ ເສັ້ນເລືອດຫົວໃຈ Cardiovascular ▶ ຄວາມດັນສູງ High blood pressure ▶ ເປົາຫວານ Diabetes ▶ ຄໍໝຽງເປັນຜິດ Hyperthyroidism ▶ ຕັບອັກເສບ Hepatitis ▶ ໄຂ່ຫລັງຊຸດໂຊມ ▶ ປະດິງ Gout



ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ວິທີການປະເມີນທາງດ້ານ ຄະນິດສາດ ປະກັນສັງຄົມ

ການທົບທວນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມນີ້ ໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການເຕັມຮູບແບບພັດທະນາໂດຍອີງການແຮງງານສາກົນ ເພື່ອທົບທວນດ້ານ
ຄະນິດສາດປະກັນສັງ ຄົມ ແລະ ຖານະການເງິນໃນໄລຍະຍາວຂອງກອງທຶນບ້ານ ແລະ ອຸດໜູນປະເພດອື່ນໆ. ເຄື່ອງມືສ້າງແບບຈຳລອງເຫລົ່າ
ນີ້ ແມ່ນລວມທັງການຈຳລອງ ດ້ານປະຊາກອນ, ດ້ານເສດຖະກິດ, ດ້ານກຳລັງແຮງງານ, ຄ່າແຮງງານ, ອຸດໜູນໄລຍະຍາວ, ອຸດໜູນໄລຍະສັ້ນ ແລະ
ຈຳລອງການອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດ ແຮງງານ.

ການປະເມີນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມ ເລີ່ມດ້ວຍການຄາດຄະເນກ່ຽວກັບ ປະຊາກອນ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງ
ລາວ ໃນ ອະນາຄົດ. ຫລັງຈາກນັ້ນ ປັດໄຈໃນການຄາດຄະເນສະເພາະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລະບົບປະກັນສັງຄົມຂອງລາວແມ່ນໄດ້ຖືກກຳນົດ ແລະ ນຳ
ໃຊ້ແບບປະສົມປະ ສານກັບກອບຂອງປະຊາກອນ/ເສດຖະກິດ.

A2.1. ການຈຳລອງສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດ

ການນຳໃຊ້ຮູບແບບການຄາດຄະເນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ຕ້ອງການການຜັນຂະຫຍາຍການສົມມຸດຖານ
ກ່ຽວກັບປະ ຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພົນລະເມືອງທົ່ວໄປ, ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ, ຕະຫລາດແຮງງານ ແລະ ການຂຶ້ນ
ແລະ ແຈກຈ່າຍຄ່າແຮງງານ. ການສົມມຸດຖານດ້ານເສດຖະກິດອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອັດຕາຜົນຕອບແທນຂອງການລົງທຶນໃນອະນາຄົດ, ດັດສະນີ
ການອຸດໜູນ, ການປັບປຸງຕົວກຳນົດ ເປັນຕົ້ນ ເພດານເງິນເດືອນປະກັນຕົນສູງສຸດ ແລະ ລະດັບເງິນອຸດໜູນຄົງທີ່ໃນອະນາຄົດ.

ການຄັດເລືອກໃນການຄາດຄະເນແບບສົມມຸດຖານ ໄດ້ຄຳນຶງເຖິງປະສົບການທີ່ຜ່ານມາຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມໃນຂອບເຂດຂອງຂໍ້ມູນນີ້ແມ່ນມີ
ໃຫ້. ການສົມມຸດຖານ ໄດ້ຖືກຄັດເລືອກ ເພື່ອສະທ້ອນເຖິງທ່າອ່ຽງໃນໄລຍະຍາວ ແທນທີ່ຈະໃຫ້ນ້ຳໜັກກັບປະສົບການທີ່ຜ່ານມາ.

A2.1.1. ພົນລະເມືອງທົ່ວໄປ

ພົນລະເມືອງທົ່ວໄປ ໄດ້ຖືກຄາດຄະເນໂດຍເລີ່ມຈາກຖານຂໍ້ມູນພົນລະເມືອງທົ່ວໄປໃນປະຈຸບັນທີ່ສຸດ ແລະ ນຳໃຊ້ການສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບ
ອັດຕາການ ຕາຍ, ການເກີດ ແລະ ການຍົກຍ້າຍຂອງປະຊາກອນທີ່ເໝາະສົມ.

A2.1.2. ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ

ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜະລິດຕະພາບແຮງງານ, ສ່ວນແບ່ງຄ່າຈ້າງແຮງງານໃນ GDP ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ອັດຕາເງິນເຟີ້ແມ່ນປັດໄຈນຳເຂົ້າພາຍນອກຕໍ່
ການຈຳລອງ ດ້ານເສດຖະກິດ. ການເຕີບໂຕຂອງ GDP ໃນໄລຍະຍາວແມ່ນຜົນຂອງການສົມມຸດຖານໃນຂະບວນວິວັດໃນອະນາຄົດຂອງກຳລັງ
ແຮງງານ, ອັດຕາການ ຈ້າງງານໃນກຳລັງແຮງງານ ແລະ ຜົນຜະລິດຕະພາບແຮງງານ.

A2.1.3. ກຳລັງແຮງງານ, ການຈ້າງງານ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນ

ການຄາດຄະເນດ້ານກຳລັງແຮງງານ, ເປັນຕົ້ນ: ຈຳນວນຜູ້ທີ່ພ້ອມເຂົ້າເຮັດວຽກ, ໄດ້ມາຈາກການນຳໃຊ້ການສົມມຸດຖານອັດຕາການເຂົ້າຮ່ວມຂອງ
ກຳລັງ ແຮງງານ ກັບການສົມມຸດຖານດ້ານຈຳນວນຄົນໃນພົນລະເມືອງທົ່ວໄປ. ອັດຕາການຈ້າງງານໄດ້ຖືກສົມມຸດຖານໃນອະນາຄົດ ແລະ ການ
ວ່າງງານໄດ້ຖືກ ຄິດໄລ່ບົນພື້ນຖານຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງກຳລັງແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ. ບົດຝຶກຫັດນີ້ ແມ່ນຖືກດຳເນີນແຍກກັນລະຫວ່າງ
ຜູ້ມີເງິນເດືອນ ແລະ ຜູ້ປະກອບອາຊີບສ່ວນບຸກຄົນ.

ແບບຈຳລອງໄດ້ສົມມຸດຖານການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງການເຂົ້າຮ່ວມລະຫວ່າງກຸ່ມຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຍັງຈ່າຍເງິນສົມທົບ ແລະ ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບ. ການ
ເຄື່ອນ ຍ້າຍນີ້ໄດ້ຈຳລອງໂດຍການສົມທົບການຄາດຄະເນຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຍັງຈ່າຍເງິນສົມທົບເປັນເວລາສອງປີຕິດຕໍ່ກັນ ແລະ ແຕ່ລະຊ່ວງອາຍຸ/

ເພດ. ຖ້າຈຳນວນ ຄົນທີ່ຢູ່ໃນຊ່ວງນັ້ນຫລຸດລົງຫລາຍກວ່າຈຳນວນຜູ້ເສຍຊີວິດ ຫລື ກາຍເປັນຜູ້ພິການໃນລະຫວ່າງປີ (ສຳລັບກຸ່ມອາຍຸທີ່ຍັງບໍ່ຄົບ ເງື່ອນໄຂຮັບບຳນານ) ຫລັງຈາກນັ້ນຄວາມແຕກຕ່າງແມ່ນຖືກພິຈາລະນາເປັນຜູ້ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບໃໝ່. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ໄດ້ສັນນິຖານວ່າຜູ້ທີ່ ເຄີຍຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບ ຈະເຂົ້າຮ່ວມລະບົບຄືນໃໝ່ກາຍເປັນຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຈ່າຍເງິນສົມທົບ

A2.1.4. ຄ່າແຮງງານ

ອີງຕາມການຈັດແບ່ງ GDP ທັງໝົດໃຫ້ກັບລາຍໄດ້ຂອງບຸກຄົນ ແລະ ໃຫ້ກັບລາຍໄດ້ຂອງແຮງງານ ຈຸດເລີ່ມຂອງຄ່າແຮງງານສະເລ່ຍແມ່ນຖືກ ຄິດໄລ່ ໂດຍການແບ່ງຄ່າແຮງງານທັງໝົດໃນ GDP ໃຫ້ກັບຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດ.

ໃນໄລຍະກາງ ການພັດທະນາຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ ແມ່ນຖືກກວດສອບຕໍ່ກັບການເຕີບໂຕຂອງຜະລິດຕະພາບແຮງງານ. ໃນສະຖານະການຕະຫລາດ ແຮງງານ ສະເພາະ ຄ່າແຮງງານອາດຈະເຕີບໃຫຍ່ໃນອັດຕາທີ່ໄວ ຫລື ຊ້າກວ່າຜົນຜະລິດ, ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ເນື່ອງຈາກການຄາດການໄລຍະ ຍາວຈາກການ ທົບທວນໃນປະຈຸບັນ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານຕົວຈິງ ແມ່ນຖືວ່າຄ່ອຍໆມາບັນຈົບກັນກັບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜະລິດຕະພາບ ແຮງງານຕົວຈິງ. ຄາດວ່າ ຄ່າແຮງງານຈະຖືກປັບຕົວໄປສູ່ລະດັບທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນຕໍ່ໜ້າ.

ການສົມມຸດຖານໃນການແຈກຢາຍຄ່າແຮງງານແມ່ນຍັງມີຄວາມຈຳເປັນໃນການຈຳລອງຜົນກະທົບທີ່ເປັນໄປໄດ້ຂອງລະບົບການປົກປ້ອງສັງຄົມ ບົນພື້ນຖານ ການແຈກຢາຍຂອງລາຍໄດ້, ຕົວຢ່າງ ຜ່ານການສະໜອງເງິນອຸດໜູນບຳນານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ແລະ ສູງສຸດ. ການສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບ ຄວາມແຕກຕ່າງ ຂອງຄ່າແຮງງານຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ ໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບການກະຈາຍຂອງຄ່າແຮງງານ ໃນລະຫວ່າງກຸ່ມລາຍຮັບ.

