

ດັດຊະນີວັດແທກສະພາບດ້ານແຮງງານ

I. ດັດຊະນີວັດແທກສະພາບແຮງງານ¹

ດັດຊະນີວັດແທກສະພາບດ້ານແຮງງານ ເປັນເຄື່ອງມືໃນການປະເມີນຄວາມສໍາເລັດຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກງານດ້ານແຮງງານຂອງປະເທດ ໂດຍມີຈຸດປະສົງໃນການຜັດທະນາ, ສົ່ງເສີມ ແລະ ຕິດຕາມຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ເຫັນການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ທ່າອ່ຽງໃນດ້ານແຮງງານທີ່ສໍາຄັນ, ເຊິ່ງເປັນປະໂຫຍດໃນການນໍາໄປໃຊ້ກໍານົດ ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ຫຼື ໂຄງການ ລວມທັງໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນໃນການສຶກສາເຖິງທ່າອ່ຽງສະພາບດ້ານແຮງງານອີກ ດ້ວຍ.

ເນື່ອງຈາກສະພາບດ້ານແຮງງານມີການເຄື່ອນໄຫວຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ ສືບເນື່ອງຈາກປັດໃຈທາງເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ການເມືອງ ເຊັ່ນ: ສະພາບທາງດ້ານການເມືອງທີ່ສັບສົນ ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຈາກນັກລົງທຶນ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ຈະເຂົ້າມາລົງທຶນ, ສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດການຢຸດ ແລະ ເລີກຈ້າງ. ໃນຂະນະທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ຜະລິດ ບຸກຄະລາກອນເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເຮັດໃຫ້ເກີດສະພາບແຮງງານລົ້ນຕະຫຼາດ ແລະ ເກີດບັນຫາການ ວ່າງງານໃນທີ່ສຸດ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງມີການປ່ຽນແປງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີການຜະລິດ, ຕົ້ນທຶນການຜະລິດ, ລະດູທີ່ ປ່ຽນແປງ ຂອງສະພາບດ້ານແຮງງານ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຮູບແບບການຈ້າງງານ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ມີສີມື ຫຼື ບໍ່ມີ ສີມື, ມາດຕະຖານແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ການເຄື່ອນໄຫວ ຫຼື ການປ່ຽນແປງສະພາບແຮງງານ ຈຶ່ງຕ້ອງມີການ ສຶກສາ ເພື່ອກໍານົດຕົວຊີ້ວັດດ້ານແຮງງານ ພ້ອມຕິດຕາມການປ່ຽນແປງ ເພື່ອສຶກສາ, ວິເຄາະສາເຫດຂອງບັນຫາ ລວມເຖິງຄາດຄະເນອານາຄົດດ້ານແຮງງານ ເຊິ່ງຈະເອື້ອອໍານວຍຕໍ່ການຕັດສິນໃຈໃນການກໍານົດແຜນງານທີ່ຕອບ ສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງທຸກກຸ່ມ ທັງນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ລວມທັງອົງກອນຕ່າງໆ ທັງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ.

ດັດຊະນີວັດແທກຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສໍາຄັນ (Key Indicators of the Labour market : KILM) ໂດຍອີງການລະຫວ່າງປະເທດ ILO ມີຈໍານວນທັງໝົດ 18 ດັດຊະນີ ຊຶ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະແດງເຖິງຕົວປ່ຽນທີ່ ສໍາຄັນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ເພື່ອຜັດທະນາຕົວປ່ຽນທີ່ເປັນໄປໄດ້ອື່ນໆ ສໍາລັບທ່າອ່ຽງສະຖານະການແຮງງານ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້:

1. ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງກໍາລັງແຮງງານ (Labour Force Participant Rate)

ໝາຍເຖິງການຄໍານວນອັດຕາສ່ວນ ຂອງປະຊາກອນເຖິງເກນອາຍຸແຮງງານທີ່ມີວຽກເຮັດ ຫຼື ກໍາລັງ ຊອກຫາວຽກ.

2. ອັດຕາການມີວຽກເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນ (Employment - to - Population Ratio) ຫຼື ອັດຕາການ ຈ້າງງານ (Employment Rate)

ໝາຍເຖິງອັດຕາສ່ວນການມີວຽກເຮັດ ຂອງປະຊາກອນເຖິງເກນອາຍຸແຮງງານທັງໝົດ.

3. ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈໍາແນກຕາມສະຖານະພາບການເຮັດວຽກ (Status in Employment)

ເປັນການອະທິບາຍອັດຕາສ່ວນ ຂອງປະຊາກອນທີ່ມີວຽກເຮັດ ຊຶ່ງສາມາດອະທິບາຍລັກສະນະການເຮັດ ວຽກ ຂອງປະຊາກອນໃນປະເທດໄດ້ ເຊັ່ນ : (1) ຜູ້ມີວຽກເຮັດທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ເງິນເດືອນ (2) ເຮັດ ວຽກສ່ວນຕົວ (3) ເຮັດວຽກໃຫ້ຄອບຄົວໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຫຼື (4) ຜູ້ມີວຽກເຮັດທີ່ເກີດຈາກການລວມ ກຸ່ມ ໃນການອະທິບາຍສະພາບການຈ້າງງານນັ້ນຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ຂອງ

¹ດັດຊະນີວັດແທກພາວະຕະຫຼາດແຮງງານ ພ.ສ 2554 ກະຊວງແຮງງານແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ

ປະຊາກອນໃນປະເທດຜ່ານລາຍໄດ້ ຂອງປະຊາກອນ ໄດ້ນຳຂໍ້ມູນມາຈັດເຮັດເປັນອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ມີວຽກ ເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນຈຳແນກຕາມສະພາບການເຮັດວຽກ.

4. ຜູ້ມີວຽກເຮັດແຍກຕາມຂະແໜງການ (Employment by sector)

ການຈຳແນກຕາມຂະແໜງການນັ້ນສາມາດອະທິບາຍເຖິງການຈ້າງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໄປໃນພາກເສດຖະກິດ ໃນສາຂາໃຫຍ່ໆໄດ້ 3 ສາຂາເຊັ່ນ: ກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ບໍລິການ. ນອກຈາກນີ້, ການຈຳແນກຕາມສາຂາເສດຖະກິດຍັງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການເຊື່ອມໂຍງທ່າອ່ຽງຜະລິດຕະພາບແຮງງານ (KILM 17) ເຊິ່ງສຳຫຼວດສະພາບການເຮັດວຽກ ຂອງປະຊາກອນໃນປະເທດ ການຈຳແນກຕາມຂະແໜງ ການໝາຍເຖິງສາຂາອຸດສາຫະກຳຕາມ ISIC 2009.

5. ອັດຕາສ່ວນການຈ້າງງານ ຈຳແນກຕາມອາຊີບ (Employment by Occupation)

ຈາກການແບ່ງອາຊີບໂດຍ ISCO-08 ທີ່ເຮັດການແບ່ງອາຊີບອອກເປັນ 10 ກຸ່ມປະເພດອາຊີບ ການ ແບ່ງອາຊີບຕາມລັກສະນະຮູບແບບສະຖິຕິເພື່ອການວິໄຈຕະຫຼາດແຮງງານໂດຍໄລ່ລຽງໄປຕັ້ງແຕ່ຊີວະອານາ ໄມຈົນເຖິງການວິເຄາະໂຄງສ້າງອາຊີບ ເພື່ອເຮັດການກຳນົດເປັນນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ດ້ານການສຶກສາ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການບໍລິການດ້ານການຈ້າງງານ. ນອກຈາກນີ້, ຂໍ້ມູນອາຊີບຍັງສາມາດແບ່ງ ແຍກ ລັກສະນະຂອງທັກສະແຮງງານ ອັນເປັນເຄື່ອງມືໃນການອະທິບາຍແນວທາງການພັດທະນາແຮງງານໃນ ອານາຄົດໄດ້ອີກດ້ວຍ.

6. ອັດຕາການຈ້າງງານແບບບໍ່ເຕັມເວລາ (Part-time-workers)

ເປັນເຄື່ອງມືວັດແທກຄວາມຫົດຍືດ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍສະເພາະຕະຫຼາດອຸດສາຫະກຳບໍລິການ ໂດຍໄດ້ນຳຂໍ້ມູນຜູ້ເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມເວລາມາຄຳນວນເປັນອັດຕາການຈ້າງງານແບບບໍ່ເປັນເວລາ.

7. ຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກ (Hours of Work)

ມີຜົນຕໍ່ພາວະຄວາມຢູ່ດີມີສຸກ ຂອງກຳລັງແຮງງານ ເນື່ອງຈາກຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ ຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງຊີວິດການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດສ່ວນຕົວ (ລາວຍັງບໍ່ມີຂໍ້ມູນພຽງພໍຕໍ່ການເຮັດຕົວ ວັດແທກນີ້).

8. ການຈ້າງງານໃນເສດຖະກິດນອກລະບົບ (Employment in the Informal Economy)

ເສດຖະກິດນອກລະບົບເປັນສ່ວນສຳຄັນ ຂອງໂຄງສ້າງເສດຖະກິດໃນຫຼາຍໆປະເທດ, ປະເທດທີ່ມີ ແນວທາງໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດທີ່ດີຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການກຳນົດນະໂຍບາຍການຈ້າງງານໃນ ເສດຖະກິດນອກລະບົບ ໄດ້ແກ່ ສະພາບການເຮັດວຽກ, ກິດໝາຍ ແລະ ຫຼັກປະກັນທາງສັງຄົມ.

9. ການວ່າງງານ (Unemployment)

ອັດຕາການວ່າງງານ ຂອງແຕ່ລະປະເທດຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສ່ວນເກີນ ຂອງແຮງງານທີ່ມີຢູ່ໃນ ປະເທດ ໂດຍຈະຕ້ອງພິຈາລະນາໄປພ້ອມກັບ KILM 2 ເພື່ອຊີ້ໃຫ້ເຫັນສະຖານະການການຈ້າງງານຂອງ ປະເທດ.

10. ການວ່າງງານລະດັບເຍົາວະຊົນ (Youth Unemployment)

ແຮງງານ “ເຍົາວະຊົນ” ໃນທີ່ນີ້ໝາຍເຖິງ ກຸ່ມອາຍຸລະຫວ່າງ 15-24 ປີ ໃນຂະນະທີ່ແຮງງານ “ຜູ້ໃຫຍ່” ໝາຍເຖິງກຸ່ມອາຍຸ 25 ປີ ຂຶ້ນໄປ.

11. ການວ່າງງານໄລຍະຍາວ (Long – term Unemployment)

ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄ່າແຮງທີ່ຈະໄດ້ລົດລົງ ແລະ ຜົນກະທົບຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນທັງທາງຕົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ຄຳນວນໂດຍນຳຈຳນວນຜູ້ວ່າງງານໄລຍະຍາວ (ຜູ້ວ່າງງານທີ່ຫາວຽກເປັນເວລາດົນກວ່າ 1 ປີຂຶ້ນໄປ) ສຳຫຼວດຈາກພາວະການເຮັດວຽກຂອງປະຊາກອນມາຫາອັດຕາການວ່າງງານໄລຍະຍາວ.

12. ການເຮັດວຽກໃນສິ່ງທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ (Time –Related Unemployment)

ການເຮັດວຽກລະດັບຕ່ຳອາດມີສາເຫດມາຈາກຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຄ່າຈ້າງ ແລະ ກິດຈະກຳທີ່ເຮັດໃຫ້ຜະລິດຕະພາບແຮງງານທີ່ຕ່ຳສາເຫດມາຈາກຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງໃນດ້ານການສຶກສາ ຄິດໄລ່ຈາກການສຳຫຼວດສະພາບການມີວຽກເຮັດ ຂອງປະຊາກອນ ໄດ້ແກ່ ຂໍ້ມູນຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດຕ່ຳກວ່າ 35 ຊົ່ວໂມງ/ອາທິດ ແລະ ຈຸດປະສົງເຮັດວຽກເພີ່ມຂຶ້ນຕໍ່ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດມາໃຊ້ໃນການຄິດໄລ່ຫາອັດຕາການເຮັດວຽກຕ່ຳກວ່າລະດັບ.

13. ຜູ້ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ (Inactivity)

ເປັນຜູ້ທີ່ມີສັກຍະພາບໃນການພັດທະນາຕົນເອງ ກໍ່ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດຕໍ່ເສດຖະກິດ ຂອງປະເທດຄິດໄລ່ໂດຍໃຊ້ຂໍ້ມູນປະຊາກອນຜູ້ທີ່ບໍ່ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ ອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ ມາໃຊ້ຄິດໄລ່ຫາອັດຕາຜູ້ທີ່ບໍ່ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ.

14. ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດ ແລະ ອັດຕາການບໍ່ຮູ້ໜັງສື (Educational Attainment and Illiteracy)

ເປັນຕົວປ່ຽນສຳຄັນໃນການສະທ້ອນຄວາມອາດສາມາດຂອງແຮງງານຜ່ານຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ແຮງງານມີຢູ່ໂດຍໃຊ້ຂໍ້ມູນສຳຫຼວດພາວະການເຮັດວຽກຂອງປະຊາກອນໃນປະເທດໃນຊຸດຂໍ້ມູນປະຊາກອນອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ ຈຳແນກຕາມລະດັບການສຶກສາ.

15. ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງ ຄວາມຕ້ອງການ (Demand) ແລະ ການສະໜອງ (Supply) ດ້ານທັກສະ ແລະ ປະສົບການ (Skills mismatch)

ເປັນດັດຊະນີວັດແທກທີ່ໃຊ້ວັດແທກເລື່ອງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງ ໃນເລື່ອງຂອງທັກສະ ແລະ ປະສົບການ ຂອງແຮງງານ ຄວາມສຳເລັດໃນການຈັດການ ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ ຈະເປັນປັດໃຈສຳຄັນໃນການຊຸກຍູ້ເສດຖະກິດ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ (ລາວຍັງບໍ່ມີຂໍ້ມູນພຽງພໍ) ກະຊວງແຮງງານໄດ້ມີການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ ເພື່ອນຳມາຄາດຄະເນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການຂາດແຄນແຮງງານອື່ນເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານ ຂອງປະເທດ.

16. ຄ່າຈ້າງ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ (wages and compensation costs)

ເປັນຕົວແທນການວັດລະດັບທຳອ່ຽງ ຂອງກຳລັງຊື້ ແລະ ການຄາດຄະເນມາດຕະຖານໃນການດຳລົງຊີວິດຂອງແຮງງານຄ່າຕອບແທນເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຄາດຄະເນໃນການຈ້າງງານ ຂອງກຳລັງແຮງງານເຊັ່ນ: OT, ປະກັນສັງຄົມ, ເງິນສຳຮອງລ້ຽງຊີບ (ລາວຍັງບໍ່ມີຂໍ້ມູນພຽງພໍໃນການເຮັດຫົວໜ່ວຍວັດແທກນີ້).

17. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ (Labour Productivity)

ອະທິບາຍແນວທາງການພັດທະນາແຮງງານໂດຍປະເທດທີ່ມີຜະລິດຕະພາບແຮງງານສູງ ຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການດຳເນີນງານດ້ານການສຶກສາ ແລະ ການອົບຮົມທີ່ດີ. ນອກຈາກນີ້, ແນວທາງການພັດທະນາຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ຍັງສາມາດປະເມີນເຖິງລາຍໄດ້ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຂອງແຮງງານໄດ້ອີກດ້ວຍ.

18. ຄວາມທຸກຍາກ, ການກະຈາຍລາຍໄດ້ ແລະ ແຮງງານທຸກຍາກ (Poverty, income distribution Employment by economic class and working poverty)

ໃຊ້ວັດແທກຄວາມທຸກຍາກທີ່ເຮັດໃຫ້ແຮງງານບໍ່ສາມາດຫາລາຍໄດ້ພຽງພໍຈາກການໃຊ້ແຮງງານເພື່ອມີຄວາມເປັນຢູ່ຕາມມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າ ຄວາມທຸກຍາກຈຶ່ງເປັນຜົນການດຳເນີນງານ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານເປັນຊັບສິນທີ່ສຳຄັນຂອງຄົນທຸກຍາກ ແນວທາງການປັບປຸງປະສິດທິພາບຂອງແຮງງານ ຈຶ່ງຄວນເລີ່ມຈາກການໃຫ້ໂອກາດທາງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ດັດຊະນີວັດແທກຈາກສັດສ່ວນ ຂອງປະຊາກອນທີ່ຢູ່ຕໍ່າກວ່າເສັ້ນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ Gini Index.

