



International
Labour
Organization



မြန်မာနိုင်ငံ

အလုပ်သမားဥပဒေမိတ်ဆက်

၂၀၂၀ ခုနှစ်

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

မြန်မာနိုင်ငံ

အလုပ်သမားဥပဒေမိတ်ဆက်

၂၀၂၀ ခုနှစ်

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေ မိတ်ဆက်၊ ၂၀၂၀

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ၂၀၂၂

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မူပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ ကျင့်ဝတ် ၂ အရ မူပိုင်ခွင့်ရရှိထားပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းတို့မှ ကောက်နုတ်ချက်အကျဉ်းများကို ရင်းမြစ်ညွှန်ပြသည့် သတ်မှတ်ချက်ဖြင့် ဖော်ပြပါက၊ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရန် မလိုအပ်ဘဲ မူပွားထုတ်လုပ်နိုင်ပါသည်။ မူပွားထုတ်ဝေခွင့် သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ဆိုခွင့်အတွက် လျှောက်လွှာကို အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများ (လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ခွင့်ပြုချက်) ဆိုင်ရာ ဌာန၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ CH-၁၂၁၁ ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွစ်ဇာလန်သို့လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အီးမေးလ် rights@ilo.org သို့လည်းကောင်း ပေးပို့လျှောက်ထားရမည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးသည် ထိုကဲ့သို့သော လျှောက်ထားမှုများကို လက်ကမ်းကြိုဆိုပါသည်။

ဤရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ မူပွားထုတ်ဝေခွင့်ပေးနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော စာကြည့်တိုက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားအသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အားထုတ်ပေးထားသော ခွင့်ပြုချက် လိုင်စင်များနှင့်အညီ မူပွားထုတ်ဝေနိုင်ပါသည်။ သင့်နိုင်ငံရှိ မူပွားထုတ်ဝေခွင့်ပေးနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းကို www.ifrro.org တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ISBN 9789220364574 (web PDF)

အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားနှင့် တရုတ်ဘာသာစကားဖြင့်လည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီဖြစ်ပြီး၊ တင်ပြမှုများတွင် ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးအနေဖြင့် မည်သည့်နိုင်ငံ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှု၊ ဧရိယာ သို့မဟုတ် ပိုင်နက် သို့မဟုတ် ၎င်း၏အာဏာသက်ရောက်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်း၏နယ်နိမိတ်စည်းကမ်းကန့်သတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မည်သည့်ထင်မြင်ချက်ကိုမျှ ဖော်ပြခြင်းမရှိပါ။

လက်မှတ်ထိုးထားသော သဘောတူစာချုပ်အပိုဒ်များ၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသောရေးသားထုတ်ဝေမှုများတွင် ဖော်ပြထားသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်တာဝန်သည် ၎င်းတို့၏စာရေးသူများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပြီး၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရာတွင်ပါဝင်သော ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထုတ်ဖော်မှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ထောက်ခံချက်တစ်ခုအနေဖြင့် မပါဝင်ပါ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန်များ၏အမည်များနှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များကိုရည်ညွှန်းခြင်းသည်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက ၎င်းတို့အား အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယူဆ၍မရကြောင်းနှင့် တစ်စုံတစ်ရာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖော်ပြရန်ပျက်ကွက်ခြင်းရှိပါကလည်း ၎င်းတို့ကို မထောက်ခံခြင်းဟု ယူဆ၍မရပါ။

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများနှင့် ဒီဂျစ်တယ်ထုတ်ကုန်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်း အချက်အလက်များကို www.ilo.org/pyblns တွင် ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

မြန်မာပြည်တွင် ပုံနှိပ်သည်။

ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) တို့မှ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် ဘာသာပြန်ဆို ထုတ်ဝေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

မသက်ဆိုင်ကြောင်းကြေညာချက်

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများအတွက် ပမာဏလမ်းညွှန်ဖြစ်ပါသည်။ ပြီးပြည့်စုံသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် အဖက်ဖက်မှ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်သော်လည်း၊ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်အပေါ် မှီခိုအားထားခြင်းကြောင့် ထွက်ပေါ်လာသည့် မည်သည့်နစ်နာဆုံးရှုံးမှုအတွက်မဆို အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အနေဖြင့် တာဝန်မရှိပါ။ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါရှိသော ဥပဒေများအား ဘာသာပြန်ဆိုရာ၌ ဖြစ်ပေါ်သည့် ချွတ်ယွင်းချက်များ သို့မဟုတ် ကွဲလွဲချက်များအတွက်လည်း တာဝန်မရှိပါ။

အသိအမှတ်ပြုခြင်း

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်မှု စီမံကိန်းက ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပါသည်။

ဘာသာပြန်ဆိုသူ - ဇော်နိုင်ထွန်း

ဥပဒေချုပ်

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ၏ မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်မှုစီမံကိန်းအားဖြင့် ဥပဒေပညာရပ်၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ ယင်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ ပညာရှင်များ၊ ကျောင်းသူကျောင်းသားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည့် ဥပဒေမူဘောင်သည် ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလအထိ နောက်ဆုံးရရှိထားသည့် အနေအထား ဖြစ်ပါသည်။

ယခုအချိန်သည် ယခင်အချိန်ထက် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများအား ပို၍လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများအား ထိန်းသိမ်းရန် အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းတို့ကို တားမြစ်ခြင်းအပါအဝင်၊ မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ယင်းစံချိန်စံညွှန်းများကို အမျိုးသားဥပဒေများတွင် မည်သို့ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားကြောင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အရေးပါသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် ၈၇) ကိုလည်း အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အကျိုးစီးပွားများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအား ဖွဲ့စည်းနိုင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးပါသည်။ နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများသည် အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ အစည်းများတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များချုပ်ဆိုခြင်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခြင်း၊ အခကြေးငွေများ၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် မီးနေဇနီးစောင့်ရှောက်ခွင့်၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပဏာမသတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကူးစက်ပြန့်နှံမှုကို စီမံဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များနှင့် အကျိုးမဝင်ပါ။ ဤညွှန်ကြားချက်များသည် မကြာခဏ ပြောင်းလဲမှုများရှိခြင်းကြောင့် ယင်းတို့ကို ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ထည့်သွင်းရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေကို သိရှိနားလည်ပြီး၊ လိုက်နာကျင့်သုံးကာ၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်လိုသူတိုင်းအတွက် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အသုံးဝင်သောလမ်းညွှန်စာအုပ်ဖြစ်မည်ဟု ယုံကြည်မျှော်လင့်ပါသည်။

Donglin Li

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

မာတိကာ

၁။ နိဒါန်း	၁
၂။ အလုပ်သမားအသစ် ခန့်အပ်ခြင်း	၃
၃။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်	၈
၄။ အခကြေးငွေများ	၁၃
၅။ အလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုနှင့် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်	၁၉
၆။ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်	၂၂
၇။ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် လျော်ကြေး	၂၇
၈။ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း	၃၄
၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	၃၈
၁၀။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း	၄၆

၁။ နိဒါန်း

၁.၁။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် မြန်မာ

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း (၁၉၈၈) က မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက် ၈ ခုနှင့် အကျုံးဝင်သော နယ်ပယ် ၄ ခုတွင် မူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာပြီး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် အခိုင်အမာဆိုထားပါသည်။ ဤအချက်က မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးရသေးသည်ဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်မှုရှိစေပါသည်။ ယင်းနယ်ပယ် ၄ ခုမှာ၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခွင့်၊ အဓမ္မသို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး၊ ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးတို့ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ ချမှတ်ထားသော ဥပဒေဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အောက်ပါတို့အနက် တစ်ခုခု ဖြစ်ပါသည်။

- အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (သို့မဟုတ် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်များ) - ယင်းတို့သည် ဥပဒေအရ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသည့် နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်များဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်သည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်တစ်ခုကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသောအခါ၊ ယင်းနိုင်ငံသည် ယင်းစာချုပ်စာပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကတိကဝတ်ပြုခြင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ရသည်။
- အိုင်အယ်(လ်)အို အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ - ယင်းတို့သည် လိုက်နာရန်တာဝန်မရှိသော လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်သည်။ ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များသည် သီးခြားပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် ပို၍ကျယ်ပြန့်သော အကြောင်းအရာတစ်ခုအား မည်သို့အသုံးပြုရမည်ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အရေးပါသည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ချမှတ်ပေးသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက် ၈ ခုမှာ အဘယ်နည်း။

၁။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် ၈၇)

၂။ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် ၉၈)

၃။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၂၀ ခုနှစ် (အမှတ် ၂၉)

၄။ အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၇ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၀၅)

- ၅။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၁၁)
- ၆။ တူညီသော အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၀၀)
- ၇။ အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၃၈)
- ၈။ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၈၂)

လက်ရှိအချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံသည် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက် ၈ ခုအနက် ၄ ခုကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

- အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၈၂)
- အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၃၈)
- အခမဲ့အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ် (အမှတ် ၂၉)
- လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် ၈၇)

မြန်မာနိုင်ငံသည် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၂၁ ခုကိုလည်း အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသောအခါ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဥပဒေများ၊ မူဝါဒ များနှင့် ကျင့်ထုံးများတွင် ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်ရမည် ဖြစ်သည်။

၂။ အလုပ်သမားအသစ် ခန့်အပ်ခြင်း

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်

မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်

ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ၊ ၁၈၆၁ ခုနှစ်

ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်

လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေ၊ ၂၀၀၅ ခုနှစ်

၂.၁။ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်

အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ကို ၁၄ နှစ်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၂၀၁၉) ၏ ပုဒ်မ ၄၈ နှင့် ၄၉ တို့အရ အသက် ၁၄ နှစ်အောက် ကလေးငယ်ကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းမပြုရပါ။ ကလေးငယ်တစ်ဦးသည် အသက် ၁၄ နှစ် ပြည့်ပြီးသည်အထိ ကျောင်းတွင် ပညာသင်ကြားရမည်ဟု မသင်မနေရ အခမဲ့ပညာရေးက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါက၊ ၎င်းတို့ကိုလည်း အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းမပြုရပါ။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ကလေးငယ်တစ်ဦးသည် အလုပ်ခန့်အပ်ရန် သင့်တော်ပါက၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်နှင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေက ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်ကို အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားပြီး၊ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးသူငယ်များအား လုံးအတွက် ယင်းသို့ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။¹ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေကဲ့သို့ပင်၊ အခြားသော အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင်ပါရှိသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မကိုက်ညီသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ၊ ယင်းဥပဒေများက ကလေးသူငယ်များအား နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော လိုအပ်သည့်အကာအကွယ်များမပါရှိဘဲလျက်၊ အသက် ၁၆ နှစ်မှစ၍ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ တွင် ခန့်အပ်နိုင်ကြောင်းကို တစ်ခါတစ်ရံတွင် ယေဘုယျစည်းမျဉ်းအဖြစ် (နှင့် ခြွင်းချက်အနေဖြင့် မဟုတ်ဘဲ) သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

1 ပုဒ်မ ၃ (န) နှင့် ပုဒ်မ ၄၈ (က)။

ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့်သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလျက်၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဟူ၍ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၄၉ (က) တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေချိန်တွင် ပုဒ်မ ၄၉ (က) နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပြီးဖြစ်ပါသည်။

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၂၀၁၉) က အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း၏ ပြီးပြည့်စုံသည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။^၂ မြန်မာနိုင်ငံတွင်^၃ ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်က ကလေးများကိုရောင်းခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း၊ ကြွေးမြီဖြင့်နှောင်တည်းခိုင်းစေခြင်း၊ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများတွင်အသုံးပြုရန်ကလေးငယ်များကိုမလုပ်မနေရပုံစံဖြင့် လူသစ်စုဆောင်းခြင်း၊ ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၊ ညစ်ညမ်းစာအုပ်၊ ညစ်ညမ်းရုပ်ရှင်ကားများ ထုတ်လုပ်ခြင်းအတွက် သို့မဟုတ် ယင်းကဲ့သို့သော ဖျော်ဖြေတင်ဆက်မှုများအတွက် ကလေးများကို သွေးဆောင်ခြင်း၊ ရောင်းခြင်း၊ အသုံးပြုခြင်းနှင့် ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ နှင့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော မူးယစ်ဆေးဝါးလုပ်ငန်းများအတွက် ကလေးများကို သွေးဆောင်ခြင်း၊ ရောင်းခြင်း၊ အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းတို့အပါအဝင်၊ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ထားသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများရှိ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။

စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ကလေးများအတွက် ဆေးလက်မှတ်လိုအပ်ခြင်း

အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် အကျုံးဝင်သော စက်ရုံတစ်ရုံတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ခန့်အပ်မည်ဆိုပါက၊ ဆေးလက်မှတ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး တိကျသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ရှိပါသည်။^၄ အသိအမှတ်ပြု ဆရာဝန်တစ်ဦးက ဆေးလက်မှတ်အမျိုးအစား ၂ မျိုးမှ တစ်မျိုးကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်။

- ကလေးငယ်သည် အသက် ၁၄ နှစ် သို့မဟုတ် ယင်းအထက်ရှိကြောင်းနှင့် ကလေးတစ်ဦးအတွက် ထားရှိသည့် အခြေခံကန့်သတ်ချက်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သူဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုချက်လက်မှတ်၊
- ကလေးငယ်သည် အသက် ၁၆ နှစ် သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အထက်ရှိကြောင်းနှင့် လူကြီးတစ်ဦးကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သူဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုချက်လက်မှတ်

ဆေးလက်မှတ်၏ သက်တမ်းသည် ၁၂ လ ဖြစ်ပါသည်။^၅ ဆရာဝန်သည် ငယ်ရွယ်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားကို ကန့်သတ်နိုင်ပါသည်။ ဆေးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် (သို့မဟုတ် ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန်) ငြင်းဆိုသည့် ဆရာဝန်သည် ထိုသို့ငြင်းဆိုရသည့် အကြောင်းရင်းကို စာဖြင့်ရေးသား ဖော်ပြရမည်။^၆ ဆေးလက်မှတ်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ကလေးငယ် သို့မဟုတ် ယင်းကလေးငယ်၏ မိဘများက ပေးရမည်။^၇

၂ ပုဒ်မ ၃ (န)

၃ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) (မြန်မာ) - နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများအရ၊ ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း (၂၀၂၀)

၄ ပုဒ်မ ၇၇ (၁) နှင့် (၂)၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ထားသည့် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)။

၅ ပုဒ်မ ၇၇ (၃)၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)။

၆ ပုဒ်မ ၇၇ (၆)၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)။

၇ ပုဒ်မ ၇၇ (၈)၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)။

၂.၂။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း

၂၀၀၈ အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံဥပဒေတွင် ပြစ်မှုကျူးလွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် အလုပ်ကြမ်း သို့မဟုတ် ဥပဒေ (အပိုဒ် ၃၅၉) အရ အရေးပေါ်အခြေအနေတွင် လုပ်ဆောင်ရန် ပြည်ထောင်စုက ပေးအပ်သည့်တာဝန်များအတွက် လုပ်ဆောင်ခြင်းမှအပ၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာ အုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ၊ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေအပါအဝင်၊ ဥပဒေအမျိုးမျိုးတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အသုံးပြုခြင်းအတွက် အရေးယူမှုများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။*

လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၂၄ နှင့် ပုဒ်မ ၂၅) အရ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ် လူရွယ်များကို လူကုန်ကူးမှုကျူးလွန်ကြောင်း ထင်ရှားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များကို အနည်းဆုံးထောင်ဒဏ် ၁၀ နှစ်မှ တစ်သက် တစ်ကျွန်းနှင့် ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။ အခြားသောသူများကို လူကုန်ကူးမှုကျူးလွန်ကြောင်း ထင်ရှားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ ကို အနည်းဆုံးထောင်ဒဏ် ၅ နှစ်မှ အများဆုံး ၁၀ နှစ်အထိ ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ငွေဒဏ်လည်းချမှတ်နိုင်သည်။

ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်လျက်၊ လူတစ်ဦးအား ၎င်း၏စိတ်ဆန္ဒမပါရှိဘဲ၊ အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေသော သူတစ်ဦးကို ထောင် ဒဏ်တစ်နှစ်အထိနှင့်/သို့မဟုတ် ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။ တစ်စုံတစ်ဦးအား ၎င်း၏ စိတ်ဆန္ဒမပါရှိဘဲ၊ အပြစ်ဒဏ်ပေး မည်ဟူ၍ ခြိမ်းခြောက်လျက်၊ တစ်စုံတစ်ရာသော အလုပ် သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ရာသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ဆောင်ရန် ခိုင်းစေသူတစ်ဦးသည် ထောင်ဒဏ် တစ်နှစ်အထိနှင့်/သို့မဟုတ် ငွေဒဏ် ကျပ် ၁၀၀၀၀၀ အထိကျခံရန် တာဝန်ရှိစေ ရမည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အဓမ္မဝန်ဆောင်မှု၊ ကျွန်ဘဝ၊ ကျွန်ပြု ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အကြွေးဖြင့် နှောင်တည်းခိုင်း စေခြင်းများသည် လူကုန်ကူးမှုဥပဒေအရ အပြစ်ဒဏ်ထိုက်သင့်သော ခေါင်းပုံဖြတ်မှုပုံစံအားလုံး ဖြစ်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများကိုလည်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခဲ့ကြပါသည်။

- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း - လမ်းဖောက်လုပ်ခြင်း၊ တံတားတည်ဆောက်ခြင်း၊ ဆည်တည်ဆောက်ခြင်း စသည်တို့ကဲ့သို့သော အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်းများတွင် လုပ်ဆောင်ရန် ပြည်သူလူထုကို အလုပ်သမားများအဖြစ် အသုံးပြုခြင်း၊
- ရပ်ရေးရွာရေးဝန်ဆောင်မှု - စာသင်ကျောင်းများ၊ အစိုးရအဆောက်အဦများ၊ အများပြည်သူအပန်းဖြေဥယျာဉ် များ၊ စစ်တပ်အဆောက်အဦတည်ဆောက်ခြင်း စသည်တို့ကဲ့သို့သော အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဆောက်အဦ များအား ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပြည်သူလူထုအား အသုံးပြုခြင်း၊

8 မြန်မာနိုင်ငံသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ် (အမှတ် ၂၉) ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သော ကြောင့်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု လုံးဝဥပဒေပျောက်သွားပြီဖြစ်ကြောင်း သေချာအောင်လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ သို့သော်၊ နိုင်ငံ တော်သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဖြည့်ဆည်းသည့် အများပြည်သူဆိုင်ရာမူဝါဒတစ်ရပ်အနေ ဖြင့် အတင်းအကျပ်လုပ်ဆောင်သည့် အလေ့အကျင့်တစ်ရပ်ကို နှစ်ပေါင်းများစွာ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာပေါ်တွင် အစိုးရက အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဆက်လက်အသုံးပြုလျက်ရှိသည့် နိုင်ငံ အနည်းငယ်ထဲမှ တစ်နိုင်ငံအနေဖြင့်၊ ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) သည် ယင်း၏ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းပါ အပိုဒ် ၃၃ အရ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကော်မရှင်တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ကာ၊ ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဦးတည်စေနိုင်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအပေါ် ပိတ်ဆို့ အရေးယူရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိတစ်ဦးခန့်အပ်ရန် အစိုးရနှင့် သဘောတူညီချက်ရရှိခဲ့ကာ၊ ထိုမှတစ်ဆင့် နောက်ဆက်တွဲ နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (SU) ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ယင်းနောက်ဆက်တွဲ နားလည်မှုစာချွန် လွှာသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေးအတွက် အစိုးရအား ပံ့ပိုးကူညီရန် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) က ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သည့် တိုင်ကြားမှုယန္တရားတစ်ရပ်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် ပြင်ဆင်ထား သည့် ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေနှင့် လူကုန်ကူးမှုဥပဒေများနှင့်အညီ၊ ဥပဒေနှင့် ကျင့်ထုံးများတွင် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ၏ စံချိန်စံညွှန်းများကို သေချာစွာ လေးစားလိုက်နာစေရန် နောက်ဆက်တွဲ ကြိုးပမ်း အားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြ ပါသည်။

- လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များတွင် ပြည်သူ့လူထု သို့မဟုတ် ကလေးငယ်များအား အဓမ္မနှင့် အသက်မပြည့်ဘဲ လူသစ်စုဆောင်းခြင်း၊
- အထမ်းသမားအဖြစ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း - ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာနေရာများတွင် တစ်နေရာမှ အခြားတစ်နေရာသို့ စစ်တပ်အတွက် စားနပ်ရိက္ခာများနှင့် လက်နက်ခဲယမ်းများသယ်ဆောင်ရန်အတွက် ပြည်သူ့လူထုကို အသုံးပြုခြင်း၊
- ကင်းစောင့်တာဝန်ခိုင်းစေခြင်း - သတ်မှတ်ထားသည့် မဟာဗျူဟာကျသည့် နေရာများသို့ ရန်သူများ ကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာမှုကို အစီရင်ခံတင်ပြရန်တောင်းဆိုမှုနှင့်အတူ၊ စစ်ဆင်ရေးအတွက် မဟာဗျူဟာ ကျသည့် နေရာများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ပြည်သူ့လူထုကို အသုံးပြုခြင်း၊
- ကောက်ပဲသီးနှံများ အဓမ္မ စိုက်ပျိုးခိုင်းခြင်း - ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်မရှိဘဲ၊ ပြည်သူ့လူထုအား ကောက်ပဲ သီးနှံများ အတင်းအကျပ် စိုက်ပျိုးခိုင်းခြင်း၊
- လူကုန်ကူးခြင်း
- အကြွေးဖြင့် နှောင်တည်းခိုင်းစေခြင်း

ခြွင်းချက်အနေဖြင့်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုတွင် မပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများ -

- အကျဉ်းထောင်အာဏာပိုင်များ၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ရသော အကျဉ်း ထောင်တွင်း အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊
- အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လူသားချင်းစာနာမှု ကူညီကယ်ဆယ်ရေးလုပ်ငန်း
- ရပ်ရွာလူထုအကျိုးပြု အသေးစားလုပ်ငန်းများ၊
- ဥပဒေအရ စစ်မှုထမ်းမနေရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အခြေအနေတွင် မဖြစ်မနေစစ်မှုထမ်းခြင်း၊

အမျိုးသားဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်သို့မဟုတ်စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကခွင့်ပြုထားသည့်ကန့်သတ်ချက် အချိန်ကာလအတွင်းဖြစ်ပါက၊ အချိန်ပိုအလုပ်သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်၊ ဆိုင်များ နှင့် အလုပ်ဌာနများအတွက် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်သည် ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံများတွင်မူ၊ တစ်ဆက်တည်းဆက်တိုက်လုပ်ရခြင်းမရှိသည့် အလုပ်များအတွက် အချိန်ပို အလုပ်ချိန်သည် နာရီ ၂၀ ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ဤကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွန်သည့် အဓမ္မအချိန်ပို အလုပ် ခိုင်းစေခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းများနှင့် ကိုက်ညီခြင်းမရှိနိုင်ပါ။^၉

ထို့အပြင်၊ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များကော်မတီက “သဘောတရားအရ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သာမန်အလုပ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ငြင်းဆိုနိုင်စွမ်းရှိသော်လည်း၊ ၎င်းတို့၏ခုခံနိုင်မှုအားနည်းချက်မှာ လက်တွေ့အနေအထားတွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေရရှိရန် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်များ တည်မြဲရန် သို့မဟုတ် ယင်းနှစ်ရပ်စလုံးအတွက် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ရွေးချယ်စရာမရှိနိုင်ဘဲ၊ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိနေကြပြီး၊ ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ ခုခံနိုင်မှုအားနည်းချက်အပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်လျက် အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုအား စည်းကြပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး သတ်မှတ်ထားသည့် အခကြေးငွေအောက်

၉ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ် (အမှတ် ၂၉) နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၇ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၀၅) နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အထွေထွေသုတေသန၊ စာပိုဒ် ၁၃။

လျော့နည်းပြီး အခကြေးငွေပေးချေခြင်း ကိစ္စရပ်များတွင်၊ ထိုကဲ့သို့သော ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုများသည် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေစည်းကမ်းချက်ညံ့ဖျင်းသည့် ကိစ္စရပ်မျှသာမဟုတ်တော့ဘဲ၊ ယင်းသည် အလုပ်သမားများ အား အကာအကွယ်ပေးရန်တောင်းဆိုသည့် အပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်များထဲမှတစ်ခု ဖြစ်လာပါသည်” ဟု ဆိုထားပါသည်။¹⁰

၂.၃။ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း

မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေ (၂၀၁၅) သည် မသန်စွမ်းသူများ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဘဝတစ်လျှောက်ရှိ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးဝင်သော ပြီးပြည့်စုံသည့် ဥပဒေတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းဥပဒေတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးများနှင့်သက်ဆိုင်သော အထူးပုဒ်မများ ပါဝင်ပါသည်။

ပုဒ်မ ၃၆ (က) မှ (င) က မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်သည့် အလုပ်ရှင်များအား အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် -

- အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် မသန်စွမ်းသူများကို သင့်လျော်သောအလုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျအရ အတွက်အတိုင်း ခန့်ထားရမည်။¹¹
- အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် ဦးစီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် မသန်စွမ်းသူများကို ရွေးချယ်ခန့်ထားရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိမှုအပေါ်မူတည်၍ လူတွေ့စစ်ဆေး ခန့်ထားရေး၊ လုပ်ခလစာနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ တန်းတူခံစားခွင့်ရှိရေး၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ရေး၊ အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေး၊ အခမဲ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာများ လေ့ကျင့်သင်ကြားခွင့်ရရှိရေးအပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် သင့်လျော်သည့် အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။
- သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထားအရအတွက်အတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမပြုနိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အခြေ အနေမပေးလျှင် သို့မဟုတ် အခွင့်အလမ်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေသို့ သတ်မှတ်ထားသော ငွေပမာဏကို ဝေပုံကျနှုန်းထား အရအတွက်အတိုင်း ပေးသွင်းရမည်။¹²
- အလုပ်ခန့်ထားသော မသန်စွမ်းအလုပ်သမားဦးရေစာရင်းကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားရန် လစ်လပ် သည့် အလုပ်အကိုင်စာရင်းကိုလည်းကောင်း ဦးစီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ် သမားရှာဖွေရေးရုံးများသို့ ပေးပို့ရမည်။¹³

ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များအပါအဝင် နောက်ထပ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မသန်စွမ်းသူများ၏ အရေးဥပဒေ (၂၀၁၅) ၏ ပုဒ်မ ၇၅၊ ပုဒ်မ ၇၆ နှင့် ပုဒ်မ ၈၁ တို့တွင်လည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

10 Ibid

11 ဤဝေပုံကျအရအတွက်ကို ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသေးပါ။

12 ဝေပုံကျအရအတွက်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသေးသောကြောင့် လက်ရှိတွင် ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကျင့်သုံးခြင်းမရှိ သေးပါ။

13 ဝေပုံကျအရအတွက်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသေးသောကြောင့် လက်ရှိတွင် ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကျင့်သုံးခြင်းမရှိ သေးပါ။

၃။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်

သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၃

လုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံ (အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄၀/၂၀၁၇

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၂

၃.၁။ သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုကို ပုံစံချမှတ်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များက ထိန်းချုပ်ထားပါသည်။ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံနှစ်မျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည် -

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (အလုပ်သမားသမဂ္ဂ) တစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်နိုင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် အကျိုးဝင်သော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ
- အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းအတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်

အလုပ်ရှင်တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမား (သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း) သည် သဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်သည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းကာ သဘောတူညီချက် ရယူနိုင်ပါသည်။ သို့သော်၊ ဤစည်းကမ်းချက်များသည် ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အနည်းဆုံးရှိရမည့်သတ်မှတ်ချက်များထက် လျော့နည်းခြင်း မရှိစေရပါ။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်တစ်ခုခုအတွက် အလုပ်ခန့်အပ်ပြီးနောက် ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။

သဘောတူစာချုပ်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သဘောတူညီထားသည့် အချက်များအားလုံး သေချာစွာပါဝင်စေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်ဖြစ်ပါသည်။ သဘောတူညီထားသည့် အကြောင်းအရာနှင့် သဘောတူစာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့်အချိန်နှင့်ပတ်သက်ပြီး နောင်တစ်ချိန်တွင် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်လာပါက၊ ဤအချက်က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးစလုံးအတွက် အကာအကွယ်ပေးမည် ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော စည်းကမ်းချက်များ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များတွင်ပါရှိသော စည်းကမ်းချက်များသည် ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခြင်းအရာများထက် လျော့နည်းခြင်း မရှိစေရပါ။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တွင်ပါရှိသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ဥပဒေတွင် ပါရှိသည့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အောက် လျော့နည်းပါက၊ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ပျက်ပြယ်စေရမည်။

၃.၂။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေး အရေးဆိုခြင်း

အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့တစ်ခု (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခု) သည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးနှင့် စုပေါင်းသဘောတူစာချုပ်တစ်ရပ်ကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူစာချုပ်တစ်ခုအား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေး အရေးဆိုခြင်းဟု ခေါ်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူစာချုပ်တစ်ခုကို မိမိတို့ကိုယ်စား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးအပ်ထားသော အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းက စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) အရ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေး အရေးဆိုခြင်းကို အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

“...အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု မဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်”။¹⁴

ယင်းဥပဒေတွင်ပင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

“... စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုမှုအရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေသတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် လူမှုဘေးဒုက္ခမှ ကာကွယ်တားဆီးမည့် အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်”။¹⁵

၃.၃။ သဘောတူစာချုပ်တွင် ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာများ

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ တိကျသည့် စည်းကမ်းချက်များ ပါဝင်ရပါမည်။ ဤစည်းကမ်းချက်များကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) ၏ ပုဒ်မ ၅ (ခ) နှင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄၀/၂၀၁၇ အရ ထုတ်ပြန်ထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။ သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲချမှတ်သောအခါတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပုံစံကို အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ပါသည်။ သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုတွင် ပါဝင်ရမည့် စည်းကမ်းချက်များမှာ -

14 ပုဒ်မ ၂ (ဇ)။
15 ပုဒ်မ ၂ (ဇ)။

- အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား
- ပုတ်ပြတ်အလုပ်နှင့် ယာယီအလုပ်တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ အပါအဝင်၊ အခကြေးငွေ သို့မဟုတ် လုပ်ခလစာ
- အလုပ်အကိုင် တည်နေရာ
- အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပို
- နားရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်
- ဆေးကုသမှု
- အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် လုပ်ငန်းတွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
- အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ
- အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ
- အလုပ်သမား၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ
- စာချုပ်သက်တမ်း

အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိပါက၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တွင် အခြားသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်နိုင်သည်။¹⁶

- အစားအသောက်အစီအစဉ်
- အလုပ်သမားအတွက် နေရာထိုင်ခင်း စီစဉ်ပေးခြင်း
- အလုပ် တူညီဝတ်စုံ သို့မဟုတ် ဝတ်စားဆင်ယင်မှု
- အလုပ်ခွင်သို့ ကြို/ပို့ ယာဉ် စီစဉ်ပေးခြင်း
- အလုပ်သမားအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး သင်တန်း¹⁷

တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုမရှိပါက၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား (သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း) သည် သဘောတူစာချုပ်တွင် ဖြည့်စွက် စည်းကမ်းချက်များကို သဘောတူ ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ ဤဖြည့်စွက်စည်းကမ်းချက်များကို ထည့်သွင်းသောအခါတွင် ယင်းတို့သည် တရားဝင်စည်း နောင်မှု ရှိပါသည်။

16 ဤအကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် ပါဝင်သောကြောင့်၊ ယင်းတို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိလျှင်ပင်၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံး အရာရှိများသည် ယင်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းရမည်။

17 အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်းအစီအစဉ်နှင့် သင်တန်းကျောင်းသို့ ရန်ပုံငွေများ ထည့်ဝင်နိုင်ပြီး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းများအတွက် အလုပ်သမားများအား ယင်းသင်တန်းများသို့ စေလွှတ်နိုင်ကြောင်း အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဥပဒေ၏ ဤအပိုင်းသည် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ထုတ်ဝေချိန်တွင်အာဏာသက်ဝင်ခြင်း မရှိပါ။

သင်တန်းကာလ

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်အသစ်တစ်ခု စတင်မလုပ်ကိုင်မီ ၃ လတာ ကာလအထိ သင်တန်းတက် ရောက်ရန် သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ကနဦးသင်တန်းတက်ရောက်သည့် ကာလအတွက် အလုပ်သမားအား ၎င်း၏လုပ်ခ လစာအပြည့်၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မလျော့ဘဲပေးဆောင်ရမည်။

