

ຄວາມຄິດເຫັນ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ
ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳນະໂຍບາຍ ທີ່ຕິດພັນກັບນິຕິກຳກ່ຽວກັບແຮງງານ
(Employers' opinions survey
For the Development of Labour-Related Policy Recommendations)

ພາກສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີ

ເອກະສານນິຕິກຳທັງ ສາມ ສະບັບ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ (ສະບັບປັບປຸງ 2013), ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ (ສະບັບປັບປຸງ 2018), ແລະ ດຳລັດວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ (2019) ໄດ້ທົບທວນຄືນ. ຜູ້ຮ່ວມໃນການເກັບສຳຫຼວດເຊິ່ງເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ຈຳນວນ 150 ຫົວໜ່ວຍ ພ້ອມກັບຕາງໜ້າຈາກຂະແໜງການ/ສະມາຄົມ ແລະ ຄະນະກຳມະການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໄດ້ມີຄຳເຫັນສະເພາະເຈາະຈົງຕໍ່ກັບມາດຕາຕ່າງໆ ກ່ຽວຂ້ອງກັບສາຍສຳພັນແຮງງານ ແລະ ປະເດັນຕ່າງໆ ທີ່ຍັງບໍ່ສອດຄ່ອງໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງພາກທຸລະກິດ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ມີການປັບປຸງຫຼາຍມາດຕາ ແລະ ເພີ່ມໃໝ່ຫຼາຍມາດຕາ, ສ່ວນດຳລັດວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ແມ່ນສະບັບໃໝ່ຫຼ້າສຸດ (2019) ເຊິ່ງກ່ອນໜ້ານັ້ນລະບຽບການດ້ານ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ແມ່ນສ່ວນຫຼາຍບັນຈຸຢູ່ໃນນິຕິກຳຄຳສັ່ງລັດຖະມຸນຕີ ຂອງຂະແໜງການຕ່າງໆ.

ເນື້ອໃນທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ມາດຕາຕ່າງໆຂອງນິຕິກຳທັງ ສາມ ນີ້ ມີຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ພາກທຸລະກິດມີຄວາມສົນໃຈເປັນພິເສດ ແລະ ເປັນບັນຫາທີ່ໄດ້ຍົກມາສົນທະນາ, ຊື່ແຈງໂດຍຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂະແໜງການຕ່າງໆ ທັງໃນຮູບແບບທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ຍັງມີຫຼາຍປະເດັນທີ່ບໍ່ທັນລຸລ່ວງ ແລະ ຖືກແກ້ໄຂເທື່ອ. ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສັງລວມຈາກແບບສອບຖາມ ແລະ ການສົນທະນາກັບຂະແໜງການ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີທີ່ໄດ້ສະຫຼຸບໃນບົດສຶກສານີ້ ຄາດວ່າຈະຖືກນຳສະເໜີຕໍ່ພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍຜ່ານກົນໄກປຶກສາຫາລື, ກອງກອງປະຊຸມລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດກັບລັດຖະບານ ຂອງ ສະພາອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ໃນຕໍ່ໜ້າ. ບັນດາຫົວຂໍ້ບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳນະໂຍບາຍ ມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

(ສັງລວມຈາກບົດລາຍງານ: ຄວາມຄິດເຫັນ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳນະໂຍບາຍ ທີ່ຕິດພັນກັບນິຕິກຳກ່ຽວກັບແຮງງານ).

(I) ການພັດທະນາສີມິແຮງງານ ແລະ ກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ.

ໂດຍລວມ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນເຖິງຄວາມສຳຄັນ ແລະ ພັນທະໃນການພັດທະນາສີມິແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານຂອງຕົນ ໂດຍອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເຕັກນິກວິຊາການທີ່ມີຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເພື່ອໃຫ້ແຮງງານຂອງຕົນ ມີທັກສະສີມິເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ສາມາດເຮັດວຽກຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງການດຳເນີນທຸລະກິດໄດ້ດີຂຶ້ນ. ບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ສ່ວນຫຼາຍສາມາດຈັດການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ກັບແຮງງານຂອງຕົນໃນຫຼາຍລະດັບ ໂດຍມີງົບປະມານສະເພາະໃນການຝຶກພາຍໃນ, ນຳໃຊ້ບຸຄະລາກອນຈາກພາຍໃນອົງກອນເອງ ຫຼື ຈາກພາຍນອກ; ສ່ວນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ ອາດນຳໃຊ້ວິທີການທີ່ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ເຊັ່ນ ດ້ວຍການຝຶກສອນໃນໜ້າວຽກຕົວຈິງເປັນຫຼັກ, ຝຶກສອນພາຍໃນກັນເອງ, ເປັນຕົ້ນ; ນອກນັ້ນ, ແມ່ນອີງໃສ່ການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກພາກລັດ ແລະ/ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ.

ອີງໃສ່ມາດຕາ 28: ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີພັນທະປະກອບເຂົ້າໃນກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ ເທົ່າກັບ 1% ຂອງຄັງເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ກອງທຶນນີ້ ໂດຍໄດ້ຮັບການສົມທົບຈາກແຫ່ງອື່ນໆ (1% ຂອງອາກອນເງິນເດືອນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ໂດຍແມ່ນກະຊວງການເງິນເປັນຜູ້ໂອນ, 5% ຂອງເງິນເດືອນຈາກຜູ້ອອກແຮງງານງານລາວທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ 15% ຂອງຄ່າທຳນຽມອອກບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກຕໍ່ຄົນ ຕໍ່ເດືອນ ຈາກຜູ້ນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງປະເທດ) ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຮັບໃຊ້ວຽກງານ ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມີແຮງງານ, ຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອອກແຮງງານລາວທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອອກແຮງງານ ຕ່າງປະເທດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ສປປ ລາວ (ມາດຕາ 136 ແລະ 137). ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນວ່າ ພັນທະທີ່ຮຽກຮ້ອງຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ 1% ດັ່ງກ່າວ: 1) ຍັງບໍ່ຈະແຈ້ງດ້ານບ່ອນອົງການໄລ່ລ່ຽງ ອົງໃສ່ລາຍຮັບລວມ ຫຼື ລາຍຮັບສຸດທິ ຂອງແຮງງານທັງໝົດ; 2) ຖືວ່າເປັນ ອັດຕາສູງ ແລະ ເປັນພາລະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມ ໂດຍສະເພາະຫົວໜ່ວຍທີ່ໄດ້ມີການພັດທະນາແຮງງານຂອງຕົນຢູ່ແລ້ວ; 3) ຄວາມເຊື່ອ ໝັ້ນຕໍ່ກັບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກອງທຶນ: ການນຳໃຊ້ກອງທຶນຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດຢ່າງພຽງພໍແກ່ຫົວໜ່ວຍ ທຸລະກິດທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນໃນກອງທຶນຄືແນວໃດ ແມ່ນຍັງບໍ່ກະແຈ້ງແຈ້ງ. ນອກນັ້ນ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍັງມີຄວາມລັງເລ ຫາກວ່າໄດ້ ລົງທຶນພັດທະນາສີມີແຮງງານແລ້ວ ພວກເຂົາຍັງຈະສືບຕໍ່ເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນເກົ່າ ຫຼື ບໍ່ ເຊິ່ງມັນໝາຍເຖິງຄວາມຄຸ້ມຄ່າຂອງຄ່າໃຊ້ ຈ່າຍເພີ່ມຂອງທຸລະກິດ. ຍັງມີຄວາມຄິດເຫັນເພີ່ມເຕີມວ່າ ການສ້າງແຮງງານ ແລະ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນພາລະ ບົດບາດໂດຍກົງຂອງຫຼາຍໜ່ວຍງານພາກລັດ ເພື່ອຮັບປະກັນສ້າງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຂະແໜງ ການໄດ້ຢ່າງສອດຄ່ອງກັບການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງປະເທດໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ຂໍສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍ Policy Recommendations:

1) ການພັດທະນາສີມີແຮງງານໃຫ້ແກ່ແຮງງານຂອງຕົນ ແມ່ນພັນທະໂດຍກົງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ; ແລະ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃດ ທີ່ ໄດ້ປະຕິບັດພັນທະ ໂດຍມີແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດປະຈຳປີ ສອດຄ່ອງກັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ຂອງຕົນ ຈະໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມຈາກໜ່ວຍງານພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

- ✓ ການພັດທະນາສີມີແຮງງານ ຕ້ອງແມ່ນພັນທະໂດຍກົງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນທຸກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ຢູ່ໃນລະບົບ ໂດຍ ພັນທະດັ່ງກ່າວໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນເອກະສານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແຜນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນ ແລະ ລະບຸ ໃນສັນຍາການຈ້າງງານ ດ້ານ: ເນື້ອໃນການຝຶກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ວິທີການຝຶກຕ່າງໆ, ຄາດຄະເນຈຳນວນວັນ ຫຼື ຊົ່ວໂມງ ທີ່ ແຮງງານຈະໄດ້ຮັບການຝຶກ ຕໍ່ປີ, ເປັນຕົ້ນ.
- ✓ ຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ປະຕິບັດພັນທະ ພັດທະນາສີມີແຮງງານຕົນໃນລະດັບຕ່າງໆ ໂດຍການສຸມເຫຼືອແຮງ, ລົງທຶນໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາແຮງງານ ໃນຫົວຂໍ້ຝຶກ ແລະ ຮູບແບບວິທີການ ແລະ ຈຳນວນວັນ ເວລາ ທີ່ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ເໝາະສົມກັບຂອງທຸລະກິດຕົນ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຮັບຮູ້ຈາກພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ແລະ ການລົງທຶນໃສ່ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີການໃຊ້ຈ່າຍໂດຍກົງ ຈະໄດ້ຮັບການຍົກເວັ້ນອາກອນຊົມໃຊ້ ແລະ ສາມາດລົງເປັນລາຍຈ່າຍທັງໝົດ.

