HIỆP ĐỊNH VỀ HỢP TÁC LAO ĐỘNG
GIỮA
CHÍNH PHỦ NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VÀ
CHÍNH PHỦ NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, sau đây gọi là "hai Bên";

Trên tinh thần quan hệ hữu nghị, tình đoàn kết đặc biệt và sự hợp tác toàn diện giữa Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, vì lợi ích của mỗi nước, theo nguyên tắc bình đẳng, hai bên cùng có lợi và tôn trọng độc lập chủ quyền của nhau;

Trên cơ sở kết quả thực hiện Hiệp định về hợp tác lao động giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào ký năm 1995, Nghị định thư sửa đổi bổ sung Hiệp định về hợp tác lao động giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào ký năm 1999;

Để phù hợp với tình hình phát triển quan hệ hợp tác về kinh tế, văn hóa, khoa học - kỹ thuật giữa Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào theo từng giai đoạn;

Để đáp ứng nhu cầu lao động phục vụ cho việc phát triển kinh tế, xã hội của mỗi nước; khuyến khích việc cử và tiếp nhận lao động có tay nghề, kinh nghiệm của nước Bên này đi làm việc ở nước Bên kia phù hợp với quy định pháp luật của mỗi nước;

Đã thoả thuận như sau:

CHƯƠNG I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng áp dụng

Hiệp định này áp dụng đối với người lao động Việt Nam làm việc tại nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào và người lao động Lào làm việc tại nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cơ quan, doanh nghiệp và tổ chức có liên quan trong mọi lĩnh vực kinh tế trên cơ sở nhu cầu lao động phục vụ cho việc phát triển kinh tế, xã hội của mỗi nước.

Điều 2. Giải thích từ ngữ

Trong khuôn khổ Hiệp định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. "*Cơ quan được ủy quyền*" là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Bộ Lao động và phúc lợi xã hội nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

2. "*Người lao động*" là người lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào được phép làm việc trong các doanh nghiệp, hoặc cho các dự án nhận thầu, dự án đầu tư và dự án viện trợ không hoàn lại tại nước bên kia.

3. "*Người sử dụng lao động*" là pháp nhân hoặc cá nhân của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và của nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào tiếp nhận và sử dụng người lao động theo Hiệp định này, phù hợp với quy định pháp luật của mỗi nước.

4. "*Doanh nghiệp dịch vụ lao động*" là doanh nghiệp được phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, được mỗi Bên chỉ định để thực hiện việc cung ứng lao động cho đối tác của mình tại nước Bên kia.

5. "*Doanh nghiệp có dự án*" là pháp nhân của nước Bên này đầu tư, trúng thầu, nhận thầu công trình hoặc thực hiện dự án viện trợ không hoàn lại tại nước Bên kia được phép đưa lao động của nước mình sang làm việc cho các công trình, dự án của pháp nhân đó thực hiện tại nước Bên kia theo quy định của pháp luật hai nước.

6."Hợp đồng cung ứng lao động'' là hợp đồng giữa doanh nghiệp dịch vụ lao động của nước Bên này và đối tác của nước Bên kia để đưa người lao động nước Bên này sang làm việc tại nước Bên kia.

Điều 3. Cơ quan được ủy quyền

Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ủy quyền cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào ủy quyền cho Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội, Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào cùng chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện đầy đủ Hiệp định hợp tác lao động này.

CHƯƠNG II

DOANH NGHIỆP DỊCH VỤ LAO ĐỘNG

Điều 4. Doanh nghiệp dịch vụ lao động

1. Các Cơ quan được ủy quyền của mỗi Bên thông báo cho nhau về danh sách các doanh nghiệp dịch vụ lao động đã được lựa chọn.

2. Doanh nghiệp dịch vụ lao động có trách nhiệm cung ứng lao động có tay nghề, kinh nghiệm của nước Bên này sang làm việc tại nước Bên kia theo thời hạn trên cơ sở nhu cầu lao động cho việc phát triển kinh tế xã hội của hai nước và hợp đồng cung ứng lao động phù hợp với pháp luật, các quy định của mỗi nước và Hiệp định này.

Điều 5. Hợp đồng cung ứng lao động

1. Hợp đồng cung ứng lao động ký giữa hai đối tác phải phù hợp với quy định của pháp luật hai nước và chỉ được thực hiện khi có ý kiến cho phép của cơ quan có thẩm quyền hai nước.

2. Hợp đồng cung ứng lao động phải quy định những nội dung cụ thể sau:

- Số lượng lao động, ngành, nghề, công việc phải làm;

- Thời hạn hợp đồng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

- Địa điểm làm việc, điều kiện, môi trường làm việc;

- Giấy chứng nhận về trình độ đào tạo hoặc kinh nghiệm làm việc và giấy khám sức khỏe;

- Tiền lương, tiền công, các chế độ khác, tiền thưởng (nếu có), tiền làm thêm giờ;

- Chế độ ăn, ở, sinh hoạt;

- Chi phí giao thông của người lao động từ nước cử đến nơi làm việc ở nước tiếp nhận và ngược lại;

- Chế độ khám, chữa bệnh;

- Điều kiện an toàn và bảo hộ lao động;

- Chi phí người lao động phải chi trả để làm việc tại nước Bên kia;

- Điều kiện chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và trách nhiệm bồi thường thiệt hại;

- Chế độ đối với người lao động về nước trước thời hạn;

- Trách nhiệm của các bên trong trường hợp người lao động bị tai nạn, tử vong trong thời gian làm việc tại nước Bên kia;

- Quy định về giải quyết tranh chấp lao động.

