



International
Labour
Organization

2020

年《缅甸劳工法》导读

国际劳工组织缅甸办事处



2020

年《缅甸劳工法》导读

国际劳工组织缅甸办事处

2020年《缅甸劳工法》导读

版权所有 © 国际劳工组织，2021年

根据《世界版权公约》第二号议定书的规定，国际劳工组织出版物享有版权的保护。然而，如指明出处，可在无授权的情况下进行简短摘录复制。如欲得到复制或翻译的权利，应向国际劳工组织出版处（版权和许可证）提出申请，地址：CH-1211日内瓦22，瑞士；邮箱：rights@ilo.org。国际劳工组织欢迎提出上述申请。

注册为拥有复制权组织的图书馆、机构及其他用户可根据为此颁发的许可证来制作副本。欲查找您所在国家拥有复制权的组织，请登陆：www.ifrro.org。

ISBN 9789220364567 (web PDF)

同时还有【语言】版本

国际劳工组织出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些材料的表达并不意味着国际劳工组织对任何国家、地区或领土或其当局的法律地位表示任何意见。

署名文章、研究报告以及其它文稿的文责完全由作者自负，其发表并不构成国际劳工组织对其中所表示意见的认可。

本文件提到的公司名称、商品和流程并不意味着为国际劳工组织所认可，而未提及的公司名称、商品或流程业不意味着国际劳工组织的不认可。

关于国际劳工组织出版物的相关信息和电子制品可登陆：www.ilo.org/publns。

印制于缅甸

资助

本出版物由欧盟和国际劳工组织资助编制。

免责声明

本文件为缅甸劳工法的介绍性指南。尽管我们已竭力提供全面的信息，但对于因依赖本指南内容而造成的任何损失，国际劳工组织概不负责。对于本文件中所述法律解释的任何出入或差异，国际劳工组织不承担责任。

致谢

本指南由“促进体面工作项目”编制。缅甸语版本由Zaw Naing Htun翻译。

前言

本篇《缅甸劳工法》ILO指南由欧盟“促进体面工作项目”资助，旨在为人力资源从业者、学者、学生、雇主、工会及员工提供可获得的关于缅甸劳工法的信息。本指南中参考的法律框架为截至2021年1月的最新版本。

自2021年2月1日缅甸军方接管政权以来，尊重国际劳工标准以及维护工人和雇主的权利和责任比以往任何时候都更为重要。本指南提供了与缅甸批准的国际劳工标准有关的重要信息，包括禁止童工和强迫劳动，以及这些标准是如何变为国家法律。缅甸还批准了1948年《结社自由和组织权利公约》（第87号公约），该公约保护了工人和雇主成立组织来代表其利益的权利。缅甸的国家劳工法保护员工不会因参加工会而被解雇。

本指南还就确立就业合同、集体谈判、工资、解雇、产假和陪产假、社保、建立雇主和员工组织以及争端解决等提供了介绍性信息。

本指南不包括职业安全和健康法律，或为管控COVID-19在工作场所传播相关的工作场所安全和健康的指令。由于这些指令时常变化，因此无法将其纳入本指南。

希望本指南能够对想要了解并运用缅甸劳工法并促进国际劳工标准的所有人有所助益。

Donglin Li

国际劳工组织联络官

目录

1. 导言	1
2. 雇佣新员工	2
3. 就业合同	6
4. 工资	10
5. 工作时间、加班和周休	15
6. 公休假日与休假	18
7. 社保和伤病补偿	21
8. 就业终止	26
9. 劳工和雇主组织	29
10. 争端解决	34

1. 引言

1.1 国际劳工标准与缅甸

1998年《关于工作中基本原则和权利的宣言》要求包括缅甸在内的国际劳工组织（ILO）成员国承诺尊重和促进国际劳工组织八项基本公约所涵盖的四个领域的原则和权利。无论缅甸是否批准了相关公约，该要求均适用。四个领域为：结社自由与集体谈判权；消除强迫或强制劳动；废除童工；以及消除就业和职业中的歧视。

国际劳工标准指的是规定了工作中基本原则与权利的法律文书。它们为以下其中一种：

- ILO公约（或议定书）——这是具有法律约束力的国际条约，可由成员国批准。当ILO成员国批准一项公约或议定书时，则意味着该国承诺执行其要求。
- ILO建议——是不具约束力的指南，为ILO成员就如何适用某一公约或更广泛的主题提供重要指导。

