ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ປະທານປະເທດ

ເລກທີ 093 /ປປທ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 30 ສິງຫາ 2023

ລັດຖະດຳລັດ
ຂອງປະທານປະເທດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ກ່ຽວກັບການປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ

- ອີງຕາມ ລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2015) ໝວດທີ VI ມາດຕາ 67 ຂໍ້ 1;
- ອີງຕາມ ມະຕິຂອງກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ສະບັບເລກທີ 87/ສພຊ, ລົງວັນທີ 17 ກໍລະກົດ 2023 ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ;
- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະປະຈຳສະພາແຫ່ງຊາດ ສະບັບເລກທີ 21/ຄປຈ, ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2023.

ປະທານປະເທດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ອອກລັດຖະດຳລັດ:

ມາດຕາ 1 ປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 2 ລັດຖະດຳລັດສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ປະທານປະເທດ

ທອງລຸນ ສີສຸລິດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ

ເລກທີ 87 / ສພຊ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 17/07/23

ມະຕິ
ຂອງກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ
ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ

- ອີງຕາມລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ສະບັບເລກທີ 63/ສພຊ, ລົງວັນທີ 8 ທັນວາ 2015 ມາດຕາ 53 ຂໍ້ 1;
- ອີງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປັບປຸງບາງມາດຕາຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ ສະບັບເລກທີ 82/ສພຊ, ລົງວັນທີ 30 ມິຖຸນາ 2020 ມາດຕາ 11 ຂໍ້ 1.

ພາຍຫຼັງທີ່ກອງປະຊຸມສະໄໝສາມັນ ເທື່ອທີ 5 ຂອງສະພາແຫ່ງຊາດ ຊຸດທີ IX ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ກ່ຽວກັບເນື້ອໃນຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ ໃນວາລະຂອງກອງປະຊຸມ ຄັ້ງວັນທີ 10 ກໍລະກົດ 2023 ແລະ ຖືກພິຈາລະນາຮັບຮອງເອົາໃນວາລະຕອນເຊົ້າຂອງວັນທີ 17 ກໍລະກົດ 2023.

ກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ຕົກລົງ:

ມາດຕາ 1 ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ ດ້ວຍຄະແນນສຽງຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງ ຂອງຈຳນວນສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ.

ມາດຕາ 2 ມະຕິສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ

ປອ ໄຊສົມພອນ ພົມວິຫານ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ ເລກທີ 37 /ສພຊ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 17 ກໍລະກົດ 2023

ກົດໝາຍ
ວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ

ພາກທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1 ຈຸດປະສົງ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ກຳນົດ ຫຼັກການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ກວດກາການຈັດຫາງານ ເພື່ອໃຫ້ເປັນລະບົບ, ເຂັ້ມແຂງ, ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ແນໃສ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ ກຳລັງແຮງງານ ມີວຽກເຮັດງານທຳຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ໄດ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ, ມີລາຍໄດ້ທີ່ເປັນທຳ, ມີຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂຶ້ນ, ຫຼຸດຜ່ອນການວ່າງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກໍມີແຮງງານບັນຈຸເຂົ້າ ຕາມຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການ, ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງຊາດ.

ມາດຕາ 2 ການຈັດຫາງານ

ການຈັດຫາງານ ແມ່ນ ການສ້າງ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກ ເຮັດງານທຳ ໄດ້ຮັບໂອກາດ, ມີທາງເລືອກເຂົ້າເຮັດວຽກ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຢູ່ ພາຍໃນ, ຕ່າງປະເທດ ແລະ ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ.

ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄຳສັບທີ່ນຳໃຊ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍ ດັ່ງນີ້:

1. **ກຳລັງແຮງງານ** ໝາຍເຖິງ ພົນລະເມືອງທີ່ມີອາຍຸ ແຕ່ ສິບສີ່ປີ ຂຶ້ນໄປ ຊຶ່ງມີຄວາມພ້ອມ ແລະ ຕ້ອງການເຮັດວຽກ;

2. **ຜູ້ອອກແຮງງານ** ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງດູແລຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນຈາກການອອກແຮງງານ ເປັນເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;

3. **ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ** ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກໃຫ້ຕົນ ໂດຍຕ້ອງຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;

4. **ຜູ້ວ່າງງານ** ໝາຍເຖິງ ກຳລັງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ທີ່ກຳລັງຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກ;

5. **ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ** ໝາຍເຖິງ ຫົວໜ່ວຍການຜະລິດ, ທຸລະກິດ ຫຼື ການບໍລິການ ຂອງທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ;

6. **ການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ** ໝາຍເຖິງ ການດຳເນີນກິດຈະການຂອງ ບຸກຄົນ ຫຼື ຄອບຄົວ ເພື່ອສ້າງລາຍໄດ້ໃຫ້ຕົນເອງ ແລະ ຄອບຄົວ;

7. **ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ** ໝາຍເຖິງ ຜູ້ວ່າງງານ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຕ້ອງການປ່ຽນວຽກໃໝ່;

8. **ສັນຍາແຮງງານ** ໝາຍເຖິງ ການຕົກລົງລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ລະຫວ່າງ ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານກັບຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ, ສະຫວັດດີການ ແລະ ນະໂຍບາຍອື່ນ;

9. **ສັນຍາຜູກພັນ ໝາຍເຖິງ** ການຕົກລົງລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;

10. **ອົງການສາມຝ່າຍ** ໝາຍເຖິງ ການຈັດຕັ້ງທີ່ປະກອບດ້ວຍ ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ;

11. **ຕະຫຼາດແຮງງານ** ໝາຍເຖິງ ແຫຼ່ງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານໃນສັງຄົມ.

ມາດຕາ 4 ນະໂຍບາຍຂອງລັດ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ

ລັດ ຖືເອົາການຈັດຫາງານເປັນວຽກບຸລິມະສິດ ດ້ວຍການວາງນະໂຍບາຍ, ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ສະໜອງງົບປະມານ, ວັດຖຸປະກອນ, ພາຫະນະ, ກໍ່ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝ ພ້ອມທັງສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານທັນເປັນທັນສະໄໝ.

ລັດ ສົ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳ ຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ກຳລັງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ໄປຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍກຳນົດເປັນເປົ້າໝາຍໃນແຜນວຽກບຸລິມະສິດຂອງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ລັດ ສົ່ງເສີມ ໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳມີການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ ເພື່ອພັດທະນາຕົນເອງ ແລະ ເພີ່ມປະສິດທິພາບ ໃນການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດຂອງຕົນເອງ.

ລັດ ສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ລົງທຶນເຂົ້າໃນການພັດທະນາລະບົບການຈັດຫາງານໃນຫຼາຍຮູບແບບ ທີ່ສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ກັບລະບົບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

ມາດຕາ 5 ຫຼັກການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ

ການຈັດຫາງານ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ດັ່ງນີ້:

1. ສອດຄ່ອງກັບ ແນວທາງ ນະໂຍບາຍ, ລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

2. ຄຸ້ມຄອງ ຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ໂດຍມີການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ຢ່າງຊັດເຈນ;

3. ຮັບປະກັນ ສິດໃນການເຂົ້າເຖິງ ການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງກຳລັງແຮງງານ ລວມທັງຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ພິການ ທີ່ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້;

4. ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນການຈັດຫາງານ;

5. ຮັບປະກັນຄວາມວ່ອງໄວ, ທັນສະໄໝ, ໂປ່ງໃສ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ສາມາດກວດສອບໄດ້;

6. ສອດຄ່ອງກັບສົນທິສັນຍາ ທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ແລະ ສັນຍາສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 6 ຂອບເຂດການນຳໃຊ້ກົດໝາຍ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສຳລັບ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ພົວພັນກັບການຈັດຫາງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ.

ມາດຕາ 7 ການຮ່ວມມືສາກົນ

ລັດ ສົ່ງເສີມການພົວພັນຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຈັດຫາງານ ດ້ວຍການແລກປ່ຽນ ບົດຮຽນ, ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ, ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ທາງດ້ານວິຊາການ, ເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອພັດທະນາວຽກງານຈັດຫາງານ ໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ, ປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ ທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ແລະ ສັນຍາສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ພາກທີ II
ການຈັດຫາງານ
ໝວດທີ 1
ການຈັດຫາງານພາຍໃນປະເທດ

ມາດຕາ 8 ການຈັດຫາງານພາຍໃນປະເທດ

ການຈັດຫາງານພາຍໃນປະເທດ ແມ່ນ ການສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ດ້ວຍການສ້າງ, ປັບປຸງກົນໄກ ແລະ ລະບົບການບໍລິການຈັດຫາງານພາຍໃນ ທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ຫຼາຍຮູບແບບ ໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຈັດຫາງານ ເຮັດໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ມີວຽກເຮັດງານທຳ, ໄດ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີແຮງງານບັນຈຸເຂົ້າຕຳແໜ່ງງານຕາມຄວາມຕ້ອງການ.

ການຈັດຫາງານ ພາຍໃນປະເທດ ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີ ການປະກາດຮັບສະໝັກ, ສຳພາດ ແລະ ຄັດເລືອກເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ມີຄຸນນະພາບ ເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງງານ ພ້ອມທັງຮັບຜິດຊອບໃນການຝຶກຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້

ມີສີມືກ່ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ແລະ ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ ຢ່າງຍາວນານ ແລະ ຍືນຍົງ.

ການຈັດຫາງານພາຍໃນປະເທດ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ການສ້າງແຜນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ;
2. ການຮັບສະໝັກແຮງງານ;
3. ການຂຶ້ນທະບຽນແຮງງານ;
4. ການນັດພົບແຮງງານ;
5. ການສົ່ງເສີມວຽກເຮັດງານທໍາໃນຊົນນະບົດ;
6. ການສົ່ງເສີມການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ;
7. ການແນະນໍາອາຊີບ;
8. ການສະຫງວນອາຊີບ.

ມາດຕາ 9 ການສ້າງແຜນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ

ທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ໂຄງການລົງທຶນຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ທີ່ມີແຜນລົງທຶນ ແລະ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ ຕ້ອງສ້າງ ແລະ ສະໜອງແຜນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ເພື່ອນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການວາງແຜນສ້າງ ແລະ ສະໜອງແຮງງານ.

ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຕ້ອງສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນ ກໍາລັງແຮງງານ ໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ເພື່ອນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການວາງແຜນສະໜອງແຮງງານ.

ມາດຕາ 10 ການຮັບສະໝັກແຮງງານ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ຕ້ອງການນໍາໃຊ້ແຮງງານ ສາມາດຮັບສະໝັກແຮງງານດ້ວຍຕົນເອງ ຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ລວມມີແບບເຊິ່ງໜ້າ, ແບບເອເລັກໂຕຣນິກທີ່ປອດໄພ ຫຼື ສາມາດນໍາໃຊ້ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດ ຫຼື ພາກທຸລະກິດ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ໃຫ້ສະໜອງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບການປະກາດຮັບສະໝັກແຮງງານ ໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 11 ການຂຶ້ນທະບຽນແຮງງານ

ການຂຶ້ນທະບຽນແຮງງານ ແມ່ນ ການບັນທຶກຂໍ້ມູນແຮງງານ ເຂົ້າໃນລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອອອກລະຫັດໃຫ້ແກ່ກໍາລັງແຮງງານ.

ກໍາລັງແຮງງານທີ່ມີວຽກເຮັດ, ຜູ້ວ່າງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຕ້ອງໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນແຮງງານ ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ ທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕ້ອງຂຶ້ນທະບຽນຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ ນໍາອົງການບໍລິການຈັດຫາງານໂດຍກົງ ຫຼື ຜ່ານທາງເອເລັກໂຕຣນິກ.

ສໍາລັບການຂຶ້ນທະບຽນແຮງງານຜ່ານທາງເອເລັກໂຕຣນິກ ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 12 ການນັດພົບແຮງງານ

ການນັດພົບແຮງງານ ແມ່ນ ການສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ໄດ້ມາພົບກັນ ໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳສະເໜີຕຳແໜ່ງງານວ່າງ, ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນກ່ຽວກັບໜ້າວຽກຕໍ່ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ. ການນັດພົບແຮງງານ ມີທັງຮູບແບບເຊີ່ງໜ້າ ແລະ ຮູບແບບເອເລັກໂຕຣນິກ.

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ຕ້ອງການຈັດງານນັດພົບແຮງງານ ໃຫ້ຂໍອະນຸຍາດນຳອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ຂັ້ນສູນກາງ ຫຼື ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ລາຍງານຜົນຂອງການນັດພົບແຮງງານຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານຂັ້ນຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 13 ການສົ່ງເສີມວຽກເຮັດງານທຳໃນຊົນນະບົດ

ລັດ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລົງທຶນ ຕ້ອງສ້າງເງື່ອນໄຂ ເພື່ອສ້າງຕຳແໜ່ງງານ ຫຼື ວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ໂດຍໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ແຮງງງານທ້ອງຖິ່ນ.

ລັດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຕ້ອງມີນະໂຍບາຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ກຳລັງແຮງງານຢູ່ຊົນນະບົດ ເພື່ອປະກອບອາຊີບ ດ້ວຍຕົນເອງ, ສົ່ງເສີມການຜະລິດ, ການຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ ລວມທັງສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ ແນໃສ່ແກ້ໄຂບັນຫາການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຈາກຊົນນະບົດ ເຂົ້າສູ່ຕົວເມືອງ ຫຼື ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ກຳລັງແຮງງານຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ ທີ່ຕ້ອງການມີວຽກເຮັດງານທຳ ສາມາດຂໍການແນະນຳອາຊີບ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ນິຕິກຳ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອອື່ນ ກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳ ນຳອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 14 ການສົ່ງເສີມການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ

ລັດ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນຂອງສັງຄົມ ມີສ່ວນຮ່ວມຮັບຜິດຊອບ ໃນການສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ພົນລະເມືອງລາວ ໄດ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ດ້ວຍການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ທາງດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ການມີທັກສະສີມືທີ່ດີ, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການຕະຫຼາດ, ການບໍລິຫານ, ມີວິໄນແຮງງານ ລວມທັງການສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ເຂົ້າເຖິງ ແຫຼ່ງທຶນ, ຕະຫຼາດຈຳໜ່າຍຜະລິດຕະພັນ ເພື່ອໃຫ້ກາຍເປັນຜູ້ປະກອບການ ທີ່ສາມາດສ້າງລາຍໄດ້ໃຫ້ຕົນເອງ, ຄອບຄົວ ແລະ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ.

ພົນລະເມືອງລາວທຸກຄົນ ທີ່ຕ້ອງການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ສາມາດຂໍການແນະນຳອາຊີບ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ນິຕິກຳ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອອື່ນ ກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ນຳອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 15 ການແນະນຳອາຊີບ

ການແນະນຳອາຊີບ ແມ່ນ ຂະບວນການ ໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ແນະນຳ ໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ເພື່ອເລືອກວິຊາຮຽນ ຫຼື ເລືອກອາຊີບ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ພອນສະຫວັນ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ປະສົບການເຮັດວຽກ.

ຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສ້າງຄູ່ມືແນະນຳອາຊີບ ເພື່ອນຳໃຊ້ໃນການແນະນຳອາຊີບ ໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ.

ຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ຂະແໜງການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ຂະແໜງການ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກຳນົດເອົາວຽກແນະນຳອາຊີບ ເຂົ້າເປັນວຽກໜຶ່ງ ເພື່ອຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ແລະ

ແນະນຳເບື້ອງຕົ້ນກ່ອນການຝຶກ, ການຮຽນ ວິຊາຊີບ ແລະ ເຂົ້າເຮັດວຽກ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ໂດຍນຳໃຊ້ຄູ່ມືແນະນຳອາຊີບ ຂອງຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ສາມາດຂໍການແນະນຳອາຊີບ ນຳອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານຝຶກວິຊາຊີບ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທັງຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍ ຫຼື ອະນຸຍາດໃຫ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນການໃຫ້ການແນະນຳອາຊີບ ຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 16 ການສະຫງວນອາຊີບ

ການສະຫງວນອາຊີບ ແມ່ນ ການຮັກສາອາຊີບໃດໜຶ່ງໄວ້ໃຫ້ພົນລະເມືອງລາວ ເປັນຕົ້ນ ອາຊີບທີ່ຖືເປັນມູນເຊື້ອຂອງປະຊາຊົນລາວບັນດາເຜົ່າ, ມີລັກສະນະສົ່ງເສີມຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳລາວ, ເປັນພູມປັນຍາທ້ອງຖິ່ນຂອງລາວ ລວມທັງອາຊີບທີ່ມີກຳລັງແຮງງານລາວພຽງພໍ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ອາຊີບເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້ຢູ່ຄູ່ກັບຄົນລາວ ທັງເປັນການຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານລາວ ມີໂອກາດສູງຂຶ້ນໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ສ້າງລາຍໄດ້.

ສຳລັບອາຊີບທີ່ສະຫງວນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນບັນຊີທີ່ປະກາດໃຊ້ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ໝວດທີ 2
ການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ

ມາດຕາ 17 ການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ

ການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ແມ່ນ ການສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ດ້ວຍການສ້າງ, ປັບປຸງກົນໄກ ແລະ ລະບົບການບໍລິການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ຫຼາຍຮູບແບບໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຈັດຫາງານ ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ກຳລັງແຮງງານໄປເຮັດວຽກ ແລະ ຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຕ້ອງຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ໃຫ້ແຮງງານລາວທີ່ໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໄດ້ຮຽນຮູ້ ຫຼື ເກັບກ່ຽວປະສົບການຕົວຈິງໃນການເຮັດວຽກແບບອຸດສາຫະກຳ, ໄດ້ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ທີ່ສາມາດນຳມາໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນການປະກອບອາຊີບ ແລະ ວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຕາມກົດໝາຍ.

ການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ການຮັບສະໝັກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
2. ການອະນຸຍາດໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
3. ການໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ຝຶກງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
4. ການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດດ້ວຍຕົນເອງ;
5. ເງື່ອນໄຂຂອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
6. ການອະນຸຍາດໃຫ້ໄປຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
7. ອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;

8. ການຄຸ້ມຄອງກຳລັງແຮງງານລາວຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ມາດຕາ 18 ການຮັບສະໝັກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທັງພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຕ້ອງຮັບປະກັນມີໜັງສືຢັ້ງຢືນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແລະ ລາຍລະອຽດ ກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງງານ, ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ, ສະຖານທີ່, ເວລາ ເຮັດວຽກ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຈາກປະເທດທີ່ຮັບແຮງງານ ແລະ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ກ່ອນປະກາດຮັບສະໝັກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ມາດຕາ 19 ການອະນຸຍາດໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດ ທີ່ມີສັນຍາຮ່ວມມື ລະຫວ່າງ ສອງປະເທດ ຫຼື ຕາມການອະນຸຍາດຂອງລັດຖະບານ ຊຶ່ງຜູ້ອອກແຮງງານລາວນັ້ນ ຕ້ອງມີສັນຍາແຮງງານ, ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍຂອງປະເທດທີ່ຮັບ.

ຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ສາມາດໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຫຼື ໄປດ້ວຍຕົນເອງ.

ສຳລັບການອະນຸຍາດໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 20 ການໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ຝຶກງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ຜູ້ມີຈຸດປະສົງ ໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ຝຶກງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ສາມາດສະໝັກນຳອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທັງຂອງພາກລັດ ຫຼື ພາກທຸລະກິດ ຕາມຂັ້ນຕອນ ແລະ ລະບຽບການ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ມາດຕາ 21 ການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດດ້ວຍຕົນເອງ

ຜູ້ມີຈຸດປະສົງ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດດ້ວຍຕົນເອງ ຕ້ອງມີໜັງສືຮັບຮອງຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຜ່ານການຢັ້ງຢືນຈາກສຳນັກງານຜູ້ຕາງໜ້າການທູດ ຫຼື ສຳນັກງານຜູ້ຕາງໜ້າກົງສຸນ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ປະຈຳປະເທດນັ້ນແລ້ວ ຍື່ນຄຳຮ້ອງຕໍ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເພື່ອພິຈາລະນາ.

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ກຳນົດແບບພິມຄຳຮ້ອງຂໍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດດ້ວຍຕົນເອງ.

ມາດຕາ 22 ເງື່ອນໄຂຂອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ຜູ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຕ້ອງມີເງື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້:

1. ເປັນພົນລະເມືອງລາວ ແລະ ດຳລົງຊີວິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ;
2. ມີອາຍຸ ສິບແປດປີ ຂຶ້ນໄປ;
3. ມີລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການ;
4. ມີສຸຂະພາບດີ ຕາມການຢັ້ງຢືນຂອງຄະນະແພດ ແລະ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງປະເທດທີ່ຮັບ;
5. ມີໃບແຈ້ງໂທດ ເລກທີສາມ;
6. ມີສັນຍາຜູກພັນ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;

7. ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ຕາມເງື່ອນໄຂຂອງປະເທດຮັບ;

8. ມີການຍິນຍອມເຫັນດີຈາກຜູ້ປົກຄອງ ຫຼື ຄອບຄົວ ແລະ ຄູ່ຜົວເມຍ;

9. ເງື່ອນໄຂອື່ນ ທີ່ເຫັນວ່າຈໍາເປັນ.

ມາດຕາ 23 ການອະນຸຍາດໃຫ້ໄປຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ໄປຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໃນກໍລະນີ ດັ່ງນີ້:

1. ເປັນປະເທດ ທີ່ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີສັນຍາຮ່ວມມືສອງຝ່າຍ ຫຼື ຕາມການອະນຸຍາດຂອງລັດຖະບານ;

2. ສໍາລັບຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທີ່ສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ ໄປຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຕ້ອງມີສາຂາ ຫຼື ສໍານັກງານໃຫຍ່ ຕັ້ງຢູ່ ສປປ ລາວ ແລະ ມີສັນຍາແຮງງານ, ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຕາມກົດໝາຍ ຊຶ່ງໄລຍະການຝຶກງານ ບໍ່ເກີນ ໜຶ່ງປີ ຕໍ່ຄັ້ງ;

3. ສໍາລັບນັກສຶກສາ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ນັກຝຶກອົບຮົມ ທີ່ໄປຝຶກງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຕ້ອງຝຶກງານໃນສາຂາອາຊີບທີ່ຕົນເອງຮຽນ ຫຼື ຝຶກ ໂດຍມີສັນຍາຝຶກງານ, ໄດ້ຮັບເງິນເບ້ຍລ້ຽງ, ສະຫວັດດີການສັງຄົມຕາມຄວາມເໝາະສົມ, ຄ່າທີ່ພັກ ແລະ ອາຫານ ຕາມສັນຍາ.

ມາດຕາ 24 ອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ອົງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;

2. ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 25 ການຄຸ້ມຄອງກໍາລັງແຮງງານລາວຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຕົນ ປະຈໍາຢູ່ປະເທດທີ່ຮັບ ຫຼື ໃຫ້ສໍານັກງານຜູ້ຕາງໜ້າການທູດ ຫຼື ສໍານັກງານຜູ້ຕາງໜ້າກົງສຸນ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ປະຈໍາຢູ່ປະເທດທີ່ຮັບແຕ່ງຕັ້ງພະນັກງານຂອງຕົນເຮັດໜ້າທີ່ໃນການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ, ປະສານງານ, ແລກປ່ຽນ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ, ຕິດຕາມ, ຄຸ້ມຄອງ, ປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ສໍາລັບເງື່ອນໄຂ ແລະ ການແຕ່ງຕັ້ງພະນັກງານ ຂອງຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຫຼື ສ້າງຕັ້ງຫ້ອງການ ປະຈໍາຢູ່ປະເທດທີ່ຮັບ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຕົນ ປະຈໍາຢູ່ປະເທດທີ່ຮັບເຮັດໜ້າທີ່ປະສານງານ, ແລກປ່ຽນ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ, ຕິດຕາມ, ຄຸ້ມຄອງ, ປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ຕົນຈັດສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງລາຍລະອຽດໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ໝວດທີ 3
ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ

ມາດຕາ 26 ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ

ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ ແມ່ນ ການຈັດຕັ້ງໜຶ່ງ ຂອງພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ແລະ ອະນຸຍາດດຳເນີນການບໍລິການຈັດຫາງານ ແກ່ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ເພື່ອໄດ້ວຽກເຮັດ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີແຮງງານບັນຈຸເຂົ້າຕາມຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການ.

ມາດຕາ 27 ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດ

ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດ ແມ່ນ ອົງການທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ບໍລິການຈັດຫາງານ ຂອງຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍ:

1. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;
2. ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ;
3. ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເມືອງ, ເທດສະບານ, ນະຄອນ.

