



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055

ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບ
ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035
National Labour Market Information System Development
Vision to 2055 and Strategy to 2035



ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ
Ministry of Labour and Social Welfare

2026



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ

16 /ນຍ
ເລກທີ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 26 / 02 / 26

ດໍາລັດ

ວ່າດ້ວຍການຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້

ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາ
ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035

- ອີງຕາມ ກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍລັດຖະບານ ສະບັບເລກທີ 03/ສພຊ, ລົງວັນທີ 16 ພະຈິກ 2021;
- ອີງຕາມ ດໍາລັດ ວ່າດ້ວຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສະບັບເລກທີ 02/ລບ, ລົງວັນທີ 02 ມັງກອນ 2022;
- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສະບັບເລກທີ 111/ຮສສ, ລົງວັນທີ 14 ມັງກອນ 2026.

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ອອກດໍາລັດ:

ມາດຕາ 1 ເຫັນດີຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035.

ມາດຕາ 2 ມອບໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນເຈົ້າການປະສານສົມທົບກັບບັນດາກະຊວງ, ອົງການລັດທຽບເທົ່າກະຊວງ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035.

ມາດຕາ 3 ບັນດາກະຊວງ, ອົງການລັດທຽບເທົ່າກະຊວງ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈົ່ງຮັບຮູ້ ແລະ ໃຫ້ການຮ່ວມມື ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ດໍາລັດສະບັບນີ້ ໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີ.

ມາດຕາ 4 ດໍາລັດສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບຕັ້ງແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ



ສອນໄຊ ສີພັນດອນ

ຄຳກ່າວ

ຂໍ້ມູນຂ່າວສານດ້ານການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຫຼື ຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນ ຫນຶ່ງໃນຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານ ເພື່ອສະໜອງໃຫ້ແກ່ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ຂອງເສດຖະກິດໃນປະເທດໃນແຕ່ລະໄລຍະ. ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນການແກ້ໄຂສະພາບຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນ ລະຫວ່າງ ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານດັ່ງກ່າວ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ ໃນປີ 2013 ສະພາແຫ່ງ ຊາດ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ (ສະບັບປັບປຸງ) ຕໍ່ມາ ໃນປີ 2017 ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດ ດີການສັງຄົມ ໄດ້ລິເລີ່ມສ້າງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ (LMIS) ທີ່ເປັນຂັ້ນຜືນຖານຂຶ້ນ, ແຕ່ການເຄື່ອນ ໄຫວຂອງລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ບາງດ້ານຍັງຂາດປ່ອນອົງທາງດ້ານນິຕິກຳ ຕໍ່ມາປີ 2022 ລັດຖະບານ ຈຶ່ງໄດ້ອອກດຳລັດວ່າດ້ວຍ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອເປັນການຜັນຂະຫຍາຍກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ ແລະ ເປັນປ່ອນອົງລະອຽດທາງດ້ານນິຕິກຳ, ນັບແຕ່ມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ມາຮອດປັດຈຸບັນ ລະບົບ ດັ່ງກ່າວ ສາມາດສະໜອງການບໍລິການຜືນຖານຢ່າງໄດ້ ເປັນຕົ້ນ ການປະກາດສະໜັກງານ, ການບໍລິການຈັບຄູ່ວຽກ (Job Matching), ການອອກໃບຢັ້ງຢືນການວ່າງງານໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານຕະຫຼາດແຮງງານ ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍດ້ານເຊັ່ນ: ການຂາດການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທັນສະໄໝ (ປັນຍາປະດິດ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນມະຫາສານ), ກົນໄກການສະໜອງຂໍ້ມູນ ຂອງບັນດາຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຍັງບໍ່ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໄດ້ຢ່າງເປັນລະບົບ, ຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນເພື່ອພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການດ້ານສີມື ທີ່ຈຳກັດ ແລະ ການຂາດລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ການແກ້ໄຂສະພາບບັນຫາດ້ານແຮງງານ ຈຶ່ງຍັງ ປະຊິນກັບສິ່ງທ້າທາຍ ຍ້ອນການຂາດຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ, ທັນເວລາ ແລະ ຄົບຖ້ວນ.

ສະພາບສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງຂອງສີມືແຮງງານ, ການ ຂາດແຄນແຮງງານພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຍັງສືບຕໍ່ເປັນສິ່ງທ້າທາຍຕໍ່ ການດຸ່ນດ່ຽງຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນ ສປປ ລາວ. ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຍັງພົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກຫາ ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ມີສີມືແທດເໝາະກັບຕຳແໜ່ງງານວ່າງ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ຜູ້ທີ່ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ກໍ່ພົບກັບ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ໃນການເຂົ້າເຖິງໂອກາດການມີວຽກເຮັດງານທຳ ທີ່ເໝາະສົມກັບສີມືແຮງງານຂອງຕົນ; ພາກສ່ວນທີ່ ກຳນົດນະໂຍບາຍ ກໍ່ຍັງຂາດຂໍ້ມູນທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ ແລະ ທັນກັບສະພາບການ ເພື່ອນຳໄປເປັນຂໍ້ມູນໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານຂໍ້ມູນ, ສ້າງຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ພັດທະນາກຳລັງແຮງງານໃຫ້ ແທດເໝາະກັບສະພາບການ. ການມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ຈະຊ່ວຍໃນການແກ້ໄຂສະ ພາບດັ່ງກ່າວໄດ້ ດ້ວຍການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ, ສາມາດຍົກລະດັບປະສິດທິພາບໃນການ ບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ພ້ອມເປັນແນວທາງໃນການວາງແຜນດ້ານການພັດທະນາສີມື ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງ ການຂອງສະພາບເສດຖະກິດທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ.

ສະນັ້ນ, ການສ້າງ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງ ງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ສະບັບນີ້ ຈຶ່ງເປັນບາດກ້າວທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ ໃນການແກ້ໄຂສະພາບບັນຫາການດຸ່ນດ່ຽງຂອງ

ຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດແຜນງານທີ່ລະອຽດໃນການສ້າງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ສາມາດເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນໄດ້, ທັນສະໄໝ ແລະ ຕອບສະໜອງໃຫ້ແກ່ການເສີມສ້າງຂົດຄວາມສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ສົ່ງເສີມການວາງແຜນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຊຸກຍູ້ການມີວຽກເຮັດງານທຳຢ່າງທົ່ວເຖິງ.

ການສ້າງ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງ ຊາດ ຮອດປີ 2035 ນີ້ ແມ່ນໄດ້ດຳເນີນໄປໂດຍຜ່ານຂະບວນການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຂະແໜງການ ແລະ ພາກສ່ວນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍຜ່ານຄະນະຊີ້ນຳທີ່ມາຈາກຂະແໜງການຕ່າງໆ ຊຶ່ງປະກອບມີ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການ ສັງຄົມ, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ, ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ, ກະຊວງການເງິນ, ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ, ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ, ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານ ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ, ສະຖາບັນວິທະຍາສາດເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ, ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ລວມໄປເຖິງຜູ້ຕາງໜ້າຈາກພາກເອກະຊົນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາອື່ນໆ.

ຮອດປີ 2035, ຄາດວ່າ ສປປ ລາວ ຈະມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ທີ່ສາມາດຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ ແລະ ຍືນຍົງໄດ້ຕາມມາດຕະຖານສາກົນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການສ້າງກຳລັງແຮງງານເຂົ້າສູ່ ຕະຫຼາດໄດ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າ.

ຮອດປີ 2055, ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະປັນສູນກາງຂອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດ ແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ, ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ໃຫ້ບັນດາອົງການພາກລັດ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານ, ສະຖານການສຶກສາ ແລະ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ໃນນາມລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂ້າພະເຈົ້າ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນ ຢ່າງສູງຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງພາກລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ, ພາກທຸລະກິດ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນໃຫ້ການປຶກສາຫາລືດ້ານເຕັກນິກວິຊາການ ແລະ ງົບປະມານໃນ ການສ້າງວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດສະໄໝໃໝ່ນີ້ຂຶ້ນມາ. ພິເສດ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງ ແຜນງານທັກສະເພື່ອການ ທ່ອງ ທ່ຽວ, ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ (STAF) ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການ ແລະ ງົບປະມານ ເຂົ້າໃນການ ຄົ້ນຄວ້າສ້າງ ແລະ ຈັດພິມວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດສະໄໝນີ້. ເຊິ່ງແຜນງານດັ່ງກ່າວ ເປັນແຜນງານທີ່ໄດ້ຮັບການສະ ໜັບສະໜູນດ້ານງົບປະມານ ໂດຍປະເທດລຸກຊຳບວກ (Luxembourg), ປະເທດສວິສ໌ເຊີແລນ (Switzerland), ສະຫະພາບເອີຣົບ (European Union) ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍອົງການຮ່ວມມືເພື່ອການພັດທະນາແຫ່ງລຸກຊຳ ບວກ (LuxDev).

ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າບັນດາທ່ານ ຈະສືບຕໍ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດສະໄໝນີ້ໃຫ້ ນຳໄປສູ່ຜົນສຳເລັດຕາມທີ່ຄາດຫວັງໄວ້ດ້ວຍ.

ລັດຖະມົນຕີ
ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ



ໄພໄຊ ໄຊຍະສອນ

ສາລະບານ

ຄຳກ່າວ	i
ການອະທິບາຍຄຳສັບ	v
ພາກທີ I ສະພາບລວມການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ	1
1. ຄວາມໝາຍ ແລະ ຄວາມສຳຄັນ ຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ.....	1
2. ສະພາບການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	2
2.1. ສະພາບລວມການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.....	2
2.2. ສະພາບການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ.....	3
3. ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້.....	11
ພາກທີ II ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035	13
1. ວິໄສທັດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2055.....	13
1.1. ວິໄສທັດຮອດປີ 2055	13
1.2. ຫຼັກການລວມ	13
1.3. ຄາດໝາຍລວມ	13
1.4. ຄາດໝາຍສູ້ຊີນສະເພາະ	13
2. ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035.....	14
2.1. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 1: ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ .15	
2.2. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 2: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ດ້ານການຊື້ນຳ, ການປະສານງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລະບົບ 15	
2.3. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 3: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ແລະ ເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ.....	15
2.4. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 4: ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ.....	16
2.5. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 5: ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ	16
3. ໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ	17
3.1. ໄລຍະທີໜຶ່ງ (ປີ 2026-2028).....	17
3.2. ໄລຍະທີສອງ (ປີ 2028-2030).....	20
3.3. ໄລຍະທີສາມ (ປີ 2031-2035).....	23
ພາກທີ III ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ງົບປະມານ.....	25
1. ການຄຸ້ມຄອງ.....	25
2. ມາດຕະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.....	26
2.1. ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.....	26

2.2. ການພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ	28
2.3. ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.....	28
3. ການຕິດຕາມ, ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ.....	28
4. ການບໍລິຫານຈັດການຄວາມສ່ຽງ.....	29
5. ງົບປະມານ ແລະ ແຫຼ່ງທຶນສະໜັບສະໜູນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	29
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ	1 -
1. ງົບປະມານ ແລະ ແຫຼ່ງທຶນສະໜັບສະໜູນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.....	1 -
2. ຕົວຊີ້ວັດ ສໍາລັບຂອບວຽກງານການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ.....	2 -
2.1. ຕົວຊີ້ວັດຜົນກະທົບໄລຍະຍາວທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບເປົ້າໝາຍ SDG ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ.....	2 -
2.2. ຕົວຊີ້ວັດການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035	3 -
3. ຕາຕະລາງຫຼັກການບໍລິຫານຈັດການຄວາມສ່ຽງ.....	6 -
4. ສັງລວມຍຸດທະສາດ ແລະ ກິດຈະກຳຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035.....	8 -
5. ຄໍາອະທິບາຍຕົວຊີ້ວັດຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ວິທີຄິດໄລ່	12 -
6. ບົດຮຽນຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ	16 -

ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄຳສັບ	ຄຳນິຍາມ
ພລາດຟອມ	ລະບົບ ຫຼື ໂຄງສ້າງທີ່ໃຊ້ເປັນຊ່ອງທາງ ສຳລັບການພັດທະນາ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ພລາດຟອມດິຈິຕອນ, ພລາດຟອມການຂາຍສິນຄ້າ ຫຼື ພລາດຟອມດ້ານການສຶກສາ ແລະ ອື່ນໆ
ພລາດຟອມຕະຫຼາດແຮງງານທາງດິຈິຕອນ	ພລາດຟອມທີ່ອີງໃສ່ເຕັກໂນໂລຊີ ຫຼື ການບໍລິການອອນໄລນ໌ທີ່ອ່ານວຍຄວາມສະດວກ ເປັນຈຸດເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງ ການສະໜອງແຮງງານ (ຜູ້ຊອກຫາວຽກ, ຄົນງານ, ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ) ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ (ບັນດາຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ລູກຄ້າ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ)
ການຈັບຄູ່ວຽກ	ຂະບວນການຈັດວາງທັກສະຂອງຜູ້ຊອກຫາວຽກໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍຜ່ານການບໍລິການການຈັດຫາງານ, ຜ່ານຊ່ອງທາງອອນໄລນ໌ ຫຼື ຜ່ານການຮັບສະໝັກໂດຍກົງ
ສາລະບານທັກສະສີມີແຮງງານ	ລະບົບທີ່ກຳນົດທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຕ້ອງການ ກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງງານໃດໜຶ່ງ, ເປັນລະບົບມາດຕະຖານໃນການຈັດປະເພດ ຫຼື ໝວດໝູ່ດ້ານທັກສະສີມີແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານ, ຊ່ວຍເປັນຂໍ້ມູນໃນການຈັບຄູ່ວຽກງານ ແລະ ພັດທະນາຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ
ການພະຍາກອນດ້ານທັກສະ	ການຄາດຄະເນຄວາມຕ້ອງການທັກສະໃນອະນາຄົດ ໂດຍອີງໃສ່ການວິເຄາະແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຕົວເລກເສດຖະກິດ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນວາງແຜນຫຼັກສູດການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການວາງແຜນດ້ານແຮງງານ
ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ	ຄວາມສາມາດໃນການນຳໃຊ້ສີມີແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ຜົນຜະລິດເພີ່ມຂຶ້ນ
ຖານຂໍ້ມູນມະຫາສານ (Big data)	ລະບົບເຕັກໂນໂລຊີ ໃນການລວບລວມ, ເກັບຂໍ້ມູນ, ການບໍລິຫານ-ຈັດການ, ການວິເຄາະ ແລະ ການປະມວນຜົນຂໍ້ມູນຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ
ຖານລະບົບດິຈິຕອນ (Digital platform)	ໂຄງລ່າງພື້ນຖານດິຈິຕອນຮູບແບບໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ການສື່ກາງຮັບໃຊ້ການເຮັດທຸລະກຳທາງເອເລັກໂຕຣນິກ, ມີການບໍລິຫານຈັດການຂໍ້ມູນ ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມເພື່ອໃຫ້ເກີດການເຊື່ອມໂຍງ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ບໍລິການ ໃຫ້ສາມາດນຳໃຊ້ການບໍລິການ ແລະ ເຮັດທຸລະກຳທາງເອເລັກໂຕຣນິກຮ່ວມກັນ ດ້ວຍການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີດິຈິຕອນ ແລະ ເຄືອຂ່າຍອິນເຕີເນັດ

ປັນຍາປະດິດ (AI-Artificial Intelligence)	ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ລະບົບຄອມພິວເຕີ ຫຼື ເຄື່ອງຈັກ ສາມາດຈຳລອງຂະບວນການປັນຍາ ຂອງມະນຸດ ໃນດ້ານຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ການຮຽນຮູ້, ການຄິດຄົ້ນ, ການແກ້ໄຂບັນຫາ, ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການພັດທະນາຕົນເອງ
ລະບົບອັດຕະໂນມັດ (Automation)	ຂະບວນການທີ່ເຄື່ອງຈັກ ຫຼື ລະບົບຄອມພິວເຕີທີ່ ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ເອງ ໂດຍບໍ່ຕ້ອງເພິ່ງພາການຄວບຄຸມຈາກມະນຸດ ເຊັ່ນ: ລະບົບການຜະລິດໂດຍຫຸ່ນຍົນ ຫຼື ການປະມວນຜົນຂໍ້ມູນອັດຕະໂນມັດ
ລະບົບ	ເຄືອຄ່າຍການເຊື່ອມຕໍ່ ລະຫວ່າງ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງ, ບຸກຄົນ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການຮ່ວມມື
ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ	ຂໍ້ຄວາມທີ່ເປັນຕົວເລກ, ຕົວອັກສອນ, ຮູບພາບເໜັງຕີງ, ບໍ່ເໜັງຕີງ, ສຽງ, ວິດີໂອ ແລະ ອື່ນໆ
ຕະຫຼາດແຮງງານ	ແຫຼ່ງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານໃນສັງຄົມ
ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ ລວມທັງສະຖານະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ສະພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການລົງທຶນທີ່ພົວພັນກັບຕະຫຼາດແຮງງານ
ລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	ບ່ອນເກັບກຳ, ສັງລວມ, ວິເຄາະ, ວິໄຈ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ຈັດເປັນລະບົບ, ຮັກສາ, ເຜີຍແຜ່ ແລະ ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບ ສະພາບຂອງການມີວຽກເຮັດງານທຳ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ, ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ ສປປ ລາວ, ແຮງງານລາວທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຄ່າແຮງງານ, ເງິນເດືອນ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນ

ພາກທີ I

ສະພາບລວມການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ

1. ຄວາມໝາຍ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນ ຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແມ່ນເຄືອຂ່າຍການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເຂົ້າໃນຖານຂໍ້ມູນແບບລວມສູນ ໃຫ້ສາມາດສະໜອງ, ແລກປ່ຽນ ແລະ ເຊື່ອມຕໍ່ກັບຖານຂໍ້ມູນຂອງບັນດາກະຊວງ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ລວມທັງພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ເພື່ອຜະລິດຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ສາມາດນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການສ້າງນະໂຍບາຍດັດສີມະຫາພາກດ້ານແຮງງານ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການແກ່ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນຕົ້ນ ການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ, ການປະກາດຮັບສະໝັກງານ, ການແນະນຳໃນການເລືອກອາຊີບ, ການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ລາຍງານໂຄງປະກອບກຳລັງແຮງງານ, ອັດຕາການວ່າງງານ, ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ, ອາຊີບມີຄວາມສ່ຽງສູງທີ່ຈະວ່າງງານ, ອາຊີບທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃໝ່, ສະແດງຜົນການປ່ຽນແປງ ແລະ ການພະຍາກອນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ.

ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນ ຕໍ່ກັບວຽກງານແຮງງານດັ່ງນີ້:

- **ການກຳນົດນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ການວາງແຜນ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ, ທັນການ ແລະ ຮອບດ້ານ ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ການກຳນົດນະໂຍບາຍສອດຄ່ອງກັບສະພາບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ເສີມສ້າງປະສິດທິພາບຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍເປັນເຄື່ອງມືທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ສະຖານການສຶກສາ ແລະ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃນການຕັດສິນໃຈ ເພື່ອສ້າງກຳລັງແຮງງານ ທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້.

- **ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະເປັນເຄື່ອງມືຊ່ວຍໃນການກຳນົດມາດຕະການດຸ່ນດ່ຽງແຮງງານ ດ້ວຍການສະໜອງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບທ່າອ່ຽງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ເຮັດໃຫ້ການພັດທະນາ ສີມືແຮງງານສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ, ເພີ່ມຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງແຮງງານໃນການແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດ ທັງພາຍໃນປະເທດ ແລະ ພາກພື້ນ. ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະມີບົດບາດໃນການສ້າງໂອກາດການມີວຽກເຮັດງານທຳ, ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາການວ່າງງານ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງ ຂໍ້ມູນການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນນະພາບ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ເປັນໄວໜຸ່ມ, ແມ່ຍິງ ແລະ ປະຊາຊົນ ໃນເຂດຊົນນະບົດ.

- **ການກະກຽມຄວາມພ້ອມຕໍ່ສະພາບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະຊ່ວຍສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃນການຮັບມືກັບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ເກີດຈາກປັດໄຈຕ່າງໆ, ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທົ່ວໂລກ ເຊັ່ນ: ການແຜ່ລະບາດຂອງໂລກພະຍາດ, ບັນຫາຂີ້ຂັດແຍ່ງດ້ານການຄ້າ ແລະ ການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ ດ້ວຍການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ທັນການ. ລະບົບດັ່ງກ່າວ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ທັງພາກ

ລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ສາມາດກຳນົດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ແລະ ສິ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳ ໃຫ້ໄດ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໃນໄລຍະ ຍາວ.

- **ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມແຜນບຸລິມະສິດແຫ່ງຊາດ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະເປັນເຄື່ອງມື ອັນສຳຄັນ ໃນການສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດຕ່າງໆ ດ້ວຍການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບບັນດາເປົ້າໝາຍບຸລິມະສິດແຫ່ງຊາດ.

- **ການເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ:** ລະບົບ ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມການເຊື່ອມໂຍງກັບ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ໂດຍການຮັບປະກັນວ່າ ກຳລັງແຮງງານຂອງປະ ເທດເຮົາ ມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ມີຄວາມຍືດຢຸ່ນສູງ, ຊຶ່ງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດນີ້ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານລາວ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດການຈ້າງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສ້າງເສດຖະກິດທີ່ມີການເຊື່ອມໂຍງໃນຍຸກໂລກາຟິວັດ.

2. ສະພາບການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ

2.1. ສະພາບລວມການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ

ເພື່ອຮັບມືກັບສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ມີການປັບປຸງ, ປ່ຽນແປງໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຊຶ່ງຫຼາຍປະເທດທົ່ວໂລກ ກໍໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນເຄື່ອງມືຊ່ວຍໃນການຕັດສິນໃຈ ດ້ານນະໂຍບາຍ ດ້ວຍການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ຕາມເວລາຕົວຈິງກ່ຽວກັບທ່າອ່ຽງການຈ້າງງານ, ການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີສີມືແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ໂດຍສະເພາະ ປະເທດສິງກະໂປ ທີ່ມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຊຶ່ງໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການ ວາງແຜນການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ ແລະ ສາມາດພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການທັກສະ, ພ້ອມທັງມີຄູ່ມືແນະນຳການ ພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບທັກສະແຮງງານທີ່ຄາດວ່າຈະມີຄວາມຕ້ອງການ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ¹; ປະເທດ ສ.ເກົາຫຼີ ກໍມີ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ມີການເຊື່ອມໂຍງກັບຂໍ້ມູນຈາກພາກລັດຖະບານ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສະຖານການສຶກສາ ເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ກວມລວມກ່ຽວກັບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ²; ປະເທດ ອົດສະຕາລີ ກໍໄດ້ນຳໃຊ້ລະບົບທີ່ມີຊື່ວ່າ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ດ້ານອາຊີບ ແລະ ທັກສະອົດສະຕາລີ ຊຶ່ງເປັນລະບົບດິຈິ ຕອນທີ່ສາມາດສະແດງຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານແບບຕອບໂຕ້ຜ່ານເວັບໄຊຕ໌ກັບຜູ້ຊົມໃຊ້ ເປັນຕົ້ນ ພາກທຸລະກິດ, ຜູ້ກຳນົດ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ທີ່ສະແດງຂໍ້ມູນທ່າອ່ຽງຂອງການຈ້າງງານ, ການເຕີບໂຕຂອງການຈ້າງ ງານ ໃນແຕ່ລະຂະແໜງການ ແລະ ຂໍ້ມູນຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະສີມືແຮງງານ³; ປະເທດເຢຍລະມັນ ທີ່ມີສຳນັກ ງານການຈັດຫາງານແບບລວມສູນໂດຍໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນການເຊື່ອມໂຍງກັບຫຼັກສູດການ

¹ SkillsFuture Singapore, ໜ່ວຍງານພັດທະນາທັກສະແຫ່ງອະນາຄົດຂອງສິງກະໂປ <https://www.skillsfuture.gov.sg/>

² ທະນາຄານໂລກ (19 ກໍລະກົດ 2021)

³ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງ ອົດສະຕາລີ Jobs and Skills Australia <https://www.jobsandskills.gov.au/>

ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ⁴; ໃນສະຫະພາບເອີຣົບ ກໍນຳໃຊ້ຝລາດຝອມທີ່ມີຊື່ວ່າ ລະບົບການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງສະຫະພາບເອີຣົບ (EU Roepan Employment Services) ໃນການຈັບຄູ່ຕໍາແໜ່ງງານຂ້າມຊາຍແດນລະຫວ່າງປະເທດສະມາຊິກເພື່ອສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ການຈ້າງງານແບບຊົ່ວຄາວ ແລະ ແບບອິດສະຫຼະໃນໂລກ ແລະ ອາຊຽນ ກໍມີການປ່ຽນແປງຍ້ອນມີ ຝລາດຝອມຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນ (Digital Labour Market Intermediary) ໃນຮູບແບບ Gig economy platforms (ຕົວຢ່າງ: [Grab](#), [Gojek](#), [Foodpanda](#), [Lalamove](#), [LOCA](#)) ແລະ ຝລາດຝອມຕະຫຼາດແຮງງານແບບອິດສະຫຼະ Freelance e-marketplace (ຕົວຢ່າງ: [Fastwork](#), [Getlinks](#), [Fiverr](#)) ຊຶ່ງມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຜ່ານລະບົບດິຈິຕອນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວໄດ້. ໂດຍຄາດວ່າເສດຖະກິດດິຈິຕອນຂອງອາຊຽນ ຈະເຕີບໂຕເຖິງ 2 ພັນຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ພາຍໃນປີ 2030, ຝລາດຝອມຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນ ຈຶ່ງກາຍເປັນສ່ວນສຳຄັນໃນການສະໜັບສະໜູນຮູບແບບການເຮັດວຽກໃໝ່ໆ ເຊັ່ນ: ການເຮັດວຽກແບບອິດສະຫຼະ, ການຈ້າງງານແບບໄລຍະສັ້ນ ແລະ ການເຮັດວຽກທາງໄກ ພ້ອມທັງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂ້າມແດນ ເພື່ອຮອງຮັບຄວາມຕ້ອງການທັກສະດິຈິຕອນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນພາກພື້ນ⁵.

ໂດຍການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງຝລາດຝອມຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນຫຼາຍໆປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເຊັ່ນ: ສິງກະໂປ ແລະ ຝິລິບປິນ ກໍໄດ້ສ້າງລະບຽບການຄຸ້ມຄອງການຈ້າງງານທາງຝລາດຝອມດິຈິຕອນ ແລະ ຮັບປະກັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ເປັນທຳ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ກວມເອົາທຸກກຸ່ມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ຕົວຢ່າງ: ແຜນຍຸດທະສາດລັດຖະບານດິຈິຕອນຂອງສິງກະໂປ⁶ ກຳນົດແນວທາງທີ່ກວມເອົາການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ການບໍລິການດ້ານດິຈິຕອນ, ລວມທັງ ຝລາດຝອມການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳແບບອອນໄລ, ປະເທດຝິລິບປິນ ກໍກຳລັງສ້າງນະໂຍບາຍເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງດ້ານການຄຸ້ມຄອງຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນ⁷. ຄວາມພະຍາຍາມເຫຼົ່ານີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈະຕ້ອງເສີມສ້າງຝລາດຝອມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນ ໃຫ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການປະຕິຮູບການຄຸ້ມຄອງຕະຫຼາດແຮງງານໂດຍລວມ ເພື່ອໃຫ້ຝລາດຝອມເຫຼົ່ານີ້ມີສ່ວນໃນການສະໜັບສະໜູນການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການເຕີບໂຕແບບຍືນຍົງ.

2.2. ສະພາບການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ

ປະຈຸບັນ ສປປ ລາວ ພວມຢູ່ໃນໄລຍະແຫ່ງການຫັນປ່ຽນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂຶ້ນຈາກເສດຖະກິດທີ່ເຄີຍຖືກຂັບເຄື່ອນ ໂດຍຂະແໜງຜະລິງງານໄຟຟ້າ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ດ້ວຍການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມິແຮງງານໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ ເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານເສດຖະກິດ ໃນທຳມະກາງສິ່ງທ້າທາຍ

⁴ ຫ້ອງການການຈັດຫາງານຂອງລັດຖະບານກາງ (ເຢຍລະມັນ), ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, Bundesagentur für Arbeit
⁵ ອາຊຽນ (2023), ອາຊຽນ DEFA ການສຶກສາຄາດຄະເນເສດຖະກິດດິຈິຕອນຈະຂະຫຍາຍຕົວເປັນ 2 ພັນຕື້ໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 2030
⁶ ລັດຖະບານສິງກະໂປ (2018), ແຜນການພັດທະນາລັດຖະບານດິຈິຕອນ. ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: <https://www.tech.gov.sg/digital-government-blueprint/>
⁷ ເອກະສານປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງຝລາດຝອມຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນ (2024), ກອງປະຊຸມເພື່ອພັດທະນານະໂຍບາຍຂອງຝລາດຝອມຕະຫຼາດແຮງງານດິຈິຕອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນະໂຍບາຍການຈັດຫາງານ ແລະ ການຊອກວຽກງານເຮັດງານທຳ

ຈາກສາກົນ ແລະ ພາຍໃນປະເທດ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ສປປ ລາວ ຍັງປະຊຸມໜ້າກັບຄວາມບໍ່ດຸນດ່ຽງຂອງຕະຫຼາດ ແຮງງານທີ່ຍັງເປັນບັນຫາຄົງຄ້າງ ໂດຍສະເພາະ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງດ້ານທັກສະສີມິແຮງງານ, ການຂາດແຄນແຮງງານ, ການຈ້າງງານນອກລະບົບທີ່ສູງ ແລະ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ພ້ອມກັນນີ້, ກໍ່ ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ທັນເວລາ, ຖືກຕ້ອງ ແລະ ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບ ຫຼາຍພາກສ່ວນ, ຊຶ່ງມັນກາຍເປັນສິ່ງທ້າທາຍໃຫ້ກັບພາກລັດ, ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະຖານການ ສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມິແຮງງານ ແລະ ບັນດາຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນໃນການ ຕັດສິນໃຈ. ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາອັນຮີບດ່ວນດັ່ງກ່າວ, ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເປັນແນວທາງໃນການສ້າງລະບົບທີ່ທັນສະໄໝ, ເຊື່ອມຈອດໄດ້, ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ແລະ ມີຄວາມຍືນຍົງ, ຊຶ່ງຈະເປັນເຄື່ອງມືສຳຄັນເພື່ອຊຸກຍູ້ເຂົ້າໃນວຽກງານ ການສ້າງນະໂຍບາຍແຮງງານໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ປັບປຸງການວາງແຜນດ້ານກຳລັງແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມ ຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ.

ການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນອີງໃສ່ທ່າອ່ຽງພາຍໃນ ແລະ ສາກົນ ຊຶ່ງໂດຍທົ່ວ ໄປແລ້ວ ສະພາບການດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ ມີການຫັນປ່ຽນຢ່າງວ່ອງໄວ ໂດຍສະເພາະການຫັນປ່ຽນທາງດ້ານເຕັກໂນ ໂລຊີ, ການຫັນປ່ຽນແທນແຮງງານຄົນດ້ວຍລະບົບອັດຕະໂນມັດ, ການຫັນເປັນດິຈິຕອນ ແລະ ການຫັນເປັນເສດຖະ ກິດສີຂຽວ ຊຶ່ງບັນດາປະເທດໃນທົ່ວໂລກ ເຫັນວ່າ ການຈ້າງງານໃໝ່ ກຳລັງເກີດຂຶ້ນໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ປັນຍາປະດິດ, ພະລັງງານທົດແທນ ແລະ ການບໍລິການດ້ານດິຈິຕອນ, ໃນຂະນະທີ່ວຽກປົກກະຕິປະຈຳວັນ ແລະ ວຽກ ທີ່ໃຊ້ແຮງງານຄົນເປັນຫຼັກ ແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືທັນສະໄໝເຂົ້າມາທົດແທນ.

2.2.1. ກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳ ທີ່ນຳໃຊ້ໃນການຄຸ້ມຄອງ

ລັດຖະບານ ໃຫ້ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ວຽກງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ສ້າງສະພາບ ແລະ ເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ທົ່ວສັງຄົມ ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຢ່າງທົ່ວເຖິງ ໂດຍສະເພາະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບ ການສ້າງ ແລະ ການພັດທະນາສີມິແຮງງານ, ການສະໜອງແຮງງານ, ຕະຫຼາດແຮງງານ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງລັດຖະບານ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍເນື້ອໃນຈິດໃຈຂອງລັດຖະທຳມະນູນ ໃນນັ້ນ ໄດ້ ສຸມກຳລັງແຮງເຂົ້າໃນການພັດທະນາການບໍລິການຈັດຫາງານ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ດ້ວຍການກຳນົດນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ລວມທັງຜົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ໂດຍການເປັນໃຈກາງຂອງກະຊວງ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນການດຳເນີນວຽກງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຢ່າງເປັນລະບົບ, ຄົບຊຸດ ແລະ ຍືນຍົງ.

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄດ້ມີນິຕິກຳຫຼາຍສະບັບທີ່ເປັນບ່ອນອີງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການຈັດຫາ ງານ, ດຳລັດວ່າດ້ວຍ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາປະເທດຊາດ.

2.2.2. ບັນດານະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນພັດທະນາ

ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ມີບັນດານະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນພັດທະນາ ໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ ທີ່ຕິດພັນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກງານດັ່ງກ່າວ ເປັນຕົ້ນ:

- **ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ:** ໄດ້ເໝັນໜັກໃຫ້ສ້າງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນເປົ້າໝາຍຕ່າງໆ ດ້ວຍການສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແນວໂນ້ມຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ທັນກັບ ສະພາບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງແຕ່ລະຂະແໜງເສດຖະກິດ, ສະໜັບສະໜູນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານທາງວິຊາການ ເພື່ອຮັບປະກັນການຈັດສັນກຳລັງ ແຮງງານທີ່ມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບທ່າອ່ຽງການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດ;

- **ຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດ:** ໄດ້ເໝັນໜັກການໄຈ້ແຍກກິດຈະກຳທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ອາຊີບ ທີ່ຕິດພັນກັບຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ສາມາດຊ່ວຍໃນການກຳນົດໂອກາດການຈ້າງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃໝ່ ໃນຂະແໜງ ການທີ່ກຳລັງຫັນປ່ຽນໄປສູ່ແບບຍືນຍົງ ເຊັ່ນ: ພະລັງງານທົດແທນ, ການທ່ອງທ່ຽວແບບອະນຸລັກ ແລະ ການຜະລິດທີ່ ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ຊຶ່ງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກລະບົບຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນດຶງດູດການລົງທຶນ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງ ງານ ໃນອາຊີບທີ່ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສະພາບດິນຟ້າອາກາດ;

- **ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃນເຂດຊົນນະບົດ:** ໄດ້ເໝັນໜັກການໄຈ້ແຍກທີ່ຕັ້ງ ທາງພູມສັນຖານຂອງແຮງງານ ທີ່ຊ່ວຍຕິດຕາມແນວໂນ້ມຕະຫຼາດແຮງງານ, ວິເຄາະສະພາບການຈ້າງງານ ແລະ ໃຫ້ຄຳ ແນະນຳ ໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານໃນການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ ແລະ ປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດ ຂອງປະຊາກອນ ໃນເຂດຊົນນະບົດ;

- **ແຜນການພັດທະນາວຽກງານອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ:** ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຜະລິດຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອການແລກປ່ຽນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໂດຍການໃຫ້ຂໍ້ມູນແບບທັນສະພາບການ ກ່ຽວກັບ ການຄວາມຂາດແຄນສີມືແຮງງານ, ຊ່ວຍໃຫ້ສະຖານອາຊີວະສຶກສາ ສາມາດປັບປຸງຫຼັກສູດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມ ຕ້ອງການຂອງພາກທຸລະກິດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ລະບົບ ຍັງຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນການຕິດຕາມນຳຮອຍ (Tracer Study) ນັກຮຽນທີ່ຈົບການສຶກສາ ເພື່ອປະເມີນປະສິດທິພາບຂອງການຮຽນ-ການສອນ ໃນຂະແໜງອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ຝຶກ ອົບຮົມວິຊາຊີບ ຮັບປະກັນການສ້າງກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ;

- **ວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາເສດຖະກິດດິຈິຕອນແຫ່ງຊາດ:** ໂດຍການຫັນປ່ຽນບັນດາຂໍ້ມູນເຂົ້າສູ່ ລະບົບດິຈິຕອນ ໃຫ້ສາມາດຊ່ວຍຕິດຕາມຄວາມຕ້ອງການທັກສະດິຈິຕອນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, ສະໜັບສະໜູນການ ພັດທະນາຫຼັກສູດດ້ານດິຈິຕອນໃນລະດັບອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ການສຶກສາຊັ້ນສູງ ພ້ອມທັງສ້າງໂອກາດການຈ້າງງານ ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດດິຈິຕອນ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຫັນປ່ຽນເສດຖະກິດໄປສູ່ຄວາມທັນສະໄໝ;

- **ຍຸດທະສາດການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມແຫ່ງຊາດ:** ໄດ້ສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃນການກຳນົດທ່າອ່ຽງການຈ້າງງານ ຂອງແຕ່ ລະກຸ່ມປະຊາກອນ ລວມເຖິງແຮງງານນອກລະບົບ ເພື່ອໃຫ້ລັດຖະບານສາມາດກຳນົດມາດຕະການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ

ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ພ້ອມທັງຊ່ວຍຕິດຕາມແນວໂນ້ມຄ່າແຮງງານ, ສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ ຂອງການຈ້າງງານ ເພື່ອຮັບປະກັນການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ, ມີຄວາມຍືນຍົງທາງສັງຄົມ;

- **ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ:** ໄດ້ເໝັນໜັກການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນເຂົ້າສູ່ລະບົບ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ມີຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ, ທັນການ ກ່ຽວກັບທ່າອ່ຽງຂອງ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ສິ່ງເສີມການວາງແຜນ ແລະ ກຳນົດກຸ່ມເປົ້າທີ່ຖືກຕ້ອງໃນການສ້າງກຳລັງແຮງງານທີ່ມີທັກສະ ທີ່ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ, ເປັນເຄື່ອງມືຊ່ວຍເຂົ້າໃນການຕິດຕາມຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປົ້າໝາຍ ການສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ;

- **ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SGDs):** ໄດ້ສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃນການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດ ແຮງງານ ທີ່ຖືກຕ້ອງເພື່ອກຳນົດນະໂຍບາຍທີ່ສິ່ງເສີມການຈ້າງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ຫຼຸດຜ່ອນການຈ້າງງານນອກລະບົບ (SDG8), ປັບປຸງຄຸນນະພາບການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ (SDG4), ສິ່ງເສີມການບໍລິການຈັດຫາງານທາງດິຈິຕອນ (SDG9) ຊຶ່ງເປັນການນຳໄປສູ່ເສດຖະກິດທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຍືນຍົງ.

2.2.3. ທ່າແຮງໃນການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ

ໃນການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີທ່າແຮງຕົ້ນຕໍ ດັ່ງນີ້:

- **ທ່າແຮງດ້ານການເກັບຂໍ້ມູນ:** ອີງຕາມບົດລາຍງານການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານ ປີ 2022 ຂອງ ສປປ ລາວ ມີຈຳນວນປະຊາກອນທັງໝົດ ປະມານ 7.4 ລ້ານຄົນ ເຊິ່ງໃນນີ້ ມີປະຊາກອນໃນເກນອາຍຸອອກແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປມີ 5.3 ລ້ານຄົນ ກວມເອົາ 71.6 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຜົນລະເມືອງທັງໝົດ, ເມື່ອເທື່ອທຽບໃສ່ບັນດາປະເທດ ອ້ອມຂ້າງ ເຫັນວ່າ ສປປ ລາວ ມີຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ໜ້ອຍ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງເປັນທ່າແຮງທີ່ດີໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນໃຫ້ທົ່ວ ເຖິງ ແລະ ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນໄດ້ແບບມີເປົ້າໝາຍໂດຍນຳໃຊ້ງົບປະມານບໍ່ສູງໃນການຈັດເກັບ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ໂດຍນຳໃຊ້ລະບົບທີ່ທັນສະໄໝ;

- **ທ່າແຮງດ້ານການພັດທະນາເຕັກໂນໂລຊີ:** ໂດຍອີງຕາມບົດລາຍງານສະຖິຕິ ຂອງຂະແໜງການເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ ໃນປີ 2024 ເຫັນວ່າ ສປປ ລາວ ມີການຂະຫຍາຍຕົວສູງດ້ານເຄືອຂ່າຍໂທລະຄົມ ແລະ ອິນເຕີເນັດ 3G ຊຶ່ງສາມາດກວມພື້ນທີ່ທັງໝົດໄດ້ 86% (ແປດສິບຫົກສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ມີຜູ້ລົງທະບຽນໃຊ້ອິນເຕີເນັດທັງຜ່ານ ລະບົບຊົມໂທລະສັບມືຖື ແລະ ອິນເຕີເນັດໃຊ້ສາຍ ມີທັງໝົດ 4.682.839 ບັນຊີ ເທົ່າກັບ 64% (ຫົກສິບສີ່ສ່ວນຮ້ອຍ) ຂອງປະຊາກອນ⁸. ຕົວເລກດັ່ງກ່າວນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນຜ່ານທາງ ໂທລະສັບມືຖື ຫຼື ເຄື່ອງມືດິຈິຕອນອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນແບບທັນເວລາ ກວມລວມເຖິງເຂດທີ່ຢູ່ຫ່າງໄກສອກຫຼີກ. ພ້ອມນີ້, ລັດຖະບານ ກໍໄດ້ມີການລົງທຶນໃສ່ພື້ນຖານໂຄງລ່າງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ເພື່ອຊຸກຍູ້ການຫັນເປັນດິຈິຕອນ ເຊັ່ນ: ການສ້າງສູນຂໍ້ມູນດິຈິຕອນ ແລະ ສູນອິນເຕີເນັດແຫ່ງຊາດ ໂດຍເປັນພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ດີ ສຳລັບການປະຕິບັດ ງານຂອງລະບົບຖານຂໍ້ມູນຂະໜາດໃຫຍ່ຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງຈະເປັນສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກເພື່ອຮອງຮັບລະບົບຂໍ້

⁸ ພື້ນສະຖິຕິຂະແໜງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ ປະຈຳປີ 2024

ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃນຕໍ່ໜ້າ ທີ່ສໍາຄັນການພັດທະນາທີ່ກ້າວກະໂດດດ້ານດິຈິຕອນເຕັກໂນໂລຊີທົ່ວໂລກ ເຊັ່ນ: ການຫັນເປັນດິຈິຕອນ ແລະ ການພັດທະນາດ້ານປັນຍາປະດິດ ກໍເປັນໂອກາດທີ່ດີ ສໍາລັບ ສປປ ລາວ ທີ່ຈະເລີ່ມພັດທະນາລະບົບທີ່ນໍາໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີດັ່ງກ່າວ ມາປະຍຸກໃຊ້ເຂົ້າໃນການດໍາເນີນງານຂອງລະບົບໃໝ່ ເພື່ອວິເຄາະຂໍ້ມູນ, ພະຍາກອນຂໍ້ມູນແບບເວລາຈິງ, ຈັບຄູ່ວຽກແບບອັດຕະໂນມັດ ແລະ ຊ່ວຍເປັນເຄື່ອງມື ໃນການແນະນໍາດ້ານອາຊີບ ແລະ ກໍານົດນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານ ໃຫ້ທັນກັບສະພາບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;

- **ທ່າແຮງທາງດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ:** ສປປ ລາວ ຍັງມີທ່າແຮງງານບົ່ມຊ້ອນທາງດ້ານປະຊາກອນທີ່ເປັນໄວໜຸ່ມເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ໂດຍມີ 60% (ຫົກສິບສ່ວນຮ້ອຍ) ຂອງປະຊາກອນ ແມ່ນມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 25 ປີ ແລະ ຍັງມີການຄາດຄະເນວ່າຈະມີແຮງງານໃນເກນອາຍຸທີ່ຈະເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານໃນແຕ່ລະປີ ປະມານ 143.000 ຄົນ ໃນໄລຍະ 2026-2030⁹. ທ່າແຮງດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະສົ່ງຜົນດີຕໍ່ການດົງດູດການລົງທຶນໃນຂະແໜງການທີ່ນໍາໃຊ້ແຮງງານຫຼາຍ ເຊັ່ນ: ຂະແໜງການຜະລິດ, ກະສິກໍາ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ. ສະນັ້ນ, ການວາງແຜນດ້ານກໍາລັງແຮງງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ສປປ ລາວ ສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການປ່ຽນແປງໂຄງສ້າງປະຊາກອນ ຊຶ່ງຜົນລະເມືອງທີ່ເປັນກໍາລັງແຮງງານ (ຜູ້ທີ່ມີອາຍຸ 15 ປີຂຶ້ນໄປທີ່ມີວຽກເຮັດງານທໍາ ແລະ ຜູ້ທີ່ວ່າງງານ) ມີທັງໝົດ 2.5 ລ້ານຄົນ ກວມເອົາ 34.1% (ສາມສິບສີ່ຈຸດໜຶ່ງສ່ວນຮ້ອຍ) ຂອງຜົນລະເມືອງທັງໝົດ. ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກໍາລັງແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ ເຫັນວ່າມີທ່າຮ່ຽງເພີ່ມຂຶ້ນ ຈາກ 40% (ສີ່ສິບສ່ວນຮ້ອຍ) ໃນປີ 2017 ມາເປັນ 47.1% (ສີ່ສິບເຈັດຈຸດໜຶ່ງສ່ວນຮ້ອຍ) ໃນປີ 2022 ເພດຊາຍ ມີ 52.6% (ຫ້າສິບສອງຈຸດຫົກສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ເພດຍິງ ມີ 41.9% (ສີ່ສິບເອັດຈຸດເກົ້າສ່ວນຮ້ອຍ). ພ້ອມນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຍັງມີອັດຕາການມີວຽກເຮັດງານທໍານອກລະບົບທີ່ສູງເຖິງ 86% (ແປດສິບຫົກສ່ວນຮ້ອຍ) ຂອງຜູ້ທີ່ມີວຽກເຮັດງານທໍາທັງໝົດ, ຜູ້ທີ່ອາໄສຢູ່ເຂດຊົນນະບົດມີສູງເຖິງ 93% (ເກົ້າສິບສາມສ່ວນຮ້ອຍ) ສ່ວນຢູ່ເຂດຕົວເມືອງມີ 76.7% (ເຈັດສິບຫົກຈຸດເຈັດສ່ວນຮ້ອຍ)¹⁰.

ສັງລວມແລ້ວ, ອີງຕາມສະພາບປັດໄຈທ່າແຮງຂ້າງເທິງ ເຫັນວ່າ ສປປ ລາວ ມີໂອກາດຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດຈາກໂຄງສ້າງກໍາລັງແຮງງານໃນເກນອາຍຸແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ ແລະ ຜົນລະເມືອງທີ່ຢູ່ນອກກໍາລັງແຮງງານ ແມ່ນມີຫຼາຍເກີນເຄິ່ງໜຶ່ງທີ່ຢູ່ໃນເກນອອກແຮງງານທັງໝົດ. ແນວໃດກໍຕາມ, ກໍຈໍາເປັນຕ້ອງມີການລົງທຶນ ໂດຍສຸມໃສ່ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ການສ້າງທັກສະສີມີແຮງງານທີ່ມີເປົ້າໝາຍ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ໂດຍການນໍາໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ເປັນເຄື່ອງມືໃນການວາງແຜນການສ້າງກໍາລັງແຮງງານ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຄວນສົ່ງເສີມຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກວິຊາຊີບໃນຂົງເຂດຕ່າງໆ ທີ່ຄາດວ່າຈະສ້າງວຽກເຮັດງານທໍາໃນຕໍ່ໜ້າ ເຊັ່ນ: ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີດິຈິຕອນ, ພະລັງງານສີຂຽວ ແລະ ການຜະລິດທີ່ໃຊ້ເຄື່ອງມືທັນສະໄໝ ຊຶ່ງຈະເປັນການຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງດ້ານທັກສະ ແລະ ປັບປຸງໝາກຜົນໄດ້ຮັບຂອງການຈ້າງງານ. ອີກປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນກໍຄື ຄວນສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີຕໍ່ການດໍາເນີນທຸລະ

⁹ ບົດລາຍງານການຄາດຄະເນປະຊາກອນຂອງ ສປປ ລາວ 2015-2055, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ

¹⁰ ບົດລາຍງານການສໍາຫຼວດກໍາລັງແຮງງານຄັ້ງທີ 3 ປີ 2022

ກິດ ເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຈາກຕ່າງປະເທດ ເຂົ້າໃນບັນດາຂະແໜງການສຳຄັນທີ່ມີທ່າແຮງໃນ ການນຳໃຊ້ແຮງງານຫຼາຍ¹¹.

2.2.4. ຜົນສຳເລັດຂອງການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ

ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ການສະ ໜອງຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ທຸກພາກສ່ວນ ທັງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ, ການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດ ແຮງງານ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານ ເປັນສິ່ງຈຳເປັນ ແລະ ເປັນປັດໄຈໃນການຕັດສິນ ໂດຍຖືເອົາຊັບພະຍາ ກອນມະນຸດ ເປັນບູລິມະສິດຂອງການພັດທະນາ. ສະນັ້ນ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຈຶ່ງໄດ້ສ້າງຕັ້ງ ພະແນກຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂຶ້ນໃນປີ 2015 ຊຶ່ງເປັນໜ່ວຍງານວິຊາການໜຶ່ງຂຶ້ນກັບກົມພັດທະນາສີມີ ແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ ຕາມຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງກົມພັດທະນາສີມີແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ ສະບັບເລກທີ 3327/ຮສສ, ລົງວັນທີ 16 ກັນຍາ 2015. ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນ, ກໍໄດ້ອອກນິຕິກຳຈຳນວນ ໜຶ່ງ ທີ່ເປັນເຄື່ອງ ມືໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນຕົ້ນ ດຳລັດວ່າດ້ວຍ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສະບັບ ເລກທີ 02/ລບ, ລົງວັນທີ 07 ກຸມພາ 2022, ຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍ ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ສະຖິຕິແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສະບັບເລກທີ 3036/ຮສສ, ລົງວັນທີ 26 ກໍລະກົດ 2022 ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການຈັດຫາງານ ສະບັບເລກທີ 37/ສພຊ, ລົງວັນທີ 17 ກໍລະກົດ 2023. ນອກຈາກນີ້, ໃນແຜນ ພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຄັ້ງທີ IX ໄລຍະປີ 2021-2026 ໄດ້ກຳນົດໃນແຜນວຽກຈຸດສຸມທີ 3: ກຳລັງແຮງງານໄດ້ຮັບການພັດທະນາດ້ານສີມີ, ຄວາມຊຳນານງານ ແລະ ມີລະບຽບວິໄນສູງຂຶ້ນ ທັງມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ວິຊາຊີບ ແລະ ມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໜັ້ນຄົງ ແລະ ມີລາຍໄດ້ສູງຂຶ້ນ, ສາມາດຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໂດຍສຸມໃສ່ “ພັດທະນາລະບົບຖານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມ ແຂງ ແລະ ເປັນລະບົບ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນໃນການດຸ່ນດ່ຽງໂຄງປະກອບກຳລັງແຮງງານ, ການດັດສິມກຳລັງ ແຮງງານ ໃຫ້ສົມສ່ວນກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອເປັນຜູ້ຖານໃຫ້ແກ່ ການສ້າງແຜນພັດທະນາສີມີແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳ ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ແຮງງານ ໃຫ້ໄດ້ຄຸນນະພາບ ແລະ ຄ່ອງຕົວຍິ່ງຂຶ້ນ”. ພ້ອມນັ້ນ, ໃນແຜນພັດທະນາວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີ ການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງ V ໄລຍະປີ 2021-2026 ກໍຍັງໄດ້ກຳນົດໃນແຜນວຽກຈຸດສຸມທີ 2: ກຳລັງແຮງງານມີວຽກເຮັດ ງານທຳ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດ, ການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໜັ້ນ ທ່ຽງ, ຍົກສູງຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ມີລາຍໄດ້ສູງຂຶ້ນ ໂດຍສຸມໃສ່ “ພັດທະນາລະບົບຖານຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະ ຫຼາດແຮງງານ ໃນການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ເປັນລະບົບ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນ ໃນການດຸ່ນດ່ຽງໂຄງປະກອບກຳລັງແຮງງານ, ການດັດສິມກຳລັງແຮງງານ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ສົມ ສ່ວນກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ຕາມຂະແໜງການເສດຖະກິດ ແລະ ມີຂໍ້ມູນຜູ້ຖານໃນການສ້າງແຜນ ຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳ ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໃຫ້ມີຄວາມຄ່ອງຕົວດີຂຶ້ນ.

¹¹ ທະນາຄານໂລກ, ບົດລາຍງານຕິດຕາມເສດຖະກິດລາວ 2024.

ມາຮອດປີ 2017 ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໂດຍໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການ ແລະ ງົບປະມານຈາກທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ (ADB) ໄດ້ລິເລີ່ມສ້າງລະບົບບໍລິການຈັດຫາງານຂອງພາກລັດ ESS (Employment Service System) ຜ່ານເວັບໄຊ www.lmis.gov.la. ມາຮອດປີ 2021 ກໍໄດ້ມີການຍົກລະດັບພລາດຟອມດັ່ງກ່າວ ໂດຍການລວມເຂົ້າກັນກັບລະບົບ PES (Public employment service) ໃຫ້ເປັນພລາດຟອມການບໍລິການຈັດຫາງານພາຍໃນ ແບບອອນໄລນ໌ ໂດຍໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການ ແລະ ງົບປະມານຈາກອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP). ລະບົບດັ່ງກ່າວ, ປັດຈຸບັນ ສາມາດໃຫ້ການບໍລິການຊອກວຽກ, ປະກາດຕຳແໜ່ງງານວ່າງ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນການວ່າງງານພາຍໃນປະເທດ ພ້ອມນີ້ ຍັງສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ກັບຖານຂໍ້ມູນພາຍນອກແບບຂັ້ນຜື້ນຖານ ເຊັ່ນ: ໂມດູນ EPD (Employment Departure System) ເປັນລະບົບຄຸ້ມຄອງ ແລະ ອະນຸຍາດຈັດສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ, ໂມດູນ EPS (Employment Permit System) ເປັນລະບົບຄຸ້ມຄອງ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ນຳເຂົ້າມາເຮັດວຽກໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ໂມດູນ HR (Human Resource System) ເປັນລະບົບບໍລິຫານແຮງງານພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ອົງປະກອບທັງໝົດນີ້ ແມ່ນຖືກລວມສູນໄວ້ໃນລະບົບບໍລິການ ແລະ ຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ທີ່ເວັບໄຊ <https://www.lmi.gov.la/>.

2.2.5. ການປະເມີນສະຖານະພາບຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ

ອີງຕາມຜົນຂອງການປະເມີນຂອງຊ່ຽວຊານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບແຕ່ລະອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ໃນລະຫວ່າງ ເດືອນກໍລະກົດ ແລະ ເດືອນສິງຫາ ປີ 2024¹² ຮ່ວມກັບກົມການຈັດຫາງານ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຊຶ່ງສາມາດສະຫຼຸບຜົນການປະເມີນໂດຍສັງເຂບໄດ້ດັ່ງນີ້:

- **ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປະສານງານດ້ານຂໍ້ມູນ:** ຫຼາຍພາກສ່ວນໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການ ແລະ ຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນການຮວບຮວມຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ຂໍ້ມູນຂາດຄວາມເປັນເອກະພາບ ແລະ ບໍ່ສາມາດສົມທຽບກັນໄດ້, ການປະສານງານ ລະຫວ່າງພາກສ່ວນຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ເປັນລະບົບ ແລະ ຂາດມາດຕະຖານກົນໄກການປະສານງານ ໃນການຮ່ວມມືທີ່ມີປະສິດທິພາບ ລະຫວ່າງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ຊັດເຈນ. ນອກຈາກນີ້, ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານງົບປະມານຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍໃນການເກັບກຳ, ລວບລວມ, ຈັດການ ແລະ ເກັບຮັກສາຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ປັບປຸງໂຄງລ່າງຜື້ນຖານດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ;
- **ການເກັບກຳ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຖານຂໍ້ມູນ:** ປັດຈຸບັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ມາຈາກການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດ, ຈຸດບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ, ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ເນື່ອງຈາກຂໍ້ມູນບາງສ່ວນບໍ່ຄົບຖ້ວນ, ບໍ່ທັນສະພາບການ ແລະ ບໍ່ສອດຄ່ອງກັນ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງຂາດລະບົບການຢັ້ງຢືນຕົວຕົນທີ່ເປັນເອກະພາບ ເພື່ອເຊື່ອມໂຍງກັບຖານຂໍ້ມູນອື່ນໆ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ການຕິດຕາມຜູ້ຊອກວຽກ, ທ່າອ່ຽງການຈ້າງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ອອກນອກປະເທດຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ;

¹² ບົດລາຍງານການປະເມີນສະພາບຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ ສປປ ລາວ 2024

- **ຄວາມອາດສາມາດໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ:** ຄວາມອາດສາມາດໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ການພະຍາກອນທ່າອ່ຽງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຍັງຈຳກັດ ເນື່ອງຈາກຂາດແຄນເຄື່ອງມື, ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຊຳນານ ແລະ ງົບປະມານ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະມີການເຮັດບົດຄົ້ນຄວ້າໃນບາງຄັ້ງກໍຕາມ ແຕ່ປະຈຸບັນ ຍັງບໍ່ມີມາດຕະຖານຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດສຳລັບການພະຍາກອນທ່າອ່ຽງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ບັນຫາດັ່ງກ່າວ ເຮັດໃຫ້ມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນ, ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບການວາງມາດຕະການດຸ່ນດ່ຽງແຮງງານ;

- **ການນຳໃຊ້ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ:** ເຖິງວ່າຈະມີແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຫຼາຍແຫຼ່ງກໍຕາມ, ແຕ່ຍັງຂາດວິທີການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນລະບົບ, ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ຍັງບໍ່ຖືກນຳໃຊ້ບໍ່ແຕ່ມປະສິດທິພາບເທົ່າທີ່ຄວນ ເນື່ອງຈາກຂາດລະບົບການໃຊ້ງານທີ່ສະດວກ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນທີ່ຈຳກັດ. ສະນັ້ນ, ການຝຶກອົບຮົມດ້ານທັກສະ ຈຶ່ງບໍ່ທັນສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກທຸລະກິດ ຍ້ອນຂາດຂໍ້ມູນຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະຂອງຕະຫຼາດ, ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນເປັນປະຈຳ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານໄດ້;

- **ຄວາມຈຳກັດໃນການຈັດໝວດໝູ່ ປະເພດອາຊີບ ແລະ ສີມືແຮງງານ:** ສປປ ລາວ ຍັງບໍ່ມີສາລະບານທັກສະສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ. ສະນັ້ນ, ການວາງແຜນສ້າງກຳລັງແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ແມ່ນຍັງພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍດ້ານ, ຊຶ່ງສິ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ການຈັບຄູ່ວຽກ, ການພັດທະນາທັກສະສີມືແຮງງານ ແລະ ການວາງແຜນນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານ, ຖ້າບໍ່ມີການຈັດປະເພດທັກສະທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະຖານຝຶກອົບຮົມ ຈະໃຊ້ຄຳສັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນການກຳນົດຄວາມໝາຍຂອງທັກສະຕ່າງໆ ເຮັດໃຫ້ການປຽບທຽບ ຫຼື ການລວບລວມຂໍ້ມູນ ເປັນໄປໄດ້ຍາກ.

2.2.6. ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ

➤ **ຂໍ້ຄົງຄ້າງ**

ໂດຍອີງຕາມຜົນການປະເມີນລະບົບການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດ ແລະ ການຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ ເຫັນວ່າ ຍັງມີຂໍ້ຄົງຄ້າງບາງດ້ານ ທີ່ຍັງບໍ່ທັນຕອບສະໜອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ຊຶ່ງປະກອບມີດັ່ງນີ້:

- **ການນຳໃຊ້ລະບົບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ:** ການນຳໃຊ້ລະບົບຊອກວຽກ ແລະ ປະກາດຕຳແໜ່ງງານວ່າງ ແມ່ນຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມນິຍົມຈາກຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານເທົ່າທີ່ຄວນ ເນື່ອງຈາກລະບົບຂາດກົນໄກການຈັບຄູ່ວຽກອັດຕະໂນມັດ, ມີຈຳນວນຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຂຶ້ນທະບຽນໃນລະບົບທີ່ຈຳກັດ ເຮັດໃຫ້ຜູ້ຊອກວຽກບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈທີ່ຈະລົງທະບຽນເພື່ອຊອກວຽກ ຍົກເວັ້ນຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມ ແລະ ຈຳເປັນຕ້ອງລົງທະບຽນໃນລະບົບ ເພື່ອຂໍຢັ້ງຢືນການວ່າງງານຜ່ານລະບົບ, ການເຂົ້າເຖິງກຸ່ມເປົ້າໝາຍຍັງບໍ່ທົ່ວເຖິງ ຍ້ອນຂາດງົບປະມານໃນການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່. ສ່ວນການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນກັບ ໂມດູນ EPD (Employment Departure System) ເປັນລະບົບຄຸ້ມຄອງ ແລະ ອະນຸຍາດຈັດສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ, ໂມດູນ EPS (Employment Permit System) ເປັນລະບົບ

ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ນຳເຂົ້າມາເຮັດວຽກໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ໂມດູນ HR (Human Resource System) ຍັງບໍ່ສາມາດເຮັດໄດ້;

- **ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເຕັກນິກຂອງລະບົບ:** ເຫັນວ່າລະບົບດັ່ງກ່າວທີ່ຖືກອອກແບບ ຍັງບໍ່ແທດເໝາະກັບສະພາບ ເນື່ອງຈາກ ຍັງນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີເກົ່າ ບໍ່ສາມາດປັບປຸງໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບປະຈຸບັນ, ມາດຕະການຄວາມປອດໄພບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ຍັງຂາດກົນໄກທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມຄົບຖ້ວນ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງຂໍ້ມູນຍັງບໍ່ສູງ. ລະບົບທີ່ມີຍັງບໍ່ສາມາດພະຍາກອນທັກສະ ຫຼື ແຮງງານ ໃນປັດຈຸບັນ ຫຼື ອະນາຄົດໄດ້ ເພາະຂາດການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີຂັ້ນສູງ ເຊັ່ນ: ປັນຍາປະດິດ;
- **ການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ກັນແບບອັດຕະໂນມັດ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ຍັງແຍກຢູ່ຕາມແຫຼ່ງຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ສາມາດສັງລວມ, ວິເຄາະ ແລະ ລາຍງານຜ່ານລະບົບທີ່ມີຢູ່ໃນປະຈຸບັນໄດ້. ພາລະບົດບາດໃນການສັງລວມ, ວິເຄາະ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ ເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນລວມສູນ.

