

ບົດລາຍງານ ການພະຍາກອນຕະຫລາດແຮງງານ ຟີ 2019 - 2022



ກົມພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ
ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ
www.lmi.molsw.gov.la

ຄະນະຮັບຜິດຊອບບົດລາຍງານແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ

ປະທານຄະນະກຳມະທິການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ທ່ານ ນາງ ແສງເດືອນ ຫລ້າຈັນທະບູນ

ຄະນະຊີ້ນຳລວມ

ທ່ານ ນາງ ໃບຄຳ ຂັດທິຍະ

ທ່ານ ປອ ບຸນປັນ ໄຊມຸນຕຣີ

ທ່ານ ໄທ ແສງອາລຸນ

ທ່ານ ປອ ສະຖາບັນດິດ ອິນສີຊຽງໄໝ່

ທ່ານ ປອ ພູເພັດ ກ້ຽວພິລາວິງ

ທ່ານ ຫຸມແພງ ຄຳພາສິດ

ທ່ານ ເລິດສິມບັດ ລັດຖະຜ້າສະຫວ່າງ

ທ່ານ ນາງ ດອກແກ້ວ ພິນທະຈິດ

ຄະນະຮັບຜິດຊອບຄົ້ນຄວ້າ

ທ່ານ ພຸດທະວິງ ພູມມະສັກ

ທ່ານ ອຈ. ປອ ວິຣິຍະສັກ ສີສຸພັນທອງ

ທ່ານ ປອ ສີທະນິນໄຊ ສຸວັນນະພັກດີ

ທ່ານ ວັນໄຊ ໄຊຍະວິງ

ທ່ານ ນາງ ເພັງໄພວັນ ສິດພະໄຊ

ທ່ານ ນາງ ດາວວຽງ ພິງສະຫວັດ

ທ່ານ ນາງ ສ້ອຍສະຫວັນ ອຸທະພອນ

ທ່ານ ຈິນສີ ສາມມະວິງ

ທ່ານ ກິ່ງນາລິງ ໄຊຊະນິດ

ທ່ານ ທິງໄຊ ນໍລະວິງ

ທ່ານ ສິມສະໄໝ ນໍລະສານ

ທ່ານ ພັກປະເສີດ ລໍປາງກາວ

ທ່ານ ນາງ ມະລິ ແກ້ວບັນດິດ

ທ່ານ ນາງ ອານິຕາ ວັນນະສຸກ

ທ່ານ ວຽງທອງ ສິລັດຕະນະວິງ

ທ່ານ ເພັດສະໝອນ ອ້ວນດາລາ

ຄະນະຮັບຜິດຊອບສ້າງບົດລາຍງານ

ທ່ານ ປອ ບຸນປັນ ໄຊມຸນຕຣີ

ທ່ານ ໄທ ແສງອາລຸນ

ທ່ານ ນາງ ດອກແກ້ວ ພິນທະຈິດ

ຄະນະບັນນາທິການ

ທ່ານ ນາງ ດອກແກ້ວ ພິນທະຈິດ

ທ່ານ ພຸດທະວິງ ພູມມະສັກ

ທ່ານ ອຈ. ປອ ວິຣິຍະສັກ ສີສຸພັນທອງ

ທ່ານ ນາງ ດາວວຽງ ພິງສະຫວັດ

ທ່ານ ນາງ ອານິຕາ ວັນນະສຸກ

ທ່ານ ວຽງທອງ ສິລັດຕະນະວິງ

ທ່ານ ເພັດສະໝອນ ອ້ວນດາລາ

ໜ່ວຍງານວິຊາການດ້ານເນື້ອໃນ

ທ່ານ ພຸດທະວິງ ພູມມະສັກ

ທ່ານ ອຈ. ປອ ວິຣິຍະສັກ ສີສຸພັນທອງ

ທ່ານ ປອ ສີທະນິນໄຊ ສຸວັນນະພັກດີ

ທ່ານ ວັນໄຊ ໄຊຍະວິງ

ທ່ານ ນາງ ດາວວຽງ ພິງສະຫວັດ

ທ່ານ ນາງ ສ້ອຍສະຫວັນ ອຸທະພອນ

ທ່ານ ນາງ ມະລິ ແກ້ວບັນດິດ

ທ່ານ ນາງ ອານິຕາ ວັນນະສຸກ

ທ່ານ ວຽງທອງ ສິລັດຕະນະວິງ

ທ່ານ ເພັດສະໝອນ ອ້ວນດາລາ

ຄະນະໜ່ວຍງານວິຊາການອອກແບບ

ທ່ານ ພຸດທະວິງ ພູມມະສັກ

ທ່ານ ອຈ. ປອ ວິຣິຍະສັກ ສີສຸພັນທອງ

ທ່ານ ເພັດສະໝອນ ອ້ວນດາລາ

ຄຳນຳ

ບົດລາຍງານການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານສະບັບນີ້ ຮຽບຮຽງຂຶ້ນໂດຍປະຕິບັດຕາມການຊີ້ນຳຂອງຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃນການຜັນຂະຫຍາຍບາງຜົນໄດ້ຮັບຈາກກອງປະຊຸມໂຕະມິນ ປະຈຳປີ 2017. ໜຶ່ງໃນຜົນໄດ້ຮັບ ທີ່ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນຕິດພັນກັບການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ສາມາດຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ, ມີຄຸນນະພາບສູງ ແລະ ທັນຕາມເວລາ ເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນຮອບວຽນການວາງແຜນ ແລະ ການລົງທຶນ ຂອງພາກລັດ, ພ້ອມທັງຕອບສະໜອງ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງລະບົບການສຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ລວມໄປເຖິງອຸດສາຫະກຳ ຂອງພາກເອກະຊົນ. ສະນັ້ນ, ເພື່ອສຶກສາຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ທີ່ມີໃນປະຈຸບັນ, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ໄດ້ຮ່ວມມື ແລະ ປະສານສົມທົບກັນ ສ້າງໂຄງການພັດທະນາແບບຈຳລອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍມີນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີປະສົບການຈາກຫຼາຍພາກສ່ວນ ປະກອບເປັນຄະນະວິຊາການ ເປັນຕົ້ນ: ນັກວິຊາການດ້ານແຮງງານ, ສະຖິຕິ ແລະ ເສດຖະສາດ ຕາມຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ, ສະບັບເລກທີ 6371/ສສກ.ຄຊຊຊ, ລົງວັນທີ 03 ຕຸລາ 2018.

ການພະຍາກອນດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ນຳໃຊ້ທິດສະດີເສດຖາມິຕິ ໃນການສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ເຊິ່ງຮູບແບບຈຳຮອງດັ່ງກ່າວສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຈາກທຸລະກິດທີ່ເກີດໃໝ່ ແລະ ທຸລະກິດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໃນໄລຍະ 3-5 ປີ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ສຳຄັນຂອງ ສປປ ລາວ 9 ຂະແໜງຕົ້ນຕໍຄື: ກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ, ກໍ່ສ້າງ, ການສຶກສາ, ສາທາລະນະສຸກ, ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ຮ້ານອາຫານ, ການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ; ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ.

ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການພະຍາກອນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນແຮງງານທີ່ຈະເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍອີງຕາມລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຂະແໜງເສດຖະກິດ ທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ; ຊຶ່ງຂະແໜງການເສດຖະກິດທີ່ຈະມີຄວາມຕ້ອງການ ແຮງງານຫຼາຍແມ່ນ ຂະແໜງກະສິກຳ (15.619 ຄົນ), ກໍ່ສ້າງ (10.035 ຄົນ), ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (5.620 ຄົນ), ແລະ ການສຶກສາ (3.494 ຄົນ) ຕາມລຳດັບ. ລາຍລະອຽດຂອງການພະຍາກອນ ແລະ ການສົມທຽບລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງ ໄດ້ສະແດງໃນບົດລາຍງານດັ່ງກ່າວນີ້.

ຂ້າພະເຈົ້າເຊື່ອໝັ້ນວ່າ ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ຈະເປັນປະໂຫຍດ ສາມາດເປັນຂໍ້ມູນອ້າງອິງໃຫ້ທັງພາກລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ເພື່ອກຳນົດທິດທາງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕັດສິມ ແລະ ການກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ກໍ່ຄືການສ້າງກຳລັງແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ, ໄປຕາມທິດທາງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ທັງໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ.

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 23 ກໍລະກົດ 2019

ທ່ານ ນາງ ໃບຄຳ ຂັດທິຍະ
ຮອງລັດຖະມົນຕີ

ຫົວໜ້າຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ
ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ



ໃບຄຳ ຂັດທິຍະ

ສາລະບານ

ຄະນະຮັບຜິດຊອບບົດລາຍງານແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ປີ 2019.....i

ຄຳນຳii

1. ສະພາບການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ.....2

2. ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ5

2.1. ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ.....5

2.2. ກຳລັງແຮງງານລາວ7

3. ການພະຍາກອນການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ 12

3.1. ການສະໜອງແຮງງານ 12

3.1.1. ຍຸດທະສາດ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການພະຍາກອນການສະໜອງ 12

3.1.2. ຜົນການພະຍາກອນການສະໜອງແຮງງານ..... 14

3.2. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ 16

3.2.1. ຍຸດທະສາດ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການພະຍາກອນ 16

3.2.2. ຜົນການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ 18

3.3. ການສົມທຽບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ21

4. ສິ່ງທ້າທາຍຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປລາວ 24

4.1. ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະສຳລັບສະພາບກຳລັງແຮງງານລາວໃນປັດຈຸບັນ24

4.2. ສິ່ງທ້າທາຍສຳລັບສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນອະນາຄົດ26

4.3. ສິ່ງທ້າທາຍໃນການພະຍາກອນ27

4.4. ຂໍ້ສະເໜີແນະ28

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1: ຄຳນິຍາມບາງຕົວຊີ້ບອກ ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ..... 30

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ເອກະສານອ້າງອີງ 31

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3: ຂັ້ນຕອນການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ..... 32

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4: ຂໍ້ຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ
.....33



ສະພາບການພັດທະນາ

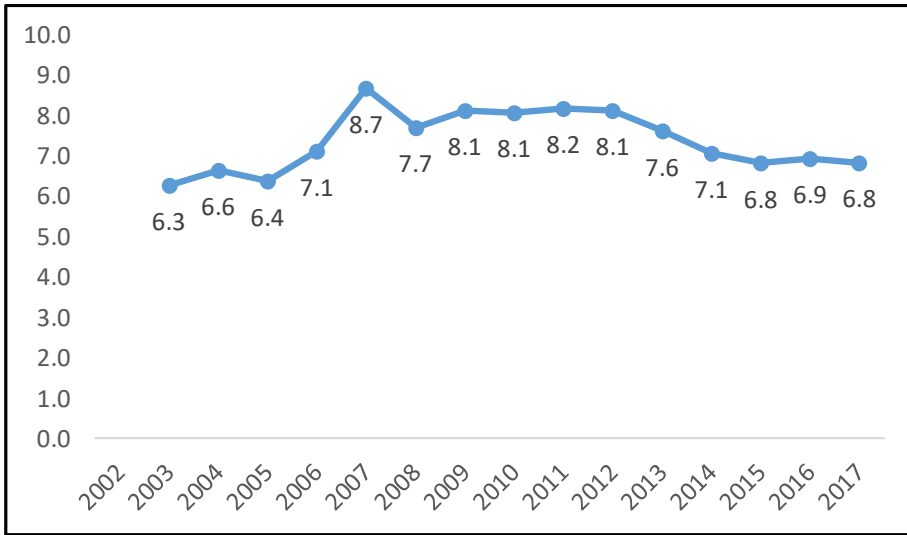
ເສດຖະກິດຂອງລາວ



1. ສະພາບການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ

ສປປ ລາວ ມີປະຊາກອນທັງໝົດປະມານ 6.9 ລ້ານຄົນ (ອີງຕາມການສາຫຼວດແຮງງານ ປີ 2017). ສະພາບເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະປະເຊີນກັບວິກິດການດ້ານການເງິນຂອງອາຊີ ພຽງເລັກນ້ອຍ ໃນປີ 1997-1998 ແລະ ວິກິດການດ້ານການເງິນຂອງໂລກ ໃນປີ 2008-2009, ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ ກໍ່ຢູ່ໃນລະດັບສູງ, ສະເລ່ຍ 7,4 ສ່ວນຮ້ອຍ ຕໍ່ປີ ໃນຊ່ວງປີ 2002 – 2017 (ຮູບ1.1) ເຊິ່ງເປັນອັດຕາທີ່ສູງຖ້າທຽບໃສ່ບັນດາປະເທດອື່ນໆ ໃນຂົງເຂດພາກພື້ນ.

ຮູບ 1.1. ສ່ວນຮ້ອຍການເຕີບໂຕລວມຍອດມູນຄ່າເພີ່ມ (ຕໍາລາຄາຄົງທີ່) 2002 - 2017



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດລາວ

ປັດໄຈຂັບເຄື່ອນຕົ້ນຕໍຂອງເສດຖະກິດລາວ ແມ່ນຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ກໍ່ສ້າງ, ແລະ ບໍລິການ ເຊັ່ນ: ສະຖາບັນການເງິນ ໂດຍສະເພາະພາຍຫຼັງປີ 2000 ເປັນຕົ້ນມາ. ສະເລ່ຍແລ້ວ, ອັດຕາການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງການເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນ 16 ສ່ວນຮ້ອຍ, 9,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 8,5 ສ່ວນຮ້ອຍ ຕໍ່ປີ ຕາມລຳດັບ. ດັ່ງສະແດງໃນຕາຕະລາງ 1.1. ໂຄງປະກອບຂອງຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ບໍ່ແຮ່ ແລະ ໄຟຟ້າ) ຕໍ່ ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 2,8 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 1997 ເປັນ 11,3 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2016. ເຊັ່ນດຽວກັນ, ໂຄງປະກອບຂອງຂະແໜງກໍ່ສ້າງ ກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ໂດຍສະເພາະ ການກໍ່ສ້າງທີ່ຕິດພັນກັບໂຄງການກໍ່ສ້າງເຂື່ອນພະລັງງານໄຟຟ້າ. ຍັງເຊື່ອວ່າຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຈະເປັນຂະແໜງການທີ່ປະກອບສ່ວນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດຂອງລາວໃນອະນາຄົດ ເນື່ອງຈາກວ່າ ເຂື່ອນໄຟຟ້າພະລັງງານນໍ້າຫຼາຍແຫ່ງກຳລັງກໍ່ສ້າງ ແລະ ພາຍໃນປີ 2020 ລາວຈະມີເຂື່ອນໄຟຟ້າລວມຫຼາຍກວ່າ 90 ແຫ່ງ ໃນທົ່ວປະເທດ. ໂຄງປະກອບຂອງຂະແໜງບໍລິການໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນໄວເຊັ່ນກັນ, ຈາກ 35,6 ສ່ວນຮ້ອຍ ມາເປັນ 47,9 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນໄລຍະຕໍ່ມາ. ແຕ່ການບໍລິການກວມເອົາທຸລະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ ຂະໜາດນ້ອຍ ເປັນສ່ວນໃຫຍ່. ກິດຈະກຳຕົ້ນຕໍໃນຂະແໜງການບໍລິການແມ່ນ ຂາຍຍົກ-ຂາຍຢ່ອຍ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ.

ສ່ວນໂຄງປະກອບຂອງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 8,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ເປັນ 9,5 ສ່ວນຮ້ອຍ, ແຕ່ຍັງເປັນອັດຕາສ່ວນທີ່ຍັງຢູ່ໃນລະດັບທີ່ຕໍ່າກວ່າບັນດາປະເທດອ້ອມຂ້າງ. ນັບແຕ່ຊຸມປີ 2010 ເປັນຕົ້ນມາ ໄດ້ເລີ່ມມີການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນໃນເຂດເສດຖະກິດພິເສດ ໂດຍສະເພາະ ເປັນການລົງທຶນຂອງບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ. ກົງກັນຂ້າມ, ໂຄງປະກອບຂອງຂະແໜງກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ ໃນເສດຖະກິດມີທ່າອ່ຽງຫຼຸດລົງຫຼາຍປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງ ຈາກ 46,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 1997 ມາເປັນ 23,3 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2016.

ຕາຕະລາງ 1.1. ສ່ວນຮ້ອຍການປ່ຽນແປງຂອງໂຄງສ້າງເສດຖະກິດ

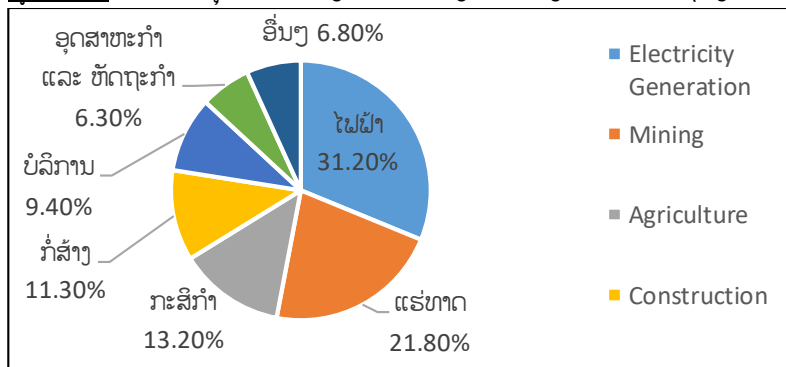
ຂະແໜງການຍ່ອຍ	1997	2005	2016
ກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ	46,1	34,9	23,3
ບໍ່ແຮ່ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນ	0,2	4,9	6,7
ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ	8,1	8,2	9,5
ອຸດສາຫະກຳໄຟຟ້າ ແລະ ນໍ້າປະປາ	2,6	3,7	4,6
ການກໍ່ສ້າງ	7,5	4,6	7,9
ການບໍລິການ	35,6	43,7	47,9
ລວມ	100	100	100

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດລາວ.

ຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ເປັນຂະແໜງທີ່ສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນເສດຖະກິດລາວ. ໃນໄລຍະຜ່ານມາ, ການລົງທຶນຕ່າງປະເທດໃນຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດໂດຍສະເພາະແມ່ນ ບໍ່ແຮ່ ແລະ ໄຟຟ້າ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນສູງ ແລະ ກວມອັດຕາສ່ວນໃຫຍ່ຂອງການລົງທຶນທັງໝົດ. ຕົວຢ່າງ ຊ່ວງໄລຍະແຕ່ປີ 2000-2017, ມູນຄ່າອະນຸມັດການລົງທຶນໃນຂະແໜງໄຟຟ້າ ແລະ ແຮ່ທາດ ລວມກັນແມ່ນ 53 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງມູນຄ່າການລົງທຶນທັງໝົດ (ຮູບ 1.2). ຮອງລົງມາ ແມ່ນການລົງທຶນໃນຂະແໜງກະສິກໍາ, ກໍ່ສ້າງ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ-ຫັດຖະກຳ. ດັ່ງນັ້ນ, ການລົງທຶນໃນຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດໂດຍສະເພາະບໍ່ແຮ່ ແລະ ພະລັງງານໄຟຟ້າ ໄດ້ປະກອບສ່ວນຢ່າງແຂງແຮງຕໍ່ການຂະຫຍາຍຕົວເສດຖະກິດຂອງລາວ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ, ການລົງທຶນໃນຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ກໍ່ແມ່ນການຊຸກຍູ້ສຳຄັນ ຕໍ່ເສດຖະກິດລາວ. ໂດຍສະເພາະຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ໄດ້ມີການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດໂດຍສະເພາະນັກລົງທຶນຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ຈີນ ທີ່ເຂົ້າມາລົງທຶນຈຳນວນຫຼາຍເຊັ່ນ ບໍລິສັດ Nikon (ສ່ວນປະກອບກ້ອງຖ່າຍຮູບ), Toyota Corporation (ສ່ວນປະກອບລົດຍົນ), Essilor (ແວ່ນຕາກັນແດດ), ຜະລິດຕະພັນປະເພດສິນຄ້າເອເລັກໂຕຣນິກ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ໄຟຟ້າເພື່ອການສົ່ງອອກ. ສປປ ລາວ ມີເຂດເສດຖະກິດພິເສດທັງໝົດ 13 ແຫ່ງ ແລະ ມີ 249 ບໍລິສັດກຳລັງດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່. ໃນນັ້ນ, 180 ບໍລິສັດ ເປັນບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ, 48 ບໍລິສັດພາຍໃນ ແລະ 21 ບໍລິສັດຮ່ວມທຶນ. ບໍລິສັດເຫຼົ່ານີ້, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນການລົງທຶນໃນຂະແໜງບໍລິການ (49,4 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການຄ້າ (34,6 ສ່ວນຮ້ອຍ), ແລະ ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (16 ສ່ວນຮ້ອຍ) ເຊິ່ງໄດ້ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ 15.287 ຕຳແໜ່ງ. ໃນນັ້ນ ແຮງງານ 6.769 ຄົນ ເປັນແຮງງານຈາກທ້ອງຖິ່ນ.

ຮູບ 1.2. ການອະນຸມັດການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດໃນຊ່ວງປີ 2000-2017, ຫົວໜ່ວຍ ສ່ວນຮ້ອຍ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມສົ່ງເສີມການລົງທຶນ, ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ.



ສະພາບຕະຫລາດແຮງງານ
ໃນ ສປປ ລາວ

2. ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ

ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຢູ່ ສປປ ລາວ ໃນປະຈຸບັນ ໄດ້ມີປັດໄຈຍຸ່ນຍົນຫຼາຍດ້ານ ເຊັ່ນ: ມີສະຖຽນລະພາບທາງດ້ານການເມືອງ, ມີຄວາມສະຫງົບ, ມີຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍທາງສັງຄົມຢ່າງໜັກແໜ້ນ, ເສດຖະກິດມະຫາພາກມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ໜັ້ນທ່ຽງ, ເຊິ່ງໄດ້ກາຍເປັນປັດໄຈຜືນຖານທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາ, ໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ, ການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ. ການຮ່ວມມື ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ສປປ ລາວ ໄດ້ກາຍເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການສາກົນຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນອົງການການຄ້າໂລກ, ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ເຊິ່ງມີຕະຫຼາດ ແລະ ຖານການຜະລິດດຽວ; ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ການຄ້າ, ການລົງທຶນ ແລະ ການບໍລິການເພີ່ມຂຶ້ນ. ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນ ສປປ ລາວ ຈຶ່ງໄດ້ມີການປ່ຽນແປງ ໄປຕາມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງເສດຖະກິດ. ໂດຍການຄາດຄະເນອັດຕາສ່ວນ ໂຄງປະກອບກຳລັງແຮງງານ ທີ່ມີການເໜັງຕີງໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແຍກຕາມຂົງເຂດເສດຖະກິດດັ່ງນີ້: ກະສິກຳ-ປ່າໄມ້ ຫຼຸດລົງຈາກ 65,3 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2015 ມາເປັນ 64,8 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2016 ແລະ 64,5 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2017; ອຸດສາຫະກຳ-ກໍ່ສ້າງ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຈາກ 11,4 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2015 ມາເປັນ 11,6 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2016 ແລະ 11,8 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2017 ແລະ ບໍລິການ ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 23,3 ສ່ວນຮ້ອຍ, 23,6 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 23,7 ສ່ວນຮ້ອຍ ຕາມລຳດັບ.

2.1. ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ

ເພື່ອຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແນວທາງຂອງພັກ, ລັດຖະບານໄດ້ອອກກົດໝາຍ, ກຳນົດນະໂຍບາຍ, ອອກມະຕິຄຳສັ່ງ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆຂອງລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ ແລະ ໄດ້ກຳນົດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບວຽກງານແຮງງານ ທີ່ຕິດພັນກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໄວ້ດັ່ງນີ້: “ລັດສິ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງແຮງງານລາວທັງພາຍໃນ ແລະ ໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຂົ້າມາເຮັດວຽກຢູ່ ສປປ ລາວ ໃນຕຳແໜ່ງງານທີ່ແຮງງານລາວ ບໍ່ສາມາດເຮັດໄດ້ ແນໃສ່ສ້າງຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ ລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ.”⁽¹⁾

ຜ່ອມດຽວກັນ, ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ວາງວິໄສທັດໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ ແຕ່ນີ້ຮອດປີ 2030 “ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃຫ້ເປັນກຳລັງການຜະລິດຕົ້ນຕໍທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງ ຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ- ສັງຄົມຢ່າງຍືນຍົງ ຕາມທິດທັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທັນສະໄໝ, ສາມາດເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ແຂ່ງຂັນກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ໄດ້ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ, ເຮັດໃຫ້ປະຊາຊົນສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງສັງຄົມຢ່າງທົ່ວເຖິງ ແລະ ຍົກລະດັບຊີວິດການເປັນຢູ່ໃຫ້ດີຂຶ້ນ.”

ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VIII 2016-2020, ລັດຖະບານໄດ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ໂດຍເນັ້ນໜັກການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານໃຫ້ໄດ້ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ໃຫ້ທຽບເທົ່າກັບມາດຕະຖານຂອງແຮງງານສາກົນ, ສ້າງແຮງງານໃນຫຼາຍຂົງເຂດ ແລະ ຫຼາຍລະດັບໃຫ້ສອດຄ່ອງ ແລະ ຕິດພັນກັບໂຄງປະກອບເສດຖະກິດ ໂດຍສຸມໃສ່ຂົງເຂດກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການບໍລິການ ເພື່ອຕອບສະໜອງຕາມ

⁽¹⁾ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2013 (ເລກທີ 043/ສພຊ, ມາດຕາ 4).

ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາປະເທດ ແລະ ສາມາດແຂ່ງຂັນກັບພາກພື້ນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ນອກຈາກນີ້, ນະໂຍບາຍການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມີແຮງງານ ໂດຍມີຈຸດປະສົງ ສ້າງກຳລັງແຮງງານໃຫ້ມີສີມີທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ມີສະຕິຊາດ, ມີລະບຽບວິໄນການອອກແຮງງານ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບໂຄງປະກອບເສດຖະກິດ ຕາມທິດຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັນສະໄໝ ໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກພາກລັດ, ພາກທຸລະກິດ, ເອກະຊົນ, ສະຖາບັນການພັດທະນາສີມີແຮງງານ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ພັດທະນາລະບົບການພັດທະນາສີມີແຮງງານ ໃນລະດັບຕ່າງໆ ໃຫ້ສາມາດແຂ່ງຂັນ ແລະ ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ມາດຕະຖານສີມີແຮງງານເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ທີ່ຕິດພັນກັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນໄປຕາມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນສາຍວິຊາຊີບຢ່າງຈະແຈ້ງ. ກໍ່ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງລວມທັງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາສີມີແຮງງານໃນລະດັບຕ່າງໆ ຢູ່ສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.

ສຳລັບນະໂຍບາຍການສົ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແມ່ນສົ່ງເສີມການຈັດຫາງານ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ພົນລະເມືອງລາວໄດ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໜັ້ນຄົງ ແລະ ມີຄຸນນະພາບໃນການດຳລົງຊີວິດທີ່ດີ, ສາມາດປະກອບອາຊີບອິດສະຫຼະ ຫຼື ມີທາງເລືອກເຂົ້າເຮັດວຽກຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ. ສົ່ງເສີມສາຍພົວພັນແຮງງານ ດ້ວຍຫຼັກການສາມຝ່າຍ ເພື່ອຮັບປະກັນເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານທີ່ເໝາະສົມ ເປັນຕົ້ນ: ຄ່າແຮງງານ, ສະຫວັດດີການ, ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ນະໂຍບາຍດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ, ສ້າງລະບົບຖານຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການສ້າງແຜນ ແລະ ດັດສີມະຫາພາກດ້ານແຮງງານ, ສາມາດຈຳແນກກຳລັງແຮງງານຕາມຂະ ແໜງເສດຖະກິດ, ລະດັບການສຶກສາ, ຄຸນວຸດທິ, ສາຂາວິຊາຊ່າງ ລວມທັງຂໍ້ມູນແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທີ່ເປັນລະບົບເພື່ອສ້າງຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການກັບການສະໜອງກຳລັງແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ. ສ້າງເຄືອຄ່າຍຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຢູ່ບັນດາແຂວງ ແລະ ມີການເຊື່ອມໂຍງ ລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນຢ່າງຄ່ອງຕົວ, ເຮັດໃຫ້ສັງຄົມສາມາດເຂົ້າເຖິງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້ງ່າຍ, ນຳໃຊ້ສະດວກສະບາຍ ສາມາດຊົມໃຊ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ທົ່ວເຖິງ.

ເພື່ອປະຕິບັດນະໂຍບາຍໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງ ລັດຖະບານໄດ້ວາງແຜນ ແລະ ພວມຮ່າງແຜນຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບແຮງງານຫຼາຍຍຸດທະສາດ ເຊິ່ງປະກອບມີ:

- ຍຸດທະສາດການພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄລຍະ 10 ປີ (2016-2025);
- ຍຸດທະສາດຂອງແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ແຕ່ 2016-2020 ໃນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ຮຽນຈົບຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນເຂົ້າໃນສາຍອາຊີວະສຶກສາ;
- ຮ່າງແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ສົ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳຊົນນະບົດໃນ ສປປ ລາວ ໃນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຮງງານໃນຊົນນະບົດ ໄດ້ມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໜັ້ນຄົງ, ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ;
- ຮ່າງຍຸດທະສາດແຜນການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ ຮອດປີ 2025 ໃນການສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ.

ໂດຍມີກົນໄກການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ໃນໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ ປະກອບມີ:

- ປັບປຸງຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າ ຈາກ 900.000 ກີບ ມາເປັນ 1.100.000 ກີບ;
- ປັບປຸງດຳລັດ ວ່າດ້ວຍການຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
- ສ້າງເວັບໄຊລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫລາດແຮງງານ www.lmi.molsw.gov.la;

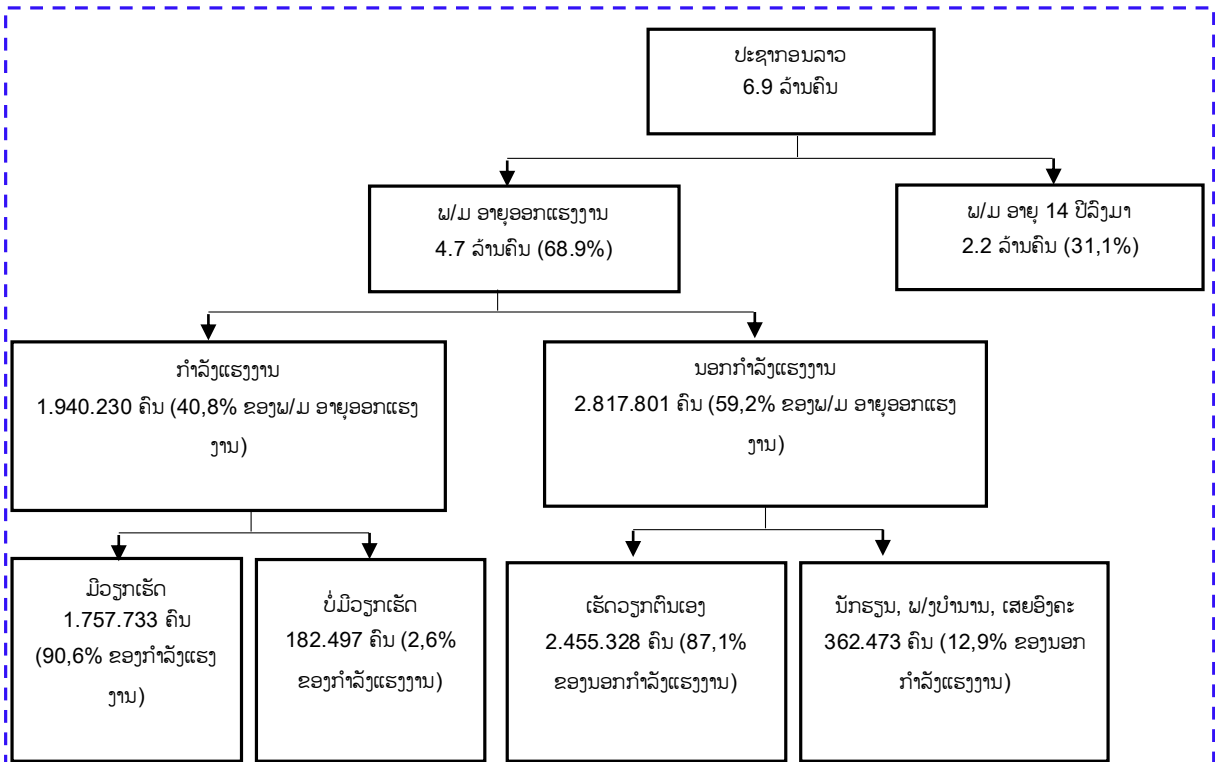
- ຂະຫຍາຍຕາໜ່າງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນ 18 ແຂວງທົ່ວປະເທດ;
- ແຈ້ງການແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົນໄກການສະໜອງຂໍ້ມູນຜູ້ວ່າງງານທີ່ເປັນສະມາຊິກກອງທຶນປະກັນສັງຄົມລົງໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ.

ນອກຈາກນີ້, ສປປ ລາວ ໄດ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ໃນວັນທີ 23 ມັງກອນ 1964 ແລະ ມາຮອດປະຈຸບັນ ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ຈຳນວນ 10 ສະບັບ. ໄດ້ເຮັດບົດບັນທຶກການຮ່ວມມື ໃນການສົ່ງໃຫ້ແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ກັບ 3 ປະເທດ ຄື ປະເທດໄທ, ສເກົາຫລີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ.

2.2. ກຳລັງແຮງງານລາວ

ຜົນການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານຢູ່ ສປປ ລາວ ປີ 2017 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ປະຊາກອນລາວທັງໝົດ ມີປະມານ 6.9 ລ້ານຄົນ. ໃນນັ້ນ, ພົນລະເມືອງລາວຢູ່ໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານ (ອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ) ມີປະມານ 4.7 ລ້ານຄົນ ເຊິ່ງກວມ 68,9 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງປະຊາກອນລາວ ແລະ ພົນລະເມືອງລາວທີ່ມີອາຍຸ 14 ປີລົງມາ ມີປະມານ 2.2 ລ້ານຄົນ. ປະຊາກອນທີ່ຢູ່ໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານ ກວມເອົາ 40,8 ສ່ວນຮ້ອຍ (1.940.230 ຄົນ) ໄດ້ເປັນກຳລັງແຮງງານ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຢູ່ຕະຫຼາດແຮງງານລາວ ແລະ ປະມານ 90,6 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງກຳລັງແຮງງານດັ່ງກ່າວມີວຽກເຮັດງານທຳ. ສ່ວນທີ່ເຫຼືອ 59,2 ສ່ວນຮ້ອຍ (2.817.801 ຄົນ) ແມ່ນຢູ່ນອກກຳລັງແຮງງານ ເຊິ່ງປະມານ 87,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ໄດ້ປະກອບອາຊີບເຮັດວຽກໃຫ້ຕົນເອງ (ຮູບ 2.1).

ຮູບ 2.1. ໂຄງສ້າງຂອງປະຊາກອນລາວ ຈັດແບ່ງຕາມກຳລັງແຮງງານ, ປີ 2017



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຮວບຮວມໂດຍຜູ້ຂຽນ ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (2018). ໝາຍເຫດ: ຕົວເລກ “ສ່ວນຮ້ອຍ” ໝາຍເຖິງສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນລາວທັງໝົດ.

ກຳລັງແຮງງານລາວ ແຈກຢາຍຢູ່ແຕ່ລະແຂວງບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ດັ່ງໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 2.1. ກຳລັງແຮງງານໃນ 5 ແຂວງຄື: ສະຫວັນນະເຂດ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ຈຳປາສັກ, ວຽງຈັນ, ແລະ ໄຊຍະບູລີ ກວມເອົາປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງກຳລັງແຮງງານທັງໝົດ. ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານທັງໝົດ (ໃນທົ່ວປະເທດ) ເທົ່າກັບ 40,8 ສ່ວນຮ້ອຍ. ແຕ່ວ່າອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ເປັນເພດຍິງ ແມ່ນເທົ່າກັບ 36,5 ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊິ່ງໜ້ອຍກວ່າອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານຂອງເພດຊາຍ (45,2 ສ່ວນຮ້ອຍ). ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານລະຫວ່າງເພດ ແມ່ນມີຢູ່ທົ່ວທຸກແຂວງຂອງ ສປປ ລາວ, ເຊິ່ງອາດເກີດມາຈາກຄວາມຊື່ນເຄີຍໃນການໃຊ້ແຮງງານເພດຍິງເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ເບິ່ງແຍງສະມາຊິກຄອບຄົວຢູ່ເຮືອນ. ຄຸນລັກສະນະສຳຄັນອີກອັນໜຶ່ງຂອງກຳລັງແຮງງານລາວ ແມ່ນມີແຮງງານໜຸ່ມຫຼາຍ ທຽບກັບກຳລັງແຮງງານທັງໝົດ. ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15-24 ປີ ມີທັງໝົດ 1.3 ລ້ານຄົນ ເຊິ່ງກວມ 27 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງປະຊາກອນໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານ (ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, 2018).

