



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ປະທານປະເທດ

ເລກທີ...**011**.../ປປທ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ...**23 ມັງກອນ 2025**...

ລັດຖະດໍາລັດ

ກ່ຽວກັບການປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

- ອີງຕາມ ລັດຖະທໍາມະນູນ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2015) ໝວດທີ VI ມາດຕາ 67 ຂໍ້ 1;
- ອີງຕາມ ມະຕິກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ສະບັບເລກທີ 149/ສພຊ, ລົງວັນທີ 11 ທັນວາ 2024 ກ່ຽວກັບ ການຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະປະຈຳສະພາແຫ່ງຊາດ ສະບັບເລກທີ 07/ຄປຈ, ລົງວັນທີ 9 ມັງກອນ 2025.

ປະທານປະເທດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ອອກລັດຖະດໍາລັດ:

ມາດຕາ 1 ປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 2 ລັດຖະດໍາລັດສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ



ທອງລຸນ ສີສຸລິດ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ

ເລກທີ **149** / ສພຊ
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ **11 / 12 / 24**

ມະຕິ

ກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ
ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

- ອີງຕາມລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ສະບັບເລກທີ 63/ສພຊ, ລົງວັນທີ 8 ທັນວາ 2015 ມາດຕາ 53 ຂໍ້ 1;
- ອີງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປັບປຸງບາງມາດຕາຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ ສະບັບເລກທີ 82/ສພຊ, ລົງວັນທີ 30 ມິຖຸນາ 2020 ມາດຕາ 11 ຂໍ້ 1.

ພາຍຫຼັງທີ່ກອງປະຊຸມສະໄໝສາມັນ ເທື່ອທີ 8 ຂອງສະພາແຫ່ງຊາດ ຊຸດທີ IX ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ກ່ຽວກັບເນື້ອໃນຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃນວາລະຂອງກອງປະຊຸມ ຄັ້ງວັນທີ 6 ທັນວາ 2024 ແລະ ຖືກພິຈາລະນາຮັບຮອງເອົາໃນວາລະຕອນປາຍຂອງກອງປະຊຸມ ຄັ້ງວັນທີ 11 ທັນວາ 2024.

ກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ຕົກລົງ:

ມາດຕາ 1 ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ດ້ວຍຄະແນນສຽງຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງ ຂອງຈຳນວນສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ.

ມາດຕາ 2 ມະຕິສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ



ປອ ໄຊສົມພອນ ໝົມວິຫານ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ

ເລກທີ 70 /ສພຊ
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 11 ທັນວາ 2024

ກົດໝາຍ
ວ່າດ້ວຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ພາກທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1 ຈຸດປະສົງ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ກຳນົດ ຫຼັກການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການ ກ່ຽວກັບການ ຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ກວດກາ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວ ເປັນລະບົບ, ເຂັ້ມແຂງ, ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ແນໃສ່ໃຫ້ກຳລັງແຮງງານມີ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມຊຳນານງານ, ທັດສະນະເຈົ້າໃນການອອກແຮງງານ, ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ, ຍົກສູງຜະລິດຕະພາບແຮງງານ, ຮັບປະກັນການຕອບສະໜອງ ຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ສົ່ງເສີມການປະກອບອາຊີບອິດສະລະ, ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງຊາດ.

ມາດຕາ 2 ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການຝຶກ ແລະ ຍົກລະດັບ ສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານ ໂດຍອີງໃສ່ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ທີ່ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາຂຶ້ນ ໃນແຕ່ລະສາຂາອາຊີບ, ໜ້າວຽກ ຕາມຕຳແໜ່ງງານທີ່ ຕ້ອງການຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຕະຫຼາດແຮງງານ, ທ່າແຮງຂອງ ຂົງເຂດ, ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພອນສະຫວັນ ຂອງບຸກຄົນ, ສອດຄ່ອງກັບສະພາບ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄຳສັບທີ່ນຳໃຊ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍ ດັ່ງນີ້:

1. ກຳລັງແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ພົນລະເມືອງທີ່ມີອາຍຸ ແຕ່ ສິບສີ່ປີ ຫາ ຫົກສິບປີ ຊຶ່ງສາມາດອອກແຮງງານໄດ້;
2. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກໃຫ້ຕົນ ໂດຍຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;

3. ຜູ້ອອກແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງດູແລຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໂດຍໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນຈາກການອອກແຮງງານເປັນ ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ;

4. ສີມີແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານ ໃນການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ທີ່ຝຶກ, ຮຽນ ຫຼື ສະສົມປະສົບການ ເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍຜ່ານການທົດສອບ ແລະ ຍັງຢືນສີມີແຮງງານຢ່າງຖືກຕ້ອງ;

5. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຄວາມສາມາດໃນການນຳໃຊ້ສີມີແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ຜົນຜະລິດເພີ່ມຂຶ້ນ;

6. ທັດສະນະ ໝາຍເຖິງ ຄຸນສົມບັດ, ຄວາມດຸໝັ່ນ, ອິດທິພົນ, ສັດຊື່, ເຂັ້ມງານ, ປະສິດ, ຈັນຍາບັນ, ຈັນຍາທຳ, ວິໄນ ແລະ ວັດທະນະທຳຄວາມປອດໄພ ໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ປະກອບອາຊີບ;

7. ລະດັບສີມີແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຂອບເຂດຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນານໃນການເຮັດວຽກ, ການປະກອບອາຊີບ ຫຼື ການອອກແຮງງານ ຊຶ່ງກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານສີມີແຮງງານແຕ່ລະຂັ້ນ;

8. ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ການຜະລິດ, ການຄ້າ ຫຼື ການບໍລິການ ລວມທັງໂຄງການຕ່າງໆ ຂອງທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;

9. ຕະຫຼາດແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ແຫຼ່ງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງແຮງງານ ໃນສັງຄົມ;

10. ຕຳແໜ່ງງານ ໝາຍເຖິງ ວຽກ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງການຮັບສະໝັກເອົາຜູ້ອອກແຮງງານມາເຮັດວຽກ ບົນພື້ນຖານຄວາມຕ້ອງການຂອງໜ້າວຽກ;

11. ອາຊີບອິດສະລະ ໝາຍເຖິງ ອາຊີບດຳເນີນກິດຈະການ ຫຼື ທຸລະກິດ ດ້ວຍຕົນເອງ ຊຶ່ງມີການລົງທຶນ, ນຳໃຊ້ຄວາມຄິດ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ແຮງງານ ຂອງຕົນເອງ;

12. ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນ ຫຼື ຄອບຄົວ ທີ່ດຳເນີນກິດຈະການ ຫຼື ທຸລະກິດເພື່ອສ້າງລາຍໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງ;

13. ອົງການສາມຝ່າຍ ໝາຍເຖິງ ການຈັດຕັ້ງທີ່ປະກອບດ້ວຍ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;

14. ສະມາຄົມ ໝາຍເຖິງ ການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ ທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ, ຊ່ວຍເຫຼືອຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວຢ່າງເປັນປະຈຳ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງສະມາຄົມ, ສະມາຊິກຕົນ ຫຼື ຂອງຊຸມຊົນ ເປັນຕົ້ນ ສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳ ຕັດຫຍິບ, ສະມາຄົມໂຮງແຮມ, ຮ້ານອາຫານ.

ມາດຕາ 4 ນະໂຍບາຍຂອງລັດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມີແຮງງານ

ລັດ ສົ່ງເສີມວຽກງານພັດທະນາສີມີແຮງງານ ດ້ວຍການສະໜອງ ງົບປະມານ, ສົ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ອຸປະກອນ ເຄື່ອງມື, ພາຫະນະ, ເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ການປະກອບ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໃຫ້ທັນກັບການປ່ຽນແປງຂອງເຕັກໂນໂລຊີ.

ລັດ ສົ່ງເສີມການຄົ້ນຄວ້າ ວິທະຍາສາດ, ວິທະຍາການ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ວຽກງານພັດທະນາສີມີແຮງງານ.

ລັດ ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ລົງທຶນເຂົ້າໃສ່ວຽກງານພັດທະນາສີມີແຮງງານ ດ້ວຍຮູບແບບຕ່າງໆ ຕາມກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ລັດ ຊຸກຍູ້ ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ໂດຍສະເພາະ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດການຜະລິດ, ການຄ້າ, ການບໍລິການ, ໂຄງການລົງທຶນຕ່າງໆ ເປັນເຈົ້າການປະກອບສ່ວນ ແລະ ມີສ່ວນ

ຮ່ວມເຂົ້າໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ມາດຕາ 5 ຫຼັກການກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ດັ່ງນີ້:

1. ສອດຄ່ອງກັບ ແນວທາງ ນະໂຍບາຍ, ລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ແຜນພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ສິນທິສັນຍາທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ແລະ ສັນຍາສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
2. ຄຸ້ມຄອງຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ;
3. ຮັບປະກັນ ຄວາມສະໝັບໃບໃນການເຂົ້າເຖິງການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກ ເພດ, ໄວ, ສັນຊາດ, ເຜົ່າ, ສາສະໜາ ແລະ ມຸມລຳເນົາ;
4. ຮັບປະກັນຄວາມທັນສະໄໝ, ວ່ອງໄວ, ຍຸຕິທຳ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ສາມາດກວດສອບໄດ້;
5. ຮັບປະກັນຜົນປະໂຫຍດຂອງລັດ, ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;
6. ຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນຕາມລະດັບສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 6 ຂອບເຂດການນຳໃຊ້ກົດໝາຍ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສຳລັບ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ, ການຈັດຕັ້ງ ພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ພົວພັນກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ.