➤ **ສິ່ງທ້າທາຍ**

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຍັງຈະປະສົບກັບສິ່ງທ້າທາຍດັ່ງນີ້:

- ງົບປະມານທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍສະເພາະ ການຍົກລະດັບພື້ນຖານໂຄງລ່າງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ທີ່ທັນສະໄໝ ຍັງບໍ່ທັນພຽງພໍ;
- ເຄື່ອງມືອຸປະກອນ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນລະດັບສູງ ຍັງບໍ່ພຽງພໍກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ;
- ການນຳໃຊ້ຜົນການສຳຫຼວດ ແລະ ການເຮັດບົດຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ທ່າອ່ຽງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຍັງບໍ່ກວ້າງຂວາງ ແລະ ແທດເໝາະກັບໜ້າວຽກຂອງຂະແໜງການ.

3. ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້

ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ ສາມາດຖອດຖອນບົດຮຽນໄດ້ຈຳນວນໜຶ່ງດັ່ງນີ້:

- 1) ຕ້ອງສ້າງພລາດຟອມດິຈິຕອນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ປັນຍາປະດິດເຂົ້າມາເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນ, ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງການໃຊ້, ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ທັນກັບສະພາບ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍໃຫ້ທົ່ວເຖິງທຸກພາກສ່ວນ ລວມໄປເຖິງຜູ້ຊົມໃຊ້ ໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ພື້ນຖານດ້ານໄອທີ;
- 2) ຕ້ອງຈັດເກັບຂໍ້ມູນໃຫ້ໄດ້ມາດຕະຖານດຽວກັນ ແລະ ໃຫ້ລວມສູນ ຢູ່ຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ລວມທັງຂໍ້ມູນທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ກັບບັນດາຂະແໜງການ ແລະ ຂໍ້ມູນຄວາມຕ້ອງການການຈ້າງງານຂອງພາກທຸລະກິດ ເພື່ອຮັບປະກັນການສະໜອງຂໍ້ມູນດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຮອບດ້ານ;
- 3) ຕ້ອງກຳນົດພາລະບົດບາດຂອບວຽກງານລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ມີຄວາມຊັດເຈນ, ບໍ່ຊ້ຳຊ້ອນ ແລະ ສ້າງຄູ່ມືຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ລະອຽດ ເພື່ອສະດວກໃຫ້ແກ່ການປະສານງານ ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການຂໍ້ມູນ

ລວມທັງມາດຕະຖານດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານທັງໝົດ ຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ໃຫ້
ລວມສູນ;

- 4) ຕ້ອງໄດ້ປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງບັນດານິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ພ້ອມທັງທົບທວນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບ
ການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນກັບບັນດາຂະແໜງການຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ໃຫ້ວ່ອງໄວຂຶ້ນ ແລະ
ທັນເວລາແບບບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດ;
- 5) ຕ້ອງເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ຮັບຜິດຊອບຄຸ້ມຄອງລະບົບທີ່ຈະສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອຮັບປະກັນ
ໃຫ້ສາມາດຄຸ້ມຄອງ, ບໍລິຫານລະບົບ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນໃຫ້ເຕັມປະສິດທິພາບຂອງລະບົບ.

ພາກທີ II

ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035

1. ວິໄສທັດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2055

1.1. ວິໄສທັດຮອດປີ 2055

ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ເປັນຖານລະບົບດິຈິຕອນ ທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ເຂັ້ມແຂງ, ທັນສະໄໝ, ເຊື່ອມໂຍງ, ເຂົ້າເຖິງງ່າຍ, ໂປ່ງໃສ, ກວດສອບໄດ້, ຍືນຍົງ ແລະ ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ສາມາດສະໜອງ ການບໍລິການ ແລະ ຜະຍາກອນສະພາບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດ ຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງຊາດ.

1.2. ຫຼັກການລວມ

ວິໄສທັດຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2055 ສ້າງຂຶ້ນ ຕາມຫຼັກການຄວາມ ສອດຄ່ອງດ້ານແນວທາງນະໂຍບາຍ, ນິຕິກຳ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ໂດຍຫຼັກ ການລວມແລ້ວ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະເປັນລະບົບທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍຂໍ້ມູນ, ຖືເອົາຜູ້ໃຊ້ງານ ເປັນຈຸດ ໃຈກາງ, ເຊື່ອມໂຍງໄດ້, ມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ຜັນຂະຫຍາຍໄດ້, ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ມີຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ, ລະບົບ ຈະຖືກຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ ໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຂະບວນການກຳນົດນະ ໂຍບາຍ ແລະ ສິ່ງເສີມການຈ້າງງານ ຢ່າງເທົ່າທຽມ ແລະ ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ.

1.3. ຄາດໝາຍລວມ

ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2055 ໃຫ້ມີກົນໄກການ ຄຸ້ມຄອງ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍືນຍົງ, ຜູ້ນຳໃຊ້ໃນທຸກພາກສ່ວນ ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດ ແຮງງານ ໃນລະບົບໄດ້ຢ່າງສະດວກ, ວ່ອງໄວ ແລະ ງ່າຍດາຍ ພ້ອມທັງສ້າງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ຄົບຖ້ວນ, ຖືກຕ້ອງ, ຊັດເຈນ ແລະ ທັນເວລາ.

1.4. ຄາດໝາຍສຸ່ຊິນສະເພາະ

ຮອດປີ 2055 ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະບັນລຸຄາດໝາຍສຸ່ຊິນສະເພາະໄດ້ 06 ຄາດໝາຍ ດັ່ງນີ້:

- ເປັນລະບົບທັນສະໄໝທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍຖານຂໍ້ມູນມະຫາສານ ແລະ ບັນຍາປະດິດ ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ສົມບູນແບບ, ຖືກຕ້ອງ ແລະ ທັນສະໄໝ ເປັນຕົ້ນ ທ່າອ່ຽງການຈ້າງງານ, ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານສີ

ມີແຮງງານ, ຄວາມຕ້ອງການດ້ານອາຊີບ ແລະ ຂໍ້ມູນຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການສ້າງນະໂຍບາຍບົນພື້ນຖານຂໍ້ມູນ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ທຸກຂະແໜງການຕັດສິນໃຈໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ;

- ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງສະດວກສະບາຍ, ທົ່ວເຖິງ ແລະ ຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້ງານ, ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ນັກສຶກສາ, ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ ໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໄດ້ງ່າຍດາຍ;

- ມີຂີດຄວາມສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງ ໂດຍມີການເຊື່ອມຕໍ່ກັບຫຼາຍຂະແໜງການ ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແບບຕໍ່ເນື່ອງ ດ້ວຍລະບົບຕິດຕາມ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນແບບທັນທີ, ຊ່ວຍໃຫ້ການວາງແຜນດ້ານແຮງງານ ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ທັນສະໄໝບາງການ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ;

- ມີກົນໄກການຮ່ວມມືຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງເປັນລະບົບ ໂດຍມີການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງ ບັນດາອົງການພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ, ສະຖານການສຶກສາ ແລະ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ທຸກຂະແໜງການເຂົ້າຮ່ວມໃນການພັດທະນາ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການຄຸ້ມຄອງຕະຫຼາດແຮງງານຂອງປະເທດ;

- ສາມາດພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການສີມືແຮງງານ ໃນອະນາຄົດໄດ້ ໂດຍນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂັ້ນສູງ ເຊັ່ນ: ບັນຍາປະດິດ ແລະ ເຄື່ອງມືການຄາດຄະເນຂັ້ນສູງ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການສີມືແຮງງານໃນອະນາຄົດ ແລະ ໃຊ້ຂໍ້ມູນເປັນບ່ອນອີງສຳລັບການກຳນົດຍຸດທະສາດການພັດທະນາສີມືແຮງງານທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ແລະ ອາຊີບທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃໝ່;

- ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນໄດ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງ ໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ ເພື່ອສະແດງການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນແຕ່ລະຂົງເຂດ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ສະໜັບສະໜູນການວາງແຜນການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະເຂວງ ແລະ ຂະແໜງການເສດຖະກິດ.

2. ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035
ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸວິໄສທັດ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ 5 ແຜນຍຸດທະສາດ ດັ່ງນີ້:

- 1) ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- 2) ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ດ້ານການຊື້ນຳ, ການປະສານງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ລະບົບ;
- 3) ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ແລະ ເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ;
- 4) ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- 5) ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ.

2.1. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 1: ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ສ້າງພລາດຟອມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ທີ່ທັນສະໄໝ ໃຫ້ກາຍເປັນເຄື່ອງມືສໍາຄັນ ໃນການເກັບກຳ, ລວບລວມ, ເຊື່ອມໂຍງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ສາມາດ ພະຍາກອນທ່າອ່ຽງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການສີມືແຮງງານ ໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມສະພາບ ຄວາມເປັນຕົວຈິງ ດ້ວຍການລວມເອົາເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝ ເຊັ່ນ: ປັນຍາປະດິດ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນມະຫາສານ, ພ້ອມທັງອອກແບບໃຫ້ລະບົບດັ່ງກ່າວ ສາມາດເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຖານຂໍ້ມູນດິຈິຕອນອື່ນທີ່ມີຢູ່ ແລະ ມີຄວາມສະດວກ ໃນການຊົມໃຊ້ ເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ງານທີ່ມາຈາກຫຼາຍແຫຼ່ງ ລວມທັງປະຊາຊົນທີ່ຢູ່ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາ ວຽກເຮັດງານທຳ ທີ່ຍັງມີຄວາມຮູ້ຈຳກັດທາງດ້ານດິຈິຕອນ ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ ຜ່ານຊ່ອງທາງ ລະບົບດິຈິຕອນ ເຊັ່ນ: ເວັບໄຊ, ໂທລະສັບມືຖື ຫຼື ແທັບເລັດ.

ເປົ້າໝາຍແຜນຍຸດທະສາດທີ 1: ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ມີຄວາມສະດວກສະບາຍ, ວ່ອງໄວ, ງ່າຍດາຍ, ຖືກຕ້ອງ, ຊັດເຈນ, ທັນສະໄໝ ແລະ ແທດເໝາະກັບຜູ້ນຳໃຊ້ໃນທຸກພາກສ່ວນ.

2.2. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 2: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການຊີ້ນຳ, ການປະສານງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ລະບົບ

ຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງ, ການຊີ້ນຳ ແລະ ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແມ່ນປັດໄຈສໍາ ຄັນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງ ງານແຫ່ງຊາດ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍຂອບແຜນງານທີ່ສໍາຄັນ ຄື: ການສ້າງຕັ້ງຄະນະຊີ້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງ ງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອນຳພາ-ຊີ້ນຳ, ປຶກສາຫາລືບັນຫາຕ່າງໆ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ. ນອກນັ້ນ, ແຜນງານທີ່ສໍາຄັນລວມ ຍັງມີການເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືກັບອົງການຕ່າງໆ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ, ການທົບທວນ, ປັບປຸງນິຕິກຳດ້ານແຮງງານ ແລະ ລະບຽບການທີ່ມີຢູ່ ເພື່ອຮັບປະກັນການດຳເນີນງານຂອງລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງຄ່ອງຕົວ ແລະ ກຳນົດນະໂຍບາຍຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຢ່າງຈະແຈ້ງ, ເຮັດໃຫ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ສາມາດດຳເນີນ ງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ.

ເປົ້າໝາຍແຜນຍຸດທະສາດທີ 2: ມີກົນໄກການນຳພາ-ຊີ້ນຳ ແລະ ປະສານງານ ລະຫວ່າງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດປະສິດທິຜົນ.

2.3. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 3: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ແລະ ເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ

ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງ ດ້ວຍການ ລວບລວມ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ຂໍ້ມູນການບໍລິການຈັດຫາງານ ພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ການມີວຽກເຮັດງານທຳນອກລະບົບ ໂດຍການພັດທະນາຖານຂໍ້ ມູນແບບລວມສູນ, ການນຳໃຊ້ແອັບພລິເຄຊັນ ທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ການສຳຫຼວດທາງອອນລາຍ ເພື່ອຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິ

ພາບ ໃນການເກັບກຳ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ຈາກຂະແໜງການຕ່າງໆ ຢ່າງເປັນລະບົບ, ທັງເປັນການຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ.

ເປົ້າໝາຍແຜນຍຸດທະສາດທີ 3: ສປປ ລາວ ຈະມີແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ຄົບຖ້ວນ, ຖືກຕ້ອງ, ຊັດເຈນ, ທັນເວລາ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ທຸກພາກສ່ວນ.

2.4. ແຜນຍຸດທະສາດທີ 4: ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ເປັນອີກໜຶ່ງປັດໄຈຫຼັກ ໃນການຍົກລະດັບປະສິດທິຜົນ ແລະ ການຕອບສະໜອງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ. ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາ ຫຼັກສູດການສຶກສາ, ຫຼັກສູດການພັດທະນາສີມີແຮງງານ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກ ການຈັບຄູ່ຕຳແໜ່ງງານທີ່ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ, ການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານຊັດເຈນ ແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ ມີປະສິດທິພາບສູງຂຶ້ນ. ການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະເປັນເຄື່ອງມືທີ່ສຳຄັນ ໃນການກຳນົດ ແລະ ຈັດປະເພດທັກສະຂອງແຮງງານ; ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານການພັດທະນາສີມີແຮງງານ ແລະ ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ໃນການສ້າງລະຫັດສາລະບານ ຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນ ຄວາມເປັນເອກະພາບ ຂອງທັກສະ ທີ່ມີໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ປະຈຸບັນ ແລະ ໃນອານາຄົດຢ່າງແທ້ຈິງ.

ເປົ້າໝາຍແຜນຍຸດທະສາດທີ 4: ສ້າງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຕາມມາດຕະຖານລະບົບລະຫັດສາລະບານ ຂອງ ສປປ ລາວ.

2.5. ຍຸດທະສາດທີ 5: ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ

ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ລະບົບ ມີຄວາມຍືນຍົງ ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບໃນໄລຍະຍາວ ຈຳເປັນຕ້ອງມີແຫຼ່ງທຶນທີ່ແນ່ນອນໃນການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ປັບປຸງ ເຊັ່ນ: ການຈັດສັນງົບປະມານຂອງລັດຖະບານ ແລະ ການສະໜອງທຶນຈາກອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ເພື່ອໃຫ້ລະບົບສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນທີ່ຮັບຜິດຊອບຄຸ້ມຄອງ ແລະ ພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສະເພາະດ້ານ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້, ການສ້າງລະບົບທີ່ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ເຊັ່ນ: ການປະຕິບັດມາດຕະການຫຼຸດຜ່ອນການນຳໃຊ້ເຈ້ຍ ແລະ ການນຳໃຊ້ພະລັງງານສະອາດ ກໍ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ ໃນໄລຍະຍາວ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະຮັບປະກັນວ່າ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍ ຢູ່ພາຍໃນປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

ເປົ້າໝາຍແຜນຍຸດທະສາດທີ 5: ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະເປັນລະບົບ ທີ່ມີບຸກຄະລາກອນ, ງົບປະມານ ແລະ ແບບແຜນການປະຕິບັດງານ ທີ່ຍືນຍົງ.

3. ໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ 05 ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແບ່ງອອກເປັນ 3 ໄລຍະຄື: ໄລຍະທີໜຶ່ງ (ປີ 2026-2028), ໄລຍະທີສອງ (ປີ 2028-2030) ແລະ ໄລຍະທີສາມ (ປີ 2031-2035).

3.1. ໄລຍະທີໜຶ່ງ (ປີ 2026-2028)

ຈຸດປະສົງ: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂອບການຊີ້ນຳ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລະບົບ, ປັບປຸງຂອບນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ພັດທະນາລະບົບໃໝ່ ທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ເລີ່ມຕົ້ນເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ເປັນອົງປະກອບສຳຄັນຂອງລະບົບ.

ແຜນງານທີ 1: ສ້າງ, ປັບປຸງນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການ.

- ກົດຈະກຳ 1.1. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ທົບທວນຄືນ ດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ: ດຳເນີນການປະເມີນສະພາບ ແລະ ລະບຸໄດ້ເຖິງຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງດ້ານນິຕິກຳ ທີ່ອາດຈະເປັນຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການດຳເນີນງານຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການ ທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ;
- ກົດຈະກຳ 1.2. ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຊີ້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຊີ້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍມີຕາງໜ້າຈາກພາກສ່ວນຕ່າງໆ ທັງພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ ແລະ ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າຕ່າງໆ ເພື່ອເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ, ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆ ແລະ ຮັບປະກັນການຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ;
- ກົດຈະກຳ 1.3. ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳ ໃນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ: ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ໂດຍສຸມໃສ່ຄຸນນະພາບຂອງຂໍ້ມູນ ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງກັບລະບຽບການ ແລະ ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແກ່ຜູ້ນຳໃຊ້;
- ກົດຈະກຳ 1.4. ເຜີຍແຜ່ນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການໃນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ: ການເຜີຍແຜ່ນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການໃນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແມ່ນເພື່ອແນໃສ່ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບນິຕິກຳ ແລະ ຂະບວນການໃນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍການເຜີຍແຜ່ຫຼາຍຊ່ອງທາງ ເຊັ່ນ: ຈັດກອງປະຊຸມເຜີຍແຜ່ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ພ້ອມທັງສ້າງປຶ້ມຄູ່ມື ເພື່ອໃຫ້ທຸກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງໃນການແລກປ່ຽນ, ການປົກປ້ອງ, ສົ່ງເສີມການນຳໃຊ້ ແລະ ສ້າງຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງຂໍ້ມູນ ໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ແຜນງານທີ 2: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອບການຊື້ນຳ, ການຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານ ແລະ ການປະສານງານໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.

- ກິດຈະກຳ 2.1. ຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ການຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແມ່ນເພື່ອໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນເຂົ້າໃຈພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ໃນການຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານ ແລະ ກິນໄກການປະສານງານ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ ນັບແຕ່ຂັ້ນສູນກາງຮອດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ;
- ກິດຈະກຳ 2.2. ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມືໃນການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ: ການຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມືໃນການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງການເງິນ, ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເພື່ອແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ ຕາມພາລະບົດບາດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ກິນໄກການປະສານງານແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ;
- ກິດຈະກຳ 2.3. ສ້າງຄວາມຮັບຜິດຊອບການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍອີງໃສ່ບົດຮຽນທີ່ດີຂອງສາກົນ, ຊຶ່ງຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວ ຈະມາຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ຈາກຂະແໜງການປົນອ້ອມທັງໝົດ ເພື່ອຮັບປະກັນການຊື້ນຳ ແລະ ການຮ່ວມມືກັບຫຼາຍພາກສ່ວນ;
- ກິດຈະກຳ 2.4. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຜູ້ຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ: ສ້າງປຶ້ມຄູ່ມື ແລະ ຈັດຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບ, ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການປະສານງານກັບທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ກິດຈະກຳ 2.5. ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ ໂດຍການໄປທັດສະນະສຶກສາຕ່າງປະເທດ: ການເດີນທາງໄປແລກປ່ຽນບົດຮຽນກັບປະເທດທີ່ມີ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທັນສະໄໝ ຂອງຄະນະຊື້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຖອດຖອນບົດຮຽນທີ່ດີຂອງສາກົນມາປະຍຸກໃຊ້.

ແຜນງານທີ 3: ສ້າງຄະນະວິຊາການພັດທະນາ ແລະ ຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ຈັດຫາອຸປະກອນທີ່ທັນສະໄໝ.

- ກິດຈະກຳ 3.1. ຈັດຈ້າງ (ສ້າງທີມງານສະເພາະດ້ານ) ນັກວິຊາການ, ທີ່ປຶກສາ ແລະ ຊ່ຽວຊານ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ກະກຽມຄວາມພ້ອມທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນໃນການສ້າງລະບົບ ດ້ວຍການຈັດຈ້າງທີມງານຊ່ຽວຊານ, ວິຊາການດ້ານໄອທີ ແລະ ດ້ານການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ເພື່ອມາຮ່ວມເຮັດວຽກກັບບໍລິສັດຜູ້ພັດທະນາລະບົບ ຊຶ່ງທີມງານດັ່ງກ່າວ ຈະຮັບຜິດຊອບໃນການປະເມີນມາດຕະ

ຖານ, ຄຸນນະພາບ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆ ຂອງຜູ້ຜັດທະນາ ແລະ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນຕະຫຼອດໄລຍະການຜັດທະນາລະບົບ;

- ກົດຈະກຳ 3.2. ສະໜອງອຸປະກອນ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ດ້ວຍການຈັດຊື້ອຸປະກອນທີ່ຈຳເປັນ ໃຫ້ພາກສ່ວນສະໜອງ ແລະ ບໍລິການຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຂອງພາກລັດ: ໂດຍເໜັ້ນໜັກໃສ່ພາກສ່ວນທີ່ມີຄວາມພ້ອມໃນການສະໜອງ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການດ້ານຂໍ້ມູນ ໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ຈະມີການຈັດຊື້ອຸປະກອນທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການນຳໃຊ້ລະບົບ.

ແຜນງານທີ 4: ຜັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີປັນຍາປະດິດ (AI) ແລະ ຖານຂໍ້ມູນມະຫາສານ (Big data).

- ກົດຈະກຳ 4.1. ຈັດຈ້າງບໍລິສັດຜູ້ຜັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ຈັດຈ້າງບໍລິສັດເພື່ອສ້າງຖານລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ສຳເລັດພາຍໃນ 02 ປີ ຂອງການລິເລີ່ມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍຈະນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືທີ່ທັນສະໄໝ ເຊັ່ນ: ປັນຍາປະດິດ ແລະ ການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຄອມພິວເຕີເອງ ເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນດ້ານການວິເຄາະ ແລະ ພະຍາກອນ, ການປະມວນຜົນຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງ ແລະ ການປະມວນຜົນພາສາທຳມະຊາດ ສຳລັບການວິເຄາະທ່າອ່ຽງຕະຫຼາດແຮງງານ, ລະບົບຈະໄດ້ຮັບການຜັດທະນາ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງຜ່ານທຸກຊ່ອງທາງດິຈິຕອນ ເປັນຕົ້ນ ເວັບໄຊ, ໂທລະສັບມືຖື ແລະ ຊ່ອງທາງດິຈິຕອນອື່ນໆ;
- ກົດຈະກຳ 4.2. ລະດົມແນວຄວາມຄິດ ແລະ ກະກຽມຄວາມພ້ອມໃນການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ກັບບັນດາຂະແໜງການ ໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ: ຄະນະຮັບຜິດຊອບຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ຜັດທະນາລະບົບ ເພື່ອລິເລີ່ມຄົ້ນຄວ້າລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ດ້ວຍການໃຫ້ຄຳແນະນຳຕໍ່ຜູ້ຜັດທະນາລະບົບ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການຈັດໝວດໝູ່ ແລະ ປະເພດສີມີແຮງງານ, ການເຊື່ອມໂຍງກັບລະຫັດສາລະບານອາຊີບ, ລະຫັດສາລະບານຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ ມີຄວາມຖືກຕ້ອງ, ສອດຄ່ອງ ແລະ ເປັນມາດຖານດຽວກັນ.

ແຜນງານທີ 5: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ.

- ກົດຈະກຳທີ 5.1. ສ້າງຊຸດເຄື່ອງມື ແລະ ກົນໄກການປະສານງານຂໍ້ມູນກັບພາກສ່ວນທີ່ເຮັດການສຳຫຼວດຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານ: ສ້າງຊຸດເຄື່ອງມື ແລະ ກົນໄກການປະສານງານ ໃຫ້ເປັນລະບົບ ເພື່ອນຳມາໃຊ້ເຂົ້າໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກການສຳຫຼວດຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ດຳເນີນໂດຍພາກສ່ວນຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ບັນດາກະຊວງ, ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ, ສະຖານການສຶກສາຕ່າງໆ ແລະ ບັນດາສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະສາມາດສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນພາບລວມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;
- ກົດຈະກຳທີ 5.2. ປະເມີນຄວາມພ້ອມພາກສ່ວນການສະໜອງ ແລະ ບໍລິການ: ການຂະຫຍາຍການນຳໃຊ້ລະບົບໄປສູ່ທຸກພາກສ່ວນ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປະເມີນຄວາມພ້ອມທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ, ສະພາບແວດລ້ອມ

ແລະ ພື້ນຖານດ້ານໄອທິຂອງພາກສ່ວນ ທີ່ຈະເລີ່ມຕົ້ນນຳໃຊ້ລະບົບໄລຍະທຳອິດ ລວມມີການປະເມີນດ້ານ ທັກສະການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີຂອງພະນັກງານ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມທົດລອງນຳໃຊ້ລະບົບ;

- ກົດຈະກຳທີ 5.3. ເປີດການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານແຫຼ່ງທຶນໃນການສ້າງຄວາມຍືນຍົງໃຫ້ແກ່ລະບົບ: ຄົ້ນຄ້ວາ, ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ຈັດກອງປະຊຸມລະດົມແຫຼ່ງທຶນງົບປະມານຈາກພາກສ່ວນຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ລາຍຮັບກອງ ທຶນ, ລາຍຮັບຈາກຄ່າບໍລິການ, ການສົມທົບທຶນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ອື່ນໆ. ພ້ອມກັນນີ້, ຕ້ອງ ສ້າງເຄືອຂ່າຍການຮ່ວມມືກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນຈາກຕ່າງປະເທດໃນການສະໜອງທຶນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ລະບົບສາມາດ ສືບຕໍ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ແຜນງານທີ 6: ສົ່ງເສີມການນຳໃຊ້ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

- ກົດຈະກຳ 6.1. ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ກັບຜູ້ນຳໃຊ້: ສ້າງແຜນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຄົບຖ້ວນ ເພື່ອໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ຜູ້ ໃຊ້ລະບົບແຕ່ລະພາກສ່ວນ ຊຶ່ງການຝຶກອົບຮົມຈະຖືກຈັດໃນຫຼາຍລະດັບ ຂຶ້ນກັບພາລະບົດບາດໜ້າທີ່ ແລະ ການນຳໃຊ້ ໂດຍມີຄູ່ຝຶກຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຈາກຜູ້ ພັດທະນາລະບົບໃນເບື້ອງຕົ້ນ ສືບຕໍ່ຝຶກອົບຮົມໃຫ້ກັບບັນດາຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ໜ່ວຍງານພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ບັນດາຜູ້ຊົມໃຊ້ ທົ່ວໄປ;
- ກົດຈະກຳ 6.2. ໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ເພື່ອສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບລະບົບ: ຈັດກົດຈະກຳການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ ເພື່ອສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ສັງຄົມ ກ່ຽວກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງທາງ ໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງທຸກກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ເຊັ່ນ ພາກລັດ, ພາກທຸລະກິດ, ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ນັກຮຽນ- ນັກສຶກສາ ດ້ວຍຮູບການໂຄສະນາທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເຊັ່ນ: ສ້າງເປັນເນື້ອໃນອອກສູ່ສັງຄົມອອນລາຍ, ຈັດກອງປະຊຸມ ການສຳມະນາເຜີຍແຜ່ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມວາງສະແດງແຜ່ນພັບຕາມເທດສະການຕ່າງໆ ໂດຍເນັ້ນໃສ່ການເຜີຍຜົນ ປະໂຫຍດຂອງພລາດຟອມ.

3.2. ໄລຍະທີສອງ (ປີ 2028-2030)

ຈຸດປະສົງ: ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍຂະຫຍາຍ ຂອບເຂດການເກັບຮັກສາຂໍ້ມູນ ແລະ ການວິເຄາະ, ການໃຊ້ເຄື່ອງມືການວິເຄາະຂັ້ນສູງ, ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນສຳ ລັບທຸກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.

ແຜນງານທີ 1: ສຳເລັດການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ.

- ກົດຈະກຳ 1.1. ສ້າງຮ່າງລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ສ້າງຮ່າງລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານລະຫັດສາລະບານອາຊີບຂອງສາກົນ ແລະ ລະຫັດສາລະບານອາຊີບ ຂອງ ສປປ ລາວ ຊຶ່ງສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນໄດ້ ໂດຍມີການປຶກສາ ຫາລືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອກຳນົດແນວທາງທີ່ເໝາະສົມໃນຂັ້ນທຳອິດ;

- ກິດຈະກຳ 1.2. ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື ແລະ ຄົ້ນຄວ້າຮ່ວມກັບຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ: ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະຖານການສຶກສາ ແລະ ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຂອບມາດຕະຖານລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມຕ້ອງການທັກສະທີ່ແທ້ຈິງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ກຳນົດບັນຊີລາຍຊື່ທັກສະທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃນອານາຄົດໄດ້;
- ກິດຈະກຳ 1.3. ທົດສອບ ແລະ ຮັບຮອງການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ: ຈັດການຝຶກອົບຮົມແບບລົງເລິກເພື່ອທົດສອບ ແລະ ຮັບຮອງສາລະບານ ໃຫ້ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຂອບລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ຢ່າງສອດຄ່ອງ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ໂດຍຈະສຸມໃສ່ພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງການຈັບຄູ່ວຽກ ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ລວມທັງການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານ;
- ກິດຈະກຳ 1.4. ປະກາດນຳໃຊ້ ແລະ ຈັດຝຶກອົບຮົມການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ປະກາດນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ ເຂົ້າໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ພລາດຟອມອື່ນໆ ຢ່າງເປັນທາງການ ຊຶ່ງພາຍຫຼັງຜ່ານຂະບວນການສ້າງ ແລະ ປຶກສາຫາລືແລ້ວ ຈະໄດ້ມີການຈັດຝຶກອົບຮົມການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ເປັນເອກະພາບກັນ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ ພ້ອມທັງເປັນແນວທາງໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການວາງແຜນຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນໄລຍະຍາວ;
- ກິດຈະກຳ 1.5. ເຜີຍແຜ່ ແລະ ນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ກັບບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນ: ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານອາຊີວະສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມີແຮງງານ, ຈຸດບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ແຜນງານທີ 2: ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບຂອງຂໍ້ມູນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງລະບົບ.

