

Course: Human Development Economics

Week 15

Employment and Unemployment

Phavone Keodouangkhom
Souphanouvong University



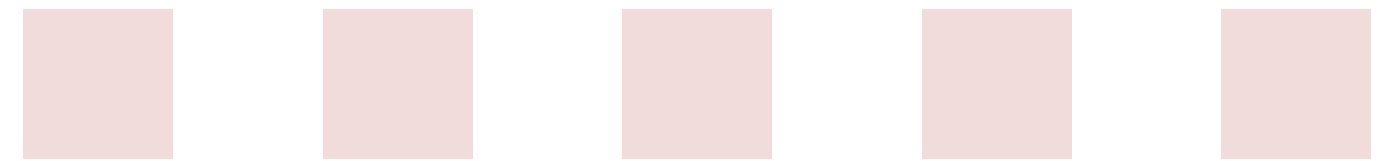


ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອາທິດທີ 15

ການຈ້າງງານ ແລະ ການຫວ່າງງານ

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ
ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ



ການຫວ່າງງານ Unemployment



ການຫວ່າງງານກັບຕໍາແໜ່ງການຫວ່າງງານ (Unemployment and Vacancy)

1.ການຫວ່າງງານແມ່ນຫຍັງ?

ການຫວ່າງງານຖືກອະທິບາຍຕາມຮູບລັກສະນະ ແລະ ສະພາບການເປັນຢູ່ຂອງແຮງງານ. ແນວຄວາມຄິດຂອງນັກເສດຖະສາດໄດ້ໃຫ້ຄໍາອະທິບາຍການຫວ່າງງານມີ 3 ລັກສະນະ ຄື:

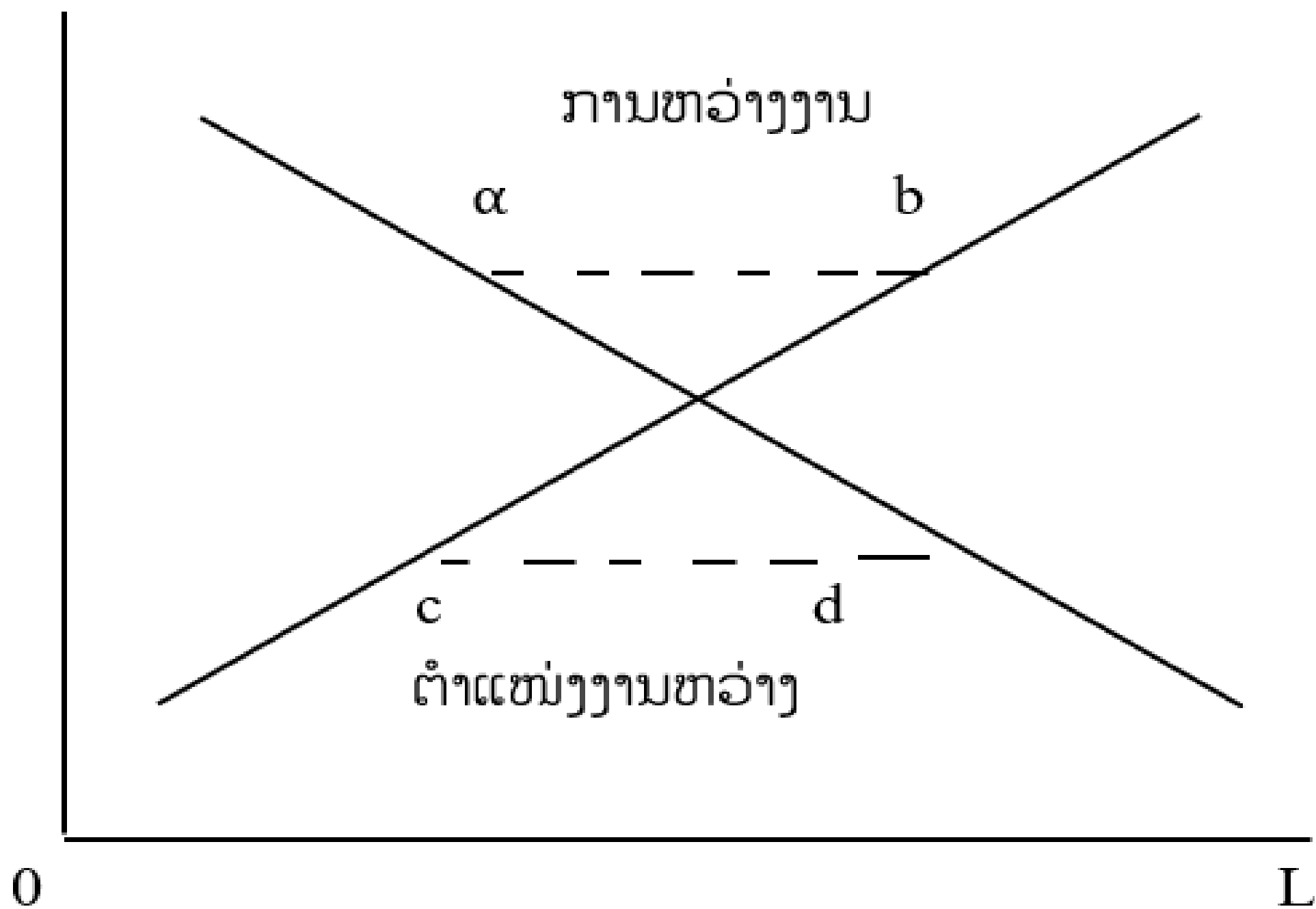
- ອຸປະທານແຮງງານສ່ວນເກີນ ຫຼື ອຸປະທານແຮງງານສ່ວນເກີນໃນຕະຫຼາດປະຈຸບັນເປັນການຫວ່າງງານໃນຮູບແບບໜຶ່ງ
- ບຸກຄົນເຊິ່ງຕ້ອງການເຮັດວຽກງານພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂບາງປະການ, ເຊິ່ງກໍ່ໝາຍເຖິງກຸ່ມຄົນປະເພດຕ່າງໆ
- ຈໍານວນບຸກຄົນທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກມາແລ້ວ, ແຕ່ປະຈຸບັນຖືກປິດອອກຈາກວຽກ ຫຼື ວຽກມີການຍຸດຕິການຜະລິດ

ສະຫຼຸບຄວາມ: ການຫວ່າງງານແມ່ນການທີ່ບຸກຄົນບໍ່ມີລາຍຮັບພຽງພໍ, ຍ້ອນບໍ່ໄດ້ໃຊ້ແຮງງານເຕັມສ່ວນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ. ເຊິ່ງບໍ່ວ່າຈະເປັນການຫວ່າງງານອັນເນື່ອງມາຈາກການບໍ່ມີງານສໍາລັບການຈ້າງງານ ແລະ ຍ້ອນການໝົດສະພາບກໍາລັງແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.

2. ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຕໍາແໜ່ງການ ຫວ່າງງານ.

ຕໍາແໜ່ງງານຫວ່າງ: ໝາຍເຖິງສະພາບທີ່ນາຍຈ້າງ
ຫຼື ໜ່ວຍທຸລະກິດສະແຫວງຫາຄົນງານ ເພື່ອບັນຈຸເຂົ້າ
ເຮັດວຽກໃນລະດັບອັດຕາຄ່າຈ້າງໃດໜຶ່ງໃນໄລຍະເວລາ
ໃດໜຶ່ງ, ຈໍານວນຕໍາແໜ່ງງານນີ້ເທົ່າກັບອຸປະສິງສ່ວນຂາດ
ໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.

ຮູບ 10.1 ຕໍາແໜ່ງງານຫວ່າງໃນຕະຫຼາດໜຶ່ງທີ່ເປັນເອກະລາດ.



3. ຕໍາແໜ່ງງານຫວ່າງ ແລະ ການບັນຈຸງານ.

ຄວາມໝາຍກ່ຽວກັບຕໍາແໜ່ງງານຫວ່າງ ແລະ ການຫວ່າງງານມີຄວາມຄ້າຍຄືກັນໃນດັດສະນີ. ແຕ່ວ່າຂະບວນການເຄື່ອນໄຫວຂອງບຸກຄົນທີ່ບັນຈຸເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງງານຫວ່າງງານນັ້ນເປັນຂະບວນການທີ່ຈະຂ້ອນຂ້າງສະຫຼັບຊັບຊ້ອນ, ອັນເນື່ອງມາຈາກການຕັດສິນໃຈຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນໃນການປ່ຽນແປງສະຖານະພາບຂອງຕົນເອງໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, ເຊິ່ງມັນໄດ້ຂຶ້ນກັບຫຼາຍປັດໄຈ

ປັດໄຈທີ່ສໍາຄັນໃນການຕັດສິນໃຈຂອງຄົນງານໄດ້ແກ່:

- ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຖານລາຍໄດ້ປະຈຸບັນ ແລະ ລາຍໄດ້ຕາມສະມັດຕະພາບຂອງງານ (potential earning) ທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ.
- ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ.
- ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນຮູບແບບຕົວເງິນ ແລະ ເວລາໃນການສະແຫວງຫາງານທີ່ເໝາະສົມກ່ວາ.
- ແຫຼ່ງລາຍໄດ້ ແລະ ເງິນສະໜັບສະໜູນອື່ນໆ.
- ກິດຈະກຳອື່ນໆ ພາຍໃນບ້ານປຽບທຽບກັບການເລືອກທີ່ຈະເຮັດວຽກ.

ສາເຫດຂອງການຫວ່າງງານ (Causes of Unemployment)

- ການຫວ່າງງານຍ້ອນຄວາມຝືດຂອງຕະຫຼາດ.
- ການຫວ່າງງານຈາກໂຄງສ້າງ.
- ການຫວ່າງງານຈາກຄວາມບໍ່ພຽງພໍຂອງອຸປະສິງລວມ

ການໃຊ້ດັດສະນີການຫວ່າງ ງານ (Unemployment)

ດັດສະນີສະແດງວັດທະຈັກເສດຖະກິດ

ດັດສະນີສະແດງວັດທະຈັກເສດຖະກິດ, ເປັນດັດສະນີການຫວ່າງ
ງານໃນແຕ່ລະໄລຍະຂອງພາວະເສດຖະກິດ. ໝາຍຄວາມວ່າ: ເປັນດັດ
ສະນີການຫວ່າງງານທີ່ນັບແຕ່ເລີ່ມພາວະເສດຖະກິດທີ່ຖືກຖອຍ, ຕົກຕໍ່າ,
ຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ຟື້ນຟູຮຸ່ງເຮືອງ.

ການໃຊ້ດັດສະນີການຫວ່າງງານ (Unemployment)

ດັດສະນີສະແດງເຖິງອັດຕາຄວາມທຸກຍາກ

ເວລາທີ່ມີການຫວ່າງງານຢ່າງຫຼວງຫຼາຍນັ້ນ, ຄົນຫວ່າງງານເຫຼົ່ານັ້ນຈະປະສົບກັບ ບັນຫາຄວາມທຸກຍາກລຳບາກໃນການດຳລົງຊີວິດ, ທັງສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຫວ່າງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຖິງແມ່ນວ່າມີການຫວ່າງງານເກີດຂຶ້ນ, ຄົນຫວ່າງງານ ບາງກຸ່ມໃນນີ້ອາດຈະປະສົບກັບບັນຫາຄວາມທຸກຍາກລຳບາກແທ້, ແຕ່ກໍອາດຈະມີຄົນຫວ່າງ ງານບາງກຸ່ມ ຫຼື ບາງປະເພດຈະປະສົບກັບຄວາມເດືອດຮ້ອນໜ້ອຍ, ເນື່ອງຈາກເຂົາເຈົ້າພຽງ ແຕ່ຢູ່ໃນລະຫວ່າງການປ່ຽນຜ່ານງານພຽງ 1-2 ເດືອນ ຫຼື ຄົນຫວ່າງງານບາງກຸ່ມເປັນການ ປົດອອກຈາກງານຊົ່ວຄາວເທົ່ານັ້ນ (Layoff) ແລະ ໃນຊ່ວງທີ່ກຳລັງຫວ່າງງານຢູ່ນັ້ນ ກໍໄດ້ ຮັບເງິນຊ່ວຍເຫຼືອການຫວ່າງງານໃນຮູບແບບຕ່າງໆ.

ການໃຊ້ດັດສະນີການຫວ່າງງານ (Unemployment)

ດັດສະນີທີ່ສະແດງເປົ້າໝາຍຂອງນະໂຍບາຍເສດຖະກິດໂດຍລວມ

ໃນລະບົບເສດຖະກິດ, ບາງຄັ້ງກໍ່ອາດນໍາໃຊ້ດັດສະນີການຫວ່າງງານເປັນເຄື່ອງມືໃນການດໍາເນີນນະໂຍບາຍທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ການຄັງຂອງລັດຖະບານ, ເພື່ອກະຕຸ້ນ ແລະ ຈຳກັດການຂະຫຍາຍຕົວຂອງລະບົບເສດຖະກິດ. ການທີ່ລັດຖະບານນໍາໃຊ້ດັດສະນີການຫວ່າງງານ ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການວາງນະໂຍບາຍ, ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອດັດສະນີການຫວ່າງງານນັ້ນສູງກວ່າ ຫຼື ຕໍ່າກ່ວາລະດັບການຫວ່າງງານຕາມທໍາມະຊາດ.

