

ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ

ລະຫວ່າງ

ລັດຖະບານແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ກັບ

ລັດຖະບານແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ ວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານການຈ້າງແຮງງານ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ລັດຖະບານແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ ຊຶ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ເອີ້ນວ່າ “ ພາຄີ ” ,

ດ້ວຍຄວາມທ່ວງໂຍກ່ວງກັບການກະທຳທີ່ເປັນການຄ້າມະນຸດທີ່ແຜ່ຂະຫຍາຍຢ່າງໄວວາໃນພູມິພາກ ແລະ ມີຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດຢ່າງເລິກເຊິ່ງອັນມີສາຍເຫດມາຈາກການຈ້າງແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

ຍອມຮັບຫຼັກການທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ “ ຖະແຫລງການບາງກອກ ວ່າດ້ວຍການໂຍກຍ້າຍຖິ່ນຖານທີ່ບໍ່ເປັນໄປຕາມກົດລະບຽບປີ 1999 ”

ດ້ວຍຄວາມປາດຖະໜາທີ່ຈະເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນຂອງທັງສອງປະເທດ ໄດ້ຕົກລົງກັນດັ່ງນີ້ :

ວັດຖຸປະສົງ ແລະ ຂອບເຂດ

ມາດຕາ 1

ພາຄີ ຈະດຳເນີນມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນໂດຍມີເນື້ອໃນດັ່ງນີ້ :

- 1) ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນການທີ່ເໝາະສົມໃນການຈ້າງແຮງງານ.
- 2) ມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການສົ່ງແຮງງານກັບຄືນພາຍຫຼັງສິ້ນສຸດການຈ້າງແຮງງານ ຫຼື ຖືກເນລະເຫດໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງພາຄີອີກຝ່າຍໜຶ່ງໄປຍັງພູມລຳເນົາເດີມ.
- 3) ການຄຸ້ມຄອງທີ່ເໝາະສົມຕໍ່ແຮງງານຂອງສອງຝ່າຍ.
- 4) ການປ້ອງກັນ ແລະ ປາບປາມການຂ້າມຊາຍແດນຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າແຮງງານ ເຖື່ອນ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານຜິດກົດໝາຍ.

ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້ ບໍ່ໄດ້ກວມເຖິງຂະບວນການຈ້າງແຮງງານອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ດຳເນີນການຕາມກົດໝາຍຂອງພາຄີຢູ່ແລ້ວ.

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່

ມາດຕາ 2

ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຫ່ງສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ແລະກະຊວງແຮງງານ ແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ ເປັນໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຕາມວັດຖຸປະສົງຂອງ ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 3

ພາຄີໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຈະຈັດກອງປະຊຸມໃນລະດັບເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສ ແລະ/ຫລື ລະດັບລັດຖະມົນຕີຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ຢ່າງໜ້ອຍປີລະຄັ້ງ ໂດຍຜັດປ່ຽນກັນເປັນເຈົ້າພາບ ເພື່ອປົກສາທາ ລີບັນຫາຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້.

ອຳນາດໜ້າທີ່ ແລະ ຂັ້ນຕອນ

ມາດຕາ 4

ການຈ້າງແຮງງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງແຕ່ລະປະ ເທດເສຍກ່ອນ ແລະ ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຈະໃຫ້ການອະນຸຍາດດັ່ງກ່າວ ຫລັງຈາກທີ່ໄດ້ມີການ ປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຂອງປະເທດນັ້ນໆ.

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ອາດຍົກເລີກ ຫລື ຖອນການອະນຸຍາດທີ່ໄດ້ໃຫ້ໄປຕາມທີ່ກ່າວໄວ້ ໃນເບື້ອງຕົ້ນເວລາໃດກໍໄດ້ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມກົດໝາຍ ແລະລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍໃນປະເທດ ນັ້ນ.

ການຍົກເລີກ ຫລືຖອນການອະນຸຍາດຕາມວັກສອງບໍ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ເລື່ອງໃດໆທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ ໂດຍສົມບູນແລ້ວ ກ່ອນວັນປະກາດການຍົກເລີກ ຫລື ການຖອນ.