- ກິດຈະກຳ 2.1. ເພີ່ມທະວີການກວດສອບຂໍ້ມູນ ແລະ ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ: ເຄື່ອງມື ແລະ ເຕັກນິກການກວດກາຂັ້ນສູງຈະຖືກນຳໃຊ້ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງ, ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງຂໍ້ມູນເພື່ອສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຜູ້ໃຊ້ຂໍ້ມູນ ທີ່ມີຕໍ່ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- ກິດຈະກຳ 2.2. ສ້າງກົນໄກການຕິດຕາມຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ໃຊ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ: ເກັບກຳຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງລະບົບ ໂດຍອີງໃສ່ການໃຊ້ງານຕົວຈິງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ລະບົບຍັງສອດຄ່ອງກັບສະພາບການ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;
- ກິດຈະກຳ 2.3. ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການເກັບກຳຂໍ້ມູນ: ການດຳເນີນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ຈະຖືກຂະຫຍາຍໃຫ້ກວມເອົາແຮງງານນອກລະບົບ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ສະທ້ອນເຖິງ ພາບລວມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ຮອບດ້ານ;

- ກົດຈະກຳ 2.4. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກການດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ: ສິ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບໃຫ້ມີລັກສະນະເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ ເຊັ່ນ: ການນຳໃຊ້ສູນຂໍ້ມູນທີ່ມີປະສິດທິພາບດ້ານພະລັງງານ ແລະ ການນຳໃຊ້ການສື່ສານຜ່ານຊ່ອງທາງດິຈິຕອນເປັນຫຼັກ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ເຈ້ຍ;
- ກົດຈະກຳ 2.5. ຮັບປະກັນບຳລຸງຮັກສາລະບົບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ: ລະດົມແຫຼ່ງທຶນງົບປະມານຈາກຫຼາຍພາກສ່ວນ ເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງລະບົບ ໃນໄລຍະຍາວ ໂດຍຮັບປະກັນໃຫ້ມີການສະໜອງແຫຼ່ງທຶນງົບປະມານທີ່ພຽງພໍ ຜ່ານການຮ່ວມມືກັບບັນດາພາກສ່ວນຜູ້ໃຫ້ທຶນທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

ແຜນງານທີ 3: ປັບປຸງເຕັກໂນໂລຊີຂອງລະບົບ ໃຫ້ທັນກັບສະພາບການ.

- ກົດຈະກຳ 3.1. ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງຄຸ້ມສຳລັບການບໍລິຫານ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ສ້າງຄຸ້ມມາດຕະຖານຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດງານ ສຳລັບການຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ເປັນມາດຕະຖານດຽວກັນໃນການດຳເນີນງານໃນທຸກລະດັບ, ຊຶ່ງຂັ້ນຕອນເຫຼົ່ານີ້ ຈະຊ່ວຍສິ່ງເສີມຄວາມໂປ່ງໃສ, ຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- ກົດຈະກຳ 3.2. ຕິດຕາມ ແລະ ປັບປຸງລະບົບເຕັກໂນໂລຊີ: ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ຖືກພັດທະນາໃນໄລຍະທຳອິດ ຈະໄດ້ມີການຕິດຕາມຢ່າງໃກ້ສິດ ແລະ ຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ໂດຍອີງຕາມສະພາບຄວາມຈຳເປັນ ເພື່ອຮັບປະກັນປະສິດທິພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງລະບົບ ໃຫ້ຢູ່ໃນສະພາບທີ່ແທດເໝາະກັບການປ່ຽນແປງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ແຜນງານທີ 4: ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນທາງດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.

- ກົດຈະກຳ 4.1. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ: ຂະຫຍາຍການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຍົກລະດັບທັກສະການຄຸ້ມຄອງລະບົບ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ ໂດຍການຈັດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ໃຫ້ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ໄດ້ທົ່ວປະເທດ;
- ກົດຈະກຳ 4.2. ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂັ້ນສູງ: ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂັ້ນສູງໃຫ້ແກ່ພະນັກງານວິຊາການດ້ານວິເຄາະຂໍ້ມູນ, ດ້ານເສດຖະສາດແຮງງານ ແລະ ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນການວາງແຜນ ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານຕ່າງໆ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ;

- ກິດຈະກຳ 4.3. ຝຶກອົບຮົມບຸກຄະລາກອນໃນການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ: ຈັດຝຶກອົບຮົມດ້ານການເຊື່ອມໂຍງ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ສຳເລັດ ເພື່ອຍົກລະດັບທັກສະໃຫ້ບຸກຄະລາກອນສາມາດນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ.

3.3. ໄລຍະທີສາມ (ປີ 2031-2035)

ຈຸດປະສົງ: ເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງລະບົບ, ຂະຫຍາຍການພົວພັນຮ່ວມມືສາກົນ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານງົບປະມານ ແລະ ດ້ານບຸກຄະລາກອນໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາລະບົບ.

ແຜນງານທີ 1: ຂະຫຍາຍການເຊື່ອມໂຍງໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

- ກິດຈະກຳ 1.1. ແລກປ່ຽນບົດຮຽນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດງານທີ່ດີກັບບັນດາປະເທດອາຊຽນ: ເຂົ້າຮ່ວມແລກປ່ຽນປະສົບການກັບບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເພື່ອຍົກລະດັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ສາມາດທຽບເທົ່າກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີໃນຂົງເຂດພາກພື້ນ;
- ກິດຈະກຳ 1.2. ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືດ້ານຂໍ້ມູນໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການເຊື່ອມໂຍງກັບລະບົບໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ເພື່ອສົ່ງເສີມການຮ່ວມມື ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ລະຫວ່າງປະເທດ;
- ກິດຈະກຳ 1.3. ເຊື່ອມໂຍງລະບົບໃນພາກພື້ນເພື່ອການຮ່ວມມືກັບສາກົນດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ: ຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ໃນການເສີມຂະຫຍາຍການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ ເພື່ອຍົກລະດັບດ້ານທັກສະ ແລະ ການແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ໃນລະດັບສາກົນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ.

ແຜນງານທີ 2: ນຳໃຊ້ຖານຂໍ້ມູນມະຫາສານ ໃນການວິເຄາະ ແລະ ພະຍາກອນຂັ້ນສູງ.

- ກິດຈະກຳ 2.1. ນຳໃຊ້ແບບຈຳລອງການວິເຄາະແບບຂັ້ນສູງ ແລະ ການພະຍາກອນດ້ານສີມິແຮງງານ: ພາຍຫຼັງທີ່ລະບົບມີການເຊື່ອມຕໍ່ກັບຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ ແລະ ຂໍ້ມູນມີຄວາມຄົບຖ້ວນ ລະບົບຈະສາມາດເລີ່ມນຳໃຊ້ຂີດຄວາມສາມາດໃນການວິເຄາະແບບຂັ້ນສູງ ເຊັ່ນ: ລະບົບການຕິດຕາມ, ວິເຄາະ ແລະ ສະແດງຜົນຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງ ພ້ອມດ້ວຍແບບຈຳລອງການພະຍາກອນຂັ້ນສູງ ທີ່ສາມາດຄາດຄະເນການເໜັງຕີງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ບັນຫາພື້ນດ້ານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນອະນາຄົດໃຫ້ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ;
- ກິດຈະກຳ 2.2. ສະໜັບສະໜູນການນຳໃຊ້ຜົນການວິເຄາະ ແລະ ພະຍາກອນຂັ້ນສູງ ໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເອົາໄປນຳໃຊ້: ເຜີຍແຜ່ຜົນຂອງການວິເຄາະ ແລະ ພະຍາກອນທັກສະສີມິແຮງງານ ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ບັນດາສະຖານການສຶກສາ ແລະ ສະຖານພັດທະນາສີມິແຮງງານ ສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການປັບປຸງຫຼັກສູດການສຶດສອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ຖືກຕາມເປົ້າໝາຍ ພ້ອມທັງສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ.

ແຜນງານທີ 3: ປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

- ກິດຈະກຳ 3.1. ປະເມີນບຸກຄະລາກອນຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານລະບົບ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ: ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບການຄຸ້ມຄອງການຈັດປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງເປັນແຕ່ລະໄລຍະ ເພື່ອຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍໃໝ່ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;
- ກິດຈະກຳ 3.2. ປະເມີນປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງລະບົບ: ຜົນກະທົບຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຕໍ່ກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ຈະຖືກປະເມີນຢ່າງລະອຽດ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດປັບປຸງໄດ້ທັນເວລາ ສາມາດຮັບມືກັບການປ່ຽນແປງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໃນອານາຄົດ;
- ກິດຈະກຳ 3.3. ປະເມີນຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ທົ່ວໄປໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ: ຈັດກອງປະຊຸມເພື່ອລວບລວມຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອປັບປຸງການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິບການຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ຕົວຈິງ ຊຶ່ງການໄດ້ຮັບຄຳຕຳນິຕິຊົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈະຊ່ວຍປັບປຸງພລາດຟອມເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້;
- ກິດຈະກຳ 3.4. ປະເມີນການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຈະໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອໃຫ້ທັນກັບການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ທ່າອ່ຽງໃໝ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;
- ກິດຈະກຳ 3.5. ທົບທວນຄືນຂອບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ: ສືບຕໍ່ປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງຂອບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເພື່ອຮັບປະກັນປະສິດພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບ ແລະ ຍຸດທະສາດໃນໄລຍະສຸດທ້າຍ ຊຶ່ງຂອບວຽກການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ຄວນໄດ້ຮັບການຕີລາຄາ ແລະ ປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນຂອງການດຳເນີນງານຂອງລະບົບໃນອານາຄົດ.

ພາກທີ III

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ງົບປະມານ

1. ການຄຸ້ມຄອງ

ຂະແໜງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ໂດຍມີການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງດັ່ງນີ້:

- **ຂັ້ນສູນກາງ: ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.**
 - ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມກວດກາການດຳເນີນງານປະຈຳວັນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ລວມທັງການບໍລິຫານລະບົບ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ຊົມໃຊ້;
 - ຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ມູນຖືກເກັບກຳ, ກວດສອບ ແລະ ພິມເຜີຍແຜ່ບົດລາຍງານຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ທັນເວລາ.
 - ຮັບປະກັນການເຊື່ອມໂຍງ ລະຫວ່າງ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນຂອງຂະແໜງການອື່ນໆ;
 - ຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ລວມທັງພະນັກງານຈຸດບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ພະນັກງານ ຂັ້ນແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ, ນະຄອນ;
 - ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການສຳລັບຜູ້ໃຊ້ລະບົບ ໂດຍການຮັບປະກັນວ່າ ພລາດຟອມລະບົບເປັນມິດກັບຜູ້ຊົມໃຊ້ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ;
 - ຕິດຕາມການວິເຄາະທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍ ປັນຍາປະດິດ ແລະ ການສ້າງແບບຈຳລອງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສາມາດພະຍາກອນໄດ້ ໂດຍຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ປະສິດທິພາບ.
- **ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ: ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ, ຫ້ອງການ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເມືອງ, ນະຄອນ ແລະ ຄະນະກຳມະການປົກຄອງ ຕາແສງ.**
 - ຈຸດບໍລິການຈັດຫາງານ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ, ເມືອງ ແລະ ນະຄອນ ຈະເປັນໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບໃນການຂຶ້ນທະບຽນຂອງຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ຕຳແໜ່ງງານວ່າງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
 - ສະໜັບສະໜູນການບໍລິການຈັບຄູ່ວຽກ ໂດຍການໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ໃຫ້ກັບນາຍຈ້າງ ຜ່ານພລາດຟອມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
 - ເກັບກຳ ແລະ ກວດສອບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນທ້ອງຖິ່ນຂອງຕົນ ແລະ ປ້ອນຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນພລາດຟອມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
 - ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຜ່ານລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

2. ມາດຕະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດ ແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ມີມາດຕະການດັ່ງນີ້:

- ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ;
- ການພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ;
- ໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

2.1. ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ

ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ສະບັບນີ້ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ປະສິດທິພາບ ແລະ ສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຕ້ອງສ້າງກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການຊຸກຍູ້, ຕິດຕາມ, ກວດກາ, ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃຫ້ລັດຖະບານ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.

ເພື່ອຮັບປະກັນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ພາກສ່ວນທີ່ຮັບຜິດຊອບສະໜອງຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບດັ່ງນີ້:

• ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ

- ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກລະບົບ ເພື່ອເປັນປ່ອນອີງໃນການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕົວເລກນັກສຶກສາ, ຜູ້ຮຽນຈົບຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຕ່າງໆ, ຕົວເລກການລົງທະບຽນການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ຜົນການປະເມີນທັກສະ ໃຫ້ກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ລະບົບສາມາດວິເຄາະ ແລະ ພະຍາກອນຕົວເລກການສະໜອງແຮງງານ ໃຫ້ທັນເວລາ;
- ຮັບຜິດຊອບການເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ແບ່ງປັນຖານຂໍ້ມູນຄຸ້ມຄອງລະບົບການສຶກສາ ໃນແຕ່ລະດັບ ເພື່ອຮັບຮອງການຍິ່ງຍືນຕົວຕົນ, ການຄົ້ນຫາ, ແລກປ່ຽນ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາ ໃຫ້ມີຄວາມເປັນເອກະພາບ.

• ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ

ຮັບຜິດຊອບວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສອດຄ່ອງຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ໄປຕາມມາດຕະຖານເຕັກນິກ, ການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ, ຄວາມປອດໄພດ້ານເຕັກໂນໂລຊີດິຈິຕອນ, ການນຳໃຊ້ລາຍເຊັນເອເລັກໂຕນິກ, ທຸລະກຳດ້ານເອເລັກໂຕນິກ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານດ້ານດິຈິຕອນ ແລະ ອື່ນໆເປັນຕົ້ນ.

• ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ

ຮັບຜິດຊອບການເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ແບ່ງປັນຖານຂໍ້ມູນຄຸ້ມຄອງພົນລະເມືອງ ແລະ ບັດປະຈຳຕົວ ເພື່ອຮັບຮອງການຍິ່ງຍືນຕົວຕົນ, ການຄົ້ນຫາ ແລະ ແລກປ່ຽນໃນການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນບຸກຄົນ ໃຫ້ມີຄວາມເປັນເອກະພາບ.

- **ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ**

ຮັບຜິດຊອບການເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ແບ່ງປັນຖານຂໍ້ມູນວິຊາເຂົ້າ-ອອກຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຮັບຮອງການຍິ່ງຍືນຕົວຕົນ, ການຄົ້ນຫາ, ແລກປ່ຽນ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນແຮງງານຕ່າງປະເທດ ໃຫ້ມີຄວາມເປັນເອກະພາບ.

- **ສູນກາງສະໜັບສະໜູນກຳມະບານລາວ**

- ຕິດຕາມ, ກວດກາການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຢູ່ໃນບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
- ຮັບຜິດຊອບການເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ແບ່ງປັນຖານຂໍ້ມູນການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ໃຫ້ກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ.

- **ກະຊວງການເງິນ**

- ເຊື່ອມຂໍ້ມູນກັບຖານຂໍ້ມູນລວມສູນຂອງກະຊວງການເງິນ;
- ຮັບຜິດຊອບດຳເນີນການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານແບບຕົວແທນ ແລະ ເປັນຜູ້ສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ເຂົ້າຢູ່ໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ ເປັນແຕ່ລະໄລຍະ;
- ຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງທາງດ້ານຂໍ້ມູນສະຖິຕິ ແລະ ປະຕິບັດຕາມວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນຕາມຫຼັກການທີ່ດີຂອງສາກົນ.

- **ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສະຫະກຳ ແຫ່ງຊາດລາວ**

- ຊຸກຍູ້ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານສະໜອງບັນດາຂໍ້ມູນທາງດ້ານຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ທັກສະສີມີແຮງງານ ເຂົ້າໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- ເຂົ້າຮ່ວມການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກອບວຽກງານລະຫັດສາລະບານທັກສະສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ.

- **ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ**

- ສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງງານວ່າງ, ທັກສະທີ່ຕ້ອງການ, ການຈ້າງງານໃໝ່, ການເລີກຈ້າງ ແລະ ທ່າອ່ຽງການຈ້າງງານ ໃນແຕ່ລະຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕົນຕ້ອງການ;
- ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳການວາງແຜນດ້ານກຳລັງແຮງງານ ເພື່ອສ້າງຄວາມສອດຄ່ອງ ລະຫວ່າງ ການສ້າງທັກສະ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະຂອງຂະແໜງຂອງຕົນ.

- **ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ**

- ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການ ແລະ ດ້ານງົບປະມານ ເພື່ອການພັດທະນາ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
- ສະໜັບສະໜູນແຜນງານສ້າງຂີດຄວາມສາມາດບຸກຄະລາກອນ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ພາກສ່ວນກຳນົດນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານ.

2.2. ການພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ

ການພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມື ເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຈຳເປັນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຍືນຍົງ ໂດຍສະເພາະ ໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນ ໃນການ

ສ້າງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງພາກລັດ, ພາກທຸລະກິດ ແລະ ບຸກຄົນໃນທົ່ວສັງຄົມ ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ບັນລຸເປົ້າໝາຍພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ.

2.3. ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນໃຈກາງໃນການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກ່ຽວກັບເນື້ອໃນ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ໃຫ້ບັນດາຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທົ່ວສັງຄົມ ຮັບຮູ້, ເຂົ້າໃຈ ແລະ ເປັນເອກະພາບ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍສະເພາະ ການຈັດຝຶກອົບຮົມ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ພະນັກງານວິຊາການ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ.

3. ການຕິດຕາມ, ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ

ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ສະບັບນີ້ ໄດ້ກຳນົດວິໄສທັດ, ຫຼັກການລວມ, ເປົ້າໝາຍລວມ, ຄຸນລັກສະນະສຳຄັນ, ບັນດາແຜນງານ ແລະ ກິດຈະກຳ ຢ່າງລະອຽດທີ່ຖ້ວນ ຊຶ່ງສາມາດຕິດຕາມ, ກວດກາຄວາມຄືບໜ້າ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຕ່ລະໄລຍະ ໄດ້ ໂດຍໃຫ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ສະຖິຕິ ແລະ ລາຍງານຜົນ ໃຫ້ລັດຖະບານຮັບຊາບ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ຕ້ອງໄດ້ເຮັດການປະເມີນ, ທົບທວນຄືນ ແລະ ປັບປຸງແກ້ໄຂ ບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງຕາມຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນທຸກໄຕມາດ, ກາງສະໄໝ ແລະ ທ້າຍສະໄໝ ໂດຍໃຫ້ປະເມີນຕາມການລາຍງານ ແລະ ສະພາບຄວາມເປັນຈິງ, ກຳນົດຈຸດດີ, ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ວິທີການ ແກ້ໄຂ ໃນຕໍ່ໜ້າໃຫ້ເປັນລະບົບ.

ການປັບປຸງແຜນງານ ແລະ ກິດຈະກຳ ຕ້ອງສະເໜີໃຫ້ລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ປະເມີນຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນໄລຍະກາງສະໄໝກ່ອນ ເພື່ອໃຫ້ເຫັນເຖິງໜາກຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ການຕິດຕາມ, ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານ ແມ່ນໜ້າທີ່ຂອງກົມກ່ຽວຂ້ອງຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ປະສານງານກັບບັນດາຂະແໜງການ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການສ້າງກົນໄກ ແລະ ເຄື່ອງມື ໃນການຕິດຕາມ, ກວດກາ, ປະເມີນຜົນ ແລະ ການລາຍງານກ່ຽວກັບສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃຫ້ເປັນລະບົບ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

4. ການບໍລິຫານຈັດການຄວາມສ່ຽງ

ການບໍລິຫານຈັດການຄວາມສ່ຽງ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ ໃນການບັນລຸຈຸດປະສົງຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ການກຳນົດ, ການປະເມີນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ ທີ່ອາດຈະເປັນສິ່ງທ້າທາຍຕໍ່ການບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງຍຸດທະສາດ. ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງທີ່ມີປະສິດທິຜົນຈະຮັດໃຫ້ການຫຼຸດຜ່ອນບັນຫາຢ່າງທັນການ ຊ່ວຍໃຫ້ວຽກງານລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສໍາເລັດຕາມຂອບເວລາທີ່ກຳນົດໄວ້, ພາຍໃຕ້ງົບປະມານທີ່ຈັດສັນໄວ້ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານຄຸນນະພາບທີ່ກຳນົດໄວ້.

ສະນັ້ນ, ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການສ້າງລະບົບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບໃຫ້ໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍ, ຈຶ່ງມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຕ້ອງມີການປະເມີນຄວາມສ່ຽງ ເພື່ອຫາວິທີປ້ອງກັນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບໃຫ້ໜ້ອຍລົງ. ຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນເຊັ່ນ: ຄວາມສ່ຽງດ້ານການສະໜອງທຶນ, ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ການປະສານງານກັບບັນດາຂະແໜງການ, ການດໍາເນີນງານລະບົບ, ດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ, ຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງລະບົບ ແມ່ນໄດ້ຖືກວິເຄາະໃຫ້ເຫັນເຖິງ ລະດັບຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ຜົນກະທົບ ໂດຍແບ່ງເປັນສາມລະດັບຄື: ລະດັບຕໍ່າ, ປານກາງ ແລະ ສູງ.

5. ງົບປະມານ ແລະ ແຫຼ່ງທຶນສະໜັບສະໜູນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2055 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035 ສະບັບນີ້ ແມ່ນນໍາໃຊ້ງົບປະມານຂອງລັດ ຕາມການຈັດສັນງົບປະມານຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສົມທົບກັບແຫຼ່ງທຶນສະໜັບສະໜູນ, ລະດົມຂົນຂວາຍການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

1. ງົບປະມານ ແລະ ແຫຼ່ງທຶນສະໜັບສະໜູນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ແຜນຍຸດທະສາດ	ງົບປະມານທີ່ຕ້ອງການ (ຕື້ ກີບ)		
	ໄລຍະທີໜຶ່ງ (2026-2028)	ໄລຍະທີສອງ (2028-2030)	ໄລຍະທີສາມ (2031-2035)
ຍຸດທະສາດ 1: ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງ ງານແຫ່ງຊາດ	66,98	20,04	20,08
ຍຸດທະສາດ 2: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ ການຊື້ນໍາ, ການປະສານງານ ແລະ ການຄຸ້ມ ຄອງນໍາໃຊ້ລະບົບ	1,9	2,21	1,8
ຍຸດທະສາດ 3: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການ ຮ່ວມມື ແລະ ເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ	0,75	0	0
ຍຸດທະສາດ 4: ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມື ແຮງງານແຫ່ງຊາດ	0,3	2,15	0
ຍຸດທະສາດ 5: ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ	2,43	0,8	0,8
ລວມລວມງົບປະມານທັງໝົດ	72,36	25,2	22,65

ໝາຍເຫດ: ອັດຕາແລກປ່ຽນ (17 ກໍລະກົດ 2025) 1 ເອີໂຣ = 25.048 ກີບ.

2. ຕົວຊີ້ວັດ ສໍາລັບຂອບວຽກງານການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ

2.1. ຕົວຊີ້ວັດຜົນກະທົບໄລຍະຍາວທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບເປົ້າໝາຍ SDG ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ

ຕົວຊີ້ວັດຜົນກະທົບ	ຕົວຊີ້ວັດພື້ນຖານ (2026)	ເປົ້າໝາຍ 2028 (ໄລຍະກາງ)	ເປົ້າໝາຍ 2035 (ໄລຍະຍາວ)	ເປົ້າໝາຍ SDG ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	ເປົ້າໝາຍ NSEDP ທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງ/ບຸລິມະສິດ
1. ອັດຕາການມີວຽກເຮັດງານທຳນອກລະບົບ (ຕົວຊີ້ວັດດ້ານຜົນກະທົບ)	86% ຂໍ້ມູນຈາກບົດລາຍງານ ການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານ ປີ 2022	70%	60%	SDG 8.3: ສົ່ງເສີມການຈ້າງງານໃຫ້ເຂົ້າສູ່ລະບົບ	ຫຼຸດຜ່ອນການຈ້າງງານນອກລະບົບໃນຂະແໜງການສຳຄັນ
2. ອັດຕາໄວໜຸ່ມທີ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນລະບົບການສຶກສາ, ການຈ້າງງານ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມ (NEET) (ຜົນກະທົບ)	38% ຂໍ້ມູນຈາກບົດລາຍງານ ການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານ ປີ 2022	35%	30%	SDG 8.6: ຫຼຸດຜ່ອນໄວໜຸ່ມທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມ NEET	ສົ່ງເສີມການຈ້າງງານໃນໄວໜຸ່ມ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ກົງກັນຂອງທັກສະ
3. ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ (ຜົນໄດ້ຮັບ)	10% ຂໍ້ມູນການຂຶ້ນທະບຽນຈາກລະບົບ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	30%	60%	SDG 9.c: ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານ ICT	ຂະຫຍາຍການບໍລິການຈັດຫາງານ ຜ່ານລະບົບດິຈິຕອນ
4. ຈຳນວນນະໂຍບາຍ/ແຜນງານທີ່ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຕໍ່ປີ (ຜົນໄດ້ຮັບ)	0	10	20	SDG 8.3: ສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍການມີວຽກເຮັດງານທຳ	ສົ່ງເສີມການວາງແຜນການຈ້າງງານທີ່ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນເປັນຫຼັກຖານ
5. ຈຳນວນແຮງງານນອກລະບົບ ທີ່ຂຶ້ນທະບຽນນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ (ຜົນໄດ້ຮັບ)	0 ຂໍ້ມູນການຂຶ້ນທະບຽນຈາກລະບົບ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	5,000	20,000	SDG 8.3: ການຫັນເຂົ້າສູ່ລະບົບ ແລະ ການສະໜອງຂໍ້ມູນການເຮັດວຽກນອກລະບົບ	ການກຳນົດ ແລະ ສະໜັບສະໜູນແຮງງານນອກລະບົບເຂົ້າສູ່ລະບົບ

2.2. ຕົວຊີ້ວັດການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035

ຍຸດທະສາດ	ຕົວຊີ້ວັດການດຳເນີນງານ	ເປົ້າໝາຍ 2 ປີ	ເປົ້າໝາຍ 10 ປີ	
ຍຸດທະສາດ 1: ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ	ຕົວຊີ້ວັດ 1.1: ອັດຕາຜົນສຳເລັດຂອງການພັດທະນາພລາດຟອມຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຜ່ານທາງເວັບໄຊ	90%	100%	
	ຕົວຊີ້ວັດ 1.2: ຈຳນວນຜູ້ໃຊ້ຕົວຈິງໃນພລາດຟອມຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ແອັບພິເຄຊັນມືຖື	15,000 (ປະຈຳໄຕມາດ)	20,000 (ປະຈຳໄຕມາດ)	
	ຕົວຊີ້ວັດ 1.3: ເວລາໃນການຕອບສະໜອງຕໍ່ການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ພົບໃນລະບົບ (ວັດແທກປະສິບການຜູ້ຊົມໃຊ້ ແລະ ການດຳເນີນງານຂອງລະບົບ)	ເວລາຕອບສະໜອງສຳລັບຄຳຖາມ: ພາຍໃນ 2 ວິນາທີສຳລັບຄຳຖາມພື້ນຖານເຊັ່ນ: ການຊອກຫາວຽກງານ, ທັກສະຄວາມຕ້ອງການ, ແນວໂນ້ມ ຫຼື ການດຶງຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ເວລາຕອບສະໜອງສູງສຸດສຳລັບຄຳຖາມທີ່ຊັບຊ້ອນ: ພາຍໃນ 5 ວິນາທີສຳລັບຄຳຖາມທີ່ຊັບຊ້ອນເຊັ່ນ: ການວິເຄາະ, ການຄາດຄະເນການປະມວນຜົນຂໍ້ມູນໃນເວລາຈິງ ຫຼື ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຂັບເຄື່ອນ ດ້ວຍປັນຍາປະດິດ (AI)		
	ຕົວຊີ້ວັດ 1.4: ຈຳນວນລະບົບທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	5	20	
	ຕົວຊີ້ວັດ 1.5: ອັດຕາການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງເນື້ອຫາຂໍ້ມູນທາງເວັບໄຊ	ສາມາດປະຕິບັດຕາມຂໍ້ແນະນຳການຊ່ວຍເຂົ້າເຖິງເນື້ອຫາເວັບໄຊ (WCAG) 2.1 (ລະດັບ AA) ໃຫ້ໄດ້ 100% ¹³		
ຍຸດທະສາດ 2: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂອບການຊື້ນຳ, ການປະສານງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ລະບົບ	ຕົວຊີ້ວັດ 2.1: ຈຳນວນ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດຊື້ນຳ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງ (ເຊັ່ນ: ຄະນະຊື້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ).	1	1	

¹³ ຂໍ້ແນະນຳການເຂົ້າຫາເນື້ອຫາເວັບໄຊ (WCAG) 2.1 ສະເພາະມີ 03 ລະດັບການຍອມຮັບ: ລະດັບ A** (ຕ່ຳສຸດ): ສະແດງເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນຕ່ຳສຸດສຳລັບການເຂົ້າເຖິງ. ເຊິ່ງສາມາດຮັບປະກັນລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງທີ່ສຳຄັນທີ່ທຸກເວັບໄຊຄວນຈະມີ. ລະດັບ AA (ລະດັບປານກາງ): ສາມາດສະໜອງການເຂົ້າເຖິງໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນສຳລັບຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ມີຄວາມພິການ. ລະດັບ AAA (ສູງສຸດ): ສະແດງໃຫ້ເຫັນການໃຊ້ງານເພື່ອການເຂົ້າເຖິງທີ່ສົມບູນແບບທີ່ສຸດ. ຖືກອອກແບບມາສຳລັບສະຖານະການທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການເຂົ້າເຖິງງ່າຍທີ່ສຸດ. ແຕ່ບໍ່ແມ່ນຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງເນື້ອຫາທັງໝົດໄດ້ສະໝີໄປ.