ສາຍພົວພັນລະຫວ່າງການຫວ່າງງານ ກັບ ອັດຕາຄ່າ ຈ້າງງານ (Unemployment and wage Rate)

04

ຈາກການສຶກສາອັດຕາຄ່າຈ້າງງານໃຫ້ເຮົາຮູ້ວ່າ: ອັດຕາຄ່າຈ້າງເປັນຕົວ
ກຳນົດທີ່ສຳຄັນໃນການປ່ຽນແປງຂອງລະດັບລາຄາ ແລະ ເປັນຜົນກະທົບ
ໂດຍກົງຕໍ່ລະດັບອັດຕາການຈ້າງງານ. ສະນັ້ນ, ການສຶກສາສາຍພົວພັນ
ລະຫວ່າງການຫວ່າງງານກັບອັດຕາຄ່າຈ້າງຈະເຮັດໃຫ້ເຮົາເຂົ້າໃຈສາຍພົວພັນ
ລະຫວ່າງການຫວ່າງງານກັບພາວະເງິນເຟີ້ໄດ້ດີຢູ່ຂຶ້ນ.

1. ສາເຫດຂອງຄວາມບໍ່ຫົດຢຶດຂອງອັດຕາຄ່າຈ້າງງານ

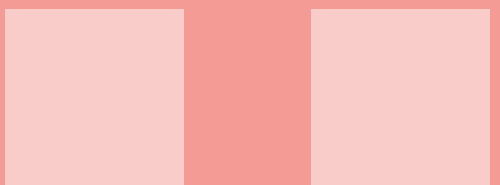
ການຫວ່າງງານມີສາຍເຫດສໍາຄັນມາຈາກບັນຫາຂອງໂຄງສ້າງ, ຄວາມບໍ່ຢຶດຫົດຂອງອັດຕາຄ່າຈ້າງ ແລະ ຄວາມບໍ່ພຽງພໍຂອງອຸປະສິງລວມ. ເຮົາຈະເຫັນວ່າ ເມື່ອເກີດມີອຸປະສິງລວມຫລຸດລົງ, ການຫວ່າງງານກໍ່ຈະເພີ່ມຂຶ້ນ, ທັງໆ ທີ່ອັດຕາຄ່າຈ້າງ ແລະ ລະດັບລາຄາບໍ່ຄ່ອຍຈະມີແນວໂນມການຫລຸດລົງພຽງເທົ່າໃດ, ເພາະວ່າ ໂດຍທົ່ວໄປ ການກຳນົດອັດຕາຄ່າຈ້າງເປັນການກຳນົດໃນແບບໄລຍະຍາວ (ໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ມີສະຫະພາບແຮງງານ) ແຕ່ສໍາລັບໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ບໍ່ມີສະຫະພາບແຮງງານກໍ່ຈະມີການປ່ຽນແປງລະດັບຄ່າຈ້າງງານໄປຕາມສະພາວະທາງເສດຖະກິດ



ພາວະທີ່ບໍ່ມີຄວາມຫົດຢືດທີ່ເປັນໄປໃນທາງຫຼຸດລົງນັ້ນມີຫຼາຍປະການ, ໃນນັ້ນປະການສໍາຄັນໄດ້ແກ່:

- ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ອິດທິພົນຂອງນະໂຍບາຍບໍລິຫານຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໜ່ວຍທຸລະກິດ.

ໄລຍະຫຼັງໆມານີ້ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະເພີ່ມຄວາມຫົດຢືດຂອງຄ່າຈ້າງຕໍ່ການປ່ຽນແປງຂອງອຸປະສິງໃນລະບົບເສດຖະກິດ, ເຊິ່ງເປັນຜົນຊ່ວຍຫຼຸດຄວາມຮຸນແຮງຂອງການຫວ່າງງານອັນເກີດຈາກຄວາມບໍ່ພຽງພໍຂອງອຸປະສິງລວມ ຫຼື ຈາກບັນຫາໂຄງສ້າງ ແຕ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດພາວະເງິນເຟີ້ໄດ້ງ່າຍ.



2. ຄ່າຈ້າງ ແລະ ການແບ່ງຜົນປະໂຫຍດ

ເພື່ອໃຫ້ລະບົບການຈ່າຍຄ່າຈ້າງມີຄວາມຫົດຫຼາຍຂຶ້ນ, ພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນຂອງການມີສັນຍາຈ້າງໄລຍະຍາວ, ໄດ້ມີການສະເໜີໃຫ້ມີສັນຍາກ່ຽວກັບການແບ່ງປັນຜົນກຳໄລ(Profit sharing) ຫຼື ການແບ່ງປັນຜົນປະໂຫຍດ (gain-sharing) ໃນຮູບຕ່າງໆ. ການປະຕິບັດຕາມສັນຍາດັ່ງກ່າວຈະເຮັດໃຫ້ຄ່າຈ້າງເພີ່ມສູງຂຶ້ນໂດຍອັດຕະໂນມັດ, ເມື່ອອຸປະສິງສິນຄ້າຂອງໜ່ວຍທຸລະກິດເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ມັນກໍ່ຈະຫຼຸດລົງອັດຕະໂນມັດ, ເມື່ອອຸປະສິງສິນຄ້າຂອງໜ່ວຍທຸລະກິດນັ້ນຫຼຸດລົງ.

ການເຄື່ອນໄຫວໃນຕະຫຼາດແຮງງານ (Labor Market Movement)

ເມື່ອເວົ້າເຖິງຜູ້ທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຜູ້ທີ່ຫວ່າງງານ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວອາດໃຫ້ຄວາມສຳນຶກວ່າ ໃນສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ມີຢູ່ 2 ກຸ່ມຄື: ກຸ່ມມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ກຸ່ມຫວ່າງງານ. ກຸ່ມຫວ່າງງານຈະກາຍເປັນແຮງງານສ່ວນເກີນທີ່ໂຮມຕົວກັນຢູ່ໃນຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງຕະຫຼອດການ ໃນຄວາມເປັນຈິງບໍ່ອາດຈະເປັນແນວນັ້ນ, ເພາະວ່າຜູ້ທີ່ຕ້ອງການລາອອກຈາກການຈ້າງງານກໍ່ມີຫຼາຍ, ເພື່ອທີ່ຈະຊອກຫາອາຊີບ ຫຼື ວຽກງານໃໝ່, ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ຫວ່າງງານເດີມກໍ່ຊອກຫາວຽກງານ ແລະ ພ້ອມແລ້ວທີ່ຈະເຮັດວຽກໃນໜ່ວຍທຸລະກິດຕ່າງໆ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈິ່ງມີການເຄື່ອນໄຫວລະຫວ່າງກຸ່ມຄົນທັງສອງຢ່າງກົມກຽວຕະຫຼອດເວລາໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, ພ້ອມກັນນັ້ນ, ກໍ່ຍັງມີການເຄື່ອນໄຫວເຂົ້າໆ ອອກໆ ຂອງບຸກຄົນໃນກຳລັງແຮງງານອີກດ້ວຍ.