ຕາຕະລາງ 2.1. ການແຈກຢາຍຂອງກຳລັງແຮງງານ ຈັດແບ່ງຕາມແຂວງ ແລະ ເພດ, ປີ 2017

ແຂວງ	ກຳລັງແຮງງານ (1.000 ຄົນ)	ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານ (ສ່ວນຮ້ອຍ)		
		ທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ
ສປປ ລາວ	1.940	40,8	45,2	36,5
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ	272	62,6	69,6	56,3
ຜົ້ງສາລີ	50	50,8	55,7	45,8
ຫຼວງນ້ຳທາ	52	42,3	50,4	34,6
ອຸດົມໄຊ	87	41,0	48,0	34,3
ບໍ່ແກ້ວ	52	37,7	48,3	26,0
ຫຼວງພະບາງ	120	36,6	41,2	32,1
ຫົວພັນ	80	36,8	38,4	35,2
ໄຊຍະບູລີ	124	68,7	73,7	63,6
ຊຽງຂວາງ	72	58,5	60,0	57,0
ວຽງຈັນ	132	39,6	42,7	36,5
ບໍລິຄຳໄຊ	89	33,0	36,0	30,2
ຄຳມ່ວນ	118	30,0	33,0	27,3
ສະຫວັນນະເຂດ	283	16,5	19,2	13,7
ສາລະວັນ	99	23,0	25,2	20,9
ເຊກອງ	29	18,5	21,6	15,7
ຈຳປາສັກ	217	47,1	52,4	42,2
ອັດຕະປື	39	37,5	44,7	30,9
ໄຊສົມບູນ	25	36,9	42,1	31,7

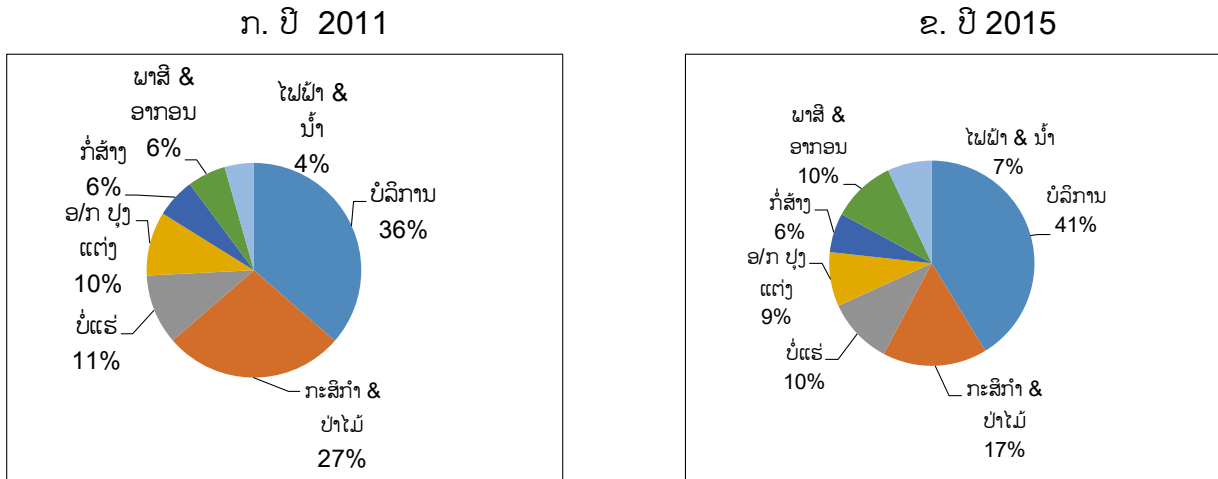
ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຮວບຮວມໂດຍຜູ້ຂຽນໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (LSB 2018).

ແຮງງານລາວສ່ວນຫຼາຍ ຍັງຂາດຄວາມຮູ້ພື້ນຖານ ເພື່ອຮັບເອົາທັກສະຈາກການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ຫຼື ການ ພັດທະນາສີມືຈາກບ່ອນເຮັດວຽກ. ປະມານ 64 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງກຳລັງແຮງງານລາວ ຈົບພຽງແຕ່ຊັ້ນປະຖົມ ຫຼື ຕໍ່າ ກວ່າ; ໃນນັ້ນ, ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງ ແມ່ນບໍ່ຈົບປະຖົມ. ໝາຍຄວາມວ່າ ກຳລັງແຮງງານດັ່ງກ່າວ ຍັງມີຄວາມຮູ້ຈຳກັດ ໃນການອ່ານ ຫຼື ຂຽນ; ມີພຽງແຕ່ປະມານ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງກຳລັງແຮງງານລາວ ໄດ້ຮຽນຈົບວິຊາຊີບຊັ້ນຕົ້ນ ຫຼື ສູງກວ່າ. ຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານລະດັບການສຶກສາຂອງກຳລັງແຮງງານລາວ ອາດເປັນສາເຫດໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ອັດຕາການມີ ສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານລາວຕໍ່າ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ມີລະດັບ ການສຶກສາຈົບພຽງຊັ້ນປະຖົມ ເທົ່າກັບ 45,5 ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊິ່ງຕໍ່າກວ່າອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານ ທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຈົບວິຊາຊີບຊັ້ນຕົ້ນ ເຊິ່ງເທົ່າກັບ 68,6 ສ່ວນຮ້ອຍ (ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, 2018).

ໂຄງສ້າງເສດຖະກິດ ມີການປ່ຽນແປງຫຼາຍ ແຕ່ວ່າໂຄງສ້າງການຈ້າງງານ ມີການປ່ຽນແປງພຽງເລັກໜ້ອຍ ໃນ ໄລຍະປີ 2010-2015. ຜົນການວິເຄາະແບບປຽບທຽບ ລະຫວ່າງ ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ຈັດແບ່ງຕາມ ຂະແໜງການ ໃນຮູບ 2.2 ແລະ ໂຄງສ້າງການຈ້າງງານ ຈັດແບ່ງຕາມຂະແໜງການໃນຮູບ 2.3 ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນ 3 ຈຸດ ພື້ນເດັ່ນ ກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງໂຄງສ້າງເສດຖະກິດລາວຄື:

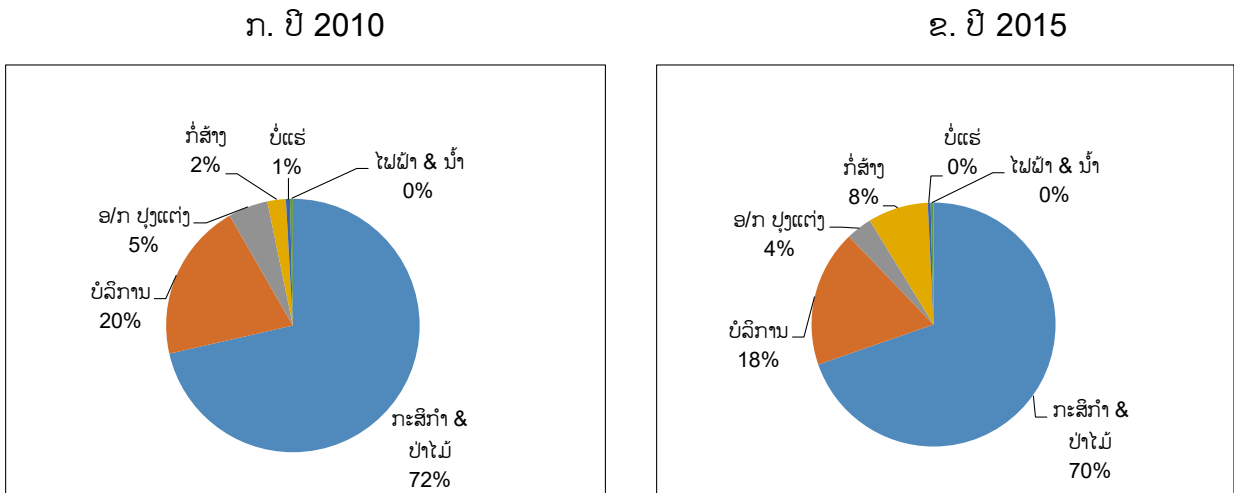
- ອັດຕາສ່ວນຜົນຜະລິດຂອງຂະແໜງບໍລິການຕໍ່ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແຕ່ວ່າ ອັດຕາສ່ວນການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຫຼຸດລົງ ຈາກ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງການຈ້າງງານ ທັງໝົດ ໃນປີ 2010 ມາເປັນ 18 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2015 (ຮູບ 2.3). ຜົນການວິເຄາະດັ່ງກ່າວ ອາດ ສະແດງເຖິງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜະລິດຕະພາບໃນຂະແໜງບໍລິການ ທີ່ເພີ່ມມູນຄ່າຜົນຜະລິດໂດຍບໍ່ຈ້າງ ແຮງງານໃໝ່. ການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຂະແໜງບໍລິການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອສ້າງວຽກ ເຮັດງານທຳເພີ່ມຂຶ້ນ.
- ການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໄດ້ກວມເອົາ 70 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງການຈ້າງງານທົ່ວ ປະເທດ ໃນປີ 2015 (ຮູບ 2.3ຂ) ແຕ່ວ່າຜົນຜະລິດຂອງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ໄດ້ກວມເອົາພຽງແຕ່ 17 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (ຮູບ 2.2ຂ). ຜົນການວິເຄາະດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນ ຄວາມຈຳເປັນໃນການປັບປຸງຜະລິດຕະພາບ ແລະ ສົ່ງເສີມການລົງທຶນໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະ ການບໍລິການ ເພື່ອສ້າງວຽກເຮັດງານທຳເພີ່ມຂຶ້ນ, ແນໃສ່ຮອງຮັບເອົາແຮງງານສ່ວນເກີນຈາກຂະ ແ ໜອງກະສິກຳ. ການສົ່ງເສີມຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ມີຄວາມສຳຄັນ ເນື່ອງຈາກວ່າ ການຈ້າງງານຂອງ ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ໄດ້ກວມເອົາພຽງແຕ່ 4 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດ ແຕ່ວ່າຜົນ ຜະລິດຂອງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ໄດ້ກວມເອົາ 9 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ.
- ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ ໄດ້ກາຍເປັນໜຶ່ງໃນຂະແໜງການສຳຄັນທີ່ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ. ອັດຕາສ່ວນການ ຈ້າງງານຂອງຂະແໜງການກໍ່ສ້າງຕໍ່ການຈ້າງງານທັງໝົດ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 2 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2010 ມາ ເປັນ 8 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປີ 2015 (ຮູບ 2.3) ເຖິງວ່າ ຜົນຜະລິດຂອງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ຍັງຄົງທີ່ (ຮູບ 2.2).

ຮູບ 2.2. ການແຈກຢາຍຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ, ຈັດແບ່ງຕາມຂະແໜງການ (ສ່ວນຮ້ອຍ)



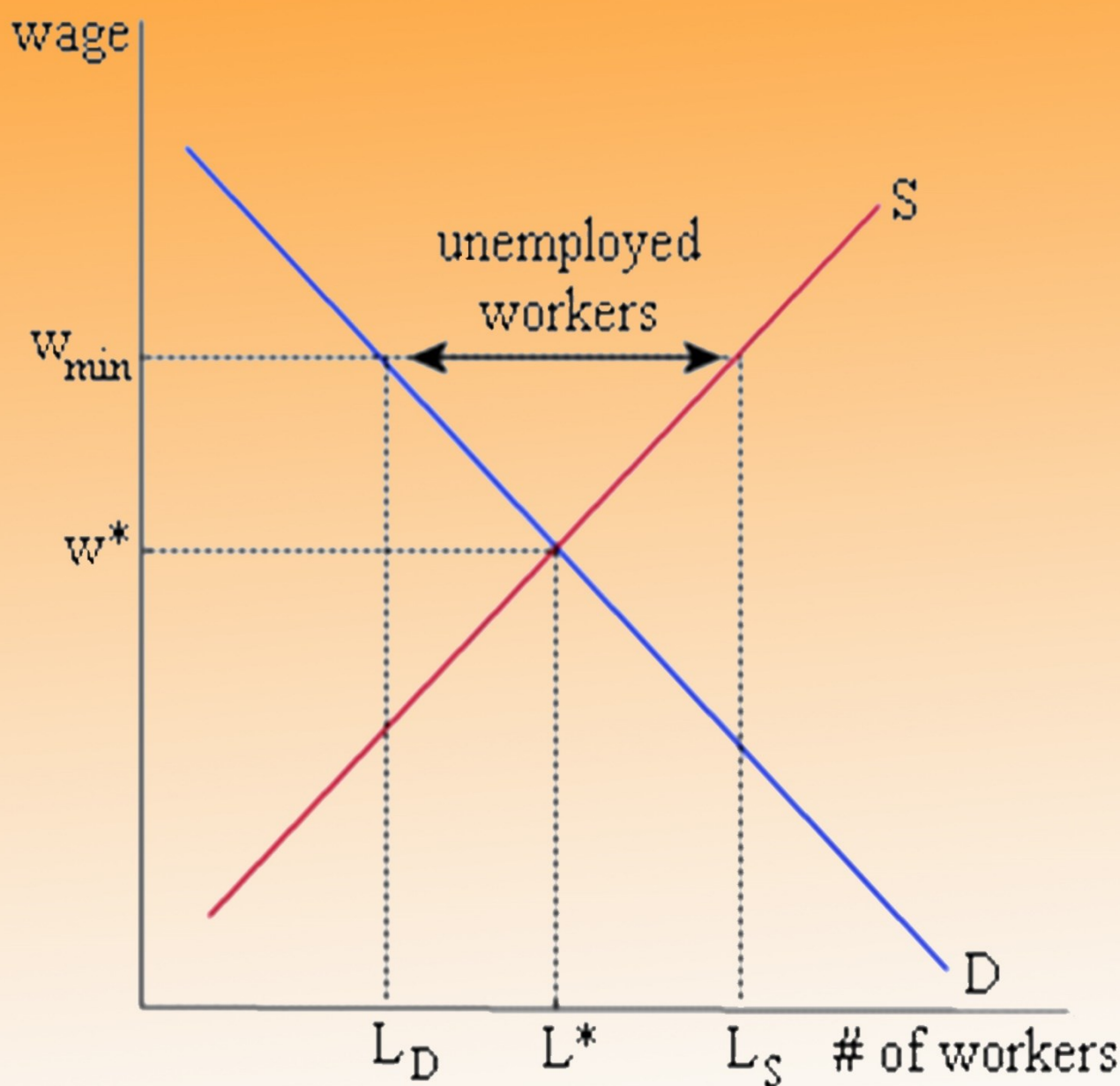
ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຂໍ້ມູນສໍາລັບປີ 2011 ໄດ້ຖືກຮວບຮວມຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (2012, ໜ້າ 28). ຂໍ້ມູນສໍາລັບປີ 2015 ໄດ້ຖືກຮວບຮວມຈາກ ທະນາຄານແຫ່ງ ສປປ ລາວ (2016, ໜ້າ 20).

ຮູບ 2.3. ການແຈກຢາຍຂອງການຈ້າງງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ, ຈັດແບ່ງຕາມຂະແໜງການ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຄຳນວນໂດຍຜູ້ຂຽນ ໂດຍນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການຈ້າງງານປີ 2010 ຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (2010, ໜ້າ 79) ແລະ ຂໍ້ມູນການຈ້າງງານປີ 2015 ຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (2015, ໜ້າ 81).

ການພະຍາກອນ ການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ



3. ການພະຍາກອນການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ

3.1. ການສະໜອງແຮງງານ

ການພະຍາກອນການສະໜອງກຳລັງແຮງງານ ແມ່ນເພື່ອສຶກສາການຂະຫຍາຍຕົວຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃໝ່ ແລະ ຈະເຂົ້າໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນອະນາຄົດແຕ່ລະປີ. ແຮງງານຈະຖືກແບ່ງຕາມລະດັບການສຶກສາແຕ່ບໍ່ຈົບຊັ້ນປະຖົມ ຈົນຮອດລະດັບປະລິນຍາຕີຂຶ້ນໄປ ແລະ ແບ່ງຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ຈະເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ໃນການປະເມີນການກໍ່ສ້າງກຳລັງແຮງງານ ທຽບກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.

3.1.1. ຍຸດທະສາດ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການພະຍາກອນການສະໜອງ

ວິທີການຄິດໄລ່ການສະໜອງກຳລັງແຮງງານ ແມ່ນມີທັງໝົດ 5 ຂັ້ນຕອນຄື:

1. ການຄິດໄລ່ຈຳນວນແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາ

ການຄິດໄລ່ຈຳນວນແຮງງານຈາກອັດຕາການເກີດ ນຳໃຊ້ສອງຂັ້ນຕອນຫຼັກຄື: ການຄິດໄລ່ຄ່າສະເລ່ຍອັດຕາການເກີດປະຈຳປີ ແລະ ການຄິດໄລ່ຈຳນວນສະເລ່ຍເດັກເກີດປະຈຳປີ. ການຄິດໄລ່ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນການສຳຫຼວດປະຊາກອນຂອງປີ 1995, 2005 ແລະ 2015. ຈຳນວນເດັກນ້ອຍໃນແຕ່ລະປີ ແມ່ນຖືກແບ່ງຕາມອັດຕາການເຂົ້າຮຽນ ເຊິ່ງມີລະດັບຕາມການຈັດແບ່ງ ຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ດັ່ງນີ້:

$$LS = LSNP + LSP + LSLS + LSUS + LSTV + LSHU$$

LS ການສະໜອງແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານທັງໝົດ

LSNP ຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮຽນ ແລະ ບໍ່ຈົບປະຖົມ (NP)

LSP ຜູ້ທີ່ຈົບປະຖົມ (P)

LSLS ຜູ້ທີ່ຈົບມັດທະຍົມຕົ້ນ (LS)

LSUS ຜູ້ທີ່ຈົບມັດທະຍົມປາຍ (US)

LSTV ຜູ້ທີ່ຈົບວິຊາຊີບ (TV)

LSHU ຜູ້ທີ່ຈົບປະລິນຍາຕີ ຫຼື ສູງກວ່າ (H)

ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການວາງແຜນ, ການຄິດໄລ່ຈຳນວນການສະໜອງແຮງງານແມ່ນເບິ່ງຈາກອັດຕາການເກີດແຮງງານໃໝ່. ດັ່ງນັ້ນ, ຕົວເລກທີ່ມີຄວາມສຳຄັນແມ່ນການປ່ຽນແປງຂອງແຕ່ລະປີ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

$$\Delta LS = \Delta LSNP + \Delta LSP + \Delta LSLS + \Delta LSUS + \Delta LSTV + \Delta LSHU$$

ຈຳນວນຂອງປະຊາກອນໃນເກນອາຍຸກຳລັງແຮງງານໃນແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ແມ່ນກຸ່ມທີ່ເກີດໃນປີທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ການຄິດໄລ່ການສະໜອງແຮງງານໃນປີ 2019 ແມ່ນການບວກແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານ ແລະ ຢູ່ໃນແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ຄື: ຈຳນວນແຮງງານທີ່ຈົບປະຖົມ ແມ່ນຈະຄິດໄລ່ຈາກ ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ເກີດໃນປີ 2004 ມາບວກກັບຈຳນວນແຮງງານທີ່ຈົບຊັ້ນມັດທະຍົມຕົ້ນ ແມ່ນຈະຄິດໄລ່ຈາກ ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ເກີດໃນປີ 2001 ເປັນຕົ້ນ. ຕົວຢ່າງການຄຳນວນແມ່ນສະແດງດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ຕາຕະລາງ 3.1. ລະດັບອາຍຸ ແລະ ການສຶກສາໃນການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານ

ຕົວຢ່າງອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງຈຳນວນນັກສຶກສາ						ອາຍຸ	ລະດັບການສຶກສາ
20	20	20	20	20	20	6	NP
	20	20	20	20	20	11	P
		20	20	20	20	15	LS
			20	20	20	18	US
				20		21	TV
					20	23	H

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

2. ອັດຕາການເຂົ້າຮຽນ ແລະ ອັດຕາລອດເຫຼືອຕາມລະດັບການສຶກສາ ແລະ ອາຍຸ

ການຄິດໄລ່ອັດຕາການເຂົ້າຮຽນ ແລະ ອັດຕາລອດເຫຼືອຕາມລະດັບການສຶກສາ ແລະ ອາຍຸ ແມ່ນອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກ ສູນສະຖິຕິສຶກສາ ແລະ ກິລາ; ຊຶ່ງຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນກຳລັງແຮງງານທີ່ຈະເປັນກະແສແຮງງານ ເຂົ້າໃນຕະຫຼາດແຮງງານ. ຕາຕະລາງ 3.2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນການຈັດແບ່ງແຮງງານຕາມການສຶກສາ.