II. ວິທີຄິດໄລ່:

1. KILM 1 ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງກຳລັງແຮງງານ (Labour Force Participant Rate):

$$a. \text{ ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານ} = \frac{\text{ກຳລັງແຮງງານລວມ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ}} \times \frac{\text{ກຳລັງແຮງງານຈຳແນກຕາມເພດ}}{100}$$

$$b. \text{ ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານຈຳແນກຕາມເພດ} = \frac{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຈຳແນກຕາມເພດ}}{\text{ກຳລັງແຮງງານຕາມຊ່ວງອາຍຸ} \times 100}$$

$$c. \text{ ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານຕາມຊ່ວງອາຍຸ} = \frac{\text{ກຳລັງແຮງງານຕາມຊ່ວງອາຍຸ}}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຕາມຊ່ວງອາຍຸ}}$$

$$d. \text{ ອັດຕາສ່ວນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາ} = \frac{\text{ກຳລັງແຮງງານຕາມລະດັບການສຶກສາ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຈຳແນກຕາມລະດັບການສຶກສາ}}$$

- ຫມາຍເຫດ KILM1:
- ກຳລັງແຮງງານລວມ = LB
 - ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ = LF
 - ຈຳແນກຕາມເພດ = S
 - ຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ = AG
 - ຈຳແນກຕາມລະດັບການສຶກສາ = ED

2. KILM 2 ອັດຕາການມີວຽກເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນ (Employment - to - Population Ratio) ຫຼື ອັດຕາການຈ້າງວຽກ (Employment Rate)

ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ x 100

a. ອັດຕາການມີວຽກເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນ = $\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ}}$

ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ

ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມເພດ x 100

b. ອັດຕາການມີວຽກເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນຈຳແນກຕາມເພດ = $\frac{\text{ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມເພດ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຈຳແນກຕາມເພດ}}$

ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຈຳແນກຕາມເພດ

ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ x 100

c. ອັດຕາການມີວຽກເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ = $\frac{\text{ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ}}$

ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ

ອາຍຸ

ຈຳນວນຜູ້ທີ່ມີອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ x

100

d. ອັດຕາການມີວຽກເຮັດຂອງແຮງງານສູງອາຍຸ (ອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ) = $\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ທີ່ມີອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ}}$

ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 60 ປີຂຶ້ນໄປ

ຫມາຍເຫດ KILM2:

- ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ = WF

- ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ = LF

- ຈຳແນກຕາມເພດ = S

- ຈຳແນກຕາມຊ່ວງອາຍຸ = AG

3. KILM 3 ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມສະຖານະພາບການເຮັດວຽກ (Status in Employment)

a. ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດຕໍ່ປະຊາກອນຈຳແນກຕາມສະພາບການເຮັດວຽກ =

ຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມສະພາບການເຮັດວຽກ x 100

ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ

b. ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເງິນເດືອນ (wage and salaries workers)

ຕໍ່ປະຊາກອນ = $\frac{\text{ຜູ້ມີວຽກເຮັດຕາມສະພາບການເຮັດວຽກກຸ່ມທີ່ 1,2,3}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ

c. ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ເຮັດສ່ວນຕົວ (self – employed workers) ຕໍ່ປະຊາກອນ =
$$\frac{\text{ຜູ້ມີວຽກເຮັດຕາມສະພາບການເຮັດວຽກ ກຸ່ມທີ່ 4}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

d. ອັດຕາສ່ວນຜູ້ເຮັດວຽກໃຫ້ຄອບຄົວໂດຍບໍ່ມີຄ່າຈ້າງ (contributing family worker) ຕໍ່ປະຊາກອນ =
$$\frac{\text{ຜູ້ມີວຽກເຮັດຕາມສະພາບການເຮັດວຽກກຸ່ມທີ່ 5 x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

e. ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດທີ່ເກີດຈາກການລວມກຸ່ມຕໍ່ປະຊາກອນ =
$$\frac{\text{ຜູ້ມີວຽກເຮັດຕາມສະພາບການເຮັດວຽກກຸ່ມທີ່ 6 x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

ສະພາບການເຮັດວຽກຈຳແນກເປັນ 6 ກຸ່ມຄື: 1) ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ, 2) ພະນັກງານລັດ, 3) ພະນັກງານເອກະຊົນ, 4) ຜູ້ເຮັດວຽກສ່ວນຕົວ, 5) ຜູ້ເຮັດວຽກໃຫ້ຄອບຄົວໂດຍບໍ່ມີຄ່າຈ້າງ ແລະ 6) ການລວມກຸ່ມ.