ການເຄື່ອນໄຫວໃນຕະຫຼາດແຮງງານ (Labor Market Movement)

ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງອຸປະສິງແຮງງານພາໄປເຖິງການກຳເນີດຕຳແໜ່ງງານຫວ່າງ (Job vacancies) ຂຶ້ນມາ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຕຳແໜ່ງງານຫວ່າງຍັງເກີດຈາກການທີ່ຄົນງານອອກຈາກງານ ແລະ ການລາອອກກິນເບ້ຍບໍານານອີກດ້ວຍ.


ທາງດ້ານອຸປະທານແຮງງານຈະເຫັນໄດ້ວ່າ ແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງແຮງງານມາຈາກຫຼາຍແຫ່ງ ແລະ ທີ່ສຳຄັນແມ່ນມາຈາກກຸ່ມຜູ້ຫວ່າງງານ. ໃນນັ້ນ, ສິ່ງທີ່ໜ້າສັງເກດກໍຄືມີບຸກຄົນຈຳນວນຫຼາຍທີ່ຫາວຽກເຮັດ ແລະ ອອກຈາກງານເດີມໂດຍທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຫວ່າງງານເລີຍ, ຍ້ອນເຂົາເຈົ້າມີຜູ້ຕິດຕໍ່ວຽກໃໝ່ໃຫ້ເຮັດ ແລະ ເປັນວຽກທີ່ມີລາຍໄດ້ດີ ຫຼື ມີເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ດີກວ່າເກົ່າ.



ສະພາບການຫວ່າງງານໃນ ສປປ ລາວ

ສະຖິຕິການຫວ່າງງານ

ອັດຕາທົ່ວໄປ:

- ອັດຕາການຫວ່າງງານທາງການຕໍ່າກວ່າ 1-2% (ຕາມສະຖິຕິທາງການ)
 - ແຕ່ຕົວເລກແທ້ຈິງສູງກວ່າເນື່ອງຈາກ:
 - ການຫວ່າງງານແບບປົດປັ້ງສູງ (underemployment)
 - ແຮງງານນອກລະບົບບໍ່ຖືກນັບຢ່າງຖືກຕ້ອງ
 - ການວັດແທກທີ່ບໍ່ແມ່ນຍໍາ
- 

ການຈ້າງງານ (ຄ່າຈ້າງ)

.....

.....

ຄວາມສໍາຄັນຂອງຄ່າຈ້າງ

ຄ່າຈ້າງເປັນແຫຼ່ງລາຍໄດ້ສໍາຄັນແຫຼ່ງໜຶ່ງ ໃນລະບົບເສດຖະກິດໂດຍທົ່ວໄປ ແລະ ເປັນແຫຼ່ງສໍາຄັນຂອງອໍານາດຊື້ຂອງບຸກຄົນໃນລະບົບເສດຖະກິດດ້ວຍ ຖ້າເບິ່ງໃນແງ່ແຮງງານຄ່າຈ້າງເປັນແຫຼ່ງລາຍໄດ້ສໍາຄັນຂອງຄອບຄົວ ເມື່ອຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນ ໂດຍທີ່ລະດັບລາຄາສິນຄ້າສູງຂຶ້ນຊໍາກວ່າ ຫຼື ຄົງທີ່ ອໍານາດຊື້ຂອງແຮງງານຈະສູງຂຶ້ນ ແລະ ອາດເຮັດໃຫ້ອຸປະສິງລວມຂອງລະບົບເສດຖະກິດສູງຂຶ້ນ ເປັນການກະຕຸ້ນລະບົບເສດຖະກິດຂະຫຍາຍຕົວໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ຖ້າຄ່າຈ້າງຫຼຸດລົງໂດຍທີ່ລະດັບລາຄາບໍ່ຫຼຸດລົງ ຫຼື ຫຼຸດລົງໜ້ອຍກ່ວາຄ່າຈ້າງທີ່ຫຼຸດລົງ ຈະເຮັດໃຫ້ອໍານາດຊື້ຫຼຸດລົງມີຜົນເຮັດໃຫ້ອຸປະສິງລວມຫຼຸດລົງຈົນອາດເຮັດໃຫ້ພາວະເສດຖະກິດທົດຖອຍ ຫຼື ຕົກຕໍ່າໄດ້.

ຄວາມສໍາຄັນຂອງຄ່າຈ້າງ

ຖ້າເບິ່ງໃນແງ່ນາຍຈ້າງ ຊຶ່ງເປັນເຈົ້າຂອງກິດຈະການ ຄ່າຈ້າງເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນຂອງຕົ້ນທຶນການຜະລິດໂດຍສະເພາະການຜະລິດທີ່ໃຊ້ແຮງງານຫຼາຍ (Labor Intensive) ການເພີ່ມຄ່າຈ້າງຈະເຮັດໃຫ້ຕົ້ນທຶນສູງຂຶ້ນຜູ້ປະກອບການອາດຈະຕ້ອງໄປເພິ່ງລາຄາສິນຄ້າ ຫຼື ປ່ຽນວິທີການຜະລິດສິນຄ້າໃຫ້ເປັນແບບໃຊ້ທຶນຫຼາຍ (Capital Intensive) ແລະ ປົດຄືນງານອອກ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ເກີນການຫວ່າງງານບໍ່ເປັນຜົນຕໍ່ລະບົບເສດຖະກິດໃນທາງກົງຂ້າມ ຄ່າຈ້າງຫຼຸດລົງເຮັດໃຫ້ຕົ້ນທຶນການຜະລິດຫຼຸດລົງນາຍຈ້າງມີແນວໂນ້ມຈະຈ້າງເພີ່ມຂຶ້ນ.

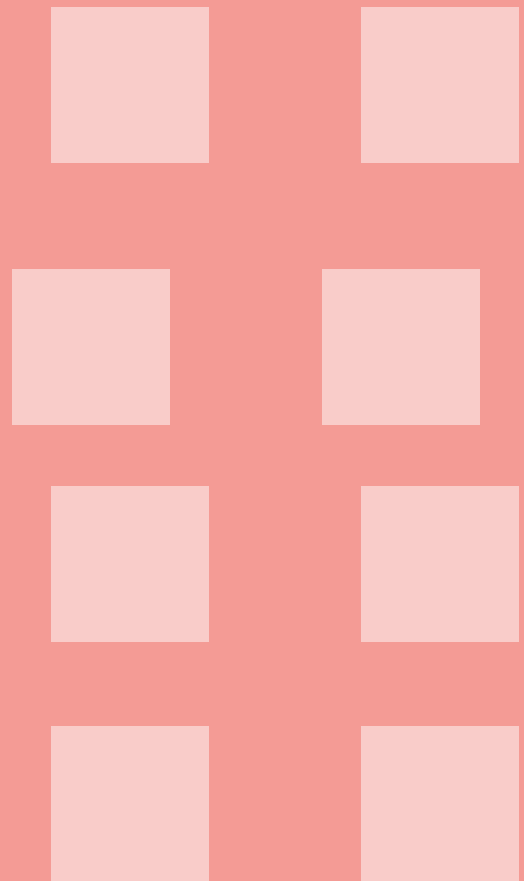
ຄວາມໝາຍຂອງຄ່າຈ້າງ, ອັດຕາຄ່າຈ້າງ, ຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງ ແລະ ອຳນາດຊື້ຂອງຄ່າຈ້າງ

1.ຄວາມໝາຍຂອງຄ່າຈ້າງ.