ຕາຕະລາງ 3.2. ການຈັດແບ່ງແຮງງານຕາມການສຶກສາທີ່ໄດ້ຮັບ

ແຮງງານຕາມການສຶກສາ	ລະດັບການສຶກສາຕາມອັດຕາລອດເຫຼືອ
NP	ເກີດທັງໝົດ - ຈົບ ປ.ຖ.
P	ຈົບ ປ.ຖ. - ຈົບ ມ.ຕ.
LS	ຈົບ ມ.ຕ. - ຈົບ ມ.ປ.
US	ຈົບ ມ.ປ. - ຈົບການສຶກສາຊັ້ນສູງ
TV	ຈົບການສຶກສາຊັ້ນສູງ
HU	ຈົບການສຶກສາມະຫາວິທະຍາໄລຂຶ້ນໄປ

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

3. ການກຳນົດອັດຕາການຕາຍຕາມແຕ່ລະລະດັບຂອງການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານຕາມການສຶກສາ

ພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ຈຳນວນແຮງງານ ຈາກການຄິດໄລ່ສອງຂັ້ນຕອນທີ່ຜ່ານມານັ້ນ, ຕົວເລກຈຳນວນແຮງງານທີ່ໄດ້ ແມ່ນຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ ຊຶ່ງບໍ່ແມ່ນທຸກຄົນ ຈະເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານ. ປັດໄຈອີກອັນໜຶ່ງທີ່ກະທົບຕໍ່ຈຳນວນແຮງງານ ກໍ່ແມ່ນອັດຕາການຕາຍ ຊຶ່ງເປັນຕົວປ່ຽນທີ່ສຳຄັນອັນໜຶ່ງໃນການຄິດໄລ່. ອັດຕາການຕາຍ ແມ່ນໄດ້ມາຈາກການສຳຫຼວດປະຊາກອນ ປີ 2015. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ແມ່ນກຳນົດຕາມອາຍຸ ບໍ່ແມ່ນຕາມລະດັບການສຶກສາ. ສະນັ້ນ, ເພື່ອຄິດໄລ່ອັດຕາການຕາຍຕາມແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ແມ່ນໄດ້ອີງໃສ່ຂໍ້ສົມມຸດຖານ ທາງດ້ານເກນອາຍຸເຂົ້າໂຮງຮຽນ.

4. ການຄິດໄລ່ຈຳນວນແຮງງານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານ

ເນື່ອງຈາກຈຳນວນແຮງງານ ທີ່ລອດເຫຼືອ ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າໃນຕະຫຼາດແຮງງານທັງໝົດ. ສະນັ້ນ, ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ອີງໃສ່ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອຄິດໄລ່ຫາຈຳນວນແຮງງານ ທີ່ຈະເປັນກະແສແຮງງານ ເຂົ້າໃນຕະຫຼາດແຮງງານ. ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນອີງໃສ່ຜົນຂອງການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານ ປີ 2017, ຊຶ່ງໄດ້ມີການແຍກອັດຕາສ່ວນຕາມລະດັບການສຶກສາ.

5. ການແຍກສ່ວນກຳລັງແຮງງານຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດ

ການແບ່ງກຳລັງແຮງງານຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດ ຈະເລີ່ມຕົ້ນຈາກລະດັບການສຶກສາຂັ້ນອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ປະລິນຍາຕີຂຶ້ນໄປ, ເນື່ອງຈາກມີການແຍກສາຂາວິຊາ ທີ່ສາມາດຄາດຄະເນໄດ້. ແຕ່ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບສາຂາວິຊາ ແມ່ນມີການປະກອບສ່ວນກັບຫຼາຍຂະແໜງການເສດຖະກິດ ໝາຍຄວາມວ່າ ການແຍກສ່ວນກຳລັງແຮງງານຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດ ອາດບໍ່ສາມາດບອກໄດ້ເຖິງການຕອບສະໜອງຕາມສາຂາວິຊາທີ່ນັກຮຽນຈົບມາ. ໂດຍອີງຕາມການສຳຫຼວດຜົນລະເມືອງ, ການແຍກສ່ວນກຳລັງແຮງງານສາມາດແບ່ງອອກເປັນ 22 ສາຂາວິຊາ ແລະ ມີອັດຕາການເຂົ້າຮ່ວມຂະແໜງການເສດຖະກິດຕ່າງໆ.

3.1.2. ຜົນການພະຍາກອນການສະໜອງແຮງງານ

ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ສາມາດເປັນກຳລັງແຮງງານໄດ້ ແມ່ນໄດ້ສະເໜີໃນຕາຕະລາງ 3.3. ໂດຍລວມແລ້ວ ແມ່ນມີ 213.195 ຄົນ ສຳລັບປີ 2019. ຈຳນວນປະຊາກອນສັດສ່ວນໃຫຍ່ສຸດຕາມກຳລັງແຮງງານແມ່ນ ຜູ້ທີ່ບໍ່ຈົບປະຖົມໂດຍແມ່ນ 70.097 ຄົນ ແລະ ຕາມດ້ວຍ ຜູ້ທີ່ຈົບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມປາຍ ໂດຍແມ່ນ 43.048 ຄົນ, ຜູ້ຈົບປະຖົມມີ 36.390 ຄົນ, ຜູ້ຈົບມັດທະຍົມຕົ້ນມີ 29.172 ຄົນ, ຜູ້ຈົບອາຊີວະສຶກສາມີ 22.352 ຄົນ ແລະ ປະລິນຍາຕີມີ 13.541 ຄົນ.

ຕາຕະລາງ 3.3. ປະຊາກອນທີ່ສາມາດເປັນກຳລັງແຮງງານ ຕາມລະດັບການສຶກສາ 2019

ລະດັບການສຶກສາ	ວິທີການຄິດໄລ່	ຈຳນວນແຮງງານ
ບໍ່ຈົບປະຖົມ	ຈຳນວນເດັກນ້ອຍທັງໝົດ - ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບປະຖົມ	70.097
ປະຖົມ	ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບປະຖົມ - ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບ ມ.ຕົ້ນ	36.390
ມັດທະຍົມຕົ້ນ	ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບ ມ.ຕົ້ນ - ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບ ມ.ປາຍ	29.172
ມັດທະຍົມປາຍ	ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບ ມ.ປາຍ - ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ເຂົ້າຮຽນສາຍອາຊີວະ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລ	43.048
ອາຊີວະ	ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ເຂົ້າຮຽນສາຍອາຊີວະ *	22.352
ປ.ຕີ	ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ເຂົ້າຮຽນມະຫາວິທະຍາໄລ *	13.541
ລວມ		213.195

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ. ໝາຍເຫດ: ເນື່ອງຈາກທາງສູນສະຖິຕິສຶກສາ ແລະ ກິລາ ບໍ່ໄດ້ເກັບຂໍ້ມູນນັກຮຽນຈົບອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຕ່າງໆ, ການຄິດໄລ່ນີ້ ແມ່ນນຳໃຊ້ຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ເຂົ້າຮຽນ.

ຕາຕະລາງ 3.4 ແມ່ນການສະແດງຜົນຂອງການຄິດໄລ່ ຈຳນວນການຕາຍ ແລະ ຈຳນວນລອດຊີວິດ ໂດຍອີງໃສ່ອັດຕາການຕາຍຂອງປະຊາກອນໃນແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ ສົມທຽບກັບເກນເຂົ້າໂຮງຮຽນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງໄດ້

ສະເໜີອັດຕາການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານຕາມແຕ່ລະລະດັບຂອງການສຶກສາ. ຈຳນວນແຮງງານ 213.195 ຄົນ, ຈຳນວນແຮງງານທີ່ລອດຊີວິດ ແມ່ນມີຈຳນວນ 206.436 ຄົນ. ຈຳນວນຜູ້ລອດຊີວິດໃນແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ແມ່ນໃຊ້ຄຸນກັບອັດຕາການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານ. ສຳລັບ ຜູ້ບໍ່ຈົບປະຖົມເທົ່າກັບ 49,10 ສ່ວນຮ້ອຍ, ສຳລັບ ຜູ້ຈົບປະຖົມ 45,50 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຜູ້ຈົບມັດທະຍົມຕົ້ນ 42,50 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຜູ້ຈົບມັດທະຍົມຕອນປາຍ 32,70 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຜູ້ຈົບອະຊີວະສຶກສາ 70,93 ສ່ວນຮ້ອຍ, ແລະ ຜູ້ຈົບປະລິນຍາຕີ 77,20 ສ່ວນຮ້ອຍ.

ສຸດທ້າຍ ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ຈະເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານສຳລັບຜູ້ບໍ່ຈົບປະຖົມເທົ່າກັບ 32.316 ຄົນ, ຜູ້ຈົບປະຖົມ 15.547 ຄົນ, ຜູ້ຈົບມັດທະຍົມຕົ້ນ 12.372 ຄົນ, ຜູ້ຈົບມັດທະຍົມປາຍ 14.039 ຄົນ, ຜູ້ຈົບອະຊີວະສຶກສາ 15.139 ຄົນ, ແລະ ຜູ້ຈົບປະລິນຍາຕີ 10.403 ຄົນ. ເຊິ່ງຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດແມ່ນ 99.818 ຄົນ.

ຕາຕະລາງ 3.4. ປະຊາກອນເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານຕາມອັດຕາການເຂົ້າແຮງງານ ສຳລັບແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ປີ2019

ລະດັບ ການສຶກສາ	ຈຳນວນ ແຮງງານ	ອັດຕາ ສ່ວນຮ້ອຍ ການຕາຍ	ຈຳນວນ ການຕາຍ	ຈຳນວນ ລອດຊີວິດ	ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ ການເຂົ້າຕະຫຼາດ ແຮງງານ	ແຮງງານສຸດທິ
	1	2	3=(1*2)	4=(1-3)	5	6= (5*4)/100
ບໍ່ຈົບປະຖົມ	70.097	6,10	4.276	65.821	49,10	32.318
ປະຖົມ	36.390	6,10	2.220	34.170	45,50	15.547
ມັດທະຍົມຕົ້ນ	29.172	0,21	61	29.111	42,50	12.372
ມັດທະຍົມປາຍ	43.048	0,27	116	42.932	32,70	14.039
ອາຊີວະ	22.352	0,25	56	21.628	70,93	15.139
ປ.ຕີ	13.541	0,25	30	13.511	77,20	10.403
ລວມ	213.195		6.759	206.436		99.818

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

ການຜະຍາກອນໄດ້ແບ່ງຈຳນວນແຮງງານຕາມຂະແໜງການສຳຄັນໃນເສດຖະກິດ. ຕາຕະລາງ 3.5 ສະແດງໃຫ້ເຫັນຈຳນວນແຮງງານທີ່ຈະເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງຂະແໜງການກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ, ກໍ່ສ້າງ, ການສຶກສາ, ສາທາລະນະສຸກ, ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ອາຫານ, ການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ, ແລະ ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ ໂດຍອີງຕາມລະດັບການສຶກສາຂອງ ອາຊີວະຊັ້ນກາງ ແລະ ຊັ້ນສູງ ແລະ ລະດັບປະລິນຍາຕີ. ຂະແໜງການເສດຖະກິດທີ່ຈະມີກຳລັງແຮງງານໄຫຼເຂົ້າໄປຫຼາຍໄດ້ແກ່ກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ການສຶກສາ. ສຳລັບຂະແໜງການທີ່ມີການໄຫຼເຂົ້າຂອງແຮງງານລະດັບກາງໄດ້ແກ່ ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ, ກໍ່ສ້າງ, ແລະ ການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ. ຂະແໜງການທີ່ຈະມີແຮງງານເຂົ້າໄປຕະຫຼາດໃນລະດັບຕໍ່າໄດ້ແກ່ ສາທາລະນະສຸກ, ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ອາຫານ, ແລະ ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ການຂົນສົ່ງ.

ຕາຕະລາງ 3.5. ປະຊາກອນເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານ ສຳລັບແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ໃນຂະແໜງການຕົ້ນຕໍ ປີ 2019

ຂະແໜງການ	ອາຊີວະຊັ້ນກາງ + ອາຊີວະຊັ້ນສູງ	ປະລິນຍາຕີ
ກະສິກຳ	1.299	386
ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ	1.241	386
ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ	851	253

ກໍ່ສ້າງ	892	467
ການສຶກສາ	737	1830
ສາທາລະນະສຸກ	330	265
ທີ່ຜັກເຊົ່າ ແລະ ຮ້ານອາຫານ	218	123
ການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ	451	479
ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ	333	167
ລວມ	6.352	4.356

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

3.2. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ

ແຮງງານເປັນໜຶ່ງປັດໄຈທີ່ສໍາຄັນໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດ ເຊິ່ງຄວາມຕ້ອງການນໍາໃຊ້ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຫຼັກ ໂດຍເກີດຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສາມາດຈ້າງງານໄດ້. ມັນສາມາດແບ່ງອອກໄດ້ເປັນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານປະຈຸບັນ ເພື່ອການຜະລິດປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມເຕີມເພື່ອການຂະຫຍາຍການຜະລິດ. ຈຸດປະສົງຂອງການພະຍາກອນ ແມ່ນເພື່ອເບິ່ງກະແສການເພີ່ມຂອງຕໍາແໜ່ງງານວ່າ ທັງຕໍາແໜ່ງງານວ່າງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃໝ່ ບວກກັບ ຕໍາແໜ່ງງານວ່າງ ທີ່ມາຈາກການບໍານານ.

ການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແມ່ນເພື່ອຄາດຄະເນອັດຕາການຈ້າງງານ (ຕໍາແໜ່ງງານວ່າງ) ທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານບໍ່ພຽງແຕ່ ແມ່ນຈໍານວນທີ່ເກີດການຈ້າງງານຈິງແຕ່ຄວນເບິ່ງເຖິງໂອກາດທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ຂອງການຈ້າງງານ. ການພະຍາກອນທີ່ດີ ຕ້ອງມີກໍາລັງຂອງການພະຍາກອນທີ່ມີຄວາມເຊື່ອຖືໄດ້ຂອງຜົນ ແລະ ສາມາດແຍກຕາມມິຕິຂອງຂໍ້ມູນໄດ້ ເຊັ່ນການເບິ່ງລະດັບການສຶກສາຂອງຄວາມຕ້ອງການ, ຂະແໜງການທາງເສດຖະກິດ, ຕໍາແໜ່ງງານ, ພາກພື້ນ, ແລະ ອື່ນໆ.

ການພະຍາກອນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນເຮົາຈະອີງຈາກຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ ແລະ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການຄໍານວນຜ່ອມທັງຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງວິທີການ. ລັກສະນະທົ່ວໄປ ຂອງອົງປະກອບແຮງງານໃນແຕ່ລະຫົວໜ່ວຍການຊົມໃຊ້ແຮງງານ (ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ) ແມ່ນຈະຖືກແບ່ງຕາມລະດັບການສຶກສາ ເນື່ອງຈາກຈະເປັນຜົນດີຕໍ່ການວາງແຜນການສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

3.2.1. ຍຸດທະສາດ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການພະຍາກອນ

ເພື່ອໃຫ້ການພະຍາກອນມີຫຼັກການທາງວິທະຍາສາດ ແລະ ມີທິດສະດີຮອງຮັບ, ການພະຍາກອນແມ່ນຈະອີງຈາກແນວຄວາມຄິດວ່າດ້ວຍຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນການສຶກສາເສດຖະສາດແຮງງານ. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແມ່ນມີການສຶກສາມາຍາວນານ ເຊິ່ງລິເລີ່ມເປັນຮູບແບບຈໍາຮອງຈາກສໍານັກເສດຖະສາດ Neo-Classic ເຊິ່ງໄດ້ສຶກສາຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໂດຍກໍານົດໃຫ້ມັນເປັນໜຶ່ງໃນປັດໄຈການຜະລິດ. ເຮົາຈະກໍານົດວ່າ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແມ່ນເກີດຈາກຄວາມຕ້ອງການ ຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເພື່ອໃຊ້ໃນການຜະລິດ. ໂດຍຜືນຖານແລ້ວ ເຮົາກໍານົດໃຫ້ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດມີຕໍາລາຄາຄວາມຕ້ອງການຂຶ້ນກັບ ຜົນຜະລິດທີ່ຕ້ອງການຜະລິດ ແລະ ລາຄາປັດໄຈການຜະລິດ. ການສຶກສາຜ່ານມາໃນຫຼາຍໆປະເທດ ແມ່ນໄດ້ເບິ່ງຕົວກໍານົດຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ເຊັ່ນ ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ, ອັດຕາດອກເບ້ຍ ແລະ ອື່ນໆ.

ການພະຍາກອນສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ມີການດໍາເນີນການແມ່ນມັກໃຊ້ 2 ຮູບແບບຄື: (1) ນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນອະນຸກົມເວລາ ແລະ (2) ນໍາໃຊ້ແບບຈໍາຮອງມະຫາພາກ. ແຕ່ດ້ວຍຂໍ້ຈໍາກັດທີ່ວ່າ ການສໍາຫຼວດແຮງງານແມ່ນມີແຕ່ 2 ຄັ້ງ

(2010 ແລະ 2017) ແລະ ນິຍາມຂອງຕົວຊີ້ວັດມີການປ່ຽນແປງ ຈຶ່ງບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ວິທີທາງອະນຸກົມເວລາໄດ້. ສ່ວນແບບຈຳຮອງເສດຖະກິດມະຫາພາກ ຍັງຂາດຄວາມສົມບູນດ້ານຂໍ້ມູນ ແລະ ຕົວສຳປະສິດຕ່າງໆ. ດັ່ງນັ້ນ, ຍຸດທະສາດການພະຍາກອນໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນຈະອີງໃສ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງການຈ້າງງານຈາກການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຕົວກຳນົດທີ່ມີການພະຍາກອນເປັນປະຈຳ.

ຫຼາຍຕົວປ່ຽນຕາມເວລາ ບໍ່ມີການພະຍາກອນຈາກສູນກາງເປັນປະຈຳ, ມີພຽງຜະລິດຕະພັນເຊິ່ງແມ່ນມູນຄ່າເພີ່ມ. ສະແດງວ່າການພະຍາກອນແຮງງານ ແມ່ນອີງຕາມການປ່ຽນແປງຂອງມູນຄ່າເພີ່ມແຫ່ງຊາດຕາມຂະແໜງການ ຫຼື ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ. ເນື່ອງຈາກບໍ່ມີຂໍ້ມູນແຮງງານໃນລະດັບມະຫາພາກເປັນປະຈຳ, ການພະຍາກອນຈຳເປັນຕ້ອງສ້າງຄວາມສຳພັນ ໃນລະດັບຈຸລະພາກ ແລະ ໃຊ້ໄປພະຍາກອນ ລະດັບມະຫາພາກ. ເຮົາຈະນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການຊົມໃຊ້ແຮງງານໃນລະດັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເພື່ອຄຳນວນຄວາມສຳພັນຂອງຕົວກຳນົດ ແລະ ການຊົມໃຊ້ແຮງງານໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ນຳໃຊ້ການພົວພັນດັ່ງກ່າວເພື່ອພະຍາກອນຈາກມູນຄ່າເພີ່ມ. ຂໍ້ມູນມູນຄ່າເພີ່ມ ແມ່ນຖືກພະຍາກອນໄວ້ແລ້ວຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ.