2) ການສົມທົບທຶນ 1% ຕໍ່ປີຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃສ່ກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານຂອງພາກລັດ ມີ 2 ຮູບແບບ: 1) ແບບສະມັກໃຈ ສຳລັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມແຜນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນ ແລະ 2) ແບບບັງຄັບ ສຳ ລັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຍັງບໍ່ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາສີມີແຮງງານ ຂອງຕົນ. ລາຍຮັບພື້ນຖານສຸດທິຂອງແຮງງານ ເປັນບ່ອນອົງຂອງການຄິດໄລ່ 1% ເງິນສົມທົບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ການນຳໃຊ້ທຶນສົມທົບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີລັກສະນະ ຮັດກຸມ ແລະ ຍືດຢູ່ນ ໂດຍສຸມໃສ່ເຮັດໃຫ້ວຽກງານພັດທະນາສີມີແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະ ສິດທິຜົນສູງສຸດ.

- ✓ ວົງເງິນທີ່ສົມທົບທຶນ 1% ຕໍ່ປີ ເຂົ້າໃນກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານຂອງພາກລັດດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດສາມາດລົງ ເປັນລາຍຈ່າຍໄດ້ທັງໝົດ. ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຖືວ່າເປັນສະມາຊິກຂອງກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ.

- ✓ ພາຍຫຼັງຈາກສົມທົບທົນໄດ້ 12 ເດືອນໃນແຕ່ລະຄັ້ງ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດດັ່ງກ່າວທີ່ເປັນສະມາຊິກກອງທຶນ ຈະມີສິດໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການບໍລິການ/ກິດຈະກຳຕ່າງໆພາຍໃຕ້ແຜນງານຂອງກອງທຶນແຮງງານ ໂດຍສະເພາະ 1) ການຝຶກອົບຮົມເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ 2) ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະການພັດທະນາສີມືແຮງງານ.
- ✓ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ເປັນສະມາຊິກກອງທຶນ ມີສິດສົ່ງແຮງງານຂອງຕົນເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມພາຍໃຕ້ແຜນງານ ຂອງກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ ດັ່ງກ່າວ ອີງຕາມເງື່ອນໄຂຂອງແຕ່ລະກິດຈະກຳ/ການບໍລິການ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການເຂົ້າຮ່ວມແຕ່ລະຄັ້ງ ທີ່ຈະຖືກຕັດອອກຈາກບັນຊີເງິນທົນສົມທົບຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດນັ້ນໆ ໂດຍອັດຕະໂນມັດ.
- ✓ ຖ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຫາກບໍ່ໄດ້ສົ່ງແຮງງານຂອງຕົນເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ພາຍໃຕ້ແຜນງານຂອງກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ ເນື່ອງຈາກບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການໄດ້, ບໍ່ມີກິດຈະກຳທີ່ສອດຄ່ອງກັບແຮງງານຕົນ ຫຼື ດ້ວຍເຫດຜົນອື່ນ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດສາມາດ ນຳໃຊ້ການບໍລິການຝຶກອົບຮົມຈາກບ່ອນອື່ນໆໄດ້, ແລະ ໂດຍອີງໃສ່ເອກະສານຢັ້ງຢືນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ຍົກເວັ້ນອາກອນຊົມໃຊ້) ສາມາດສະເໜີຮັບເອົາເງິນຈາກກອງທຶນ ເຊິ່ງບໍ່ເກີນວົງເງິນສົມທົບທີ່ມີໃນບັນຊີກອງທຶນຂອງຕົນ.
- ✓ ພາຍຫຼັງສົມທົບເງິນເຂົ້າກອງທຶນໄດ້ 12 ເດືອນ ໃນແຕ່ລະຄັ້ງ ຫາກບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ ຫຼື ໃຊ້ບໍ່ໝົດ ສາມາດສະສົມເພື່ອໃຊ້ໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງຕົນໄດ້ຮອດ 24 ເດືອນ; ຖ້າໃຊ້ບໍ່ໝົດມູນຄ່າຂອງວົງເງິນທີ່ເຫຼືອຫຼັງຈາກນີ້ແມ່ນຈະຖືກຕັດອອກຫຼຸດລົງເຫຼືອ 50% ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ໃນອີກ 24 ເດືອນຕໍ່ໜ້າ, ແລະ ຕັດລົງເຫຼືອ 25% ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ອີກໃນ 24 ເດືອນຈາກນັ້ນ, ແລະ ຕັດລົງເຫຼືອ 0% ຫຼັງຈາກນັ້ນ.

3) ກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ ຄຸ້ມຄອງໂດຍຄະນະກຳມະການຕາງໜ້າຈາກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍປະສານສົມທົບກັບກົນໄກ, ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ແຜນງານທີ່ມີຢູ່ ດ້ານການສ້າງແຮງງານໃໝ່ ແລະ ຍົກລະດັບພັດທະນາສີມືແຮງງານໃນຂະແໜງການສະເພາະ ເພື່ອຮັບປະກັນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກອງທຶນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງສຸດ ແລະ ບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນໄລຍະສັ້ນ, ກາງ ແລະ ຍາວ.

- ✓ ຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກອງທຶນຈະຕ້ອງປະກອບມີຕາງໜ້າຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຈາກສະພາອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ແລະ ຈາກສະມາຄົມ/ຂະແໜງທຸລະກິດການຕ່າງໆ ຮ່ວມຢູ່ນຳໃນອັດຕາສ່ວນທີ່ດຸ່ນດ່ຽງ.
- ✓ ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກອງທຶນຈະຕ້ອງປະສານສົມທົບ ກັບກົນໄກ, ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ປະຈຸບັນ (ຂອງພາກລັດ, ເອກະຊົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ) ທີ່ເຮັດພາລະກິດປົນອ້ອມເພື່ອຈຸດປະສົງດຽວກັນກັບກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານ (ສ້າງແຮງງານໃໝ່, ພັດທະນາສີມືແຮງງານຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ຍົກລະດັບບຸກຄະລາກອນ, ພັດທະນາສີມືແຮງງານສະເພາະຂະແໜງ ເສດຖະກິດ --ການຜະລິດ, ກະສິກຳ-ປ່າໄມ້, ອຸດສາຫະກຳ, ຫັດຖະກຳ, ການຄ້າ ແລະ ບໍລິການ) ເພື່ອການນຳໃຊ້ກອງທຶນໄດ້ຢ່າງມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງ, ເກີດປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງສຸດ.
- ✓ ກອງທຶນພັດທະນາແຮງງານໄດ້ຮັບການກວດກາ ຈາກພາກສ່ວນທີ່ສາມ ຈາກພາຍນອກ ອີງໃສ່ຄວາມເປັນເອກະພາບຂອງຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນ, ແລະ ມະຫາຊົມສາມາດເຂົ້າເຖິງບົດລາຍງານການກວດສອບໄດ້.

II) ກຳນົດການນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ແລະ ອັດຕາສ່ວນການຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດ.

ໂດຍລວມ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນດີດ້ານຫຼັກການວ່າ ຄວນໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ແຮງງານລາວໃນຕຳແໜ່ງທີ່ມີການລະບຸຊັດເຈນ, ແລະ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດມີແຜນການສຳລັບຕຳແໜ່ງງານທີ່ຈຳເປັນຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຢ່າງເໝາະສົມ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈາກຂະແໜງການຕ່າງໆ ລ້ວນແຕ່ມີທັດສະນະດຽວກັນວ່າ ປະຈຸບັນຍັງມີຄວາມຈຳເປັນນຳເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານສູງ ດ້ານວິຊາການສະເພາະ ແລະ ການບໍລິຫານ ເນື່ອງຈາກແຮງງານດັ່ງກ່າວຍັງບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ຢ່າງພຽງພໍຈາກພາຍໃນ. ນອກນັ້ນ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ແກ່ແຮງງານລາວ ເພື່ອ ຫຼຸດຜ່ອນການເອື້ອຍອີງໃສ່ແຮງງານຕ່າງປະເທດເທື່ອລະກ້າວ.

ປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຈຳນວນຜູ້ຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄຳເຫັນຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຄັ້ງນີ້ ທີ່ຕີລາຄາຄວາມສອດຄ່ອງຂອງ ມາດຕາ 45 “ກຳນົດການນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ” ແລະ ມາດຕາ 68 “ການຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດ” ແມ່ນ ຂ້ອນໄປທາງຄຳຕອບ “ສອດຄ່ອງສ່ວນໃດໜຶ່ງ ແລະ ສອດຄ່ອງສ່ວນໜ້ອຍ” ຫລາຍກວ່າ “ສອດຄ່ອງສ່ວນຫຼາຍ ແລະ ສອດຄ່ອງຫລາຍທີ່ສຸດ”. ອີງຕາມ ມາດຕາ 45: ປະຈຸບັນແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີກຳນົດເຮັດວຽກ 12 ເດືອນ ແລະ ສາມາດຂໍຕໍ່ໄດ້ແຕ່ ລະຄັ້ງບໍ່ໃຫ້ເກີນ 12 ເດືອນ ລວມທັງໝົດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 5 ປີ, ເຊິ່ງຂໍ້ກຳນົດນີ້ ແມ່ນບໍ່ສອດຄ່ອງທັງດ້ານມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມ ແລະ ເວລາ ທີ່ໃຊ້ ບໍ່ເປັນເອກະພາບ ໃນການດຳເນີນການຕໍ່ແຕ່ລະຄັ້ງ. ນອກນັ້ນ, ອັດຕາສ່ວນແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ກຳນົດໃຫ້ໃນມາດຕາ 68 ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈາກຫຼາຍໆຂະແໜງການເຫັນວ່າ ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງໃນສະພາບປະຈຸບັນ. ຄວາມຈິງແລ້ວ ຄວາມ ຕ້ອງການແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທາງດ້ານຈຳນວນຄົນ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ຄວາມຖີ່ ຂອງການນຳໃຊ້ ແມ່ນອີງໃສ່ຈຸດພິເສດຂອງແຕ່ ລະທຸລະກິດ, ແຕ່ລະຂະແໜງການ, ແຕ່ລະຈັງຫວະການດຳເນີນ ແລະ ພັດທະນາຂອງຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ເຊິ່ງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ຈຳເປັນນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຈະຕ້ອງວາງແຜນໃຫ້ສອດຄ່ອງ ທັງດ້ານ ຈຳນວນ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ຄວາມຖີ່ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນທີ່ສຸດ. ນອກນັ້ນ, ການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ ຂອງແຮງງານ ຕ່າງປະເທດ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານຄົນລາວ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ສຳລັບແຮງງານທີ່ນຳເຂົ້າ ໃນໄລຍະສັ້ນ, ກາງ ແລະ ຍາວ.

ຂໍສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍ Policy recommendations:

1) ***“ກຳນົດການນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ແລະ ອັດຕາສ່ວນການຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດ” ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຄວາມ ຕ້ອງການສະເພາະຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ຂະແໜງການ, ອີງໃສ່ແຜນການນຳໃຊ້ແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ ລວມເຖິງ ແຜນການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ ຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແກ່ແຮງງານຄົນລາວ ຢ່າງມີເປົ້າໝາຍ.***

- ✓ ອີງໃສ່ການພິຈາລະນາປັດໄຈຕ່າງໆຢ່າງລຶມເຫດລຶມຜົນ (ລວມເຖິງ: ຫຼັກການຍືນຍັນຄວາມພະຍາຍາມຮັບສະມັກແຮງ ງານຄົນລາວພາຍໃນແຕ່ບໍ່ສາມາດຊອກໄດ້, ປະເພດ ແລະ ລະດັບເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານທີ່ ຕ້ອງການ, ຂະໜາດຂອງໂຄງການ/ທຸລະກິດ, ຫົນຈົດທະບຽນ ແລະ ຂະແໜງບຸລິມະສິດຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ ຂອງລັດຖະບານ, ແລະ ແຜນພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ):
 - ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດສາມາດລະບຸກຳນົດເວລາເຮັດວຽກ ແລະ ໄລຍະການຂໍຕໍ່ (ສາມາດເກີນກວ່າ 12 ເດືອນ ແຕ່ ລະຄັ້ງ ໂດຍຈ່າຍຄ່າທຳນຽນທີ່ກວມເອົາໄລຍະທີ່ລະບຸ) ຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ນຳເຂົ້າມາແຕ່ລະຄັ້ງ ໂດຍ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຈຳເປັນ, ສອດຄ່ອງກັບສັນຍາແຮງງານກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ແລະ ສອດຄ່ອງກັບ ແຜນພັດທະນາ ແລະ ຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະໃຫ້ແກ່ແຮງງານຄົນລາວ ຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ດັ່ງກ່າວ.

- ອັດຕາສ່ວນແຮງງານຄົນຕ່າງປະເທດ ຜູ້ມີວິຊາສະເພາະທີ່ອອກແຮງງານດ້ານຮ່າງການ ບໍ່ເກີນ 30% (ຈາກທີ່ກຳນົດປະຈຸບັນ 15%) ແລະ ຜູ້ມີວິຊາສະເພາະທີ່ອອກແຮງງານດ້ານມັນສະໝອງ ບໍ່ເກີນ 50% (ຈາກທີ່ກຳນົດປະຈຸບັນ 25%) ຂອງແຮງງານລາວທັງໝົດ ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດນັ້ນ.
- ✓ ສັນຍາແຮງງານກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ບົດລາຍງານການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ເປັນພັນທະຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ພ້ອມກັບການກວດກາຕົວຈິງ ຈະເປັນບ່ອນອີງໃນການອະນຸຍາດຕໍ່ກຳນົດເວລາເຮັດວຽກ, ຢຸດຕິ, ຫຼື ປັບປ່ຽນ ກຳນົດການນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ແລະ ອັດຕາສ່ວນການຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດດັ່ງກ່າວ.

2) ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ ການນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງປະເທດ ມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ ແລະ ໂປ່ງໃສ ໂດຍນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລ ຫຼາຍຂຶ້ນ.

- ✓ ຂັ້ນຕອນໃນການນຳເຂົ້າແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຕ່າງໆ ໄດ້ຮັບການທົບທວນຄືນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ກະທັດຮັດວ່ອງໄວກວ່າເກົ່າ ໂດຍກຳນົດເວລາອະນຸມັດທີ່ຊັດເຈນ.
- ✓ ທິດແທນການນຳໃຊ້ເອກະສານສົ່ງພິມ ດ້ວຍເອເລັກໂຕຣນິກ ໂດຍນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຊ່ອງທາງໃນການສື່ສານເຊັ່ນ: ອີເມລ, ແຟລດຟອມ, ແອັບຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດ ນຳໃຊ້ໄດ້ສະດວກ ແລະ ງ່າຍດາຍ. ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອໃຫ້ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດສາມາດເຂົ້າເຖິງ ຂໍ້ມູນເອກະສານ, ສົ່ງເອກະສານ, ສື່ສານ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງແຕ່ລະຂັ້ນ, ຊຳລະສະສາງ ໄດ້ສະດວກ ແລະ ວ່ອງໄວ. ນອກນັ້ນ, ຊ່ອງທາງສື່ສານນີ້ ສາມາດນຳໃຊ້ສຳລັບການສື່ສານ ແລະ ລາຍງານຕ່າງໆລະຫວ່າງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

