



International
Labour
Organization

► ການປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ
(ສະບັບປັບປຸງ) ປີ 2018 ຂອງ ສາທາລະນະລັດ
ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ



- ▶ **ການປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ
(ສະບັບປັບປຸງ) ປີ 2018 ຂອງສາທາລະນະລັດ
ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ**

© International Labour Organization 2024

First published 2024



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

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, *Review of the Social Security Law (amended version) 2018 of the Lao People's Democratic Republic*, Vientiane: International Labour Office, 2024.

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 9789220411995 (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.

Cover photo: © Phoonsab Thevongsa/ILO

Printed in Vientiane

ສາລະບານ

▶ ພາກສະເໜີ	7
▶ 1. ຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ ພາກທີ I ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ວ່າດ້ວຍ ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ	9
ການອະທິບາຍຄຳສັບ (ມາດຕາ 3)	10
ນະໂຍບາຍຂອງລັດກ່ຽວກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 4)	11
ຫຼັກການພື້ນຖານກ່ຽວກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 5)	12
ຜົນທະຕົວວຽກງານປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 6)	14
▶ 2. ຄຳຄິດເຫັນທີ່ສຳຄັນຕໍ່ການອຸດໜຸນ	16
ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳທີ່ລາຍລະອຽດເຖິງຫຼາຍປັດໄຈ ແລະ ວຽກງານປົນເອ້ມ	17
▶ ໂຄງສ້າງຂອງສິດທິປະກັນສັງຄົມພາຍໃນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ	17
▶ ການກຳນົດເຫດຜົນໃນການໂຈະການອຸດໜຸນ	17
▶ ການສ້າງກົນໄກສຳລັບການດັດປັບການອຸດໜຸນໄລຍະຍາວທັງໝົດ	19
ການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ (ອຸດໜຸນປະກັນສຸຂະພາບ)	19
▶ ອຸດໜຸນປະກັນສຸຂະພາບ (ມາດຕາ 10)	19
▶ ເງື່ອນໄຂການໄດ້ຮັບການອຸດໜຸນປະກັນສຸຂະພາບ (ມາດຕາ 20 ແລະ ມາດຕາ 43)	20
▶ ການບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບພາຍໃຕ້ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ (ມາດຕາໃໝ່, ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນ ແມ່ນມາດຕາ 21 ແລະ ມາດຕາ 52 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ)	21
▶ ຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ອື່ນໆທີ່ຕິດພັນກັບການອຸດໜຸນປະກັນສຸຂະພາບ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນມາດຕາ 22—28 ແລະ ມາດຕາ 53—59 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ)	25
ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ (ໝວດທີ 2 ພາຍໃຕ້ພາກທີ III ແລະ IV ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	26
▶ ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງຂອງເງິນອຸດໜຸນອຸປະຕິເຫດແຮງງານພາຍໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ	26
▶ ການປິ່ນປົວໃນກໍລະນີໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ	28
▶ ໄລຍະເວລາທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜຸນທີ່ຕິດພັນກັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ	29
▶ ລະດັບຄວາມພິການສຳລັບສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການອຸດໜຸນເສຍກຳລັງແຮງງານໃນແຕ່ລະໄລຍະ ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກອຸປະຕິເຫດ ແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ	30
ອຸດໜຸນປ່ວຍການສຳລັບຜູ້ປະກັນດົນພາກລັດ (ມາດຕາ 27 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	31
ການອຸດໜຸນເກີດລູກສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດ (ມາດຕາ 24 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	32
ອຸດໜຸນບຳນານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດ (ມາດຕາ 34 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	33
ອຸດໜຸນບຳນານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກວິສາຫະກິດ (ມາດຕາ 58-60 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	37
ການອຸດໜຸນວ່າງງານ (ໝວດທີ 9 ຂອງພາກທີ IV ຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	38
▶ ຂອບເຂດການປົກຄຸມພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 66 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	38
▶ ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ, ລະດັບການອຸດໜຸນ ແລະ ໄລຍະເວລາລໍຖ້າ (ມາດຕາ 66-67 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	39

▶ 3. ຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ດ້ານການເງິນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ	41
ການສະສົມທຶນ (ພາກທີ V, ໝວດທີ 1 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	42
▶ ການແຍກກອງທຶນ (ມາດຕາ 71—72 ຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມສະບັບປັດຈຸບັນ)	42
▶ ອັດຕາເງິນສົມທົບ (ມາດຕາ 74 ຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	42
▶ ການດັດແກ້ອັດຕາເງິນສົມທົບປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 77)	42
ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ (ພາກທີ VI ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	43
▶ 4. ຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດອື່ນໆ	44
ຂໍ້ຫ້າມ (ມາດຕາ 95-98 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	45
ການລົງໂທດ (ມາດຕາ 116-121 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	45
ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ (ມາດຕາ 99-104 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)	46

▶ ຕາຕະລາງ

ຕາຕະລາງ 1. ບັນດາຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ທີ່ຕິດພັນກັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການປະກັນສັງຄົມ	25
---	----

► ພາກສະເໜີ

ເອກະສານທາງດ້ານວິຊາການສະບັບນີ້ ຈັດພິມອອກພາຍໃຕ້ສະພາບການທີ່ ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ພວມກຳລັງປັບປຸງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2018), ເຊິ່ງມີກຳນົດໃນປີ 2024–25.

ວັດຖຸປະສົງຂອງເອກະສານສະບັບນີ້ແມ່ນ ເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດການ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳໂດຍທົ່ວໄປກ່ຽວກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມສະບັບໃໝ່. ຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ ທີ່ສະແດງໄວ້ໃນທີ່ນີ້ ແມ່ນບົນຜືນຖານດ້ານຫຼັກການ ແລະ ເກນມາດຕະການທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ສະໜັບສະໜູນມາດຕະຖານດ້ານແຮງງານສາກົນທີ່ຕິດພັນກັບການປະກັນສັງຄົມໃນປັດຈຸບັນ ໂດຍສະເພາະ:

- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າ), ປີ 1952 (ສະບັບເລກທີ 102);
- ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບຄວາມໝັ້ນຄົງດ້ານລາຍຮັບ (ສະບັບເລກທີ 67);
- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ປີ 1964 [ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I ປັບປຸງໃນປີ 1980] (ສະບັບເລກທີ 121);
- ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ປີ 1964 (ສະບັບເລກທີ 121); ແລະ
- ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມຂັ້ນຜືນຖານ, ປີ 2012 (ສະບັບເລກທີ 202).

ນອກຈາກນີ້, ເນື້ອໃນຂອງມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຍັງໄດ້ຮັບການເສີມດ້ວຍ ຂໍ້ສະເໜີແນະເພີ່ມຕື່ມທີ່ໄດ້ຮັບຈາກ ບົດລາຍງານດ້ານວິຊາການຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ເຊັ່ນ: ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຂອງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ທີ່ໄດ້ຍື່ນຕໍ່ ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໃນເດືອນມັງກອນ 2024, ແລະ ການວິເຄາະການສົມທຽບທີ່ພວມກຳລັງຈະຈັດຂຶ້ນລະຫວ່າງລະບົບປະກັນສັງຄົມຂອງລາວ ແລະ ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ. 102.

ຄວນພິຈາລະນາເອກະສານສະບັບນີ້ ຄຽງຄູ່ກັນກັບ ຄຳຄິດເຫັນສະເພາະກ່ຽວກັບແຕ່ລະມາດຕາຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ຈັດກຽມໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້ໂດຍອົງການ ILO¹ ແລະ ເອກະສານດ້ານວິຊາການກ່ອນໜ້ານີ້² ທີ່ໄດ້ແລກປ່ຽນກັບ ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດລາວ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງ ເອກະສານດ້ານວິຊາການກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສຸຂະພາບ, ທີ່ໄດ້ແລກປ່ຽນກັບຫ້ອງການປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ.³

ຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການຕັດສິນໃຈຂອງລັດຖະບານກ່ຽວກັບທາງເລືອກດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ລວມເຖິງການປ່ຽນແປງຕ່ຽວກັບໂຂງການຮັບການອຸດໜູນສະເພາະ, ລະບຽບການໃນການ

¹ ໃນເດືອນພະຈິກ 2023, ອົງການ ILO ໄດ້ສະແດງຄຳຄິດເຫັນມາດຕາຕໍ່ມາດຕາກ່ຽວກັບຄວາມສອດຄ່ອງກັນຂອງຂໍ້ກຳນົດ SSL ໃນປັດຈຸບັນກັບມາດຕະຖານປະກັນສັງຄົມສາກົນ. ຄຳຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດບັນດາຂົງເຂດທີ່ອາດຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃນກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຄຸມເຄືອ ແລະ ຄວາມສ່ຽງຂອງຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທາງດ້ານກົດໝາຍ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງປັບປຸງໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານ ແລະ ຫຼັກການສາກົນ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີຂອງປະເທດ.

² ເອກະສານດ້ານວິຊາການຂອງອົງການ ILO ສະບັບລົງວັນທີ 5 ມິຖຸນາ 2023, ປະກອບມີຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຄຳແນະນຳໂດຍລະອຽດກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆຂອງ SSL.

³ ອົງການ ILO ໄດ້ກະກຽມເອກະສານດ້ານວິຊາການສະບັບນີ້ໃນສະພາບການທີ່ມີການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕໍ່ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສຸຂະພາບ. ເອກະສານດັ່ງກ່າວໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳທີ່ເປັນຮູບປະທຳເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ໄດ້ແບ່ງປັນກັບລັດຖະບານ ສປປ ລາວໃນເດືອນພະຈິກ 2023.

ຄິດໄລ່ຊຸດອຸດໜຸນ, ແລະ ການລົງທຶນ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຂອງການປະຕິຮູບບັນດານະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຍັງບໍ່
ທັນມີຂໍ້ສະຫຼຸບຂັ້ນສຸດທ້າຍກໍຕາມ, ແຕ່ເອກະສານສະບັບນີ້ ອ້າງອີງເຖິງການປັບປຸງແກ້ໄຂທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີບາງສ່ວນຕໍ່ມາດຕາ
ສະເພາະຂອງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ບົນຜືນຖານຂໍ້ມູນທີ່ອົງການ ILO ມີຢູ່. ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້, ຈຶ່ງຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງເນັ້ນ
ໜັກໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມໝາຍຄວາມສຳຄັນຂອງການປະເມີນຜົນກະທົບຈາກການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວນີ້, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ
ຜ່ານການຄຳນວນຄະນິດສາດ, ກ່ອນທີ່ຈະລວມການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວເຂົ້າໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ຕາມຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ,
ມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມສາກົນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າ ການສຶກສາ ແລະ ການຄຳນວນຄະນິດສາດທີ່ຈຳເປັນບໍ່ວ່າໃນກໍລະນີໃດ
ກໍຕາມ ຈະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຄວາມສົມດູນທາງດ້ານການເງິນ ກ່ອນທີ່ຈະມີການປ່ຽນແປງໃດໜຶ່ງຕໍ່ການອຸດໜຸນ, ອັດຕາເງິນ
ສົມທົບຜູ້ປະກັນຕົນ, ຫຼື ອາກອນທີ່ຈັດສັນໃຫ້ແກ່ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ.⁴ ການດຳເນີນການເຊັ່ນນີ້ ຈະຮັບປະກັນໄດ້ວ່າມີ
ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງ ຕະຫຼອດຈົນເຖິງຄວາມພຽງພໍ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງລະບົບ.
ນອກຈາກນີ້ ຈຳເປັນຕ້ອງລະມັດລະວັງເປັນຢ່າງຍິ່ງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການປ່ຽນແປງຕົວແປ (ພາຣາມິເຕີ) ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ
ມາດຕະຖານສາກົນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ແລະ ຂໍ້ແນະນຳເລກທີ 202.

ນອກຈາກນີ້, ນິຕິກຳສຳຮອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນ: ດຳລັດ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີຈະຕ້ອງມີການປັບປຸງແກ້ໄຂ ຕາມ
ຄວາມເໝາະສົມເຊັ່ນກັນ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຫວັງວ່າຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີໄວ້ໃນທີ່ນີ້ ແລະ ທີ່ໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຮ່ວມກັນກັບຂໍ້
ສັງເກດການທີ່ຜ່ານມາຂອງອົງການ ILO ຈະຊ່ວຍເປັນແນວທາງໃນການປັບປຸງນິຕິກຳສະບັບນີ້ໃຫ້ປະສິບສຳເລັດໄດ້ເປັນຢ່າງ
ດີ.

ການຊີ້ແຈງຂໍ້ຈຳກັດໃນການແປພາສາ: ການຂຽນເອກະສານສະບັບນີ້ ແມ່ນອີງໃສ່ການແປຮ່າງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ
ຈາກພາສາລາວ ເປັນ ພາສາອັງກິດ ຢ່າງບໍ່ເປັນທາງການ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະມີຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີຄວາມ
ຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງກັນ ໂດຍຜ່ານການອ້າງອີງ ກັບພາສາລາວຕົ້ນສະບັບກໍຕາມ, ແຕ່ກໍ່ຫຼັກລ້ຽງບໍ່ໄດ້ທີ່ຈະບໍ່ປາກົດມີຄວາມ
ຜິດພາດບາງຢ່າງໃຫ້ເຫັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ການຕີຄວາມໝາຍຂໍ້ກຳນົດບາງຢ່າງຄວນຜ່ານການປຶກສາຫາລື ແລະ ການຮັບຮອງໂດຍ
ຜ່ານການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນໃນລະດັບຊາດ ກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນອະນາຄົດ.

ເອກະສານດ້ານວິຊາການໄດ້ຮັບການຮຽບຮຽງໂດຍ: ທ່ານ Luisa Fernanda Carmona Llano ແລະ Maya Stern
Plaza, ພ້ອມດ້ວຍການສະໜັບສະໜູນຂໍ້ມູນຈາກ ທ່ານ Loveleen De, Marielle Phe Goursat ແລະ
Thongleck Xiong (ທອງເຫລັກ ຊິງ).

ອົງການ ILO ພ້ອມທີ່ຈະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໃນການປັບປຸງຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະ ການ
ປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ເພື່ອຮັບປະກັນ ຄວາມສອດຄ່ອງກັບບັນດາຫຼັກການ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນ
ມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມສາກົນ.

⁴ ສິນທິສັນຍາ ສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ. 71(3).

▶ 1

ຄໍາຄິດເຫັນຕໍ່ພາກທີ I ຂອງກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ ວ່າດ້ວຍບົດບັນ ຍັດທົ່ວໄປ



► ການອະທິບາຍຄຳສັບ (ມາດຕາ 3)

ໂດຍລວມແລ້ວ, ນິຍາມຄຳສັບທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ ຄວນຖືວ່າເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ກັບມາດຕາ ທັງໝົດຢ່າງຖືກຕ້ອງຄົບຖ້ວນ ແລະ ເພື່ອເປັນການສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ທັງບຸກຄົນທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຕົວຈິງ ແລະ ຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງ.

ໂດຍທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າ ຄຳສັບຫຼາຍຄຳທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 3 (ວ່າດ້ວຍ “ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ”, “ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ”, “ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ”, “ຜູ້ອອກແຮງງານ” ແລະ “ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະຫຼະສ່ວນບຸກຄົນ”) ແມ່ນໄດ້ຮັບການກຳນົດໄວ້ໃນ ກົດໝາຍແຮງງານໂດຍທົ່ວໄປ. ດັ່ງນັ້ນ ຄວນພິຈາລະນາອ້າງອີງເຖິງ ປະມວນກົດໝາຍແຮງງານ ຫຼື ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ຍົກ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ). ຕົວຢ່າງ: ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບການກຳນົດ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນ ປະມວນກົດໝາຍແຮງງານ. ແນວທາງດັ່ງກ່າວ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ກົດໝາຍສາມາດປັບປ່ຽນໃຫ້ເໝາະສົມຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນ ຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດຈະເກີດຈາກ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນລະຫວ່າງເນື້ອໃນທາງດ້ານກົດໝາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ຍ້ອນມີນິຍາມຄຳ ສັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນສຳລັບຄຳສັບດຽວກັນ. ດ້ວຍວິທີການນີ້, ຖ້າຫາກວ່າມີການປ່ຽນແປງໃດໜຶ່ງຕໍ່ປະມວນກົດໝາຍແຮງງານ, ການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວນີ້ຈະສາມາດບັງຄັບໃຊ້ໄດ້ຕໍ່ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ແບບອັດຕະໂນມັດ ໂດຍບັດສະຈາກການປັບປຸງແກ້ ໄຂເພີ່ມຕື່ມ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳວ່າ ນິຍາມຄຳສັບບາງຢ່າງທີ່ລວມຢູ່ໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຄວນໄດ້ຮັບການທົບທວນຢ່າງຮອບຄອບ ແລະ ຮຽບຮຽງຄືນໃໝ່ ໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງ ອປຊ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ນິຍາມຄຳສັບມີຄວາມຊັດເຈນ, ເປັນ ເອກະພາບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັນຢ່າງພຽງພໍກັບນິຕິກຳດ້ານແຮງງານ, ການປົກປ້ອງສັງຄົມທີ່ມີຢູ່ ແລະ ນິຕິກຳລະດັບຊາດທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ.⁵

ນິຍາມຄຳສັບປັດຈຸບັນຂອງຜູ້ຮັບການອຸດໜູນດ້ານປະກັນສຸຂະພາບພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 13(14) ຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການ ປະກັນສັງຄົມ (ເຊິ່ງໃນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນ ມາດຕາ 3(15) ໃນຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ) ໝາຍເຖິງ “ຜູ້ ປະກັນຕົນ, ຜົວ ຫຼື ເມຍ, ແລະ ລູກຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ, ລວມເຖິງຜູ້ທີ່ກຳລັງຮັບອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມ”. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມາດຕາ 20(4-5) ຂອງຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ທີ່ສະເໜີໃຫ້ ລະບຸເພີ່ມປະເພດຜູ້ຮັບການອຸດ ໜູນດ້ານປະກັນສຸຂະພາບ ເຊິ່ງໄດ້ແກ່ ຜູ້ຮັບບຳນານ; ຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານ, ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ແລະ ຜູ້ເບິ່ງແຍງຄົນພິການ ຈາກການສູ້ຮົບ; ບຸກຄົນທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນສະໜາມຮົບ ແລະ ຜູ້ຮັບບຳນານຄົນ, ລວມເຖິງຜົວ ຫຼື ເມຍ ພ້ອມດ້ວຍລູກ. ປະເພດດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ນິຍາມຄຳສັບໃນປັດຈຸບັນ ຫຼື ທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 3. ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມ ຊັດເຈນ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຢ່າງຖືກຕ້ອງຊັດເຈນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ປັບປຸງແກ້ໄຂ ນິຍາມຄຳສັບຂອງ ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບໃນ ມາດຕາ 3(15) ຂອງຮ່າງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ເພື່ອໃຫ້ລວມເອົາ ປະເພດທັງໝົດດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາໃນ ມາດຕາ 20 ແລະ ມາດຕາ 51 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບ ປັບປຸງ.⁶

⁵ ຄຳຄິດເຫັນຂອງອົງການ ILO ກ່ຽວກັບ SSL ແມ່ນເນັ້ນໜັກເຖິງບັນຫາຕ່າງໆທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນກັບນິຍາມຄຳສັບທີ່ລວມຢູ່ໃນ SSL ປັດຈຸບັນ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວ ກັບວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາ. ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມ, ກະລຸນາເບິ່ງເອກະສານດັ່ງກ່າວ.

⁶ ມາດຕານີ້ ໄດ້ກຳນົດຂອບເຂດສ່ວນບຸກຄົນຂອງການບັງຄັບໃຊ້ເງິນອຸດໜູນດ້ານການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ຂະແໜງການເອກະຊົນ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນ ໃນພາກສະໝັກໃຈ.

► ນະໂຍບາຍຂອງລັດກ່ຽວກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ. (ມາດຕາ 4)

ມາດຕາ 4 ຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ກຳນົດວ່າ:

ລັດຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການພັດທະນາວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ໃຫ້ດຳເນີນການສອດຄ່ອງກັບການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ແລະ ລັດຖະບານ, ໂດຍທີ່ ລັດ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນ ປະກອບທຶນເຂົ້າໃນວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ເພື່ອຮັບປະກັນການຕອບສະໜອງການອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງລັດ ໂດຍມີການຍົກເວັ້ນອາກອນສຳລັບການອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມປະເພດຕ່າງໆ.

ລັດຊຸກຍູ້ໃຫ້ ພົນລະເມືອງທຸກຄົນ ເຂົ້າຮ່ວມປະກັນສັງຄົມ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ລັດຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມໃຫ້ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດປະກອບສ່ວນດ້ານທຶນ ແລະ ເຕັກນິກວິຊາການ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາວຽກງານປະກັນສັງຄົມ.

ຕາມການປັບປຸງແກ້ໄຂ ຂອງ ອົງການ ILO, ມາດຕາ 4 ກຳນົດວັດຖຸປະສົງທາງດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ໜ້າຊື່ນຊົມ; ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຮູບແບບປັດຈຸບັນ, ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງບັງຄັບໃຊ້. ຍ້ອນວ່າ ວັດຖຸປະສົງທີ່ລະບຸໄວ້ໃນນັ້ນ ກວ້າງເກີນໄປ ຈົນບໍ່ສາມາດນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້.

ຫາກລັດຖະບານຝຣັ່ງຈະນຳ ທີ່ຈະຮັກສາຂໍ້ກຳນົດທີ່ລະບຸນະໂຍບາຍຂອງລັດກ່ຽວກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ພາຍໃນ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຄວນຮັບຮູ້ຢ່າງຊັດເຈນເຖິງ **ຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍລວມ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຫຼັກຂອງລັດໃນການໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ຂອງສະຖາບັນ ແລະ ການບໍລິຫານທີ່ເໝາະສົມ** ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕະຖານດ້ານການປະກັນສັງຄົມ ຂອງ ອົງການ ILO, ໂດຍສະເພາະ ສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 (ມາດຕາ 71(3))⁷, ສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 121 (ມາດຕາ 24(2) ແລະ ມາດຕາ 25), ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ ສະບັບເລກທີ 202 (ຫຍໍ້ໜ້າວັກ 3).