3. Người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động với từng người lao động. Nội dung của hợp đồng lao động phải phù hợp với nội dung của hợp đồng cung ứng lao động.

Điều 6. Việc tiếp nhận lao động làm việc trong các công trình, dự án của các doanh nghiệp có dự án

1. Đối với các dự án viện trợ không hoàn lại của Chính phủ, dự án đầu tư và dự án do pháp nhân nước Bên này nhận thầu tại nước Bên kia, cơ quan được uỷ quyền của hai Bên sẽ xem xét và cho phép doanh nghiệp có dự án tiếp nhận và sử dụng lao động có tay nghề, kinh nghiệm và chuyên môn kỹ thuật trên cơ sở nhu cầu lao động thực tế phù hợp với quy định của pháp luật nước tiếp nhận và các thoả thuận viện trợ của Chính phủ (đối với các dự án viện trợ không hoàn lại).

2. Doanh nghiệp có dự án của Việt Nam đưa lao động sang làm việc tại các công trình, dự án tại Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào làm thủ tục cấp và gia hạn giấy phép lao động cho người lao động tại Sở Lao động và Phúc lợi xã hội cấp tỉnh, thành phố của Lào trên cơ sở hạn ngạch lao động mà Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào cho phép.

Trong trường hợp có nhu cầu lao động vượt quá hạn ngạch, doanh nghiệp có dự án phải xin bổ sung hạn ngạch tại Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào.

3. Doanh nghiệp có dự án của Lào đưa lao động sang làm việc tại công trình, dự án tại Việt Nam làm thủ tục cấp và gia hạn giấy phép lao động cho người lao động tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp tỉnh, thành phố của Việt Nam.

CHƯƠNG III

NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 7. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ hợp đồng lao động đã ký với người lao động;

2. Người sử dụng lao động phải làm các thủ tục cần thiết với các cơ quan có thẩm quyền của nước tiếp nhận để người lao động được làm việc và cư trú hợp pháp tại nước tiếp nhận;

3. Người sử dụng lao động phải quản lý người lao động trong thời gian người lao động làm việc và không được phép chuyển người lao động cho đơn vị khác sử dụng khi chưa được sự đồng ý của người lao động và cơ quan có thẩm quyền của nước tiếp nhận lao động;

4. Sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn, người sử dụng lao động có trách nhiệm đưa người lao động trở về nước trong khoảng thời gian không quá 15 ngày, nếu quá ngày quy định sẽ thực hiện theo pháp luật của nước tiếp nhận.

Điều 8. Quyền và trách nhiệm của người lao động

1. Người lao động phải thực hiện đầy đủ hợp đồng lao động đã ký với người sử dụng lao động;

2. Người lao động phải tuân thủ pháp luật, tôn trọng phong tục tập quán của nước tiếp nhận;

3. Trong thời hạn của hợp đồng lao động, người lao động không được phép chuyển đi làm việc cho người sử dụng lao động khác hoặc nơi khác hoặc địa phương khác khi chưa được phép của người sử dụng lao động và cơ quan có thẩm quyền của nước tiếp nhận lao động;

4. Trong trường hợp vi phạm các quy định của pháp luật nước tiếp nhận, người lao động phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về những vi phạm của mình;

5. Trong trường hợp bị xâm hại về thân thể hoặc lợi ích hợp pháp trong thời gian làm việc tại nước tiếp nhận, người lao động có quyền khiếu nại theo quy định pháp luật của nước tiếp nhận;

6. Người lao động có quyền chuyển tiền và tài sản cá nhân về nước theo quy định của pháp luật của nước tiếp nhận.

Điều 9. Bảo hiểm y tế và bảo hiểm tai nạn lao động

1. Trong thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng, người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia bảo hiểm y tế và bảo hiểm tai nạn lao động theo quy định của nước tiếp nhận lao động.

2. Trường hợp người lao động bị tử vong do tai nạn lao động, người sử dụng lao động hoặc cơ quan bảo hiểm có trách nhiệm chi trả các chế độ bảo hiểm cho thân nhân của người lao động tử vong theo quy định của nước tiếp nhận.

Người sử dụng lao động tổ chức việc đưa thi hài hoặc tro cốt của người lao động và tài sản của họ về nước và chịu các chi phí liên quan.

3. Trong trường hợp người lao động bị ốm đau hoặc tai nạn lao động không thể chữa khỏi ở nước tiếp nhận theo kết luận của Hội đồng y tế có thẩm quyền, người sử dụng lao động cho phép người lao động trở về nước. Người sử dụng lao

động có trách nhiệm trả chi phí về nước cho người lao động. Nếu người lao động phải tiếp tục điều trị tại nước mình thì doanh nghiệp đưa lao động đi và người lao động tự chịu chi phí.

CHƯƠNG IV

TIỀN LƯƠNG VÀ THUẾ THU NHẬP

Điều 10. Tiền lương của người lao động

Tiền lương của người lao động được quy định cụ thể trong hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động trên cơ sở khả năng của người lao động và yêu cầu của công việc nhưng không được thấp hơn mức tiền lương tối thiểu theo quy định của nước tiếp nhận lao động tại từng thời điểm.