ຄ່າຈ້າງໝາຍ ເຖິງຜົນຕອບແທນຈາກການໃຊ້ແຮງງານ ທີ່ນາຍຈ້າງຈ່າຍໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ເຊິ່ງເປັນຜົນຕອບແທນທີ່ແຮງງານໄດ້ຮັບ ເຊິ່ງອາດເປັນເງິນຕາ ຫຼື ສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການທີ່ມີມູນຄ່າເປັນເງິນໄດ້ ສຳລັບຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການອາດໄດ້ແກ່: ເຂົ້າ, ທອງຄຳ ແລະ ອື່ນໆ ຕາມກົດໝາຍນັ້ນໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າໃນກໍລະນີຕົກລົງການຈ່າຍຄ່າຈ້າງເປັນເງິນແລ້ວຈະປ່ຽນເປັນຄ່າຈ່າຍບັດ ຫຼື ສິ່ງຂອງແທນບໍ່ໄດ້.

2. ຄວາມໝາຍຂອງອັດຕາຄ່າຈ້າງ.

ອັດຕາຄ່າຈ້າງຄືຜົນຕອບແທນທີ່ຄົນງານໄດ້ຮັບໃນໄລຍະເວລາໜຶ່ງ ເຊັ່ນ: ຜົນຕອບແທນຕໍ່ຊົ່ວໂມງ, ຕໍ່ວັນ, ຕໍ່ອາທິດ ແລະ ຕໍ່ເດືອນເປັນຕົ້ນ ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງຈຶ່ງມັກມີການຈ່າຍ 2 ແບບ ຄື: ການຈ່າຍຕາມໄລຍະເວລາ ແລະ ການຈ່າຍຕາມຜົນງານນອກຈາກແຮງງານຈະໄດ້ຮັບເງິນ ຫຼື ຜົນຕອບແທນອື່ນໆ ໃນຮູບຄ່າຈ້າງແລ້ວ ໃນບາງຄັ້ງແຮງງານອາດໄດ້ຮັບປະໂຫຍດພິເສດ (Fringe benefit ຫຼື Wage Supplement) ເຊັ່ນ: ຄ່າເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ, ຄ່າຮຽນ ບຸກຄົນ, ຄ່າຮັກສາພະຍາບານ, ຄ່າເຊົ່າບ້ານ, ໂບນັດ ແລະ ລົດປະຈຳຕໍາແໜ່ງ ຫຼື ສ່ວນແບ່ງຜົນກຳໄລເປັນຕົ້ນ.



3. ຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງ (real wage) ແລະ ອຳນາດຊື້ຂອງຄ່າຈ້າງ (purchasing power of wage).

ອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນຕົວເງິນ ໝາຍເຖິງຈຳນວນຄ່າຈ້າງທີ່ຄົນງານໄດ້ຮັບຈາກການເຮັດວຽກ ໃນໄລຍະໜຶ່ງ ຊຶ່ງເປັນຄ່າຈ້າງທີ່ນາຍຈ້າງຕົກລົງຈ່າຍໃນຮູບແບບເງິນ.

ອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງ ໝາຍເຖິງຈຳນວນສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການທີ່ອັດຕາຄ່າຈ້າງເປັນຕົວເງິນ ຈະຊື້ໄດ້ ນັ້ນຄືເຮົາວັດອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງໃນຮູບໜ່ວຍສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ ໃນການປະຕິບັດ ສາມາດປະມານ

ອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງໂດຍນຳໃຊ້ອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນຕົວເງິນ ຫານດ້ວຍດັດສະນີລາຄາ (Price Index) ຫຼື ດັດສະນີຄ່າຄອງຊີບ (Cost of Living index) ຫຼື ດັດສະນີລາຄາຜູ້ບໍລິໂພກ (Consumer's price index).

ສົມມຸດວ່າດັດສະນີລາຄາປີ 2024 ເປັນ 100 ດັດສະນີລາຄາຂອງປີ 2025 ເປັນ 110 ຄ່າຈ້າງປີ 2024 ແລະ 2025 ເປັນ 2.000 ກີບຕໍ່ຊົ່ວໂມງ ດັ່ງນັ້ນ, ຖ້າຕ້ອງການຫາອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງຂອງປີ 2024 ຈະມີຄ່າເທົ່າກັບ $\frac{2,000}{100} = 20$, ໃນຄະນະອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງປີ 2025 ຈະມີຄ່າເທົ່າກັບ $\frac{2,000}{110} = 18,181$ ຈະເຫັນວ່າການທີ່ລະດັບລາຄາສູງຂຶ້ນຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງຫຼຸດລົງ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ອຳນາດຊື້ຫຼຸດລົງດ້ວຍ ຈາກການປຽບທຽບອຳນາດຊື້ໃນປີ 2024 ແລະ 2025 ຈະເຫັນວ່າ ຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນຕົວເງິນແມ່ນເທົ່າກັນ ແຕ່ຄ່າຈ້າງທີ່ແທ້ຈິງໃນປີ 2024 ແມ່ນສູງກວ່າ ປີ 2025 ເຮັດໃຫ້ອຳນາດຊື້ໃນປີ 2025 ຕໍ່າກວ່າອຳນາດຊື້ໃນປີ 2024 ທັງທີ່ຄ່າຈ້າງທີ່ຄິດເປັນຕົວເງິນເທົ່າກັນ ດັ່ງນັ້ນ, ຖ້າພິຈາລະນາສະເພາະຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນຕົວເງິນບໍ່ສາມາດຮູ້ອຳນາດຊື້ທີ່ແທ້ຈິງໄດ້ ເພາະອາດເກີດພາບລວງຕາທາງການເງິນ (Money illusion).

ຮູບແບບການຈ່າຍຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຖານທີ່ຈ່າຍຄ່າຈ້າງ.