ຕາມແນວທາງການປະຕິບັດແບບສົມທຽບ⁸, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ຫຼັກການຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບທົ່ວໄປຂອງລັດ ແມ່ນຈະດຳເນີນການ ໂດຍການຍອມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານ ຢ່າງຊັດເຈນໃນ:

- ການກຳນົດທິດທາງ, ກຳນົດລະບຽບການ, ການຄວບຄຸມ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາລະບົບປະກັນສັງຄົມ;

⁷ ມາດຕາ 51 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງທີ່ມີຕົວເລກໃນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນການນຳເອົາ ມາດຕາ 41 ຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ມາປັບໃຊ້ຄືນໃໝ່ ໂດຍມີຂໍ້ຄວາມຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: “ສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມຕ້ອງຍອມຮັບຕໍ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບທົ່ວໄປ ສຳລັບການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນໂດຍສອດຄ່ອງຕາມອານຸສັນຍາສະບັບນີ້ ແລະ ຕ້ອງບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະການທັງໝົດທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຈຸດປະສົງດັ່ງກ່າວນີ້; ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ຈະຕ້ອງຈັດໃຫ້ມີການສຶກສາ ຕາມຫຼັກຄະນິດສາດ ແລະ ການຄິດໄລ່ທີ່ຈຳເປັນກ່ຽວກັບຄວາມສົມດຸນດ້ານການເງິນໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ບໍ່ວ່າໃນກໍລະນີໃດກໍ່ຕາມ ກ່ອນທີ່ຈະມີການປ່ຽນແປງສິດຜົນປະໂຫຍດ, ອັດຕາເງິນສົມທົບປະກັນຕົນ ຫຼື ພາສີທີ່ໄດ້ຈັດສັນໃຫ້ຄອບຄຸມເຫດການສຸກເສີນທີ່ເປັນບັນຫາ.”

⁸ ການປະຕິບັດແບບສົມທຽບ ໝາຍເຖິງ ການສຶກສາ, ການວິເຄາະ ແລະ ການສົມທຽບວ່າບັນດາປະເທດຕ່າງໆ ອອກແບບ, ຄຸ້ມຄອງ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ບໍລິຫານລະບົບປະກັນສັງຄົມຄືແນວໃດ.

- ▶ ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ລວມເຖິງ ການຂະຫຍາຍຂອບເຂດການປະກັນສັງຄົມ; ແລະ
- ▶ ການຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ຄວາມຄົງຕົວທາງດ້ານການເງິນຂອງລະບົບ, ລວມເຖິງ ການຮັບປະກັນວ່າມີການປະເມີນ ຄະນິດສາດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງການສຶກສາດັ່ງກ່າວຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຢ່າງຖືກຕ້ອງ ໃນການກຳນົດຕົວແປ (ພາຣາມິເຕີ) ແລະ ການປະຕິຮູບກົດໝາຍ.

▶ ຫຼັກການພື້ນຖານກ່ຽວກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 5)

ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາໃຫ້ເຫັນ ໃນມາດຕາ 5, ດັ່ງທີ່ໄດ້ຮ່າງຂຶ້ນໃນປັດຈຸບັນ, ໂດຍລວມກັບບັນດາຫຼັກການພື້ນຖານ ເຂົ້າກັບບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ⁹. ດ້ວຍເຫດນີ້, ຮ່າງກົດໝາຍ SSL ສະບັບປັບປຸງ ທີ່ກຳລັງຈະເກີດຂຶ້ນອາດຈະເປັນໂອກາດໃນການແຍກບັນດາຫຼັກການສຳຄັນທີ່ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ລະບົບປະກັນສັງຄົມພາຍໃຕ້ ກົດໝາຍສະບັບນີ້ອອກຈາກຂອບເຂດອຳນາດຂອງ ອປຊ ຢ່າງລະອຽດຊັດເຈນຍິ່ງຂຶ້ນ.

ໃນການປັບປຸງ ແລະ ແກ້ໄຂມາດຕາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຂໍ້ແນະນຳໃຫ້ລະບຸວ່າ: "ລະບົບປະກັນສັງຄົມທີ່ກົດໝາຍສະບັບນີ້ກຳນົດຂຶ້ນຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍອົງຕາມບັນດາຫຼັກການຕ່າງໆຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: [...]"

ເນື່ອງຈາກວ່າ ລັດຖະບານລາວ ໄດ້ສະແດງວັດຖຸປະສົງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໃນການຂະຫຍາຍການປະກັນສັງຄົມ ໄປຍັງກຸ່ມຄົນທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍ ຈຶ່ງອາດຈະຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງ ການອ້າງອີງເຖິງບັນດາຫຼັກການຂອງການປະກັນສັງຄົມສຳນຶກແບບກ້າວໜ້າພາຍໃຕ້ມາດຕານີ້. ໂດຍພື້ນຖານແລ້ວ, ຫຼັກການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນລວມເອົາຄວາມມ່ຽມຂອງລັດ ທີ່ຈະປົດຊ່ອງວ່າງການປົກຄຸມ ແລະ ໃຫ້ການປົກປ້ອງໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ ແກ່ປະຊາຊົນຈຳນວນຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້, ໂດຍທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສາມາດດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການເງິນຂອງລັດໂດຍໄວທີ່ສຸດ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນລວມເຖິງການເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງບໍລິການດ້ານສະພາບໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ, ແລະ ດຳເນີນມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນອະສັກທາງດ້ານວັດທະນະທຳ, ເສດຖະກິດ, ພູມສາດ, ການບໍລິຫານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ເປັນການຂັດຂວາງການຮັບຮູ້ສຶກທີ່ມະນຸດຕໍ່ສະພາບຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍອາດຈະມີຈຸດປະສົງ ທີ່ຈະຕ້ອງການພິຈາລະນາເຖິງ ຫຼັກການທີ່ລະບຸຢູ່ໃນ ມາດຕະຖານປະກັນສັງຄົມສາກົນ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຫຼັກການດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຂໍ້ສະເໜີແນະເລກທີ 202 (ເບິ່ງກ່ອງຂໍ້ຄວາມ 1), ເມື່ອດຳເນີນການປັບປຸງມາດຕານີ້.

⁹ ຕົວຢ່າງ, ມາດຕາ 5(1) - "ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ແນະນຳ, ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ຫຼັກການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທົ່ວປະເທດ", ແລະ ມາດຕາ 5(5) "ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄົງສະສົມ, ມີການໂຮມຄວາມສ່ຽງ, ມີການຊ່ວຍໜູນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຂອງແຕ່ລະກອງທຶນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນ" ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງ ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວນພິຈາລະນາ ຍ່າຍຂໍ້ມູນນີ້ໄປໃສ່ອີກມາດຕາໜຶ່ງຕ່າງຫາກ (ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບລ່າສຸດ, ໃນມາດຕາ 89)

► **ກ່ອງຂໍ້ຄວາມ 1. ຫຼັກການດ້ານປະກັນສັງຄົມທີ່ໄດ້ຜ່ານການຍອມຮັບໃນຂໍ້ແນະນຳເລກທີ 202 ຂອງ
ອົງການແຮງງານສາກົນ**

ຫຍໍ້ໜ້າວັກ 3. ໂດຍຄຳນຶງເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍລວມ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຫຼັກຂອງລັດໃນການສົ່ງຜົນໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳມີຄວາມສັກສິດ, ບັນດາສະມາຊິກຄວນບັງຄັບໃຊ້ບັນດາຫຼັກການຕ່າງໆຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- (ກ) ການປົກປ້ອງທົ່ວປວງຊົນ ຜືນຖານຄວາມສາມັກຄີທາງສັງຄົມ;
- (ຂ) ສິດທິໄດ້ຮັບການອຸດໜູນ ດັ່ງທີ່ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດກຳນົດໄວ້;
- (ຄ) ຄວາມພຽງພໍ ແລະ ການຄາດຄະເນໄດ້ຂອງອຸດໜູນ;
- (ງ) ການບໍ່ເລືອກປະຕິບັດ, ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການພິເສດ;
- (ຈ) ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກຊັ້ນຄົນໃນສັງຄົມ, ລວມເຖິງບຸກຄົນໃນເສດຖະກິດນອກລະບົບ;
- (ສ) ການໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບຕໍ່ສິດທິ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງບຸກຄົນພາຍໃຕ້ຫຼັກປະກັນສັງຄົມ;
- (ຊ) ການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມກ້າວໜ້າ, ລວມເຖິງການກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ກອບໄລຍະເວລາ;
- (ຍ) ຄວາມສາມັກຄີໃນການສະໜອງທຶນ ໃນຂະນະທີ່ພະຍາຍາມບັນລຸຄວາມສົມດຸນທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດ ລະຫວ່າງ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ລະຫວ່າງ ຜູ້ສະໜອງເງິນທຶນ ແລະ ໄດ້ຮັບຈາກໂຄງການປະກັນສັງຄົມ;
- (ດ) ການພິຈາລະນາເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານວິທີການ ແລະ ແນວທາງຕ່າງໆ, ລວມເຖິງບັນດາກົນໄກທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ລະບົບການສົ່ງມອບ;
- (ຕ) ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ບໍລິຫານດ້ານການເງິນທີ່ມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ກວດສອບໄດ້ ແລະ ເໝາະສົມ;
- (ຖ) ມີຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນ, ງົບປະມານ ແລະ ເສດຖະກິດ ໂດຍທີ່ຄຳນຶງເຖິງ ຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບທາງສັງຄົມ;
- (ທ) ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ, ເສດຖະກິດ ແລະ ການຈ້າງງານ;
- (ນ) ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນລະຫວ່າງ ສະຖາບັນທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການສົ່ງມອບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ;
- (ບ) ບໍລິການສາທາລະນະສຸກຄຸນນະພາບສູງ ທີ່ຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມການສົ່ງມອບລະບົບປະກັນສັງຄົມ;
- (ປ) ປະສິດທິພາບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂັ້ນຕອນການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການອຸທອນ;
- (ຜ) ມີການຕິດຕາມກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະ ການຕີລາຄາປະເມີນຜົນໃນແຕ່ລະໄລຍະ;
- (ພ) ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບຢ່າງເຕັມທີ່ຕໍ່ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະ ສົດເສນີພາບໃນການຄົບຄຳສະມາຄົມໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ; ແລະ
- (ຝ) ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບໂຕຣຟາຄີ ກັບບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ລວມເຖິງການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັບ ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ເປັນຕົວແທນຂອງຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ໂດຍທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າ ບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງຈັດກຸ່ມຫຼັກການທັງໝົດໄວ້ພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳນົດດຽວ; ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ໃນທາງປະຕິບັດແບບສົມທຽບ, ຫຼັກການຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຜ່ານການຍອມຮັບໃນເອກະສານປະກັນສັງຄົມ ແລະ ສິດທິມະນຸດສາກົນ ທີ່ຈະຄວບຄຸມພາຍໃຕ້ມາດຕາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ໂດຍສະເພາະໃນກໍລະນີຂອງ ສປປ ລາວ, ສິດທິຂອງທຸກຄົນໃນການຍື່ນ

ເອກະສານຮ່ອງຮຽນ, ສິດທິໃນການຂໍອຸທອນ ແລະ ຫຼັກການໃນການພິຈາລະນາຄະດີຄວາມ ຄວນສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໃນໝວດ ກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ.¹⁰

► ພັນທະຕໍ່ວຽກງານປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 6)

ສັງເກດໄດ້ວ່າ, ເຖິງແມ່ນຂອບເຂດຂອງ ມາດຕາ 6 ຈະກວ້າງຂວາງ (ເນື່ອງຈາກວ່າກວມເອົາເຖິງພັນທະຂອງວຽກງານປະກັນສັງຄົມ), ແຕ່ວ່າເນື້ອໃນຂອງມາດຕານີ້ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງແຄບ, ເນື່ອງຈາກເຫັນໄດ້ວ່າຈະກ່ຽວຂ້ອງພຽງແຕ່ດ້ານດຽວ ຄືການສະໜອງເງິນທຶນໃຫ້ແກ່ລະບົບປະກັນສັງຄົມ, ໂດຍສະເພາະ ໃນມາດຕາ 6 ສະບັບປັດຈຸບັນ ພຽງແຕ່ກຳນົດພັນທະຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ລັດຖະບານມີພັນທະໃນການຈັດສັນງົບປະມານຂອງລັດ ເພື່ອສົມທົບເງິນເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ເພື່ອຄຳປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງກອງທຶນ.
2. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີພັນທະເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ສົມທົບເງິນເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.
3. ຜູ້ປະກັນຕົນມີພັນທະຂຶ້ນທະບຽນປະກັນສັງຄົມ ແລະ ສົມທົບເງິນເຂົ້າໃນ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ.

ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ກ່າວເຖິງກ່ອນໜ້ານີ້, ສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດກໍຄື ຕ້ອງກຳນົດພັນທະຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມໃຫ້ຊັດເຈນ ແລະ ຄອບຄຸມ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າໄດ້ມີການປະຕິບັດຕາມພັນທະທາງດ້ານປະກັນສັງຄົມ. ໃນບໍລິບົດນີ້, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍອາດຈະຕ້ອງການຂະຫຍາຍພັນທະດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕາ 6 ເພື່ອທີ່ຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຂອບເຂດຂອງພັນທະຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ດີຢູ່ເຊັ່ນ:

ກ່ຽວກັບລັດຖະບານ: ເບິ່ງຄຳຄິດເຫັນກ່ອນໜ້ານີ້ພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 4.

ກ່ຽວກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ:

- ພັນທະໃນການຈົດທະບຽນ: ຂຶ້ນທະບຽນ ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນກັບກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບເງື່ອນໄຂຕ່າງໆ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ.
- ການເກັບເງິນສົມທົບ: ນອກເໜືອຈາກການສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນແລ້ວ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍັງຈະຕ້ອງຫັກເງິນສົມທົບຕາມທີ່ກຳນົດ ອອກຈາກເງິນເດືອນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແຕ່ລະຄົນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຕ້ອງໂອນເງິນສົມທົບຂອງພະນັກງານເຫຼົ່ານີ້ ໄປຍັງອົງການປະກັນສັງຄົມ ພ້ອມດ້ວຍເງິນສົມທົບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ.
- ພັນທະໃນການສ້າງບັນທຶກການບັນຊີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸກໆຄົນ ທີ່ໄດ້ວ່າຈ້າງໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.¹¹
- ແຈ້ງອົງການປະກັນສັງຄົມ ກ່ຽວກັບການເລີ່ມຕົ້ນການຈ້າງງານ ທີ່ຈະຕ້ອງມີປະກັນສັງຄົມພາກບັງຄັບ, ການສິ້ນສຸດສັນຍາຈ້າງງານ ແລະ ການປ່ຽນແປງຄ່າຕອບແທນຂອງພະນັກງານ. ນິຕິກຳສຳຮອງອາດຈະລະບຸປະເພດຂອງຂໍ້ມູນທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຕ້ອງລາຍງານໃຫ້ອົງການປະກັນສັງຄົມຮັບຊາບເພີ່ມເຕີມ ລວມເຖິງຮູບແບບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ຍົກ

¹⁰ ໃນກົດໝາຍ SSL ສະບັບປັດຈຸບັນ, ພາກທີ IX, ພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 2.

¹¹ ໂດຍທົ່ວໄປ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມກຳນົດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທຸກຄົນມີພັນທະ ຕ້ອງເກັບຮັກສາປຶ້ມບັນຊີ ຫຼື ການສ້າງບັນຊີທີ່ຕິດພັນກັບການປະກອບສ່ວນເງິນສົມທົບໄວ້ໃນສະຖານທີ່ປະກອບທຸລະກິດຂອງຕົນເປັນເວລາ 5, 10 ຫຼື 15 ປີ (ຫຼື ຕາມໄລຍະເວລາທີ່ເຫັນວ່າຈຳເປັນ) ໂດຍເລີ່ມນັບຕັ້ງແຕ່ວັນທີທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນລາອອກ ຫຼື ຍົກເລີກສັນຍາຈ້າງ. ນອກຈາກນີ້, ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຍັງກຳນົດອີກດ້ວຍວ່າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍັງຈະຕ້ອງສ້າງປຶ້ມບັນຊີ ຫຼື ເອກະສານດັ່ງກ່າວພ້ອມທັງໃຫ້ຜູ້ມີສິດອຳນາດ ຫຼື ພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກວດສອບໄດ້ຕາມຄຳຮ້ອງຂໍ.

ຕົວຢ່າງ: ຊື່, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບຂອງພົນລະເມືອງ, ອາຊີບ, ເງິນເດືອນ ແລະ ຜູ້ຕິດຕາມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນທີ່ຈະຕ້ອງຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຄຸ້ມຄອງໂດຍພາກບັງຄັບ).

ກ່ຽວກັບຜູ້ປະກັນດິນ:

- ▶ ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ສຳລັບການຈົດທະບຽນໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ.
- ▶ ສະໜອງເອກະສານ ແລະ ຂໍ້ມູນຕາມການກຳນົດຂອງນິຕິກຳສຳຮອງເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການຮັບຮອງ, ລະງັບ, ຍົກເລີກ ຫຼື ສືບຕໍ່ໃຊ້ສິດ ການອຸດໜຸນປະກັນສັງຄົມ.
- ▶ ແຈ້ງໃຫ້ໜ່ວຍງານທີ່ມີສິດອຳນາດ ຮັບຊາບເຖິງການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນໃດໜຶ່ງ ຕາມສະຖານະການຂອງພວກເຂົາຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ການປ່ຽນແປງອົງປະກອບຂອງຄອບຄົວ ທີ່ອາດຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ຈຳນວນ ແລະ ປະເພດຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນການປົກປ້ອງທີ່ມີເງື່ອນໄຂ (ເຊັ່ນ: ການເກີດ ແລະ ການເສຍຊີວິດຂອງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ, ການແຕ່ງງານ, ການຢ່າຮ້າງ ແລະ ອື່ນໆ) ແລະ ການປ່ຽນແປງສະຖານທີ່ພັກເຊົາ.

▷ 2

ຄໍາຄິດເຫັນທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ການອຸດໜູນ

► ຂໍສະເໜີແນະນຳພິຈາລະນາເຖິງຫຼາຍປັດໄຈ ແລະ ວຽກ ງານປົນເອ້ມ

ໂຄງສ້າງຂອງສິດທິປະກັນສັງຄົມພາຍໃນ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ

ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສິດທິພາຍໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ, ແນະນຳໃຫ້ສ້າງມາດຕາແຍກ
ຕ່າງຫາກທີ່ລະບຸເຖິງດ້ານຕ່າງໆຄືດັ່ງນີ້:

1. ນິຍາມຂອງອຸດໜູນ;
2. ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ;
3. ຂອບເຂດຂອງການອຸດໜູນ (ລະດັບ);
4. ໄລຍະເວລາຂອງການອຸດໜູນ.

ແນວທາງດັ່ງກ່າວນີ້ ຄວນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງເປັນລະບົບສຳລັບການອຸດໜູນທັງໝົດ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ
ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມຄື: ອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ, ອຸດໜູນບ່ວຍການ, ອຸດໜູນເກີດລູກ, ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ, ອຸດ
ໜູນບ້ານານ, ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ແລະ ອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ.

ການກຳນົດເຫດຜົນໃນການໂຈະການອຸດໜູນ

ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ກ່າວໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້, ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຄວນລະບຸເຫດຜົນໃນການໂຈະການໃຫ້ອຸດໜູນໃຫ້ຊັດ
ເຈນ. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ແມ່ນຕ້ອງເນັ້ນໜັກວ່າສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ລະບຸລາຍການເງື່ອນໄຂທີ່ຊັດເຈນ ທີ່ສາມາດໂຈະ
ອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມ (ເບິ່ງກ່ອງຂໍ້ຄວາມ 2). ການກຳນົດເງື່ອນໄຂ ທີ່ອາດຈະນຳໄປສູ່ການໂຈະການອຸດໜູນ ຕາມກົດໝາຍ
ໂດຍທີ່ຄຳນຶງເຖິງເງື່ອນໄຂທີ່ອະນຸຍາດຕາມມາດຕະຖານສາກົນຢ່າງເໝາະສົມ ທີ່ສາມາດຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກການໂຈະ ຫຼື
ຍົກເລີກການອຸດໜູນໂດຍພາລະການ ຫຼື ຕາມດຸນຜົນດັ່ງກ່າວ.

► ກ່ອງຂໍ້ຄວາມ 2. ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102: ເຫດຜົນທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃນການໂຈະອຸດໜູນ

ມາດຕາ 69. ການອຸດໜູນທີ່ບຸກຄົນເຊິ່ງໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈະມີສິດໄດ້ຮັບ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບພາກທີ II ເຖິງ X ຂອງ
ສິນທິສັນຍາສະບັບນີ້ອາດຈະຖືກໂຈະພາຍໃຕ້ຂອບເຂດທີ່ກຳນົດໄວ້ຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- (ກ) ໃນເມື່ອທີ່ບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນອານາເຂດຂອງສະມາຊິກ;
- (ຂ) ໃນເມື່ອທີ່ບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຮັບການເບິ່ງແຍງດ້ວຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງລັດ ຫຼື ດ້ວຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງອົງການ
ປະກັນສັງຄົມ ຫຼື ບໍລິການ, ໂດຍຂຶ້ນຢູ່ກັບສັດສ່ວນໃດໜຶ່ງຂອງການອຸດໜູນ ທີ່ເກີນມູນຄ່າຂອງຄ່າເບິ່ງແຍງທີ່
ມອບໃຫ້ຜູ້ເບິ່ງແຍງຜູ້ຮັບການອຸດໜູນ;
- (ຄ) ໃນເມື່ອບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຮັບເງິນປະກັນສັງຄົມປະເພດອື່ນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນສະຫວັດດີການຄອບຄົວ ແລະ ໃນ
ລະຫວ່າງໄລຍະເວລາທີ່ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບການຊົດເຊີຍສຳລັບເຫດການທີ່ບໍ່ຄາດຄິດຈາກບຸກຄົນທີ່ສາມ ໂດຍ
ຂຶ້ນຢູ່ກັບສັດສ່ວນການອຸດໜູນທີ່ຖືກລະງັບເຊິ່ງບໍ່ເກີນການອຸດໜູນອື່ນ ຫຼື ຄ່າຊົດເຊີຍຈາກບຸກຄົນທີ່ສາມ;
- (ງ) ໃນກໍລະນີທີ່ບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຍື່ນຂໍ້ຮ້ອຍອຸດໜູນແບບເປັນເທັດ;
- (ຈ) ໃນກໍລະນີທີ່ເກີດເຫດການບໍ່ຄາດຄິດຈາກຄວາມຜິດພາດທາງອາຍາທີ່ເກີດຈາກການກະທຳຂອງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວ
ຂ້ອງ;
- (ສ) ໃນກໍລະນີທີ່ເກີດເຫດການສຸກເສີນຈາກການປະຜິດໂດຍບໍ່ຊອບທຳຂອງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;

- (ຊ) ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ໂດຍທີ່ບຸກຄົນກ່ຽວຂ້ອງລະເລີຍທີ່ຈະຮັບບໍລິການທາງການແພດ ຫຼື ການຝຶນຝຸ ສະມັດຖະໜາທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ ຫຼື ບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ເພື່ອຢືນຢັນການເກີດຂຶ້ນ ຫຼື ການດຳເນີນການຕໍ່ໄປຂອງເຫດການສຸກເສີນ ຫຼື ສຳລັບພິດຕິກຳຂອງຜູ້ຮັບສິດຜົນປະໂຫຍດ;
- (ຍ) ໃນກໍລະນີຂອງອຸດໜູນວ່າງງານ, ເຊິ່ງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບໍ່ໄດ້ຮັບງານທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວ;
- (ດ) ໃນກໍລະນີຂອງອຸດໜູນວ່າງງານ, ເຊິ່ງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສູນເສຍການຈ້າງງານ ເຊິ່ງເປັນຜົນໂດຍກົງມາຈາກຂໍ້ ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານການຄ້າ ຫຼື ການລາອອກດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈໂດຍທີ່ບໍ່ມີເຫດຜົນພຽງພໍ; ແລະ
- (ຕ) ໃນກໍລະນີຂອງອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ, ຕາບໃດທີ່ແມ່ໜ້າຍອາໄສກິນຢູ່ກັບຜູ້ຊາຍຄົນໜຶ່ງໃນຖານະເປັນເມຍ ຂອງຊາຍຄົນດັ່ງກ່າວ.

