

VPG LAO-VIET SOLE COMPANY LIMITED

ຊັບພະຍາກອນມະນຸດສໍາລັບ

ໂຄງການເຂດອຸດສາຫະກຳອາລຸມິນຽມບາວໄຊດ໌ ດາກຈິງ



II. ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດສໍາລັບໂຄງການ

1. ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມສາມາດ ແລະ ບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງທຶນ;
2. ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມສາມາດ ແລະ ບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການດໍາເນີນງານຜະລິດ;
3. ການປະເມີນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບສະຖານະການແຮງງານ;
4. ທິດທາງທີ່ດີທີ່ສຸດສໍາລັບການນໍາໃຊ້ແຮງງານລາວ;
5. ກິດຈະກຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

II. ນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

1. ລະບົບນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ;
2. ນະໂຍບາຍເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນ, ແລະ ສະຫວັດດີການ



1. ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງທຶນ.

11.1. ຄວາມຊຽວຊານ

- ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ, ການຊຸດຄົ້ນ, ກົດໝາຍ, ການເກັບກູ້ທີ່ດິນ;
- ການເງິນ, ການບັນຊີ, ການຄວບຄຸມຕົ້ນທຶນ, ການຄວບຄຸມພາຍໃນ;
- ການບໍລິຫານ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (ການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ເງິນເດືອນ, ນະໂຍບາຍ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ການພົວພັນແຮງງານ), ການພົວພັນພາຍນອກ, ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ;
- ການວາງແຜນ, ການປະສານງານ, ການຄຸ້ມຄອງເອກະສານໂຄງການ, ການວາງງົບປະມານ ແລະ ການຊໍາລະ, ການປະມູນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສັນຍາ;ການຈັດຊື້, ການຂົນສົ່ງ, ການເກັບຮັກສາສິນຄ້າ, ຂັ້ນຕອນການຄ້າສາກົນ, ການຂາຍ;
- ວິສະວະກຳ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ພະລັງງານ, ການຄຸ້ມຄອງການອອກແບບ, ການຄຸ້ມຄອງຄຸນນະພາບໂຄງການ;
- HSE, ESG, ປະກັນສັງຄົມ;
- ການຄຸ້ມຄອງການກໍ່ສ້າງ, ການຍອມຮັບ, ການໂອນຍ້າຍ;
- ການກະກຽມການດໍາເນີນງານຜະລິດ

1.2. ຈຳນວນພະນັກງານໃນໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງທຶນ:

- ພະນັກງານບໍລິສັດ VLV: ປະມານ 164 – 210 ຄົນ;
- ພະນັກງານຜູ້ຮັບເໝົາທີ່ປຶກສາ ແລະ ຊີ້ນຳ: ປະມານ 82 – 100 ຄົນ;
- ພະນັກງານຜູ້ຮັບເໝົາ EPC ແລະ ຜູ້ຮັບເໝົາຢ່ອຍ: ປະມານ 600 – 3500 ຄົນ ຂຶ້ນກັບໄລຍະການກໍ່ສ້າງ;

1.3. ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມສາມາດສຳລັບໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງທຶນ

ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານ	ຄຸນວຸດທິ, ປະສົບການ
ຜູ້ນຳ, ຜູ້ຈັດການ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ	- ປະລິນຍາຕີ ຫຼື ສູງກວ່າໃນສາຂາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງ: ການເງິນ, ການບັນຊີ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ໂລຈິດສະຕິກ, ວິສະວະກຳ (ວິສະວະກຳກົນຈັກ (ອຸປະກອນ, ທໍ່, ໂຄງສ້າງ, ການສ້ອມແປງ ແລະ ການຜະລິດ), ເຕັກໂນໂລຊີ (ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ອາລູມິນຽມ), ວິສະວະກຳໄຟຟ້າ, ການຄວບຄຸມອັດຕະໂນມັດ, ພະລັງງານຄວາມຮ້ອນ, ການຫັນເປັນແກັສຖ່ານຫີນ), ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ, ການກໍ່ສ້າງ. - ສາມາດເວົ້າ ແລະ ຂຽນພາສາຫວຽດນາມ ແລະ ພາສາອັງກິດໄດ້ຄ່ອງແຄ້ວ. ມີປະສົບການຫຼາຍກວ່າ 10 ປີ.
ວິສະວະກອນ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ພະນັກງານ	- ຄວາມຊ່ຽວຊານຂ້າງເທິງນີ້ໃຊ້ໄດ້. - ມີປະສົບການຫຼາຍກວ່າ 5-10 ປີໃນຂົງເຂດການສຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ວຽກງານປະຕິບັດຕົວຈິງ.
ຊ່າງເຕັກນິກ (ກົນຈັກ, ໄຟຟ້າ, ການເຊື່ອມໂລຫະ, ການຕິດຕັ້ງ, ແລະອື່ນໆ):	- ຄຸນວຸດທິຕາມຂ້າງເທິງ. - ມີປະສົບການຫຼາຍກວ່າ 2 ປີໃນສາຂາວິຊາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ມີປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງຫຼາຍກວ່າ 2 ປີໃນໂຮງງານອຸດສາຫະກຳ;
ພະນັກງານແຮງງານທົ່ວໄປ ແລະ ພະນັກງານບໍລິການ	- ສາມາດເວົ້າພາສາຫວຽດນາມໄດ້ຄ່ອງແຄ້ວ. - ຕ້ອງມີປະສົບການ ຫຼື ຢ່າງໜ້ອຍມີໃບປະກາດສະນິຍະບັດມັດທະຍົມຕອນປາຍ. - ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານທັກສະການດຳເນີນງານ ຫຼື ວິຊາຊີບ.

1.4. ການຝຶກອົບຮົມການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດສໍາລັບໂຄງການຕ່າງໆໃນໄລຍະການລົງທຶນ ແລະ ການກໍ່ສ້າງ

Khóa đào tạo	Số khóa	Số khóa đào tạo		Số lượt đào tạo	
		Lào	Việt	Lào	Việt
<u>Tìm hiểu chung dự án</u>	5	5	5	190	51
<u>Khóa dành riêng cho Lào</u>	2	2	0	305	0
<u>Kỹ năng mềm</u>	14	7	14	205	2390
<u>Kỹ năng chuyên môn</u>	57	34	57	167	1710
<u>Kỹ năng lãnh đạo</u>	6	2	6	4	130
<u>Vận hành sản xuất</u>	16	13	16	470	5394
Tổng	100	63	98	1341	9675

ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄວາມຊຽວຊານໃນໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງທຶນ ແລະ ການດຳເນີນງານການຜະລິດ.