အစမ်းခန့်ကာလ

သင်တန်းပြီးဆုံးပြီးနောက်တွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အစမ်းခန့်ကာလ ၃ လအထိ လုပ်ကိုင်ရန် သတ်မှတ်နိုင်သည်။ အစမ်းခန့်ကာလတွင် အလုပ်သမားအား ၎င်း၏လုပ်ခလစာအပြည့်၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မလျော့ဘဲ ပေးဆောင်ရမည်။ အစမ်းခန့်ကာလပြီးနောက်၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်မည်ဆိုပါက၊ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်ကို ၎င်း၏စုစုပေါင်းလုပ်သက်တွင် ထည့်သွင်းရမည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်သည် ထိန်းကျောင်းပေးသည့် ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိသေချာစေရန် ယင်းသဘောတူစာချုပ်ကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း မြို့နယ် သို့မဟုတ် ခရိုင်အလုပ်သမားရုံးသို့ ပေးပို့ရမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် ပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ခုခုသည် ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်း သက်သေပြပါက၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် သဘောတူစာချုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများထံသို့ ပြန်လည်ပေးအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ ပြင်ဆင်ထားသော သဘောတူစာချုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးသို့ ပြန်လည်ပေးပို့ရမည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄၀/၂၀၁၇ ဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပုံစံတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အကျုံးဝင်သော ပူးတွဲစည်းကမ်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် ဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာရပါမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် အကျုံးဝင်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများမှအပ၊ လုပ်ငန်းခွင်များအနေဖြင့် သီးခြားလုပ်ငန်းခွင်တွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သတ်မှတ်ရန် ဥပဒေက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။

အလုပ်ရှင်များသည် ထပ်မံဖြည့်စွက်သည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိပါက) နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး၊ မျှော်လင့်ချက်များသည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများပြောင်းလဲပါက၊ ပြောင်းလဲသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမှန်သမျှကို အလုပ်သမားအားလုံးထံ သေချာစွာ ဆက်သွယ်ကြောင်းကြားခြင်းသည် ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အပါအဝင်) သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ထပ်မံဖြည့်စွက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ အနိုင်ကျင့်မှု၊ အကြမ်းဖက်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအပါအဝင်) တို့ကို တားမြစ်ရန် မူဝါဒများ ချမှတ်နိုင်ပါသည်။

စက်ရုံများအတွက် ကျင့်သုံးသည့် အခြားသော စည်းမျဉ်းဥပဒေများ

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ပြသထားရမည့် ကြိုတင်အသိပေးချက်များသည် အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်ရမည်။

- အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအနှစ်ချုပ်နှင့် ယင်းဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နည်းဥပဒေများ၊¹⁸
- အခကြေးငွေပေးချေရေးအက်ဥပဒေ အကျဉ်းချုပ်နှင့် ယင်းဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နည်းဥပဒေများ၊
- သက်ဆိုင်ပါက၊ ကလေးအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန်အပါအဝင်၊ အလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်သည့် ကြိုတင်အသိပေးချက်၊
- အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိ၏ အမည်နှင့် နေရပ်လိပ်စာ၊
- အသိအမှတ်ပြု ဆရာဝန်၏ အမည်နှင့် နေရပ်လိပ်စာ၊¹⁹
- အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိက အမိန့်ထုတ်ပြန်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် သက်သာချောင်ချိရေးတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားသောသတင်းအချက်အလက်များ၊

18 လက်ရှိအချိန်တွင်၊ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရ ဝန်ကြီးဌာနများက ဤကျဉ်းချုပ်များကို အဆင်သင့်လုပ်ဆောင်ထားခြင်း မရှိသေးပါ။

19 အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဦးစီးသည့် အလုပ်သမားဆေးရုံများနှင့် ဆေးခန်းများရှိ ဆရာဝန်များ။

၄။ အခကြေးငွေများ

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အက်ဥပဒေ၊ ၂၀၁၃

အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂/၂၀၁၈ ဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် အာဏာသက်ဝင်သည်။

အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ၊ ၂၀၁၆

၄.၁။ အကျုံးဝင်မှု

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (၂၀၁၃) နှင့် အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်သမားများတွင် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ မည်သူမဆို ပါဝင်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါတို့ကဲ့သို့သော အချို့သော အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။

- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများနှင့် အလုပ်ရှင်အပေါ်မှီခို၍ အတူနေသည့် အလုပ်ရှင်၏ မိသားစုဝင်များ²⁰
- အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀ ယောက်အောက်လျော့နည်းသည့် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ²¹
- မိသားစုပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ²²

အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆) နှင့် အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်သမားများတွင်လည်း ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ မည်သူမဆိုပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ဤဥပဒေသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဥပဒေထက်ပိုမိုကျယ်ပြန့်ပြီး၊ အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀ ယောက်အောက်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။

20 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂ (က) (၁) ကို ကြည့်ပါ။
 21 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁/၂၀၁၈။
 22 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁/၂၀၁၈။

၄.၂။ အခကြေးငွေများကို အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုခြင်း

“အခကြေးငွေ” ဟူသော ဝေါဟာရကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (၂၀၁၃)²³ နှင့် အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ (၂၀၁၆)²⁴ တို့တွင် အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အခကြေးငွေ တွက်ချက်ရာတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင် ပါသည်။

- အခကြေးငွေ သို့မဟုတ် လုပ်ခလစာ
- အချိန်ပိုကြေး
- ဆုကြေးများ
- ဝင်ငွေအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည့် အခြားသော လျော်ကြေး သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များ

အခကြေးငွေ တွက်ချက်ရာတွင် အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။

- ပင်စင် (အငြိမ်းစား) လစာများ
- လုပ်သက်ဆုငွေ
- လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် ငွေကြေးများ
- ခရီးစရိတ်
- စားသောက်စရိတ်များ
- ဆေးကုသမှု သို့မဟုတ် အခြားသော ဝန်ဆောင်မှုများ
- နေထိုင်စရိတ်
- လျှပ်စစ်ဓါတ်အားခ သို့မဟုတ် ရေဖိုး
- အခွန်အခများ
- အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များ²⁵
- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးချိန်တွင်ပေးသည့် ဆုကြေးများ
- အနားယူအပန်းဖြေ ကုန်ကျစရိတ်များ
- တည်ဆဲဥပဒေများအရ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအတွက် ထည့်ဝင်သည့် ထည့်ဝင်ကြေးများ²⁶
- အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် ဂရုဏာကြေးများ

23 ပုဒ်မ၊ ၂။

24 ပုဒ်မ၊ ၂။

25 ဤထုတ်ပယ်ချန်လှပ်ထားမှုသည် အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေတွင်သာဖြစ်ပြီး၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေတွင် ထုတ်ပယ်ချန်လှပ် ထားခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ အတွက် အခကြေးငွေတွက်ချက်ရာတွင် ထည့်သွင်း၍/မရနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုကို ဖွင့်ဟထားပါသည်။

26 ပင်စင်ရန်ပုံငွေနှင့် အိုနာစာရန်ပုံငွေအတွက် ထည့်ဝင်ခြင်းများ။

အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

အလုပ်ရှင်သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အလုပ်သမားများအား အသိပေးထားရမည် ဖြစ်သည့်အပြင်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြော်ငြာထားရမည်။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီ၏ အကြေးငွေများ၊ အချိန်ပိုကြေးနှင့် ဖြတ်တောက်ငွေများကို မှတ်တမ်းပြုစုထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းသတင်းအချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာနသို့ အစီရင်ခံ တင်ပြရမည် (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နည်းဥပဒေပါ ပုံစံ (၆) နှင့် ပုံစံ (၇) တို့တွင် စီစဉ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း)။

လုပ်ငန်းခွင်သည် စစ်ဆေးမှုခံယူနိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်သည် စစ်ဆေးရေးအရာရှိအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်၊ အဆိုပါစာရင်းအင်းနှင့် မှတ်တမ်းများကို တောင်းခံသောအခါ၊ စစ်ဆေးခွင့်ပြုရမည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အချိန်ပြည့်အလုပ်သမားများ၊ အချိန်ပိုင်းအလုပ်သမားများနှင့် နာရီအလိုက်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေပေးရမည်။

၄.၃။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နှုန်းထား

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ (၂၀၁၃) တွင် ပါရှိသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ပါသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ အခြေခံလိုအပ်မှုများနှင့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်မှုများ ပြည့်ဝစေရန်၊ အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုများကို အားပေးရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ပြည့်အလုပ်သမား အရေအတွက်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်များအပြင်၊ ဥပဒေသည် အချိန်ပိုင်းနှင့် နာရီအလိုက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားအားလုံးနှင့်လည်း အကျိုးဝင်ပါသည်။

လက်ရှိ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် တစ်နာရီကို ၆၀၀ ကျပ် သို့မဟုတ် တစ်ရက်ကို ၄၈၀၀ ကျပ် ဖြစ်ပါသည်။²⁷ ဤနေ့စဉ်နှုန်းထားသည် တစ်ရက် ၈ နာရီကို အခြေခံပြီး၊ အချိန်ပိုကြေး၊ ဆုကြေး၊ မက်လုံးပေးသည့် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားထောက်ပံ့ကြေးများ မပါဝင်ပါ။ သို့ဖြစ်၍၊ ယင်းကို အထက်တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း “အခကြေးငွေ” ၏ ယေဘုယျအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ သီးခြားအနေဖြင့် မှတ်ယူရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အချိန်ပိုင်းအလုပ်ကို အချိုးကျအပေါ်မူတည်ပြီး ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

မိမိတို့၏ မှားယွင်းမှုကြောင့်မဟုတ်ဘဲ၊ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်တာဝန်မပေးနိုင်ခြင်းကြောင့် သာမန်အလုပ်ချိန် (စက်ရုံ အလုပ်သမားများအတွက် ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီ) အောက် လျော့နည်းပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အချိန်ပြည့်

27 အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂/၂၀၁၈ ဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် အာဏာသက်ဝင်သည်။

အလုပ်သမားများသည် ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွက် ၄၄ နာရီအချိန်ပြည့် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီးသူအနေဖြင့် လုပ်အားခ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအားဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထက် မြင့်မားသည့် အခကြေးငွေများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ရှင်သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအောက် လျော့နည်း၍ အလုပ်သမားအား အခကြေးငွေပေးခြင်း မပြုရပါ။²⁸

ကနဦးသင်တန်းကာလအချိန်အတွင်း သို့မဟုတ် အစမ်းခန့်ကာလ အလုပ်သမားများအတွက် ကျင့်သုံးမှု

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ကနဦးသင်တန်းတက်ရောက်သည့် ကာလတွင်ရှိနေသူဖြစ်ပါက၊ သင်တန်းတက်ရောက်သည့် ၃ လတာကာလအတွင်း ၎င်းအား အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မလျော့သော အခကြေးငွေ ပေးရမည်။²⁹ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အစမ်းခန့်ကာလ မပြီးမြောက်သေးပါက၊ ဤအချိန်ကာလအတွင်း ၎င်းအား အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မလျော့သော အခကြေးငွေကို ပေးရမည်။³⁰

၄.၄။ အခကြေးငွေပေးချေခြင်း

အခကြေးငွေများကို မည်သည့်အချိန်တွင် မည်ကဲ့သို့ပေးချေရမည်နည်း။

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အပြန်အလှန်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံး လစဉ် ငွေသား၊ ချက်လက်မှတ် သို့မဟုတ် ဘဏ်ငွေလွှဲစနစ်ဖြင့် ပေးရမည်။³¹

လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ ထက်မပိုပါက၊ အခကြေးငွေပေးချေရန် ကာလအပိုင်းအခြားကုန်ဆုံး သည့်နေ့တွင် ပေးချေရမည်။³² အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ ထက်ပိုပါက၊ အခကြေးငွေပေးချေရန် ကာလအပိုင်းအခြား ကုန်ဆုံးပြီးနောက် နောက်အကျဆုံး ၅ ရက်အတွင်း ပေးချေရမည်။³³

အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရပ်စဲလိုက်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ပေးထိုက်သည့် အခကြေးငွေကို အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ဖွင့်ရက် ၂ ရက်အတွင်း ပေးချေရမည်။³⁴ အလုပ်သမားသည် အလုပ် ရှင်ထံ ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာပေးပို့၍ မိမိဆန္ဒအရ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ပါက၊ အခကြေးငွေပေးချေရန်ကာလ

28 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ (၂၀၁၃)၊ ပုဒ်မ ၁၂။
29 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁/၂၀၁၈။
30 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁/၂၀၁၈။
31 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ ပုဒ်မ ၃။ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ် သမားများအတွက်ခြွင်းချက်တစ်ရပ်ရှိကြောင်း မှတ်သားထားပါ။ ခြွင်းချက်အရ အလုပ်ရှင်သည် ယင်းအလုပ်သမားများအား ဒေသလေ့ ထုံးစံနှင့်အညီ၊ အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ရေးကိုတာအသုံးပြုမှုနှင့် အကျိုးအမြတ် တစ်စုံတစ်ရာအတွက် ငွေသားတစ်ချို့တစ်ဝက်နှင့် “ပစ္စည်း” တစ်ချို့တစ်ဝက် တွဲဖက်၍ ပေးချေနိုင်သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေသည် ပုဒ်မ ၄၃ (ည) တွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် စံနှုန်းများနှင့်အညီ၊ အချို့သော ကျိုးခံစားခွင့်များအတွက်လည်း ငွေသားတစ်ချို့တစ်ဝက်နှင့် ပစ္စည်းတစ်ချို့တစ် ဝက်ကို တွဲဖက်၍ ပေးချေနိုင်စေပါသည်။
32 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ ပုဒ်မ ၄ (ဂ) (၁)။
33 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ ပုဒ်မ ၄ (ဂ) (၂)။
34 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ ပုဒ်မ ၄ (ဃ)။

အပိုင်းအခြားကုန်ဆုံးသည့်နေ့ရက်တွင် ပေးချေရမည်။³⁵

အလုပ်ရှင်သည် မမျှော်လင့်သော ထူးခြားသည့်အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ် ပေါ်ပေါက်သဖြင့် (ဥပမာ၊ သဘာဝဘေး အန္တရာယ်) အထက်ဖော်ပြပါ ပြဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အခကြေးငွေများကို အချိန်မီပေးချေရန် အခက်အခဲရှိပါက၊ အခကြေးငွေပေးချေရန် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှင့် သဘောတူညီမှု ရယူနိုင်သည်။ ဤသဘောတူညီချက်ကို အခကြေးငွေပေးချေရေး နည်းဥပဒေပါ ပုံစံ (၂) ကို အသုံးပြု၍ မှတ်တမ်းတင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းမှတ်တမ်းကို လျှောက်လွှာပုံစံ (၁) နှင့်အတူ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ တင်ပြရမည်။³⁶

အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း

ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည်များမှအပ၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာမှ မည်သည့်နုတ် ယူဖြတ်တောက်ခြင်းကိုမျှ ပြုလုပ်ခွင့်မရှိပါ။ အလုပ်ရှင်သည် နုတ်ယူဖြတ်တောက်မှု မှတ်တမ်းများကို အခကြေးငွေ ပေးချေရေး နည်းဥပဒေပါ ပုံစံ (၇) နှင့်အညီ မှတ်တမ်းများကို စနစ်တကျ သိမ်းထားရပါမည်။ တရားဝင်ခွင့်ပြုထား သည့် နုတ်ယူဖြတ်တောက်မှုများမှာ -

- အလုပ်မှ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများ
- အလုပ်ရှင်က စီစဉ်ပေးသည့် နေထိုင်စရိတ်၊ ရေဖိုးနှင့် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားခ
- စားသောက်စရိတ်များ
- ကြို/ပို့ယာဉ်စရိတ်
- ဝင်ငွေခွန်
- မှားယွင်းပြီး ပိုပေးမိသော အခကြေးငွေများ
- ကြိုတင်ထုတ်ပေးငွေများ
- တရားရုံး၏ဆုံးဖြတ်ချက်အမိန့်အရ ပေးဆောင်ရမည့် အခကြေးငွေများ
- ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးဆောင်ရမည့် အခကြေးငွေများ
- လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေးများ
- အခြားသော ဥပဒေများအရ ပေးဆောင်ရမည့် ထည့်ဝင်ကြေးများ
- အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော တိကျသည့်စံနှုန်းများနှင့်အညီ ဒဏ်ငွေအဖြစ် နုတ်ယူဖြတ်တောက်မှုများ

လုပ်ခလစာပေးသည့် အချိန်ကာလတွင် စုစုပေါင်းနုတ်ယူဖြတ်တောက်မှုများသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ အခကြေး ငွေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက် မပိုရပါ။ အလုပ်အတွက် လိုအပ်သည့် ပစ္စည်းကိရိယာများ သို့မဟုတ် အရာဝတ္ထုပစ္စည်း များအတွက် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရပါ။ ခွင့်ဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများ (နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ နာမကျန်းခွင့် နှင့် ဈာပနကိစ္စသွားရောက်ခြင်း) အတွက် အခကြေးငွေနုတ်ယူ ဖြတ်တောက်ခြင်းများ မပြုလုပ်ရပါ။

35 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ ပုဒ်မ၊ ၄ (ဃ)။
36 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၃ မှ ပုဒ်မ ၆ အထိ။

အလုပ်သမား၏လျစ်လျူရှုမှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုကြောင့် အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေများ

အောက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများတွင် အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