ບົນຜືນຖານຮ່າງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີ, ເບິ່ງຄືວ່າເຫດຜົນໃນການໂຈະການອຸດໜູນຈະລະບຸໄວ້ ສະເພາະ ສຳລັບການອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວເທົ່ານັ້ນ ເຊິ່ງຈະຢູ່ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 50 ແລະ 80 ສະບັບ ໃໝ່. ການແປເປັນພາສາອັງກິດຂອງມາດຕາຂອງສະບັບຮ່າງເຫຼົ່ານີ້ລະບຸວ່າ:

ການອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວຈະສິ້ນສຸດລົງບົນຜືນຖານເງື່ອນໄຂຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ເດັກນ້ອຍທີ່ເຖິງອາຍຸກະສຽນ 18 ປີ, ທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ມີລາຍຮັບປະຈຳ;
2. ອາໄສຢູ່ຕ່າງປະເທດເກີນ 2 ປີ ຫຼື ປ່ຽນສັນຊາດ;
3. ເສຍຊີວິດ.

ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍອາດຈະຕ້ອງການພິຈາລະນາຄຳຄິດເຫັນຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດສະບັບຮ່າງນີ້:

- ▶ ກ່ຽວກັບມາດຕາຍ່ອຍ 1, **ຈຳເປັນຕ້ອງມີການຊີ້ແຈງໃຫ້ຊັດເຈນວ່າເງື່ອນໄຂທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ມີຜົນສະສົມ ຫຼື ບໍ່.** ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຄວນໃຫ້ການຊີ້ແຈງວ່າເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸຄົບ 18 ປີ ເຊິ່ງບໍ່ມີວຽກເຮັດຈະຖືກລະງັບການ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ຫຼື ບໍ່. ການປັບປຸງຄວນລະບຸເກນທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການໂຈະການອຸດໜູນຢ່າງຊັດເຈນ ເພື່ອ ຫຼີກລ່ຽງການຕີຄວາມໝາຍຜິດພາດ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ມີຄວາມຍຸຕິທຳໃນການບໍລິຫານການອຸດໜູນ.
- ນອກຈາກນີ້, **ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງພາຍໃນ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ມາດຕາຍ່ອຍນີ້ ຄວນ ລະບຸຂໍ້ຈຳກັດດ້ານອາຍຸ (18 ປີ) ບໍ່ບັງຄັບໃຊ້ຕໍ່ເດັກນ້ອຍທີ່ພິການ ຫຼື ມີຄວາມບິກພ່ອງທາງຈິດທີ່ບໍ່ ສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອຕົວເອງໄດ້** (ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ມາດຕາ 41 ແລະ 64 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນ ສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ, ເຊິ່ງໜ້າຈະສອດຄ່ອງກັບມາດຕາ 48 ແລະ 78 ຂອງຮ່າງ ກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ).
- ▶ ສ່ວນມາດຕາຍ່ອຍ 2, ເຖິງແມ່ນວ່າການສິ້ນສຸດການຮັບອຸດໜູນ ເນື່ອງຈາກຜູ້ຮັບການອຸດໜູນໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ໄດ້ ຢູ່ໃນປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ, **ແຕ່ຂໍ້ກຳນົດທີ່ຕິດພັນກັບການປ່ຽນແປງສັນຊາດແມ່ນເຫດຜົນໃນ ການສິ້ນສຸດການຮັບອຸດໜູນດັ່ງກ່າວແມ່ນບໍ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ.** ຈຶ່ງແນະນຳໃຫ້ປັບປຸງຂໍ້ ກຳນົດໃນລັກສະນະນີ້ ເພື່ອບໍ່ເຮັດໃຫ້ການປ່ຽນແປງສັນຊາດເປັນເຫດຜົນໃນການສິ້ນສຸດການຮັບອຸດໜູນ.

ການສ້າງກົນໄກສຳລັບການດັດປັບການອຸດໜູນໄລຍະຍາວທັງໝົດ

ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ກຳນົດບັນດາກົນໄກຕ່າງໆໃນການດັດປັບ ຫຼື ການກຳນົດດັດຊະນີເງິນບຳນານສຳລັບ ພະນັກງານລັດຖະກອນລັດພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 37 ຂອງກົດໝາຍ, ແລະ ກົນໄກທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກັບພະນັກງານພາກເອກະຊົນ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນໂດຍສະໝັກໃຈພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 60, ເຊິ່ງມາດຕາເຫຼົ່ານີ້ລະບຸວ່າ:

- ▶ ມາດຕາ 37. ການດັດປັບອຸດໜູນບຳນານ ແມ່ນໃຫ້ປະຕິບັດຕາມການດັດປັບມູນຄ່າດັດຊະນີເງິນເດືອນຂອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃນແຕ່ລະໄລຍະ.
- ▶ ມາດຕາ 60. ການດັດປັບການອຸດໜູນບຳນານສຳລັບພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນພາກສະໝັກໃຈແມ່ນອີງ ຕາມການຂຶ້ນ-ລົງຂອງລາຍຮັບສະເລ່ຍ ໂດຍຄາດຄະເນຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດໃນເດືອນມັງກອນຂອງທຸກໆປີ.

ໂດຍອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ທາງອົງການ ILO ເປີດເຜີຍ, ຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີບໍ່ມີ ການປັບປຸງແກ້ໄຂຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ເຊິ່ງໜ້າຈະລວມຢູ່ໃນ ມາດຕາ 43 ແລະ ມາດຕາ 74 ຂອງຮ່າງສະບັບປັບປຸງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ທັງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ແລະ ຮ່າງສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີ ແມ່ນບໍ່ມີ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບກົນໄກສຳລັບການດັດປັບການອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວອື່ນໆ ສຳລັບພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ຈຶ່ງສາມາດຖອດຖອນບົດຮຽນໄດ້ວ່າ ມາດຕະຖານສາກົນກຳນົດໃຫ້ “ການຈ່າຍອຸດໜູນເປັນໄລຍະ ສຳລັບອຸດໜູນບຳນານ, ອະຕິເຫດແຮງງານ (ຍົກເວັ້ນໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້), ເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ການເສຍຊີວິດ ຂອງຜູ້ເປັນເສົາຫຼັກຄອບຄົວ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກຈາລະນາທົບທວນພາຍຫຼັງການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນໃນລະດັບລາຍຮັບທົ່ວໄປ ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການປ່ຽນແປງຂອງຄ່າຄອງຊີບ” (ສິນທິສັນຍາ ສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ 65(10)).

ດັ່ງນັ້ນ, ຮ່າງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ຈຶ່ງຖືເປັນໂອກາດທີ່ດີໃນການກຳນົດບັນດາກົນໄກ ແລະ ຄວາມຖີ່ໃນການ ດັດປັບການອຸດໜູນພິການໃນແຕ່ລະໄລຍະ (ເອີ້ນວ່າ: “ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ” ໃນ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ), ອຸດໜູນ ສະມາຊິກຄອບຄົວ ຕະຫຼອດຈົນເຖິງ ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງ ມາຈາກ ອະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະນຳນີ້ ຈະເຮັດໃຫ້ກົດໝາຍ ແລະ ແນວທາງ ການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບບັນດາຫຼັກການດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານປະກັນສັງຄົມສາກົນຫຼາຍ ຂຶ້ນ¹², ເຊິ່ງມຸ່ງໝາຍທີ່ຈະຮັບປະກັນວ່າອຳນາດໃນການຊື້ຂອງການອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວຈະບໍ່ຫຼຸດລົງໄປຕາມການເວລາ.

▶ ການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ (ອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ¹³)

ອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ (ມາດຕາ 10)

ການແປພາສາອັງກິດຂອງມາດຕາ 10 ລະບຸວ່າ:

ການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ ແມ່ນການໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດທີ່ເປັນເງິນສົດ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ປະກັນຕົນ ລວມເຖິງ ລູກ, ຜົວ ຫຼື ເມຍຂອງຜູ້ກ່ຽວ, ຜູ້ຮັບອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ແລະ ຜູ້ຮັບອຸດໜູນດູແລ ໄດ້ຮັບການບໍລິການ ປິ່ນປົວສຸຂະພາບເປັນຕົ້ນ ການບໍລິການກວດ ແລະ ປິ່ງມະຕິພະຍາດ, ການປິ່ນປົວທາງການແພດ, ການຝຶນຝູ

¹² ຫຼັກການປັບປ່ຽນຜົນປະໂຫຍດແຕ່ລະໄລຍະຍັງຖືກຮັບຮອງຢູ່ໃນມາດຕະຖານຂັ້ນສູງທີ່ໄດ້ຮັບຮອງເອົາຫຼັງຈາກສົນທິສັນຍາເລກທີ 102, ໂດຍສະເພາະໃນສົນທິສັນຍາເລກທີ 121 (ມາດຕາ 21(1)) ແລະ ໃນສົນທິສັນຍາສິດທິປະໂຫຍດ, ອາຍຸແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ, 1967. (ສະບັບເລກທີ 128), Art. 29(1).

¹³ ນີ້ແມ່ນຄຳສັບທີ່ນຳໃຊ້ໃນການແປພາສາອັງກິດຂອງກົດໝາຍ SSL.

ສະມັດຖະພາບຂອງຮ່າງກາຍ, ການບໍລິການຝາກທ້ອງ ແລະ ກວດຫຼັງຄອດ, ການປິ່ນປົວໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ ຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ [ເນັ້ນໜັກເພີ່ມຕື່ມ].

ເປັນທີ່ສັງເກດເຫັນວ່າ ການແປພາສາອັງກິດຂອງມາດຕາ 10 ໝາຍເຖິງ ການອຸດໜູນເປັນເງິນສົດ¹⁴; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຢູ່ໃນຮູບແບບການອຸດໜູນແບບໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ອຸດໜູນເປັນ ວັດຖຸ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ຂໍ້ກຳນົດລະບຸວ່າ ການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບແມ່ນ “ການໃຫ້ອຸດໜູນໃນຮູບແບບທີ່ເປັນວັດຖຸ ແລະ ເປັນເງິນສົດ”.

ນອກຈາກນີ້ ຍັງສັງເກດໄດ້ວ່າທັງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ແລະ ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງແມ່ນບໍ່ມີນິຍາມຄຳ ສັບ ຂອງເຫດການສຸກເສີນ ຫຼື ຄວາມສ່ຽງ ທາງສັງຄົມທີ່ຄອບຄຸມ. ໂດຍອີງຕາມມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມສາກົນ, ເຫດການສຸກເສີນແມ່ນຈະຄອບຄຸມເຖິງ ອາການເຈັບປ່ວຍໃດໜຶ່ງ (ສຸຂະພາບບໍ່ດີ) ບໍ່ວ່າຈະເກີດຈາກສາຍເຫດໃດ ກໍຕາມ ແລະ ການຖືພາ, ການເກີດລູກ ແລະ ອາການສົນອື່ນໆ (ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ 8). ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍ ອາດຈະຕ້ອງໃຫ້ການພິຈາລະນາລວມເອົານິຍາມຄຳສັບນີ້ເຂົ້າໄວ້ໃນ ມາດຕາ 10 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ.

ເງື່ອນໄຂການໄດ້ຮັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ (ມາດຕາ 20 ແລະ ມາດຕາ 43)

ມາດຕາ 20 ແລະ ມາດຕາ 43 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນລະບຸເງື່ອນໄຂ ໃນການເກີດສິດໄດ້ຮັບການອຸດ ໜູນປະກັນສຸຂະພາບ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ ເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນຂອງລູກ ແລະ ຄູ່ສົມລົດ (ນັ້ນແມ່ນ ການປົກປ້ອງຄອບຄົວ ໂດຍຜ່ານບໍລິສັດປະກັນໄພ ຫຼື ການຈ່າຍສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ) ພາຍໃຕ້ກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ຕາມລຳດັບ.

ອົງການ ILO ເຂົ້າໃຈວ່າ ໃນປັດຈຸບັນທັງສອງມາດຕາແມ່ນກຳລັງຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນການປັບປຸງແກ້ໄຂ ແລະ ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບ ປັບປຸງ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນ ຈະປ່ຽນເປັນມາດຕາ 20), ຂອບເຂດສ່ວນບຸກຄົນຂອງການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບຈະໄດ້ຮັບການ ປັບປຸງແກ້ໄຂໃຫ້ຄອບຄຸມເຖິງ:

- ▶ ເດັກນ້ອຍທີ່ມີຄວາມພິການ ຫຼື ເສຍຈິດມາແຕ່ກຳເນີດ ທີ່ບໍ່ສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອຕົວເອງໄດ້ ຈະໄດ້ຮັບອຸດໜູນ ປະກັນສຸຂະພາບຕະຫຼອດຊີວິດ¹⁵.
- ▶ ຜູ້ຮັບບຳນານ, ຜູ້ເສຍກຳລັງແຮງງານຍ້ອນງານ, ສະມາຊິກຄອບຄົວ ແລະ ຜູ້ດູແລ.
- ▶ ຜູ້ເສຍອົງຄະຍ້ອນການສູ້ຮົບ ຫຼື ຮັບໃຊ້ໃນການສູ້ຮົບ ແລະ ຜູ້ຮັບບຳນານຄົນ ລວມເຖິງຄູ່ສົມລົດ ແລະ ລູກ.

ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ເຂດປົກຄຸມທີ່ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 20 ແມ່ນກວ້າງກວ່ານິຍາມຄຳສັບຂອງຜູ້ຮັບການອຸດ ໜູນປະກັນສຸຂະພາບທີ່ລວມຢູ່ໃນມາດຕາ 3(14) ຂອງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ, ເຊິ່ງໄດ້ມີການປ່ຽນແປງເລກ ມາດຕາ ມາເປັນມາດຕາ 3(15) ໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ ແຕ່ວ່າຍັງຄົງຮັກສາໄວ້ຕາມເດີມ. ເພື່ອປັບປຸງກົດໝາຍ, ປ້ອງ ກັນຄວາມຊ້າຊ້ອນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນໂອກາດທີ່ອາດຈະເກີດຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນໃນກົດໝາຍ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳວ່າ ແທນທີ່ຈະກຳ

¹⁴ ໃນລັກສະນະດຽວກັນ, ສະບັບແປຢ່າງບໍ່ເປັນທາງການຂອງ ມາດຕາ 10 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍ SSL ສະບັບປັບປຸງ ແມ່ນອ້າງອີງເຖິງສະເພາະແຕ່ “ເງິນອຸດໜູນ” ເທົ່ານັ້ນ.

¹⁵ ນອກຈາກນີ້ ຂໍ້ກຳນົດຍັງໄດ້ຮັບການຈັດພິມເພີ່ມເຕີມພາຍໃຕ້ມາດຕາ 51(4) ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ.

ນິດເຂດປົກຄຸມຕາມມາດຕາທີ່ກຳນົດເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ (ມາດຕາ 20 ແລະ ມາດຕາ 43-51 ໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ), ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ຄວນຖືກລວມເຂົ້າໄວ້ພາຍໃຕ້ນິຍາມຄໍາສັບຂອງຜູ້ຮັບການອຸດໜູນການປະກັນສຸຂະພາບຂອງມາດຕາ 3.

ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍ ອາດຈະຕ້ອງການແກ້ໄຂສໍານວນຂອງຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ທີ່ລະບຸວ່າ “ເດັກນ້ອຍ ຝິການ ຫຼື ເສຍຈິດມາແຕ່ກໍາເນີດ ທີ່ບໍ່ສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອຕົນເອງໄດ້ ຈະມີສິດທິໄດ້ຮັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບຕະຫຼອດຊີວິດ”. ສະບັບແປພາສາອັງກິດໃນປັດຈຸບັນ ອາດຈະຕີຄວາມໝາຍໄດ້ວ່າເປັນການຮັບປະກັນການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບຕະຫຼອດຊີວິດໃຫ້ແກ່ເດັກນ້ອຍທີ່ມີຄວາມຝິການ, ໂດຍທີ່ບໍ່ຄຳນຶງເຖິງ ສະຖານະປະກັນຕົນຂອງພໍ່ແມ່ຂອງພວກເຂົາ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ພວກເຮົາເຂົ້າໃຈວ່າເຈດຈຳນົງແມ່ນເພື່ອການລະບຸວ່າເກນອາຍຸຂຶ້ນຕໍ່າສໍາລັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ (18 ປີ ຫຼື 23 ປີ ສໍາລັບລູກທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານ ແລະ ກໍາລັງຮຽນໜັງສືຢູ່) ບໍ່ໄດ້ບັງຄັບໃຊ້ກັບລູກທີ່ມີຄວາມຝິການ.

ການບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບພາຍໃຕ້ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ (ມາດຕາໃໝ່, ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນ ແມ່ນມາດຕາ 21 ແລະ ມາດຕາ 52 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ)

ຮ່າງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ໃນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນປະກອບດ້ວຍມາດຕາໃໝ່ 2 ມາດຕາທີ່ກຳນົດຊຸດອຸດໜູນ ຫຼື ບໍລິການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ ທີ່ຄອບຄຸມໂດຍກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ສໍາລັບພາກລັດ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນມາດຕາ 21) ແລະ ສໍາລັບພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນພາກສະໝັກໃຈ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນມາດຕາ 52).

ອີງຕາມສະບັບແປຢ່າງບໍ່ເປັນທາງການຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ, ມາດຕາ 21 ແລະ 52 ຈະລະບຸວ່າ:

ການບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບທີ່ປົກຄຸມ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍ:

1. ການກວດບົ່ງມະຕິພະຍາດ ແລະ ປິ່ນປົວທາງການແພດ;
2. ການໃຫ້ສຸຂະສຶກສາເພື່ອການປ້ອງກັນ ແລະ ສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ;
3. ການຝຶນຝຸ້ນທີ່ການ;
4. ການບໍລິການໃນເວລາຖືພາ ແລະ ອອກລູກ;
5. ບໍລິການສຸຂະພາບອື່ນໆ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສຸຂະພາບ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ ແລະ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຜູ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃນການຈ່າຍຮ່ວມສໍາລັບການບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ, ເຊິ່ງລວມເຖິງຄ່າປິ່ນປົວ, ຄ່າຢາ ແລະ ຄ່າອຸປະກອນທາງການແພດ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ.

ຄວນຄຳນຶງເຖິງປະເດັນຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ຕໍ່ກັບການປັບປຸງແກ້ໄຂທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີ:

- ▶ ໃນຂະນະທີ່ສ້າງເອກະສານສະບັບນີ້, ຍັງບໍ່ມີຄວາມຊັດເຈນວ່າໄດ້ມີການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງການເບິ່ງແຍງທາງການແພດແລ້ວບໍ່. ຖ້າຫາກເຈດຈຳນົງແມ່ນໃຫ້ ອປຊ ໃຫ້ການອຸດໜູນດ້ານການປິ່ນປົວສຸຂະພາບແກ່ບັນດາສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ ແລະ ລູກໆຂອງພວກເຂົາ ມີສິດໄດ້ຮັບການບໍລິການຕໍ່ໄປແທນທີ່ຈະສະແດງລາຍການບໍລິການທີ່ຄອບຄຸມທັງໝົດ, ຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນມາດຕາ 21 ແລະ 52) ຄວນມີການອ້າງອີງຂ້າມສ່ວນໄປຍັງຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການ

ປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ, ເຊິ່ງໃນປັດຈຸບັນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະຫວ່າງການປັບປຸງແກ້ໄຂ. ຕົວຢ່າງ: ມາດຕາຕ່າງໆຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຄວນລະບຸວ່າ:

“ບຸກຄົນທີ່ເກີດສິດຮັບອຸດໜູນ (ຫຼື ມີເງື່ອນໄຂໄດ້ຮັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ) ມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນດ້ານການປິ່ນປົວ ທີ່ສະໜອງໂດຍກອງທຶນປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສຸຂະພາບ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ ແລະ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.”

ແນວທາງວິທີການນີ້ຈະຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຂອງຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງ ທາງດ້ານກົດໝາຍລະຫວ່າງນິຕິກຳທັງສອງສະບັບ.

ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຖ້າການຕັດສິນໃຈທາງດ້ານນະໂຍບາຍແມ່ນເພື່ອໃຫ້ ອປຊ ຄຸ້ມຄອງການອຸດໜູນດ້ານສຸຂະພາບໂດຍກົງສໍາລັບສະມາຊິກຂອງຕົນ, ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຕັດປັບເພີ່ມຕື່ມ. ໃນສະຖານະການນີ້, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍຈະຕ້ອງຄໍານຶງເຖິງວ່າ ເມື່ອໃດຈຶ່ງຈະເປັນເວລາເໝາະສົມທີ່ຈະອ້າງອີງເຖິງ ກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ (ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ເມື່ອໃດທີ່ຂອບເຂດ ແລະ ປະເພດຂອງການອຸດໜູນແມ່ນຄືກັນ)¹⁶ ແລະ ໃນເວລາໃດຈຶ່ງຄວນທີ່ຈະກຳນົດການບໍລິການໂດຍກົງໃນ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ.

ສັງເກດໄດ້ວ່າອົງການ ILO ໄດ້ໃຫ້ຄໍາແນະນຳກັບຫ້ອງການປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປັບປຸງແກ້ໄຂ ປະກັນສຸຂະພາບ ສະບັບປັດຈຸບັນ, ລວມເຖິງຊຸດອຸດໜູນຂັ້ນຕໍ່າ ທີ່ຄວນຈະໄດ້ຮັບການສະໜອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ອົງການ ILO ຍັງໄດ້ແນະນຳວ່າ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ ຄວນສອດຄ່ອງຢູ່ຂຶ້ນກັບມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າ ດັ່ງທີ່ລະບຸໄວ້ໃນມາດຕາ 10 ຂອງສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ດັ່ງທີ່ສະແດງໄວ້ໃນ ກ່ອງຂໍ້ຄວາມທີ 3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້ເພື່ອຄວາມສະດວກໃນການອ້າງອີງ.

