

Course: Human Development Economics

Week 10

Knowledge of Labor Economics

Phavone Keodouangkham

Souphanouvong University

ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອາທິດທີ 10

ຄວາມຮູ້ເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບເສດຖະສາດແຮງງານ

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

ເນື້ອໃນການນຳສະເໜີ

- ເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ແຮງງານ Definition of Labour Economics and Labour
- ວິວັດທະນາການຂອງວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ (History of Labor Economics and Employment)
- ບັນຫາແຮງງານ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານໃນລະບົບເສດຖະກິດ
- ວິທີການສຶກສາ, ຂອບເຂດສຶກສາຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ

Review (ທົບທວນບົດຮຽນ)

1. ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງປະກອບມີຈັກເສົາຄໍ້າ? ຈຶ່ງອະທິບາຍແຕ່ລະເສົາຄໍ້າ?
2. ເປົ້າຫມາຍສະຫັດສະວັດດ້ານການພັດທະນາ (MDGs) ປະກອບມີຈັກເປົ້າຫມາຍຄືເປົ້າຫມາຍໃຫ້ແດ່?

ເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ແຮງງານ
(Definition of Labour Economics and Labour)

ຄວາມໝາຍຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ

- ຄຳນິຍາມກ່ຽວກັບເສດຖະສາດໃຫ້ເຮົາຮູ້ວ່າ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ນັບມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນຂອງມະນຸດ, ມັນເປັນຕົວປ່ຽນທີ່ກໍ່ເກີດຜົນກະທົບທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມຕໍ່ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່ຢ່າງຈຳກັດ ແລະ ຫາຍາກ
- ການສຶກສາກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນ, ຈະເຫັນວ່າແຮງງານແມ່ນຊັບພະຍາກອນທີ່ສຳຄັນ ແລະ ເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ສາມາດແປຮູບໃນລັກສະນະຕ່າງໆຂອງປັດໄຈການຜະລິດ. ດັ່ງນັ້ນ, ວິຊາເສດຖະສາດທີ່ສຶກສາໂດຍກົງກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ການໃຊ້ແຮງງານໄດ້ພັດທະນາມາເປັນວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ.

ຄວາມໝາຍຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ

ວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານເປັນວິຊາທີ່ສຶກສາກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ອິດທິພົນຂອງອົງກອນ, ຕະຫຼາດແຮງງານ, ຄຸນນະພາບແຮງງານ, ການຕັດສິນໃຈຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ມີທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ. ເສດຖະສາດແຮງງານຍັງສຶກສາກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວກັບການໃຊ້ແຮງງານ, ການໃຫ້ຄ່າຕອບແທນ (ເງິນເດືອນ) ແກ່ການໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ສຶກສາກົນໄກການເຮັດວຽກອື່ນໆ ເພື່ອໃຊ້ໃນການເຮັດໃຫ້ຕະຫຼາດແຮງງານດຳເນີນໄປຢ່າງຄ່ອງຕົວ ແລະ ມີປະສິດທິພົນສູງສຸດ.

ຄວາມໝາຍຂອງແຮງງານ

ແຮງງານແມ່ນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ສະນັ້ນ, ຄຳວ່າ “ແຮງງານ” ຈຶ່ງໝາຍເຖິງ ກຳລັງກາຍ, ສະຕິປັນຍາ ແລະ ຄວາມຊຳນິຊຳນານຂອງມະນຸດ

ຄຳວ່າ “ແຮງງານ” (Labour) ບາງຄັ້ງໄດ້ອະທິບາຍຄວາມໝາຍສະເພາະວັດຖຸ ປະສົງໃດໜຶ່ງເຊັ່ນວ່າ: “ຊົນຊັ້ນກຳມະກອນ” ເຊິ່ງໝາຍເຖິງສະເພາະບຸກຄົນທີ່ ສະເໜີຂາຍແຮງງານໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນອື່ນ ຫຼື ອົງກອນທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ

**ວິວັດທະນາການຂອງວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ
ແລະ ການຈ້າງງານ**

ວິວັດທະນາການຂອງວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ

ເສດຖະສາດແຮງງານມີວິວັດທະນາການມາຈາກເງື່ອນໄຂ ແລະ ສາຍພົວພັນຂອງການເຮັດວຽກລະຫວ່າງ ນາຍຈ້າງ ກັບ ລູກຈ້າງໃນໂຮງງານອຸດສາຫະກຳຂະໜາດໃຫຍ່ຂອງປະເທດຕາເວັນຕົກ

ໃນເບື້ອງຕົ້ນ, ເຈົ້າຂອງອຸດສາຫະກຳບັງຄັບໃຫ້ກຳມະກອນອອກແຮງງານຢ່າໜັກໜ່ວງ, ໂດຍການໃຫ້ຄ່າຈ້າງງານຕໍ່າ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງການເຮັດວຽກບໍ່ດີ

ສະພາບການແກ່ຍາວຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແຕ່ລາຍຮັບຂອງກຳມະກອນບໍ່ພຽງພໍສໍາລັບການລ້ຽງຊີບ, ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດການຕໍ່ສູ້ຂອງກຸ່ມ ລູກຈ້າງຕໍ່ນາຍຈ້າງນັບມື້ນັບເພີ່ມທະວີດ້ວຍຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຊາວກຳມະກອນໄດ້ລວມຕົວເຂົ້າກັນສ້າງຕັ້ງເປັນສະຫະພາບແຮງງານ, ເພື່ອສ້າງອໍານາດຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງ

ວິວັດທະນາການຂອງວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ

ດັ່ງນັ້ນ, ໃນເບື້ອງຕົ້ນ, ວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານຂອງໂລກຕາເວັນຕົກ ຈຶ່ງສົນໃຈສຶກສາກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງສະຫະພາບແຮງງານ, ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ, ການຮ້ອງທຸກ, ບັນດາຂໍ້ຜິດພາດກັນ, ການແກ້ໄຂຂໍ້ຜິດພາດ, ການມີບົດບາດຂອງກຳມະກອນໃນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ກົນໄກຕ່າງໆ ໃນກາຈັດຕັ້ງການຜະລິດ, ການບໍລິຫານຄວບຄຸມດັ່ງນີ້ເປັນຕົ້ນ

ທັງນີ້ກໍຍ້ອນວ່າຊາວຜູ້ອອກແຮງງານໃນໂລກຕາເວັນຕົກ (ປະເທດທຶນນິຍົມ) ອອກແຮງງານໂດຍມີຈຸດມຸ້ງໝາຍວ່າ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າຈ້າງແຮງງານທີ່ພຽງພໍກັບການໃຊ້ຈ່າຍແກ່ການດຳລົງຊີວິດຂອງຕົນເອງ ແລະ ລູກເມຍຂອງພວກເຂົາ. ເພາະວ່າ, ນອກຈາກເງິນຄ່າຈ້າງແລ້ວ, ເຂົາຈະບໍ່ມີລາຍໄດ້ອື່ນອີກ. ການສຶກສາບັນຫາດັ່ງກ່າວ ໃນໂລກຕາເວັນຕົກໄດ້ຮັບການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງເປັນລະບົບໃນຫຼາຍຂົງເຂດ ເພື່ອສ້າງໃຫ້ມີສະຖຽນລະພາບທາງເສດຖະກິດ.

ວິວັດທະນາການຂອງວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ

ສໍາລັບປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານສ່ວນຫຼວງຫຼາຍແມ່ນ ຊາວກະສິກອນ, ເຂົາເຈົ້າມີທີ່ດິນປູກຝັງເປັນຂອງຕົນເອງ, ຈຸດໝາຍພື້ນຖານຂອງການຜະລິດແມ່ນ ແນໃສ່ກຸ້ມຕົນເອງ ແລະ ຜະລິດສິນຄ້າຂະໜາດນ້ອຍ. ພາກສ່ວນອຸດສາຫະກໍາທີ່ບໍ່ທັນຂະຫຍາຍຕົວ, ຈະມີການຂະຫຍາຍກໍາພຽງແຕ່ຕົວເມືອງໃຫຍ່ ແລະ ເປັນບາງເຂດແຄ້ວນເທົ່ານັ້ນ.

