



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ  
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງອັດຕະປື

ເລກທີ 482/ຈຂອປ  
ອັດຕະປື, ວັນທີ 21.1.2023

**ຂໍ້ຕົກລົງ**  
**ວ່າດ້ວຍສັນຍາແຮງງານ**

- ອີງຕາມ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 68/ສພຊ, ລົງວັນທີ 14 ທັນວາ 2015;
- ອີງຕາມ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສ້າງນິຕິກຳ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 06/, ລົງວັນທີ 16 ພະຈິກ 2021;
- ອີງຕາມ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍກຳມະບານລາວ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 39/ສພຊ, ລົງວັນທີ 15 ພະຈິກ 2017;
- ອີງຕາມ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 43/ສພຊ, ລົງວັນທີ 24 ທັນວາ 2013;
- ອີງຕາມ ມະຕິຂອງກອງປະຊຸມສະພາປະຊາຊົນແຂວງ ສະບັບເລກທີ 12...../ສພຂ, ລົງວັນທີ 23.1.2023 ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົານິຕິກຳໄຕ້ກົດໝາຍຂອງອົງການປົກຄອງແຂວງ ໃນຂົງເຂດວຽກງານກຳມະບານແຂວງ.

**ເຈົ້າແຂວງ ອອກຂໍ້ຕົກລົງ:**

**ໝວດທີ 1**  
**ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ**

**ມາດຕາ 1 ຈຸດປະສົງ**

ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ກຳນົດຫຼັກການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການກ່ຽວກັບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ, ການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ, ກວດກາ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນ ທີ່ເປັນພົນລະເມືອງລາວ ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ສົ່ງເສີມການລົງ ທຶນພາຍໃນ ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງແຂວງ.

**ມາດຕາ 2 ສັນຍາແຮງງານ**

ສັນຍາແຮງງານ ແມ່ນການຕົກລົງ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ລະຫວ່າງ ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກ່ຽວກັບການຕໍ່ລອງໃນເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ, ສະຫວັດດີ ການ, ນະໂຍບາຍອື່ນ, ກຳນົດເວລາທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນໃນສັນຍາແຮງງານ ບົນພື້ນຖານຫຼັກການສະເໝີພາບ ແລະ ເຫັນດີເຫັນພ້ອມນຳກັນຂອງຄູ່ສັນຍາໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ.

**ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ**

ຄຳສັບ ທີ່ນຳໃຊ້ໃນຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍ ດັ່ງນີ້:

1. ກຳມະບານຮາກຖານ ໝາຍເຖິງ ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ມີສະມາຊິກກຳມະບານໜ້ອຍກວ່າໜຶ່ງຮ້ອຍຄົນ;
2. ຜູ້ອອກແຮງງານໃນລະບົບ ໝາຍເຖິງ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຊຶ່ງໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;
3. ຜູ້ອອກແຮງງານນອກລະບົບ ໝາຍເຖິງ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນອກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ລວມທັງຜູ້ເຮັດວຽກອິດສະລະ;
4. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງທີ່ນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ຕົນ ໂດຍຕ້ອງຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;
5. ຜູ້ອອກແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງດູແລ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍໄດ້ຮັບການທົດແທນຈາກການອອກແຮງງານເປັນເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;
6. ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນທີ່ຖືກຄັດເລືອກຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອເປັນຕົວແທນເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານກຳມະບານ;
7. ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຫົວໜ່ວຍການຜະລິດ, ທຸລະກິດ ຫຼື ການບໍລິການຂອງທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມທີ່ຂຶ້ນທະບຽນຕາມລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ;
8. ຄະນະກຳມະການແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ການຈັດຕັ້ງທີ່ປະກອບດ້ວຍ ພະແນກແຮງງານສະຫວັດດີການ-ສັງຄົມແຂວງ, ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ ແລະ ສະພາການຄ້າ-ອຸດສະຫະກຳແຂວງ;
9. ຫຼັກການຄະນະກຳມະການແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ກົນໄກການປຶກສາຫາລື ໃນລະບົບສາຍພົວພັນແຮງງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານ ໂດຍຄະນະກຳມະການແຮງງານ ຊຶ່ງລວມມີ ອົງການຕາງໜ້າລັດຖະບານ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ກໍຄື: ພະແນກແຮງງານສະຫວັດດີການ-ສັງຄົມແຂວງ, ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ ແລະ ສະພາການຄ້າ-ອຸດສະຫະກຳແຂວງ;
10. ພະຍາດອາຊີບ ໝາຍເຖິງ ພະຍາດທຸກຊະນິດທີ່ເກີດຂຶ້ນ ຈາກການອອກແຮງງານ;
11. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ ໝາຍເຖິງ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບການປະຕິບັດກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ, ກົດລະບຽບພາຍໃນ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນກ່ຽວກັບແຮງງານ;
12. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ໝາຍເຖິງ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທີ່ພົວພັນເຖິງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນໃໝ່ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຮ້ອງຂໍໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແກ້ໄຂ.