¹⁶ ຖ້າວິທີການດັ່ງກ່າວຖືກຮັບຮອງ, ອຸດໜູນທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຫົວຂໍ້ຍ່ອຍຂອງມາດຕາ 1, 2 ແລະ 3 ໃນຫົວຂໍ້ຂອງ ມາດຕາ 21 ແລະ 52 ໃໝ່ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັດຈຸບັນນັ້ນຄວນຈະຖືກອ້າງອີງໄປຫາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ ແທນ ເພາະສອງຂໍ້ນີ້ແມ່ນຄືກັນ.

► **ກ່ອງຂໍ້ຄວາມທີ 3. ລາຍການອຸດໜູນ (ຜົນປະໂຫຍດ) ຂຶ້ນຕໍ່ໃນກໍລະນີເຈັບປ່ວຍທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກ**

► **ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ 10:**

1. ການອຸດໜູນຢ່າງໜ້ອຍຈະຕ້ອງລວມເຖິງ:

(ກ) ໃນກໍລະນີທີ່ມີອາການປ່ວຍ

- (i) ການປິ່ນປົວທົ່ວໄປ, ລວມເຖິງການກວດພະຍາດຢູ່ບ້ານ;
- (ii) ການປິ່ນປົວສະເພາະດ້ານທີ່ໂຮງໝໍ ສໍາລັບຄົນເຈັບປ່ວຍໂຮງໝໍ ແລະ ກວດເຂດນອກ ແລະ ການປິ່ນປົວສະເພາະດ້ານທີ່ອາດຈະມີໃຫ້ບໍລິການນອກໂຮງໝໍ;
- (iii) ອຸປະກອນການແພດທີ່ຈໍາເປັນພື້ນຖານຕາມການບິ່ງມະຕິຂອງແພດ ຫຼື ຜູ້ປະກອບວິຊາຊີບດ້ານການແພດທີ່ມີຄຸນສົມບັດອື່ນໆສິ່ງ; ແລະ
- (iv) ການນອນປິ່ນປົວໃນໂຮງໝໍ ຖ້າຫາກວ່າຈໍາເປັນ; ແລະ

(ຂ) ໃນກໍລະນີທີ່ຖືພາ ແລະ ການເກີດລູກ ແລະ ການມີອາການສົນອື່ນໆ.

- (i) ການຝາກທ້ອງ, ເກີດລູກ ແລະ ກວດຫຼັງເກີດລູກໂດຍແພດ ຫຼື ຜະດຸງຄັນທີ່ມີຄຸນສົມບັດເໝາະສົມ; ແລະ
- (ii) ການນອນປິ່ນປົວໃນໂຮງໝໍເມື່ອຈໍາເປັນ.

- ກ່ຽວກັບການຈ່າຍຮ່ວມຕາມຫຍໍ້ໜ້າສຸດທ້າຍຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ (ກ່າວຄື, “ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃນການຈ່າຍຮ່ວມສໍາລັບບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ, ເຊິ່ງລວມເຖິງຄ່າປິ່ນປົວ, ຄ່າຢາ ແລະ ຄ່າອຸປະກອນທາງການແພດ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ.”), ອົງການ ILO ຕ້ອງການແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍຮັບຊາບເຖິງປະເດັນຕ່າງໆຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ຈາກທັດສະນະຂອງມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມສາກົນ, ການແບ່ງປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍແມ່ນໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດພາຍໃຕ້ສະຖານະການສະເພາະ.

ໂດຍສະເພາະ, ສິນທິສັນຍາ ເລກທີ 102 ຍອມຮັບວ່າ ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ ອາດຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຮ່ວມ ໃນການປິ່ນປົວທາງດ້ານການແພດທີ່ໄດ້ຮັບບໍລິການ ແຕ່ຈະຕ້ອງສະເພາະໃນກໍລະນີທີ່ມີອາການເຈັບປ່ວຍ (ບໍ່ສະບາຍ) ເທົ່ານັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ (ທີ່ບໍ່ແມ່ນນິຕິກຳສໍາຮອງ) ລະບຸວ່າບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການຈ່າຍຮ່ວມ ໃນກໍລະນີການຖືພາ, ການເກີດລູກ ແລະ ອາການສົນອື່ນໆ (ເຊັ່ນວ່າ: ການເບິ່ງກວດກ່ອນ ແລະ ຫຼັງເກີດລູກ, ລວມເຖິງການປິ່ນປົວຮັກສາໃນໂຮງໝໍ ຖ້າຫາກຈໍາເປັນ).

ໂດຍຄຳນຶງເຖິງວ່າ ການແບ່ງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍ່ຄວນເປັນແຫຼ່ງຫຼັກໃນການລະດົມທຶນລະບົບການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ, ມາດຕາ 10(2) ຂອງສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ລະບຸວ່າໃນກໍລະນີທີ່ “ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນ

ຫຼື ຜູ້ຫາລ້ຽງຄອບຄົວອາດຈະຕ້ອງຮ່ວມຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການປິ່ນປົວທາງການແພດທີ່ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນໄດ້
ຮັບຈາກການເຈັບປ່ວຍ; ກົດລະບຽບກ່ຽວກັບການແບ່ງປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດັ່ງກ່າວ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການອອກ
ແບບມາເພື່ອໃຫ້ຫຼີກລ່ຽງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກລຳບາກຕ່າງໆ”.

ຕົວຢ່າງຂອງມາດຕະການເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການແບ່ງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຈະບໍ່ນຳໄປສູ່ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກລຳບາກທາງ
ດ້ານການເງິນ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍ ການຍົກເວັ້ນສຳລັບຜູ້ທີ່ມີພາວະຊຳເຮື້ອ ແລະ ພະຍາດຕ່າງໆຢ່າງ
ຫຼວງຫຼາຍຈາກການຈ່າຍຮ່ວມ ຫຼື ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ ຜູ້ທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າສາມາດເຂົ້າເຖິງຊຸດການອຸດໜູນ
ຂັ້ນຕໍ່າທີ່ຮັບປະກັນໂດຍສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ໂດຍທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຈ່າຍຄ່າທຳນຽມຜູ້ໃຊ້
ບໍລິການ.

2. ຈາກທັດສະນະທາງດ້ານນະໂຍບາຍ, ເຫດຜົນໃນການແນະນຳການຈ່າຍຮ່ວມຂອງ
ສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນຊັດເຈນ. ການຍົກເວັ້ນຈາກການຈ່າຍເງິນຮ່ວມແມ່ນຖື
ເປັນຂໍ້ໄດ້ປຽບທີ່ສຳຄັນຢ່າງໜຶ່ງໃນການສົມທົບທຶນສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ວຽກງານປະກັນສັງຄົມ. ດັ່ງນັ້ນ
, ຄວນຄຳນຶງເຖິງຜົນກະທົບທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນຈາກການປ່ຽນແປງທາງດ້ານນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວຢ່າງລະອຽດ
ຮອບຄອບ.

ໃນຂະນະທີ່ການແບ່ງປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍແມ່ນສາມາດຊ່ວຍຈຳກັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ, ແຕ່
ວ່າການຈ່າຍຮ່ວມອາດຈະເຮັດໃຫ້ການຂຶ້ນທະບຽນປະກັນສັງຄົມຫຼຸດລົງ ເຊິ່ງອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ວັດຖຸ
ປະສົງໃນການຂະຫຍາຍການປົກຄຸມ. ນອກຈາກນີ້, ການຈ່າຍຮ່ວມອາດຈະເຮັດໃຫ້ຕ້ອງຈ່າຍເງິນເອງເພີ່ມ
ຂຶ້ນ, ເຊິ່ງໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນຍັງສູງ¹⁷. ຈຶ່ງເປັນການຈຳກັດການເຂົ້າເຖິງບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບທີ່ຈຳ
ເປັນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ໂດຍສະເພາະ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກ
ເຂົາ ເຊິ່ງອາດຈະລຳຊ້າ ຫຼື ລະເລີຍການປິ່ນປົວ ເນື່ອງຈາກມີບັນຫາທາງດ້ານການເງິນ. ດ້ວຍເຫດນີ້,
ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການອຸດໜູນການປິ່ນປົວພະຍາດ ແລະ ການເຈັບປ່ວຍ, ປີ 1969 (ເລກທີ 130), ກຳ
ນົດໄວ້ວ່າ: “ໃນກໍລະນີທີ່ນິຕິກຳຂອງສະມາຊິກກຳນົດໃຫ້ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນ ຫຼື ຜູ້ຫາລ້ຽງຄອບຄົວ ຕ້ອງ
ຮ່ວມຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການປິ່ນປົວ, ກົດລະບຽບກ່ຽວກັບການແບ່ງປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດັ່ງກ່າວຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການ
ອອກແບບເພື່ອຫຼີກລ່ຽງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກລຳບາກ ແລະ ບໍ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງການປົກປ້ອງ
ທາງດ້ານການແພດ ແລະ ທາງສັງຄົມ” (ມາດຕາ 17).

ສະຫຼຸບແລ້ວ, ການແນະນຳລະບົບການຈ່າຍຮ່ວມມາໃຊ້ ຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ແລະ
ປະສິດທິພາບທາງດ້ານການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ ເຊິ່ງອາດຈະສົ່ງຜົນເສຍຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ແລະ
ລະບົບປະກັນສັງຄົມໂດຍລວມ.

¹⁷ ໃນປີ 2021, ລາຍຈ່າຍສ່ວນຕົວໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນຄິດເປັນ 30.94 ເປີເຊັນ ຂອງລາຍຈ່າຍດ້ານສຸຂະພາບໃນປັດຈຸບັນ (ອົງການອະນາໄມໂລກ, “ລາຍຈ່າຍສ່ວນຕົວ
ເປັນເປີເຊັນຂອງລາຍຈ່າຍດ້ານສຸຂະພາບໃນປັດຈຸບັນ (%)”, ຂໍ້ມູນ Global Health Observatory, ເຂົ້າເຖິງເມື່ອວັນທີ 16 ມິຖຸນາ 2024).

ຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ອື່ນໆທີ່ຕິດພັນກັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນ ແມ່ນມາດຕາ 22-28 ແລະ ມາດຕາ 53-59 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ)

ອີງຕາມສະບັບແປພາສາອັງກິດຂອງຮ່າງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍກຳລັງພິຈາລະນາເພີ່ມຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ຫຼາຍຂໍ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການໃຫ້ບໍລິການທາງດ້ານການແພດ. ທີ່ໜ້າສັງເກດແມ່ນກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ, ເຊິ່ງປັດຈຸບັນແມ່ນຢູ່ໃນລະຫວ່າງການປັບປຸງ ໄດ້ລະບຸຂໍ້ກຳນົດໂດຍລະອຽດສໍາລັບບັນດາມາດຕາໃໝ່ທີ່ຈະລວມເຂົ້າໄວ້ໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ. ບັນດາຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນສະແດງໄວ້ໃນຕາຕະລາງ 1.

ຕາຕະລາງ 1 ບັນດາຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ທີ່ຕິດພັນກັບການອຸດໜູນປະກັນສຸຂະພາບໃນຮ່າງກົດໝາຍ ສະບັບປັບປຸງຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ

ຂໍ້ກຳນົດ	ໂຄງການຂະແໜງ ການພາກລັດ	ໂຄງການຂະແໜງ ການພາກເອກະ ຊົນ
ບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນ ກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ*	ມາດຕາ 22	ມາດຕາ 53
ກົນໄກການຊໍາລະເງິນປະກັນສຸຂະພາບ	ມາດຕາ 23	ມາດຕາ 54
ບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບຢູ່ຕ່າງປະເທດ	ມາດຕາ 24	ມາດຕາ 55
ສັນຍາບໍລິການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ	ມາດຕາ 25	ມາດຕາ 56
ການເລືອກໂຮງໝໍ	ມາດຕາ 26	ມາດຕາ 57
ລາຍການຢາ, ອຸປະກອນການແພດ ແລະ ຄ່າບໍລິການທາງການແພດ	ມາດຕາ 27	ມາດຕາ 58
ການປະເມີນຄຸນນະພາບບໍລິການຄົນເຈັບໃນໂຮງໝໍ	ມາດຕາ 28	ມາດຕາ 59

* ຍົກຕົວຢ່າງ, ຂໍ້ກຳນົດສະບັບຮ່າງໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນສໍານວນຄໍາຂອງ ມາດຕາ 22 ຂອງ NHIL ສະບັບປັດຈຸບັນ.

ດັ່ງທີ່ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາກ່ອນໜ້ານີ້, ຖ້າການຕັດສິນໃຈທາງດ້ານນະໂຍບາຍແມ່ນວ່າສໍານັກງານປະກັນສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດຈະສືບຕໍ່ໃຫ້ການອຸດໜູນ ດ້ານສຸຂະພາບສໍາລັບສະມາຊິກ LSSO ແລະ ລູກໆຂອງພວກເຂົາທີ່ມີເງື່ອນໄຂໄດ້ຮັບ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳວ່າແທນທີ່ຈະປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດບາງຢ່າງ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ, ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຄວນອ້າງອີງເຖິງຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ໃນກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ (ຕົວຢ່າງ, [...] ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ ແລະ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ). ແນວທາງວິທີການນີ້ສາມາດຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຂອງການນໍາສະເໜີຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທາງດ້ານກົດໝາຍລະຫວ່າງນິຕິກຳທັງສອງສະບັບທີ່ມີລໍາດັບຊັ້ນເທົ່າທຽມກັນ, ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຄວາມຊັດເຈນພາຍໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ແລະ ນອກຈາກນີ້ຍັງຮັບປະກັນການສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ, ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຄວນມີການອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

ຖ້າການຕັດສິນໃຈດ້ານນະໂຍບາຍແມ່ນການໂອນການຄຸ້ມຄອງການອຸດໜູນດ້ານສຸຂະພາບຂອງສະມາຊິກຂອງ ອປຊ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາໄປໃຫ້ ອປຊ, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍຄວນທົບທວນຄຳສັບຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ

ມີຄວາມໝາຍສະເພາະເຈາະຈົງພຽງພໍທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍນີ້ມີປະສິດທິພາບ. ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍອາດຈະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆທີ່ລວມຢູ່ໃນ ກົດໝາຍປະກັນສຸຂະພາບ ເປັນແບບຈຳລອງ.

ນອກຈາກນີ້ ຍັງສັງເກດເຫັນຕື່ມອີກວ່າ ບັນດາມາດຕາໃໝ່ທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີກ່ຽວກັບການປິ່ນປົວ ບໍ່ໄດ້ລະບຸເວລາໃນການປິ່ນປົວທາງການແພດແຕ່ຢ່າງໃດ. ອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ ອປຊ ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສອງຝ່າຍທີ່ຈັດຂຶ້ນໃນເດືອນພະຈິກ ປີ 2023, ອົງການ ILO ເຂົ້າໃຈວ່າ, ໃນທາງປະຕິບັດ, ບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດກັບໄລຍະເວລາຂອງການປິ່ນປົວທາງການແພດ, ເນື່ອງຈາກວ່າການອຸດໜູນດັ່ງກ່າວແມ່ນມີໃຫ້ເປັນໄລຍະເວລາດົນນານເທົ່າທີ່ຈຳເປັນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນປັດຈຸບັນ, ພາຍໃຕ້ຂອບເຂດຂອງກົດໝາຍຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດໃຫ້ເຫັນຄືແນວນັ້ນ; ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ມີຂໍ້ກຳນົດກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ ເພື່ອຈຸດປະສົງຂອງຄວາມແນ່ນອນທາງດ້ານກົດໝາຍ. ດັ່ງທີ່ໄດ້ເນັ້ນໜັກໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້, ຫຼັກການໃນມາດຕະຖານສາກົນແມ່ນຕ້ອງໃຫ້ການປິ່ນປົວ ຕະຫຼອດໄລຍະເວລາທີ່ມີການເຈັບປ່ວຍ (ເຊິ່ງຕາບໃດທີ່ສະພາບຮ່າງກາຍຍັງບໍ່ແຂງແຮງຢູ່). ແນວໃດກໍຕາມ, ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ອະນຸຍາດໃຫ້ຈຳກັດການອຸດໜູນທີ່ສະໜອງໃຫ້ໃນກໍລະນີທີ່ມີການເຈັບປ່ວຍ (ສຸຂະພາບບໍ່ດີ) ໄວ້ທີ່ 26 ອາທິດເທົ່ານັ້ນ ໃນແຕ່ລະກໍລະນີຂອງການເຈັບປ່ວຍ, ຈົນກ່ວາການອຸດໜູນຈະສິ້ນສຸດໃນຂະນະທີ່ການອຸດໜູນການເຈັບປ່ວຍຍັງສືບຕໍ່ໄດ້ຮັບການຈ່າຍເງິນ, ແລະ ຈະຕ້ອງມີການຈັດກຽມເພື່ອໃຫ້ສາມາດຂະຫຍາຍຂອບເຂດຈຳກັດສຳລັບພະຍາດທີ່ກຳນົດໄວ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບວ່າເຮັດໃຫ້ການເບິ່ງແຍງທີ່ຍາວນານ.

► ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ (ໝວດທີ 2 ພາຍໃຕ້ພາກທີ III ແລະ IV ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງຂອງເງິນອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານພາຍໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ

ໃນປັດຈຸບັນ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ປະກອບມີສອງມາດຕາທີ່ຄຸ້ມຄອງການອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກລັດ (ມາດຕາ 22 ແລະ ມາດຕາ 23) ແລະ ສອງມາດຕາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນພາກວິສາຫະກິດ (ມາດຕາ 45 ແລະ ມາດຕາ 46). ມາດຕາ 22 ແລະ ມາດຕາ 45 ກຳນົດບັນດາເງື່ອນໄຂການເກີດສິດສຳລັບອຸດໜູນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ແລະ ມາດຕາ 23 ແລະ ມາດຕາ 46 ລະບຸເຖິງ “ປະເພດ ແລະ ການຄິດໄລ່ການອຸດໜູນຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ”, ລວມເຖິງການອ້າງອີງທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັນຂອງບັນດາມາດຕາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການອຸດໜູນປ່ວຍການ, ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ, ອຸດໜູນການເສຍຊີວິດ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ.

ອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ມີໃຫ້ຕໍ່ອົງການ ILO, ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີຕໍ່ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຈະຍັງຄົງຮັກສາຂໍ້ກຳນົດປະເພດດຽວກັນໄວ້.

ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍອາດຈະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງວ່າມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມສາກົນ ຖືວ່າການບາດເຈັບຈາກການເຮັດວຽກ ແມ່ນສາເຫດທີ່ບໍ່ແນ່ນອນ ສ່ວນບຸກຄົນທີ່ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບເຮັດໃຫ້ຕ້ອງມີການເບິ່ງແຍງທາງການແພດ, ການອຸດໜູນຄວາມພິການຊົ່ວຄາວ ແລະ ຖາວອນ ແລະ ການອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ. ມາດຕະຖານສາກົນກຳນົດຫຼັກການປົກປ້ອງໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ຮັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບໂດຍຍຶດຕາມພື້ນຖານແບບຫຼາຍຫຼັກການ ເຊິ່ງໄດ້ແກ່:

1. “ບໍ່ມີຄວາມຜິດ”: ເຊິ່ງ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ ຫຼື ຜູ້ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເສຍຊີວິດບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງພິສູດ “ຄວາມຜິດ” ໃນສ່ວນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນການເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານເພື່ອການເກີດສິດຮັບອຸດໜູນ;
2. ການແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຮ່ວມກັນສົມທົບທຶນເຂົ້າກອງທຶນ, ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ເກີດການຮ່ວມຄວາມສ່ຽງລະຫວ່າງກັນ;
3. ການບໍລິຫານກອງທຶນດ້ວຍຄວາມເປັນກາງ: ເຊິ່ງສິດທິໃນການໄດ້ຮັບການອຸດໜູນ ຈະເກີດຂຶ້ນນອກເໜືອຈາກຄວາມສຳພັນ ຕາມສັນຍາລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;
4. ການປົກປ້ອງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບໄລຍະເວລາທີ່ກຳນົດ (ໂດຍທີ່ບໍ່ຄຳນຶງເຖິງການອຸດໜູນ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນການປົນປົວທາງການແພດ, ການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ ຫຼື ຖາວອນ ຫຼື ການອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ).

ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການນຳໃຊ້ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ອົງການ ILO ຂໍແນະນຳໃຫ້ມີທຸກການອຸດໜູນ ແລະ ຂໍກຳນົດທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ໂດຍຜ່ານມາດຕາສະເພາະທີ່ອຸທິດໃຫ້ກັບເຫດການສຸກເສີນດັ່ງກ່າວນີ້. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ສະເໜີແນະນຳນີ້ຈະໝາຍຄວາມວ່າ ແທນທີ່ຈະມີການອ້າງອີງທີ່ເຊື່ອມໂຍງໄປຍັງມາດຕາຕ່າງໆກ່ຽວກັບການອຸດໜູນປ່ວຍການ, ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ, ອຸດໜູນເສຍຊີວິດ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ, ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍມາດຕາສະເພາະໃນ ໝວດທີ 2 ພາຍໃຕ້ພາກທີ III ແລະ IV ທີ່ກຳນົດຂອບເຂດ, ລະດັບ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງການປົນປົວທາງການແພດ, ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ, ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນ, ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ ເມື່ອການອຸດໜູນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ.

ບົນພື້ນຖານຈາກການສົມທົບທີ່ດີ, ການປະຕິບັດຕາມຄຳແນະນຳນີ້ຈະຕ້ອງມີມາດຕາທີ່ລະບຸລາຍການອຸດໜູນທັງໝົດທີ່ມີໃຫ້ໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ຮັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບກ່ອນ ຈາກນັ້ນຈຶ່ງມີມາດຕາແຍກກັນ ທີ່ໃຫ້ລາຍລະອຽດຂອບເຂດ, ລະດັບ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງການອຸດໜູນແຕ່ລະຢ່າງຕາມຕົວຢ່າງຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ມາດຕາ XX. ອຸດໜູນທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ຮັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ

ການອຸດໜູນ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍການອຸດໜູນຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ເຊິ່ງເກີດຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ:

- (ກ) ການປົນປົວທາງການແພດໃນກໍລະນີທີ່ເຈັບປ່ວຍ;
- (ຂ) ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວເນື່ອງຈາກການສູນເສຍກຳລັງໃນການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກເງື່ອນໄຂດັ່ງກ່າວ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສູນເສຍລາຍຮັບຕາມການກຳນົດຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້ [ຫຼື ອ້າງອີງເຖິງມາດຕາສະເພາະ];
- (ຄ) ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນ ເນື່ອງມາຈາກການສູນເສຍກຳລັງແຮງງານໃນການສ້າງລາຍຮັບທັງໝົດ ຫຼື ບາງສ່ວນເຊິ່ງເກີນກວ່າລະດັບທີ່ກຳນົດ, ເຊິ່ງອາດຈະເປັນການສູນເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນ ຫຼື ການສູນເສຍຄວາມສາມາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ [ຫຼື ອ້າງອີງເຖິງມາດຕາສະເພາະ]; ແລະ

(ງ) ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວພາຍຫຼັງການສູນເສຍການສະໜັບສະໜູນ ອັນເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກການເສຍຊີວິດຂອງຜູ້ມີລາຍຮັບຕາມປະເພດຂອງຜູ້ຮັບການອຸດໜູນດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ [ຫຼື ອ້າງອີງເຖິງມາດຕາສະເພາະ];.