A2.2. ການສ້າງແບບຈຳລອງທາງການເງິນຂອງລະບົບບຳນານ

ການທົບທວນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມໃນປະຈຸບັນ ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ທຸກລາຍການດ້ານລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ. ໂຄງ ປະກອບທີ່ ສຳຄັນຕົ້ນຕໍຂອງງົບປະມານນີ້ແມ່ນກ່ຽວພັນກັບການອຸດໜູນໄລຍະຍາວ (ບຳນານ) ເຊິ່ງໃນພາກນີ້ຈະລົງເລິກກ່ຽວກັບບັນຫານີ້.

A2.2.1. ຈຸດປະສົງຂອງການຄາດຄະເນລະບົບບຳນານ

ຈຸດປະສົງຂອງການຈຳລອງລະບົບບຳນານເປັນສອງແບບ, ໜຶ່ງ, ຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການປະເມີນຄວາມເປັນໄປໄດ້ທາງດ້ານການເງິນຂອງການອຸດໜູນ ໄລຍະ ຍາວ. ນີ້ໝາຍເຖິງການຄຳນວນຄວາມດຸນດ່ຽງໃນໄລຍະຍາວລະຫວ່າງລາຍໄດ້ ແລະ ລາຍຈ່າຍຂອງລະບົບ. ໃນກໍລະນີມີການຂາດດຸນ ແມ່ນ ແນະນຳໃຫ້ມີ ການປັບປຸງ ອັດຕາເງິນສົມທົບ ຫລື ໂຄງສ້າງຂອງການອຸດໜູນຄືນ. ສອງ, ການຈຳລອງອາດຈະຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການກວດເບິ່ງຜົນ ກະທົບທາງການເງິນ ຂອງແຕ່ລະທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ ສະນັ້ນຈຶ່ງເປັນການຊ່ວຍແກ້ຜູ້ພັດທະນານະໂຍບາຍໃນການອອກແບບການສະໜອງ ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ການເງິນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການຈຳລອງອຸດໜູນບຳນານແມ່ນຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການກຳນົດການຄາດຄະເນໄລຍະຍາວຂອງ ລາຍຈ່າຍ ແລະ ລາຍໄດ້ປະກັນຕົນໃນ ລະບົບນີ້, ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງ:

- ການປະເມີນທາງເລືອກໃນການສ້າງເຫດສຸກເສີນ ຫລື ການສ້າຮອງທາງເຕັກນິກວິຊາການ;
- ສະເໜີຕາຕະລາງອັດຕາເງິນສົມທົບທີ່ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງກອງທຶນ, ແລະ
- ທົດສອບເບິ່ງວ່າລະບົບຈະຕອບສະໜອງຕໍ່ສະພາວະການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ປະຊາກອນແນວໃດ.

A2.2.2. ຖານຂໍ້ມູນບຳນານ ແລະ ການສົມມຸດຖານ

ການຄາດຄະເນອຸດໜູນບຳນານ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີກອບດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດມະຫາພາກ ເຊິ່ງໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ແລ້ວ ແລະ ນອກຈາກນັ້ນ ການກຳນົດການສົມມຸດຖານສະເພາະລະບົບປະກັນສັງຄົມ.

ຖານຂໍ້ມູນໃນມື້ດຳເນີນການປະເມີນ ແມ່ນລວມເອົາທັງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຍັງຈ່າຍເງິນສົມທົບ ແລະ ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບ, ການແຈກຢາຍດ້ານລາຍໄດ້ ປະກັນ ຕົນໃນລະຫວ່າງຜູ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບ, ການແຈກຢາຍດ້ານການສະສົມປົກປ້ອງ ແລະ ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ, ຂໍ້ມູນໄດ້ຖືກແຍກອອກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ.

ການສົມມຸດຖານລະບົບສະເພາະ ເຊັ່ນ ອັດຕາການເກີດການເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ການແຈກຢາຍຂອງເງິນອຸດໜູນບຳນານຕາມອາຍຸ ໄດ້ຖືກກຳນົດ ໂດຍອ້າງອີງເຖິງການສະໜອງຂອງລະບົບ ແລະ ປະສິບການຂອງລະບົບໃນໄລຍະຜ່ານມາ.

ການຄາດຄະເນລາຍຮັບໃນການລົງທຶນປະຈຳປີແມ່ນຕ້ອງການຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຊັບສິນທີ່ມີຢູ່ໃນມື້ດຳເນີນການປະເມີນ. ສົມມຸດຕິຖານອັດຕາຜົນຕອບແທນ ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນໂດຍການພິຈາລະນາລັກສະນະຂອງທຶນໜູນວຽນຂອງລະບົບ, ການປະຕິບັດໃນໄລຍະຜ່ານມາຂອງກອງທຶນ, ນະໂຍບາຍການລົງທຶນຂອງ ລະບົບ ແລະ ການສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບການພັດທະນາ ແລະ ເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດ ແລະ ຄ່າແຮງງານໃນອະນາຄົດ.

A2.2.3. ວິທີການຄາດຄະເນເງິນບຳນານ

ການຄາດຄະເນເງິນບຳນານ ແມ່ນປະຕິບັດເປັນປີຕໍ່ປີດ້ວຍວິທີການຕາມກຸ່ມ. ປະຊາກອນໃນປະຈຸບັນທີ່ມີຢູ່ແມ່ນມີອາຍຸຫລາຍຂຶ້ນ ແລະ ຖືກປ່ຽນແທນ ໂດຍກຸ່ມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກັນເທື່ອລະໜ້ອຍບົນພື້ນຖານແຕ່ລະປີ ໂດຍອີງຕາມການສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ. ການຄາດຄະເນລະດັບເງິນເດືອນປະກັນຕົນ ແລະ ລາຍຈ່າຍເງິນອຸດໜູນແມ່ນຖືກປະຕິບັດຕາມການສົມມຸດຖານທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການກຳນົດຂອງລະບົບ.

ການບຳນານ ແມ່ນການອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ສະນັ້ນການມີຜົນບັງຄັບດ້ານການເງິນ ຈຶ່ງເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ ໃນເວລາຮັບຮອງກ່ຽວກັບການກຳນົດດ້ານການ ເງິນ ແລະ ການອຸດໜູນສຳລັບເຂົ້າເຈົ້າ ກໍ່ຕ້ອງແມ່ນເພື່ອໄລຍະຍາວຄືກັນ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນລະບົບບຳນານ ແມ່ນຄວນກວມເອົາທັງຊີວິດຂອງການເປັນຜູ້ໃຫຍ່ ທັງໝົດ ລວມທັງໄລຍະເປັນຜູ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບ ແລະ ໄລຍະເປັນຜູ້ຮັບການອຸດໜູນ, ຕົວຢ່າງ ໃນໄລຍະ 70 ປີຂອງບາງຄົນທີ່ໄດ້ເລີ່ມ ເຂົ້າປະກັນຕົນຕັ້ງແຕ່ອາຍຸ 16 ປີ ແລະ ອອກຮັບອຸດໜູນບຳນານຕອນອາຍຸ 65 ປີ ແລະ ເສຍຊີວິດຫລັງຈາກນັ້ນ 20 ປີ ຫລື ກວ່ານັ້ນ. ຕະຫຼອດໄລຍະການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ປະກັນຕົນໄດ້ສົມທົບເພື່ອເກີດສິດການອຸດໜູນບຳນານເທື່ອລະໜ້ອຍ ເຊິ່ງເງິນອຸດໜູນດັ່ງກ່າວຈະຈ່າຍຄືນໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວ ຈົນກວ່າຜູ້ກ່ຽວຈະເສຍຊີວິດ ແລະ ຍັງຈ່າຍເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວໃຫ້ແກ່ຄອບຄົວຜູ້ເສຍຊີວິດ. ຈຸດປະສົງຂອງການຄາດຄະເນເງິນບຳນານ ບໍ່ແມ່ນການຄາດຄະເນ ຫລື ການສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ລ່າຍຈ່າຍຕົວຈິງຂອງລະບົບ ແຕ່ເພື່ອເປັນການກວດຄືນຄວາມເປັນໄປໄດ້ທາງດ້ານການເງິນ. ນີ້ໝາຍເຖິງການປະເມີນລະບົບ ກັບມຸມມອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຸນດ່ຽງລະຫວ່າງລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍໃນອະນາຄົດ.

A2.3. ການຈຳລອງການພັດທະນາດ້ານການເງິນຂອງອຸດໜູນປະເພດອື່ນໆ

ເນື່ອງຈາກລາຍລະອຽດຂໍ້ມູນຂອງການສະໜອງອຸດໜູນປະເພດອື່ນໆບໍ່ມີໃຫ້ ແລະ ຕາມການສັງເກດກໍ່ເຫັນວ່າມີລະດັບລາຍຈ່າຍທີ່ຂ້ອນຂ້າງຕໍ່າ, ການຈຳລອງກະແສການໄຫລວຽນຂອງເງິນສິດໃນອະນາຄົດ ແມ່ນໄດ້ໄດ້ຖືກດຳເນີນຕາມວິທີການທີ່ເໝາະສົມຕາມຫລັກການສາກົນ. ການປະເມີນທາງດ້ານຄະ ນິດສາດປະກັນສັງຄົມ ຈະຖືກພິຈາລະນາຜົນໄດ້ຮັບໃນການພັດທະນາຄວາມອາດສາມາດຂອງ ອປຊ ໃນການຕິດຕາມ ແລະ ໄຈ້ແຍກຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອວິເຄາະຂໍ້ມູນລະອຽດ ແລະ ສຶກສາຕົ້ນທຶນຂອງການອຸດໜູນປະເພດອື່ນໆເຫລົ່ານີ້.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3. ຖານຂໍ້ມູນກອງທຶນສະເພາະ ແລະ ການສົມມຸດຖານ

ນອກຈາກການສົມມຸດຖານທາງດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດທີ່ສະເໜີໃນພາກທີ 3 ແລ້ວ, ການຄາດຄະເນດ້ານການເງິນໃນລະບົບບຳນານຂອງ ລາວ ແມ່ນຕ້ອງການຖານຂໍ້ມູນສະເພາະຂອງລະບົບ (ລັກສະນະຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນບຳນານ) ແລະ ການສົມມຸດຖານທາງດ້ານ ຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມສະເພາະ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍນີ້ ຕົ້ນຕໍແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການອຸດໜູນບຳນານ ຍ້ອນມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີລາຍລະອຽດຂຶ້ນ ແລະ ການຄາດຄະເນທາງດ້ານ ຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມຫລາຍທີ່ສຸດ ແລະ ເປັນອຸດໜູນທີ່ເປັນຕົ້ນທຶນຫລັກໃນການສະໜອງການອຸດໜູນຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ. ສຳລັບການອຸດໜູນ ປະເພດອື່ນໆ ລາຍຈ່າຍໃນປະຈຸບັນສຳລັບແຕ່ລະປະເພດການອຸດໜູນເຫັນວ່າຍັງຕ່ຳຫລາຍ, ໃນສະພາບການນີ້ ການຄາດຄະເນຕົ້ນທຶນຂອງການອຸດໜູນ ປະເພດອື່ນໆແມ່ນຈະນຳໃຊ້ວິທີການທີ່ງ່າຍດາຍ.

A3.1. ຂໍ້ມູນ ແລະ ການສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບຜູ້ປະກັນຕົນ

ສຳລັບຈຸດປະສົງຂອງການຄາດຄະເນ, ຜູ້ປະກັນໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມໄດ້ມີການແຍກກັນລະຫວ່າງ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ. ດ້ວຍວິທີນີ້ ສາມາດຄິດໄລ່ລາຍໄດ້ທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງສອງປະເພດຜູ້ອອກແຮງງານ.

A3.1.1. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍ

ຕາຕະລາງ A3.1 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕົວເລກ ແລະ ຄ່າສະເລ່ຍຂອງລາຍໄດ້ຂອງຜູ້ປະກັນຕົນຂອງ ອປຊ, ແຍກຕາມອາຍຸ, ເພດ ແລະ ຂະແໜງການຂອງກິດຈະກຳ (ແຍກພາກວິສາຫະກິດເປັນສອງກຸ່ມ: ພາກບັງຄັບ ແລະ ພາກສະໝັກໃຈ). ຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນພາກລັດມີທັງໝົດ 158.818 ຄົນ, ພາກວິສາຫະກິດ 133.793 ຄົນ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນແບບສະໝັກໃຈ 11.561 ຄົນ. ຕາຕະລາງຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນການສະສົມໄລຍະ ປະກັນຕົນໃນມື້ດຳເນີນການປະເມີນ, ສຳລັບແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ. ສຳລັບຜູ້ປະກັນຕົນພາກລັດ, ຕາຕະລາງ A3.1 ແມ່ນລວມທັງໄລຍະປີປະ ກັນຕົນໃນຜ່ານມາທີ່ເກີນ 25 ປີ, ຂໍ້ມູນນີ້ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນບຳນານ ທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຂຶ້ນກັບປີການທີ່ເກີນ ເງື່ອນໄຂຕ່ຳສຸດຂອງແຕ່ລະຄົນ.

ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບ ໄດ້ຖືກພິຈາລະນາໃນການຄາດຄະເນນີ້ ເຊິ່ງພວກເຂົາເຈົ້າຖືກນິຍາມເປັນຜູ້ເກີດສິດການອຸດໜູນພາຍໃຕ້ລະບົບປະກັນ ສັງຄົມ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບໃນປີ 2021. ຕາຕະລາງ A3.2 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນການແຍກກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມ ທົບໃນມື້ປະເມີນ, ອີງຕາມການສະໜອງຂໍ້ມູນຂອງ ອປຊ ມີຈຳນວນຜູ້ທີ່ຢຸດຈ່າຍເງິນສົມທົບຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ເກີນອາຍຸກະສານບຳນານ. ຕາມການແປຄວາມ ຂອງ ອປຊ ຕໍ່ກຸ່ມຄົນເຫລົ່ານີ້ ແມ່ນເຂົາເຈົ້າອາດຈະບໍ່ຄົບເງື່ອນໄຂບຳນານ ແລະ ບໍ່ຮັບຮູ້ສິດໃນການຮັບເງິນອຸດໜູນບຳນານຂອງຕົນ. ຄົນເຫລົ່ານີ້ (ຜູ້ທີ່ເກີນອາຍຸກະສານບຳນານ) ໄດ້ຖືກພິຈາລະນາໃນການປະເມີນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມນີ້ ຍ້ອນເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີການສະສົມໄລຍະປະກັນຕົນ ແລະ ເຂົາເຈົ້າອາດຈະມາຮັບເອົາເງິນບຳນານ ຫລື ເງິນບຳນານ.



ຕາຕະລາງ A3.1. ຈຳນວນຜູ້ປະກັນດິນ, ໄລຍະປະກັນດິນ ແລະ ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ ຂອງຜູ້ປະກັນດິນທີ່ຍັງຈ່າຍເງິນສົມທົບ ຕາມອາຍຸ, ເພດ ແລະ ເດືອນພາກ (ຮອດວັນທີ 31 ທັນວາ 2021)									
ຂໍ້ A: ພາກລັດ									
ອາຍຸ	ເພດຊາຍ			ເພດຍິງ					
	ຈຳນວນຄົນ	ປີການທັງໝົດ	ຈຳນວນປີການທີ່ເກີນ 25 ປີ	ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ປີການທັງໝົດ	ຈຳນວນປີການທີ່ເກີນ 25 ປີ	ເງິນເດືອນສະເລ່ຍ (ກີບ)	
15-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24	111	1.0	0.0	1 890 537	264	1.2	0.0	1 828 455	
25-29	2 822	2.9	0.0	1 964 622	6 284	3.6	0.0	1 943 424	
30-34	17 998	6.2	0.0	2 016 263	25 487	6.9	0.0	2 056 340	
35-39	20 969	9.3	0.0	2 082 970	18 579	10.4	0.0	2 153 807	
40-44	13 712	13.5	2.2	2 203 857	8 763	15.6	2.1	2 283 559	
45-49	8 267	19.8	3.2	2 367 007	5 325	23.2	3.5	2 454 309	
50-54	8 158	27.1	5.0	2 543 323	7 061	29.8	5.9	2 612 009	
55-59	8 609	32.6	8.7	2 713 464	3 399	33.3	9.1	2 734 902	
60-64	2 377	34.9	11.1	2 822 234	427	35.7	12.5	2 865 729	
65-69	166	34.2	14.5	3 054 708	40	26.2	11.0	3 011 400	
ລວມ	83 189	15.0	7.4	2 245 874	75 629	13.0	6.4	2 211 905	

- = nil.

ໝາຍເຫດ: ໃນກຸ່ມອາຍຸທີ່ຕ່ຳກວ່າ, ຂໍ້ມູນຕົວຈິງຂອງຈຳນວນປີຈ່າຍສົມທົບ ແລະ ເງິນປະກັນດິນຕໍ່ເດືອນທີ່ສະໜອງໂດຍ ອປຊ ແມ່ນເຫັນວ່າສູງຫຼາຍ. ຂໍ້ມູນນີ້ໄດ້ຖືກຕັດປັບເພື່ອການຄຳນວນຄະນິດສາດໃນຄັ້ງນີ້.

ຕາຕະລາງເທິງນີ້ແມ່ນໄດ້ນຳສະເໜີຕົວເລກທີ່ຖືກຕັດແກ້ແລ້ວ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

ຂໍ້ B: ພາກວິສາຫະກິດ												
ອາຍຸ	ພາກວິສາຫະກິດ				ພາກສະໜັກໃຈ				ພາກຍິງ			
	ເພດຊາຍ				ເພດຊາຍ				ເພດຍິງ			
	ຈຳນວນ ຄົນ	ໄລຍະປະກັນ ຕົນ	ເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນ ສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ ຄົນ	ໄລຍະປະກັນ ຕົນ	ເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນ ສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ ຄົນ	ໄລຍະປະກັນ ຕົນ	ເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນ ສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ ຄົນ	ໄລຍະປະກັນ ຕົນ	ເງິນເດືອນ ປະກັນຕົນ ສະເລຍ (ກີບ)
15-19	628	0.7	1 506 028	1 792	1.0	1 392 725	6	0.7	1 295 876	22	0.5	1 432 408
20-24	7 436	1.6	1 819 342	14 258	2.0	1 699 338	73	1.4	1 305 990	181	1.6	1 432 408
25-29	15 488	3.0	2 261 636	18 838	3.5	2 050 270	225	2.2	1 361 346	601	2.7	1 432 408
30-34	15 588	5.4	2 688 023	12 810	5.9	2 341 514	328	3.6	1 416 125	768	4.3	1 432 408
35-39	12 045	7.3	2 944 530	8 013	7.7	2 427 285	407	5.3	1 423 275	930	5.3	1 432 408
40-44	7 219	8.5	3 000 918	4 378	8.8	2 435 343	501	6.2	1 423 275	965	5.5	1 432 408
45-49	4 775	9.2	3 004 987	2 265	9.8	2 435 343	596	6.0	1 423 275	1 061	5.4	1 432 408
50-54	3 071	10.2	3 004 987	1 116	11.0	2 458 130	689	6.4	1 438 149	1 224	5.5	1 432 408
55-59	2 388	10.7	3 004 987	526	11.1	2 635 716	884	7.0	1 527 955	1 017	3.2	1 432 408
60-64	839	9.9	3 004 987	129	8.2	2 680 337	490	4.7	1 539 469	494	3.6	1 432 408
65-69	172	7.1	3 004 987	19	8.8	2 680 337	49	5.5	1 539 469	50	5.7	1 432 408
ລວມ	69 649	5.9	2 617 771	64 144	5.1	2 112 386	4 248	5.6	1 456 186	7 313	4.6	1 432 408