**ມາດຕາ 4 ນະໂຍບາຍຂອງອົງການປົກຄອງແຂວງກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານໃນການສ້າງສັນຍາແຮງງານ**

ປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນໂດຍສະເພາະສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງເປັນຕົວແທນ;

ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນທຸກຂັ້ນ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານທັງພາກລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານການລົງທຶນຂອງຕ່າງປະເທດໃຫ້ມີການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວວຽກງານກຳມະບານ, ສະໜອງງົບປະມານ, ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງດັ່ງກ່າວຢ່າງເໝາະສົມ;

ສ້າງເງື່ອນໄຂ, ສົ່ງເສີມໃຫ້ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ ຕາມພາລະບົດບາດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຕົນ ອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ຈຳເປັນໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານທີ່ເຮັດ

ວຽກງານກຳມະບານເປັນຕົ້ນ ງົບປະມານ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຫ້ອງປະຊຸມ ແລະ ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ເພື່ອເຄື່ອນໄຫວວຽກງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ;

ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ໃນການເຮັດສັນຍາແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

#### **ມາດຕາ 5 ຫຼັກການພື້ນຖານກ່ຽວກັບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ**

ຫຼັກການພື້ນຖານກ່ຽວກັບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ສອດຄ່ອງກັບແນວທາງນະໂຍບາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງແຂວງ ແລະ ກົດໝາຍ;
2. ຄຸ້ມຄອງຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບໃນຂອບເຂດທົ່ວແຂວງ;
3. ຕື່ນຕົວສະໝັກໃຈເຮັດສັນຍາແຮງງານ ຕ້ອງເຄື່ອນໄຫວຖືກຕ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງຕາມເນື້ອໃນຂອງສັນຍາທີ່ໄດ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ;
4. ປະຕິບັດຫຼັກການຄະນະກຳມະການແຮງງານ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;

#### **ມາດຕາ 6 ພາສາທີ່ນຳໃຊ້**

ສັນຍາແຮງງານ ສ້າງຂຶ້ນເປັນພາສາລາວ ກໍລະນີເປັນພາສາຕ່າງປະເທດຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການແປພາສາຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານໂດຍຜ່ານອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງຈາກ ອົງການທະບຽນສານ ຂະແໜງຍຸຕິທຳ.

#### **ມາດຕາ 7 ຂອບເຂດການນຳໃຊ້**

ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ ສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານໃນລະບົບ ແລະ ນອກລະບົບຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານການຜະລິດ ທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດ ພາຍໃນແຂວງອັດຕະປື;

ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ບໍ່ນຳໃຊ້ ສຳລັບພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ, ດຳຫຼວດ ທີ່ເຮັດວຽກໃນອົງການຈັດຕັ້ງພັກ, ລັດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ;

ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມສັນຍາ ລະຫວ່າງ ຄົວເຮືອນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ.

## **ໝວດທີ 2**

### **ປະເພດສັນຍາແຮງງານ**

#### **ມາດຕາ 8 ປະເພດສັນຍາແຮງງານ**

ສັນຍາແຮງງານມີ 2 ປະເພດຄື:

1. ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່;
2. ສັນຍາແຮງງານບຸກຄົນ.

#### **ມາດຕາ 9 ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່**

ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ ແມ່ນຜົນຂອງການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ຫຼື ເອກະສານທີ່ໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີນຳກັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

**ມາດຕາ 10 ສັນຍາແຮງງານບຸກຄົນ**

ແມ່ນການຕົກລົງ ລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານ ກັບ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຕ້ອງເຮັດກ່ອນການອອກແຮງງານ ໂດຍອີງໃສ່ການຕົກລົງເຫັນດີຂອງທັງສອງຝ່າຍໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມລະບຽບການ ແລະ ກົດໝາຍ.

