



International
Labour
Organization



► ການຜັນຂະຫຍາຍໜັກການສາກົນ
ສູ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນປະເທດ: ກໍລະນີສຶກ
ສາຂອງວິສາຫະກິດ ກ່ຽວກັບການດຳເນີນ
ທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໃນ ສປປ ລາວ



This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International. See: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. The user is allowed to reuse, share (copy and redistribute), adapt (remix, transform and build upon the original work) as detailed in the licence. The user must clearly credit the ILO as the source of the material and indicate if changes were made to the original content. Use of the emblem, name and logo of the ILO is not permitted in connection with translations, adaptations or other derivative works.

Attribution – The user must indicate if changes were made and must cite the work as follows: ILO, *Translating global principles into local practices: Enterprise case studies on responsible business conduct in the Lao People's Democratic Republic*, Geneva: International Labour Office, 2026. © ILO.

Translations – In case of a translation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This is a translation of a copyrighted work of the International Labour Organization (ILO). This translation has not been prepared, reviewed or endorsed by the ILO and should not be considered an official ILO translation. The ILO disclaims all responsibility for its content and accuracy. Responsibility rests solely with the author(s) of the translation.*

Adaptations – In case of an adaptation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This is an adaptation of a copyrighted work of the International Labour Organization (ILO). This adaptation has not been prepared, reviewed or endorsed by the ILO and should not be considered an official ILO adaptation. The ILO disclaims all responsibility for its content and accuracy. Responsibility rests solely with the author(s) of the adaptation.*

Third-party materials – This Creative Commons licence does not apply to non-ILO copyright materials included in this publication. If the material is attributed to a third party, the user of such material is solely responsible for clearing the rights with the rights holder and for any claims of infringement.

Any dispute arising under this licence that cannot be settled amicably shall be referred to arbitration in accordance with the Arbitration Rules of the United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). The parties shall be bound by any arbitration award rendered as a result of such arbitration as the final adjudication of such a dispute.

For details on rights and licensing, contact: rights@ilo.org. For details on ILO publications and digital products, visit: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220433638 (print); 9789220433645 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033888>

Also available in Lao: ISBN 9789220433676 (print); 9789220433683 (web PDF)

The designations employed in ILO publications and databases, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the ILO concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries. See: www.ilo.org/disclaimer.

The opinions and views expressed in this publication are those of the author(s) and do not necessarily reflect the opinions, views or policies of the ILO.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

► ຄໍາຂອບໃຈ

ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງຈິງໃຈຕໍ່ບໍລິສັດລຸ່ມນີ້ ສໍາລັບການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ແນວປະຕິບັດ:

- ບໍລິສັດ ດິບຫວູ ຈຳກັດ
- ບໍລິສັດ ລາວ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ບົອຕຕລິງ ຈຳກັດ
- ບໍລິສັດ ລາວ ມິໂດລີ ເຊບຕີຊຸ ຈຳກັດ
- ສູນສົ່ງເສີມຫັດຖະກຳ ອອກພົບຕົກ
- ບໍລິສັດ ພູເບ້ຍ ມາຍນັ້ງ ຈຳກັດ

ອົງການ ILO ຂໍຮັບຮູ້ ແລະ ຂອບໃຈການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ບໍລິສັດ ລາວ ທີ່ປຶກສາ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າ ຈຳກັດຜູ້ດຽວ ໃນການດໍາເນີນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການສ້າງເກັບກຳເອກະສານກໍລະນີສຶກສາ.

ສິ່ງພິມນີ້ ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ກອບໂຄງການຂອງ ອົງການ ILO ໂຄງການສ້າງຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນອາຊີ ໂດຍຜ່ານການສົ່ງເສີມວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທໍາໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດ ໄລຍະ 2 (ໂຄງການ RVC) ໂດຍໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກກະຊວງ ເສດຖະກິດ, ການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ຂອງປະເທດ ຍີ່ປຸ່ນ.

► ສານຂໍ້ຄວາມ

ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ພວກເຮົາມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການສະໜັບສະໜູນ ລັດຖະບານ, ອົງການຕາງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອຮ່ວມກັນຂັບເຄື່ອນວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ຜ່ານການສົ່ງເສີມການດຳເນີນທຸລະກິດຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການກວດສອບດ້ານສິດທິມະນຸດ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ລ້ວນແຕ່ອີງໃສ່ຫຼັກການຂອງມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ ແລະ ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍ ວ່າດ້ວຍຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ. ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວໝາຍເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອໃຫ້ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ສາມາດປັບປຸງການດຳເນີນງານຂອງຕົນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການສາກົນ ທີ່ເນັ້ນໃສ່ການສ້າງວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ການເຄົາລົບສິດທິໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ, ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ການສົນທະນາທາງສັງຄົມ.

ເອກະສານສະບັບນີ້ ໄດ້ຊິໃຫ້ເຫັນເຖິງການຫັນເອົາຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ ມາເປັນການປະຕິບັດຕົວຈິງ ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ບົດຮຽນຕົວຈິງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າ: ການດຳເນີນທຸລະກິດຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ແນວຄວາມຄິດທີ່ເປັນນາມມະທຳ, ແຕ່ມັນສາມາດຫັນມາກາຍເປັນການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ເຊິ່ງສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ທັງຜູ້ປະກອບການ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານໄປພ້ອມໆກັນ.

ໃນຂະນະທີ່ ສປປ ລາວ ກຳລັງກຽມພ້ອມກ້າວເຂົ້າສູ່ໄລຍະໃໝ່ຂອງການພັດທະນາ, ການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ຍືນຍົງ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຈະຍິ່ງມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງເປັນປັດໄຈທີ່ສຳຄັນຕໍ່ການເຕີບໂຕຂອງທຸລະກິດໃນໄລຍະຍາວ, ການສ້າງສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ດີໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ການເຂົ້າໄປມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງທັງໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

ອົງການ ILO ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າ ເອກະສານສະບັບນີ້ ຈະເປັນບ່ອນອີງທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ເປັນແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ແກ່ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ, ສະຖາບັນພາກລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຕົວແທນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຕະຫຼອດຮອດພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ ທີ່ພວມຮ່ວມແຮງຮ່ວມໃຈກັນ ເພື່ອສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຍືນຍົງ ຢູ່ພາຍໃນປະເທດ.

ທ່ານ ນາງ ສຽວຢຽນ ສຽນ

ຜູ້ອຳນວຍການ

ອົງການແຮງງານສາກົນ ປະຈຳປະເທດໄທ, ກຳປູເຈຍ ແລະ ສປປ ລາວ

ໃນນາມ ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃນ ສປປ ລາວ, ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ແຫ່ງຊາດລາວ ເຫັນວ່າ ໃນຂະນະທີ່ປະເທດເຮົາກຳລັງ ກຽມພ້ອມກ້າວອອກຈາກສະຖານະພາບ ປະເທດດ້ອຍພັດທະນາ, ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດກຳລັງກ້າວເຂົ້າສູ່ໄລຍະໃໝ່ ໃນການເຊື່ອມໂຍງທາງ ດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ກາລະໂອກາດທີ່ເປີດກວ້າງກວ່າເກົ່າ. ການເຂົ້າໄປມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າທັງໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ຈະ ມີທ່າອ່ຽງຂະຫຍາຍຕົວຂຶ້ນ. ສິ່ງນີ້ຈະນຳມາເຊິ່ງຄວາມຄາດຫວັງທີ່ສູງກວ່າເກົ່າ ໃນການຍົກລະດັບການປະຕິບັດດ້ານແຮງງານ, ວຽກງານຄວາມ ປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ.

ສໍາລັບວິສາຫະກິດຫຼາຍແຫ່ງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ (SME), ການປັບຕົວໃນໄລຍະຂ້າມຜ່ານນີ້ ອາດຈະເປັນ ເລື່ອງທີ່ທ້າທາຍ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານຊັບພະຍາກອນ, ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານເຕັກນິກ ຫຼື ການເຂົ້າເຖິງຄໍາແນະນໍາຕ່າງໆ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການ ປ່ຽນແປງນີ້ກໍຖືເປັນໂອກາດອັນດີ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ໄດ້ຫັນມາປັບປຸງລະບົບພາຍໃນໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ສ້າງຮູບແບບການ ດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ສາມາດແຂ່ງຂັນໄດ້ໃນໄລຍະຍາວ.

ສະນັ້ນແລ້ວ, ສິ່ງພົມສະບັບນີ້ແມ່ນມີຄວາມແທດເໝາະ ຕາມສະພາບການ. ເນື້ອໃນໄດ້ລວບລວມເອົາຕົວຢ່າງຕົວຈິງ ຈາກບັນດາຫົວໜ່ວຍ ທຸລະກິດທີ່ດຳເນີນກິດຈະການພາຍໃນປະເທດ ກ່ຽວກັບວິທີການປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ການລົງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ການ ສ້າງລະບົບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃນບ່ອນເຮັດວຽກໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ບົດຮຽນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າ: ການດຳເນີນທຸລະກິດຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຕົວຈິງ ເພື່ອຊຸກຍູ້ຜົນກຳໄລຂອງທຸລະກິດ ຄວບຄູ່ໄປກັບການເຄົາລົບສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ແຫ່ງຊາດລາວ ຂໍສະແດງຄວາມຍິນດີ ແລະ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໄດ້ສຶກສາຮຽນຮູ້ ແລະ ນຳ ເອົາບົດແບບຢ່າງເຫຼົ່ານີ້ໄປໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນການດຳເນີນງານຂອງຕົນ. ເນື່ອງຈາກ ການສົ່ງເສີມການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ບໍ່ແມ່ນ ພຽງແຕ່ການຕອບສະໜອງຕໍ່ກະແສການປ່ຽນແປງເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຖືເປັນການສ້າງຮາກຖານໃຫ້ພາກທຸລະກິດຂອງພວກເຮົາເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍ ຕົວຢ່າງເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍືນຍົງ ໃນ ສປປ ລາວ. ສູດທ້າຍນີ້ກໍຂໍຝາກທາງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ສະແດງນໍ້າໃຈໃນການສົ່ງເສີມວຽກ ທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງ ສປປ ລາວ.

ທ່ານ ປອ. ໄຊບັນດິດ ຣາຊະພົນ
ຮອງປະທານ
ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ແຫ່ງຊາດລາວ

ພາກສະເໜີ

ໃນຂະນະທີ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ກຳລັງກຽມຄວາມພ້ອມເພື່ອຫຼຸດພື້ນຖານສະຖານະປະເທດດ້ວຍພັດທະນາ, ບົດບາດຂອງພາກທຸລະກິດໃນການສົ່ງເສີມວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ການເຕີບໂຕຢ່າງມີສ່ວນຮ່ວມ ແມ່ນນັບມື້ນັບມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍຂຶ້ນ. ການຂ້າມຜ່ານນີ້ ຈະຖືເປັນບາດກ້າວສຳຄັນໃນການພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ສ້າງໂອກາດໃນການເຊື່ອມສານກັບຕ່າງໂລກສະໜອງໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ໃນລະດັບໂລກໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ຄຽງຄູ່ກັບໂອກາດເຫຼົ່ານີ້ ຄວາມຄາດຫວັງຕໍ່ພາກເອກະຊົນ ແລະ ວິສາຫະກິດກໍ່ເພີ່ມສູງຂຶ້ນ ເພື່ອເພີ່ມທະວີການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ເພື່ອປັບແໜວທາງການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງຕົນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງຫຼາຍຂຶ້ນກັບຫຼັກການຂອງມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ.

ຫຼັກການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ມີຄວາມສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມຍືນຍົງໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດ. ອົງການ ILO ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ອົງການສາມຝ່າຍ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນ ສປປ ລາວ ເພື່ອເຊື່ອມສານຫຼັກການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງທຸລະກິດ. ຜ່ານ ໂຄງການສ້າງຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນອາຊີ ໂດຍຜ່ານການສົ່ງເສີມວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ ໄລຍະ 2 (ໂຄງການ RVC), ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ກະຊວງ ເສດຖະກິດ, ການຄ້າ ແລະ ກະສິກຳ ຂອງປະເທດ ຍີ່ປຸ່ນ, ອົງການ ILO ໄດ້ຊ່ວຍເສີມສ້າງວິສາຫະກິດໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຍືນຍົງ ແລະ ສົ່ງເສີມວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າໃນຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດ.

ປຶ້ມເຫຼັ້ມນີ້ ໄດ້ນຳສະເໜີ 5 ກໍລະນີສຶກສາຂອງວິສາຫະກິດ ໃນ ສປປ ລາວ ທີ່ມາຈາກຂະແໜງອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ, ຜະລິດເຄື່ອງດື່ມ, ຫັດຖະກຳ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ເຊິ່ງໄດ້ຖືກຄັດເລືອກເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຮູບແບບທຸລະກິດ ແລະ ສະພາບການດຳເນີນງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍໂດຍອີງຕາມການສຳພາດແບບຄຸນນະພາບ. ກໍລະນີສຶກສາເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແນວທາງຂອງ ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍ ວ່າດ້ວຍຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບ ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ (ຫຼື ເອີ້ນວ່າ ຖະແຫຼງການ MNE) ສາມາດຫັນມາສູ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ໃນລະດັບວິສາຫະກິດ ພາຍໃຕ້ສະພາບບໍລິບົດຂອງ ສປປ ລາວ ໃນດ້ານການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ, ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ ແລະ ການສົນທະນາທາງສັງຄົມ. ໂດຍຜ່ານການຖອດຖອນບົດຮຽນ ແລະ ປະສົບການທີ່ຜ່ານມາ, ປຶ້ມເຫຼັ້ມນີ້ໄດ້ໃຫ້ຄວາມຮູ້ທີ່ສາມາດນຳໄປປະຕິບັດໄດ້ ສຳລັບວິສາຫະກິດ, ລັດຖະບານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ທີ່ມີຈຸດປະສົງໃນການຊຸກຍູ້ການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ພາກພື້ນ.

ຫຼັກການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານແຮງງານ: ຄຳແນະນຳຈາກ ຖະແຫຼງການ MNE

ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ ແມ່ນເຄື່ອງມືລະດັບສາກົນພຽງອັນດຽວກ່ຽວກັບການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ຖືກສ້າງ ແລະ ຮັບຮອງໂດຍລັດຖະບານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຈາກທົ່ວໂລກ. ຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ ຍັງເປັນເຄື່ອງມືດຽວຂອງ ອົງການ ILO ທີ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳໂດຍກົງເຖິງວິສາຫະກິດ (ທັງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ພາຍໃນຊາດ), ລວມທັງລັດຖະບານ (ໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ), ອົງການຕ່າງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຕ່າງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສັງຄົມ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຍືນຍົງ.

ເປົ້າໝາຍຂອງ ຖະແຫຼງການ MNE ແມ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມການປະກອບສ່ວນໃນທາງບວກ ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ເພື່ອສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳປະກົດເປັນຈິງ. ນອກຈາກນີ້ ແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ການແກ້ໄຂຄວາມຍາກລຳບາກໃນການດຳເນີນງານຕ່າງໆ ຂອງພວກເຂົາທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ.

ຄຳແນະນຳຂອງ ຖະແຫຼງການ MNE ແມ່ນອີງໃສ່ບັນດາຫຼັກການທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນເປັນຫຼັກ, ເຊິ່ງກວມເອົາວາລະວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ (Decent Work Agenda) ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳໃຫ້ແກ່ 5 ຂົງເຂດຫຼັກ, ໂດຍ ແຕ່ລະຂົງເຂດຈະມີຄຳແນະນຳສະເພາະກ່ຽວກັບ: ການຈ້າງງານ, ການຝຶກອົບຮົມ, ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່, ສາຍສຳພັນແຮງງານ ແລະ ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ.

ແບບຢ່າງຈາກ 5 ວິສາຫະກິດໃນລາວ ທີ່ນຳສະເໜີໃນປຶ້ມເຫຼັ້ມນີ້ ແມ່ນສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງວິທີການ ຫັນເອົາບັນດາຫຼັກການຂອງ ຖະແຫຼງການ MNE ມາສູ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງເຊິ່ງຕິດພັນກັບ: ການຈ້າງງານ, ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່, ສາຍສຳພັນແຮງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ.



ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ

- ການເຄົາລົບຫຼັກກົດໝາຍ
- ການບັນລຸ FPRW
- ການດຳເນີນການກວດສອບ
- ການອີງໃສ່ບຸລິມະສິດການພັດທະນາແຫ່ງຊາດ
- ການສົນທະນາລະຫວ່າງປະເທດຕົ້ນທາງ-ປະເທດປາຍທາງ



ການຈ້າງງານ

- ການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ
- ປະກັນສັງຄົມ
- ແຮງງານບັງຄັບ
- ແຮງງານເດັກ
- ຄວາມສະເໝີພາບ
- ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ



ການຝຶກອົບຮົມ

- ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ
- ການເຂົ້າເຖິງໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ



ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ

- ຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ
- ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນການເຮັດວຽກ



ສາຍລຳພັນແຮງງານ

- ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ
- ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່
- ການປົກສາຫາລື
- ການເຂົ້າເຖິງການຢຽວຢາ ແລະ ການພິຈາລະນາຄໍາຮ້ອງທຸກ
- ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານແຮງງານ

► ບໍລິສັດ ດິບຫຸວ (Diep Vu): ການສົ່ງເສີມການປະຕິບັດທີ່ມີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ

ສະຖານທີ່: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຂະແໜງ: ອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ

ຈຳນວນພະນັກງານ: 1,500 ຄົນ

ບົດນຳ

ບໍລິສັດ ດິບຫຸວ ເປັນໂຮງງານຜະລິດເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນ ສປປ ລາວ ໃນປີ 2009. ນັບຕັ້ງແຕ່ນັ້ນມາ, ບໍລິສັດໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຈາກພະນັກງານ 79 ຄົນ ແລະ ສາຍການຜະລິດ 5 ສາຍ ມາເປັນພະນັກງານຫຼາຍກວ່າ 1,515 ຄົນ ແລະ ສາຍການຜະລິດຫຼາຍກວ່າ 60 ສາຍ ໃນປັດຈຸບັນ. ບໍລິສັດໄດ້ສົ່ງອອກເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມປະເພດສະຫ້ອນແສງ, ຊຸດແພດໝໍ ແລະ ເຄື່ອງນຸ່ງສຳລັບວຽກງານອຸດສາຫະກຳ ໄປຍັງຕະຫຼາດເອີຣົບ, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນສຳລັບຍີ່ຫໍ້ທີ່ມີຊື່ສຽງໃນພາກພື້ນສະແດງດີນາວີ. ບໍລິສັດ ດິບຫຸວ ໄດ້ມີຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການປະຕິບັດໃນດ້ານແຮງງານຂອງຕົນ ເພື່ອນຳເອົາຫຼັກການຂອງມາດຕະຖານສາກົນກ່ຽວກັບການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ມາເປັນການປະຕິບັດຕົວຈິງ, ເຊິ່ງລວມມີ ຖະແຫຼງການ MNE ແລະ ຫຼັກການຊີ້ນຳຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ. ດັ່ງນັ້ນ, ບໍລິສັດ ດິບຫຸວ ຈຶ່ງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອສົ່ງເສີມການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ, ຮັບປະກັນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບດີ, ພ້ອມທັງສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາທັກສະສີມືແຮງງານໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ຄວາມປອດໄພ, ສຸຂະພາບ ແລະ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ

ໃນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການຮັບປະກັນສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະອະນາໄມ, ບໍລິສັດ ດິບຫຸວ ໄດ້ດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມການປະຖົມພະຍາບານ ແລະ ການຊ້ອມໜີໄຟ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທຸກຄົນໃນທຸກສະຖານທີ່, ໂດຍສົມທົບກັບ ກົມຕຳຫຼວດສະກັດກັ້ນ ແລະ ດ້ານອັກຄີໄຟ. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພທີ່ເປັນພາກບັງຄັບ ແມ່ນໄດ້ຖືກຕິດປະກາດໄວ້ທົ່ວສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ອີງຕາມລະບຽບກົດໝາຍຂອງສປປ ລາວ, ແລະ ອີງໃສ່ມາດຕະຖານສາກົນ ດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ (OSH). ຄະນະກຳມະການ OSH ເຊິ່ງປະກອບມີ ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານຈາກທຸກພະແນກ ໄດ້ດຳເນີນການປະເມີນຄວາມສ່ຽງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໂດຍມີການປະເມີນຄວາມປອດໄພໃນແຕ່ລະເດືອນ.