ສະນັ້ນ, ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານໃນບັນດາປະເທດກໍາລັງພັດທະນາດໍາເນີນການຜະລິດບໍ່ແມ່ນ ເປົ້າໝາຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າຈ້າງງານເປັນຕົ້ນຕໍ, ແຕ່ມັນແມ່ນການເລັ່ງໃສ່ຜະລິດຕະພັນ. ສ່ວນການອອກແຮງງານເພື່ອເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າຈ້າງງານນັ້ນມີໜ້ອຍ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ບັນຫາແຮງງານ, ບັນຫາຄ່າຈ້າງງານ, ບັນຫາສະຫະພາບແຮງງານ ແລະ ກົນໄກອື່ນໆ ທາງເສດຖະກິດຈຶ່ງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການສຶກສາຢ່າງກວ້າງຂວາງ

ວິວັດທະນາການຂອງວິຊາເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ

ເຖິງຢ່າງໃດກໍດີ, ບັນຫາແຮງງານ, ການຈ້າງງານຄ່າຈ້າງງານ ແລະ ກົນໄກເສດຖະກິດ ທັງໝົດລ້ວນແຕ່ເປັນສິ່ງສົນໃຈ ແລະ ພວມໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຢູ່ໃນບັນຊາ ປະເທດກຳລັງພັດທະນາ. ຍິ່ງກວ່ານັ້ນ, ໃນສະພາບທີ່ໂລກມີການແຂ່ງຂັນທາງເສດຖະກິດນີ້, ບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ ຕ່າງກໍ່ບິນຕົວຂຶ້ນສ້າງພື້ນຖານການຜະລິດຂອງຕົນ ໃຫ້ ກາຍເປັນປະເທດອຸດສາຫະກຳ. ດັ່ງນັ້ນ, **ບັນຫາແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ ຈຶ່ງ ເປັນບັນຫາທີ່ສະລັບຊັບຊ້ອນເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆ.**

**ບັນຫາແຮງງານ ແລະ ກິນໄກການແກ້ໄຂບັນຫາແຮງ
ງານໃນລະບົບເສດຖະກິດ**

1. ບັນຫາແຮງງານ

ບັນຫາກ່ຽວກັບແຮງງານມີຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ແຕ່ວ່າບັນຫາແຮງງານ ທີ່ເສດຖະສາດນຳມາສຶກສາເປັນປັດໄຈຕົ້ນຕໍໄດ້ແກ່:

- ການຫວ່າງງານ
- ການປະຕິບັດການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ
- ສິມິແຮງງານ
- ການກຳນົດຄ່າຈ້າງງານ
- ການຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພຂອງການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ຄົນງານ

ການຫວ່າງງານ

ໃນລະບົບເສດຖະກິດຕະຫຼາດ, ການຫວ່າງງານເປັນປັດໄຈທີ່ຫຼີກບໍ່ໄດ້, ການຫວ່າງງານຢູ່ບັນດາປະເທດອຸດສາຫະກຳອາດຈະມີຈຸດພິເສດແຕກຕ່າງໄປຈາກການຫວ່າງງານຢູ່ບັນດາປະເທດພວມພັດທະນາ, ສໍາລັບປະເທດອຸດສາຫະກຳ, ການຫວ່າງງານກໍາເນີດຂຶ້ນຍ້ອນ **ສະພາບເສດຖະກິດຕົກຕໍ່າ**, ເຮັດໃຫ້ຂະໜາດຂອງການຜະລິດຫຼຸດລົງ, ຈໍາເປັນຕ້ອງຫຼຸດຈໍານວນກໍາມະກອນລົງ, ເປັນອັນວ່າແຮງງານຖືກປົດອອກຈາກງານຊົ່ວຄາວ (layoff) ເລື້ອຍໆ.

ການຫວ່າງງານ

ສໍາລັບປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ, ຂະແໜງອຸດສະຫາກໍາຂະຫຍາຍຕົວຊ້າ ແລະ ໂດຍພື້ນຖານແມ່ນ ຂະຫຍາຍຢູ່ຕາມຕົວເມືອງໃຫຍ່, ພາກການກະເສດກໍບໍ່ ປະສົບຜົນສໍາເລັດ ຍ້ອນອຸປະສັກຕ່າງໆ, ແຕ່ປະຊາກອນຂອງປະເທດເຫຼົ່ານີ້ ພັດ ຂະຫຍາຍຕົວໄວກວ່າ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ, ສະນັ້ນ ການຫລັ່ງໄຫຼ ຂອງຊາວຊົນນະບົດເຂົ້າຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳໃນເມືອງນັບມື້ເພີ່ມຂຶ້ນ, ຜ່ານ ກະສິກຳນັບມື້ເພີ່ມທະວີ, ອັນເປັນເຫດມີແຮງງານເຫຼືອອຸດສາຫະກຳ ໃນຕົວເມືອ ນັບມື້ເພີ່ມຂຶ້ນ

ການປະຕິບັດການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ

ໃນລະບົບເສດຖະກິດ, ໂດຍລວມແລ້ວ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການສະໜອງແຮງ
ງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍ, ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ຜູ້ສະໜອງແຮງງານ
ແລະ ຜູ້ຕ້ອງການແຮງງານ ຈຶ່ງບໍ່ມີໂອກາດໄດ້ພົບກັນ, ຖ້າການປະຕິບັດການຂອງຕະຫຼາດແຮງ
ງານມີປະສິດທິພາບກໍຈະເຮັດໃຫ້ການສະໜອງແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານໄວຂຶ້ນ

ການປະຕິບັດການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ

ຍ້ອນຂ່າວສານທັງດ້ານສີມິແຮງງານບໍ່ພຽງພໍ, ຈະເຮັດໃຫ້ນາຍຈ້າງຮັບເອົາຄົນງານທີ່ບໍ່ໄດ້ມາດຕະຖານໄວ້ລ່ວງໜ້າ, ແລ້ວຈຶ່ງຄ່ອຍແກ້ໄຂແຮງງານທີ່ບໍ່ເໝາະສົມອອກ, ເຊິ່ງເປັນຜົນສະທ້ອນບໍ່ນ້ອຍຕໍ່ການຜະລິດ ແລະ ການວ່າງງານໃນໄລຍະຕໍ່ມາເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນສະພາບການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ຖືກກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານນັ້ນ, ຍັງຈະຕ້ອງປັບປຸງລະບົບການເຮັດວຽກຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງກວ້າງຂວາງ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນລະບົບການຈັດລະບົບການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳ, ລະບົບຂ່າວສານກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານເຊິ່ງເປັນການຈັດບຸກຄົນ ແລະ ວຽກໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມກັນໄດ້ໄວຂຶ້ນ, ທັງຮັບປະກັນຄວາມໝັ້ນທ່ຽງຂອງການຜະລິດໃນລະບົບເສດຖະກິດ

ສິມິແຮງງານ

ບັນຫາວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການຈ້າງງານມີສາຍພົວພັນໂດຍກົງກັບບັນຫາສິມິແຮງງານ, ໝາຍຄວາມວ່າ ການຂາດເຂີນແຮງງານ ແລະ ຄ່າຂອງການຈ້າງງານຕໍ່າລ້ວນແລ້ວແຕ່ ເກີດຈາກປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກຂອງຄົນງານ. ລັດຖະບານຂອງແຕ່ລະປະເທດຕ່າງກໍ່ເລັ່ງເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ແຕ່ວ່າການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນ ການລົງທຶນມະຫາສານ ແລະ ບໍ່ອາດປະຕິບັດຈຸດໝາຍໄດ້ໃນໄລຍະສັ້ນ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ໜ່ວຍທຸລະກິດຈຳເປັນຕ້ອງຈັດລະບົບການເຮັດວຽກທີ່ມີການແນະນຳ, ຄວບຄຸມ, ເຝິກອົບຮົມກ່ຽວກັບວຽກທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຄົນງານ

ການກຳນົດຄ່າຈ້າງງານ

ບັນຫາຄ່າຈ້າງງານເປັນບັນຫາທີ່ເກົ່າແກ່ຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ, ເຊິ່ງແຍກອອກເປັນສ່ວນຍ່ອຍສໍາຄັນດັ່ງນີ້:

- ການກຳນົດລະດັບຄ່າຈ້າງງານໂດຍທົ່ວໄປ.
- ການກຳນົດອັດຕາຄ່າຈ້າງງານໃຫ້ແກ່ງານສະເພາະ.
- ການກຳນົດອັດຕາຄ່າຈ້າງງານຕາມເວລາເຮັດວຽກ ຫຼື ຜົນຂອງງານ.
- ການກຳນົດຄ່າຈ້າງງານໃນຮູບແບບສະຫວັດດິການ.