- အလုပ်သမား၏ တမင်လျစ်လျူရှုမှု၊ ပေါ့ဆမှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မရိုးဖြောင့်သောသဘောဖြင့် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန် အတိအလင်း အပ်နှံထားသည့် တာဝန်ရှိသောပစ္စည်းများနှင့် ငွေကြေးတစ်စုံတစ်ရာ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုသည် ထိုအလုပ်သမား ၏ ပေါ့ဆမှားယွင်းမှုကြောင့် တိုက်ရိုက်ပေါ်ပေါက်လာသည့် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု³⁷
- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ ဒဏ်ငွေသတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ခွင်စည်းကမ်း ချက်များကို အလုပ်သမားက ဖောက်ဖျက်မှု³⁸

အလုပ်ရှင်များသည် ဒဏ်ငွေများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါစည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာရမည်။

- အလုပ်သမားအား ထုချေဖြေရှင်းခွင့် တစ်စုံတစ်ရာ မပေးဘဲ၊ အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေမှ ဒဏ်ငွေအဖြစ် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း ပြုလုပ်၍မရပါ။
- အသက် ၁၆ နှစ်အောက် အလုပ်သမားထံမှ ဒဏ်ငွေအဖြစ် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း ပြုလုပ်၍ မရပါ။
- အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာမှ ၅ ရာခိုင်နှုန်းထက်ပို၍ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခွင့် မရှိပါ။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ပြီး၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်ရယူပြီးမှသာ ထိုကဲ့သို့သော နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။ အလုပ်သမား၏ လုပ်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် ထိခိုက်ပျက်စီးမှု သို့မဟုတ် ဆုံးရှုံးမှုအတွက် ဒဏ်ငွေအဖြစ် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းများသည် ထိခိုက်ပျက်စီးမှု သို့မဟုတ် ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးထက် မပိုစေရဘဲ၊ အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းထက် မပိုစေရပါ။ အသက် ၁၆ နှစ်အောက် အလုပ်သမားထံမှ ဒဏ်ငွေအဖြစ် မည်သည့်နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းကိုမျှ မပြုလုပ်ရပါ။

အလုပ်ရှင်များသည် အခြားမည်သည့် ကိစ္စအတွက်မျှ အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုလုပ်ရပါ။ အလုပ်သမားအား ထုချေဖြေရှင်းခွင့် မပေးဘဲ၊ မည်သည့်နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းကိုမျှ မပြုလုပ်ရပါ။

37 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၁၁ (က)။
 38 အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၁၁ (ခ)။

၅။ အလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုနှင့် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

- အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်
- ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်
- ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ နည်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်
- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်
- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်

၅.၁။ အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပို

စက်ရုံများမှ အရွယ်ရောက်သူ အလုပ်သမားများသည် -

- တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီ သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပတ်လျှင် ၄၄ နာရီထက် ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။
- အနည်းဆုံး မိနစ် ၃၀ နားချိန် မရှိဘဲ၊ တစ်ဆက်တည်း ၅ နာရီထက် ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။
- အလုပ်လုပ်သည့်နေ့တွင် အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန်စုစုပေါင်းသည် ၁၀ နာရီထက် မကျော်လွန်ရပါ။

နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းများကြောင့် စက်ရုံများတွင် တစ်နေ့လုံး စဉ်ဆက်မပြတ် အလုပ်လုပ်ရသည့် အရွယ်ရောက်သူ အလုပ်သမားများအတွက် ရက်သတ္တပတ်လျှင် အလုပ်ချိန် ၄၈ နာရီ သတ်မှတ်နိုင်သည်။³⁹

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများမှ အရွယ်ရောက်သူ အလုပ်သမားများသည် -

- တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီ သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပတ်လျှင် ၄၈ နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။
- အနည်းဆုံး မိနစ် ၃၀ နားချိန်မရှိဘဲ၊ တစ်ဆက်တည်း ၄ နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။
- အလုပ်လုပ်သည့်နေ့တွင် အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန်စုစုပေါင်းသည် ၁၁ နာရီထက် မကျော်လွန်ရပါ။

39 “စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ကိုင်ရသည့်လုပ်ငန်းစဉ်” ဟူသော ဝေါဟာရသည် နေ့ရောညပါ ရပ်နား၍မရဘဲ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ (လေ့မှုတ်ဖို၊ ကုတ်မီးသွေးထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ရေနံစိမ်းများအား သန့်စင်ချက်လုပ်ခြင်း၊ ဓာတုပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများရှိ အချို့သော လုပ်ငန်းခွဲများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ ဘိလပ်မြေထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဆားချက်လုပ်ခြင်း၊ သတ္တုမြိုင်းတူးဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းများ) သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း၏ ပျက်စီးတတ်သော သဘာဝကြောင့် ရက်သတ္တပတ်လျှင် ၇ ရက် ရက်ဆက်လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ (ယေဘုကျအားဖြင့် နို့ထွက်ပစ္စည်းကဲ့သို့သော ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ) နှင့် အတူ၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ (ရေ၊ ဓါတ်ငွေ့၊ လျှပ်စစ်မီး) နှင့် အကျိုးဝင်ပါသည်။

၅.၂။ ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သော အလုပ်သမားများအားလုံးသည် လစာများတွက်ချက် ရာတွင် ပါဝင်သော ရက်သတ္တပတ်လျှင် လစာအပြည့်ဖြင့် အနားယူနိုင်သည့် ရက်တစ်ရက် ရရှိထားပါသည်။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများအတွက် တနင်္ဂနွေနေ့ကို ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက် အဖြစ် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ တနင်္ဂနွေနေ့ သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းမှုမပြုလုပ်ခင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမား (များ) အား ထိုအလုပ်လုပ်ရသည့်နေ့အတွက် ရည်ရွယ်ချက်ကို ဖော်ပြ၍၊ ပြန်လည်အစားထိုးအနားယူနိုင်သည့် နေ့ရက်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြောင်းကြားရမည်။

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် တနင်္ဂနွေနေ့ သို့မဟုတ် အခြားတစ်ရက်ရက်ကို ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ် ရက်အဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေတွင် အလုပ်သမားသည် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည်ဆိုပါက၊ ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်မတိုင်မီ ၃ ရက် သို့မဟုတ် ရက် သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်ပြီးနောက် ၃ ရက်အတွင်း တစ်ရက်ရက်တွင် အလုပ်သမားများအတွက် အနားယူခွင့်သတ် မှတ်ပေးရမည်။ ထိုသို့ ရက်အစားထိုးအနားရပါက၊ အလုပ်သမားသည် အချိန်ပိုအခကြေးငွေ တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်မရှိပါ။

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အလုပ်အဆိုင်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများသည် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ် ရက် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပြီး၊ ထိုအလုပ်ပိတ်ရက်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် သဘောတူညီထားသည့်အတိုင်း တနင်္ဂနွေနေ့ သို့မ ဟုတ် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ကွဲပြားမှုရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ပိတ်ရက် တစ်ရက် မရရှိဘဲ၊ မည်သူမျှ ၁၀ ရက်ထက်ပို၍ တစ်ဆက်တည်း အလုပ်လုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရ အလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ရပြီး အလုပ်ပိတ်ရက်မတိုင်မီ ၃ ရက်နှင့် အလုပ် ပိတ်ရက်ပြီးနောက် ၃ ရက်အတွင်း အစားထိုးနားရက် မရရှိသော အလုပ်သမားများအား ထိုအလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် ၂ လအတွင်း တူညီသည့်အရေအတွက်အတိုင်း အလုပ်ပိတ်ရက်များကို ပြန်လည်ခံစားပိုင်ခွင့် ပြုထားပါသည်။

အလုပ်အဆိုင်များအတွက် အလုပ်ချိန်ဇယားကို ကြိုတင်သတ်မှတ်လျက်၊ လုပ်ငန်းတွင် ကပ်ထားရမည်။ အလုပ်ရှင် သည် လုပ်ငန်းမစခင်၌ အဆိုပြုထားသည့် အလုပ်ချိန်ဇယားကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိထံ တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ပြောင်းလဲ မှုရှိပါကလည်း စစ်ဆေးရေးအရာရှိအား အကြောင်းကြားရမည်။ အသက် ၁၆ နှစ်အောက်ရှိ အလုပ်သမားများ အတွက် အဆိုင်များကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်၏ အတည်ပြုချက်မရရှိပါက၊ တစ်လလျှင်တစ်ကြိမ်သာ ပြောင်းလဲနိုင်သည်။

၅.၃။ အချိန်ပို အလုပ်

ဈေးဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများမှ အလုပ်သမားများသည် မည်သည့်ရက်သတ္တပတ်အတွက်မဆို ၁၂ နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။ သို့သော်၊ အချိန်ပိုလုပ်ရန်လိုအပ်သည့် သီးသန့်ကိစ္စရပ်များရှိလာပါက၊ ယင်းအချိန်ပိုအလုပ်သည် မည်သည့်ရက်သတ္တပတ်အတွက်မဆို ၁၆ နာရီထက် မပိုသင့်ပေ။ ထို့ပြင်၊ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းချိန်သည် ညသန်းခေါင် ယံထက် မကျော်လွန်ရပါ။⁴⁰

40 ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက်နေ့ ရက်စွဲပါ ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၆၁၅/၂/အလရ-ဥပဒေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄)။

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုဆင်းရမည့် နာရီကို ညွှန်ကြားချက်တွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။⁴¹ စဉ်ဆက်မပြတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်မလိုအပ်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုနာရီသည် တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၂၀ ထက် မပိုရပါ။ ယင်းနာရီ ၂၀ ကို အောက်ပါအတိုင်း လုပ်ကိုင်နိုင်ပါသည်။ တနင်္လာနေ့မှ သောကြာနေ့ အထိအတွက် ၁၅ နာရီ (၃ နာရီ x ၅ ရက်) နှင့် စနေနေ့အတွက် ၅ နာရီ ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုလုပ်အားခ နှုန်းထားနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျင့်သုံးရမည့်ပုံသေနည်းကို အခကြေးငွေပေးချေရေးနည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ခြွင်းချက်တစ်ရပ်မှာ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်ကြော်ငြာစာနှင့် အကျုံးဝင်သော အလုပ်သမားများသည် ယင်းအမိန့်ကြော်ငြာစာတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ချိန်တစ်နာရီအတွက် အခကြေးငွေနှစ်ဆခံစားပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေနှင့် အခကြေးငွေပေးချေရေးနည်းဥပဒေအရ အချိန်ပိုအခကြေးငွေ တွက်ချက်မှု ပုံ (၁) - အချိန်ပို အခကြေးငွေ ပုံသေနည်း

လခစာ အလုပ်သမားများအတွက်	
$\frac{\text{အခြေခံလခစာ} \times ၁၂ \text{ လ} \times ၂}{၅၂ \text{ ပတ်} \times ၄၄ \text{ နာရီ သို့မဟုတ် } ၄၈ \text{ နာရီ}}$	= တစ်နာရီ လုပ်အားခနှုန်း
နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက်	
$\frac{\text{နေ့စားခ} \times ၆ \text{ ရက်} \times ၂}{၄၄ \text{ နာရီ သို့မဟုတ် } ၄၈ \text{ နာရီ}}$	= တစ်နာရီ လုပ်အားခနှုန်း
ပုတ်ပြိတ်အလုပ်သမားများ⁴²	
$\frac{\text{တစ်နေ့ပျမ်းမျှဝင်ငွေ} \times ၆ \text{ ရက်} \times ၂}{၄၄ \text{ နာရီ သို့မဟုတ် } ၄၈ \text{ နာရီ}}$	= တစ်နာရီလုပ်အားခနှုန်း

41 ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက်နေ့ ရက်စွဲပါ ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၆၁၅/၂/အလရ-ဥပဒေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄)။
 42 ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများနည်းဥပဒေတွင်၊ ပုတ်ပြိတ်အလုပ်သမားများအတွက် နေ့စဉ်ပျမ်းမျှနှုန်းထားကို ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွင်း ရရှိသည့် အခကြေးငွေများအား ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွင်း အလုပ်သမားအမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ရက်အရေအတွက်ဖြင့် စားခြင်းဖြင့် တွက်ချက်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

၆။ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်
- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ၊ ၂၀၁၃
- လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ၊ ၂၀၁၂
- လူမှုဖူလုံရေး နည်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၂

ဇယား (၁) - ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်

လစာဖြင့် ခွင့်အမျိုးအစား ⁴³	ရက်/ရက်သတ္တပတ်
အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက် ⁴⁴	နှစ်အလိုက် ပြောင်းလဲမှုရှိသည်။ သို့သော်၊ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၁၅ ရက် ဖြစ်ပါသည်။
လုပ်သက်ခွင့် (နှစ်ပတ်လည်ခွင့်)	၁၀ ရက်
ရှောင်တခင်ခွင့် (ကိုယ်ရေးကိုယ်တာခွင့်)	၆ ရက်
ဆေးခွင့်	၃၀ ရက်
မီးဖွားခွင့် (မိခင်များ)	ရက်သတ္တပတ် ၁၄ ပတ်
မီးနေဇနီး စောင့်ရှောက်ခွင့် (ဖခင်များ)	၁၅ ရက်

၆.၁။ အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေသည် အလုပ်ရုံများ၊ မီးရထား၊ သင်္ဘောဆိပ်များ၊ ရေနံမြေ၊ သတ္တုတွင်းများ၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ၊ အစိုးရအလုပ်ရုံများမှ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်သမားများနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ ဥပဒေသည် မိသားစုလုပ်ငန်းငယ်များမှ မိသားစုဝင်များ (ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ မိဘ၊ သားသမီးနှင့် မောင်နှမရင်းချာများ)၊ အစုရှယ်ယာဝင်များ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရစက်ရုံ အလုပ်ရုံများမှ အလုပ်သမားများမဟုတ်သည့် အခြားအလုပ်သမားများနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။

အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်သမားများအား ထို့နောက်ပေးမြဲနှုန်း၏ နှစ်ဆ ရထိုက်စေရမည့်အပြင်၊ ရှားပါးစရိတ်ရနေလျှင် (ထိုနေ့အတွက် ပေးမြဲနှုန်းအတိုင်း) ရှားပါးစရိတ် ရထိုက်စေရမည်။ ရှားပါးစရိတ်ဆိုသည်မှာ “ဝမ်းရေးဖူလုံမှုထောက်ပံ့ကြေး” ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းသည် “နေထိုင်စရိတ် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် ခရီးစရိတ်ထောက်ပံ့ကြေး” တို့နှင့် မတူပါ။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်

43 ထိုစံနှုန်းများကို ကျင့်သုံးလျက်ရှိကြောင်း မှတ်သားပါ။

44 ၁၉၆၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၂၈ ရက်နေ့ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၁၃၈၊ တော်လှန်ရေးကောင်စီအစိုးရ၊ အစိုးရသည် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များကို နှစ်စဉ်အစိုးရပြန်တမ်းတွင် ကြေညာပါသည်။

အလုပ်ခိုင်းစေမည်ဆိုပါက၊ အလုပ်သမား၏ ဆန္ဒကို ရယူပြီး။ ယင်းနေ့မတိုင်မီ ၂၄ နာရီ ကြိုတင်၍ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရမည်ဖြစ်သည့်အပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း အလုပ်သမားများ မြင်သာအောင် ကြိုတင်ကပ်ထားရမည်။

အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရသည် ရက်သတ္တပတ်အလုပ်ပိတ်ရက် တစ်ရက် သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်ပိတ်ရက် တစ်ရက်နှင့် တိုက်ဆိုင်နေလျှင်၊ အခြားနေ့တစ်နေ့ကို အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ် ပြောင်းလဲ၍မရဘဲ၊ ထိုသို့ တိုက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ပိတ်ရက်ကို အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်မဖြစ် မှတ်ယူရမည်။

ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်မဟုတ်သောသူများအတွက် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အလုပ်ပိတ်ရက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား များအကြား သဘောတူညီချက်အပေါ်မူတည်၍ သတ်မှတ်နိုင်ပြီး၊ ထိုအလုပ်ပိတ်ရက်များအတွက် အလုပ်သမားများ ကို အခကြေးငွေ ပေးရန်မလိုပါ။

အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်ကို တစ်ဆက်တည်း ပထမ ၁၂ လပြည့်အောင် လုပ်ကိုင်ပြီးနောက်၊ တစ်နှစ်လျှင် လုပ်ခပြည့်ဖြင့် ခွင့်ရက် ၁၀ ရက် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည် (စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တွင် နားမကျန်းမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုနှင့် ဥပဒေအရခွင့်ပြုထားသည့် ပျက်ကွက်မှုတို့အတွက် ရက်ပေါင်း ၉၀ အထိ၊ သို့မဟုတ် အလုပ် ရှင်က မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် တရားဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်း တို့တွက် စုစုပေါင်း ရက် ၃၀ အထိ အလုပ်နားခွင့်ရှိသည်။)

