

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

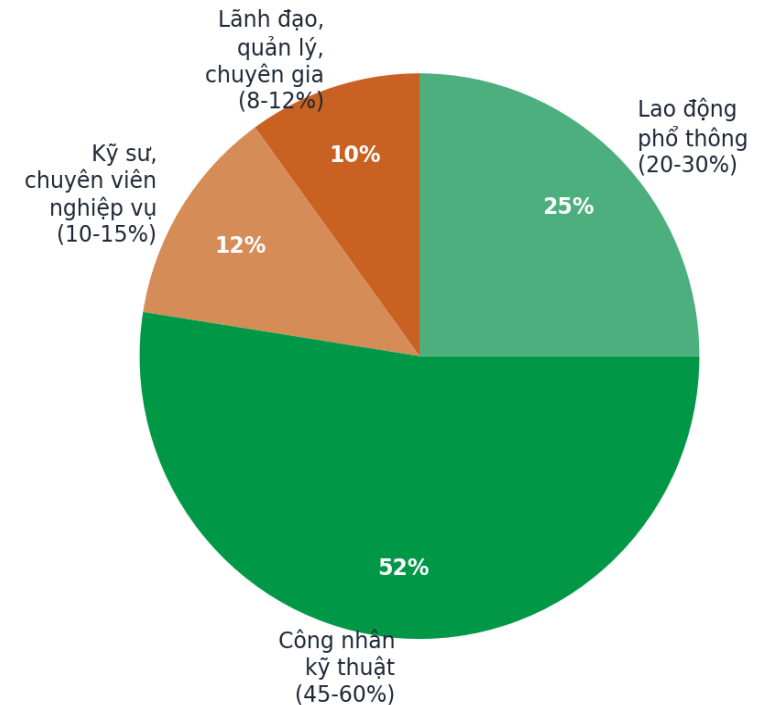
ລດ	ກຸ່ມວຽກງານ	ຂໍ້ກຳນົດດ້ານວິຊາຊີບ	ຕ້ອງການປະສົບການ
4	ຊ່າງເຕັກນິກ/ ຜະນິກງານອື່ນໆ	- ຈົບການສຶກສາຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ, ວິທະຍາໄລ, ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນປາຍ, ແລະ ຜູ້ທີ່ມີໃບປະກາດສະນິຍະບັດວິຊາຊີບດ້ານວິສະວະກຳ; - ຄວາມຊ່ຽວຊານຕາມຕຳແໜ່ງງານ: ວິສະວະກຳກົນຈັກ (ອຸປະກອນ, ທໍ່ສົ່ງນໍ້າມັນ, ໂຄງສ້າງ, ການສ້ອມແປງ ແລະ ການຜະລິດ); - ເຕັກໂນໂລຊີ (ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ອາລຸມິນຽມ); ວິສະວະກຳໄຟຟ້າ, ການຄວບຄຸມອັດຕະໂນມັດ, ຜະລິດງານຄວາມຮ້ອນ, ການຫັກເປັນແກ້ສຖານຫີນ; - 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, ແລະ ອື່ນໆ.	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. ຜູ້ຮັບເໝົາຊຸດຄົ້ນຄ້ວາ: ປະມານ 300-600 ຄົນ (ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນຂັບລົດ, ຜູ້ປະຕິບັດການຊຸດ, ແລະ ຜະນິດການສ້ອມແປງກົນຈັກ — ກຸ່ມວຽກທີ່ເໝາະສົມກັບຈຸດແຂງຂອງແຮງງານລາວ).
- ບໍລິສັດກະສິກໍາ: ປະມານ 50-100 ຄົນໃນສາມປີທໍາອິດ. ຄາດວ່າຈະມີຜະນິດການ 200-300 ຄົນຫຼັງຈາກທ້າປີ (ການປູກພືດສະໝຸນໄຟ, 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 giữ khoảng)

3. ດຳລັງແຮງງານລາວ - ຂໍ້ດີ ແລະ ຂໍ້ເສຍ

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:

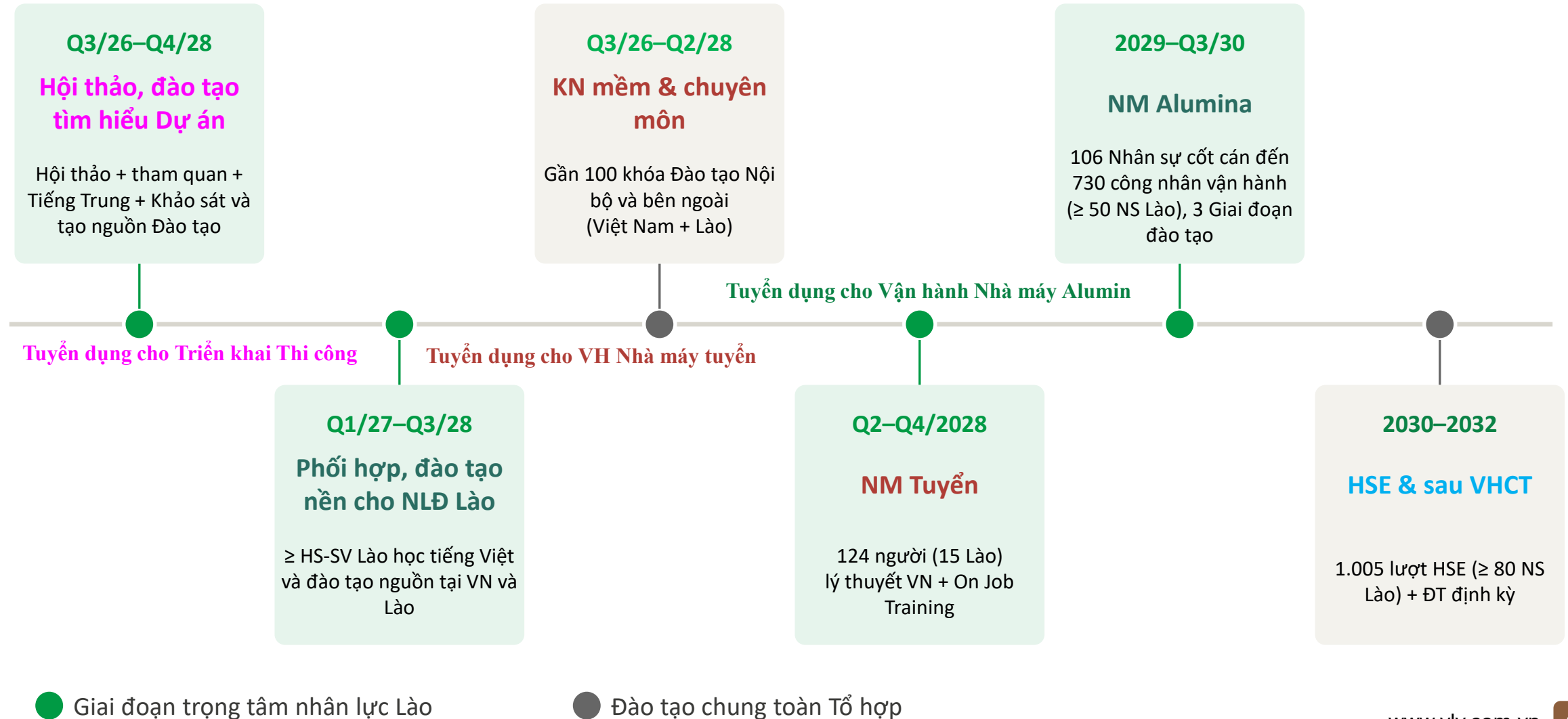
- ປະມານ 3 ເດືອນຂອງການຝຶກອົບຮົມທິດສະດີ ແລະ ທັກສະວິຊາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານໃນປະເທດຫວຽດນາມ.
- ປະມານ 3-5 ເດືອນຂອງການຝຶກອົບຮົມການດຳເນີນງານຢູ່ໂຮງງານໃນລາວ, ໂດຍມີຜູ້ຊ່ຽວຊານ/ພະນັກງານຫຼັກນຳພາ.

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: ຮັບສະໝັກທີ່ມີງານຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ວິສະວະກອນ, ແລະ ກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະຈາກຫວຽດນາມ ແລະ ສາກົນຊົ່ວຄາວ. ບຸກຄະລາກອນລາວທີ່ຕອບສະໜອງມາດຕະຖານວຽກງານຈະຖືກຮັບສະໝັກທັນທີ;ກໍາລັງແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານລາວຈະໄດ້ຮັບການເສີມເປັນໄລຍະໆຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ 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 ຖືກດຳເນີນຢູ່ກັບຂັ້ນຕອນ EPC, ການຫັດລອງ ແລະ ການດຳເນີນງານ.
ເປົ້າໝາຍສຸດທ້າຍແມ່ນ ສ້າງທີມງານຊາວລາວໃຫ້ມີທັກສະ, ສາມາດດຳເນີນງານໄດ້ຢ່າງເປັນເອກະລາດ ແລະ ສືບຕໍ່ພັດທະນາຕົນເອງໄດ້.