ອີກໜຶ່ງຄວາມມຸ່ງໝັ້ນສຸຂະພາບ ແລະ ສະຫວັດດີການທີ່ດີໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ກໍຄື ບໍລິສັດ ໄດ້ຊ່ວຍສະໜອງການກວດສຸຂະພາບປະຈຳປີໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທຸກຄົນ ໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ, ພ້ອມທັງຊ່ວຍອຸນຫຼຸນໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ການກວດຫາເຊື້ອ HIV ໂດຍສະໝັກໃຈຢູ່ພາຍໃນໂຮງງານ ແລະ ຫໍພັກ, ແຈກຍາຍອຸປະກອນປ້ອງກັນຕ່າງໆໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. ຜົນຂອງການກວດທັງໝົດ ຈະຖືກເກັບຮັກສາໄວ້ເປັນຄວາມລັບ ແລະ ບໍ່ມີຜົນກະທົບໃດຕໍ່ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ ແລະ ສາຍພົວພັນໃນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງພະນັກງານ ແລະ ບໍລິສັດ.

ບໍລິສັດ ຍັງໄດ້ຈັດສັນຫ້ອງສະເພາະສຳລັບການໃຫ້ນິມລູກໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ເຊິ່ງໄດ້ສະໜອງຕູ້ເຢັນ ແລະ ພ້ອມທັງສາມາດນຳໃຊ້ເຄື່ອງປ້ານົມ ແລະ ເຄື່ອງອຸ່ນນົມໄດ້ໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ. ນອກຈາກນັ້ນ, ດ້ວຍການອຸດໜູນຄ່າຮຽນອະນຸບານ 33% ໃຫ້ແກ່ເດັກນ້ອຍຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງຮ້ອຍຄົນ ໂດຍການຮ່ວມມືກັບຜູ້ໃຫ້ບໍລິການພາກເອກະຊົນທີ່ຢູ່ໃກ້ຄຽງ, ບໍລິສັດໄດ້ເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດສືບຕໍ່ເຮັດວຽກໄດ້, ເຊິ່ງເປັນການສົ່ງເສີມຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດສ່ວນຕົວໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ, ພ້ອມທັງສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີການແບ່ງເບົາຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເບິ່ງແຍງດູແລຄອບຄົວ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບ ຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຊິ່ງທັງໝົດນີ້ແມ່ນການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ຢູ່ນອກເໜືອໄປຈາກ ຂໍ້ກຳນົດຂັ້ນຕ່ຳຂອງກົດໝາຍແຮງງານລາວ.

ໂຄງການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດ ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຂຶ້ນພາຍໃຕ້ການຮ່ວມມືກັບສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ອົງການແຄຣ໌ ສາກົນ (CARE International). ໂຄງການນີ້ ລວມມີຄະນະກຳມະການທີ່ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ ເຊິ່ງຖືກແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ເປັນຜູ້ຮັບ ແລະ ແກ້ໄຂການລາຍງານຕ່າງໆໃນຮູບແບບທີ່ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ເປັນເອກະລາດ, ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງລະບົບການໃຫ້ຄຳເຫັນທີ່ມີການປິດບັງຕົວຕົນຢ່າງສົມບູນ. ໃນນັ້ນ ມີສາມຊ່ອງທາງຫຼັກໃນການລາຍງານຄຳຮ້ອງທຸກຄື: ຜ່ານຄະນະກຳມະການດ້ານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ໂດຍກົງ, ຜ່ານກ່ອງຮັບຄຳຄິດເຫັນແບບປິດບັງຕົວຕົນ, ແລະ ຜ່ານລະຫັດ QR ທີ່ເຊື່ອມໂຍງໂດຍກົງກັບສາຍດ່ວນຂອງອົງການ NGO ພາຍນອກເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ.

ນອກຈາກນີ້, ບໍລິສັດ ຍັງໄດ້ຊຸກຍູ້ໃຫ້ພະນັກງານເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການບໍລິຈາກເລືອດຂອງອົງການກາແດງລາວ.

ການພັດທະນາທັກສະສີມືແຮງງານ ແລະ ການເລື່ອນຂັ້ນເງິນເດືອນ

ບໍລິສັດໄດ້ສະໜອງແຜນຝຶກອົບຮົມທັກສະສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໃໝ່ທຸກຄົນ ເຊິ່ງມີໄລຍະເວລາ 2 ຫາ 3 ເດືອນ, ໂດຍໃນໄລຍະດັ່ງກ່າວ ພວກເຂົາຈະມີສະຖານະເປັນພະນັກງານ ແລະ ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ, ກ່ອນທີ່ພວກເຂົາຈະເຂົ້າຮ່ວມສາຍການຜະລິດຕົວຈິງ. ຫຼັງຈາກນັ້ນແມ່ນຈະມີການຝຶກອົບຮົມໃນເວລາເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ, ແລະ ການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕະຫຼອດໄລຍະການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານແຕ່ລະຄົນ ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າໂດຍຜ່ານການພັດທະນາທັກສະທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະສີມື ແມ່ນຕິດພັນກັບການເລື່ອນຂັ້ນເງິນເດືອນ, ໂດຍເງິນເດືອນຈະເພີ່ມຂຶ້ນຕາມຊ່ວງໄລຍະເວລາ (ທຸກໆເກົ້າເດືອນ) ອີງຕາມການປະເມີນດ້ານການປັບປຸງທັກສະສີມືແຮງງານ.

ລະບົບນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍຫຼັກການ ໄຄເຊັນ (Kaizen) ແລະ ມີການມອບລາງວັນຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ແລະ

ໃຫ້ບຸລິມະສິດໃນການເລື່ອນຊື້ນໍ້າຕົກຕໍ່ພາຍໃນ. ການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນມີໃຫ້ສໍາລັບພະນັກງານທຸກຄົນໃນທຸກລະດັບ, ໂດຍຂຶ້ນກັບທັກສະທີ່ຕ້ອງການ ແລະ ບໍ່ມີການຈຳແນກທາງດ້ານເພດ ຫຼື ອາຍຸ. ຄວາມສໍາເລັດໃນການປັບປຸງປະສິດທິພາບໃນສາຍການຜະລິດແບບຍືນ (stand-up production line) ທີ່ມີອັດຕາການປະຕິເສດສິນຄ້າທີ່ຕໍ່າເປັນພິເສດ, ໄດ້ເຮັດໃຫ້ບໍລິສັດພິຈາລະນາຂະຫຍາຍແຜນຝຶກອົບຮົມອອກໄປນອກເໜືອຈາກການສຸມໃສ່ພາຍໃນໂຮງງານເທົ່ານັ້ນ ເຊິ່ງຈະເລີ່ມຈາກການສ້າງຕັ້ງສະຖາບັນການຮຽນຮູ້ຂະໜາດນ້ອຍໃນອະນາຄົດ, ແຕ່ຍັງບໍ່ມີການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບລາຍລະອຽດເທື່ອ.

ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ໄດ້ສະໜອງ ນະໂຍບາຍຊ່ວຍເຫຼືອສໍາລັບແຮງງານໃໝ່ທີ່ມາຈາກເຂດຊົນນະບົດ ທີ່ກວມເອົາການຊ່ວຍເຫຼືອຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຍົກຍ້າຍ, ພ້ອມທັງເງິນອຸດໜູນສໍາລັບວັນພັກຕາມປະເພນີ ເພື່ອໄປຢູ່ງ່າຍຢາມຄອບຄົວໃນໄລຍະວັນພັກຍາວແຫ່ງຊາດເຊັ່ນ: ບຸນປີໃໝ່ລາວ. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງແມ່ນມີຄວາມໂປ່ງໃສເປັນ ສໍາລັບແຮງງານທຸກຄົນ ແລະ ມີການກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ ໂດຍຕິດພັນກັບຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານສີມີແຮງງານ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ໂຮງງານບໍ່ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ແຮງງານເຮັດວຽກເກີນເວລາຍ້ອນຕ້ອງການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມສົນດູນລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຊ້ຊີວິດ ເຖິງແມ່ນວ່າການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາຈະຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍກໍຕາມ. ການບໍ່ເຮັດວຽກລ່ວງເວລານີ້ອາດຈະເຮັດໃຫ້ບໍລິສັດຢູ່ໃນສະພາວະເສຍປຽບເມື່ອທຽບໃສ່ໂຮງງານອື່ນໆທີ່ກຳນົດໃຫ້ມີການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາຢູ່ເປັນປະຈຳກໍຕາມ. ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ຈະມີການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາກໍຕໍ່ເມື່ອເກີດມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງໄດ້ຕອບສະໜອງກັບຄໍາສັ່ງຊື້ທີ່ຮີບດ່ວນເທົ່ານັ້ນ, ເຊິ່ງຈະຕ້ອງໄດ້ອີງໃສ່ຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ຢູ່ພາຍໃຕ້ຂອບເຂດຂອງກົດໝາຍແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ.

ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ໄດ້ຕິດປ້າຍປະກາດຕາມສະຖານທີ່ຕ່າງໆພາຍໃນໂຮງງານກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນສິດທິແຮງງານ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການປະພຶດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຢ່າງເປີດເຜີຍ. ການສື່ສານຮູບແບບດັ່ງກ່າວ ແມ່ນປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ກໍໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການພັດທະນານະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານ ແລະ ຂະບວນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ເຊິ່ງເປັນໄປຕາມກົດໝາຍຂອງ ສປປ ລາວ. ບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າດັ່ງກ່າວ, ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການເລືອກຕັ້ງໂດຍຜູ້ອອກແຮງງານ, ຍັງເປັນຈຸດປະສານງານໃນການປະເມີນຜົນ, ການປັບປຸງຂໍ້ມູນ ແລະ ການນໍາສະເໜີທິດສະນະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຕໍ່ກັບຝ່າຍບໍລິຫານ. ສະຫະພັນກຳມະບານລາວ ແລະ ກົມຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ໄດ້ມີການລົງກວດກາ ລະບຽບ-ນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານຂອງບໍລິສັດເປັນປະຈຳທຸກປີ ພ້ອມທັງເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ສິດທິຂອງອອກແຮງງານ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໃນການປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ພະນັກງານຂອງຕົນຕົກເປັນເຫຍື່ອການປ່ອຍເງິນກຸ້ນອກລະບົບທີ່ມີການຂຸດຮີດ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນພາຍໃນລະບົບ. ການສະໜັບສະໜູນນີ້ ເລີ່ມຕົ້ນມາຈາກການທີ່ຝ່າຍບໍລິຫານ ໄດ້ສັງເກດເຫັນຜູ້ປ່ອຍກຸ້ນອກລະບົບທີ່ດຳເນີນການຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ອ້ອມແອ້ມໂຮງງານ, ໂດຍສະເໜີເງິນກູ້ໃຫ້ແກ່ແຮງງານດ້ວຍອັດຕາດອກເບ້ຍທີ່ສູງເກີນໄປ. ນອກເໜືອຈາກຄວາມພະຍາຍາມໃນການປຸກຈິດສໍານຶກ ເພື່ອປ້ອງກັນການປ່ອຍກູ້ທີ່ມີການກົດຂີ່ຂຸດຮີດ ທີ່ເກີດຂຶ້ນອ້ອມຮອບໂຮງງານແລ້ວ, ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ຍັງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາມາດຕະການດຳເນີນງານຕ່າງໆ ເພື່ອເປັນການສະໜັບສະໜູນແຮງງານທີ່ກຳລັງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານການເງິນ. ບໍລິສັດໄດ້ສ້າງຕັ້ງແຜນງານລິເລີ່ມເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານ ໃນການປັບໂຄງສ້າງໜີ້ສິນທີ່ມີດອກເບ້ຍສູງ ຫຼື ເງິນກູ້ທີ່ມີການກົດຂີ່ຂຸດຮີດ ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືກັບ ທະນາຄານພັດທະນາລາວ (LDB). ໂຮງງານໄດ້ສະໜອງການຄ້າປະກັນບາງສ່ວນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງໃຫ້ແກ່ທະນາຄານ, ໂດຍການສະໜອງຫຼັກຖານຂອງລາຍຮັບທີ່ໝັ້ນຄົງ, ລວມເຖິງຂະບວນການພາຍໃນເພື່ອປະເມີນວ່າ ແຮງງານມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງກູ້ຢືມເງິນແທ້ ຫຼື ບໍ່, ແລະ ເງິນນັ້ນຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນຈຸດປະສົງທີ່ຕັ້ງໄວ້ແທ້ ຫຼື ບໍ່. ໂຮງງານຍັງໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແຮງງານໂດຍກົງກ່ຽວກັບເອກະສານທາງການອື່ນໆທີ່ທະນາຄານຕ້ອງການໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນການຍື່ນເອກະສານເພື່ອເຮັດໃຫ້ເງິນກູ້ຂອງພວກເຂົາເຂົ້າສູ່ລະບົບຢ່າງເປັນທາງການ. ແຮງງານຍັງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມຮູ້ທາງດ້ານການເງິນເພື່ອຄຸ້ມຄອງການເງິນຂອງພວກເຂົາຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ບໍລິສັດໄດ້ພະຍາຍາມສະໜອງຊ່ອງທາງສໍາລັບການຮ້ອງທຸກທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ເຊັ່ນ: ລະຫັດ QR Code ແລະ ກ່ອງຮັບຄໍາຄິດເຫັນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸກຫົວຂໍ້ທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ. ກ່ອງຮັບຄໍາຄິດເຫັນ ຈະຖືກເປີດອອກອາທິດລະໜຶ່ງຄັ້ງ ແລະ ຈະນຳເອົາເນື້ອໃນຕ່າງໆທີ່ໄດ້ໄປທົບທວນໃນກອງປະຊຸມຮ່ວມກັບ ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HR), ຕົວແທນແຮງງານ, ແລະ ຜູ້ຈັດການຈາກແຕ່ລະພະແນກ, ເພື່ອຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂໃຫ້ທັນທ່ວງທີ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຫຼື ລະບົບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ແຮງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງໜຸ່ມ, ສາມາດສະເໜີຂໍ້ກ່າວຫາຕ່າງໆ ຜ່ານເພື່ອນຮ່ວມງານທີ່ພວກເຂົາໄວ້ວາງໃຈໄດ້.

1 ໄຕເຊັນ (Kaizen) ແມ່ນຫຼັກການຢືນຢັນ ທີ່ໝາຍເຖິງການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ

ຄຳຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ

►► ໃນຕອນທຳອິດທີ່ຂ້ອຍເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກກັບ ບໍລິສັດ ດິບຫວູ ຂ້ອຍໄດ້ຮັບການ ຝຶກອົບຮົມເພື່ອປັບປຸງທັກສະການຫຍິບຂອງຂ້ອຍ, ແລະ ເມື່ອເວລາຜ່ານໄປ ຂ້ອຍກໍສາມາດ ຮັບຜິດຊອບວຽກທີ່ຊັບຊ້ອນຫຼາຍຂຶ້ນໄດ້. ຫົວໜ້າງານກໍໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ, ແລະ ດຽວ ນີ້ຂ້ອຍຮູ້ສຶກໝັ້ນໃຈໃນໜ້າວຽກຂອງຂ້ອຍຫຼາຍກວ່າຕອນທີ່ຂ້ອຍເລີ່ມເຮັດວຽກໃໝ່ໆ.

- ຜູ້ອອກແຮງງານຍິງໃນສາຍຜະລິດ

►► ໂຮງງານໄດ້ຈັດໃຫ້ມີການກວດສຸຂະພາບ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຮັກສາ ສຸຂະພາບ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນສຳລັບພວກເຮົາ. ການທີ່ຮູ້ວ່າມີການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ ມັນ ເຮັດໃຫ້ຂ້ອຍຮູ້ສຶກມີຄວາມປອດໄພຫຼາຍຂຶ້ນໃນການເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນນີ້.

- ຜູ້ອອກແຮງງານຊາຍ



ສະຫຼຸບ

ແບບຢ່າງການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງ ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຫຼັກການໃນ ຖະແຫຼງການ MNE ສາມາດປະຕິບັດເປັນຮູບປະທຳໄດ້ ເຊັ່ນ: ໃນດ້ານການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການຮັບປະກັນຄວາມຍຸດຕິທຳ, ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ແລະ ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຄຳແນະນຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ ຖະແຫຼງການ MNE ປະກອບມີ:

ການຈ້າງງານ

16. ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕອນທີ່ພວມດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນພະຍາຍາມສ້າງ ໂອກາດ ແລະ ມາດຕະຖານໃນການຈ້າງງານ, ເອົາໃຈໃສ່ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍໃນການຈ້າງງານ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງລັດຖະບານ, ລວມ ໄປເຖິງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການພັດທະນາວິສາຫະກິດໃນໄລຍະຍາວ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຂະຫຍາຍກຳລັງແຮງງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຂອງ ບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ, ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານໄລຍະຍາວ ແລະ ການສະໜອງໂອກາດການຈ້າງງານໃນລະບົບໃຫ້ແກ່ແຮງງານກວ່າ 1,500 ຄົນ.

ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ

30. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ບໍ່ກົດກັນຕະຫຼອດສາຍວຽກຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ກະທົບຕໍ່ມາດຕະການ ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ວັກທີ 18 ຫຼື ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ທີ່ອອກແບບມາເພື່ອແກ້ໄຂຮູບແບບຂອງການກົດກັນໃນອະດີດ ພ້ອມ ທັງຂະຫຍາຍໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຍຶດຖືເອົາຄຸນນະພາບ, ທັກສະ ແລະ ປະສົບການໃຫ້ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ ການຄັດສັນ, ການບັນຈຸ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເລື່ອນຊັ້ນຂອງພະນັກງານໃນທຸກຂັ້ນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນແນວທາງການປະຕິບັດຂອງບໍລິສັດ ດີບຫຼວງ ກ່ຽວກັບຈ້າງງານແບບສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການເລື່ອນຕຳ ແໜ່ງທີ່ອີງໃສ່ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງ.

ການຝຶກອົບຮົມ

38. ພາຍໃຕ້ການກຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊັ້ນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບຕາມທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍການພັດທະນາຂອງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ຄວນພັດທະນາທັກສະທ້ວງໄປທີ່ເປັນ ປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ໂດຍການຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ລະດັບຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ອົງການທີ່ມີ ສິດອຳນາດຢູ່ ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບສາກົນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຝຶກອົບຮົມທັກສະການຕັດຫຍິບໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢ່າງເປັນລະບົບ, ການພັດທະນາທັກສະຂອງ ພະນັກງານບໍລິຫານ / ຫົວໜ້າງານ, ແລະ ໂອກາດການເຕີບໂຕໃນອາຊີບພາຍໃນອົງກອນ.

ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

44. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັກສາມາດຕະຖານສູງສຸດດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກ ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຊາດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງປະສົບການທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຂົາໃນຂົງເຂດ ວິສາຫະກິດນັ້ນ, ລວມໄປເຖິງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ ໄພອັນຕະລາຍສະເພາະຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າສຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຳເນີນງານຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຂອງເຂົາເຈົ້າສັງເກດ ເຫັນຢູ່ໃນປະເທດອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານ, ແລະ ສົ່ງໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກ ແຮງງານ ແລະ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນທຸກປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນງານ, ເມື່ອການຮ້ອງຂໍ. ພວກເຂົາຄວນ ຈະແຈ້ງໃຫ້ຮັບຮູ້ເຖິງໄພ ອັນຕະລາຍພິເສດ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ໆ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ກໍຄືວິສາຫະກິດພາຍໃນປະເທດທີ່ທຽບເທົ່າ, ຄວນໄດ້ຮັບການຄາດຫວັງວ່າ ຈະມີບົດບາດຊີ້ນຳໃນການກວດສອບສາເຫດ ຂອງໄພ ອັນຕະລາຍດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ, ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ຜົນຂອງ ການປັບປຸງພາຍໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດທັງໝົດ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຝຶກຊ້ອມອົບຮົມພະຍົບໃນກໍລະນີເກີດອັກຄີໄພ, ການຝຶກອົບຮົມປະຖົມພະຍາບານເບື້ອງຕົ້ນ, ການກວດ ສຸຂະພາບ, ແລະ ລະບົບການຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ຈັດຕັ້ງຢ່າງເປັນລະບົບ.

ການເຂົ້າເຖິງການແກ້ໄຂ ແລະ ການກວດສອບຄໍາຮ້ອງທຸກ

66. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນເຄົາລົບສິດຂອງແຮງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າຈຳກັດ ໃຫ້ສາມາດດໍາເນີນການຮ້ອງທຸກ ຕາມເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້: ແຮງງານຜູ້ໃດກໍ່ຕາມທີ່ດໍາເນີນການດ້ວຍຕົນເອງ ຫຼື ຮ່ວມກັບແຮງງານຜູ້ອື່ນ ທີ່ຄິດວ່າຕົນມີເຫດຜົນພຽງພໍສໍາລັບ ການຮ້ອງທຸກ ຄວນມີສິດທີ່ຈະສົ່ງຄໍາຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການກົດກັນໃດໆ, ແລະ ຄໍາຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ຮັບການກວດສອບ ຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ.()

ສະທ້ອນຢູ່ໃນກົນໄກ ແລະ ຂັ້ນຕອນການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກຂອງບໍລິສັດ ດິບຫວູ

► ບໍລິສັດ ລາວ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ບັອຕຕລິງ ຈຳກັດ: ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການພັດທະນາກໍາລັງແຮງງານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານໃນການຜະລິດເຄື່ອງດື່ມ

ສະຖານທີ່: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຂະແໜງ: ອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ

ຈຳນວນພະນັກງານ: ປະມານ 350 ຄົນ

ບົດນຳ

ບໍລິສັດ ລາວ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ບັອຕຕລິງ ຈຳກັດ ແມ່ນວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ໄດ້ເລີ່ມດໍາເນີນທຸລະກິດໃນ ສປປ ລາວ ໃນປີ 2012 ເຊິ່ງໃນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນເປັນບໍລິສັດນຳເຂົ້າ ແລະ ຕໍ່ມາກໍ່ໄດ້ສ້າງຕັ້ງໂຮງງານບັນຈຸຂວດເຄື່ອງດື່ມ ແລະ ໂຮງງານຜະລິດ ໃນປີ 2015. ໂຮງງານດັ່ງກ່າວຜະລິດເຄື່ອງດື່ມນ້ຳອັດລິມສຳລັບຈຳໜ່າຍພາຍໃນປະເທດ ລວມທັງການສົ່ງອອກ. ການດໍາເນີນງານແມ່ນໄດ້ແບ່ງອອກເປັນສາມພະແນກຄື: ພະແນກການຄ້າ (ການຂາຍ, ການຕະຫຼາດ ແລະ ການວິເຄາະ), ພະແນກປະຕິບັດການ (ການຄວບຄຸມຄຸນນະພາບ, ການຜະລິດ, ສາງສິນຄ້າ ແລະ ການແຈກຢາຍ) ແລະ ພະແນກສະໜັບສະໜູນ (ບໍລິຫານ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຄວາມປອດໄພ).

ບໍລິສັດມີພະນັກງານທັງໝົດ 359 ຄົນ, ໃນນັ້ນມີແມ່ຍິງ 86 ຄົນ. ຜູ້ອອກແຮງງານ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍຫຼາກຫຼາຍ ຊົນເຜົ່າ ແລະ ລວມມີພະນັກງານທີ່ມາຈາກທັງເຂດຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໃນທົ່ວທຸກໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ທຸກລະດັບພາຍໃນໂຮງງານ, ເຊິ່ງເປັນການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍພາຍໃນບໍລິສັດ.

ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ, ຄ່າຕອບແທນ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງກໍາລັງແຮງງານ

ລາວ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ບັອຕຕລິງ ໄດ້ນຳໃຊ້ລະບຽບການພາຍໃນ ທີ່ກວມເອົາລະບົບການເຮັດວຽກ, ລະບຽບວິໄນ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງພະນັກງານໃນທຸກພະແນກ. ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຮັບການສືບທອດມາຈາກນະໂຍບາຍ ແລະ ທິມງານຂອງ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ໃນຂັ້ນສາກົນເອງ. ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ ແມ່ນເປັນໄປຕາມມາດຕະຖານຕາມປະເພດຂອງວຽກ ແລະ ລະດັບຕຳແໜ່ງ, ເຊິ່ງເປັນ

ກອບຂອງການເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງ ສຳລັບຄ່າຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການ.

ນອກເໜືອຈາກຄ່າລ່ວງເວລາທີ່ກຳນົດໄວ້ຕາມກົດໝາຍແລ້ວ, ພະນັກງານຍັງໄດ້ຮັບສະຫວັດດີການເພີ່ມເຕີມທີ່ມີມູນຄ່າເປັນເງິນ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນ ການອຸດໜູນຄ່າອາຫານຢູ່ໂຮງອາຫານຂອງໂຮງງານ, ເງິນອຸດໜູນຄ່ານ້ຳມັນ, ເງິນອຸດໜູນຄ່າບັດເຕີມເງິນໂທລະສັບ, ເຄື່ອງແບບພະນັກງານໜຶ່ງຊຸດຕໍ່ປີ, ແລະ ການບໍລິການຮັບ-ສົ່ງປະຈຳວັນ ດ້ວຍລົດເມຂອງໂຮງງານທີ່ໃຊ້ຮັບ-ສົ່ງພະນັກງານ. ເງິນອຸດໜູນຄ່າອາຫານປະຈຳເດືອນ ແມ່ນຢູ່ລະຫວ່າງ 1,000,000 ຫາ 2,500,000 ກີບ (ປະມານ 45 ຫາ 115 ໂດລາສະຫະລັດ) ຂຶ້ນກັບຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ.

ພະນັກງານໄດ້ຮັບການຂຶ້ນທະບຽນໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຕາມທີ່ກົດໝາຍລາວໄດ້ກຳນົດໄວ້, ແລະ ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງເພີ່ມເຕີມສຳລັບການປະກັນສຸຂະພາບ, ອຸປັດຕິເຫດ ແລະ ປະກັນຊີວິດ. ພະນັກງານຍັງມີທາງເລືອກທີ່ຈະຂະຫຍາຍການຄຸ້ມຄອງການປະກັນໄພນີ້ ໄປສູ່ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງຕົນໃນລາຄາພິເສດ, ເຊິ່ງເປັນການປະຕິບັດທີ່ຢູ່ນອກເໜືອໄປກວ່າຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍ. ຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບການລາພັກແມ່ນລວມມີ ວັນພັກປະຈຳປີ 15 ວັນ ແລະ ການລາພັກປ່ອຍ 30 ວັນ ຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດ, ເຊິ່ງພວກເຂົາຍັງໄດ້ຮັບມື້ພັກເພີ່ມເຕີມ ເຊັ່ນ ການລາພັກສ່ວນຕົວ 5 ວັນ ແລະ ການລາພັກເພື່ອຄອບຄົວ 3 ວັນ.

ເມື່ອລວມທຸກຢ່າງເຂົ້າກັນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງວິທີການທີ່ເປັນລະບົບໃນການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ການມາເຮັດວຽກ, ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ຄວາມຕໍ່ເນື່ອງພາຍໃນກໍາລັງແຮງງານການຜະລິດຂະໜາດໃຫຍ່, ໃນຂະນະທີ່ອັດຕາການລາອອກຂອງແຮງງານຕາມການລາຍງານແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າເມື່ອທຽບໃສ່ກັບບໍລິສັດອື່ນໆ ພາຍໃນຂະແໜງການຜະລິດ.

² ສິ່ງນີ້ບໍ່ໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ຢ່າງເຄັ່ງຄັດໃນກົດໝາຍ ເວັ້ນເສຍແຕ່ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການປົກປ້ອງຄວາມປອດໄພ, ແຕ່ຈະຖືກພິຈາລະນາວ່າ ເປັນການປະຕິບັດທີ່ເປັນມາດຕະຖານ ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ໃນ ສປປ ລາວ.

ການພັດທະນາທັກສະສີມີ ແລະ ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງພາຍໃນ

ການພັດທະນາທັກສະສີມີແຮງງານ ແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ສຳຄັນອັນໜຶ່ງຂອງວິທີການຄຸ້ມຄອງກຳລັງແຮງງານຂອງບໍລິສັດ ໂຄຄາ-ໂຄລາ, ເຊິ່ງຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການເລື່ອນຕຳແໜ່ງຈາກພາຍໃນ. ພະນັກງານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການຝຶກອົບຮົມທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນເວລາທີ່ກະກຽມສຳລັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫຼື ການປ່ຽນແປງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ. ທີມງານຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ໄດ້ໃຫ້ບຸລິມະສິດຕໍ່ການພັດທະນາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງສຳລັບທຸກໆໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງພາຍໃນໂຮງງານ ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທຸກຄົນໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດໃນປັດຈຸບັນຂອງພວກເຂົາ, ເຊິ່ງກວມເອົາທັງທັກສະທາງສັງຄົມ (soft skills) ແລະ ທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ (hard skills).

ຂົງເຂດການຝຶກອົບຮົມສະເພາະລວມມີທັກສະທາງດ້ານຄອມພິວເຕີ, ການສື່ສານພາສາອັງກິດ, ການຕະຫຼາດ, ການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນຳ, ການດຳເນີນງານ ແລະ ການບຳລຸງຮັກສາອຸປະກອນ. ຄູ່ຝຶກພາຍໃນທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານຍັງໄດ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ, ເຊິ່ງເປັນພາກບັງຄັບສຳລັບພະນັກງານໃໝ່ທຸກຄົນ, ແລະ ດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມທົບທວນຄືນເພື່ອປ້ອງກັນອຸບັດຕິເຫດ. ພະນັກງານທຸກຄົນຈະໄດ້ຮັບໃບຢັ້ງຢືນທີ່ອອກໃຫ້ໂດຍບໍລິສັດ.

ການຝຶກອົບຮົມພາຍນອກແມ່ນສະໜອງໃຫ້ໂດຍຜູ້ໃຫ້ບໍລິການອິດສະຫຼະ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານພາຍໃນທີ່ມີຢູ່ (ເຊັ່ນ: ກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ), ໃນຂະນະທີ່ຄູ່ຝຶກສາກົນ, ເຊິ່ງມັກຈະມາຈາກສູນອື່ນໆໃນພາກພື້ນ, ໄດ້ຖືກເຊັນມາສອນໃນຫົວຂໍ້ດ້ານເຕັກນິກຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຊິ່ງຍັງຊ່ວຍສະໜອງໃບຢັ້ງຢືນຂອງບໍລິສັດ ທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນລະດັບສາກົນ. ຍັງອາດຈະຕ້ອງໄດ້ສົ່ງພະນັກງານໄປໂຮງງານຢູ່ປະເທດໄທ ເພື່ອຮັບການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມ. ສິ່ງນີ້ຍັງເປັນການເປີດໂອກາດໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມຄູ່ຝຶກ (TOT) ພາຍໃນ, ເພື່ອນຳເອົາຄວາມຮູ້ພາຍນອກເຂົ້າມາສູ່ໂຮງງານ. ກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນແນໃສ່ເພື່ອສະໜັບສະໜູນທັງຄວາມຕ້ອງການດ້ານການດຳເນີນງານ ແລະ ການພັດທະນາພະນັກງານໃນໄລຍະຍາວ.

ປັດຈຸບັນ, ໂຮງງານກຳລັງປັບປຸງຫ້ອງຝຶກອົບຮົມໃຫ້ໃຫຍ່ຂຶ້ນ, ເຊິ່ງຄາດວ່າຈະຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດຂະຫຍາຍການຝຶກອົບຮົມພາຍໃນໄດ້ໃນຫຼາຍເດືອນຕໍ່ໜ້າ. ການເຊື່ອມໂຍງເອົາການສຳເລັດການຝຶກອົບຮົມ ເຂົ້າກັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງພາຍໃນແມ່ນເປັນການສະໜັບສະໜູນຄວາມກ້າວໜ້າພາຍໃນອົງກອນ ແລະ ຊ່ວຍກະກຽມຄວາມພ້ອມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານສຳລັບບົດບາດໃໝ່ໆ ໄປຄຽງຄູ່ກັບການປ່ຽນແປງຂອງຄວາມຕ້ອງການໃນການດຳເນີນງານ.

ການເປັນຕົວແທນຂອງແຮງງານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການໃຫ້ ຄຳຄິດເຫັນ

ໂຄຄາ-ໂຄລາ ມີໜ່ວຍງານກຳມະບານຮາກຖານພາຍໃນທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນກັບ ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ. ພະນັກງານ ຫຼື ອາສາສະໝັກ ສາມາດສະເໜີຊື່ສະມາຊິກຄະນະກຳມະບານ ເພື່ອດຳເນີນການເລືອກຕັ້ງໂດຍການປ່ອນບັດແບບປິດບັງຕົວຕົນ ພາຍໃນພະແນກຂອງຕົນ; ແຕ່ລະພະແນກຈະມີຕົວແທນເຂົ້າຮ່ວມ. ເມື່ອສະມາຊິກກຳມະບານຮາກຖານໄດ້ຮັບການເລືອກຕັ້ງແລ້ວ, ໂຮງງານຈະຍື່ນໜັງສືແຈ້ງ

ການຂຶ້ນທະບຽນໄປຍັງ ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ ເພື່ອຮັບຮອງເອົາພວກເຂົາເຈົ້າ. ສະມາຊິກກຳມະບານຮາກຖານ ຈະໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປະຈຳໄຕມາດເພື່ອປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ຖືກສະເໜີໂດຍແຮງງານ. ຕົວຢ່າງຂອງບັນຫາທີ່ສະເໜີປະກອບມີ ຄ່າລ່ວງເວລາ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ແລະ ອື່ນໆ. ຕົວແທນຈາກພະແນກຕ່າງໆ ຈະລວບລວມເອົາຄຳຄິດເຫັນຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ນຳເອົາຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໃນການປຶກສາຫາລືດັ່ງກ່າວ. ສຳລັບການປະຕິບັດຕາມຜົນຂອງກອງປະຊຸມ ແມ່ນຈະມີການສື່ສານຢ່າງຈະແຈ້ງໃຫ້ແກ່ບັນດາແຮງງານ ຜ່ານຕົວແທນເຫຼົ່ານີ້ເຊັ່ນກັນ.

ນອກເໜືອຈາກທີ່ສາມາດເປັນຕົວແທນແບບເປັນທາງການແລ້ວ, ພະນັກງານຍັງສາມາດເຂົ້າເຖິງກົນໄກການໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນແບບປິດບັງຕົວຕົນ. ໃນນັ້ນລວມມີ ລະບົບການລາຍງານຜ່ານ QR-code ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ພະນັກງານສາມາດສົ່ງຄຳຄິດເຫັນໂດຍບໍ່ຕ້ອງສະແດງຕົວຕົນ, ລວມທັງການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານເປັນແຕ່ລະໄລຍະທີ່ດຳເນີນໂດຍບໍລິສັດພາຍນອກ. ການສຳຫຼວດຄັ້ງລ່າສຸດທີ່ດຳເນີນໃນປີ 2025 ປະກອບມີຫຼາຍກວ່າ 40 ຄຳຖາມ ແລະ ບໍ່ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ຜູ້ຕອບລະບຸຊື່ຂອງຕົນ. ຄຳຖາມດັ່ງກ່າວລວມມີທ່ານຮູ້ສຶກແນວໃດຕໍ່ກັບປະລິມານວຽກຂອງທ່ານ?, ຫົວໜ້າສາຍງານຂອງທ່ານໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທີ່ເໝາະສົມ ຫຼື ບໍ່? ແລະ ອື່ນໆ. ນອກຈາກນີ້ຍັງມີຊ່ອງທາງທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ໂດຍກົງກັບ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ສຳນັກງານໃຫຍ່ (Coca-Cola Global) ທີ່ເປັນພາສາລາວ, ເຊິ່ງພະນັກງານທຸກຄົນສາມາດສົ່ງຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍສະເໜີແນະແບບປິດບັງຕົວຕົນໄດ້.

ການມີຊ່ອງທາງໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນ ທັງແບບເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານສາມາດສະເໜີຂໍ້ກັງວົນ, ຄຳແນະນຳ ຫຼື ຂໍສັງເກດຕ່າງໆໄດ້ຫຼາກຫຼາຍທາງຍິ່ງຂຶ້ນ.

ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມ ສ່ຽງໃນການປະຕິບັດງານ

ສຳລັບດ້ານຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແມ່ນໄດ້ມີການປະສານງານຜ່ານທີມງານຄວາມປອດໄພ, ສຸຂະພາບ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ (SHE) ໂດຍສະເພາະ, ເຊິ່ງເປັນຜູ້ກຳນົດໄພອັນຕະລາຍ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ພ້ອມທັງຮັບເອົາຄຳຄິດເຫັນຈາກພະນັກງານຄົນອື່ນໆ ຫຼື ຕົວແທນຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. ພະນັກງານໃໝ່ທຸກຄົນຈະໄດ້ຮັບການປະຖົມນິເທດດ້ານຄວາມປອດໄພ ເຊິ່ງກວມເອົາຂັ້ນຕອນການເຂົ້າ ແລະ ອອກໂຮງງານ, ການນຳໃຊ້ອຸປະກອນປ້ອງກັນ, ການນຳໃຊ້ຍານພາຫະນະ, ການສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບໄພອັນຕະລາຍ, ມາດຕະຖານການຮັກສາຄວາມສະອາດ ແລະ ອື່ນໆ. ພ້ອມນັ້ນຍັງມີການຈັດການຝຶກອົບຮົມທົບທວນຄືນໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທີ່ມີຢູ່ແລ້ວຢ່າງເປັນປະຈຳ ເພື່ອເປັນການເນັ້ນຍ້າເຖິງຄຳຂວັນດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງໂຮງງານບັນຈຸຂວດທີ່ບອກວ່າຄວາມສ່ຽງເປັນສູນ ກໍຍັງເປັນໄປໄດ້. ບໍລິສັດຍັງໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອຳນາດການປົກຄອງພາກລັດ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການພາຍນອກ ໃນການດຳເນີນການຊ້ອມໜີໄຟ ແລະ ໄພອັນຕະລາຍຕ່າງໆ ລວມທັງການຝຶກອົບຮົມການປະຖົມພະຍາບານ.