ມາດຕາ 28 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດ

ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ແນະນຳອາຊີບ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ແຮງງານ, ນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາ, ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ຜູ້ຕ້ອງການປ່ຽນວຽກ ແລະ ຜູ້ວ່າງງານ;
2. ຮັບສະໝັກ ແລະ ສະໜອງແຮງງານ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;
3. ເກັບກຳ, ສັງລວມ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ວິເຄາະ ແລະ ພະຍາກອນ ຕະຫຼາດແຮງງານໃນຂັ້ນຂອງຕົນ;
4. ພົວພັນ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
5. ຕິດຕາມ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ຕາມສັນຍາ;
6. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
7. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 29 ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກທຸລະກິດ

ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກທຸລະກິດ ແມ່ນ ອົງການທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ດຳເນີນທຸລະກິດບໍລິການຈັດຫາງານຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ມາດຕາ 30 ສິດ ແລະ ພັນທະ ຂອງອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກທຸລະກິດ

ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານພາກທຸລະກິດ ມີ ສິດ ແລະ ພັນທະ ດັ່ງນີ້:

1. ໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ແນະນຳອາຊີບ ແລະ ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ແຮງງານ, ນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາ, ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ຜູ້ຕ້ອງການປ່ຽນວຽກ ແລະ ຜູ້ວ່າງງານ;

2. ຮັບສະໝັກ ແລະ ສະໜອງແຮງງານ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;

3. ເກັບຄ່າບໍລິການຈັດຫາງານ ນຳຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕາມລະບຽບການ;

4. ປະຕິບັດພັນທະດ້ານ ພາສີ, ອາກອນ, ຄ່າທຳນຽມ ແລະ ຄ່າບໍລິການ ໃຫ້ແກ່ລັດ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;

5. ຮັບຜິດຊອບໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍທີ່ເກີດຂຶ້ນ ຍ້ອນການລະເມີດ ຫຼື ການບໍ່ປະຕິບັດສັນຍາ;

6. ຕິດຕາມ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ຕາມສັນຍາ;

7. ເກັບກຳ, ສັງລວມ, ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃຫ້ອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ ພາກລັດ;

8. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;

9. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດພັນທະອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ພາກທີ III
ການຢັ້ງຢືນການວ່າງງານ

ມາດຕາ 31 ການຢັ້ງຢືນການວ່າງງານ

ການຢັ້ງຢືນການວ່າງງານ ແມ່ນ ການອອກໜັງສືໃຫ້ແກ່ຜູ້ວ່າງງານທີ່ເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ, ຜູ້ວ່າງງານທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ ແລະ ຜູ້ວ່າງງານທົ່ວໄປ ເພື່ອນຳໃຊ້ຕາມຈຸດປະສົງຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 32 ເງື່ອນໄຂການໄດ້ຮັບໜັງສືຢັ້ງຢືນການວ່າງງານ

ເງື່ອນໄຂຂອງຜູ້ໄດ້ຮັບໜັງສືຢັ້ງຢືນການວ່າງງານ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນເປັນຜູ້ວ່າງງານ ໃນລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ;
2. ໄດ້ຮັບການແນະນຳອາຊີບ ແລະ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ບໍ່ໄດ້ຮັບການບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກໃນເວລາ ສາມສິບວັນ ສຳລັບສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ;
4. ເງື່ອນໄຂອື່ນ ທີ່ເຫັນວ່າຈຳເປັນ.

ຂັ້ນຕອນການອອກໃບຢັ້ງຢືນການວ່າງງານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ພາກທີ IV
ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ

ມາດຕາ 33 ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ

ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແມ່ນ ບ່ອນເກັບກຳ, ສັງລວມ, ວິເຄາະ, ວິໄຈ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ຈັດເປັນລະບົບ, ຮັກສາ, ເຜີຍແຜ່ ແລະ ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບສະພາບຂອງການມີວຽກເຮັດງານທຳ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ, ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ ສປປ ລາວ, ແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຄ່າແຮງງານ, ເງິນເດືອນ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນ.

ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ປະກອບດ້ວຍ ຮູບແບບເຈ້ຍ ແລະ ຮູບແບບເອເລັກໂຕຣນິກ.

ມາດຕາ 34 ການສ້າງລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສ້າງ, ປັບປຸງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທີ່ສາມາດສະໜອງ, ແລກປ່ຽນ ແລະ ເຊື່ອມຕໍ່ຖານຂໍ້ມູນຂອງບັນດາກະຊວງ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ.

ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ລວມທັງການສະໜອງ ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ເຂົ້າໃນລະບົບຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ສາມາດສ້າງລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ສຳລັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານຂອງຕົນ. ສຳລັບຖານຂໍ້ມູນ ໃຫ້ເຊື່ອມຕໍ່ກັບລະບົບຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຕາມເງື່ອນໄຂ ແລະ ລະບຽບການ ໃນການປະກາດຮັບສະໝັກງານ, ການຄົ້ນຫາຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ການແຈ້ງຂຶ້ນທະບຽນຜູ້ອອກແຮງງານ, ການປັບປຸງຕຳແໜ່ງງານ, ຄ່າແຮງງານ, ເງິນເດືອນ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກອື່ນ.

ມາດຕາ 35 ການສະໜອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ

ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ຜູ້ອອກແຮງງານ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຕ້ອງສະໜອງຂໍ້ມູນຂອງຕົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ເຂົ້າໃນລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ມີສິດນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນໃນລະບົບດັ່ງກ່າວ ຕາມລະບຽບການຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ.

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງອື່ນ ນອກຈາກທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນວັກທີໜຶ່ງຂອງມາດຕານີ້ແລ້ວ ຍັງມີສິດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 36 ການດັດສົມມະຫາພາກດ້ານແຮງງານ

ການດັດສົມມະຫາພາກດ້ານແຮງງານ ແມ່ນ ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນໄກ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການມີວຽກເຮັດງານທຳ ໃຫ້ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍເນັ້ນໃສ່ການສະໜອງແຮງງານ ໃຫ້ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ໂຄງການລົງທຶນພາຍໃນປະເທດ ເພື່ອສົ່ງເສີມການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດພາຍໃນປະເທດ.

ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ຄົ້ນຄວ້າ ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນໄກ ການດັດສົມມະຫາພາກດ້ານແຮງງານ ເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ ແລະ ຂອງທ້ອງຖິ່ນ ໃນແຕ່ລະໄລຍະບົນພື້ນຖານຂໍ້ມູນໃນລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ມາດຕາ 37 ການນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ໂຄງການລົງທຶນ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ສາມາດສະເໜີນຳໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນກໍລະນີ ບໍ່ສາມາດບັນຈຸກຳລັງແຮງງານລາວໄດ້ຢ່າງພຽງພໍ.

ການສະເໜີຂໍ ນຳໃຊ້, ນຳເຂົ້າ, ອອກບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດໝາຍອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ສັນຍາ.

ພາກທີ V
ທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ

ມາດຕາ 38 ການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ມີຈຸດປະສົງດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ໃຫ້ແຈ້ງຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດນຳຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍວິສາຫະກິດ ແລະ ຂໍອະນຸຍາດລົງທຶນນຳກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສົ່ງເສີມການລົງທຶນ. ພາຍຫຼັງໄດ້ຮັບໃບທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ໃບອະນຸຍາດລົງທຶນແລ້ວ ຕ້ອງຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດນຳກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີ ການສັງຄົມ.

