



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ

ເລກທີ 12 /ສພຊ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 25 ທັນວາ 2007

ກົດໝາຍ
ວ່າດ້ວຍ ກຳມະບານລາວ

ພາກທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1. ຈຸດປະສົງ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍກຳມະບານລາວສະບັບນີ້ ກຳນົດຫຼັກການ, ລະບຽບການ, ມາດຕະການຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກງານກຳມະບານ ມີການພັດທະນາ ແລະ ເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວ, ມີຄວາມໝັ້ນຄົງແໜ້ນ, ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອເປັນຕົວແທນໃນການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ແນໃສ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ.

ມາດຕາ 2. ກຳມະບານລາວ

ກຳມະບານລາວ ແມ່ນ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນໜຶ່ງທີ່ກວ້າງຂວາງ ໃນລະບົບການເມືອງຂອງລະບອບປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ ທີ່ມີພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ ເປັນແຖວນຳ, ເປັນຕົວແທນໃນການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ແລະ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ.

ມາດຕາ 3. ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄຳສັບຕ່າງໆທີ່ນຳໃຊ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍດັ່ງນີ້ :

1. ກຳມະບານ ໝາຍເຖິງ ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ ແລະ ສະມາຊິກກຳມະບານ;

2. ສະຫະພັນກຳມະບານ ໝາຍເຖິງ ລະບົບການຈັດຕັ້ງກຳມະບານແຕ່ຂັ້ນສູນກາງລົງ ຮອດຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂະແໜງການ;
3. ການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ໝາຍເຖິງ ການປົກປັກຮັກສາສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ ທັງພາກລັດ, ລວມໝູ່ ແລະ ເອກະຊົນ ຊຶ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;
4. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກັບຜູ້ອອກແຮງງານ ເຊັ່ນ: ການລະເມີດສັນຍາແຮງງານ;
5. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ ໝາຍເຖິງ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການລະເມີດລະບຽບການອອກແຮງງານ ເຊັ່ນ: ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ຊົ່ວໂມງພັກຜ່ອນ;
6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ໝາຍເຖິງ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງກຳມະກອນ ຫຼື ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ຊຶ່ງຄວນໄດ້ຮັບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເປັນຕົ້ນ ການເພີ່ມຄ່າແຮງງານ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ສະຫວັດດີການອື່ນໆ;
7. ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຫົວໜ່ວຍການຜະລິດ, ທຸລະກິດ ຫຼື ການບໍລິການຂອງທຸກ ພາກສ່ວນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ;
8. ພະຍາດອາຊີບ ໝາຍເຖິງ ພະຍາດທຸກຊະນິດທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການອອກແຮງງານ;
9. ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ໄພອັນຕະລາຍຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ ທີ່ເກີດຂຶ້ນແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ອັນພາໃຫ້ໄດ້ຮັບ ບາດເຈັບ, ພິການ, ເສຍອົງຄະ ຫຼື ເສຍຊີວິດໃນເວລາທີ່ພວມເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດວຽກງານ, ໃນເວລາເດີນທາງໄປ-ກັບລະຫວ່າງທີ່ພັກ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ອື່ນໆ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນມາດຕາ 54 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ.

ມາດຕາ 4. ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານລາວ

ລັດ ມີນະໂຍບາຍຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມໃຫ້ທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ສ້າງຕັ້ງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂອງຕົນຂຶ້ນ ເພື່ອຊີ້ນຳ, ນຳພາ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປຸກລະດົມກຳລັງແຮງງານເຂົ້າໃນການປະຕິບັດແຜນການຜະລິດຂອງຕົນ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງລັດ, ຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ທັງເປັນຕົວແທນໃນການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ອັນຊອບທຳຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ.

ມາດຕາ 5. ຫຼັກການລວມຂອງກຳມະບານ

ກຳມະບານ ເຄື່ອນໄຫວບົນພື້ນຖານ ຫຼັກການລວມ ດັ່ງນີ້ :

1. ຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວ ຕາມຫຼັກການລວມສູນ ປະຊາທິປະໄຕ ພາຍໃຕ້ການນຳພາ ຂອງພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ;
2. ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມສະໝັກໃຈຂອງພະນັກງານ, ກຳມະກອນ, ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ ດ້ວຍການລວມຕົວກັນເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຕົນ;

3. ປະຕິບັດຕາມລັດຖະທຳມະນູນ, ລະບຽບກົດໝາຍກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍອື່ນ;
4. ຈັດຕັ້ງພະນັກງານ, ກຳມະກອນ ແລະ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານໃນຂົງເຂດບໍລິຫານ, ການຜະລິດ, ທຸລະກິດ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຄຸ້ມຄອງລັດ, ຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 6. ພັນທະຂອງລັດ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕໍ່ກຳມະບານ

ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດແຕ່ລະຂັ້ນ ແລະ ທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ມີພັນທະຈັດຫາງົບປະມານ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຕາມເງື່ອນໄຂຂອງຕົນ ໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງກຳມະບານ ເປັນຕົ້ນ: ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ປ່ອນປະຊຸມ, ຫໍພັກ, ຍານພາຫະນະ, ວັດຖຸອຸປະກອນເຕັກນິກທີ່ຈຳເປັນ.

ມາດຕາ 7. ພັນທະຂອງກຳມະບານ ຕໍ່ລັດ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ

ກຳມະບານ ມີພັນທະປະຕິບັດແຜນການ, ວຽກງານຂອງການຈັດຕັ້ງທີ່ມອບໝາຍໃຫ້, ແຜນການການຜະລິດຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໃຫ້ໄດ້ຕາມລະດັບຄາດໝາຍ, ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ, ປະສິດທິພົນ ບົນພື້ນຖານສັນຍາແຮງງານ, ເຄົາລົບລະບຽບວິໄນແຮງງານຢ່າງເຂັ້ມງວດ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປົກປັກຮັກສາ ສຳນັກງານ, ອົງການ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ພ້ອມກັນນັ້ນ ກໍເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 8. ການຮ່ວມມືສາກົນ

ລັດສົ່ງເສີມການພົວພັນຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ, ອົງການຈັດຕັ້ງພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານ ດ້ວຍການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ, ການສ້າງ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດຂອງກຳມະບານ, ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ອື່ນໆ, ການປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ, ສັນຍາສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານ ຊຶ່ງ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ.