Điều 11. Thuế thu nhập cá nhân và lệ phí

Người lao động phải đóng thuế thu nhập cá nhân và chi trả lệ phí cư trú và làm việc theo quy định pháp luật của nước tiếp nhận lao động, trừ trường hợp Chính phủ hai nước có quy định riêng.

CHƯƠNG V

QUY ĐỊNH VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 12. Giấy phép lao động

Cơ quan quản lý lao động của nước tiếp nhận có trách nhiệm cấp giấy phép lao động cho người lao động Việt Nam làm việc tại Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào và người lao động Lào làm việc tại Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, phù hợp với quy định về pháp luật lao động và các quy định khác có liên quan của nước tiếp nhận lao động.

Điều 13. Xuất, nhập cảnh, cư trú và làm việc của người lao động

Việc xuất, nhập cảnh, cư trú và làm việc của người lao động tại mỗi nước theo Hiệp định này được thực hiện theo quy định của pháp luật về xuất, nhập cảnh, cư trú và lao động của mỗi nước.

Điều 14. Phát triển kỹ năng cho người lao động

Hai Bên thúc đẩy việc hợp tác phát triển kỹ năng nghề thông qua việc khuyến khích người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có dự án tăng cường công tác đào tạo, tập huấn nâng cao kỹ năng, truyền đạt kinh nghiệm cho người lao động của nước tiếp nhận.

CHƯƠNG VI

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 15. Giải quyết tranh chấp

1. Việc giải quyết tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động được tiến hành theo quy định của pháp luật nước tiếp nhận.

2. Các vấn đề phát sinh liên quan đến việc thực hiện Hiệp định này sẽ được các Cơ quan được ủy quyền giải quyết thông qua trao đổi và thương lượng trên cơ sở nguyên tắc bình đẳng và cùng có lợi.

Điều 16. Hợp tác giữa các cơ quan được uỷ quyền

1. Khi cần thiết, các cơ quan được uỷ quyền cử đại diện thường trú sang cơ quan đại diện của nước mình tại nước tiếp nhận để phối hợp với cơ quan có thẩm quyền của nước tiếp nhận về những vấn đề liên quan đến việc tổ chức thực hiện Hiệp định này.

2. Hai năm một lần, các cơ quan được uỷ quyền của hai Bên tổ chức hội nghị luân phiên tại mỗi nước để đánh giá việc tổ chức thực hiện Hiệp định và trao đổi, thống nhất kế hoạch triển khai Hiệp định trong giai đoạn tiếp theo. Trong trường hợp cần thiết, hai Bên có thể tổ chức các cuộc họp bất thường để giải quyết các vấn đề liên quan đến thực hiện Hiệp định này.

Điều 17. Việc hủy bỏ hợp đồng cung ứng lao động

Các đối tác phải báo cáo bằng văn bản nguyên nhân của việc hủy bỏ hợp đồng cung ứng lao động trước thời hạn cho cơ quan có thẩm quyền của hai Bên.

Điều 18. Chi phí về nước trước thời hạn của người lao động

Trường hợp người lao động phải về nước trước thời hạn do lỗi của doanh nghiệp dịch vụ lao động thì doanh nghiệp dịch vụ lao động chịu trách nhiệm chi phí đưa người lao động trở về nước; nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi phí đưa người lao động trở về nước; nếu do lỗi của người lao động thì người lao động phải tự chịu chi phí về nước.

Điều 19. Sửa đổi, bổ sung Hiệp định

Hiệp định này có thể được sửa đổi, bổ sung trên cơ sở sự đồng ý bằng văn bản của hai Bên.

CHƯƠNG VII

ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG

Điều 20. Thời hạn Hiệp định

Hiệp định này có giá trị trong thời hạn năm (05) năm. Hiệp định này sẽ được mặc nhiên gia hạn mỗi lần hai (02) năm, trừ khi một trong hai Bên thông báo bằng văn bản cho Bên kia về ý định chấm dứt hiệu lực của Hiệp định chậm nhất là sáu (06) tháng trước khi Hiệp định chấm dứt hiệu lực.

Điều 21. Hiệu lực của Hiệp định

1. Hiệp định này có hiệu lực kể từ ngày hai Bên ký kết và thay thế Hiệp định về hợp tác lao động giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào ký ngày 29 tháng 6 năm 1995 và Nghị định thư sửa đổi và bổ sung Hiệp định về hợp tác lao động giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào ký ngày 08 tháng 4 năm 1999.

2. Hiệp định này có thể chấm dứt hiệu lực trên cơ sở sự đồng ý bằng văn bản giữa hai Bên thông qua đường ngoại giao.

3. Trong trường hợp Hiệp định này chấm dứt hiệu lực, các Hợp đồng được ký kết trên cơ sở Hiệp định này sẽ tiếp tục có giá trị đến khi hết thời hạn.

Hiệp định này được làm và ký tại Huế ngày 01 tháng 7 năm 2013 thành hai bản chính, mỗi bản bằng tiếng Việt và tiếng Lào; cả hai bản đều có giá trị như nhau.