ກະດານທີ່ສະແດງຂໍ້ມູນດ້ານຄວາມປອດໄພ ແມ່ນຖືກຕິດໄວ້ທົ່ວໂຮງງານ, ເຊິ່ງຈະນຳສະເໜີນະໂຍບາຍການເຮັດວຽກ, ຕາຕະລາງເວລາ ແລະ ຄຳແນະນຳດ້ານຄວາມປອດໄພ. ພ້ອມນັ້ນກໍໄດ້ມີການຂີດໝາຍຄຳແນະນຳໃສ່ພື້ນທີ່ການຜະລິດ, ປະຕູ ແລະ ຈຸດເຂົ້າ-ອອກ ໃຫ້ເຫັນເປັນຮູບພາບ ແລະ ເປັນລາຍລັກອັກສອນຢ່າງຈະແຈ້ງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານຈະສາມາດສັງເກດເຫັນຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມ

ປອດໄພໄດ້ ກ່ອນທີ່ຈະເຂົ້າໄປໃນພື້ນທີ່ເຮັດວຽກ. ກອງປະຊຸມທົບ
ທວນດ້ານຄວາມປອດໄພ ແມ່ນໄດ້ຈັດຂຶ້ນທຸກໆປີໂດຍສະມາຊິກຜູ້

ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານຂອງທຸກພະແນກ, ແລະ ມາຮອດປັດຈຸບັນ
ຍັງບໍ່ທັນເກີດມີການອຸບັດຕິເຫດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຈັກເທື່ອ.

ຄຳຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ

►► ພວກເຮົາໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຢ່າງເປັນປະຈຳ ເພື່ອປັບປຸງທັກສະດ້ານເຕັກນິກ
ຂອງພວກເຮົາ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບອຸປະກອນໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ສິ່ງນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຮົາ
ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງປອດໄພຂຶ້ນ ແລະ ຍັງເປີດໂອກາດໃຫ້ພວກເຮົາໄດ້ເຕີບໂຕໃນໜ້າທີ່
ການງານຂອງພວກເຮົາອີກ.

- ພະນັກງານ

►► ຄວາມປອດໄພ ແມ່ນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງກິດຈະວັດປະຈຳວັນຂອງພວກເຮົາ, ແລະ
ພວກເຮົາກໍໄດ້ຮັບການແຈ້ງເຕືອນ ແລະ ຄຳແນະນຳຢ່າງເປັນປະຈຳ. ສິ່ງນີ້ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າ
ທຸກຄົນເຂົ້າໃຈວິທີການເຮັດວຽກຢ່າງປອດໄພ ແລະ ຊ່ວຍເບິ່ງແຍງເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ.

- ພະນັກງານ



ບົດສະຫຼຸບ

ແບບຢ່າງການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງ ບໍລິສັດ ລາວ ໂຄຄາ-ໂຄລາ ບໍດຕລິງ ຈຳກັດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຫຼັກການໃນ ຖະແຫຼງການ MNE ສາມາດປະຕິບັດເປັນຮູບປະທຳໄດ້ ເຊັ່ນ: ໃນດ້ານການບໍລິຫານ-ຄຸ້ມຄອງຂອງບໍລິສັດ, ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການຮັບປະກັນຄວາມຍຸດຕິທຳ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາພະນັກງານ, ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານ. ຄຳແນະນຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ ຫຼັກການໃນ ຖະແຫຼງການ MNE ປະກອບມີ:

ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ

10. ຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນຖະແຫຼງການ MNE ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະເໜີຕໍ່ລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ ແລະ ສະເໜີໃຫ້ແກ່ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດເອງ. ຫຼັກການດັ່ງກ່າວສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ຄວາມຈິງທີ່ວ່າ ຫົວໜ່ວຍຕ່າງໆລ້ວນແຕ່ມີບົດບາດສະເພາະຂອງຕົນເອງ...

ສະທ້ອນຢູ່ໃນນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດທີ່ຈັດວາງໄວ້ຢ່າງເປັນລະບົບ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງແນວປະຕິບັດການຈ້າງງານຢ່າງເປັນທຳ, ການຄຸ້ມຄອງສິດ ແລະ ການປົກປ້ອງແຮງງານ, ແລະ ການດຳເນີນທຸລະກິດຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ

30. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ບໍ່ກົດກັນຕະຫຼອດສາຍວຽກຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ກະທົບຕໍ່ມາດຕະການທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ວັກທີ 18 ຫຼື ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ທີ່ອອກແບບມາເພື່ອແກ້ໄຂຮູບແບບຂອງການກົດກັນໃນອະດີດ ພ້ອມທັງຂະຫຍາຍໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຍຶດຖືເອົາຄຸນນະພາບ, ຫັກສະ ແລະ ປະສິບການໃຫ້ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ ການຄັດສັນ, ການບັນຈຸ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເລື່ອນຊັ້ນຂອງພະນັກງານໃນທຸກຂັ້ນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການກ້າວໜ້າໃນອາຊີບທີ່ອົງໃສ່ຫັກສະ, ເສັ້ນທາງການເລື່ອນຕຳແໜ່ງທີ່ຈັດວາງໄວ້ຢ່າງເປັນລະບົບ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງໂອກາດການກ້າວໜ້າໃນສາຍອາຊີບຢ່າງເທົ່າທຽມ.

ການຝຶກອົບຮົມ

38. ພາຍໃຕ້ການກຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມມາດຕະການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊັ້ນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບຕາມທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍການພັດທະນາຂອງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ຄວນພັດທະນາທັກສະທົ່ວໆໄປທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດໂດຍການຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ລະດັບຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ອົງການທີ່ມີສິດອຳນາດຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບສາກົນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກທີ່ຈັດຂຶ້ນຢ່າງເປັນລະບົບ, ການພັດທະນາພາວະຜູ້ນຳ, ແລະ ການເສີມສ້າງສະມັດຖະນະຂອງກຳລັງແຮງງານ.

ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

44. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັກສາມາດຕະຖານສູງສຸດດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຊາດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງປະສິບການທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຂົາໃນຂົງເຂດວິສາຫະກິດນັ້ນ, ລວມໄປເຖິງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ ໄພອັນຕະລາຍສະເພາະຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບມາດຕະຖານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຳເນີນງານຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຂອງເຂົາເຈົ້າສັງເກດເຫັນຢູ່ໃນປະເທດອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານ, ແລະ ສົ່ງໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນທຸກປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນງານ, ເມື່ອການຮ້ອງຂໍ. ພວກເຂົາຄວນ ຈະແຈ້ງໃຫ້ຮັບຮູ້ເຖິງໄພອັນຕະລາຍພິເສດ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ໆ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດກໍຄືວິສາຫະກິດພາຍໃນປະເທດທີ່ທຽບເທົ່າ, ຄວນໄດ້ຮັບການຄາດຫວັງວ່າ ຈະມີບົດບາດຊີ້ນຳໃນການກວດສອບສາເຫດ ຂອງໄພອັນຕະລາຍດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ, ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ຜົນຂອງການປັບປຸງພາຍໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດທັງໝົດ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພໃນອາຊີບ ຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ວັດທະນະທຳຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເນັ້ນການປ້ອງກັນ.

ຄວາມສຳພັນໃນອຸດສາຫະກຳ

52. ໃນກໍລະນີທີ່ລັດຖະບານຂອງບັນດາປະເທດເຈົ້າພາບສະເໜີແຮງຈູງໃຈພິເສດ ເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດ, ແຮງຈູງໃຈເຫຼົ່ານັ້ນບໍ່ຄວນມີການຈຳກັດເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມຂອງແຮງງານ ຫຼື ສິດທິໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນກົນໄກການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານ, ຊ່ອງທາງການໃຫ້ຂໍ້ຄິດເຫັນທີ່ຈັດຕັ້ງຢ່າງເປັນລະບົບ, ແລະ ລະບົບຜູ້ຕາງໜ້າຂອງພະນັກງານ.

► ອອກພົບຕົກ: ການອະນຸລັກຫັດຖະກຳຕໍ່ແຜ່ນແບບດັ້ງເດີມຢ່າງຍືນຍົງ

ສະຖານທີ່: ຫຼວງພະບາງ

ຂະແໜງ: ຫັດຖະກຳ

ຈຳນວນພະນັກງານ: ພະນັກງານປະຈຳ 85 ຄົນ, ພະນັກງານບໍ່ເຕັມເວລາ 20 ຄົນ, ແລະ ພະນັກງານທີ່ຕຳແໜ່ງເຮືອນຕົນເອງ 25 ຄົນ

ບົດນຳ

ອອກພົບຕົກ ເປັນສູນຫັດຖະກຳລາວ ທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2000 ທີ່ຜະລິດແຜ່ນແພພື້ນເມືອງ, ຂອງທີ່ລະນຶກທີ່ເຮັດໂດຍຊ່າງຫັດຖະກຳ ແລະ ໃຫ້ປະສົບການທາງດ້ານວັດທະນະທຳແກ່ຜູ້ທີ່ເຂົ້າຊົມ. ທາງສູນມີພະນັກງານເຕັມເວລາ 85 ຄົນ, ພະນັກງານບໍ່ເຕັມເວລາສະຖານທີ່ 20 ຄົນ, ແລະ ຊ່າງຫັດຖະກຳບໍ່ເຕັມເວລາທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນຂອງຕົນ 25 ຄົນ, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແມ່ຍິງຈາກຊຸມຊົນທີ່ອາໄສໃນພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ. ທາງສູນສະໜັບສະໜູນແຮງງານປະເພດຕ່າງໆຢ່າງຫ້າວຫັນ, ລວມທັງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ, ໂດຍມີການເບີກຈ່າຍປົກກະຕິ ແລະ ສະໜອງໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອຍົກລະດັບທັກສະທາງດ້ານເຕັກນິກຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. ຜະລິດຕະພັນຂອງສູນແມ່ນຖືກວາງຂາຍຜ່ານຮ້ານຂາຍຍ່ອຍໃນຫຼວງພະບາງ, ຄູ່ຮ່ວມງານດ້ານການບໍລິການ ແລະ ຊ່ອງທາງອອນລາຍ, ໂດຍລູກຄ້າສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມາຈາກສະຫະລັດອາເມລິກາ ແລະ ບັນດາປະເທດໃນເອີຣົບ.

ທາງສູນໄດ້ມີການກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍກ່ຽວກັບການຈ້າງງານສໍາລັບພະນັກງານເຕັມເວລາ, ບໍ່ເຕັມເວລາ ແລະ ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ, ລວມທັງມີການເບີກຈ່າຍເງິນ, ການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ສິດທິໃນການລາພັກ. ແຮງງານທັງສອງປະເພດ ແມ່ນມີສິດເຂົ້າເຖິງການໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ, ລວມທັງການສື່ສານຢ່າງເປັນປະຈຳ ກັບພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງກົນໄກການຮ້ອງທຸກແບບປົດບັງຕົວຕົນ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານ, ການສົນທະນາ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ

ອອກພົບຕົກ ໄດ້ຮັກສາຊ່ອງທາງການສື່ສານແບບເປີດລະຫວ່າງແຮງງານ, ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານ, ໂດຍຈຳແນກວ່າຈະເປັນພະນັກງານເຕັມເວລາ ຫຼື ບໍ່ເຕັມເວລາ ຫຼື ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນຕົນເອງກໍຕາມ. ຊ່າງຕໍ່າທຸກທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ ຈະໄດ້ຮັບການຕິດຕາມເພີ່ມເຕີມຈາກພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າພວກເຂົາຮູ້ສຶກມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງສະເໝີພາບກັນ, ແລະ ໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແບ່ງປັນຂໍ້ກ່າວຫາທີ່ພວກເຂົາມີ, ເຖິງແມ່ນວ່າ

ຈະຢູ່ຫ່າງໄກຈາກຫ້ອງການກໍຕາມ. ແຮງງານໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ສະເໜີຂໍ້ກ່າວຫາໂດຍກົງ ກັບພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ເຊິ່ງຫຼັງຈາກນັ້ນກໍຈະມີການປຶກສາຫາລືກັບຝ່າຍບໍລິຫານເພື່ອກຳນົດມາດຕະການແກ້ໄຂທີ່ເໝາະສົມ, ລວມທັງການສົນທະນາຂອງແຮງງານທີ່ເປັນແບບລວມໝູ່ ແລະ ມີລັກສະນະກວມລວມຫຼາຍຂຶ້ນ ໃນບ່ອນທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້.

ພ້ອມນັ້ນກໍມີກ່ອງຮັບຄໍາຄິດເຫັນແບບປົດບັງຕົວຕົນໃຫ້ສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ຕ້ອງການສະເໜີບັນຫາຕ່າງໆ ໂດຍກົງດ້ວຍຕົນເອງ. ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນຍັງສາມາດນຳໃຊ້ແບບພ້ອມດິຈິຕອລເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຜ່ານໂທລະສັບ. ແນວໃດກໍຕາມ, ຂໍ້ກ່າວຫາສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໂດຍຜ່ານການປຶກສາຫາລືລະຫວ່າງແຮງງານ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານ, ແລະ ການຕິດຕາມລະຫວ່າງພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ຫຼື ໂດຍການຕັດສິນໃຈຂອງຝ່າຍບໍລິຫານ. ໜຶ່ງໃນຕົວຢ່າງທີ່ເກີດຂຶ້ນແມ່ນການເພີ່ມເງິນອຸດໜູນຄ່າອາຫານປະຈຳວັນຈາກ 15,000 ກີບ ເປັນ 35,000 ກີບ (0.70 ໂດລາສະຫະລັດ ເປັນ 1.60 ໂດລາສະຫະລັດ) ຫຼັງຈາກທີ່ແຮງງານໄດ້ສະແດງຄວາມກັງວົນວ່າ ຈຳນວນເງິນທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນຍັງບໍ່ພຽງພໍ ເມື່ອທຽບກັບຄ່າຄອງຊີບທີ່ສູງຂຶ້ນ.

ເນື່ອງຈາກວິສາຫະກິດມີຂະໜາດທີ່ຂ້ອນຂ້າງນ້ອຍ ແລະ ມີການຈ້າງງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ວິສາຫະກິດຈຶ່ງບໍ່ມີກຳມະບານ ຫຼື ຄະນະກຳມະການແຮງງານແບບເປັນທາງການໃນປັດຈຸບັນ. ອອກພົບຕົກໄດ້ອາໄສການສົນທະນາຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະ ການທີ່ພະນັກງານສາມາດເຂົ້າເຖິງໜ່ວຍງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄດ້ໂດຍກົງ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງການມີກົນໄກການໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນແບບປົດບັງຕົວຕົນເພື່ອສະໜັບສະໜູນສາຍພົວພັນແຮງງານໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ໃນນັ້ນກໍມີ ກໍລະນີທີ່ມີການເພີ່ມເງິນອຸດໜູນຄ່າອາຫານພາຍຫຼັງການໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນຂອງແຮງງານ, ເຊິ່ງມັນໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງວິທີການດຳເນີນງານຂອງລະບົບການສົນທະນາໄອລິມແບບບໍ່ເປັນທາງການ ໃນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ສ້າງຕັ້ງສາຍພົວພັນແຮງງານຢ່າງເປັນທາງການເທື່ອ.

ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບຊ່າງຫັດ ຖະກຳ, ການພັດທະນາທັກສະສີມີ ແລະ ຄວາມເປັນຢູ່ຂອງຊຸມຊົນ

ນອກເໜືອຈາກກຳລັງແຮງງານຢູ່ສະຖານທີ່ໂດຍກົງແລ້ວ, ອອກພິບຕິກ ຍັງເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບຊ່າງຫັດຖະກຳທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນຂອງຕົນໃນຫຼາຍແຂວງພາກເໜືອ, ເຊັ່ນ ອຸດົມໄຊ, ຜົ້ງສາລີ ແລະ ຫຼວງນ້ຳທາ. ນັບຕັ້ງແຕ່ປີ 2019 ເປັນຕົ້ນມາ, ອອກພິບຕິກ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຝຶກອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເຊິ່ງເນັ້ນໃສ່ເຕັກນິກການຕຳແຜ່ນແບບດັ້ງເດີມ, ວິທີການຍ້ອມສີທຳມະຊາດ, ການປັບປຸງຄຸນນະພາບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການພັດທະນາການອອກແບບສຳລັບຊ່າງຫັດຖະກຳເຫຼົ່ານີ້. ອອກພິບຕິກ ໄດ້ປະເມີນທັກສະຂອງຊ່າງຫັດຖະກຳ ເພື່ອກຳນົດຂົງເຂດທີ່ຕ້ອງປັບປຸງ ແລະ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມແບບກຸ່ມປະຈຳປີ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ. ມາຮອດປັດຈຸບັນ, ມີຊ່າງຫັດຖະກຳຈຳນວນຫຼາກຫຼາຍທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນກ່ຽວກັບການປັບປຸງການຈັດການເວລາ ແລະ ເຕັກນິກການຕຳແຜ່ນ, ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດປັບປຸງຄຸນນະພາບ, ເຮັດວຽກໄດ້ໄວຂຶ້ນ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍຂຶ້ນ, ລວມໄປເຖິງການຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບລວດລາຍໃໝ່ໆນຳອີກ. ທາງສູນໄດ້ຈັດກຽມສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມ, ຄູຝຶກ, ອຸປະກອນ, ແລະ ສະໜອງເງິນອຸດໜູນເພີ່ມເຕີມໃນການເດີນທາງໄປຍັງສະຖານທີ່ດັ່ງກ່າວສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໂດຍບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃດໆ. ທາງສູນໄດ້ລາຍງານວ່າ ຊ່າງຕຳຫຼກເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ພັດທະນາທັກສະຂອງພວກເຂົາຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ຕົວຢ່າງ: ຜູ້ທີ່ບໍ່ສາມາດມັດໝີ (ເຕັກນິກການຕຳແຜ່ນພື້ນເມືອງຂອງພາກພື້ນ) ໄດ້ໃນເມື່ອກ່ອນ, ໃນປັດຈຸບັນແມ່ນສາມາດເຮັດໄດ້ແລ້ວ, ແລະ ຜູ້ທີ່ບໍ່ສາມາດຕຳລວດລາຍທີ່ຊັບຊ້ອນ ກໍສາມາດຕຳໄດ້ແລ້ວໃນປັດຈຸບັນ.