ມາດຕາ 39 ປະເພດທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ

ປະເພດທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ການບໍລິການຈັດຫາງານພາຍໃນປະເທດ;
2. ການບໍລິການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ;
3. ການບໍລິການອື່ນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ.

ມາດຕາ 40 ເງື່ອນໄຂຂອງການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ

ການດຳເນີນທຸລະກິດ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ຕ້ອງມີເງື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້:

1. ມີໃບທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ໃບອະນຸຍາດລົງທຶນ;
2. ມີທຶນພຽງພໍ ຕາມລະບຽບການ;
3. ມີບົດວິພາກເສດຖະກິດ-ເຕັກນິກ ແລະ ແຜນດຳເນີນທຸລະກິດ;
4. ມີສຳນັກງານ ຫຼື ສິ່ງປຸກສ້າງ, ເຄື່ອງມື, ວັດຖຸປະກອບ ແລະ ພາຫະນະຮັບໃຊ້;
5. ມີສະຖານການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຫຼື ມີສັນຍາຮ່ວມມືກັບສະຖານການພັດທະນາສີມືແຮງງານທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ;
6. ມີພະນັກງານ ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ປະສົບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
7. ມີປະຫວັດການເຄື່ອນໄຫວຂອງຜູ້ດຳເນີນທຸລະກິດ;
8. ມີເງື່ອນໄຂອື່ນ ຕາມແຕ່ລະປະເພດທຸລະກິດ.

ມາດຕາ 41 ເອກະສານປະກອບການຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ

ເອກະສານປະກອບການຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ຄຳຮ້ອງຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ;
2. ສຳເນົາໃບທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ໃບອະນຸຍາດລົງທຶນ;
3. ບົດວິພາກເສດຖະກິດ-ເຕັກນິກ ແລະ ແຜນດຳເນີນທຸລະກິດ;
4. ກົດລະບຽບການນຳໃຊ້ແຮງງານພາຍໃນຂອງວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ;
5. ເອກະສານອື່ນ ຕາມແຕ່ລະປະເພດທຸລະກິດ.

ມາດຕາ 42 ການພິຈາລະນາອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ພິຈາລະນາອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ພາຍໃນເວລາ ສາມສິບວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບຄຳຮ້ອງ ແລະ ເອກະສານປະກອບ ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄົບຖ້ວນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ໃນກໍລະນີບໍ່ສາມາດອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດໄດ້ ຕ້ອງແຈ້ງເຫດຜົນ ຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນໃຫ້ຜູ້ຮ້ອງຂໍ ພາຍໃນເວລາ ຫ້າວັນ ລັດຖະການ.

ຂັ້ນຕອນການອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 43 ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ

ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ມີອາຍຸການ ສາມປີ ແລະ ສາມາດຕໍ່ໄດ້.

ມາດຕາ 44 ການໂຈະການດຳເນີນທຸລະກິດ

ການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ຈະຖືກໂຈະ ໃນກໍລະນີໃດໜຶ່ງ ດັ່ງນີ້:

1. ມີການສະເໜີຂອງຜູ້ດຳເນີນທຸລະກິດ;
2. ດຳເນີນທຸລະກິດບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍ ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ;
3. ດຳເນີນທຸລະກິດບໍ່ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
4. ສ້າງຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ.

ມາດຕາ 45 ການຍົກເລີກການດຳເນີນທຸລະກິດ

ການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ຈະຖືກຍົກເລີກ ໃນກໍລະນີໃດໜຶ່ງ ດັ່ງນີ້ :

1. ຜູ້ດຳເນີນທຸລະກິດ ບໍ່ປັບປຸງ ແລະ ແກ້ໄຂຕາມການແຈ້ງໂຈະ;
2. ຜູ້ດຳເນີນທຸລະກິດຂໍຍົກເລີກການດຳເນີນທຸລະກິດ ໂດຍມີເຫດຜົນພຽງພໍ;
3. ຜູ້ດຳເນີນທຸລະກິດລະເມີດກົດໝາຍ, ລະບຽບການຢ່າງຮ້າຍແຮງ ຊຶ່ງສ້າງຜົນເສຍຫາຍຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ;
4. ສານຕັດສິນໃຫ້ຍຸບເລີກວິສາຫະກິດ ຫຼື ໃຫ້ລົ້ມລະລາຍ.

ພາຍຫຼັງຍົກເລີກການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານແລ້ວ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຈ້ງໃຫ້ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ແລະ ກະຊວງອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ພາກທີ VI
ສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ

ມາດຕາ 46 ສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ

ສະມາຄົມທຸລະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ແມ່ນ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ ຊຶ່ງສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ ເພື່ອເຕົ້າໂຮມເອົາບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດບໍລິການຈັດຫາງານປະເພດດຽວກັນ ຫຼື ໃກ້ຄຽງກັນ, ມີພາລະບົດບາດປະສານສົມທົບກັບອົງການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ອົງການກວດກາ ການຈັດຫາງານ, ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ, ໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ປົກປ້ອງສິດ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງສະມາຊິກ.

ມາດຕາ 47 ການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ

ລັດ ອະນຸຍາດໃຫ້ສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວດຳເນີນທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ບົນພື້ນຖານການເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດກົດໝາຍຢ່າງເຂັ້ມງວດ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ຂຶ້ນທະບຽນນຳກະຊວງພາຍໃນ.

ຂັ້ນຕອນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ສຳລັບ ໂຄງປະກອບການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດລະບຽບຂອງສະມາຄົມ.

ມາດຕາ 48 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ

ສະມາຄົມທຸລະກິດການບໍລິການຈັດຫາງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ມີຄຳເຫັນ ກ່ຽວກັບການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກົດລະບຽບຂອງຕົນ;
2. ເຜີຍແຜ່ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານໃຫ້ ສະມາຊິກຂອງຕົນ ແລະ ມວນຊົນເຊື່ອມຊຶມ, ຮັບຮູ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ, ເປັນເອກະພາບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ;
3. ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ ໃຫ້ເຕີບໃຫຍ່ເຂັ້ມແຂງ, ນຳໃຊ້ວິທະຍາສາດ, ເຕັກນິກ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ທັນສະໄໝເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ;
4. ຊຸກຍູ້ບັນດາວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມ, ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ສົ່ງເສີມສະມາຊິກໃນການປະກອບອາຊີບຂອງຕົນໃຫ້ຈະເລີນກ້າວໜ້າ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງສະມາຊິກ ບົນພື້ນຖານກົດໝາຍ;
5. ເປັນຕົວແທນໃຫ້ສະມາຊິກ ພົວພັນຮ່ວມມື, ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ, ສະເໜີຄຳເຫັນຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ;
6. ຕິດຕາມການເຄື່ອນໄຫວ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຂອງບັນດາສະມາຊິກ ໃນການບໍລິການຈັດຫາງານ;
7. ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ໃຫ້ສະມາຊິກຂອງຕົນ ກ່ຽວກັບການບໍລິການຈັດຫາງານ;
8. ໃຫ້ການຮ່ວມມື, ປະສານສົມທົບ ກັບອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
9. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ຕໍ່ ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
10. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ພາກທີ VII
ຂໍ້ຫ້າມ