ເປົ້າໝາຍຂອງການຄ່າຍກອດທາຍໃນ



ພະນັກງານລາວໄດ້ຮັບ
ການຝຶກອົບຮົມ



ພະນັກງານລາວດຳເນີນງານໄດ້



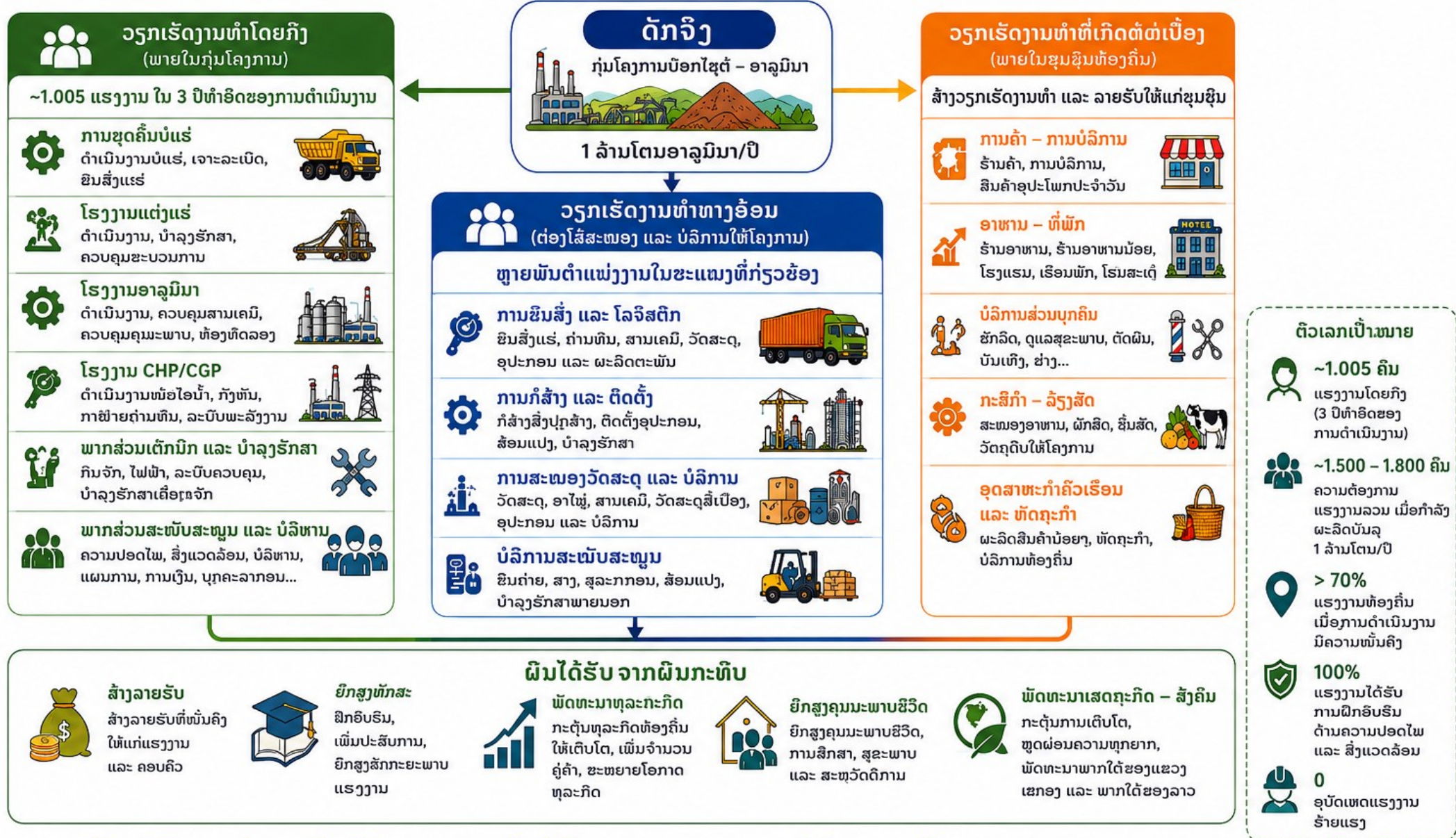
ພະນັກງານລາວເປັນ
ຜູ້ຝຶກສອນຕໍາໃຫ້ຜູ້ອື່ນ



ຮັກສາສັກກະທະພາບ ແລະ ພັດທະນາຕະຫຼອດເວລາ ໂດຍທີມງານຊາວລາວ,
ເພື່ອໃຫ້ການດຳເນີນງານມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ສ້າງຄຸນຄ່າໃຫ້ແກ່ ໂຮງງານອາລູມີນາ ດັກຈິງ.

ຜົນກະທົບດ້ານການຈ້າງງານຂອງໂຄງການດັກຈິງ

ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ – ຍົກສູງທັກສະ – ເພີ່ມລາຍຮັບ – ພັດທະນາທ້ອງຖິ່ນຢ່າງຍືນຍົງ



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;

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.

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.

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 ຄົນຖືພາ.	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):

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

ໝາຍເຫດ: ຕາຕະລາງນະໂຍບາຍນີ້ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ໃນປະຈຸບັນສໍາລັບພະນັກງານລາວ ແລະ ຫວຽດນາມທຸກຄົນ. ບໍລິສັດຈະປັບປຸງມັນເປັນໄລຍະໆ ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງວຽກງານ.



ຂໍຂອບໃຈ!