	ຕົວຊີ້ວັດ 2.2: ເປີເຊັນຂອງນິຕິກຳກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ລະບຽບການທີ່ໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	50%	100%
	ຕົວຊີ້ວັດ 2.3: ຈຳນວນຊຸດຝຶກອົບຮົມທີ່ຈັດໃຫ້ພະນັກງານພາກລັດ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	10	100
ຍຸດທະສາດ 3: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ແລະ ເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ	ຕົວຊີ້ວັດ 3.1: ຈຳນວນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກທີ່ສາມາດສະໜອງໃຫ້ກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	5	15
	ຕົວຊີ້ວັດ 3.2: ຄວາມຖີ່ຂອງການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານລະດັບຊາດ	ປະຈຳປີ	ປະຈຳໄຕມາດ
	ຕົວຊີ້ວັດ 3.3: ຄວາມຖີ່ຂອງການສຳຫຼວດແຮງງານ ພາກທຸລະກິດ	ປີລະສອງຄັ້ງ	ປະຈຳໄຕມາດ
	ຕົວຊີ້ວັດ 3.4: ອັດຕາຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງຂໍ້ມູນ	60%	95%
	ຕົວຊີ້ວັດ 3.5: ຈຳນວນຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມມືຢ່າງເປັນທາງການກ່ຽວກັບ ການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນກັບພາກສ່ວນສະໜອງຂໍ້ມູນ	10	15
ຍຸດທະສາດ 4: ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ	ຕົວຊີ້ວັດ 4.1: ອັດຕາຜົນສຳເລັດຂອງການສ້າງສາລະບານທັກສະສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ	-	100%
	ຕົວຊີ້ວັດ 4.2: ເປີເຊັນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ລະບົບຂໍ້ມູນທີ່ນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານການຈັດໝວດສີມືແຮງງານ	-	80%
	ຕົວຊີ້ວັດ 4.3: ຈຳນວນກິດຈະກຳປະຊາສຳພັນທີ່ສົ່ງເສີມການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານ	5	50

	ຕົວຊີ້ວັດ 4.4: ຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ	-	50
	ຕົວຊີ້ວັດ 4.5: ອັດຕາຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມທີ່ນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ	-	75%
ຍຸດທະສາດ 5: ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ	ຕົວຊີ້ວັດ 5.1: ເປີເຊັນຂອງຜູ້ໃຊ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະບົບຜ່ານການໂຄສະນາປະຊາສຳພັນ ແລະ ກິດຈະກຳເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	50%	80%
	ຕົວຊີ້ວັດ 5.2: ອັດຕາສ່ວນດ້ານງົບປະມານປະຈຳປີ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນດຳເນີນການ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາລະບົບ	5%	100%
	ຕົວຊີ້ວັດ 5.3: ອັດຕາຄວາມສຳເລັດຂອງແຜນການສ້າງບຸກຄະລາກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ	20%	100%
	ຕົວຊີ້ວັດ 5.4: ຄະແນນຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ (ວັດແທກໂດຍການຫຼຸດການໃຊ້ເຈ້ຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ)	40%	70%
	ຕົວຊີ້ວັດ 5.5: ເປີເຊັນຂອງຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດຫຼັກ (KPIs) ບັນລຸໄດ້ໃນແຕ່ລະປີ (ອັດຕາຄວາມສຳເລັດໂດຍລວມຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ)	60%	90%

3. ຕາຕະລາງຫຼັກການບໍລິຫານຈັດການຄວາມສ່ຽງ

ຄວາມສ່ຽງ	ການຈັດລະດັບຄວາມສ່ຽງ		ມາດຕະການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ
	ລະດັບຄວາມເປັນໄປໄດ້	ມີຜົນກະທົບ	
1. ດ້ານງົບປະມານ: ການຈັດສັນງົບປະມານ ບໍ່ພຽງພໍ ຫຼື ຊັກຊ້າໃນການລະດົມທຶນຈາກຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ	ປານກາງ	ສູງ	ການວາງແຜນງົບປະມານທີ່ຊັດເຈນ ເພື່ອຮັບປະກັນການຊຸກຍູ້ຈາກລັດຖະບານ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ທຶນຕັ້ງແຕ່ໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ການຈັດສັນທຶນສໍາຮອງ ເພື່ອຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານການເງິນທີ່ບໍ່ສາມາດຄາດການໄດ້
2. ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ: ການພັດທະນາລະບົບໃຫ້ສໍາເລັດມີຄວາມລ່າຊ້າຕາມຂອບເວລາທີ່ກຳນົດ	ປານກາງ	ປານກາງ	ການກະກຽມແຜນທີ່ຄາດຄະເນໄດ້ຕົວຈິງ ແລະ ກຳນົດເວລາເປົ້າໝາຍໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການຕິດຕາມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ກິດຈະກຳທີ່ວາງແຜນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ
3. ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ: ການບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ບໍ່ໃຫ້ການຮ່ວມມືໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຢ່າງຕັ້ງໜ້າ	ຕໍ່າ	ປານກາງ	ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈໂດຍສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນປະໂຫຍດຂອງການໃຊ້ລະບົບ ໄປຄຽງຄູ່ກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານການບໍລິຫານດ້ານການປ່ຽນແປງ
4. ດ້ານການດຳເນີນງານ: ຄວາມສາມາດຈຳກັດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປະຕິບັດລະບົບ	ສູງ	ສູງ	ການຈັດຝຶກອົບຮົມຮອບດ້ານຕັ້ງແຕ່ໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນ ພ້ອມທັງໃຫ້ມີການພັດທະນາດ້ານທັກສະທີ່ຈຳເປັນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ການສ້າງຄູ່ມືແນະນຳທີ່ລະອຽດສໍາລັບການປະຕິບັດ
5. ຄວາມສ່ຽງດ້ານຂໍ້ມູນ: ການເກັບກຳຂໍ້ມູນບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼື ບໍ່ຄົບຖ້ວນ ພາໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ໜ້າເຊື່ອຖື	ປານກາງ	ສູງ	ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືກວດກາທີ່ທັນສະໄໝ, ມາດຕະຖານຂະບວນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ການແບ່ງຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍຜ່ານບົດບັນທຶກ ຫຼື ຂໍ້ຕົກລົງ
6. ຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມຍືນຍົງ: ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກໃນການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ການຈັດສັນງົບປະມານ	ສູງ	ສູງ	ສ້າງກົນໄກຄຸ້ມຄອງດ້ານງົບປະມານ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງແຫຼ່ງທຶນ
7. ຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມປອດໄພ: ການລະເມີດຂໍ້ມູນ ຫຼື ຄວາມສ່ຽງທາງອິນເຕີເນັດ ທີ່ອາດສົ່ງຜົນຕໍ່ການຮົ່ວໄຫຼຂອງຂໍ້ມູນ	ຕໍ່າ	ປານກາງ	ການນຳໃຊ້ຫຼັກການດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ທັນສະໄໝ, ການກວດກາລະບົບໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ ແລະ ຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານປົກປ້ອງຂໍ້ມູນສາກົນ ແລະ ນະໂຍບາຍເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ສ້າງຂຶ້ນ

L: ຕໍ່າ, M: ກາງ, H: ສູງ

ການຝຶກຈາລະນາແນວໂນ້ມຄວາມສ່ຽງໂດຍອີງໃສ່ຄວາມເປັນໄປໄດ້ ແລະ ຜົນກະທົບຈາກຄວາມສ່ຽງມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ຜົນກະທົບ	ທ່າອ່ຽງ	ຜົນກະທົບ	ທ່າອ່ຽງ
L: ຕໍ່າ	ເຫດການສ່ຽງທີ່ບໍ່ໜ້າຈະເກີດຂຶ້ນ: ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງເຫດການທີ່ເກີດຂຶ້ນແມ່ນໜ້ອຍກວ່າ 10%	L: ຕໍ່າ	ຜົນກະທົບເລັກນ້ອຍຕໍ່ໂຄງການ: ອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຫຼ້າຊ້າໃນການສົ່ງຜົນໄດ້ຮັບຂອງກິດຈະກຳ ຫຼື ຄຸນນະພາບຂອງຜົນໄດ້ຮັບຫຼຸດລົງເລັກນ້ອຍ
M: ກາງ	ເຫດການຄວາມສ່ຽງອາດຈະເກີດຂຶ້ນ: ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງເຫດການທີ່ເກີດຂຶ້ນຢູ່ລະຫວ່າງ 10% ຫາ 60%	M: ກາງ	ຜົນກະທົບປານກາງຕໍ່ໂຄງການ: ອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດການຂັດຂວາງຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ເຊັ່ນ: ການຊັກຊ້າໃນການສົ່ງຜົນໄດ້ຮັບ ຫຼື ການຫຼຸດລົງຂອງຄຸນນະພາບຂອງຜົນໄດ້ຮັບ
H: ສູງ	ເຫດການຄວາມສ່ຽງມີຄວາມແນ່ນອນທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ: ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງເຫດການທີ່ເກີດຂຶ້ນແມ່ນຫຼາຍກວ່າ 60%	H: ສູງ	ຜົນກະທົບອັນໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ໂຄງການ: ອາດຈະສົ່ງຜົນອອກມາເປັນບາງສ່ວນເທົ່ານັ້ນ ຫຼື ເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງຜົນໄດ້ຮັບບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້

ການຝຶກຈາລະນາແນວໂນ້ມຄວາມສ່ຽງໂດຍອີງໃສ່ຄວາມເປັນໄປໄດ້ ແລະ ຜົນກະທົບຈາກຄວາມສ່ຽງ

ການບໍລິຫານຈັດການຄວາມສ່ຽງ ຄວນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງເປັນຂະບວນການທີ່ຕໍ່ເນື່ອງ, ມີການຕິດຕາມກວດກາ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ. ຍຸດທະສາດການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ຄວນໄດ້ຮັບການປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕາມຄວາມຈຳເປັນຂອງພາກສ່ວນຜູ້ຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ຖ້າວ່າມີການປ່ຽນແປງໃດໜຶ່ງ ແມ່ນໃຫ້ສະເໜີຕໍ່ຄະນະຊີ້ນຳ ເພື່ອດຳເນີນການຝຶກຈາລະນາໃນຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປ.

4. ສັງລວມບັນດາກິດຈະກຳຍຸດທະສາດການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2035

ຍຸດທະສາດ	ກິດຈະກຳ ໄລຍະທີໜຶ່ງ (ປີ 2026-2028)	ກິດຈະກຳ ໄລຍະທີສອງ (ປີ 2028-2030)	ກິດຈະກຳ ໄລຍະທີສາມ (ປີ 2031-2035)
<p>ຍຸດທະສາດທີ 1 : ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.1: ຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ນັບແຕ່ຂັ້ນສູນກາງ ຮອດ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ - ກິດຈະກຳ 2.4: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຄະນະຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ - ກິດຈະກຳ 2.5: ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍການໄປທັດສະນະສຶກສາຕ່າງປະເທດ - ກິດຈະກຳ 3.1: ຈັດຈ້າງ (ສ້າງທີມງານສະເພາະດ້ານ) ນັກວິຊາການ, ທີ່ປຶກສາ ແລະ ຊ່ຽວຊານ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກໃນການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.2: ສ້າງກົນໄກການຕິດຕາມ ຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ໃຊ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ - ກິດຈະກຳ 3.1: ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງຄູ່ມືສຳລັບການບໍລິຫານ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ - ກິດຈະກຳ 3.2: ຕິດຕາມ ແລະ ປັບປຸງລະບົບເຕັກໂນໂລຊີ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.1: ນຳໃຊ້ແບບຈຳລອງການວິເຄາະແບບຂັ້ນສູງ ແລະ ການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະ - ກິດຈະກຳ 3.2: ປະເມີນປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງລະບົບ

	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 3.2: ສະໜອງອຸປະກອນ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ກັບພາກສ່ວນສະໜອງຂໍ້ມູນ ແລະ ບໍລິການຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງພາກລັດ - ກິດຈະກຳ 4.1: ຈັດຈ້າງບໍລິສັດຜູ້ຜັດທະນາລະ ບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ 		
<p>ຍຸດທະສາດທີ 2 : ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການຊື້ນຳ, ການປະສານງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ລະບົບ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 1.1: ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ທົບທວນຄືນ ດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ - ກິດຈະກຳ 1.2: ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຊື້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ - ກິດຈະກຳ 1.3: ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການໃນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ - ກິດຈະກຳ 1.4: ເຜີຍແຜ່ນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການໃນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 4.1: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃນລະດັບສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ - ກິດຈະກຳ 4.2: ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂັ້ນສູງ - ກິດຈະກຳ 4.3: ຝຶກອົບຮົມບຸກຄະລາກອນໃນການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 3.1: ປະເມີນບຸກຄະລາກອນຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານລະບົບແຕ່ລະໄລຍະ - ກິດຈະກຳ 3.3: ປະເມີນຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ທົ່ວໄປໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ
<p>ຍຸດທະສາດທີ 3 : ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ແລະ ເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.2: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ໃນການແປງປັນຂໍ້ມູນກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.1: ເພີ່ມທະວີການກວດສອບຂໍ້ມູນ ແລະ ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ - ກິດຈະກຳ 2.3: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການເກັບກຳຂໍ້ມູນ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 1.1: ແລກປ່ຽນບົດຮຽນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດທີ່ດີກັບໃນຂົງເຂດອາຊຽນ

	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 6.1: ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ກັບຜູ້ນຳໃຊ້ ໂດຍການສ້າງແຜນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຄົບຖ້ວນ ເພື່ອໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ລະບົບແຕ່ລະພາກສ່ວນ - ກິດຈະກຳ 6.2: ໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ເພື່ອສ້າງຄວາມ ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບລະບົບ 		<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 1.2: ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມື ດ້ານຂໍ້ມູນໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ - ກິດຈະກຳ 1.3: ເຊື່ອມໂຍງລະບົບໃນ ພາກພື້ນເພື່ອການຮ່ວມມືກັບສາກົນ ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ - ກິດຈະກຳ 2.2: ສະໜັບສະໜູນການ ນຳໃຊ້ຜົນການວິເຄາະ ແລະ ພະຍາ ກອນຂຶ້ນສູງໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງເອົາໄປນຳໃຊ້
<p>ຍຸດທະສາດ 4 : ສ້າງລະຫັດສາ ລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.3: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຄະນະ ຮັບຜິດຊອບການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງ ງານແຫ່ງຊາດ - ກິດຈະກຳ 4.2: ລະດົມແນວຄວາມຄິດ ແລະ ກະກຽມຄວາມພ້ອມໃນການສ້າງລະຫັດສາລະ ບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ກັບບັນດາຂະແໜງ ການ ໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 1.1: ສ້າງຮ່າງລະຫັດສາລະ ບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ - ກິດຈະກຳ 1.2: ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາ ຫາລື ແລະ ຄົ້ນຄວ້າຮ່ວມກັບຂະແໜງ ການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ - ກິດຈະກຳ 1.3: ທົດສອບ ແລະ ຮັບຮອງ ການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 3.4: ປະເມີນການນຳໃຊ້ ລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງ ຊາດ

		<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 1.4: ປະກາດນຳໃຊ້ ແລະ ຈັດຝັກອົບຮົມການນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ - ກິດຈະກຳ 1.5: ສ້າງຊຸດເຄື່ອງມືທັນສະໄໝ ສຳລັບການເຜີຍແຜ່ ແລະ ນຳໃຊ້ລະຫັດສາລະບານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ 	
ຍຸດທະສາດ 5 : ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳທີ 5.1: ສ້າງຊຸດເຄື່ອງມື ແລະ ກິນໄກ ການປະສານງານຂໍ້ມູນກັບພາກສ່ວນທີ່ເຮັດການສຳຫຼວດຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານ - ກິດຈະກຳທີ 5.2: ປະເມີນຄວາມພ້ອມພາກສ່ວນການສະໜອງ ແລະ ບໍລິການ - ກິດຈະກຳທີ 5.3: ເປີດການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານແຫຼ່ງທຶນໃນການສ້າງຄວາມຍືນຍົງໃຫ້ແກ່ລະບົບ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 2.4: ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກການດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ - ກິດຈະກຳ 2.5: ຮັບປະກັນບຳລຸງຮັກສາລະບົບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ 	<ul style="list-style-type: none"> - ກິດຈະກຳ 3.5: ທົບທວນຄືນກອບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

ໝາຍເຫດ: ຊື່ຂອງກິດຈະກຳ x.x ແຕ່ລະໄລຍະໝາຍເຖິງ ແຜນງານທີ x ກິດຈະກຳທີ x ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ໃນແຕ່ລະໄລຍະຂ້າງເທິງ

5. ຄຳອະທິບາຍຕົວຊີ້ວັດຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ວິທີຄິດໄລ່

ຍຸດທະສາດທີ 1: ພັດທະນາລະບົບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ

- ຕົວຊີ້ວັດ 1.1: ອັດຕາຄວາມສຳເລັດຂອງການພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ. ຕົວຊີ້ວັດນີ້ ວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າຂອງການພັດທະນາພລາດຟອມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍ ການຕິດຕາມຂັ້ນຕອນສຳຄັນ ເຊັ່ນ: ການອອກແບບ, ການພັດທະນາ, ການທົດສອບ ແລະ ການເປີດຕົວລະບົບ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາຄວາມສຳເລັດ (%) = (ຈຳນວນຂັ້ນຕອນທີ່ເຮັດສຳເລັດ/ຈຳນວນຂັ້ນຕອນທີ່ກຳນົດໄວ້)×100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 1.2: ຈຳນວນຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ແອັບພລິເຄຊັນມືຖື. ຕົວຊີ້ ວັດນີ້ ປະເມີນການມີສ່ວນຟົວພັນ ແລະ ຜົນການຕອບຮັບ ຕໍ່ການໃຊ້ງານຂອງພລາດຟອມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ໂດຍການຕິດຕາມຈຳນວນຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ມີລັກສະນະສະເພາະທີ່ເຂົ້າສູ່ລະບົບໃນແຕ່ລະໄຕມາດ.

ສູດຄິດໄລ່: ຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ກຳລັງໃຊ້ງານຢູ່ = ຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ມີລັກສະນະສະເພາະທີ່ເຂົ້າສູ່ລະບົບ ຫຼື ເຮັດກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງ ພາຍໃນໄລຍະເວລາສະເພາະ (ໄຕມາດ).

- ຕົວຊີ້ວັດ 1.3: ເວລາໃນການຕອບສະໜອງການຄົ້ນຫາໃນລະບົບ (ການວັດແທກປະສິບການຜູ້ຊົມໃຊ້ ແລະ ການ ດຳເນີນງານຂອງລະບົບ). ຕົວຊີ້ວັດນີ້ ວັດແທກການດຳເນີນງານຂອງພລາດຟອມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດ ແຮງງານ ໂດຍການຕິດຕາມໄລຍະເວລາທີ່ໃຊ້ໃນການປະມວນຜົນ ແລະ ສົ່ງຜົນການຄົ້ນຫາ ຫຼື ດຳເນີນການຕາມ ການຮ້ອງຂໍຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້.

ສູດຄິດໄລ່: ໄລຍະເວລາສະເລ່ຍໃນການຕອບສະໜອງ = \sum (ໄລຍະເວລາໃນການຕອບສະໜອງການຮ້ອງຂໍແຕ່ລະ ຄົນ) / ຈຳນວນການຮ້ອງຂໍທັງໝົດ.

- ຕົວຊີ້ວັດ 1.4: ຈຳນວນລະບົບທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ກັນໄດ້ (ເຊັ່ນ: ການເຊື່ອມໂຍງກັບຖານຂໍ້ມູນການສຶກສາ ແລະ ສະ ຫວັດ ດິການສັງຄົມ). ຕົວຊີ້ວັດນີ້ ຕິດຕາມລະດັບທີ່ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສາມາດເຊື່ອມສານກັບຖານ ຂໍ້ມູນພາຍນອກ ເພື່ອການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນແບບທັນເວລາ.

ສູດຄິດໄລ່: ຈຳນວນລະບົບທີ່ມີການເຊື່ອມຕໍ່ = ຈຳນວນລະບົບພາຍນອກທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ສຳເລັດ ຮ່ວມກັບລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

- ຕົວຊີ້ວັດ 1.5: ອັດຕາຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ. ຕົວຊີ້ວັດນີ້ວັດແທກໃຫ້ຮູ້ວ່າລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ສາມາດປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງທີ່ຖືກຍອມຮັບໄດ້ໃນລະດັບໃດ ໂດຍ ອີງໃສ່ຄູ່ມືແນະນຳການເຂົ້າເຖິງເນື້ອຫາເວັບໄຊ (WCAG), ເພື່ອຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ ພິການ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສາມາດດ້ານດິຈິຕອນທີ່ຈຳກັດ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາຄວາມສອດຄ່ອງ (%) = (ຈຳນວນການໃຊ້ງານທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ WCAG ທີ່ປະຕິບັດ ໄດ້ / ຈຳນວນທັງໝົດຂອງການໃຊ້ງານຕາມ WCAG ທີ່ວາງໄວ້) × 100.

ຍຸດທະສາດທີ 2: ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການຊື້ນຳ ແລະ ຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ

- ຕົວຊີ້ວັດ 2.1: ຈຳນວນຄະນະຊື້ນຳເພື່ອຄຸ້ມຄອງລະບົບ ທີ່ຈະຖືກສ້າງຂຶ້ນໃນຕໍ່ໜ້າ (ເຊັ່ນ: ຄະນະຊື້ນຳລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ) ຕົວຊີ້ວັດນີ້ຈະວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າໃນການສ້າງກົງຈັກການບໍລິຫານທີ່ສຳຄັນແກ່ການກວດກາການດຳເນີນງານ ຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ຊຶ່ງເປັນສິ່ງສຳຄັນໃນການສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຊື້ນຳແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄະນະອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນ: ຄະນະເຮັດວຽກດ້ານວິຊາການ ຫຼື ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາສະເພາະດ້ານ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະສານງານຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ລະຫວ່າງບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.

- ຕົວຊີ້ວັດ 2.2: ອັດຕາສ່ວນຂອງນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ຮັບການທົບທວນຄືນ ແລະ ປັບປຸງໃຫ້ສອດ ຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ. ຕົວຊີ້ວັດນີ້ປະເມີນການປັບປຸງນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ສະໜັບສະໜູນການດຳເນີນງານ ຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ. ການທົບທວນຄືນດ້ານນິຕິກຳ ຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າ ນະໂຍບາຍການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ, ການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ ແລະ ການຮ່ວມມືກັບບັນດາພາກສ່ວນຕ່າງໆ ຈະບໍ່ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ. ອັດຕາສ່ວນການປັບປຸງລະບຽບການທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມສອດຄ່ອງ ລະຫວ່າງນະໂຍບາຍຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມີຄວາມສະດວກສະບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນທີ່ດີຂຶ້ນ.

ສູດຄິດໄລ່: (ຈຳນວນລະບຽບການດ້ານແຮງງານທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລະບົບ / ຈຳນວນລະບຽບການທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ທົບທວນ) × 100

- ຕົວຊີ້ວັດ 2.3: ຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈັດຂຶ້ນສຳລັບພະນັກງານລັດ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ຕົວຊີ້ວັດນີ້ ເປັນການຕິດຕາມຄວາມພະຍາຍາມ ເພື່ອສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມສາມາດເຂົ້າໃຈຫຼັກການຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ນະໂຍບາຍຂໍ້ມູນ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດທາງດ້ານກົດໝາຍ.

ສູດຄິດໄລ່: ຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ຈັດຂຶ້ນໃນລະດັບຊາດ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ.

ຍຸດທະສາດທີ 3: ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການຮ່ວມມື ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຂໍ້ມູນ

- ຕົວຊີ້ວັດ 3.1: ຈຳນວນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກທີ່ລວມເຂົ້າໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ວັດແທກລະດັບການເຊື່ອມໂຍງຂອງຂໍ້ມູນຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆເຊັ່ນ: ຖານຂໍ້ມູນການບໍລິການຈັດຫາງານ ພາກລັດຖະບານ ແລະ ເອກະຊົນ, ສະຖານອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ຂໍ້ມູນການສຳຫຼວດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ.

ສູດຄິດໄລ່: ຈຳນວນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນລວມ = (ຈຳນວນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂອງລັດຖະບານ + ຈຳນວນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເອກະຊົນ + ຈຳນວນພລາດຟອມດ້ານການຊອກວຽກ + ຈຳນວນສະຖານການສຶກສາ ແລະ ອື່ນໆ)

- ຕົວຊີ້ວັດ 3.2: ຄວາມຖີ່ຂອງການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານແຫ່ງຊາດ.
- ຕົວຊີ້ວັດ 3.3: ຄວາມຖີ່ຂອງການສຳຫຼວດແຮງງານຂອງພາກທຸລະກິດ.
- ຕົວຊີ້ວັດ 3.4: ອັດຕາຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງຂໍ້ມູນ (ຈາກການກວດກາ ແລະ ການຄວບຄຸມຄຸນນະພາບ). ຕົວຊີ້ວັດນີ້ປະເມີນຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງຂໍ້ມູນໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ໂດຍການຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນຂອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກບັນທຶກ ແລະ ກວດສອບຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງຂໍ້ມູນ = (ຈຳນວນຂໍ້ມູນທີ່ກວດສອບວ່າຖືກຕ້ອງ / ຈຳນວນຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ກວດສອບແລ້ວທັງໝົດ) × 100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 3.5: ຈຳນວນບົດບັນທຶກການຮ່ວມມືທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານກັບຂະແໜງການຕ່າງໆ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ຕິດຕາມຈຳນວນບົດບັນທຶກຂໍ້ຕົກລົງທີ່ໄດ້ລົງນາມ ລະຫວ່າງ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ກັບບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ສະຖາບັນຕ່າງໆ.

ສູດຄິດໄລ່: ຈຳນວນບົດບັນທຶກທັງໝົດ = (ຈຳນວນສັນຍາຂອງລັດຖະບານ + ຈຳນວນສັນຍາຂອງພາກເອກະຊົນ)

- ຕົວຊີ້ວັດ 3.6: ປະລິມານຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ເຂົ້າໃນລະບົບ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ວັດແທກປະລິມານຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງຈາກແຫຼ່ງດິຈິຕອນ ເຊັ່ນ: ພລາດຟອມການຈັດຫາງານ, ຖານຂໍ້ມູນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກສື່ສັງຄົມອອນລາຍ ທີ່ລວມເຂົ້າໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ສູດຄິດໄລ່: ປະລິມານຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງ = (ຂໍ້ມູນຈາກພລາດຟອມການຈັດຫາງານ + ຂໍ້ມູນຈາກການປະກາດຕຳແໜ່ງວຽກໃນສື່ສັງຄົມອອນລາຍ + ຂໍ້ມູນຈາກແຫຼ່ງພລາດຟອມດິຈິຕອນອື່ນໆ)

ຍຸດທະສາດທີ 4: ສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ

- ຕົວຊີ້ວັດ 4.1: ອັດຕາຜົນສຳເລັດຂອງການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າໃນການພັດທະນາ ແລະ ການປະຕິບັດຂອບວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງຈະວັດແທກຜົນສຳເລັດໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນທີ່ສຳຄັນເຊັ່ນ: ການຮ່າງຂອບວຽກງານ, ການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ, ການສະຫຼຸບ ແລະ ການເຊື່ອມຕໍ່ກັບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນລະບົບອື່ນໆ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາຜົນສຳເລັດ (%) = (ຈຳນວນຂອງຂັ້ນຕອນທີ່ສຳເລັດ / ຈຳນວນທັງໝົດຂອງຂັ້ນຕອນທີ່ໄດ້ວາງໄວ້) × 100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 4.2: ອັດຕາສ່ວນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ລະບົບທີ່ໃຊ້ສາລະບານສີມີແຮງງານ (ເຊັ່ນ: ສະຖານການສຶກສາ, ຈຸດບໍລິການຈັດຫາງານ): ຕົວຊີ້ວັດນີ້ປະເມີນການຮັບຮອງເອົາ ແລະ ການເຊື່ອມສານຂອບວຽກງານບັນຊີສາລະບານສີມີຈາກບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາສ່ວນທີ່ມີການຮັບຮອງເອົາ (%) = (ຈຳນວນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ລະບົບການນຳໃຊ້ຂອບວຽກດັ່ງກ່າວ / ຈຳນວນພາກສ່ວນ ຫຼື ລະບົບທັງໝົດທີ່ຕັ້ງເປົ້າໝາຍໄວ້) × 100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 4.3: ຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈັດຂຶ້ນກ່ຽວກັບລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ ສຳລັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ວັດແທກຄວາມພະຍາຍາມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພື່ອບັນລຸ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ, ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຂອບມາດຕະຖານສາລະບານສີມີແຮງງານ ໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ.

ສູດຄິດໄລ່: ຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດທີ່ຈັດຂຶ້ນ

- ຕົວຊີ້ວັດ 4.4: ອັດຕາຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ລະຫັດສາລະບານການສີມີແຮງງານ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ວັດແທກຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຂະແໜງອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງ ທີ່ມີການປັບປຸງຫຼັກສູດຂອງຕົນໃຫ້ເຂົ້າກັບຂອບລະຫັດສາລະບານສີມີແຮງງານ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາຄວາມສອດຄ່ອງ (%) = (ຈຳນວນຫຼັກສູດທີ່ສອດຄ່ອງ ຫຼື ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ / ຈຳນວນຫຼັກສູດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ໂຄງການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດ) × 100.

ຍຸດທະສາດທີ 5: ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ

- ຕົວຊີ້ວັດ 5.1: ອັດຕາສ່ວນກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ບັນລຸໄດ້ໂດຍຜ່ານການໂຄສະນາປູກຈິດສຳນຶກ ແລະ ກິດຈະກຳສິ່ງເສີມ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ວັດແທກປະສິດທິພາບຂອງການໂຄສະນາສິ່ງເສີມລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໃນການເຂົ້າເຖິງກຸ່ມຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສຳຄັນເຊັ່ນ: ພາກທຸລະກິດ, ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ, ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ສະຖານການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ເຊິ່ງການມີສ່ວນຮ່ວມສາມາດວັດແທກໄດ້ ຜ່ານການວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກສື່ສັງຄົມອອນລາຍ (ການເຂົ້າເຖິງ, ການແບ່ງປັນ, ການຄລິກ), ການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳ ແລະ ການເຮັດສຳຫຼວດ.

ສູດຄິດໄລ່: ເປີເຊັນການບັນລຸ = ຈຳນວນຄົນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ (ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ການໂຕ້ຕອບຈາກສັງຄົມອອນໄລນ໌, ການເຂົ້າຢ້ຽມຢາມເວັບໄຊ້ ແລະ ອື່ນໆ) / ຜູ້ຊົມເປົ້າໝາຍທີ່ຄາດໄວ້ × 100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 5.2: ການໄດ້ຮັບງົບປະມານປະຈຳປີ ຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເພື່ອດຳເນີນງານ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ປະເມີນຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານການເງິນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍການວັດແທກອັດຕາສ່ວນຂອງງົບປະມານທີ່ຕ້ອງ ການຈັດສັນໃນແຕ່ລະປີ.

- ຕົວຊີ້ວັດ 5.3: ອັດຕາຜົນສຳເລັດດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຮັບຜິດຊອບລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານແຫ່ງຊາດ: ຕົວຊີ້ວັດນີ້ຕິດຕາມຜົນສຳເລັດຂອງການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອແນໃສ່ພັດທະນາທັກສະໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນການຄຸ້ມຄອງລະບົບໄອທີ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສ້າງນະໂຍບາຍດ້ານໄອທີ.

ສູດຄິດໄລ່: ອັດຕາຜົນສຳເລັດ = (ຈຳນວນບຸກຄະລາກອນທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ / ຈຳນວນພະນັກງານລົງທະບຽນທັງໝົດ) × 100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 5.4: ຄະແນນຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ (ການວັດແທກການດຳເນີນງານທີ່ບໍ່ໃຊ້ເຈ້ຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ).

ສຸດຄິດໄລ່: ຄະແນນຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ = ຈຳນວນຄັ້ງການເຮັດທຸລະກຳທີ່ບໍ່ໃຊ້ເຈ້ຍ ແລະ ການນຳໃຊ້ດິຈິຕອນ / ການເຮັດທຸລະກຳທັງໝົດ (ເຈ້ຍ + ດິຈິຕອນ) × 100.

- ຕົວຊີ້ວັດ 5.5: ເປີເຊັນຂອງ KPIs ບັນລຸໄດ້ໃນແຕ່ລະປີ. (ອັດຕາຄວາມສຳເລັດຂອງການປະຕິບັດງານລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍລວມ): ຕົວຊີ້ວັດນີ້ ຊື່ໃຫ້ເຫັນການປະເມີນໂດຍລວມ ກ່ຽວກັບຄວາມຍືນຍົງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍການປະເມີນຈຳນວນຕົວຊີ້ວັດການດຳເນີນງານ ທີ່ກຳນົດໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້ (ລວມທັງດ້ານການເງິນ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ) ໃນແຕ່ລະປີ.