THAY MẶT CHÍNH PHỦ NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM	**THAY MẶT CHÍNH PHỦ NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**
PHẠM THỊ HẢI CHUYỀN **Bộ trưởng** **Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội**	**ONECHANH THAMMAVONG** **Bộ trưởng** **Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội**

ສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການຮ່ວມມືດ້ານ ແຮງງານ

ລະຫວ່າງ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມ ຫວຽດນາມ ແລະ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ລັດຖະບານແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມ ຫວຽດນາມ ຕໍ່ໄປນີ້ເອີ້ນວ່າ **"ສອງຝ່າຍ".**

ບົນຈິດໃຈແຫ່ງ ສາຍພົວພັນມິດຕະພາບ, ຄວາມສາມັກຄີແບບພິເສດ ແລະ ການຮ່ວມມືຮອບດ້ານ ລະຫວ່າງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມ ຫວຽດນາມ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງແຕ່ລະປະເທດ ຕາມຫລັກການສະເໝີພາບ ຕ່າງຝ່າຍ ຕ່າງມີຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ເຄົາລົບນັບຖື ເອກະລາດ ອະທິປະໄຕ ຂອງກັນ ແລະ ກັນ.

ບົນພື້ນຖານໝາກຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສັນຍາ ວ່າດ້ວຍຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ລະຫວ່າງ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມ ຫວຽດນາມ ທີ່ໄດ້ລົງນາມຮ່ວມກັນໃນປີ 1995, ອານຸສັນຍາປັບປຸງເພີ່ມເຕີມ ສັນຍາ ວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານ ແຮງງານ ລະຫວ່າງ ລາວ-ຫວຽດນາມ ປີ 1999.

ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຂະຫຍາຍຕົວ ໃນການພົວພັນຮ່ວມມື ດ້ານເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ, ວິທະຍາສາດ-ເຕັກນິກ ລະຫວ່າງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມ ຫວຽດນາມ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ເພື່ອຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງແຕ່ລະປະເທດ, ສົ່ງເສີມໃຫ້ແກ່ການນຳເຂົ້າ ແລະສົ່ງອອກແຮງງານທີ່ມີສີມື, ມີຄວາມຊຳນານງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດຄູ່ສັນຍາໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງບົນພື້ນຖານຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍຂອງແຕ່ລະປະເທດ.

ສອງຝ່າຍ ຈຶ່ງໄດ້ຕົກລົງກັນດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ໝວດທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1. ເປົ້າໝາຍການນຳໃຊ້

ສັນຍາສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສະເພາະ ຜູ້ອອກແຮງງານລາວທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກ ຢູ່ ສສ. ຫວຽດນາມ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຫວຽດນາມ ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກ ຢູ່ ສປປ ລາວ, ບັນດາ

ວິສາຫະກິດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ບົນພື້ນຖານຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ຂອງແຕ່ລະປະເທດ.

ມາດຕາ 2. ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄຳສັບຕ່າງໆໃນສັນຍາສະບັບນີ້ ມີຄວາມຫມາຍດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ***"ອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ"*** ຫມາຍເຖິງ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ແລະ ກະຊວງແຮງງານ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ສັງຄົມ ແຫ່ງ ສສ. ຫວຽດນາມ.
2. ***"ຜູ້ອອກແຮງງານ"*** ຫມາຍເຖິງ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ແລະ ສສ. ຫວຽດນາມ ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ບັນດາວິສາຫະກິດ ຫຼື ໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ, ໂຄງການລົງທຶນ ແລະ ໂຄງການຮັບເໝົາທີ່ຜ່ານການປະມູນໄດ້ຢູ່ປະເທດຄູ່ສັນຍາ.
3. ***"ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ"*** ຫມາຍເຖິງ ບຸກຄົນ ຫຼື ນິຕິບຸກຄົນ ຂອງ ສປປ ລາວ ແລະ ສສ.ຫວຽດນາມ ທີ່ຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ ສສ. ຫວຽດນາມ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຫວຽດນາມ ມາເຮັດວຽກ ຢູ່ ສປປ ລາວ ຕາມສັນຍາຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ສະບັບນີ້ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາ.
4. ***"ວິສາຫະກິດບໍລິການແຮງງານ"*** ຫມາຍເຖິງ ວິສາຫະກິດ ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ດຳເນີນການບໍລິການແຮງງານແຕ່ລະປະເທດຄູ່ສັນຍາ ທີ່ໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍໃຫ້ເຮັດໜ້າທີ່ບໍລິການແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຄູ່ສັນຍາຂອງສອງປະເທດ.
5. ***"ວິສາຫະກິດທີ່ມີໂຄງການ"*** ຫມາຍເຖິງ ນິຕິບຸກຄົນຂອງແຕ່ລະປະເທດທີ່ດຳເນີນການລົງທຶນ, ຮັບເໝົາ ທີ່ຜ່ານການປະມູນໄດ້ ຫຼື ປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອລ້າຢູ່ປະເທດຄູ່ສັນຍາທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດນຳເອົາແຮງງານມາເຮັດວຽກຕາມໂຄງການໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍຂອງສອງປະເທດຄູ່ສັນຍາ.
6. ***"ສັນຍາການສະໜອງແຮງງານ"*** ໝາຍເຖິງ ສັນຍາ ລະຫວ່າງ ວິສາຫະກິດບໍລິການແຮງງານຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາ ກ່ຽວກັບການສະໜອງແຮງງານໃຫ້ຄູ່ສັນຍາ.