ການພະຍາກອນແມ່ນອີງຕາມ 5 ຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ຄິດໄລ່ຄວາມສຳພັນມູນຄ່າເພີ່ມ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ

ເຮົາພະຍາຍາມຈະເຫັນວ່າການປ່ຽນແປງຂອງຜົນຜະລິດ ຫຼື ມູນຄ່າເພີ່ມທີ່ມີຕໍ່ການຊົມໃຊ້ແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນຂັ້ນຕອນນີ້ແມ່ນການຄິດໄລ່ຄ່າສຳປະສິດລະຫວ່າງມູນຄ່າເພີ່ມຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ (ກຳໄລ) ຕໍ່ກັບຈຳນວນແຮງງານທີ່ມີການຊົມໃຊ້ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ. ສົມຜົນທາງເສດຖະມິຕິ ແມ່ນຖືກນຳໃຊ້ໂດຍມີກຳໄລເປັນຕົວປ່ຽນເອກກະລາດ ແລະ ຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດຂອງວິສະຫະກິດເປັນຕົວປ່ຽນຕາມ. ທັງ 2 ຕົວປ່ຽນຢູ່ໃນຮູບແບບຂອງໂລກາລິດ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຄ່າສຳປະສິດຢູ່ໃນຮູບແບບຂອງ ຄວາມຫົດຍືດ (elasticity) ເຊິ່ງເໝາະສົມກັບການນຳໃຊ້ໃນການພະຍາກອນ.

2. ການພະຍາກອນອັດຕາການຂະຫຍາຍ ຂອງຄວາມຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານຈາກການຂະຫຍາຍຕົວຂອງມູນຄ່າເພີ່ມ

ນຳໃຊ້ການພະຍາກອນການຂະຫຍາຍຕົວ ຂອງເສດຖະກິດແຕ່ລະຂະແໜງການຈາກການພະຍາກອນຂອງສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ແລ້ວຄູນກັບການຄ່າສຳປະສິດທີ່ໄດ້ເຮັດໄວ້ໃນຂັ້ນຕອນທີ່ໜຶ່ງ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ.

3. ການພະຍາກອນຈຳນວນຄວາມຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານຈາກປີຖານ 2017

ເນື່ອງຈາກເຮົາຮູ້ຈຳນວນແຮງງານຈິງໃນທົ່ວລະບົບເສດຖະກິດ ແລະ ຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດຈາກການສຳຫຼວດໃນປີ 2017, ເຮົາຈະໃຊ້ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງກຳລັງແຮງງານຈາກການຄຳນວນໃນຂັ້ນຕອນທີສອງ ມາພະຍາກອນກຳລັງແຮງງານເພີ່ມໃນແຕ່ລະປີ ຈາກປີ 2017. ອັດຕາສ່ວນການປ່ຽນແປງໃນແຕ່ລະປີແມ່ນກະແສຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ.

4. ການເພີ່ມຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຈາກຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນຈາກອັດຕາການເຂົ້າບຳນານ

ຂັ້ນຕອນນີ້ແມ່ນການບວກເພີ່ມຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ມາຈາກການຂະຫຍາຍຕົວເສດຖະກິດ ແຕ່ມາຈາກວົງຈອນການໝົດອາຍຸຂອງແຮງງານ ກໍຄືການບຳນານ ໃນກິດຈະກຳເສດຖະກິດທີ່ມີການດຳເນີນຢູ່ແລ້ວ.

5. ການແບ່ງຈຳນວນຄວາມຕ້ອງການຕາມລະດັບການສຶກສາ

ຕົວເລກກະແສ ຂອງຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນຖືກແບ່ງຕາມລະດັບການສຶກສາ ໂດຍການຊອກຫາອັດຕາສ່ວນຂອງແຮງງານໃນລະດັບການສຶກສາໃນແຕ່ລະຫົວໜ່ວຍເສດຖະກິດຕາມຂະແໜງການ ມາຄູນກັບ ຕຳແໜ່ງງານທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ. ເນື່ອງຈາກການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການສຳຫຼວດວິສະຫະກິດ 2013, ດັ່ງນັ້ນ

ແມ່ນເຮົາຈຳເປັນຕ້ອງແບ່ງລະດັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕາມຄຳຖາມໃນການສຳຫຼວດ. ໂຄງປະກອບ ແຮງງານຕາມຫົວໜ່ວຍການຊົມໃຊ້ມີດັ່ງນີ້:

$$LD = LDO+LDG+LDE+LDTV+LDD+LDB+LHU$$

- LD ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທັງໝົດ (total)
- LDO ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາອື່ນໆ (other)
- LDG ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາສາມັນ (general)
- LDE ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາອາຊີວະຊັ້ນຕົ້ນ (elementary)
- LDTV ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາອາຊີວະຊັ້ນກາງ (technical)
- LDD ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາອາຊີວະຊັ້ນສູງ (diploma)
- LDB ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາປ.ຕີ (bachelor)
- LDHU ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບການສຶກສາສູງກວ່າ ປ.ຕີ (higher university)

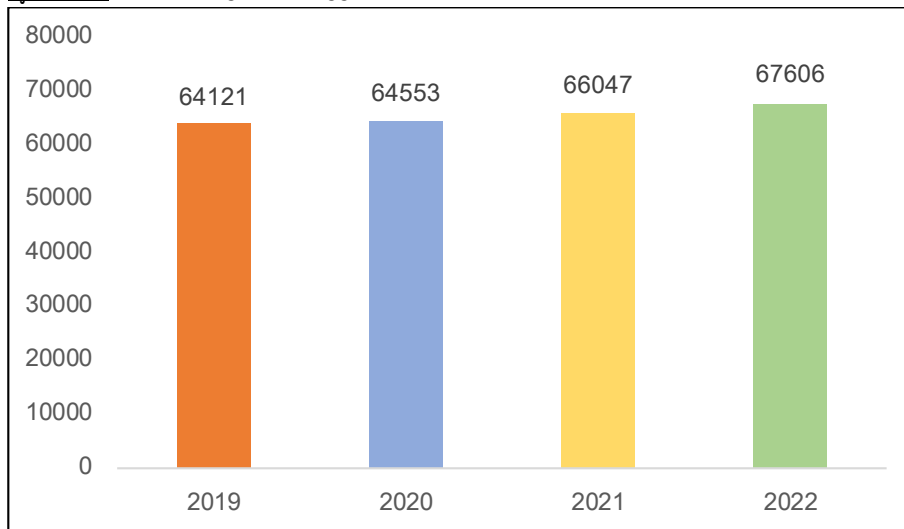
ອີງປະກອບທາງເທິງປົ່ງບອກການຊົມໃຊ້ແຮງງານທີ່ມີການສຶກສາແຕກຕ່າງກັນ. ໃນແຕ່ລະປະເພດ ຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນແຕ່ລະຂະແໜງການກໍ່ຈະມີອັດຕາສ່ວນການຊົມໃຊ້ແຕກຕ່າງກັນ. ສຳລັບການ ວາງແຜນການສ້າງບຸກຄະລາກອນໃນແຕ່ລະປີ ແມ່ນເຮົາຈະຄຳນວນອັດຕາການປ່ຽນແປງ ຫຼື ການເກີດຂຶ້ນ ໃໝ່ຂອງຕຳແໜ່ງງານວ່າງໃນແຕ່ລະປີ. ດັ່ງນັ້ນ, ຕົວເລກການປ່ຽນແປງແມ່ນສະແດງດັ່ງສຸດຄິດໄລ່ລຸ່ມນີ້:

$$\Delta LD = \Delta LDO + \Delta LDG + \Delta LDE + \Delta LDTV + \Delta LDD + \Delta LDB + \Delta LHU$$

3.2.2. ຜົນການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ

ຈາກການຄິດໄລ່, ເຮົາສາມາດພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານ ຫຼື ກະແສຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຈະ ເກີດຂຶ້ນ ດັ່ງໄດ້ສະແດງໃນຮູບ 3.1. ໃນປີ 2019 ຈະມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເທົ່າກັບ 64.121 ຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຈະຄ່ອຍໆເພີ່ມຂຶ້ນເທົ່າກັບ 64.553 ໃນປີ 2020, 66.047 ໃນປີ 2021, ແລະ 67.606 ໃນປີ 2022.

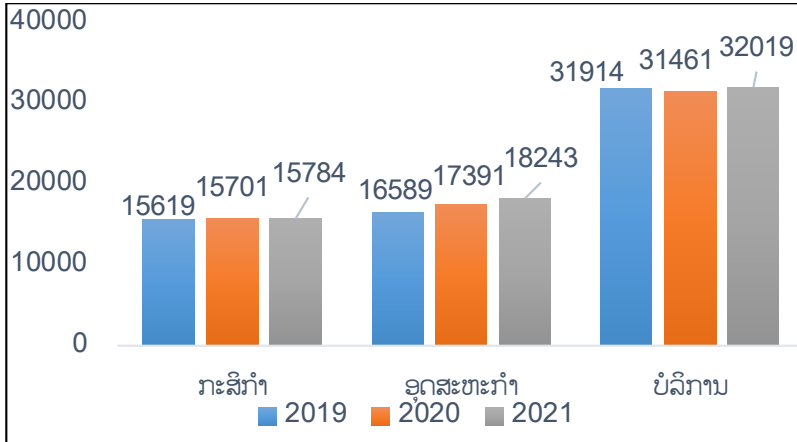
ຮູບ 3.1. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຈາກປີ 2019 - 2022



ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຂະແໜງການເສດຖະກິດກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນດັ່ງໃນຮູບ 3.2. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈະຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການ. ສໍາລັບຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳ ແລະ ກະສິກຳແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ໃກ້ຄຽງກັນ ໂດຍຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນອຸດສາຫະກຳຈະສູງກວ່າໃນລະດັບໜຶ່ງ.

ຮູບ 3.2. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຈາກຂະແໜງການ ຈາກປີ 2019 - 2021



ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມາແບ່ງເປັນຄວາມຕ້ອງການ ຕາມລະດັບການສຶກສາ ແມ່ນໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 3.6 ຊຶ່ງບົ່ງບອກຈຳນວນ ແລະ ອັດຕາສ່ວນຕໍ່ແໜ່ງງານວ່າສໍາລັບແຕ່ລະລະດັບການສຶກສາ ໃນທົ່ວຂະແໜງການ ແລະ 3 ຂະແໜງການເສດຖະກິດ. ໃນຕໍ່ແໜ່ງງານວ່າທັງໝົດ 64.121 ຕໍ່ແໜ່ງ. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ສູງກວ່າໝູ່ ແມ່ນການສຶກສາລະດັບສາມັນ ເຊິ່ງກວມເອົາ 33.833 ຫຼື 52,8 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຄວາມຕ້ອງການສີມີແຮງງານໃນລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງ ແລະ ປະລິນຍາຕີ ແມ່ນມີຄວາມໃກ້ຄຽງກັນຄື: 4.637, 4.426, ແລະ 4.776 ຫຼື 7,2 ສ່ວນຮ້ອຍ, 6,9 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 7,4 ສ່ວນຮ້ອຍ ຕາມລຳດັບ. ຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບອາຊີວະສຶກສາຊັ້ນຕົ້ນແມ່ນ 3.277 ຫຼື 5,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານສູງກວ່າລະດັບປະລິນຍາຕີແມ່ນ 887 ຫຼື 1,4 ສ່ວນຮ້ອຍ.

ຕາຕະລາງ 3.6. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາໃນ 3 ຂະແໜງການ ປີ 2019

ຂະແໜງການ	ΔLD ທັງໝົດ	ΔLDO ອື່ນໆ	ΔLDG ສາມັນ	ΔLDE ອ.ຕົ້ນ	ΔLDTV ອ.ກາງ	ΔLDD ອ.ສູງ	ΔLDB ປ.ຕີ	ΔLDHU ສູງກວ່າ ປ.ຕີ
ທັງໝົດ	64.121	12.282	33.833	3.277	4.637	4.426	4.776	887
ສ່ວນຮ້ອຍ	100	19,2	52,8	5,1	7,2	6,9	7,4	1,4
ກະສິກຳ	15.619	3.406	9.525	399	694	659	831	103
ອຸດສາຫະກຳ	16.589	1.756	8.713	1.168	1.549	1.702	1.523	177
ບໍລິການ	30.914	7.068	15.405	1.632	2.194	1.933	2.160	520

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ. ໝາຍເຫດ: ອ = ອາຊີວະສຶກສາ, ປ = ປະລິນຍາ.

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນຈະໄດ້ແບ່ງຂະແໜງການເສດຖະກິດເປັນ 9 ຂະແໜງການຄ້າຍຄືກັນກັບການສະໜອງແຮງງານ. ຕົວເລກຄວາມຕ້ອງການແມ່ນໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 3.7. ສິ່ງທີ່ຕ້ອງໄດ້ຄໍານຶງໃນເວລາອະທິບາຍຕົວເລກແມ່ນຕ້ອງເຂົ້າໃຈວ່າຈຳນວນຄວາມຕ້ອງການໃນຂະແໜງການໃດໜຶ່ງ ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງການແຮງ

ງານທີ່ມີສິມີໃນຂະແໜງສະເພາະຈຳນວນເທົ່ານັ້ນ. ຕົວຢ່າງ ການຕ້ອງການແຮງງານໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງຈະບໍ່ເທົ່າກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີທັກສະດ້ານການກໍ່ສ້າງຈຳນວນເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ມັນຈະແມ່ນການປະກອບກັນຂອງຫຼາຍສາຂາວິຊາ. ໂດຍສ່ວນປະກອບແມ່ນຂຶ້ນກັບການປະສົມປະສານຂອງສາຂາວິຊາຕາມແຕ່ລະຂະແໜງການຂອງເສດຖະກິດ.

ຕາຕະລາງ 3.7. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາຕາມ 9 ຂະແໜງການ ປີ 2019

ຂະແໜງການ	ΔLD ທັງໝົດ	ΔLDO ອື່ນໆ	ΔLDG ສາມັນ	ΔLDE ອ.ຕົ້ນ	ΔLDTV ອ.ກາງ	ΔLDD ອ.ສູງ	ΔLDB ປ.ຕີ	ΔLDHU ສູງກວ່າ ປ.ຕີ
ກະສິກຳ	15.619	3.406	9.525	399	694	659	831	103
ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ	5.620	882	3,776	282	233	195	222	29
ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ	729	71	108	61	157	193	118	20
ກໍ່ສ້າງ	10.035	745	4.746	815	1.146	1.298	1.164	122
ການສຶກສາ	3.494	185	780	260	694	493	865	217
ສາທາລະນະສຸກ	701	35	76	60	144	78	208	102
ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ຮ້ານ ອາຫານ	1.336	155	881	44	79	91	73	14
ການເງິນ ແລະ ປະກັນ ໄພ	493	18	57	14	30	134	218	21
ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ	1.566	249	948	96	82	100	80	11

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ. ໝາຍເຫດ: ອ = ອະຊີວະສຶກສາ, ປ = ປະລິນຍາ, ຫົວໜ່ວຍ: ຄົນ.

ໃນການພັດທະນາສິມີແຮງງານຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ສຳຄັນແມ່ນລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງ ແລະ ຊັ້ນສູງ ແລະ ປະລິນຍາຕີ ເນື່ອງຈາກມີການແຍກສາຂາຮຽນທີ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ມີການສ້າງກຳລັງແຮງງານເປັນຈຳນວນຫຼາຍ. ດັ່ງນັ້ນ ການອະທິບາຍແມ່ນຈະສຸມໃສ່ອະທິບາຍທັງສາມລະດັບການສຶກສານີ້. ຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍໄດ້ແກ່ ກະສິກຳ (15.619 ຄົນ), ກໍ່ສ້າງ (10.035 ຄົນ), ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (5.620 ຄົນ), ແລະ ການສຶກສາ (3.494 ຄົນ). ຂະແໜງການກະສິກຳມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍຢູ່ໃນລະດັບການສຶກສາສາມັນ ເຊິ່ງກວມເອົາກວ່າ 60 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນ 694 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 659 ຄົນ, ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 831 ຄົນ. ສຳລັບຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ຕ້ອງການແຮງງານລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນ 233 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 195 ຄົນ, ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 222 ຄົນ. ຂະແໜງການໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ ຕ້ອງການແຮງງານລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນ 157 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 193 ຄົນ, ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 118 ຄົນ. ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງແມ່ນໜຶ່ງໃນຂະແໜງການທີ່ມີການຂະຫຍາຍຕົວສູງທັງດ້ານຜົນຜະລິດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ. ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວຕ້ອງການແຮງງານໃນລະດັບສາມັນເຖິງ 4.746 ຄົນ ແລະ ລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນ 1.146 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 1.298 ຄົນ ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 1.164 ຄົນ. ຈະເຫັນໄດ້ວ່າຂະແໜງການກໍ່ສ້າງຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີວິຊາສະເພາະໃນຈຳນວນສູງ. ສຳລັບຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ ຕ້ອງການແຮງງານລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນ 694 ຄົນ ແລະ 144 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 493 ຄົນ ແລະ 78 ຄົນ, ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 865 ຄົນ ແລະ 208

ຄົນ ຕາມລຳດັບ. ຄວາມຕ້ອງການສຶກສາເຫັນວ່າຕໍ່າ ຖ້າທຽບໃສ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາເອງ, ແຕ່ຄວາມຕ້ອງການນີ້ແມ່ນອີງຕາມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງການ ແລະ ສະພາບການບໍລິຫານການສຶກສາໃນປັດຈຸບັນ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ເອົາລະດັບມາດຕະຖານຂອງກະຊວງເປັນຕົວຕັດສິນ.

ສຳລັບຂະແໜງການທີ່ຝັກເຊົາ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການລະດັບສາມັນສູງກວ່າໝູ່ (881 ຄົນ) ແລະ ຕ້ອງການແຮງງານລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນພຽງແຕ່ 79 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 91 ຄົນ, ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 73 ຄົນ. ສ່ວນຂະແໜງການການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງແມ່ນ 30 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 134 ຄົນ, ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 218 ຄົນ. ສຸດທ້າຍ, ຂະແໜງການຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການລະດັບອາຊີວະຊັ້ນກາງ ແມ່ນພຽງແຕ່ 82 ຄົນ, ອາຊີວະຊັ້ນສູງແມ່ນ 100 ຄົນ ແລະ ປະລິນຍາຕີແມ່ນ 80 ຄົນ.