ມາດຕາ 7 ການຮ່ວມມືສາກົນ

ລັດ ສົ່ງເສີມ ການພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບ ຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ດ້ວຍການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ, ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ທາງດ້ານວິຊາການ, ເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າດ້ານວິທະຍາສາດ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ພັດທະນາວຽກງານດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ປະຕິບັດສິນທິສັນຍາ ທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ແລະ ສັນຍາສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ພາກທີ II

ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ໝວດທີ 1

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 8 ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ບັນທັດຖານດ້ານວິຊາການ ທີ່ກຳນົດລະດັບ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມຊຳນານງານ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ ໃນການອອກແຮງງານຂອງກຳລັງແຮງງານ ເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກຢ່າງມີຄຸນນະພາບ ທັງເປັນບ່ອນອີງໃນການກຳນົດຫຼັກສູດ, ການຝຶກ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານ.

ມາດຕາ 9 ການແບ່ງຂັ້ນມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແບ່ງອອກເປັນ ສາມຂັ້ນ ດັ່ງນີ້:

1. ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ຂັ້ນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
2. ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ຂັ້ນສະມາຄົມ;
3. ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ.

ມາດຕາ 10 ການສ້າງ ແລະ ການອະນຸມັດ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ເປັນຜູ້ສ້າງ, ກຳນົດລະດັບ ແລະ ນຳໃຊ້ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ຂອງຕົນ ເຂົ້າໃນການ ທົດສອບ ແລະ ຈັດລະດັບສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍ ແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມຂອງຕົນ ຊຶ່ງແມ່ນ ຜູ້ອຳນວຍການຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ປະທານສະມາຄົມ ເປັນຜູ້ ອະນຸມັດມາດຕະຖານສີມືແຮງງານດັ່ງກ່າວ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ.

ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເປັນເຈົ້າການໃນການຄົ້ນຄວ້າສ້າງມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍມີການປະສານສົມທົບກັບ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະມາຄົມ, ອົງການສາມຝ່າຍ, ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງ ລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນສາຂາອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລ້ວສະເໜີຕໍ່ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດ ທະນາສີມືແຮງງານຂັ້ນສູນກາງ ເພື່ອພິຈາລະນາ ຮັບຮອງຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງ ຊາດ ແລະ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ອະນຸມັດມາດຕະຖານສີມືແຮງງານດັ່ງກ່າວ.

ມາດຕາ 11 ການຮັບຮູ້ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ

ການຮັບຮູ້ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ ຄຸນລັກສະນະຂອງໜ້າວຽກ, ມາດຕະຖານ ການປະຕິບັດວຽກ ຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໂດຍມີການຜັນຂະຫຍາຍມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ເຂົ້າໃນຫຼັກສູດ ແລະ ໜ້າວຽກຕົວຈິງ ເພື່ອຍົກສູງຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ.

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ຖືກຮັບຮູ້ໂດຍອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ພາຍຫຼັງຫົວໜ່ວຍ ແຮງງານ, ສະມາຄົມ ໄດ້ສະເໜີ ຫຼື ແຈ້ງ ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານສີມືແຮງງານຂອງຕົນ.

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ຖືກຮັບຮູ້ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ພາຍຫຼັງກະຊວງ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ອະນຸມັດມາດຕະຖານສີມືແຮງງານດັ່ງກ່າວ.

ມາດຕາ 12 ການນຳໃຊ້ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານຂັ້ນ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນ ການສ້າງຫຼັກສູດ, ການຝຶກ, ການທົດສອບ ແລະ ການອອກໃບຢັ້ງຢືນ ລະດັບສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງ ຫົວໜ່ວຍ ແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ.

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການສ້າງຫຼັກສູດການຝຶກ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບ ຢັ້ງຢືນ ລະດັບສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານ ຢູ່ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ. ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ສາມາດນຳໄປເຊື່ອມ ແລະ ທຽບກັບລະດັບວຸດ ທິວິຊາຊີບຂອງພາກສ່ວນອື່ນ ແລະ ເປັນມາດຕະຖານທີ່ນຳໄປເຊື່ອມໂຍງໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

ມາດຕາ 13 ລະດັບສີມືແຮງງານ

ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ມີລະດັບສີມືແຮງງານ ດັ່ງນີ້:

1. ສີມືແຮງງານ ລະດັບໜຶ່ງ ແມ່ນ ສີມືແຮງງານຂັ້ນພື້ນຖານ;

2. ສີມືແຮງງານ ລະດັບສອງ ແມ່ນ ສີມືແຮງງານເຄິ່ງຊຳນານງານ;
3. ສີມືແຮງງານ ລະດັບສາມ ແມ່ນ ສີມືແຮງງານຊຳນານງານ;
4. ສີມືແຮງງານ ລະດັບສີ່ ແມ່ນ ສີມືແຮງງານລະດັບນາຍຊ່າງ;
5. ສີມືແຮງງານ ລະດັບຫ້າ ແມ່ນ ສີມືແຮງງານລະດັບຜູ້ຄຸມງານ.

ສຳລັບມາດຕະຖານສີມືແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະມາຄົມ ສາມາດກຳນົດລະດັບສີມືແຮງງານ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງ ຂອງແຕ່ລະໜ້າວຽກ ຫຼື ຕຳແໜ່ງງານຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ໝວດທີ 2 ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 14 ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ

ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ເອກະສານທີ່ກຳນົດ ຈຸດປະສົງ, ເປົ້າໝາຍ, ເນື້ອໃນຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນ, ເວລາ, ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ, ວິທີ ການຝຶກ ແລະ ການປະເມີນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແຕ່ລະຂັ້ນ, ແຕ່ລະສາຂາວິຊາຊີບຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະຕຳແໜ່ງງານໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ຕະຫຼາດ ແຮງງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຝຶກ ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ ໃນການເຮັດ ວຽກ.

ໂຄງສ້າງຂອງຫຼັກສູດ ແລະ ມາດຕະຖານຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ ແຕ່ລະຂັ້ນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບ ການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 15 ການສ້າງ, ປັບປຸງ ແລະ ອະນຸມັດນຳໃຊ້ຫຼັກສູດ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ສາມາດສ້າງ ແລະ ປັບປຸງ ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ ຕາມມາດຕະ ຖານສີມືແຮງງານ ຂັ້ນຂອງຕົນ ໂດຍໃຫ້ມີເນື້ອໃນຄວາມຮູ້ພື້ນຖານ ກ່ຽວກັບລະບຽບການອອກແຮງງານ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ.

ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງ ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງ ງານ ຕາມມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ອົງການສາມຝ່າຍ, ພາກສ່ວນທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງ ທັງພາກລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ.

ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ໄດ້ຮັບອະນຸມັດນຳໃຊ້ ໂດຍຜູ້ອຳ ນວຍການຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ປະທານສະມາຄົມ ໂດຍຮັບຮູ້ຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ. ສຳລັບຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານຂອງ ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໄດ້ຮັບ ອະນຸມັດນຳໃຊ້ ໂດຍອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 16 ການນຳໃຊ້ຫຼັກສູດ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະມາຄົມ, ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ນຳ ໃຊ້ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານຂອງຕົນ ສາມາດສະເໜີຂໍນຳໃຊ້ຫຼັກສູດຂອງພາກສ່ວນອື່ນ ແລະ ດັດປັບເນື້ອ ໃນຫຼັກສູດໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ຕົວຈິງ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 17 ການຍົກເລີກຫຼັກສູດ

ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ ຈະຖືກຍົກເລີກ ໃນກໍລະນີມີການປັບປຸງມາດຕະຖານສີມືແຮງງານທີ່ມີເນື້ອໃນຫຼັກສູດບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ຫຼື ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານ ເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີ ໂດຍຜູ້ອະນຸມັດຫຼັກສູດນັ້ນ ເປັນຜູ້ຍົກເລີກ.

ໝວດທີ 3 ການຝຶກສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 18 ການຝຶກສີມືແຮງງານ

ການຝຶກສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການຈັດຕັ້ງຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້, ປະສົບການ, ຄວາມຊຳນານງານ ຕາມຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຕາມຮູບແບບການຝຶກເພື່ອ ເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານ, ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ແລະ ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ.

ການຝຶກສີມືແຮງງານ ຕ້ອງໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍສາຂາອາຊີບ, ວິທີການ, ກວ້າງຂວາງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງທ້ອງຖິ່ນ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການປະກອບອາຊີບອິດສະລະໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ມາດຕາ 19 ການຝຶກເພື່ອເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານ

ການຝຶກເພື່ອເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານ ແມ່ນ ການຝຶກສີມືແຮງງານ, ຝຶກຕາມຕຳແໜ່ງງານ ຫຼື ໜ້າວຽກຕົວຈິງ ຕາມມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານມີ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີ ໃນການອອກແຮງງານ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບຕຳແໜ່ງງານທີ່ຈະຖືກບັນຈຸ.

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ຕ້ອງດຳເນີນການຝຶກສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຕົນຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກໃໝ່ກ່ອນຈະບັນຈຸເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຕົນ ຊຶ່ງສາມາດຝຶກຢູ່ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງຕົນ ແລະ ຂອງພາກສ່ວນອື່ນ ຫຼື ຝຶກໃນໜ້າວຽກຕົວຈິງ ກໍໄດ້.

ມາດຕາ 20 ການຝຶກເພື່ອປະກອບອາຊີບອິດສະລະ

ການຝຶກເພື່ອປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ແມ່ນ ການຝຶກສີມືແຮງງານໃຫ້ມີ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມຊຳນານງານສະເພາະດ້ານ ເພື່ອດຳເນີນກິດຈະການສ່ວນບຸກຄົນ ໃນການຜະລິດສິນຄ້າ, ອຸດສາຫະກຳ ຫຼື ການບໍລິການ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສາມາດປັບປຸງ, ດັດປັບ ຫຼື ເພີ່ມເນື້ອໃນຂອງຫຼັກສູດ ເພື່ອນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຝຶກສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານ ເພື່ອປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຕົວຈິງ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ຕ້ອງແມ່ນຜູ້ ມີຈຸດທິວິຊາຊີບ, ໄດ້ຮັບການຝຶກສີມືແຮງງານ ຫຼື ໄດ້ຜ່ານການທົດສອບ ແລະ ມີໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ ໂດຍສະເພາະອາຊີບທີ່ ກໍ່ໃຫ້ເກີດອັນຕະລາຍ, ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ຈະເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ບໍລິການ.