**ມາດຕາ 11 ການຕໍ່ລອງສັນຍາແຮງງານ**

ການຕໍ່ລອງສັນຍາແຮງງານແມ່ນປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ດັ່ງນີ້:

1. ດ້ານວຽກເຮັດງານທຳ-ການຮັບປະກັນໃນການເຮັດວຽກ;
2. ເວລາເຮັດວຽກ-ເວລາພັກຜ່ອນ;
3. ເງິນເດືອນ-ເງິນນະໂຍບາຍ;
4. ສະຫວັດດີການ-ການປະກັນສັງຄົມ;
5. ວຽກຄວາມປອດໄພ-ສຸຂະພາບແຮງງານ;
6. ການຍ້ອງຍໍຜູ້ທີ່ມີຜົນງານ-ວິໄນຕໍ່ຜູ້ກະທຳຜິດ;
7. ບັນຫາອື່ນໆຕາມການເຫັນດີທັງ 2 ຝ່າຍ.

**ໝວດທີ 3**

**ຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງສັນຍາແຮງງານ**

**ມາດຕາ 12 ຄວາມຈຳເປັນຂອງການສ້າງສັນຍາແຮງງານ**

ຄວາມຈຳເປັນຂອງການສ້າງສັນຍາແຮງງານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ເປັນເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ໃນການບໍລິຫານຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງລັດ, ຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ເພື່ອຄວາມຍືນຍົງ;
2. ເປັນການດັດປັບສາຍພົວພັນແຮງງານໃນລະບົບກົນໄກເສດຖະກິດຕະຫຼາດແຮງງານ;
3. ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ-ກຳມະກອນໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານມີຄວາມສາມັກຄີ, ມີລະບຽບວິໄນໃນການອອກແຮງງານ ແລະ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ຄວາມເປັນເອກະພາບລວມໝູ່ ແລະ ບຸກຄົນ ກ້າວໄປເຖິງທຸກຝ່າຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານບໍລິສັດ ແລະ ມີຄວາມຮັບປະກັນເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານ;
4. ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍກໍຄື ພາລະບົດບາດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ ໃຫ້ເຂົ້າສູ່ລວງເລິກເຂັ້ມງວດ ແລະ ມີຜົນສຳເລັດຕາມລະດັບຄາດໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ເຮັດໃຫ້ກົດໝາຍມີຜົນສັກສິດ, ກ້າວໄປເຖິງການຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງ-ສັງຄົມ ໃຫ້ກາຍເປັນລັດແຫ່ງກົດໝາຍເທື່ອລະກ້າວ;

**ມາດຕາ 13 ຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ**

1. ເພື່ອຮັບປະກັນໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຍົກສູງຄຸນນະພາບໃນການຜະລິດ, ພະນັກງານ-ກຳມະກອນໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານມີຄວາມສາມັກຄີ, ມີລະບຽບວິໄນໃນການອອກແຮງງານສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ຄວາມເປັນເອກະພາບລວມໝູ່ ແລະ ບຸກຄົນ, ກ້າວໄປເຖິງທຸກຝ່າຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິຫານບໍລິສັດ ແລະ ມີຄວາມຮັບປະກັນເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານ;
2. ທຸລະກິດສາມາດດຳເນີນໄປດ້ວຍຄວາມຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງ ແລະ ມີຜົນສຳເລັດ ຕາມແຜນການທີ່ວາງໄວ້

3. ໄດ້ເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຈາກອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ;
4. ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຕໍ່ສັນຍາແຮງງານ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານທີ່ກຳນົດໄວ້;
5. ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ທີ່ພົວພັນເຖິງດ້ານພັນທະຕໍ່ສິ່ງຄົມ ຂອງຜູ້ລົງທຶນ.

**ມາດຕາ 14 ຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ**

1. ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳສອດຄ່ອງ ຕາມລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍຂອງລັດວາງໄວ້;
2. ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນມີລະບຽບວິໄນໃນການອອກແຮງງານ, ມີສະຕິຕໍ່ຫົວໜ່ວຍແຮງ ງານອອກແຮງງານເພື່ອຜົນປະໂຫຍດລວມໝູ່, ບຸກຄົນ ແລະ ສັງຄົມ ສອດຄ່ອງຕາມສັນຍາແຮງງານທີ່ກຳນົດໄວ້;
3. ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ທີ່ພົວພັນເຖິງສິດ, ພັນທະຕໍ່ສິ່ງຄົມ.