ມາດຕາ XX. ການປິ່ນປົວທາງການແພດ

ມາດຕາ XX. ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ

ມາດຕາ XX. ອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານຖາວອນ

ມາດຕາ XX. ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ

ການປິ່ນປົວໃນກໍລະນີໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ

ທັງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ແລະ ຮ່າງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ຕໍ່ອົງການ ILO ເບິ່ງຄືວ່າຈະບໍ່ໄດ້ລະບຸວ່າ ອຸດໜູນຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແມ່ນການລວມກັນຂອງການອຸດໜູນທີ່ເປັນເງິນ ແລະ ເປັນວັດຖຸ (ການປິ່ນປົວ ແລະ ຝຶ້ນຟູໜ້າທີ່ການ). ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍປັບປຸງນິຍາມຄຳສັບທີ່ລວມຢູ່ໃນມາດຕາ 11 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ.

ຂໍ້ສັງເກດແມ່ນ ຕາມມາດຕະຖານສາກົນ, ວັດຖຸປະສົງຂອງການປິ່ນປົວໃນກໍລະນີທີ່ມີການເຈັບປ່ວຍ (ສຸຂະພາບບໍ່ດີ) ເນື່ອງຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແມ່ນການຝຶ້ນຟູສະມັດຖະພາບຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ. ນອກເໜືອຈາກການປິ່ນປົວແລ້ວ, ການເບິ່ງແຍງທາງການແພດຈະຕ້ອງປິ່ນປົວ ຫຼື ປັບປຸງຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການເບິ່ງແຍງຄວາມຕ້ອງການສ່ວນບຸກຄົນຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ ໃນກໍລະນີທີ່ຄວາມສາມາດດັ່ງກ່າວນີ້ຫຼຸດລົງ, ບົກຜ່ອງ ຫຼື ຖືກກະທົບຈາກສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ດີ.¹⁸ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຕາມວັດຖຸປະສົງເຫຼົ່ານີ້, ສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດແມ່ນ ກົດໝາຍໃນລະດັບຊາດ ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບເຫຼົ່ານີ້ຈະໄດ້ຮັບການເບິ່ງແຍງທາງການແພດແບບຄົບຊຸດ ແລະ ພຽງພໍ.

¹⁸ ສົນທິສັນຍາ ເລກທີ 102, ມາດຕາ 34(4) ແລະ ສົນທິສັນຍາ ເລກທີ 121, ມາດຕາ 10(2)

► **ກ່ອງຂໍ້ຄວາມທີ 4. ອຸດອຸດໜູນຂັ້ນຕໍ່າໃນກໍລະນີເກີດ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ**

► **ສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ 34(2):**

ການປິ່ນປົວທາງການແພດແມ່ນປະກອບໄປດ້ວຍ:

- (ກ) ແພດທົ່ວໄປ ແລະ ແພດສະເພາະທາງໃນການປິ່ນປົວຄົນເຈັບນອນໂຮງໝໍ ແລະ ກວດເຂດນອກ, ລວມເຖິງການລົງກວດທີ່ບ້ານ;
- (ຂ) ການເບິ່ງແຍງດູແລດ້ານທັນຕະກຳ;
- (ຄ) ການປິ່ນປົວ ທີ່ບ້ານ ຫຼື ໃນໂຮງໝໍ ຫຼື ສະຖາບັນທາງການແພດອື່ນໆ;
- (ງ) ການຮັກສາໃນໂຮງໝໍ, ບ້ານພັກພື້ນຝູ, ສຸກສາລາ ຫຼື ສະຖາບັນທາງການແພດອື່ນໆ;
- (ຈ) ການສະໜອງອຸປະກອນດ້ານທັນຕະກຳ, ຢາ ແລະ ອຸປະກອນທາງການແພດ ຫຼື ການຜ່າຕັດອື່ນໆ, ລວມເຖິງອຸປະກອນທຽມທີ່ສ້ອມແປງແລ້ວ ແລະ ແວ່ນຕາ; ແລະ
- (ສ) ການປິ່ນປົວທີ່ປະກອບໃຫ້ໂດຍສະມາຊິກວິຊາຊີບອື່ນໆ ທີ່ອາດຈະໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຕາມກົດ ໝາຍວ່າກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບທາງການແພດໃນເວລາໃດໜຶ່ງກໍຕາມ ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງທ່ານໝໍ ຫຼື ທັນຕະແພດ.

ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ, ນິຕິກຳລະດັບຊາດຄວນກຳນົດຊຸດການອຸດໜູນໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ **ເຊິ່ງຢ່າງໜ້ອຍຕ້ອງກວມເອົາການອຸດໜູນ ແລະ ບໍລິການທັງໝົດດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນ ມາດຕາ 34 ຂອງສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 (ເບິ່ງກ່ອງຂໍ້ຄວາມທີ 4).**

ເນື່ອງຈາກວ່າ **ມາດຕະຖານສາກົນບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການແບ່ງປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການປິ່ນປົວສຳລັບອຸດໜູນນີ້,** ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ຈຶ່ງຄວນທີ່ຈະລະບຸວ່າ ການປິ່ນປົວທາງການແພດ ແລະ ການບໍລິການດັ່ງກ່າວຂ້າງເທິງຈະຕ້ອງໃຫ້ບໍລິການໂດຍທີ່ບໍ່ຄິດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່ຜູ້ຮັບການອຸດໜູນ (ບໍ່ມີການຈ່າຍຮ່ວມ, ບໍ່ມີການຫັກເງິນ ຫຼື ບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດກ່ຽວກັບຈຳນວນເງິນທີ່ຊົດໃຊ້ຄືນ) ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ.

ໄລຍະເວລາທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນທີ່ຕິດພັນກັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ

ຕາມທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ກ່າວໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້, **ມາດຕະຖານສາກົນບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີຂໍ້ກຳນົດດ້ານການອຸດໜູນ** (ທັງເປັນເງິນສົດ ແລະ ເປັນວັດຖຸ) ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ **ໂດຍຂຶ້ນຢູ່ກັບໄລຍະເວລາການຮັບອຸດໜູນຂັ້ນຕໍ່າ.**

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເບິ່ງຄືວ່າຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ ຈະຮັກສາໄລຍະເວລາການຮັບການອຸດໜູນດັ່ງທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ສະບັບປັດຈຸບັນ ສໍາລັບການອຸດໜູນທີ່ເປັນເງິນ ແລະ ເປັນວັດຖຸທີ່ມີຢູ່ໃນກໍລະນີທີ່ເກີດຈາກ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ.¹⁹

ຕໍ່ກັບສະພາບການດັ່ງກ່າວນີ້, ຂໍແນະນຳໃຫ້ຮ່າງກົດໝາຍກວດສອບຄືນຂໍ້ກໍານົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊິ່ງລະບຸໄລຍະເວລາການຮັບອຸດໜູນຂັ້ນຕໍ່າສໍາລັບສະມາຊິກກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບອຸດໜູນປົນປົວສະຖະພາບ, ປ່ວຍການ, ເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວ (ໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນພາຍໃຕ້ມາດຕາ 51, 60, 64, 66 ແລະ 78) ຕະຫຼອດຈົນເຖິງບັນດາມາດຕາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໄລຍະເວລາລໍຖ້າເກີດສິດຂັ້ນຕໍ່າຂອງກອງທຶນກອງທຶນພາກລັດ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນພາຍໃຕ້ມາດຕາ 48).²⁰

ລະດັບຄວາມພິການສໍາລັບສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມໃນປັດຈຸບັນ ກໍານົດລະດັບຄວາມພິການໄວ້ 6 ລະດັບດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ສໍາລັບຜູ້ປະກັນດົນພາກລັດ (ມາດຕາ 30) ຫຼື ກອງທຶນພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນດົນພາກສະໝັກໃຈ (ມາດຕາ 54):

ປະເພດທີ 1: ຈາກ 81 ເປີເຊັນ ເຖິງ 100 ເປີເຊັນ;

ປະເພດທີ 2: ຈາກ 71 ເປີເຊັນ ເຖິງ 80 ເປີເຊັນ;

ປະເພດທີ 3: ຈາກ 61 ເປີເຊັນ ເຖິງ 70 ເປີເຊັນ;

ປະເພດທີ 4: ຈາກ 51 ເປີເຊັນ ເຖິງ 60 ເປີເຊັນ;

ປະເພດທີ 5: ຈາກ 41 ເປີເຊັນ ເຖິງ 50 ເປີເຊັນ;

ປະເພດທີ 6: ຈາກ 15 ເປີເຊັນ ເຖິງ 40 ເປີເຊັນ.

ບັນດາປະເພດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນບັງຄັບໃຊ້ຕໍ່ສິດທິໃນການໄດ້ຮັບການອຸດໜູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກ “ສາເຫດໂດຍທົ່ວໄປ” (ຄວາມພິການ) ຫຼື ເປັນຜົນມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ.

ອີງຕາມຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີໃຫ້ຕໍ່ອົງການ ILO, ປະເພດການເສຍກຳລັງແຮງງານທັງ 6 ປະເພດຈະຍັງຄົງບໍ່ມີການປ່ຽນແປງ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນພາຍໃຕ້ມາດຕາ 36 ແລະ 67 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ). ດັ່ງນັ້ນ, ບຸກຄົນທີ່

¹⁹ ໃນກົດໝາຍ SSL ສະບັບປັດຈຸບັນ, ມາດຕາ 45(1), 43(1), 50(1), 52(1), ແລະ 64 ກໍານົດໄລຍະເວລາການຮັບອຸດໜູນສໍາລັບພະນັກງານຂະແໜງການພາກເອກະຊົນທີ່ມີເງື່ອນໄຂໄດ້ຮັບການເບິ່ງແຍງທາງການແພດ, ການອຸດໜູນປ່ວຍການ, ການອຸດໜູນສູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ. ນອກຈາກນີ້ ມາດຕາ 41 ກົດໝາຍ SSL ຍັງໄດ້ກໍານົດໄລຍະເວລາການຮັບອຸດໜູນຂັ້ນຕໍ່າສໍາລັບສິດທິໃນການໄດ້ຮັບການອຸດໜູນສໍາລັບສະມາຊິກຄອບຄົວພາຍໃຕ້ໂຄງການຂະແໜງການພາກລັດອີກດ້ວຍ.

²⁰ ຕ້ອງມີເງິນສົມທົບ 1 ປີ ຈຶ່ງຈະມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນສະມາຊິກຄອບຄົວໃນແຜນງານຂະແໜງການພາກລັດ.

ຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນວ່າມີການເສຍກຳລັງແຮງງານປະເພດທີ 6 (ນັ້ນແມ່ນ, ການສູນເສຍກຳລັງແຮງງານ ລະຫວ່າງ 15 ເຖິງ 40 ເປີເຊັນ) ຈະຍັງຄົງມີສິດໄດ້ຮັບເງິນແບບມອບເໝົາ.

ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ນິຕິກຳແຫ່ງຊາດຄວນຮັບປະກັນວ່າ, ໃນກໍລະນີທີ່ເກີດຜົນເນື່ອງມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ, ຜູ້ປະກັນດົນປະສົບກັບການສູນເສຍກຳລັງແຮງງານບາງສ່ວນທີ່ອາດຈະເປັນການສູນເສຍຖາວອນ ຫຼື ການສູນເສຍກຳລັງແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼາຍກວ່າ 25 ເປີເຊັນ, ການອຸດໜູນຄວນເປັນການຈ່າຍເງິນໃຫ້ເປັນງວດ. ເຊິ່ງທີ່ຈົບແລ້ວ, ມາດຕະຖານສາກົນອະນຸມັດໃຫ້ເບີກຈ່າຍເງິນອຸດໜູນເປັນກ້ອນດຽວ ເມື່ອລະດັບຂອງຄວາມພິການແມ່ນພຽງແຕ່ເລັກໜ້ອຍ (ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ 36(3)(ກ)). ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳວ່າທາງເລືອກຕ່າງໆໃນການມອບການອຸດໜູນແບບຕໍ່ເນື່ອງ ໃນກໍລະນີທີ່ສູນເສຍກຳລັງແຮງງານແບບຖາວອນໃນລະດັບລະຫວ່າງ 25 ເຖິງ 40 ເປີເຊັນ ນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການປະເມີນຄືນໃນການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງຕໍ່ໄປເພື່ອຈະສາມາດປັບປຸງນິຕິກຳໄດ້ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

► ອຸດໜູນປ່ວຍການສຳລັບຜູ້ປະກັນດົນພາກລັດ (ມາດຕາ 27 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ກ່ອນໜ້ານີ້ ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າ ອຸດໜູນປ່ວຍການສຳລັບພາກລັດ ແມ່ນຕ້ອງຢູ່ພາຍໃຕ້ຂໍ້ຕົກລົງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ເນື່ອງຈາກວ່າ ລັດຖະບານ, ໃນຖານະທີ່ເປັນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ມີພັນທະຕາມກົດໝາຍ ເຊິ່ງເກີດຈາກກົດໝາຍທີ່ແຍກຕ່າງກັນ ໃນການສືບຕໍ່ເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນໃນຊ່ວງເດືອນທຳອິດຂອງການເຈັບປ່ວຍ.²¹ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນັ້ນຖືວ່າບໍ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ ເນື່ອງຈາກ ບໍ່ໄດ້ຮັບການສົມທົບທຶນຮ່ວມກັນໂດຍວິທີການຈ່າຍສົມທົບ, ພາສີ ຫຼື ປະສົມປະສານທັງສອງຢ່າງ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 (ມາດຕາ 71). ດັ່ງນັ້ນ, ອົງການ ILO ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ລັດຖະບານ ຝຶກຈະນາປັບປຸງກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດໃນອະນາຄົດ (ຕົວກຳນົດ, ລະບຽບການ, ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ການຈັດຫາເງິນທຶນ ແລະ ອື່ນໆ), ໂດຍທີ່ໃຫ້ມີມາດຕະການປົກປ້ອງທີ່ຈຳເປັນກ່ຽວກັບການສະໜອງທຶນ. ໃນຊ່ວງເວລານີ້, ຂໍແນະນຳໃຫ້ຈຳກັດຂອບເຂດຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ໃຫ້ເຫຼືອແຕ່ສະເພາະກອງທຶນ/ອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມ ທີ່ມີແຫຼ່ງທຶນມາຈາກເງິນສົມທົບທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍກອງທຶນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍ ອປຊ ເທົ່ານັ້ນ.

ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວ, ອົງການ ILO ໄດ້ແນະນຳໃຫ້ປັບປຸງມາດຕາ 27 ເພື່ອກຳນົດໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ເກີດສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນປ່ວຍການເທົ່ານັ້ນ (ໂດຍຜ່ານເງິນສົມທົບ ແລະ ເບີກຈ່າຍໂດຍ ອປຊ) ຫຼັງຈາກໝົດໄລຍະເວລາປ່ວຍການເຊິ່ງຄຸ້ມຄອງໂດຍນິຕິກຳທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ (ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ສະບັບເລກທີ 74/ສພຊ, ລົງວັນທີ 16 ທັນວາ 2015).

ໂດຍທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າຮ່າງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງ ກຳນົດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຂະແໜງການພາກລັດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນປ່ວຍການຕາມເງື່ອນໄຂດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ (ໂດຍເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນພາຍໃຕ້ມາດຕາ 34):

²¹ ອີງຕາມການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນ ອປຊ ທີ່ໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນເດືອນພະຈິກ 2022, ພວກເຮົາເຂົ້າໃຈວ່ານີ້ແມ່ນຊ່ວງໄລຍະ 5 ເດືອນທຳອິດຂອງການສູນເສຍກຳລັງແຮງງານຊົ່ວຄາວ.

1. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະ ຕຳຫຼວດທີ່ລາຜັກເນື່ອງຈາກໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບໃນຊ່ວງໄລຍະ 6 ເດືອນທຳອິດຈະມີສິດໄດ້ຮັບອຸດໜູນຢ່ວຍການ, ເຊິ່ງເທົ່າກັບ 80 ເປີເຊັນ ຂອງ ເງິນເດືອນສຸດທ້າຍ ແລະ 70 ເປີເຊັນ ໃນອີກ 6 ເດືອນຖັດໄປ (ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ຫາຍເຈັບຢ່ວຍ ແລະ ມີໃບຢັ້ງຢືນຈາກ ແພດ).

2. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ ແລະ ຕຳຫຼວດທີ່ລາຜັກເນື່ອງຈາກພະຍາດອື່ນໆໃນຊ່ວງໄລຍະ 6 ເດືອນ ທຳ ອິດ ຈະມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນຢ່ວຍການ, ເຊິ່ງເທົ່າກັບ 70 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນສຸດທ້າຍ ແລະ 60 ເປີເຊັນ ສຳ ລັບ 6 ເດືອນຖັດໄປ (ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ຫາຍເຈັບຢ່ວຍ ແລະ ມີໃບຢັ້ງຢືນຈາກແພດ).

ພວກເຮົາຮັບຊາບເຖິງການພິຈາລະນາຂອງລັດຖະບານໃນການນຳເອົາອັດຕາການທົດແທນທີ່ແຕກຕ່າງກັນມານຳໃຊ້ ເພື່ອຊົດ ເຊີຍຈາກການລະງັບລາຍຮັບຊົ່ວຄາວໃນກໍລະນີທີ່ເຈັບຢ່ວຍ (ຫຼື ບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ຊົ່ວຄາວ) ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ ຫຼື ເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກສາເຫດອື່ນໆ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ຮ່າງຂຶ້ນໃນປັດຈຸບັນ, ຂໍຄວາມທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີຍັງບໍ່ໄດ້ກ່າວເຖິງຄວາມເປັນຫວ່າງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາກ່ອນໜ້ານີ້. ລາຍລະອຽດຕື່ມແມ່ນ ຫຍໍ້ໜ້າວັກທີ 2 ຂອງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງບໍ່ໄດ້ລະບຸວ່າ ເມື່ອໃດທີ່ ອປຊ ຈະຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຢ່ວຍການທີ່ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນງານ. **ຈະເປັນພາຍຫຼັງໝົດໄລຍະເວລາການເຈັບຢ່ວຍຕາມທີ່ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຫຼື ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຮອງເອົາແລ້ວບໍ່? ຫຼື ນີ້ຈະເປັນມື້ທຳ ອິດຂອງການເຈັບຢ່ວຍ?** ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງບໍ່ຊັດເຈນວ່າການປັບປຸງກົດໝາຍທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີມີເຈດຈຳນົງທີ່ຈະຮັກສາການ ຈັດການຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ມີຢູ່, ຫຼື ຈະໃຫ້ການແນະນຳການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍໂດຍໃຫ້ເງິນອຸດໜູນ ຢ່ວຍການໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດ ທີ່ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຈາກປະກັນສັງຄົມ ແທນທີ່ຈະໃຫ້ລັດຖະບານ ໃນຖານະທີ່ ເປັນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຈ່າຍເງິນເດືອນໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ໄປໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນຂອງການລາຜັກເຈັບຢ່ວຍ. ຖ້າເປັນແນວ ນັ້ນ, ການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບທາງດ້ານການເງິນຕົວຽກງານການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ມີ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງຄິດໄລ່ຕົ້ນທຶນກ່ອນຈະນຳເອົາການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

► ການອຸດໜູນເກີດລູກສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດ (ມາດຕາ 24 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ເນື່ອງຈາກການອຸດໜູນປະເພດນີ້ ແມ່ນຍັງຄົງໄດ້ຮັບພາຍໃຕ້ຂໍ້ຕົກລົງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ການພິຈາລະນາ ດຽວກັນທີ່ຍົກຂຶ້ນມາໃນຫຍໍ້ໜ້າວັກທຳອິດຂອງພາກຍ່ອຍກ່ອນໜ້ານີ້ກ່ຽວກັບ "ການອຸດໜູນຢ່ວຍການ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງ ງານພາກລັດ" ຈຶ່ງບັງຄັບໃຊ້.

ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາກ່ອນໜ້ານີ້, ມາດຕາ 24 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ (ໜ້າຈະເປັນມາດຕາ 31 ຂອງຮ່າງ ກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ) ຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມຊັດເຈນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດທີ່ເປັນແມ່ຍິງບໍ່ມີສິດໄດ້ ຮັບການອຸດໜູນການເກີດລູກເປັນແຕ່ລະເດືອນພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ.

► ອຸດໜູນບຳນານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດ (ມາດຕາ 34 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ພາຍໃຕ້ກົດລະບຽບປັດຈຸບັນ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດ ມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນບຳນານເປັນປົກກະຕິ ຫຼັງຈາກທີ່ເຮັດວຽກຄົບ 25 ປີ (ມາດຕາ 34(1) ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ). ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາກ່ອນໜ້ານີ້, ການປະຕິບັດຕາມສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ຜູ້ປະກັນດິນມີສິດທີ່ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນບຳນານແບບເປັນເດືອນ, ແທນທີ່ຈະໄດ້ຮັບເປັນເງິນກ້ອນດຽວ (ມາດຕາ 38 ຂອງກົດໝາຍ ສະບັບປັດຈຸບັນ), ຜູ້ປະກັນດິນຄວນໄດ້ຮັບການອຸດໜູນບຳນານແບບຫຼຸດລົງເປັນລາຍເດືອນຫຼັງຈາກທີ່ມອບເງິນສົມທົບ ຫຼື ເຮັດວຽກຄົບ 15 ປີ. ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນກ່ອນໜ້ານີ້, ເຖິງແມ່ນວ່າມູນຄ່າຂອງການອຸດໜູນບຳນານດັ່ງກ່າວຈະບໍ່ໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານສາກົນ, ແຕ່ຄວນຈະໄດ້ຮັບການສະໜອງຢ່າງໜ້ອຍເປັນເດືອນໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ອີງຕາມຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ວ່າ ການປັບປຸງແກ້ໄຂກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ, ຖ້າສອດຄ່ອງກັບຄຳແນະນຳຂອງຫຼັກຄຳນວນຄະນິດສາດ, ຈະປັບປຸງຕົວກຳນົດຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄິດໄລ່ການອຸດໜູນບຳນານເຊັ່ນວ່າ: ອັດຕາສະສົມໃນສູດຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານ ແລະ ວິທີການຄິດໄລ່ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ ແລະ ການອຸດໜູນສຳລັບການຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດ - ອົງການ ILO ໄດ້ແນະນຳໃຫ້ ຜູ້ອອກແຮງງານພາກລັດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນບຳນານທີ່ຫຼຸດລົງເປັນແຕ່ລະໄລຍະ ເມື່ອໄດ້ຈ່າຍສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນ ຫຼື ເຮັດວຽກໄດ້ 15 ປີຕາມມາດຕະຖານສາກົນ.²²

ນອກຈາກນີ້ ຍັງສັງເກດໄດ້ວ່າຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງໄດ້ກຳນົດເງື່ອນໄຂການຮັບອຸດໜູນສຳລັບສິດທິຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃນການຮັບອຸດໜູນບຳນານພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 41 ຂໍ້ຍ່ອຍ (1) ທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີລະບຸວ່າ:

1. “ມີອາຍຸກະສຽນຄົບ 60 ປີ ແລະ ມີອາຍຸປີການຄົບ 25 ປີ. ໃນກໍລະນີທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ, ສະມາຊິກສາມາດສະໝັກໃຈອອກຮັບບຳນານໄດ້ກ່ອນກຳນົດ, ແຕ່ວ່າຈະຕ້ອງມີອາຍຸບໍ່ຕ່ຳກ່ວາ 50 ປີ” [ເນັ້ນຂໍ້ຄວາມເພີ່ມຕື່ມ].