III. ລະບຽບ ການອອກແຮງງານ ແລະ ການປະກັນສັງຄົມ.

ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ, ມີຫຼາຍໆຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເຮັດວຽກຫນ້ອຍກວ່າ 6 ວັນ/ອາທິດ, 8 ຊົ່ວໂມງ/ວັນ, ເຊັ່ນ: ເຮັດວຽກ 5 ວັນຕໍ່ອາທິດ, ແຕ່ມີຄວາມຍືດຢຸນໃນການເຮັດວຽກຕື່ມອີກ 1 ວັນ ໃນເວລາທີ່ຈຳເປັນ. ໂດຍລວມ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນເຖິງແນວໂນ້ມ ການປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດ ດ້ວຍການຫຼຸດຈຳນວນວັນ ຫຼື ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກໃຫ້ຫນ້ອຍລົງ ດ້ວຍການເພີ່ມຜະລິດຕະພາບການເຮັດວຽກໃຫ້ສູງຂຶ້ນ. ມີຫຼາຍໆໂຮງງານ ຫຼື ມີຫລາຍຫນ່ວຍງານ ເຊັ່ນ: ບັນຊີ, ການເງິນ, ເປັນຕົ້ນ ທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງເພີ່ມຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ເຊິ່ງຕິດພັນກັບສາຍການຜະລິດທີ່ຕ້ອງດຳເນີນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຫຼື ການຊຳລະສະສາງໃຫ້ສຳເລັດໃນບາງໄລຍະເວລາ. ສຳລັບຈຳນວນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກເພີ່ມ ນັ້ນມີຄວາມຄິດເຫັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຈຳນວນໜຶ່ງເຫັນດີກັບ ມາດຕາ 53: ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກເພີ່ມໃນເດືອນໜຶ່ງ ບໍ່ໃຫ້ເກີນ 45 ຊົ່ວໂມງ ຫຼື ວັນໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນ 3 ຊົ່ວໂມງ, ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງເກີນ 4 ວັນຕິດຕໍ່ກັນ. ມີອີກຈຳນວນໜຶ່ງສະເໜີວ່າເພື່ອໃຫ້ທຸລະກິດສາມາດແຂ່ງຂັນໄດ້ ສະເໜີໃຫ້ ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກເພີ່ມສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນ 60 ຊົ່ວໂມງ ໃນເດືອນໜຶ່ງ, ວັນໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນ 3 ຊົ່ວໂມງ, ສູງສຸດ 5 ວັນຕໍ່ອາທິດ.

ຄວາມຄິດເຫັນໂດຍລວມຕໍ່ກັບມາດຕາ 55: ວັນພັກລັດຖະການ ແລະ ວັນພັກບຸນປະເພນີ ນັ້ນ ໃນຕົວຈິງແລ້ວ ການພັກບຸນປະເພນີ ແມ່ນມີຫຼາຍ ເຖິງແມ່ນວ່າບໍ່ໄດ້ລະບຸໃນມາດຕານີ້ ຍັງມີການໂຍະຍານໃນບາງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເຊິ່ງສ່ວນຫຼາຍແມ່ນບໍ່ສາມາດຫຼີກລ້ຽງໄດ້. ນອກນັ້ນ, ມີຄຳເຫັນຕໍ່ຄວາມຈຳເປັນເພີ່ມມື້ພັກທາງລັດຖະການ ສຳລັບບຸນປີໃໝ່ລາວເປັນ 5 ມື້ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງການເດີນທາງກັບຖິ່ນຖານຂອງແຮງງານ, ແລະ ກຳນົດ 1 ມື້ ສຳລັບວັນພັກບຸນປະເພນີ ໃນກິດໝາຍ. ມີຄຳເຫັນເພີ່ມວ່າໃຫ້ມີມື້ພັກວຽກສຳລັບ ວັນເດັກນ້ອຍສາກົນ, ວັນແມ່ຍິງສາກົນ, ວັນເຂົ້າພັນສາ ແລະ ວັນອອກພັນສາ ເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມປະເພນີ ແລະ ຄວາມສາມັກຄີໃນຄອບຄົວ. ນອກນັ້ນ, ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດສາມາດເອົາມື້ພັກຊົດເຊີຍ ວັນຊາດຂອງຕົນໄດ້ ຫາກບໍ່ສາມາດພັກໃນມື້ດັ່ງກ່າວ.

ສໍາລັບອັດຕາຄິດໄລ່ຄ່າແຮງງານເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ແລະ ເຮັດວຽກວັນພັກ ນັ້ນ ມີອັດຕາຄິດໄລ່ທີ່ນໍາໃຊ້ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີທີ່ແຕກຕ່າງກັນ (ແຕ່ 150% ຫາ 350% ຂອງຄ່າແຮງງານປົກກະຕິ) ເຊິ່ງຜູ້ອອກແຮງງານຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ສ່ວນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແມ່ນຍັງມີຄວາມເປັນຫວັງດ້ານຄວາມສົມເຫດສົມຜົນ: ເປັນພາລະແບກຫາບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຫຼາຍເກີນຄວນ ແລະ ສາມາດນໍາໃຊ້ຢ່າງເປັນເອກະພາບກັນ ຊໍາໃດ.

ສໍາລັບ ການລາພັກເພື່ອກິດທຸລະສ່ວນຕົວ, ມາດຕາ 58 ນີ້ ລະບຸປະເພດການລາພັກ ເປັນ 6 ກໍລະນີ. ການຕີຄວາມໝາຍຂອງຄໍາວ່າຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດລາພັກເພື່ອກິດທຸລະສ່ວນຕົວ “ຢ່າໜ້ອຍບໍ່ໃຫ້ຫຼຸດ 3 ວັນ” ອາດເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ 3 ວັນຕໍ່ປີ ຫຼື ຕໍ່ ຄັ້ງ ຫຼື ຕໍ່ ແຕ່ລະກໍລະນີ, ເຊິ່ງມັນມີຜົນກະທົບໃສ່ລະດັບພາລະຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຈ່າຍຄ່າແຮງງານໃນຂະນະທີ່ຂາດການຜະລິດ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສະເໜີໃຫ້ລະບຸຈໍານວນວັນ ສໍາລັບແຕ່ລະກໍລະນີ. ນອກນັ້ນ, ຄິດເຫັນວ່າ ຈໍານວນພັກວຽກປະຈໍາປີ 15 ວັນ ທີ່ມີຢູ່ປະຈຸບັນ ກໍສາມາດນໍາໃຊ້ສໍາລັບລາພັກເພື່ອກິດທຸລະສ່ວນຕົວໄດ້ ຫາກຈໍາເປັນ. ແລະ ສະເໜີໃຫ້ລະບຸຈໍານວນວັນ ເຊັ່ນ ລະຫວ່າງ 5 ຫາ 7 ວັນ ສໍາລັບກໍລະນີ ຕົນເອງແຕ່ງດອງ, ຜົນກະທົບຈາກໄພພິບັດ ໂດຍຄໍານຶງເຖິງໄລຍະການເດີນທາງ.

ກະສຽນອາຍຸ ແລະ ປົກການຮັບເງິນອຸດໜູນບໍານານ (ມາດຕາ 72) ໄດ້ຮັບຄໍາເຫັນຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ເຫັນດີວ່າ ກະສຽນອາຍຸ ແມ່ນລະຫວ່າງ 55 ປີ ຫາ 60 ປີ ແລະ ໄລຍະປົກການຫຼຸດລົງຈາກ 15 ປີ ເປັນ 10 ປີ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການປະຈຸບັນ. ນອກນັ້ນ, ມີຄໍາເຫັນວ່າວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນບໍານານຈາກປະກັນສັງຄົມ ປະຈຸບັນຍັງບໍ່ທັນສາມາດເຂົ້າເຖິງ ເພື່ອຮັບປະກັນຊັດເຈນ ແລະ ໂປ່ງໃສໄດ້.

ຂໍສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍ Policy Recommendations:

1) ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກເພີ່ມສູງສຸດ 60 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ເດືອນ (ເພີ່ມຈາກ 45 ຊົ່ວໂມງ) ໃນຊ່ວງໄລຍະໃດໜຶ່ງໂດຍມີການວາງແຜນລ່ວງໜ້າຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ; ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະບຽບການ ແລະ ວິທີຄິດໄລ່ຄ່າແຮງສໍາລັບຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກເພີ່ມ ແລະ ເຮັດວຽກມື້ພັກ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ເປັນເອກະພາບກັນລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ.

- ✓ ລະບຸຈໍານວນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກສູງສຸດສໍາລັບທຸກຕໍາແໜ່ງງານແມ່ນ 60 ຊົ່ວໂມງ ຕໍ່ເດືອນ, 3 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ວັນ, 5 ວັນຕໍ່ອາທິດ, ໃນຊ່ວງໄລຍະໃດໜຶ່ງຂອງໜ່ວຍງານການຜະລິດ ຫຼື ໜ່ວຍງານອື່ນທີ່ຈໍາເປັນ.
- ✓ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ແລະ ວິທີການຄິດໄລ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານ ຈະຕ້ອງລະບຸຢູ່ໃນສັນຍາແຮງແລະ ຄູ່ມືພະນັກງານ.
- ✓ ແຮງງານສາມາດເຂົ້າເຖິງ ໜ່ວຍກໍາມະບານປະຈໍາແຕ່ລະຫົວໜ່ວຍການຜະລິດໄດ້ຢ່າງສະດວກ ເພື່ອຂໍຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຫາກຕ້ອງການ.