八个基本ILO公约是什么？

1. 1948年《结社自由和组织权公约》（第87号）
2. 1949年《组织和集体谈判权利公约》（第98号）
3. 1930年《强迫劳动公约》（第29号）
4. 1957年《废除强迫劳动公约》（第105号）
5. 1958年《就业和职业歧视公约》（第111号）
6. 1951年《同工同酬公约》（第100号）
7. 1973年《最低就业年龄公约》（第138号）
8. 1999年《恶劣形式童工劳动公约》（第182号）

迄今，缅甸已批准了这八项基本ILO公约中的四项：

- 1999年《恶劣形式童工劳动公约》（第182号）
- 1973年《最低就业年龄公约》（第138号）
- 1930年《强迫劳动公约》（第29号）
- 1948年《结社自由和组织权公约》（第87号）

缅甸还批准了21项技术公约。当一个国家批准某项公约，便要求该国在其法律、政策和措施中履行该公约。

2. 雇佣新员工

相关法律

2019年《儿童权利法》

1951年《工厂法案》

2015年《残障人士权利法》

1861年《刑法典》

2012年《区或村管理法》

2005年《反贩运人口法》

2.1 最低就业年龄

最低年龄14岁

根据2019年《儿童权利法》第48条和第49条规定，不得雇佣14岁以下的儿童。如果免费义务教育要求儿童上学至14岁，他们也不得被雇佣。若儿童根据《儿童权利法》可以就业，他们可根据现有的劳动法从事就业。

危险工作和恶劣形式童工劳动

《儿童权利法》将危险工作定义为童工中最恶劣的一种形式，并禁止18岁以下的所有儿童从事该类工作。¹ 然而，如《工厂法案》等其它劳动法律含有与《儿童权利法》不一致的规定，因为它们规定年满16岁的儿童可被雇佣从事危险工作，有时是作为一般规则（而非例外），缺乏国际劳工标准中规定的必要保障措施。

《儿童权利法》第49（a）条规定劳工部应与相关雇主和工人组织协商确定属于危险的工作类型。截至出版时间，第49（a）条中应涵盖的危险工作类型尚未被公布。

2019年《儿童权利法》对恶劣童工劳动形式提供了全面定义。² 关于缅甸童工的法律审查³ 详细分析了缅甸法律中禁止恶劣形式童工的规定，包括：买卖和贩运儿童；债役；强制招募儿童用于武装冲突；劝说、购买、利用或提议儿童卖淫；儿童色情制品或从事色情表演；以及劝说、购买、利用或提议儿童从事非法毒品活动。

1 第3（t）条和第48（a）条。

2 第3（t）条。

3 《ILO缅甸：根据国际标准，对与童工有关的国家法律和法规进行法律审查》（2020年）。

工厂里工作的儿童需有医疗证明

如果雇主为工厂雇佣的员工属于1951年《工厂法案》的涵盖范围，则对医疗证明有具体要求。⁴ 开证明的医生可提供两种医疗证明中的一种：

- 证明该儿童年满14岁或以上，并可在有限制的基础上予以雇佣
- 证明该儿童年满16岁或以上，且身体状况适合作为成年人从事工作

证明的有效期为12个月。⁵ 医生可限制该年轻人可从事的工作类型。拒绝签发（或重新签发）医疗证明的医生必须以书面形式说明拒绝的理由⁶。证书的费用必须由雇主、儿童或其父母支付。⁷

2.2 禁止强迫劳动

2008年《宪法》规定，除了作为犯罪人员的处罚或紧急状态下由联邦依法分配的职责所需的强迫劳役外（第359条），禁止强迫劳动。一些法律对行使强迫劳动的制裁进行了规定，包括《刑法》、《区或村管理法》和《反贩运人口法》。⁸ 根据《反贩运人口法》（第24条和第25条），被认定犯有贩运妇女、儿童和青年罪的人员应判处十年起至终身监禁并处以罚款，而被认定犯有贩运其他人员罪的人员应被处以最低五年至最高十年监禁，并也可能被处以罚款。

违背他人意愿非法强迫他人劳动的人员应处以一年以下监禁和/或罚款。任何人若以威胁的方式违背某人意愿使其从事某种工作或服务应处以一年以下监禁和/或10万缅元以下罚款。根据《反贩运人口法》，强迫劳动、强迫服务、奴役、劳役和债役均为可受惩罚的剥削形式。