ມາດຕາ 21 ການຝຶກເພື່ອຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ

ການຝຶກເພື່ອຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການຝຶກສີມືແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ມີສີມືແຮງງານ, ຜູ້ມີລະດັບສີມືແຮງງານໃດໜຶ່ງມາກ່ອນແລ້ວ ມີສີມືແຮງງານໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ, ສາມາດຕອບສະໜອງ ກັບການຂະຫຍາຍຕົວ

ຂອງ ເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ຕະຫຼາດແຮງງານ ແຕ່ລະໄລຍະ.
ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສາມາດດຳເນີນການຝຶກສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານ ເພື່ອຍົກ
ລະດັບສີມືແຮງງານໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 22 ຮູບແບບການຝຶກສີມືແຮງງານ

ການຝຶກສີມືແຮງງານ ມີ ສາມຮູບແບບ ດັ່ງນີ້:

1. ການຝຶກກັບທີ່;
2. ການຝຶກເຄື່ອນທີ່;
3. ການຝຶກທາງໄກ.

ມາດຕາ 23 ການຝຶກກັບທີ່

ການຝຶກກັບທີ່ ແມ່ນ ການຈັດການຝຶກສີມືແຮງງານ ຢູ່ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຢູ່ບ່ອນເຮັດ
ວຽກຕົວຈິງຂອງ ການຈັດຕັ້ງພາກລັດ, ເອກະຊົນ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ.

ມາດຕາ 24 ການຝຶກເຄື່ອນທີ່

ການຝຶກເຄື່ອນທີ່ ແມ່ນ ການຈັດການຝຶກສີມືແຮງງານ ໂດຍນຳເອົາ ຄູ, ອຸປະກອນ ແລະ ຫຼັກສູດການ
ຝຶກໄລຍະສັ້ນ ໄປຫາກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ຕ້ອງການຝຶກສີມືແຮງງານ ຢູ່ ເຂດ ຊົນນະບົດ, ຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ຄ້າຍດັດ
ສ້າງ, ຄ້າຍຄຸມຂັງ, ສະຖານທີ່ບຳບັດ ແລະ ສະຖານທີ່ອື່ນທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ຍ້ອນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຂົ້າ
ເຖິງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ທີ່ມີຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ
ສາມາດດຳເນີນການຝຶກເຄື່ອນທີ່ໄດ້ ໂດຍມີການແຈ້ງລ່ວງໜ້າ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃຫ້ພະແນກ
ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂັ້ນແຂວງ ຫຼື ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂັ້ນເມືອງ
ເພື່ອຫຼີກເວັ້ນການຝຶກຊ້ຳຊ້ອນກັນ.

ມາດຕາ 25 ການຝຶກທາງໄກ

ການຝຶກທາງໄກ ແມ່ນ ການຈັດການຝຶກສີມືແຮງງານ ດ້ວຍການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືເອເລັກໂຕຣນິກ ເພື່ອອຳ
ນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ແກ່ ຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກສີມືແຮງງານ ແລະ ຄູຝຶກ ຊຶ່ງຢູ່ຄົນລະສະຖານທີ່.

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ສາມາດດຳເນີນການຝຶກສີມືແຮງງານ
ທາງໄກໃຫ້ ເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 26 ເປົ້າໝາຍຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກສີມືແຮງງານ

ເປົ້າໝາຍຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກສີມືແຮງງານ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ຜູ້ຝຶກຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ທີ່ມີລະດັບວິຊາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານ ຫຼື ຜູ້ມີສີມືແຮງງານລະດັບໃດໜຶ່ງ;
2. ຜູ້ສົນໃຈຝຶກ ເພື່ອການມີວຽກເຮັດງານທຳ;
3. ຜູ້ວ່າງງານ, ຜູ້ຍັງບໍ່ມີວິຊາຊີບ, ກຳລັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ຕ້ອງການປ່ຽນອາຊີບ;
4. ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ເປັນຕົ້ນ ຜູ້ທຸກຍາກ, ແມ່ຍິງ, ຜູ້ຢູ່ເຂດ ຊົນນະບົດ, ຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ຜູ້ຝຶກ;
5. ຜູ້ຮັບການບຳບັດການຕິດຢາເສບຕິດ, ນັກໂທດ ທີ່ຢູ່ໃນໄລຍະກຽມພື້ນໂທດ;

6. ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ;
7. ເປົ້າໝາຍອື່ນ ທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ.

ມາດຕາ 27 ເງື່ອນໄຂຂອງຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກສີມືແຮງງານ
 ຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກສີມືແຮງງານ ມີເງື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້:

1. ມີອາຍຸ ສິບສີ່ປີ ຂຶ້ນໄປ;
2. ຮຽນຈົບ ຫຼື ບໍ່ຈົບ ສາມັນສຶກສາ ໂດຍພິຈາລະນາຕາມສາຂາອາຊີບ;
3. ມີເງື່ອນໄຂອື່ນ ທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ.

ໝວດທີ 4 **ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນ ສີມືແຮງງານ**

ມາດຕາ 28 ການທົດສອບສີມືແຮງງານ

ການທົດສອບສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການປະເມີນ ຫຼື ວັດແທກ ລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມຊຳນານງານ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິໃນການເຮັດວຽກ ຂອງກຳລັງແຮງງານ ຕາມໜ້າວຽກ ແລະ ອາຊີບທີ່ເຮັດຕົວຈິງ.

ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕ້ອງສ້າງ ເງື່ອນໄຂ, ກົນໄກ ແລະ ມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ກຳລັງແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນເປົ້າໝາຍ ໄດ້ຮັບການທົດສອບ ແລະ ຈັດລະດັບສີມືແຮງງານ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ຜ່ານການທົດສອບ ແລະ ຈັດລະດັບສີມືແຮງງານ ໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນຈາກການເຮັດວຽກຢ່າງຍຸຕິທຳ.

ມາດຕາ 29 ເປົ້າໝາຍຜູ້ເຂົ້າທົດສອບສີມືແຮງງານ
 ເປົ້າໝາຍຜູ້ເຂົ້າທົດສອບສີມືແຮງງານ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ;
2. ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;
3. ຜູ້ຜ່ານການຝຶກສີມືແຮງງານໃນແຕ່ລະຮູບແບບ;
4. ຜູ້ມີປະສົບການ, ຜູ້ຜ່ານການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ຫຼື ມີຄວາມຊຳນານງານໃນສາຂາອາຊີບໃດໜຶ່ງ.

ມາດຕາ 30 ການດຳເນີນການທົດສອບສີມືແຮງງານ

ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສາມາດດຳເນີນການທົດສອບ ຕາມມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ໂດຍມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງ ອົງການສາມຝ່າຍ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຫຼື ຜູ້ມີປະສົບການ, ມີຄວາມຊຳນານງານ ໃນແຕ່ລະສາຂາອາຊີບທີ່ດຳເນີນການທົດສອບໃນແຕ່ລະຄັ້ງ.

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ສາມາດດຳເນີນການທົດສອບສີມືແຮງງານ ຕາມມາດຕະຖານສີມືແຮງງານຂອງຕົນ ໂດຍຮັບປະກັນໃຫ້ມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງອົງການຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນແຕ່ລະຄັ້ງທີ່ມີການທົດສອບ.

ມາດຕາ 31 ຕົວຊີ້ວັດການທົດສອບ

ຕົວຊີ້ວັດການທົດສອບ ແມ່ນ ການກຳນົດເກນການໃຫ້ຄະແນນ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເພື່ອຈັດລະດັບສີມືແຮງງານ.

ຜູ້ດຳເນີນການທົດສອບສີມືແຮງງານ ຕ້ອງກຳນົດຕົວຊີ້ວັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະມາຄົມ, ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ໂດຍມີ ການປະສານສົມທົບກັບອົງການສາມຝ່າຍ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ.

ມາດຕາ 32 ໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ

ໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ເອກະສານທາງວິຊາການ ທີ່ຢັ້ງຢືນເຖິງລະດັບ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ ຂອງຜູ້ຜ່ານການທົດສອບສີມືແຮງງານໃນແຕ່ລະສາຂາອາຊີບ.

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ທີ່ດຳເນີນການທົດສອບ ເປັນຜູ້ ອອກໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ ຕາມມາດຕະຖານ ສີມືແຮງງານຂັ້ນຂອງຕົນ.

ມາດຕາ 33 ການທຽບລະດັບສີມືແຮງງານ ກັບຈຸດທິວິຊາຊີບ

ລະດັບສີມືແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນ ຈາກສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສາມາດທຽບກັບຈຸດທິວິຊາຊີບໄດ້ ດັ່ງນີ້:

1. ສີມືແຮງງານຂັ້ນພື້ນຖານ ເທົ່າກັບ ວິຊາຊີບຊັ້ນຕົ້ນ ລະດັບໜຶ່ງ;
2. ສີມືແຮງງານເຄິ່ງຊຳນານງານ ເທົ່າກັບ ວິຊາຊີບຊັ້ນຕົ້ນ ລະດັບສອງ;
3. ສີມືແຮງງານຊຳນານງານ ເທົ່າກັບ ວິຊາຊີບຊັ້ນຕົ້ນ ລະດັບສາມ;
4. ສີມືແຮງງານລະດັບນາຍຊ່າງ ເທົ່າກັບ ວິຊາຊີບ ຊັ້ນກາງ;
5. ສີມືແຮງງານລະດັບຜູ້ຄຸມງານ ເທົ່າກັບ ວິຊາຊີບ ຊັ້ນສູງ.