၆.၂။ လုပ်သက်ခွင့်

အလုပ်သမားများအား လုပ်သက်ခွင့်ရက်များအတွက် ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ သို့မဟုတ် ပျမ်းမျှ လုပ်ခလစာကို လုပ် သက်ခွင့်မယူမီ ထုတ်ပေးရမည်။ ပျမ်းမျှအခကြေးငွေကို တွက်ချက်ရာတွင်၊ အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေကို ပြင် ဆင်သည့် ဥပဒေပါ ပုဒ်မ၊ ၂ (က) (၂) တွင် ပါရှိသည့် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ပါ အချိန်ပိုကြေး၊ အလုပ် ကောင်းမွန်စွာလုပ်ကိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် စာရိတ္တကောင်းမွန်ခြင်းအတွက် ဆုကြေးငွေ၊ အခြားသောအခကြေးငွေများ နှင့် ဝင်ငွေအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များပါဝင်ကြောင်း မှတ်သားရပါမည်။

အခြားသဘောတူညီချက်ရှိထားသည်များမှအပ၊ လုပ်သက်ခွင့်ကို တစ်ဆက်တည်းအသုံးပြုရပါမည်။ လုပ်သက်ခွင့် ရထိုက်စေသည့် ၁၂ လတာကာလအပြီး၊ ၃ လအတွင်း ခွင့်အသုံးပြုနိုင်မည့်အချိန်ကို အလုပ်ရှင်များက သတ်မှတ်ပါ သည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားများ အသုံးမပြုသေးသည့် ခွင့်ရက်များကို ၃ နှစ်တာ ကာလအထိ ကူးပြောင်းယူဆောင်သွားရန် သဘောတူညီချက်ရယူနိုင်ပါသည်။ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်း ဥပဒေအရ၊ အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်ခွင့်ရက်အစား ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် အခကြေးငွေဖြင့် ငွေကြေး အကျိုးခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤ “ငွေထုတ်ယူ” ရမည့်အချိန်ကို နည်းဥပဒေက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားခြင်း မရှိပါ။

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေအရ၊ အလုပ်လုပ်ရက်များအဖြစ် ရေတွက်သည့် ရက်များတွင် တစ်စုံတစ်ရာသော အလုပ်ပျက်ကွက်မှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကြောင့် (နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊ ဥပဒေအရပျက်ကွက်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်က မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ဆိုင်းငံ့ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် တရားဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်း စသည်တို့) အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံး ရက် ၂၀ ပြည့်အောင်အလုပ်မလုပ်သည့် လတိုင်းအတွက် လုပ်သက်ခွင့်တစ်ရက် ဆုံးရှုံးခံရပါမည်။ ဥပမာ၊ အလုပ်သမားတစ်ဦး သည် လတစ်လအတွက် ရက်ပေါင်း ၂၀ ပြည့်အောင် အလုပ်မလုပ်ပါက၊ ထိုအလုပ်သမားသည် ထိုလအတွက် လုပ်

သက်ခွင့်တစ်ရက် ဆုံးရှုံးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ထိုနှစ်အတွက် စုစုပေါင်းလုပ်သက်ခွင့် ၁၀ ရက် ရရှိရာမှ ၉ ရက်သို့ လျော့နည်းသွားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် ဤမူဝါဒကို ၎င်းတို့၏ အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် လွတ်လပ်စွာပြင်ဆင်မွမ်းမံ မှု ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော်၊ တစ်လအတွက် ရက်ပေါင်း ၂၀ ထက် ကျော်လွန် တိုးမြှင့်၍ မရပါ။

ခွင့်ရက်များ အသုံးမပြုမီ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သွားသော အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများအား အသုံးမပြုသည့် ခွင့်ရက်များအတွက် လွန်ခဲ့သည့် ရက် ၃၀ အချိန်က နေ့စဉ်ပျမ်းမျှ အခကြေး ငွေများကို အခြေခံလျက် ငွေပေးချေရမည်။ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ကိုတစ်ဆက်တည်း ၁၂ လပြည့်အောင် လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ လုပ်သက်ခွင့်ကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လအချိုးအစားအတိုင်း ခံစားစေရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလားတူပင်၊ ယာယီအလုပ်သမားများ၏ ခွင့်ခံစားပိုင်ခွင့်များကို ၎င်းတို့၏ လုပ်သက်အပေါ်တွင်မူတည်ပြီး ဆုံးဖြတ် ရမည်။ အသုံးမပြုသည့် ခွင့်ရက်အတွက် အခကြေးငွေများကို ၂ ရက်အတွင်း အလုပ်သမားများအား ပေးချေရမည်။ အသုံးမပြုသည့် ခွင့်ရက်များအတွက် အခကြေးငွေများကို နှစ်စတင် ပေး၍မရပါ။ ယင်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထား မှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ရပ်စဲပြီးနောက်မှသာ ပေးချေရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၆.၃။ ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် အခြားခွင့်

အလုပ်သမားများသည် ရှောင်တခင်ခွင့်ကို လုပ်ခလစာဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် ၆ ရက် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပြီး၊ ခွင့်တစ်ကြိမ်ယူ လျှင် ၃ ရက်အထိအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ၃ ရက် ထက်ပို၍ အသုံးပြုခြင်းအတွက် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ် သမားနှင့် သဘောတူညီမှု ရယူနိုင်ပါသည်။ ရှောင်တခင်ခွင့်ကို အခြားခွင့်အမျိုးအစားများ (လုပ်သက်ခွင့်ကဲ့သို့သော ခွင့်များ) နှင့် ပေါင်းယူ၍မရပါ။ ရှောင်တခင်ခွင့်ယူထားသည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် နောက်ထပ်ခွင့်အမျိုးအစား တစ်ခုယူရန် မေတ္တာရပ်ခံပါက၊ စုစုပေါင်းခွင့်ရက် ကာလကို အခြားခွင့်အမျိုးအစားသို့ ပြောင်းလဲမည်ဖြစ်ပါသည်။

အသုံးမပြုသည့် ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်သည် နှစ်ကုန်ချိန်တွင် ဆုံးရှုံးသွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်သည် အသုံးမပြုသည့် ရှောင်တခင်ခွင့်အတွက် အခကြေးငွေ ပေးရန်မလိုပါ။

ရှောင်တခင်ခွင့်ကို ယေဘုယျအားဖြင့် “မမျှော်လင့်ထားသော သို့မဟုတ် ရုတ်တရက်ဖြစ်သော” ခွင့်အနေဖြင့် နားလည်ရပြီး၊ မိသားစုဝင်တစ်ဦး၏ဈာပနသို့သွားရောက်ရန် သို့မဟုတ် ဇနီး/ခင်ပွန်း သို့မဟုတ် သားသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယူနိုင်ပါသည်။⁴⁵

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေတွင် အလုပ်သမားသည် ရှောင်တခင်ခွင့်ယူရန်ဖြည့်စွက်ရမည့် သတ်မှတ် ထားသော ပုံစံပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမားသည် ခွင့်မယူမီ သတ်မှတ်ထားသည့်ပုံစံကို ဖြည့်စွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ အလုပ်သမားအလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိချိန်တွင် ဖြည့်စွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၆.၄။ ဆေးလက်မှတ်ခွင့်

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ နာမကျန်းဖြစ်မှုကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်သည့်အခါတွင် ဆေးကုသရန်အတွက် အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုဘဲ၊ ခွင့်ပေးရမည်။

အနည်းဆုံး ၆ လ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီးနောက်တွင် ဆေးလက်မှတ်တင်ပြသော အလုပ်သမားများသည် လုပ်ခလစာ ဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် ရက် ၃၀ အထိ ဆေးခွင့်ခံစားနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများသည် ဆေးခွင့်ယူနေစဉ် အချိန်အတွင်း ပျမ်းမျှနေ့စဉ်အခကြေးငွေဖြင့် အပတ်စဉ်ရရှိရန် တောင်းခံနိုင်သည်။ အသုံးမပြုသည့် ဆေးခွင့်သည် နှစ်ကုန်သောအခါ ဆုံးရှုံးပါသည်။ လုပ်သက် ၆ လအောက်ရှိသော အလုပ်သမားများသည် လစာမဲ့ခွင့် ရယူနိုင်ပါသည်။

ဆေးလက်မှတ်ကို ကဏ္ဍအလိုက်၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းအလိုက် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် အတည်ပြုထားသော ဆေးဌာန သို့မဟုတ် ဆရာဝန်ထံမှ သို့မဟုတ် အခြားမှတ်ပုံတင်ထားသည့် ဆရာဝန်တစ်ဦးဦး ထံမှ ရယူနိုင်ပါသည်။ မည်သည့် အလုပ်သမားမဆို သွေးလျှော့ကြောင်း ခိုင်လုံသည့် အထောက်အထားဖြင့် တင်ပြလာ ပါက၊ သွေးလျှော့သည့်နေ့ရက်နှင့် နောက်တစ်ရက်ကို ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်အဖြစ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

ရာသီအလိုက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့်တစ်ဆက်တည်း ၁၂လပြည့်အောင်လုပ်ကိုင်ရခြင်းမရှိသည့် အလုပ်မှ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ကာလအတိုင်းအတာနှင့် အချိုးညီသော လုပ်သက်ခွင့်၊ ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် ဆေးခွင့်တို့ကို ရရှိခံစားစေရမည်။

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေတွင် ခွင့်တောင်းခံရန် အလုပ်သမားများ အသုံးပြုရမည့် ပုံစံများပါဝင်ပါ သည်။ အလုပ်သမားသည် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ မမျှော်မှန်းနိုင်သည့် ဖြစ်ရပ်ကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ မတော်တဆထိခိုက်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ခွင့်ရက်ကာလကုန်ဆုံးပြီးနောက်တွင် လုပ် ငန်းခွင့်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိနိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ ဤအခြေအနေနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်ထံသို့ တယ်လီဖုန်းဖြင့် သော်လည်းကောင်း၊ အခြားတစ်နည်းနည်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း အစီရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင့်သို့ပြန် လည်ရောက်ချိန်တွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် အကြောင်းအရာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခိုင်လုံသည့် အထောက်အထားတင်ပြရမည်။ ခွင့်ရက်တစ်မျိုးမျိုးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားသည် ခွင့်ရက်ကာလကုန်ဆုံးပြီးနောက် လုပ်ငန်းခွင့်သို့ ပြန်လည် ရောက်ရှိလာခြင်း မရှိပါက၊ ထိုကဲ့သို့သော နေ့ရက်များကို အလုပ်ပျက်ကွက်သည့် နေ့ရက်များအဖြစ် မှတ်ယူမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်၊ ခွင့်ရက်တစ်မျိုးမျိုး ယူနေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်တာဝန်ပြန်လည် ခွဲဝေခြင်း၊ အလုပ်နေရာ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ရာထူးအဆင့်လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် အခကြေးငွေ လျှော့ချခြင်းများ ပြုလုပ်၍ မရပါ။

၆.၅။ မိဖွားခွင့်၊ မီးနေဇနီးစောင့်ရှောက်ခွင့်နှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်း

ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များသည် မိဖွားခွင့်ကို ရက်သတ္တပတ် ၁၄ ပတ် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ဤခွင့်ရက်ကို လုပ်ခ လစာဖြင့် မီးမဖွားမီ ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်နှင့် မိဖွားပြီးနောက် ရက်သတ္တပတ် ၈ ပတ်တို့ကို ပေါင်းစည်းထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် ဆေးခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ချက်များကိုက်ညီနေသရွေ့၊ မိဖွားခွင့်နှင့် ဆေးခွင့် တို့ကို တစ်ဆက်တည်း ရယူခံစားနိုင်ပါသည်။

ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျသည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် (တရားမဝင် သို့မဟုတ် တမင်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကိုယ်ဝန်ပျက်ချခြင်းမှ အပ)၊ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်နှင့် အကျိုးမဝင်သည့် အလုပ်သမားသည် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ဆရာဝန်၏ အကြံပြုထောက်ခံချက်ဖြင့် ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျသည့် နေ့ရက်မှစ၍ အများဆုံး ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်အထိ မီးဖွားခွင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဖခင်များသည် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ ခွင့်ယူရန် သတ်မှတ်ချက်ပြည့်မီပါက၊ မီးနေဇနီးစောင့်ရှောက်ခွင့်ကို ၁၅ ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအား ၎င်းတို့၏မူလ အခကြေးငွေ၊ လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို တစ်စံတစ်ရာ ထိခိုက်စေခြင်းမရှိစေဘဲလျက်၊ ပေါ့ပါးသည့် အလုပ်များကိုသာ တာဝန်ပေးအပ်ရမည်ဟူသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပါအဝင်၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ထပ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက် အများအပြားပါဝင်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန် ၇ လ ပြည့်မြောက်ပြီး နောက်တွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအား အချိန်ပိုနှင့် ညပိုင်းအလုပ်များ မခိုင်းစေရပါ။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် အနာဂတ် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကိုးကားရည်ညွှန်းရန် လိုအပ်ပါသည်။

၇။ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် လျော်ကြေး

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်

လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ နည်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်

၇.၁။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် လူမှုဖူလုံရေးအကျုံးဝင်မှု

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) အရ ဥပဒေအရ ကင်းလွတ်ခွင့်မရှိလျှင်၊ အလုပ်သမား ၅ ဦး သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းစတင်သည်မှ⁴⁶ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း လူမှုဖူလုံရေး အဖွဲ့၏ မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ပြီးလျှင်၊ အလုပ်သမားများ၊ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ မီးဖွားခွင့် သို့မဟုတ် မီးနေဇနီးစောင့်ရှောက်ခွင့်၊ သေဆုံးခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိခြင်းများဖြစ်ပေါ်ပါက ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးများ ပေးဆောင် ရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ခန့်အပ် သည့်နေ့မှ ၁၀ ရက်အတွင်း မှတ်ပုံတင်ရမည်။⁴⁷

အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သင်များကို မှတ်ပုံတင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်း ကို မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းဌာနများမှအပ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အားလုံးသည် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်စေရမည်။

- အစိုးရဌာနများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိသော)
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံခြားအစိုးရ၏ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ
- ရာသီအလိုက်လုပ်ကိုင်သော စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများ
- ၃ လအောက်နည်းသည့် ကာလအတွက်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများ
- အမြတ်အစွန်း မရည်ရွယ်သော ကုမ္ပဏီ၊ အသင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ
- အလုပ်သမားမပါရှိဘဲ မိမိ၏မိသားစုဖြင့်သာ လုပ်ကိုင်သော ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် မဟုတ်သော အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ
- သမ္မတက ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးနိုင်သည့် အခြားအလုပ်ဌာနများ

46 လူမှုဖူလုံရေး နည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ်ခွဲ ၄၀ (ခ)။

47 လူမှုဖူလုံရေး နည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ်ခွဲ ၄၀ (ဂ)။

မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ရန် မလိုအပ်သည့် အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် မှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။

၇.၂။ လူမှုဖူလုံရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းမှုများ

လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ပြီးပါက၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေကို မဖြစ်မနေ ထည့်ဝင်ရပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်မှုများကို အလုပ်သမား များ၏ လုပ်ခလစာမှ ကြိုတင်ယူထားရမည်။

ဇယား (၂) လူမှုဖူလုံရေးအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်း

အကျိုးခံစားခွင့် အမည်	ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းမှုအဆင့်
ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ် နာရေးစရိတ်ခံစားခွင့် မကျန်းမာမှုအတွက် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် မီးဖွားမှုအတွက် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် မီးနေဇနီးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ငွေကြေး အကျိုးခံစားခွင့်	<p>“ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု ရန်ပုံငွေ”</p> <p>အာမခံထားရှိသူသည် မှတ်ပုံတင်ချိန်တွင် အသက် ၆၀ အောက် ဖြစ်ပါက -</p> <ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်သမား - ၂ ရာခိုင်နှုန်း • အလုပ်ရှင် - ၂ ရာခိုင်နှုန်း <p>အာမခံထားရှိသူသည် မှတ်ပုံတင်ချိန်တွင် အသက် ၆၀ အရွယ် သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အထက်ဖြစ်ပါက -</p> <ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်သမား - ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်း • အလုပ်ရှင် - ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်း
လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှု	<p>“အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိမှု အကျိုးခံစားခွင့် ရန်ပုံငွေ”</p> <p>အလုပ်ရှင် - ၁ ရာခိုင်နှုန်း</p> <p>လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုများ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်မှုများအတွက် အရေးယူ သည့်အနေဖြင့် ၁.၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်နိုင်ပါသည်။</p> <p>(အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များကို နည်းဥပဒေ ၅၈ တွင် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။)</p>