下列活动类型同样被视为强迫劳动：

- 公共工程——利用人口作为劳动力来从事国家发展项目，如修路、建桥、建坝等；
- 社区服务——利用民众修理和维护公共建筑，如学校、政府大楼、公共花园、军事机构等；
- 强制招募未成年人员或儿童加入武装部队；
- 强制搬运——在冲突地区利用人们在不同地点之间搬运军用口粮和弹药；
- 哨兵任务——利用人们在战争的战略位置上执勤，要求他们报告敌人对特定战略位置的入侵情况；

4 1951年《工厂法案》（2016年修订）第77（1）条和第77（2）条。

5 1951年《工厂法案》第77（3）条。

6 1951年《工厂法案》第77（6）条。

7 1951年《工厂法案》第77（8）条。

8 由于缅甸已批准了1930年《强迫劳动公约》（第29号），因此它有义务确保绝对消除强迫劳动。但多年来，缅甸一直保持着强迫劳动的做法，将其作为一项有助于国家发展的公共政策。由于这是世界上少数几个继续使用这种做法的国家之一，国际劳工组织在1997年根据《国际劳工组织章程》第33条规定成立了一个调查委员会，并在2000年呼吁对可能导致强迫劳动的在缅投资进行制裁。2002年，国际劳工组织与缅甸政府达成协议，在该国任命了一名联络官，随后于2007年签署了《补充谅解书》，建立了一个由国际劳工组织管理的投诉机制，以协助政府消除强迫劳动。之后的共同努力旨在确保根据缅甸2008年《宪法》和《刑法》，以及经修订的《区或村管理法》和《反人口贩运法》，在法律和实践中遵守国际劳工组织的标准。

- 与土地没收有关的强迫劳动——以没收土地作为强迫劳动的威胁，或没收土地使当局能够强迫个人/农民劳动；
- 强迫种植——强迫人们种植非自愿选择的作物；
- 人口贩运；
- 债役。

强迫劳动的例外情况包括：

- 在监狱当局的直接监督下进行的监狱劳动；
- 紧急状况下的人道主义救援工作；
- 小型社区工程；
- 在法律要求提供义务兵役情况下的义务服役。

只要是在国家立法或集体协议允许的范围内，加班就不属于强迫劳动。在缅甸，法律允许商店和机构每周可加班12小时，工厂非连续性工作每周可加班20小时。因此，超出这些限制的强迫加班可能不符合禁止强迫劳动的规定。⁹

此外，国际劳工组织公约和建议应用专家委员会曾表示：“虽然理论上工人可拒绝在正常工作时间之外进行工作，但他们身处的弱势意味着在实践中他们可能别无选择，只能加班以赚取最低工资或保住工作或两者兼有之。当出现利用员工的弱势地位，以惩罚、解雇或支付低于最低水平薪酬为威胁，这类剥削便不再仅限于就业条件差的问题；而变成了以惩罚为威胁的强迫工作事件，需要对员工进行保护。”¹⁰

2.3 雇佣残障人士

2015年《残障人士权利法》是一部涵盖残障人士经济和社会生活各方面权利的综合性法律。该法包含与残障人士就业权利有关的特别章节。

第36（a）条至第36（e）条要求雇佣残障人士的雇主做到以下几点：

- 按照配额雇佣残障人士从事适当的工作。¹¹
- 雇佣在相关乡镇和部门的就业交流办公室登记的残障人士。
- 安排妥善，包括面试、薪酬和机会的平等权、晋升、工作保障、获得免费职业教育和基于就业能力的培训。
- 在无法按照配额雇佣残障人士的情况下，向国家残障人士权利委员会支付相应资金。¹²