**ໝວດທີ 4  
ຄະນະກຳມະການແຮງງານ**

**ມາດຕາ 15 ຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນແຂວງ**

ຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນແຂວງ ປະກອບມີຄື: ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມແຂວງ, ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ ແລະ ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສະຫະກຳແຂວງ.

**ມາດຕາ 16 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນແຂວງ**

ຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນແຂວງ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມແຂວງ ຮັບຜິດຊອບ ຕິດຕາມ, ກວດກາ ແລະ ຊຸກຍູ້ ສິ່ງເສີມບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າ ດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ປະຕິບັດມາດຕະການດ້ານກົດໝາຍຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ສັນຍາແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ;
2. ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ ຮັບຜິດຊອບ ປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງ ງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕໍ່ ລອງລວມໝູ່, ຕາງໜ້າໃຫ້ແກ່ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນທີ່ເປັນພົນລະເມືອງລາວ ເຮັດສັນຍາແຮງງານໃນ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ່າງໆປະກອບຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ກັບການສ້າງ, ປັບປຸງລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຊຸກຍູ້ ,ຕິດຕາມ, ກວດກາ ສະພາບການນຳໃຊ້ແຮງງານ, ການອອກແຮງງານ, ການປະຕິບັດຄ່າແຮງງານ, ການປະຕິບັດ ສັນຍາແຮງງານ, ເງື່ອນໄຂສະພາບແວດລ້ອມການອອກແຮງງານ, ດຳເນີນການປຸກລະດົມ, ຂົນຂວາຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ມີລະບຽບວິໄນໃນການໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ການອອກແຮງງານ, ເຂົ້າຮ່ວມແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງ ງານຂັ້ນປະນີປະນອມ;
3. ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສະຫະກຳແຂວງ ຮັບຜິດຊອບ ປຸກລະດົມ, ຂົນຂວາຍ, ຈັດຕັ້ງ, ເຕົ້າໂຮມບັນ ດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຊຸກຍູ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານປະຕິບັດກົດລະບຽບ, ກົດໝາຍ, ສັນຍາແຮງງານ, ລະບອບປະກັນສັງ ຄົມກ່ຽວກັບແຮງງານ, ປັບປຸງກົດລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຊຸກຍູ້ການສ້າງສັນຍາແຮງງານ ແລະ ເຂົ້າ ຮ່ວມການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານຕາມຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ.

## ມາດຕາ 17 ຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນເມືອງ

ຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນເມືອງປະກອບມີ: ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມເມືອງ, ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ, ຫ້ອງການອຸດສະຫະກຳການຄ້າເມືອງ ແລະ ບັນດາຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

## ມາດຕາ 18 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການແຮງງານຂັ້ນເມືອງ

ຄະນະຮັບຜິດຊອບຄຸ້ມຄອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂັ້ນເມືອງ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມເມືອງ ຮັບຜິດຊອບ ຕິດຕາມ, ກວດກາ, ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ, ຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ປະຕິບັດມາດຕະການດ້ານກົດໝາຍຕໍ່ຜູ້ລະເມີດສັນຍາແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ;
2. ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ ຮັບຜິດຊອບ ປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕໍ່ລອງລວມໝູ່, ຕາງໜ້າໃຫ້ແກ່ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນ ໃນການເຮັດສັນຍາແຮງງານໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ່າງໆ, ປະກອບຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ກັບການສ້າງ, ປັບປຸງລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຊຸກຍູ້, ຕິດຕາມ, ກວດກາ ສະພາບການນຳໃຊ້ແຮງງານ, ການອອກແຮງງານ, ການປະຕິບັດຄ່າແຮງງານ, ການປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ ເງື່ອນໄຂສະພາບແວດລ້ອມການອອກແຮງງານ, ດຳເນີນການປຸກລະດົມ, ຂົນຂວາຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ມີລະບຽບວິໄນໃນການນຳໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ການອອກແຮງງານ, ເຂົ້າຮ່ວມແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານຂັ້ນປະນີປະນອນ;
3. ຫ້ອງການອຸດສະຫະກຳ ແລະ ການຄ້າເມືອງ ຮັບຜິດຊອບ ຄຸ້ມຄອງ, ປຸກລະດົມ, ຂົນຂວາຍ, ຈັດຕັ້ງ, ຊຸກຍູ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານປະຕິບັດກົດລະບຽບ, ກົດໝາຍ, ສັນຍາແຮງງານ, ລະບອບປະກັນສັງຄົມກ່ຽວກັບແຮງງານ, ປັບປຸງກົດລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຊຸກຍູ້ການສ້າງສັນຍາແຮງງານ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານຕາມຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ.