ສຸດຄິດໄລ່: ອັດຕາຄວາມສຳເລັດ = (ຈຳນວນ KPIs ບັນລຸໄດ້ / ຈຳນວນ KPIs ທັງໝົດທີ່ກຳນົດໄວ້ສຳລັບປີ) × 100.

6. ບົດຮຽນຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ

- **ບຣູໄນດາຣູສຊາລາມ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງບຣູໄນດາຣູສຊາລາມ ແມ່ນຄຸ້ມຄອງໂດຍກົມແຜນການເສດຖະກິດ ແລະ ສະຖິຕິ (DEPS) ຂຶ້ນກັບກະຊວງການເງິນ ແລະ ເສດຖະກິດ. ລະບົບດັ່ງກ່າວ ຍັງຢູ່ໃນລະດັບຜື້ນຖານ, ໂດຍສຸມໃສ່ການໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກການສຳຫຼວດແຮງງານ ແລະ ສະຖິຕິການຈ້າງງານລະດັບຊາດ. ຂໍ້ມູນທັງໝົດປະກອບມີ ອັດຕາການຈ້າງງານ, ອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານ ແລະ ແນວໂນ້ມການວ່າງງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຄວາມສາມາດໃນການວິເຄາະສະຖິຕິຜື້ນຖານຍັງຈຳກັດ ແລະ ຍັງບໍ່ມີການຮວບຮວມຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງ (REAL-TIME) ຫຼື ເຄື່ອງມືການຄາດຄະເນທີ່ທັນສະໄໝ. ບົດລາຍງານຕະຫຼາດແຮງງານຖືກຈັດຝົມປະຈຳທຸກປີ ແລະ ຂໍ້ມູນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຜ່ານເວັບໄຊຂອງ DEPS. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ.¹⁴

- **ກຳປູເຈຍ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງກຳປູເຈຍ ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍສຳນັກງານການຈັດຫາງານແຫ່ງຊາດ (National Employment Agency - NEA) ທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງແຮງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ (MLVT). ລະບົບດັ່ງກ່າວ ຍັງຢູ່ໃນຂັ້ນຜື້ນຖານ, ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກການສຳຫຼວດແຮງງານ, ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນດ້ານບໍລິຫານຂອງພາກລັດ. ຂີດຄວາມສາມາດໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂອງກຳປູເຈຍ ກໍ່ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ ເຊັ່ນ: ເຄື່ອງມືການຄາດຄະເນທັກສະຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການພັດທະນາ, ຂໍ້ມູນດ້ານແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ຖືກຈັດຝົມໃນຈິດໝາຍຂ່າວປະຈຳທຸກ 2 ປີ, ຂາດການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານຢ່າງລະອຽດ ແລະ ຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານຕາມເວລາ ຕົວຈິງ (real-time). ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ລັດຖະບານກຳປູເຈຍ ກໍ່ກຳລັງພະຍາຍາມປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ແຕ່ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນສຳລັບຄົນທົ່ວໄປເຫັນວ່າຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ.¹⁵

- **ອິນໂດເນເຊຍ:** ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານໃນລະດັບປານກາງ ເຊິ່ງຄຸ້ມຄອງໂດຍກະຊວງແຮງງານ (Ministry of Manpower – MoM). ລະບົບດັ່ງກ່າວປະກອບມີພາລາດຟອມດິຈິຕອນສຳລັບຕະ

¹⁴ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ບຣູໄນດາຣູສຊາລາມ - ກົມແຜນການ ແລະ ສະຖິຕິເສດຖະກິດ (DEPS)

¹⁵ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານກຳປູເຈຍ - ອົງການຈັດຫາງານແຫ່ງຊາດ (NEA)

ຫຼາດແຮງງານທີ່ເອີ້ນວ່າ AyoKitaKerja ທີ່ມີໜ້າທີ່ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ການຈັບຄູ່ວຽກ ແລະ ປະກາດຕໍາແໜ່ງວ່າງ. ການສໍາຫຼວດແຮງງານ ແລະ ການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດ ຖືກນໍາໃຊ້ເພື່ອເກັບຂໍ້ມູນແນວໂນ້ມການຈ້າງງານ, ອັດຕາການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການວິເຄາະຂໍ້ມູນຕາມເວລາຕົວຈິງ ແລະ ການຄາດຄະເນທັກສະໃນອະນາຄົດ ແມ່ນກໍາລັງຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ. ລັດຖະບານອິນໂດເນເຊຍ ໄດ້ມີການເຜີຍແຜ່ບົດລາຍງານການຈ້າງງານທຸກໆ 6 ເດືອນ ແລະ ຈັດພິມແຈ້ງການກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານຜ່ານພລາດຟອມອອນລາຍຂອງກະຊວງແຮງງານ. ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ກໍາລັງສ້າງບັນດາຂັ້ນຕອນການເກັບຂໍ້ມູນ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນເພື່ອສະໜັບສະໜູນການວາງແຜນກໍາລັງແຮງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ.¹⁶

- **ມາເລເຊຍ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງປະເທດມາເລເຊຍ ຄຸ້ມຄອງໂດຍ ສະຖາບັນຂໍ້ມູນ ແລະ ການວິເຄາະຕະຫຼາດແຮງງານ (Institute for Labour Market Information and Analysis – ILMIA) ຂຶ້ນກັບກະຊວງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ILMIA ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຄົບຖ້ວນ ຜ່ານການສໍາຫຼວດຕ່າງໆ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາແຮງງານ. ລະບົບນີ້ສະໜອງການວິເຄາະການຈ້າງງານແບບລະອຽດ ລວມທັງການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ, ຄ່າແຮງງານ ແລະ ຂໍ້ມູນຕາມຂະແໜງເສດຖະກິດ. ນອກນັ້ນ, ປະເທດມາເລເຊຍ ຍັງມີພລາດຟອມ MyLMID ທີ່ສະໜອງຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານຕາມເວລາຕົວຈິງໃນ 10 ຕົວຊີ້ວັດ, ລວມທັງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ການຂາດແຄນທັກສະ. ບົດລາຍງານ National Employment Returns ຖືກເຜີຍແຜ່ໃນທຸກໆປີ ແລະ ທຸກໆ 3 ເດືອນ ເພື່ອເປັນການສະໜອງຂໍ້ມູນໃໝ່ ແລະ ຖືກຕ້ອງໃຫ້ແກ່ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.¹⁷

- **ມຽນມາ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງປະເທດມຽນມາ ຄຸ້ມຄອງໂດຍ ກະຊວງແຮງງານ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ພົນລະເມືອງ (Ministry of Labour, Immigration, and Population – MOLIP) ແຕ່ຍັງຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນການພັດທະນາຂັ້ນພື້ນຖານ. ຂໍ້ມູນແຮງງານ ຖືກເກັບຜ່ານການສໍາຫຼວດ ແລະ ສະຖິຕິການຈ້າງງານ, ແຕ່ການວິເຄາະຂໍ້ມູນແບບລະອຽດ ແລະ ການຄາດຄະເນທັກສະການຈ້າງງານຍັງບໍ່ມີ. ຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງທາງການເມືອງ ແລະ ບັນຫາເສດຖະກິດ ໄດ້ຂັດຂວາງການຂະຫຍາຍໂຄງສ້າງຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງປະເທດ, ສິ່ງຜິດໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານຍັງມີຂໍ້ຈໍາກັດ. ລັດຖະບານເຜີຍແຜ່ບົດລາຍງານການຈ້າງງານພື້ນຖານ, ແຕ່ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຍັງຈໍາກັດຫຼາຍ.¹⁸

- **ຟິລິບປິນ:** ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາງານ (Department of Labour and Employment – DOLE) ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງປະເທດຟິລິບປິນ ຮ່ວມກັບ ສໍານັກງານພັດທະນາເຕັກນິກວິຊາຊີບ ແລະ ທັກສະສີມືແຮງງານ (Technical Education and Skills Development Authority – TESDA). ລະບົບນີ້

¹⁶ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ອິນໂດເນເຊຍ - ກະຊວງແຮງງານ ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: <https://kemnaker.go.id>

¹⁷ ຄວາມເຂົ້າໃຈຕະຫຼາດແຮງງານມາເລເຊຍ (ILMIA) - ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: <https://www.ilmia.gov.my>

¹⁸ ພາບລວມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານມຽນມາ – ແຜນທີ່ພາກພື້ນຂອງອາຊຽນຂອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ (2024)

ຖືວ່າຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ມີໜ້າທີ່ໃຫ້ຂໍ້ມູນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ, ຕຳແໜ່ງວ່າງ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ. ປະເທດຝີລິບ ປິນ ມີພລາດຟອມທີ່ຊື່ວ່າ PhilJobNet ທີ່ໃຫ້ບໍລິການການຈັບຄູ່ລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ສະໝັກວຽກ. TESDA ຍັງໃຫ້ ຂໍ້ມູນຕົວຈິງຈິງໃນດ້ານແຮງງານຜ່ານ Labour Market Intelligence Reports.¹⁹

- **ສິງກະໂປ:** ປະເທດສິງກະໂປ ມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ທັນສະໄໝທີ່ສຸດໃນອາຊຽນ ພາຍໃຕ້ ການ ຄຸ້ມຄອງຂອງກະຊວງແຮງງານ (MoM). ລະບົບນີ້ປະກອບດ້ວຍ ການວິເຄາະຕະຫຼາດແຮງງານຕາມເວລາຕົວຈິງ, ບໍລິ ການຈັບຄູ່ວຽກງານແບບດິຈິຕອນ ແລະ ການຄາດຄະເນກຳລັງແຮງງານ ດ້ວຍລະບົບປັນຍາປະດິດ (AI). ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງສິງກະໂປ ໄດ້ນຳໃຊ້ຖານຂໍ້ມູນຂະໜາດໃຫຍ່ (Big Data) ໃນການວິເຄາະຕະຫຼາດແຮງງານ, ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຄາດຄະເນແນວໂນ້ມແຮງງານໄດ້. ເນື່ອງຈາກວ່າ ເປັນປະເທດທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍ ການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງ ງານຂອງສິງກະໂປ ແມ່ນປະຕິບັດໃນທຸກເດືອນ, ໃນຂະນະທີ່ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຖືກດຳເນີນທຸກໄຕມາດ. ການລາຍ ງານກ່ຽວ ກັບສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານສາມາດເຮັດໄດ້ທຸກໄຕມາດ ແລະ ມີບົດລາຍງານກຳລັງແຮງງານປະຈຳປີ ເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ ມູນທີ່ຄົບຖ້ວນກ່ຽວກັບການພັດທະນາແຮງງານ. ຂໍ້ມູນຕ່າງໆສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໃນແບບຮູບພາບທີ່ເປັນເສັ້ນສະແດງ, ເຂົ້າ ເຖິງໄດ້ງ່າຍ ໂດຍສະເພາະບັນດາຜູ້ປະກອບການ, ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງສະດວກ.²⁰

- **ໄທ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງປະເທດໄທຖືກຄຸ້ມຄອງໂດຍກະຊວງແຮງງານ (MOL) ແລະ ໄດ້ ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານຕ່າງໆເຊັ່ນ: ກົມການຈັດຫາງານ (DOE) ແລະ ສຳນັກງານສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (NSO) ຈຸດເດັ່ນຂອງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານຂອງໄທ ແມ່ນລະບົບເຕືອນລະວັງຕະຫຼາດແຮງງານ (Labour Market Warning System) ທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ຄວາມບໍ່ສອດ ຄ່ອງຂອງທັກສະ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ. ລະບົບນີ້ ຊ່ວຍໃຫ້ລັດຖະບານອອກນະໂຍບາຍໃນການແກ້ໄຂການຂາດ ແຄນແຮງງານ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງເສດຖະກິດ. ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດໄທ ຈະມີໂຄງຮ່າງການຄຸ້ມຄອງຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ເປັນລະບົບ, ແຕ່ກໍຍັງມີສິ່ງທ້າທາຍໃນການວິເຄາະຕະຫຼາດແຮງງານຕາມເວລາຕົວຈິງ, ການຄາດຄະເນທັກສະ ແລະ ການ ປະສານງານລະຫວ່າງໜ່ວຍງານຕ່າງໆ. ປະເທດໄທ ກຳລັງພະຍາຍາມ ດຳເນີນການໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອນໃນລະບົບຂໍ້ມູນ ການຈ້າງງານ ເຊື່ອມສານເຂົ້າໃນເຄື່ອງມືພິຈາລະນາທັກສະ ແລະ ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດການປັບຕົວ ຂອງກຳລັງແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳໃໝ່. ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງໄທ ມີບົດບາດສຳຄັນ ໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃຫ້ກັບນະໂຍບາຍແຮງງານ, ສະໜັບສະໜູນລະບົບແນະນຳອາຊີບ ແລະ ປັບປຸງການບໍລິການຈັດ ຫາງານ ເພື່ອສົ່ງເສີມຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຕອບສະໜອງໄດ້ ແລະ ມີຄວາມເທົ່າທຽມຫຼາຍຂຶ້ນ.²¹

- **ສສ ຫວຽດນາມ:** ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງປະເທດຫວຽດນາມ ກຳລັງເຂົ້າສູ່ຂະບວນການປັບ ປຸງໃຫ້ທັນສະໄໝ ເພື່ອປັບປຸງການເຊື່ອມໂຍງ ລະຫວ່າງຕະຫຼາດແຮງງານ, ການປະສານຂໍ້ມູນ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງ

¹⁹ ລາຍງານຂ່າວຕະຫຼາດແຮງງານຝີລິບປິນ (LMIR) - ເບິ່ງໄດ້ທີ່: <https://www.dole.gov.ph>

²⁰ ບົດລາຍງານຕະຫຼາດແຮງງານສິງກະໂປ - ກະຊວງແຮງງານສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: <https://www.mom.gov.sg>

²¹ ບົດລາຍງານກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອນະໂຍບາຍດ້ານທັກສະ ແລະ ການຈ້າງງານໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ (2024).

ແຮງງານ. ລະບົບນີ້ຖືກຄຸ້ມຄອງໂດຍ ກະຊວງແຮງງານ – ສະຫວັດດີການ ແລະ ສັງຄົມ ຮ່ວມມືກັບ GSO (ສຳນັກງານສະຖິຕິທົ່ວໄປ) ແລະ ILSSA (ສະຖາບັນວິທະຍາສາດແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມ). ຂອບເຂດຫຼັກຂອງລະບົບນີ້ ແມ່ນການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນແຮງງານເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບການກຳນົດນະໂຍບາຍທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານຂໍ້ມູນ. ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດ ຫວຽດນາມ ມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເກັບຂໍ້ມູນ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປະສານງານຂອງຂະແໜງການ, ແຕ່ຍັງມີສິ່ງທ້າທາຍໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານແບບທັນທີ.²²

²² ibid



Lao People's Democratic Republic
Peace Independence Democracy Unity Prosperity

**National Labour Market Information System
Development Vision to 2055 and Strategy to 2035**

Ministry of Labour and Social Welfare

2026



Lao People's Democratic Republic
Peace Independence Democracy Unity Prosperity

PRIME MINISTER

No. 16 / PM

Vientiane Capital, 26 February 2026

DECREE

On the Adoption and Promulgation of The National Labour Market Information System Development Strategy to 2035 and Vision to 2055

- Pursuant to the Law on Government No. 03/NA, dated 16 November 2021;
- Pursuant to the Decree on Labour Market Information No. 02/GoL, dated 02 January 2022;
- Pursuant to the Proposal Letter of the Ministry of Labour and Social Welfare No. 111/MOLSW, dated 14 January 2026.

The Prime Minister hereby decrees:

- ມາຕາ 1** Approval is granted for the adoption and promulgation of the National Labour Market Information System Development Strategy to 2035 and Vision to 2055.
- ມາຕາ 2** The Ministry of Labour and Social Welfare is assigned to serve as the coordinating authority and to coordinate with line ministries, ministerial-level agencies, local administrative authorities, and relevant sectors in implementing the National Labour Market Information System Development Strategy to 2035 and Vision to 2055.
- ມາຕາ 3** All line ministries, ministerial-level agencies, local administrative authorities, and relevant sectors are instructed to acknowledge and cooperate in implementing this Decree effectively.
- ມາຕາ 4** This Decree shall enter into force from the date of signature.

Prime Minister

PREFACE

Labour supply and demand information, or labour market information, is among the most critical and essential data required for the country's economic development planning, particularly workforce planning, to meet the domestic economy's evolving requirements in each period. Over the years, the Lao PDR has made continuous efforts to address the misalignment between labour demand and supply to resolve emerging challenges. In 2013, the National Assembly adopted the Labour Law (Revised Edition). Subsequently, in 2017, the Ministry of Labour and Social Welfare initiated the development of a foundational Labour Market Information System (LMIS). However, certain operational aspects of the labour market information system lacked adequate legal grounding. In 2022, the Government issued a Decree on Labour Market Information to operationalize the Labour Law and establish a detailed legal framework. Since the establishment of the labour market information system to date, the system has been able to provide certain basic services, including job vacancy postings, job matching services and the issuance of unemployment certificates within the social security system. Nevertheless, the labour market information system continues to face numerous limitations, including insufficient utilization of modern technologies (artificial intelligence and big data), systematic data provision mechanisms from relevant sectors that remain inadequately implemented, limited capacity for data analysis and skills demand forecasting and the absence of a National Skills Classification Standard. Consequently, addressing labour-related challenges continues to be constrained by the lack of accurate, timely and comprehensive data.

Various labour market challenges including skills mismatches, domestic labour shortages and labour market information gaps remain persistent obstacles to achieving labour market equilibrium in the Lao PDR. Employers continue to face difficulties in identifying workers with skills appropriate to vacant positions. Simultaneously, job seekers encounter barriers in accessing employment opportunities aligned with their skill sets. Policymakers lack reliable and current data to inform evidence-based employment creation policies, develop vocational training curricula and cultivate a workforce responsive to actual conditions. A robust labour market information system can address these challenges by providing critical labour market intelligence, enhancing employment service delivery efficiency and guiding skills development planning in alignment with the constantly evolving economic landscape.

Therefore, the development of this National Labour Market Information System Development Vision to 2055 and Strategy to 2035 represents the most critical step in addressing labour market equilibrium challenges in the Lao PDR. This document establishes a detailed roadmap for building an interoperable, modern labour market information system that enhances labour market management capacity, promotes skills development planning and advances inclusive employment.

The National Labour Market Information System Development Vision to 2055 and Strategy to 2035 was developed through a consultative process with relevant sectors and stakeholders, facilitated by a steering committee comprising representatives from various ministries and agencies: the Ministry of Labour and Social Welfare, Ministry of Education and Sports, Ministry of Industry and Commerce, Ministry of Agriculture and Environment, Ministry of Finance, Ministry of Technology and Communications, Ministry of Public Security, Office of the Prime Minister, National Economic Research Institute, Lao Federation of Trade Unions, Lao National Chamber of Commerce and Industry, Lao Statistics Bureau, as well as representatives from the private sector and development partners.

By 2035, the Lao PDR is expected to have a fully operational and sustainable National Labour Market Information System that meets international standards and supports comprehensive, robust and progressive workforce development.

By 2055, the National Labour Market Information System will serve as the central hub for labour market information in the Lao PDR, providing accurate and accessible data to government agencies, employers, workers, educational institutions and skills development centres.

On behalf of the Minister of Labour and Social Welfare, I wish to express my profound gratitude to all relevant organizations government agencies, mass organizations, the business sector, international organizations and civil society organizations that have contributed technical consultation and financial support to the development of this Vision and Strategy. Special appreciation is extended to the Skills for Tourism, Agriculture and Forestry (STAF) Programme for providing technical support and funding for the research, development and publication of this Vision and Strategy. The STAF Programme is co-funded by the Governments of the Grand Duchy of Luxembourg, Switzerland and the European Union and implemented by the Luxembourg Development Cooperation Agency (LuxDev).

It is my sincere hope that all stakeholders will continue to participate in the implementation of this Vision and Strategy to achieve the expected outcomes.

Minister
Ministry of Labour and Social Welfare

Table of Content

PREFACE.....	i
PART I Overview of National Labour Market Information System Development.....	1
1. Meaning and Significance of the National Labour Market Information System.....	1
2. Labour Market Information System Development.....	2
2.1. Overview of Regional and International Labour Market Information System Development.....	2
2.2. Labour Market Information System Development in the Lao PDR.....	3
3. Lessons Learned.....	9
PART II Vision to 2055 and Development Strategy for the National Labour Market Information System to 2035..	11
1. Vision for the Development of the National Labour Market Information System to 2055.....	11
1.1. Vision to 2055.....	11
1.2. Guiding Principles.....	11
1.3. Overall Objectives.....	11
1.4. Specific Targets.....	11
2. Strategic Development Plan for the National Labour Market Information System to 2035.....	12
2.1. Strategic Plan 1: Development and Implementation of the National Labour Market Information System.....	12
2.2. Strategic Plan 2: Strengthening Leadership, Coordination and System Governance.....	13
2.3. Strategic Plan 3: Expanding the Scope of Cooperation and Data Integration.....	13
2.4. Strategic Plan 4: Establishing a National Skills Classification Standard.....	13
2.5. Strategic Plan 5: Ensuring Long-Term Sustainability.....	14
3. Implementation Phases of the National LMIS Strategic Development Plan.....	14
3.1. Phase I (2026–2028).....	14
3.2. Phase II (2028–2030).....	17
3.3. Phase III (2031–2035).....	19
PART III Implementation, Monitoring and Budget.....	22
1. Governance.....	22
2. Implementation Measures.....	22
2.1. Inter-Agency Coordination and Stakeholder Cooperation Mechanisms.....	23
2.2. Engagement and Collaboration with Development Partners.....	24
2.3. Public Outreach and Institutional Capacity Building for Implementation.....	24
3. Monitoring, Inspection and Evaluation.....	24
4. Risk Management.....	25
5. Budget and Funding Sources for Implementation.....	25
Annex.....	- 1 -
1. Budget and Funding Sources for Implementation.....	- 1 -
2. Indicators for the Monitoring and Evaluation Framework.....	- 2 -
2.1. Long-Term Impact Indicators Linked to SDG Targets and the National Socio-Economic Development Plan (NSEDPlan).....	- 2 -
2.2. Monitoring and Evaluation Indicators for the Implementation of the National LMIS Strategic Development Plan to 2035.....	- 2 -
3. Risk Management Framework Table.....	- 5 -
4. Summary of Activities under the National LMIS Strategic Development Plan to 2035.....	- 7 -
5. Explanation of Implementation Indicators and Calculation Methods.....	- 12 -
6. Lessons from ASEAN Member Countries.....	- 16 -

PART I

Overview of National Labour Market Information System Development

1. Meaning and Significance of the National Labour Market Information System

The National Labour Market Information System is a network for integrating labour market information into a centralized database, enabling the provision, exchange and connectivity with databases of ministries, agencies, local authorities and employment service enterprises, as well as regional and international entities, to produce labour market information that can be utilized for formulating macroeconomic labour policies and delivering services to labour market participants, including: job search, job vacancy postings, career guidance, skills development and training, workforce composition reports, unemployment rates, salaries or wages, occupations at high risk of unemployment, emerging occupations, trends and forecasting of labour market changes.

The Labour Market Information System holds critical importance and necessity for labour-related functions as follows:

- **Policy Formulation, Strategy and Planning:** A robust National Labour Market Information System plays a crucial role in providing accurate, timely and comprehensive information that enables policy formulation aligned with socio-economic conditions, human resource development and enhanced labour market efficiency. It serves as a tool enabling policymakers, employers, educational institutions and skills development centres to make informed decisions for developing a workforce capable of meeting labour market demands.

- **Skills Development:** The Labour Market Information System serves as an instrumental tool for establishing labour market equilibrium measures by providing information on labour market trends, ensuring skills development aligns with market demands, increasing labour productivity and enhancing workforce competitiveness in both domestic and regional markets. The Labour Market Information System plays a role in creating employment opportunities, reducing unemployment rates and promoting access to quality employment information, particularly for youth populations, women and rural communities.

- **Preparedness for Labour Market Transformation:** The Labour Market Information System helps build the capacity of government and the business sector to respond to labour market changes resulting from various factors, technological advancements and global challenges such as: disease pandemics, trade conflicts and climate change, by providing accurate and timely information. This system enables relevant stakeholders in both government and business sectors to formulate and implement appropriate measures to address various challenges and promote inclusive employment, ensuring long-term labour market stability.

- **Implementation of National Priority Agendas:** The Labour Market Information System serves as a vital tool in supporting the implementation of various strategic plans by providing information relevant to national priority objectives.

- **Regional and International Integration:** The system plays a critical role in effectively promoting integration with regional and international labour markets by ensuring our country's workforce possesses competitiveness and high adaptability. This National Labour Market Information System will enable Lao workers to access quality employment opportunities both domestically and abroad, contributing to economic development with global connectivity in the era of globalization.

2. Labour Market Information System Development

2.1. Overview of Regional and International Labour Market Information System Development

To address the evolving labour market conditions across different periods, many countries worldwide utilize Labour Market Information Systems as decision-making tools for policy formulation by providing real-time information on employment trends, skilled labour shortages and workforce demands. Notably, Singapore has a Labour Market Information System that facilitates lifelong learning planning and enables skills demand forecasting, complete with guidelines for developing and upgrading workforce skills anticipated to be in demand in each period¹; South Korea has a Labour Market Information System integrated with data from government, business enterprises and educational institutions to provide comprehensive information on labour supply and demand²; Australia employs a system called the Australian Occupational and Skills Information System, a digital platform capable of displaying interactive labour market data via website to various users, including businesses, policymakers and job seekers, presenting employment trends, employment growth by sector and occupational skills demand data³; Germany has a centralized employment service office utilizing a Labour Market Information System to align vocational training curricula with labour market demands⁴; The European Union employs a platform called the European Employment Services (EURES) for cross-border job matching among member states to promote labour mobility.

Temporary and freelance employment globally and in ASEAN has transformed due to Digital Labour Market Intermediaries in the form of Gig economy platforms (examples: [Grab](#), [Gojek](#), [Foodpanda](#), [Lalamove](#), [LOCA](#)) and Freelance e-marketplace platforms (examples: [Fastwork](#), [Getlinks](#), [Fiverr](#)) , which play a critical role in creating employment through accessible and scalable digital systems. With ASEAN's digital economy projected to reach USD 2 trillion by 2030, digital labour market platforms have become integral in supporting new work modalities such as: freelance work, short-term employment and remote work, while facilitating cross-border labour mobility to accommodate the region's increasing digital skills demands⁵.

¹ Skills Future Singapore, <https://www.skillsfuture.gov.sg/>

² World Bank (19 July 2021)

³ Jobs and Skills Australia <https://www.jobsandskills.gov.au/>

⁴ Federal Employment Agency (Germany), Labour Market Information and Vocational Training, Bundesagentur für Arbeit

⁵ ASEAN (2023), ASEAN Digital Economy Framework Agreement (DEFA) study projects the digital economy will expand to USD 2 trillion by 2030

Recognizing the significance of digital labour market platforms, several ASEAN member states such as Singapore and the Philippines have established regulatory frameworks for platform-based employment management and ensured fair, transparent and inclusive implementation across all labour market segments. For example, Singapore's Smart Nation Strategy outlines approaches encompassing the creation of an enabling environment for digital services, including online job search platforms. The Philippines is developing policies to address gaps in digital labour market governance. These efforts demonstrate the necessity for ASEAN member states to strengthen digital labour market platforms as part of comprehensive labour market management reforms to ensure these platforms contribute to decent work, protect workers' rights and support sustainable growth.

2.2. Labour Market Information System Development in the Lao PDR

Currently, the Lao PDR is in a period of socio-economic transformation toward greater diversification from an economy previously driven by electricity and natural resources, through the gradual development and enhancement of workforce skills to strengthen economic resilience amid international and domestic challenges. However, the Lao PDR continues to face persistent labour market imbalances, particularly skills mismatches, labour shortages, high informal employment and increasing outward labour migration. Concurrently, limitations exist in accessing timely, accurate and multi-sectoral labour market information, presenting challenges for government, policymakers, employers, educational institutions, skills development centres and job seekers in accessing essential information for decision-making. To address these urgent issues, the Vision to 2055 and National Labour Market Information System Development Strategy to 2035 has been developed as a roadmap for building a modern, interoperable, accessible and sustainable system that will serve as a critical tool to advance evidence-based labour policy formulation and improve workforce planning aligned with market demands.

The development of the Labour Market Information System is grounded in domestic and international trends. Generally, labour market conditions are undergoing rapid transformation, particularly technological transformation, automation replacing human labour, digitalization and the transition to a green economy. Countries worldwide are witnessing new employment emerging in various sectors such as: artificial intelligence, renewable energy and digital services, while routine daily work and labour-intensive occupations face risks of displacement by modern technology.

2.2.1. Laws and Regulations Applied in Management

The Government accords serious attention to labour market information work with regard to quality, creating conditions and enabling environments for society-wide access to information, particularly information concerning skills development and training, labour supply and domestic and international labour markets. The Government has made efforts to implement the substantive spirit of the Constitution, focusing efforts on developing employment service delivery nationwide through policy formulation, legislation, regulations, as well as engagement and cooperation with international

organizations, with the Ministry of Labour and Social Welfare serving as the central coordinating body for systematic, comprehensive and sustainable labour market information operations.

The Ministry of Labour and Social Welfare has established multiple legal instruments as the foundation for implementing labour market information operations, including: the Labour Law, Law on Employment and the Decree on Labour Market Information to contribute to national development.

2.2.2. Policies, Strategy and Development Plans

Over the past period, the development of the Lao PDR's Labour Market Information System has been supported by policies, strategic plans and development plans across various sectors that are interconnected with and supportive of implementing this work, including:

- **National Socio-Economic Development Plan:** Emphasizes the establishment of a Labour Market Information System to support various objectives by providing information on labour market trends aligned with the expansion of each economic sector, supporting decision-making and evidence-based labour market policy formulation and workforce planning to ensure efficient workforce allocation consistent with economic growth trends;

- **National Green Growth Strategy:** Emphasizes the disaggregation of economic activities and occupations linked to this strategy to help identify emerging employment opportunities in sectors transitioning toward sustainability, such as: renewable energy, conservation tourism and environmentally friendly production. Data from the system supports attracting investment and developing workforce skills in occupations aligned with environmental and climate change adaptation;

- **National Strategy on Rural Employment Creation:** Emphasizes geographical disaggregation of labour force data to help monitor labour market trends, analyse employment conditions and provide guidance on skills development to promote employment and improve the quality of life for rural populations;

- **Technical and Vocational Education and Training (TVET) Development Plan:** Calls for the production of labour market information for mutual exchange by providing real-time information on skills shortages, enabling TVET institutions to adapt curricula to align with business sector demands. Additionally, the system supports tracer studies of graduates to evaluate the effectiveness of teaching and learning in the TVET sector, ensuring the development of a quality workforce;

- **National Digital Economy Vision and Strategy:** Through the digital transformation of data systems to help monitor digital skills demand in the labour market, support the development of digital curricula at TVET and higher education levels and create employment opportunities in the digital economy sector, contributing to the modernization of the economy;

- **National Social Protection Strategy:** Creates conditions for identifying employment trends across different population groups, including informal workers, enabling the Government to

formulate effective social protection measures, while monitoring wage trends, working conditions and employment security to ensure decent and fair work with social sustainability;

- **National Human Resource Development Strategy:** Emphasizes government and private sector participation in providing information to the system to ensure accurate and timely information on labour market trends, promote planning and correct targeting in developing skilled workforce aligned with market demands, serving as a tool to monitor the implementation outcomes of national human resource development objectives;

- **Sustainable Development Goals (SDGs):** Creates conditions for integrating accurate labour market information to formulate policies promoting quality employment, reducing informal employment (SDG 8), improving education and training quality aligned with labour market demands (SDG 4) and promoting digital employment services (SDG 9), leading toward an inclusive and sustainable economy.