⁹ 2007年《关于1930年〈强迫劳动公约〉（第29号）1957年《取消强迫劳动公约》（第105号）的一般调查》第132段。

¹⁰ 同上。

¹¹ 法律暂未规定该配额。

¹² 由于尚未规定配额，因此本规定暂不适用。

- 按照配额要求，将残障员工的名单和空缺职位提交至劳工局和相关乡镇的就业交流办公室。¹³

2015年《残障人士权利法》第75、76和81条还规定了包括违法行为和处罚在内的进一步要求。

¹³ 由于尚未规定配额，因此本规定暂不适用。

3. 就业合同

相关法律

2013年《就业与技能发展法》

《标准就业合同模板》（第140/2017号通知）

1951年《工厂法案》

2012年《劳工争端解决法》

3.1 建立合同

在缅甸，雇佣关系由合同规定。可选的合同类型有两种：

- 涵盖可能是劳工组织（工会）成员的工人的集体协议；
- 个体工人的就业合同。

雇主和员工（劳工组织）可对合同中包含的条款和条件进行协商并达成一致。但这些条款和条件对工人的利好程度不应低于法律规定的最低要求。

自雇主雇佣工人从事任何工作后的30天内，雇主应与工人签订就业合同。

最好确保雇主和员工商定的所有要点都要包含在合同中。若将来对签署合同时商定的内容有争议，便可保护雇主和员工。

集体协议或个人就业合同可包含比法律要求更有利于员工的条款和条件。就业合同不应包含比法律要求更不利的条款和条件。就业合同或集体协议中任何比法律规定更不利于员工的规定均为无效。

3.2 集体谈判

工人群体（劳工组织或工会）可与雇主协商达成集体合同。协商集体合同的过程被称为集体谈判。集体合同由工人群体授权劳工组织代表他们来为其进行谈判。

根据2012年《劳工争端解决法》规定，集体谈判定义如下：

“...雇主或雇主组织与工人或工人组织之间就雇佣条件、劳工关系或预防和解决争端的措施等条款和条件进行协商并达成集体协议的过程”。¹⁴

该法对集体协议定义如下：

“... 通过集体谈判达成的双边书面协议，规定有关就业的条款，包括工人的工作场所和就业条件，有关雇主和工人之间以及他们各自组织之间关系的条款和条件，承认劳工组织的法律实体和加强工人的社会保护保障。”¹⁵

3.3 合同内容

条款和条件

就业合同必须包括具体的就业条款和条件。这些在2013年《就业和技能发展法》第5（b）条和根据第140/2017号通知发布的《标准就业合同模板》中进行了描述。在制定合同时，建议采用标准就业合同模板。合同中必须包括的条款和条件有：

- 就业类型
- 工资或薪酬，包括计件工资和临时工作的信息
- 就业地点
- 工作和加班时间
- 休息日、节假日和休假
- 医疗服务
- 工人应遵守的内部规定
- 与工人辞职或终止雇佣有关的条款
- 雇主的责任
- 工人的责任
- 合同的期限

若与就业类型相关的话，就业合同中可包含其它条款：¹⁶

¹⁴ 第2（k）条。

¹⁵ 第2（l）条。

¹⁶ 由于这些主题包含在标准就业合同模板之中，乡镇劳工官员要求即便与就业关系并不一定相关，也要将这些信息包含在就业合同之中。

- 用餐安排
- 与工人住宿有关的规定
- 工作制服或服装要求
- 往返工作场所的交通
- 工人技能发展培训¹⁷

雇主和工人（或劳工组织）可在合同中商定额外的条款和条件，只要它们不违反现有的法律、规则和条例。当这些额外的条款和条件被列入合同中时，它们便具有法律约束力。

培训期

雇主可要求工人在开始新工作之前接受最长三个月的培训。最初培训期的工资必须不低于工人全额工资的50%。

试用期

在培训之后，雇主可要求工人完成最长三个月的试用期。试用期工资必须不低于工人全额工资的75%。若在试用期后继续录用，工人在试用期的工作时长必须包含在其总工龄之内。

自签署就业合同的30天内，须将合同提交至乡镇或地区的劳工处，以确保合同符合相关法律规定。若就业合同中的任何条款被证明不符合法律规定，合同将被退回给双方重新协商。双方必须重新向有关劳工处提交修改后的协议。

工作场所内部规章制度

根据140/2017号通知发布的《标准就业合同模板》中有一个涵盖工作纪律和规则的附件。内部规章制度必须符合法律规定。除《标准就业合同模板》中的规定外，法律并不要求工作场所还需有一套单独的内部工作规章制度。

雇主应就任何额外的工作场所内部规章制度与工人或相关劳工组织（若有）进行协商，并确认明确期望的做法。若工作场所内部规章制度发生改变，最好将任何变化向所有工人进行传达。雇主和工人（包括劳工组织）应考虑在工作场所需要哪些额外的工作场所规章制度。例如，可以制定禁止欺凌、暴力、歧视和骚扰（包括性骚扰）等方面政策。