ການອອກແບບ ແລະ ການກໍ່ສ້າງ



ການດຳເນີນງານການຜະລິດ (ການນຳໃຊ້ - ການຄວບຄຸມ)



2. ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການດໍາເນີນງານການຜະລິດ

2.1. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນ ການດໍາເນີນການຜະລິດ ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຕາມກຸ່ມວຽກ:

ກຸ່ມທີ 1 – ພະນັກງານປະຕິບັດການ ແລະ ພະນັກງານສະໜັບສະໜູນ: ການດໍາເນີນງານອຸປະກອນ; ການເກັບຮັກສາສິນຄ້າ; ການຂົນສົ່ງ; ການທຳຄວາມສະອາດອຸດສາຫະກຳ; ການບໍລິການສະໜັບສະໜູນ.

ກຸ່ມທີ 2 – ຊ່າງເຕັກນິກ: ກົນຈັກ; ໄຟຟ້າ; ອັດຕະໂນມັດ; ການທົດສອບທາງເຄມີ; ການບຳລຸງຮັກສາ; ການດໍາເນີນງານເຕັກໂນໂລຊີ.

ກຸ່ມທີ 3 – ວິສະວະກອນ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ: ການຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່; ການປຸງແຕ່ງແຮ່ທາດ; ໂລຫະ; ສານເຄມີ; ກົນຈັກ; ໄຟຟ້າ - ອັດຕະໂນມັດ; ສິ່ງແວດລ້ອມ; ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການຄວບຄຸມ.

ກຸ່ມທີ 4 – ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຊີ້ນຳ: ຫົວໜ້າງານ/ຮອງຫົວໜ້າງານ; ຫົວໜ້າກະ/ຮອງຫົວໜ້າກະ; ວິສະວະກອນໃຫຍ່; HSE; ການຄຸ້ມຄອງການບຳລຸງຮັກສາ; ການຄຸ້ມຄອງຄຸນນະພາບ; ການຄຸ້ມຄອງການຜະລິດ.

ກຸ່ມທີ 5 – ພະນັກງານສະໜັບສະໜູນ: ຜູ້ຈັດການ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ແລະ ພະນັກງານໃນຂະແໜງການເງິນ, ການບັນຊີ, ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການບໍລິຫານ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການຈັດຊື້, ການຂົນສົ່ງ, ການເກັບຮັກສາສິນຄ້າ, ການນຳເຂົ້າ/ສົ່ງອອກ, ການບໍລິຫານທີ່ດິນ, ກົດໝາຍ, ການວາງແຜນ, ຄວາມປອດໄພ, ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ສິ່ງແວດລ້ອມ...;

2.2. ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມສາມາດ

ລຳດັບ	ກຸ່ມວຽກງານ	ຂໍ້ກຳນົດດ້ານວິຊາຊີບ	ຕ້ອງການປະສົບການ
1	ຜູ້ນຳ	– ປະລິນຍາຕີ ຫຼື ສູງກວ່າໃນສາຂາບໍລິຫານ; – ມີຄວາມຊຳນານໃນການເວົ້າ ແລະ ຂຽນພາສາຫວຽດນາມ ແລະ ພາສາອັງກິດ.	– ປະສົບການດ້ານການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ: ຫຼາຍກວ່າ 8 ປີ; – ຄວາມຊຽວຊານ: ຫຼາຍກວ່າ 10 ປີ;
2	ຜູ້ຈັດການ	– ຈົບການສຶກສາຈາກມະຫາວິທະຍາໄລໃນສາຂາ: ການເງິນ, ການບັນຊີ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ວິສະວະກຳ (ວິສະວະກຳກົນຈັກ (ອຸປະກອນ, ທໍ່, ໂຄງສ້າງ, ການສ້ອມແປງ ແລະ ການຜະລິດ), ເຕັກໂນໂລຊີ (ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ອາລູມິນຽມ), ວິສະວະກຳໄຟຟ້າ, ການຄວບຄຸມອັດຕະໂນມັດ, ພະລັງງານຄວາມຮ້ອນ, ການຫັນເປັນແກັສຖ່ານຫີນ, ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ, ການກໍ່ສ້າງ. – ມີຄວາມຊຳນານໃນການເວົ້າ ແລະ ຂຽນພາສາຫວຽດນາມ ແລະ ພາສາອັງກິດ.	– ການບໍລິຫານ: ຫຼາຍກວ່າ 5 ປີ; – ວິຊາຊີບ: ຫຼາຍກວ່າ 8 ປີ; – ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບໃນລາວ, ຫວຽດນາມ, ຫຼື ຕ່າງປະເທດ;
3	ວິສະວະກອນ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ພະນັກງານ	– ປະລິນຍາຕີ ຫຼື ສູງກວ່າໃນສາຂາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງ: ການເງິນ, ການບັນຊີ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ວິສະວະກຳ (ວິສະວະກຳກົນຈັກ (ອຸປະກອນ, ທໍ່, ໂຄງສ້າງ, ການສ້ອມແປງ ແລະ ການຜະລິດ), ເຕັກໂນໂລຊີ (ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ອາລູມິນຽມ), ວິສະວະກຳໄຟຟ້າ, ການຄວບຄຸມອັດຕະໂນມັດ, ພະລັງງານຄວາມຮ້ອນ, ການຫັນເປັນແກັສຖ່ານຫີນ), ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ, ການກໍ່ສ້າງ. – ມີຄວາມຊຳນານໃນການເວົ້າ ແລະ ຂຽນພາສາຫວຽດນາມ ແລະ ພາສາອັງກິດ.	– ມີປະສົບການຫຼາຍກວ່າ 5-10 ປີໃນຂົງເຂດການສຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ວຽກງານປະຕິບັດຕົວຈິງ. – ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມພິເສດໃນລາວ, ຫວຽດນາມ, ແລະ ຕ່າງປະເທດຕາມໂຄງການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການທີ່ໂຮງງານກຳນົດໄວ້ (ສຳລັບຄວາມຊຽວຊານດ້ານວິຊາການ).