**ພາກທີ II
ກຳມະບານ**

ໝວດທີ 1

ທີ່ຕັ້ງ ແລະ ພາລະບົດບາດ ຂອງກຳມະບານ

ມາດຕາ 9. ທີ່ຕັ້ງຂອງກຳມະບານ

ກຳມະບານ ເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ທີ່ມີຖານະບົດບາດທຽບເທົ່າກັບ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນ.

ມາດຕາ 10. ພາລະບົດບາດຂອງກຳມະບານ

ກຳມະບານ ມີພາລະບົດບາດຕົ້ນຕໍ ດັ່ງນີ້:

1. ສຶກສາອົບຮົມ ກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ໃຫ້ເປັນພົນລະເມືອງດີ, ມີລະບຽບແບບແຜນ ໃນການອອກແຮງງານ, ມີຄວາມຕື່ນຕົວທາງດ້ານການເມືອງ, ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດທາງດ້ານວິທະຍາສາດ-ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ອະລິຍະທຳທາງດ້ານຈິດໃຈ;
2. ເປັນຕົວແທນແຫ່ງການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ, ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ;
3. ເຂົ້າຮ່ວມ ໃນການຕິດຕາມ, ກວດກາ ການຄຸ້ມຄອງລັດ, ຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ເປັນຕົ້ນ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງລັດແຕ່ລະຂັ້ນ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

ໝວດທີ 2

ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງກຳມະບານ

ມາດຕາ 11. ສິດຂອງກຳມະບານ

ກຳມະບານ ມີສິດ ດັ່ງນີ້:

1. ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ເຊັນສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່, ສະເໜີປ່ຽນແປງ ຫຼື ລົບລ້າງສັນຍາແຮງງານ ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເມື່ອເຫັນວ່າສັນຍາແຮງງານ ດັ່ງກ່າວ ບໍ່ມີຄວາມຍຸຕິທຳ ຕາມການຮ້ອງຂໍຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
2. ຂຶ້ນທະບຽນຄຸ້ມຄອງສະມາຊິກກຳມະບານ ແລະ ກຳມະກອນ ຢູ່ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານລາວຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
3. ເຂົ້າຮ່ວມວຽກງານກວດກາໃນການສະກັດກັ້ນ, ຕ້ານການສໍ້ລາດບັງຫຼວງ, ປາກົດການຫຍໍ້ຫໍ່ອື່ນ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງພັກ, ລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນ ຕາມການສະເໜີ ແລະ ພາລະບົດບາດຂອງຕົນ;
4. ຕິດຕາມ ກວດກາສະພາບການນຳໃຊ້ແຮງງານ, ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ພະຍາດອາຊີບ, ການປະຕິບັດ ລະບອບນະໂຍບາຍປະກັນສັງຄົມ, ສະຫວັດດີການ ຂອງທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
5. ເຂົ້າຮ່ວມ ໃນບັນດາການຈັດຕັ້ງການເມືອງ, ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງພັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນ, ປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນຕໍ່ແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ລະບຽບກົດໝາຍຂອງລັດ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງລັດ ແລະ ແຜນການການຜະລິດຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນ;
6. ປະຕິບັດສິດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 12. ໜ້າທີ່ຂອງກຳມະບານ

ກຳມະບານ ມີໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ບຸກລະດົມຂົນຂວາຍ, ເຕົ້າໂຮມຄວາມສາມັກຄີເປັນເອກະພາບ, ສຶກສາອົບຮົມ ສະມາຊິກກຳມະບານ, ພະນັກງານ, ກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ນັກຮຽນ ຮູ້ປັນຍາຊົນ ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມຕົນຕົວທາງດ້ານການເມືອງ, ມີສະຕິເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດລະບຽບກົດໝາຍ;
2. ບຳລຸງ, ກໍ່ສ້າງ ສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ທາງດ້ານການເມືອງ- ແນວຄິດ, ວິຊາສະເພາະ, ວິຊາການ, ລະບຽບກົດໝາຍ; ປັບປຸງ, ຂະຫຍາຍ, ຄຸ້ມຄອງສະມາຊິກ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;
3. ຊຸກຍູ້ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃຫ້ຮັບຜິດຊອບຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມ ວິຊາຊີບ-ເຕັກນິກ, ຍົກສູງ ສິນເຊີງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ, ປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພຢູ່ ສະຖານທີ່ອອກແຮງງານ ແລະ ນຳເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປກວດສຸຂະພາບ ຕາມລະບຽບການ;
4. ໃຫ້ຄຳປຶກສາທາງດ້ານກົດໝາຍ, ຮັບຄຳສະເໜີ ແລະ ໄກ່ເກັ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ, ດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ລະຫວ່າງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກັບຜູ້ອອກແຮງງານ;
5. ປະສານສົມທົບ ແລະ ພົວພັນວຽກງານ ກັບອົງການຈັດຕັ້ງພັກ, ລັດ, ແນວລາວ ສ້າງຊາດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນ;
6. ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ພາກທີ III

ລະບົບການຈັດຕັ້ງ ຂອງກຳມະບານ

ໝວດທີ 1

ການຈັດຕັ້ງຂອງກຳມະບານ

ມາດຕາ 13. ຫຼັກການການຈັດຕັ້ງ ຂອງກຳມະບານ

ກຳມະບານ ຈັດຕັ້ງຕາມຫຼັກການລວມສູນ ປະຊາທິປະໄຕ, ເຮັດວຽກເປັນໝູ່ຄະນະ, ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບ, ຂັ້ນລຸ່ມປະຕິບັດຕາມຂັ້ນເທິງ, ບຸກຄົນຂຶ້ນກັບການຈັດຕັ້ງ ແລະ ທົ່ວກຳມະບານ ປະຕິບັດຕາມມະຕິກອງປະຊຸມຂອງກຳມະບານ.

ກຳມະບານ ເປັນອົງການເລືອກຕັ້ງ, ຄະນະນຳຂັ້ນຕ່າງໆ ຂອງກຳມະບານ ຕ້ອງຜ່ານການເລືອກຕັ້ງຈາກຜູ້ແທນກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂັ້ນຂອງຕົນ.

ຫຼັກການລະອຽດກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງຂອງກຳມະບານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະ.

ມາດຕາ 14. ລະບົບການຈັດຕັ້ງ ຂອງກຳມະບານ

ລະບົບການຈັດຕັ້ງ ຂອງກຳມະບານ ມີ ສີ່ ຂັ້ນ:

1. ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ;
2. ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ, ອົງການ;
3. ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ, ເທດສະບານ, ຂະແໜງການ;
4. ກຳມະບານຮາກຖານ.