ຮູບແບບການຈ່າຍຄ່າຈ້າງ

ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງນັ້ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການຕົກລົງ ແລະ ສັນຍາລະຫວ່າງລູກຈ້າງກັບນາຍຈ້າງ ເຊັ່ນວ່າ:

- ຈ່າຍຕາມໄລຍະເວລາ
- ຈ່າຍຕາມຜົນງານ

ສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ:

ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງຕາມໄລຍະເວລາ ມັກເໝາະສົມກັບວຽກທີ່ມີຄຸນນະພາບຫຼາຍກ່ວາປະລິມານ ຫຼື ວຽກທີ່ບໍ່ໄດ້ວັດຜົນໄດ້ເຊັ່ນ: ການສອນແຮງງານທີ່ມີຄ່າຕໍ່າ, ເວລາເຮັດວຽກຍາວເປັນຕົ້ນ.

ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງຕາມຜົນງານມັກເໝາະສົມກັບວຽກທີ່ຕ້ອງການປະລິມານຜົນຜະລິດເປັນ ສໍາຄັນ.

ຄວາມໝາຍຂອງການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ ແລະ ປະເພດວັນຍຸດ.

ຄວາມໝາຍຂອງການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ.

ການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາໝາຍເຖິງການທີ່ຖືກຈ້າງເຮັດວຽກເກີນເວລາປົກກະຕິ ຫຼື ເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດອັນເນື່ອງມາຈາກຄໍາສັ່ງຂອງນາຍຈ້າງ.

ປະເພດຂອງວັນຍຸດ.

ວັນຍຸດແບ່ງອອກເປັນ 3 ປະເພດຄື:

ປະເພດທີ 1: ວັນຍຸດປະຈໍາອາທິດ

ປະເພດທີ 2: ວັນຍຸດຕາມປະເພນີນິຍົມ

ປະເພດທີ 3: ວັນຍຸດພັກຜ່ອນປະຈໍາປີ

ການຈ່າຍຄ່າລ່ວງເວລາ ແລະ ການຈ່າຍຄ່າເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດ.

1.ການຈ່າຍຄ່າລ່ວງເວລາ.

ຄ່າລ່ວງເວລາເປັນເງິນທີ່ນາຍຈ້າງໃຫ້ແກ່ລູກຈ້າງ ເພື່ອຕອບແທນການທີ່ລູກຈ້າງເຮັດວຽກເກີນກ່ວາເວລາປົກກະຕິໃນວັນຍຸດ ເຫດທີ່ຕ້ອງມີການລ່ວງເວລາ ເພາະຖືວ່າຄົນງານຄວນມີເວລາພັກຜ່ອນເປັນເວລາຂອງຕົນເອງ ຖ້າຫາກເຂົາເສຍສະຫຼະເວລາທີ່ເຂົາຄວນພັກຜ່ອນມາເຮັດວຽກເຂົາຄວນໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນຈາກການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ.

ການຈ່າຍຄ່າເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດ.

ໃນກໍລະນີທີ່ນາຍຈ້າງສັ່ງໃຫ້ລູກຈ້າງເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດ ໃຫ້ນາຍຈ້າງຈ່າຍຄ່າເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດໃຫ້ລູກຈ້າງໃນອັດຕາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ລູກຈ້າງເຊິ່ງໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເປັນລາຍຊົ່ວໂມງ ຫຼື ເປັນໄລຍະເວລາຢ່າງອື່ນ ຖ້າລູກຈ້າງມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໃນວັນຍຸດ ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງຈ່າຍຄ່າຈ້າງເພີ່ມຂຶ້ນອີກບໍ່ນ້ອຍກ່ວາໜຶ່ງເທົ່າຂອງຄ່າຈ້າງໃນວັນເຮັດວຽກຕາມຊົ່ວໂມງທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດ ຫຼື ເທົ່າກັບຄ່າຈ້າງທີ່ໄດ້ຮັບລວມກັບເງິນເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບຢູ່ເປັນສອງເທົ່າ ແຕ່ຖ້າລູກຈ້າງບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໃນວັນຍຸດ ເຊັ່ນລູກຈາກປະເພດລາຍວັນ ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງຈ່າຍຄ່າຈ້າງບໍ່ໜ້ອຍກ່ວາສອງເທົ່າຂອງວັນເຮັດວຽກປົກກະຕິ.