4. KILM 4 ຜູ້ມີວຽກເຮັດແຍກຕາມລາຍສາຂາ (Employment by sector)

a. ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມອຸດສາຫະກຳ =
$$\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມອຸດສາຫະກຳ x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

$$\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດໃນດ້ານກະສິກຳ x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

b. ການຈ້າງງານໃນດ້ານກະສິກຳ =
$$\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດໃນທາງອຸດສາຫະກຳ x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

c. ອັດຕາການຈ້າງວຽກໃນດ້ານອຸດສາຫະກຳ =
$$\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດໃນທາງອຸດສາຫະກຳ x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

d. ອັດຕາການຈ້າງວຽກໃນດ້ານບໍລິການ =
$$\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດໃນດ້ານບໍລິການ x 100}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

ຫມາຍເຫດ KILM4:	
-ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ	= WF
-ຈຳແນກຕາມອຸດສາຫະກຳ	= IN
-ຈຳແນກຕາມໃນດ້ານກະສິກຳ	= AN
-ຈຳແນກຕາມບໍລິການ	= SV

5. KILM 5 ອັດຕາສ່ວນການຈ້າງງານ ຈຳແນກຕາມອາຊີບ (Employment by Occupation)

ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມອາຊີບ x 100

ອັດຕາສ່ວນການຈ້າງງານຈຳແນກຕາມອາຊີບ = $\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

ຫມາຍເຫດ KILM5:

1. ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ = WF
2. ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມອາຊີບ = WF (Oc...)

6. KILM 6 ອັດຕາການຈ້າງງານແບບບໍ່ເຕັມເວລາ (Part-time workers)

ຈຳນວນຜູ້ເຮັດວຽກຕໍ່າກວ່າ 35 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ x 100

ອັດຕາການຈ້າງງານແບບບໍ່ເຕັມເວລາ = $\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ເຮັດວຽກຕໍ່າກວ່າ 35 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

7. KILM9 ການວ່າງງານ (Unemployment)

ຜູ້ວ່າງງານ x 100

a. ອັດຕາການວ່າງງານ = $\frac{\text{ຜູ້ວ່າງງານ}}{\text{ກຳລັງແຮງງານລວມ}}$

ຜູ້ວ່າງງານຈຳແນກຕາມເພດ x 100

b. ອັດຕາການວ່າງງານຕາມເພດ = $\frac{\text{ຜູ້ວ່າງງານຈຳແນກຕາມເພດ}}{\text{ກຳລັງແຮງງານລວມ}}$

ຫມາຍເຫດ KILM9 :

1. ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ = WF
2. ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດຈຳແນກຕາມອາຊີບ = WF (Oc...)

8. KILM 10 ການວ່າງງານລະດັບເຍົາວະຊົນ (Youth Unemployment)

ຜູ້ວ່າງງານມີອາຍຸລະຫວ່າງ 15-24 ປີ x 100

ອັດຕາການວ່າງງານຂອງເຍົາວະຊົນ = $\frac{\text{ຜູ້ວ່າງງານມີອາຍຸລະຫວ່າງ 15-24 ປີ}}{\text{ຈຳແນກຕາມເພດ}}$

9. KILM 11 ການວ່າງງານໄລຍະຍາວ (Long – term Unemployment)

ຜູ້ວ່າງງານທີ່ຊອກວຽກເຮັດເປັນເວລາດົນກວ່າ 1 ປີ ຂຶ້ນໄປ x 100

ອັດຕາການວ່າງງານໄລຍະຍາວ = $\frac{\text{ຜູ້ວ່າງງານທີ່ຊອກວຽກເຮັດເປັນເວລາດົນກວ່າ 1 ປີ}}{\text{ຈຳແນກຕາມເພດ}}$

10. KILM 12 ການເຮັດວຽກໃນສິ່ງທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ (Time –Related Unemployment)

ອັດຕາການເຮັດວຽກຕໍ່າກວ່າລະດັບ =

$$\frac{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດຕໍ່າກວ່າ 35 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ ແລະ ປະສົບການເຮັດວຽກເພີ່ມຂຶ້ນ} \times 100}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$$

11. KILM 13 ຜູ້ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ (Inactivity)

ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຜູ້ບໍ່ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ x