工厂适用的其他规则

《工厂法案》所涵盖的企业所展示的通知必须包括：

¹⁷ 《就业技能与发展法》设置了就业极嫩关于发展培训项目，雇主可向该培训学校捐赠资金并派送工人赴该学校进行培训和能力提升。截至本指南出版之时，该法的这一章节尚未生效。

- 《工厂法案》的概述及根据该法案制定的规则¹⁸
- 《薪酬支付法案》的概述以及根据该法案制定的规则
- 工作时间通知，包括童工的工作时间（如适用）
- 劳工监察员的姓名和地址
- 开证明的医生的姓名和地址¹⁹
- 劳动监察部门要求提供的与工人健康、安全和福利有关的任何其他信息。

18 相关政府部委尚未公布这些概述。

19 劳工部管理的任何工人医院和诊所的医生。

4. 工资

相关法律

2013年《最低工资法案》

第2/2018号《关于最低工资的通知》，2018年5月4日生效

2016年《工资支付法》

4.1 覆盖范围

2013年《最低工资法》覆盖的工人包括任何在商业、生产和服务业、农业和畜牧业工作的人员。部分工人或企业不在最低薪酬的覆盖范围内，例如：

- 公务员、海员，以及依靠雇主并与其共同生活的近亲²⁰
- 工人数少于10人的小型企业²¹
- 家庭企业²²

2016年《工资支付法》覆盖的工人也包括任何在商业、生产和服务业、农业和畜牧业工作的人员。但该法比《最低工资法》覆盖面更广，包含在工人数少于10人的工作场所从业的工人。

4.2 工资定义

2013年《最低工资法案》²³ 和2016年《工资支付法》²⁴ 对“工资”这一表述做了定义。工资的计算包括：

- 工资或薪水
- 加班费
- 奖金
- 可确定为收入的其它补偿或福利。

²⁰ 见《最低工资法》第2(a)(i)条。

²¹ 根据《最低工资法》发布的第1/2018号通知。

²² 根据《最低工资法》发布的第1/2018号通知。

²³ 第2节。

²⁴ 第2节。

工资的计算不包括：

- 退休金
- 退職金
- 社保现金福利
- 交通津贴
- 餐费
- 医疗或其它服务
- 住宿
- 电力或供水服务
- 税捐
- 工作相关支出²⁵
- 合同结束时应得的红利
- 娱乐活动
- 雇主根据现行法律向工人支付的分摊缴费²⁶
- 遣散费和补偿金

雇主的义务

雇主必须告知工人最低薪酬，并在工作场所公布最低工资标准。

雇主必须记录每个工人的工资、加班费和扣款，并按要求向有关部门提交这些信息（按照《工资支付规则》中表6和表7的规定）。

工作场所可能会收到检查，如有要求，雇主必须允许监察员进入并检查记录。

雇主必须向全职工人、兼职工人和小时工支付最低工资。

25 请注意，这个除外事项仅在《工资支付法案》中明确，并未在《最低工资法》中明确。因此对于后者涵盖的工人的工资计算是否包含工作相关支出，可有不同的理解。

26 例如退休金和公积金等缴款。

4.3 最低工资

最低工资标准

最低工资根据2013年《最低工资法》规定的流程进行设定。设置最低工资的目的在于满足工人及其家人的最基础的必要需求，提高工人能力，并促进竞争力。除了拥有门槛规定数量全职工人的雇主外，法律同样覆盖了兼职工和小时工。

目前最低工资为600缅元/小时或4,800缅元/日。²⁷ 该日薪标准以每天8小时为基础，不包括加班费、奖金、奖励或任何其它津贴。因此必须与上述“工资”的一般定义分开考虑。兼职工人的工资必须按比例支付。

全职工人如果因非个人过错或因雇主派遣工作不足而导致工作时间少于正常工作时间（工厂工人为每周44小时），则有权获得工作满44小时同等的报酬。

雇主和工人可通过就业合同和集体协议协商高于最低工资标准的薪酬待遇。但雇主不得按低于最低工资标准来支付工人薪酬。²⁸

初始培训或试用期工人的适用情况

若工人处于初始培训期，在此三个月的培训期内，雇主须按不低于建议最低工资的50%支付其报酬。²⁹ 当工人处于试用期，雇主须按不低于建议最低工资的75%支付其报酬。³⁰