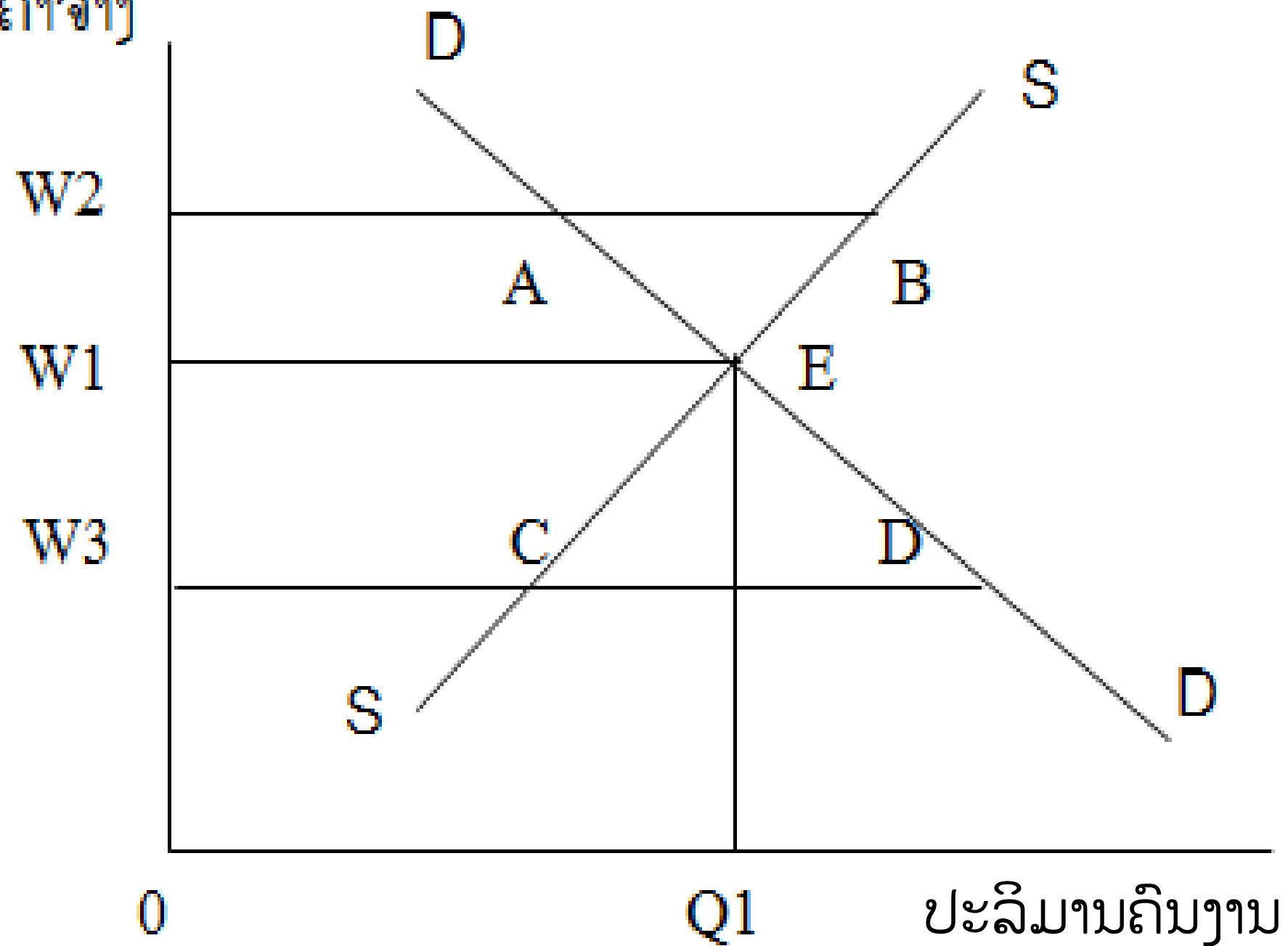
2. ລູກຈ້າງທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຕາມຜົນງານ ຖ້ານາຍຈ້າງສິ່ງໃຫ້ມາເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດ ລູກຈ້າງມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໃນວັນຍຸດ ລູກຈ້າງຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຕາມຜົນງານໂດຍ ຄຳນວນໜ່ວຍເພີ່ມຂຶ້ນບໍ່ໜ້ອຍກ່ວາ ໜຶ່ງເທົ່າຂອງຄ່າຈ້າງຕາມຜົນງານທີ່ເຮັດໄດ້ ໃນວັນຍຸດ ແຕ່ຖ້າລູກຈ້າງບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໃນວັນຍຸດ ລູກຈ້າງຈະໄດ້ຮັບຄ່າ ຈ້າງຕາມຜົນງານ ໂດຍຈຳນວນເປັນໜ່ວຍບໍ່ໜ້ອຍກ່ວາສອງເທົ່າ ຂອງວັນເຮັດ ວຽກປົກກະຕິເຊັ່ນ: ເຮັດວຽກ 1 ຊົ່ວໂມງຄິດເປັນຄ່າຜົນງານເທົ່າກັບ 2,000 ກີບ ຖ້າເຮັດວຽກໃນວັນຍຸດຈະໄດ້ຄ່າຈ້າງເທົ່າກັບ $2,000 \times 2 = 4,000$ ກີບ.

ການກຳນົດອັດຕາຄ່າຈ້າງໃນຕະຫຼາດແຮງງານປະເພດຕ່າງໆ.

1.ຕະຫຼາດແຂ່ງຂັນສົມບູນ (Perfect market)

ມີລັກສະນະຄືປະກອບດ້ວຍນາຍຈ້າງຈຳນວນຫຼາຍກຳລັງຫາລູກຈ້າງ ແລະ ແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍ ກຳລັງຫາວຽກເຮັດແຮງງານມີເສລີພາບໃນການສະແຫວງຫາ ວຽກເຮັດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຈ່າຈ້າງສູງ ແຮງງານສາມາດຄື້ອນຍ້າຍແຮງງານໄດ້ຢ່າງເສລີ ສ່ວນດ້ານນາຍຈ້າງແຕ່ລະຄົນກໍເຊັ່ນດຽວກັນຈະຈ້າງຄົນງານທີ່ຍອມຮັບແຮງງານຄ່າ ຈ້າງຕໍ່າສຸດ ເພື່ອເຂົ້າແທນຄ່າຈ້າງແຮງງານທີ່ໄດ້ຄ່າຈ້າງສູງກ່ວາ ລັກສະນະຂອງແຮງ ງານໃນອາຊີບດຽວກັນ ຫຼື ອຸດສາຫະກຳດຽວກັນມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມ ສາມາດຄືກັນ

ອັດຕາຄ່າຈ້າງ



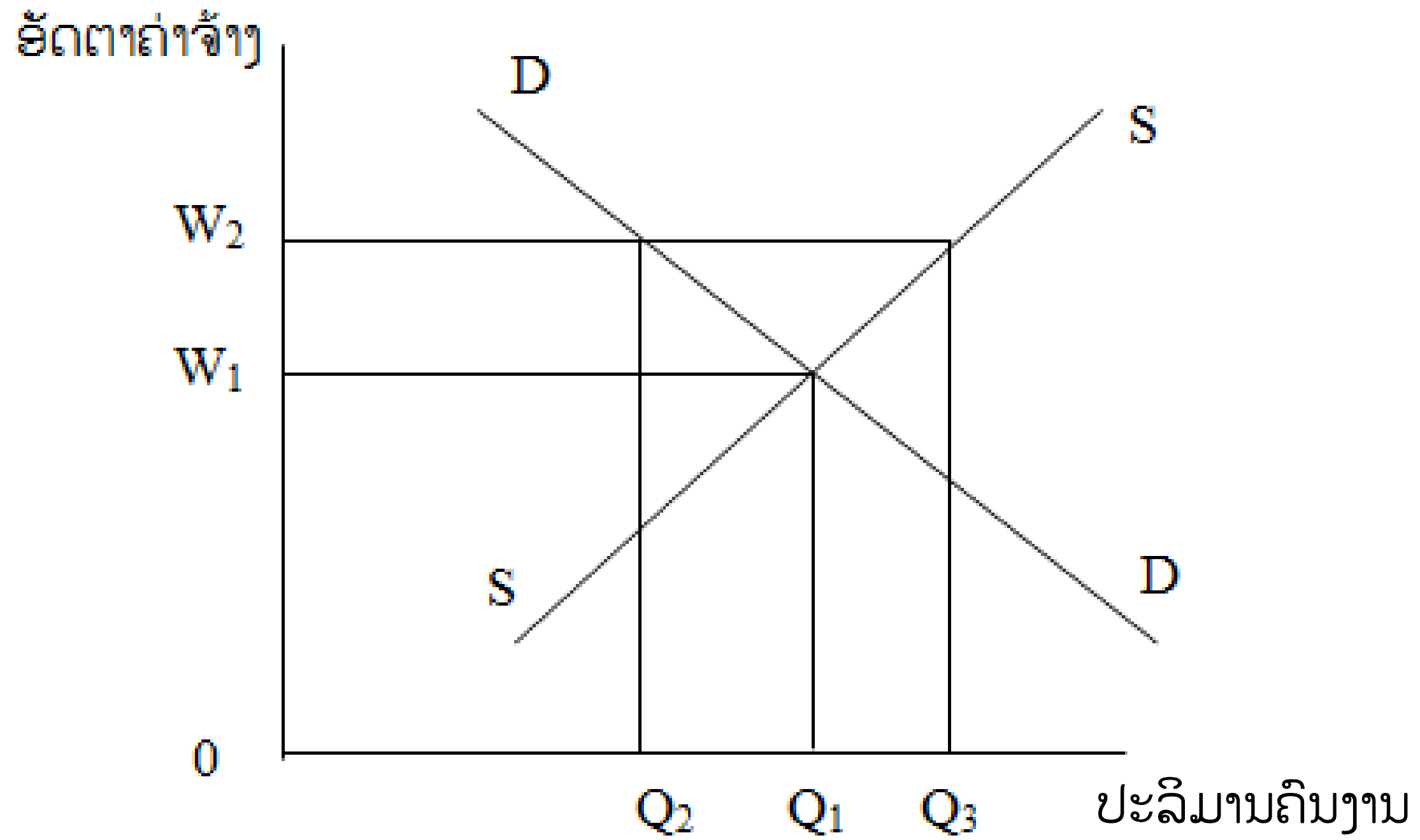
ຮູບສະແດງເຖິງຈຸດສົມດຸນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ



2. ຕະຫຼາດແຂ່ງຂັນບໍ່ສົມບູນຈະແຍກພິຈາລະນາເປັນ.

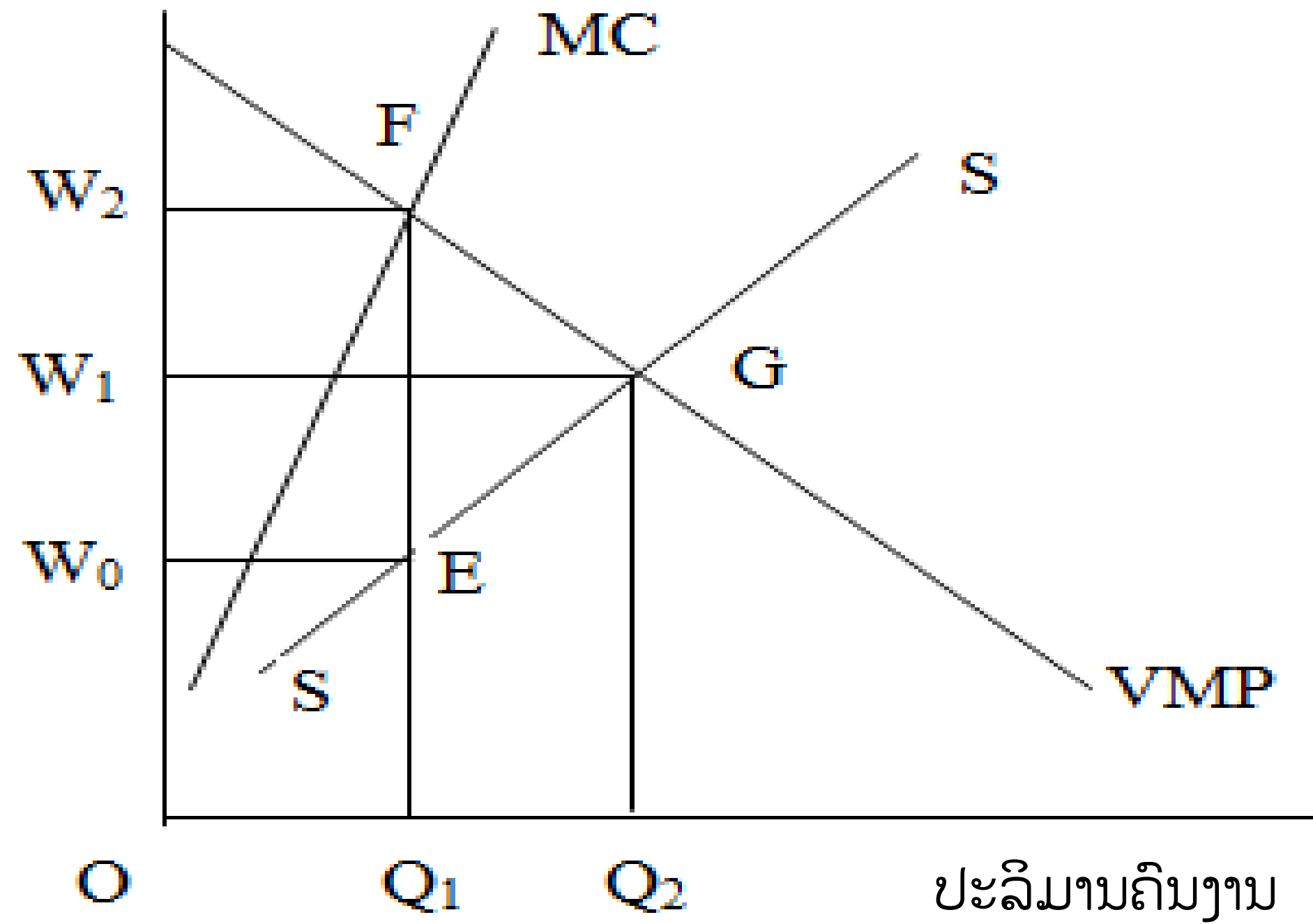
1) ຕະຫຼາດເຄິ່ງແຂ່ງຂັນເຄິ່ງຜູກຂາດ

ລັກສະນະຂອງຕະຫຼາດຄືມີນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານຢູ່ຈຳນວນຫຼາດມີຂ່າວສານກ່ຽວກັບ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ແຮງງານສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄດ້ຢ່າງເສລີເຊິ່ງມີລັກສະນະຄືຕະຫຼາດ ແຂ່ງຂັນສົມບູນ ແຕ່ລັກສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັບຕະຫຼາດແຂ່ງຂັນສົມບູນ ຄືແຮງງານມີລັກສະນະແຕກ ຕ່າງກັນມີສະຫະພາບແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມນາຍຈ້າງອັດຕາຄ່າຈ້າງອາດເກີດຂຶ້ນກັບອຳນາດການຕໍ່ ລອງ



ຮູບທີ່ສະແດງເຖິງ ການກຳນົດ ອັດຕາຄ່າຈ້າງ ໃນຕະຫຼາດເຄິ່ງແຂ່ງຂັນເຄິ່ງຜູກຂາດ

ອັດຕາຄ່າຈ້າງ



ຮູບທີ່ສະແດງເຖິງ ການກຳນົດອັດຕາຄ່າຈ້າງໃນຕະຫຼາດທີ່ມີນາຍຈ້າງຄົນດຽວ

ເອກະສານອ້າງອີງ/Reference

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

ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟ້ງ

Thank you

Phone +856 20 28 616 221

Email Phavone@su.edu.la