ສຳລັບລະດັບສີມືແຮງງານ ທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ສາມາດທຽບ ກັບຈຸດທິວິຊາຊີບ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ວັກທີໜຶ່ງ ຂອງມາດຕານີ້ ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານຂະບວນການຮັບຮູ້ລະດັບ ສີມືແຮງງານ ໂດຍອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 34 ການຮັບຮູ້ລະດັບສີມືແຮງງານ

ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ການຜະລິດ, ການຄ້າ, ການບໍລິການ ຂອງທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ທຸກຂະແໜງການຂອງລັດ ຮັບຮູ້ ແລະ ນຳໃຊ້ໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ການຜະລິດ, ການຄ້າ, ການບໍລິການ ຂອງທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຕ້ອງກຳ ນົດຄ່າແຮງງານ ຫຼື ເງິນເດືອນ ຕາມລະດັບສີມືແຮງງານ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຜ່ານການທົດສອບ ແລະ ຢັ້ງຢືນ ໂດຍກຳນົດໃຫ້ສູງກວ່າ ຄ່າແຮງງານ ຫຼື ເງິນເດືອນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຄີຍໄດ້ຮັບກ່ອນການທົດສອບສີມື ແຮງງານ.

ສຳລັບ ຄ່າແຮງງານ ຫຼື ເງິນເດືອນ ຂອງແຮງງານ ລາວ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຕາມແຕ່ລະລະດັບສີມືແຮງ ງານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ໝວດທີ 5

ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 35 ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ

ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ຂະບວນການນຳໃຊ້ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ສີມືແຮງງານ, ຄວາມຊຳ ນານງານ ແລະ ທັກສະສະເພາະ ໃນອາຊີບໃດໜຶ່ງ ເຂົ້າໃນການແຂ່ງຂັນ ເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ

ຊຶ່ງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຮ່ວມກັບພາກທຸລະກິດ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ຫຼື ພາກທຸລະກິດ ເປັນຜູ້ຈັດຂຶ້ນ.

ມາດຕາ 36 ລະດັບການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ

ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ມີ ຫ້າລະດັບ ດັ່ງນີ້:

1. ລະດັບ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ;
2. ລະດັບ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ;
3. ລະດັບຊາດ;
4. ລະດັບພາກພື້ນ;
5. ລະດັບສາກົນ.

ມາດຕາ 37 ການຈັດການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ສາມາດຈັດຕັ້ງການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ໃນຂັ້ນຂອງຕົນ.

ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂັ້ນແຂວງ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ລະດັບ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ.

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ລະດັບຊາດ, ລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບສາກົນ.

ໝວດທີ 6

ການປະກັນຄຸນນະພາບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 38 ການປະກັນຄຸນນະພາບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ການປະກັນຄຸນນະພາບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການປະເມີນວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ຮອບດ້ານ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວ ມີຄຸນນະພາບຕາມມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 39 ຮູບແບບການປະກັນຄຸນນະພາບ

ຮູບແບບການປະກັນຄຸນນະພາບ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ການປະເມີນຕົນເອງ;
2. ການປະເມີນພາຍໃນ;
3. ການປະເມີນພາຍນອກ.

ມາດຕາ 40 ການປະເມີນຕົນເອງ

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ຕ້ອງປະເມີນຕົນເອງ ດ້ວຍການສັງລວມຂໍ້ມູນ, ຕີລາຄາແລະສະຫຼຸບຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໂດຍອີງໃສ່ ຫຼັກການ, ຂັ້ນຕອນ

ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ ຂອງການປະກັນຄຸນນະພາບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ດຳເນີນການປະເມີນຕົນເອງ ຢ່າງໜ້ອຍ ໜຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ປີ ໂດຍມີການເຂົ້າຮ່ວມ ຂອງຜູ້ຕາງໜ້າຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ໃຫ້ດຳເນີນການປະເມີນຕົນເອງ ຢ່າງໜ້ອຍ ໜຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ປີ ໂດຍບໍ່ມີການ ເຂົ້າຮ່ວມຂອງຜູ້ຕາງໜ້າ ຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ກໍໄດ້.

ມາດຕາ 41 ການປະເມີນພາຍໃນ

ຂະແໜງການສາຍຕັ້ງ ດຳເນີນການປະເມີນພາຍໃນດ້ວຍການ ກວດສອບ, ປະເມີນຜົນ ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ ຂອງຕົນ.

ການປະເມີນພາຍໃນ ຈັດຂຶ້ນຢ່າງໜ້ອຍ ສາມປີຕໍ່ຄັ້ງ ຕາມເງື່ອນໄຂ ແລະ ຄວາມສາມາດຕົວຈິງ.

ວິທີການ ແລະ ເນື້ອໃນ ຂອງການປະເມີນພາຍໃນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 42 ການປະເມີນພາຍນອກ

ອົງການສາມຝ່າຍ ຫຼື ອົງການປະເມີນອິດສະລະ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ດຳເນີນການປະເມີນ ດ້ວຍການກວດສອບ, ປະເມີນຜົນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງສະຖານພັດທະນາ ສີມືແຮງງານ ຕາມຫຼັກການ ແລະ ລະບຽບການ.

ການປະເມີນພາຍນອກ ຈັດຂຶ້ນຢ່າງໜ້ອຍ ຫ້າປີຕໍ່ຄັ້ງ.

ໝວດທີ 7

ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 43 ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ສະຖິຕິ ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ສີມືແຮງງານ, ຫຼັກສູດການຝຶກ, ຄູ່ຝຶກ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ, ສາຂາອາຊີບ, ຄວາມຕ້ອງການຝຶກ ຕາມສາຂາ ອາຊີບ, ຜູ້ເຂົ້າຝຶກ, ຜູ້ສຳເລັດການຝຶກ, ຜູ້ເຂົ້າທົດສອບ, ຜູ້ສຳເລັດການທົດສອບ ສີມືແຮງງານ, ຜູ້ມີວຽກເຮັດງານ ທຳ, ຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນ.

ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕ້ອງໃຫ້ເຊື່ອມຕໍ່ກັບລະບົບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ມາດຕາ 44 ການແນະນຳອາຊີບກ່ອນການຝຶກສີມືແຮງງານ

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສົມທົບກັບພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແນະນຳອາຊີບ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາ ກ່ອນການຝຶກສີມືແຮງງານ ໂດຍຈັດໃຫ້ມີການບໍລິການໃຫ້ຄຳແນະນຳອາຊີບ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການຝຶກ ສາມາດຕັດສິນໃຈເລືອກຝຶກສາຂາອາຊີບ ທີ່ເໝາະກັບພອນສະຫວັນຂອງຕົນ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມ ຕ້ອງການຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ມາດຕາ 45 ການແນະນຳກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳ

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຈັດໃຫ້ມີການບໍລິການ ໃນການແນະນຳການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງງານວ່າ ທີ່ຕ້ອງການແກ່ຜູ້ສຳເລັດການຝຶກສີມືແຮງງານ ແຕ່ລະຊຸດ ເພື່ອສະໜັກເຂົ້າເຮັດວຽກຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ.

ມາດຕາ 46 ການຕິດຕາມຜູ້ສຳເລັດການຝຶກ ແລະ ທົດສອບ ສີມືແຮງງານ

ການຕິດຕາມຜູ້ສຳເລັດການຝຶກ ແລະ ທົດສອບ ສີມືແຮງງານ ມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ ການມີວຽກເຮັດງານທຳ, ການປະກອບອາຊີບ ແລະ ປະເມີນຄຸນນະພາບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕ້ອງຕິດຕາມຜູ້ສຳເລັດການຝຶກ ແລະ ທົດສອບ ສີມືແຮງງານ ໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳ ພາຍໃນເວລາ ສິບສອງເດືອນ ນັບແຕ່ວັນສຳເລັດ ການຝຶກ ແລະ ທົດສອບ ສີມືແຮງງານ. ໃນກໍລະນີຜູ້ສຳເລັດການຝຶກ ແລະ ທົດສອບ ສີມືແຮງງານ ສາມາດຊອກວຽກເຮັດງານທຳດ້ວຍຕົນເອງ ຫຼື ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ໃຫ້ແຈ້ງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເພື່ອບັນທຶກເຂົ້າໃນຂໍ້ມູນຜູ້ມີວຽກເຮັດງານທຳ ຊຶ່ງເປັນຂໍ້ມູນສຳຄັນໃນການປະເມີນການຝຶກ ແລະ ທົດສອບ ສີມືແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

ພາກທີ III

ການລົງທຶນ ແລະ ການຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອ ໃນວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 47 ການລົງທຶນຂອງລັດ

ລັດ ລົງທຶນໃສ່ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃນຂະແໜງບຸລິມະສິດ ຕາມການກຳນົດໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ ແຕ່ລະໄລຍະ ດ້ວຍການສະໜອງງົບປະມານ, ວັດຖຸປະກອນ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ແກ່ການ ກໍ່ສ້າງ, ປັບປຸງ ບຸລະນະ ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ ບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ເຂັ້ມແຂງ ຢ່າງເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ.

ມາດຕາ 48 ການລົງທຶນຂອງເອກະຊົນ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ເອກະຊົນທັງ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ລົງທຶນໃສ່ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ລວມທັງການສ້າງຕັ້ງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ການບໍລິການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ສັງຄົມຂອງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງເອກະຊົນ ຕ້ອງຂໍອະນຸຍາດນຳອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ໃຫ້ປະຕິບັດພັນທະຕາມກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 49 ການຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອ

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ສາມາດຮັບເອົາການຊ່ວຍເຫຼືອ ຈາກອົງການຈັດຕັ້ງ ສາກົນ, ສັງຄົມ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ພາກທີ IV

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 50 ປະເພດສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີ ສາມປະເພດ ດັ່ງນີ້:

1. ສູນຝຶກຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ;
2. ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແຕ່ລະປະເພດ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 51 ສູນຝຶກຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ

ສູນຝຶກຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ແມ່ນ ສູນທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ຊຶ່ງສະໜອງການຝຶກ, ການທົດສອບສີມືແຮງງານ ເພື່ອຝຶກ ແລະ ຍົກລະດັບ ສີມືແຮງງານໃຫ້ ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ທັດສະນະຄະດີ ແລະ ລະບຽບວິໄນ ແນໃສ່ເພີ່ມຜະລິດຕະພາບແຮງງານ.