2.2.3. Potential for Labour Market Information System Development

In developing the Labour Market Information System, the Lao PDR possesses the following fundamental strengths:

- **Data Collection Potential:** According to the 2022 Labour Force Survey Report, the Lao PDR has a total population of approximately 7.4 million people, of which the working-age population, or those aged 15 years and above, totals 5.3 million people, accounting for 71.6% of all citizens. Compared to neighbouring countries, the Lao PDR has a relatively small population. Therefore, this presents a favourable opportunity for comprehensive data collection and targeted data gathering using relatively modest budgets for collection and data management through modern systems;

- **Technology Development Potential:** According to 2024 statistics from the Ministry of Technology and Communications, the Lao PDR has achieved high expansion in telecommunications networks and 3G internet, with coverage reaching 86% (eighty-six percent) of the total area and registered internet users through both mobile SIM cards and fixed-line internet totalling 4,682,839 accounts, equivalent to 64% (sixty-four percent) of the population⁶. These figures demonstrate the facilitation of data collection through mobile phones or other digital devices to obtain timely information, including in remote areas. Additionally, the Government has invested in technological infrastructure to promote digitalization, such as: establishing national data centres and internet exchanges, providing excellent infrastructure for implementing the Government's large-scale database system, which will facilitate the National Labour Market Information System in the future. Significantly, the global leap in digital technology development, such as: digitalization and artificial intelligence development, presents excellent opportunities for the Lao PDR to begin developing systems utilizing such technologies for application in new system operations to analyse data, forecast real-time data, automate job matching and serve as tools for career guidance and labour policy formulation responsive to changing labour market conditions;

⁶ Technology and Communications Sector Annual Statistical Yearbook 2024

- **Labour Market Potential:** The Lao PDR possesses a demographic dividend potential with a predominantly young population, with 60% (sixty percent) of the population under 25 years of age and projections indicate approximately 143,000 people of working age will enter the labour market annually during the 2026-2030⁷. This potential will positively impact attracting investment in labour-intensive sectors such as: manufacturing, agriculture and tourism. Therefore, effective workforce planning will enable the Lao PDR to benefit from demographic structural changes, where the economically active population (those aged 15 years and above who are employed or unemployed) totals 2.5 million people, accounting for 34.1% (thirty-four point one percent) of all citizens. The labour force participation rate in the Lao PDR shows an increasing trend from 40% (forty percent) in 2017 to 47.1% (forty-seven point one percent) in 2022, with males at 52.6% (fifty-two point six percent) and females at 41.9% (forty-one point nine percent). Additionally, the Lao PDR has a high informal employment rate of 86% (eighty-six percent) of all employed persons, with those residing in rural areas reaching 93% (ninety-three percent) and those in urban areas at 76.7% (seventy-six point seven percent)⁸.

Summary, based on the above potential factors, the Lao PDR has opportunities to maximize benefits from a workforce structure with a majority of working-age population and citizens outside the labour force constitute more than half of the total working-age population. However, targeted investment is necessary, focusing on education, vocational training and skills development to meet market demands by utilizing a robust Labour Market Information System as a workforce planning tool. Concurrently, technical and vocational education and training should be promoted in various fields expected to create future employment, such as: digital technology, green energy and modern manufacturing, which will help reduce skills gaps and improve employment outcomes. Another critical factor is creating a favourable business environment to attract both domestic and foreign investment into key sectors with high labour absorption potential⁹.

2.2.4. Progress of Labour Market Information System Development in the Lao PDR

To respond to the demands of national socio-economic development, provide labour information to all sectors including government and private sectors and utilize labour market information in workforce planning as necessary and decisive factors, with human resources as a development priority, the Ministry of Labour and Social Welfare established the Labour Market Information Division in 2015 as a technical unit under the Department of Skills Development and Employment, pursuant to the Agreement on Organization and Operation of the Department of Skills Development and Employment No. 3327/MOLSW, dated September 16, 2015.

⁷ Population Projection Report of Lao PDR 2015-2055, Lao Statistics Bureau

⁸ Third Labour Force Survey Report 2022

⁹ World Bank, Lao Economic Monitor 2024.

Concurrently, several legal instruments were issued as tools for implementing labour market information operations, including: the Decree on Labour Market Information No. 02/GoL, dated February 7, 2022; the Agreement on Management and Use of Labour and Social Welfare Statistics No. 3036/MOLSW, dated July 26, 2022; and the Law on Employment Services No. 37/NA, dated July 17, 2023. Additionally, the Ninth Five-Year National Socio-Economic Development Plan for 2021-2026 established in Priority Work Area 3: The workforce receives skills development, enhanced professional competence and discipline, diverse occupations and stable employment with higher income, capable of meeting socio-economic development needs, focusing on "developing a robust and systematic labour market information database system to provide information for balancing workforce composition, aligning the workforce proportionally with domestic and international labour market demands to serve as a foundation for creating skills development plans and employment placement according to labour market demands with improved quality and flexibility." Additionally, the Fifth Five-Year Labour and Social Welfare Work Plan for 2021-2026 established in *"Priority Work Area 2: The workforce is employed according to labour market demands, by economic sector, with stable employment, enhanced labour productivity and higher income, focusing on "developing a robust and systematic labour market information database system for employment placement to provide information for balancing workforce composition, aligning the workforce and creating employment proportionally with labour market demands by economic sector, with foundational data for creating employment placement plans according to demands with improved flexibility"*.

By 2017, the Ministry of Labour and Social Welfare, with technical and financial support from the Asian Development Bank (ADB), initiated the development of the government Employment Service System (ESS) through the website www.lmis.gov.la. By 2021, this platform was upgraded by integrating it with the Public Employment Service (PES) system to become an online domestic employment service platform, with technical and financial assistance from the United Nations Development Programme (UNDP). This system currently provides job search services, vacancy postings and domestic unemployment certification. Additionally, it can connect with external databases at a basic level, such as: the EPD module (Employment Departure System) for managing and authorizing labour dispatch abroad; the EPS module (Employment Permit System) for managing and authorizing foreign workers imported to work in the Lao PDR; and the HR module (Human Resource System) for internal human resource management within employing units. All these components are centralized in the Labour Market Information Service and Management System of the Lao PDR at the website <https://www.lmi.gov.la/>.

2.2.5. Assessment of the Labour Market Information System Status in the Lao PDR

Based on assessment results on critical components of the Lao PDR's existing Labour Market Information System conducted during July and August 2024¹⁰ in collaboration with the

¹⁰ Assessment Report on the Status of the Labour Market Information System of Lao PDR 2024

Department of Employment, Ministry of Labour and Social Welfare, the assessment findings can be summarized as follows:

- **Data Management and Coordination Mechanisms:** Multiple sectors employ different methods and formats in collecting labour market information, resulting in data lacking uniformity and comparability. Coordination among various sectors remains unsystematic and lacks standardized coordination mechanisms for effective collaboration among relevant stakeholders. Additionally, budgetary constraints pose challenges in collecting, compiling, managing and maintaining labour market information and upgrading information technology infrastructure;

- **Data Collection and Database Management:** Currently, labour market data sources from enterprise surveys, employment service points and employment service enterprises have limitations in quality and reliability due to incomplete, outdated and inconsistent data. Furthermore, the absence of a unified identity verification system for linking with other databases creates limitations in tracking job seekers, employment trends and domestic and outbound labour mobility;

- **Data Analysis Capacity:** Data analysis capacity and labour market trend forecasting remain limited due to shortages of tools, qualified personnel and budget. Although occasional research is conducted, standardized operating procedures for regular labour market trend forecasting and skills demand assessment are currently absent. These issues create limitations in formulating evidence-based workforce development policies, impacting the effectiveness of labour market equilibrium measures;

- **Data Utilization and Dissemination:** Although multiple labour market information sources exist, systematic data dissemination methods are lacking. Available data is not utilized to its full potential due to the absence of user-friendly systems and limited data access. Consequently, skills training does not adequately align with business sector demands due to the lack of market skills demand information. Regular data dissemination is essential to enable policymakers, employers, educational institutions, skills development centres and job seekers to access labour market information;

- **Limitations in Occupational and Skills Classification:** The Lao PDR does not yet have a National Skills Classification Standard. Therefore, workforce planning aligned with market demands continues to face multiple challenges, directly impacting data collection, job matching, skills development and labour policy planning. Without standardized skills classification, various sectors such as: government agencies, employers and training institutions use different terminology in defining various skills, making data comparison or compilation difficult.

2.2.6. Outstanding Issues and Challenges

➤ Outstanding Issues

Based on assessment results of the Public Employment Service system and labour market information provision, several outstanding issues remain unresolved:

- **System Utilization and Accessibility:** The job search and vacancy posting system has not gained adequate popularity among job seekers and employers due to the lack of automated

job matching mechanisms. The limited number of registered vacancies provides insufficient motivation for job seekers to register, except for those in the social security system who must register to obtain unemployment certification. Outreach to target groups remains inadequate due to insufficient promotional and dissemination budget. Data connectivity with the EPD module (Employment Departure System) for managing and authorizing labour dispatch abroad, the EPS module (Employment Permit System) for managing and authorizing foreign workers in the Lao PDR and the HR module (Human Resource System) has not been achieved;

- **Technical Limitations:** The system design remains unsuitable for current conditions due to outdated technology that cannot be updated. Security measures are insufficient, mechanisms supporting data completeness are lacking and data reliability remains low. The existing system cannot forecast current or future skills or labour demands due to the absence of advanced technologies such as artificial intelligence;

- **Data Connectivity:** Data systems cannot connect automatically, and labour market data remains dispersed across different sources. Data cannot be aggregated, analysed and reported through the currently available system. The responsibility for aggregating, analysing and disseminating labour market data remains decentralized.

➤ **Challenges**

Labour market information operations implementation will continue to face the following challenges:

- Budget allocated for implementation, particularly for upgrading modern information technology infrastructure, remains insufficient;
- Tools, equipment and personnel for advanced data analysis remain inadequate;
- Utilization of survey results and research on labour market demand and trends remains limited and insufficiently aligned with sectoral responsibilities.

3. Lessons Learned

Drawing from the challenges and outstanding issues outlined above, the following key lessons have been identified:

- 1) **Digital Platform Development:** A dedicated digital platform for the Labour Market Information System (LMIS) must be developed, leveraging modern technologies, in particular Artificial Intelligence (AI). The platform must be fit-for-purpose, capable of delivering real-time labour market information and accessible to all stakeholder groups, including users in remote and underserved areas as well as those with limited digital literacy;
- 2) **Data Collection Standardization:** Data collection must be standardized and centralized within the Ministry of Labour and Social Welfare, encompassing cross-sectoral data

linkages and private sector employment demand data, to ensure comprehensive, high-quality labour market information;

- 3) **Clear Role Definition:** The roles, responsibilities and operational scope of the LMIS must be clearly defined and free from duplication. Detailed implementation guidelines must be developed to facilitate inter-agency coordination and data governance, including unified technology standards to enable centralization of labour market data from all sources;
- 4) **Legislative Review:** All relevant legislation must be reviewed and updated and Memoranda of Understanding (MoUs) governing inter-agency data sharing must be revised to ensure timely, unrestricted and seamless data exchange across sectors;
- 5) **Capacity Strengthening:** The institutional capacity of personnel responsible for managing the system must be strengthened to ensure effective system administration, operational management and data analysis, enabling the system to function at full capacity.

PART II

National Labour Market Information System Development Vision to 2055 and Strategy to 2035

1. The National Labour Market Information System Development Vision to 2055

1.1. Vision to 2055

The National Labour Market Information System (LMIS) will serve as an efficient, robust, modern and integrated digital platform that is accessible, transparent, auditable, sustainable and environmentally responsible. It will be capable of delivering comprehensive labour market services and forecasting labour market dynamics, thereby contributing to the nation's socio-economic development.

1.2. Guiding Principles

The vision for the National LMIS to 2055 is grounded in full alignment with national policy orientations, legislation, strategies and the National Socio-Economic Development Plan. In accordance with its overarching principles, the LMIS shall be Data-driven and user-centric; Interoperable, scalable and sustainable; Transparent and data-secure. The system will be managed and operated in an environmentally responsible manner and will actively promote labour market equity. It will provide accurate and reliable information to support evidence-based policymaking, advance equal employment opportunities and contribute to sustainable development.

1.3. Overall Objectives

The overall objective for developing the National LMIS to 2055 is to establish a robust and sustainable governance mechanism through which all stakeholders can access and utilize labour market information conveniently, efficiently and easily. In parallel, the LMIS will be positioned as a comprehensive, accurate, reliable and timely source of labour market information.

1.4. Specific Targets

By 2055, the National LMIS shall have achieved the following six specific targets:

- **An advanced, data-driven system:** Powered by big data and Artificial Intelligence (AI), the system will deliver comprehensive, accurate and up-to-date labour market information, including employment trends, skills gaps, occupational demand and workforce data to support evidence-based policymaking and informed decision-making across all sectors;
- **Universal and responsive accessibility:** The system will be fully accessible and responsive to all user groups, including jobseekers, employers, students, policymakers and the general public, ensuring equitable access to labour market information for all;

- **Real-time data provision capacity:** Through multi-sectoral integration, the system will enable continuous collection of labour market information via real-time monitoring and reporting mechanisms, ensuring that workforce planning remains responsive and adaptive to evolving labour market conditions;

- **A systematic multi-stakeholder collaboration framework:** A structured partnership mechanism will be established encompassing government agencies, the private sector, educational institutions, skills development centres and civil society organizations to ensure broad participation in the development and utilization of the LMIS and to strengthen national labour market governance;

- **Future skills demand forecasting:** Leveraging advanced data analytics technologies, including AI and sophisticated predictive modelling tools, the system will forecast future skills demand, providing the evidence base for formulating skills development strategies aligned with market needs and emerging occupational profiles;

- **Comprehensive sub-national and sectoral data coverage:** The system will provide comprehensive labour market data at local and sectoral levels, reflecting labour market dynamics across all regions and provinces, thereby supporting local-level labour management planning and skills development initiatives tailored to each province and economic sector.

2. The National Labour Market Information System Development Strategy to 2035

To achieve the vision and specific targets set forth above, five strategic plans shall be prioritized for implementation:

- 1) Develop and implement the National Labour Market Information System
- 2) Strengthen leadership, coordination and system governance
- 3) Expand the scope of cooperation and data integration
- 4) Establish a National Skills Classification Standard
- 5) Ensure long-term sustainability.

2.1. Strategic Plan 1: Development and Implementation of the National Labour Market Information System

A modern National LMIS platform will be developed to serve as the primary instrument for collecting, consolidating, integrating, managing and disseminating labour market information. The system will accurately forecast labour market trends and skills demand in line with real-world conditions by incorporating modern technologies such as AI and big data analytics. It will be designed for interoperability with existing digital databases and optimized for ease of use, ensuring that diverse user groups including populations in remote and underserved areas and jobseekers with limited digital literacy can readily access labour market information through digital channels such as websites, mobile phones and tablet devices.

Objective of Strategic Plan 1: Labour market information shall be accessible in a manner that is convenient, responsive, straightforward, accurate, clear, up-to-date and tailored to the needs of all user groups.

2.2. Strategic Plan 2: Strengthening Leadership, Coordination and System Governance

A robust institutional structure, effective leadership and sound governance mechanisms are essential prerequisites for the effective implementation and long-term sustainability of the National LMIS. Key work plan components include Establishing a National LMIS Steering Committee responsible for providing overall leadership and guidance, deliberating on relevant issues and ensuring compliance with national labour market policies; strengthening inter-agency cooperation and stakeholder engagement; reviewing and revising existing labour legislation and regulatory frameworks to facilitate smooth operation of the National LMIS; establishing clear data governance policies. These measures will collectively ensure that the National LMIS operates with maximum efficiency and effectiveness.

Objective of Strategic Plan 2: A strong, efficient and effective leadership, coordination and governance mechanism for the LMIS shall be established among all relevant stakeholders.

2.3. Strategic Plan 3: Expanding the Scope of Cooperation and Data Integration

The scope of cooperation will be broadened to ensure the provision of accurate and comprehensive labour market information through systematic collection and integration of data from multiple sources, including public and private employment services, educational institutions, skills development centres and the informal employment sector. This will be achieved through, developing a centralized database, deploying modern applications, conducting online surveys. These measures will enhance the efficiency of data collection and management across all sectors while ensuring consistency and reliability in data exchange.

Objective of Strategic Plan 3: The Lao PDR shall have a comprehensive, accurate, reliable, timely and user-responsive national source of labour market information.

2.4. Strategic Plan 4: Establishing a National Skills Classification Standard

The development of a National Skills Classification Standard represents a critical factor in enhancing the efficiency and responsiveness of the labour market. The Skill Classification will support the development of education curricula and skills development programmes aligned with labour market demand; enable the labour market to benefit from more effective job matching, clearer workforce planning and higher-quality career counselling services; serve as an essential tool for identifying and classifying workforce skills. The active participation of employers, educational institutions, skills development centres and policymakers in the development of national skill classification will ensure that it accurately reflects both current and future skills requirements in the labour market.

Objective of Strategic Plan 4: A National Skills Classification Standard shall be developed and operationalized in accordance with the classification standards of the Lao PDR.

2.5. Strategic Plan 5: Ensuring Long-Term Sustainability

To ensure that the system remains sustainable, operationally effective and responsive to evolving conditions over the long term, a reliable and diversified funding base for system maintenance and upgrading is essential. This will include allocations from the national government budget; contributions from international organizations. Capacity building for personnel responsible for the management and development of the LMIS will be prioritized. In parallel, sustained attention will be given to developing an environmentally responsible system through measures such as reducing paper consumption and transitioning to clean energy sources. These measures will ensure that the National LMIS remains adaptive to domestic, regional and international challenges.

Objective of Strategic Plan 5: The National LMIS shall be underpinned by sustainable human resources, a reliable budget and a sound operational framework.

3. Implementation Phases of the National LMIS Development Strategy

The implementation of the five strategic plans for the development of the National Labour Market Information System shall be carried out across three phases: Phase I (2026–2028), Phase II (2028–2030) and Phase III (2031–2035).

3.1. Phase I (2026–2028)

Objective: To strengthen the system's governance and oversight framework, revise relevant legislation and regulations, develop a new modern system and commence the collection of key labour market data as a foundational component of the system.

Work plan 1: Development and Revision of Legislation and Regulations.

- Activity 1.1 Review of Relevant Legislation and Regulations: Conduct a comprehensive legislative assessment to identify regulatory gaps or inconsistencies that may impede the operation of the LMIS, with a view to ensuring that an enabling legal and regulatory framework is in place to facilitate the effective implementation and integration of the system;
- Activity 1.2 Establishment of the National LMIS Steering Committee: Establish a National LMIS Steering Committee comprising representatives from government agencies, the private sector and research institutions, to collaborate on policy formulation, deliberate on relevant issues and ensure that the system is responsive to the data needs of all stakeholder groups;
- Activity 1.3 Development and Revision of Data Governance Legislation: Develop and revise legislation pertaining to data governance, with a focus on data quality, user

privacy and data security, in order to ensure regulatory compliance and foster user confidence in the LMIS.

- Activity 1.4 Dissemination of Data Governance Legislation and Regulations: Disseminate data governance legislation and regulations through multiple channels including national and sub-national dissemination workshops and the publication of implementation guides to raise awareness and understanding among all relevant stakeholders regarding data governance frameworks, thereby promoting the responsible exchange, protection, utilisation and integrity of data within the LMIS.

Work plan 2: Strengthening the Governance, Management and Coordination Framework at National and Sub-National Levels.

- Activity 2.1 Conduct Seminars on the Significance and Objectives of the National LMIS: Organise awareness seminars to ensure that all stakeholders have a clear understanding of their respective roles and responsibilities in system administration and coordination mechanisms, from the national level down to the sub-national level;
- Activity 2.2 Expand the Scope of Data-Sharing Cooperation with Relevant Stakeholders: Broaden inter-agency data-sharing cooperation to include, among others, the Ministry of Education and Sports, the Ministry of Finance, the Ministry of Public Security, the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Industry and Commerce and the private sector, in accordance with established roles, responsibilities and data exchange coordination mechanisms;
- Activity 2.3 Establish a Technical Committee for the Development of the National Skills Classification Standard: Conduct awareness-raising seminars on the importance of developing a National Skills Classification Standard adapted to the context of the Lao PDR and informed by international best practices. The Technical Committee shall be composed of representatives from the Ministry of Labour and Social Welfare and all relevant line ministries and sectors, to ensure effective oversight and broad multi-stakeholder collaboration;
- Activity 2.4 Capacity Building for National and Sub-National System Administrators: Develop implementation guidelines and conduct training on system administration and operation and strengthen coordination capacity across all relevant stakeholder groups;
- Activity 2.5 Study Visits to Countries with Advanced LMIS: Facilitate overseas study visits for members of the National LMIS Steering Committee to countries with advanced labour market information systems, with a view to drawing on international best practices and adapting relevant lessons to the national context.

Work plan 3: Establishing a Technical Team for LMIS Development and Management and Procuring Modern Equipment.

- Activity 3.1 Recruitment of Specialists, Consultants and Experts for National LMIS Development: Mobilise human resources for system development by recruiting a dedicated technical team comprising IT specialists and data analysts to work in close collaboration with the system developer. The team shall be responsible for evaluating technical standards, quality benchmarks and developer specifications and shall remain actively engaged throughout the entire system development cycle;
- Activity 3.2 Procurement of Equipment and Facilities for Public Data Service Units: Procure the necessary equipment for government agencies responsible for data provision and services, with priority given to units at national and sub-national levels that are operationally ready to deliver data services, in order to facilitate effective system utilisation.

Work plan 4: Development of the National LMIS Using Artificial Intelligence (AI) and Big Data Technologies.

- Activity 4.1 Procurement of a National LMIS Developer: Engage a system development company to complete the foundational LMIS infrastructure within two years of project commencement. The system shall leverage modern technologies including Artificial Intelligence and machine learning as the primary drivers of analytics and forecasting, real-time data processing and natural language processing for labour market trend analysis. The system shall be developed to be accessible across all digital channels, including websites, mobile applications and other digital platforms;
- Activity 4.2 Consultative Development and Preparatory Work for the National Skills Classification Standard across Central and Local Sectors: The Technical Committee shall collaborate with the system developer to initiate research on the National Skills Classification Standard, providing technical guidance to ensure that skills categorisation and classification, linkages with Lao Standard Classification of Occupational and alignment with educational curriculum codes are accurate, consistent and fully standardised.

Work plan 5: Strengthening Data Integration and System Sustainability.

- Activity 5.1 Develop a Toolkit and Data Coordination Mechanism for Labour Market Survey Stakeholders: Develop a systematic toolkit and coordination mechanism for the collection of data from labour market surveys conducted by various entities including the Lao Statistics Bureau, line ministries, the Lao National Chamber of Commerce and Industry, educational institutions and research institutes to ensure that the National LMIS provides a comprehensive and accurate picture of overall labour market conditions;

- Activity 5.2 Assess the Operational Readiness of Data Service Units: In preparation for the broad roll-out of the system, conduct a readiness assessment covering human resources, the operational environment and the IT infrastructure of units designated for initial system deployment, including an evaluation of the digital competencies of staff participating in the pilot phase;
- Activity 5.3 Establish Funding Linkages to Ensure System Sustainability: Conduct research to identify and mobilise funding from multiple sources including revenue funds, service fees and contributions from international organisations and convene resource mobilisation meetings accordingly. In parallel, develop a cooperation network with international donors to secure sustained financing and ensure the continuity of system operations.

Work plan 6: Promoting LMIS Utilisation and Access to Labour Market Information.

- Activity 6.1 Conduct User Training: Develop a comprehensive training programme to build the capacity of system users across all stakeholder groups. Training shall be delivered at multiple levels based on users' roles and functions, with Ministry of Labour and Social Welfare trainers initially trained by the system developer subsequently cascading training to all relevant sectors, including government agencies, the private sector, educational institutions, skills development institutes and the general public;
- Activity 6.2 Public Awareness and Communications Campaign: Implement a multi-channel public awareness campaign on the National LMIS, targeting key audiences including government agencies, the business sector, jobseekers and students. Outreach activities shall include social media content creation, dissemination seminars and participation in public exhibitions and events, with a focus on communicating the tangible benefits of the platform to all user groups.

3.2. Phase II (2028–2030)

Objective: To enhance the capacity of the National LMIS by expanding data storage and analytical capabilities, deploying advanced analytical tools and improving data accessibility for all relevant stakeholders.

Work plan 1: Completion of the National Skills Classification Standard.

- Activity 1.1 Draft the National Skills Classification Standard Code: Develop a draft National Skills Classification Standard aligned with international standard classification of occupations and Lao standard classification of occupations, adaptable to the domestic labour market context. Initial consultations with relevant stakeholders shall be conducted to determine the most appropriate approach;

- **Activity 1.2 Conduct Consultative Workshops and Joint Research with Relevant Sectors:** Organise consultative workshops with employers, educational institutions and policymakers to ensure that the National Skills Classification Standard framework accurately reflects actual labour market skills requirements and to identify priority skills in need of future development;
- **Activity 1.3 Pilot Testing and Validation of the National Skills Classification Standard at National and Sub-National Levels:** Conduct in-depth training workshops to pilot and validate the standard among all relevant stakeholders, ensuring that the National Skills Classification Standard framework is applied consistently and effectively. Particular emphasis shall be placed on developing competencies in job matching and manpower planning aligned with labour market demand;
- **Activity 1.4 Official Launch and Training on the National Skills Classification Standard:** Officially launch the National Skills Classification Standard for integration into the National LMIS and other relevant platforms. Following the development and consultation process, standardised training on the application of the Code shall be delivered to ensure uniform implementation and to provide a guiding framework for long-term human resource development and labour market planning;
- **Activity 1.5 Dissemination and Operationalisation of the National Skills Classification Standard:** Raise awareness of the importance of the National Skills Classification Standard among all relevant stakeholders, including employers, jobseekers, educational institutions, vocational education providers, skills development institutes, employment service centres and other relevant parties.

Work plan 2: Ensuring Data Quality and System Sustainability.

- **Activity 2.1 Strengthen Data Verification and Quality Assurance:** Advanced data verification tools and techniques shall be deployed to ensure the accuracy, reliability and quality of data, thereby building user confidence in the National LMIS;
- **Activity 2.2 Establish a Continuous User Feedback Monitoring Mechanism:** Systematically collect user feedback on an ongoing basis to refine and enhance system performance based on real-world usage, ensuring the system remains responsive and relevant at each stage of implementation;
- **Activity 2.3 Expand the Scope of Data Collection:** Data collection operations shall be extended to cover the informal employment sector, in order to obtain a more accurate and comprehensive picture of overall labour market conditions;
- **Activity 2.4 Implement Environmental Sustainability Principles:** Promote environmentally responsible system operations through the use of energy-efficient data centres and the prioritisation of digital communication channels to minimise paper consumption;

- Activity 2.5 Ensure System Maintenance and Data Security: Mobilise funding from multiple sources to finance long-term system maintenance and cybersecurity operations, ensuring the availability of adequate and sustained financial resources through partnerships with both domestic and international funding partners.

Work plan 3: Upgrading System Technology to Keep Pace with Evolving Conditions.

- Activity 3.1 Develop and Update Standard Operating Procedures for National LMIS Administration, Management and Use: Develop standardised operating procedure manuals for National LMIS management to ensure consistent operations across all levels. These procedures shall promote transparency, coherence and the reliability of the National LMIS;
- Activity 3.2 Monitor and Upgrade System Technology: Technologies developed during Phase I shall be closely monitored and updated as required to maintain system performance and security, ensuring continued alignment with technological advancements over time.

Work plan 4: Building the Capacity of National and Sub-National LMIS Personnel.

- **Activity 4.1** Capacity Building at National and Sub-National Levels: Expand capacity building efforts to strengthen system management competencies at the provincial and district levels through targeted training and professional development for provincial and district-level personnel, with a view to enabling effective system management and utilisation on a nationwide scale;
- **Activity 4.2** Advanced Data Analytics Capacity Building: Develop advanced competencies among technical staff in data analytics and labour economics, as well as among policymakers, to enable the effective and efficient application of data in labour planning and policy formulation;
- **Activity 4.3** Training on Data Integration and Data Management: Deliver comprehensive training on data integration, data governance and system implementation to equip personnel with the skills necessary for the optimal utilisation of the National LMIS.

3.3. Phase III (2031–2035)

Objective: To enhance system performance, expand regional and international partnerships and ensure the long-term fiscal and human resource sustainability of system management and maintenance.

Work plan 1: Expanding Regional and International Integration.

- Activity 1.1 Exchange of Good Practices with ASEAN Member States: Participate in experience-sharing with ASEAN member states to benchmark the National LMIS

against regional best practices and progressively bring it to a standard commensurate with leading implementations across the region;

- **Activity 1.2 Promote Regional and International Data Cooperation:** Expand the scope of integration with regional and international systems to facilitate cross-border cooperation and the exchange of labour market information between countries;
- **Activity 1.3 Regional System Integration for International Technological and Human Resource Cooperation:** Collaborate with regional and international organisations to strengthen data sharing, advance skills development and promote the exchange of knowledge at the international level in areas related to the management and implementation of the National LMIS.

Work plan 2: Leveraging Big Data for Advanced Analytics and Forecasting.

- **Activity 2.1 Deploy Advanced Analytics and Skills Forecasting Models:** Once the system has been fully integrated with all relevant sectors and a comprehensive dataset has been established, the system shall activate its advanced analytical capabilities; including real-time monitoring, analysis and data visualisation alongside sophisticated predictive modelling tools capable of effectively forecasting labour market fluctuations and anticipating emerging issues;
- **Activity 2.2 Disseminate Advanced Analytics and Forecasting Outputs to Relevant Stakeholders:** Disseminate the results of skills analytics and forecasting in accessible formats to enable educational institutions and skills development institutes to update their curricula and training programmes in a targeted manner, in direct alignment with prevailing labour market demand.

Work plan 3: Implementation Evaluation.

- **Activity 3.1 Periodic Assessment of System Administration Personnel:** The organisational structure of the unit responsible for overseeing the implementation of the National LMIS shall be periodically assessed and revised to address emerging challenges and remain aligned with evolving labour market conditions;
- **Activity 3.2 Evaluate System Efficiency and Effectiveness:** A comprehensive assessment of the National LMIS's impact on the labour market shall be conducted to enable timely adjustments and ensure the system's capacity to respond to future developments;
- **Activity 3.3 Conduct Regular General User Feedback Assessments:** Convene regular feedback sessions with general users to improve system functionality and the overall user experience, with continuous feedback serving as the basis for platform refinements that better address user needs;
- **Activity 3.4 Review the Application of the National Skills Classification Standard:** The National Skills Classification Standard shall be reviewed and updated on a regular

basis to ensure it remains current with socio-economic developments and emerging labour market trends;

- Activity 3.5 Review the Monitoring and Evaluation Framework: Continuously assess and refine the monitoring and evaluation framework to ensure the efficiency and effectiveness of system and strategy implementation during the final phase. The framework shall be subject to ongoing review and improvement with a view to enhancing operational performance and reducing the long-term operating costs of the system.