ໝວດທີ 2

ໂຄງປະກອບ ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ

ມາດຕາ 15. ໂຄງປະກອບການຈັດຕັ້ງ

ໂຄງປະກອບການຈັດຕັ້ງ ຂອງສະຫະພັນກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ແລະ ກຳມະບານຮາກຖານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະ ໂດຍອີງຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງວຽກງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ມາດຕາ 16. ໂຄງປະກອບບຸກຄະລາກອນ

ໂຄງປະກອບບຸກຄະລາກອນ ຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ ສູນກາງ, ແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ, ອົງການ, ເມືອງ, ເທດສະບານ, ຂະແໜງການ ແລະ ກຳມະບານຮາກຖານ ມີປະທານ, ຮອງປະທານຈຳນວນໜຶ່ງ, ປະທານ, ຮອງປະທານກວດກາ ແລະ ກຳມະການ ໃນຄະນະບໍລິຫານງານຈຳນວນໜຶ່ງ.

ມາດຕາ 17. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງປະທານກຳມະບານ

ປະທານສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້ :

1. ເປັນຜູ້ຕົກລົງ, ຮຽກໂຮມ ທັງເປັນປະທານກອງປະຊຸມໃຫຍ່, ກອງປະຊຸມສາມັນ ແລະ ວິສາມັນ;
2. ຊີ້ນຳ, ນຳພາ ແລະ ກວດກາ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ;
3. ສະຫຼຸບ, ລາຍງານສະພາບຮອບດ້ານຂອງວຽກງານກຳມະບານ ໃຫ້ຄະນະບໍລິຫານງານ ແລະ ໃຫ້ຂັ້ນເທິງ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ຂໍ້ທົດຊີ້ນຳ;
4. ປຶກສາຫາລື, ປະສານສົມທົບວຽກງານສຳຄັນ ຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ ກັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນ ຂັ້ນສູນກາງ ທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ;
5. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ສຳລັບສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງປະທານ ສະຫະພັນກຳມະບານ ແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ, ອົງການ, ເມືອງ, ເທດສະບານ, ຂະແໜງການ ແລະ ກຳມະບານຮາກຖານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະ.

ມາດຕາ 18. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຮອງປະທານກຳມະບານ

ຮອງປະທານກຳມະບານ ມີໜ້າທີ່ ຊ່ວຍປະທານກຳມະບານ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຈະໄດ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຈຳນວນໜຶ່ງ ຕາມການມອບໝາຍຂອງປະທານ ກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ.

ໃນກໍລະນີທີ່ປະທານກຳມະບານຕິດຂັດ ແມ່ນ ຮອງປະທານກຳມະບານ ຜູ້ທີ່ຖືກມອບ ໝາຍ ຈາກປະທານນັ້ນ ເປັນຜູ້ວ່າການແທນ.

ພາກທີ IV

ສະມາຊິກກຳມະບານ

ໝວດທີ 1

ສະມາຊິກກຳມະບານ

ມາດຕາ 19. ສະມາຊິກກຳມະບານ

ສະມາຊິກກຳມະບານ ແມ່ນ ມາຈາກຖິ່ນແຖວພະນັກງານ, ກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກ ແຮງງານ ແລະ ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ ທີ່ອອກແຮງງານດ້ວຍກຳລັງກາຍ, ມັນສະໝອງ ຊຶ່ງອາດຈະມີ ລາຍຮັບ ເປັນເງິນເດືອນ, ເງິນຄ່າແຮງງານ, ເບ້ຍລ້ຽງການສຶກສາ ແລະ ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນກຳມະບານ ທີ່ຢູ່ໃນການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ຫົວໜ່ວຍ ແຮງງານ.

ມາດຕາ 20. ເງື່ອນໄຂຂອງການເຂົ້າເປັນສະມາຊິກກຳມະບານ

ການເຂົ້າເປັນສະມາຊິກກຳມະບານ ຕ້ອງມີເງື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້ :

1. ເປັນພະນັກງານ, ກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກເພດ, ການເຊື້ອຖື, ຖານະທາງດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ລະດັບການສຶກສາ, ຊົນເຜົ່າ, ຖືສັນຊາດລາວ ທີ່ມີອາຍຸ ສິບແປດປີ ຂຶ້ນໄປ;
2. ເປັນຜູ້ມີຄຸນສົມບັດ, ມີຄວາມກ້າວໜ້າ, ມີລະບຽບວິໄນ, ຜ່ານການຝຶກຝົນຫຼໍ່ຫຼອມ ໃນຂະບວນການວຽກງານ ໃນຂົງເຂດການບໍລິຫານ ແລະ ການຜະລິດ;
3. ເຫັນດີເຫັນພ້ອມໃນການປະຕິບັດກົດໝາຍ, ກົດລະບຽບຂອງກຳມະບານ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານກຳມະບານ;
4. ຕື່ນຕົວສະໝັກໃຈ ຊຽນຄຳຮ້ອງຂໍເຂົ້າເປັນສະມາຊິກກຳມະບານດ້ວຍຕົນເອງ.

ສຳລັບຂັ້ນຕອນການຮັບເຂົ້າເປັນສະມາຊິກກຳມະບານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະ
ເພາະ.

ໝວດທີ 2

ສິດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ

ມາດຕາ 21. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ

ສະມາຊິກກຳມະບານມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້ :

1. ປະຕິບັດແຜນນະໂຍບາຍ, ລະບຽບກົດໝາຍ, ກົດລະບຽບຂອງກຳມະບານ ແລະ ລະບຽບການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເຂັ້ມງວດ;
2. ເລືອກຕັ້ງ ແລະ ສະໝັກເລືອກຕັ້ງ ເຂົ້າໃນການນຳຂອງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານທຸກຂັ້ນ, ລົງຄະແນນສຽງ ເພື່ອຕົກລົງວຽກງານຢູ່ກອງປະຊຸມຂອງກຳມະບານ;
3. ຕັ້ງໜ້າເຂົ້າຮ່ວມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນການການຜະລິດ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວອື່ນ ທີ່ຕົນສັງກັດ;
4. ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບຮູ້, ຊ່ວຍເຫຼືອເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຕັ້ງໜ້າກໍ່ສ້າງຕົນເອງ, ກໍ່ສ້າງໜ່ວຍກຳມະບານໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຂະຫຍາຍສະມາຊິກກຳມະບານໃຫ້ກວ້າງຂວາງ;
5. ຕິດຕາມ ກວດກາ, ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ປຶກສາຫາລື, ປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານ ແລະ ວຽກງານອື່ນ ຕາມສາຍໃຍການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ;
6. ຮ້ອງຂໍຕໍ່ວ່າ ໂດຍຜ່ານການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຕົນ ທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດ;
7. ໄດ້ຮັບການພັກຜ່ອນ, ການເບິ່ງແຍງຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ນະໂຍບາຍອື່ນ ຈາກການຈັດຕັ້ງກຳມະບານທີ່ຕົນສັງກັດຢູ່ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;
8. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 22. ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ

ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ ມີດັ່ງນີ້:

1. ໄດ້ຮັບການບັນຈຸ ແລະ ສັບຊ້ອນຢ່າງເໝາະສົມ ເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງງານ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງພັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕາມຜົນງານ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ລະບຽບການ;

2. ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ດຳເນີນການຜະລິດທຸລະກິດ, ການບໍລິການທີ່ຖືກກົດໝາຍ, ເລືອກວິຊາຊີບ, ມີວຽກເຮັດງານທຳ, ຮັບຄ່າຕອບແທນ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຕາມລະບຽບການ;
3. ໄດ້ຮັບການບຳລຸງ ຍົກລະດັບ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ສືມິແຮງງານ, ຄົ້ນຄວ້າປະດິດສ້າງທາງດ້ານວິທະຍາສາດ-ເຕັກນິກ, ຮັບການກວດ ແລະ ປ້ອງກັນສຸຂະພາບ, ຮັບສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ການອອກແຮງງານທີ່ມີຄວາມປອດໄພ, ຮັບສະຫວັດດີການ ຕາມລະບຽບການ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ການເຄື່ອນໄຫວສິລະປະວັນນະຄະດີ, ກິລາ-ກາຍຍະກຳ ແລະ ອື່ນໆ;
4. ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ນະໂຍບາຍອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ພາກທີ V

ກອງປະຊຸມຂອງກຳມະບານ

ມາດຕາ 23. ປະເພດກອງປະຊຸມ

ກອງປະຊຸມຂອງກຳມະບານ ມີ ສາມປະເພດ ດັ່ງນີ້ :

1. ກອງປະຊຸມໃຫຍ່;
2. ກອງປະຊຸມສາມັນ;
3. ກອງປະຊຸມວິສາມັນ.

ມາດຕາ 24. ກອງປະຊຸມໃຫຍ່

ກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ແມ່ນ ກອງປະຊຸມຜູ້ແທນກຳມະບານທົ່ວປະເທດ, ແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ, ອົງການ, ເມືອງ, ເທດສະບານ, ຂະແໜງການ ຊຶ່ງທ້າຍປີໃດ ເປີດຂຶ້ນເທື່ອໜຶ່ງ ໂດຍແມ່ນປະທານສະຫະພັນກຳມະບານຂັ້ນນັ້ນ ເປັນຜູ້ຮຽກໂຮມ. ກ່ອນຈະເປີດກອງປະຊຸມໃຫຍ່ນັ້ນ ປະທານສະຫະພັນກຳມະບານ ຕ້ອງໄດ້ແຈ້ງໄປຍັງກຳມະການ ໃນຄະນະບໍລິຫານງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂັ້ນລຸ່ມ ຮັບຊາບກ່ອນໜຶ່ງເດືອນ.

ສຳລັບກອງປະຊຸມໃຫຍ່ກຳມະບານຮາກຖານ ແມ່ນ ກອງປະຊຸມສະມາຊິກກຳມະບານຂອງຮາກຖານນັ້ນ ຊຶ່ງສາມປີໃດ ເປີດຂຶ້ນເທື່ອໜຶ່ງ ໂດຍແມ່ນປະທານກຳມະບານຮາກຖານນັ້ນ ເປັນຜູ້ຮຽກໂຮມ ໂດຍແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ກ່ອນລ່ວງໜ້າໜຶ່ງເດືອນ.

ມາດຕາ 25. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງກອງປະຊຸມໃຫຍ່

ກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້ :

1. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຮັບຮອງເອົາບົດລາຍງານການເມືອງ, ທິດທາງ ໜ້າທີ່ວຽກງານ, ບົດສະຫລຸບສະພາບເສດຖະກິດ-ການເງິນ ຂອງກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ໃນໄລຍະຜ່ານມາ;

2. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຮັບຮອງເອົາການປັບປຸງ, ດັດແປງກົດລະບຽບ ຂອງກຳມະບານ ສຳລັບກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຜູ້ແທນກຳມະບານທົ່ວປະເທດ;
3. ດຳເນີນຊີວິດການເມືອງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນໄລຍະຜ່ານມາ;
4. ເລືອກຕັ້ງຄະນະບໍລິຫານງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ແລະ ເລືອກຕັ້ງຜູ້ແທນຂອງຕົນ ເຂົ້າໄປຮ່ວມກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂັ້ນເທິງຖັດຕົນ;
5. ເລືອກຕັ້ງປະທານ, ຮອງປະທານ, ປະທານກວດກາ ກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ຢູ່ກອງປະຊຸມຄັ້ງປະຖົມມະລຶກ ໃນແຕ່ລະສະໄໝ;
6. ຮັບຮອງເອົາມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ກຳມະບານ ຂັ້ນຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 26. ກອງປະຊຸມສາມັນ

ກອງປະຊຸມສາມັນ ແມ່ນ ກອງປະຊຸມຄົບຄະນະບໍລິຫານງານ ຊຶ່ງເປີດຂຶ້ນປີລະໜຶ່ງເທື່ອ ໂດຍແມ່ນປະທານກຳມະບານຂັ້ນນັ້ນ ເປັນຜູ້ຮຽກໂຮມ. ກ່ອນເປີດກອງປະຊຸມຄົບຄະນະບໍລິຫານງານນັ້ນ ປະທານກຳມະບານ ຕ້ອງແຈ້ງໄປຍັງຄະນະບໍລິຫານງານຂັ້ນຂອງຕົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂັ້ນລຸ່ມ ຮັບຊາບກ່ອນສາມເດືອນ. ກອງປະຊຸມສາມັນ ຕ້ອງມີຄະນະບໍລິຫານງານເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງໜ້ອຍສອງສ່ວນສາມ ຈຶ່ງສາມາດເປີດກອງປະຊຸມໄດ້.