ມາດຕາ 3. ອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ.

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ມອບສິດໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ແລະ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມຫວຽດນາມ ມອບສິດໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ສັງຄົມ ແຫ່ງ ສສ. ຫວຽດນາມ ພ້ອມກັນຮັບຜິດຊອບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານສະບັບນີ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ.

ໝວດທີ II

ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ

ມາດຕາ 4 . ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ

1. ອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ ຂອງແຕ່ລະຝ່າຍ ຕ້ອງແຈ້ງບັນຊີລາຍຊື່ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານທີ່ຖືກຄັດເລືອກໃຫ້ກັນຊາບ.

2. ວິສາຫະກິດບໍລິການແຮງງານຮັບຜິດຊອບສະໜອງແຮງງານທີ່ມີສີມື ແລະ ຄວາມຊຳນານງານໃຫ້ຄູ່ສັນຍາຕາມກຳນົດເວລາ ບົນພື້ນຖານຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການແຮງງານໃນ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງສອງປະເທດ ແລະ ສັນຍາການສະໜອງ ແລະ ການນຳໃຊ້ແຮງງານ ລະຫວ່າງຄູ່ສັນຍາ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບບັນດາລະບຽບ, ກົດໝາຍຂອງແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ບັນດາຂໍ້ກຳນົດໃນສັນຍາສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 5. ສັນຍາການສະໜອງແຮງງານ.

1. ສັນຍາການສະໜອງແຮງງານ ທີ່ຄູ່ສັນຍາຈະເຊັນນຳກັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການເຫັນດີອະນຸມັດຈາກອົງການທີ່ຖືກມອບສິດຂອງສອງຝ່າຍ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍຂອງສອງປະເທດ ຈຶ່ງປະຕິບັດໄດ້.

2. ສັນຍາການສະໜອງແຮງງານຕ້ອງກຳນົດບັນດາເນື້ອໃນພື້ນຖານດັ່ງນີ້:

- ຈຳນວນ, ວິຊາຊີບ, ກຳນົດເວລາ, ວຽກທີ່ຈະເຮັດ.
- ອາຍຸຂອງສັນຍາ, ເວລາເຮັດວຽກ, ເວລາພັກຜ່ອນ.
- ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ເງື່ອນໄຂ, ສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- ໃບຢັ້ງຢືນດ້ານວິຊາສະເພາະ ຫລື ໃບຢັ້ງຢືນ ການເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ.
- ເງິນເດືອນ, ຄ່າແຮງງານ, ລະບອບອຸດໜູນຕ່າງໆ, ເງິນໂບນັດ, ເງິນຄ່າລ່ວງເວລາ.
- ນະໂຍບາຍການພັກເຊົາ, ອາຫານ.
- ການໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງໄປ-ກັບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຄູ່ສັນຍາ.
- ນະໂຍບາຍດ້ານປະກັນສຸຂະພາບຕ່າງໆ.
- ນະໂຍບາຍ ຄ່າກວດສຸຂະພາບ.
- ຄວາມປອດໄພ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ໃນເວລາອອກແຮງງານ.
- ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອາກອນລາຍຮັບ ແລະ ຄ່າທຳນຽມໃນການປະກອບເອກະສານເຮັດວຽກ.
- ການກັບຄືນປະເທດກ່ອນກຳນົດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.
- ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ແຮງງານ ໃນກໍລະນີເກີດອຸປະຕິເຫດ ກັບຜູ້ອອກແຮງງານ, ເສຍຊີວິດ ໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

- ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ.

3. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງເຊັນສັນຍາແຮງງານກັບຜູ້ອອກແຮງງານແຕ່ລະຄົນ. ເນື້ອໃນຂອງສັນຍາແຮງງານຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນຂອງສັນຍາການສະໜອງ ແລະ ການນຳໃຊ້ແຮງງານ.

ມາດຕາ 6. ການນຳເຂົ້າແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ບັນດາໂຄງການຂອງບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ມີໂຄງການ.

1. ບັນດາໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງລັດຖະບານ, ໂຄງການລ້ຽງທຶນ ແລະ ໂຄງການຮັບເໝົາທີ່ຜ່ານການປະມູນໄດ້ຂອງນິຕິບຸກຄົນຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາ, ອົງການທີ່ໄດ້ຮັບມອບສິດຂອງທັງສອງຝ່າຍຈະພິຈາລະນາ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ວິສາຫະກິດທີ່ມີໂຄງການ ຮັບ ແລະ ນຳໃຊ້ແຮງງານທີ່ມີສີມືແຮງງານ, ມີປະສົບການ, ວິຊາການເຕັກນິກ ບົນພື້ນຖານຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕົວຈິງ ໂດຍສອດຄ່ອງລະບຽບກົດໝາຍຂອງປະເທດຮັບແຮງງານ ແລະ ບັນດາຂໍ້ຕົກລົງການຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ ຂອງລັດຖະບານ (ສະເພາະໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ).

2 ບໍລິສັດທີ່ມີໂຄງການຂອງຫວຽດນາມສົ່ງແຮງງານມາເຮັດວຽກຢູ່ບັນດາໂຄງການຢູ່ລາວຕອ້ງໄດ້ປະກອບເອກະສານເພື່ອຂໍບັດ ແລະ ຕໍ່ບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ນຳພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂອງແຂວງ ຫຼື ນະຄອນຫຼວງ ຕາມໂຄຕ້າທີ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີສັງຄົມ ອະນຸມັດ.

ໃນກໍລະນີຈຳເປັນຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມ ບໍລິສັດທີ່ມີໂຄງການຕ້ອງໄດ້ສະເໜີຂໍອະນຸມັດນຳກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

3. ບໍລິສັດທີ່ມີໂຄງການຂອງລາວສົ່ງແຮງງານມາເຮັດວຽກຢູ່ບັນດາໂຄງການຢູ່ຫວຽດນາມຕ້ອງໄດ້ປະກອບເອກະສານ ແລະ ອອກໃບອະນຸຍາດແຮງງານ ຢູ່ພະແນກແຮງງານ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ສັງຄົມແຂວງ.

ໝວດທີ III

ສິດ ແລະ ພັນທະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ມາດຕາ 7. ພັນທະຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

1. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານທີ່ໄດ້ເຊັນກັບຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງຄົບຖ້ວນ.

2. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງປະກອບເອກະສານທີ່ຈຳເປັນ ກັບອົງການທີ່ມີສິດຂອງປະເທດຮັບເອົາແຮງງານເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ເຮັດວຽກ ແລະ ພັກອາໄສຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍຂອງປະເທດທີ່ຮັບ.

3. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງ ຜູ້ອອກແຮງງານໃນໄລຍະທີ່ເຮັດວຽກນຳຕົນ ແລະ ບໍ່ມີສິດ

ມອບໂອນ ຫຼື ເຄື່ອນຍ້າຍຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ພາກສ່ວນອື່ນນຳໃຊ້ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການເຫັນດີຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກອົງການທີ່ຖືກມອບສິດຢ່າງເດັດຂາດ.

4. ພາຍຫລັງຂໍ້ຜູກພັນແຮງງານໝົດກຳນົດ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີໜ້າຈັດສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານກັບຄືນປະເທດ ພາຍໃນກຳນົດເວລາບໍ່ເກີນ 15 ວັນ, ຖ້າຫາກກາຍກຳນົດເວລາດັ່ງກ່າວແລ້ວ ຈະຖືກປະຕິບັດຕາມ ກົດໝາຍ ຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່.

ມາດຕາ 8. ພັນທະ ແລະ ສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

1. ຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານທີ່ໄດ້ເຊັນກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຢ່າງຄົບຖ້ວນ.

2. ຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງເຄົາລົບກົດໝາຍ, ຮີດຄອງປະເພນີ ຂອງປະເທດທີ່ຕົນເຮັດວຽກຢູ່ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

3. ໃນໄລຍະປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ ຜູ້ອອກແຮງງານ ບໍ່ມີສິດຍົກຍ້າຍ ຫຼື ເຄື່ອນຍ້າຍ ໄປເຮັດວຽກກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ອື່ນ, ຢູ່ສະຖານທີ່ອື່ນ ຫຼື ທ້ອງຖິ່ນອື່ນ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຈາກອົງການທີ່ຖືກມອບສິດຂອງປະເທດທີ່ຮັບເອົາແຮງງານ ຢ່າງເດັດຂາດ.

4. ໃນກໍລະນີ ຜູ້ອອກແຮງງານຫາກລະເມີດລະບຽບກົດໝາຍຂອງປະເທດທີ່ຕົນເຮັດວຽກຢູ່, ຜູ້ກ່ຽວຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຢ່າງເຕັມສ່ວນຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍຂອງປະເທດທີ່ຕົນເຮັດວຽກຢູ່.

5. ໃນກໍລະນີຜູ້ອອກແຮງງານຖືກທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ ຫຼື ເສຍຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ ຜູ້ກ່ຽວ ມີສິດຮຽກຟ້ອງ ຫຼື ສູ້ຄະດີ ຕາມກົດໝາຍຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່.

6. ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດສົ່ງເງິນ ແລະ ຊັບສົມບັດສ່ວນຕົວໄປຍັງປະເທດເດີມຂອງຕົນ, ແຕ່ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍຂອງ ຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່.

ມາດຕາ 9. ປະກັນສຸຂະພາບ ແລະ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ

1. ໄລຍະເຮັດວຽກຕາມສັນຍາແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງເຂົ້າປະກັນສຸຂະພາບ ແລະ ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຕາມລະບຽບການທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢູ່ປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກ.

2. ກໍລະນີ ຜູ້ອອກແຮງງານ ເສຍຊີວິດ ຍ້ອນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ອົງການປະກັນສັງຄົມຕ້ອງຈ່າຍເງິນອຸດໜູນເສັຍຊີວິດໃຫ້ຄອບຄົວຂອງຜູ້ເສຍຊີວິດ ຕາມລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຈັດສົ່ງອັດຖິ ຫຼື ສົບຜູ້ເສັຍຊີວິດ ແລະ ຊັບສົມຂອງຜູ້ກ່ຽວກັບຄືນປະເທດ.