## ໝວດທີ 5

### ອົງການຮັບຜິດຊອບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ

## ມາດຕາ 19 ອົງການຮັບຜິດຊອບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ

ອົງການຮັບຜິດຊອບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ ປະກອບມີ: ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ, ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ, ກຳມະບານຮາກຖານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄະນະໂຄສະນາໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຂັ້ນບ້ານ.

## ມາດຕາ 20 ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ

ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ ຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງນີ້:

1. ຊຸກຍູ້ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ, ສະຫະພັນກຳມະບານຂະແໜງການ, ກຳມະບານຮາກຖານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄະນະໂຄສະນາໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຂັ້ນບ້ານ ກ່ຽວກັບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ;
2. ພົວພັນ, ປະສານສົມທົບ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ;

3. ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕໍ່ລອງ ແລະ ສ້າງສັນແຮງງານ ຂອງບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານການຜະລິດ ໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;

4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ.

**ມາດຕາ 21 ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ**

ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ ຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງນີ້:

1. ຊຸກຍູ້ ກຳມະບານຮາກຖານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄະນະໂຄສະນາໃຫ້ຄຳປຶກ ສາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຂັ້ນບ້ານ ກ່ຽວກັບການສ້າງສັນຍາແຮງງານ;

2. ພົວພັນ, ປະສານສົມທົບ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ;

3. ເຂົ້າຮ່ວມ ໃນການຕໍ່ລອງ ແລະ ສ້າງສັນແຮງງານ ຂອງບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານການຜະລິດ ໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;

4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ.

**ມາດຕາ 22 ກຳມະບານຮາກຖານ**

ກຳມະບານຮາກຖານ ຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາ, ສຶກສາອົບຮົມ, ຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່ລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນ ທີ່ພົວພັນເຖິງການອອກແຮງງານ ເພື່ອກ້າວໄປເຖິງການສ້າງສັນຍາແຮງງານ;

2. ພົວພັນ, ປະສານສົມທົບ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ;

3. ຕາງໜ້າ ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນ ດຳເນີນການການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ເພື່ອສ້າງສັນຍາແຮງງານ ແລະ ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;

4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ.

**ມາດຕາ 23 ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ**

ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາ, ສຶກສາອົບຮົມ, ຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່ລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນ ທີ່ພົວພັນເຖິງການອອກແຮງງານ ເພື່ອກ້າວໄປເຖິງການສ້າງສັນຍາແຮງງານ;

2. ພົວພັນ, ປະສານສົມທົບ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ;

3. ຕາງໜ້າ ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ດຳເນີນການການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ເພື່ອສ້າງສັນຍາແຮງງານ ແລະ ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;

4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ.

**ມາດຕາ 24 ຄະນະໂຄສະນາໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຂັ້ນບ້ານ**

ຄະນະໂຄສະນາໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຂັ້ນບ້ານ ຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາ, ສຶກສາອົບຮົມ, ຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່ລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນ ທີ່ພົວພັນເຖິງການອອກແຮງງານ ເພື່ອກ້າວໄປເຖິງການສ້າງສັນຍາແຮງງານ;
2. ພົວພັນ, ປະສານສົມທົບ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ;
3. ຕາງໜ້າ ກຳມະກອນ-ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ດຳເນີນການການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ເພື່ອສ້າງສັນຍາແຮງງານ ແລະ ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ.

## ໝວດທີ 6

### ເງື່ອນໄຂຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ

#### ມາດຕາ 25 ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ແມ່ນ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ດົນ ໂດຍຕ້ອງຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການ, ກົດໝາຍ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ.