ມາດຕາ 27. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງກອງປະຊຸມສາມັນ

ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງກອງປະຊຸມສາມັນ ມີດັ່ງນີ້ :

1. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຮັບຮອງເອົາບົດສະຫຼຸບການເຄື່ອນໄຫວ, ທິດທາງ ໜ້າທີ່ວຽກງານ, ບົດສະຫຼຸບສະພາບເສດຖະກິດ-ການເງິນ ປະຈຳປີ ຂອງກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ;
2. ດຳເນີນຊີວິດການເມືອງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດວຽກງານປະຈຳປີ;
3. ຄົ້ນຄວ້າ, ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ການປັບປຸງ ຫຼື ດັດແປງກົດລະບຽບ ຂອງກຳມະບານ;
4. ຄົ້ນຄວ້າ, ເລືອກຕັ້ງເພີ່ມເຕີມ ເອົາຄະນະບໍລິຫານງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນທີ່ຫວ່າງລົງ;
5. ຕົກລົງບັນຫາສຳຄັນຕ່າງໆ ຂອງກຳມະບານ ຂັ້ນຂອງຕົນ;
6. ຮັບຮອງເອົາມະຕິກອງປະຊຸມກຳມະບານ ຂັ້ນຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 28. ກອງປະຊຸມວິສາມັນ

ກອງປະຊຸມວິສາມັນ ແມ່ນ ກອງປະຊຸມທີ່ໄດ້ເປີດຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງສອງກອງປະຊຸມສາມັນ ເພື່ອພິຈາລະນາບັນຫາຈຳເປັນ, ສຳຄັນ ແລະ ຮີບດ່ວນ ຕາມການສະເໜີຂອງຄະນະປະທານ ຫຼື ຄະນະບໍລິຫານງານ ຂັ້ນຂອງຕົນ ຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງສ່ວນສີ່ ແລະ ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງໜ້ອຍ ສອງສ່ວນສາມ ຂອງຈຳນວນຄະນະບໍລິຫານງານທັງໝົດ ໂດຍແມ່ນປະທານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ເປັນຜູ້ຮຽກໂຮມ.

ມາດຕາ 29. ມະຕິກອງປະຊຸມ

ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່, ກອງປະຊຸມສາມັນ ແລະ ກອງປະຊຸມວິສາມັນ ແມ່ນ ການຮັບຮອງເອົາເນື້ອໃນຂອງກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວ ຈາກຜູ້ແທນກອງປະຊຸມ. ມະຕິກອງປະຊຸມ ຈະມີຄຸນຄ່າໄດ້ ກໍຕໍ່ເມື່ອທາກໄດ້ຮັບຄະແນນສຽງຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງ ຂອງຜູ້ແທນທີ່ ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ.

ພາກທີ VI

ຂໍ້ຫ້າມ

ມາດຕາ 30. ຂໍ້ຫ້າມສໍາລັບສະມາຊິກກຳມະບານ

ຫ້າມສະມາຊິກກຳມະບານ ມີພິດຕິກຳ ດັ່ງນີ້ :

1. ຢຸດເຊົາການເຮັດວຽກ ຫຼື ຍົກເລີກ ສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
2. ສວຍໃຊ້ຕຳແໜ່ງ, ໜ້າທີ່ ທາງລັດຖະການ, ໃຊ້ບັດສະມາຊິກກຳມະບານ ໄປກະທຳສິ່ງທີ່ຜິດຕໍ່ລະບຽບກົດໝາຍ;
3. ຈັດຕັ້ງເປັນກຸ່ມກ້ອນ, ເປັນພັກພວກ, ຊຸມນຸມປະທ້ວງ ຫຼື ກະທຳສິ່ງທີ່ກໍ່ໃຫ້ມີຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ຕໍ່ຊີວິດ, ຊັບສິນຂອງລັດ, ລວມໝູ່ ແລະ ບຸກຄົນ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
4. ແບ່ງແຍກຄວາມສາມັກຄີບັນດາເຜົ່າ, ຄວາມສາມັກຄີໃນໝູ່ສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ແລະ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ດ້ວຍກັນ;
5. ມີພິດຕິກຳອື່ນ ທີ່ຜິດຕໍ່ລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 31. ຂໍ້ຫ້າມສໍາລັບຫົວໜ່ວຍແຮງງານ

ຫ້າມຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ມີພິດຕິກຳ ດັ່ງນີ້ :

1. ກົດຂວາງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງກຳມະບານ;
2. ໄລ່ສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານ ອອກຈາກວຽກງານ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
3. ຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ, ບັງຄັບ ຜູ້ອອກແຮງງານໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຫຼື ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ;
4. ຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ຊັກຊ້າ, ບໍ່ເປັນປົກກະຕິ, ຕັດເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ;
5. ມີພິດຕິກຳອື່ນ ທີ່ຜິດຕໍ່ລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 32. ຂໍ້ຫ້າມສໍາລັບການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ

ຫ້າມການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ ມີພິດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ຍົກຍ້າຍ ປະທານ, ຮອງປະທານກຳມະບານ, ປະທານ, ຮອງປະທານກວດກາ ຫຼື ກຳມະການໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ຂອງກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ເວັ້ນເສຍແຕ່ໃນກໍລະນີທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມເຫັນດີຈາກກຳມະບານຂັ້ນເທິງຖັດນັ້ນ;
2. ຂັດຂວາງ, ນາບຊູ່, ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງກຳມະບານ;
3. ລະເມີດສິດ, ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງກຳມະບານ, ສວຍໃຊ້ໜ້າທີ່, ຕຳແໜ່ງຂອງຕົນ ເພື່ອຍ້າຍອອກ, ສື່ໂກງເອົາຊັບສິນ ຂອງກຳມະບານ ເປັນຂອງສ່ວນຕົວ;
4. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ຜິດຕໍ່ລະບຽບກົດໝາຍ.

ພາກທີ VII

ການເງິນ ແລະ ງົບປະມານ ຂອງກຳມະບານ

ມາດຕາ 33. ແຫລ່ງລາຍຮັບ

ແຫລ່ງລາຍຮັບຂອງກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ມີດັ່ງນີ້ :

1. ເງິນບຳລຸງ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ;
2. ງົບປະມານ ທີ່ລັດອະນຸມັດໃຫ້;
3. ລາຍຮັບ ຈາກການເຄື່ອນໄຫວຫາລາຍໄດ້ ຂອງກຳມະບານ ແຕ່ລະຂັ້ນ;
4. ລາຍຮັບຈາກການຊ່ວຍເຫຼືອ ຂອງການຈັດຕັ້ງ, ບຸກຄົນທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ;
5. ລາຍຮັບອື່ນ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 34. ການຄຸ້ມຄອງແຫຼ່ງລາຍຮັບ

ກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ຄຸ້ມຄອງແຫຼ່ງລາຍຮັບຂອງຕົນຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບ, ປະຕິບັດລະບອບບັນຊີລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍ ຕາມລະບຽບການການເງິນ ແລະ ງົບປະມານ, ສະຫລຸບ ລາຍງານປະຈຳ ເດືອນ, ງວດ, ປີ ແລະ ຫ້າປີ.