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອປຊ

► ຕາຕະລາງ A3.3. ລະດັບເງິນເດືອນ ຕາມເພດ ແລະ ຂະແໜງການ (ກີບ)																	
ອາຍຸ	ພາກລັດ						ພາກວິສາຫະກິດ						ພາກວິສາຫະກິດ				
	ເພດຊາຍ						ເພດຍິງ						ເພດຊາຍ				
	ຕໍ່າ	ກາງ	ສູງ	ຕໍ່າ	ກາງ	ສູງ	ຕໍ່າ	ກາງ	ສູງ	ຕໍ່າ	ກາງ	ສູງ	ຕໍ່າ	ກາງ	ສູງ	ຕໍ່າ	ກາງ
20	1 699 732	2 021 117	2 412 971	1 751 072	2 110 170	2 554 845	1 104 980	1 480 913	2 498 216	1 100 053	1 394 867	2 322 008	1 100 000	1 240 335	1 817 357	1 100 481	1 353 167
25	1 595 286	1 896 901	2 264 672	1 575 846	1 898 940	2 299 104	1 196 324	1 860 650	3 184 985	1 149 369	1 725 152	2 987 350	1 100 000	1 264 651	1 911 124	1 100 000	1 321 769
30	1 679 210	1 970 661	2 320 652	1 670 609	1 980 793	2 357 735	1 449 800	2 321 743	3 705 854	1 260 609	2 030 809	3 448 805	1 100 000	1 314 458	2 035 705	1 100 000	1 321 691
35	1 717 821	2 031 365	2 411 216	1 755 821	2 094 533	2 509 051	1 687 768	2 662 352	4 013 556	1 312 116	2 165 059	3 651 641	1 100 000	1 330 933	2 106 853	1 100 000	1 321 613
40	1 798 705	2 134 064	2 541 902	1 849 395	2 210 759	2 654 066	1 746 195	2 769 851	4 120 306	1 306 157	2 174 543	3 691 900	1 100 000	1 323 516	2 139 198	1 100 000	1 321 535
45	1 908 698	2 279 638	2 734 225	1 947 338	2 354 529	2 860 685	1 709 885	2 761 728	4 146 446	1 280 727	2 154 589	3 715 419	1 100 000	1 316 406	2 170 934	1 100 000	1 321 458
50	2 023 398	2 441 013	2 958 746	2 050 391	2 513 230	3 097 422	1 683 432	2 749 419	4 156 235	1 289 613	2 161 803	3 707 249	1 100 000	1 309 570	2 201 977	1 100 000	1 321 380
55	2 116 067	2 611 764	3 241 650	2 113 163	2 663 287	3 376 284	1 651 044	2 733 607	4 167 580	1 374 531	2 310 742	3 839 431	1 100 000	1 360 431	2 339 115	1 100 000	1 321 302
60	2 162 465	2 766 414	3 554 138	2 149 221	2 852 240	3 774 848	1 651 044	2 733 607	4 167 580	1 399 933	2 386 762	3 943 472	1 100 000	1 391 920	2 440 531	1 100 000	1 321 225
65	2 286 682	2 925 324	3 743 991	2 188 854	2 904 842	3 834 710	1 651 044	2 733 607	4 167 580	1 442 667	2 413 877	3 918 528	1 100 000	1 391 920	2 440 531	1 100 000	1 321 225

A3.1.2. ລະດັບເງິນເດືອນ ແລະ ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນຕົນ

ຕາຕະລາງ A3.3 ໄດ້ສະແດງກ່ຽວກັບລະດັບເງິນເດືອນ ທີ່ນຳໃຊ້ສໍາລັບແຕ່ລະພາກ ແລະ ເພດ. ລະດັບເງິນເດືອນເຫລົ່ານີ້ໄດ້ມາຈາກການສັງເກດ
ໃນຖານລາຍຮັບຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຍັງເຮັດວຽກໃນປີ 2021.

ເພື່ອການປະຕິບັດຕໍ່ການອຸດໜູນຂັ້ນຕໍ່າ ແລະ ຈຳນວນຕາຍຕົວທີ່ເໝາະສົມ, ການຈຳລອງດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ແຍກຈຳນວນຜູ້ປະກັນ
ຕົນ ອອກເປັນ 3 ກຸ່ມລາຍໄດ້: ຜູ້ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າສຸດກວມ 30 ເປີເຊັນ, ຜູ້ລາຍໄດ້ປານກາງກວມ 40 ເປີເຊັນ ແລະ ຜູ້ມີລາຍໄດ້ສູງກວມ 30 ເປີເຊັນ
ໃນແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ. ມີການກຳນົດແຍກລະດັບເງິນເດືອນສໍາລັບແຕ່ລະກຸ່ມລາຍໄດ້.

ສໍາລັບພາກວິສາຫະກິດ, ຄະແນນໃນປີ ແມ່ນເທົ່າກັບເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ມາຫານໃຫ້ເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ
ທັງໝົດໃນພາກວິສາຫະກິດໃນປີນັ້ນ. ໃນເມື່ອເປັນແນວນັ້ນ, ຈຶ່ງມີການກຳນົດອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນຕົນປະຈຳປີສໍາລັບຜູ້ປະກັນ
ຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດ, ທີ່ກວມເອົາ (1) ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນທົ່ວໄປໃນລະບົບເສດຖະກິດ, (2) ການປ່ຽນແປງຂອງໂຄງສ້າງດ້ານອາຍຸ
ແລະ ເພດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດ. ການສົມທຽບລະດັບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນທົ່ວໄປ ກັບ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນ
ຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດແມ່ນຢູ່ໃນຕາຕະລາງ A3.4. ຫຼັງຈາກການວິເຄາະ, ຄາດວ່າພາກລັດກໍມີການເພີ່ມຂຶ້ນໃນລັກສະນະດຽວກັນ.

► ຕາຕະລາງ A3.4. ສົມທຽບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນທົ່ວໄປ ກັບ ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນ
ຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດ, 2020-70

ປີ	ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນເດືອນທົ່ວໄປ ໃນລະບົບເສດຖະກິດ (%)	ອັດຕາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເງິນປະກັນ ຕົນໃນພາກວິສາຫະກິດ (%)
2022	15.00	13.10
2023	9.30	8.10
2024	5.00	5.60
2025	4.30	4.80
2026	4.50	4.90
2027	4.70	5.10
2030	4.50	4.70
2040	4.50	4.60
2050	4.50	4.60
2060	4.50	4.60
2070	4.50	4.60

ສໍາລັບການກຳນົດເພດານຂັ້ນຕໍ່າ ແລະ ອັດຕາຄົງທີ່ຂອງອຸດໜູນ, ໃນແບບຈຳລອງ ໄດ້ແຍກກຸ່ມຜູ້ປະກັນຕົນເປັນ 3 ກຸ່ມຍ່ອຍ- ຕໍ່າສຸດທີ່ 30 ເປີເຊັນ,
ລະດັບກາງທີ່ 40 ເປີເຊັນ ແລະ ສູງສຸດທີ່ 30 ເປີເຊັນ ຕາມແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ. ໄດ້ກຳນົດອັດຕາເງິນເດືອນໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ
ນີ້.

A3.1.3. ຄາດຄະເນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນ

ການຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນໄດ້ແຍກເປັນ 3 ກຸ່ມຜູ້ປະກັນຕົນ: ຜູ້ປະກັນຕົນ ພາກລັດ, ພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ສະໝັກໃຈ. ເປົ້າໝາຍການຄຸ້ມຄອງທີ່ຕັ້ງໄວ້ໃນປີ 2100 ສໍາລັບ 3 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ອີງຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ສັງເກດຈາກປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ (ໃນກໍລະນີຂອງປະເທດການາດາ) ສາມາດຄາດຄະເນ ດັ່ງນີ້:

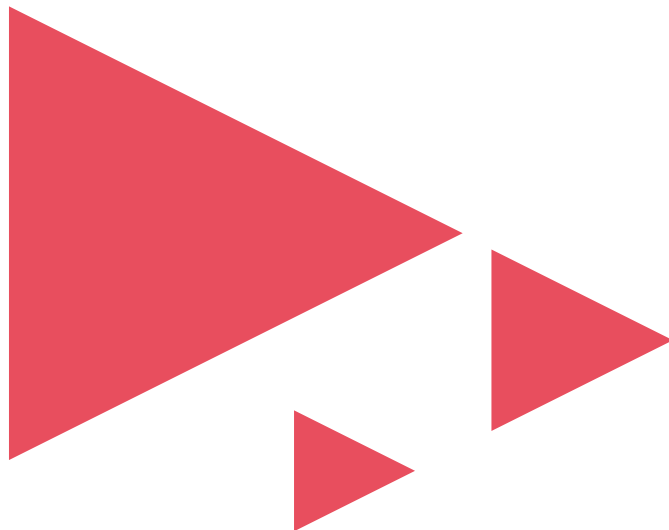
1. ການຈ້າງງານໃນລະບົບຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 14 ເປີເຊັນ ຂອງຈຳນວນການຈ້າງງານທັງໝົດໃນປີ 2022 ຈະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນ 60 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100 ລາຍລະອຽດໄດ້ກຳນົດໃນພາກ 3.2 .

2. ເຂດປົກຄຸມພາກວິສາຫະກິດທີ່ເທົ່າກັບ 48 ເປີເຊັນ ຂອງອັດຕາການຈ້າງງານໃນລະບົບໃນປີ 2021 ຈະເພີ່ມເປັນ 91 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100.