3.3. ການສົມທຽບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ

ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຫັນເຖິງສະພາບຄວາມບໍ່ສົມດຸນຂອງການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນເຮົາຈະສົມທຽບກັນຂອງຕົວເລກກະແສການໄຫຼເຂົ້າ ແລະ ຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃນປີ 2019. ແລະ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາ, ການສົມທຽບບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າແຮງງານທີ່ມີວິຊາຊີບສະເພາະໃນຂະແໜງການເສດຖະກິດນັ້ນເກີນ ຫຼື ຫຼຸດ, ເຮົາພຽງສາມາດເຫັນໄດ້ວ່າຂະແໜງການໃດຍັງຂາດ ຫຼື ມີແຮງງານທີ່ເກີນ. ຕົວຢ່າງ, ການສະໜອງໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳສູງເກີນຄວາມຕ້ອງການບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າ ການຜະລິດກຳລັງແຮງງານທີ່ມີສີມີ ຫຼື ສາຂາຮຽນອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງນັ້ນເກີນຄວາມຕ້ອງການແລ້ວ ເນື່ອງຈາກໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງປະກອບດ້ວຍແຮງງານທີ່ມາຈາກຫຼາຍສາຂາວິຊາຮຽນ ເຊັ່ນການເງິນ ແລະ ບໍລິຫານ. ດັ່ງນັ້ນ, ເຮົາຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຂໍ້ຈຳກັດໃນການອະທິບາຍຜົນດັ່ງນີ້:

- ການສົມທຽບແມ່ນເບິ່ງຈາກຂະແໜງການເສດຖະກິດ, ບໍ່ແມ່ນສາຂາຮຽນ. ຕົວເລກການສະໜອງແມ່ນກຳລັງແຮງງານຈາກຫຼາຍສາຂາຮຽນ ທີ່ເຂົ້າໄປຢູ່ຂະແໜງເສດຖະກິດດຽວກັນ;
- ການຮຽນຈົບຕາມລະດັບ ແລະ ສາຂາບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນການເຮັດວຽກຕາມລະດັບ ແລະ ສາຂາ, ເນື່ອງຈາກການມີຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງ (mismatch) ຂອງລະດັບ ແລະ ສາຂາການສຶກສາ ຕໍ່ ການເຮັດວຽກ;
- ແຮງງານສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍຕາມຂະແໜງການໄດ້ຢ່າງເສລີ;
- ການປັບຄວາມນິຍົມຂອງນັກສຶກສາຫຼັງຈາກການຮຽນຈົບ;
- ການພະຍາກອນບໍ່ໄດ້ກວມເອົາເລື່ອງຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ.

ຜົນຂອງການສົມທຽບແມ່ນໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 3.8. ຕາຕະລາງໄດ້ສະແດງຈຳນວນຜູ້ຮຽນຈົບ, ການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງກຳລັງແຮງງານ. ຈາກການສົມທຽບຈະເຫັນວ່າ ປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຜູ້ຮຽນຈົບປະກອບສ່ວນເຂົ້າເປັນກຳລັງແຮງງານ. ສິ່ງນີ້ເຮັດໃຫ້ເຫັນອັດຕາການເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານຂອງປະຊາຊົນທີ່ຮຽນຈົບໃໝ່; ສ່ວນທີ່ເຫຼືອແມ່ນຈະເປັນຜູ້ຢູ່ນອກຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ດຳເນີນກິດຈະກຳອື່ນໆທີ່ບໍ່ໄດ້ຂາຍກຳລັງແຮງງານ.

ຕາຕະລາງ 3.8. ການສົມທຽບຜູ້ຮຽນຈົບ, ການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາໃນທົ່ວຂະແໜງການເສດຖະກິດປະຈຳປີ 2019

ລະດັບການສຶກສາ	ຜູ້ຮຽນຈົບ	ການສະໜອງ	ຄວາມຕ້ອງການ
ທັງໝົດ	206.436	99.818	64.121
ອາຊີວະ	21.628	15.139	12.340
ປ.ຕີ	13.511	10.403	4.776

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ.

ການສົມທຽບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນແຕ່ລະຂະແໜງການເສດຖະກິດແມ່ນໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 3.9. ສິ່ງໜຶ່ງທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງໃນເວລາສົມທຽບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນຕາຕະລາງດັ່ງກ່າວ ແມ່ນວ່າເຮົາພຽງສົມທຽບປະລິມານການໄຫຼເຂົ້າ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນຂະແໜງເສດຖະກິດເທົ່ານັ້ນ, ໂດຍບໍ່ໄດ້ສົມທຽບຄວາມຕ້ອງການກັບສາຂາທີ່ຮຽນຈົບ. ເນື່ອງຈາກການໄຫຼເຂົ້າຂອງແຮງງານໃນຂະແໜງການເສດຖະກິດໃດໜຶ່ງ ປະກອບເອົາແຮງງານທີ່ຈົບການສຶກສາຈາກຫຼາຍສາຂາວິຊາ ແລະ ຫຼາຍລະດັບ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສົມທຽບແມ່ນບໍ່ໄດ້ບົ່ງບອກການຫຼຸດ ຫຼື ເພີ່ມຂອງຈຳນວນນັກສຶກສາໃນແຕ່ລະສາຂາວິຊາ.

ຕາຕະລາງ 3.9. ການສົມທຽບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາໃນ 9 ຂະແໜງການເສດຖະກິດປະຈຳປີ 2019

ຂະແໜງການ	ການສະໜອງ			ຄວາມຕ້ອງການ		
	ອ. ກາງ+ສູງ	ປ.ຕີ	ລວມ	ອ. ກາງ+ສູງ	ປ.ຕີ	ລວມ
ກະສິກຳ	1.299	386	1.685	1.751	831	2.583
ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ	1.241	386	1.627	710	222	932
ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ	851	253	1.104	411	118	530
ກໍ່ສ້າງ	892	467	1.359	3.259	1.164	4.423
ການສຶກສາ	737	1.830	2.567	1.737	1.038	2.775
ສາທາລະນະສຸກ	330	265	595	403	296	699
ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ຮ້ານອາຫານ	218	123	341	213	73	287
ການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ	451	479	930	178	218	396
ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ	333	167	500	278	80	358
ລວມ	6.352	4.356	10.708	8.941	4.041	12.982

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຄະນະຜູ້ຂຽນ

ຈາກການແບ່ງຕາມຂະແໜງການຈະເຫັນວ່າຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການເກີນການສະໜອງໃນລະດັບສູງໄດ້ແກ່ ກະສິກຳ ແລະ ກໍ່ສ້າງ. ສອງຂະແໜງການນີ້ຍັງມີຄວາມຮຽກຮ້ອງໃນການສ້າງບຸກຄະລາກອນເພື່ອປະກອບສ່ວນໃສ່ໃນການຜະລິດ. ສຳລັບຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການສູງກວ່າການສະໜອງໃນລະດັບຕໍ່າໄດ້ແກ່ຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ. ໃນຄວາມເປັນຈິງຈະເຫັນວ່າທັງສອງຂະແໜງການມີການຜະລິດບຸກຄະລາກອນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ແຕ່ສຳລັບການພະຍາກອນແລ້ວ ແມ່ນອີງໃສ່ອັດຕາການເຂົ້າເຮັດວຽກຂອງສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນປັດຈຸບັນ ເຊິ່ງຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບ 2 ສາຂາດັ່ງກ່າວ ແມ່ນມີອັດຕາການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານໃນຂະແໜງການເສດຖະກິດທີ່ຕໍ່າ ແລະ ມີຈຳນວນຜູ້ຮຽນຈົບຈຳນວນຫຼາຍບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກຕາມຂະແໜງການ. ຂະແໜງການທີ່ມີການສະໜອງເກີນ ແຕ່ຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າໄດ້ແກ່ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ຮ້ານອາຫານ, ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ຂົນສົ່ງ. ແຕ່ເຖິງການສະໜອງຈະສູງກວ່າຄວາມຕ້ອງການກໍ່ຕາມ, ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າເປັນຜົນບໍ່ດີທັງໝົດເນື່ອງຈາກແຮງງານມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະບໍ່ສາມາດ ຫຼື ບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຜະລິດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສະໜອງທີ່ເກີນໃນລະດັບຕໍ່າ ແມ່ນຊ່ວຍຮັບປະກັນການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງການເສດຖະກິດນັ້ນໆ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການມີສ່ວນເກີນພຽງເລັກນ້ອຍນັ້ນ ບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນຮ້າຍແຮງຕໍ່ກົງປົບປະມານໃນການສຶກສາ ເນື່ອງຈາກວ່າການສຶກສາລ້ວນແລ້ວແຕ່ສິ່ງເສີມຜະລິດຕະພາບ ເຖິງຈະເຮັດວຽກບໍ່ຖືກສາຂາຮຽນກໍ່ຕາມ. ຂະແໜງການທີ່ຈະມີການໄຫຼເຂົ້າຂອງແຮງງານສູງ ແຕ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕໍ່າແມ່ນຂະແໜງການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ, ໄຟຟ້າ ແລະ ບໍລິຫານນໍ້າ.



ສິ່ງທ້າທ້າຍ
ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ
ໃນ ສປປ ລາວ

ແກ້ວນັ້ນກໍ່ຄືນີ້ ບໍ່-ຈາກນັ້ນໃຈບຸນບຸນ
忠 忠 忠 忠 忠 忠 忠 忠

1111 11-1 1111
1111 11-1 1111
1111 11-1 1111

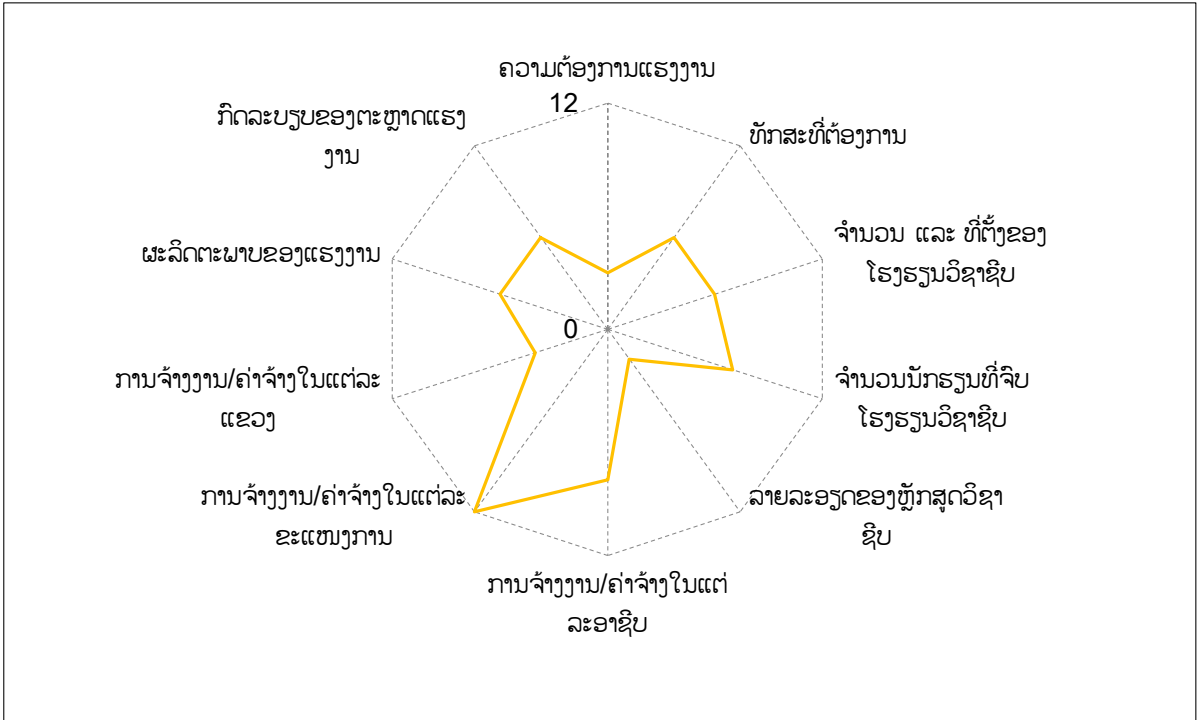
4. ສິ່ງທ້າທາຍຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ

4.1. ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະສໍາລັບສະພາບກໍາລັງແຮງງານລາວໃນປັດຈຸບັນ

ສິ່ງທ້າທາຍ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ສປປ ລາວ ມີຄື: ຂາດແຄນກໍາລັງແຮງງານ, ແຮງງານຂາດທັກສະ ແລະ ທັກສະຂອງແຮງງານ ຍັງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບທັກສະທີ່ຜູ້ຈ້າງງານຕ້ອງການ, ຊຶ່ງສິ່ງທ້າທາຍດັ່ງກ່າວ ມີດັ່ງນີ້:

- ປະມານ 1/3 ຂອງປະຊາກອນທີ່ຢູ່ໃນໄວອອກແຮງງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາ ຫຼື ບໍ່ຈົບການສຶກສາສາມັນ ແລະ ມີທັກສະພື້ນຖານທີ່ຈໍາກັດ (World Bank, 2013). ທັກສະພື້ນຖານດັ່ງ ກ່າວມີຄື: ການອ່ານ, ການຄຳນວນ, ການສື່ສານ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ. ຕົວຢ່າງ: ຜົນການປະເມີນຄວາມສາມາດດ້ານການຮຽນຮູ້ຄໍາສັບ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄົນທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຊັ້ນມັດທະຍົມ ແລະ ສູງກວ່າ ສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນຜ່ານການທົດສອບ ແຕ່ວ່າຄົນທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຕໍ່າກວ່າຊັ້ນມັດທະຍົມລົງມາ (ເຊັ່ນ: ບໍ່ຈົບປະຖົມ, ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າໂຮງຮຽນ ແລະ ຈົບປະຖົມ) ສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນບໍ່ຜ່ານການທົດສອບ. ປະຊາກອນທີ່ມີທັກສະ ແລະ ລະດັບການສຶກສາທີ່ຈໍາກັດ ສ່ວນຫຼາຍປະກອບອາຊີບເປັນຊາວກະສິກອນທີ່ເຮັດການຜະລິດແບບກຸ່ມຕົນເອງ ຫຼື ປະກອບທຸລະກິດຂອງຕົນເອງໃນກິດຈະກຳທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າ;
- ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ເຕັກນິກ ແມ່ນສາມາດແກ້ໄຂການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະ ໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ກາງ. ແຕ່ວ່າ, ຍັງບໍ່ທັນສາມາດສ້າງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບດີ ຕາມລະດັບທັກສະທີ່ຕ້ອງການຂອງພາກທຸລະກິດ. ໃນປັດຈຸບັນ, ມີພຽງບາງບໍລິສັດ ທີ່ຮັບນັກສຶກສາຮຽນຈົບຈາກສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ເຕັກນິກ. ບັນດາບໍລິສັດສ່ວນຫຼາຍ ຮັບນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ ຫຼື ນຳເຂົ້າແຮງງານຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານ ດ້ວຍຕົ້ນທຶນທີ່ສູງກວ່າ (World Bank, 2013);
- ສາເຫດໜຶ່ງຂອງຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນ ລະຫວ່າງ ທັກສະຂອງແຮງງານທີ່ມີ ແລະ ທັກສະຂອງແຮງງານທີ່ພາກທຸລະກິດຕ້ອງການ ແມ່ນຍ້ອນຂາດການສະໜອງຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຊັດເຈນ, ສະໜໍາສະເໜີ ແລະ ທັນເວລາ. ຜົນການປະເມີນຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍອີງໃສ່ບົດຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານລາວ ຈຳນວນ 17 ສະບັບ ໃນໄລຍະປີ 2007-2016 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານລາວ ມີຄືບຖ້ວນເກືອບທຸກດ້ານ; ແຕ່ວ່າຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ຍັງກະແຈກກະຈາຍ ແລະ ຂາດແຄນໃນບາງດ້ານ ເຊັ່ນ: ຕໍາແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການໃນພາກທຸລະກິດ, ລາຍລະອຽດຂອງຫຼັກສູດ ແລະ ໄລຍະເວລາການຝຶກອົບຮົມ ຢູ່ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ເຕັກນິກ ແລະ ຂໍ້ມູນການຈ້າງງານ ແລະ ອັດຕາຄ່າຈ້າງຢູ່ຂັ້ນແຂວງ. ການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ ອາດເປັນວິທີການໜຶ່ງ ເພື່ອເຊື່ອມໂຍງຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງພາກທຸລະກິດເຂົ້າກັບ ການສະໜອງແຮງງານທີ່ມີທັກສະຂອງສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ເຕັກນິກ. ບົດສຶກສາຈຳນວນ 6 ໃນ 17 ສະບັບຜ່ານມາ ໄດ້ລາຍງານຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີທັກສະໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນໃນອາດິດ; ແຕ່ວ່າບໍ່ມີບົດໃດເລີຍທີ່ຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຕໍ່ໜ້າ.

ຮູບ 4.1. ຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ມີຢູ່ ສປປ ລາວ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນການປະເມີນຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ ຂອງສູນຮຽນຮູ້ເພື່ອການພັດທະນາລາວ-ອິດສະຕາລີ ໂດຍອີງໃສ່ບົດຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານລາວ ຈຳນວນ 17 ສະບັບ.

- ບັນດາບໍລິສັດ ຢູ່ ສປປ ລາວ ມີແຮງຈູງໃຈໜ້ອຍ ໃນການລົງທຶນໃສ່ການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອພັດທະນາທັກສະຂອງພະນັກງານ. ອີງຕາມ World Bank (2016b), ມີພຽງ 7 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງບັນດາບໍລິສັດທັງໝົດ ຢູ່ ສປປ ລາວ ທີ່ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ເຊິ່ງເປັນອັດຕາສ່ວນທີ່ຕໍ່າ ທຽບກັບບັນດາປະເທດທີ່ມີລາຍໄດ້ປານກາງ (25 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ບັນດາປະເທດຢູ່ອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ (57 ສ່ວນຮ້ອຍ). ສາເຫດໜຶ່ງທີ່ບັນດາບໍລິສັດຢູ່ ສປປ ລາວ ລົງທຶນໜ້ອຍໃນການພັດທະນາທັກສະຂອງພະນັກງານແມ່ນຍ້ອນອັດຕາການອອກວຽກສູງ. ອັດຕາການອອກວຽກສູງສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນເກີດຂຶ້ນຢູ່ໃນຂະແໜງຕັດຫຍິບ² ເຊິ່ງມີອັດຕາການອອກວຽກຈາກບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ແລະ ໃຫຍ່ ປະມານ 3.5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຈຳນວນພະນັກງານທັງໝົດ ຕໍ່ເດືອນ (World Bank 2012). ພະນັກງານລາອອກວຽກ ຍ້ອນຮູ້ສຶກວ່າ ນາຍຈ້າງຂາດຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຂາດຄວາມສະໝໍ່າສະເໝີໃນການຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ແລະ ໃຊ້ວຽກລ່ວງເວລາຫຼາຍເກີນໄປ. ຄວາມບໍ່ພໍໃຈຂອງພະນັກງານຕໍ່ພຶດຕິກຳຂອງນາຍຈ້າງ ເຮັດໃຫ້ມີອັດຕາການອອກວຽກສູງ ເຊິ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ຫຼຸດຄວາມອາດສາມາດໃນການຜະລິດຂອງບໍລິສັດ ແລະ ຫຼຸດແຮງຈູງໃຈຂອງນາຍຈ້າງໃນການລົງທຶນພັດທະນາທັກສະແກ່ພະນັກງານ;

² ອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບຂອງລາວ ມີຈຳນວນບໍລິສັດທັງໝົດ 100 ຫົວໜ່ວຍ ເຊິ່ງຈ້າງງານປະມານ 20.000 ຄົນ ຫຼື ກວມ 34% ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ. ແຮງງານສ່ວນຫຼາຍ ເປັນເພດຍິງ ເຊິ່ງຍ້າຍມາຈາກເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ຊານເມືອງ ເພື່ອຊອກຫາລາຍໄດ້ເພື່ອປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຕົນເອງ ແລະ ຄອບຄົວ.

- ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການຄວບຄຸມການນໍາເຂົ້າແຮງງານຈາກຕ່າງປະເທດ ຍັງບໍ່ທັນເຮັດໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ. ແຮງງານຕ່າງດ້າວ ໄດ້ຖືກນໍາເຂົ້າມາ ເພື່ອຊີດເຊີຍການຂາດແຄນແຮງງານລາວ ທັງທາງດ້ານຈຳນວນ ແລະ ຄຸນນະພາບ. ອີງຕາມມາດຕາ 68 ຂອງກົດໝາຍແຮງງານລາວ (ເລກທີ 43/ສພຊ, ລົງວັນທີ 24 ທັນວາ 2013), ແຮງງານຕ່າງດ້າວທີ່ມີທັກສະ ໃນບໍລິສັດໃດໜຶ່ງ ບໍ່ຄວນສູງກວ່າ 25 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງແຮງງານລາວທີ່ມີທັກສະ; ແຮງງານຕ່າງດ້າວທີ່ບໍ່ມີທັກສະ ບໍ່ຄວນສູງກວ່າ 15 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງແຮງງານລາວທີ່ບໍ່ມີທັກສະ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ ການຈ້າງແຮງງານຕ່າງດ້າວຂອງບາງບໍລິສັດ ແມ່ນສູງກວ່າອັດຕາສ່ວນທີ່ກຳນົດໄວ້ (Thailand Development Research Institute Foundation, 2015). ໃນລະດັບມະຫາພາກ, ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງດ້າວ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນສອງເທົ່າ ຈາກ 13.578 ຄົນ (4,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງແຮງງານລາວ) ໃນປີ 2006 ມາເປັນ 26.725 ຄົນ (7,0 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງແຮງງານລາວ) ໃນປີ 2012. ແຮງງານຕ່າງດ້າວດັ່ງກ່າວສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນມາຈາກປະເທດໄທ, ຫວຽດນາມ ແລະ ຈີນ ແລະ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ, ຊ່ຽວຊານ ແລະ ນາຍຊ່າງ.

4.2. ສິ່ງທ້າທາຍສໍາລັບສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນອະນາຄົດ

ຜົນການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນສິ່ງທ້າທາຍໃນການສ້າງຄວາມມີປະສິດທິພາບໃນຕະຫຼາດແຮງງານດັ່ງນີ້:

- ການສະໜອງແຮງງານໃນລະດັບການສຶກສາພື້ນຖານ (ແຮງງານທີ່ບໍ່ມີທັກສະສະເພາະ) ແມ່ນມີສູງ ເມື່ອທຽບກັບການສຶກສາໃນລະດັບອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລ. ແຮງງານທີ່ມີການສຶກສາຕໍ່າກວ່າອາຊີວະສຶກສາ ແມ່ນມີຫຼາຍກວ່າ 70 ພັນຄົນໃນແຕ່ລະປີ, ເຊິ່ງກວມເອົາຫຼາຍກວ່າ 70 ສ່ວນຮ້ອຍ. ມັນບົ່ງບອກວ່າແຮງງານທີ່ອອກໄປສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍແມ່ນບໍ່ມີທັກສະທີ່ພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາສະເພາະທີ່ຈະແຈ້ງ. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ເຮັດໃຫ້ມັນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານຂອງກຳລັງແຮງງານເຫຼົ່ານັ້ນ;
- ການສະໜອງກຳລັງແຮງງານລະດັບອາຊີວະສຶກສາ ແມ່ນມີຄວາມເໝາະສົມຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການ, ແຕ່ການສະໜອງ ລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລແມ່ນມີລະດັບສູງ. ອີງຕາມອັດຕາສ່ວນການເຂົ້າຕະຫຼາດແຮງງານໃນປັດຈຸບັນ ຈະເຫັນວ່າຕົວເລກຂອງຜູ້ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນມີສູງ ທຽບກັບຄ່າພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການ. ຄວາມບໍ່ສົມບູນນີ້ສາມາດສ້າງຄວາມບໍ່ສົມດຸນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ຊຶ່ງສະແດງອອກຜ່ານອັດຕາການວ່າງງານທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ຖືກກັບສາຂາຮຽນ. ຜູ້ອອກນະໂຍບາຍຕ້ອງແນໃສ່ຊອກຫາຊ່ອງທາງການມີວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ກັບບັນດາຜູ້ຮຽນຈົບ ແລະ ສຶກສາອາຊີບທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການເປັນປະຈຳ ເພື່ອຜັດທະນາສາຂາວິຊາຮຽນທີ່ເປັນໂອກາດໃນການຖືກຈ້າງງານສູງຂຶ້ນ;
- ການສ້າງແຮງງານໃນບັນດາສາຂາທີ່ຮັບໃຊ້ໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ ແມ່ນມີລະດັບຕໍ່າກວ່າຄວາມຕ້ອງການ. ສປປ ລາວ ຍັງມີການພັດທະນາດ້ານໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ການກໍ່ສ້າງອາຄານທີ່ຢູ່, ແລະ ອື່ນໆ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ເປັນປະຈຳ, ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງຈຶ່ງມີການຂະຫຍາຍຕົວສູງໃນແຕ່ລະປີ ເຊິ່ງມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຈ້າງງານເພີ່ມສູງຂຶ້ນໄປພ້ອມໆກັນ. ແຕ່ການສ້າງແຮງງານສໍາລັບຂະແໜງການນີ້ແມ່ນຍັງຕໍ່າ. ສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ມີສາຂາການກໍ່ສ້າງສະເພາະ ຍັງມີຢູ່ໜ້ອຍ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການສະໜອງແຮງງານມີໜ້ອຍ ແລະ ເປັນສາເຫດໃຫ້ກຳລັງແຮງງານຕ່າງປະເທດເຂົ້າມາປະກອບອາຊີບໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງຈຳນວນຫຼາຍ;

- ການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນຂະແໜງການທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ຮ້ານອາຫານມີຄວາມສົມດູນພໍສົມຄວນ. ແຕ່ຄວາມຕ້ອງການທີ່ບໍ່ສູງປານໃດໃນຊ່ວງປີການພະຍາກອນ ແມ່ນຍ້ອນການຂະຫຍາຍຕົວໃນລະດັບທີ່ບໍ່ສູງຂອງຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ. ແຕ່ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວໃນ ສປປ ລາວ ຖືວ່າເປັນຂະແໜງການທີ່ສໍາຄັນໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການສ້າງລາຍໄດ້ໃນທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ. ດັ່ງນັ້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມຕ້ອງການໃນປີປັດຈຸບັນຈະບໍ່ຂະຫຍາຍຕົວສູງກໍຕາມ, ການສະໜອງກໍາລັງແຮງງານເພື່ອການບໍລິການ ໂດຍສະເພາະ ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ຕ້ອງກຽມພ້ອມກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ອາດຈະກັບຄືນມາໃນໄລຍະຕໍ່ໜ້ານີ້;
- ຂະແໜງການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພ ແມ່ນມີການສະໜອງກໍາລັງແຮງງານຫຼາຍເມື່ອທຽບກັບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຄວາມຕ້ອງການ. ຈາກຕົວເລກການພະຍາກອນ ເຫັນວ່າການສະໜອງມີຫຼາຍກວ່າເທົ່າໂຕ ຂອງຄວາມຕ້ອງການ. ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງການເງິນ ແລະ ການປະກັນໄພ ແມ່ນມີສູງໃນຊ່ວງຜ່ານມາ, ແຕ່ເລີ່ມມີການຫຼຸດລົງຂອງການຂະຫຍາຍຕົວ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຫຼຸດລົງຕາມລໍາດັບ. ການສະໜອງແຮງງານໃນຂະແໜງການການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວແມ່ນແຮງງານທີ່ມີການສຶກສາໃນສາຂາວິຊາການເງິນສະເພາະ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສະໜອງກໍາລັງແຮງງານ ຕ້ອງຫາວິທີການຫຼຸດຈໍານວນການສະໜອງ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນແຮງງານໃນຂະແໜງດັ່ງກ່າວ ບໍ່ໃຫ້ເປັນເປັນກໍາລັງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີວຽກເຮັດ ຫຼື ເຮັດວຽກບໍ່ຖືກສາຂາວິຊາ. ອີກວິທີການໜຶ່ງ ແມ່ນສ້າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານສາຂາວິຊາຢ່ອຍ ເພື່ອໃຫ້ການຊອກຫາວຽກມີຄວາມຍືດຍຸ່ນຫຼາຍຂຶ້ນ;
- ການສະໜອງແຮງງານສໍາລັບຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ ແມ່ນມີລະດັບຕໍ່າກວ່າຄວາມຕ້ອງການໃນລະດັບໜຶ່ງ. ໃນຄວາມເປັນຈິງສະຖາບັນການສຶກສາຄູ ແລະ ວິທະຍາສາດການແພດ ແມ່ນຜູ້ສະໜອງແຮງງານຫຼັກສໍາລັບຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ, ເຊິ່ງໄດ້ມີຈໍານວນຜູ້ຮຽນຈົບເປັນຈໍານວນຫຼວງຫຼາຍໃນແຕ່ລະປີ. ບັນຫາສໍາຄັນທີ່ເຮັດໃຫ້ການສະໜອງແຮງງານ ຕໍ່າກວ່າຄວາມຕ້ອງການແມ່ນການເຮັດວຽກບໍ່ກົງກັບຂະແໜງການເສດຖະກິດ. ຕົວຢ່າງຜົນຈາກການສໍາຫຼວດພົນລະເມືອງ 2015 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບສາຂາວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາປະກອບອາຊີບໃນຂະແໜງການສຶກສາປະມານ 64 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບຈາກສາຂາວິຊາດ້ານສາທາລະນະສຸກ ປະກອບອາຊີບໃນຂະແໜງການສາທາລະນະສຸກປະມານ 59 ສ່ວນຮ້ອຍ. ມັນເຮັດໃຫ້ເຫັນວ່າ ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບສະເພາະທາງ ບໍ່ໄດ້ປະກອບອາຊີບໃນຂະແໜງການຫຼັກຂອງຕົນເອງ. ເພື່ອເພີ່ມການສະໜອງແຮງງານໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ໂດຍບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງເພີ່ມຈໍານວນຜູ້ຮຽນໃນສາຂາວິຊາດັ່ງກ່າວ ແມ່ນສົ່ງເສີມໃຫ້ຫຼຸດຜ່ອນການຈ້າງງານຜູ້ທີ່ມີການສຶກສາບໍ່ເໝາະສົມກັບຂະແໜງ ຫຼື ໃນກໍລະນີນີ້ ແມ່ນສາຂາວິຊາສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ. ການຈ້າງງານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມສາຂາວິຊາຮຽນສາມາດເພີ່ມປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

4.3. ສິ່ງທ້າທາຍໃນການພະຍາກອນ

- ການພະຍາກອນຕະຫລາດແຮງງານປະຈໍາປີ 2019 ຍັງພົບບັນຫາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງດັ່ງລຸ່ມນີ້:
- ຂໍ້ມູນລະດັບການສຶກສາເຂົ້າໃນການສໍາຫຼວດວິສະຫະກິດ ມີຫົວໜ່ວຍແຕກຕ່າງກັນກັບການສະຫຼຸບການຈົບລະດັບການຮຽນຕາມລະບົບການສະໜອງການສຶກສາ. ເນື່ອງຈາກວ່າ ສູນສະຖິຕິການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ບໍ່ໄດ້ເກັບກໍາຈໍານວນນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບສາຍອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ສາຍການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ດັ່ງນັ້ນ, ຂໍ້ມູນການຮຽນຈົບ ແມ່ນອົງໃສ່ຈໍານວນນັກສຶກສາທີ່ເຂົ້າຮຽນຕາມແຕ່ລະດັບການສຶກສາ. ການສະຫຼຸບ

ລາຍງານຂອງສາຂາວິຊາຮຽນ ຄວນມີການກຳນົດ ແລະ ໃສ່ລະຫັດວິຊາ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄູ່ມືຂອງສາກົນ ຢ່າງຈະແຈ້ງ;

- ຕົວກຳນົດຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ບໍ່ແມ່ນຜົນຜະລິດ ແມ່ນບໍ່ມີການພະຍາກອນເປັນປະຈຳ ແລະ ຂາດຄວາມຕໍ່ເນື່ອງທາງດ້ານຂໍ້ມູນ;
- ຂາດຂໍ້ມູນຈຳນວນວິສາຫະກິດ ເພື່ອການພະຍາກອນທີ່ຈະແຈ້ງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ຍ້ອນວ່າພາກສ່ວນທີ່ຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ຮັບຜິດຊອບ ບໍ່ໄດ້ມີການເກັບກຳຂໍ້ມູນທີ່ຊັດເຈນ;
- ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາແມ່ນຍັງບໍ່ພຽງພໍ ເນື່ອງຈາກທາງດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ກົດໝາຍ ທີ່ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນໄດ້ທັງໝົດ (ໄດ້ພຽງ 60%) ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການພະຍາກອນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຂໍ້ມູນວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ມາແມ່ນຍັງບໍ່ມີຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານ ທີ່ລະອຽດ ສຳລັບນຳມາຄິດໄລ່ໃນການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ.

4.4. ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການວາງແຜນມີຄວາມຈະແຈ້ງຫຼາຍຂຶ້ນ ຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ຄົ້ນຄວ້າບັນຫາກ່ຽວກັບແຮງງານໃຫ້ເລິກລຽງຕື່ມອີກ ເພື່ອຄວາມຊັດເຈນກວ່າເກົ່າ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ຮີບດ່ວນ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ການພະຍາກອນ ເຊື່ອຖືໄດ້ ມີດັ່ງນີ້:

- 1) ປະເມີນການເຮັດວຽກຜິດສາຂາຮຽນ: ການສຶກສາຫົວຂໍ້ນີ້ຈະເຮັດໃຫ້ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບອົງປະກອບຂອງວິຊາການ ໃນສະພາບອຸດສະຫະກຳປັດຈຸບັນ ວ່າມັນມີຄວາມໝາະສົມ ຫຼື ຄວາມຜິດດ່ຽງກັນຂອງສາຂາຮຽນ ແລະ ໜ້າວຽກຕົວຈິງ;
- 2) ກວດສອບຊ່ອງຫວ່າງທັກສະຂອງແຮງງານທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີການນຳໃຊ້ແຮງງານຈາກຕ່າງປະເທດ: ວິທີການນີ້ແມ່ນການສຶກສາເຖິງທັກສະໃນແຕ່ລະອຸດສະຫະກຳທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ນຳເຂົ້າແຮງງານ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ແຮງງານລາວ ສາມາດເສີມສ້າງທັກສະດັ່ງກ່າວໃນການທົດແທນການນຳເຂົ້າແຮງງານໄດ້;
- 3) ສຶກສາຊ່ອງທາງການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳຂອງແຮງງານ: ຜົນການສຶກສາຈະເຮັດໃຫ້ເຫັນວ່າ ລະດັບການວ່າງງານພ້ອມທັງການບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນຍ້ອນຄວາມສະໝັກໃຈຂອງແຮງງານ ຫຼື ການສະໜອງຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານຍັງບໍ່ມີປະສິດທິພາບພຽງພໍ;
- 4) ສຶກສາຄວາມສອດຄ່ອງ ຂອງຫຼັກສູດການສຶກສາຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ ເພື່ອວັດແທກຄຸນນະພາບຂອງກຳລັງແຮງງານ.

ຄໍາຂອບໃຈ

ບົດລາຍງານແບບຈໍາຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານສະບັບນີ້ ໄດ້ກະກຽມຂຶ້ນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ແຜນ 5 ປີ ຄັ້ງທີ V ຂອງຂະແໜງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2025 ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ. ບົດຄົ້ນຄວ້າ ສະບັບນີ້, ໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືທາງດ້ານວິຊາການຈາກມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າເສດຖະກິດ ແຫ່ງຊາດ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າຈາກຂະແໜງການຕ່າງໆຂອງ ສປປ ລາວ ພາຍໃຕ້ການສະໜັບສະໜູນ ທາງດ້ານງົບປະມານຈາກ ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ໂຄງການ ລາວ/029-ທັກສະສຳລັບ ວຽກງານການທ່ອງທ່ຽວ (Project Lao/029 Skills for Tourism).

ການກະກຽມ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າບົດລາຍງານສະບັບນີ້ ແມ່ນໄດ້ດຳເນີນໄປພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຢ່າງໃກ້ຊິດ ຈາກ ປະທານກຳມາທິການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໂດຍສະເພາະ ທ່ານ ນາງ ແສງເດືອນ ຫຼ້າ ຈັນທະບູນ, ລັດຖະມົນຕີກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ທິດຊີ້ນຳແກ່ຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈໍາ ຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.

ຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈໍາຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ກໍ່ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນ ຝິເສດ ໄປເຖິງນັກວິຊາການ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າຈາກແຕ່ລະພາກສ່ວນໃນທຸກຂະແໜງການທີ່ຮ່ວມສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ ແກ່ການຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວ ລວມເຖິງການອໍານວຍຄວາມສະດວກ ທາງດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ການປະສານງານ ຂອງ ກອງເລຂາ ຄຊຝຊ.

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈໍາຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ ສຸມທຸກກຳລັງແຮງ, ທຸກສະຕິປັນຍາ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການສຳເລັດການຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວນີ້.

ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ພວກຂ້າພະເຈົ້າ ຫວັງເປັນຢ່າງຍິ່ງວ່າ ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ ຈະເປັນເອກະສານອ້າງອີງສຳຄັນ ໃຫ້ ແກ່ການວາງແຜນ, ການຄາດຄະເນ ແລະ ການກຳນົດນະໂຍບາຍທາງດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ, ການສຶກສາ ແລະ ຝຶກ ອົບຮົມ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃຫ້ໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ລະດັບໃດໜຶ່ງ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1: ຄຳນິຍາມບາງຕົວຊີ້ບອກ ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ

ຕະຫຼາດແຮງງານ	ແຫຼ່ງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານໃນສັງຄົມ (ກົດໝາຍແຮງງານ)
ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ	ຄວາມຕ້ອງການໃນການບັນຈຸແຮງງານເຂົ້າເຮັດວຽກ ຕາມຕຳແໜ່ງ ແລະ ຂະແໜງການຕ່າງໆທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ທີ່ມີການກຳນົດເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ຫຼື ຄ່າຕອບແທນ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ນະໂຍບາຍອື່ນໆພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ (ປຶ້ມສຳນວນຂໍ້ມູນສະຖິຕິສຳລັບຕົວຊີ້ບອກຂອງ ສປປ ລາວ)
ການສະໜອງແຮງງານ	ໝາຍເຖິງຜະລັງງານທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ມັນສະໜອງຂອງມະນຸດທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ. (ກົດໝາຍແຮງງານ)
ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານ	ແມ່ນສະແດງດ້ວຍຈຳນວນຜົນລະເມືອງຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານຄື ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜົນລະເມືອງໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານທັງໝົດ
ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳລັງແຮງງານ	ອັດຕາສ່ວນ ຂອງກຳລັງແຮງງານທັງໝົດຕໍ່ຜົນລະເມືອງທັງໝົດທີ່ມີອາຍຸໃນເກນອອກແຮງງານເປັນເປີເຊັນ (ປຶ້ມສຳນວນຂໍ້ມູນສະຖິຕິສຳລັບຕົວຊີ້ບອກຂອງ ສປປ ລາວ)
ກຳລັງແຮງງານ	ຜົນລະເມືອງທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີ ຫຼື ສູງກວ່າ ທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນ ຫຼື ມີຄວາມພ້ອມໃນການຜະລິດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ ຊຶ່ງແມ່ນຜົນລວມຂອງຈຳນວນຜົນລະເມືອງທີ່ມີວຽກເຮັດ ແລະ ຈຳນວນຜົນລະເມືອງທີ່ບໍ່ມີວຽກເຮັດ (ປຶ້ມຄຸ້ມການເກັບກຳຂໍ້ມູນ)
ກຳລັງແຮງງານແບ່ງຕາມລະດັບການສຶກສາ	ກຸ່ມກຳລັງແຮງງານທີ່ເປັນເພດຍິງ ຫຼື ຊາຍທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ ທີ່ພ້ອມຈະອອກແຮງງານ ຊຶ່ງແບ່ງອອກເປັນຕາມລະດັບຄື: ຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮຽນ ຫຼື ບໍ່ຈົບປະຖົມ, ຈົບປະຖົມ, ຈົບມັດທະຍົມຕົ້ນ, ຈົບມັດທະຍົມປາຍ, ຈົບວິຊາຊີບຊັ້ນສູງ, ຈົບປະລິນຍາຕີ ຫຼື ສູງກວ່າ.
ຜົນລະເມືອງມີວຽກເຮັດງານທຳ	ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານ ທີ່ໄດ້ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງກ່ຽວກັບການຜະລິດສິນຄ້າ ຫຼື ບໍລິການ ເພື່ອສ້າງລາຍຮັບ ຫຼື ຜົນກຳໄລ(ບົດລາຍງານການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານ 2017)
ການວ່າງງານ	ອັດຕາການວ່າງງານ ຂອງຜູ້ທີ່ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳຕໍ່ກຳລັງແຮງງານ ຊຶ່ງມີອາຍຸແຕ່ 15 ຫາ 64 ປີ ທີ່ຕ້ອງການມີວຽກເຮັດງານທຳ (ປຶ້ມຄຸ້ມການເກັບກຳຂໍ້ມູນ)
ອັດຕາການວ່າງງານ	ອັດຕາສ່ວນ ຂອງຜົນລະເມືອງບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳຕໍ່ກຳລັງແຮງງານທັງໝົດ (ປຶ້ມຄຸ້ມການເກັບກຳຂໍ້ມູນ)
ຜົນລະເມືອງຢູ່ນອກກຳລັງແຮງງານ	ຜົນລະເມືອງຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດກິດຈະກຳທາງດ້ານເສດຖະກິດ ເຊັ່ນ: ນັກຮຽນ, ບຳນານ ຫຼື ແກ່ສະລາ ແລະ ຄົນພິການ (ບົດລາຍງານການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານ 2017)
ຜະລິດຕະພັນມວນລວມພາຍໃນປະເທດ	ມູນຄ່າຕະຫຼາດຂອງສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການຂັ້ນສຸດທ້າຍທີ່ຖືກຜະລິດໃນປະເທດໃນຊ່ວງເວລາໜຶ່ງໆ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຄຳນຶງວ່າ ຜົນຜະລິດນັ້ນຈະຜະລິດຂຶ້ນມາດ້ວຍຊັບພະຍາກອນຂອງຊາດໃດ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ເອກະສານອ້າງອີງ

Bank of Lao PDR, 2016. Annual Economic Report 2016. Available at:

https://www.bol.gov.la/together_use/Annual_Report_2016_Eng.pdf [Accessed November 8, 2017].

LSB, 2010. Labour Force and Using Child Labour Survey 2010. Available at:

http://www.lsb.gov.la/lsb/pdf/up_date_ENG_Edited.pdf [Accessed November 10, 2017].

LSB, 2015. Laos Population and Housing Census 2015. Available at:

<http://www.lsb.gov.la/lsb/pdf/PHC-ENG-FNAL-WEB.pdf> [Accessed November 10, 2017].

LSB, 2012. Statistical Year Book 2012, Vientiane Capital: Ministry of Planning and Investment. Available at: http://www.lsb.gov.la/lsb/yearbook/Final_Statistical_Year_book_2012.pdf [Accessed November 8, 2017].

LSB, 2018. Survey Finding Report: Lao PDR Labour Force Survey 2017.

Thailand Development Research Institute Foundation, 2015. Support for the Human Resource Development Strategy for Lao PDR. Available at:

<https://www.adb.org/sites/default/files/project-document/173734/46068-001-tacr.pdf> [Accessed December 14, 2017].

World Bank, 2016. Enterprise Survey: Lao PDR 2016. Available at:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/214641482731818886/pdf/1111256-WP-PUBLIC-Lao-PDR-2016.pdf> [Accessed November 10, 2017].

World Bank, 2012. Labour standards and productivity in the garments export sector: A survey of managers and workers. Available at:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/695111468045568160/pdf/708090REVISED00Garment0Report0FINAL.pdf> [Accessed December 13, 2017].

World Bank, 2013. Skills & Knowledge for Greater Growth and Competitiveness in Lao PDR. Available at:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/659981468045564160/pdf/ACS65930WP0P12550200Box382165B00OUO090.pdf> [Accessed December 13, 2017].

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3: ຂັ້ນຕອນການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ

❖ ຂັ້ນຕອນໃນການຄຳນວນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ

1. ຄຳນວນຄວາມສຳຜັນມູນຄ່າເພີ່ມ (ກຳໄລ) ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ໂດຍນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນການສຳຫຼວດ ວິສາຫະກິດ 2013 ກັບສົມຜົນການນຳໃຊ້ແຮງງານຕໍ່ກັບກຳໄລ

$$\ln(LD_{ji}) = \alpha_j + \beta_j * \ln(pr_{ji}), \quad j \text{ ຂະແໜງການ, } i \text{ ແມ່ນຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດ}$$

ໂດຍມີເງື່ອນໄຂກຳນົດວ່າ ກຳໄລ (pr_j) ທຽບເທົ່າ ມູນຄ່າເພີ່ມ (VA_j)

2. ພະຍາກອນອັດຕາການຂະຫຍາຍ ຂອງຄວາມຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານຈາກການຂະຫຍາຍຕົວຂອງມູນຄ່າເພີ່ມ

$$\text{ສົມຜົນ: ສ່ວນຮ້ອຍ} \Delta LD_j = \beta_j * \text{ສ່ວນຮ້ອຍ} \Delta VA_j$$

3. ພະຍາກອນຈຳນວນຄວາມຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານຈາກປີຖານ 2017 ໂດຍນຳໃຊ້ຜົນການຄາດປະມານ ສົມຜົນ ກັບຈຳນວນແຮງງານໃນປີ 2017 ດັ່ງນີ້: $LD_{jt} = (\text{ສ່ວນຮ້ອຍ} \Delta LD_j * LF_{jt-1}) + \text{ຕຳແໜ່ງງານຈາກການບຳນານ}$

$$LF_j = LF * J, \quad \text{ໂດຍ } LF \text{ ແມ່ນກຳລັງແຮງງານປີຖານ ແລະ } J \text{ ແມ່ນອັດຕາສ່ວນຂອງກຳລັງແຮງງານປີຖານຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດ}$$

4. ເພີ່ມຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຈາກຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນຈາກອັດຕາການເຂົ້າບຳນານ

5. ແບ່ງຈຳນວນຄວາມຕ້ອງການຕາມລະດັບການສຶກສາຈາກສົມຜົນ $LD1_j = LD_j * O1$, ໂດຍ $O1$ ແມ່ນ ສັດສ່ວນຂອງຕຳແໜ່ງງານຕາມຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນແຕ່ລະຂະແໜງການ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4: ຂໍ້ຕົກລົງແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

6 3 7 1

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ

ເລກທີ /ສສກ.ຄຊພຊ

ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 03 ທຸລາ 2018

ເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ຂໍ້ຕົກລົງ

ວ່າດ້ວຍການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ

- ອີງຕາມ ດຳລັດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ສະບັບເລກທີ 67/ນຍ, ລົງວັນທີ 03 ກຸມພາ 2017
- ອີງຕາມ ດຳລັດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ສະບັບເລກທີ 143/ນຍ ລົງວັນທີ 08/05/2017.
- ອີງຕາມ ແຈ້ງການຂອງຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ, ສະບັບເລກທີ 160/ຫສນຍ.ກຄສ, ລົງວັນທີ 30 ມັງກອນ 2018.

ລັດຖະມົນຕີກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ປະທານຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອການພັດທະນາ
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຕົກລົງ :

ມາດຕາ 1 ແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຮັບຜິດຊອບຊີ້ນຳ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າ ໃນການສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ,
ດັ່ງລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້ :

I. ຄະນະຊີ້ນຳລວມມີ 13 ທ່ານ :

1. ທ່ານ ຮອງລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຫົວໜ້າຄະນະ
2. ທ່ານ ປອ ບຸນປັນ ໄຊມຸນຕຣີ, ຫົວໜ້າກົມແຜນການ/ຫົວໜ້າກອງເລຂາ ຄຊພຊ, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ເປັນຮອງຄະນະ
3. ທ່ານ ໄທ ແສງອາລຸນ, ຮອງຫົວໜ້າກົມພັດທະນາສົມມິແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຮອງຄະນະ
4. ທ່ານ ປອ ສະຖາບັນດິດ ອິນສີຊຽງໄໝ້, ຫົວໜ້າສູນຄົ້ນຄວ້າເສດຖະກິດມະຫາພາກ ແລະ ບັບໂຄງສ້າງ ເສດຖະກິດ, ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ
5. ທ່ານ ປອ ມຸເພັດ ກ້ຽວພິລາວິງ, ຮອງຄະນະບໍດີຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ
6. ຕາງໜ້າກົມສະຖິຕິສັງຄົມ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ
7. ຕາງໜ້າກົມສະຖິຕິເສດຖະກິດ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ

8. ທ່ານນາງ ເພັງໄພວັນ ສິດພະໄຊ, ຫົວໜ້າພະແນກແບບຈໍາຮອງ ແລະ ການຄາດຄະເນເສດຖະກິດ, ກົມ
ນະໂຍບາຍເງິນຕາ, ທະນາຄານກາງ ເປັນຄະນະ
 9. ທ່ານ ຫຼມແພງ ຄໍາພາສິດ, ຮອງຫົວໜ້າກົມທະບຽນ, ກະຊວງອຸດສະຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ເປັນຄະນະ
 10. ທ່ານກະລຸນາ ນັນທະວິງດວງສີ, ຮອງຫົວໜ້າກົມແຜນການ, ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ
ເປັນຄະນະ
 11. ທ່ານ ປອ ພອນໄຊ ວິໄລສັກ, ຮອງຫົວໜ້າກົມສົ່ງເສີມການລົງທຶນ, ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ
ເປັນຄະນະ
 12. ທ່ານ ເລີດສິມບັດ ລັດຖະຝາສະຫວ່າງ, ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການສົ່ງເສີມ ແລະ ຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດພິເສດ
ເປັນຄະນະ
 13. ທ່ານ ນ. ດອກແກ້ວ ຝົນທະຈິດ ຮອງຫົວໜ້າກົມແຜນການ, ກະຊວງ ສສກ ເປັນຄະນະ
- II. ຄະນະຮັບຜິດຊອບຄົ້ນຄວ້າ ມີ 14 ທ່ານ :
1. ທ່ານ ຜູດທະວົງ ພິມມະສັກ, ຫົວໜ້າພະແນກຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ, ກົມພັດທະນາສີມືແຮງງານ
ແລະ ຈັດຫາງານ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຫົວໜ້າ
 2. ທ່ານ ວັນໄຊ ໄຊຍະວົງ, ວ່າການຫົວໜ້າພະແນກຕິດຕາມ ແລະ ພະຍາກອນເສດຖະກິດມະຫາພາກ, ສະຖາ
ບັນຄົ້ນຄວ້າເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ເປັນຮອງ
 3. ທ່ານ ປອ ວິຣິຍະສັກ ສີສຸພັນທອງ, ຫົວໜ້າໜ່ວຍວິຊາເສດຖະສາດນໍາໃຊ້, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ
ບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ເປັນຮອງ
 4. ທ່ານ ນາງ ສ້ອຍສະຫວັນ ອຸທະພອນ, ຮອງຫົວໜ້າພະແນກຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ, ກົມພັດທະ
ນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ, ກະຊວງ ຮສສ ເປັນຄະນະ
 5. ທ່ານ ຈັນສີ ສາມມະວົງ, ວິຊາການ, ສູນຄົ້ນຄວ້ານະໂຍບາຍເສດຖະກິດມະຫາພາກ ແລະ ປັບໂຄງສ້າງ
ເສດຖະກິດ, ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ
 6. ທ່ານ ຄໍານາງ ຄຸນປາກດີ, ວິຊາການ, ສູນຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດເສດຖະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍເສດຖະກິດ-
ສັງຄົມ ເປັນຄະນະ
 7. ຕາງໜ້າກົມສະຖິຕິສັງຄົມ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ
 8. ຕາງໜ້າກົມສະຖິຕິເສດຖະກິດ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເປັນຄະນະ
 9. ທ່ານພັກປະເສີດ ລໍປາງກາວ, ວິຊາການ ກົມທະບຽນ, ກະຊວງອຸດສະຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ເປັນຄະນະ
 10. ທ່ານ ປອ ນ. ສຸພາພອນ ໄຊຍະເລີດ, ຮອງຫົວໜ້າພະແນກຮ່ວມມືການລົງທຶນສາກົນ, ກົມສົ່ງເສີມການ
ລົງທຶນ, ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ເປັນຄະນະ
 11. ທ່ານ ນາງ ແສງອໍາພອນ ໄຊຍະພອນ, ວິຊາການພະແນກແບບຈໍາຮອງ ແລະ ການຄາດຄະເນເສດຖະກິດ,
ກົມນະໂຍບາຍເງິນຕາ, ທະນາຄານກາງ ເປັນຄະນະ
 12. ທ່ານ ເພັດສະໜອນ ອ້ວນດາລາ, ວິຊາການ, ພະແນກຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ, ກົມພັດທະນາສີ
ມືແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຄະນະ
 13. ທ່ານນາງ ມະລິ ແກ້ວບັນດິດ, ຮອງຫົວໜ້າພະແນກສະຖິຕິ, ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ກະຊວງ
ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຄະນະ
 14. ຕາງໜ້າກົມຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ, ກະຊວງພາຍໃນ ເປັນຄະນະ
 15. ທ່ານ ນາງ ກິນລະຍາ ແກ້ວສະຫວັນ, ວິຊາການພະແນກທະບຽນຄອບຄົວ, ກົມຄຸ້ມຄອງພົນລະເມືອງ,
ກະຊວງພາຍໃນ ເປັນຄະນະ
 16. ຫ້ອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ກົມແຜນການ, ສສກ, ກອງເລຂາ

ນັກຄົ້ນຄວ້າຮັບເຊີນ

1. ທ່ານ ສີທະນິນໄຊ ສຸວັນນະຝັກດີ, ສູນຮຽນຮູ້ການພັດທະນາ ອິດສະຕຣາລີ ປະຈຳລາວ (LADFL)

ມາດຕາ 2 ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະຊີ້ນຳລວມ:

- ຊີ້ນຳການວາງແຜນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ພິຈາລະນາ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ຂອງໂຄງການ.
- ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນການປະສານງານໃຫ້ແກ່ຄູ່ຮ່ວມງານໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເປັນເຈົ້າການ.
- ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້ຄະນະຮັບຜິດຊອບຄົ້ນຄວ້າ ໃຫ້ປະຕິບັດກິດຈະກຳ ໃຫ້ສຳເລັດຕາມຄາດໝາຍ.
- ລາຍງານແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃຫ້ຄະນະນຳຮັບຊາບ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.
- ຮັບຮອງຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ກ່ອນຂໍການອະນຸມັດນຳໃຊ້.

ມາດຕາ 3 ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະຮັບຜິດຊອບຄົ້ນຄວ້າ:

- ເປັນເສນາທິການໃຫ້ຄະນະຊີ້ນຳລວມ ໃນການວາງແຜນ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຄື່ອນໄຫວລະອຽດ ຂອງກິດຈະກຳ ໃຫ້ໄປຕາມຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍ ຂອງແຜນວຽກ.
- ເປັນເຈົ້າການ ໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ປະສານກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອນຳເອົາຂໍ້ມູນປະກອບເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າ ໃຫ້ມີຄວາມຄົບຖ້ວນສົມບູນ.
- ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານຮ່ວມກັບທີມງານທຸກຄັ້ງຢ່າງຕັ້ງໜ້າ.
- ເອົາໃຈໃສ່ຄົ້ນຄວ້າ, ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ຮຽບຮຽງ ແລະ ກວດແກ້ ຂໍ້ມູນຕ່າງໆ ເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ສົມບູນ.
- ສະເໜີຕໍ່ຄະນະຊີ້ນຳລວມ ເພື່ອປະກາດນຳໃຊ້ຜົນການຄົ້ນຄວ້າສ້າງແບບຈຳຮອງການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ.
- ສະຫຼຸບ, ລາຍງານ ຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ ໃຫ້ຄະນະຊີ້ນຳ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຊາບເປັນແຕ່ລະໄລຍະ.

ມາດຕາ 4 ຫ້ອງການກະຊວງ, ບັນດາໜ່ວຍງານ ແລະ ກົມກອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ພ້ອມທັງບັນດາທ່ານທີ່ມີລາຍຊື່ໃນມາດຕາ 1 ຈົ່ງຮັບຊາບ ແລະ ພ້ອມກັນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ມາດຕາ 5 ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ວັນທີລົງລາຍເຊັນນີ້ເປັນຕົ້ນໄປ.

ລັດຖະມົນຕີ
 ປະທານ ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດ
 ເພື່ອການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ



ນ.ແສງເດືອນ ຫຼ້າຈັນທະບູນ

ປ່ອນສີ່ງ:

ຫ້ອງການກະຊວງ ສສກ	1 ສະບັບ
ຫ້ອງການ ຣສສ	1 ສະບັບ
ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ປ່ອນລະ	1 ສະບັບ

ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ການພິມໂດຍ:



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

SKILLS FOR TOURISM PROJECT • LAO/029

The Skills for Tourism Project • LAO/029 is co-financed by the Governments of Lao PDR, the Grand Duchy of Luxembourg and Switzerland, and is implemented by the Ministry of Education and Sports of Lao PDR and the Luxembourg Development Cooperation Agency (LuxDev)