ມາດຕາ 5

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງພາຄີ ອີກຝ່າຍໜຶ່ງ ກ່ຽວ ກັບຄວາມຕ້ອງການ ການຈ້າງແຮງງານດ້ານຈຳນວນ, ໄລຍະເວລາ, ຄຸນສົມບັດທີ່ຕ້ອງການ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຄ່າຕອບແທນທີ່ ຜູ້ຈ້າງແຮງງານ ສະເໜີໃຫ້.

ມາດຕາ 6

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຕ້ອງສົ່ງບັນຊີລາຍຊື່ຜູ້ສະໝັກງານໃຫ້ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງ ພາຄີ ອີກຝ່າຍໜຶ່ງ ໂດຍມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ອາຍຸ, ພູມລຳເນົາ, ບຸກຄົນອ້າງອີງ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ປະສົບປະການອື່ນໆ ທີ່ເຫັນວ່າຈຳເປັນສຳລັບການພິຈາລະນາຂອງຜູ້ຈ້າງແຮງງານ.

ມາດຕາ 7

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຕ້ອງຮ່ວມມືກັບໜ່ວຍງານກວດຄົນເຂົ້າເມືອງ ແລະອົງການອື່ນໆ

ຂອງລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ສະໝັກງານທີ່ໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກໂດຍຜູ້ຈ້າງແຮງງານ ແລະ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມ ມາດຕາ 4 ດຳເນີນການ ທີ່ກວມເຖິງເນື້ອໃນດັ່ງລຸ່ມນີ້ :

- 1) ວິຊາ ຫລື ເອກະສານອະນຸຍາດເຂົ້າເມືອງໃນຮູບແບບອື່ນ.
- 2) ໃບອະນຸຍາດການໃຫ້ເຮັດວຽກ.
- 3) ການປະກັນ ຫຼື ການບໍລິການສຸຂະພາບ.
- 4) ການຊຳລະເງິນເຂົ້າກອງທຶນເພື່ອການສົ່ງກັບປະເທດຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໂດຍໜ່ວຍ ງານທີ່ມີອຳນາດຂອງແຕ່ລະປະເທດ.
- 5) ພາສີ ຫລື ອື່ນໆ ຕາມປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ມາດຕາ 8

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດຫນ້າທີ່ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບເຮັດບັນຊີລາຍຊື່ບຸກຄົນ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກຕາມບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້ ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດຫນ້າທີ່ ຂອງທັງສອງປະເທດຈະເກັບຮັກສາບັນຊີລາຍຊື່ແຮງງານທີ່ໄດ້ສະເໜີຕົວ ຫລື ມີຫລັກຖານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ວ່າໄດ້ເດີນທາງກັບປະເທດ ໃນເມື່ອສິ້ນສຸດການຈ້າງແຮງງານໄວ້ຢ່າງໜ້ອຍ 4 ປີ ນັບແຕ່ວັນທີ່ໄດ້ສະເໜີຕົວ ຫລື ວັນແຈ້ງເດີນທາງກັບປະເທດຢ່າງຖືກຕ້ອງ ຫລື ວັນສິ້ນສຸດການຈ້າງແຮງງານ ເພື່ອເປັນຫລັກຖານອ້າງອີງໃນການກວດກາ.

ການກັບຄືນ ແລະ ການສົ່ງກັບ

ມາດຕາ 9

ເວັ້ນເສຍແຕ່ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຕ່າງຫາກ, ໄລຍະການຈ້າງແຮງງານແຕ່ລະຄົນຈະມີກຳນົດບໍ່ເກີນ 2 ປີ ຫາກຈຳເປັນໃຫ້ອະນຸຍາດ ໃຫ້ເຮັດວຽກຕໍ່ໄດ້ເປັນໄລຍະເວລາອີກ 2 ປີ ຈະຢູ່ໃນກໍລະນີໃດໆກໍຕາມ ໄລຍະການຈ້າງແຮງງານແຕ່ລະຄົນ ບໍ່ເກີນ 4 ປີ ແລະ ເມື່ອຄົບ 4 ປີແລ້ວໃຫ້ຖືວ່າເປັນການສິ້ນສຸດໄລຍະການຈ້າງແຮງງານ, ນອກຈາກນີ້ການຍົກເລີກການຈ້າງແຮງງານກ່ອນກຳນົດກໍໃຫ້ຖືວ່າເປັນການສິ້ນສຸດໄລຍະການຈ້າງແຮງງານ.