#### ມາດຕາ 26 ເງື່ອນໄຂຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ເງື່ອນໄຂຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ຮັບປະກັນໃຫ້ໄດ້ສ້າງສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ ພາຍຫຼັງ 6 ເດືອນທີ່ໄດ້ດຳເນີນທຸລະກິດ;
2. ຮັບປະກັນໃຫ້ໄດ້ສ້າງສັນຍາແຮງງານບຸກຄົນ ກ່ອນການຈ້າງງານ;
3. ຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
4. ຮັບປະກັນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ເຄື່ອງຈັກ, ອຸປະກອນ, ຂັ້ນຕອນການຜະລິດ, ທາດເບື້ອ ຫຼື ສານເຄມີ ແລະ ວັດຖຸລະເບີດ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂອງຕົນ;
5. ກວດກາ ຢ່າງເປັນປະຈຳບັນດາມາດຕະການປ້ອງກັນ ແລະ ປັບປຸງຖ້າເຫັນວ່າບໍ່ເໝາະສົມ;
6. ປະເມີນຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຄັ້ງຕໍ່ປີ;
7. ສະໜອງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກທາງດ້ານສະຫວັດດີການໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ;
8. ສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ຄຳແນະນຳ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
9. ສະໜອງອຸປະກອນປ້ອງກັນຕົວສ່ວນບຸກຄົນທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານສາກົນໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ;
10. ສະໜອງເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຕາມສັນຍາທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ;
11. ໃນກໍລະນີຮັບເອົາ ແລະ ນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ ສິບສີ່ ປີ ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ຫຼຸດ ສິບສອງ ປີ ເຂົ້າເຮັດວຽກຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າວຽກທີ່ໃຫ້ເຮັດເປັນວຽກເບົາ ດັ່ງນີ້: ວຽກທີ່ບໍ່ສົ່ງຜົນຮ້າຍຕໍ່ການພັດທະນາດ້ານສຸຂະພາບ, ຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ ແລະ ມັນສະໜອງ; ວຽກທີ່ບໍ່ເປັນການກົດກັ້ນການເຂົ້າຮຽນ, ການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ.

#### ມາດຕາ 27 ຜູ້ອອກແຮງງານ

ແມ່ນ ບຸກຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງດູແລ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍໄດ້ຮັບການທົດແທນຈາກການອອກແຮງງານເປັນເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການ, ກົດໝາຍ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ.



**ມາດຕາ 28 ເງື່ອນໄຂຜູ້ອອກແຮງງານ**

ເງື່ອນໄຂຜູ້ອອກແຮງງານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ຮັບປະກັນການປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
2. ຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ ຂອງຕົນຢ່າງເຂັ້ມງວດ;
3. ປະກອບສ່ວນພັນທະຕໍ່ລັດ ແລະ ສັງຄົມ;
4. ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່, ເຮັດສໍາເລັດຕາມການມອບໝາຍ ແລະ ປົກປັກຮັກສາອຸປະກອນທີ່ທາງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານປະກອບໃຫ້;
5. ໄດ້ຮັບການທົດແທນຈາກການອອກແຮງງານເປັນເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດອື່ນ.

**ໝວດທີ 7**

**ຮູບການ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງສັນຍາແຮງງານ**

**ມາດຕາ 29 ຮູບການຂອງສັນຍາແຮງງານ**

ຮູບການຂອງສັນຍາແຮງງານ ອາດຈະເຮັດຂຶ້ນເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຫຼື ດ້ວຍຮູບການອື່ນກໍໄດ້.

**ມາດຕາ 30 ເງື່ອນໄຂຂອງສັນຍາແຮງງານ**

ສັນຍາແຮງງານ ທີ່ເຮັດຂຶ້ນ ຕ້ອງມີເງື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້:

1. ວັດຖຸປະສົງ;
2. ຄວາມສະໝັກໃຈ;
3. ຄວາມສາມາດທາງດ້ານການປະພຶດ;
4. ຮູບການ.