ແຜນງານລິເລີ່ມເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນແນໃສ່ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານທັກສະເຕັກນິກ, ເພື່ອອະນຸລັກມໍລະດົກທາງວັດທະນະທຳ ແລະ ປັບປຸງໂອກາດໃນການສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ຊ່າງຫັດຖະກຳໃນຊຸມນະບົດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງ. ການຮ່ວມມືກັບກຸ່ມຊ່າງຫັດຖະກຳ ຍັງລວມໄປເຖິງການຮ່ວມກັນແກ້ໄຂບັນຫາກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍດ້ານການຜະລິດ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດ. ຕົວຢ່າງ: ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບຄຳສັ່ງຊື້ທີ່ມີຈຳນວນຫຼາຍຜິດປົກກະຕິ ຫຼື ການບໍລິຫານໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການສູງສຸດ, ຊ່າງຫັດຖະກຳທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນຈະຖືກຈ້າງເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນ. ການຝຶກອົບຮົມທີ່ຊ່າງຫັດຖະກຳເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຮັບ ແມ່ນຖືວ່າເປັນການລົງທຶນ, ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ອອກພິບຕິກ ມີຄວາມຍືດຢູ່ນຫຼາຍຂຶ້ນ. ພ້ອມນັ້ນ, ການຝຶກອົບຮົມນີ້ຍັງສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ຊ່າງຫັດຖະກຳ ໂດຍການຮັກສາລະດັບຄຸນນະພາບແບບລວມສູນ ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດຂາຍຜົນງານຂອງຕົນໄດ້, ໂດຍນຳໃຊ້ທັກສະທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການສືບທອດມາຫຼາຍລຸ້ນຄົນ. ຊ່າງຫັດຖະກຳແຕ່ລະຄົນ ຍັງໄດ້ປະໂຫຍດຈາກຄວາມຮູ້ຂອງ ອອກພິບຕິກ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດການນຳເຂົ້າ/ສົ່ງອອກ ແລະ ມາດຕະຖານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຄ້າທີ່ເປັນທຳ (Fair Trade).

ການດຳເນີນທຸລະກິດ, ການກວດ ກາ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ ສິ່ງແວດລ້ອມ

ຝ່າຍບໍລິຫານຂອງ ອອກພິບຕິກ ໄດ້ລະບຸວ່າພວກເຂົາໄດ້ມີການຕິດຕາມກວດກາເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ຢູ່ຕາມຮ້ານຂາຍຍ່ອຍ, ພື້ນທີ່ການຜະລິດ ແລະ ການຜະລິດຢູ່ເຮືອນ ໂດຍຜ່ານການລົງຢ້ຽມຢາມຂອງພະນັກງານສູນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການກວດສອບກັບຜູ້ຊື້ເປັນແຕ່ລະໄລຍະ ຍັງເປັນການທົບທວນຄືນເຖິງການປະຕິບັດດ້ານແຮງງານ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມໃນທຸກການດຳເນີນງານຂອງສູນ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ສ້າງການສະໜອງຈາກຕົນນຳ, ພ້ອມທັງຖືກນຳໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມືເພື່ອກຳນົດຂົງເຂດທີ່ຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ມັນຈະບໍ່ໄດ້ຖືກກຳນົດໃຫ້ເປັນການປະເມີນຄວາມສ່ຽງດ້ານສິດທິມະນຸດຢ່າງຮອບດ້ານຢ່າງເປັນທາງການກໍຕາມ, ແຕ່ຂະບວນການເຫຼົ່ານີ້ ກໍເຮັດໜ້າທີ່ເປັນເຄື່ອງມືໃນການລະບຸຄວາມສ່ຽງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄວາມສ່ຽງໃນການຈັດຕັ້ງການຜະລິດແບບບໍ່ລວມສູນ ສຳລັບຊ່າງຫັດຖະກຳທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ.

ທິດທາງ ແລະ ການເປັນຄູ່ຮ່ວມ ງານໃນອະນາຄົດ

ອີງຕາມຕົວແທນຂອງອອກພິບຕິກ, ການຈ້າງງານຂອງ ອອກພິບຕິກ ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສ້າງລາຍຮັບທີ່ໝັ້ນຄົງຫຼາຍຂຶ້ນໃຫ້ແກ່ແຮງງານ, ລວມທັງຊ່າງຫັດຖະກຳທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ, ພ້ອມທັງປັບປຸງຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມສະໝັກສະໝໍຣະໄພຜະລິດຕະພັນ, ແລະ ເພີ່ມແຮງຈູງໃຈຂອງແຮງງານ. ຝ່າຍບໍລິຫານຍັງໄດ້ສັງເກດເຫັນວ່າ ການປະຕິບັດຢ່າງເປັນທຳ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເປັນປະຈຳໄດ້ຊ່ວຍຮັກສາພະນັກງານໄວ້ ແລະ ຮັດແໜ້ນສາຍພົວພັນກັບຊຸມຊົນຊ່າງຫັດຖະກຳ. ທາງສູນໄດ້ເນັ້ນໜັກວ່າ ການລົງທຶນໃສ່ບຸກຄະລາກອນແມ່ນມີຄວາມເຊື່ອມໂຍງຢ່າງໃກ້ຊິດກັບການເຕີບໂຕຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຊື່ສຽງໃນຕະຫຼາດສາກົນ, ໃນຂະນະດຽວກັນກໍຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຄຸ້ມຄອງຕົ້ນທຶນການດຳເນີນງານຢ່າງລະມັດລະວັງ.

ໃນໄລຍະກາງ, ອອກພິບຕິກ ມີແຜນທີ່ຈະຂະຫຍາຍໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ບັນດາແຮງງານ, ລວມທັງຊ່າງຫັດຖະກຳທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ, ພ້ອມທັງສ້າງແຮງຈູງໃຈໂດຍອີງໃສ່ຜົນງານ ເພື່ອຮັກສາແຮງງານທີ່ມີທັກສະ, ແລະ ຄົ້ນຄວ້າກິນໄກການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນເພີ່ມເຕີມສຳລັບຊ່າງຫັດຖະກຳທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ. ແຮງຈູງໃຈທີ່ອອກພິບຕິກເນັ້ນໜັກແມ່ນ ຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ, ການເຂົ້າເຖິງຊ່ອງທາງການຂາຍທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ, ການຮັກສາເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ດີ ແລະ ໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ. ໃນໄລຍະຍາວ, ອອກພິບຕິກ ຫວັງວ່າຈະສາມາດຂະຫຍາຍໂຄງການຝຶກອົບຮົມກັບຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ເໝາະສົມ, ປັບປຸງອຸປະກອນ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຜະລິດ, ຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງກຸ່ມຊ່າງຫັດຖະກຳໃນຊຸມນະບົດໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ລະບົບພາຍໃນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ.

ຄຳຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ

ການເຮັດວຽກຢູ່ ອອກພົບຕົກ ໄດ້ປ່ຽນແປງຊີວິດຂອງຂ້ອຍໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ສະພາບການດຳລົງຊີວິດຂອງຄອບຄົວຂ້ອຍໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ຈາກການທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າມາເປັນລາຍຮັບທີ່ໜັ້ນຄົງຫຼາຍຂຶ້ນ, ແລະ ດຽວນີ້ ຂ້ອຍກໍສາມາດສະໜັບສະໜູນການສຶກສາຂອງລູກໆໄດ້ແລ້ວ. ເມື່ອທຽບກັບບໍລິສັດອື່ນໆ, ອອກພົບຕົກ ໄດ້ສະໜອງສະຫວັດດີການທີ່ດີກວ່າ ແລະ ປະຕິບັດຕໍ່ພະນັກງານຢ່າງເປັນທຳ. ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກກໍຮູ້ສຶກຄືກັບຢູ່ບ້ານ, ແລະ ທຸກຄົນກໍຮູ້ສຶກຄືກັບວ່າ ພວກເຂົາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄອບຄົວດຽວກັນ.

- ຊ່າງຕຳຫຼາກ

ຂ້ອຍເລີ່ມເຮັດວຽກກັບ ອອກພົບຕົກ ໃນປີ 2013 ໃນຕຳແໜ່ງພະນັກງານຂາຍ. ໃນປີ 2014, ຂ້ອຍໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງເປັນຫົວໜ້າຄຸມງານ, ແລະ ໃນປີ 2016, ຂ້ອຍໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງເປັນຜູ້ຈັດການຮ້ານ, ເຊິ່ງເປັນຕຳແໜ່ງທີ່ຂ້ອຍຍັງເຮັດຢູ່ຈົນເຖິງປັດຈຸບັນ. ການເຮັດວຽກຢູ່ ອອກພົບຕົກ ໄດ້ຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນຊີວິດຂອງຂ້ອຍ ແລະ ຄອບຄົວຂ້ອຍ, ຊ່ວຍປັບປຸງທັງລາຍຮັບ ແລະ ທັກສະທາງດ້ານວິຊາຊີບຂອງຂ້ອຍ. ອີງກອນໄດ້ສະໜອງໂອກາດໃນການພັດທະນາພະນັກງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດ ໂດຍການປະຕິບັດທີ່ເປັນທຳ ແລະ ການໃຫ້ສະຫວັດດີການທີ່ດີແກ່ພະນັກງານ.

- ຜູ້ຈັດການຮ້ານ



©Ock Pop Tok

ການສະຫຼຸບ

ແບບຢ່າງການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງ ອອກ ພົບ ຕົກ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຫຼັກການໃນ ຖະແຫຼງການ MNE ສາມາດນຳໄປປະຕິບັດເປັນຮູບປະທຳໄດ້ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ການສົ່ງເສີມການກ້າວໜ້າຂອງແຮງງານພາຍໃນປະເທດ, ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ, ແລະ ການພັດທະນາທັກສະ. ຄຳແນະນຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ ຖະແຫຼງການ MNE ປະກອບມີ:

ການຈ້າງງານ

19. ໃນຕອນທີ່ລົງທຶນຢູ່ປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ເພື່ອສ້າງວຽກ ເຮັດງານທຳທັງໂດຍກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ. ອີງຕາມລັກສະນະຂອງຂະບວນການເຮັດວຽກ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນຂະແໜງ ເສດຖະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຕັດປັບເຕັກໂນໂລຊີໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ລັກສະນະພື້ນຖານ ຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ. ພ້ອມນັ້ນ, ພວກເຂົາຄວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາເຕັກໂນໂລຊີທີ່ເໝາະສົມໃນປະເທດເຈົ້າພາບ, ຖ້າເປັນໄປໄດ້.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຈ້າງງານຊ່າງຝຶມຊາວລາວຂອງ ອອກພົບຕົກ, ການພັດທະນາທັກສະທີ່ມີຮາກຖານຈາກທ້ອງຖິ່ນ, ແລະ ການສ້າງໂອກາດການດຳລົງຊີວິດຢ່າງຍືນຍົງໃຫ້ແກ່ແຮງງານພາຍໃນປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງຈາກຊົນນະບົດ.

ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ

30. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ບໍ່ກົດກັນຕະຫຼອດສາຍວຽກຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ກະທົບຕໍ່ມາດຕະການ ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ວັກທີ 18 ຫຼື ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ທີ່ອອກແບບມາເພື່ອແກ້ໄຂຮູບແບບຂອງການກົດກັນໃນອະດີດ ພ້ອມ ທັງຂະຫຍາຍໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຍຶດຖືເອົາຄຸນນະພາບ, ທັກສະ ແລະ ປະສົບການໃຫ້ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ ການຄັດສັນ, ການບັນຈຸ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເລື່ອນຊັ້ນຂອງພະນັກງານໃນທຸກຂັ້ນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຈ້າງງານຢ່າງຄອບຄຸມຂອງຊ່າງສີມີທີ່ເປັນເພດຍິງ ແລະ ໂອກາດການເລື່ອນຕຳແໜ່ງຢ່າງເທົ່າທຽມ.

ການຝຶກອົບຮົມ

38. ພາຍໃຕ້ການກຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊັ້ນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບຕາມທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍການພັດທະນາຂອງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ຄວນພັດທະນາທັກສະທີ່ວ່າງໄປທີ່ເປັນ ປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ໂດຍການຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ລະດັບຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ອົງການທີ່ມີ ສິດອຳນາດຢູ່ ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບສາກົນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມຊ່າງສີມີ, ການຮັກສາທັກສະ, ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານໃນໄລຍະຍາວ.

► ບໍລິສັດ ພູເບ້ຍ ມາຍນຶ່ງ ຈຳກັດ ແລະ ກຸ່ມບໍລິສັດແພນອອສ: ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ສະຖານທີ່: ແຂວງ ໄຊເສີມບູນ

ຂະແໜງ: ບໍ່ແຮ່

ຈຳນວນພະນັກງານ: ຫຼາຍກວ່າ 3,500 ຄົນ, ແລະ ຜູ້ຮັບຈ້າງອີກ 1,500 ຄົນ

ບົດນຳ

ບໍລິສັດ ພູເບ້ຍ ມາຍນຶ່ງ (Phu Bia Mining) ດຳເນີນການຂຸດຄົ້ນ ບໍ່ແຮ່ທອງແດງ, ເງິນ ແລະ ຄຳ ແບບເປີດໜ້າດິນຂະໜາດໃຫຍ່ ໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ໄດ້ເຂົ້າມາຕັ້ງຖານໃນປະເທດນັບຕັ້ງແຕ່ປີ 2005. ການດຳເນີນງານດັ່ງກ່າວແມ່ນເປັນກຳມະສິດຂອງກຸ່ມບໍລິສັດ PanAust, ເຊິ່ງເປັນບໍລິສັດຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ທີ່ຕັ້ງຂຶ້ນໃນປະເທດອົດສະຕຣາລີ ແລະ ມີສຳນັກງານໃຫຍ່ຢູ່ເມືອງ ບຣິສເບນ, ເຊິ່ງຕໍ່ມາແມ່ນ ຢູ່ພາຍໃຕ້ກົດຈະການຂອງ ລັດວິສາຫະກິດຈີນ ໃນປີ 2013. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການປ່ຽນແປງກຳມະສິດ, ແຕ່ກອບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ລະບົບການຄຸ້ມຄອງພາຍໃນທີ່ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນກ່ອນໜ້ານີ້ ກໍຍັງສືບຕໍ່ຖືກນຳໃຊ້ຢູ່.

ບໍລິສັດຈ້າງພະນັກງານປະມານ 3,500 ຄົນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນປະມານ 93 ສ່ວນຮ້ອຍ ແມ່ນຄົນສັນຊາດລາວ. ພະນັກງານຕ່າງປະເທດກວມເອົາ ປະມານ 7 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງກຳລັງແຮງງານທັງໝົດ ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນມາຈາກບັນດາປະເທດເພື່ອນບ້ານໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ສ່ຽງໃຕ້. ນອກຈາກນັ້ນ, ມີຜູ້ຮັບເໝົາປະມານ 1,500 ຄົນ ທີ່ໃຫ້ການ ສະໜັບສະໜູນວຽກງານຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ການບຳລຸງຮັກສາ, ໂລຈິສຕິກ ແລະ ບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອອື່ນໆ. ພະນັກງານແມ່ນມາຈາກຫຼາຍຊົນເຜົ່າ, ພ້ອມທັງມີຕົວແທນຈຳນວນຫຼາຍຈາກຊຸມຊົນເຜົ່າມົ້ງ ແລະ ກິມມຸ ໃນ ທ້ອງຖິ່ນ, ໂດຍປາສະຈາກການເລືອກປະຕິບັດໃນທຸກຮູບແບບ.

ນະໂຍບາຍດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິແຮງງານ ແລະ ຄວາມຍືນ ຍົງ, ກອບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ຄຳໝັ້ນສັນຍາ

ການປົກປ້ອງແຮງງານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ ແລະ ການ ປະຕິບັດງານ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກກອບການຄຸ້ມຄອງ ບໍລິຫານທີ່ເປັນລະບົບ ເຊິ່ງລວມມີນະໂຍບາຍລະດັບກຸ່ມບໍລິສັດ ກ່ຽວ ກັບຄວາມຍືນຍົງ, ການປະພຶດຂອງພະນັກງານ ແລະ ສິດທິມະນຸດ, ແລະ ສິດທິແຮງງານ. ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ ຖືກນຳໃຊ້ໃນທຸກຂົງເຂດ ຍຸຕິທຳ ແລະ ໄດ້ຮັບການສື່ສານໄປຍັງພະນັກງານ, ຜູ້ຮັບເໝົາ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍນອກ.

ນະໂຍບາຍດ້ານຄວາມຍືນຍົງ ໄດ້ກຳນົດຫຼັກການກ່ຽວກັບການດຳເນີນ ທຸລະກິດທີ່ມີຈົນຍາບັນ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ການຄຸ້ມຄອງ ຄວາມສ່ຽງ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ການປະຕິບັດງານດ້ານ ສິ່ງແວດລ້ອມ, ການລົງທຶນເພື່ອສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ. ນະໂຍບາຍນີ້ ຖືກວາງໂຄງສ້າງຂຶ້ນເພື່ອເປັນ ທິດທາງໃນການຕັດສິນໃຈໃນທົ່ວທຸກວົງຈອນຊີວິດຂອງບໍ່ແຮ່, ບໍ່ວ່າ ຈະເປັນການອອກແບບ, ການດຳເນີນງານ ແລະ ການວາງແຜນປົດ. ອົງປະກອບຂອງການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ ແມ່ນອີງໃສ່ກອບວຽກຄະ ດັບອົງກອນ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງການພິຈາລະນາດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການປະຕິບັດງານເຂົ້າກັນ.

ສິດທິມະນຸດ, ລວມທັງສິດທິແຮງງານ, ແມ່ນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໂດຍ ຜ່ານນະໂຍບາຍສະເພາະຕ່າງໆ, ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມ ເອົາໃຈໃສ່ ນອກເໜືອໄປຈາກຄຳໝັ້ນສັນຍາດ້ານຄວາມຍືນຍົງອື່ນໆ. ທາງດ້ານໂຄງສ້າງ, ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍ ອີງໃສ່ຫຼັກການຂອງກອບວຽກຄະດິດທິມະນຸດສາກົນ ທີ່ຖືກນຳໃຊ້ຢ່າງ ກວ້າງຂວາງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ຫຼັກການຊີ້ນຳຂອງອົງການສະຫະ ປະຊາຊາດ ວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ. ນະໂຍບາຍນີ້ ປະກອບມີພາກສ່ວນທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມສ່ຽງຢ່າງ ຮອບດ້ານ, ມາດຕະການດ້ານຄວາມປອດໄພ, ການຍົກຍ້າຍຈັດສັນ, ການປ້ອງກັນການນຳໃຊ້ແຮງງານທີ່ຖືກບັງຄັບ ແລະ ແຮງງານເດັກ, ການເປັນຂ້າທາດຍຸກໃໝ່, ສິດທິຂອງຊົນເຜົ່າພື້ນເມືອງ, ແລະ ການ ໃຫ້ຄວາມຍືນຍອມໂດຍໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ຄົບຖ້ວນ ແລະ ດ້ວຍຄວາມ ສະໝັກໃຈ (FPIC). ໂຄງສ້າງນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາ ຄວາມສ່ຽງແຕ່ລະດ້ານ ໂດຍຜ່ານຂັ້ນຕອນສະເພາະ ແທນທີ່ຈະຖືກ ລວມເຂົ້າໃນຄຳໝັ້ນສັນຍາລວມຂອງບໍລິສັດ.

ການມີນະໂຍບາຍສິດທິມະນຸດແຍກຕ່າງໆ ຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດສຸມໃສ່ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ລວມທັງຂໍ້ກຳນົດສຳລັບຜູ້ຮັບເໝົາ, ການຈັດ ຕັ້ງມາດຕະການຄວາມປອດໄພ, ແລະ ຂະບວນການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງຊຸມຊົນ, ເຊິ່ງມີຄວາມສຳຄັນເປັນພິເສດໃນຂະແໜງການຂຸດຄົ້ນ ບໍ່ແຮ່. ນະໂຍບາຍນີ້ ຍັງໄດ້ກຳນົດຄວາມຄາດຫວັງທີ່ຊັດເຈນສຳລັບ ການຈັດການຄຳຮ້ອງທຸກ ແລະ ການແກ້ໄຂ ເມື່ອມີຂໍ້ກົງວິນເກິດຂຶ້ນ. ການສືບຕໍ່ພັດທະນາ ແລະ ນຳໃຊ້ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວພາຍຫຼັງການ ປ່ຽນແປງກຳມະສິດຂອງບໍລິສັດ ໄດ້ຊື້ໃຫ້ເຫັນເຖິງບົດບາດຂອງຄວາມ ຕໍ່ເນື່ອງໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ເພື່ອຮັກສາມາດຕະຖານພາຍໃນ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ.

ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ ເປັນບ່ອນອີງສຳລັບການຕັດສິນໃຈໃນການປະຕິບັດ ງານທີ່ເປັນລະບົບ ແລະ ກຳນົດຄວາມຄາດຫວັງໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ, ຜູ້ຮັບເໝົາ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດ.

ການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກ, ສຽງຂອງ ແຮງງານ ແລະ ການຍົກລະດັບ ການແກ້ໄຂບັນຫາ

ສຽງຂອງແຮງງານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງທາງທີ່ເປັນລະບົບ. ຄະນະກຳມະການຕົວແທນຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (WRC), ເຊິ່ງ ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຮງງານລາວ, ໄດ້ຖືກປະຕິ ບັດມາເປັນເວລາຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງທົດສະວັດແລ້ວ. ຄະນະກຳມະການນີ້ ປະກອບມີຕົວແທນ 27 ທ່ານ ທີ່ຖືກເລືອກຕັ້ງຈາກກຳລັງແຮງງານ, ໂດຍດຳເນີນງານເປັນສອງພາສາ (ພາສາລາວ ແລະ ພາສາອັງກິດ), ແລະ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຈຸດປະສານງານທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສຳລັບພະ ນັກງານ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ຄຳຮ້ອງທຸກຈະຖືກແກ້ໄຂໃນເບື້ອງຕົ້ນຜ່ານການ ຄຸ້ມຄອງຕາມສາຍງານ, ໂດຍໃຫ້ຫົວໜ້າທີມງານ ແລະ ຜູ້ຄຸມງານ

ແກ້ໄຂບັນຫາຢ່າງເໝາະສົມເປັນຂັ້ນຕໍ່າ, ເຊິ່ງຍັງເປັນວິທີທີ່ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ມັກໃຊ້ໃນທົ່ວໄປ. ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂຂໍ້ກັງວົນເຫຼົ່ານັ້ນ ແບບບໍ່ເປັນທາງການໄດ້, ບັນຫາດັ່ງກ່າວອາດຈະຖືກຍົກລະດັບຂຶ້ນໄປຫາ WRC, ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ຝ່າຍບໍລິຫານຂັ້ນສູງ.

ນອກຈາກນີ້ຍັງມີຊ່ອງທາງການລາຍງານແບບປິດບັງຕົວຕົນ ຜ່ານກົນໄກການແຈ້ງເບາະແສ. ຕົວຢ່າງ: ມີເສັ້ນທາງການລາຍງານແຍກຕ່າງຫາກສໍາລັບບັນຫາທີ່ອ່ອນໄຫວ ເຊັ່ນ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຫຼື ການປະພຶດຜິດຮ້າຍແຮງ, ເຊິ່ງສາມາດລາຍງານໄດ້ໂດຍກົງ ໂດຍບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງລາຍງານຜ່ານຜູ້ຄຸມງານກ່ອນ. ສໍາລັບມາດຕະຖານໃນການແຈ້ງເບາະແສ ແມ່ນຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການຕອບໂຕ້ເອົາຄືນ, ການກໍ່ກວນ, ການເລືອກປະຕິບັດ ຫຼື ການຂົ່ມເຫັງຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ລາຍງານຂໍ້ກັງວົນດັ່ງກ່າວ ດ້ວຍຄວາມບໍລິສຸດໃຈ, ພ້ອມທັງຮັບປະກັນວ່າ ພວກເຂົາຈະບໍ່ຖືກລົງໂທດ, ສາມາດເຂົ້າເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ມາດຕະການປົກປ້ອງ (ເຊັ່ນ: ການຍົກຍ້າຍໜ້າທີ່ວຽກງານ ຫຼື ການລາພັກ), ພ້ອມທັງຖືວ່າ ການຕອບໂຕ້ເອົາຄືນໃດໆ ເປັນການປະພຶດຜິດຮ້າຍແຮງທີ່ຕ້ອງຖືກດໍາເນີນການທາງວິໄນ ແລະ ອາດມີຜົນທາງກົດໝາຍຕາມມາ.

ໂຄງສ້າງທີ່ມີລັດດັບຂັ້ນນີ້ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງທັງຂະໜາດຂອງການປະຕິບັດງານ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງບົດບາດ, ຄວາມສ່ຽງ ແລະ ບໍລິບົດທາງວັດທະນະທໍາພາຍໃນກຸ່ມກໍາລັງແຮງງານ.

ການຝຶກອົບຮົມ, ການພັດທະນາທັກສະສີມືແຮງງານ ແລະ ເສັ້ນທາງອາຊີບທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະສີມືແຮງງານ ເປັນອົງປະກອບຫຼັກໃນການບໍລິຫານແຮງງານ ຂອງ ພູເບີຍ ມາຍນັ້ງ, ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຊັບຊ້ອນທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ລັກສະນະວຽກງານທີ່ສໍາຄັນດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງການດໍາເນີນງານຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່. ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ກວມເອົາການປະຕິບັດງານ, ການບໍາລຸງຮັກສາອຸປະກອນ, ຂັ້ນຕອນຄວາມປອດໄພ ແລະ ທັກສະຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ. ການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມປອດໄພແມ່ນຖືກຝັງເຂົ້າໃນທຸກໆໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກເຄື່ອງມືທີ່ເປັນລະບົບ ເຊັ່ນ: ການສັງເກດຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ, ການປະເມີນຄວາມສ່ຽງແບບ Take 5 , ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດວຽກງານຢ່າງເປັນປະຈໍາ. ການກວດສອບຄວາມປອດໄພ Take 5 ແມ່ນຂະບວນການທີ່ມີ 5 ຂັ້ນຕອນ (ຢຸດ, ເບິ່ງ, ປະເມີນ, ຄວບຄຸມ, ຕິດຕາມ) ທີ່ນໍາໃຊ້ເພື່ອກໍານົດ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນໄພອັນຕະລາຍ ກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມເຮັດວຽກ. ມັນເຮັດໜ້າທີ່ເປັນການປະເມີນຄວາມສ່ຽງຂອງບຸກຄົນກ່ອນປະຕິບັດງານ ເພື່ອປ້ອງກັນອຸບັດຕິເຫດ, ການບາດເຈັບ ແລະ ຄວາມສ່ຽງຕໍ່ສຸຂະພາບ. ໃນເບື້ອງຕົ້ນ, ມັນໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໃນປະເທດອິດສະຕຣາລີ, ເຊິ່ງທາງບໍລິສັດກໍໄດ້ແປເອກະສານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ ໃຫ້ເປັນພາສາລາວ.

ການຝຶກອົບຮົມຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈັດຂຶ້ນເປັນພາສາລາວ, ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງໃຫ້ແກ່ພະນັກງານພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດກ້າວຂຶ້ນສູ່ຕໍາແໜ່ງຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານ. ວິທີການນີ້ ຈະຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນການເພີ່ງພາອາໄສບຸກຄະລາກອນຕ່າງປະເທດໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ໄດ້ສ້າງເສັ້ນທາງການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງພາຍໃນ. ໃນບາງກໍລະນີ, ບໍລິສັດ PanAust ໃນປະເທດ

ອື່ນໆ ຍັງໄດ້ສະແດງຄວາມຊື່ນຊົມຕໍ່ພະນັກງານລາວຜູ້ທີ່ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ມີຄວາມຍິນດີທີ່ຈະຈ້າງພວກເຂົາເຫຼົ່ານັ້ນໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ຈຸດເດັ່ນສໍາຄັນຂອງລະບົບຝຶກທັກສະ ແມ່ນໂຄງການຝຶກງານ ທີ່ພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງໃນການສຶກສາດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດ. ໂດຍຮັບຮູ້ວ່າ ສະຖາບັນອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ອົບຮົມວິຊາຊີບ (TVET) ທີ່ມີຢູ່ ບໍ່ໄດ້ສອນທັກສະສະເພາະທາງທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບການບໍາລຸງຮັກສາອຸປະກອນຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ຂະໜາດໃຫຍ່, ເຊັ່ນ: ລົດບັນທຸກໜັກ 120 ໂຕນ, ໂຮງງານປຸງແຕ່ງ ແລະ ລະບົບໄຟຟ້າອຸດສາຫະກໍາ, ທາງບໍລິສັດຈຶ່ງໄດ້ຮ່ວມມືກັບ ວິທະຍາໄລເຕັກນິກ ລາວ-ເຢຍລະມັນ (LGTC) ເພື່ອສ້າງຕັ້ງໂຄງການຝຶກງານໄລຍະ 4 ປີ ຂຶ້ນ.

ໂຄງການນີ້ ຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນກອບວຽກຂອງວິທະຍາໄລວິຊາຊີບ ແລະ ອົງຕາມໂຄງສ້າງການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຂອງອິດສະຕຣາລີ. ຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບຈະໄດ້ຮັບຄຸນວຸດທິທຽບເທົ່າກັບໃບຢັ້ງຢືນວິຊາຊີບ Certificate III ທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໃນອິດສະຕຣາລີ. ມາຮອດປັດຈຸບັນ, ມີນັກສຶກສາຝຶກງານເກືອບ 200 ຄົນ, ເຊິ່ງຫຼາຍຄົນແມ່ນມາຈາກຊຸມຊົນໃກ້ຄຽງ, ທີ່ໄດ້ສໍາເລັດໂຄງການ ແລະ ກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງການປະຕິບັດງານ. ເສັ້ນທາງນີ້ ໄດ້ເປີດໂອກາດໃຫ້ຊາວໜຸ່ມຈາກເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງວຽກງານທີ່ໃຊ້ທັກສະສີມື, ເຊິ່ງຖ້າບໍ່ແມ່ນຍ້ອນໂຄງການນີ້ ພວກເຂົາກໍອາດຈະບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງວຽກງານເຫຼົ່ານີ້ໄດ້.

ຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ການງານ ແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ລວມໄປເຖິງໂອກາດໃນການຍົກຍ້າຍໄປສູ່ຕໍາແໜ່ງທີ່ມີທັກສະຫຼາກຫຼາຍ ຫຼື ຕໍາແໜ່ງຜູ້ຄຸມງານ. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນມີໃຫ້ສໍາລັບພະນັກງານທຸກປະເພດໃນທຸກລະດັບ, ຖ້າວ່າພວກເຂົາປະຕິບັດຕາມເສັ້ນທາງການພັດທະນາທັກສະ ທີ່ເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນຢ່າງຖືກຕ້ອງ. ເຖິງແມ່ນວ່າພະນັກງານບາງຄົນທີ່ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ ຈະຖືກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານອື່ນຮັບເອົາໄປເຮັດວຽກ (ອັດຕາການລາອອກອາດສູງເຖິງ 5-15% ຕໍ່ປີ), ແຕ່ການຍົກຍ້າຍນີ້ ອາດບໍ່ໄດ້ຖືກເຫັນວ່າເປັນດ້ານລົບສະເໝີໄປ, ຫາກແຕ່ເປັນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການກະຈາຍທັກສະໃນວົງກວ້າງ ພາຍໃນຂະແໜງການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ ແລະ ອຸດສາຫະກໍາຂອງລາວ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນດ້ານການປະຕິບັດຄວາມປອດໄພ ແລະ ການບໍາລຸງຮັກສາອຸປະກອນ.

ການລົງພື້ນທີ່ຊຸມຊົນ, ການພັດທະນາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜົນກະທົບທີ່ກະຈາຍອອກ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ ແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງຂຶ້ນຜ່ານທີມງານທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຊຸມຊົນ ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບບັນດາບ້ານທີ່ຢູ່ອ້ອມຂ້າງພື້ນທີ່ທີ່ມີການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່. ທີມງານເຫຼົ່ານີ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບນາຍບ້ານ, ອໍານາດການປົກຄອງເມືອງ ແລະ ແຂວງ, ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານກາງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງເປັນປະຈໍາ ເພື່ອກໍານົດບຸລິມະສິດໃນການພັດທະນາ. ໂຄງການພັດທະນາຊ່ວຍເຫຼືອຊຸມຊົນ ກວມເອົາຫຼາຍຂົງເຂດ, ລວມທັງການສະໜັບສະໜູນດ້ານກະສິກໍາ, ບໍລິການສາທາລະນະສຸກ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານຂອງໂຮງຮຽນ ແລະ ການສ້າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານວິຊາຊີບ. ການຮັກສາສາຍພົວພັນອັນໃກ້ຊິດກັບຊຸມຊົນ ຊ່ວຍໃຫ້ບໍລິສັດສາມາດຮັບສະໜັກແຮງງານ, ຮັກສາແຮງງານໄວ້, ແລະ ຫຼີກລ່ຽງຂໍ້ຂັດແຍ້ງກັບຊຸມຊົນຂອງແຮງງານ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງສໍາຄັນຢ່າງຍິ່ງສໍາລັບບໍ່ແຮ່ທີ່ຕັ້ງຢູ່ຕິດກັບພື້ນທີ່ດັ່ງກ່າວ.

⁵ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ກຸ່ມອຸດສາຫະກໍາອິດສະຕຣາລີ: ສູນຝຶກງານ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມ (2025)

ຜົນກະທົບທາງບວກທາງເສດຖະກິດໃນທ້ອງຖິ່ນ ຍັງແຜ່ຂະຫຍາຍອອກໄປນອກເໜືອຈາກທີ່ມີຜົນກະທົບພຽງແຕ່ກັບຊຸມຊົນໃນໂຄງການເທົ່ານັ້ນ. ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາແລ້ວ, ໃນການດຳເນີນງານດັ່ງກ່າວໄດ້ມີການຈ້າງແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍຈາກພື້ນທີ່ໃກ້ຄຽງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຈາກບ້ານຊົນເຜົ່າ ທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳໜ້ອຍ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບໍລິສັດເອງຍັງໄດ້ຈັດຊື້ສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການໃນທ້ອງຖິ່ນ, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ພ້ອມທັງຖືງຜ້າສຳລັບໃສ່ຕົວຢ່າງແຮ່ທາດ, ເຊິ່ງເປັນການສະໜັບສະໜູນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ.

ເມື່ອເວລາຜ່ານໄປ, ບັນດາບ້ານທີ່ຢູ່ໃກ້ກັບສະຖານທີ່ດຳເນີນງານ ກໍ່ໄດ້ຂະຫຍາຍຕົວຄວບຄູ່ໄປກັບການມີຢູ່ຂອງວຽກງານການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່. ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງກຳລັງແຮງງານ ແມ່ນສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຜ່ານການ

ມອບລາງວັນສຳລັບຜູ້ທີ່ມີອາຍຸການເຮັດວຽກຍາວນານ ເຊິ່ງຈັດຂຶ້ນເປັນປະຈຳທຸກໆປີສຳລັບພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກຄົບ 10 ປີ, 15 ປີ ແລະ 20 ປີ, ໂດຍມີພະນັກງານຫຼາຍຮ້ອຍຄົນບັນລຸເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວໃນແຕ່ລະປີ. ລະດັບການຮັກສາພະນັກງານທີ່ເຮັດໄດ້ນີ້ ຍັງເປັນຜົນມາຈາກລະດັບການຝຶກອົບຮົມທີ່ມອບໃຫ້ແກ່ແຮງງານທີ່ບໍ່ມີທັກສະ, ປ່ຽນໃຫ້ພວກເຂົາກາຍເປັນກຳລັງແຮງງານທີ່ມີທັກສະ ທີ່ມີຄວາມຜູກພັນກັບເສັ້ນທາງອາຊີບຂອງບໍລິສັດ.

ຄຳຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ

■ ■ ຂ້ອຍເລີ່ມຕົ້ນຈາກການເປັນພະນັກງານທຳຄວາມສະອາດ, ແລະ ຫາກໄດ້ຮັບລາງວັນອາຍຸການເຮັດວຽກ 20 ປີ ໃນຕຳແໜ່ງຫົວໜ້າສາຍງານໃນປັດຈຸບັນ, ຖ້າບໍ່ມີວຽກນີ້ ຂ້ອຍກໍ່ຄົງຈະເປັນຊາວນາໄປຕະຫຼອດຊີວິດ.

- ແຮງງານຍິງ

■ ■ ພະນັກງານເຜົ່າມົ້ງ [ຊົນເຜົ່າທ້ອງຖິ່ນ] ຄົນນີ້ທີ່ກຳລັງເຮັດໜ້າທີ່ບຳລຸງຮັກສາລົດບັນທຸກ 20 ໂຕນຄັນນັ້ນ ແມ່ນສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງດີເລີດ ຫຼັງຈາກທີ່ສຳເລັດໂຄງການຝຶກງານ, ນາງໄດ້ພັດທະນາທັກສະທາງດ້ານເຕັກນິກທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ປັດຈຸບັນກໍ່ເຮັດວຽກບຳລຸງຮັກສາດ້ວຍຄວາມໝັ້ນໃຈ. ສິ່ງນີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຝຶກອົບຮົມ ຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນຄວາມກ້າວໜ້າໃນວິຊາຊີບສຳລັບພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນແນວໃດ.

- ຫົວໜ້າງານຊາວຕ່າງປະເທດ



©Phu Bia Mining Co. Ltd

ການສະຫຼຸບ

ແບບຢ່າງການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງ ບໍລິສັດ ພູເບ້ຍ ມາຍນຶ່ງ ຈຳກັດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຫຼັກການໃນ ຖະແຫຼງການMNE ສາມາດນຳໄປປະຕິບັດ ເປັນຮູບປະທຳໄດ້ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການບໍລິຫານດ້ານສິດທິມະນຸດ, ການຈ້າງງານ ແລະ ການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແຮງງານພາຍໃນ ປະເທດ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາແຮງງານ, ແລະ ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຄຳແນະນຳທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ ຖະແຫຼງການ MNE ປະກອບມີ:

ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ

10. ຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນຖະແຫຼງການ MNE ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະເໜີຕໍ່ລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ ແລະ ສະເໜີໃຫ້ແກ່ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດເອງ. ຫຼັກການດັ່ງກ່າວ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ຄວາມຈິງທີ່ວ່າ ຫົວໜ່ວຍຕ່າງໆລ້ວນແຕ່ມີບົດບາດສະເພາະຂອງຕົນເອງ...

ສະທ້ອນຢູ່ໃນນະໂຍບາຍສິດທິມະນຸດຂອງບໍລິສັດທີ່ກຳນົດໄວ້ຢ່າງເປັນທາງການ, ໂຄງສ້າງການກຳກັບດູແລທີ່ຈັດຕັ້ງໄວ້ ຢ່າງເປັນລະບົບ, ແລະ ຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ ການດຳເນີນທຸລະກິດຢ່າງມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ.

ການຈ້າງງານ

19. ໃນຕອນທຳລົງທຶນຢູ່ປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ເພື່ອສ້າງວຽກ ເຮັດງານທຳທັງໂດຍກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ. ອົງຕາມລັກສະນະຂອງຂະບວນການເຮັດວຽກ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນຂະແໜງ ເສດຖະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຕັດປັບເຕັກໂນໂລຊີໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ລັກສະນະພື້ນຖານ ຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ. ພ້ອມນັ້ນ, ພວກເຂົາຄວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາເຕັກໂນໂລຊີທີ່ເໝາະສົມໃນປະເທດເຈົ້າພາບ, ຖ້າເປັນ ໄປໄດ້.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນການຈ້າງງານ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ແລະ ການພັດທະນາທັກສະຂອງພົນລະເມືອງລາວ ໂດຍສະເພາະກຸ່ມ ຊົນເຜົ່າທ້ອງຖິ່ນ ໃນຕຳແໜ່ງງານດ້ານການດຳເນີນງານ ແລະ ດ້ານເຕັກນິກ.

