

บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
กับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน

* * * * *

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "ภาคี"

มีความหวังกังวลเกี่ยวกับการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว
ในภูมิภาค และผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างลึกซึ้ง อันมีสาเหตุมาจากการจ้างแรงงาน
ผิดกฎหมายอย่างกว้างขวาง

ยอมรับหลักการที่ระบุไว้ใน "ปฏิญญากรุงเทพว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ไม่เป็นไป
ตามกฎหมายฉบับปี ๒๕๕๒"

ปรารถนาที่จะเพิ่มพูนความร่วมมือที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองประเทศ
ได้ตกลงกัน ดังนี้

วัตถุประสงค์และขอบเขต

ข้อ ๑

ภาคีจะดำเนินการที่จำเป็นทั้งปวงเพื่อให้มี

- ๑) ขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสมในการจ้างแรงงาน
- ๒) มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการส่งกลับแรงงานที่ครบวาระการจ้างงานหรือ
ถูกเนรเทศ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่งไปยังภูมิลำเนาเดิม
- ๓) การคุ้มครองอันสมควรแก่แรงงานทั้งสองฝ่าย
- ๔) การป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อนและ
การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ไม่รวมถึงกระบวนการจ้างแรงงานอื่นที่ได้ดำเนินการตาม
กฎหมายของภาคีอยู่แล้ว

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่

ข้อ ๒

กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแห่ง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของบันทึก
ความเข้าใจฉบับนี้

ข้อ ๓

ภาคี โดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ จะจัดการประชุมในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และ/หรือ
ระดับรัฐมนตรีอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละครั้งโดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพ เพื่อหารือในประเด็น
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอนุวัติการตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

อำนาจหน้าที่และขั้นตอน

ข้อ ๔

การจ้างแรงงานจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของแต่ละประเทศก่อน และหน่วยงานที่มีอำนาจจะให้การอนุญาตดังกล่าวหลังจากที่ได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในกฎหมายและระเบียบของประเทศนั้นแล้ว

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจยกเลิกหรือเพิกถอนการอนุญาตที่ได้ให้ไปตามที่กล่าวข้างต้นเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในประเทศนั้น

การยกเลิกหรือเพิกถอนการอนุญาตตามวรรคสอง ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ที่ได้กระทำโดยสมบูรณ์แล้วก่อนวันประกาศการยกเลิกหรือเพิกถอน

ข้อ ๕

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่งเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงาน จำนวน ระยะเวลา คุณสมบัติที่ต้องการ เงื่อนไขและค่าตอบแทนที่นายจ้างเสนอให้

ข้อ ๖

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะส่งบัญชีรายชื่อผู้สมัครงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ภูมิสำเนา บุคคลอ้างอิง การศึกษา ประสบการณ์ และอื่น ๆ ที่เห็นว่าจำเป็นสำหรับการพิจารณาของนายจ้าง

ข้อ ๗

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะร่วมมือกับหน่วยงานด้านตรวจคนเข้าเมืองและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สมัครงานซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยนายจ้าง และได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้องตาม ข้อ ๔ ดำเนินการให้รวมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การตรวจลงตรา หรือ เอกสารอนุญาตเข้าเมืองในรูปแบบอื่น
- ๒) ใบอนุญาตการทำงาน
- ๓) การประกันหรือการบริการสุขภาพ
- ๔) การชำระเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับตามที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของแต่ละประเทศ
- ๕) ภาษาหรืออื่น ๆ ตามที่ประเทศที่เกี่ยวข้องกำหนด

ข้อ ๘

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะรับผิดชอบในการจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลผู้ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของทั้งสองประเทศจะเก็บรักษาบัญชีรายชื่อบุคคลเช่นว่า ซึ่งได้รายงานตัวหรือมีหลักฐานประทับตราว่าได้เดินทางกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดช่วงการจ้างมาแล้วไว้อย่างน้อย ๔ ปี นับจากวันรายงานตัวหรือวันประทับตราว่าได้เดินทางกลับประเทศหรือวันสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงและตรวจสอบ

การกลับและการส่งกลับ

ข้อ ๙

หากมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น วาระการจ้างแรงงานของแต่ละคนจะมีกำหนดไม่เกิน ๒ ปี หากจำเป็นให้อนุญาตให้ทำงานต่อได้เป็นระยะเวลาอีก ๒ ปี โดยไม่ว่ากรณีจะเป็นเช่นใดก็ตาม วาระการจ้างงานของแต่ละคนจะมีกำหนดไม่เกิน ๔ ปี และเมื่อครบ ๔ ปีแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดวาระการจ้างงาน นอกจากนี้ การยกเลิกการจ้างงานก่อนกำหนดก็ให้ถือเป็นการสิ้นสุดวาระการจ้างงานด้วย

แรงงานซึ่งสิ้นสุดวาระการจ้างแรงงานแล้ว จะสมัครเข้าทำงานได้ใหม่เมื่อครบระยะเวลา ๓ ปีหลังสิ้นสุดวาระการจ้างงานครั้งก่อน เว้นเสียแต่ว่าบุคคลนั้นถูกยกเลิกการทำงานก่อนกำหนดโดยมิใช้ความผิดของตน

ข้อ ๑๐

ภาคีจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่เพื่อให้การส่งกลับแรงงาน ซึ่งสิ้นสุดวาระการจ้างงานแล้วกลับถิ่นฐานเดิม

ข้อ ๑๑

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงาน จะจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับในประเทศของตน ให้แรงงานชำระเงินเป็นรายเดือนเข้ากองทุนดังกล่าวเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนของแรงงานคนนั้น ๆ

ข้อ ๑๒

แรงงานที่ประสงค์จะเดินทางกลับถิ่นฐานเดิมของตนมีสิทธิได้รับคืนเงินสะสมที่ตนได้ชำระเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับเต็มจำนวน พร้อมดอกเบี้ย โดยยื่นคำร้องต่อหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เพื่อขอรับคืนเงินสะสมในกองทุนเพื่อการส่งกลับ ๓ เดือน ก่อนกำหนดเดินทางกลับประเทศของตน และกองทุนต้องส่งเงินสะสมคืนให้แก่แรงงานภายใน ๔๕ วันนับตั้งแต่สิ้นสุดวันจ้างงาน

ข้อ ๑๓

การเดินทางข้ามพรมแดน ในระหว่างที่ยังไม่สิ้นสุดวาระการทำงาน และผู้เดินทางได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดแล้ว ย่อมไม่เป็นเหตุให้การอนุญาตตามข้อ ๔ ต้องสิ้นสุดลง

ข้อ ๑๔

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงานจะเป็นผู้กำหนดขั้นตอนและเอกสารที่จะต้องใช้ในการยื่นคำร้องตามที่ระบุไว้ในข้อ ๑๒

ข้อ ๑๕

สิทธิในการรับคืนเงินสะสมในกองทุนเพื่อการส่งกลับเป็นอันสิ้นสุดไป หากแรงงานไม่เดินทางกลับไปรายงานตัวยังถิ่นฐานเมื่อสิ้นสุดวาระการจ้างงาน

ข้อ ๑๖

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงานอาจเบิกถอนเงินจากกองทุนเพื่อการส่งกลับ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับแรงงานไปยังถิ่นฐาน

การคุ้มครอง

ข้อ ๑๗

ภาคีจะคุ้มครองแรงงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศนั้น

ข้อ ๑๘

แรงงานของคู่ภาคี จะได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่แรงงานท้องถิ่นได้รับ ตามหลักการการไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมกันทางเพศ เชื้อชาติ และศาสนา

ข้อ ๑๙

ข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานจะต้องได้รับการคลี่คลายแก้ไขโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบภายในของประเทศที่เป็นผู้จ้างงาน .

การดำเนินการต่อการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

ข้อ ๒๐

ภาคีจะดัดแปลงมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงภายในอาณาเขตของตนที่จะป้องกันและปราบปรามการข้ามพรมแดนโดยผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อนและการจ้างแรงงานข้ามพรมแดนผิดกฎหมาย

ข้อ ๒๑

ภาคีจะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ การเข้าเมืองผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อน และการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

การแก้ไข

ข้อ ๒๒

ข้อแก้ไขใด ๆ ในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะต้องกระทำโดยความเห็นชอบร่วมกันของคู่ภาคีโดยผ่านช่องทางการทูต

การระงับข้อขัดแย้ง

ข้อ ๒๓

ให้ระงับข้อขัดแย้งใด ๆ ที่อาจเกิดจากบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ฉันมิตร โดยการหารือระหว่างประเทศภาคี