ແຮງງານທີ່ສິ້ນສຸດໄລຍະການຈ້າງແຮງງານແລ້ວ, ຈະສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກໄດ້ໃໝ່ກໍຕໍ່ເມື່ອຄົບໄລຍະເວລາຫ່າງກັນ 3 ປີ ພາຍຫລັງສິ້ນສຸດໄລຍະການຈ້າງແຮງງານຄັ້ງກ່ອນ, ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າບຸກຄົນນັ້ນ ຖືກຍົກເລີກການເຮັດວຽກກ່ອນກຳນົດ ໂດຍບໍ່ແມ່ນຄວາມຜິດຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 10

ພາຄີ ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືກັນຢ່າງເຕັມທີ່ ເພື່ອສົ່ງແຮງງານກັບຄືນປະເທດ ເມື່ອສິ້ນສຸດໄລຍະການຈ້າງແຮງງານ.

ມາດຕາ 11

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງປະເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານຈະຈັດຕັ້ງກອງທຶນເພື່ອການສົ່ງແຮງງານກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນໂດຍໃຫ້ແຮງງານຊຳລະເງິນໃນແຕ່ລະເດືອນເຂົ້າກອງທຶນດັ່ງກ່າວເປັນຈຳນວນເງິນເທົ່າກັບ 15 % ຂອງເງິນເດືອນ ຂອງແຮງງານຄົນນັ້ນໆ.

ມາດຕາ 12

ແຮງງານທີ່ມີຈຸດປະສົງຈະເດີນທາງກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນມີສິດໄດ້ຮັບເງິນສະສົມທີ່ຕົນໄດ້ຊຳລະເຂົ້າກອງທຶນ ເພື່ອການສົ່ງກັບເຕັມຈຳນວນພ້ອມດອກເບ້ຍ ທັງນີ້ ໂດຍຍື່ນຄຳຮ້ອງຕໍ່ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ເພື່ອຂໍຮັບເງິນສະສົມໃນກອງທຶນເພື່ອສົ່ງກັບຄືນ 3 ເດືອນ ກ່ອນກຳນົດການເດີນທາງກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນ ແລະ ກອງທຶນຕ້ອງສົ່ງເງິນສະສົມຄືນໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ພາຍໃນ 45 ວັນ ນັບແຕ່ມີສິນສຸດການຈ້າງແຮງງານ.

ມາດຕາ 13

ໃນກໍລະນີທີ່ແຮງງານເດີນທາງຂ້າມຊາຍແດນ ຊຶ່ງຢູ່ໃນໄລຍະການຈ້າງແຮງງານ ແລະ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂຂອງໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ ບໍ່ຖືວ່າເປັນການສິ້ນສຸດ ການອະນຸຍາດ ຕາມມາດຕາ 4 ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ມາດຕາ 14

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງປະເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານຈະເປັນຜູ້ກຳນົດຂັ້ນຕອນ ແລະ ເອກະສານທີ່ຈະຕ້ອງໃຊ້ໃນການຍື່ນຄຳຮ້ອງດັ່ງກ່າວຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕາ 12.

ມາດຕາ 15

ສິດທິໃນການຮັບເງິນສະສົມຄືນຈາກກອງທຶນເພື່ອການສົ່ງກັບ ຈະເປັນການສິ້ນສຸດ, ຫາກແຮງງານບໍ່ໄດ້ເດີນທາງໄປສະເໜີຕົວຕໍ່ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງປະເທດຕົນໃນເມື່ອສິ້ນສຸດການຈ້າງແຮງງານ.

ມາດຕາ 16

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຂອງປະເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານ ຈະເປັນຜູ້ຖອນເງິນຈາກກອງທຶນ ເພື່ອເປັນການໃຊ້ຈ່າຍໃນການສົ່ງແຮງງານກັບຄືນປະເທດ.