အခကြေးငွေများကို တွက်ချက်ရာတွင်၊ လုပ်ခဆိုသည်မှာ “အလုပ်ရှင်က ခိုင်းစေသောအလုပ်ကို အလုပ်သမားက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးသည့်အတွက် ရသင့်သော အခကြေးငွေအားလုံးကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အချိန်ပို လုပ်ခနှင့် ဝင်ငွေအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သော အခြားအခကြေးငွေများလည်း ပါဝင်သည်” ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထား ပါသည် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ (ည))။

အခကြေးငွေ တွက်ချက်ရာတွင် အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ⁴⁸ -

- ပင်စင်လစာများ
- အငြိမ်းစား လုပ်သက်ဆုငွေ
- လူမှုဖူလုံရေး ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်များ
- ခရီးစရိတ်
- စားသောက်စရိတ်
- ဆေးကုသစရိတ် သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ
- နေထိုင်စရိတ်
- လျှပ်စစ်ဓါတ်အားခ သို့မဟုတ် ရေဖိုး
- အခွန်အခများ
- အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များ
- စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးချိန်တွင်ပေးသည့် ဆုကြေးငွေ
- အပန်းဖြေစရိတ်
- အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် ဂရုဏာကြေး

၇.၃။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် လျော်ကြေး

လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် လျော်ကြေးကို လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား လျော်ကြေးဥပဒေတို့အရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသည် အလုပ်သမားဦးရေ ၅ ယောက် သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် အထက်ရှိသော ကုမ္ပဏီများအားလုံးနှင့် (ဥပဒေအရ ကင်းလွတ်ခွင့်မရှိလျှင်) နှင့် မိမိဆန္ဒ အလျောက်မှတ်ပုံတင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ရှင်ကြောင့် လွှဲချော်မှုများနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်ပေါ်လျှင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုများအတွက် ဆေးကုသစရိတ်ပေးရမည်။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ၊ အာမခံထားရှိသည့် အလုပ်သမားတစ်ဦး မတော်တဆဖြစ်မှုကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် ယင်းထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ အစီရင်ခံ တင်ပြရမည့်အပြင်၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့လည်း အစီရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်သောကြောင့် အစီရင်ခံ တင်ပြမှုနှစ်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သည် မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ရပ်နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့် အလုပ် သမားသည် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် အာမခံထားရှိခြင်း ရှိ/မရှိကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ် သမားသည် အာမခံထားရှိသည့် မလုပ်သမားမဟုတ်သော်လည်း၊ အာမခံရရှိခံစားသင့်သူဖြစ်ရပါမည်။ အကြောင်း

48 အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၂ ကို ကြည့်ပါ။

မှာ၊ အလုပ်ရှင်သည် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လူမှု ဖူလုံရေးအဖွဲ့သည် အကျိုးခံစားခွင့်ပမာဏကို တွက်ချက်လျက်၊ ထိုတွက်ချက်မှုပမာဏအတိုင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား လျော်ကြေးပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အာမခံထားရှိသည့် အလုပ်သမားအဖို့မူ အကျိုးခံစားခွင့်ကို လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေမှ ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ၊ အာမခံထားရှိသည့် အလုပ်သမားများသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်းနှင့် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း တို့ကြောင့် ဝင်ငွေလျှော့ခံရသည့် သို့မဟုတ် ဝင်ငွေဆုံးရှုံးသည့် ကာလအတွင်းတွင် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်များကို လည်း ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အသေးစိတ်ကို နောက်အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များနှင့် အကျိုးမဝင်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသော သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်သော အလုပ်သမားများအားလုံးသည် အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေကို အားကိုးအားထားပြုနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား လျော်ကြေးဥပဒေအရ၊ လျော်ကြေးရရှိရန်အတွက် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသူ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား သေဆုံးသွားပါက ၎င်း၏မိသားစုသည် ယင်းကိစ္စရပ်ကို အလုပ်သမားလျော်ကြေးဆိုင်ရာ မြို့နယ်ကော်မတီထံ တင်ပြနိုင်ပါသည်။ ကော်မတီသည် ကိစ္စရပ်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး၊ အလုပ်ရှင်ပေးဆောင်ရမည့် လျော်ကြေးပမာဏကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်း၊ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ကျန်းမာ ရေး စစ်ဆေးမှုများနှင့် လျော်ကြေးတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေက အသေးစိတ် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိသည့်ကိစ္စရပ်များတွင်၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအတွက် အခမဲ့ကျန်းမာ ရေး စစ်ဆေးပေးရမည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုသည် အောက်ဖော်ပြပါတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်သည့် ကိစ္စရပ်များမှ အပ၊ အလုပ်အကိုင်ကြောင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်ဖြစ်ပေါ်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများနှင့် ရောဂါရရှိမှုများ အတွက် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

- အလုပ်သမားသည် အရက်သေစာ သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါး သောက်သုံးထားခြင်း
- အလုပ်ရှင်၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အမိန့်များကို တမင်သက် သက် မလိုက်နာခြင်း
- မိမိ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့အတွက် ပံ့ပိုးပေးထားသော ကိရိယာတန်ဆာပလာ အကာအကွယ်များကို တမင်သက်သက်ဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် အလေးမထားခြင်း

၇.၄။ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အယူခံဝင်ခြင်း

အာမခံထားရှိသည့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် ဒေသဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးရုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့်များသို့လည်းကောင်း၊ ထိုမှတစ်ဆင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ အယူခံခံရုံး အထိ အယူခံဝင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင် များသည် ကော်မရှင်၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားရုံးချုပ်သို့ အယူခံဝင်ခွင့် ရှိပါသည်။

၇.၅။ အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် အမျိုးအစားများ

အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် အကျိုးခံစားခွင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ချက်ပြည့်မီသည့် အချိန်ကာလ အကျဉ်းချုပ်၊ အကျိုးခံစားခွင့်တွက်ချက်သည့် ပုံသေနည်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ကာလတို့အပါအဝင်၊ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်အမျိုးမျိုးကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဇယားသည် ဥပဒေကို အစားထိုးသည့်အရာမဟုတ်ပါ။ သို့ဖြစ်၍၊ ပြီးပြည့်စုံသည့် ဖော်ပြချက်အနေဖြင့် မမှတ်ယူသင့်ပါ။

ဇယား (၃) - လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ

အမျိုးအစား	အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်	အကျိုးခံစားခွင့်	အချိန်ကာလ
ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု (ပုဒ်မ ၂၂ - ၂၃)	ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှု (မိမိဆန္ဒအလျောက်) မှတ်ပုံတင်သည့်အနေအထား၊ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ပုံမှန်ပေးသွင်းသည့် အလုပ်သမား	နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းများနှင့် ဆေးရုံများနှင့် အချို့သောနေရာဒေသများတွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ပုဂ္ဂလိကဆေးရုံများနှင့် ဆေးခန်းများတွင် အခမဲ့ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်း။ အခြားအစိုးရဆေးရုံများသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး၊ ဆေးကုသမှုခံယူရလျှင်၊ ကုန်ကျစရိတ်ကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်း။ အရေးပေါ်အခြေ အနေများတွင် အစိုးရဆေးရုံများ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကဆေးရုံများ သို့မဟုတ် ဆေးခန်းများတွင် ကုသမှုခံယူရခြင်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ် ပြန်လည် ထုတ်ပေးခြင်း	ရက်သတ္တပတ် ၂၆ ပတ်အထိ
နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃)	လုပ်သက် ၆ လ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသည့် ကာလ - ၄ လ	ယခင် ၄ လတာကာလ ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။	ရက်သတ္တပတ် ၂၆ ပတ်အထိ
မီးဖွားခွင့် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၅ - ၂၇)	လုပ်သက် ၁၂ လ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသည့် ကာလ - ၆ လ	မိခင် - ခွင့်ပြုထားသည့် ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများတွင် အခမဲ့ ဆေးကုသမှု ပေးခြင်း၊ ကလေး - ပထမ တစ်နှစ်အတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်း။ ပျမ်းမျှဝင်ငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို မီးဖွားမှုအတွက် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် (ယခင် ၁၂ လတာ ကာလအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ တွက်ချက်သည်) မွေးဖွားသည့်ကလေးအရေအတွက် (၁ ဦး၊ ၂ ဦး သို့မဟုတ် ၃ ဦး) အပေါ်မူတည်ပြီး၊ ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း သို့မဟုတ် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အပိုဆောင်း ဆုကြေးအဖြစ် ခံစားစေခြင်း။	ရက်သတ္တပတ် ၁၄ ပတ်အထိ (မီးဖွားမီ ၆ ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီး ၈ ပတ်)
မီးနေဇနီးစောင့်ရှောက်ခွင့် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၈)	လုပ်သက် ၁၂ လ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသည့် ကာလ - ၆ လ	ခွင့်ရက်အတွက် ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း (ယခင် ၁၂ လတာ ကာလအပေါ် အခြေခံ၍ တွက်ချက်သည်) ငွေကြေး အကျိုးခံစားခွင့် + အာမခံထားသည့် ခင်ပွန်းအတွက် မီးဖွားခွင့် အပိုဆုကြေး ခံစားစေခြင်း။	၁၅ ရက်အထိ
နာရေးစရိတ် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၃၀၊ နည်းဥပဒေ၊ ၁၂၉)	မှတ်ပုံတင်ထားပြီး၊ နာရေးစရိတ် မတောင်းခံမီ ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၁ လ ထည့်ဝင်ထားသူ	သေဆုံးသူ၏ ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းသည့်အပေါ် မူတည်ပြီး၊ ယခင် ၄ လ တာအချိန် ကာလတွင် သေဆုံးသူ၏ လစဉ်ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ၏ ၁ ဆနှင့် ၅ ဆ အကြား	တစ်လုံး တစ်ခဲတည်း
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု ယာယီမသန်မစွမ်း ဖြစ်မှု (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅၅ - ၅၆)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆ ဖြစ်မှု/ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ကြောင့် ယာယီအလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း မရှိခြင်း ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၂ လ ထည့်ဝင်ထားသူ	လစဉ် ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် (ယခင် ၄ လတာ ကာလအပေါ် အခြေခံပြီး တွက်ချက်သည်)	၁၂ လ အထိ

အမျိုးအစား	အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်	အကျိုးခံစားခွင့်	အချိန်ကာလ
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု အမြဲတမ်းမသန်မစွမ်း ဖြစ်မှု (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၅၇ - ၅၉)	လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆ ဖြစ်မှု/ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ကြောင့် အမြဲတမ်းအလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိခြင်း ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၂ လ ထည့်ဝင်ထားသူ	လစဉ် ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း ငွေကြေး အကျိုးခံစားခွင့် (ယခင် ၄ လတာ ကာလကို အခြေခံပြီး တွက်ချက်သည်)	ဆေးအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု အဆင့်အပေါ် မူတည်ပြီး အပြောင်းအလဲ ရှိသည်။ ⁴⁹
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု ကျန်ရစ်သူ အကျိုး ခံစားခွင့် (လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၆၂)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါများ ကြောင့် အလုပ်သမားသေဆုံး ခြင်း ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၂ လ ထည့်ဝင် ထားသူ	သေဆုံးသူ၏ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသည့် ကာလအပေါ် မူတည်ပြီး၊ ယခင် ၄ လတာ အချိန်ကာလတွင် သေဆုံးသူ ၏ လစဉ်ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေ၏ အဆ ၃၀ နှင့် အဆ ၈၀ အကြား	တစ်လုံးတစ်ခဲ တည်း သို့မဟုတ် ပုံမှန်ထုတ်ပေး သည်။

၇.၆။ မီးဖွားခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ကလေးငယ်ပြုစောင့်ရှောက်ခြင်း

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအရ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ခလစာဖြင့် မီးမဖွားမီ ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီးနောက် ရက်သတ္တပတ် ၈ ပတ် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည် (ကလေးတစ်ဦးထက်မက မွေးပါက၊ နောက်ထပ် ရက်သတ္တပတ် ၄ ပတ် အပိုဆောင်း ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်)။ ဆေးခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် ကိုက်ညီပါက၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် ဆေးခွင့်ကို တစ်ဆက်တည်း ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်သည် ခွင့်ရက်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်အရ မှတ်ပုံတင်ထားသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားများအတွက် မီးဖွားခွင့်ကို အဆိုပါ အစီအစဉ်က ခွင့်ပြုပေးသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်အရ မှတ်ပုံတင်ထားသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားများသည် အောက်ဖော်ပြပါ အခွင့် အရေးများ ရပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်ကာလတွင် ခွင့်ပြုထားသော ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများ၌ အခမဲ့စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ဆေးကုသခွင့်
- ခွင့်ပြုထားသော ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများ၌ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်ကာလ စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်အ တွက် လုပ်ခလစာဖြင့် ခွင့်ရက် ၇ ရက်
- မီးဖွားပြီးနောက် ကလေးငယ်အတွက် အသက် ၁ နှစ် အရွယ်အထိ အခမဲ့ဆေးကုသခွင့်
- မီးမဖွားမီ လုပ်ခလစာဖြင့် မီးဖွားခွင့် ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်
- မီးဖွားပြီးနောက် လုပ်ခလစာဖြင့် မီးဖွားခွင့် ရက်သတ္တပတ် ၈ ပတ် (ကလေး တစ်ဦးထက်မက၊ ရက်သတ္တပတ် ၄ ပတ် အပိုဆောင်း ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်)။

49 အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း ဆုံးရှုံးမှုသည် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်ဖြစ်ပါက၊ လစဉ်ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို ၅ နှစ်စာ တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဆုံးရှုံးမှုသည် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းကြားဖြစ်ပါက၊ လစဉ်ငွေကြေးအကျိုး ခံစားခွင့်ကို ၇ နှစ်စာ တစ်လုံး တစ်ခဲတည်း သို့မဟုတ် ပုံမှန်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းသည် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းအထက် ဆုံးရှုံးပါက၊ လစဉ်အကျိုးခံစား ခွင့်ကို ၉ နှစ်စာ တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း သို့မဟုတ် ပုံမှန်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

- ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျပါက၊ လုပ်ခလစာဖြင့် မီးဖွားခွင့် ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်နှင့် ကလေးမွေးစားပါက၊ လုပ်ခလစာဖြင့် မီးဖွားခွင့် ရက်သတ္တပတ် ၈ ပတ်

လုပ်ခလစာဖြင့် မီးဖွားခွင့်ကို ယခင် ၁၂ လတာ ကာလအတွင်း လစဉ် ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အခြေခံပြီး တွက်ချက်ပါသည်။

ထို့အပြင်၊ လုပ်သက် အနည်းဆုံး တစ်နှစ်ရှိပြီး၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၆ လ ထည့်ဝင်ပြီးသော ကိုယ်ဝန်ဆောင် အလုပ်သမားများသည် အောက်ပါ အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

- မီးဖွားခွင့် ခံစားနေစဉ်ကာလအတွင်း တစ်နှစ်စာ အခကြေးငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း
- ကလေးတစ်ဦးမွေးဖွားလျှင် လစဉ်ပျမ်းမျှလုပ်အခကြေးငွေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ ကလေးအမြွှာ မွေးဖွားလျှင် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း သို့မဟုတ် ၃ မြှာပူးမွေးဖွားလျှင် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်ညီမျှသော တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းသော ဆုကြေးငွေ

လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အမျိုးသားများသည် မွေးကင်းစကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ခွင့်ရက် ၁၅ ရက်နှင့်၊ ၎င်းတို့၏ ယခင်နှစ် ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် မိခင်ရရှိသော တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း ဆုကြေးငွေ၏ တစ်ဝက်ကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်ရှင်၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် အသက် ၆ နှစ်အောက် ကလေးငယ်များ၏ မိခင်အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ အထက်ရှိသော စက်ရုံတိုင်းတွင် နေ့ကလေးထိန်းဌာန ဖွင့်လှစ်ပေးရမည်။ ထိုသို့ ဖွင့်လှစ်ခြင်းကို တစ်သီးပုဂ္ဂလအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အခြားအလုပ်ဌာနများနှင့် တွဲဖက်၍သော်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ကလေးငယ်ရှိသည့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ အောက် လျော့နည်းပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် မိမိတတ်နိုင်သမျှ သင့်လျော်သော အစီအမံများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။

၈။ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပုံစံ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်

၈.၁။ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအတွက် ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းနှင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲရသည့် အကြောင်းရင်းများ

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်း၊ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းနှင့် စာချုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ရပါမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်လိုပါက၊ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ အလုပ်ရှင်ထံ အကြောင်းကြားရပါမည်။ အလားတူပင်၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ရပ်စဲလိုပါက၊ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ အလုပ်သမားထံ အကြောင်းကြားရပါမည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံအရ၊ (၁) စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း ဖျက်သိမ်းခြင်း၊ (၂) မမျှော်မှန်းနိုင်သော ဖြစ်ရပ်ကြောင့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းသွားခြင်း သို့မဟုတ် (၃) အလုပ်သမား သေဆုံးခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို အလုပ်ရှင်က ရပ်စဲနိုင်သည်။ အလုပ်အကိုင် ရပ်စဲမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လုပ်ငန်းပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချသည့် အကြောင်းပြချက် များသည် ယေဘုယျအားဖြင့် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာ အကြောင်းရင်းများဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ကြိုတင် အသိပေးအကြောင်းကြားကာ၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရမည်ဖြစ်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကို လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ညှိနှိုင်း ခြင်း သို့မဟုတ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါ က၊ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်လျက် လုပ်ဆောင်ရမည်။ အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းရှိပါက၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီမှ ကိုယ်စားလှယ်တို့သည် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

မှားယွင်းမှု တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ၊ အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေးပေးရမည်ဟု ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

၈.၂။ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းအတွက် တားမြစ်ထားသည် အကြောင်းပြချက်များ

အထက်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ပင်၊ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းသည် ခိုင်လုံသည့် အကြောင်းပြချက်များ ရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၄ အရ၊ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းပြချက်များကြောင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုရန် တားမြစ်ထားပါသည်။

- ဥပဒေနှင့် မညီသော အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ငြင်းဆန်ခြင်း⁵⁰
- ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၆ မှ ပုဒ်မ ၁၈ အထိတွင် အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ဥပမာ၊ အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များ၊ ရန်ပုံငွေ ထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)⁵¹ တွင် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် ဥပဒေအရ၊ မီးဖွားခွင့်ရက် သို့မဟုတ် ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက် ခံစားခြင်းကိုအကြောင်းပြု၍၊ အလုပ်သမားအား လက်ရှိရာထူးအဆင့်မှ လျှော့ချခြင်း၊ လစာလျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်ဌာန နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုရန် အလုပ်ရှင်အား တားမြစ် ထားပါသည်။

အလုပ်ရှင်များသည် ဥပဒေနှင့် မညီသော အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲရမည် သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရမည်။ ဥပဒေနှင့် မလျော်ညီသော အလုပ်ရပ်စဲခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်။

၈.၃။ အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေး

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ⁵²အရ၊ အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသောအခါ၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ အခြေခံ လုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးထုတ် လုပ်ခလစာ (အချိန်ပို အာမခံကြေး မပါဝင်ပါ) ကို အခြေခံ၍၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို အောက်ပါအတိုင်းပေးရမည်။

50 “အလုပ်ပိတ်ခြင်း” ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်ရသောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမား များအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုခြင်းကိုဆိုသည် (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၂ (စ)။

51 နည်းဥပဒေ၊ ၅၀ (ဆ) ကို ကြည့်ပါ။

52 ပုဒ်မ၊ ၅ နှင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၈၄/၂၀၁၅ ကို ကြည့်ပါ။

ဇယား (၄) - အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး ခံစားပိုင်ခွင့်များ

တစ်ဆက်တည်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ကာလ		အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးနှုန်းထား (နောက်ဆုံးထုတ် လစာကို အခြေခံသော လစာများ)
အနည်းဆုံး (သီးခြားသတ်မှတ် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိလျှင် နှစ်များဟု မှတ်ယူရန်) မှ	(နှစ်ထက်) နည်းသော	
၆ လ	၁	၁/၂
၁	၂	၁
၂	၃	၁.၅
၃	၄	၂
၄	၆	၄
၆	၈	၅
၈	၁၀	၆
၁၀	၂၀	၈
၂၀	၂၅	၁၀
၂၅	ယင်းနှင့် အထက်	၁၃

**၈.၄။ အသေးအဖွဲ့မျှသော ကိစ္စရပ်များအတွက် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်း
စည်းကမ်းအရ ပြင်းထန်စွာ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း**

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် လိုက်နာရမည်ဟု အသိပေးထားပြီးဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုဖောက်ဖျက်ကူးလွန်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါက၊ လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင် ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ယင်းအလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် သာမန်လက်မခံနိုင်ဖွယ်ရာ အပြုအမူနှင့် ရုန်ရင်းသော သို့မဟုတ် ဆိုးဝါး သော အပြုအမူများကို ခွဲခြားဖော်ပြထားသည့် ယင်းသဘောတူစာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲနှစ်ခုတွင်ပါရှိသော ပြစ်မှု များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုသည် လက်မခံနိုင်ဖွယ်ရာ အပြုအမူလုပ်ဆောင်မှုမျိုးကို အရေးယူ ဆောင်ရွက်မည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပုံစံ⁵³တွင် လုပ်ငန်းတွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ချိုးဖောက်မှုများ အတွက် “သုံးကြိမ်သတိပေးမှု” လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပထမအကြိမ်ချိုးဖောက်မှု အတွက် အလုပ်ရှင်က သတိပေးနိုင်ပြီး ယင်းချိုးဖောက်မှုကို မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမား က ဒုတိယအကြိမ် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် သတိပေးစာထုတ်ပေးနိုင်သည်။ တတိယအကြိမ် ထပ်မံချိုးဖောက်ကျူးလွန်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် ပိုမိုပြင်းထန်သော သတိပေးစာထုတ်ပြန်ပေးပြီး၊ ယင်းအလုပ်သမား ကို နောက်ထပ်ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှု မလုပ်ပါမည့်အကြောင်း ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းနိုင်သည်။ နောက်ဆုံး

53 အပိုဒ်၊ ၁၅။

စတုတ္ထအကြိမ် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်ပါက၊ ယင်းအလုပ်သမားကို အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးမပေးဘဲ၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်နိုင်သည်။⁵⁴

အသေးအဖွဲ့မျှသော ကိစ္စရပ်များအတွက် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ ပြင်းထန်စွာအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း ကိစ္စရပ်နှစ်မျိုးစလုံးတွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်မရှိပါ။ သို့ရာတွင်၊ ၎င်းတို့နေဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ၊ အမိန့်များနှင့် ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များကိုမူ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

54 စတုတ္ထအကြိမ် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှုသည် ချိုးဖောက်ပြီးသား လုပ်ငန်းတွင်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ရမည် သို့မဟုတ် ယင်းသည် လုပ်ငန်းတွင်း အခြားစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအား ချိုးဖော်မှုဖြစ်နိုင်သည်ဟူ၍ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။

၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်

၉.၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခွင့်

ဥပဒေသည် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများနှင့် အကျုံးဝင်သည်။

- စက်ရုံများ၊ အလုပ်ရုံများ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများ
- စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း
- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ပြုပြင်မွမ်းမံရေးလုပ်ငန်း
- စက်မှုလုပ်ငန်းများ
- သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း
- ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်များ (ယင်းစကားရပ်တွင် အိမ်အကူ အလုပ်ပါဝင်သည်)
- အစိုးရဌာနများနှင့် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ
- ပညာရေး

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ မပါဝင်သည့် အလုပ်သမားများမှာ တပ်မတော်သား၊ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များနှင့် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်များဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာစီးပွားရေး ကော်ပိုရေးရှင်း ပိုင် အရပ်ဖက်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ပိုင်ခွင့်နှင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခွင့် ရှိပါသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အနည်းငယ်မျှသော ခြွင်းချက်များဖြင့်၊ အလုပ်သမားတိုင်းသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့၏သဘောဆန္ဒအလျောက် ထိုအဖွဲ့အစည်းများမှ နုတ်ထွက်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ဤစကားရပ်တွင် နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ အလုပ်သင်များနှင့် သင်တန်းသားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊ ကျောင်းဆရာ/ဆရာမများနှင့် အခြားအစိုးရဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများ ပါဝင်ပါသည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင်ပါဝင်ရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန်အတွက် မည်သူကမျှ အတင်းအဓမ္မပြု၍သော်လည်းကောင်း၊ ခြိမ်းခြောက်၍သော်လည်းကောင်း မလျော်ကြာဇာသုံး၍သော်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်၍ မရပါ။ ဤတားမြစ်ချက်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ တစ်စိတ်တစ်

ပိုင်းအနေဖြင့် ပါဝင်ရန်အတွက် သဘောပေါက်နားလည်အောင် ဥပဒေနှင့်အညီ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်မှု များနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။

မိမိတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်၊ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအတွင်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လျက် ရှိသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင်သာ ချိတ်ဆက်ပါဝင်ရန် အလုပ်သမားများကို ကန့်သတ်ချက်ထားရှိပါသည်။

၉.၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (BLO) ကို လုပ်ငန်းခွင် (စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်း) ရှိ အလုပ် သမား အနည်းဆုံးဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက်ဖြစ်ပါက၊ အလုပ် သမားများအနေဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ဒေသတွင်းရှိ အခြားလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုမှ အလုပ်သမားများနှင့် အတူတကွ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင်၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များမှ အလုပ်သမားအားလုံး၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရန် အတူတကွ ထောက်ခံရမည်။

မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်းအလိုက် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အတွင်း အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အ စည်း စုစုပေါင်း၏ အနည်းဆုံး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည် နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်းအလိုက် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ အနည်းဆုံး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည် နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ အနည်းဆုံး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ နောက် ဆုံးအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်စုစုပေါင်း၏ အနည်းဆုံး ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် ပြည်သူ့အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ၏ ဝင်ရောက် စွက်ဖက်မှုမရှိဘဲလျက်၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အမည်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တို့ဖြင့် ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိသည်။

မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များသည် အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူ အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်မှ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အတူတကွ လက်တွဲလုပ် ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် များနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ပေါင်းစည်းနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံအတိုင်း ဖွဲ့စည်းနိုင် သည်။

၉.၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များ

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိသည် -

- ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည် အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲခြင်း
- ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ခြင်း
- ယင်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အစီအစဉ်များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုကင်းစွာဖြင့် လွတ်လပ်စွာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ရန်တုန်ပြန်မှုကင်းစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း
- စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ရရှိရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း
- စနစ်တကျဖြစ်သော တောင်းဆိုမှုများကို အလုပ်ရှင်ထံတင်ပြခြင်း၊ နှင့် ဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများ ရရှိခံစားနိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် သဘောတူညီချက် ရရှိရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း
- အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားများ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရနှင့်ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်အတူ ပါဝင်ခြင်း
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းတို့တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် အလုပ်ရှင်များထံ တောင်းဆိုခြင်း
- အလုပ်သမားဥပဒေများ⁵⁵နှင့်အညီမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသော အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် အလုပ်ရှင်များထံ တောင်းဆိုခြင်း
- သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်အညီ၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းများအပါအဝင် အလုပ်ရှင်အပေါ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ တုန်ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သည့် တာဝန်များပေးအပ်လျက်၊ အခြားနည်းသဘောတူညီထားသည်မှအပ ယင်းတာဝန်များကို တစ်လလျှင် ၂ ရက်ထက်မပိုဘဲ စေလွှတ်ထမ်းဆောင်စေခြင်း
- အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြားဖြစ်ပေါ်သည့် အငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံရုံးများသို့ ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခြင်း

55 အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ငွေကြေးငွေပေးဆောင်ခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေများတွင် နောက်ထပ် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ မရှိပါ။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည် -

- အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အခြားစုပေါင်းလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို ဥပဒေနှင့် ၎င်းတို့၏သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာဆောင်ရွက်ခြင်း
- လုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စည်းမျဉ်းများ၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံချက်များနှင့် အခြား တစ်ဦးချင်းသဘောတူညီချက်များလုပ်ဆောင်ရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ခြင်း

၉.၄။ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်များ

အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမား များအား ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။

အလုပ်ရှင်များသည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်းတို့၏ ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်စေခြင်းပြုရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင် ချက်ကိုမျှ မပြုလုပ်ရပါ။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းများက အကူအညီများတောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့ အကူအညီပေးရမည်။

အလုပ်ရှင်များသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန် တစ်ခုခုပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန် များကို တရားဝင်ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ ခွင့်ပြုရမည်။ အခြားနည်း သဘောတူညီထားသည်မှအပ၊ ထိုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ထက် ပို၍မရနိုင်ပါ။

အစိုးရသည်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်သော လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များထဲမှ တစ်ခုမှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက် မြှင့်တင်ရေးအတွက် အထောက်အပံ့ပြုသော အရည်ချင်းမြင့်မားသည့် အလုပ်သမားများ ထွက်ပေါ်လာစေရန် ရည် ရွယ်လျက်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သင်တန်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ဤအချက်ကို ယင်းဥပဒေထဲတွင်ပါရှိသည့် ပုဒ်မ၊ ၂၇ နှင့် ပုဒ်မ၊ ၄၈ တို့အရ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူသင့်ပါ သည်။ ယင်းဥပဒေတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်းများတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အတိုင်း ရန်ပုံငွေကို ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် အခြားကိစ္စရပ်များအတွက် အသုံးပြုရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဤကိစ္စ ရပ်နယ်ပယ်များနှင့်မသက်ဆိုင်သည့် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးမပြုရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

၉.၅။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့

အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီတွင် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်သည် မဂဏန်းဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကို ရွေးချယ်တင် မြှောက်ရမည်။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် ၅ ဦး သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် အထက် (သို့ရာတွင် မဂဏန်းသာ ဖြစ်ရမည်) ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ မြို့နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်တို့တွင် ၇ ဦးမှ

၁၅ ဦးအထိဖြစ်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့တွင် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦးမှ ၃၅ ဦးအထိ ဖြစ်ရပါမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်သော လုပ်ဆောင်မှုများကို မည်သူမျှ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဟန့်တားနှောင့်ယှက်ခြင်း ပြုလုပ်၍ မရပါ။

အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုခြင်း
- အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း
- အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို သိရှိနားလည်ခြင်း
- ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း
- အိမ်ရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ သမဝါယမနှင့် အလားတူ ရည်ရွယ်ချက်များပါဝင်သော အခြားကိစ္စရပ်များ နှင့်ပတ်သက်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များအား ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း

၉.၆။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်ကြေးနှင့် ရန်ပုံငွေ အသုံးပြုခြင်း

အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ လစဉ်ထည့်ဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်ကြေးများသည် အဖွဲ့ဝင်အလုပ် သမား၏ လစဉ်အခကြေးငွေ၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်းထက် ပို၍မရပါ။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် လစဉ် ကောက်ယူရရှိသည့် အဖွဲ့ဝင်ကြေးများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များဖြစ် သောမြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များထံ ဝေမျှပေးပို့ရပါမည်။⁵⁶ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာတွင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်ကြေးများကို မကြာခဏ ပုံသေသတ်မှတ်ကြပြီး၊ လစဉ်အခကြေးငွေများအရ အ တက်အကျမရှိပေ။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဝင်ကြေး၊ လစဉ်ကောက်ခံသည့်အဖွဲ့ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းက တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေ၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်က လှူဒါန်းငွေ၊ အစိုးရကပေးသော ထောက်ပံ့ကြေးတို့ဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရန်ပုံငွေ ထူထောင်နိုင်ပါသည်။ ဤကိစ္စ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်ကပေးသော ထောက်ပံ့ကြေးကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၁ အရ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရပါမည်။ ယင်းပုဒ်မတွင်၊ အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏ လွှမ်းမိုးထိန်း ချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုရဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤအချက်နှင့် ကိုက်ညီသည့်အချက်

56 ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ ဝင်ကြေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါလေ့လာမှုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည် - “အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုမရှိဘဲလျက်၊ အထူးသဖြင့်၊ ၎င်းတို့၏လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုနှင့်၊ ၎င်းတို့ပိုင် ပစ္စည်းများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း အပါအဝင်၊ ၎င်းတို့၏ စံမခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာများကို စီမံဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် ၃ က အကာအကွယ်ပေးထားကြောင်းကို ပြန်လည်အမှတ်ရလျက်၊ ရန်ပုံငွေများကို အဆင့်မြင့်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများခံ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခြင်းသည် မည်သည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်မျှ မပါရှိဘဲ သို့မဟုတ် အစိုးရ ဘက်က မည်သည့်ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်မှုမျိုးမျှ မပါရှိဘဲလျက်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် ဆောင် ရွက်ရမည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်ကြောင်းသေချာစေရေးအတွက် ဤပုဒ်မအား လိုအပ်သည့် ပြင်ဆင်မှုများလုပ်ဆောင်ရန် ကော်မတီသည် အစိုးရ အား မေတ္တာရပ်ခံထားပါသည်။”

မှာ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နည်းဥပဒေတွင် အစိုးရနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ ထောက်ပံ့သည့် ရန်ပုံငွေများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အစိုးရ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏ လွှမ်းမိုး ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် ထားရှိသည့် သက်ရောက်မှုမျိုးမရှိစေရဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေများကို လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေညီလာခံတွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်အများစုက သဘောတူညီထားသည့် အခြားကိစ္စရပ်များကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်းပါ ကိစ္စရပ်များအတွက်သာ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင်၊ မည်သူမဆို ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ် လုံးကိုဖြစ်စေ ချမှတ်ခံရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ရန်ပုံငွေအတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့၏ ရန်ပုံငွေကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ငွေကြေးခဝါချမှု ထိန်းချုပ်ရေးဥပဒေအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ရန်ပုံငွေများကို ယင်း၏အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က ထိန်းသိမ်းပါသည်။ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့သည် လစဉ်ကောက်ခံရရှိသည့် ရန်ပုံငွေများ၊ အခြားရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံးစာရင်းများအတွက် လချုပ်စာရင်း များ ပြုစုထားရပါမည်။