ການຝຶກອົບຮົມ

38. ພາຍໃຕ້ການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊັ້ນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບຕາມທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍການພັດທະນາຂອງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ຄວນພັດທະນາທັກສະທ້ວງໄປທີ່ເປັນ ປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ໂດຍການຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ລະດັບຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ອົງການທີ່ ມີ ສິດອຳນາດຢູ່ ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບສາກົນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມພາກອາຊີບທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ, ການຮ່ວມມືດ້ານເຕັກນິກ, ແລະ ເສັ້ນທາງການ ພັດທະນາອາຊີບທີ່ມີການຍອມຮັບໃນລະດັບສາກົນ.

ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

44. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັກສາມາດຕະຖານສູງສຸດດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກ, ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຊາດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງປະສົບການທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຂົາໃນຂົງເຂດ ວິສາຫະກິດນັ້ນ, ລວມໄປເຖິງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ ໄພອັນຕະລາຍສະເພາະຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຳເນີນງານຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຂອງເຂົາເຈົ້າສັງເກດ ເຫັນຢູ່ໃນປະເທດອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານ, ແລະ ສົ່ງໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກ ແຮງງານ ແລະ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນທຸກປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນງານ, ເມື່ອການຮ້ອງຂໍ. ພວກເຂົາຄວນ ຈະແຈ້ງໃຫ້ຮັບຮູ້ເຖິງໄພ ອັນຕະລາຍພິເສດ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ໆ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ກໍຄືວິສາຫະກິດພາຍໃນປະເທດທີ່ທຽບເທົ່າ, ຄວນໄດ້ຮັບການຄາດຫວັງວ່າ ຈະມີບົດບາດຊີ້ນຳໃນການກວດສອບສາເຫດ ຂອງໄພ ອັນຕະລາຍດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ, ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ຜົນຂອງ ການປັບປຸງພາຍໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດທັງໝົດ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນລະບົບຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ຈັດຕັ້ງຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ວັດທະນະທຳການດຳເນີນວຽກ ຢ່າງມີຄວາມປອດໄພສູງ.

ການເຂົ້າເຖິງການແກ້ໄຂ ແລະ ການກວດສອບຄໍາຮ້ອງທຸກ

66. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນເຄົາລົບສິດຂອງແຮງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າວ່າຈ້າງ ໃຫ້ສາມາດດໍາເນີນການຮ້ອງທຸກ ຕາມເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້: ແຮງງານຜູ້ໃດກໍ່ຕາມທີ່ດໍາເນີນການດ້ວຍຕົນເອງ ຫຼື ຮ່ວມກັບແຮງງານຜູ້ອື່ນ ທີ່ຄິດວ່າຕົນມີເຫດຜົນພຽງພໍສໍາລັບ ການຮ້ອງທຸກ ຄວນມີສິດທີ່ຈະສົ່ງຄໍາຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການກົດກັນໃດໆ, ແລະ ຄໍາຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ຮັບການກວດ ສອບ ຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ.()

ສະທ້ອນຢູ່ໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນໄກການຮ້ອງທຸກຂອງບໍລິສັດພູເບ້ຍ ມາຍນິງ ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ກົງວັນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

► ບໍລິສັດ ລາວ ມິໂດລີ ເຊບຕີຊ ຈຳກັດ: ການເຊື່ອມໂຍງຄວາມ ປອດໄພເຂົ້າໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດປະຈຳວັນ

ສະຖານທີ່: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຂະແໜງ: ໂຮງງານຜະລິດ (ເກີບ)

ຈຳນວນພະນັກງານ: ຫຼາຍກວ່າ 600+

ບົດນໍາ

ບໍລິສັດ ລາວ ມິໂດລີ ເຊບຕີຊ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນນະຄອນ ຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ ໃນປີ 2007 ດ້ວຍເງິນລົງທຶນເບື້ອງຕົ້ນ 6.5 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດ. ໂຮງງານດັ່ງກ່າວຜະລິດເກີບນິລະໄພ ເພື່ອ ສົ່ງອອກເປັນຫຼັກ, ໂດຍປະມານ 80 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜົນຜະລິດແມ່ນ ສົ່ງໄປຍັງຕະຫຼາດຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ອີກ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ແມ່ນສະໜອງໃຫ້ ແກ່ບັນດາປະເທດອື່ນໆໃນອາຊີ. ນັບຮອດເດືອນມັງກອນ 2026, ບໍລິສັດມີພະນັກງານ 610 ຄົນ, ເຊິ່ງເປັນແມ່ຍິງ 453 ຄົນ.

ໂຮງງານດໍາເນີນການພາຍໃຕ້ກຳມະສິດຂອງບໍລິສັດແມ່ໃນປະເທດ ຍີ່ປຸ່ນແລະປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍຂອງອົງກອນທີ່ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ຢູ່ສໍານັກງານໃຫຍ່ໃນເມືອງໂຕກຽວ. ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ກວມເອົາຈົນ ຍາບັນທາງທຸລະກິດ, ສິດທິມະນຸດ, ແລະ ການປະພຶດຂອງພະນັກ ງານ ແລະ ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການດໍາເນີນງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ລວມ ທັງໃນ ສປປ ລາວ. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄຸນຄ່າ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງອົງ ກອນແມ່ນຖືກຕິດປະກາດໄວ້ໃນພື້ນທີ່ສ່ວນລວມເຊັ່ນ ໂຮງອາຫານ, ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານສາມາດເບິ່ງເຫັນໄດ້ໃນລະຫວ່າງກິດຈະວັດ ປະຈຳວັນຂອງພວກເຂົາ.

ລາວ ມິໂດລີ ເຊບຕີຊ ເປັນຕົວຢ່າງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໂຮງງານ ຜະລິດຂອງຍີ່ປຸ່ນທີ່ດໍາເນີນງານໃນ ສປປ ລາວ ໄດ້ເຊື່ອມໂຍງລະບົບ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ພ້ອມທັງເສັ້ນທາງການຝຶກ ອົບຮົມທີ່ເປັນລະບົບ ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດງານຂອງຕົນແນວໃດ, ໃນ ຂະນະທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂອງອົງກອນ ທີ່ເປັນທິດທາງໃຫ້ແກ່ການດໍາເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງບໍລິສັດ. ການເນັ້ນໜັກໃສ່ການຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພດ້ວຍວິທີການ ບ້ອງກັນ, ການພັດທະນາທັກສະສີມີເປັນໄລຍະໆ, ແລະ ຈັນຍາບັນທາງ ທຸລະກິດທີ່ອີງໃສ່ນະໂຍບາຍ ໄດ້ສ້າງທັງຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງກຳລັງແຮງງານ ແລະ ຄວາມສະໜັ່ງສະໜຶນໃນການດໍາເນີນງານ.

ລະບົບຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ

ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ (OSH) ແມ່ນໄດ້ຖືກ ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າໃນການດໍາເນີນງານປະຈຳວັນຂອງໂຮງງານ ແລະ ມີ ຄວາມສອດຄ່ອງຢ່າງໃກ້ຊິດກັບຂະບວນການຜະລິດຂອງໂຮງງານ. ລະບົບການຄຸ້ມຄອງ OSH ທີ່ເປັນຮູບປະທຳ ໄດ້ປະສົມປະສານການ ກວດກາຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ກິດຈະກຳການສ້າງຄວາມສາມາດ, ການ ໃຫ້ຄໍາແນະນຳດ້ວຍຮູບພາບ, ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ ໂດຍຄະນະ ກຳມະການ. ຄະນະກຳມະການ OSH ຈະປະຊຸມກັນທຸກໆເດືອນ ແລະ ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການລະບຸຂໍ້ກົງວັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມ ປອດໄພ. ບົດບັນທຶກກອງປະຊຸມແມ່ນຈະຖືກບັນທຶກໄວ້ຢ່າງລະອຽດ, ລວມໄປເຖິງມາດຕະການໃນການຕິດຕາມຜົນ.

ກອງປະຊຸມປະຈຳເດືອນເຫຼົ່ານີ້ ປະກອບມີເຈົ້າໜ້າທີ່ OSH ແລະ ຜູ້ປະສານງານຈາກພະແນກຕ່າງໆ ທີ່ຍັງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດ ຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມສະເພາະສໍາລັບຈຸດປະສົງນີ້. ວາລະປະຊຸມເຫຼົ່າ ນີ້ກວມເອົາການທົບທວນກ່ຽວກັບໄພອັນຕະລາຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກ, ຄວາມປອດໄພຂອງເຄື່ອງຈັກ, ລະບົບໄຟຟ້າ ແລະ ການຈັບ ບາຍສານເຄມີ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບການປ້ອງ ກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ຮູບແບບອື່ນໆ, ຄວາມຮຸນແຮງ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ແລະ ອື່ນໆ. ເຄື່ອງຈັກ ແລະ ສາຍໄຟ ແມ່ນ ໄດ້ຮັບການກວດກາຢ່າງເປັນປະຈຳ, ແລະ ໄດ້ຖືກບັນທຶກທຸກໆມາດ ຕະການໃນການແກ້ໄຂ ໄວ້ຢ່າງເປັນລະບົບ.

ໄດ້ມີການສື່ສານຂໍ້ມູນດ້ານຄວາມປອດໄພ ຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງທາງ. ໃນ ທຸກໆພື້ນທີ່ການຜະລິດ ຈະມີການສະແດງປ້າຍຄໍາແນະນຳຄວາມປອດ ໄພ, ສັນຍາລັກເຕືອນໄພ ແລະ ເສັ້ນຂີດກຳກັບໃຫ້ຢ່າງຕາມ ທີ່ຖືກ ຂີດໝາຍໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດເຄື່ອນທີ່ອ້ອມຮອບ ເຄື່ອງຈັກຢ່າງປອດໄພ. ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີ ຄໍາແນະນຳດ້ານຄວາມ ປອດໄພໃນຮູບແບບວິດີໂອ ສໍາລັບພະນັກງານ, ແລະ ຈະມີການປັບ ປຸງສື່ຕ່າງໆທີ່ເປັນຮູບພາບ ຫາກມີການພົບພໍ້ກັບຄວາມສ່ຽງໃໝ່ໆ. ການລາດຕະເວນສໍາລັບ OSH ປະຈຳເດືອນ ທີ່ດໍາເນີນໂດຍຜູ້

ປະສານງານໃນແຕ່ລະພະແນກ ຈະຊ່ວຍເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບັນດາຈຸດທີ່ຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງ, ພ້ອມທັງແບ່ງປັນຜົນຂອງການກວດກາ ຜ່ານປ້າຍປະກາດ ແລະ ກອງປະຊຸມພະແນກ. ຂໍ້ມູນທີ່ບັນທຶກໄວ້ເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ ກ) ຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ໄດ້ຮັບການລະບຸ, ຂ) ການປັບປຸງທີ່ໄດ້ເຮັດແລ້ວ ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບຄວາມສ່ຽງເຫຼົ່ານັ້ນ, ຄ) ການປັບປຸງທີ່ຍັງຢູ່ໃນລະຫວ່າງການພິຈາລະນາ.

ການກຽມພ້ອມຮັບມືກັບເຫດສຸກເສີນ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຜ່ານການຝຶກອົບຮົມຈາກພາຍນອກ. ການຝຶກອົບຮົມປະຖົມພະຍາບານ ແມ່ນດຳເນີນການໂດຍຜູ້ໃຫ້ບໍລິການເອກະຊົນທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານ, ໃນຂະນະທີ່ການຊ້ອມໜີໄຟ ແມ່ນດຳເນີນການໂດຍການຮ່ວມມືກັບ ຕຳຫຼວດສະກັດກັ້ນ ແລະ ຕຳອັກຄີໄຟ. ເມື່ອຜ່ານການຝຶກອົບຮົມແລ້ວ, ພະນັກງານຈະໄດ້ຮັບໃບຢັ້ງຢືນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຫົວໜ້າສາຍການຜະລິດ ແລະ ຕົວແທນດ້ານ OSH. ກິດຈະກຳການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນຈະຈັດຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງຊ່ວງໄມ້ເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຈ້າງ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໄດ້.

ໂຮງງານຍັງໄດ້ນຳໃຊ້ມາດຕະການສະເພາະສຳລັບກຸ່ມທີ່ມີຄວາມບອບບາງ. ບັນດາແຮງງານຍິງທີ່ຖືພາ ຈະໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດວຽກທີ່ເບົາກວ່າ ແລະ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດວຽກກະກາງຄືນ ຫຼື ບັນດາໜ້າທີ່ວຽກທີ່ຕ້ອງໃຊ້ແຮງງານໜັກ. ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຊ່ວງໄມ້ທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ ຈະໄດ້ຮັບການກວດສຸຂະພາບສອງຄັ້ງຕໍ່ປີ, ທຽບກັບການກວດສຸຂະພາບປະຈຳປີພຽງໜຶ່ງຄັ້ງ ສຳລັບພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກກະກາງຄືນ.

ໂດຍລວມແລ້ວ, ການປະສົມປະສານເອົາການກວດກາຢ່າງເປັນປະຈຳ, ການສື່ສານຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງທາງ, ການຝຶກອົບຮົມຈາກພາຍນອກ, ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາໂດຍຄະນະກຳມະການ ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງວິທີການໃນການປຸກຝັງການຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພ ເຂົ້າໃນຂະບວນການຜະລິດປະຈຳວັນ, ແທນທີ່ຈະເປັນພຽງຂໍ້ກຳນົດທີ່ປະຕິບັດຕາມແບບດ່ຽວໆເທົ່ານັ້ນ.

ການຝຶກອົບຮົມ, ການພັດທະນາທັກສະສີມີ ແລະ ເສັ້ນທາງອາຊີບ

ການຝຶກອົບຮົມຢູ່ ລາວ ມີໂດລີ ກວມເອົາຫຼາຍຂົງເຂດ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນທັກສະດ້ານເຕັກນິກ, ການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການຄຸມງານ, ແລະ ຄວາມສາມາດທາງດ້ານພາສາ. ການຝຶກອົບຮົມເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ຖືກຈັດສັນໃຫ້ເໝາະສົມກັບໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບຂອງແຮງງານ. ພະນັກງານໃໝ່ທຸກຄົນ ຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຂັ້ນພື້ນຖານ ເຊິ່ງກວມເອົາລະບົບ ແລະ ຂະບວນການເຮັດວຽກ, ຂັ້ນຕອນຄວາມປອດໄພ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສະຫວັດດີການ, ແລະ ສິດທິພື້ນຖານ. ການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມສະເພາະໜ້າທີ່ວຽກງານໃດໜຶ່ງ ຈະໄດ້ຮັບການຈັດຂຶ້ນກໍຕໍ່ເມື່ອ ພະນັກງານໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງເປັນຜູ້ຄຸມງານ ຫຼື ເປັນຜູ້ນຳ.

ການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ຄຸນນະພາບ ລວມມີການແນະນຳກ່ຽວກັບຂະບວນການຜະລິດ, ການຄວບຄຸມຄຸນນະພາບ ແລະ ການຈັດການກັບອຸປະກອນ. ເອກະສານການຝຶກອົບຮົມບາງສ່ວນ ແມ່ນສະໜອງໃຫ້ເປັນພາສາໄທ ເຊິ່ງແຮງງານລາວສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້ ເນື່ອງ

ຈາກຄວາມຄ້າຍຄືກັນທາງດ້ານພາສາ ແລະ ການນຳໃຊ້ທົ່ວໄປໃນຊີວິດປະຈຳວັນ, ເຊິ່ງເປັນການໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກການທີ່ມີບໍລິສັດແມ່ຢູ່ໃນປະເທດນັ້ນ. ພ້ອມນັ້ນຍັງມີເອກະສານແຈກຢາຍທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ເປັນພາສາລາວ ກ່ຽວກັບ OSH ແລະ ຂັ້ນຕອນການເຮັດວຽກຂອງໂຮງງານ. ຄູ່ຝຶກພາຍນອກ ຈະຖືກເຊັນມາສອນການປະຖົມພະຍາບານ ແລະ ຫົວຂໍ້ດ້ານຄວາມປອດໄພສະເພາະ.

ລະບົບ ແຜນຜັງທັກສະ ທີ່ເປັນຮູບປະທຳ ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ໃນໂຮງງານອື່ນໆຂອງ ມີໂດລີ ໃນພາກພື້ນ, ແລະ ປັດຈຸບັນກໍຖືກນຳໃຊ້ເປັນບາງສ່ວນໃນ ສປປ ລາວ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນສຳລັບພະນັກງານຕັດຫຍິບ ແລະ ວຽກງານເຕັກນິກອື່ນໆ. ຄາດວ່າຈະມີການພັດທະນາລະບົບນີ້ເພີ່ມເຕີມໃນໂຮງງານຢູ່ລາວ, ເນື່ອງຈາກແຜນຜັງທັກສະໄດ້ຖືກດັດປັບໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບແວດລ້ອມຂອງການປະຕິບັດງານໃນທ້ອງຖິ່ນ. ມາດຕະຖານນີ້ ຍັງອາດຈະເປັນການເປີດໂອກາດໃຫ້ແຮງງານໃນການພັດທະນາລະດັບທັກສະທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໃນລະດັບພາກພື້ນ ພາຍໃນບໍລິສັດ.

ການຝຶກອົບຮົມຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການຄຸມງານ ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການຄຸ້ມຄອງທີມງານ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການເປັນພິລັງ. ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມສາມາດທີ່ໂດດເດັ່ນໃນໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນການຝຶກອົບຮົມຜູ້ອື່ນ ອາດຈະໄດ້ຮັບການສະເໜີຈາກຜູ້ຄຸມງານເພື່ອໃຫ້ເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ໄດ້ຮັບມອບໝາຍຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເປັນພິລັງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອື່ນ. ສິ່ງນີ້ ຈະເປັນການສ້າງເສັ້ນທາງການພັດທະນາວິຊາຊີບພາຍໃນ, ເຊິ່ງຈະເປັນການເຊື່ອມໂຍງເອົາຄວາມຊຳນິຊຳນານທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອເພື່ອນຮ່ວມງານ ເຂົ້າກັບໂອກາດໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ.

ບໍລິສັດໄດ້ສະໜັບສະໜູນພະນັກງານລະດັບຜູ້ນຳທີ່ຖືກຄັດເລືອກ ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການຝຶກງານດ້ານເຕັກນິກໃນປະເທດຍີ່ປຸ່ນ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ໂຄງການເຫຼົ່ານີ້ຈະໃຊ້ເວລາໜຶ່ງປີ ແລະ ເປັນການປະສົມປະສານລະຫວ່າງປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ກັບ ການເປີດຮັບປະສົບການທາງດ້ານພາສາ. ພ້ອມນັ້ນ ຈະມີການສອນພາສາຍີ່ປຸ່ນໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຖືກຄັດເລືອກ ທັງກ່ອນການຝຶກງານ ແລະ ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ເພື່ອຮັກສາທັກສະການສື່ສານທີ່ດີ.

ພະນັກງານຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນປະຈຳປີໂດຍຜູ້ຄຸມງານຂອງພວກເຂົາ ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ລະດັບທັກສະດ້ານອາລິມ, ເຊັ່ນ: ການເຮັດວຽກຢ່າງເປັນເອກະລາດ, ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອື່ນ, ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມເພື່ອນຮ່ວມງານ. ລະດັບທັກສະເຫຼົ່ານີ້ ຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຜ່ານເງິນໂບນັດປະຈຳປີ, ເຊິ່ງເປັນການສ້າງແຮງຈູງໃຈທາງດ້ານການເງິນ ສຳລັບການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ໂດຍລວມແລ້ວ, ການຈັດສັນເຫຼົ່ານີ້ ຈະຊື່ໃຫ້ເຫັນເຖິງລະບົບການຝຶກອົບຮົມທີ່ປະສົມປະສານເອົາ ການແນະນຳກ່ຽວກັບການປະຕິບັດງານ, ການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນຳ, ການເປີດຮັບປະສົບການສາກົນ ແລະ ສິ່ງຈູງໃຈທີ່ອີງໃສ່ຜົນງານ. ເຖິງແມ່ນວ່າບາງອົງປະກອບ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ກອບວຽກແຜນຜັງທັກສະທີ່ເປັນທາງການ, ຈະຍັງຢູ່ໃນຂະບວນການພັດທະນາເພີ່ມເຕີມກໍຕາມ, ແຕ່ໂຄງສ້າງທີ່ມີຢູ່ ກໍຍັງຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນທັງການຜະລິດໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງອາຊີບໃນໄລຍະຍາວ.

ກອບວຽກກ່ຽວກັບ ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງພາກ ທຸລະກິດ ແລະ ຈັນຍາບັນທາງ ທຸລະກິດ

ລາວ ມີໂຕລິ ນຳໃຊ້ນະໂຍບາຍອົງກອນທີ່ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໂດຍສຳນັກງານໃຫຍ່ໃນປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ເຊິ່ງກວມເອົາຈັນຍາບັນທາງທຸລະກິດ, ການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີຫຼັກການດ້ານຈັນຍາບັນພື້ນຖານ, ຫຼັກປະຕິບັດ, ແລະ ຄຸ້ມຄອງນຳກ່ຽວກັບການປະຕິບັດທຸລະກິດທີ່ເປັນທຳ, ເຊິ່ງຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ກັບທຸກສາຂາຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດໂດຍຜ່ານລະບົບການສື່ສານ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາພາຍໃນ.

ຄຳໝັ້ນສັນຍາທາງນະໂຍບາຍທີ່ສຳຄັນ ປະກອບມີ ການເຄົາລົບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ການເຮັດສັນຍາທີ່ເປັນທຳ, ການປະຕິເສດການໃຫ້ສິນບິນ ແລະ ພຶດຕິກຳທີ່ສຳລາດບັງຫຼວງ, ແລະ ການຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ຜິດກົດໝາຍ. ຫຼັກປະຕິບັດນີ້ ແມ່ນເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມຮູ້ສຶກໃນການເຮັດທຸລະກິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຕັດສິນໃຈພາຍໃນ.

ສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິແຮງງານ ແມ່ນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຜ່ານຖະແຫຼງການດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ຊັດເຈນ ເຊິ່ງຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການເລືອກປະຕິບັດໂດຍອີງໃສ່ເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ເພດ, ອາຍຸ, ຖິ່ນຖານ, ຄວາມພິການ ແລະ ອື່ນໆ. ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ ຍັງຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ການໃຊ້ອຳນາດໃນທາງທີ່ຜິດ, ພ້ອມທັງຮັບປະກັນຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນທຳ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ. ເນື້ອຫາດັ່ງກ່າວແມ່ນອ້າງອີງເຖິງ ຫຼັກການຊີ້ນຳຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ, ລວມໄປເຖິງ ຄຸ້ມຄອງນຳຂອງອົງການ OECD ສຳລັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ.

ໃນຂັ້ນໂຮງງານ, ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກສື່ສານຜ່ານແຜ່ນປ້າຍປະກາດ ແລະ ເອກະສານພາຍໃນ ທີ່ສະແດງໄວ້ຕາມພື້ນທີ່ທີ່ເປັນສ່ວນລວມ ແລະ ເປັນພາສາລາວ. ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ ຖືກນຳໄປປະຕິບັດຕົວຈິງຜ່ານການຈ້າງງານທີ່ສອດຄ່ອງກັບລະດັບຊາດ ເຊັ່ນ: ການຂຶ້ນທະບຽນປະກັນສັງຄົມແບບທົ່ວເຖິງ, ສິດທິການລາພັກທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງການປະຕິບັດທີ່ຢູ່ນອກເໜືອໄປຈາກຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍລາວ, ລວມທັງການກວດສຸຂະພາບເປັນປະຈຳ ແລະ ການປັບປ່ຽນໜ້າທີ່ວຽກງານ ສຳລັບຜູ້ທີ່ຖືພາ.

ການມີນະໂຍບາຍດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ສິດທິແຮງງານຢ່າງເປັນທາງການໄດ້ເປັນບ່ອນອີງສຳລັບການຕັດສິນໃຈຂອງຝ່າຍບໍລິຫານ, ການປະຖົມນິເທດແຮງງານ ແລະ ການພົວພັນກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍນອກ, ພ້ອມກັນນັ້ນ ກໍເປັນການກຳນົດຄວາມຄາດຫວັງ ສຳລັບຜູ້ຮັບເໝົາ ແລະ ຜູ້ສະໜອງນຳອີກ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານ ແລະ ການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານ ແມ່ນຖືກຈັດຕັ້ງຂຶ້ນເປັນຫຼັກໂດຍຜ່ານກຳມະບານທີ່ໄດ້ຈົດທະບຽນກັບ ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ. ໃນແຕ່ລະພະແນກ ແມ່ນມີຕົວແທນຢູ່, ແລະ ພະນັກງານທີ່ເປັນຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ຈະເຮັດໜ້າທີ່ເປັນສະມາຊິກ ຫຼື ຕົວແທນກຳມະບານ. ແຮງງານພາຍໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ ຈະສາມາດໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ສະແດງຂໍ້ກົງວິນດາງໆ ຜ່ານລະບົບນີ້.

ການສົນທະນາທາງສັງຄົມ ໄດ້ດຳເນີນການຜ່ານກອງປະຊຸມຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເຊິ່ງຫົວໜ້າພະແນກຈະລວບລວມເອົາຄຳຄິດເຫັນຈາກແຮງງານ ແລະ ລາຍງານຕໍ່ຝ່າຍບໍລິຫານ. ການປຶກສາຫາລືເຫຼົ່ານີ້ ກວມເອົາເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ການຈັດສັນວຽກລ່ວງເວລາ ແລະ ຂໍ້ກົງວິນດົວໄປໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ບັນຫາສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຖືກຍົກຂຶ້ນມາແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບລະດັບຄ່າຈ້າງ ຫຼື ຄວາມປະສົງກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກກະກາງຄືນ ແລະ ການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ. ບໍລິສັດໄດ້ສື່ສານຜົນຂອງກອງປະຊຸມ ແລະ ການປຶກສາຫາລືເຫຼົ່ານີ້ ຜ່ານປ້າຍປະກາດທີ່ສາມາດເຫັນໄດ້ທົ່ວໄປ ແລະ ການປະຊຸມລວມໝົດບໍລິສັດ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຜົນການກວດກາ ແລະ ມາດຕະການຕິດຕາມຈາກການລາດຕະເວນ OSH, ເຊິ່ງເປັນການເສີມສ້າງຄວາມໂປ່ງໃສໃຫ້ແກ່ວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາ.

ໃນປັດຈຸບັນ, ໂຮງງານມີຫຼາຍຊ່ອງທາງໃນການສະເໜີຂໍ້ກົງວິນດີທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ລວມທັງການລາຍງານໂດຍກົງຕໍ່ຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ຕົວແທນຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ, ຕະຫຼອດຈົນເຖິງຊ່ອງທາງອີເມວແຈ້ງເບາະແສແບບປິດບັງຕົວຕົນ ທີ່ສົ່ງໄປຍັງສຳນັກງານໃຫຍ່ໃນປະເທດ ຍີ່ປຸ່ນ. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຊ່ອງທາງຕິດຕໍ່ສຳນັກງານໃຫຍ່ກໍຕາມ, ພະນັກງານສ່ວນໃຫຍ່ ພັດມັກທີ່ຈະສະເໜີບັນຫາຜ່ານການສື່ສານແບບເຊິ່ງໜ້າ ພາຍໃນລຳດັບຂັ້ນຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຕົນ. ສຳລັບບັນຫາທີ່ອ່ອນໄຫວ ເຊັ່ນ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ກໍມີຂັ້ນຕອນການລາຍງານແຍກຕ່າງຫາກ ເຊິ່ງອະນຸຍາດໃຫ້ສາມາດລາຍງານໂດຍກົງຕໍ່ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ພ້ອມດ້ວຍມາດຕະການຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ການປົກປ້ອງຈາກການຕອບໂຕ້ເອົາຄືນ. ນອກເໜືອຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແລ້ວ, ສື່ທີ່ສະແດງເປັນພາສາລາວ ກໍມີຄວາມສຳຄັນກັບການຝຶກອົບຮົມປະຈຳ ແລະ ການສື່ສານນະໂຍບາຍ, ເຊິ່ງເປັນການເສີມສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບທາງເລືອກທີ່ມີຢູ່ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທຸກຄົນ.

ການປະສົມປະສານລະຫວ່າງຕົວແທນກຳມະບານ, ຄະນະກຳມະການ OSH, ຊ່ອງທາງຂອງຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ການລາຍງານໃນລະດັບສຳນັກງານໃຫຍ່ ໄດ້ສ້າງເສັ້ນທາງທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຊ່ວຍປະກອບສ່ວນເຂົ້າກັນໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ກົງວິນດາງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນ. ກົນໄກເຫຼົ່ານີ້ ຖືກຕັດປັບໃຫ້ແທດເໝາະກັບການສື່ສານໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນ, ພ້ອມກັນນັ້ນກໍຍັງຄົງສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດໃນການປະຕິບັດຕາມໃນລະດັບອົງກອນ.

ຈຸດທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນໃນເວລານີ້ ກໍ່ເປັນຈຸດຫຍໍ້ສະຫຼຸບ



ປັບປຸງ ກໍ່ສ້າງ



ພາຍໃຕ້ການພິຈາລະນາປັບປຸງ ກໍ່ສ້າງ



©Lao Midori Safety Shoes Co. Ltd

ຄຳຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ

►► ໃນແຕ່ລະພື້ນທີ່ເຮັດວຽກ ແມ່ນມີການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຢູ່ເປັນປະຈຳ. ຕົວຢ່າງ: ໃນອະດີດ ຊັ້ນສ່ວນບາງຢ່າງແມ່ນຖືກທາກາວຕິດກັນກ່ອນ ແລ້ວຈຶ່ງນຳໄປຫຍິບ. ຫຼັງຈາກມີການປັບປຸງ, ຊັ້ນສ່ວນຕ່າງໆກໍຖືກນຳມາຫຍິບເຂົ້າກັນໂດຍກົງ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການຜະລິດປະຈຳວັນໄວຍິ່ງຂຶ້ນ. ໃນປີ 2019, ຂ້ອຍມີໂອກາດໄດ້ໄປຝຶກອົບຮົມຢູ່ປະເທດຍີ່ປຸ່ນເປັນເວລາໜຶ່ງປີ, ເຊິ່ງຂ້ອຍໄດ້ຮັບປະສົບການຫຼາຍຢ່າງ ເຊັ່ນ: ເຕັກນິກການຫຍິບ, ວິທີການກວດສອບຄຸນນະພາບ, ການຄຸ້ມຄອງເວລາ ແລະ ລະບຽບວິໄນໃນການເຮັດວຽກ.

-ພະແນກຍົບເກີບສ່ວນເທິງ, ອະດີດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມທີ່ຍີ່ປຸ່ນ

►► ພວກເຮົາໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເປັນປະຈຳກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນຄວາມປອດໄພ ແລະ ວິທີການຕອບສະໜອງຕໍ່ສະຖານະການຕ່າງໆ. ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມເຫຼົ່ານີ້, ພວກເຮົາໄດ້ຮຽນຮູ້ວິທີການລະບຸໄພອັນຕະລາຍທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ວິທີການເຮັດວຽກຢ່າງປອດໄພໃນໜ້າທີ່ປະຈຳວັນຂອງພວກເຮົາ. ຕົວຢ່າງ: ພວກເຮົາໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ກວດກາເບິ່ງວ່າ ອຸປະກອນເຮັດໜ້າທີ່ໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ຫຼື ບໍ່, ປ້າຍຄວາມປອດໄພຖືກຕັ້ງໄວ້ ຫຼື ບໍ່, ແລະ ສາຍໄຟຟ້າ ລວມທັງການຕິດຕັ້ງອື່ນໆ ຢູ່ໃນສະພາບທີ່ປອດໄພ ຫຼື ບໍ່. ຖ້າພົບບັນຫາໃດໜຶ່ງ, ກໍຈະມີການລາຍງານທັນທີ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ. ການກວດກາຄວາມປອດໄພເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ດຳເນີນການເປັນປະຈຳເພື່ອປ້ອງກັນອຸບັດຕິເຫດ ແລະ ຮັບປະກັນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ.

- ພະນັກງານ OSH ແລະ ຫົວໜ້າພະແນກຍົບເກີບສ່ວນເທິງ, ອະດີດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມທີ່ຍີ່ປຸ່ນ

ການສະຫຼຸບ

ຕົວຢ່າງການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງ ບໍລິສັດ ລາວ ມິໂດລີ ເຊບຕິຊຸ ຈຳກັດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຫຼັກການໃນ ຖະແຫຼງການ MNE ປະຕິບັດເປັນ ຮູບປະທຳໄດ້ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການ ພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ, ແລະ ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຄຳແນະນຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ ຖະແຫຼງການ MNE ປະກອບມີ:

ການຈ້າງງານ

16. ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕອນທີ່ພວມດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນພະຍາຍາມສ້າງ ໂອກາດ ແລະ ມາດຕະຖານໃນການຈ້າງງານ, ເອົາໃຈໃສ່ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍໃນການຈ້າງງານ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງລັດຖະບານ, ລວມ ໄປເຖິງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການພັດທະນາວິສາຫະກິດໃນໄລຍະຍາວ.

ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບແບບແຜນການຈ້າງງານໃນໄລຍະຍາວຂອງບໍລິສັດ, ລະບົບການພັດທະນາທັກສະແບບມີໂຄງສ້າງ, ແລະ ການລົງທຶນໃນການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານຢ່າງຍືນຍົງໃນປະເທດເຈົ້າພາບ.

ການຈ້າງງານ

16. ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕອນທີ່ພວມດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນພະຍາຍາມສ້າງ ໂອກາດ ແລະ ມາດຕະຖານໃນການຈ້າງງານ, ເອົາໃຈໃສ່ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍໃນການຈ້າງງານ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງລັດຖະບານ, ລວມ ໄປເຖິງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການພັດທະນາວິສາຫະກິດໃນໄລຍະຍາວ.

ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບແບບແຜນການຈ້າງງານໃນໄລຍະຍາວຂອງບໍລິສັດ, ລະບົບການພັດທະນາທັກສະແບບມີໂຄງສ້າງ, ແລະ ການລົງທຶນໃນການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານຢ່າງຍືນຍົງໃນປະເທດເຈົ້າພາບ.

ຄວາມເທົ່າທຽມໃນໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ

30. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ບໍ່ກົດກັນຕະຫຼອດສາຍວຽກຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ກະທົບຕໍ່ມາດຕະການ ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ວັກທີ 18 ຫຼື ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ທີ່ອອກແບບມາເພື່ອແກ້ໄຂຮູບແບບຂອງການກົດກັນໃນອະດີດ ພ້ອມ ທັງຂະຫຍາຍໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຍຶດຖືເອົາຄຸນນະພາບ, ທັກສະ ແລະ ປະສົບການໃຫ້ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ ການຄັດສັນ, ການບັນຈຸ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເລື່ອນຊັ້ນຂອງພະນັກງານໃນທຸກຂັ້ນ.

ສະທ້ອນຢູ່ໃນລະບົບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງທີ່ອີງໃສ່ທັກສະ ແລະ ເສັ້ນທາງການກ້າວໜ້າໃນອາຊີບທີ່ໂປ່ງໃສ.

ການຝຶກອົບຮົມ

38. ພາຍໃຕ້ການກຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊັ້ນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບຕາມທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງ ຕ້ອງການຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍການພັດທະນາຂອງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ຄວນພັດທະນາທັກສະທົ່ວໆໄປ ທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການ ປະຕິບັດໂດຍການຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ລະດັບຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ອົງການທີ່ມີສິດ ອຳນາດຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບສາກົນ.

ມີສະໜ່ວຍຢູ່ໃນລະບົບການຈັດທຳແຜນທີ່ທັກສະຢ່າງເປັນລະບົບ, ໂອກາດການຝຶກອົບຮົມໃນຕ່າງປະເທດ ແລະ ການ ພັດທະນາທັກສະດ້ານເຕັກນິກ.

ວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

44. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັກສາມາດຕະຖານສູງສຸດດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກ, ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຊາດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງປະສົບການທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຂົາໃນ ຂົງເຂດວິສາຫະກິດນັ້ນ, ລວມໄປເຖິງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ ໄພອັນຕະລາຍສະເພາະຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບ ມາດຕະຖານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຳເນີນງານຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຂອງເຂົາເຈົ້າ ສັງເກດເຫັນຢູ່ໃນປະເທດອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານ, ແລະ ສົ່ງໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ ອອກແຮງງານ ແລະ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນທຸກປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນງານ, ເມື່ອການຮ້ອງຂໍ. ພວກເຂົາຄວນ ຈະແຈ້ງໃຫ້ຮັບຮູ້ເຖິງ ໄພອັນຕະລາຍພິເສດ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ໆ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມ ຊາດ ກໍ່ຄືວິສາຫະກິດພາຍໃນປະເທດທີ່ທຽບເທົ່າ, ຄວນໄດ້ຮັບການຄາດຫວັງວ່າ ຈະມີບົດບາດຊີ້ນຳໃນການກວດສອບສາເຫດ ຂອງ ໄພອັນຕະລາຍດ້ານວຽກງານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ, ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ ຜົນຂອງການປັບປຸງພາຍໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດທັງໝົດ.

ສະໜ່ວຍຢູ່ໃນວັດທະນະທຳຄວາມປອດໄພທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ການຝຶກອົບຮົມຄວາມປອດໄພຢ່າງເປັນລະບົບ, ແລະ ການ ຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເນັ້ນການປ້ອງກັນ.



From
the People of Japan

ເອກະສານສະບັບນີ້ ເຖິກສ້າງຂຶ້ນພາຍໄດ້ການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານຍີ່ປຸ່ນ ໂດຍຜ່ານໂຄງການສ້າງຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າທີ່ມີ
ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນອາຊີ ໂດຍຜ່ານການສົ່ງເສີມວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ ໄລຍະ II.

► ຕິດຕໍ່

ອົງການແຮງງານສາກົນ ປະຈຳພາກພື້ນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ
ຕຶກສະຫະປະຊາຊາດ
ຖະໜົນ ຣາຊະດຳເນີນນອກ
ບາງກອກ 10200, ປະເທດໄທ