ມາດຕາ 52 ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ສູນທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ໂດຍ ພາກລັດ ຫຼື ພາກເອກະຊົນ ຊຶ່ງສະໜອງ ການຝຶກ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນ ສີມືແຮງງານ ໃຫ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ເພື່ອຝຶກ ແລະ ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານໃຫ້ກຳລັງແຮງງານ ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ທັດສະນະຄະດີ ແລະ ລະບຽບວິໄນ ແນໃສ່ການມີວຽກເຮັດງານທຳ, ປະກອບອາຊີບອິດສະລະ ແລະ ສະໜອງໃຫ້ແກ່ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ມາດຕາ 53 ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ຫົວໜ່ວຍວິຊາການທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍລັດ ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າ, ວິໄຈ, ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ, ພັດທະນາຫຼັກສູດ, ສື່ການຝຶກ ລວມທັງການສ້າງ, ບຳລຸງ ແລະ ຍົກລະດັບບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ສະໜອງ ການຝຶກ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນ ສີມືແຮງງານ, ຈັດຕັ້ງແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານຕາມການມອບໝາຍ.

ນອກຈາກນີ້ ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຍັງຂຶ້ນແຜນໂຄງການ, ຊອກແຫຼ່ງງົບປະມານ ແລະ ຈັດແບ່ງ ງົບປະມານ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ.

ມາດຕາ 54 ການຂໍອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ທີ່ມີຈຸດປະສົງສ້າງຕັ້ງສູນຝຶກຂອງຕົນ ຕ້ອງຂໍອະນຸຍາດນຳອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ພາກເອກະຊົນ ທີ່ມີຈຸດປະສົງ ສ້າງຕັ້ງສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແຈ້ງຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍວິສາຫະກິດ ແລ້ວຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ ນຳຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ການຈັດຕັ້ງພາກລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ທີ່ມີຈຸດປະສົງສ້າງຕັ້ງສູນພັດທະນາ ຫຼື ສະຖາບັນພັດທະນາ ສີມືແຮງງານ ຕ້ອງຂໍອະນຸຍາດນຳຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຂັ້ນຕອນ ການຂໍອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບ ການຕ່າງຫາກ.

ພາກທີ V

ບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 55 ບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ຜູ້ສັງກັດຢູ່ໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຊຶ່ງປະກອບ ດ້ວຍ ຜູ້ບໍລິຫານ, ຄູ່ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ.

ລັດຖະບານ ສະໜອງບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ສະຖາ ບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງລັດ ໃນຈຳນວນທີ່ເໝາະສົມ ຕາມການຂະຫຍາຍຕົວ ຂອງວຽກງານພັດທະນາ ສີມືແຮງງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ໝວດທີ 1

ຜູ້ບໍລິຫານ

ມາດຕາ 56 ຜູ້ບໍລິຫານ

ຜູ້ບໍລິຫານ ແມ່ນ ພະນັກງານ ທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ບໍລິຫານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຢູ່ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 57 ມາດຕະຖານຂອງຜູ້ບໍລິຫານ

ຜູ້ບໍລິຫານ ມີມາດຕະຖານ ດັ່ງນີ້:

1. ມີຄຸນສົມບັດ, ມີຈັນຍາບັນ, ຈັນຍາທຳ, ມີມະນຸດສຳພັນທີ່ດີ ແລະ ເປັນແບບຢ່າງໃຫ້ບຸກຄົນອື່ນ;
2. ເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດກົດໝາຍ ຢ່າງເຂັ້ມງວດ;
3. ມີວິໄສທັດໃນການພັດທະນາວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ເຂັ້ມແຂງ;
4. ມີລະດັບສີມືແຮງງານ ຫຼື ມີຈຸດທິວິຊາຊີບ ໃດໜຶ່ງທີ່ເໝາະສົມກັບວຽກງານ;
5. ມີສຸຂະພາບດີ.

ມາດຕາ 58 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ

ຜູ້ບໍລິຫານສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າສ້າງ ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ, ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
2. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກ ງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ນຳພາ ຊີ້ນຳ, ຄຸ້ມຄອງ, ເຕີດຕາມ ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ອຳນວຍຄວາມສະດວກຮອບດ້ານ ໃຫ້ແກ່ການ ບໍລິຫານ ຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງຕົນ;

4. ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ, ດ້ານການບໍລິຫານ-ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ດ້ານອື່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ;
5. ປົກປ້ອງ ສິດ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ກຽດສັກສີ ຂອງຕົນ ຕາມກົດໝາຍ;
6. ໄດ້ຮັບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
7. ນັບຖື, ປົກປ້ອງ ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງ ຄູ, ພະນັກງານ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
8. ນຳໃຊ້, ປົກປັກຮັກສາ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມ ພາຍໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
9. ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ກ່ຽວກັບ ການຝຶກສີມືແຮງງານ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນ ສີມືແຮງງານ ແລະ ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ;
10. ນຳໃຊ້ສິດແລະປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ຕາມການມອບໝາຍ.

ໝວດທີ 2 ຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 59 ຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ຄູທົດສະດີ ຊຶ່ງແມ່ນ ຜູ້ດຳເນີນການສອນທົດສະດີ ໃນຫ້ອງຮຽນ, ຫ້ອງທົດລອງ ແລະ ສະຖານທີ່ອື່ນ;
2. ຄູປະຕິບັດ ຊຶ່ງແມ່ນ ຜູ້ດຳເນີນການຝຶກພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ ໃນຫ້ອງຝຶກງານ, ຫ້ອງທົດລອງ, ໂຮງຊ່າງ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ພາກສະໜາມ;
3. ຄູທົດສອບ ຊຶ່ງແມ່ນ ຜູ້ດຳເນີນການປະເມີນຜົນ, ຮັບຮອງ ແລະ ຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 60 ມາດຕະຖານຂອງຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີມາດຕະຖານ ດັ່ງນີ້:

1. ມີຈັນຍາບັນ, ຈັນຍາທຳ, ຮັກອາຊີບຄູ, ມີມະນຸດສຳພັນທີ່ດີ, ເປັນແບບຢ່າງ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງ;
2. ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ ທີ່ຮຽນຈົບສາຂາວິຊາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຊຶ່ງມີວຸດທິການສຶກສາຊັ້ນສູງຂຶ້ນໄປ, ໄດ້ຜ່ານຫຼັກວິຊາຄູ ແລະ ຜ່ານການຝຶກ ແລະ ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນເປັນຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ມີປະສົບການ, ມີຄວາມຊຳນານງານ ໃນສາຂາອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
4. ມີຄວາມຮູ້ ດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ, ເຕັກໂນໂລຊີ ໃດໜຶ່ງ ເພື່ອຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ;
5. ມີສຸຂະພາບດີ.

ມາດຕາ 61 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຄູ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບດ້ານຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ້າທີ່ ແລະ ວິຊາສະເພາະ ຂອງຕົນ;
2. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດດ້ານຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາສະເພາະ ຂອງຕົນ;
3. ສອນ ພາກທົດສະດີ ແລະ ປະຕິບັດຕົວຈິງ ຕາມຫຼັກສູດຝຶກສີມືແຮງງານ ລວມທັງໃຫ້ການບໍລິການດ້ານວິຊາການ ແກ້ໄຂຄຸ້ມ ຕາມລະບຽບການ;

4. ປົກປ້ອງສິດ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ກຽດສັກສີ ຂອງຕົນ ຕາມກົດໝາຍ;
5. ສະໜອງ ແລະ ໄດ້ຮັບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
6. ເຂົ້າຮ່ວມ, ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ, ການທົດສອບສີມືແຮງງານ, ວຽກແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ, ຫຼັກສູດຝຶກສີມືແຮງງານ, ຝຶກຕາມຫຼັກສູດທີ່ກຳນົດ;
7. ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ ບົດສອນຂອງຕົນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງດ້ານຕ່າງໆ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;
8. ປະຕິບັດລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
9. ນັບຖື ແລະ ປົກປ້ອງ ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງ ຜະນົກງານ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
10. ນຳໃຊ້, ປົກປັກຮັກສາ ວັດຖຸປະກອນ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
11. ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ກ່ຽວກັບ ການຝຶກສີມືແຮງງານ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນ ສີມືແຮງງານ ແລະ ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ;
12. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 3

ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ

ມາດຕາ 62 ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ

ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແມ່ນ ຜູ້ຄົນຄວ້າ, ຜູ້ມີປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງ, ຜູ້ໃຫ້ການບໍລິການວິຊາການສະເພາະດ້ານ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ມາດຕາ 63 ມາດຕະຖານຂອງນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ກຳນົດ ມາດຕະຖານຂອງນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ.