2.2. ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມສາມາດ

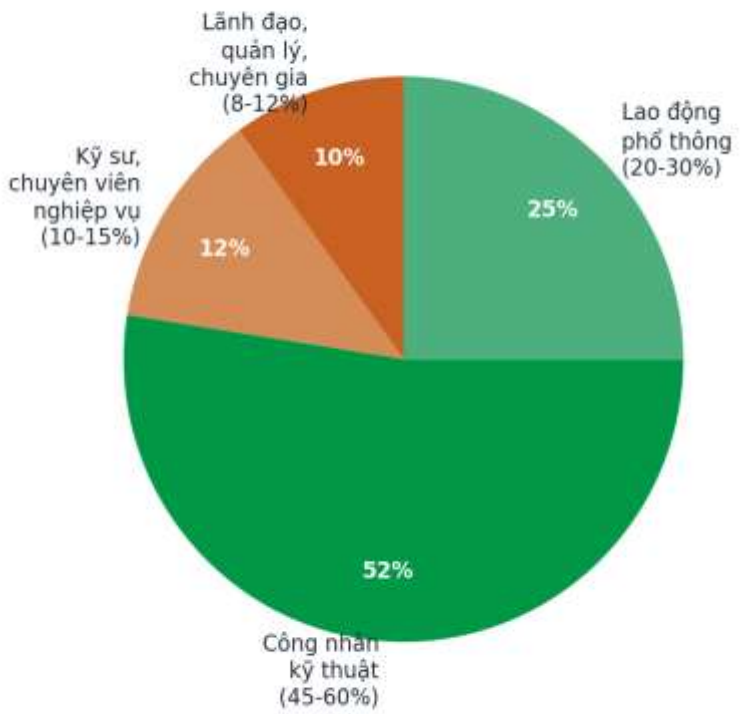
ລດ	ກຸ່ມວຽກງານ	ຂໍ້ກຳນົດດ້ານວິຊາຊີບ	ຕ້ອງການປະສົບການ
4	ຊ່າງເຕັກນິກ/ ຜະນິກງານອື່ນໆ	- ຈົບການສຶກສາຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ, ວິທະຍາໄລ, ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນປາຍ, ແລະ ຜູ້ທີ່ມີໃບປະກາດສະນິຍະບັດວິຊາຊີບດ້ານວິສະວະກຳ; - ຄວາມຊ່ຽວຊານຕາມຕຳແໜ່ງງານ: ວິສະວະກຳກົນຈັກ (ອຸປະກອນ, ທໍ່ສົ່ງນໍ້າມັນ, ໂຄງສ້າງ, ການສ້ອມແປງ ແລະ ການຜະລິດ); - ເຕັກໂນໂລຊີ (ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ອາລຸມິນຽມ); ວິສະວະກຳໄຟຟ້າ, ການຄວບຄຸມອັດຕະໂນມັດ, ຜະລິດງານຄວາມຮ້ອນ, ການຫັກເປັນແກັສຖານຫີນ; - ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ, ການກໍ່ສ້າງ. - ມີຄວາມຊຳນານໃນການເວົ້າ, ຂຽນ, ແລະ ອ່ານພາສາຫວຽດນາມ.	- ມີປະສົບການວິຊາຊີບຫຼາຍກວ່າ 2 ປີໃນຂະແໜງການສຶກສາ ຫຼື ມີປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງຫຼາຍກວ່າ 2 ປີໃນໂຮງງານອຸດສາຫະກຳ; - ການເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມພິເສດໃນລາວ, ຫວຽດນາມ, ຫຼື ຕ່າງປະເທດຕາມໂຄງການດ້ານວິຊາການທີ່ໂຮງງານກຳນົດໄວ້ (ການດຳເນີນງານການຜະລິດ).
5	ຜະນິກງານຮັບໃຊ້ ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່	- ຈົບການສຶກສາຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ, ວິທະຍາໄລ, ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນປາຍ, ແລະ ຜູ້ທີ່ມີໃບປະກາດສະນິຍະບັດວິຊາຊີບດ້ານວິສະວະກຳ - ຂຶ້ນກັບຕຳແໜ່ງງານ (ວິສະວະກຳຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ວິສະວະກຳກົນຈັກ, ເຄື່ອງຈັກ, ການບຳລຸງຮັກສາ, ການສ້ອມແປງ) ແລະ ການກໍ່ສ້າງ. - ມີຄວາມຊຳນານໃນການເວົ້າ, ຂຽນ, ແລະ ອ່ານພາສາຫວຽດນາມ; ມີໃບປະກາດສະນິຍະບັດໃນການຂັບຂີ່, ການໃຊ້ເຄື່ອງຈັກ, ການສ້ອມແປງ, ແລະອື່ນໆ.	ມີປະສົບການວິຊາຊີບຫຼາຍກວ່າ 2 ປີໃນຂະແໜງການສຶກສາ ຫຼື ມີປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງຫຼາຍກວ່າ 2 ປີໃນການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ການສ້ອມແປງ, ການຂັບຂີ່ ຫຼື ການໃຊ້ເຄື່ອງຈັກ; ການເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມພິເສດໃນລາວ, ຫວຽດນາມ ຫຼື ຕ່າງປະເທດຕາມໂຄງການທີ່ກຳນົດໄວ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິສະວະກຳຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ ແລະ ການບໍລິການ.

2.3. ຄວາມຕ້ອງການດ້ານບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການດໍາເນີນງານການຜະລິດ

ການດໍາເນີນງານທາງການຄ້າ (ກໍາລັງການຜະລິດອາລູມິນາ 1 ລ້ານໂຕນ/ປີ), ສູນ Dakchung Complex ຄາດວ່າຈະມີຜະນິດການໂດຍກົງປະມານ 1,005 ຄົນໃນສາມປີທໍາອິດຂອງການດໍາເນີນງານ. ກໍາລັງແຮງງານທັງໝົດໃນລະບົບຄາດຄະເນຢູ່ທີ່ 1,500–1,800 ຄົນ, ລວມທັງ:

- ຜະນິດການຜະລິດໂດຍກົງຢູ່ໂຮງງານ: ຜູ້ນຳ 7 ຄົນ, ຜູ້ຈັດການ 93 ຄົນ , ວິສະວະກອນ/ຜູ້ຊ່ຽວຊານ/ຜະນິດການ 307 ຄົນ — ໃນນັ້ນ 198 ຄົນເປັນວິສະວະກອນ, ແລະ ຜະນິດການ 591 ຄົນ.ຜູ້ຮັບເໝົາຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່: ປະມານ 300-600 ຄົນ (ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນຂັບລົດ, ຜູ້ປະຕິບັດການຊຸດ, ແລະ ຜະນິດການສ້ອມແປງກົນຈັກ — ກຸ່ມວຽກທີ່ເໝາະສົມກັບຈຸດແຂງຂອງແຮງງານລາວ).
- ບໍລິສັດກະສິກໍາ: ປະມານ 50-100 ຄົນໃນສາມປີທໍາອິດ. ຄາດວ່າຈະມີຜະນິດການ 200-300 ຄົນຫຼັງຈາກທ້າປີ (ການປູກຝັດສະໝຸນໄຟ, ວັດຖຸດິບໄມ້ໄຜ່, ແລະ ກິດຈະກຳກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການ).

Cơ cấu lao động theo trình độ khi vận hành thương mại



Nguồn: Đề án sử dụng lao động và Chương trình đào tạo VLV, tháng 7/2026 (giá trị giữa khoảng)

3. **Đánh giá chung tình hình lao động**

3.1. **ແຮງງານລາວ - ຂໍ້ດີ ແລະ ຂໍ້ເສຍ**

- ເຮັດວຽກໜັກ ແລະ ອ່ອນໂຍນ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານບຸກຄະລາກອນທີ່ເໝາະສົມກວ່າ.
- ຈຳນວນຜູ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມຕອນປາຍ, ອາຊີບ, ວິທະຍາໄລ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລມີຈຳກັດ. ນັກສຶກສາທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນລາວ ແລະ ຫວຽດນາມ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຮຽນສາຂາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບໍລິຫານ ແລະ ສາຂາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ. ບໍ່ມີກຳລັງແຮງງານເກີນ.
- ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກໃນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຈົນຍາບັນໃນການເຮັດວຽກ. ມີທາງເລືອກດ້ານແຮງງານເພີ່ມເຕີມໃນປະເທດອື່ນໆ (ເກົາຫຼີໃຕ້, ໄທ).
- ອຸປະສັກດ້ານພາສາ: ກຳລັງແຮງງານທົ່ວໄປຂາດການຝຶກອົບຮົມພາສາຫວຽດນາມ.