2) ກໍານົດວັນພັກທາງລັດຖະການໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ, ແລະ ລະບຸຈໍານວນ ວັນພັກເພື່ອກິດທຸລະສ່ວນຕົວສໍາລັບແຕ່ລະກໍລະນີພັກ ເພື່ອຄວາມຊັດເຈນ.

- ✓ ແຮງງານຕ່າງປະເທດສາມາດມີວັນພັກຊົດເຊີຍ ວັນຊາດຂອງຕົນ ຫາກບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ມື້ວັນຊາດດັ່ງກ່າວ.
- ✓ ລະບຸວັນສ້າງຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ເປັນວັນພັກລັດຖະການ ເພີ່ມ (ທີ່ບໍ່ໄດ້ລະບຸໃນມາດຕາ 55) ເຊິ່ງແມ່ນແຈ້ງການພິເສດຂອງລັດຖະບານ.
- ✓ ສໍາລັບແຕ່ລະກໍລະນີພັກເພື່ອກິດທຸລະສ່ວນຕົວ ນັ້ນ, ສະເໜີ ວັນພັກສູງສຸດ ຕໍ່ປີ ດັ່ງນີ້: (ຫາກຈໍາເປັນພັກກາຍແມ່ນນໍາໃຊ້ ວັນພັກປະຈໍາປີ 15 ວັນ ຂອງຕົນ).

- ພໍ່, ແມ່, ຜົວ ຫຼື ເມັຍ ແລະ ລູກ ຂອງຕົນເອງ ເຈັບເປັນ ນອນໂຮງໝໍ ເຊິ່ງບໍ່ມີຜູ້ເບິ່ງແຍງດູແລ (ສຸງສຸດ 5 ວັນ ຕໍ່ປີ)
- ພໍ່, ແມ່, ຜົວ ຫຼື ເມັຍ ແລະ ລູກ ຂອງຕົນ ເສຍຊີວິດ (ສຸງສຸດ 3 ວັນ ຕໍ່ປີ)
- ຕົນເອງແຕ່ງດອງ (ສຸງສຸດ 3 ວັນ ຕໍ່ປີ)
- ເມັຍ ອອກລູກ, ຫຼຸລູກ (ສຸງສຸດ 3 ວັນ ຕໍ່ປີ)
- ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໄພພິບັດ ທີ່ຮ້າຍແຮງ (ສຸງສຸດ 3 ວັນ ຕໍ່ປີ)

3) ອາຍຸກະສຽນ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ, ຄວາມໝາຍຂອງ ບົດການຮັບເງິນອຸດໜູນ ມີຄວາມຊັດເຈນ, ແລະ ຜູ້ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ ສາມາດເຂົ້າເຖິງວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ.

- ✓ ອາຍຸກະສຽນສໍາລັບແຮງງານ ເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ນໍາໃຊ້ມາດຖານດຽວກັນ, ລະຫວ່າງ 55 ປີ ຫາ 60 ປີ. ນອກຈາກນີ້, ຂຶ້ນກັບການເຈລະຈາ ແລະ ເຫັນພ້ອມລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ກໍລະນີກະສຽນຫຼັງອາຍຸ 60 ປີ ຂຶ້ນໄປ ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບຄວາມພ້ອມດ້ານສຸຂະພາບເປັນປັດໄຈສໍາຄັນ.
- ✓ ໄຈ້ແຍກຢ່າງຊັດເຈນລະຫວ່າງ ອາຍຸກະສຽນ, ແລະ ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ຖອກເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ທີ່ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນບໍານານ (ມາດຕາ 72) ແລະ ທີ່ມີສິດຮັບເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ (ມາດຕາ 74) ຈາກກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມ.
- ✓ ວິທີການຄິດໄລ່ເງິນອຸດໜູນບໍານານ ແລະ ເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວ ໃຫ້ມີຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ສໍາລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນ ເພື່ອກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ໂປ່ງໃສ.

IV. ສັນຍາແຮງງານ; ການຍົກເລີກ ແລະ ສິ້ນສຸດສັນຍາແຮງງານ.

ສັນຍາແຮງງານຕ້ອງຂຽນເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ສັນຍາປາກເປົ່າບໍ່ສາມາດຮອງຮັບດ້ານກົດໝາຍ, ທັງນີ້ ເພື່ອຮັບປະກັນການກວດກາ ແລະ ກວດສອບໄດ້ ແລະ ປົກປ້ອງສິດປະໂຫຍດອັນຊອບທໍາຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນສັນຍາ. ພາສາ ລາວ ແມ່ນພາສາຫຼັກ ແລະ ສາມາດມີສະບັບແປພາສາອັງກິດຫຼື ພາສາອື່ນ ຫາກສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 81: ການໂຈະ ຫຼື ເລື່ອນສັນຍາແຮງງານ ຍັງຂາດຄວາມຊັດເຈນກ່ຽວກັບເຫດຜົນ ແລະ ສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການກັກຕົວ ຫຼື ການຈໍາກັດບໍລິເວນ ຂອງຜູ້ແຮງງານທີ່ໄດ້ລະບຸໃນມາດຕານີ້ ເຊິ່ງກະທົບຕໍ່ພັນທະຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ມີບາງຄໍາເຫັນວ່າ ຫາກການເລື່ອນສັນຍາແຮງງານບໍ່ກ່ຽວກັບຄະດີ ຫຼື ຄວາມຜິດຂອງຜູ້ກ່ຽວ ແລະ ການໂຈະ ຫຼື ເລື່ອນສັນຍາແຮງງານເກີນ 6 ເດືອນ ຜູ້ອອກແຮງງານຄວນໄດ້ຮັບການຊົດເຊີຍເນື່ອງຈາກມີຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດບໍ່ໄດ້ກັບຄືນມາເຮັດວຽກໃນຕໍາແໜ່ງເດີມ ຫຼື ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ເງິນເດືອນຫຼຸດລົງ ແນວໃດ? ແລະ ຖ້າຫາກຜູ້ກ່ຽວ ມີຄະດີ ຫຼື ກະທໍາຄວາມຜິດຮ້າຍແຮງ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີສິດທີ່ຈະບໍ່ຮັບເອົາຜູ້ກ່ຽວກັບມາເຮັດວຽກ ບໍ່?

ສໍາລັບມາດຕາ 84: ການຂາຍ ຫຼື ໂອນກົດຈະການ ແລະ ການຮ່ວມທຸລະກິດ ລະຫວ່າງຜູ້ເປັນເຈົ້າຂອງ/ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນເດີມ ກັບເຈົ້າຂອງ/ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນໃໝ່ ນັ້ນ, ຜູ້ຮ່ວມໃນການສໍາຫຼວດຄັ້ງນີ້ມີຄໍາເຫັນວ່າ ທັງສອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຄວນມີການຕົກລົງເປັນເອກະພາບ ກ່ຽວກັບແຮງງານທີ່ມີຢູ່ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນເດີມ, ລວມເຖິງ ຈໍານວນປີການຂອງເຂົາເຈົ້າ ທີ່ຈະໄດ້ສືບຕໍ່ກັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນໃໝ່, ແລະ ຫາກມີການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ການຊົດເຊີຍ (ມາດຕາ 90) ຈະຕ້ອງມີຄວາມຈະແຈ້ງ: ຍົກເລີກແບບຖືກຕ້ອງ ຫຼື ບໍ່ຖືກຕ້ອງ, ຝ່າຍໃດເປັນຜູ້ຊົດເຊີຍ ແນວໃດ?. ຄໍາເຫັນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕໍ່ກັບມາດຕາ 90 ຂ້ອນຂ້າງແຕກຕ່າງກັນ ຈໍານວນໜຶ່ງຄິດເຫັນວ່າການຊົດເຊີຍການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ປະຈຸບັນສູງເກີນໄປ (ຕົວຄຸນ 10% ກໍລະນີຍົກເລີກສັນຍາແບບປົກກະຕິ ແລະ ຕົວຄຸນ 15% ກໍລະນີຍົກເລີກສັນຍາແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ) ສ່ວນອີກຈໍານວນໜຶ່ງຄິດວ່າຄວນ

ເພີ່ມຕົວຄູນ ໂດຍສະເພາະກໍລະນີບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຍັງເປັນຄໍາຖາມກ່ຽວກັບຄວາມຖືກຕ້ອງໃນການຕີລາຄາວ່າເປັນການໃຊ້ອໍານາດໃນທາງທີ່ຜິດຫຼື ບໍ່ ເປັນເຫດເຮັດໃຫ້ ເປັນການຍົກເລີກສັນຍາໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ, ເຊັ່ນ ໃນກໍລະນີ ທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມອບໝາຍໜ້າວຽກທີ່ພະນັກງານດັ່ງກ່າວບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ ຈໍາເປັນຕ້ອງອອກ ເຊິ່ງຖືກວ່າ ບັງຄັບທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວອອກການ.