ຂໍ້ທີ່ຄວນພິຈາລະນາຕໍ່ໄປນີ້ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ກ່ຽວກັບການປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີເມື່ອສົມທຽບກັບລະບຽບການໃນປັດຈຸບັນ:

- ຂໍ້ກຳນົດສະບັບຮ່າງບໍ່ໄດ້ລວມເອົາທາງເລືອກສະເພາະທີ່ມີໃຫ້ສຳລັບພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ເປັນແມ່ຍິງເພື່ອຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດເມື່ອອາຍຸຄົບ 50 ປີ (ເຊິ່ງກ່ອນໜ້ານີ້ແມ່ນຢູ່ໃນມາດຕາ 1).
- ການປັບປຸງສະບັບຮ່າງເບິ່ງຄືວ່າຈະເປັນການລົບລ້າງຂໍ້ກຳນົດທີ່ລະບຸເຖິງວິທີການຄິດໄລ່ການອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກຳນົດ. ໂດຍທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າ ກົດໝາຍສະບັບປັດຈຸບັນກຳນົດໃຫ້ມີການຫຼຸດປັດໄຈການຮັບອຸດໜູນບຳນານລົງໜຶ່ງເປີເຊັນ²³ ສຳລັບແຕ່ລະປີກ່ອນທີ່ຈະເຖິງອາຍຸຮັບບຳນານຕາມກຳນົດ. ກົດລະບຽບການຄິດໄລ່

²² ມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ກຳນົດໃຫ້ໃນກໍລະນີທີ່ການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນບຳນານຂຶ້ນຢູ່ກັບໄລຍະເວລາການຈ່າຍເງິນສົມທົບ ຫຼື ການຈ້າງງານຂຶ້ນຕໍ່າ, ການອຸດໜູນທີ່ຫຼຸດລົງຈະຕ້ອງມີຫຼັກປະກັນສຳລັບບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມຄຸ້ມຄອງຜ່ານໄລຍະເວລາການຮັບອຸດໜູນຕາມເກນທີ່ກຳນົດທີ່ 15 ປີທີ່ສົມທົບເງິນ ຫຼື ການເຮັດວຽກ. ຂໍ້ກຳນົດນີ້ແມ່ນໄດ້ສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ມາດຕາ 29(2)(ກ) ຂອງອານຸສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ແລະ ມາດຕາ 18(2)(ກ) ຂອງອານຸສັນຍາສະບັບເລກທີ 128.

²³ ໃນກົດໝາຍ SSL ສະບັບປັດຈຸບັນ, ມາດຕາ 34(1) ລະບຸວ່າ: “ມີອາຍຸກະສຽນ 60 ປີ ແລະ ປີການ 25 ປີຂຶ້ນໄປ, ສຳລັບແມ່ຍິງຈະສະໝັກໃຈອອກຮັບການອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກຳນົດ ແຕ່ວ່າອາຍຸກະສຽນແມ່ນບໍ່ໃຫ້ຫຼຸດ 55 ປີ. ສຳລັບຜູ້ທີ່ມີປີການ 30 ປີຂຶ້ນໄປ ແຕ່ວ່າອາຍຸກະສຽນບໍ່ຄົບເຖິງເງື່ອນໄຂ 30 ປີລົງມາ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີກະສຽນເກີນ 60 ປີແຕ່ອາຍຸການບໍ່ຄົບເຖິງເງື່ອນໄຂຕ່ຳກວ່າ 2 ປີ ສາມາດເກີດສິດອຸດໜູນບຳນານໄດ້, ແຕ່ເງິນອຸດໜູນຕ້ອງໄດ້ຖືກຫັກອອກ 1 ເປີເຊັນ ໃນໄລຍະທີ່ຍັງບໍ່ເຖິງເກນເງື່ອນໄຂ” (ເນັ້ນໜັກເພີ່ມຕື່ມ)

ການອຸດໜູນ ຄວນໄດ້ຮັບການກຳນົດໄວ້ໃນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ໂດຍທີ່ບໍ່ແມ່ນ ນິຕິກຳລຸ່ມ ກົດໝາຍ; ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ປັບປຸງແກ້ໄຂກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນ. ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້, ຍັງຄວນສັງເກດອີກດ້ວຍວ່າ ຂໍສະເໜີແນະຢ່າງໜຶ່ງຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງ ອົງການ ILO ແມ່ນການເພີ່ມປັດໄຈການຫຼຸດການອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກຳນົດຈາກ 1 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ກ່ອນຄົບອາຍຸ ກະສຽນຕາມກົດໝາຍມາເປັນ 4 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ.

- ເນື້ອໃນທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີ **“ໃນກໍລະນີທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ, ຜູ້ປະກັນຕົນສາມາດອອກຮັບການບຳນານໂດຍສະໝັກ ໃຈກ່ອນເຖິງອາຍຸກະສຽນ, ແຕ່ວ່າຕ້ອງມີອາຍຸບໍ່ຕ່ຳກວ່າ 50 ປີ” ແມ່ນມີຄວາມຄຸມເຄືອ ແລະ ບໍ່ຊັດເຈນເກີນໄປ,** ເນື່ອງຈາກບໍ່ໄດ້ລະບຸວ່າການຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດ ແບບໃດຈຶ່ງຖືວ່າ “ມີຄວາມຈຳເປັນ”. ຈາກທັດສະນະການປະຕິບັດທາງດ້ານກົດໝາຍ, ຂໍແນະນຳໃຫ້ກຳນົດໃຫ້ຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບເຫດຈຳເປັນເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າກົດໝາຍມີຄວາມແນ່ນອນ ແລະ ຊັດເຈນ. ນອກຈາກນີ້, ເຖິງແມ່ນວ່າຕາມຫຼັກການແລ້ວ, ການປັບປຸງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້ເບິ່ງຄືວ່າຈະເຮັດໃຫ້ກົດລະບຽບສຳລັບການຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດມີຄວາມເຂັ້ມງວດຍິ່ງຂຶ້ນ, ແຕ່ວ່າກົດໝາຍສະບັບນີ້ໄດ້ຫຼຸດເກນອາຍຸກະສຽນສຳລັບການອອກຮັບບຳນານກ່ອນເຖິງອາຍຸຮັບບຳນານຈາກ 55 ປີ ມາເປັນ 50 ປີ.

ໃນຂະນະທີ່ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ສະຫຼັບຊັບຊ້ອນຂອງການແນະນຳການປະຕິຮູບລະບົບປະກັນສັງຄົມ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ການປະຕິຮູບເງິນບຳນານ, ຈຶ່ງຄວນສັງເກດວ່າຕາມຫຼັກການມາດຕະຖານສາກົນ, ພາກລັດຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໂດຍທົ່ວໄປໃນການໃຫ້ການອຸດໜູນທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ຈະຕ້ອງດຳເນີນການທັງໝົດໃນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບວັດຖຸປະສົງດັ່ງກ່າວນີ້; ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າມີການດຳເນີນການສຶກສາ ແລະ ການຄຳນວນທາງຄະນິດສາດທີ່ຈຳເປັນກ່ຽວກັບຄວາມສົມດູນທາງດ້ານການເງິນໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ບໍ່ວ່າໃນກໍລະນີໃດກໍຕາມ ກ່ອນທີ່ຈະມີການປ່ຽນແປງການອຸດໜູນໃດໜຶ່ງ, ອັດຕາເງິນສົມທົບ ຫຼື ພາສີທີ່ຈັດສັນເພື່ອຄອບຄຸມເຫດການທີ່ບໍ່ຄາດຄິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ມາດຕາ 71(3)).

ຕໍ່ກັບສະພາບການດັ່ງກ່າວນີ້, ຂໍແນະນຳຕໍ່ ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍເພີ່ມຕື່ມວ່າຄວນປັບປຸງຂໍ້ກຳນົດເງື່ອນໄຂການເກີດສິດຮັບອຸດໜູນ ແລະ ຫຼັກການຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານຂອງພາກລັດ ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບັນດາຫຼັກການ ແລະ ຕົວກຳນົດຕ່າງໆທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານສາກົນ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຂໍສະເໜີແນະ ທີ່ໄດ້ຂຽນໄວ້ໃນບົດລາຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງອົງການ ILO ໃນເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້. ຕາມບົດລາຍງານການຄຳນວນຄະນິດສາດ, “ອັດຕາ Pay – as – you – go (ອັດຕາສ່ວນຂອງລາຍຈ່າຍທັງໝົດຕໍ່ວົງເງິນປະກັນຕົນ ລວມທັງໝົດໃນປີໃດໜຶ່ງ) ໃນພາກລັດແມ່ນ 12.9 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2022, ເຊິ່ງຄາດວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍພາຍຫຼັງຈາກປີ 2040 ມາເປັນເຖິງ 80.2 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2100”. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງການ ILO ຈຶ່ງໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບ ແລະ ການປັບປຸງການອຸດໜູນເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າກອງທຶນອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວຈະມີຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນ. ອັດຕາເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍໂດຍທົ່ວໄປ (GAP) ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງສູງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ສຳລັບກອງທຶນພາກລັດ ແລະ ຂໍແນະນຳໃຫ້ປະຕິຮູບໂຄງສ້າງການອຸດໜູນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າອັດຕາເງິນສົມທົບແມ່ນຍັງຄົງຢູ່ໃນຊ່ວງທີ່ຍອມຮັບໄດ້ (ອົງການ ILO 2024, 49). ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວນີ້, ລັດຖະບານອາດຈະຕ້ອງໃຫ້ການພິຈາລະນາຊຸດປະຕິຮູບສຳລັບກອງທຶນອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນບົດລາຍງານການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງ ILO, ເຊິ່ງສະແດງໄວ້ໃນກ່ອງຂໍ້ຄວາມທີ 5 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.

► ກ່ອງຂໍ້ຄວາມທີ 5. ອຸດການປະຕິຮູບຕົວຢ່າງສໍາລັບກອງທຶນອຸດໜູນໄລຍະຍາວ

ການປັບປຸງຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວອາດຈະປະຕິບັດໄດ້ໂດຍຜ່ານການລວມກັນຂອງ:

(1) ການປັບປຸງແກ້ໄຂຂໍ້ກຳນົດການອຸດໜູນບາງຢ່າງ; (2) ການເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບເທື່ອລະກ້າວ. ຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນອຸດມາດຕະການທີ່ອາດຈະບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວ.

ການປັບປຸງຂໍ້ກຳນົດການອຸດໜູນ

- **ເພີ່ມອາຍຸກະສຽນບໍານານຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ.** ຕະຫຼອດຊ່ວງປີ 2026–2050, ເພີ່ມອາຍຸກະສຽນຕາມກົດໝາຍຈາກ 60 ມາເປັນ 62.
- **ປັບປຸງແກ້ໄຂການຮັບບໍານານກ່ອນກຳນົດ.** ໃນຊ່ວງປີ 2026–2037, ເພີ່ມປັດໄຈການຫຼຸດຮັບບໍານານກ່ອນກຳນົດເທື່ອລະກ້າວຈາກ 1 ເປີເຊັນ ມາເປັນ 4 ເຊັ່ນຕໍ່ປີ ກ່ອນເຖິງຮັບບໍານານຕາມກົດໝາຍ, ເຊິ່ງໃນທີ່ສຸດຈະອະນຸຍາດໃຫ້ຮັບບໍານານກ່ອນກຳນົດໄດ້ຫຼາຍກ່ອນເຖິງອາຍຸກະສຽນຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດທັງສອງເທດ.
- **ຫຼຸດເງື່ອນໄຂການຮັບບໍານານຂັ້ນຕໍ່າ.** ສໍາລັບພາກລັດ, ໄລຍະເວລາໃນການຮັບສິດບໍານານອາດຈະຫຼຸດລົງເປັນ 15 ປີ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 25 ປີ) ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດທິໃນການຮັບການອຸດໜູນແມ່ນສອດຄ່ອງກັບແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງສາກົນ, ມາດຕະຖານຂອງອົງການ ILO, ແລະ ວັດຖຸປະສົງການຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- **ປັບປຸງແກ້ໄຂສູດຄິດໄລ່ບໍານານ.**
 - ພາກລັດ: 2 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີຂອງເງິນສົມທົບ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 60 ເປີເຊັນ ຫຼັງຈາກ 25 ປີ ແລະ 1 ເປີເຊັນ ຫຼັງຈາກນັ້ນ) ຄູນດ້ວຍເງິນເດືອນເດືອນສຸດທ້າຍ.
 - ພາກວິສາຫະກິດ: 1.8 ເປີເຊັນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 2 ເປີເຊັນ) ຂອງຄະແນນບໍານານທັງໝົດ ຄູນດ້ວຍ ວົງເງິນອຸດໜູນສະເລ່ຍຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທັງໝົດ.
- **ລົບລ້າງຄະແນນພິເສດກອງທຶນພາກລັດ.** ລົບລ້າງຂໍ້ກຳນົດການໃຫ້ຄະແນນພິເສດແກ່ບຸກຄົນທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 30 ປີ ທີ່ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ (ຄິດໄລ່ຈາກ 0.8 ຄະແນນຄູນດ້ວຍຈໍານວນປີທີ່ອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 30 ປີທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງທຶນ, ສູງສຸດ 12 ຄະແນນ).
- **ຫຼຸດອຸດໜູນເສຍຊີວິດ.** ແກ້ໄຂສູດຄິດໄລ່ອຸດໜູນເສຍຊີວິດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:
 - ສົມທົບເງິນບໍ່ເຖິງ 1 ປີ: 12 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນ (ແທນທີ່ຈະເປັນ 15 ເດືອນ).
 - ສົມທົບເງິນ 1 ເຖິງ 6 ປີ: 1 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນສໍາລັບແຕ່ລະປີເພີ່ມຂຶ້ນ.
 - ສົມທົບເງິນ 7 ປີຂຶ້ນໄປ: 0.5 ເດືອນຂອງເງິນເດືອນສໍາລັບແຕ່ລະປີເພີ່ມຂຶ້ນ.
- **ການປັບດັດຊະນີຂອງເງິນບໍານານບິນພື້ນຖານດັດຊະນີລາຄາຜູ້ບໍລິໂພກ (CPI).** ເງິນບໍານານທີ່ຈ່າຍຈະປັບດັດຊະນີຫຼັງຮັບບໍານານຕາມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງດັດຊະນີລາຄາຜູ້ບໍລິໂພກ (ແທນທີ່ຈະເປັນດັດຊະນີຄ່າແຮງງານ).
- **ການລົບລ້າງອັດຕາສ່ວນເງິນບໍານານສູງສຸດ 75 ເປີເຊັນ ໃນພາກວິສາຫະກິດ.** ຂໍ້ກຳນົດນີ້ (ເງິນບໍານານສູງສຸດເທົ່າກັບ 75 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນເດືອນສອງປີລ່າສຸດ) ແມ່ນບໍ່ສອດຄ່ອງກັບລະບົບການໃຫ້ຄະແນນ (ສູດຄິດໄລ່ແບບສະເລ່ຍຄ່າແຮງງານ). ເຊິ່ງຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ປະສົບກັບການຫຼຸດລົງຂອງເງິນເດືອນໃນຊ່ວງຫຼາຍປີກ່ອນຮັບບໍານານ.

ດ້ວຍຊຸດການປະຕິຮູບນີ້, GAP ກອງທຶນພາກລັດ ຈະຫຼຸດລົງເຫຼືອ 33.7 ເປີເຊັນ (ເມື່ອສົມທຽບກັບ 50.4 ເປີເຊັນ ຂອງສົມມຸດຖານເດີມ), ແລະ GAP ຂອງພາກວິສາຫະກິດຈະຫຼຸດລົງເຫຼືອ 14.3 ເປີເຊັນ (ເມື່ອສົມທຽບກັບ 21.9 ເປີເຊັນ ຂອງສົມມຸດຖານເດີມ).

ເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບ

ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະກຳນົດຕາຕະລາງການເພີ່ມອັດຕາເງິນສົມທົບໃນສະພາບການຂອງການປ່ຽນແປງການອຸດໜຸນດັ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ຂ້າງເທິງ, ໂດຍໃນຊ່ວງ 80 ປີຂ້າງໜ້າລາຍຮັບລວມ (ເງິນສົມທົບ ແລະ ລາຍຮັບຈາກການລົງທຶນ) ຈະພຽງພໍຕໍ່ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດຂອງກອງທຶນ (ລາຍຈ່າຍອຸດໜຸນ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິການ) ພ້ອມທັງຮັກສາຄັງສະສົມຢ່າງໜ້ອຍເທົ່າກັບ 2.0 ເທົ່າຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍປະຈຳປີ. ອັດຕາເງິນສົມທົບຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງຄືນໃນທຸກໆໜ້າປີ, ໂດຍສອດຄ່ອງກັບການປັບປຸງນິຕິກຳຕ່າງໆທຸກໆໜ້າປີຂອງສປປ ລາວ.

ນອກຈາກນີ້ ຈາກກົດລະບຽບດັ່ງທີ່ອະທິບາຍຂ້າງເທິງ, ອັດຕາເງິນສົມທົບຂັ້ນຕໍ່າທີ່ກຳນົດສຳລັບຊ່ວງເວລາ 5 ປີ ຄວນຕັ້ງໄວ້ໃຫ້ຢູ່ທີ່ລະດັບອັດຕາ PAYG ທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ສຳລັບຊ່ວງເວລາ 5 ປີດັ່ງກ່າວ.

ຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນຕົວຢ່າງຕາຕະລາງອັດຕາເງິນສົມທົບດັ່ງກ່າວສຳລັບ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ.

ໄລຍະເວລາ	ການພາກລັດ (%)	ພາກວິສາຫະກິດ (%)
2025–2029	16.00	5.25
2030–2034	16.00	5.25
2035–2039	17.00	5.25
2040–2044	20.00	7.00
2045–2049	27.00	9.00
2050–2054	36.00	11.00
2055–2059	38.00	13.00
2060–2064	38.00	13.00
2065–2069	38.00	13.00
2070–2074	39.00	13.00
2075–2079	40.00	13.00

ພາກທີ 9 ຂອງບົດລາຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດຈະລວມອັດຕາເງິນສົມທົບເຫຼົ່ານີ້ກັບອັດຕາຂອງກອງທຶນອຸດໜູນ ອື່ນໆ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ອົງການ ILO. 2024. ການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງກອງທຶນປະກັນສັງຄົມຂອງ ສປປ ລາວ.

ຈາກທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ຂໍແນະນຳໃຫ້ລັດຖະບານດຳເນີນການປະເມີນທາງເລືອກການປະຕິຮູບທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີໂດຍລະອຽດ ເຊິ່ງມີລາຍລະອຽດຢູ່ໃນບົດລາຍງານການຄຳນວນຄະນິດສາດ ເພື່ອກຳນົດ ແລະ ນຳການປ່ຽນແປງຕົວກຳນົດທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດມາປັບໃຊ້ ເພື່ອປັບປຸງຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວ. ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ກອງທຶນພາກລັດ ດັ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ໃນບົດລາຍງານການຄຳນວນຄະນິດສາດດັ່ງກ່າວອ້າງຂ້າງເທິງ.

ຫາກລັດຖະບານຕັດສິນໃຈທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຂໍ້ສະເໜີເຫຼົ່ານີ້, ຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງແກ້ໄຂຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ມາດຕາ 34–38 ໃນກົດໝາຍສະບັບປັດຈຸບັນ (ເຊິ່ງໜ້າຈະສອດຄ່ອງກັບມາດຕາ 42–45 ໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ) ຈະຕ້ອງມີການປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງທາງເລືອກໃນການປະຕິຮູບ.

► ອຸດໜູນບຳນານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກວິສາຫະກິດ (ມາດຕາ 58-60 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ມາດຕາ 58-60 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ (ໜ້າຈະເປັນມາດຕາ 72–75 ໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ) ກຳນົດເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ, ກົດລະບຽບການຄິດໄລ່ອຸດໜູນ ແລະ ກົນໄກໃນການປັບເງິນບຳນານທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານພາກວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນພາກສະໝັກໃຈ.

ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີ ເບິ່ງຄືວ່າຈະແນະນຳການປ່ຽນແປງຕົວກຳນົດກ່ຽວກັບການຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດພາຍໃຕ້ມາດຕາ 72(1). ກ່າວຄື, ຈະເພີ່ມອາຍຸທີ່ແມ່ຍິງມີສິດຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດຈາກ 55 ປີ ມາເປັນ 57 ປີ.