100

a. ອັດຕາຜູ້ບໍ່ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ = $\frac{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີ ຂຶ້ນໄປ}}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີ ຂຶ້ນໄປ}}$

b. ອັດຕາຜູ້ບໍ່ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານ ຈຳແນກຕາມກຸ່ມອາຍຸ =

$$\frac{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປບໍ່ຢູ່ໃນກຳລັງແຮງງານຈຳແນກຕາມກຸ່ມອາຍຸ} \times 100}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີຢູ່ 15 ປີ ຂຶ້ນໄປ}}$$

ຫມາຍເຫດKILM 13:ກຸ່ມອາຍຸແບ່ງອອກເປັນ 3 ກຸ່ມ 1) 0-14 ປີ , 2) 15-59 ປີ 3) 60 ປີເປັນຕົ້ນໄປ

12. KILM 14 ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດ ແລະ ອັດຕາການຮູ້ໜັງສື (Educational Attainment and Illiteracy)

ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປຈຳແນກຕາມລະດັບການສຶກສາ x 100

ອັດຕາການຮູ້ໜັງສື = $\frac{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ}}{\text{ປະຊາກອນທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປ}}$

13. KILM 17 ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ (Labour Productivity)

GDP ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ

a. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ = $\frac{\text{GDP ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

GDP ດ້ານກະສິກຳ ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ

b. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານດ້ານກະສິກຳ = $\frac{\text{GDP ດ້ານກະສິກຳ ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

GDP ດ້ານອຸດສາຫະກຳ ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ

c. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານດ້ານອຸດສາຫະກຳ = $\frac{\text{GDP ດ້ານອຸດສາຫະກຳ ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

GDP ດ້ານການບໍລິການ ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ

d. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານດ້ານການບໍລິການ = $\frac{\text{GDP ດ້ານການບໍລິການ ເຊິ່ງ ລາຄາຄົງທີ່ບໍລິສັດ}}{\text{ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ}}$

- ຫມາຍເຫດ KILM17:
1. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ = LP
 2. ຈຳນວນຜູ້ມີວຽກເຮັດ = WF

ອົງການແຮງງານສາກົນເຄີຍກຳນົດຫົວໜ່ວຍວັດແທກທີ່ສຳຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນ ດັດຊະນີວັດແທກຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສຳຄັນ (Key Indicators of the Labour Market KILM 6th edition) ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນພາບຕະຫຼາດແຮງງານຄືອັດຕາຄວາມຫົດຢຶດຂອງການຈ້າງງານ (Employment elasticity) ໃຊ້ວັດແທກການເຕີບໂຕຂອງການຈ້າງງານປຽບທຽບກັບການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຫຼື ວັດແທກວ່າການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຫຼື ການເຕີບໂຕທາງການຈ້າງງານເທົ່າໃດທີ່ມີຄວາມສຳພັນ 1 ເບີເຊັ່ນ ຂອງການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຄິດໄລ່ແຍກຕາມກຸ່ມອຸດສາຫະກຳ ຫຼື ດ້ານການຜະລິດ ໃຊ້ຮ່ວມກັບ ດັດຊະນີອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ອັດຕາການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ອັດຕາການເຕີບໂຕ ຂອງກຳລັງແຮງງານ, ຄວາມທຸກຍາກ, ຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກ ແລະ ຄ່າຈ້າງ ເພື່ອພິຈາລະນາພາບລວມ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຄິດໄລ່ດັດຊະນີວັດແທກສະພາບແຮງງານ ເປັນການຄິດໄລ່ຈາກຖານຂໍ້ມູນດ້ານ ແຮງງານຂ້ອນຂ້າງສົມບູນ ຫຼື ໄດ້ຮວບຮວມຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄວ້ແລ້ວ, ທັງຈາກໜ່ວຍງານພາຍໃນ ແລະ ນອກໜ່ວຍງານທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມເຄື່ອນໄຫວດ້ານແຮງງານ ເຊິ່ງຈະນຳໄປສູ່ ການພັດທະນາໃຫ້ດີຢູ່ຂຶ້ນ. ໃນກໍລະນີ ຂອງ ສປປ ລາວ ຫາກຖານຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານທີ່ເກັບກຳມີຄວາມຜ່ອມ ກໍ່ ສາມາດນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນໄດ້.