ທຸກຮູບແບບການກຳນົດຄ່າຈ້າງງານລ້ວນແຕ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ການຜະລິດ. ສະນັ້ນ, ຄ່າຈ້າງງານທີ່ເໝາະສົມກັບລະດັບ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກງານຈະເປັນຄ່າຈ້າງທີ່ມີການຈູງໃຈ. ກົງກັນຂ້າມ, ຄ່າຈ້າງຕໍ່າກວ່າ ຫຼື ສູງກວ່າລະດັບປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ ອາດຈະເກີດຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງຄົນງານ.

ການຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພຂອງການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ຄົນງານ

ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກງານຢູ່ຕາມໜ່ວຍທຸລະກິດຕ່າງໆ ລ້ວນແຕ່ມີຄວາມຄາດຫວັງວ່າ ຈະໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນແຮງງານທີ່ໄດ້ທຸ້ມເທໄປຢ່າງເໝາະສົມ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ກໍ່ເຊື່ອວ່າຕົນມີວຽກເຮັດງານທຳອັນໜັ້ນຄົງ ແລະ ປອດໄພ

ການໃຫ້ຄຸ້ມຄອງໃນເລື່ອງທີ່ກ່າວມານັ້ນຈຶ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ປະຊາຄົມໂລກຍັງໃຫ້ການຍອມຮັບວ່າ ສັງຄົມຄວນຈະໃຫ້ຫຼັກຄ້າປະກັນແກ່ທຸກຄົນໃນການດຳລົງຊີວິດ, ໂດຍບໍ່ໃຫ້ຕໍ່າກວ່າລະດັບທີ່ສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ໄດ້. ການຈັດໃຫ້ມີການປະກັນສັງຄົມ, ການກຳນົດຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າ, ການປະກັນລາຄາສິນຄ້າກະສິກຳ, ຕະຫຼອດເຖິງການຜ່ອນຜັນເງິນຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ປະກອບການທີ່ປະສົບບັນຫາ ໃນບາງລະດູການລ້ວນແຕ່ເປັນວິທີການໃຫ້ການຄ້າປະກັນ ແກ່ການຜະລິດ ແລະ ການດຳເນີນທຸລະກິດ.

2 .ກິນໄກການແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານໃນ ລະບົບເສດຖະກິດ.

ກິນໄກທີ່ມີອິດວິທິພົນຕໍ່ການແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານໃນລະບົບເສດຖະກິດ, ເວົ້າ
ລວມມີ 2 ຮູບແບບຄື : **ກິນໄກຕະຫລາດ ແລະ ກິນໄກບໍລິຫານ**

ໃນແງ່ຂອງຄວາມເປັນຈິງ, ກົນໄກຕະຫລາດ ແລະ ກົນໄກບໍລິຫານ, ຕ່າງກໍ່ມີດ້ານ ຕັ້ງຫນ້າ ແລະ ດ້ານ ຫຍໍ້ທໍ້ຂອງມັນ.

ກົນໄກຕະຫລາດ:

- **ດ້ານຕັ້ງຫນ້າ:** ການກຳນົດຄ່າຈ້າງໃນຫນ່ວຍທຸລະກິດແຕກຕ່າງກັນຕາມພາລະຫນ້າທີ່ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ຂາຍແຮງງານ, ການກຳນົດຄ່າຈ້າງເປັນເຄື່ອງມືໃນການຈັດແຈງ ແຮງງານແຕ່ລະປະເພດ ແລະ ການແຈກຢາຍແຮງງານໃນລະບົບ: ເສດຖະກິດ.
- **ດ້ານຫຍໍ້ທໍ້:** ເກີດການເອົາລັດເອົາປຽບກັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ກັບ ລູກຈ້າງ, ການໃຊ້ແຮງ ງານຟຸ່ມເຟື້ອຍ ແລະ ມີການຫວ່າງງານຢ່າງຊໍ້າເຮື້ອ.

ກິນໄກບໍລິຫານ.