ການຄຸ້ມຄອງ

ມາດຕາ 17

ພາຄີ ຈະຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕາມທີ່ລະບຸໄວ້ໃນກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະເທດນັ້ນ.

ມາດຕາ 18

ແຮງງານຂອງຄູ່ " ພາຄີ " ຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງແຮງງານ ແລະສິດທິປະໂຫຍດອື່ນໆຕາມທີ່ແຮງງານທ້ອງຖິ່ນນັ້ນໄດ້ຮັບ, ຕາມຫຼັກການໂດຍບໍ່ເລືອກປະຕິບັດ ແລະມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນທາງເພດ, ເຊື້ອຊາດ ແລະ ສາດສະໜາ.

ມາດຕາ 19

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ລະຫວ່າງແຮງງານ ກັບ ຜູ້ຈ້າງແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງແຮງງານຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການໄກ່ເກັ່ງແກ້ໄຂ, ໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດທນ້າທີ່ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບພາຍໃນຂອງປະເທດທີ່ເປັນຜູ້ຈ້າງແຮງງານ.

ການດຳເນີນການຕໍ່ການຈ້າງແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ

ມາດຕາ 20

ພາຄີ ຈະຕ້ອງດຳເນີນມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນທຸກຢ່າງພາຍໃນອານາເຂດຂອງຕົນ ທີ່ຈະປ້ອງກັນ ແລະ ປາບປາມການຂ້າມຊາຍແດນທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າແຮງງານເຖື່ອນ ແລະ ຈ້າງແຮງງານຜິດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 21

ພາຄີ ຈະແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ໃນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກະທຳທີ່ເປັນການຄ້າມະນຸດ, ການເຂົ້າເມືອງຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າແຮງງານເຖື່ອນ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານຜິດກົດໝາຍ.

ການດັດແກ້ເນື້ອໃນບັນທຶກ

ມາດຕາ 22

ການດັດແກ້ ແລະ ເພີ່ມເຕີມຂໍ້ຄວາມໃດໆ ໃນບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້, ຈະຕ້ອງເຮັດຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມເຫັນພ້ອມຮ່ວມກັນຂອງຄູ່ພາຄີ ໂດຍຜ່ານທາງການທູດ.

ການຍຸດຕິຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ມາດຕາ 23

ການຍຸດຕິຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃດໆ ທີ່ອາດຈະເກີດຈາກບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາບົນພື້ນຖານ ການປຶກສາຫາລື, ຖານເພື່ອນມິດ ລະຫວ່າງປະເທດ ພາຄີ.

ການບັງຄັບໃຊ້ ແລະ ການຍົກເລີກ

ມາດຕາ 24

ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້ ຈະມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ນັບແຕ່ມີລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າພາຄີອີກຝ່າຍໜຶ່ງ ສະເໜີຂໍຍົກເລີກໂດຍການແຈ້ງເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແກ່ພາຄີອີກຝ່າຍໜຶ່ງ, ການຍົກເລີກຈະມີຜົນໃຊ້ໄດ້ພາຍໃນ 3 ເດືອນ ນັບແຕ່ມີທີ່ໄດ້ແຈ້ງ.

ໂດຍຊ່ອງໜ້າພະຍານຜູ້ລົງລາຍເຊັນໄດ້ຮັບມອບອຳນາດໜ້າທີ່ ຈາກລັດຖະບານຂອງຕົນໃຫ້ລົງນາມຕາມບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້.

ລົງນາມທີ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໃນວັນທີ 18 ເດືອນ ຕຸລາ ຄລິດຕະສັກກະລາດ 2002 ກົງກັບ ພຸດທະສັກກະລາດ 2545 ເປັນພາສາລາວ ແລະ ພາສາໄທ ລວມເປັນສອງພາສາ ໃຊ້ເປັນຫຼັກຖານ ແລະ ມີຄຸນຄ່າເທົ່າທຽມກັນ.

ສຳລັບລັດຖະບານ
ແຫ່ງສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ



ທ່ານ ສົມພັນ ແພງຄຳມີ
ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງແຮງງານ
ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ສຳລັບລັດຖະບານ
ແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ



ທ່ານ ສຸວັດ ລິບຕະພັນລິບ
ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງແຮງງານ