ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ
Economic Disputes Resolution in Lao PDR

Poumy sinlatanathamatheva
Tel: 008562055346584
Email: poumysinlata09@gmail.com
Vientiane Capital, Laos.

Lecture 4
ຈັນຍາບັນ ຂອງພະນັກງານໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ພະນັກງານຕັດສິນ
Ethics of mediators and adjudicators

I. ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນ

1. ຄວາມໝາຍ

ຈັນຍາບັນ ໝາຍເຖິງການປະພຶດທີ່ດີ ຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງ ຊຶ່ງສະແດງເຖິງການຮັກ ແລະ ການເຄົາລົບຕໍ່ວິຊາຊີບຂອງຕົນ, ມີຄວາມເຄົາລົບຮັກຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງບ່ອນທີ່ຕົນເຮັດວຽກ ຫຼື ສັງກັດຢູ່. ໃນໄລຍະຜ່ານມາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງຍັງມີພຶດຕິກຳລະເມີດລະບຽບກົດໝາຍ, ມີການສວຍໃຊ້ອຳນາດ, ໜ້າທີ່ຂອງຕົນເອງໄປໃນທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ເພື່ອສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ກັບຕົນເອງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນໂດຍບໍ່ຊອບທຳ, ເຮັດໃຫ້ຕົນເອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງເສື່ອມເສຍຊື່ສຽງ, ຂາດຄວາມນັບຖືຈາກສັງຄົມ, ການກະທຳດັ່ງກ່າວສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ການຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຊຶ່ງພວກເຮົາເອີ້ນກັນວ່າ: ຂາດຈັນຍາບັນ ຫຼື ບໍ່ມີຈັນຍາບັນໃນອາຊີບ.

ຈັນຍາບັນ ຍັງໝາຍເຖິງຄຸນສົມບັດໃນການປະພຶດ ຊຶ່ງສະແດງອອກດ້ວຍການກະທຳ,ວາຈາ ແລະ ຈິດສຳນຶກຖືກຕ້ອງຊອບທຳ [1] ຊຶ່ງຕ້ອງໄດ້ປົກປັກຮັກສາຕໍ່ກຽດສັກສີ, ຊື່ສຽງ ຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງວ່າ ຈັນຍາບັນ ໝາຍເຖິງຄວາມສຳນຶກ ຫຼື ສະຕິຕໍ່ການກະທຳ, ຕໍ່ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຂອງຂະແໜງອາຊີບຂອງຕົນ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຈັນຍາບັນ ຂອງພະນັກງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ແມ່ນກົດການປະພຶດ ທີ່ບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ຕ້ອງເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດ ຢ່າງເຂັ້ມງວດ [2].

2. ຄວາມສຳຄັນ ຂອງຈັນຍາບັນ

- **ຄວາມສຳຄັນ ຂອງຈັນຍາບັນ ຕໍ່ຕົນເອງ ແລະ ຄອບຄົວ**

ຈັນຍາບັນ ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍຕໍ່ຕົນເອງ ແລະ ຄອບຄົວ ຊຶ່ງສະແດງອອກໃນການປະຕິບັດຂໍ້ແຂ່ງຂັນ 3 ດີ 4 ພັດທະນາ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງ(3 ດີ: ເປັນລູກທີ່ດີຂອງພໍ່ແມ່; ພົນລະເມືອງດີ; ເປັນຜູ້ສືບທອດທີ່ດີຂອງຊາດ; 4 ພັດທະນາ: ພັດທະນາຕົນເອງ, ພັດທະນາຄອບຄົວ, ພັດທະນາອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ) ນອກຈາກນີ້ຍັງມີຂໍ້ແຂ່ງຂັນ 5 ເປັນເຈົ້າຂອງອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະບານ(5 ເປັນເຈົ້າ: ເປັນເຈົ້າການໂຄສະນາສຶກສາອົບຮົມວຽກງານແນວຄິດ; ເປັນເຈົ້າໃນການພັດທະນາວຽກງານກຳມະບານລາວ; ເປັນເຈົ້າປົກປ້ອງສິດ,ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງພະນັກງານ, ສະມາຊິກກຳມະບານ, ກຳມະກອນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ; ເປັນເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕິດຕາມ, ກວດກາ,

---

[1] ກົດຈັນຍາບັນຂອງທະນາຍຄວາມ,ເລກທີ 635/ກຍ, ລົງວັນທີ 2 ພະຈິກ 2012

[2] ດຳລັດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສະບັບປີ 2017, ມາດຕາ 2

ຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ; ເປັນເຈົ້າຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວທາງການຕ່າງປະເທດຂອງພັກ) ແລະ ຄໍາຂວັນ 4 ບຸກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຊາວໜຸ່ມ(ບຸກດ້ານແນວຄິດ,ບຸກດ້ານການຝຶກຝົນຫຼໍ່ຫຼອມຮໍ່າຮຽນ, ບຸກດ້ານວຽກງານການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກດ້ານວິຊາຊີບ-ສ້າງວຽກເຮັດງານທໍາ) ໃນການພັດທະນາຕົນເອງ ໃນຖານະທີ່ເປັນສະມາຊິກ ຂອງສັງຄົມມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍ, ຖ້າສ່ວນຫຼາຍໃນສັງຄົມສັງຄົມດີສັງຄົມນັ້ນຍ່ອມຈະດີມີຄວາມສີວິໄລ.

- **ຄວາມສໍາຄັນ ຂອງຈັນຍາບັນ ຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ**

ຈັນຍາບັນ ເປັນກຽດສັກສີຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ຖ້າບຸກຄະລາກອນໃນອົງການຈັດຕັ້ງມີການປະພຶດທີ່ດີ ກໍສ້າງຜົນດີຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ກົງກັນຂ້າມຖ້າບຸກຄະລາກອນ ຫາກມີການກະທໍາທີ່ບໍ່ດີ ກໍຈະສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງ ດັ່ງຄໍາສຸພາສິດລາວໄດ້ກ່າວວ່າ: “ປາໂຕດຽວເໜົ່າໝົດຂ້ອງ”. ເພາະສະນັ້ນ, ການຮັກສາຈັນຍາບັນ ກໍເພື່ອຮັກສາຊື່ສຽງ, ກຽດສັກສີ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ.

ຢູ່ໃນອົງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ກໍເຊັ່ນດຽວກັນ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ ລວມທັງພະນັກງານບໍລິຫານ ກໍຕ້ອງມີຄວາມຊື່ສັດບໍລິສຸດ, ໂປ່ງໃສ, ທ່ຽງທຳ, ບໍ່ຮັບສິນບົນ, ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານດ້ວຍຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສັງຄົມມີຄວາມສັດທາ ແລະ ເຫຼື້ອມໃສຕໍ່ບົດບາດ, ສິດອໍານາດຂອງອົງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ.

- **ຄວາມສໍາຄັນ ຂອງຈັນຍາບັນ ຕໍ່ສັງຄົມ**

ສັງຄົມມີບົດບາດອິດທິພົນສູງ ຕໍ່ການຕັດສິນຄຸນຄ່າ ຂອງຄົນ, ສະນັ້ນ ຈັນຍາບັນ ນອກຈາກຈະເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ໄດ້ຮັບຄວາມສັດທາ, ນັບຖື ແລະ ມີຊື່ສຽງແລ້ວ ກໍຈະເຮັດໃຫ້ສັງຄົມມີຄວາມສະຫງົບ ແລະ ເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍ. ຄົນແມ່ນແຮງງານຕົ້ນຕໍຂອງສັງຄົມ, ແມ່ນກໍາລັງຂອງການຜະລິດ. ເພາະສະນັ້ນ, ຈຶ່ງເວົ້າໄດ້ວ່າ ຄົນເປັນປັດໃຈຕົ້ນຕໍໃນການຕັດສິນໂຊກສະຕາປະເທດຊາດ ແລະ ສັງຄົມ, ປະເທດຊາດຈະຮັ່ງມີເຂັ້ມແຂງ, ປະຊາຊົນຮັ່ງມີຜາສຸກ, ສັງຄົມມີຄວາມສາມັກຄີປອງດອງ, ປະຊາທິປະໄຕ, ຍຸຕິທໍາ ແລະ ສີວິໄລ ກໍຍ້ອນຄົນໃນຊາດມີຄວາມສາມັກຄີເປັນປຶກແຜ່ນ ແລະ ພ້ອມພຽງຮຽງໜ້າກັນ ໃນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດ.

ວຽກງານແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດຍແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແມ່ນນະໂຍບາຍໜຶ່ງຂອງພັກເຮົາທີ່ໄດ້ຫັນເປັນກົດໝາຍ, ເປັນວຽກທີ່ຕິດພັນໂດຍກົງກັບການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງຊາດ, ຕິດພັນກັບການດໍາເນີນທຸລະກິດການຄ້າ, ການບໍລິການ, ການຜະລິດພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ພົວພັນກັບການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໄວ້ວາງໃຈໃຫ້ແກ່ນັກລົງທຶນທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ເຂົ້າມາລົງທຶນໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ທັງເປັນພາລະໜ້າທີ່ສໍາຄັນຂອງຂະແໜງການຍຸຕິທໍາ ໃນການຮັບເອົາຂໍ້ຂັດແຍ່ງມາພິຈາລະນາແກ້ໄຂດ້ວຍຮູບການໄກ່ເກ່ຍ ຫຼື ຕັດສິນໂດຍກໍາມະການ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ແນໃສ່ຮັບປະກັນໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດໄດ້ດໍາເນີນໄປໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ, ວ່ອງໄວ,ໂປ່ງໃສ ແລະ ຍຸຕິທໍາ ຊຶ່ງເປັນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງຊາດໃຫ້ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວ.

II. ຫຼັກການຈັນຍາບັນ

ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພະນັກງານບໍລິຫານ ຫຼື ການພິຈາລະນາແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕາມແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ລັດຖະທໍາມະນູນ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການຂອງລັດ ດ້ວຍຄວາມຈົງຮັກພັກດີ ແລະ ສັດຊື່ບໍລິສຸດ, ຍົກສູງສະຕິຊາດ ໂດຍຖືເອົາຜົນປະໂຫຍດລວມຂອງຊາດ, ປະຊາຊົນ, ສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ສູງກວ່າຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ, ປະພຶດ ແລະ ປະຕິບັດຕົນ ຢ່າງຖືກຕ້ອງໃນທຸກເວລາ ແລະ

ສະຖານທີ່ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບ, ຄວາມເປັນທຳໃຫ້ແກ່ຄູ່ກໍລະນີ[3] ຊຶ່ງຫຼັກການຈັນຍາບັນ ສະແດງອອກດັ່ງນີ້:

1. **ເຄົາລົບ, ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕາມແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການຂອງລັດດ້ວຍຄວາມຈົງຮັກພັກດີ ແລະ ສັດຊື່**

ພະນັກງານບໍລິຫານ, ຜູ້ໄກ່ກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງເຊື່ອມຊຶມ ແລະ ກຳແໜ້ນແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈເນື້ອໃນລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານສດຖະກິດ, ມີຄວາມຈົງຮັກພັກດີ, ສັດຊື່ບໍລິສຸດ ພ້ອມທັງນຳເອົາແນວທາງນະໂຍບາຍນັ້ນ ມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ປະສົບຜົນສຳເລັດເປັນຢ່າງດີ ບົນພື້ນຖານລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ ແລະ ຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງຕາມລະບຽບການຂອງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ.

2. **ຍົກສູງສະຕິຊາດ ໂດຍຖືເອົາຜົນປະໂຫຍດລວມຂອງຊາດ, ປະຊາຊົນ, ສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ສູງກວ່າຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ**

ການພິຈາລະນາແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ພະນັກງານບໍລິຫານ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງຍົກສູງສະຕິຊາດ ຫຼື ນ້ຳໃຈຮັກປະເທດຊາດ, ຮັກປະຊາຊົນ, ຕ້ອງວາງຕົວເປັນຄົນກາງ, ບໍ່ເຂົ້າຂ້າງອອກຂາ ຫຼື ເຂົ້າຂ້າງຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງ, ບໍ່ເຫັນແກ່ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ, ຕ້ອງຖືຜົນປະໂຫຍດລວມຂອງຊາດ, ປະຊາຊົນ, ສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສູງກວ່າຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ.

3. **ການປະພຶດ ແລະ ປະຕິບັດຕົນ ຢ່າງຖືກຕ້ອງໃນທຸກເວລາ ແລະ ສະຖານທີ່**

ພະນັກງານບໍລິຫານ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງປະພຶດ ແລະ ປະຕິບັດຕົນໃຫ້ເໝາະສົມ ໃນທຸກສະຖານທີ່ ແລະ ທຸກເວລາ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການພົວພັນກັບຄູ່ກໍລະນີ, ພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກ, ສ້າງເງື່ອນໄຂ, ຫາວິທີທາງເພື່ອໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງເປັນຝ່າຍຊະນະ.

4. **ການຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບ**

ກ່ອນການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຄະນະກຳມະການໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ, ຄະນະກຳມະການຕັດສິນ, ອົງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີມີຄວາມສະໝີພາບ ໃນການເລືອກ ແລະ ການຄ້ານຕົວ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຄະນະກຳມະການໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ, ຄະນະກຳມະການຕັດສິນ; ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນ ຫຼັກຖານ ແລະ ໂຕ້ແຍ່ງ.

III. ປະເພດຈັນຍາບັນ

1. ຈັນຍາບັນ ຂອງພະນັກງານບໍລິຫານ

ຈັນຍາບັນ ຂອງພະນັກງານບໍລິຫານ ໝາຍເຖິງການປະພຶດທີ່ດີ ຂອງພະນັກງານ ຊຶ່ງສະແດງເຖິງການຮັກ ແລະ ການເຄົາລົບຕໍ່ວິຊາຊີບຂອງຕົນ, ມີຄວາມເຄົາລົບຮັກຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງບ່ອນທີ່ຕົນເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຮັບຄຳຮ້ອງຂໍ, ການແກ້ຄຳຮ້ອງຂໍ ແລະ ການຮ້ອງຂໍແຍ່ງ, ການປະກອບສຳນວນຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແລະ ການໃຫ້ການບໍລິການທີ່ດີຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ມາຍື່ນເອກະສານ ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດນັ້ນ.

ພະນັກງານບໍລິຫານ ຕ້ອງປະຕິບັດ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຕົນ [4] ດັ່ງນີ້:

1) ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ;

---

[3] ດຳລັດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ສະບັບເລກທີ 184/ລບ, ລົງວັນທີ 26/06/2019, ມາດຕາ 03

[4] ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສະບັບປີ 2015, ມາດຕາ 54

2) ເຂົ້າຮ່ວມການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຕ່າງໆ ຢູ່ໃນອົງການຈັດຕັ້ງບ່ອນຕົນສັງກັດ;

3) ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ໃຫ້ການບໍລິການແກ່ປະຊາຊົນດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈ, ວ່ອງໄວ, ເປັນທຳ ແລະ ສະເໝີພາບ.

ການປະຕິບັດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ລວມທັງການເຄື່ອນໄຫວນອກອົງການຈັດຕັ້ງ ຂອງພະນັກງານ ດ້ວຍຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໄດ້ຮັບໝາກຜົນທີ່ດີນັ້ນ ກໍແມ່ນຈັນຍາບັນ. ຈັນຍາບັນຂອງພະນັກງານບໍລິຫານປະກອບດ້ວຍ 4 ປະເພດຄື: ຈັນຍາບັນຕໍ່ຕົນເອງ, ຈັນຍາບັນຕໍ່ວິຊາຊີບ, ຈັນຍາບັນຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຈັນຍາບັນຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີ [5].

- **ຈັນຍາບັນຕໍ່ຕົນເອງ**

ຈັນຍາບັນຕໍ່ຕົນເອງ ແມ່ນກິດການປະພຶດທີ່ພະນັກງານທຸກຄົນຕ້ອງຝຶກຝົນຫຼໍ່ຫຼອມຕົນເອງໃຫ້ກາຍເປັນພະນັກງານທີ່ດີ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ. ສິ່ງສຳຄັນທີ່ສຸດແມ່ນເຮົາເອງຕ້ອງມີຈັນຍາບັນຕໍ່ຕົນເອງ ຄື:

(1). ມີຄຸນທາດການເມືອງໜັກແໜ້ນ, ຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອຸດົມການສັງຄົມນິຍົມ, ເປັນເອກະພາບສູງຕໍ່ແນວທາງ-ນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍຂອງລັດ, ມີຫຼັກໝັ້ນມິດ-ສັດຕູຈະແຈ້ງ,ບໍ່ຫວັ່ນໄຫວຄອນແຄນຕໍ່ສະພາບການຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະທດ, ມີຄວາມບໍລິສຸດ ແລະ ນ້ຳໃຈເສຍສະຫຼະສູງຕໍ່ປະເທດຊາດ ແລະ ປະຊາຊົນ;

(2).ມີຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ, ສັດຊື່ບໍລິສຸດຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ, ຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ຕໍ່ຄອບຄົວ, ສາມັກຄີຮັກແພງ, ຈິງໃຈຕໍ່ກັນ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນຢ່າງສະໜິດແໜ້ນກັບມະຫາຊົນ ແລະ ປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າ, ເຄົາລົບສິດເປັນເຈົ້າຂອງປະຊາຊົນ, ມີແບບແຜນການດຳລົງຊີວິດທີ່ຖືກຕ້ອງ, ລຽບງ່າຍ, ຮັບຜິດຊອບໃນໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຕົນ, ປະຕິບັດຕົນກົງຕໍ່ເວລາ ແລະ ດຸໝັ່ນຮ່ຳຮຽນສະແຫວງຫາສິ່ງໃໝ່ໆອັນທີ່ກ້າວໜ້າ.

- **ຈັນຍາບັນຕໍ່ວິຊາຊີບ**

ຈັນຍາບັນຕໍ່ວິຊາຊີບ ແມ່ນກິດການປະພຶດທີ່ພະນັກງານຕ້ອງເຄື່ອນໄຫວວິຊາຊີບຂອງຕົນດ້ວຍຄວາມສັດຊື່ ແລະ ບໍ່ສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດໃນທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດຈັນຍາບັນຂອງຕົນຢ່າງເຂັ້ມງວດ. ຈັນຍາບັນຕໍ່ວິຊາຊີບ ສະແດງອອກ ດັ່ງນີ້:

\+ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຕາມແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຂອງລັດ;

\+ ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການວິທະຍາສາດຂອງວິຊາຊີບ, ປະຕິບັດຕາມຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ;

\+ ເສີມຂະຫຍາຍ ແລະ ພັດທະນາຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການໃນດ້ານວິຊາຊີບທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ກາຍເປັນມືອາຊີບ;

\+ ຄົ້ນຄວ້າ, ວິເຄາະ, ວິໄຈ, ຕັດສິນບັນຫາຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ຫຼັກການໂດຍ ຍຶດໝັ້ນຜົນປະໂຫຍດຂອງຊາດ ແລະ ຂອງປະຊາຊົນ;

\+ ປະຕິບັດກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາຊີບຕົນ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຊື່ອຖື, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ;

\+ ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນດ້ວຍຄວາມໂປ່ງໃສ, ສັດຊື່ ແລະ ບໍລິສຸດໃຈໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບ.

---

[5] ດຳລັດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ສະບັບເລກທີ 184/ລບ, ລົງວັນທີ 26/06/2019 ມາດຕາ 05

- **ຈັນຍາບັນຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ**

ຈັນຍາບັນຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ແມ່ນກົດການປະພຶດທີ່ພະນັກງານຕ້ອງເຄົາລົບ ແລະ ມີສະຕິຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານ ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ປະຕິບັດລະບຽບວິໄນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຢ່າງເຂັ້ມງວດ ດັ່ງນີ້:

+ ປະພຶດ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວຕາມພາລະບົດບາດ, ຂອບເຂດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ດ້ວຍຄວາມສັດຊື່ບໍລິສຸດ;

+ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຢ່າງມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງ, ທຸ້ມເທເຫື່ອແຮງ ແລະ ສະຕິປັນຍາ ຂອງຕົນສຸດຄວາມສາມາດ, ຮອບຄອບ, ວ່ອງໄວ, ໂປ່ງໃສ, ຖືກຕ້ອງ, ສົມເຫດສົມຜົນເພື່ອປົກປ້ອງກຽດສັກສີຂອງຕົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ, ຖືເອົາຜົນປະໂຫຍດຂອງຊາດ, ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ປະຊາຊົນເປັນສຳຄັນ;

+ ໃຊ້ເວລາທາງລັດຖະການໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງ;

+ ປົກປັກຮັກສາ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ຊັບສິນຂອງລັດ, ລວມໝູ່ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ;

+ ບໍ່ສວຍໃຊ້ອຳນາດ, ໜ້າທີ່, ຕຳແໜ່ງ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ຕົນເອງ, ຄອບຄົວ, ພີ່ນ້ອງ ແລະ ພັກພວກ ຈະແມ່ນທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມ;

+ ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຢ່າງມີຫຼັກການ, ລັກສະນະສ້າງສັນ, ຈິງໃຈ ແລະ ມີເຫດມີຜົນຕາມແນວທາງນະໂຍບາຍ ຂອງພັກ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຂອງລັດ;

+ ໃຫ້ກຽດ ແລະ ເຄົາລົບນັບຖືເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນດ້ວຍກັນ ແລະ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ຜູ້ບໍລິຫານ, ຜູ້ບໍລິຫານຕໍ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໂດຍບໍ່ກ້າວກ່າຍພາລະບົດບາດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງກັນ;

+ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຕາມທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ເຄົາລົບການຕົກລົງ, ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ນັບຖືໃຫ້ກຽດຕໍ່ກັບຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ;

+ ມີພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳ, ມີຄຸນນະທຳ, ສັດຊື່, ປະດິດສ້າງ, ສອນ ແລະ ແນະນຳວຽກງານ, ສົ່ງເສີມຄວາມສາມັກຄີ, ສະໜັບສະໜູນ, ຮັບຟັງ ແລະໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ຜູ້ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງຕົນ;

+ ປະຕິບັດແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກເປັນໝູ່ຄະນະ ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາຍໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ, ສົ່ງເສີມຜູ້ທີ່ມີຜົນງານ, ຊ່ວຍເຫຼືອເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ ໃຫ້ເພື່ອນຮ່ວມງານ.

- **ຈັນຍາບັນຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີ**

ຈັນຍາບັນຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີ ແມ່ນກົດການປະພຶດທີ່ພະນັກງານຕ້ອງບໍລິການ, ຮັບໃຊ້ຄູ່ກໍລະນີ ດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈ, ສະເໝີພາບ, ໂປ່ງໃສ, ມີກິລິຍາມາລະຍາດດີ, ຖະໜອມຖ່ອມຕົວ, ບໍ່ຮຽກຮ້ອງສິ່ງຕອບແທນ, ບໍ່ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃຫ້ແກ່ຄູ່ກໍລະນີ ໃນເວລາປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ດັ່ງນີ້:

+ ມີຄວາມຍຸຕິທຳ, ມີນ້ຳໃຈເສຍສະຫຼະ, ສຸພາບອ່ອນໂຍນ, ຊີ້ແຈງແນະນຳດ້ວຍເຫດຜົນ ແລະ ຈິງໃຈ;

+ ໃຫ້ການບໍລິການດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບ, ວ່ອງໄວ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ເປັນທຳ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກເພດ, ອາຍຸ,

ເຜົ່າ, ຖານະທາງສັງຄົມ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຄວາມເຊື່ອຖື;

+ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ບໍ່ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃຫ້ແກ່ຄູ່ກໍລະນີ

+ ໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່

ສາມາດເປີດເຜີຍໄດ້ ແລະ ຮັກສາຄວາມລັບທາງລັດຖະການ;

+ ຄຸ້ມຄອງ, ປົກປັກຮັກສາຊັບສິນບັດຂອງລັດ, ຂອງລວມໝູ່ໂດຍຖືເອົາຜົນປະໂຫຍດຂອງຊາດ, ປະຊາຊົນ ແລະ ສັງຄົມເປັນສຳຄັນ;

+ ບໍ່ສວຍໃຊ້ໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງ, ສິດ, ອຳນາດຂົ່ມຂູ່, ຮຽກຮ້ອງສິ່ງຕອບແທນ ແລະ ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກຄູ່ກໍລະນີ.

2. ຈັນຍາບັນ ຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ

ຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ແມ່ນການປະພຶດທີ່ດີ ລວມທັງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ໃນການພິຈາລະນາແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຢ່າງເປັນທຳ, ຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ຫຼັກການ. ຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ [6] ສະແດງອອກ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- **ຄວາມສັດຊື່, ບໍລິສຸດ**

ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງມີຄວາມສັດຊື່ບໍລິສຸດໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງຕົນຢູ່ສະເໝີ, ບໍ່ຫຼິ້ງໄຫຼນຳອະບາຍຍະມຸກຕ່າງໆ, ຍົກສູງຜົນປະໂຫຍດຂອງຄູ່ກໍລະນີທັງສອງຝ່າຍ, ບໍ່ມີຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວນຳຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ. ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງມີການປະພຶດດ້ວຍຄວາມບໍລິສຸດພຸດຜ່ອງ ແລະ ຈິງໃຈຕໍ່ສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ມາໃຊ້ບໍລິການ, ບໍ່ສໍ້ໂກງ ແລະ ບໍ່ຮັບສິນບົນ. ຍາມໃດກໍຕ້ອງຢຶດໝັ້ນ ແລະ ກະທຳແຕ່ສິ່ງທີ່ຊອບທຳ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ, ເດັດດ່ຽວຕໍ່ສູ້ກຳຈັດປັດເປົ່າສິ່ງທີ່ຂັດກັບລະບຽບກົດໝາຍ, ລະເມີດຕໍ່ສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງຄູ່ກໍລະນີ ເຮັດໃຫ້ສັງຄົມມີຄວາມເປັນທຳ. ແຕ່ຖ້າຢາກໃຫ້ສັງຄົມໄດ້ຮັບຄວາມເປັນທຳນັ້ນ ກ່ອນອື່ນຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຈະຕ້ອງມີຄວາມເປັນທຳຢູ່ໃນຕົວຕົນເອງກ່ອນ. ຖ້າຫາກມີຄວາມເປັນທຳຢູ່ໃນຈິດໃຈແລ້ວ ກໍຈະກະທຳດ້ວຍຄວາມບໍລິສຸດ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ຜົນທີ່ເກີດຕາມມານັ້ນ ບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນຜົນດີໃຫ້ແກ່ຕົນເອງ ແຕ່ຫາກເປັນຜົນດີຕໍ່ສັງຄົມອີກດ້ວຍ.

- **ຄວາມເປັນເອກະລາດ**

ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງຕົນດ້ວຍຄວາມເປັນກາງ ແລະມີຄວາມເປັນເອກະລາດ ເຊັ່ນ: ບໍ່ຄວນຈະເຂົ້າຂ້າງເຂົ້າຂາຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ຫຼື ມີພຶດຕິກຳໃດໜຶ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມບໍ່ເປັນກາງ ຫຼື ບໍ່ຄວນຮັບສິນບົນ ຈາກຄູ່ກໍລະນີ.

- **ຄວາມເປັນກາງ**

ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ມີໜ້າທີ່ໃຫ້ຄວາມຍຸຕິທຳແກ່ຄູ່ກໍລະນີ, ຕ້ອງປະຕິບັດໜ້າທີ່ດ້ວຍຄວາມທ່ຽງທຳ, ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມຈິງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ກໍຍັງຕ້ອງສະແດງອອກໃຫ້ສັງຄົມໄດ້ຮູ້ ແລະ ເຫັນນຳຢ່າງຈະແຈ້ງໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ. ເຖິງວ່າຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ມີສິດອຳນາດຕາມກົດໝາຍອະນຸຍາດໃຫ້ດຳເນີນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສັງຄົມມີຄວາມສະຫງົບສຸກ ແລະ ມີຄວາມເປັນທຳຢູ່ໃນ

[6] ປຶ້ມຄູ່ມືການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ປີ 2017 ໜ້າ 15

ສັງຄົມກໍຕາມ, ແຕ່ອຳນາດແຫ່ງກົດໝາຍດັ່ງກ່າວນັ້ນ ອາດຈະກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງຜູ້ມາໃຊ້ບໍລິການ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງສົມຄວນໃຫ້ມີກົດຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ເພື່ອເປັນບັນທັດຖານໃນການດຳເນີນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ.

• ການບໍ່ມີຜົນປະໂຫຍດກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງຫຼີກເວັ້ນການມີຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ. ຖ້າຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຫາກມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍໃນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບແກ້ໄຂແລ້ວ, ກໍຈະເຮັດໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງບໍ່ມີຄວາມຍຸຕິທຳແກ່ຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນນັ້ນ ກໍຕ້ອງພະຍາຍາມສ້າງໃຫ້ຝ່າຍຂອງຕົນໄດ້ປຽບຢູ່ສະເໝີ ແລະ ສຸດທ້າຍກໍຈະສ້າງຄວາມອັບປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ຄູ່ກໍລະນີອີກຝ່າຍຊຶ່ງບໍ່ແມ່ນຝ່າຍທີ່ຕົນໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ. ສະນັ້ນ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງຖອນຕົວອອກຈາກຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນຖ້າເຫັນວ່າຕົນມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນປະໂຫຍດໃນຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນ.

• ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ

+ ການແຈ້ງສາຍພົວພັນຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ

ກ່ອນເຂົ້າຮັບໜ້າທີ່ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃດໜຶ່ງ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງແຈ້ງສາຍພົວພັນຂອງຕົນຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີ ເພື່ອສະແດງຄວາມບໍລິສຸດໃຈວ່າ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ບໍ່ມີຜົນປະໂຫຍດໃນຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ບໍ່ເປັນຍາດຕິພີ່ນ້ອງ ແລະ ບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັບຄູ່ກໍລະນີ ຝ່າຍໃດໜຶ່ງ.

+ ການບໍ່ມີອະຄະຕິຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີໃດໜຶ່ງ

ໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃດໜຶ່ງ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ຕ້ອງບໍ່ມີອະຄະຕິຕໍ່ຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງ ຈຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຍຸຕິທຳໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນ, ການມີອະຄະຕິ ອາດຈະສະແດງອອກໃນຫຼາຍດ້ານ ເຊັ່ນ: ການໃຫ້ໂອກາດຄູ່ກໍລະນີບໍ່ເທົ່າກັນ, ການເວົ້າຈາ ຫຼື ສະແດງພຶດຕິກຳ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ໄດ້ປຽບ ຫຼື ເສຍປຽບ.

• ການພົວພັນຄູ່ກໍລະນີ

ການໄກ່ເກ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ສາມາດພົວພັນຢ່າງໃກ້ຊິດກັບຄູ່ກໍລະນີ ເພື່ອກຳໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ຈຸດປະສົງ ຂອງຄູ່ກໍລະນີແຕ່ລະຝ່າຍ ເພື່ອສາມາດໄຈ້ແຍກແຕ່ລະປະເດັນຂັດແຍ່ງ ແລະ ອະທິບາຍຊີ້ແຈງ, ຊັກຈູງໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້. ການພົວພັນກັບຄູ່ກໍລະນີນັ້ນ ຕ້ອງຍຶດຖືຈັນຍາບັນ ຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ໂດຍປາສະຈາກການເຂົ້າຂ້າງອອກຂາ ຫຼື ຫາຜົນປະໂຫຍດຈາກຄູ່ກໍລະນີ. ສຳລັບການຕັດສິນພາຍຫຼັງ ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕັດສິນແລ້ວ ຕະຫຼອດໄລຍະເວລາຂອງການດຳເນີນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນ ຜູ້ຕັດສິນ ບໍ່ຄວນຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງໂດຍລຳພັງ ບໍ່ວ່າໃນໂມງການ ຫຼື ນອກໂມງການ ຫຼື ໃນງານສ້າງສັນຕ່າງໆ ທັງນີ້ ກໍເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການເຂົ້າຂ້າງອອກຂາ ຫຼື ຫາຜົນປະໂຫຍດຈາກຄູ່ກໍລະນີ ທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເປັນທຳ.

• ຮັກສາຄວາມລັບ

ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ດຳເນີນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃດໜຶ່ງຢູ່ ສູນ ຫຼື ຫ້ອງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຈະຕ້ອງບໍ່ເປີດເຜີຍທຸກຂໍ້ມູນ, ຫຼັກຖານ ແລະ ເອກະສານຕ່າງໆ ທີ່ພົວພັນກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ. ຖ້າຫາກຖືກເປີດເຜີຍອອກສູ່ພາຍນອກ ຈະສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ຄູ່ກໍລະນີ.

IV. ຂໍ້ຫ້າມ

ຂໍ້ຫ້າມ ແມ່ນກິດການປະພຶດທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້ ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ພະນັກງານບໍລິຫານ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ, ຄູ່ກໍລະນີ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ ມີການປະພຶດທີ່ເປັນການລະເມີດຈັນຍາບັນ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແນໃສ່ຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໄດ້ດຳເນີນຢ່າງຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ມີຄວາມວ່ອງໄວ, ໂປ່ງໃສແລະ ຍຸຕິທຳ, ໄດ້ຮັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຈາກຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ສັງຄົມ. ພ້ອມກັນນັ້ນ ຂໍ້ຫ້າມດັ່ງກ່າວນີ້ ຍັງເປັນການປ້ອງກັນການແຊກແຊງຈາກພາຍນອກ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງໄດ້ກຳນົດຂໍ້ຫ້າມໄວ້ ດັ່ງນີ້:

1) ຂໍ້ຫ້າມພະນັກງານບໍລິຫານ

ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການກົດໜ່ວງຖ່ວງດຶງເອກະສານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ວຽກງານຊັກຊ້ານັ້ນ ພະນັກງານບໍລິຫານ ກໍມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບໃນການຈໍລະຈອນເອກະສານ ທີ່ຄູ່ກໍລະນີຍື່ນເຂົ້າມາຫາອົງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຂໍ້ຂັດແຍ່ງໄປເຖິງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນຢ່າງວ່ອງໄວ ແລະ ພິຈາລະນາແກ້ໄຂໃຫ້ທັນຕາມກຳນົດເວລານັ້ນ ພະນັກງານບໍລິຫານ ຄວນຫຼີກເວັ້ນພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

+ ຂໍເອົາ, ທວງເອົາ, ຮັບສິນບົນ, ສວຍໃຊ້ອຳນາດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຕຳແໜ່ງຂອງຕົນ ເພື່ອກົດໜ່ວງຖ່ວງດຶງເອກະສານ ຊຶ່ງກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນເສຍຫາຍແກ່ຄູ່ກໍລະນີ;
+ ເມີນເສີຍ, ປະລະໜ້າທີ່ຕາມລຳພັງ ຫຼື ຢຸດເຊົາການຈໍລະຈອນເອກະສານກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ;
+ ສ້າງກຸ່ມກ້ອນ, ພັກພວກ ແລະ ກະທຳສິ່ງທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນເສຍຫາຍ ແກ່ຄູ່ກໍລະນີ.

2) ຂໍ້ຫ້າມຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ

ຂໍ້ຫ້າມ ຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ແມ່ນກົດການປະພຶດ ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ ມີການປະພຶດທີ່ເປັນການລະເມີດຈັນຍາບັນ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແນໃສ່ຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໄດ້ດຳເນີນຢ່າງຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ມີຄວາມວ່ອງໄວ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ຍຸຕິທຳ, ໄດ້ຮັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຈາກຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ສັງຄົມ ຊຶ່ງມີຂໍ້ຫ້າມ [7] ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

+ ເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເນື້ອໃນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຕົນໄດ້ຮູ້ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ຫຼື ກົດໝາຍຫາກໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢ່າງອື່ນ;
+ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນທີ່ຕົນໄດ້ຮູ້ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດແກ່ຕົນເອງ ຫຼື ເພື່ອທຳລາຍສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງຜູ້ອື່ນ;
+ ກົດໜ່ວງ, ຖ່ວງດຶງ, ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ໃຫ້ແກ່ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ;
+ ຮັບ, ທວງເອົາເງິນ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຈາກຄູ່ກໍລະນີ;
+ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ພົວພັນເຖິງຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນເອງ, ຜົວ ຫຼື ເມຍຫຼືຍາດໃກ້ຊິດຂອງຕົນ;
+ ລຳອຽງໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່;
+ ບັງຄັບ, ນາບຂູ່ ຄູ່ກໍລະນີ;
+ ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

3) ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຄູ່ກໍລະນີ

ຫ້າມຄູ່ກໍລະນີ ມີພຶດຕິກຳ [8] ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

---

[7] ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສະບັບເລກທີ 51/ສພຊ, ລົງວັນທີ 22 ມິຖຸນາ 2018 ມາດຕາ 72

[8] ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສະບັບເລກທີ 51/ສພຊ, ລົງວັນທີ 22 ມິຖຸນາ 2018 ມາດຕາ 73

+ ປອມແປງເອກະສານ ຫຼື ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງ;
+ ບັງຄັບ, ນາບຂູ່ ຫຼື ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ຕົວະຍົວະ, ຫຼອກລວງພະນັກງານ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຫຼື ຜູ້ຊຳນານງານ;
+ ໃຫ້ສິນບົນ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນແກ່ພະນັກງານ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຫຼື ຜູ້ຊຳນານງານ;
+ ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

4) ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບອົງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ

ຂໍ້ຫ້າມ ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ ແມ່ນກິດການປະພຶດ ທີ່ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ ເຂົ້າແຊກແຊງ ການດຳເນີນແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ແລະ ຜູ້ຕັດສິນ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງໄດ້ກຳນົດຂໍ້ຫ້າມຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ[9] ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

+ ປະຕິເສດການຮ່ວມມື, ຂັດຂວາງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ, ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ, ຜູ້ຕັດສິນ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຫຼື ຜູ້ຊຳນານງານ;
+ ຍຸຍົງຜູ້ອື່ນບໍ່ໃຫ້ນຳໃຊ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຢູ່ ສູນ ຫຼື ຫ້ອງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ;
+ ເປັນສື່ກາງໃນການໃຫ້ ແລະ ຮັບສິນບົນ;
+ ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

References:

1. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຂອງ ສປປ ລາວ, ສະບັບເລກທີ 52/ສພຊ, ລົງວັນທີ 22/6/2018.
2. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສະບັບປີ 2015.
3. ກົດຈັນຍາບັນຂອງທະນາຍຄວາມ,ເລກທີ 635/ກຍ, ລົງວັນທີ 2 ພະຈິກ 2012.
4. ດຳລັດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສະບັບປີ 2017.
5. ດຳລັດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ສະບັບເລກທີ 184/ລບ, ລົງວັນທີ 26/06/2019.
6. ປະມວນເອກະສານຝຶກອົບຮົມທັກສະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດດ້ວຍການໄກ່ເກ່ຍ, ການຕັດສິນໂດຍກຳມະການ, ປີ 2020.
7. ປື້ມຄູ່ມືການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ປີ 2017.

[9] ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສະບັບເລກທີ 51/ສພຊ, ລົງວັນທີ 22 ມິຖຸນາ 2018 ມາດຕາ 74