ຕໍ່ກັບບັນຫານີ້, ສາມາດຍົກປະເດັນຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ຂຶ້ນມາ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍໄດ້ພິຈາລະນາ:

- ຂໍ້ກຳນົດສະບັບຮ່າງບໍ່ໄດ້ລະບຸວ່າ ອາຍຸ 57 ປີແມ່ນສາມາດບັງຄັບໃຊ້ກັບແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງສັນນິຖານວ່າ, ຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດ, ການປັບປຸງແມ່ນມີເຈດຈຳນົງທີ່ຈະກຳນົດມາດຕະຖານອາຍຸສຳລັບສິດໃນການຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດສຳລັບທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.
- ມາດຕາ 1 ຍ່ອຍ ຂອງສະບັບຮ່າງລະບຸວ່າ, “ໃນກໍລະນີທີ່ຈຳເປັນ, ສະມາຊິກສາມາດສະໝັກໃຈຮັບເງິນບຳນານກ່ອນກຳນົດໄດ້”. ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ, ມາດຕາຍ່ອຍນີ້ ຄວນກຳນົດ ແລະ ຊີ້ແຈງເຫດຜົນໃນການຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດເວລາທີ່ຖືວ່າ “ມີຄວາມຈຳເປັນ”, ແລະ ດ້ວຍເຫດນີ້ ຈຶ່ງລົບລ້າງຄວາມຄຸມເຄືອໃນການບັງຄັບໃຊ້.
- ມາດຕາຍ່ອຍນີ້ ບໍ່ໄດ້ລະບຸໄລຍະເວລາຂັ້ນຕໍ່າໃນການເກີດສິດຮັບບຳນານກ່ອນກຳນົດເປັນການສົມທົບເງິນ 15 ປີບໍ່?
- ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງເບິ່ງຄືວ່າຈະລົບລ້າງຂໍ້ກຳນົດທີ່ລະບຸວິທີການຄິດໄລ່ເງິນບຳນານກ່ອນກຳນົດ. ໃນຮ່າງກົດໝາຍ ສະບັບປັບປຸງ, ມາດຕາ 58(4) ກຳນົດບັນດາປັດໄຈການຫຼຸດຜ່ອນ 1 ເປີເຊັນ ສຳລັບແຕ່ລະປີກ່ອນການຮັບບຳນານ.²⁴ ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ປັບປຸງຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີໃຫ້ລວມກົດລະບຽບການຄິດໄລ່ການອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກຳນົດ. ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍ ຄວນດຳເນີນການປະເມີນເຖິງຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການນຳເອົາຂໍ້ສະເໜີແນະນຳໃນການຄຳນວນຄະນິດສາດຂອງອົງການ ILO ມາປັບໃຊ້ເພື່ອເພີ່ມປັດໄຈການຫຼຸດຜ່ອນເງິນບຳນານກ່ອນກຳນົດຈາກ 1 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ ກ່ອນເຖິງອາຍຸຮັບບຳນານຕາມກົດໝາຍ ມາເປັນ 4 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ.

ກ່ຽວກັບກົດລະບຽບການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນ, ສັງເກດເຫັນໄດ້ວ່າຮ່າງກົດໝາຍ ສະບັບປັບປຸງ ເບິ່ງຄືວ່າຈະແນະນຳການດັດແກ້ເລັກນ້ອຍຕໍ່ການຄິດໄລ່ຄະແນນບຳນານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການໂຈະຈ່າຍເງິນສົມທົບຊົ່ວຄາວ ເນື່ອງຈາກ, ມີອຸດໜູນປ່ວຍການ

²⁴ ໃນກົດໝາຍ SSL ສະບັບປັດຈຸບັນ, ມາດຕາ 58(4) ລະບຸວ່າ: “ໄດ້ມອບເງິນສົມທົບຄືຄຸນຕາມເງື່ອນໄຂ, ແຕ່ວ່າມີອາຍຸກະສຽນບໍ່ຄົບຕາມເງື່ອນໄຂສາມປີລົງມາ ກໍ່ສາມາດຮັບເງິນອຸດໜູນບຳນານໄດ້, ແຕ່ວ່າອາຍຸກະສຽນຫຼຸດ ໜຶ່ງປີໃດ ໃຫ້ຫຼຸດເງິນອຸດໜູນບຳນານລົງ 1 ເປີເຊັນ” (ເນັ້ນໜັກເພີ່ມເຕີມ).

ແລະ ອຸດໜູນເກີດລູກ ແລະ ຄະແນນພິເສດທີ່ມອບໃຫ້ຜູ້ທີ່ມີປີການຫຼາຍກວ່າ 30 ປີ ໃນເວລາເຂົ້າເປັນສະມາຊິກກອງທຶນ (ຄິດໄລ່ເປັນ 0.8 ຄະແນນຄູນກັບຈຳນວນປີການ 30 ປີໃນເມື່ອເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ, ສູງສຸດແມ່ນ 12 ຄະແນນ). ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມັນຈະດັດແປງກົດລະບຽບການຄິດໄລ່ສຳລັບຜູ້ທີ່ລົງທະບຽນກັບ ອປຊ ຫຼັງຈາກການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ (ຄິດໄລ່ເປັນ 0.4 ຄະແນນຄູນດ້ວຍຈຳນວນປີທີ່ມີອາຍຸສູງກວ່າ 30 ປີທີ່ລົງທະບຽນ, ກວມເອົາ 6 ຄະແນນ). ການດັດແກ້ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນລວມຢູ່ໃນມາດຕາ 73.

ILO ຮັບຮູ້ການພິຈາລະນາຂອງລັດຖະບານກ່ຽວກັບການປັບປຸງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ ທີ່ຕອບສະຫນອງບາງຂໍ້ສະເໜີແນະນຳໃນບົດລາຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນໄລຍະຍາວຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມ, ລັດຖະບານຄວນປະເມີນຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງ ການປະຕິຮູບຕື່ມອີກໃນອະນາຄົດອັນໃກ້ນີ້, ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນບົດລາຍງານຄຳນວນຄະນິດສາດ (ເບິ່ງກ່ອງຂໍ້ຄວາມ 5. ຂ້າງເທິງ)..

► **ການອຸດໜູນວ່າງງານ (ໝວດທີ 9 ຂອງພາກທີ IV ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)**

ຂອບເຂດການປົກຄຸມພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 66 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ກຳນົດເຫດຜົນດ້ານນິຕິກຳທີ່ລະບຸໄວ້ສຳລັບເງື່ອນໄຂໃນການເກີດສິດຮັບການອຸດໜູນວ່າງງານພາຍໃຕ້ມາດຕາ 66 ຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ວ່າງງານຍ້ອນການລົ້ມລະລາຍ, ຢຸດເຊົາກິດຈະການ ຫຼື ສິ້ນສຸດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອເພື່ອການພັດທະນາຢ່າງເປັນທາງການ;
2. ວ່າງງານຍ້ອນການຢຸດກິດຈະການຊົ່ວຄາວເນື່ອງຈາກຜົນກະທົບຂອງໄພພິບັດທາງທຳມະຊາດ;
3. ວ່າງງານຍ້ອນຄວາມຕ້ອງການຫຼຸດຈຳນວນແຮງງານ ຫຼື ການລະດົມໃຫ້ອອກຈາກວຽກ;
4. ວ່າງງານໂດຍມີເອກະສານຢັ້ງຢືນການອອກວຽກຈາກຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

ໂດຍອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ສະໜອງຕໍ່ອົງການ ILO, ຮ່າງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີເບິ່ງຄືວ່າຈະຮັກສາເງື່ອນໄຂດຽວກັນທີ່ເກີດສິດໃນການຮັບການອຸດໜູນວ່າງງານ (ນັ້ນເປັນນິຍາມຄຳສັບຂອງອຸດໜູນທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ), ໂດຍອາດຈະຢູ່ພາຍໃຕ້ມາດຕາທີ 81. ມາດຕາດຽວກັນຈະກຳນົດໄລຍະເວລາໃນການເກີດສິດຮັບການອຸດໜູນວ່າງງານ. ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາຊ້າໆ, ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍ, ຂໍແນະນຳໃຫ້ລະບຸຕົວກຳນົດແຕ່ລະຕົວ, ເຊິ່ງນັ້ນແມ່ນ ນິຍາມຄຳສັບຂອງອຸດໜູນ, ໄລຍະເວລາລໍຖ້າເກີດສິດ, ລະດັບການອຸດໜູນ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງການອຸດໜູນຈະໃຊ້ມາດຕາທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ.

ນອກຈາກນີ້, ດັ່ງທີ່ອົງການ ILO ໄດ້ເນັ້ນໜັກໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້, ອຸດໜູນທີ່ກຳນົດໃນ ສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ແມ່ນປະກອບດ້ວຍ “ການຂາດລາຍຮັບເນື່ອງຈາກບໍ່ສາມາດຫາວຽກງານທີ່ເໝາະສົມ ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນມີຄວາມສາມາດ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກ” (ມາດຕາ 20). ດັ່ງນັ້ນ, ບໍ່ມີສິ່ງໃດທີ່ຈະຂັດຂວາງຕໍ່ການສູນເສຍລາຍຮັບເຊິ່ງເນື່ອງມາຈາກສັນຍາຈ້າງໃນໄລຍະສັ້ນ ຫຼື ຊົ່ວຄາວແບບບໍ່ໄດ້ຮັບການຕໍ່ອາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ

ມາດຕະຖານສາກົນ, ອຸດໜູນທີ່ປົກຄຸມໂດຍກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ທີ່ຕິດພັນກັບວ່າງງານຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ຢ່າງໜ້ອຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການສິ້ນສຸດສັນຍາແຮງງານແບບຄົງທີ່ ທີ່ໝົດອາຍຸນັ້ນ (ຫຼື ເອີ້ນວ່າການສິ້ນສຸດສັນຍາຈ້າງແບບປົດ) ຈະໄດ້ຮັບການປົກຄຸມ.

ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້, ອົງໃສ່ຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດ, ອັດຕາການສົມທົບໃນປັດຈຸບັນສຳລັບກອງທຶນອຸດໜູນວ່າງງານແມ່ນ 2 ເປີເຊັນ ທີ່ສົມທົບຮ່ວມກັນລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຄວນຮັກສາໄວ້ໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບເກົ່າຖ້າວ່າມີການຂະຫຍາຍຂອບເຂດຂອງອຸດໜູນ ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ປົກຄຸມກໍລະນີຜູ້ປະກັນຕົນລາອອກຈາກງານແບບສະໝັກໃຈ (ILO 2024, 78). ດັ່ງນັ້ນ, ຄວນກຳນົດຂອບເຂດໃນການປັບປຸງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ເພື່ອຜູ້ທີ່ມີສັນຍາແຮງງານແບບຄົງທີ່ ທີ່ໝົດອາຍຸນັ້ນໄດ້ຖືກປົກຄຸມ, ເຊິ່ງເປັນໂອກາດໃນການປັບປຸງກົດໝາຍໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນຫຼາຍຢ່າງຂຶ້ນ.

ເງື່ອນໄຂການເກີດສິດ, ລະດັບການອຸດໜູນ ແລະ ໄລຍະເວລາລໍຖ້າ (ມາດຕາ 66-67 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ເນື່ອງຈາກ ອປຊ ໄດ້ສະແດງເຖິງເຈດຈຳນົງໃນການປັບປຸງສະຖານະການທີ່ປົກຄຸມພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ປັບປຸງໄລຍະເວລາລໍຖ້າເກີດສິດ ແລະ ກຳນົດອັດຕາການທົດແທນ ແລະ ໄລຍະເວລາຈ່າຍອຸດໜູນທີ່ແຕກຕ່າງກັນແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບເຫດຜົນຂອງການວ່າງງານ, ອົງການ ILO ຂໍເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມສຳຄັນໃນການຮັບປະກັນໃຫ້ຂໍ້ຝຶຈາລະນາຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານຂັ້ນຕ່ຳ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102.

ກ່ຽວກັບໄລຍະເວລາລໍຖ້າເກີດສິດ, ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງເບິ່ງຄືວ່າຈະເພີ່ມ ຈາກ 12 ເດືອນຂອງການມອບເງິນສົມທົບພາຍໃນ 24 ເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນການວ່າງງານ (ມາດຕາ 66(1) ຂອງກົດໝາຍ ສະບັບປັດຈຸບັນ) ໄປເປັນ 24 ເດືອນຂອງການມອບເງິນສົມທົບພາຍໃນ 36 ເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນການວ່າງງານ (ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 81(1)).

ສັງເກດໄດ້ວ່າ ການປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍເກີນໄປ ສູງກວ່າທີ່ສັງເກດເຫັນໄດ້ທົ່ວໄປໃນແນວທາງການປະຕິບັດແບບສົມທຽບສຳລັບເຫດການທີ່ບໍ່ແນ່ນອນດັ່ງກ່າວນີ້ ແລະ ຈະບໍ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ, ເຊິ່ງອະນຸຍາດໃຫ້ມີໄລຍະເວລາຮັບອຸດໜູນສະເພາະ ເທົ່າທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອປ້ອງກັນການລະເມີດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຂໍແນະນຳໃຫ້ຮ່າງກົດໝາຍຄຳນຶງເຖິງຂໍ້ກຳນົດນີ້ຄືນໃໝ່. ຂໍສະເໜີແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນເພີ່ມຕື່ມໂດຍຂໍ້ເທັດຈິງ ຕາມການຄຳນວນຄະນິດສາດທີ່ວ່າ, “ອັດຕາເງິນສົມທົບໃນປັດຈຸບັນຢູ່ທີ່ 2 ເປີເຊັນ ນັ້ນແມ່ນພຽງພໍສຳລັບ ລາຍຈ່າຍຂອງກອງທຶນ ແລະ ສາມາດຮັກສາຄັງສະສົມທີ່ເໝາະສົມໃນຂະນະນີ້ໄດ້” (ອົງການ ILO 2024, 78).

ກ່ຽວກັບລະດັບການອຸດໜູນ, ກົດໝາຍສະບັບປັດຈຸບັນ ກຳນົດໄວ້ວ່າການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນແມ່ນເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍໃນ 6 ເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນການວ່າງງານ (ມາດຕາ 67(1)), ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102, ທີ່ກຳນົດລະດັບການອຸດໜູນຂັ້ນຕ່ຳໄວ້ທີ່ 45 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນຄ່າແຮງງານ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ ພະຍາຍາມທີ່ຈະກຳນົດອັດຕາການທົດແທນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໂດຍຂຶ້ນຢູ່ກັບເຫດຜົນຂອງການວ່າງງານ (ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 82). ຕາມຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ:

- ▶ ຈ່າຍອຸດໜູນເທົ່າກັບ 60 ເປີເຊັນ ຂອງເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍໃນກໍລະນີທີ່ວ່າງງານ ຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ລະບຸໄວ້ໃນມາດຕາ 81(2–3), ນັ້ນແມ່ນ ການລົ້ມລະລາຍຂອງອົງກອນ, ການຍຸບເລີກກິດຈະການ ແລະ ໂຈະການດຳເນີນງານເນື່ອງຈາກໄພພິບັດ.

- ▶ ຈ່າຍອຸດໜູນເທົ່າກັບ **30 ເປີເຊັນ** ຂອງເງິນປະກັນຕົນສະເລ່ຍໃນກໍລະນີທີ່ວ່າງງານ ເນື່ອງຈາກເຫດຜົນດັ່ງທີ່ລະບຸໄວ້ໃນມາດຕາ 81(4), ນັ້ນແມ່ນ ການວ່າງງານເນື່ອງຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຢຸດຕິສັນຍາໂດຍຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ວ່າງງານທີ່ມີໃບຢັ້ງຢືນຢ່າງເປັນທາງການຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຈາກສິ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, **ມາດຕະຖານສາກົນກຳນົດໄວ້ວ່າ, ອຸດໜູນວ່າງງານຂັ້ນຕໍ່າຕ້ອງເທົ່າກັບ 45 ເປີເຊັນ ຂອງລາຍຮັບກ່ອນການວ່າງງານ.** ສິນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 ກຳນົດໃຫ້ຜູ້ປະກັນຕົນຕ້ອງໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກເຫດການສຸກເສີນທີ່ເກີດຂຶ້ນ, ນັ້ນແມ່ນ ການຂາດລາຍຮັບຕາມການກຳນົດຂອງກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດ ເນື່ອງຈາກບໍ່ສາມາດຫວຽກເຮັດງານທຳທີ່ເໝາະສົມໄດ້ ໃນກໍລະນີທີ່ບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງມີຄວາມສາມາດ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກ. ດັ່ງນັ້ນ, **ການປັບປຸງກົດໝາຍຄວນຮັບປະກັນວ່າລະດັບການປົກປ້ອງຂັ້ນຕໍ່າທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນສິນທິສັນຍາ (ເຊັ່ນ: ອັດຕາການທົດແທນຂັ້ນຕໍ່າ ແລະ ໄລຍະເວລາການຮັບອຸດໜູນສູງສຸດ) ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍທີ່ບໍ່ຄຳນຶງເຖິງເຫດຜົນໃນການຢຸດຕິການຈ້າງງານ ແລະ ບໍ່ແມ່ນສະເພາະໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ລິສັດລົ້ມລະລາຍ ແລະ ຍົກເລີກການຈ້າງງານເທົ່ານັ້ນ (ຫຼືເອີ້ນອີກຢ່າງໜຶ່ງວ່າ ການຍົກເລີກການຈ້າງງານ ໃນກໍລະນີທີ່ເກີດເຫດສຸດວິໄສ).**

ກ່ຽວກັບໄລຍະເວລາລໍຖ້າ, ພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳນົດສະບັບປັດຈຸບັນຂອງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ຜູ້ປະກັນຕົນຈະຕ້ອງລົງທະບຽນເປັນຜູ້ວ່າງງານຢ່າງໜ້ອຍ 30 ວັນ ຈຶ່ງຈະມີສິດໄດ້ຮັບການອຸດໜູນວ່າງງານ (ມາດຕາ 66(6)). ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ ເບິ່ງຄືວ່າຈະຍັງຄົງຮັກສາໄລຍະເວລາລໍຖ້ານີ້ໄວ້ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 81(6).

ນອກຈາກນີ້ ຍັງສັງເກດເຫັນວ່າ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ຍັງລະບຸອີກດ້ວຍວ່າ ໄລຍະເວລາໃນການຂໍອຸດໜູນວ່າງງານ ແມ່ນ 30 ວັນ, ໂດຍທີ່ບໍ່ໄດ້ລະບຸວ່າຈະມີການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນວ່າງງານແບບຍ້ອນຫຼັງ ຫຼື ບໍ່ (ມາດຕາ 95).

ກ່ອນໜ້ານີ້ ອົງການ ILO ໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງ ໄລຍະເວລາລໍຖ້າແມ່ນເກີນກ່ວາທີ່ມາດຕະຖານສາກົນອະນຸຍາດ ເຊິ່ງສູງສຸດແມ່ນ 7 ວັນ ແລະ ເກີນກ່ວາທີ່ສັງເກດໄດ້ໃນທາງປະຕິບັດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຂໍແນະນຳໃຫ້ການຄຳນວນຄະນິດສາດຄັ້ງຕໍ່ໄປປະເມີນຜົນກະທົບທາງດ້ານການເງິນຂອງການປ່ຽນແປງຕາມຕົວກຳນົດທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ໄລຍະເວລາລໍຖ້າສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ.

▷ 3

ຄໍາຄິດເຫັນຕໍ່ດ້ານການເງິນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ ບໍລິຫານກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ



► ການສະສົມທຶນ (ພາກທີ V, ໝວດທີ 1 ຂອງກົດໝາຍ ປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ການແຍກກອງທຶນ (ມາດຕາ 71-72 ຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມສະບັບ ປັດຈຸບັນ)

ຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຂອງການຄຳນວນຄະນິດສາດ, “ອົງການ ILO ຂໍແນະນຳໃຫ້ກົດໝາຍກຳນົດໃຫ້ມີການແຍກກອງທຶນ
ປະກັນສັງຄົມ ລະຫວ່າງ ພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດ ຢ່າງຊັດເຈນ.” ຕໍ່ກັບການໃຫ້ຄຳເຫັນຕໍ່ການປັບປຸງກົດໝາຍປະກັນ
ສັງຄົມດັ່ງກ່າວ, ອົງການ ILO ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບການແບບັນດາຫຼັກການການຄຸ້ມຄອງທາງການເງິນເປັນເງື່ອນໄຂ
ທາງກົດໝາຍ, ລວມເຖິງຕົວຢ່າງຂໍ້ກຳນົດທີ່ຝັບເຫັນໃນສະພາບການຂອງບັນດາປະເທດອື່ນໆ. ນອກຈາກລະບວນກອງທຶນ
ຕ່າງໆ ຕາມມາດຕາ 72 ຄວນແຍກໄວ້ຕ່າງຫາກ, ຂໍແນະນຳໃຫ້ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ກຳນົດວ່າ ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ນຳໃຊ້ກອງທຶນ
ດັ່ງກ່າວເພື່ອປະໂຫຍດທີ່ແຕກຕ່າງໄປຈາກທີ່ກອງທຶນໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ຄວນບໍລິຫານ ແລະ ຮັກສາກອງທຶນແຍກຈາກຊັບສິນ
ຂອງ ອຸປະຮຸ.

ອັດຕາເງິນສົມທົບ (ມາດຕາ 74 ຂອງ ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ອົງການ ILO ເຄີຍໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ອນໜ້ານີ້ໃນມາດຕາ 74 ຂອງກົດໝາຍ SSL ລະບຸວ່າ: ການກະຈາຍອັດຕາເງິນສົມທົບ
ຈະຕ້ອງຖືກກຳນົດໂດຍແຕ່ລະກອງທຶນ ແລະ ຂຽນໄວ້ໃນນິຕິກຳອ່ອຍ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ຂໍແນະນຳໃຫ້ຈັດສັນອັດຕາເງິນ
ສົມທົບໃຫ້ກັບແຕ່ລະກອງທຶນໃຫ້ສາມາດປົກຄຸມຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງການອຸດໜູນໃນກອງທຶນນັ້ນ ໃນຮູບແບບເປັນເງິນສົດ ຫຼື
ເປັນວັດຖຸໄດ້, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານຂອງກອງທຶນ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງຄັງສະສົມ, ຊັບສິນ ແລະ ກອງທຶນພິເສດ
ຕ່າງໆ ທີ່ກົດໝາຍຄວນລະບຸໃຫ້ຊັດເຈນກ່ຽວກັບກອງທຶນດັ່ງກ່າວ ແລະ ວິທີການໃຊ້ເງິນກອງທຶນນັ້ນ. ກົດໝາຍຄວນກຳນົດ
ເງື່ອນໄຂທີ່ສາມາດປັບອັດຕາເງິນສົມທົບໄດ້ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າມີການຄຳນວນຄະນິດສາດເກີດຂຶ້ນກ່ອນທີ່ຈະມີການ
ປ່ຽນແປງອັດຕາເງິນສົມທົບໃດໜຶ່ງ.

ໃນຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງ, ອັດຕາເງິນສົມທົບໜ້າຈະກຳນົດຂຶ້ນພາຍໃຕ້ ມາດຕາ 90. ບົນຜືນຖານຂໍ້ມູນທີ່ມີໃຫ້ຕໍ່ອົງການ
ILO, ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ຍັງຄົງຮັກສາອັດຕາເງິນສົມທົບເດີມທີ່ໃຊ້ຢູ່ໃນປັດຈຸບັນ ແຕ່ວ່າມີປະໂຫຍດໜຶ່ງໃນ ມາດຕາ 90(1)(1) ທີ່
ລະບຸວ່າ “ໃນກໍລະນີທີ່ລາຍຮັບໜ້ອຍກວ່າລາຍຈ່າຍ, ລັດຖະບານຈະຈ່າຍຊົດເຊີຍ”. ເຊິ່ງຂໍ້ກຳນົດນີ້ຈະບັງຄັບໃຊ້ໄດ້ສະເພາະໃນ
ກໍລະນີທີ່ເງິນສົມທົບຂອງລັດຖະບານ, ໃນຖານະທີ່ເປັນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງຜະນິກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ
ຂະແໜງການພາກລັດ, ເຊິ່ງຈະບໍ່ຜຽງຜິທີ່ຈະປົກຄຸມລາຍຈ່າຍທັງໝົດ.