3.2. **ແຮງງານຫວຽດນາມ - ຂໍ້ດີ ແລະ ຂໍ້ເສຍມີກຸ່ມແຮງງານທີ່ມີທັກສະທີ່ແນ່ນອນ.**

ການແຂ່ງຂັນສຳລັບແຮງງານດ້ານວິຊາການແມ່ນຮຸນແຮງ, ໂດຍສະເພາະຄາດວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນໃນປີ 2026 ແລະ ຕໍ່ໄປ. ແຮງງານໃນອຸດສາຫະກຳຊຸດຄົ້ນຄ້ວາແຮ່ແມ່ນຂາດແຄນ. ຄວາມຊຽວຊານທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍ. ຂັ້ນຕອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງທຶນ ແລະ ການດຳເນີນງານການຜະລິດຕ້ອງການຄວາມຊຽວຊານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ບຸກຄະລາກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງໂຄງການແມ່ນຂາດທັງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄວາມສາມາດ. ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນ Dakchung, ລາວ, ຍາກທີ່ຈະດຶງດູດພະນັກງານທີ່ມີຄຸນວຸດທິ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານບຸກຄະລາກອນແມ່ນສູງ.

4.3. ໂຄງການຝຶກອົບຮົມການດຳເນີນງານການຜະລິດ

ຂະບວນການທົ່ວໄປ: ການຝຶກອົບຮົມທາງທິດສະດີ - ການຝຶກອົບຮົມປະຕິບັດຕົວຈິງ - ການຝຶກອົບຮົມຢູ່ໃນສະຖານທີ່ໂຮງງານ.

2 ກຸ່ມແຜນການຝຶກອົບຮົມ

ທີມງານຫຼັກ. ການຝຶກອົບຮົມຕາມສັນຍາ EPC:

1. 2-3 ເດືອນຂອງທິດສະດີຢູ່ຫວຽດນາມ;
2. 3 ເດືອນຂອງການຝຶກອົບຮົມພາກປະຕິບັດຢູ່ໂຮງງານທີ່ຄ້າຍຄືກັນຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
3. 3-6 ເດືອນຂອງການຝຶກອົບຮົມການສັ່ງຜະລິດ ແລະ ການດຳເນີນງານຢູ່ໂຮງງານ Dakchung.

ການຝຶກອົບຮົມແບບລວມໝູ່ໃຊ້ເວລາປະມານ 6-8 ເດືອນ:

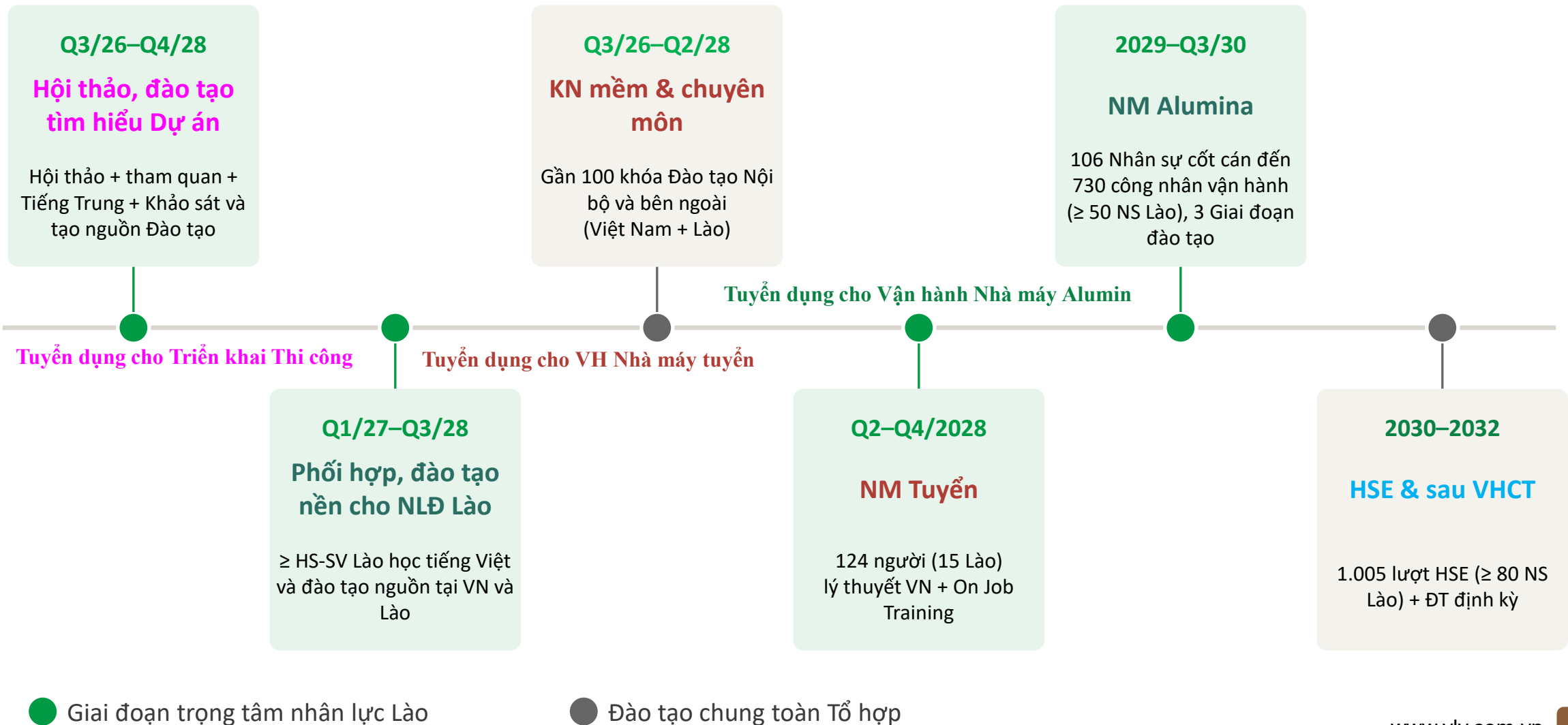
- ປະມານ 3 ເດືອນຂອງການຝຶກອົບຮົມທິດສະດີ ແລະ ທັກສະວິຊາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານໃນປະເທດຫວຽດນາມ.
- ປະມານ 3-5 ເດືອນຂອງການຝຶກອົບຮົມການດຳເນີນງານຢູ່ໂຮງງານໃນລາວ, ໂດຍມີຜູ້ຊ່ຽວຊານ/ພະນັກງານຫຼັກນຳພາ.