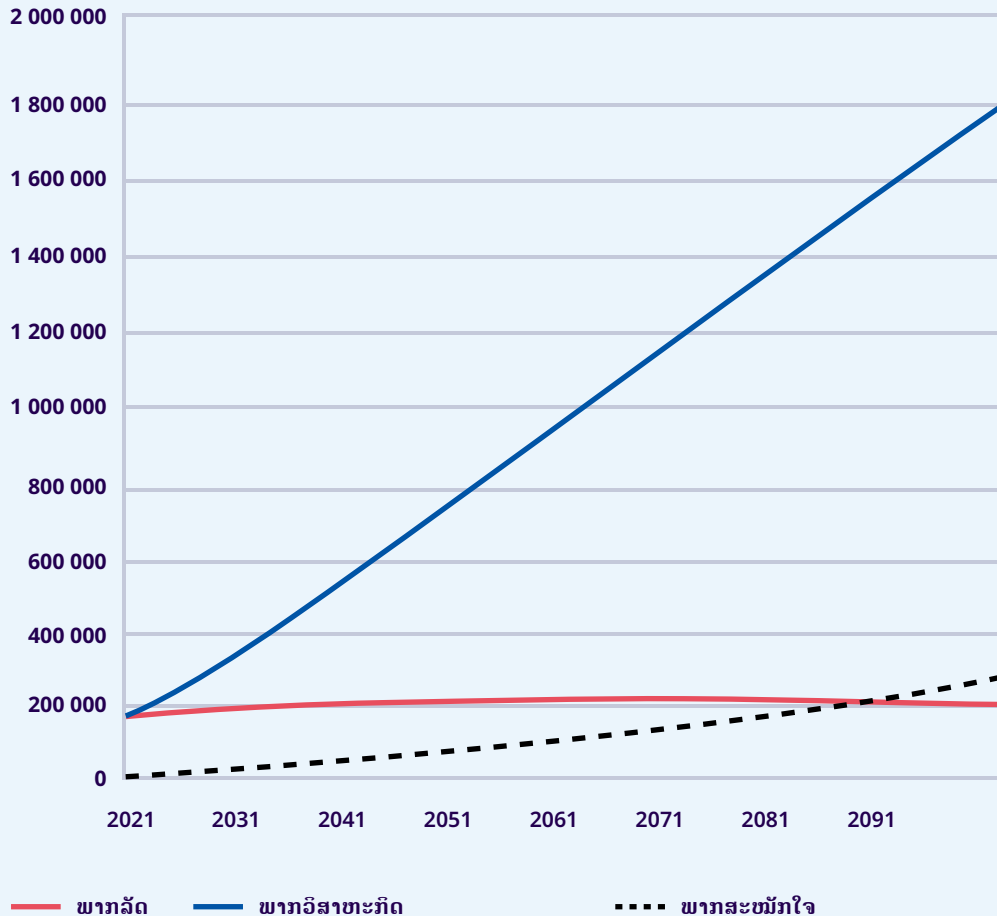
3. ການໃຫ້ນ້ຳໜັກແກ່ພາກລັດ ຈະຫລຸດລົງເມື່ອເວລາຜ່ານໄປ ໃນສະພາບການທີ່ການຈ້າງງານໃນລະບົບ ຄາດການວ່າຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ ພາກວິສາຫະກິດເປັນຫລັກ. ຈຳນວນພະນັກງານພາກລັດມີປະມານ 52 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານໃນລະບົບທັງໝົດໃນປີ 2021 ແລະ ຄາດການວ່າຈະຫລຸດລົງເຫລືອພຽງ 9 ເປີເຊັນ ຂອງຈຳນວນການຈ້າງງານໃນລະບົບທັງໝົດໃນປີ 2100.

4. ການໃຫ້ນ້ຳໜັກຕໍ່ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະຫລະ ໃນພາກວິສາຫະກິດຈະເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 8 ເປີເຊັນ ຂອງຈຳນວນການຈ້າງງານໃນລະບົບທັງໝົດໃນປີ 2021 ຂຶ້ນເປັນ 12 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100.

ຮູບ A3.1 ສະແດງເຖິງວິວັດທະນາການໃນການຄຸ້ມຄອງຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມຕໍ່ 3 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ໃນໄລຍະແຕ່ປີ 2021-2100, ໃນຈຳນວນທີ່ຈິງແລ້ວ ຈຳນວນພົນໃນພາກລັດຈະຫລຸດລົງຫລັງຈາກປີ 2060 ເນື່ອງຈາກພົນລະເມືອງຂອງປະເທດກໍ່ຄາດວ່າຈະຫລຸດລົງໃນຊ່ວງໄລຍະ ເວລາດຽວກັນເຊັ່ນກັນ (ລັດຖະກອນໃຫ້ການບໍລິການແກ່ພົນລະເມືອງ).



► ຮູບສະແດງ A3.1. ຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແບ່ງຕາມປະເພດການ
ຈ້າງງານ



A3.1.4. ການແຍກກຸ່ມອາຍຸ ສຳລັບຜູ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມໃໝ່

ການຄາດຄະເນຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນ ແມ່ນດຳເນີນການຕາມວິທີການຈັດກຸ່ມລຸ້ນເປັນປີຕໍ່ປີ. ປະຊາກອນໃນປະຈຸບັນມີອາຍຸເພີ່ມຫລາຍຂຶ້ນ ແລະ ຄ່ອຍໆ ຖືກທົດແທນໂດຍກຸ່ມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃໝ່ທີ່ຕໍ່ເນື່ອງກັນຢ່າງເປັນປະຈຳທຸກປີ ໂດຍອີງຕາມການສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຂອງລະບົບ. ສຳລັບການໃຊ້ວິທີການຈັດກຸ່ມລຸ້ນປີຕໍ່ປີ ຈຳເປັນຕ້ອງມີການສົມມຸດຖານທີ່ກະຈາຍຕາມກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດຂອງຜູ້ເຂົ້າໃໝ່ໃນລະບົບ. ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າ ໃໝ່ໃນລະບົບທັງໝົດ ແມ່ນຖືກກຳນົດໃນແຕ່ລະປີທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງ:

- ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນຜູ້ປະກັນຕົນ ທີ່ເປັນຜົນມາຈາກການນຳເອົາອັດຕາການສົມມຸດຖານຂອງການຂະຫຍາຍຕົວ ທຽບໃສ່ຈຳນວນ ຜູ້ປະກັນຕົນໃນໄລຍະຜ່ານມາ, ແລະ
- ຈຳນວນຜູ້ເສຍຊີວິດ, ຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ຜູ້ບໍານານໃໝ່ ສຳລັບປີທີ່ມີການກຳນົດ ຫລັງຈາກການນຳໃຊ້ການສົມມຸດຖານອັດຕາ ການຕາຍ, ອັດຕາຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ອັດຕາຜູ້ຮັບບຳນານໃໝ່ ທີ່ກຳນົດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ເມື່ອມີການກຳນົດອັດຕາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລະບົບໃໝ່ແຍກຕາມເພດ, ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກແຍກຕາມກຸ່ມອາຍຸ ຕາມການແຈກຢາຍແບບສົມມຸດຖານ. ການແຍກຕາມກຸ່ມອາຍຸຂອງຜູ້ເຂົ້າໃໝ່ ແມ່ນໄດ້ຖືກປັບເຂົ້າກັບສະມາຊິກຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ (ໃນກໍລະນີຕໍ່ມາ ແມ່ນໄດ້ແຍກ ຕາມລະບອບປະກັນຕົນແບບບັງຄັບ ແລະ ແບບສະໝັກໃຈ) ແລະ ແຍກຕາມເພດ. ລາຍລະອຽດການແຍກແມ່ນໄດ້ສະແດງອອກໃນຕາຕະລາງ A3.5. ອີງຕາມຖານຂໍ້ມູນຜູ້ເຂົ້າໃໝ່ສຳລັບພາກລັດ ສ່ວນຫລາຍແມ່ນຈະຢູ່ໃນເກນອາຍຸປະມານ 25 ປີ ແຕ່ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ສະໝັກໃຈ ແມ່ນຈະມີຜູ້ທີ່ເລີ່ມເຂົ້າໃນລະບົບໃໝ່ໃນໄວອາຍຸທີ່ຫລາກຫລາຍ ໂດຍສະເພາະຜູ້ປະກັນຕົນແບບສະໝັກໃຈ.

► ຕາຕະລາງ A3.5. ການແຍກອາຍຸ ຂອງຜູ້ເຂົ້າໃໝ່ຕາມແຕ່ລະພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ (%)

ອາຍຸ	ພາກລັດ		ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກສະໜັກໃຈ	
	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)
15	–	–	0.03	0.16	0.20	0.26
16	–	–	0.12	0.41	0.20	0.26
17	–	–	0.37	0.98	0.20	0.26
18	–	–	1.12	2.80	0.20	0.26
19	–	–	2.19	5.05	0.20	0.26
20	0.77	2.69	3.28	6.85	1.20	1.83
21	2.87	7.18	4.26	7.65	1.20	1.83
22	5.91	11.53	5.36	8.18	1.20	1.83
23	9.76	14.61	6.72	9.03	1.20	1.83
24	12.50	15.03	7.77	9.25	1.20	1.83
25	13.30	13.08	8.25	8.60	2.55	3.22
26	12.11	10.26	7.81	7.15	2.55	3.22
27	10.28	7.60	7.00	5.59	2.55	3.22
28	8.25	5.50	5.90	4.34	2.55	3.22
29	6.45	3.85	4.87	3.42	2.55	3.22
30	4.80	2.54	4.02	2.79	2.28	2.70
31	3.68	1.71	3.43	2.39	2.28	2.70
32	2.78	1.14	3.09	2.08	2.28	2.70
33	2.26	0.78	2.70	1.84	2.28	2.70
34	1.68	0.55	2.41	1.59	2.28	2.70
35	1.09	0.39	2.13	1.42	2.50	3.08
36	0.54	0.39	1.95	1.25	2.50	3.08
37	0.21	0.39	1.72	1.08	2.50	3.08
38	0.11	0.39	1.54	0.94	2.50	3.08

39	0.11	0.39	1.36	0.81	2.50	3.08
40	0.11	–	1.23	0.70	2.87	4.11
41	0.11	–	1.10	0.62	2.87	4.11
42	0.11	–	1.00	0.54	2.87	4.11
43	0.11	–	0.91	0.51	2.87	4.11
44	0.11	–	0.87	0.45	2.87	4.11
45	–	–	0.80	0.41	3.97	4.80
46	–	–	0.77	0.34	3.97	4.80
47	–	–	0.70	0.26	3.97	4.80
48	–	–	0.65	0.23	3.97	4.80
49	–	–	0.58	0.29	3.97	4.80
50	–	–	0.51	–	4.42	–
51	–	–	0.43	–	4.42	–
52	–	–	0.36	–	4.42	–
53	–	–	0.33	–	4.42	–
54	–	–	0.36	–	4.47	–

– = nil.

A3.1.5. ຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງເງິນສົມທົບ

ຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງເງິນສົມທົບ ໄດ້ສະແດງເຖິງອັດຕາສ່ວນຂອງປີ ໃນລະຫວ່າງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຈ່າຍເງິນສົມທົບ. ປັດໄຈຄວາມໜ້າແໜ້ນໃນ 100 ເປີເຊັນ ໝາຍເຖິງຜູ້ປະກັນຕົນໄດ້ຈ່າຍເງິນສົມທົບ 12 ເດືອນໃນໄລຍະໜຶ່ງປີ. ປັດໄຈຄວາມໜ້າແໜ້ນ ຕາມກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ (ສໍາລັບທຸກພາກລວມກັນ) ໄດ້ຈາກຖານຂໍ້ມູນຂອງປະກັນສັງຄົມ. ສໍາລັບພາກລັດຖິວໍາມີຄວາມໜ້າແໜ້ນ 100 ເປີເຊັນ ເນື່ອງຈາກສະຖານະໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີຄວາມໝັ້ນຄົງ. ປັດໄຈຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງພາກວິສາຫະກິດ ແມ່ນໄດ້ຖືກຄິດໄລ່ຕາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແຍກກັນລະຫວ່າງຜູ້ປະກັນຕົນພາກບັງຄັບ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນແບບ ສະໝັກໃຈ.

ຜົນຂອງປັດໄຈຄວາມໜ້າແໜ້ນ ໄດ້ສະແດງອອກໃນຕາຕະລາງ A3.6. ໂດຍຈະຮັກສາໃນລະດັບຄົງທີ່ຕະຫຼອດໄລຍະຂອງການປະເມີນ.

▶ ຕາຕະລາງ A3.6. ປັດໄຈຄວາມໜ້າແໜ້ນ ຕາມພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ						
ອາຍຸ	ພາກລັດ		ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກສະໜັກໃຈ	
	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)
20	100.00	100.00	60.00	66.00	51.00	49.00
25	100.00	100.00	75.00	78.00	58.00	57.00
30	100.00	100.00	91.00	88.00	62.00	62.00
35	100.00	100.00	91.00	88.00	65.00	65.00
40	100.00	100.00	91.00	88.00	68.00	67.00
45	100.00	100.00	91.00	88.00	71.00	69.00
50	100.00	100.00	91.00	88.00	71.00	70.00
55	100.00	100.00	91.00	88.00	71.00	72.00
60	100.00	100.00	91.00	88.00	71.00	74.00
65	100.00	100.00	91.00	88.00	71.00	74.00
ລວມ	100.00	100.00	86.00	82.00	69.00	68.00

A3.2. ການສົມມຸດຖານດ້ານປະຊາກອນ ຕິດພັນກັບລະບົບປະກັນສັງຄົມ
A3.2.1. ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ

ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ຍັງຈ່າຍເງິນສົມທົບ ໄດ້ຖືກສົມມຸດຖານວ່າຍັງຕໍ່າກວ່າອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງພົນລະເມືອງທົ່ວໄປ. ຕາມການສັງເກດຈາກຫລາຍປະເທດເຫັນວ່າ ຜູ້ທີ່ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າລະບົບບໍານານ ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວຈະມີສະຖານະທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມທີ່ສູງກວ່າ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ມີອັດຕາການເສຍຊີວິດທີ່ຕໍ່າກວ່າ. ສໍາລັບການປະເມີນທາງດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມນີ້ ແມ່ນຄາດວ່າອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງ ປະຊາກອນທີ່ໄດ້ປະກັນຕົນຈະຄ້າຍຄືກັບອັດຕາການເສຍຊີວິດໃນປີ 2021, ຖ້າອີງຕາມແຕ່ລະຂົງເຂດຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ບ່ອນທີ່ມີປະຊາກອນອາຍຸຍືນ ສະເລ່ຍສູງກວ່າໝູ່ແມ່ນ ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ. ສິ່ງນີ້ສາມາດປະມານໄດ້ໂດຍການນໍາໃຊ້ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງປະຊາກອນທົ່ວໄປທີ່ຄາດຄະເນໃນ 30 ປີຕໍ່ມາສໍາລັບຜູ້ປະກັນຕົນ. ນີ້ແປວ່າອາຍຸຍືນສະເລ່ຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ປະຊາກອນທົ່ວໄປແມ່ນປະມານ 3 ປີໃນເວລາອາຍຸຮອດ 60 ປີ. ອັດຕາການເສຍຊີວິດແມ່ນຄາດວ່າຈະຫລຸດລົງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໃນໄລຍະຂອງການປະເມີນ ໄປພ້ອມກັບການສັນນິຖານວ່າອາຍຸຍືນສະເລ່ຍຈະເພີ່ມຂຶ້ນ (ຕົວຢ່າງ ອັດຕາການເສຍຊີວິດໃນປີ 2021, 2050 ແລະ 2100 ໄດ້ຖືກນໍາສະເໜີໃນຕາຕະລາງ A3.7). ຮູບແບບອັດຕາການເສຍຊີວິດ ນີ້ຈະຖືກນໍາໃຊ້ໃນການຄາດຄະເນໃນການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວໃນເວລາຜູ້ປະກັນຕົນ ຫລື ຜູ້ບໍານານເສຍຊີວິດ. ສໍາລັບຜູ້ຮັບເງິນອຸດ ໜູນເສຍກໍາລັງແຮງງານ ແມ່ນຄາດວ່າຈະມີອັດຕາການເສຍຊີວິດເທົ່າກັບ 5 ເທື່ອຂອງປະຊາກອນທົ່ວໄປທີ່ມີອາຍຸ 20 ປີ ແລະ ຈະຫລຸດລົງປະມານ 3 ເທື່ອໃນອາຍຸ 60 ປີ.

► ຕາຕະລາງ A3.7. ອັດຕາການເສຍຊີວິດ ແຍກຕາມກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ເພດ (ປີ 2021, 2050 ແລະ 2100)

ອາຍຸ	ເພດຊາຍ			ເພດຍິງ		
	2021	2050	2100	2021	2050	2100
0	0.0135	0.0060	0.0036	0.0063	0.0033	0.0025
5	0.0005	0.0002	0.0001	0.0002	0.0001	0.0001
10	0.0003	0.0002	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
15	0.0005	0.0003	0.0002	0.0002	0.0001	0.0001
20	0.0010	0.0006	0.0004	0.0004	0.0003	0.0002
25	0.0011	0.0007	0.0004	0.0006	0.0004	0.0003
30	0.0012	0.0007	0.0005	0.0007	0.0005	0.0003
35	0.0015	0.0010	0.0007	0.0010	0.0006	0.0005
40	0.0022	0.0014	0.0009	0.0014	0.0009	0.0007
45	0.0034	0.0022	0.0015	0.0021	0.0013	0.0010
50	0.0055	0.0035	0.0024	0.0033	0.0021	0.0015
55	0.0090	0.0058	0.0039	0.0050	0.0032	0.0023
60	0.0144	0.0093	0.0063	0.0081	0.0050	0.0036
65	0.0226	0.0147	0.0101	0.0135	0.0084	0.0061
70	0.0362	0.0242	0.0169	0.0235	0.0150	0.0110
75	0.0583	0.0403	0.0289	0.0408	0.0269	0.0203
80	0.0948	0.0688	0.0513	0.0724	0.0502	0.0391
85	0.1504	0.1159	0.0907	0.1205	0.0891	0.0721
90	0.2389	0.1955	0.1607	0.1960	0.1542	0.1298
95	0.3415	0.2968	0.2577	0.2944	0.2476	0.2178
100	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
ອາຍຸຍືນສະເລ່ຍ ຈາກມື້ເກີດ	72.40	77.20	80.70	77.60	81.70	84.10
ອາຍຸຍືນສະເລ່ຍ ໃນເວລາ ອາຍຸ 60 ປີ	18.10	21.00	23.40	21.10	24.00	25.90

A3.2.2. ການເສຍກຳລັງແຮງງານ

ຂໍ້ຈຳກັດໃນການພິຈາລະນາຂໍ້ມູນປະສິບການ ຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ກ່ຽວກັບການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ບາງຂອບເຂດທີ່ຍັງບໍ່ຊັດເຈນ, ອັດຕາການເກີດສິດການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານໃນບົດປະເມີນນີ້ແມ່ນຖືກສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານການສະເລ່ຍຂອງ (1) ອັດຕາທີ່ເກີດຂຶ້ນຕາມການ ຄິດໄລ່ບົນພື້ນຖານຈາກປະສິບການຂອງ ອປຊ ແລະ (2) ນຳໃຊ້ການປະເມີນທາງດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມຂອງມາເລເຊຍ,¹ ມີການສົມມຸດຖານແບບດັ້ງເດີມ ວ່າຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານໃໝ່ ແມ່ນມີລະດັບການເສຍກຳລັງແຮງງານເທົ່າ 100 ເປີເຊັນ ຍ້ອນການຂາດຂໍ້ມູນປະສິບ ການກ່ຽວກັບລະດັບການເສຍກຳລັງແຮງງານຂອງຜູ້ຮັບການອຸດໜູນ.

ອັດຕາຜູ້ເຂົ້າຮັບການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແມ່ນຄາດວ່າມີລະດັບເທົ່າກັນລະຫວ່າງ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຮັກສາໃນລະດັບເດີມຕະຫຼອດໄລຍະຂອງການດຳເນີນການປະເມີນ ເຊິ່ງໄດ້ສະເໜີໃນຕາຕະລາງ A3.8 ລຸ່ມນີ້:

▶ ຕາຕະລາງ A3.8. ອັດຕາການເກີດສິດການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແຍກຕາມພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ		
ອາຍຸ	ເພດຊາຍ (%)	ເພດຍິງ (%)
25	0.01	0.01
30	0.03	0.02
35	0.05	0.05
40	0.11	0.09
45	0.18	0.19
50	0.36	0.31
55	0.60	—

A3.2.3. ພຶດຕິກຳຂອງການບຳນານ

ອັດຕາການບຳນານໄດ້ຖືກກຳນົດແຍກກັນລະຫວ່າງ ພາກລັດ, ພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກສະໝັກໃຈ ບົນພື້ນຖານຂໍ້ມູນປະສິບການ ຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມໃນໄລຍະ 5 ປີຜ່ານມາ.

ອາຍຸກະສຽນບຳນານທີ່ກຳນົດຕາມກົດໝາຍແມ່ນ 60 ປີ, ແຕ່ເພດຍິງສາມາດອອກຮັບການອຸດໜູນບຳນານໄດ້ກ່ອນອາຍຸກະສຽນບຳນານ ໃນໄລຍະ 5 ປີໂດຍບໍ່ໄດ້ຫັກເງິນສ່ວນຮ້ອຍບຳນານ. ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແລ້ວ ສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ສາມາດອອກຮັບການອຸດໜູນບຳນານໄດ້ ກ່ອນອາຍຸກະສຽນ 3 ປີ ແຕ່ຈະຖືກຫັກສ່ວນຮ້ອຍເງິນອຸດໜູນບຳນານເທົ່າກັບ 1 ເປີເຊັນ ສຳລັບປີທີ່ຍັງບໍ່ເຖິງອາຍຸກະສຽນຕາມທີ່ກຳນົດໃນກົດໝາຍ. ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນອື່ນຕະຫຼອດ ແລະ ເຮັດວຽກກັບທາດເບື້ອກໍ່ສາມາດອອກຮັບອຸດໜູນບຳນານກ່ອນອາຍຸກະສຽນທີ່ກຳນົດຕາມກົດໝາຍໄດ້. ໄດ້ມີການຄາດວ່າຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ມີອາຍຸ 65 ປີ ທີ່ຍັງເຫລືອຢູ່ຈະອອກຮັບອຸດໜູນບຳນານໃນປີຕໍ່ໄປ.

¹ ILO, ບົດລາຍງານຕໍ່ລັດຖະບານກ່ຽວກັບ: ການປະເມີນດ້ານຄະນິດສາດປະກັນສັງຄົມ ສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ຕາມຂໍ້ຕົກລົງປະກັນສັງຄົມ ສະບັບລົງວັນທີ 31 ທັນວາ 2019.

ອັດຕາການອອກຮັບອຸດໜູນບຳນານແມ່ນໄດ້ຄາດຄະເນໃນຕາຕະລາງ A3.9. ແລະ ຢູ່ໃນລະດັບຄົງທີ່ຕະຫຼອດໄລຍະການປະເມີນ.

► ຕາຕະລາງ A3.9. ອັດຕາການອອກບຳນານ ແຍກຕາມພາກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດ						
ອາຍຸ	ພາກລັດ*		ພາກວິສາຫະກິດ		ພາກສະໜັກໃຈ	
	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ
50	–	0.40	–	0.40	–	–
51	–	0.40	–	0.40	–	–
52	–	1.00	–	1.80	–	0.90
53	–	1.20	–	3.00	–	0.60
54	–	2.10	–	3.00	–	1.20
55	0.60	3.60	0.30	30.10	–	22.30
56	0.60	4.90	0.30	17.70	–	2.60
57	0.80	4.90	2.20	17.70	5.40	2.60
58	1.60	4.90	3.20	17.70	4.90	2.60
59	3.90	4.90	4.00	17.70	2.10	2.60
60	14.10	18.30	42.20	74.20	46.00	4.70
61	16.30	26.60	20.90	66.10	14.50	6.20
62	24.60	39.30	20.90	66.10	14.50	6.20
63	28.40	52.90	20.90	66.10	14.50	6.20
64	42.60	100.00	20.90	66.10	14.50	6.20
65	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

– = nil.

A3.2.4. ສະຖິຕິຄອບຄົວ

ສະຖິຕິຄອບຄົວ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ ສຳລັບການຄາດຄະເນການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ. ການສົມມຸດຖານຄວນແມ່ນສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການເກີດສິດຂອງຄູ່ສົມລົດໃນເວລາຜູ້ປະກັນຕົນເສຍຊີວິດ, ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງຄູ່ສົມລົດ, ຈຳນວນສະເລ່ຍຂອງລູກ (ແລະ ຜູ້ເກີດສິດອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວອື່ນໆ) ແລະ ກໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຄວນກຳນົດອັດຕາການເກີດສິດອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວສຳລັບລູກ ແລະ ຜູ້ເກີດສິດອື່ນໆ.

ເນື່ອງຈາກບໍ່ມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂຄງສ້າງດ້ານຄອບຄົວຂອງຜູ້ປະກັນຕົນໃນລະບົບ, ສະນັ້ນການສົມມຸດຖານຈຶ່ງສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານປະສົບການຂອງມາເລເຊຍ. ຕົວຢ່າງຂອງຕົວຊີ້ບອກເຫລົ່ານີ້ໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ A3.10.

► ຕາຕະລາງ A3.10. ສະຖິຕິຄອບຄົວ

ອາຍຸ	ເພດຊາຍ				ເພດຍິງ			
	ຄູ່ສົມລົດທີ່ຄາດວ່າຈະເກີດສິດ	ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງ ຄູ່ສົມລົດ	ຈຳນວນສະເລ່ຍ ຂອງ ຜູ້ເກີດສິດ ອຸດໜູນສະມາຊິກ ຄອບຄົວອື່ນໆ	ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງຜູ້ເກີດສິດ ອຸດໜູນສະມາຊິກ ຄອບຄົວອື່ນໆ	ຄູ່ສົມລົດທີ່ຄາດວ່າຈະເກີດສິດ	ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງ ຄູ່ສົມລົດ	ຈຳນວນສະເລ່ຍ ຂອງ ຜູ້ເກີດສິດ ອຸດໜູນສະມາຊິກ ຄອບຄົວອື່ນໆ	ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງຜູ້ເກີດສິດ ອຸດໜູນສະມາຊິກ ຄອບຄົວອື່ນໆ
20	0.040	20	0.063	1	0.101	22	0.112	0
25	0.228	24	0.304	2	0.269	27	0.301	2
30	0.575	29	0.897	3	0.306	33	0.546	5
35	0.795	33	1.721	6	0.342	38	1.162	7
40	0.703	38	2.242	9	0.423	43	1.848	11
45	0.893	42	2.433	12	0.504	48	2.008	14
50	0.800	46	2.057	14	0.567	53	1.477	16
55	0.903	51	1.320	15	0.630	58	0.757	18
60	0.870	55	0.543	17	0.473	64	0.198	11
65	0.839	60	0.286	18	0.315	69	0.070	14
70	0.808	64	0.004	19	0.158	74	–	17

¹ The average number of “other survivors” has, however, been adjusted given the different definitions of these beneficiaries in the Malaysian and Lao legislations.

75	0.779	69	-	20	-	79	-	20
80	0.750	73	-	20	-	84	-	20
85	0.723	78	-	20	-	89	-	20
90	0.697	83	-	20	-	94	-	20

- = nil.

A3.3. ການສົມມຸດຖານອື່ນໆ

A3.3.1. ດັດສະນີເງິນອຸດໜູນບຳນານ ແລະ ຕົວກຳນົດຂອງລະບົບ

ໄດ້ມີການສົມມຸດຖານວ່າ ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນບຳນານ, ເງິນເດືອນປະກັນຕົນຕ່ຳສຸດ ແລະ ສູງສຸດ ແມ່ນໄດ້ຖືກກຳນົດເປັນດັດສະນີປະຈຳປີ ໂດຍໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບວິວັດທະນາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານທົ່ວໄປ ທີ່ຖືກສົມມຸດພາຍໃຕ້ກອບການປະເມີນເສດຖະກິດມະຫາພາກໂດຍທົ່ວໄປ.

A3.3.2. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານ

ປະຈຸບັນ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານແມ່ນບໍ່ໄດ້ກຳນົດແຍກຕາມປະເພດການອຸດໜູນ ໃນບົດລາຍງານຖານະການເງິນຂອງ ອປຊ. ການວິເຄາະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານຂອງ ອປຊ ໃນປີ 2018 ຫາ 2023 ແລ້ວ ເຫັນວ່າມີການຈ່າຍຮ່ວມກັນລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ແຍກເປັນແຕ່ລະກອງທຶນຍ່ອຍ. ສຳລັບການຄຳນວນ, ໄດ້ສ້າງ ສູດຄິດໄລ່ສະເພາະເພື່ອຄຳນວນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ແລະ ກອງທຶນອື່ນໆຂຶ້ນມາ ໂດຍໄດ້ແຍກຕາມເປີເຊັນຂອງ ເງິນປະກັນຕົນ ແລະ ລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ.

ສຳລັບ ກອງທຶນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ແມ່ນກອງທຶນໄລຍະຍາວ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານແມ່ນເທົ່າກັບ 8 ເປີເຊັນ ຂອງລາຍຈ່າຍອຸດໜູນທັງໝົດຂອງກອງທຶນນັ້ນ.