ဘဏ္ဍာရေးနှစ် ကုန်ဆုံးသည့်အခါတိုင်း (အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်) အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့လည်းကောင်း၊ (မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်) တို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့လည်း ကောင်း ပေးပို့ရမည်။

၉.၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ခြင်း

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရေးဆွဲရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့တွင် အောက်ဖော်ပြပါတို့ ပါဝင်ရမည်။

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမည်
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ထူတောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ် စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှု နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ
- အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်မှ ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ
- အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ
- ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ယင်းရန်ပုံငွေအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ
- ရန်ပုံငွေကို လစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နှစ်စဉ်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အခြေခံ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းနှင့်အတူ အဖွဲ့အစည်းထူထောင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ (တိုင်း ဒေသကြီး/ပြည်နယ်) ထံမှ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်းဖော်ပြသည့် ပူးတွဲပါပုံစံများကို မြို့နယ် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ တင်ပြရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့သည် ယင်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ စည်းမျဉ်းများနှင့် ယင်းတို့၏အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များထံမှ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပူးတွဲပါပုံစံများကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြရမည်။

သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင်ရှိသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ စည်း မျဉ်းစည်းကမ်းများက ခွင့်ပြုလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ အများစု၏သဘော တူညီချက်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း ချိတ်ဆက်ပေါင်းစည်းနိုင်သည် (သို့မဟုတ် ခွဲ ထွက်နိုင်သည်)။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်း ပေါင်းစည်းသောအခါ သို့မဟုတ် ခွဲ ထွက်သောအခါတွင် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လျှောက်ထားရပါမည်။

လျှောက်လွှာလက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၆၀ အတွင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်ရန် ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အကြောင်းပြချက်ဖော်ပြ၍ ငြင်းပယ်ခြင်းပြုလုပ်ရမည်။

၉.၈။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ် ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍၊ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့ တင်ပြရမည်။

မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် လျှောက်ထားချက်တွင် ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများအရ လိုအပ်ချက်များ တွေ့ရှိပါက၊ လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းထံမှ တောင်း ခံရပါမည်။ သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်ချက်ရှိနေခြင်းသည် လျှောက်ထားချက်ကို ကြန့်ကြာစေနိုင်ပါသည်။

မှတ်ပုံတင်ခြင်းများကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က လက်ခံအတည်ပြုသောအခါတွင် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံ အကြောင်းကြားလျက်၊ မှတ်ပုံ တင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်အင်အားနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံ စာများကိုလည်း ချက်ချင်းစစ်ဆေးပါသည်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံ တင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်သင့်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိများကို ညွှန်ကြား နိုင်ပါသည်။

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည် -

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ကို ဆန်းစစ်ခြင်း (မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်းတို့ အပါအဝင်)

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ရက် ၃၀ အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်း
- လိမ်လည်၍သော်လည်းကောင်း၊ မှားယွင်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံ တင်ခဲ့လျှင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန်နှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက် ရန် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိကို ညွှန်ကြားခြင်း
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အနည်းဆုံး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြုထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း က တောင်းဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ် ဆေးခြင်း

၉.၉။ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ခြင်း

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က တောင်းဆိုလျှင်၊ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ဥပဒေကသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် မရှိပါက၊ မှတ်ပုံတင် ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ခံရနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက် ထားနိုင်သည်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက် သည့်အချိန်အထိလည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့လျှောက်ထားခဲ့လျှင် ယင်းတရားလွှတ် တော်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အချိန်အထိလည်းကောင်း အကျိုးသက်ရောက်ခြင်းမရှိပါ။

၁၀။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း

သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်

၁၀.၁။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်

အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်သည် “အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား အငြင်းပွားမှုများကို တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေလျက်၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။”

မှတ်ချက် ။ ဥပဒေပါ စာသား - “အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ရရှိခံစားစေနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။”

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေသည် အလုပ်သမားအများစုနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး၊ အလုပ်သင်များနှင့် အစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းများလည်းပါဝင်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသော သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသော အလုပ်သမားများသည်လည်း ဥပဒေပါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အသုံးပြုခွင့်ရရှိခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ တပ်မတော်သားများ၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့မပါဝင်ကြောင်း မှတ်သားရန်အရေးကြီးပါသည်။

၁၀.၂။ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ အခန်းကဏ္ဍ

အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက်ရှိသော အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကို ဖွဲ့စည်းရမည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြားနှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန်ရည်ရွယ်လျက် ဖွဲ့စည်းရပါမည်။⁵⁷

လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်သည် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များ၏ ရာခိုင်နှုန်းအပေါ်တွင် မူတည်ပြီး အမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုချင်းစီတိုင်းအတွက် အဓိကသတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များမှာ အောက်ပါတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

57 စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခြင်းသည် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီနှင့်သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိဘဲ ယင်း၏ပြင်ပတွင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) က အကြံပြုတိုက်တွန်းထားပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခု သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အထက်ရှိသော လုပ်ငန်းတစ်ခု (အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့် အထက်ရှိသော) တွင် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းစီက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးစီနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေနှင့် အရေအတွက်တူညီသည့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိသော လုပ်ငန်းတစ်ခု (အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့် အထက်ရှိသော) တွင် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများလည်းရှိပြီး၊ အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များပါရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်မဟုတ်သော ရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးပြုပြီး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များ၏ ရပ်တည်မှုကို ယုတ်လျော့မှေးမှိန်စေရန် လုပ်ဆောင်၍ မရပါ။ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များသည် နှစ်နှစ် သက်တမ်းဖြစ်ပြီး၊ မည်သည့်ဘက်မှဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်လစ်လပ်ပါက၊ သက်ဆိုင်ရာဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

ဤအခန်း၏ နောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ထပ်မံဆွေးနွေး ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၀.၃။ အငြင်းပွားမှု အမျိုးအစားများ

အငြင်းပွားမှုများကို “အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့် စရိတ်တို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်” ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။⁵⁸

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတွင် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကို အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုဟူ၍ အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

- အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု - ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။
- အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု - စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုတစ်ခု၊ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်ခြင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အငြင်း

58 ပုဒ်မ၊ ၂။

ပွားမှုတစ်ခု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

၁၀.၄။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ နယ်ပယ်အတွင်း အကျုံးဝင်သည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းသည့် ပထမအဆင့်မှာ ယင်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်တွင် ပြေလည်မှုရရှိအောင် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အောက်ခြေအဆင့်တွင် ပြေလည်မှုရရှိအောင် အထူးကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အကြောင်းမှာ၊ ဤသို့ဖြေရှင်းခြင်းသည် အငြင်းပွားမှုများအား ဖြေရှင်းရာတွင် ကုန်ကျစရိတ်အသက်သာဆုံး၊ အလျင်မြန်ဆုံးနှင့် ထိရောက်မှုအရှိဆုံးသော နည်းလမ်းဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွက်မူ နစ်နာမှုကို အလုပ်သမားကဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ကဖြစ်စေ တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် ယင်းတင်ပြချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ၇ ရက်အတွင်း ဖြေရှင်းပေးရပါမည်။

အလုပ်သမား ၃၀ ဦးအောက်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ (နှင့် သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီမရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ) တွင် နစ်နာမှုများကို အလုပ်ရှင်ထံ တင်ပြရပါမည်။ အလုပ်ရှင်သည် ယင်းတင်ပြချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ၇ ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တို့ဖြင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရပါမည်။

အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြေလည်မှုရရှိပါက၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို ချုပ်ဆိုနိုင်သည် သို့မဟုတ် ပြေလည်မှုရရှိသည့် မှတ်တမ်းကို ပြုစုထားနိုင်သည်။ ပြေလည်မှုရရှိသည့် မှတ်တမ်းပြုလုပ်သည့် ပုံစံတစ်ခုကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြေလည်မှု မရရှိသော အငြင်းပွားမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၉ တွင် ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂ (ခ) တွင် အောက်ဖော်ပြပါ တိုင်ကြားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာနများ သို့မဟုတ် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ တင်ပြရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

- တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ပါရှိသော အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်ကြားမှုများ
- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် မသက်ဆိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုများ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေချိန်တွင် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၉ ခုနှစ် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းများ) ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် နည်းဥပဒေများကို ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ပြီးခြင်းမရှိသေးကြောင်းကို စာဖတ်သူများအနေဖြင့် သတိပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။

၁၀.၅။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်း

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ၏ သက်တမ်းသည် ၃ နှစ်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။

- သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အစိုးရ၊ နေပြည်တော်ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ တိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး - ဥက္ကဋ္ဌ
- အခြေခံနှင့်မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများမှ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး - အဖွဲ့ဝင်
- အခြေခံနှင့်မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး - အဖွဲ့ဝင်
- သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး - အဖွဲ့ဝင်
- ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး - အတွင်းရေးမှူး

အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် အငြင်းပွားမှုများအား ဖြေရှင်းမည့် သီးခြားဥပဒေမရှိပါက၊ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ပါဝင်မည့် အဖွဲ့ဝင်ကိုယ်စားလှယ်များ အား ရွေးချယ်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်နေရာ လစ်လပ်ပါက၊ ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် လက်ခံရရှိသည့် တိုင်ကြားမှု သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုကို သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ၇ ရက်အတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အငြင်းပွားမှု ပြေလည်မှုရရှိပါက၊ အပြန်အလှန် သဘောတူညီချက် (တစ်နည်းအားဖြင့် အငြင်းပွားမှုပြေလည်သည့် သဘောတူညီချက်အနေဖြင့် သိရှိကြသည်) စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ပြေလည်မှုမရရှိသော “အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ” အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ရမည်။

၁၀.၆။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ

ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် “အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ” အငြင်းပွားမှုများကို အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ၇ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည် ဖြစ်ပြီး၊ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးပို့ရမည်။ မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင် သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက၊ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များထံ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။ အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံပါက၊ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်က ကျေနပ်မှုမရှိပါက (မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှအပ) -

- အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပိတ်နိုင်သည်။
- အလုပ်သမားများသည် သပိတ်မှောက်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ်

- အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံယူရန် ၇ ရက်အတွင်း အယူခံလျှောက်ထားနိုင်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါ။ လျှောက်ထားမည်သူသည် ခုံသမာဓိကောင်စီထံသို့သာ လျှောက်ထားနိုင် (ပြီး အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခွင့် မရှိပါ)။

အငြင်းပွားမှုများကို ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလာသောအခါတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းပြီး အငြင်းပွားမှုများကို ၁၄ ရက်အတွင်း (သို့မဟုတ် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အငြင်းပွားမှုများအတွက် ၇ ရက်အတွင်း) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ၂ ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။ အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သူအားလုံးသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာရမည်။ ဤ အချက်တွင် အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင်ဆက်ခံသူများနှင့် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားအားလုံး ပါဝင်သည်။

၁၀.၇။ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်း

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ နှစ်ရပ်လုံးက သပိတ်မှောက်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုဆိုသည်ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ဥပဒေ နှစ်ရပ်လုံးက အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့် မပြုခြင်းကိုဆိုသည်ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ယေဘုယျအခွင့်အရေးများကို ဥပဒေနှစ်ရပ်လုံးတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ရှုပ်ထွေးမှုအချို့ရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ ဥပဒေတစ်ခုချင်းစီတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် “အလုပ်သမား” တစ်ဦးဟူသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် မတူညီကွဲပြားမှုရှိပြီး၊ ယင်းမတူညီ ကွဲပြားမှုက ဥပဒေတစ်ခုချင်းစီ၏ အကျုံးဝင်မှုကို ထိခိုက်စေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။⁵⁹

59 အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတို့အရ “အလုပ်သမား” ဟူသော ဝေါဟာရနှင့် ပတ်သက်သည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ မတူညီကွဲပြားကြောင်း မှတ်သားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤအချက်က အစိုးရဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများအပေါ် ထိခိုက်စေပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ အစိုးရဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို အလုပ်ပိတ်နိုင်သကဲ့သို့၊ ၎င်းအနေဖြင့် သပိတ်မှောက်နိုင်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ၊ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေအရ “အလုပ်သမား” ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရန် ရည်ရွယ်လျက် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို အသုံးပြုခွင့်မရှိကြပါ။ အကြောင်းမှာ၊ ၎င်းတို့သည် ယင်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားဟူသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် မပါဝင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်သည် အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဖြစ်ခြင်းအပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ပုဒ်မ ၁၂ (၃) တွင် အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများကို ဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ရန် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတို့ကို သိရှိနားလည်ရန် အကြံပြုပါသည်။⁶⁰ ဥပဒေနှစ်ရပ်လုံးတွင် အလုပ်သမားများ သပိတ်မှောက်နိုင်သည့် အချိန်၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည့် အချိန်ကာလ၊ ဥပဒေနှင့် မလျော်ညီသော သပိတ် မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

၁၀.၈။ အငြင်းပွားသူများ၏ တာဝန်များနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ

အငြင်းပွားသူများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် တာဝန်များကို အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။⁶¹

- ဥပဒေအရ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းရန်ပျက်ကွက်သည့် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများသည် ဒဏ်ငွေ အနည်းဆုံး ကျပ် ၃ သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ် ၁၀ သိန်းအထိ ပေးဆောင် ရမည်။
- မည်သည့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ တိုင်ကြားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသည့် နေ့ရက်၊ အချိန်တွင် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန် ခိုင်လုံသော အကြောင်းမရှိဘဲ၊ ပျက် ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။
- မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ အငြင်းပွားမှုမစီမံ အချိန်က ချမှတ်ထားသော အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်များကို ယင်းအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရန် ပြောင်းလဲခြင်းမပြုရ သို့မ ဟုတ် ခိုင်လုံသော အကြောင်းမရှိဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။
- မည်သည့် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းနေစဉ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းစေသော သို့မဟုတ် အခြား သော အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးထိခိုက်စေသော လုပ်ဆောင်မှုများ မပြုလုပ်ရ။ မည်သည့်အလုပ်သမား မဆို ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူသည် ဒဏ်ငွေ အနည်းဆုံး ကျပ် ၁ သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ် ၂ သိန်းအထိ ပေးဆောင်ရမည်။⁶²
- မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က တင်ပြရန် တောင်းခံသည့် အချက်အလက်များ ပေးအပ်ရန် လည်းကောင်း၊ သက်သေအဖြစ်ခေါ်ယူရာတွင် လာရောက်ရန်လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။
- မည်သူမျှ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် နည်းဥပဒေများကို ဖြစ်စေ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာများကိုဖြစ်စေ၊ အမိန့်များကိုဖြစ်စေ၊ ညွှန်ကြားချက်များကိုဖြစ်စေ ချိုးဖောက်ခြင်း မပြုရ။ မည်သူမဆို ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင်၊ ထိုသူ သည် ဒဏ်ငွေ အနည်းဆုံး ၁ သိန်းမှ အများဆုံး ၂ သိန်းအထိ ပေးဆောင်ရမည်။

60 အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၃၇ - ၄၃၊ ၄၅ - ၄၇ နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၂ နှင့် ၅၄ တို့ကို ကြည့်ပါ။

61 သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် တာဝန်များကို နောက်ဆက်တွဲ ပုဒ်မများတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထား ပါသည်။

62 သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားရှင်းလင်းဖော်ပြချက် ပုဒ်မကို ကြည့်ပါ။

- မည်သည့်အလုပ်ရှင်သို့မဟုတ်အလုပ်သမားမဆိုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင်သဘောတူညီချက်စာချုပ် (ဆိုလိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုပြေလည်မှုရရှိသည့် သဘောတူစာချုပ်) လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး၊ ယင်းသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင်၊ ထိုသူသည် ဒဏ်ငွေ အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၅၀ မှ ကျပ်သိန်း ၁၀၀ အထိ ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသော ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားအား ပေးဆောင်ရမည်။

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတွင်ပါရှိသည့် အချို့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကြိမ်ကြိမ်ချိုးဖောက်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် မြင့်မားသည့် ပြစ်ဒဏ်များကိုလည်း ချမှတ်ထားပါသည်။

ILO Liaison Office in Myanmar

No 1(A), Kanbae (Thitsar) Road

Yankin Township, Yangon,

Myanmar

Phone +95 1 7336538, 7336539