การบังคับใช้และการยกเลิก

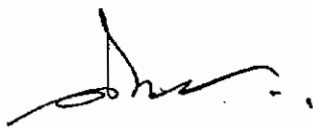
ข้อ ๒๔

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ลงนาม เว้นแต่ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอยกเลิกโดยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง การยกเลิกจะมีผล ๓ เดือนจากวันที่แจ้ง

เพื่อเป็นพยานแก่การนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายได้รับมอบอำนาจจากรัฐบาลของตนให้ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

ทำ ณ เวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่สิบแปด เดือนตุลาคม พุทธศักราชสองพันห้าร้อยสี่สิบห้า ตรงกับคริสต์ศักราชสองพันสอง คู่กันเป็นสองฉบับ เป็นภาษาไทยและภาษาลาว ทั้งสองภาษามีคุณค่าเท่าเทียมกัน

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย



(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว



(นายสมพันธ์ นามพันธ์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ

ລະຫວ່າງ

ລັດຖະບານແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ກັບ

ລັດຖະບານແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ ວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານການຈ້າງແຮງງານ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ລັດຖະບານແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ ຊຶ່ງດັ່ງນີ້ ເອີ້ນວ່າ " ພາຄີ " ,

ດ້ວຍຄວາມຫວ່າງໄຍກ່ຽວກັບການກະທຳທີ່ເປັນການຄ້າມະນຸດທີ່ແຕ່ຂະຫຍາຍຢ່າງໄວວາໃນພູມິພາກ ແລະ ມີຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດຢ່າງເລິກເຊິ່ງອັນມີສາຍເຫດມາຈາກການຈ້າງແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

ຍອມຮັບຫຼັກການທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ " ຖະແຫລງການບາງກອກ ວ່າດ້ວຍການໂຍກຍ້າຍຖິ່ນຖານທີ່ບໍ່ເປັນໄປຕາມກົດລະບຽບປີ 1999 " .

ດ້ວຍຄວາມປາດຖະໜາທີ່ຈະເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນຂອງທັງສອງປະເທດ ໄດ້ຕົກລົງກັນດັ່ງນີ້ :

ວັດຖຸປະສົງ ແລະ ຂອບເຂດ

ມາດຕາ 1

ພາຄີ ຈະດຳເນີນມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນໂດຍມີເນື້ອໃນດັ່ງນີ້ :

- 1) ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນການທີ່ເໝາະສົມໃນການຈ້າງແຮງງານ.
- 2) ມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການສົ່ງແຮງງານກັບຄືນພາຍຫລັງສິ້ນສຸດການຈ້າງແຮງງານ ຫຼື ຖືກເນລະເທດໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງພາຄີຄືກຳລັງໄປຍັງພູມລຳເນົາເດີມ.
- 3) ການຄຸ້ມຄອງທີ່ເໝາະສົມຕໍ່ແຮງງານຂອງສອງຝ່າຍ.
- 4) ການປ້ອງກັນ ແລະ ປາບປາມການຂ້າມຊາຍແດນຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າແຮງງານ ເຖິ້ອນ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານຜິດກົດໝາຍ.

ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້ ບໍ່ໄດ້ກວມເຖິງຂະບວນການຈ້າງແຮງງານອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ດຳເນີນການຕາມກົດໝາຍຂອງພາຄີຢູ່ແລ້ວ.

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່

ມາດຕາ 2

ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແຫ່ງສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ແລະກະຊວງແຮງງານ ແຫ່ງລາຊະອານາຈັກໄທ ເປັນໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຕາມວັດຖຸປະສົງຂອງ ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 3

ພາຄີໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຈະຈັດກອງປະຊຸມໃນລະດັບເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສ ແລະ/ຫລື ລະດັບລັດຖະມົນຕີຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ຢ່າງໜ້ອຍປະຈຳຄັ້ງ ໂດຍຜັດປຸງເປັນເຈົ້າພາບ ເພື່ອປຶກສາຫາ ລິບັນຫາຕ່າງໆ 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) ໂບອະນຸຍາດການໃຫ້ເຮັດວຽກ.
- 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

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງປະເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານຈະຈັດຕັ້ງກອງທຶນເພື່ອການສົ່ງແຮງງານ ກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນໂດຍໃຫ້ແຮງງານຊຳລະເງິນໃນແຕ່ລະເດືອນເຂົ້າກອງທຶນດັ່ງກ່າວເປັນຈຳນວນ ເງິນເທົ່າກັບ 15 % ຂອງເງິນເດືອນ ຂອງແຮງງານຄົນນັ້ນໆ.