ຄໍາເຫັນຕໍ່ ມາດຕາ 85: ສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນໄລຍະແຈ້ງລ່ວງໜ້າ, ມີບາງຄໍາເຫັນວ່າ ການຈ່າຍຄ່າແຮງງານປົກກະຕິ ແກ່ແຮງງານເພື່ອໄປຊອກວຽກອາທິດລະ 1 ວັນ ໃນໄລຍະການແຈ້ງລ່ວງໜ້າ ນັ້ນ ເປັນພາລະໃຫ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຫຼາຍ ເພາະນອກຈາກສູນເສຍຜົນຜະລິດແລ້ວຍັງຮັບຜິດຊອບຊົດເຊີຍແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກ.

ມາດຕາ 86: ການຍົກເລີກສັນຍາຍ້ອນຄວາມຜິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ນັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນວ່າຕົນເອງຄວນມີສິດຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານທັນທີ ນອກນັ້ນ ສາມາດຮຽກຮ້ອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຊົດເຊີຍຄ່າເສຍຫາຍ ຈາກຜູ້ອອກແຮງງານຫາກ ເປັນຄວາມຜິດທີ່ຮ້າຍແຮງ ໂດຍຜ່ານກົນໄກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງເປັນແຕ່ລະກໍລະນີແບບຊ້ອງໜ້າ.

ຂໍສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍ Policy Recommendations:

- 1) **ສັນຍາແຮງງານທັງໃນ ແລະ ນອກລະບົບ ທີ່ຮອງຮັບດ້ານກົດໝາຍ ແມ່ນສັນຍາທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ, ສາມາດກວດສອບໄດ້ ເພື່ອຄວາມເປັນທໍາຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.**
 - ✓ ທຸກສັນຍາແຮງງານ ຕ້ອງຂຽນ/ພິມ ເປັນລາຍລັກອັກສອນ. ຄວາມໝາຍຂອງສັນຍາ ແລະ ເນື້ອໃນທີ່ລະບຸໃນສັນຍາຕ້ອງຊັດເຈນ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍ. ເນື້ອໃນຂອງສັນຍາທີ່ລະບຸ ໃນມາດຕາ 78 ຄວນປັບດັດໃຫ້ກະທັດຮັດ ແລະ ສາມາດນໍາໃຊ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍ ສໍາລັບສັນຍາແຮງງານ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ນອກລະບົບ.
 - ✓ ຄວນມີໜ່ວຍງານໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ຫຼື ໃຫ້ຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ ແກ່ຄູ່ຮ່ວມສັນຍາ ໂດຍສະເພາະສັນຍາແຮງງານນອກລະບົບ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງກະຈ່າງແຈ້ງ ກ່ອນເຊັນສັນຍາ, ພ້ອມທັງມີບ່ອນເຊັນກໍາກັບຢູ່ຂໍ້ຄວາມທີ່ລະບຸວ່າ “ທັງສອງຝ່າຍຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈເນື້ອໃນສັນຍາຢ່າງລະອຽດ”.

- 2) **ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນ ເຫດການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ “ການໂຈະ ຫຼື ເລື່ອນສັນຍາແຮງງານ”, ແລະ ມີຊ່ອງທາງການສື່ສານ ເພື່ອຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.**
 - ✓ ມາດຕາ 81 ຄວນໃຫ້ຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ ວ່າ “ຖືກກັກຕົວ, ຖືກກັກຂັງ ຫຼື ຖືກຈໍາກັດທີ່ຢູ່” ຕື່ມ (ກໍລະນີຄຸ້ມຄອງດູແລ, ຫຼື ກັກຂັງຕາມກົດໝາຍ, ຫລື ຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນທາງອາຍາ, ເປັນຕົ້ນ).
 - ✓ ລະບຸສິດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນເຫດການ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນກໍລະນີນີ້ ແລະ ມີສິດທີ່ຈະຮັບເອົາ ຫຼື ບໍ່ຮັບເອົາ ຜູ້ກ່ຽວກັບຄືນມາເຮັດວຽກ ໃນຕໍາແໜ່ງເກົ່າ ຫຼື ໃໝ່ ກໍ່ຕາມ, ໂດຍນໍາໃຊ້ກົນໄກປົກກະທາລີກັບຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ.

- 3) **ຮັບປະກັນວ່າ ການຂາຍ ຫຼື ໂອນກິດຈະການ ແລະ ການຮ່ວມທຸລະກິດ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນເດີມ ແລະ ຄົນໃໝ່ ນໍາໃຊ້ກົນໄກ ສາມຝ່າຍ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດປະໂຫຍດອັນຊອບທໍາ ຂອງທຸກຝ່າຍ ແລະ ຮັກສາສາຍພັນແຮງງານ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນໃໝ່ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ.**

- ✓ ນຳໃຊ້ກົນໄກ ສາມຝ່າຍ ເຂົ້າໃນຂະບວນການເຈລະຈາລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນເດີມ ແລະ ຄົນໃໝ່ ໂດຍສະເພາະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນສະທ້ອນຂອງການຂາຍ ຫຼື ໂອນກິດຈະການ ແລະ ຮ່ວມທຸລະກິດ ທີ່ມີຕໍ່ສາຍສຳພັນແຮງງານ, ສັນຍາ ແຮງງານ, ການຊົດເຊີຍ ແລະ ສະວັດດິການຕ່າງໆຂອງແຮງງານ (ມາດຕາ 84, ມາດຕາ 90).
- ✓ ແຮງງານໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຢ່າງຊັດເຈນຈາກໜ່ວຍງານກຳມະບານ/ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ກ່ຽວກັບຜົນສະທ້ອນຂອງການ ຂາຍ ຫຼື ໂອນກິດຈະການ ແລະ ຮ່ວມທຸລະກິດ ດັ່ງກ່າວທີ່ມີຕໍ່ສັນຍາແຮງງານ, ການຊົດເຊີຍ ແລະ ສະວັດດິການຕ່າງໆ.
- ✓ ອາຍຸການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນເດີມ ຈະຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ສືບຕໍ່ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄົນໃໝ່ ແລະ ອົງການປະກັນສັງຄົມ; ຫາກບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ມາດຕະການຊົດເຊີຍຍົກເລີກສັນຍາ (ມາດຕາ 90).

4) ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີສິດໃນການຍົກເລີກສັນຍາທັນທີ ແລະ ສິດໃນການຮຽກຮ້ອງຄວາມເສຍຫາຍຈາກແຮງງານ ຫາກກະທຳຜິດ ຮຸນແຮງສ້າງຄວາມເສຍຫາຍ ໂດຍຜ່ານກົນໄກໄກ່ເກ້ຍແກ້ໄຂຂັ້ນແຍ້ງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

- ✓ ເພີ່ມໃສ່ ມາດຕາ 86 ສິດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນການຍົກເລີກສັນຍາທັນທີ ແລະ ສາມາດຮຽກຮ້ອງຄວາມເສຍຫາຍຈາກ ຄວາມຜິດຮຸນແຮງມິຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງກອນ.
- ✓ ມີກົນໄກໄກ່ເກ້ຍ ແລະ ແກ້ໄຂຂັ້ນແຍ້ງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ສຳລັບແຕ່ລະກໍລະນີຂອງຄວາມຜິດຮຸນແຮງ ແລະ ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕໍ່ຜົນກະທົບທີ່ເກີດຂຶ້ນ.

5) ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ການຊົດເຊີຍ ທີ່ເປັນທຳ.

- ✓ ມີກົນໄກຕັດສິນເພື່ອລະບຸວ່າ ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໃດໜຶ່ງທີ່ຕົກຢູ່ກໍລະນີຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ ນັ້ນ ແມ່ນແທ້ ຫຼື ເປັນທຳບໍ່, ລວມເຖິງ ກໍລະນີຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍ້ອນການນຳໃຊ້ອຳນາດເກີດຂອບ ເຂດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຊິ່ງເປັນການບັງຄັບທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຕັດສິນອອກການ ເປັນຕົ້ນ, ໂດຍມີ ໜ່ວຍງານກຳມະບານ ຕ່າງໜ້າແຮງງານ ແລະ ຫຼັກຖານຕ່າງໆ ໃນການຕັດສິນ ແລະ ໄກ່ເກ້ຍ.

V. ການປ້ອງກັນແຮງງານດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ.

ຜູ້ຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດຄວາມຄິດເຫັນຄັ້ງນີ້ສ່ວນຫຼາຍເຫັນວ່າກົດໝາຍແຮງງານ ມາດຕາ 119: ພັນທະຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ມາດຕາ 128: ການປິ່ນປົວແຮງງານຍ້ອນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ ແມ່ນມີຄວາມສອດຫຼາຍ-ຫຼາຍທີ່ສຸດ. ໂດຍລວມ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ລະບຽບການຕ່າງໆ ເພື່ອປົກປ້ອງ ພະນັກງານຈາກອຸປະຕິເຫດ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ ເຊິ່ງກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເສຍຫາຍດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການປິ່ນປົວ ແລະ ເວລາເຮັດ ວຽກຂອງພະນັກງານ. ນອກນັ້ນ, ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ໂຮງຈັກໂຮງງານ ມີການປະເມີນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ມີລະບົບຄວາມປອດໄພໃນ ບ່ອນເຮັດວຽກຂອງຕົນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໂດຍສະເພາະຈາກຂະແໜງການຜະລິດໄດ້ມີຄຳເຫັນວ່າໂຮງຈັກໂຮງງານຂອງຕົນ ແລະ ໃນ ຂະແໜງການຂອງຕົນໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິບັດຕາມມາດຕະການຂອງການປ້ອງກັນແຮງງານດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ຕົວຢ່າງ ດ້ວຍການຕິດຕັ້ງອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານສາກົນ, ມີການຝຶກອົບຮົມເປັນ ປົກກະຕິດ້ານການປ້ອງກັນອັກຄີໄພ; ນອກນັ້ນ ມີພະນັກງານຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ ຮັບຜິດຊອບວຽກ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມ ປອດໄພ ປະຈຳຫ້ອງການ. ອີງໃສ່ຄຳເຫັນຂອງຜູ້ຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດ: ການບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະການຢ່າງເຄັ່ງຄັດເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອ ປ້ອງກັນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ພະຍາດອາຊີບ ແລະ ຄວາມສຸຂະພາບຕ່າງໆ.

ໃນກໍລະນີມີການບາດເຈັບຈາກອຸປະຕິເຫດ, ຜູ້ກ່ຽວຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ການປິ່ນປົວຈາກ ອົງການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ອົງໃສ່ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບພາຍໃນຂອງອົງກອນ. ໂດຍຫຼັກການແລ້ວ, ຫາກເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຄວນເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທັງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ໂດຍສະເພາະກໍລະນີທີ່ ຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິບັດມາດຕະການຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ ປ້ອງກັນອຸປະຕິເຫດທີ່ ໄດ້ອົງກອນວາງອອກ.

ໂດຍລວມ ມາດຕາທີ່ກ່ຽວພັນກັບສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ຢູ່ໃນກົດໝາຍແຮງງານ ບໍ່ມີປະເດັນທີ່ເປັນບັນຫາຍົກຂຶ້ນມາຫຼາຍ. ນອກຈາກການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສໍາຄັນ, ພັນທະຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການປະກັນສັງຄົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານການອຸດໜຸນຄຸ້ມຄອງ.

VI. ພັນທະຕໍ່ກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການອຸດໜຸນຕ່າງໆ.

ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຈໍານວນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ຮ່ວມໃນການສໍາຫຼວດມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ມີຄວາມສອດຫຼາຍ-ຫຼາຍທີ່ສຸດ. ນະໂຍບາຍຕ່າງໆເປັນປະໂຫຍດແກ່ຜູ້ປະກັນຕົນຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີພື້ນຖານເງິນເດືອນຕໍ່າ ສາມາດມີສິ່ງປະກັນຕົນໃນຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ແບ່ງເບົາພາລະຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນວຽກງານອຸດໜຸນຕ່າງໆທີ່ເປັນວຽກລະອຽດ ໄດ້ຫຼາຍ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສິ່ງທີ່ຍັງເປັນປະເດັນ ແລະ ສົນທະນາໃນວົງກວ້າງ ແມ່ນຂອດການໃຫ້ບໍລິການທີ່ດີ, ຢ່າງເທົ່າທຽມ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ, ຈໍານວນໂຮງໝໍທີ່ສາມາດໃຫ້ບໍລິການແກ່ຜູ້ປະກັນຕົນ ນັ້ນຍັງມີຈໍາກັດ (ມີພຽງ 3 ແຫ່ງ ຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ນອກນັ້ນ, ຍັງມີຄໍາເຫັນຈໍານວນໜຶ່ງ ອັດຕາເງິນສົມທົບ 6% ຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ 5,5% ຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ (ມາດຕາ 74) ຍັງສູງ ໂດຍສະເພາະໂຮງງານທີ່ມີການຈ້າງງານຈໍານວນຫຼາຍ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າ ໂດຍສະເພາະໃນສະພາບເສດຖະກິດຝືດເຄືອງໃນປະຈຸບັນ. ມີຄໍາເຫັນຈໍານວນໜຶ່ງວ່າ ການເຂົ້າປະກັນສັງຄົມທີ່ເປັນພາກບັງຄັບສໍາລັບທຸກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ຍັງເປັນວຽກທ້າທາຍ ແລະ ຕ້ອງໃຊ້ເວລາ ໂດຍສະເພາະໃນສະພາບເສດຖະກິດໃນປະຈຸບັນ; ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຍັງບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງດ້ານເສດຖະກິດ, ການເກັບສະສົມເງິນດ້ວຍຕົນເອງຍັງເປັນທາງເລືອກທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບເຂົາເຈົ້າຫຼາຍກວ່າ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສໍາລັບກຸ່ມຄົນທີ່ມີລາຍໄດ້ສູງກວ່າ ຄວນມີທາງເລືອກໃຫ້ສາມາດປະກັນຕົນ ໃນເພດານເງິນປະກັນທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ມີທາງເລືອກການອຸດໜຸນ ຫຼື ການຄຸ້ມຄອງຕ່າງໆ ຈາກອົງການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ໜ້າສົນໃຈ ແລະ ຫຼາຍຂຶ້ນ.

ຂໍ້ສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍ Policy Recommendations:

ຕັ້ງໜ້າເຮັດໃຫ້ວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ສາມາດດຶງດູດໃຫ້ມີຜູ້ປະກັນຕົນຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍການ:

1) ມີການບໍລິການຂອງໂຮງໝໍ ຢ່າງພຽງພໍ, ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສະດວກ ແລະ ການບໍລິການດີຂຶ້ນ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກັນຕົນທຸກຄົນຢ່າງເທົ່າທຽມ; ເຜີຍແຜ່ການບໍລິການ ແລະ ນະໂຍບາຍອຸດໜຸນຕ່າງໆທີ່ດີ ຂອງປະກັນສັງຄົມຢ່າງກວ້າງຂວາງ ໂດຍນໍາໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີ ການສື່ສານ ແລະ ໂຄສະນາຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

- ✓ ຂະຫຍາຍການບໍລິການຂອງໂຮງໝໍ ໃຫ້ມີໂຮງໝໍຫຼາຍຂຶ້ນ ຢູ່ນະຄອນຫລວງ ແລະ ຕ່າງແຂວງ, ລວມເຖິງຄລີນິກ ທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ.
- ✓ ໜ່ວຍງານກ່ຽວຂ້ອງທົບທວນຄືນສິດຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ ແລະ ນະໂຍບາຍການອຸດໜຸນຕ່າງໆທີ່ຜູ້ປະກັນຕົນໄດ້ຮັບຕົວຈິງ. ສໍາຫຼວດຄໍາເຫັນ “ຄວາມພຶງພໍໃຈຂອງຜູ້ປະກັນຕົນ” ໃນການໄດ້ໃຊ້ບໍລິການຕ່າງໆ ລວມເຖິງ ຈາກໂຮງໝໍ, ຈາກນະໂຍບາຍອຸດໜຸນຕ່າງໆ ແລະ ການໄດ້ຮັບຕົວຈິງ ເພື່ອປັບປຸງການບໍລິການໃຫ້ສອດຄ່ອງ ແລະ ໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

- ✓ ໜ່ວຍງານກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆປະສານສົມທົບ ແລະ ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືສື່ສານດິຈິຕອລຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເພື່ອສາມາດແລກປ່ຽນ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕ່າງໆກ່ຽວກັບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ຢ່າງທັນສະພາບການ ແລະ ຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສະດວກ.
- ✓ ສ້າງສື່ເຜີຍແພ່ ໂຄສະນາ ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ແກ່ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ໃຫ້ຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ເປັນທ່າແຮງ ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ໄດ້ ແລະ ເຫັນປະໂຫຍດທີ່ເປັນຮູບປະທຳ ທັງໃນໄລຍະສັ້ນ, ກາງ ແລະ ຍາວ ແກ່ຕົນ ແລະ ຄອບຄົວ, ເພື່ອຊ່ວຍໃນການ ການຕັດສິນໃຈເຂົ້າເປັນຜູ້ປະກັນຕົນ ໂດຍສະມັກໃຈ.