- **ດ້ານຕັ້ງຫນ້າ:** ຈັດແຈງວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ທຸກຄົນໃນສັງຄົມ ແລະ ບໍ່ມີການຫວ່າງງານ, ພ້ອມກັນນັ້ນ, ສິດ ແລະ ພັນທະຂອງຊາວຜູ້ອອກແຮງງານຖືກຄ້ຳປະກັນດ້ວຍລັດ.
- **ດ້ານຫຍໍ້ທໍ້:** ການສະໜອງແຮງງານບໍ່ມີລັກສະນະແຂ່ງຂັນ ແລະ ຂາດປະສິດທິພາບ, ອັນເກີດມາ ຈາກແຮງງານບໍ່ໄດ້ຜ່ານການຄັດເລືອກ. ໃນສະພາບການແຂ່ງຂັນຂອງຕະຫລາດ, ກິນໄກທັງສອງມີຄວາມຜູກພັນພາວະວິໄສ.

ວິທີການສຶກສາ, ຂອບເຂດສຶກສາຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ
ການຈ້າງງານ

1 ວິທີການສຶກສາ

ເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານນັບມື້ໄດ້ຮັບຄວາມສົນໃຈ ທັງໄດ້ຮັບການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ເພີ່ມຂຶ້ນໃນປະຈຸບັນ, ຍ້ອນມີຄວາມສໍາຄັນບາງປະການດັ່ງນີ້:

- ໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມບໍ່ວ່າຍຸກໃດ, ສະໄຫມໃດກໍລ້ວນແຕ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາແຮງງານ
- ແຮງງານແມ່ນປັດໄຈທີ່ຫນຶ່ງ ຂອງຊັບພະຍາກອນອັນນໍາມາຊຶ່ງລາຍໄດ້ແຫ່ງຊາດ.
- ຊັບພະຍາກອນແຮງງານ (ມະນຸດ) ເປັນຊັບພະຍາກອນພິເສດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຕະຫລາດແຮງງານ ຈຶ່ງມີ ລັກສະນະພິເສດເຊັ່ນດຽວກັນ

ຍ້ອນເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ທິດສະດີການຈ້າງງານສຶກສາປັດໄຈ
ມະນຸດ, ດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາ ແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານຈຶ່ງເປັນການສຶກສາ
ພຶດຕິກຳຂອງມະນຸດ. ໃນການສຶກສາອາດຈະເລີ່ມດ້ວຍຜົນ ຈາກເຫດ ຫລື ອາດ
ເລີ່ມດ້ວຍເຫດຈາກຜົນກໍ່ໄດ້. **ສະນັ້ນ, ວິທີການສຶກສາຂອງເສດຖະສາດ
ແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານຈຶ່ງມີລັກສະນະພຶດຕິກຳ ແລະ
ປະຫວັດສາດ.**

2. ຂອບເຂດສຶກສາຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ.

ເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານຈະລົງເລິກສຶກສາກ່ຽວກັບການປະຕິບັດການຂອງຕະຫລາດແຮງງານ, ກົນໄກການຕັດສິນໃຈ, ຕົວກຳນົດອຸປະສິງ ແລະ ອຸປະທານແຮງງານ, ການກຳນົດອັດຕາຄ່າຈ້າງງານ, ການປັບຕົວ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງຕະຫລາດແຮງງານ, ການຫວ່າງງານ, ບົດບາດຂອງສະຖາບັນແຮງງານ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ລະບົບເສດຖະກິດ, ບັນຫາ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບແຮງງານ.

homework

1. ຈຶ່ງໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງແຮງງານ ?
2. ຈຶ່ງອະທິບາຍບັນຫາແຮງງານ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານໃນລະບົບເສດຖະກິດ ມີຄືແນວໃດ?
3. ຈຶ່ງອະທິບາຍວິທີການສຶກສາ, ຂອບເຂດສຶກສາຂອງເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານມີຄືແນວໃດ?

ເອກະສານອ້າງອີງ/Reference

Human Development Economics. XIONGTOUA,T.
SEANGDALA,CH. BOUNTHUNSSSENGNGAM,S.
KEODOUANGKHAM,P. (2018).Souphanouvong University.

ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟ້ງ

Thank you

Email Phavone@su.edu.la

Phone +856 20 28 616 221