**ມາດຕາ 31 ເນື້ອໃນຂອງສັນຍາແຮງງານ**

ເນື້ອໃນຂອງສັນຍາແຮງງານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ວັນ, ເວລາ, ສະຖານທີ່ເຮັດສັນຍາ;
2. ຊື່ ແລະ ນາມສະກຸນ ແລະ ບ່ອນຢູ່ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ;
3. ວຽກງານ, ສິດ, ພັນທະ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໜ້າທີ່ວິຊາສະເພາະ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
4. ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
5. ອາຍຸຂອງສັນຍາແຮງງານ, ວັນ, ເວລາ ເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ການສິ້ນສຸດຂອງສັນຍາແຮງງານ;
6. ຮູບການເບີກຈ່າຍ ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ;
7. ກຳນົດເວລາການທົດສອບຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
8. ສະຫວັດດີການ, ດ້ານປະກັນສັງຄົມ ແລະ ນະໂຍບາຍອື່ນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
9. ວັນເຮັດວຽກ, ເວລາພັກຜ່ອນ ແລະ ວັນພັກ;
10. ຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຈະໄດ້ຮັບຫຼັງຈາກສິ້ນສຸດສັນຍາແຮງງານ;
11. ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ;
12. ບັນຫາອື່ນທີ່ທັງສອງຝ່າຍເຫັນວ່າຈຳເປັນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ.

### ມາດຕາ 32 ການຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່

ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ໃຫ້ນຳສະເໜີຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານ ເພື່ອກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງ ແລະ ຢັ້ງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງຈາກ ອົງການທະບຽນສານ ຂະແໜງຍຸຕິທຳ ຈຶ່ງສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້. ສຳລັບສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ທີ່ເປັນແຮງງານລາຍວັນໃນການສ້າງສັນຍາແຮງງານບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຈົດທະບຽນນຳອົງການທະບຽນສານ ຂະແໜງຍຸຕິທຳ.

## ໝວດທີ 8

### ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

#### ມາດຕາ 33 ປະເພດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແມ່ນການທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຕົກລົງກັນບໍ່ໄດ້ກ່ຽວກັບບັນຫາແຮງງານ.

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານມີ 2 ປະເພດ ດັ່ງນີ້:

1. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງດ້ານລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ;
2. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ.

#### ມາດຕາ 34 ຮູບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ດຳເນີນດ້ວຍຮູບການດັ່ງນີ້:

1. ການປະນີປະນອມ;
2. ການແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ;
3. ການແກ້ໄຂດ້ວຍຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ;
4. ການຕັດສິນຂອງສານ;

#### ມາດຕາ 35 ວິທີການແກ້ໄຂແບບປະນີປະນອມ

ການແກ້ໄຂແບບປະນີປະນອມ ແມ່ນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ດ້ານລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຢູ່ຂັ້ນຫົວໜ່ວຍແຮງງານເອງ ດ້ວຍການປຶກສາຫາລື, ເຈລະຈາ, ປະນີປະນອມກັນ ໂດຍສັນຕິວິທີລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກັບ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ໃຫ້ມີການເຂົ້າຮ່ວມ ຂອງກຳມະບານ ຫຼື ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານນັ້ນ;

ໃນກໍລະນີ ທີ່ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຄູ່ກໍລະນີ ກໍສາມາດສະເໜີຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂັ້ນເທິງຖັດຕົນ ຫຼື ໃຫ້ດຳເນີນການຕາມມາດຕາ 34 ຂອງຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້.

ການແກ້ໄຂແບບປະນີປະນອມ ສຳລັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານແຮງງານລາຍບຸກຄົນ ນັບແຕ່ວັນຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ໄດ້ຮັບການສະເໜີຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຜົນຂອງການປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂນັ້ນ ໃຫ້ຮູ້ຜົນພາຍໃນ 15 ວັນ, ສຳລັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານແຮງງານລວມໝູ່ ຜົນຂອງການປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂນັ້ນ ຕ້ອງບັນທຶກເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ມີລາຍເຊັນ ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ ແລະ ໃຫ້ຮູ້ຜົນພາຍໃນ 30 ວັນ.

## ໝວດທີ 9

### ຂໍ້ຫ້າມ

**ມາດຕາ 36 ຂໍ້ຫ້າມສໍາລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ**

ຫ້າມ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີພິດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກແຮງງານ;
2. ກົດກັນການເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ບັງຄັບທາງກົງ, ທາງອ້ອມ ໃຫ້ຢຸດເຊົາວຽກ ໃນກໍລະນີຜູ້ຍິງທີ່ແຕ່ງດອງແລ້ວ, ການຈໍາແນກເພດ ແລະ ຜູ້ມີເຊື້ອເຮສໄອວີ;
3. ຮັບເອົາຜູ້ທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 12 ປີ ເຂົ້າເຮັດວຽກ;
4. ກົດກັນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ;
5. ມີພິດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