ມາດຕາ 49 ຂໍ້ຫ້າມທົ່ວໄປ

ຫ້າມ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາຊວນເຊື່ອທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ປິດບັງ, ເຊື່ອງອຳ, ປອມແປງເອກະສານ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
2. ເປັນສື່ກາງໃນການໃຫ້ ແລະ ຮັບ ສິນບົນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
3. ສະໜອງຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນລະບົບຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມຄວາມເປັນຈິງ;
4. ບໍລິການຈັດຫາງານ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ;
5. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 50 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ

ຫ້າມ ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ໂອນ ຫຼື ໃຫ້ຜູ້ອື່ນນຳໃຊ້ ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ;
2. ຈຳແນກເພດ, ສາສະໜາ ຫຼື ເຜົ່າ;
3. ໂຄສະນາ, ຕົວະຍົວະ ຫຼອກລວງ ຫຼື ສະໜອງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
4. ຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
5. ເກັບຄ່າບໍລິການຈັດຫາງານ ເກີນອັດຕາທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການ;
6. ສ້າງສັນຍາ ທີ່ມີລັກສະນະບັງຄັບ ຫຼື ເປັນຂໍ້ຜູກມັດ ຜູ້ອອກແຮງງານ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ;
7. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 51 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

ຫ້າມ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ສວຍໃຊ້ໜ້າທີ່, ຕຳແໜ່ງ, ບັງຄັບ, ນາບຂູ່ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດແກ່ຕົນ, ຄອບຄົວ, ຍາດພີ່ນ້ອງ ແລະ ພັກພວກຂອງຕົນ;
2. ອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ;
3. ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
4. ປອມແປງເອກະສານ ແລະ ນຳໃຊ້ເອກະສານປອມ;
5. ປະຕິບັດໜ້າທີ່ດ້ວຍຄວາມປະໝາດ, ເລີ່ນເລີ້, ເມີນເສີຍ, ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຂາດຈັນຍາບັນ;
6. ຂໍເອົາ, ຮຽກເອົາ, ທວງເອົາ ຫຼື ຮັບເອົາສິນບົນ;
7. ຮຽກ ຫຼື ເກັບ ຄ່າທຳນຽມ, ຄ່າບໍລິການ ແລະ ນຳໃຊ້ລາຍຮັບ ທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການ;
8. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ພາກທີ VIII
ອົງການສາມຝ່າຍ ແລະ ການກວດກາ
ໝວດທີ 1
ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ

ມາດຕາ 52 ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ

ລັດຖະບານ ຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ໂດຍມອບໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ແລະ ເປັນເຈົ້າການປະສານສົມທົບກັບກະຊວງອື່ນ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;
2. ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ;
3. ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເມືອງ, ເທດສະບານ, ນະຄອນ.

ມາດຕາ 53 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ໃນການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ, ສ້າງ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ເພື່ອສະເໜີ ລັດຖະບານ ພິຈາລະນາ;
2. ຜັນຂະຫຍາຍ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ໃຫ້ເປັນແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
3. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່, ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
4. ຊີ້ນໍາ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ການຈັດຫາງານ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ;
5. ຄຸ້ມຄອງ ການສ້າງ, ນໍາໃຊ້ ແລະ ພັດທະນາ ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ;
6. ສ້າງ, ບໍາລຸງ, ຍົກລະດັບ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນໍາໃຊ້ບຸກຄະລາກອນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
7. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ກໍານົດນະໂຍບາຍການດັດສົມມະຫາພາກດ້ານແຮງງານ ເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ;
8. ພິຈາລະນາ ອອກ, ໂຈະ ຫຼື ຍົກເລີກການດໍາເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
9. ຄົ້ນຄວ້າ, ອະນຸມັດແຜນການນໍາໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ມາເຮັດວຽກ ຢູ່ ສປປ ລາວ;
10. ຄົ້ນຄວ້າ, ອະນຸມັດການຈັດສົ່ງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ການຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກ ແລະ ໄປຝຶກງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
11. ຄົ້ນຄວ້າ, ອະນຸມັດ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ການຈັດງານນັດພົບແຮງງານຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ;
12. ຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ການນໍາໃຊ້ງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບໃນການຈັດຫາງານ ລວມທັງເງິນກອງທຶນອຸດໜູນການວ່າງງານ ຕາມກົດໝາຍ;
13. ຊຸກຍູ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ການຈັດຫາງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ;

14. ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ;

15. ຮັບ, ພິຈາລະນາ ແລະ ແກ້ໄຂ ຄຳສະເໜີກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

16. ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂສະດວກໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ມີດອກເບ້ຍຕ່ຳ;

17. ປະສານສົມທົບກັບກະຊວງອື່ນ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຫາງານ;

18. ພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

19. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ຕໍ່ລັດຖະບານ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;

20. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 54 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ

ໃນການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

2. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

3. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ການຈັດຫາງານ;

4. ສະເໜີ ໂຈະ ຫຼື ຍົກເລີກການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

5. ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ;

6. ສະເໜີ ສ້າງ, ບຳລຸງ, ຍົກລະດັບ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ບຸກຄະລາກອນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

7. ຄົ້ນຄວ້າ, ອະນຸມັດ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ການຈັດງານນັດພົບແຮງງານ;

8. ຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ການນຳໃຊ້ງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບໃນການຈັດຫາງານ ລວມທັງເງິນກອງທຶນອຸດໜູນການວ່າງງານ ຕາມກົດໝາຍ;

9. ຊຸກຍູ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ການຈັດຫາງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ;

10. ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ;

11. ຮັບ, ພິຈາລະນາ ແລະ ແກ້ໄຂ ຄຳສະເໜີກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

12. ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂສະດວກໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ມີດອກເບ້ຍຕ່ຳ;

13. ປະສານສົມທົບກັບພະແນກການອື່ນ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຫາງານ;

14. ພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ຕາມການມອບໝາຍ;

15. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ຕໍ່ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ອົງການປົກຄອງ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;

16. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 55 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເມືອງ, ເທດສະບານ, ນະຄອນ

ໃນການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເມືອງ, ເທດສະບານ, ນະຄອນ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
2. ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
3. ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ການຈັດຫາງານ;
4. ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ;
5. ຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ການນຳໃຊ້ງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບໃນການຈັດຫາງານ ລວມທັງເງິນກອງທຶນອຸດໜູນການວ່າງງານ ຕາມກົດໝາຍ;
6. ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ບຸກຄະລາກອນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
7. ຊຸກຍູ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ການຈັດຫາງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ;
8. ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ;
9. ຮັບ, ພິຈາລະນາ ແລະ ແກ້ໄຂ ຄຳສະເໜີກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;
10. ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂສະດວກໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕ້ອງການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ມີດອກເບ້ຍຕໍ່າ;
11. ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນອື່ນ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຫາງານ;
12. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ຕໍ່ ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ອົງການປົກຄອງ ເມືອງ, ເທດສະບານ, ນະຄອນ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
13. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 56 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງກະຊວງ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ກະຊວງ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ປະສານສົມທົບ ແລະ ໃຫ້ການຮ່ວມມື ກັບກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຫາງານ ຕາມພາລະບົດບາດ, ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ.

ໝວດທີ 2
ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ

ມາດຕາ 57 ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແມ່ນ ອົງການຕົວແທນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານລາວ ແລະ ຕ່າງປະເທດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດ, ການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການໃນທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດ.

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແມ່ນ ອົງການກຳມະບານ ຊຶ່ງເປັນຕົວແທນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານລາວ.

ມາດຕາ 58 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ໃຫ້ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

2. ສົ່ງເສີມໃຫ້ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ສ້າງຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງຕົນ ເຊື່ອມຕໍ່ກັບຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;

3. ຊຸກຍູ້ ໃຫ້ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕໍາແໜ່ງງານວ່າງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ສັງກັດຢູ່ນໍາຕົນ ຕໍ່ ອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ;

4. ສົ່ງເສີມ ໃຫ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຮັບເອົາແຮງງານ ຈາກອົງການບໍລິການຈັດຫາງານ ເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຕົນຕ້ອງການ;

5. ຊຸກຍູ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໃຫ້ປະກອບສ່ວນສົມທົບທຶນເຂົ້າໃນການຈັດຫາງານ ຕາມກົດໝາຍ;

6. ຮ່ວມມື ກັບອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ໃນການຈັດງານນັດພົບແຮງງານ;

7. ນໍາໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 59 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກກໍາມະບານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຢ່າງທົ່ວເຖິງ;

2. ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ ໃຫ້ສະມາຊິກກໍາມະບານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ເຂົ້າຮ່ວມພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາງານ;

3. ຮັບຮອງເອົາການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;

4. ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ພົວພັນເຖິງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທໍາຂອງສະມາຊິກກໍາມະບານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

5. ນໍາໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 3
ອົງການກວດກາການຈັດຫາງານ

ມາດຕາ 60 ອົງການກວດກາການຈັດຫາງານ

ອົງການກວດກາການຈັດຫາງານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ອົງການກວດກາພາຍໃນ ຊຶ່ງແມ່ນ ອົງການດຽວກັນກັບອົງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນມາດຕາ 52 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້;

2. ອົງການກວດກາພາຍນອກ ຊຶ່ງແມ່ນ ສະພາແຫ່ງຊາດ, ສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ, ອົງການກວດກາລັດແຕ່ລະຂັ້ນ, ອົງການກວດສອບແຫ່ງລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ, ສື່ມວນຊົນ ແລະ ປະຊາຊົນ.

ມາດຕາ 61 ເນື້ອໃນການກວດກາ

ການກວດກາການຈັດຫາງານ ມີເນື້ອໃນ ດັ່ງນີ້:

1. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

2. ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງອົງການສາມຝ່າຍ;

3. ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ;

4. ເນື້ອໃນອື່ນ ທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ.

ມາດຕາ 62 ຮູບການການກວດກາ

ການກວດກາການຈັດຫາງານ ມີ ສາມຮູບການ ດັ່ງນີ້:

1. ການກວດກາຕາມລະບົບປົກກະຕິ ຊຶ່ງແມ່ນ ການກວດກາທີ່ດຳເນີນຕາມແຜນການຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະ ມີກຳນົດເວລາອັນແນ່ນອນ;

2. ການກວດກາໂດຍມີການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າ ຊຶ່ງແມ່ນ ການກວດການອກແຜນການ ເມື່ອເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ ຊຶ່ງແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຖືກກວດກາຮູ້ກ່ອນລ່ວງໜ້າ;

3. ການກວດກາແບບກະທັນຫັນ ຊຶ່ງແມ່ນ ການກວດກາໂດຍຮີບດ່ວນ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຖືກກວດກາຮູ້ກ່ອນລ່ວງໜ້າ.

ໃນການດຳເນີນການກວດກາການຈັດຫາງານນັ້ນ ໃຫ້ປະຕິບັດຖືກຕ້ອງ ຕາມກົດໝາຍຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ພາກທີ IX
ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ມາດຕາ 63 ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຈະໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຫຼື ນະໂຍບາຍອື່ນ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 64 ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ລະເມີດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຈະຖືກ ສຶກສາອົບຮົມ, ກ່າວເຕືອນ, ລົງວິໄນ, ປັບໃໝ, ຮັບຜິດຊອບໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍທາງແພ່ງທີ່ຕົນໄດ້ກໍ່ຂຶ້ນ ຫຼື ຖືກລົງໂທດທາງອາຍາ ຕາມກົດໝາຍ.

ພາກທີ X
ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 65 ງົບປະມານ

ງົບປະມານນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຈັດຫາງານ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ງົບປະມານຂອງລັດ;
2. ກອງທຶນແຮງງານ;
3. ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການປະກອບສ່ວນ ຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ;
4. ການລະດົມທຶນ;
5. ລາຍຮັບອື່ນ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ງົບປະມານເຂົ້າໃນການຈັດຫາງານ ຕ້ອງຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ, ສາມາດກວດສອບໄດ້ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍງົບປະມານແຫ່ງລັດ, ກົດໝາຍອື່ນ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 66 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 67 ຜົນສັກສິດ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນທີ 9 ກັນຍາ 2023 ພາຍຫຼັງປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ອອກລັດຖະດຳລັດປະກາດໃຊ້ ແລະ ໄດ້ລົງຈົດໝາຍເຫດທາງລັດຖະການ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ

ປອ ໄຊສົມພອນ ພົມວິຫານ