3. ກໍລະນີ ຜູ້ອອກແຮງງານເຈັບເປັນ ຫຼື ຕິດພະຍາດອາຊີບທີ່ບໍ່ສາມາດປິ່ນປົວໄດ້ຢູ່ປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານກຳລັງເຮັດວຽກຢູ່ຕາມການຢັ້ງຢືນດ້ານການແພດ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຄ່າເດີນທາງກັບຄືນປະເທດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ. ຖ້າຫາກຜູ້ອອກແຮງງານສືບຕໍ່ປິ່ນປົວສຸຂະພາບຢູ່ປະເທດຂອງຕົນແມ່ນບໍລິສັດຈັດສົ່ງ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຈ່າຍຄ່າປິ່ນປົວ.

ໝວດທີ IV

ເງິນເດືອນ ແລະ ອາກອນລາຍໄດ້

ມາດຕາ 10. ເງິນເດືອນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ເງິນເດືອນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແມ່ນໃຫ້ກຳນົດໄວ້ໃນສັນຍາແຮງງານ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ບົນພື້ນຖານຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການ ແລະ ຄວາມຍາກ, ງ່າຍ ຂອງວຽກ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະດັບຄ່າຄອງຊີບໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ແຕ່ຕ່ຳສຸດບໍ່ໃຫ້ຕ່ຳກ່ວາ ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ຂອງລັດຖະບານ ທີ່ແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ ປະກາດໃຊ້ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ມາດຕາ 11. ອາກອນເງິນເດືອນ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ

ຜູ້ອອກແຮງງານ ທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ເສຍອາກອນລາຍໄດ້ສ່ວນບຸກຄົນ, ຄ່າທຳນຽມເຮັດວຽກ ແລະ ຄ່າທຳນຽມທີ່ຢູ່ອາໃສຕາມລະບຽບກົດໝາຍຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາທີ່ຕົນເຮັດວຽກຢູ່, ຍົກເວັ້ນກໍລະນີທີ່ ລັດຖະບານ ຂອງສອງປະເທດໄດ້ມີການຕົກລົງກັນກ່ຽວກັບບັນຫານີ້ສະເພາະຕ່າງຫາກ.

ໝວດທີ V

ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ

ມາດຕາ 12. ບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ

ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຂອງຄູ່ສັນຍາ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ອອກບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຫວຽດນາມ ທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ ສປປ ລາວ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ ສສ. ຫວຽດນາມ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການອອກແຮງງານ ຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຈະໄປເຮັດວຽກ.

ມາດຕາ 13. ການເຂົ້າ-ການອອກ, ພັກອາໄສ ແລະ ການເຮັດວຽກ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ການເຂົ້າ-ການອອກ, ການພັກອາໄສ ແລະ ການເຮັດວຽກ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຂອງຄູ່ສັນຍາ ຕາມສັນຍາສະບັບນີ້ຕ້ອງດຳເນີນຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍ ການເຂົ້າ-ອອກເມືອງ, ພັກອາໄສ

ແລະ ການເຮັດວຽກ ຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາ.

ມາດຕາ 14. ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ສອງຝ່າຍ ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຮ່ວມມືດ້ານການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບຢ່າງ ກ້ວາງຂວາງດ້ວຍວິທີການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ມີໂຄງການເອົາໃຈໃສ່ວຽກ ງານກໍ່ສ້າງ, ຝຶກວິຊາຊີບ, ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ, ຖ່າຍທອດບົດຮຽນ ແລະ ປະສົບການ ດ້ານທັກສະສີ ມືແຮງງານ ໃຫ້ແຮງງານຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາໃຫ້ສູງຂຶ້ນ.

ໝວດທີ VI
ການປະຕິບັດສັນຍາ

ມາດຕາ 15. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

1. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບແຮງງານ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຈະ ໄດ້ດຳເນີນການໄກ່ເກ່ຍແກ້ໄຂຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່.

2. ບັນດາບັນຫາທີ່ພົວພັນເຖິງການປະຕິບັດສັນຍາ ວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານສະບັບ ນີ້ ບັນດາອົງການທີ່ຖືກມອບສິດຂອງສອງຝ່າຍ ຈະໄກ່ເກ່ຍແກ້ໄຂ ດ້ວຍວິທີການປຶກສາຫາລື ເຈລະຈາ ບົນພື້ນຖານຫລັກການ ສະເໝີພາບ ແລະ ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງມີຜົນປະໂຫຍດ.

ມາດຕາ 16. ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ

1. ເມື່ອມີຄວາມຈຳເປັນ ສອງອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ ອາດຈະແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຕົນ ປະ ຈຳຢູ່ປະເທດທີ່ສົ່ງ ແລະ ຮັບເອົາແຮງງານ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງບັນດາວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງ ຕົນ, ເພື່ອປະສານສົມທົບກັບອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ ຂອງປະເທດຄູ່ສັນຍາ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຈຳ ເປັນຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນ.