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ແມ່ນໄດ້ຄິດໄລ່ມາຈາກ ຕົວເລກລາຍຈ່າຍບໍລິຫານທັງໝົດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ລົບໃຫ້ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນອື່ນໆ. ຈາກການຄຳນວນດັ່ງກ່າວ, ເຫັນວ່າ ເທົ່າກັບ 0.1 ເປີເຊັນຂອງ ວົງເງິນປະກັນຕົນທັງໝົດ ບວກໃຫ້ ກັບ 1.6 ເປີເຊັນ ຂອງລາຍຈ່າຍອຸດໜູນ.

A3.4. ການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ໃນປີ 2021

ໃນພາກນີ້ໄດ້ນຳສະເໜີກ່ຽວກັບການແຍກການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ ໃນມື້ດຳເນີນການປະເມີນ ແຍກຕາມອາຍຸ ແລະ ເພດ.



► ຕາຕະລາງ A3.11. ອຸດໜູນບ້ານນາມ												
ອາຍຸ	ພາກລັດ		ພາກວິສາຫະກິດ				ພາກສະໜັກໃຈ					
	ເພດຊາຍ		ເພດຍິງ		ເພດຊາຍ		ເພດຍິງ		ເພດຊາຍ			
	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)		
50-54	-	-	244	2 213 687	-	-	31	1 062 957	-	-	9	965 492
55-59	449	2 398 185	2 346	2 407 833	108	1 317 827	442	1 070 156	53	1 204 029	194	959 621
60-64	3 422	2 511 894	1 423	2 307 032	1 019	1 188 851	424	1 038 717	388	1 048 957	79	882 254
65-69	1 734	2 415 565	565	1 938 617	803	1 018 718	132	979 735	104	949 945	28	860 928
70-74	845	2 044 902	292	1 646 737	415	961 133	59	913 238	10	849 050	4	820 960
75-79	424	1 874 401	178	1 531 402	141	868 868	14	814 288	4	832 650	1	732 258
80-84	224	1 838 762	123	1 470 983	43	821 891	2	691 542	1	726 576	-	-
85-89	156	1 787 504	34	1 512 522	12	791 363	-	-	-	-	-	-
90-94	42	1 819 909	12	1 475 171	3	899 029	2	822 460	-	-	-	-
ລວມ	7 310	2 349 480	5 221	2 217 355	2 544	1 077 323	1 106	1 034 368	560	1 039 555	315	929 130

- = nil.

ໝາຍເຫດ: ຍັງຢູ່ໃນລະຫວ່າງການຂໍຄຳຊີ້ແຈງເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນ

► ຕາຕະລາງ A3.12. ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ												
ອາຍຸ	ພາກລັດ		ພາກວິສາຫະກິດ				ພາກສະໜັກໃຈ					
	ເພດຊາຍ		ເພດຍິງ		ເພດຊາຍ		ເພດຍິງ		ເພດຊາຍ		ເພດຍິງ	
	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລຍ (ກີບ)
25-29	-	-	-	-	4	442 295	1	325 693	-	-	-	-
30-34	1	1 039 819	5	964 616	8	1 133 570	5	1 674 498	-	-	-	-
35-39	6	1 346 628	5	1 183 388	10	1 377 949	2	1 458 914	-	-	-	-
40-44	7	1 106 106	3	1 219 730	10	1 298 190	4	1 167 631	-	-	-	-
45-49	7	1 101 898	6	1 091 351	8	1 255 294	9	1 175 733	-	-	-	-
50-54	18	1 227 338	7	1 308 434	7	1 289 597	10	1 115 161	1	778 120	-	-
55-59	13	1 118 280	7	1 217 952	23	1 307 064	15	1 041 037	4	648 351	3	1 343 101
60-64	4	1 442 715	1	236 952	13	1 413 603	4	1 101 250	7	854 462	-	-
65-69	2	1 195 954	-	-	3	759 808	-	-	-	-	-	-
ລວມ	58	1 196 002	34	1 143 205	86	1 248 691	50	1 160 806	12	779 397	3	1 343 101

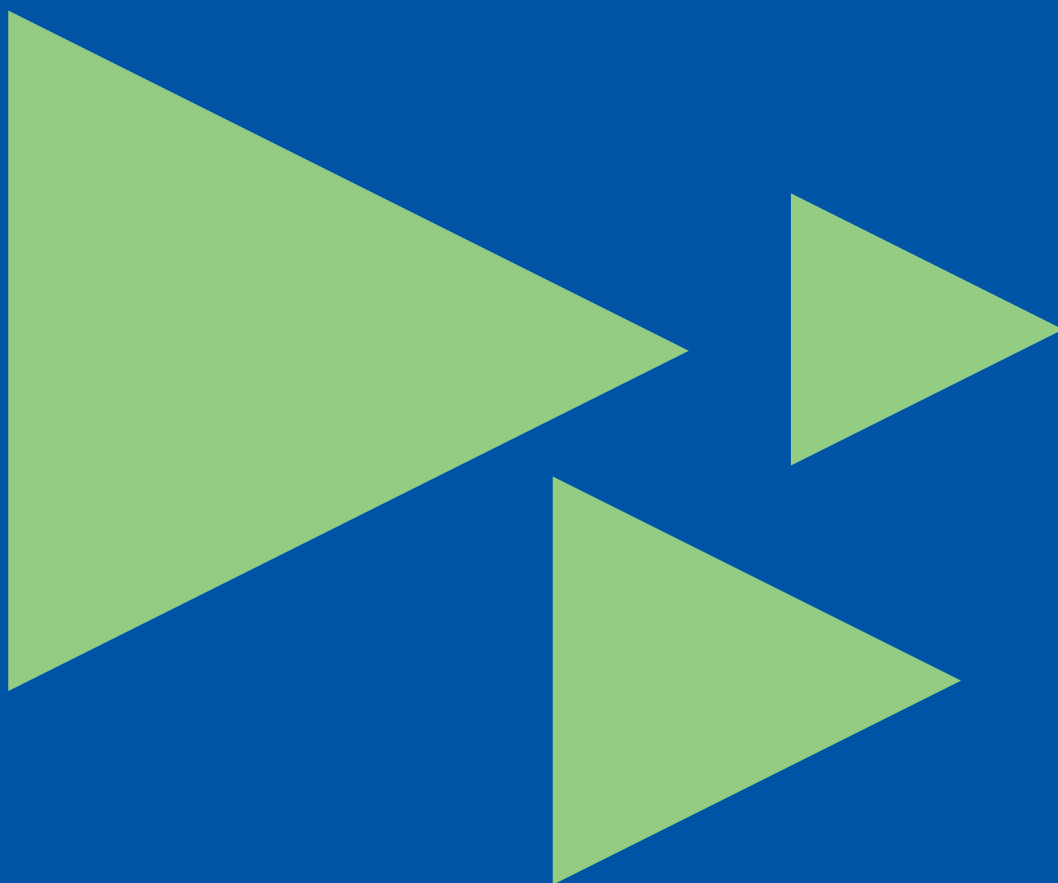
- = nil.

► ຕາຕະລາງ A3.13. ເງິນອຸດໜູນໜ້າຍ													
ອາຍຸ	ພາກລັດ			ພາກວິສາຫະກິດ				ພາກສະໜັກໃຈ					
	ແມ່ໜ້າຍ		ພໍ່ໜ້າຍ	ແມ່ໜ້າຍ		ພໍ່ໜ້າຍ	ແມ່ໜ້າຍ		ພໍ່ໜ້າຍ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)			
	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນຄົນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	
25-29	-	-	-	6	540 020	1	893 250	-	-	-	-	-	-
30-34	1	418 618	-	23	824 647	2	893 250	1	218 350	-	-	-	-
35-39	1	490 890	-	47	916 638	7	542 768	1	218 350	1	105 447	-	-
40-44	-	-	-	50	1 018 538	7	404 065	-	-	-	-	-	-
45-49	5	592 021	-	39	780 121	4	452 093	1	655 050	-	-	-	-
50-54	14	631 609	-	18	683 998	2	510 532	6	287 626	-	-	-	-
55-59	192	641 607	1	56	707 950	2	464 986	7	417 905	-	-	-	-
60-64	404	596 845	15	80	429 658	-	-	9	280 655	-	-	-	-
65-69	502	545 177	22	59	371 175	2	359 014	2	311 566	-	-	-	-
70-74	289	520 873	11	32	274 849	-	-	1	311 566	-	-	-	-
75-79	193	488 827	14	17	250 925	1	359 454	-	-	1	893 250	-	-
80-84	113	460 323	11	6	332 813	1	359 454	-	-	-	-	-	-
85-89	48	457 064	8	1	139 646	-	-	-	-	-	-	-	-
90-94	11	445 529	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
95-99	1	488 102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ລວມ	1 774	549 563	83	434	622 274	29	500 135	28	328 694	2	499 349	-	-

- = nil.

► ຕາຕະລາງ A3.14. ອຸດໜູນລູກກຳພ້າ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວເປົ້າໝາຍອື່ນໆ (ອີງຕາມການເສຍຊີວິດຂອງ ເພດ)									
ອາຍ	ພາກລັດ			ພາກວິສາຫະກິດ			ພາກສະໝັກໃຈ		
	ຈາກເພດຊາຍ			ຈາກເພດຊາຍ			ຈາກເພດຍິງ		
	ຈຳນວນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ	ເງິນອຸດໜູນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ກີບ)	ຈຳນວນ
0-4	29	383 250	35	347 673	2	181 852	1	100 018	
5-9	179	393 881	169	380 957	8	528 569	1	100 018	
10-14	394	376 781	374	378 288	25	397 576	4	100 018	
15-19	475	381 748	436	385 760	22	466 086	8	303 762	
20-24	1	342 133	1	317 302	-	-	-	-	
25-29	2	406 090	-	-	-	-	-	-	
30-34	1	363 017	-	-	-	-	-	-	
ລວມ	1 081	381 978	1 015	380 826	57	434 834	14	216 443	

- = nil.



International
Labour
Organization