ເງິນບຳລຸງ ຂອງສະມາຊິກກຳມະບານຂັ້ນລຸ່ມ ຕ້ອງສົ່ງໃຫ້ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ ຂັ້ນເທິງ ຖັດຕົນ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 35. ການນຳໃຊ້ແຫລ່ງລາຍຮັບ

ການນຳໃຊ້ແຫລ່ງລາຍຮັບຂອງກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ມີດັ່ງນີ້ :

1. ຈ່າຍເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານປົກກະຕິຂອງກຳມະບານ;
2. ຈ່າຍເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມໃຫຍ່, ກອງປະຊຸມສາມັນ ແລະ ກອງປະຊຸມວິສາມັນ ຂັ້ນຂອງຕົນ;
3. ຈ່າຍເຂົ້າໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຍ້ອງຍໍ, ການປົ່ນປົວສຸຂະພາບ ແລະ ການເສຍຊີວິດຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ ຕາມລະບຽບການ;

4. ຈ່າຍເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານອື່ນ ຕາມລະບຽບການ.

ພາກທີ VIII

ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການກວດກາວຽກງານກຳມະບານ

ໝວດທີ 1

ການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກຳມະບານ

ມາດຕາ 36. ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກຳມະບານ

ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກຳມະບານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ;
2. ສະຫະພັນກຳມະບານແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ, ອົງການ;
3. ສະຫະພັນກຳມະບານເມືອງ, ເທດສະບານ, ຂະແໜງການ;
4. ກຳມະບານຮາກຖານ.

ມາດຕາ 37. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກຳມະບານ ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້ :

1. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຫັນເອົາລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງລັດ, ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງຕົນ ໃຫ້ເປັນແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ແຜນການລະອຽດ ແລ້ວຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ປາກົດຜົນເປັນຈິງ;
2. ໂຄສະນາ, ເຜີຍແຜ່ ແນວທາງນະໂຍບາຍ, ລະບຽບກົດໝາຍ, ມະຕິ, ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານ;
3. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ລະບຽບກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບກຳມະບານ, ຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ການນຳໃຊ້ແຮງງານ ທີ່ພົວພັນເຖິງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ແລະ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຂອບເຂດ ທົ່ວປະເທດ;
4. ປຸກລະດົມ, ເຕົ້າໂຮມ, ສຶກສາອົບຮົມ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານບັນດາເຜົ່າ ມີຄວາມ ຕື່ນຕົວທາງດ້ານການເມືອງ, ມີຄຸນລັກສະນະຂອງກຳມະກອນ, ມີຄຸນສົມບັດ ສິນທຳປະຕິວັດ, ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ, ມີສິນເຊີງແຮງງານ, ມີ ລະບຽບວິໄນ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການປົກປັກຮັກສາ, ພັດທະນາປະເທດຊາດ;
5. ລົບລ້າງ ແລະ ໂຈະ ການປະຕິບັດມະຕິ, ຄຳແນະນຳ, ແຈ້ງການ ແລະ ລະບຽບ ການອື່ນ ຂອງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂັ້ນລຸ່ມ ທີ່ເຫັນວ່າບໍ່ສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດ ໝາຍ ຫຼື ມະຕິຂອງຕົນ;

6. ພິຈາລະນາ ສ້າງຕັ້ງ ແລະ ຍຸບເລີກກົງຈັກຊ່ວຍວຽກຂອງຕົນ, ອະນຸມັດສ້າງຕັ້ງ ຫຼື ຍຸບເລີກສະມາຄົມ ແລະ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທີ່ນອນຢູ່ໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດ ຊອບ ຂອງຕົນ, ສະເໜີ ສ້າງຕັ້ງ ຫຼື ຍຸບເລີກ ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂັ້ນລຸ່ມຂອງຕົນ;
7. ຕິດຕາມການນຳໃຊ້ການເງິນ, ຊັບສິນຂອງລັດ, ແຫຼ່ງລາຍຮັບຂອງກຳມະບານ, ສະ ກັດກັ້ນ ແລະ ຕ້ານການພູມເພື່ອຍ, ການສື່ສານບັງຫຼວງ ແລະ ປາກົດການຫຍໍ້ທໍ້ ອື່ນ ຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນ;
8. ຊອກແຫຼ່ງລາຍຮັບຂອງກຳມະບານ ດ້ວຍຮູບການຕ່າງໆ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ຕາມກົດໝາຍ ເພື່ອຮັບໃຊ້ເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ;
9. ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃນການພັດທະນາສີມີ ແຮງງານທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງ ການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;
10. ພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ລວມທັງ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ຕາມລະບຽບການ;
11. ສະຫຼຸບ, ລາຍງານວຽກງານກຳມະບານໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດໃຫ້ຂັ້ນເທິງຢ່າງເປັນ ປົກກະຕິ;
12. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 38. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ ແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ ແລະ ອົງການ
 ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກຳມະບານ ສະຫະພັນກຳມະບານ ແຂວງ, ນະຄອນ, ກະຊວງ
 ແລະ ອົງການ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຜັນຂະຫຍາຍມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ກຳມະບານຂອງຂັ້ນເທິງ ແລະ ຂັ້ນຂອງຕົນ ມາ ເປັນແຜນການ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
2. ໂຄສະນາ, ເຜີຍແຜ່ ແນວທາງນະໂຍບາຍ, ລະບຽບກົດໝາຍ, ມະຕິ, ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານກຳມະບານ;
3. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ຂັ້ນຂອງຕົນ ແລະ ກຳມະບານ ຂັ້ນລຸ່ມ;
4. ປຸກລະດົມ, ເຕົ້າໂຮມ, ສຶກສາອົບຮົມ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານບັນດາເຜົ່າ ມີຄວາມຕື່ນ ຕົວທາງດ້ານການເມືອງ, ມີຄຸນລັກສະນະຂອງກຳມະກອນ, ມີຄຸນສົມບັດ ສິນທຳປະ ຕິວັດ, ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ, ມີສີມີແຮງງານ, ມີລະບຽບ ວິໄນ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການປົກປັກຮັກສາ, ພັດທະນາປະເທດຊາດ;
5. ພິຈາລະນາ ສ້າງຕັ້ງ ແລະ ຍຸບເລີກກົງຈັກຊ່ວຍວຽກຂອງຕົນ, ສະເໜີສ້າງຕັ້ງ ຫຼື ຍຸບ ເລີກການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂັ້ນລຸ່ມຂອງຕົນ;
6. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເນື້ອໃນ, ຮູບການ ແລະ ວິທີການສ້າງຂະບວນການແຂ່ງຂັນຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ການຜະລິດ, ການປະດິດສ້າງ ຂອງຖັນແຖວກຳມະກອນ;