4. ທິດທາງທີ່ດີທີ່ສຸດສໍາລັບການນໍາໃຊ້ແຮງງານລາວ :

4.1. ການວາງທິດທາງຕະຫຼອດຂະບວນການຈ້າງງານ

- ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ຈະໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນ: ຈະໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນສູງສຸດຕໍ່ການຮັບສະໝັກ ແລະ ຝຶກອົບຮົມພະນັກງານລາວທ້ອງຖິ່ນ. ສິ່ງນີ້ບໍ່ພຽງແຕ່ຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍແຮງງານຢ່າງເຂັ້ມງວດເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາຊີວິດການເປັນຢູ່ແບບຍືນຍົງຂອງຊຸມຊົນພື້ນທີ່ໂຄງການ.
- ບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການກໍ່ສ້າງ ແລະ ຕິດຕັ້ງ (ໄລຍະທີ່ຕ້ອງການເສັ້ນຕາຍທີ່ເຄັ່ງຄັດ, ຄວາມເຂັ້ມຊັນຂອງແຮງງານສູງ, ທັກສະ ແລະ ປະສົບການດ້ານວິຊາການສູງ, ແລະ ປະສົບການຕົວຈິງ): ນະໂຍບາຍແມ່ນເພື່ອຮັບສະໝັກພະນັກງານລາວໃຫ້ຫຼາຍເທົ່າທີ່ຈະຫຼາຍໄດ້ ຜູ້ທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງວຽກໄດ້ທັນທີ.
- ບຸກຄະລາກອນສໍາລັບໄລຍະການດໍາເນີນງານການຜະລິດເບື້ອງຕົ້ນ (ໂຮງງານຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມແນ່ນອນຢ່າງແທ້ຈິງໃນດ້ານເຕັກນິກ, ຂັ້ນຕອນການດໍາເນີນງານ, ແລະ ລະບຽບການຄວາມປອດໄພ: ຮັບສະໝັກທີ່ມີມຸມູນຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ວິສະວະກອນ, ແລະ ກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະຈາກຫວຽດນາມ ແລະ ສາກົນຊົ່ວຄາວ. ບຸກຄະລາກອນລາວທີ່ຕອບສະໜອງມາດຕະຖານວຽກງານຈະຖືກຮັບສະໝັກທັນທີ;ກໍາລັງແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານລາວຈະໄດ້ຮັບການເສີມເປັນໄລຍະຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຊີ້ນຳວຽກງານຕົວຈິງ;
- ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ຈະປຸງກໍາລັງແຮງງານໃນທ້ອງຖິ່ນ: ວິສາຫະກິດໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນທີ່ການຝຶກອົບຮົມເພື່ອທົດແທນບຸກຄະລາກອນຕ່າງປະເທດເທື່ອລະກ້າວທັນທີທີ່ບຸກຄະລາກອນລາວຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງວຽກ.

4.2. Tiến độ chung công tác Tuyển dụng – Đào tạo



4.3. ການຮັບສະໝັກ

- ລະບຽບການຮັບສະໝັກ: ປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ, ມີຄວາມສາມາດພຽງພໍ, ມີຄວາມຊ່ຽວຊານທີ່ເໝາະສົມ, ແລະ ບໍ່ມີການຈຳແນກ.
- ຂັ້ນຕອນການກໍ່ສ້າງ:
 - ❖ ປະສານງານກັບສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມສຳລັບການຮັບສະໝັກເປັນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ;
 - ❖ ການສຳພາດ, ການປະເມີນຜົນ, ແລະ ການຈ້າງງານທັນທີເມື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ;
- ການກະກຽມການດຳເນີນງານຜະລິດ ແລະ ໄລຍະການດຳເນີນງານຜະລິດຢ່າງເປັນທາງການ:
 - ❖ ການຮັບສະໝັກຜະນິດການທີ່ເໝາະສົມ, ໃນປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ພຽງພໍເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງການຝຶກອົບຮົມໃນເຮືອ ແລະ ການດຳເນີນງານຜະລິດທັນທີຫຼັງຈາກການກໍ່ສ້າງສຳເລັດ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການທົດລອງການດຳເນີນງານ ແລະ ການດຳເນີນງານຢ່າງເປັນທາງການ;
 - ❖ ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກແຮງງານລາວ:
 - ປະສານງານກັບອົງການຂອງລັດ (ກະຊວງແຮງງານ, ກະຊວງສຶກສາທິການ, ວິທະຍາໄລ - ມະຫາວິທະຍາໄລ - ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ແລະອື່ນໆ) ເພື່ອສົ່ງເສີມ, ຄົ້ນຫາ, ແລະ ຮັບສະໝັກ;
 - ກຳນົດຕຳແໜ່ງງານທີ່ເໝາະສົມກັບແຮງງານລາວ. ຄົ້ນຫາ, ສຳພາດ, ປະເມີນຜົນ, ແລະ ຮັບສະໝັກທັນທີເມື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ. ອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມການດຳເນີນງານການຜະລິດຕັ້ງແຕ່ຫຼັກສູດເບື້ອງຕົ້ນ;
 - ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການຮັບສະໝັກແຮງງານໃນເມືອງດາກຈຸງ, ພາຍໃນແຂວງເຊກອງ, ຂະຫຍາຍຂອບເຂດໄປສູ່ແຂວງໃກ້ຄຽງ (ອັດຕະປື, ຈຳປາສັກ, ສາລະວັນ, ສະຫວັນນະເຂດ) ແລະ ທົ່ວປະເທດລາວ.
 - ປະສານງານກັບອົງການຂອງລັດເພື່ອສ້າງແຫຼ່ງຮັບສະໝັກ: ປະສານງານ ຫຼື ສະໜັບສະໜູນການຝຶກອົບຮົມສຳລັບການຮັບສະໝັກ;

4.4. ຫ້າ (05) ຈຸດປະສົງຫຼັກສໍາລັບການປັບປຸງແຮງງານລາວໃຫ້ດີທີ່ສຸດ :

ເປົ້າໝາຍ	ທິດທາງ
ການສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນທ້ອງຖິ່ນ	ຊອກຫາ, ສະໜັບສະໜູນ, ແລະ ປະສານງານການຝຶກອົບຮົມຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. (ໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ເມືອງດາກຈຸງ, ແຂວງເຊກອງ, ພາກໃຕ້ຂອງລາວ, ແລະ ທົ່ວປະເທດ).
ປັບປຸງທັກສະ	ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ເຕັກນິກໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງວຽກ.
ການໂອນຍ້າຍເຕັກໂນໂລຊີ	ການພັດທະນາກໍາລັງແຮງງານໃນລາວທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການຮັບເອົາເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່ໆ.
ການຫັນເປັນທ້ອງຖິ່ນຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	ການຊີ້ນຳ ແລະ ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ. ຄ່ອຍໆເພີ່ມອັດຕາສ່ວນຂອງຄົນລາວ.
ພັດທະນາທິມງານສືບທອດ.	ການຝຶກອົບຮົມຊ່າງເຕັກນິກ, ວິສະວະກອນ ແລະ ຜູ້ຈັດການຄົນລາວ

ຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາຊີບ + ຄວາມສາມາດໃນການຮຽນຮູ້ + ລະບຽບວິໄນດ້ານອຸດສາຫະກຳ + ສະຕິຮູ້ຄວາມປອດໄພ + ເວລາເຮັດວຽກ

4.5. ແຜນທີ່ການໂອນຍ້າຍເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ກາຍເປັນທ້ອງຖິ່ນ

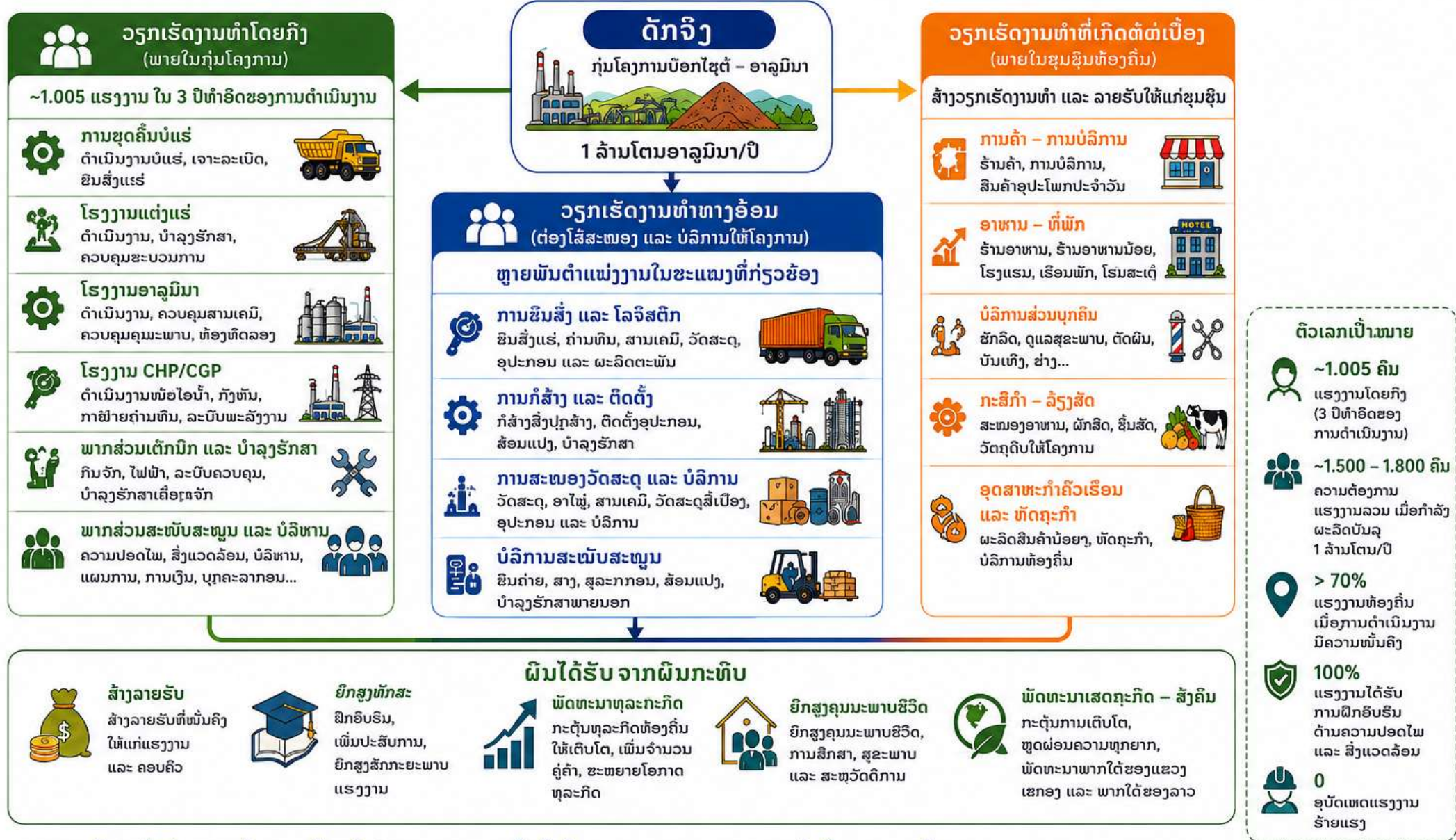
ລຳດັບຂັ້ນຕອນການຄ່າຍກອດເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສ້າງບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນ

ການຄ່າຍກອດເຕັກໂນໂລຊີ ຖືກດຳເນີນຄວບຄູ່ກັບຂັ້ນຕອນ EPC, ການຫັດລອງ ແລະ ການດຳເນີນງານ.
ເປົ້າໝາຍສຸດທ້າຍແມ່ນ ສ້າງທີມງານຊາວລາວໃຫ້ມີທັກສະ, ສາມາດດຳເນີນງານໄດ້ຢ່າງເປັນເອກະລາດ ແລະ ສືບຕໍ່ພັດທະນາຕົນເອງໄດ້.



ຜົນກະທົບດ້ານການຈ້າງງານຂອງໂຄງການດັກຈິງ

ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ – ຍົກສູງທັກສະ – ເພີ່ມລາຍຮັບ – ພັດທະນາທ້ອງຖິ່ນຢ່າງຍືນຍົງ



ພາຍເຫດ: ຕົວເລກເປັນຕົວເລກແນະນຳ ແລະ ຈະມີການປັບປຸງຕາມການອອກແບບ, ໂຄງສ້າງອົງກອນ ແລະ ແຜນການບຸກຄະລາກອນຢ່າງເປັນທາງການຂອງໂຄງການ.

5. ຂບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ



II. ນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

1. ດຳເນີນງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງໂດຍອີງໃສ່ລະບົບລະບຽບການພາຍໃນ. ລະບົບນີ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານກົດໝາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງໂປ່ງໃສ ແລະ ເປັນມືອາຊີບ, ເໝາະສົມກັບແຕ່ລະຂັ້ນຕອນ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງວິສາຫະກິດ;
2. ລະບົບເງິນເດືອນ, ນະໂຍບາຍສະຫວັດດີການ, ການລາພັກ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ວັນພັກ, ໂບນັດ, ການລາປ່ວຍ, ການລາເກີດລູກ, ການເດີນທາງທຸລະກິດ, ການໂອນຍ້າຍ, ການແຕ່ງຕັ້ງ, ການໄລ່ອອກ, ນະໂຍບາຍປະກັນສັງຄົມ, ນະໂຍບາຍຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນການເຮັດວຽກ, ແລະອື່ນໆ, ແມ່ນຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນກ່ອນການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສສຳລັບພະນັກງານ;
3. ພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງ ແລະ ໂຮງງານໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ໄດ້ຮັບອຸປະກອນປ້ອງກັນສ່ວນຕົວ;
4. ພະນັກງານທຸກຄົນໄດ້ຮັບເຄື່ອງມື ແລະ ອຸປະກອນເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ເຄື່ອງໃຊ້ຫ້ອງການ ແລະ ເຄື່ອງມືເຮັດວຽກພິເສດ... ສຳລັບແຕ່ລະວຽກ; ພະນັກງານໄດ້ຮັບທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ສະອາດ ແລະ ປອດໄພ, ສະຖານທີ່ຮັບປະທານອາຫານ, ພື້ນທີ່ກິລາ... ພ້ອມດ້ວຍລະບຽບການດຳເນີນງານທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້;
5. ບໍລິສັດໃຫ້ບໍລິການພື້ນທີ່ບໍລິການ ແລະ ພັກຜ່ອນນອກເວລາເຮັດວຽກສຳລັບຄອບຄົວ, ຜູ້ຊາຍ, ຜູ້ຍິງ, ແລະ ພະນັກງານອື່ນໆ.

ນະໂຍບາຍໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ:

ລຳດັບ	ເນື້ອໃນ	ລາຍລະອຽດ
1	ເງິນເດືອນ	- ເງິນເດືອນ:ຜູ້ນຳ: 50 – 150 ລ້ານດຶງ/ກິໂລຜູ້ຈັດການ: 25 – 70 ລ້ານດຶງ/ກິໂລວິສະວະກອນ: 20 – 50 ລ້ານດຶງ/ກິໂລຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ພະນັກງານ: 10 – 40 ລ້ານດຶງ/ກິໂລກຳມະກອນ: 7 – 20 ລ້ານດຶງ/ກິໂລກຳມະກອນທົ່ວໄປ, ພະນັກງານທຳຄວາມສະອາດ, ພະນັກງານຮັກສາຄວາມປອດໄພ, ຄົນຂັບລົດ: 6 – 15 ລ້ານດຶງ/ກິໂລ;ຄົນຂັບລົດອຸດສາຫະກຳ: 15 – 30 ລ້ານດຶງ/ກິໂລເງິນເດືອນຂຶ້ນກັບຄວາມສາມາດ;ການຈ່າຍເງິນເດືອນ: ລາຍເດືອນ, ຕັ້ງແຕ່ວັນທີ 10 ຫາ 15 ຂອງແຕ່ລະເດືອນ;

ນະໂຍບາຍໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ:

2	ເວລາເຮັດວຽກ, ເວລາພັກຜ່ອນ, ວັນພັກ	
	ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ	- 48 ຊົ່ວໂມງ/ອາທິດ; ສໍາລັບຕໍາແໜ່ງງານປ່ຽນ, ຈະມີການຈັດສັນການເຮັດວຽກປ່ຽນ, ແຕ່ບໍ່ເກີນເວລາທີ່ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍແຮງງານ;
	ເວລາ OT	- ຖ້າພະນັກງານມີວຽກທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຄຸ້ມຄ່າທີ່ຕ້ອງເຮັດ, ແລະ ການຮ້ອງຂໍເຮັດວຽກລ່ວງເວລາຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກຝ່າຍບໍລິຫານກ່ອນທີ່ຈະດໍາເນີນການ, ເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ ຫຼື ໄດ້ຮັບເວລາພັກຜ່ອນຊົດເຊີຍທີ່ເໝາະສົມ.
	ການລາພັກ ວັນພັກ ການລາປ່ວຍ	- ຜູ້ອອກແຮງງານລາວມີສິດໄດ້ຮັບການພັກຜ່ອນປະຈຳປີ 15 ວັນຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍແຮງງານ; - ຜູ້ອອກແຮງງານຫວຽດນາມມີສິດໄດ້ຮັບວັນພັກລັດຖະການ 9 ວັນ (ຊາຍ) ແລະ 10 ວັນ (ຍິງ) ຕໍ່ປີຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍແຮງງານ (ວັນປີໃໝ່ - ພັກ 1 ວັນ; ວັນແມ່ຍິງສາກົນ (8 ມີນາ) - ພັກ 1 ວັນ; ວັນປີໃໝ່ບຸນປີໃໝ່ - ພັກ 3 ວັນ; ວັນແຮງງານສາກົນ (1 ພຶດສະພາ) - ພັກ 1 ວັນ; ວັນຊາດລາວ (2 ທັນວາ) - ພັກ 1 ວັນ; ວັນຊາດຫວຽດນາມ - ພັກ 1 ວັນ; ປີໃໝ່ຫວຽດນາມ - ພັກ 1 ວັນ (ກໍາມະກອນລາວ); - ນອກຈາກນັ້ນ, ກໍາມະກອນຫວຽດນາມມີສິດໄດ້ຮັບການພັກຜ່ອນເພີ່ມອີກ 3 ວັນສໍາລັບປີໃໝ່ຫວຽດນາມ. - ການລາປ່ວຍແມ່ນໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຕາມທີ່ທ່ານໝໍສັ່ງ ແລະ ຕາມລະບຽບຂອງບໍລິສັດຂຶ້ນກັບສະຖານະການສະເພາະ;
	ການພັກຜ່ອນ ປີກກະຕິ	- ຢູ່ສາຂາ Dakchung, ເນື່ອງຈາກຢູ່ໄກຈາກບ້ານເກີດເມືອງນອນ, ພະນັກງານຫວຽດນາມທີ່ເຮັດວຽກ 7 ອາທິດຕິດຕໍ່ກັນ, ໂດຍມີວັນພັກວັນອາທິດ, ຈະໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ໄປຢ້ຽມຢາມຄອບຄົວ 6 ມື້ ແລະ 2 ມື້ສໍາລັບເວລາເດີນທາງ.

ນະໂຍບາຍໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ:

3	ເງິນອຸດໜູນ	
	ເງິນຄ່າອາຫານທ່ຽງ	- 35,000 ດຶງຕໍ່ມື້..
	ການເດີນທາງທຸລະກິດ	- ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ພັກ, ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດຳລົງຊີວິດແມ່ນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຕາມຂອບເຂດທີ່ກຳນົດໄວ້. - ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອື່ນໆແມ່ນຂຶ້ນກັບການອະນຸມັດ.
4	ສະຫວັດດີການ	
	ປະກັນໄພ	- ປະກັນສັງຄົມລາວ (ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ແລະ ຫວຽດນາມ); - ປະກັນຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ;
	ປະກັນໄພຊີວິດ	- ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານຫວຽດນາມ, ເນື່ອງຈາກພວກເຂົາບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບປະກັນສັງຄົມໃນລາວ (ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາຈະປະກອບສ່ວນເຂົ້າກໍຕາມ), ແລະບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບປະກັນສັງຄົມໃນຫວຽດນາມ (ເນື່ອງຈາກບໍລິສັດເປັນຄົນລາວ), ບໍລິສັດຊື້ກົມມະທັນປະກັນຊີວິດໃຫ້ພວກເຂົາເຊິ່ງສະສົມເງິນໃນໄລຍະເວລາ 5 ປີ. ຫຼັງຈາກເຮັດວຽກ 5 ປີ, ພະນັກງານສາມາດໄດ້ຮັບເງິນສະສົມຕາມອັດຕາທີ່ກຳນົດຄຸນດ້ວຍຈຳນວນເດືອນໃນໄລຍະເວລາ 5 ປີ.
	ເງິນເດືອນເດືອນທີ 13	- ອະນຸມັດທຸກໆປີ. ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວເງິນເດືອນສຸດທ້າຍໜຶ່ງເດືອນໂດຍອີງໃສ່ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດຂອງແຕ່ລະຄົນ.
	ປີໃໝ່ຫວຽດນາມ	- ຂອງຂວັນເຕັດ: ປະມານ 1.5 ລ້ານດຶງຕໍ່ຄົນ. - ເງິນໂຊກດີປີໃໝ່: 500,000 ດຶງ.
	ໂບນັດວັນພັກຕະຫຼອດປີ: 10 ມື້ຕາມກົດໝາຍ.	- ອີງຕາມວັນພັກ ແລະ ຜູ້ຮັບ: ຕັ້ງແຕ່ 300,000 ດຶງ, 500,000 ດຶງ ແລະ 1,000,000 ດຶງ.

ນະໂຍບາຍໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ:

ໂບນັດວັນເກີດ, ວັນ ຄົບຮອບບໍລິສັດ, ໂບນັດ ຜົນສໍາເລັດທາງການສຶກສາ ຂອງລູກ, ໂບນັດງານບຸນ ກາງລະດູໃບໄມ້ຫຼົ່ນ	- ວັນເກີດພະນັກງານ: 300,000 ຕື້ງ. - ວັນຄົບຮອບຂອງບໍລິສັດ: 500,000 ຕື້ງ. - ຂຶ້ນກັບລາງວັນ/ຄໍາຍ້ອງຍໍ: 500,000 – 1,000,000 ຕື້ງ/ລາງວັນ; - ງານບຸນກາງລະດູໃບໄມ້ຫຼົ່ນ: 500,000 ຕື້ງ/ລູກ;
ຢ້ຽມຢາມຄົນເຈັບ, ຄົນ ໂສກເສົ້າ, ຄົນສະຫຼອງ, ແລະ ຄົນຖືຟ້າ.	ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍແມ່ນຕັ້ງແຕ່ 500,000 ຫາ 2,000,000 ຕື້ງ ຂຶ້ນກັບໄລຍະເວລາຂອງການນອນໂຮງໝໍ.
ເຮືອນຄົວ	ໃນເມືອງ Dakchung, ບໍລິສັດໃຫ້ບໍລິການໂຮງອາຫານ ແລະ ບໍລິການຈັດງານລ້ຽງທີ່ຮັບປະກັນການປຸງ ແຕ່ງອາຫານທີ່ມີສຸຂະອະນາໄມ ແລະ ສະອາດ. ການສະໜອງນໍ້າດື່ມຕອບສະໜອງມາດຕະຖານຄວາມປອດໄພຂອງ ອາຫານ.
ທີ່ຢູ່ອາໄສ	- ບໍລິສັດສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສໃຫ້ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນເມືອງ Dakchung; - ຜູ້ຈັດການໜຶ່ງຄົນຕໍ່ຫ້ອງ. ຜູ້ຈັດການສອງຄົນຕໍ່ຫ້ອງ. - ພະນັກງານສາມຄົນຕໍ່ຫ້ອງ; ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກພື້ນຖານແມ່ນໄດ້ສະໜອງໃຫ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ;
ນັກກິລາ	ບໍລິສັດສະໜອງພື້ນທີ່ກິລາໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ມ່ວນຊື່ນ ແລະ ປັບປຸງສຸຂະພາບຂອງເຂົາເຈົ້າ.
ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນການເຮັດວຽກ	ພະນັກງານຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງໄດ້ຮັບໝວກກັນກະທົບ, ເກີບບຸດ, ເກີບ, ກາງເກງ, ເສື້ອ ແລະ ແວ່ນຕານິລະໄພ.
ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງ	ຫ້ອງການ Dakchung: ບໍລິສັດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງໃນຊ່ວງວັນພັກປົກກະຕິ ແລະ ການລາພັກຢ່າງເປັນທາງການ, ລວມທັງການເດີນທາງດ້ວຍລົດໂດຍສານ, ລົດສ່ວນຕົວ (ຂຶ້ນກັບຕໍາແໜ່ງ), ການ ເດີນທາງດ້ວຍເຮືອບິນ, ການເດີນທາງດ້ວຍລົດເມຮັບສົ່ງ, ການເດີນທາງດ້ວຍລົດໄຟ/ລົດໂດຍສານ (ສໍາລັບພື້ນທີ່ທີ່ບໍ່ ມີການເດີນທາງທາງອາກາດ):

ນະໂຍບາຍໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ:

5	ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອື່ນໆ	
	ການເຂົ້າອອກແຮງງານ (ຜົນລະເມືອງຫວຽດນາມ)	ບໍລິສັດຈ່າຍເງິນ ແລະ ຈັດການເອກະສານສໍາລັບພະນັກງານ (ໂຄຕ້າແຮງງານ, ໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ, ບັດປະຈຳຕົວຊົ່ວຄາວ, ວີຊາເຂົ້າ-ອອກຫຼາຍຄັ້ງ, ແລະອື່ນໆ).
	ຄ່າທຳນຽມທີ່ພັກໃນທ້ອງຖິ່ນ	ບໍລິສັດຈ່າຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ພັກໃນທ້ອງຖິ່ນປະຈຳເດືອນສໍາລັບພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ທ້ອງຖານ Dakchung.
6	ນະໂຍບາຍອື່ນໆ	1. ການພັກຜ່ອນ - ການສ້າງທີມ: ປີລະຄັ້ງ; 2. ການກວດສຸຂະພາບເປັນປະຈຳ: ປີລະຄັ້ງ;

ໝາຍເຫດ: ຕາຕະລາງນະໂຍບາຍນີ້ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ໃນປະຈຸບັນສໍາລັບພະນັກງານລາວ ແລະ ຫວຽດນາມທຸກຄົນ. ບໍລິສັດຈະປັບປຸງມັນເປັນໄລຍະໆ ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງວຽກງານ.



ຂໍຂອບໃຈ!