2) ນະໂຍບາຍອຸດໜູນຕ່າງໆ, ອັດຕາການສົມທົບ, ເພດານປະກັນຕົນ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງຜູ້ປະກັນ ຕົນ ແລະ ຜູ້ປະກັນຕົນທ່າແຮງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ.

- ✓ ການປັບດັດ (ຂຶ້ນ ຫຼື ລົງ ຂອງອັດຕາສົມທົບປະຈຸບັນ) ອັດຕາສົມທົບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແມ່ນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຕົວຈິງຂອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ນຳໃຊ້ກົນໄກ ສາມຝ່າຍ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.
- ✓ ມີທາງເລືອກຕ່າງໆໃຫ້ກັບຜູ້ປະກັນຕົນປະຈຸບັນ ແລະ ທ່າແຮງໃນອະນາຄົດ ທີ່ມີລາຍໄດ້ສູງກວ່າ ແລະ ສາມາດປະກັນ ຕົນໃນເພດານທີ່ສູງກວ່າ. ອັດຕາການສົມທົບແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມເປັນເອກະພາບກັນລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ ອອກແຮງງານ ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ. ການອອກແບບນະໂຍບາຍອຸດໜູນຕ່າງໆຂອງອົງການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ສາມາດ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ວິຖີການດຳລົງຊີວິດຂອງຄົນໃນຍຸກປະຈຸບັນ (ໄລຍະສັ້ນ-ກາງ-ຍາວ) ຈະຊ່ວຍດຶງ ດູດ ການສືບທົບຕົ້ມຂອງຜູ້ປະກັນຕົນທີ່ມີຢູ່ ໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ ແກ່ອົງການປະກັນສັງຄົມ.

VII. ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ: ການຝຶກອົບຮົມ, ການນຳໃຊ້ມາດຕະການປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນ, ແລະ ການກວດສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ຮ່ວມໃນການສຳຫຼວດນີ້ ຈຳນວນປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຄິດເຫັນວ່າ “ພັນທະດ້ານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການນຳໃຊ້ປ້ອງ ກັນສ່ວນບຸກຄົນ” ທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນດຳລັດວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ນັ້ນ ມີຄວາມສອດຄ່ອງສ່ວນໜ້ອຍ-ບາງ ສ່ວນ; ແລະ ອີກຈຳນວນປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງທີ່ເຫັນຂ້ອນໄປທາງ ສອດຄ່ອງຫຼາຍ-ຫຼາຍທີ່ສຸດ. ໂດຍລວມ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນວ່າການ ຝຶກອົບຮົມວຽກງານຄວາມປອດໄພ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສູງ ເຊິ່ງກ່ອນການເລີ່ມວຽກໄດ້ຈັດເປັນປົກກະຕິຕາມແຜນຂອງຫຼາຍຫົວ ໜ່ວຍທຸລະກິດ. ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນປະຈຸບັນ ໂດຍສະເພາະຢູ່ໂຮງງານຜະລິດ, ອຸດສາຫະກຳຂະໜາດໃຫຍ່ ແມ່ນຈັດຝຶກ ອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຄັ້ງຕໍ່ປີ ສຳລັບພະນັກງານເຂົ້າໃໝ່ ໃນລະຫວ່າງເດືອນທຳອິດຂອງການທົດລອງວຽກ. ນອກນັ້ນ, ມີບາງຄຳເຫັນວ່າ ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານຄວາມປອດໄພຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກແມ່ນແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງໜ່ວຍງານ ເຊິ່ງບາງໜ່ວຍ ງານກໍ່ບໍ່ຈຳເປັນເລີຍ. ມີຫຼາຍໆໂຮງງານທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳເຫັນວ່າ ຢູ່ໂຮງງານ ມີລະບົບຄວາມປອດໄພ, ລວມເຖິງຕິດຕັ້ງ ອຸປະກອນ ເຄື່ອງມືປ້ອງກັນ, ຈັດສັນພື້ນທີ່ ທີ່ຄຳນຶງເຖິງຄວາມປອດໄພ, ມີປ້າຍສັນຍາລັກບອກ, ສັນຍານເຕືອນ ແລະ ມີເຄື່ອງປ້ອງກັນສ່ວນ ບຸກຄົນໃຫ້ກັບແຮງງານຢ່າງເໝາະສົມ.

ການກວດສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ (ມາດຕາ 24) ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສະວັດດິການແກ່ພະນັກງານ ທີ່ອົງກອນໃຫ້ແກ່ ພະນັກງານ ແລະ ບາງຄັ້ງໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກຂອງຄອບຄົວພ້ອມ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຫັນວ່າ ການຈຳກັດໃຫ້ມີແຕ່ 2 ໂຮງໝໍ ທີ່ສາມາດໃຫ້ ບໍລິການກວດສຸຂະພາບປະຈຳປີ ພາຍໃຕ້ການແນະນຳຂອງພາກລັດນັ້ນ ບໍ່ທັນສອດຄ່ອງ. ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ, ມີຫຼາຍຫົວ ໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດການນຳໃຊ້ບໍລິການກວດສຸຂະພາບຂອງພະນັກງານຕົນ ກັບ ສູນການແພດ, ຄລິນິກ ຫຼື ໂຮງໝໍໃດໜຶ່ງ

ເທົ່ານັ້ນ, ພວກເຂົາສາມາດໃຊ້ບ່ອນທີ່ເຂົ້າເຖິງສະດວກ, ໄດ້ມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າບໍລິການຢູ່ພາຍໃນງົບຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ.

ຂໍ້ສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍ Policy Recommendations:

1) ສ້າງວັດທະນະທຳ ການເອົາໃຈໃສ່ ດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ການປະຕິບັດມາດຕະການກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຢູ່ໃນທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ຂະໜາດຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຕ່າງໆ.

- ✓ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ໂຮງງານ ແລະ ສະຖານປະກອບການໃດທີ່ປະຕິບັດວຽກງານດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານໄດ້ດີ ເປັນຕົວແບບທີ່ດີ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຮັບຮູ້ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ຈາກພາກລັດ ຫຼື ພາກສ່ວນອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງເໝາະສົມ.
- ✓ ໜ່ວຍງານພາກລັດ ໂດຍການຮ່ວມມືກັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ເປັນຕົວແບບ ສ້າງຄູ່ມືແນະນຳ, ສື່ຕ່າງໆ ເພື່ອສົ່ງເສີມ ວຽກງານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ຜ່ານຊ່ອງທາງຕ່າງໆ, ນຳໃຊ້ສື່ ດິຈິຕອນອື່ນໆ.
- ✓ ໜ່ວຍງານພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນແກ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ຕ້ອງການ ຄຳແນະນຳ, ການຝຶກອົບຮົມ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງອຸປະກອບເຄື່ອງມື, ເຄື່ອງປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ອື່ນໆ ທີ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໜ້ອຍ, ສາມາດຈ່າຍໄດ້, ເປັນຕົ້ນ.
- ✓ ໜ່ວຍງານພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ມີບົດລາຍງານ ແລະ ຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ມະຫາຊົນເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ກ່ຽວກັບອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ພະຍາດອາຊີບ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນຕ່າງໆ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າຂອງວຽກງານດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ອີງໃສ່ແຕ່ລະຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ.

2) ມີໜ່ວຍໃຫ້ບໍລິການກວດສຸຂະພາບແຮງງານເພີ່ມຕື່ມ ນອກເໜືອຈາກທີ່ມີຢູ່ 2 ແຫ່ງ ໃນປະຈຸບັນ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມສາມາດດ້ານການແຂ່ງຂັນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ຄວາມຄຸ້ມຄ່າສູງສຸດແກ່ຜູ້ໃຊ້ບໍລິການ.

- ✓ ໜ່ວຍງານພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແນະນຳໂຮງໝໍ, ຄລິນິກ ແລະ ສູນການແພດ ເພີ່ມຕື່ມ ລວມເຖິງຢູ່ຕ່າງແຂວງ ທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ ແລະ ສາມາດໃຫ້ບໍລິການກວດສຸຂະພາບແຮງງານໄດ້.
- ✓ ອີງໃສ່ຄວາມເປັນເອກະພາບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ພວກເຂົາສາມາດເລືອກໃຊ້ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການກວດສຸຂະພາບແຮງງານ ໄດ້ທີ່ສາມາດກວດຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ກວດສະເພາະດ້ານ ຂອງແຕ່ລະປະເພດແຮງງານຂອງຕົນ.
- ✓ ໜ່ວຍງານພາກລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫາກພົບພໍ້ການລາຍງານບົດເບືອນກ່ຽວກັບການກວດສຸຂະພາບແຮງງານ ສາມາດກວດສອບ ແລະ ດຳເນີນການແຕ່ລະຂັ້ນ ຢ່າງເໝາະສົມ.