ມາດຕາ 12

ແຮງງານທີ່ມີຈຸດປະສົງຈະເດີນທາງກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນມີສິດໄດ້ຮັບເງິນສະສົມທີ່ຕົນໄດ້ຊຳລະ ເຂົ້າກອງທຶນ ເພື່ອການສົ່ງກັບເຕັມຈຳນວນພ້ອມດອກເບ້ຍ ທັງນີ້ ໂດຍຍື່ນຄຳຮ້ອງຕໍ່ໜ່ວຍງານທີ່ມີ ອຳນາດໜ້າທີ່ ເພື່ອຂໍຮັບເງິນສະສົມໃນກອງທຶນເພື່ອສົ່ງກັບຄືນ 3 ເດືອນ ກ່ອນກຳນົດການເດີນທາງກັບ ຄືນປະເທດຂອງຕົນ ແລະ ກອງທຶນຕ້ອງສົ່ງເງິນສະສົມຄືນໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ພາຍໃນ 45 ວັນ ນັບແຕ່ມີ ສິນສຸດການຈ້າງແຮງງານ.

ມາດຕາ 13

ໃນກໍລະນີທີ່ແຮງງານເດີນທາງຂ້າມຊາຍແດນ ຊຶ່ງຢູ່ໃນໄລຍະການຈ້າງແຮງງານ ແລະ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂຂອງໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ ບໍ່ຖືວ່າເປັນການສິ້ນສຸດ ການອະ ນຸຍາດ ຕາມມາດຕາ 4 ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ມາດຕາ 14

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງປະເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານຈະເປັນຜູ້ກຳນົດຂັ້ນຕອນ ແລະ ເອກະ ສານທີ່ຈະຕ້ອງໃຊ້ໃນການຍື່ນຄຳຮ້ອງດັ່ງກ່າວຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕາ 12.

ມາດຕາ 15

ສິດທິໃນການຮັບເງິນສະສົມຄືນຈາກກອງທຶນເພື່ອການສົ່ງກັບ ຈະເປັນການສິ້ນສຸດ, ຫາກແຮງງານ ບໍ່ໄດ້ເດີນທາງໄປສະເຫນີຕົວຕໍ່ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຂອງປະເທດຕົນໃນເມື່ອສິ້ນສຸດການຈ້າງແຮງ ງານ.

ມາດຕາ 16

ໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຂອງປະເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານ ຈະເປັນຜູ້ຖອນເງິນຈາກກອງທຶນ ເພື່ອ ເປັນການໃຊ້ຈ່າຍໃນການສົ່ງແຮງງານກັບຄືນປະເທດ.

ການຄຸ້ມຄອງ

ມາດຕາ 17

ພາຄີ ຈະຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕາມທີ່ລະບຸໄວ້ໃນກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະເທດນັ້ນ.

ມາດຕາ 18

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

ມາດຕາ 19

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ລະຫວ່າງແຮງງານ ກັບ ຜູ້ຈ້າງແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງແຮງງານຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການໄກ້ເກັ່ງແກ້ໄຂ, ໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບພາຍໃນຂອງປະເທດທີ່ເປັນຜູ້ຈ້າງແຮງງານ.

ການດຳເນີນການຕໍ່ການຈ້າງແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ

ມາດຕາ 20

ພາຄີ ຈະຕ້ອງດຳເນີນມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນທຸກຢ່າງພາຍໃນອານາເຂດຂອງຕົນ ທີ່ຈະປ້ອງກັນ ແລະ ປາບປາມການຂ້າມຊາຍແດນທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າແຮງງານເຖືອນ ແລະ ຈ້າງແຮງງານຜິດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 21

ພາຄີ ຈະແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ໃນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກະທຳທີ່ເປັນການຄ້າມະນຸດ, ການເຂົ້າເມືອງຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າແຮງງານເຖືອນ 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