PART III

Implementation, Monitoring and Budget

1. Governance

The labour and social welfare sector shall serve as the central authority responsible for unified and coordinated management and implementation of the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035 across the country, with governance responsibilities structured across the following levels:

- **National Level: Ministry of Labour and Social Welfare.**
 - Oversee day-to-day LMIS operations, including system administration and user support services;
 - Ensure timely data collection, verification and publication of labour market reports;
 - Ensure interoperability and integration between the LMIS and other sectoral databases;
 - Provide training and capacity building for LMIS users, including employment service centre staff and provincial, capital, district and municipal-level officials;
 - Provide technical assistance to system users, ensuring the platform is user-friendly and readily accessible;
 - Oversee AI-driven analytics and predictive labour market modelling, ensuring accuracy and operational effectiveness.
- **Sub-National Level: Provincial and Capital City Departments of Labour and Social Welfare; District and Municipal Labour and Social Welfare Offices; and Village Administrative Committees.**
 - Provincial, capital, district and municipal employment service centres shall serve as primary units responsible for registering jobseekers, job vacancies and employer demand within the National LMIS;
 - Support job matching services by providing guidance to jobseekers and employers through the National LMIS platform;
 - Collect and verify local labour market information and enter data into the National LMIS platform;
 - Raise awareness and disseminate information through the National LMIS, drawing on data from jobseekers and employers.

2. Implementation Measures

The implementation of the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035 shall be guided by the following measures:

- Inter-agency coordination and stakeholder cooperation mechanisms;

- Engagement and collaboration with development partners;
- Public outreach and institutional capacity building for implementation.

2.1. Inter-Agency Coordination and Stakeholder Cooperation Mechanisms

To ensure quality, efficiency and successful achievement of the objectives set out in the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035, the Ministry of Labour and Social Welfare shall establish coordination and cooperation mechanisms with all relevant stakeholders to promote, monitor, inspect, evaluate and regularly report implementation progress to the government.

To ensure effective implementation of the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035, the responsibilities of agencies and entities contributing data to the National LMIS are defined as follows:

- **Ministry of Education and Sports**

- Utilize system data as a reference for developing and updating education curricula and vocational training programmes in alignment with national labour market demand
- Provide the LMIS with data on student enrolment figures, graduates from educational institutions at all levels, vocational training registration figures and skills assessment results to enable timely analysis and forecasting of labour supply
- Link and share education management system databases across all levels to support consistent data verification, retrieval, exchange and utilization.

- **Ministry of Technology and Communications**

Ensure the National LMIS complies with technical standards, data interoperability requirements, digital technology security protocols, electronic signature frameworks, electronic transaction regulations and digital and internet infrastructure standards.

- **Ministry of Public Security**

Link and share the population management and national identity card database to support consistent verification, retrieval, exchange and utilization of personal identity data.

- **Ministry of Foreign Affairs**

Link and share the visa entry and exit database for foreign workers to support consistent verification, retrieval, exchange and utilization of foreign labour data.

- **Lao Federation of Trade Unions**

- Monitor and inspect labour management within employer establishments;
- Link and share the labour management database with the National LMIS.

- **Ministry of Finance**

- Integrate data with the Ministry of Finance's centralized database;
- Conduct periodic representative labour force surveys and submit resulting data to the National LMIS regularly;

- Ensure statistical data accuracy and adhere to internationally recognized data collection methodologies and best practices.
- **Lao National Chamber of Commerce and Industry**
 - Promote and facilitate employer submission of data on job vacancies and skills demand into the National LMIS;
 - Participate in developing and updating the National Skills Classification Standard framework.
- **Employer Establishments**
 - Submit data to the National LMIS on job vacancies, required skills, new hires, terminations and employment trends for each position;
 - Participate in workforce planning activities to align skills development with sectoral skills requirements.
- **Development Partners and International Organisations**
 - Provide technical and financial assistance to support the development and long-term sustainability of the National LMIS;
 - Support capacity building programmes for National LMIS administrators and labour policymakers.

2.2. Engagement and Collaboration with Development Partners

Engagement and collaboration with development partners constitute a critical factor in ensuring effective and sustainable development of the National LMIS, particularly during the initial phase of establishing the enabling conditions and infrastructure necessary for government agencies, the private sector and the general public to access labour market information, achieve sustainable development goals and contribute to the nation's socio-economic development.

2.3. Public Outreach and Institutional Capacity Building for Implementation

The Ministry of Labour and Social Welfare shall serve as the focal institution for public outreach and institutional capacity building related to the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035, ensuring that all relevant government sectors and stakeholders across society are informed, have clear understanding of and are aligned in implementing the Strategy, with particular emphasis on delivering technical training and capacity building for officials nationwide.

3. Monitoring, Inspection and Evaluation

The Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035 set out a comprehensive vision, guiding principles, overall objectives, key characteristics, programmes and activities, enabling progress to be monitored and inspected at each

implementation phase. Data and statistics shall be collected and progress reports submitted to the government regularly.

The management and operationalisation of the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035 shall be subject to periodic assessment, review and corrective action to address outstanding issues and ensure alignment with the objectives established for each phase. Evaluations shall be conducted quarterly, at mid-term and at end-of-term based on progress reports and implementation realities, with strengths, outstanding challenges and remedial measures identified and documented systematically.

Any revision to work plan and activities shall be submitted to the Minister of Labour and Social Welfare; however, a mid-term implementation evaluation must first be conducted to assess progress towards the targets set for each phase of the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035. Monitoring, evaluation and reporting shall be the responsibility of the relevant departments of the Ministry of Labour and Social Welfare, which shall coordinate with line ministries, agencies, local administrative authorities and other relevant stakeholders in establishing systematic mechanisms and tools for monitoring, inspection, evaluation and reporting on implementation status to ensure timely and accurate provision of information to the government at each phase.

4. Risk Management

Risk management is an integral component of achieving the strategic objectives of the National LMIS Strategic Development Plan, encompassing the identification, assessment and management of risks that may pose challenges to the attainment of strategic targets. Effective risk management will enable timely mitigation of emerging issues, ensuring that the National LMIS is implemented within the established timeframe, allocated budget and defined quality standards.

To ensure that the system is developed and implemented in line with its objectives, risk assessment is essential to identify preventive measures and minimise potential impacts. Risks that may arise including those related to funding, technology, inter-agency coordination, system operations, data security, sustainability and system integrity shall be analysed in terms of their likelihood of occurrence and potential impact, and classified across three levels: low, medium and high.

5. Budget and Funding Sources for Implementation

The implementation of the Vision to 2055 and the National LMIS Strategic Development Plan to 2035 shall be financed through the national state budget allocated to the Ministry of Labour and Social Welfare, supplemented by additional funding mobilised through the support of development partners and relevant international organisations.

Annex

1. Budget and Funding Sources for Implementation

Strategic Plan	Required Budget (Billion LAK)		
	Phase I (2026–2028)	Phase II (2028–2030)	Phase III (2031–2035)
Strategic Plan 1: Develop and Implement the National Labour Market Information System	66,98	20,04	20,08
Strategic Plan 2: Strengthen Leadership, Coordination and System Governance	1,9	2,21	1,8
Strategic Plan 3: Expand the Scope of Cooperation and Data Integration	0,75	0	0
Strategic Plan 4: Establish a National Skills Classification Standard	0,3	2,15	0
Strategic Plan 5: Ensure Long-Term Sustainability	2,43	0,8	0,8
Total Budget	72,36	25,2	22,65

Remark: Exchange rate as of 17 July 2025: 1 EUR = 25,048 LAK.

2. Indicators for the Monitoring and Evaluation Framework

2.1. Long-Term Impact Indicators Linked to SDG Targets and the National Socio-Economic Development Plan (NSEDP)

Impact Indicator	Baseline (2026)	Target 2028 (Mid-Term)	Target 2035 (Long-Term)	Relevant SDG Target	Relevant NSEDP Target / Priority
1. Informal employment rate <i>(Impact indicator)</i>	86% Source: Labour Force Survey Report, 2022	70%	60%	SDG 8.3: Promote transition to formal employment	Reduce informal employment in key economic sectors
2. Youth Not in Education, Employment, or Training (NEET) rate <i>(Impact indicator)</i>	38% Source: Labour Force Survey Report, 2022	35%	30%	SDG 8.6: Reduce the proportion of youth in the NEET category	Promote youth employment and reduce skills mismatch
3. Proportion of jobseekers and employers actively using the National LMIS <i>(Outcome indicator)</i>	10% Source: LMIS registration data	30%	60%	SDG 9.c: Expand access to ICT services	Scale up employment services through digital platforms
4. Number of policies/programmes informed by National LMIS data per year <i>(Outcome indicator)</i>	0	10	20	SDG 8.3: Promote evidence-based employment policies	Strengthen evidence-based employment planning
5. Number of informal workers registered in the National LMIS <i>(Outcome indicator)</i>	0 Source: LMIS registration data	5,000	20,000	SDG 8.3: Formalisation and documentation of informal work	Identify and support the transition of informal workers into the formal labour market

2.2. Monitoring and Evaluation Indicators for the Implementation of the National LMIS Strategic Development Plan to 2035

Strategic Plan	Operational Indicator	2-Year Target	10-Year Target
Strategic Plan 1: Develop and Implement the National Labour Market Information System	Indicator 1.1: Completion rate of LMIS web platform development	90%	100%
	Indicator 1.2: Number of active users on the LMIS platform and mobile application	15,000 (ປະຈຳໄຕມາດ)	20,000 (ປະຈຳໄຕມາດ)
	Indicator 1.3: System issue response time (measuring user experience and system performance)	Average response time for standard queries: within 2 seconds for basic queries such as job searches, skills demand, trends, or basic data retrieval. Maximum response time for complex queries: within 5 seconds for complex queries such as analytics, forecasting, real-time data processing, or AI-driven insights	
	Indicator 1.4: Number of external systems integrated with the LMIS	5	20
	Indicator 1.5: Rate of compliance with web content accessibility standards	Full compliance with Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 (Level AA) at 100% ¹¹	
Strategic Plan 2: Strengthen the Governance, Coordination and System Management Framework	Indicator 2.1: Number of national steering and governance committees established (<i>e.g., the National LMIS Steering Committee</i>).	1	1
	Indicator 2.2: Percentage of labour legislation and regulations reviewed and revised in alignment with LMIS objectives	50%	100%

¹¹ The Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 define three levels of conformance:

Level A (Minimum): Represents the minimum accessibility requirements that all websites should meet, ensuring the most fundamental accessibility features are in place.

Level AA (Intermediate): Provides a higher level of accessibility for users with disabilities and represents the standard most commonly required by accessibility legislation and policies.

Level AAA (Maximum): Represents the highest and most comprehensive level of accessibility, designed for contexts where the greatest degree of accessibility is required. However, full Level AAA conformance cannot always be achieved across all types of content.

	Indicator 2.3: Number of training sessions delivered to government officials and relevant stakeholders on LMIS administration and management	10	100
Strategic Plan 3: Expand the Scope of Cooperation and Data Integration	Indicator 3.1: Number of primary data sources capable of supplying data to the LMIS	5	15
	Indicator 3.2: Frequency of the National Labour Force Survey	Annual	Quarterly
	Indicator 3.3: Frequency of the Private Sector Labour Survey	Bi-annual	Quarterly
	Indicator 3.4: Data accuracy rate	60%	95%
	Indicator 3.5: Number of formal data-sharing agreements concluded with data provider agencies and entities	10	15
Strategic Plan 4: Establish a National Skills Classification Standard	Indicator 4.1: Completion rate of the National Skills Classification Standard development	-	100%
	Indicator 4.2: Percentage of organisations and information systems utilising the Skills Classification Standard	-	80%
	Indicator 4.3: Number of public awareness activities promoting the adoption of the Skills Classification Standard	5	50
	Indicator 4.4: Number of training sessions on the Skills Classification Standard delivered to relevant stakeholders	-	50
	Indicator 4.5: Rate of alignment of education curricula and vocational training programmes with the Skills Classification Standard	-	75%
Strategic Plan 5: Ensure Long-Term Sustainability	Indicator 5.1: Percentage of target user groups reached through public awareness campaigns and LMIS information dissemination activities	50%	80%

	Indicator 5.2: Proportion of the Ministry of Labour and Social Welfare's annual budget allocated to LMIS operations and maintenance	5%	100%
	Indicator 5.3: Completion rate of capacity building plans for personnel responsible for LMIS administration and utilisation	20%	100%
	Indicator 5.4: Environmental impact score (<i>measured by reductions in paper consumption and the adoption of environmentally responsible practices</i>)	40%	70%
	Indicator 5.5: Percentage of Key Performance Indicators (KPIs) achieved annually (<i>overall LMIS implementation success rate</i>)	60%	90%

3. Risk Management Framework Table

Risk	Risk Classification		Mitigation Measures
	Likelihood	Impact	
1. Financial Risk: Inadequate budget allocation or delays in mobilising funding from development partners.	Medium	High	Develop a clear budget plan to secure government and donor commitment from the outset and establish contingency reserves to address unforeseen financial challenges.
2. Technology Risk: Delays in system development beyond the established timeline.	Medium	Medium	Prepare realistic project roadmaps with clearly defined milestones from the outset; implement robust project management and continuous monitoring to assess outputs and planned activities and address issues as they arise
3. Stakeholder Engagement Risk: Lack of active stakeholder participation or cooperation in system implementation.	Low	Medium	Conduct inclusive consultations with all relevant stakeholders and ensure their participation in decision-making processes, demonstrating the tangible benefits of the system alongside the implementation of a change management programme.

Risk	Risk Classification		Mitigation Measures
	Likelihood	Impact	
4. Operational Risk: Limited capacity of personnel to manage and operate the system.	High	High	Deliver comprehensive training from the outset, ensure the continuous development of required skills and develop detailed operational guidelines for system use.
5. Data Risk: Inaccurate or incomplete data collection leading to unreliable outputs	Medium	High	Deploy modern data validation tools, standardise data collection processes and clearly delineate stakeholder responsibilities through memoranda of understanding or formal agreements.
6. Sustainability Risk: Challenges in system maintenance and budget allocation	High	High	Establish sound financial governance mechanisms and diversify funding sources.
7. Security Risk: Data breaches or cyber threats that may result in data leakage	Low	Medium	Apply modern cybersecurity protocols, conduct regular system audits and ensure compliance with international data protection standards and established information technology policies.
L = Low; M = Medium; H = High			

Risk Trend Assessment Based on Likelihood and Impact:

Likelihood	Trend	Impact	Trend
L: Low	Unlikely risk event: probability of occurrence is less than 10%	L: Low	Minor impact on the project: may result in slight delays in activity outputs or a marginal reduction in output quality
M: Medium	Risk event may occur: probability of occurrence is between 10% and 60%	M: Medium	Moderate impact on the project: may cause significant disruption, including delays in the delivery of outputs or a notable reduction in output quality
H: High	Risk event is likely to occur: probability of occurrence is greater than 60%	H: High	Major impact on the project: may result in only partial delivery of outputs or outputs of unacceptable quality

Risk Trend Assessment Based on Likelihood and Impact

Risk management shall be treated as a continuous process, encompassing ongoing monitoring, evaluation and mitigation. Risk mitigation strategies shall be regularly reviewed and updated as required by the responsible units within the Ministry of Labour and Social Welfare. Any proposed amendments shall be submitted to the Steering Committee for deliberation and further action.

4. Summary of Activities under the National LMIS Strategic Development Plan to 2035

Strategic Plan	Phase I Activities (2026–2028)	Phase II Activities (2028–2030)	Phase III Activities (2031–2035)
Strategic Plan 1: Develop and Implement the National LMIS	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.1: Conduct seminars on the significance and objectives of the National LMIS, from national to sub-national level - Activity 2.4: Strengthen the capacity of national and sub-national system administrators - Activity 2.5: Promote understanding of the importance of the National LMIS through overseas study visits - Activity 3.1: Recruit specialists, consultants and experts to form a dedicated technical team for National LMIS development 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.2: Establish a continuous user feedback monitoring mechanism - Activity 3.1: Develop and update standard operating procedure manuals for National LMIS administration, management and use - Activity 3.2: Monitor and upgrade system technology 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.1: Deploy advanced analytics models and skills demand forecasting - Activity 3.2: Evaluate system efficiency and effectiveness

	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 3.2: Procure equipment and facilities for public data provision and service units - Activity 4.1: Engage a system development company for the National LMIS 		
Strategic Plan 2: Strengthen the Governance, Coordination and System Management Framework	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 1.1: Review relevant legislation and regulations - Activity 1.2: Establish the National LMIS Steering Committee - Activity 1.3: Develop and revise data governance legislation and regulations - Activity 1.4: Disseminate data governance legislation and regulations 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 4.1: Strengthen capacity at national and sub-national levels - Activity 4.2: Build advanced data analytics capacity for technical personnel - Activity 4.3: Train personnel on data integration and data management 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 3.1: Periodically assess system administration personnel - Activity 3.3: Conduct regular general user feedback assessments
Strategic Plan 3: Expand the Scope of Cooperation and Data Integration	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.2: Expand inter-agency data-sharing cooperation with relevant stakeholders - Activity 6.1: Deliver user training through a comprehensive training programme for all stakeholder groups 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.1: Strengthen data verification and quality assurance - Activity 2.3: Expand the scope of data collection 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 1.1: Exchange good practices with ASEAN member states - Activity 1.2: Promote regional and international data cooperation

	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 6.2: Conduct public awareness and communications campaigns on the system 		<ul style="list-style-type: none"> - Activity 1.3: Integrate regional systems for international technological and human resource cooperation - Activity 2.2: Disseminate advanced analytics and forecasting outputs to relevant stakeholders
<p>Strategic Plan 4: Establish a National Skills Classification Standard</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.3: Strengthen the Technical Committee responsible for developing the National Skills Classification Standard - Activity 4.2: Conduct consultative ideation and preparatory work on the National Skills Classification Standard with central and local sectors 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 1.1: Draft the National Skills Classification Standard - Activity 1.2: Conduct consultative workshops and joint research with relevant sectors - Activity 1.3: Pilot test and validate the National Skills Classification Standard at national and sub-national levels - Activity 1.4: Officially launch and deliver training on the 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 3.4: Evaluate the application of the National Skills Classification Standard

		<p>National Skills Classification Standard</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activity 1.5: Develop a modern toolkit for the dissemination and operationalisation of the National Skills Classification Standard 	
<p>Strategic Plan 5: Ensure Long-Term Sustainability</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 5.1: Develop a toolkit and data coordination mechanism for labour market survey stakeholders - Activity 5.2: Assess the operational readiness of data provision and service units - Activity 5.3: Establish funding linkages to ensure system sustainability 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 2.4: Implement environmental sustainability principles - Activity 2.5: Ensure system maintenance and data security 	<ul style="list-style-type: none"> - Activity 3.5: Review the monitoring and evaluation framework

Remark: Activity references (x.x) in each phase denote work plan x, Activity x, as specified in the Strategic Development Plan for the respective implementation phase described above.

5. Explanation of Implementation Indicators and Calculation Methods

Strategic Plan 1: Develop and Implement the National Labour Market Information System

- Indicator 1.1: Success rate of Labour Market Information System development. This indicator measures the progress of developing the National Labour Market Information System platform by monitoring key stages such as design, development, testing and system launch. Calculation formula: Success rate (%) = (Number of completed stages / Number of planned stages) × 100.

- Indicator 1.2: Number of users utilizing the Labour Market Information System and mobile application. This indicator evaluates engagement and adoption of the Labour Market Information System platform by monitoring the number of unique users accessing the system each quarter.

Calculation formula: Active users = Unique users who log in or perform any activity within a specific period (quarter).

- Indicator 1.3: System search response time (measuring user experience and system performance). This indicator measures the operational performance of the Labour Market Information System platform by monitoring the time required to process and deliver search results or execute user requests.

Calculation formula: Average response time = \sum (Response time for each individual request) / Total number of requests.

- Indicator 1.4: Number of interconnected systems (e.g., connectivity with education and social welfare databases). This indicator monitors the level of Labour Market Information System connectivity with external databases for timely data exchange.

Calculation formula: Number of connected systems = Number of external systems successfully connected with the Labour Market Information System.

- Indicator 1.5: Accessibility standards compliance rate. This indicator measures the extent to which the Labour Market Information System complies with accepted accessibility standards based on Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) to ensure participation by users with disabilities and those with limited digital capacity.

Calculation formula: Compliance rate (%) = (Number of WCAG-compliant implementations / Total number of planned WCAG implementations) × 100.

Strategic Plan 2: Strengthen Leadership and Management of the National Labour Market Information System

- Indicator 2.1: Number of steering committees to manage the system to be established in the future (e.g., National Labour Market Information System Steering Committee). This indicator measures progress in establishing governance mechanisms critical for overseeing

Labour Market Information System operations, including establishing a national steering committee and other related bodies such as technical working groups or specialized advisory committees to ensure effective coordination among relevant stakeholders.

- Indicator 2.2: Proportion of legislation and regulations reviewed and updated to align with National Labour Market Information System objectives. This indicator evaluates the improvement of legislation and regulations supporting Labour Market Information System operations. Legislative review helps ensure that employment management policies, data sharing and multi-stakeholder cooperation do not obstruct National Labour Market Information System implementation. Increasing regulatory update rates demonstrate alignment between labour market policies and Labour Market Information System objectives, facilitating implementation and improved data management.

Calculation formula: (Total number of labour regulations related to the system / Number of updated and reviewed regulations) × 100

- Indicator 2.3: Number of training sessions conducted for government staff and relevant stakeholders on Labour Market Information System management. This indicator monitors efforts to build capacity among government officials and participants to understand Labour Market Information System management principles, data policies and legal requirements.

Calculation formula: Number of training sessions conducted at national, provincial and district levels.

Strategic Plan 3: Expand Cooperation and Data Connectivity

- Indicator 3.1: Number of primary data sources integrated into the Labour Market Information System. This indicator measures the level of data integration from various sources such as: government and private employment service databases, technical and vocational education institutions and labour market-related survey data.

Calculation formula: Number of integrated data sources = (Number of government data sources + Number of private data sources + Number of job search platforms + Number of educational institutions, etc.)

- Indicator 3.2: Frequency of National Labour Force Survey.
- Indicator 3.3: Frequency of business sector labour surveys.
- Indicator 3.4: Data accuracy rate (from verification and quality control). This indicator evaluates the reliability of data in the Labour Market Information System by calculating the proportion of data that is accurately recorded and verified.

Calculation formula: Data accuracy rate = (Number of data entries verified as accurate / Total number of all verified data entries) × 100.

- Indicator 3.5: Number of formal cooperation memoranda and information exchange agreements with various sectors. This indicator tracks the number of memoranda of understanding signed between the Ministry of Labour and Social Welfare and various organizations or institutions.

Calculation formula: Total number of memoranda = (Number of government agreements + Number of private sector agreements)

- Indicator 3.6: Volume of real-time data connected to the system. This indicator measures the volume of real-time data from digital sources such as: employment platforms, employer databases and social media data analysis integrated into the Labour Market Information System.

Calculation formula: Real-time data volume = (Data from employment platforms + Data from social media job postings + Data from other digital platform sources).

Strategy 4: Create National Occupational Skills Classification

- Indicator 4.1: Success rate of National Occupational Skills Classification development. This indicator monitors progress in developing and implementing work related to creating the National Occupational Skills Classification, measuring success at each critical stage such as: terms of reference drafting, stakeholder consultation, finalization and integration with the Labour Market Information System and other system databases.

Calculation formula: Success rate (%) = (Number of completed stages / Total number of planned stages) × 100.

- Indicator 4.2: Proportion of organizations and systems using the Occupational Skills Classification (e.g., educational institutions, employment service points). This indicator evaluates the adoption and integration of the skills classification framework by all relevant stakeholders.

Calculation formula: Adoption rate (%) = (Number of organizations or systems using this framework / Total number of targeted sectors or systems) × 100.

- Indicator 4.3: Number of training sessions conducted on the Occupational Skills Classification for relevant stakeholders. This indicator measures implementation efforts to achieve and expand stakeholder capacity to ensure effective implementation of occupational skills classification standards.

Calculation formula: Total number of training sessions conducted

- Indicator 4.4: Alignment rate of training curricula with Occupational Skills Classification. This indicator measures the alignment of technical and vocational education sectors and higher education institutions that have updated their curricula to align with the Occupational Skills Classification framework.

Calculation formula: Alignment rate (%) = (Number of aligned curricula or training programs / Total number of related curricula or training programs) × 100.

Strategy 5: Ensure Sustainability

- Indicator 5.1: Proportion of target groups reached through awareness campaigns and promotional activities. This indicator measures the effectiveness of promoting the National Labour Market Information System in reaching key stakeholder groups such as: businesses, job seekers, policymakers and vocational training institutions. Engagement can be measured through social media analytics (reach, shares, clicks), event participation and surveys.

Calculation formula: Achievement percentage = Number of people engaged (participants, online social interactions, website visits, etc.) / Expected target audience × 100.

- Indicator 5.2: Annual budget allocation from the Ministry of Labour and Social Welfare for operating and maintaining the Labour Market Information System. This indicator evaluates the financial sustainability of the National Labour Market Information System by measuring the proportion of required budget allocated annually.
- Indicator 5.3: Success rate of personnel development responsible for the National Labour Market Information System. This indicator monitors the success of training aimed at developing skills for labour market information personnel in IT system management, information management and IT policy formulation.

Calculation formula: Success rate = (Number of personnel who received training / Total number of registered staff) × 100.

- Indicator 5.4: Environmental impact score (measuring paperless operations and environmentally friendly practices).

Calculation formula: Environmental impact score = Number of paperless and digital transactions / Total transactions (paper + digital) × 100.

- Indicator 5.5: Percentage of KPIs achieved annually (Overall Labour Market Information System implementation success rate). This indicator provides an overall assessment of Labour Market Information System sustainability by evaluating the number of predetermined performance indicators (including financial, training, accessibility and environmental impact) achieved annually.

Calculation formula: Success rate = (Number of achieved KPIs / Total number of KPIs set for the year) × 100.

6. Lessons from ASEAN Member Countries

Brunei Darussalam: Brunei Darussalam's Labour Market Information System is managed by the Department of Economic Planning and Statistics (DEPS) under the Ministry of Finance and Economy. The system remains at a basic level, focusing on data from labour force surveys and national employment statistics. All data includes employment rates, labour force participation rates and unemployment trends. However, capacity for basic statistical analysis remains limited and real-time data collection or modern forecasting tools are absent. Labour market reports are published annually, and data can be accessed through the DEPS website. However, data accessibility remains limited.¹²

Cambodia: Cambodia's Labour Market Information System is implemented by the National Employment Agency (NEA) under the Ministry of Labour and Vocational Training (MLVT). The system remains at a basic stage, primarily relying on data from labour force surveys, enterprise surveys and government administrative databases. Cambodia's data analysis capacity also has limitations, such as: skills forecasting tools have not yet been developed, labour data is mostly published in a biennial newsletter, detailed workforce planning and real-time labour market data are lacking. However, the Cambodian government is attempting to improve data accessibility and employer participation, but public data access remains limited.¹³

Indonesia: Indonesia has a medium-level Labour Market Information System managed by the Ministry of Manpower (MoM). The system includes a digital labour market platform called AyoKitaKerja that facilitates job matching and vacancy postings. Labour force surveys and enterprise surveys are used to collect employment trend data, labour participation rates and labour demand by economic sector. However, real-time data analysis and future skills forecasting are under development. The Indonesian government publishes employment reports every 6 months and issues labour market announcements through the Ministry of Manpower's online platform. Indonesia is establishing data collection and dissemination procedures to support workforce planning and skills training aligned with labour market demands.¹⁴

Malaysia: Malaysia's Labour Market Information System is managed by the Institute for Labour Market Information and Analysis (ILMIA) under the Ministry of Human Resources. ILMIA was established to provide comprehensive labour market information through various surveys and research on human resource needs and workforce development. This system provides detailed

¹² Brunei Darussalam Labour Market Information System – Department of Economic Planning and Statistics (DEPS)

¹³ Cambodia Labour Market Information System – National Employment Agency (NEA)

¹⁴ Indonesia Labour Market Information System – Ministry of Manpower. Available at: <https://kemnaker.go.id>

employment analysis, including labour demand assessment, wages and data by economic sector. Additionally, Malaysia has the MyLMID platform providing real-time labour market information on 10 indicators, including data on labour productivity and skills shortages. National Employment Returns reports are published annually and quarterly to provide current and accurate information to policymakers and stakeholders.¹⁵

Myanmar: Myanmar's Labour Market Information System is managed by the Ministry of Labour, Immigration and Population (MOLIP) but remains in the basic development stage. Labour data is collected through surveys and employment statistics, but detailed data analysis and employment skills forecasting are absent. Political instability and economic issues have hindered the expansion of the country's Labour Market Information System infrastructure, resulting in limited labour market data accessibility. The government publishes basic employment reports, but data accessibility remains very limited.¹⁶

Philippines: The Department of Labour and Employment (DOLE) manages the Philippines' Labour Market Information System in collaboration with the Technical Education and Skills Development Authority (TESDA). This system is considered medium-level, responsible for providing labour demand information, vacancies and training. The Philippines has a platform called PhilJobNet that provides matching services between employers and job applicants. TESDA also provides real-time labour information through Labour Market Intelligence Reports.¹⁷

Singapore: Singapore has ASEAN's most advanced Labour Market Information System under the management of the Ministry of Manpower (MoM). This system comprises real-time labour market analysis, digital job matching services and workforce forecasting with artificial intelligence (AI) systems. Singapore's Labour Market Information System utilizes Big Data for labour market analysis to enable labour trend forecasting. Because it is a small country, Singapore's labour force survey is conducted monthly, while enterprise surveys are conducted quarterly. Labour market status reporting can be done quarterly with annual workforce reports to provide comprehensive information on workforce development. Various data can be accessed in visual graph formats, easily accessible particularly for entrepreneurs, job seekers and policymakers to use conveniently.¹⁸

Thailand: Thailand's Labour Market Information System is managed by the Ministry of Labour (MOL) and supported by various agencies such as: the Department of Employment (DOE) and

¹⁵ Malaysia Labour Market Intelligence (ILMIA) – Available at: <https://www.ilmia.gov.my>

¹⁶ Myanmar Labour Market Overview – ASEAN Regional Map of Labour Market Information (2024)

¹⁷ Philippines Labour Market Information Report (LMIR) – Available at: <https://www.dole.gov.ph>

¹⁸ Singapore Labour Market Report – Ministry of Manpower. Available at: <https://www.mom.gov.sg>

the National Statistical Office (NSO). A highlight of Thailand's Labour Market Information System is the Labour Market Warning System capable of monitoring and assessing labour market trends, skills mismatches and labour demand. This system helps the government issue policies to address labour shortages and economic changes. Although Thailand has a systematic labour market management framework, challenges remain in real-time labour market analysis, skills forecasting and inter-agency coordination. Thailand is attempting to implement digitalization in employment information systems, integrate skills assessment tools and increase workforce adaptability to align with new industry demands. Thailand's Labour Market Information System plays a crucial role in providing essential information for labour policy, supporting career guidance systems and improving employment services to promote a more responsive and equitable labour market.¹⁹

Vietnam: Vietnam's Labour Market Information System is undergoing a modernization process to improve connectivity between the labour market, data coordination and workforce development. This system is managed by the Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs in cooperation with GSO (General Statistics Office) and ILSSA (Institute of Labour Science and Social Affairs). The system's main scope is collecting and analysing labour data to provide information for evidence-based policymaking. Although Vietnam has made progress in data collection, management and sectoral coordination, challenges remain in improving quality, accessibility and real-time labour market data analysis.²⁰

¹⁹ Report on Labour Market Information for Skills and Employment Policy in ASEAN Member Countries (2024).

²⁰ *ibid*



ສະໜັບສະໜູນໂດຍ (Supported by):

SKILLS FOR TOURISM, AGRICULTURE AND FORESTRY PROGRAMME



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Co-funded by
the European Union

LUXDEV
Luxembourg
Development Agency