**ມາດຕາ 37 ຂໍ້ຫ້າມສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານ**

ຫ້າມຜູ້ອອກແຮງງານ ມີພິດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ປະລະໜ້າທີ່ ຫຼື ຢຸດເຊົາວຽກ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ;
2. ລະເມີດສັນຍາແຮງງານ ແລະ ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
3. ມີພິດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

**ມາດຕາ 38 ຂໍ້ຫ້າມສໍາລັບ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງອື່ນ**

ຫ້າມບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງອື່ນ ມີພິດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ນໍາໃຊ້ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນໃນການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ ເຮັດວຽກເພື່ອຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ, ຄອບຄົວ ແລະ ພັກພວກຂອງຕົນ;
2. ສວຍໃຊ້ໜ້າທີ່ຕໍ່າແໜ່ງທາງລັດຖະການ, ນໍາໃຊ້ບັດສະມາຊິກກຳມະບານ ໄປເຄື່ອນໄຫວກະທໍາສິ່ງທີ່ຜິດກົດໝາຍ;
3. ນໍາພາ, ປຸກລະດົມ, ຂົນຂວາຍ, ຈັດຕັ້ງເປັນກຸ່ມກ້ອນ, ພັກພວກ, ແບ່ງແຍກຄວາມສາມັກຄີ, ຊຸມນຸມປະທ້ວງ, ສ້າງຄວາມບໍ່ສະຫງົບ, ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ຕໍ່ຊີວິດ, ສຸຂະພາບຂອງບຸກຄົນ, ຊັບສິນຂອງລັດ, ລວມໝູ່ ແລະ ນິຕິບຸກຄົນ ລວມທັງຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
4. ມີພິດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

**ໝວດທີ 10**

**ອົງການຕິດຕາມ, ກວດກາ ສັນຍາແຮງງານ**

**ມາດຕາ 39 ອົງການຕິດຕາມ, ກວດກາ ສັນຍາແຮງງານ**

ອົງການຕິດຕາມ, ກວດກາ ສັນຍາແຮງງານ ປະກອບມີດັ່ງນີ້:

1. ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມແຂວງ, ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມເມືອງ;
2. ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ, ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ, ສະຫະພັນກຳມະບານຂະແໜງການ, ກຳມະບານຮາກຖານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄະນະໂຄສະນາໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຂັ້ນບ້ານ;
3. ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຂວງ, ຫ້ອງການອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າເມືອງ;

4. ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

**ມາດຕາ 40 ເນື້ອໃນການຕິດຕາມ, ກວດກາ ສັນຍາແຮງງານ**

ເນື້ອໃນການຕິດຕາມ, ກວດກາ ສັນຍາແຮງງານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ສະພາບແວດລ້ອມ ໃນການອອກແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ;
2. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ, ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບ ພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
3. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ຄ່າແຮງງານ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ຊົ່ວໂມງພັກຜ່ອນ ແລະ ການເຮັດວຽກພິມໂມງ; ຕິດຕາມ, ກວດກາ ດ້ານສະຫວັດດີການ, ການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານຂອງແຮງງານ;
4. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ດ້ານອື່ນໆ.

**ໝວດທີ 11**

**ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ**

**ມາດຕາ 41 ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ**

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ຜົນງານດີເດັ່ນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ຈະໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຫຼື ນະໂຍບາຍອື່ນ ຕາມລະບຽບການ.

**ມາດຕາ 42 ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ**

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ລະເມີດຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ຈະຖືກປະຕິບັດມາດຕະການສຶກສາອົບຮົມ, ກ່າວເຕືອນ, ລົງວິໄນ, ປັບໃໝ, ໂຈະກົດຈະການຊົ່ວຄາວ, ດຳເນີນຄະດີ ຕາມກຳລະນິເບົາ ຫຼື ໜັກ ພ້ອມທັງໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍທາງແພ່ງທີ່ຕົນໄດ້ກໍ່ຂຶ້ນ.

**ໝວດທີ 12**

**ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ**

**ມາດຕາ 43 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ**

ມອບໃຫ້ ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ ສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

**ມາດຕາ 44 ຜົນສັກສິດ**

ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ມີຜົນສັກສິດ ພາຍຫຼັງ ສາມສິບວັນ ນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ.