2. ທຸກໆສອງປີ ອົງການທີ່ຖືກມອບສິດ ສອງຝ່າຍ ຈະຜັດປ່ຽນກັນຈັດກອງປະຊຸມ ເພື່ອກວດ ກາຄືນ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ ວ່າດວ້ຍການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ລະຫວ່າງ ສອງປະເທດ ແລະ ພ້ອມກັນປຶກສາຫາລື ແຜນການຮ່ວມມື ໃນໄລຍະຕໍ່ໜ້າ. ໃນກໍລະນີຈຳເປັນສອງຝ່າຍ ສາມາດ ຈັດກອງປະຊຸມວິສາມັນເພື່ອປຶກສາຫາລືແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 17. ການຍົກເລີກສັນຍາການສະໜອງແຮງງານ

ການຍົກເລີກສັນຍາການສະໜອງແຮງງານກ່ອນກຳນົດ ລະຫວ່າງ ຄູ່ສັນຍາ ຕ້ອງແຈ້ງເຫດຜົນ ໃຫ້ອົງການຖືກມອບສິດ ຂອງສອງຝ່າຍຊາບຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

ມາດຕາ 18. ການໃຊ້ຈ່າຍການກັບຄືນປະເທດກ່ອນກຳນົດຂອງແຮງງານ

ກໍລະນີຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກໄດ້ກັບຄືນປະເທດກ່ອນກຳນົດເວລາ ຫາກເປັນຍ້ອນຄວາມຜິດຂອງຜູ້ສະໜອງແຮງງານ ແມ່ນຜູ້ສະໜອງແຮງງານຮັບພາລະໃນການໃຊ້ຈ່າຍນຳເອົາຜູ້ອອກແຮງງານກັບຄືນປະເທດ. ຖ້າຫາກເປັນຍ້ອນຄວາມຜິດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ບໍ່ປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານຢ່າງຖືກຕ້ອງຄົບຖ້ວນ ແມ່ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຮັບພາລະໃນການຈ່າຍສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານກັບຄືນປະເທດ. ຖ້າຫາກແມ່ນເປັນຍ້ອນຄວາມຜິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ບໍ່ປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານຢ່າງຖືກຕ້ອງຄົບຖ້ວນ ແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານຮັບພາລະໃນການໃຊ້ຈ່າຍ.

ມາດຕາ 19. ການປັບປຸງ ແລະ ເພີ່ມເຕີມສັນຍາ

ສັນຍາສະບັບນີ້ ສາມາດປັບປຸງ ແລະ ເພີ່ມເຕີມບົນພື້ນຖານການເຫັນດີ ຂອງສອງຝ່າຍຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

ໝວດທີ VII
ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 20. ອາຍຸການນຳໃຊ້ສັນຍາ

ສັນຍາຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານສະບັບນີ້ ມີຄຸນຄ່ານຳໃຊ້ໄດ້ໃນຂອບເຂດ 5 ປີ, ຖ້າຫາກຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງບໍ່ແຈ້ງໃຫ້ອີກຝ່າຍໜຶ່ງຮັບຊາບລ່ວງໜ້າກ່ອນ 6 ເດືອນ ຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນກ່ຽວກັບຈຸດປະສົງຢາກຍົກເລີກ, ປັບປຸງ ແລະ ແກ້ໄຂສັນຍາດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນຈະໄດ້ຕໍ່ອາຍຸໄປຕື່ມອີກໃນທຸກ 2 ປີໂດຍອັດຕະໂນມັດ.

ມາດຕາ 21. ຜົນສັກສິດຂອງສັນຍາ

1. ສັນຍາສະບັບນີ້ ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ນັບແຕ່ມື້ທັງລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ ແລະ ປ່ຽນແທນສັນຍາວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ລະຫວ່າງ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ແລະ ລັດຖະ ບານແຫ່ງ ສສ. ຫວຽດນາມ ສະບັບລົງວັນທີ 29 ເດືອນມີຖຸນາ ປີ 1995 ແລະ ອານຸສັນຍາ ສະບັບປັບປຸງເພີ່ມເຕີມ ສັນຍາວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ລະຫວ່າງ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ແລະ ລັດຖະບານແຫ່ງ ສສ. ຫວຽດນາມ ສະບັບລົງວັນທີ 08 ເດືອນ ເມສາ ປີ 1999.

2. ສັນຍາສະບັບນີ້ ອາດຈະຖືກຍົກເລີກ ບົນພື້ນຖານການເຫັນດີຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ ລະຫວ່າງ ສອງຝ່າຍ ໂດຍຜ່ານທາງການທູດ.

3. ໃນເມື່ອສັນຍາສະບັບນີ້ຖືກຍົກເລີກ ບັນດາສັນຍາທີ່ໄດ້ເຊັນກັນພາຍໃຕ້ສັນຍາສະບັບນີ້ ຍັງມີຜົນນຳໃຊ້ໄດ້ຈົນຄົບກຳນົດ.

ສັນຍາສະບັບນີ້, ເຮັດ ແລະ ເຊັນທີ່ ນະຄອນເຫວ້, ວັນທີ 1 ກໍລະກົດ 2013 ເປັນສອງ ສະບັບຕົ້ນ, ເປັນ ພາສາລາວ ແລະ ພາສາຫວຽດນາມ, ເຊິ່ງທັງສອງພາສາ ມີຄ່າທາງດ້ານກົດໝາຍເທົ່າທຽມກັນ.

ຕາງໜ້າລັດຖະບານ	ຕາງໜ້າລັດຖະບານ
ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດສັງຄົມນິຍົມ ຫວຽດນາມ	ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ຟາມ ທີ ຮາຍ ຈວຽນ	ອ່ອນຈັນ ທຳມະວົງ
ລັດຖະມົນຕີວ່າການ	ລັດຖະມົນຕີວ່າການ
ກະຊວງແຮງງານ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ສັງຄົມ	ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