ມາດຕາ 64 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ

ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບດ້ານຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ້າທີ່ ແລະ ວິຊາສະເພາະ ຂອງຕົນ;
2. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມ ການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດດ້ານຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາສະເພາະ ຂອງຕົນ;
3. ສອນ ພາກທົດສະດີ ແລະ ປະຕິບັດຕົວຈິງ ຕາມຫຼັກສູດຝຶກສີມືແຮງງານ ລວມທັງການໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ປະກອບເຂົ້າໃນຄະນະຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລະ ໃຫ້ການບໍລິການດ້ານວິຊາການແກ້ສັງຄົມ ຕາມລະບຽບການ;
4. ປົກປ້ອງ ສິດ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງຕົນ ຕາມກົດໝາຍ;
5. ສະໜອງ ແລະ ໄດ້ຮັບ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;

6. ເຂົ້າຮ່ວມ, ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ, ການທົດສອບສີມືແຮງງານ, ວຽກແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ, ຫຼັກສູດຝຶກສີມືແຮງງານ, ຝຶກຕາມຫຼັກສູດທີ່ກຳນົດ;

7. ຄົ້ນຄວ້າ, ສ້າງ, ພັດທະນາ ບົດສອນ ແລະ ວິໄຈສິ່ງປະດິດໃໝ່ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງ ດ້ານຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບໃຊ້ສັງຄົມ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;
8. ປະຕິບັດລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
9. ນັບຖື ແລະ ປົກປ້ອງ ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮັບ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
10. ນຳໃຊ້, ປົກປັກຮັກສາ ວັດຖຸປະກອນ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມພາຍ ໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
11. ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ;
12. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ພາກທີ VI

ສິດ ແລະ ພັນທະ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ໝວດທີ 1

ສິດ ແລະ ພັນທະ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ມາດຕາ 65 ສິດ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີສິດ ດັ່ງນີ້:

1. ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ຢູ່ນອກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢ່າງໜ້ອຍ ສິບຫົກຊົ່ວໂມງ ຕໍ່ປີ ໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານເຕັມຕາມປົກກະຕິ ສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຄົບ ໜຶ່ງປີ;
2. ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຫຼື ຍົກລະດັບບຸກຄົນວິຊາຊີບ ບໍ່ເກີນ ສອງປີ ໂດຍສາມາດກັບມາເຮັດວຽກຢູ່ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານເກົ່າໄດ້ ສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຄົບ ສາມປີ;
3. ສະໜັກທົດສອບລະດັບສີມືແຮງງານ ຢູ່ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບໜ້າວຽກ ຂອງຕົນ ທີ່ພວມປະຕິບັດຢູ່ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
4. ເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນໃນການຕັດສິນໃຈເລືອກສາຂາ ອາຊີບທີ່ຕົນຕ້ອງການຝຶກ;
5. ນຳໃຊ້ສິດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 66 ພັນທະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີພັນທະ ດັ່ງນີ້:

1. ປະຕິບັດ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ກົດລະບຽບຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ຢ່າງເຂັ້ມງວດ, ຮ່ວມມື ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນ ຈັດຂຶ້ນ;
2. ພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງຕົນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຕຳແໜ່ງງານ ຫຼື ໜ້າວຽກ ທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຕາມການປ່ຽນແປງດ້ານເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ວິທີການຜະລິດ;
3. ຊ່ວຍເປັນຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຢ່າງໜ້ອຍ ສີ່ຊົ່ວໂມງ ຕໍ່ປີ ແລະ ຮ່ວມເປັນກຳມະການທົດສອບ ສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງລັດ ສຳລັບຜູ້ມີປະສົບການສູງ, ຜູ້ຊຳນານງານໃນສາຂາອາຊີບ ໃດໜຶ່ງ;

4. ປະຕິບັດຕາມສັນຍາ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມເສຍຫາຍທີ່ຕົນໄດ້ກໍ່ຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
5. ປະຕິບັດພັນທະອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 2

ສິດ ແລະ ພັນທະ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ມາດຕາ 67 ສິດ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີສິດ ດັ່ງນີ້:

1. ຝຶກສີມືແຮງງານ, ທົດລອງການນຳໃຊ້ ຜູ້ອອກແຮງງານກ່ອນຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ;
2. ສ້າງ ແລະ ປະຕິບັດສັນຍາ ກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
3. ຮ່ວມມື, ສະໜອງເຄື່ອງມືອຸປະກອນ, ຫຼັກສູດ ແລະ ຄູ່ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃນການຈັດການຝຶກສີມືແຮງງານ ເພື່ອກຽມເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານຂອງຕົນຢູ່ສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ ສະຖາບັນການສຶກສາ, ອາຊີວະສຶກສາ, ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ;
4. ທົດສອບເພື່ອຈັດລະດັບສີມືແຮງງານຕາມມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ຂອງຕົນ;
5. ສ້າງຕັ້ງສູນຝຶກສີມືແຮງງານຂອງຕົນ;
6. ກຳນົດລະດັບຄ່າແຮງງານ ຫຼື ຄ່າຕອບແທນຕາມລະດັບສີມືແຮງງານ ທີ່ຕົນ ແລະ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານຢັ້ງຢືນ ຕາມໜ້າວຽກຕົວຈິງ;
7. ນຳໃຊ້ສິດອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 68 ພັນທະ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີພັນທະ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງການຝຶກສີມືແຮງງານ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ເຂົ້າເຮັດວຽກຕົວຈິງ ກ່ອນເປີດກິດຈະການ ຫຼື ດຳເນີນໂຄງການ;
2. ທົດສອບສີມືແຮງງານ, ຮັບຮູ້ ແລະ ຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ຕາມລະດັບສີມືແຮງງານ ແລະ ວຸດທິວິຊາຊີບ;
3. ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນຕົ້ນ ຄວາມຕ້ອງການຝຶກ, ຕຳແໜ່ງງານວ່າງ, ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕົວຈິງເປັນປະຈຳທຸກປີ;
4. ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີເງື່ອນໄຂ ພ້ອມທັງຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ໃນການຍົກລະດັບດັ່ງກ່າວ ແລະ ສັບຊ້ອນຕຳແໜ່ງງານ ລວມທັງຈ່າຍ ເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ໃຫ້ເໝາະສົມ ກັບລະດັບສີມືແຮງງານ;
5. ຮັບເອົາ ນັກຮຽນ, ຜູ້ເຂົ້າຝຶກ ເພື່ອຝຶກງານຕົວຈິງຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ຂອງຕົນ;
6. ໃຫ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທີ່ຕົນນຳໃຊ້ ຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້, ເຕັກນິກ, ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ນັບແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນຈົນສິ້ນສຸດສັນຍາແຮງງານ;
7. ເຂົ້າຮ່ວມໃນການ ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ, ຫຼັກສູດການຝຶກ ແລະ ການທົດສອບສີມືແຮງງານ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງພາກສ່ວນອື່ນ;

8. ຮັບຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດສິດ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້;

9. ສົ່ງເສີມ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງ ໃນການສ້າງຜະລິດຕະພັນທີ່ເປັນປະໂຫຍດຮັບໃຊ້ສັງຄົມ;

10. ປະຕິບັດ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ລະບຽບການດ້ານແຮງງານ ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ພາກທີ VII

ຂໍ້ຫ້າມ

ມາດຕາ 69 ຂໍ້ຫ້າມທົ່ວໄປ

ຫ້າມ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາຊວນເຊື່ອ, ປິດບັງ, ເຊື່ອງອຳ, ປອມແປງເອກະສານ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
2. ຮັບເອົາ, ທວງເອົາ, ຕົກລົງ ຮັບ ຫຼື ໃຫ້ ສິນບິນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ຈຳໜ່າຍ ຫຼື ໃຫ້ບໍລິການ ສົ່ງມືນເມົາ, ຢາເສບຕິດ, ຫຼິ້ນການພະນັນທຸກປະເພດ, ດຳເນີນກິດຈະການບັນເທີງ ແລະ ສົ່ງສຽງດັງເກີນຂອບເຂດ ຢູ່ບໍລິເວນ ແລະ ຂອບເຂດໃກ້ຄຽງ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ເຜີຍແຜ່ ສິ່ງລາມິກ ອະນາຈານ ພາຍໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
5. ປະພຶດ ສິ່ງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມອິດຄອງປະເພນີອັນດີງາມຂອງຊາດ ພາຍໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
6. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 70 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານ

ຫ້າມ ຜູ້ບໍລິຫານ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ສວຍໃຊ້ສິດອຳນາດ, ໃຊ້ສິດ, ໜ້າທີ່ ເກີນຂອບເຂດ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດແກ່ ຕົນ, ຄອບຄົວ, ຍາດຜີ້ນ້ອງ ແລະ ພັກພວກຂອງຕົນ;
2. ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ກົດໜ່ວງ ຖ່ວງດຶງເອກະສານ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ໃຊ້ວາຈາບໍ່ສຸພາບ, ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ນາບຊຸ່ ຜູ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ;
4. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 71 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຫ້າມ ຄູພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ປະຕິບັດວຽກງານ ໂດຍບໍ່ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
2. ສວຍໃຊ້ສິດອຳນາດ, ໃຊ້ສິດ, ໜ້າທີ່ ເກີນຂອບເຂດ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດແກ່ ຕົນ, ຄອບຄົວ, ຍາດຜີ້ນ້ອງ ແລະ ພັກພວກ ຂອງຕົນ;
3. ພົວພັນກັບ ສົ່ງມືນເມົາ, ສົ່ງລາມິກ ອະນາຈານ, ສົ່ງເສບຕິດ ແລະ ຫຼິ້ນການພະນັນ ທຸກປະເພດ ພາຍໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ໃຊ້ວາຈາບໍ່ສຸພາບ, ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ນາບຊຸ່ ຕໍ່ຜູ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ;

5. ເລືອກປະຕິບັດ ຫຼື ລຳອຽງ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ;
6. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 72 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຫ້າມ ຜູ້ເຂົ້າຮັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ລະເມີດລະບຽບວິໄນ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ;
2. ພົວພັນກັບ ສິ່ງມຶນເມົາ, ສິ່ງລາມົກ ອະນາຈານ, ສິ່ງເສບຕິດ ແລະ ຫຼິ້ນການພະນັນ ທຸກປະເພດ ຢູ່ໃນສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ໃຫ້ສິນບິນ, ຊື່ຈ້າງ ຜູ້ບໍລິຫານ, ຄູ່ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ;
4. ປະພຶດຕົນບໍ່ສຸພາບ, ຫຍາບຄາຍຕໍ່ ຜູ້ບໍລິຫານ, ຄູ່ພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ນັກວິຊາການ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ໝູ່ເພື່ອນນຳກັນ;
5. ກໍ່ຄວາມວຸ້ນວາຍ, ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ນອກສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
6. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 73 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ

ຫ້າມ ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ປະລະໜ້າທີ່ ຫຼື ຢຸດເຊົາວຽກ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ ພາຍຫຼັງສຳເລັດການຝຶກ ແລະ ຍົກລະດັບ ສີມືແຮງງານ;
2. ລະເມີດສັນຍາແຮງງານ ແລະ ກົດລະບຽບພາຍໃນ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ;
3. ລະເມີດສິດສ່ວນບຸກຄົນ ຂອງຜູ້ອື່ນ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ;
4. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 74 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ຫ້າມ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
2. ກົດກັ້ນການ ຝຶກ, ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ຫຼື ວຸດທິວິຊາຊີບ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
3. ລະເມີດສິດສ່ວນບຸກຄົນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໂດຍສະເພາະ ຕໍ່ເພດຍິງ ດ້ວຍວາຈາ, ສາຍຕາ, ຂໍ້ຄວາມ, ແຕະຕ້ອງ ຫຼື ຈັບບາຍບ່ອນອຽງອາຍ;
4. ບໍ່ຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມລະດັບສີມືແຮງງານ ແລະ ຕາມກົດໝາຍ;
5. ຈຳແນກທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມຕໍ່ ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ຕົນ;
6. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ພາກທີ VIII

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 75 ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແມ່ນ ການຈັດຕັ້ງທາງດ້ານວິຊາການຂອງລັດ ທີ່ບໍ່ປະຈຳການ, ມີພາລະບົດບາດ ເປັນເສນາທິການໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ປຶກສາຫາລື, ຊີ້ນຳ ແລະ ປະສານງານ ລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໃນວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີຊື່ຫຍໍ້ວ່າ “ຄສພງ”.

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ;
2. ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນແຂວງ.

ມາດຕາ 76 ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໂດຍນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ, ມີກອງເລຂາເປັນກົງຈັກຊ່ວຍວຽກ ໂດຍແມ່ນສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນບ່ອນປະຈຳການຂອງກອງເລຂາ, ມີຜູ້ຕາງໜ້າອົງການຈັດຕັ້ງລັດ ຂັ້ນສູນກາງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ອົງການສາມຝ່າຍ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມຈຳນວນໜຶ່ງປະກອບເຂົ້າໃນກອງເລຂາ.

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນປະທານ;
2. ຮອງລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ເປັນຮອງປະທານ;
3. ຮອງລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຮອງປະທານ ທັງເປັນຜູ້ປະຈຳການ;
4. ຮອງປະທານສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ ເປັນຮອງປະທານ;
5. ຮອງປະທານສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນຮອງປະທານ;
6. ຫົວໜ້າສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນກຳມະການ ທັງເປັນຫົວໜ້າກອງເລຂາ;
7. ຫົວໜ້າກົມ ຂອງກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ຂັ້ນສູນກາງ ເປັນກຳມະການ;
8. ປະທານສະມາຄົມ ຫຼື ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນກຳມະການ;
9. ຜູ້ຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນກຳມະການ;
10. ຫົວໜ້າສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນກຳມະການ.

ມາດຕາ 77 ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນແຂວງ

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນແຂວງ ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໂດຍ ປະທານຄະນະກຳມະການປົກຄອງຂັ້ນແຂວງ ມີກອງເລຂາເປັນກົງຈັກຊ່ວຍວຽກ ໂດຍແມ່ນ ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂັ້ນແຂວງ ເປັນບ່ອນປະຈຳການຂອງກອງເລຂາ, ມີຜູ້ຕາງໜ້າອົງການຈັດຕັ້ງລັດຂັ້ນແຂວງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ອົງການສາມຝ່າຍ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມ ຈຳນວນໜຶ່ງປະກອບເຂົ້າໃນກອງເລຂາ.

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນແຂວງ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ຮອງປະທານຄະນະກຳມະການປົກຄອງຂັ້ນແຂວງ ເປັນປະທານ;
2. ຫົວໜ້າພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນແຂວງ ເປັນຮອງປະທານ ທັງເປັນຜູ້ປະຈຳການ ແລະ ເປັນຫົວໜ້າກອງເລຂາ;
3. ຫົວໜ້າພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ຂັ້ນແຂວງ ເປັນຮອງປະທານ;
4. ຮອງປະທານສະຫະພັນກຳມະບານ ຂັ້ນແຂວງ ເປັນຮອງປະທານ;
5. ຮອງປະທານສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ຂັ້ນແຂວງ ເປັນຮອງປະທານ;
6. ຮອງຫົວໜ້າພະແນກການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ຂັ້ນແຂວງ ເປັນກຳມະການ;
7. ປະທານສະມາຄົມ ຫຼື ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນກຳມະການ;
8. ຜູ້ຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນກຳມະການ;
9. ຫົວໜ້າສູນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຫົວໜ້າສະຖານອາຊີວະສຶກສາ ຂັ້ນແຂວງ ເປັນກຳມະການ.

ມາດຕາ 78 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານຂັ້ນສູນກາງ

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ ມີຄຳເຫັນຕໍ່ ຮ່າງກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ກ່ອນກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສະເໜີລັດຖະບານ ຝຶຈາລະນາ;
2. ຜັນຂະຫຍາຍ ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເປັນແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
3. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ພາລະບົດບາດຂອງຕົນ ໃຫ້ຂະແໜງການ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສະມາຄົມ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ;
4. ຝຶຈາລະນາ ຮັບຮອງ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ;
5. ຮັບຮອງເອົາ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ແຕ່ລະໄລຍະຂອງຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມການສະເໜີຂອງກອງເລຂາ;
6. ສະເໜີ ຝຶຈາລະນາ ສ້າງ, ປັບປຸງ, ດັດແກ້ ຫຼື ລົບລ້າງນິຕິກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງປະເທດ;
7. ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ວຽກງານອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
8. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນອື່ນ ນອກຈາກງົບປະມານຂອງລັດ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຕົນ;
9. ເຊີນບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ, ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາກລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວ ຢູ່ ສປປ ລາວ ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື ໃນວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ;
10. ຈັດກອງປະຊຸມຂອງຕົນ ເພື່ອຝຶຈາລະນາຮັບຮອງບັນຫາຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
11. ສະເໜີ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຍ້ອງຍໍ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ, ສະມາຄົມ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນດ້ານການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
12. ພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບ ຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
13. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຕໍ່ລັດຖະບານ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;

14. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ຕາມການມອບໝາຍ.

ມາດຕາ 79 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານຂັ້ນແຂວງ

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນແຂວງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ ມີຄຳເຫັນຕໍ່ ຮ່າງ ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຫຼື ຄະນະກຳມະການປົກຄອງນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ ຝຶຈາລະນາ;

2. ຜັນຂະຫຍາຍ ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເປັນ ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

3. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ພາລະບົດບາດຂອງຕົນ ໃຫ້ຂະແໜງການ, ສະມາຄົມ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ;

4. ຮັບຮອງເອົາ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ແຕ່ລະໄລຍະ ຕາມການສະເໜີຂອງກອງເລຂາຄົນ;

5. ສະເໜີຄະນະກຳມະການປົກຄອງນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ ຝຶຈາລະນາສ້າງ, ປັບປຸງ, ດັດແກ້ ຫຼື ລົບລ້າງ ນິຕິກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ;

6. ຊຸກຍູ້ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ວຽກງານອື່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂັ້ນແຂວງ;

7. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນອື່ນ ນອກຈາກງົບປະມານຂອງລັດ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງຕົນ;

8. ເຊີນບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ, ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາກລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວ ຢູ່ ຂັ້ນແຂວງ ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື ໃນວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ;

9. ຈັດກອງປະຊຸມຂອງຕົນ ເພື່ອຝຶຈາລະນາຮັບຮອງບັນຫາຕ່າງໆກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;

10. ສະເໜີ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຍ້ອງຍໍບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ, ສະມາຄົມ, ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນດ້ານການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;

11. ພົວພັນຮ່ວມມືກັບ ຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມການມອບໝາຍ;

12. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຕໍ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ຄະນະກຳມະການປົກຄອງ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;

13. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ຕາມການມອບໝາຍ.

ພາກທີ IX

ອົງການສາມຝ່າຍ ແລະ ການກວດກາ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ໝວດທີ 1

ອົງການຄຸ້ມຄອງ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 80 ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ລັດຖະບານ ຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບ ໃນຂອບເຂດ ທົ່ວປະເທດ ໂດຍມອບໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ແລະ ເປັນເຈົ້າການປະສານສົມທົບກັບກະຊວງອື່ນ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;
2. ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນແຂວງ;
3. ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ.

ມາດຕາ 81 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ, ສ້າງ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເພື່ອສະເໜີລັດຖະບານ ພິຈາລະນາ;
2. ຜັນຂະຫຍາຍ ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເປັນແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
3. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ກ່ຽວກັບວຽກງານ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ກ່ຽວກັບ ການຝຶກສີມືແຮງງານ, ການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນ ສີມືແຮງງານ ແລະ ການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ;
5. ອະນຸມັດໃຫ້ດຳເນີນການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງອົງການລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ການທົດສອບ ເພື່ອສົ່ງແຮງງານລາວໄປ ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
6. ພິຈາລະນາ ອະນຸມັດຮັບຮອງໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ, ການສ້າງ ແລະ ນຳໃຊ້ ມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແຫ່ງຊາດ, ແຜນການຝຶກ, ຫຼັກສູດການຝຶກ ສີມືແຮງງານ ຕາມການຄົ້ນຄວ້າຂອງ ສະຖາບັນພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
7. ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ກ່ຽວກັບຮູບແບບ, ວິທີການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ການຍົກລະດັບບຸກຄະລາກອນພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມການປ່ຽນແປງຂອງ ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;
8. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສັງລວມແຜນການ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເພື່ອພິຈາລະນາອະນຸມັດ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
9. ຄົ້ນຄວ້າ, ພິຈາລະນາ ອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງ, ໂຈະ ແລະ ຍຸບເລີກ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
10. ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ແລະ ປະເມີນຜົນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;

11. ຊື່ນຳ ຈັດຕັ້ງການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ ລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ;
12. ຊຸກຍູ້ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ວຽກງານ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
13. ປະສານສົມທົບກັບສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດ, ບັນດາຂະແໜງການ, ອົງການ ຈັດຕັ້ງອື່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
14. ຮັບ, ພິຈາລະນາ ແລະ ແກ້ໄຂ ຄຳສະເໜີກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
15. ພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບ ຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
16. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕໍ່ລັດຖະບານ ຢ່າງ ເປັນປົກກະຕິ;
17. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 82 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນແຂວງ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂັ້ນ ແຂວງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຜັນຂະຫຍາຍ ກົດໝາຍ ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ເປັນ ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
2. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ກ່ຽວກັບວຽກງານ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ຄົ້ນຄວ້າ, ພິຈາລະນາ ອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງ, ໂຈະ ແລະ ຍຸບເລີກ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ອະນຸມັດໃຫ້ດຳເນີນການທົດສອບ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນສີມືແຮງງານ ແກ່ສະຖານພັດທະນາສີມື ແຮງງານ;
5. ຄົ້ນຄວ້າ, ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ຮ່າງມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ, ຫຼັກສູດການຝຶກສີມືແຮງງານ ຂອງສະຖານ ພັດທະນາສີມືແຮງງານ ທັງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ;
6. ຊື່ນຳ, ຕິດຕາມ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ ຂອງສະຖານພັດທະນາສີມື ແຮງງານ;
7. ຕິດຕາມ, ເກັບກຳ ຂໍ້ມູນ ສະຖິຕິ, ຕຳແໜ່ງງານ, ຜູ້ຕ້ອງການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງຕະຫຼາດ ແຮງງານ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
8. ປະສານສົມທົບ ແລະ ຊຸກຍູ້ ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ຂັ້ນແຂວງ ໃນການຝຶກສີມືແຮງງານ ໃນແຕ່ລະ ລະດັບສີມືແຮງງານ ໃຫ້ກຳລັງແຮງງານ;
9. ຮັບ, ພິຈາລະນາ ແລະ ແກ້ໄຂ ຄຳສະເໜີກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
10. ປະສານສົມທົບກັບພະແນກການອື່ນ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
11. ພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານຕາມການມອບໝາຍ;
12. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕໍ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ຄະນະກຳມະການປົກຄອງ ນະຄອນຫຼວງ, ແຂວງ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
13. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 83 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ກ່ຽວກັບ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
2. ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ກ່ຽວກັບ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ປະສານງານກັບຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃນການສົ່ງເສີມຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກ ເພື່ອການຝຶກ ງານ ແລະ ການມີວຽກເຮັດງານທຳ;
5. ສະເໜີ ສ້າງ, ບຳລຸງ, ຍົກລະດັບ ບຸກຄະລາກອນໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
6. ປະສານສົມທົບກັບຫ້ອງການອື່ນ ຂັ້ນເມືອງ ໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ວຽກງານພັດທະນາສີມື ແຮງງານ;
7. ຮັບ, ຝຶຈາລະນາ ແລະ ແກ້ໄຂ ຄຳສະເໜີ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
8. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕໍ່ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຄະນະກຳມະການປົກຄອງເມືອງ, ນະຄອນ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
9. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ຕາມການມອບໝາຍ ຂອງຂັ້ນເທິງ.

ມາດຕາ 84 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຂະແໜງການອື່ນ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ຂະແໜງການ ທີ່ມີສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ໃນການຄຸ້ມຄອງ, ບໍລິຫານ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງຕົນ ຕາມກົດໝາຍສະບັບນີ້ ພ້ອມທັງປະສານງານ, ໃຫ້ການຮ່ວມມື ແລະ ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີ ການສັງຄົມ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ຂະແໜງການອື່ນ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ປະສານ ສົມທົບກັບຂະແໜງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນຂອງຕົນ ໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສົ່ງເສີມ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ.

ໝວດທີ 2

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ມາດຕາ 85 ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແມ່ນ ອົງການກຳມະບານ ຊຶ່ງເປັນຕົວແທນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານລາວ.

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແມ່ນ ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດ ຊຶ່ງເປັນຕົວແທນ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານລາວ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດ, ການຜະລິດ, ການຄ້າ ຫຼື ການບໍລິການໃນທຸກ ພາກສ່ວນເສດຖະກິດ.

ມາດຕາ 86 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳໃຕ້ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກກຳມະບານ ແລະ ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຢ່າງທົ່ວເຖິງ;
2. ສ້າງ, ບຳລຸງ ຍົກລະດັບສີມືແຮງງານ ໃຫ້ສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;
3. ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ ສະມາຊິກກຳມະບານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ຊຸກຍູ້ ສະເໜີໃຫ້ສ້າງຕັ້ງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານຮາກຖານ ຢູ່ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ;
5. ຮັບຮອງເອົາການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຢູ່ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;
6. ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ພົວພັນເຖິງ ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງສະມາຊິກກຳມະບານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານອື່ນ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
7. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 87 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃຫ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
2. ສົ່ງເສີມ ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃຫ້ສ້າງຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ຕະຫຼາດແຮງງານ ຂອງຕົນເຊື່ອມຕໍ່ກັບຖານ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;
3. ຊຸກຍູ້ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃຫ້ສະໜອງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງງານວ່າງ, ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ສັງກັດຢູ່ນຳຕົນ ທີ່ຕ້ອງການຝຶກ ແລະ ຍົກລະດັບສີມືແຮງ ງານ ຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ຊຸກຍູ້, ຕິດຕາມ, ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ປະເມີນຄຸນນະພາບການພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
5. ສົ່ງເສີມ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃຫ້ຮັບເອົາກຳລັງແຮງງານ ທີ່ສຳເລັດການຝຶກສີມືແຮງງານ, ການທົດສອບສີມືແຮງງານເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານວ່າງທີ່ຕົນຕ້ອງການ;
6. ຊຸກຍູ້ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ໃຫ້ປະກອບສ່ວນທຶນຮັບໃຊ້ ເຂົ້າໃນວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
7. ຮ່ວມມື ກັບອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໃນການແຂ່ງຂັນສີມືແຮງງານ;
8. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 3 ການກວດກາວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ມາດຕາ 88 ອົງການກວດກາວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ອົງການກວດກາວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ອົງການກວດກາພາຍໃນ ຊຶ່ງແມ່ນ ອົງການດຽວກັນກັບອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 80 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້;
2. ອົງການກວດກາພາຍນອກ ຊຶ່ງແມ່ນ ສະພາແຫ່ງຊາດ, ສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ, ອົງການກວດກາລັດແຕ່ລະຂັ້ນ, ອົງການກວດສອບແຫ່ງລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ, ສີ່ມວນຊົນ ແລະ ປະຊາຊົນ.

ມາດຕາ 89 ເນື້ອໃນການກວດກາ

ການກວດກາ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີເນື້ອໃນ ດັ່ງນີ້:

1. ການປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
2. ການປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມ ແລະ ສະຖານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
3. ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ ກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
4. ການຄຸ້ມຄອງ, ບໍລິຫານ ວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ;
5. ເນື້ອໃນອື່ນ ທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ.

ມາດຕາ 90 ຮູບການການກວດກາ

ການກວດກາວຽກງານພັດທະນາສີມືແຮງງານ ມີ ສາມຮູບການ ດັ່ງນີ້:

1. ການກວດກາຕາມລະບົບປົກກະຕິ ຊຶ່ງແມ່ນ ການກວດກາທີ່ດຳເນີນ ຕາມແຜນການຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະ ມີກຳນົດເວລາອັນແນ່ນອນ;
2. ການກວດກາໂດຍມີການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າ ຊຶ່ງແມ່ນ ການກວດການອກແຜນການ ເມື່ອເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ ຊຶ່ງແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຖືກກວດກາຮູ້ກ່ອນລ່ວງໜ້າ;
3. ການກວດກາແບບກະທັນຫັນ ຊຶ່ງແມ່ນ ການກວດກາໂດຍຮີບດ່ວນ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຖືກກວດກາຮູ້ກ່ອນລ່ວງໜ້າ.

ໃນການດຳເນີນການກວດການັ້ນ ຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ພາກທີ X

ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ມາດຕາ 91 ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຈະໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຫຼື ນະໂຍບາຍອື່ນ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 92 ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ລະເມີດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຈະຖືກ ສຶກສາອົບຮົມ, ລົງວິໄນ, ປັບໃໝ, ໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍທາງແພ່ງທີ່ຕົນໄດ້ກໍ່ຂຶ້ນ ຫຼື ຖືກລົງໂທດທາງອາຍາ ຕາມກົດໝາຍ.

ພາກທີ XI

ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 93 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 94 ຜົນສັກສິດ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນທີ 2 ກຸມພາ 2025 ພາຍຫຼັງປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໄດ້ອອກລັດຖະດໍາລັດປະກາດໃຊ້ ແລະ ໄດ້ລົງຈົດໝາຍເຫດທາງລັດຖະການ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ



ປອ ໄຊອົມພອນ ພົມວິຫານ