7. ຊອກແຫຼ່ງລາຍຮັບຂອງກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ດ້ວຍຮູບການຕ່າງໆ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ຕາມກົດໝາຍ ເພື່ອຮັບໃຊ້ເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ;
8. ຊຸກຍູ້, ລົງເສີມ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃນການພັດທະນາສີມີ ແຮງງານທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງ ການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;
9. ປະສານສົມທົບກັບ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ເປັນຕົ້ນ ໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ ແລະ ສາຍ ພົວພັນແຮງງານ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;
10. ພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຕ່າງປະເທດ ຕາມການຕົກລົງ ເຫັນດີຂອງຂັ້ນເທິງ;
11. ສະຫຼຸບ, ລາຍງານວຽກງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ໃຫ້ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະ ບານລາວ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
12. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 39. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງສະຫະພັນກຳມະບານ ເມືອງ, ເທດສະບານ ແລະ ຂະແໜງການ
 ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກຳມະບານ ສະຫະພັນກຳມະບານ ເມືອງ, ເທດສະບານ ແລະ ຂະແໜງການ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້ :

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ກຳມະບານຂອງຂັ້ນເທິງ ແລະ ຂັ້ນຂອງຕົນ ໃຫ້ປາກົດຜົນເປັນຈິງ;
2. ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ຂັ້ນຂອງຕົນ ແລະ ຂອງກຳມະບານ ຮາກຖານ;
3. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເນື້ອໃນ, ຮູບການ ແລະ ວິທີການສ້າງຂະບວນການແຂ່ງຂັນຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ການຜະລິດ, ການປະດິດສ້າງ ຂອງຖັນແຖວກຳມະກອນ;
4. ປະສານສົມທົບກັບ ພາກສ່ວນອື່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງ ຕົນ ເປັນຕົ້ນ ໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ ແລະ ສາຍພົວພັນແຮງງານ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;
5. ສະຫຼຸບ, ລາຍງານວຽກງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ໃຫ້ຂັ້ນເທິງຖັດຕົນ ຢ່າງເປັນປົກ ກະຕິ;
6. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 40. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງກຳມະບານຮາກຖານ
 ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຂອງຕົນ ກຳມະບານຮາກຖານ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ກຳມະບານຂອງຂັ້ນເທິງ ແລະ ຂັ້ນຂອງຕົນ ໃຫ້ປາກົດຜົນເປັນຈິງ;

2. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເນື້ອໃນ, ຮູບການ ແລະ ວິທີການສ້າງຂະບວນການແຂ່ງຂັນຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ການຜະລິດ, ການປະດິດສ້າງ ຂອງຖິ່ນແຖວກຳມະກອນ;
3. ສ້າງ ແລະ ເຊັນສັນຍາແຮງງານ ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ພ້ອມທັງປະຕິບັດ ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງໃນ ສັນຍາດັ່ງກ່າວ, ປະສານສົມທົບກັບ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການເຄື່ອນໄຫວ ວຽກງານຂອງຕົນ ເປັນຕົ້ນ ໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ, ສັນຍາ ແຮງງານ ແລະ ສາຍພົວພັນແຮງງານ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ;
4. ສະຫຼຸບ, ລາຍງານວຽກງານກຳມະບານຂັ້ນຂອງຕົນ ໃຫ້ຂັ້ນເທິງຖັດຕົນ ຢ່າງເປັນປົກ ກະຕິ;
5. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 2

ການກວດກາວຽກງານກຳມະບານ

ມາດຕາ 41. ອົງການກວດກາວຽກງານກຳມະບານ

ອົງການກວດກາວຽກງານກຳມະບານ ແມ່ນ ອົງການດຽວກັນກັບອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກ ງານກຳມະບານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 36 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຊຶ່ງເອີ້ນວ່າ ຄະນະ ກວດກາວຽກງານກຳມະ ບານ.

ຄະນະກວດກາວຽກງານກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ມີ ປະທານ, ຮອງປະທານ ແລະ ຄະນະ ກຳມະການກວດກາ. ຮອງປະທານ ແລະ ຄະນະກຳມະການກວດກາ ແມ່ນ ປະທານກຳມະບານແຕ່ ລະຂັ້ນເປັນຜູ້ແຕ່ງຕັ້ງ ຫຼື ປົດຕຳແໜ່ງ ແລະ ມີອາຍຸການເທົ່າກັບອາຍຸການຂອງຄະນະບໍລິຫານງານ ກຳມະບານ ຂັ້ນນັ້ນ.

ມາດຕາ 42. ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຄະນະກວດກາວຽກງານກຳມະບານ

ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຄະນະກວດກາວຽກງານກຳມະບານ ມີດັ່ງນີ້ :

1. ກວດກາສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ລະບຽບກົດໝາຍ, ກົດລະບຽບ ແລະ ມະຕິ ກອງປະຊຸມໃຫຍ່ກຳມະບານ ຂັ້ນຂອງຕົນ ແລະ ຂັ້ນລຸ່ມ;
2. ກວດກາການສ້າງ, ຄຸ້ມຄອງ, ນຳໃຊ້ພະນັກງານກຳມະບານ ແລະ ການຂະຫຍາຍ ສະມາຊິກກຳມະບານ;
3. ກວດກາສະພາບ ເສດຖະກິດ, ການເງິນ, ການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ວັດຖຸ, ຊັບສິນຂອງ ກຳມະບານ;
4. ກວດກາການປົກປ້ອງສິດ, ຜົນປະໂຫຍດຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ ລວມທັງ ກຳ ມະກອນ ແລະ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ;
5. ກວດກາສະພາບ ການຄຸ້ມຄອງ, ການນຳໃຊ້ແຮງງານ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ການເຮັດສັນຍາແຮງງານ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາແຮງງານ, ສະພາບເງື່ອນໄຂ ບ່ອນເຮັດວຽກຂອງກຳມະກອນ, ການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ອຸປະຕິເຫດ

ແຮງງານ, ພະຍາດອາຊີບ, ເງື່ອນໄຂການດຳລົງຊີວິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນ;

6. ຕິດຕາມ, ກວດກາ ຜົນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບແຮງງານ;
7. ສະເໜີນຳໃຊ້ວິທີການ ແລະ ມາດຕະການແກ້ໄຂ ຜົນຂອງການກວດກາ;
8. ປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 43. ຮູບການການກວດກາ

ຮູບການການກວດກາ ມີດັ່ງນີ້ :

1. ການກວດກາປົກກະຕິຕາມແຜນການວຽກງານ;
2. ການກວດກາໂດຍແຈ້ງໃຫ້ຊາບລ່ວງໜ້າ;
3. ການກວດກາແບບກະທັນຫັນ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ຊາບລ່ວງໜ້າ.