ນອກຈາກນີ້ ຄວນສັງເກດວ່າ ບົນຜືນຖານຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດລ່າສດ, ນອກເໜືອຈາກຕົວເລືອກການປະຕິຮູບທີ່ໄດ້
ຄິດໄລ່ໄວ້ຂ້າງເທິງ (ເບິ່ງກ່ອງຂໍ້ຄວາມ 5), ຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງປັບອັດຕາເງິນສົມທົບສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ພາກລັດ. ອີງຕາມ
ຜົນການຄຳນວນຄະນິດສາດ, ໃນຊ່ວງປີ 2025–29, ອັດຕາສ່ວນເງິນສົມທົບລວມທີ່ຈັດສັນໃຫ້ແກ່ອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວ
ຂອງກອງທຶນພາກລັດ ຈະຕ້ອງເພີ່ມຂຶ້ນເທື່ອລະໜ້ອຍຈາກ 12.25 ເປີເຊັນ ໄປເປັນ 17 ເປີເຊັນ.

ການດັດແກ້ອັດຕາເງິນສົມທົບປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕາ 77)

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ໃນປັດຈຸບັນກຳນົດວ່າ “ການດັດປັບອັດຕາເງິນສົມທົບແມ່ນການທົບທວນອັດຕາເງິນ
ສົມທົບຕາມການປະເມີນຂອງນັກຄະນິດສາດໃນທຸກໆຫ້າປີ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍດ້ານເສດຖະກິດ - ສັງຄົມຂອງ

ປະເທດ". ຂໍ້ກຳນົດນີ້ອາດຈະເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍການກຳນົດວ່າຖ້າຫາກການວິເຄາະຂອງນັກຄະນິດສາດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມສ່ຽງຂອງຄວາມບໍ່ສົມດູນທາງດ້ານການເງິນໃນກອງທຶນໃດໜຶ່ງ, ຕົວກຳນົດດ້ານວິຊາການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ຈຳເປັນເພື່ອແກ້ໄຂສະຖານະການຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປ່ຽນຄືນໃໝ່ໂດຍອີງຕາມຂັ້ນຕອນດັ່ງທີ່ນິຕິກຳແຫ່ງຊາດກຳນົດ.

ແນວທາງວິທີການດັ່ງກ່າວຈະສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ, ຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຄືດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ທີ່ຢູ່ໃນບົດລາຍງານການ ຄຳນວນຄະນິດສາດ (ໜ້າ 55) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອຸດໜູນໃນໄລຍະຍາວ:

ອົງການ ILO ແນະນຳໃຫ້ ກຳນົດກົດລະບຽບດ້ານການເງິນໃນກົດໝາຍ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າອັດຕາເງິນສົມທົບຂອງ ກອງທຶນໄລຍະຍາວໃນພາກລັດ ແລະ ພາກວິສາຫະກິດແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ ແລະ ທັນຕາມກຳນົດເວລາ ຈຸດປະສົງແມ່ນ ເພື່ອຄ່ອຍໆຫຼຸດຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງ ອັດຕາເງິນສົມທົບປະຈຸບັນ ແລະ ເບ້ຍປະກັນສະເລ່ຍທົ່ວ ໄປ ຂອງແຕ່ລະກອງທຶນ. ຄວາມຍືນຍົງດ້ານການເງິນຂອງກອງທຶນໄລຍະຍາວ ຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງໂດຍຜ່ານ ການທົບທວນຂໍ້ກຳນົດຂອງບາງອຸດໜູນທີ່ເຫັນວ່າຈ່າຍສູງເກີນໄປໃນປະຈຸບັນ ເຊັ່ນວ່າ: ການໃຊ້ເງິນເດືອນເດືອນ ສຸດທ້າຍໃນການຄິດໄລ່ອຸດໜູນບຳນານຂອງພາກລັດ, ເງື່ອນໄຂການຮັບບຳນານທີ່ຕ່ຳເກີນໄປຂອງທັງສອງກອງທຶນ (ອາຍຸບຳນານຕ່ຳ ແລະ ວົງເງິນອຸດໜູນບຳນານກ່ອນກະສຽນອາຍຸສູງ) ແລະ ກົນໄກການຄິດໄລ່ທີ່ອີງຕາມອັດຕາການ ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານ.²⁵

► ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ (ພາກທີ VI ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ອົງການ ILO ໄດ້ແນະນຳໃຫ້ປັບປຸງແກ້ໄຂ ພາກທີ VI ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມສະບັບປັດຈຸບັນ ເພື່ອຕັດແກ້ ຄວາມຄຸມເຄືອໃນຄຳເວົ້າ ເຊັ່ນໃຫ້ເຈາະຈົງຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບໄລຍະເວລາ ແລະ ສະຖານະການທີ່ຄວນແກ້ໄຂໂຄງສ້າງຂອງສະພາ ບໍລິຫານ (ມາດຕາ 84) ຫຼື ກ່ຽວກັບຄຳຊີ້ແຈງທີ່ສະພາບໍລິຫານຈະຕ້ອງ "ຄ່ອຍໆຫັນເປັນອົງກອນທີ່ກຸ້ມຕົນເອງ" (ມາດຕາ 87). ຖ້າຫາກວ່າ ສະຖາບັນທີ່ຮັບຜິດຊອບການບໍລິຫານລະບົບ ແລະ ໂຄງການມີຄວາມເປັນອິດສະຫຼະທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ການບໍລິຫານ, ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ຄວນລະບຸສິ່ງນີ້. ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ, ມາດຕາ 87 ຄວນລະບຸວ່າ ອປຊ "ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມ ຄອງຂອງ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ".

ນອກຈາກນີ້ ອົງການ ILO ຍັງໄດ້ສະເໜີແນະໃຫ້ມີການປັບປຸງແກ້ໄຂຂໍ້ກຳນົດດ້ານສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງສະພາບໍລິຫານ ໂດຍ ລະບຸວ່າ ສະພາບໍລິຫານມີໜ້າທີ່ ຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ວິເຄາະສະຖານະການທາງດ້ານການເງິນຂອງ ລະບົບ ແລະ ສະເໜີການປັບປຸງເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ກອງທຶນມີຄວາມຍືນຍົງ, ໂດຍສອດຄ່ອງກັບຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຄຳນວນ ຄະນິດສາດ.

ໃນຂະນະທີ່ກຳລັງຂຽນເອກະສານທາງວິຊາການສະບັບນີ້, ແມ່ນຍັງບໍ່ມີຄວາມຊັດເຈນວ່າ ຮ່າງກົດໝາຍສະບັບປັບປຸງທີ່ໄດ້ນຳ ສະເໜີຈະຍົກເອົາຂໍ້ຄວນພິຈາລະນາເຫຼົ່ານີ້ຂຶ້ນມາພິຈາລະນາແລ້ວຫຼືບໍ່.

²⁵ ໂດຍທີ່ຄຳນຶງເຖິງວ່າຫຼັກການທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນມາດຕະຖານສາກົນ ແມ່ນເງິນບຳນານທີ່ຈ່າຍຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີຕາມການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນໃນ ລະດັບລາຍໄດ້ໂດຍທົ່ວໄປ ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການປ່ຽນແປງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຄຳລົງຊື້ວິດ. ວັດຖຸປະສົງ ແມ່ນເພື່ອໃຫ້ກຳລັງການຊື້ຂອງເງິນບຳນານບໍ່ຄວນລົງ ຕາມການເວລາເນື່ອງຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າຄອງຊື້ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ແລະ ເມື່ອໃດກໍ່ຕາມທີ່ຄ່າຈ່າຍໄດ້ຜິດທະນາໄປກັບອັດຕາເງິນເຟີ້, ເງິນສົມທົບເພີ່ມຕື່ມທີ່ຕາມມາຈະ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນວິທີການທາງດ້ານການເງິນເພື່ອປັບເງິນບຳນານໂດຍທີ່ບໍ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມຍືນຍົງຂອງໂຄງການ.

▷ 4

ຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດອື່ນໆ



► ຂໍ້ຫ້າມ (ມາດຕາ 95-98 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ມາດຕາ 95–98 ຂອງກົດໝາຍ SSL ໃນປັດຈຸບັນກຳນົດຂໍ້ຫ້າມທີ່ໄປສຳລັບຜະນິດການປະກັນສັງຄົມ, ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ, ແລະ ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ໄດ້ລະບຸເຖິງການລົງໂທດທີ່ບັງຄັບໃຊ້. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍອາດຈະຕ້ອງເພີ່ມການອ້າງອີງທີ່ເຊື່ອມໂຍງໄປຫາສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ກຳນົດກອບທົ່ວໄປຂອງບົດລົງໂທດ (ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນນີ້ແມ່ນ ພາກທີ XI, ມາດຕາ 116-121).

► ການລົງໂທດ (ມາດຕາ 116-121 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ມາດຕາ 116–121 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ໃຫ້ພາບລວມທົ່ວໄປຂອງປະເພດຂອງການລົງໂທດທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ໃນກໍລະນີຂອງການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ເຊິ່ງລວມເຖິງມາດຕະການການສຶກສາອົບຮົມ (ບໍ່ຊັດເຈນວ່າມີຫຍັງແດ່), ການລົງໂທດທາງວິໄນ, ມາດຕະການປັບໄໝ, ມາດຕະການທາງແພ່ງ ແລະ ມາດຕະການທາງອາຍາ.

ຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະຂອງອົງການ ILO:

- **ກຳນົດຕາຕະລາງການລົງໂທດທີ່ຊັດເຈນ:** ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການລົງໂທດມີຜົນບັງຄັບໃຊ້, ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ກຳນົດຕາຕະລາງການລົງໂທດທີ່ຊັດເຈນຕາມອັດຕາສ່ວນຂອງຄວາມຮຸນແຮງຂອງການກະທຳຜິດ. ຕາຕະລາງດັ່ງກ່າວສາມາດລະບຸໄດ້ໂດຍກົງໃນກົດໝາຍ ຫຼື ໃນນິຕິກຳສຳຮອງ. ວິທີການນີ້ ແມ່ນປະຕິບັດໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນໃນກໍລະນີທີ່ມີການກຳນົດການລົງໂທດເປັນອັດຕາຄົງທີ່, ຍ້ອນວ່າສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະຕ້ອງມີການປັບປ່ຽນການລົງໂທດໃນແຕ່ລະໄລຍະເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບອັດຕາເງິນເຟີ້. ນອກຈາກນີ້, ຍັງສອດຄ່ອງກັບຄຳແນະນຳຂອງອົງການ ILO ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການກວດກາການປະກັນສັງຄົມ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຄຳແນະນຳຂອງອົງການ ILO ເພື່ອເຮັດໃຫ້ລະບົບການກວດກາແຮງງານ ແລະ ປະກັນສັງຄົມມີຄວາມກົມກຽວກັນໃນເຄື່ອງມືທາງດ້ານກົດໝາຍດຽວ. ຖ້າຫາກມີການກຳນົດລະດັບການລົງໂທດພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ ຫຼື ດຳລັດອື່ນໆ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ຄວນອ້າງອີງເຖິງເຄື່ອງມືທາງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- **ຮັບປະກັນການສົມທົບກັນຂອງມາດຕະການທາງດ້ານການສຶກສາອົບຮົມ ແລະ ລະບຽບວິໄນ:** ໃນຂະນະທີ່ລະບຽບການລົງໂທດຄວນລວມເອົາມາດຕະການສຶກສາອົບຮົມ ເພື່ອນຳໃຊ້ໃນກໍລະນີຂອງການກະທຳຜິດຟຽງແຕ່ເລັກໜ້ອຍ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນນິຕິກຳລະດັບຊາດ, ຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າກອບກົດໝາຍຍັງມີການກຳນົດການລົງໂທດທາງວິໄນ ແລະ ການປັບໄໝ ແລະ ບ້ອງກັນການບໍ່ປະຕິບັດຕາມຜົນທະຜູກຜັນດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ. ດັ່ງນັ້ນ, ຂໍ້ແນະນຳໃຫ້ກຳນົດລະດັບການລົງໂທດສຳລັບປະເພດການກະທຳຜິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ໂທດເປົາ, ໂທດລະດັບກາງ, ໂທດໜັກ ທີ່ຈະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງ:

- ອັກຄະຕິທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການລະເມີດ;

- ພຶດຕິກຳໃນໄລຍະຜ່ານມາຂອງຜູ້ກະທຳຜິດ (ເຊັ່ນວ່າ: ການປະໝາດ, ມີເຈດຕະນາບໍ່ປະຕິບັດຕາມຄຳເຕືອນທີ່ຜ່ານມາ); ແລະ
- ສະຖານະການທີ່ເຮັດໃຫ້ການລະເມີດມີຄວາມຮຸນແຮງຂຶ້ນ ຫຼື ບັນເທົາລົງ (ເຊັ່ນວ່າ: ຜົນກະທົບຕໍ່ຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ, ຈຳນວນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການກະທຳຜິດ).

► ການກຳນົດຕາຕະລາງການລົງໂທດແບບຄົບຊຸດ ຈະຊ່ວຍໃນການບັງຄັບໃຊ້ ແລະ ປະຕິບັດຜົນທະຕໍ່ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນອຳນາດການໃຊ້ດຸນພິນິດ, ເປັນການສົ່ງເສີມຂະບວນການທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳຕາມຂັ້ນຕອນ.

► ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ (ມາດຕາ 99-104 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ)

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ລະບຸກອບວຽກງານທົ່ວໄປສຳລັບກົນໄກການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການອຸທອນ ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 99–104.

ຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຂອງອົງການ ILO:

ຂໍ້ກຳນົດປັດຈຸບັນຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການໄກ່ເກ່ຍ ຫຼື ການຕັດສິນຄະດີຄວາມ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຈະໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍຈາກການກຳນົດອົງປະກອບບາງຢ່າງເພີ່ມເຕີມ ເຊັ່ນວ່າ: ການລະບຸສະຖານະການທີ່ເປັນຮູບປະທຳ ເຊິ່ງຄູ່ກໍລະນີສາມາດໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກກົນໄກຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ ແລະ ຂະບວນການທົ່ວໄປສຳລັບກົນໄກແຕ່ລະຢ່າງ.

ໂດຍສະເພາະ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ຄວນປະກອບມີຂໍ້ກຳນົດທີ່ລະບຸເຖິງສິດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວທີ່ມີສິດໃນການຍື່ນຂໍອຸທອນໃນກໍລະນີທີ່ຖືກປະຕິເສດການອຸດໜູນ ຫຼື ມີການຮ້ອງຮຽນກ່ຽວກັບຄຸນນະພາບ ຫຼື ປະລິມານຂອງການອຸດໜູນຢ່າງຊັດເຈນ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ສົນທິສັນຍາສະບັບເລກທີ 102 (ມາດຕາ 70(1)). ນອກຈາກນີ້ ມາດຕະຖານສາກົນຍັງໄດ້ລະບຸເພີ່ມເຕີມວ່າ ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ຄວນກຳນົດໃຫ້ມີຂັ້ນຕອນການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການອຸທອນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້. ບັນດາຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວ ຄວນມີຄວາມເປັນກາງ, ໂປ່ງໃສ, ມີຄວາມວ່ອງໄວ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້, ລາຄາບໍ່ແພງ ແລະ ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບຜູ້ຍື່ນຄຳຮ້ອງ.²⁶

ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້, ຜູ້ຮ່າງກົດໝາຍ ອາດຈະຄຳນຶງເຖິງບັນຫາຕ່າງໆຄືດັ່ງນີ້ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບັນດາກົນໄກຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ໄດ້ຮັບການກຳນົດໄວ້ຢ່າງຊັດເຈນ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມຄຸມເຄືອ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງບັນດາກົນໄກການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການອຸທອນທີ່ມີປະສິດທິຜົນໄດ້ດີຢູ່ຂຶ້ນ:

1. ຄຳນິຍາມ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຂອງບັນດາກົນໄກການໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ:

- ຊື່ແຈງສະຖານະການ ແລະ ຂັ້ນຕອນສະເພາະທີ່ຄູ່ກໍລະນີສາມາດນຳໃຊ້ກົນໄກການໄກ່ເກ່ຍ ຫຼື ການປະນີປະນອມພາຍໃນກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ.
- ກຳນົດຂັ້ນຕອນທົ່ວໄປສຳລັບການໄກ່ເກ່ຍ ຫຼື ການປະນີປະນອມ ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

²⁶ ຂໍ້ສະເໜີແນະ ສະບັບເລກທີ 02, ໜ້າ 3(ປ) ແລະ 7.

2. **ຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມຂັ້ນຕອນການແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ:** ຊື້ແຈງເພີ່ມຕື່ມກ່ຽວກັບຂະບວນການໃນການໄກ່ເກຍທາງດ້ານບໍລິຫານດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນ ມາດຕາ 101 ຂອງກົດໝາຍ ສະບັບປັດຈຸບັນ.
3. **ກຳນົດປະເພດຂອງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ໂດຍຜ່ານໜ່ວຍງານແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ:** ລະບຸວ່າສິດທິທີ່ຈະໃຊ້ໄດ້ພາຍຫຼັງ ຄວາມພະຍາຍາມໄກ່ເກຍທີ່ບໍ່ສຳເລັດ ແລະ ລະບຸຂັ້ນຕອນທາງດ້ານການບໍລິຫານທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການເຂົ້າເຖິງກົນໄກນີ້.
4. **ຊື້ແຈງກ່ຽວກັບການຮ້ອງຟ້ອງ ຈາກລະບົບສານສົມທຽບກັບການແກ້ໄຂບັນຫາທາງດ້ານບໍລິຫານ:** ກຳນົດວ່າສາມາດເຂົ້າເຖິງການຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານພາຍໃຕ້ມາດຕາ 103 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບປັດຈຸບັນ ໄດ້ ຫຼື ບໍ່ ກ່ອນທີ່ຈະນຳໃຊ້ຂັ້ນຕອນທາງດ້ານການບໍລິຫານ. ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ສາມາດຍື່ນຄຳຮ້ອງຕໍ່ສານໄດ້ພາຍຫຼັງຈາກທີ່ມີມະຕິທາງດ້ານບໍລິຫານ(ມາດຕາ 101) ຫຼື ລະຫວ່າງທີ່ພະຍາຍາມຊອກຫາວິທີການແກ້ໄຂໂດຍຜ່ານໜ່ວຍງານແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ (ມາດຕາ 102) ຫຼື ຕົວເລືອກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂຶ້ນຢູ່ກັບລັກສະນະຂອງຂໍ້ຂັດແຍ່ງຫຼືບໍ່.

ຂັ້ນຕອນທາງດ້ານການບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມສະຫຼັບຊັບຊ້ອນ, ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້, ບໍ່ມີປະສິດທິພາບ ຫຼື ບໍ່ມີປະສິດທິຜົນ ສາມາດຂັດຂວາງການເຂົ້າເຖິງການອອດໜັບປະກັນສັງຄົມ, ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຕັມໃຈທີ່ຈະສົມທົບເງິນຂອງພວກເຂົາລົງ. ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສາມາດເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໄດ້ ໂດຍການລວມຂໍ້ກຳນົດທີ່ໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງການໄກ່ເກຍການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການຂໍອຸທອນໄດ້ຢ່າງສະດວກ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ປະຊາກອນກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ.

ຕົວຢ່າງ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ: ໃນປະເທດ ແມັກຊິກໂກ, ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດໄດ້ລວບລວມບັນດາກົນໄກການບໍລິຫານຜົນລະເມືອງເຊິ່ງຄຳນຶງເຖິງສີ່ຕ່າງໆ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຍື່ນເລື່ອງຮ້ອງຮຽນ, ລວມເຖິງທາງໄປສະນີ, ຕໍ່ຮັບຄຳຮ້ອງຮຽນ, ອີເມວ, ໂທລະສັບ, ໂທລະສານ, ສົ່ງດ້ວຍຕົນເອງ ແລະ ສົ່ງທາງອິນເຕີເນັດ.²⁷ ນອກຈາກນີ້, ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ຍັງໄດ້ກຳນົດວ່າຜູ້ຮັບການອອດໜັບ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາມີສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງທ່ວງທັນເວລາຕໍ່ຄຳຮ້ອງຂໍ, ຄຳຮ້ອງຮຽນ ແລະ ຂໍສະເໜີແນະຂອງພວກເຂົາ.²⁸ ນອກຈາກນີ້, ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ຍັງສາມາດພິຈາລະນາເປັນພິເສດເຖິງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກລຳບາກທີ່ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານບາງກຸ່ມອາດຈະປະສົບໃນການເຂົ້າເຖິງບັນດາກົນໄກການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການອຸທອນໂດຍສະເພາະ, ແຕ່ຍັງຄົງລວມເຖິງການສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງລະບົບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມໂດຍທົ່ວໄປອີກດ້ວຍ. ສະນັ້ນ, ການເຂົ້າເຖິງ ຈຶ່ງໝາຍເຖິງການເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ໄດ້ຮັບການເຂົ້າເຖິງ, ເຂົ້າໃຈ ແລະ ນຳໃຊ້ກອງທຶນ ແລະ ແຜນງານປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ, ໂດຍທີ່ບໍ່ຄຳນຶງເຖິງ ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ຄວາມພິການ, ເຊື້ອຊາດ, ທີ່ຕັ້ງທາງພູມສາດ ຫຼື ປັດໄຈອື່ນໆ. ກອບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ຄວນກຳນົດຫຼັກການທົ່ວໄປນີ້. ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ໃນປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອທາງສັງຄົມລະບຸວ່າ “ໜ່ວຍງານຕ້ອງສະເໜີຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ສົມເຫດສົມຜົນທັງໝົດ ແກ່ບຸກຄົນທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າໃຈ, ຊື່ນຊົມ ຫຼື ນຳໃຊ້ສິດ, ໜ້າທີ່ ຫຼື ພັນທະຜູກພັນຂອງຕົນຕາມກົດໝາຍສະບັບນີ້, ດ້ວຍພາສາທາງການຂອງປະເທດ ທີ່ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວສາມາດຈະເຂົ້າໃຈໄດ້”.²⁹

²⁷ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ, ສະບັບເລກທີ 512, ມາດຕາ 13, ລົງວັນທີ 4 ກໍລະກົດ 2003.

²⁸ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ, ສະບັບເລກທີ 512, ມາດຕາ 3.6.1, ລົງວັນທີ 4 ກໍລະກົດ 2003.

²⁹ ກົດໝາຍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອທາງສັງຄົມ (ເລກທີ 13 ປີ 2004) ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້, ໝວດທີ 2(3).

ສຸດທ້າຍນີ້, ອົງການ ILO ພ້ອມທີ່ຈະໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໃນການປັບປຸງ
ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ, ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງກັບບັນດາຫຼັກການພື້ນຖານທີ່ໄດ້
ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານດ້ານປະກັນສັງຄົມຂອງສາກົນ.



International
Labour
Organization

ISBN 9789220411995 (web PDF)



9 789220 411995