ພາກທີ IX

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ມາດຕາ 44. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແມ່ນ ການໄກ່ເກ້ຍ, ສຶກສາອົບຮົມຂອງກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ຮາກຖານຂອງຕົນ ມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້ ບົນພື້ນຖານສັນຍາແຮງງານ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ຫາກບໍ່ສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້ ກໍໃຫ້ປະຕິບັດຕາມມາດຕາ 45 ແລະ 46 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 45. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ ລະຫວ່າງ ຜູ້ອອກແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຕ້ອງພິຈາລະນາແກ້ໄຂໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍກຳມະບານລາວ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ລະບຽບການອອກແຮງງານ ດ້ວຍການເຂົ້າຮ່ວມຂອງທັງສອງຝ່າຍ ຫຼື ຜູ້ຕາງໜ້າ.

ໃນກໍລະນີທີ່ສອງຝ່າຍ ຫາກສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້ທັງໝົດ ຫຼື ບາງສ່ວນນັ້ນແລ້ວ ກໍໃຫ້ເຮັດບົດບັນທຶກ ໂດຍແຕ່ລະຝ່າຍພ້ອມດ້ວຍພະຍານ ເຊັນຢັ້ງຢືນຮັບຮູ້ ແລ້ວສົ່ງບົດບັນທຶກດັ່ງກ່າວໃຫ້ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ, ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຂັ້ນຂອງຕົນ ພາຍໃນກຳນົດ ຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ເຊັນບົດບັນທຶກດັ່ງກ່າວເປັນຕົ້ນໄປ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫາກບໍ່ປະຕິບັດຕາມບົດບັນທຶກນັ້ນ ກໍມີສິດຮ້ອງຂໍໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 66 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ເພື່ອພິຈາລະນາແກ້ໄຂ.

ໃນກໍລະນີທີ່ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຫຼື ແກ້ໄຂໄດ້ບາງສ່ວນ ພາຍໃນກຳນົດສິບຫ້າວັນແລ້ວ ຄູ່ກໍລະນີທີ່ບໍ່ພໍໃຈ ກໍມີສິດຍື່ນຄຳຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານປະຊາຊົນ ເພື່ອພິຈາລະນາຕັດສິນ.

ມາດຕາ 46. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ດຳເນີນໄປຕາມຂັ້ນຕອນຂອງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນມາດຕາ 45 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ໃນກໍລະນີ ທີ່ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ພາຍໃນກຳນົດ ສິບຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບຄຳຮ້ອງເປັນຕົ້ນໄປ ແລ້ວຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນັ້ນ ຕ້ອງໄດ້ສະເໜີຕໍ່ການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຂັ້ນເທິງຖັດຕົນ ເພື່ອພິຈາລະນາແກ້ໄຂ. ໃນກໍລະນີທີ່ຍັງແກ້ໄຂບໍ່ໄດ້ ຫຼື ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ແລ້ວ ກໍໃຫ້ສະເໜີຕໍ່ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກ່ຽວກັບແຮງງານ ຫຼື ຮ້ອງຟ້ອງຂຶ້ນສານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນມາດຕາ 63 ແລະ 64 ຂອງກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍແຮງງານ.

ພາກທີ X

ວັນສ້າງຕັ້ງ, ເຄື່ອງໝາຍ ແລະ ຕາປະທັບ ຂອງກຳມະບານ

ມາດຕາ 47. ວັນສ້າງຕັ້ງກຳມະບານລາວ

ວັນສ້າງຕັ້ງກຳມະບານລາວ ແມ່ນ ວັນທີ 1 ກຸມພາ 1956.

ສະຫະພັນກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນໃນທົ່ວປະເທດ ພ້ອມກັບກຳມະກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ນັກຮຽນຮູ້ປັນຍາຊົນ ຈັດຕັ້ງສະເຫຼີມສະຫຼອງວັນດັ່ງກ່າວ ໃນທຸກໆປີ.

ມາດຕາ 48. ເຄື່ອງໝາຍ

ກຳມະບານ ມີເຄື່ອງໝາຍ, ກາໝາຍ ແລະ ທຸງ ຊຶ່ງໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນລະບຽບການສະເພາະ.

ມາດຕາ 49. ຕາປະທັບ

ໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ ກຳມະບານແຕ່ລະຂັ້ນ ມີຕາປະທັບສະເພາະຂອງຕົນ ຊຶ່ງໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ພາກທີ XI

ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ມາດຕາ 50. ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ

ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນ ທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນ ໃນການປະຕິບັດກົດໝາຍວ່າດ້ວຍກຳມະບານລາວ ຈະໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຫລື ນະໂຍບາຍອື່ນ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 51. ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນ ທີ່ລະເມີດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຊຶ່ງກໍ່ຄວາມເສຍຫາຍ ໃຫ້ແກ່ ຜົນປະໂຫຍດຂອງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ ຫຼື ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງກຳມະ ກອນ, ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ຈະຖືກປະຕິບັດມາດຕະການຕ່າງໆເຊັ່ນ: ສຶກສາອົບຮົມ, ກ່າວເຕືອນ, ປະຕິບັດວິໄນ ຫລື ດຳເນີນຄະດີ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ຕາມກຳລະນີເບົາ ຫຼື ຫັກ ພ້ອມທັງໃຊ້ແທນ ຄ່າເສຍຫາຍ ທີ່ຕົນໄດ້ກໍ່ຂຶ້ນ.

ພາກທີ XII

ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 52. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ລັດຖະບານແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ສູນກາງສະຫະ ພັນກຳມະບານລາວ ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 53. ຜົນສັກສິດ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນທີ 1 ກຸມພາ 2008 ເປັນຕົ້ນໄປ ໂດຍແມ່ນ ປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ອອກລັດຖະດຳລັດປະ ກາດໃຊ້.

ຂໍ້ກຳນົດ, ບົດບັນຍັດໃດ ທີ່ຂັດກັບກົດໝາຍສະບັບນີ້ ລ້ວນແຕ່ຖືກຍົກເລີກ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