4.4 工资支付

工资必须支付的时间和方式

工资必须按照雇主和工人双方的协议以现金、支票或银行转账的方式至少按月支付给工人³¹。

若工作场所工人数量少于100人，雇主必须在应付工资的前一个工资期的一天内完成工资支付。³²

若工作场所工人数量多于100人，雇主必须在应付工资的前一个工资期的五天内完成工资支付。³³

²⁷ 第2/2018号《关于最低工资的通知》于2018年5月14日生效。

²⁸ 2013年《最低工资法》第12条。

²⁹ 根据《最低工资法》发布的第1/2018号通知。

³⁰ 根据《最低工资法》发布的第1/2018号通知。

³¹ 2016年《工资支付法》第3节。请注意，农业和畜牧业的工人属于例外情况。根据这一例外情况，雇主可根据当地习俗以及工人的个人使用及利益，以现金和“以实物偿付”相结合的方式支付工资。《最低工资法》还允许根据第43(j)条规定的标准，部分以现金结合实物的形式支付某些福利。

³² 2016年《工资支付法》第4(c)(i)条。

³³ 2016年《工资支付法》第4(c)(ii)条。

若工人被雇主解除劳动关系，雇主必须在解除劳动关系之日起两个工作日内向劳动者支付应得工资。³⁴ 若工人提前提交辞职通知，雇主必须在工资期满后的一天内向其支付应得工资。³⁵

若雇主因意外情况（如自然灾害）而无法按照上述规定按时支付工资，他或她可与工人或劳工组织就推迟工资支付一事达成协议。该协议必须采用《工资支付规定》的表2进行记录，用表1进行申请并提交缅甸劳工移民和人口部的工厂和一般法律监管局。³⁶

工资扣减

除非法律允许，否则雇主不允许扣减工人工资。如有扣减，雇主必须按照《工资支付规定》的表7进行记录。许可的工资扣减包括：

- 未经请假而缺勤
- 雇主提供的住宿费用、水电费
- 餐补
- 交通津贴
- 所得税
- 追回失误多付的工资
- 预付款
- 根据法律命令支付的款项
- 根据仲裁裁决支付的款项
- 社保付款
- 根据其它法律支付的款项
- 根据下文规定的具体标准以罚款的方式进行的扣除。

一个工资期的扣款总额不得超过工人工资的50%。不可扣减工作所需的工具或材料。不应因请假（如年假、病假或出席葬礼）而扣减工资。

因工人疏忽或违约而导致的扣款或罚款

下列情况可扣减工人工资：

- 工人故意玩忽职守、未尽职责、失信表现或违约，造成直接的金钱损失或雇主公开委托给工人某物损坏或损失。³⁷

34 2016年《工资支付法》第4(d)条。

35 2016年《工资支付法》第4(d)条。

36 2016年《工资支付法》第3-6条。

37 《工资支付法》第11(a)条。

- 工人违反工作场所规定，而就业合同中对该类违反行为规定了相应罚款。³⁸

雇主必须遵守下列与罚款相关的规定：

- 不可在不给工人辩护机会的情况下对其进行罚款
- 不得对未满16岁的工人进行罚款
- 不允许扣除超过工资5%的款项

只有在雇主与工作场所协调委员会、劳工组织或相关工人协商后，并获得FGLLID许可后，方能进行此类扣款。因工人的表现或违约造成损害或损失而采取的罚款不得超过损害或损失的价值，且不得超过工人工资的5%。对于未满16岁的工人，不得从其工资中扣除罚款。

雇主不得因其它事项扣除工人工资。不得在未给工人解释机会的情况下进行扣款。

³⁸ 《工资支付法》第11(b)条。

5. 工作时间、加班和周休

相关法律

1951年《工厂法案》

2016年《商店与机构法案》

2018年《商店与机构规定》

1951年《休假与节假日法案》

2018年《休假与节假日规定》

5.1 工作时间与加班

工厂中的成年工人：

- 不应被要求每天工作超过8小时或每周超过44小时；
- 若未能休息至少30分钟，则不得连续工作超过5小时；
- 一个工作日的工作时间加休息时间总计不得超过10小时。

在工厂因技术原因必须全天连续工作的成年工人可能会被要求在一周内工作48小时。³⁹

商店或机构中的成年工人：

- 不应被要求每天工作超过8小时或每周超过44小时；
- 若未能休息至少30分钟，则不得连续工作超过4小时；
- 一天内工作时间和休息时间总计不得超过11小时。

5.2 周休

所有受《休假和节假日法案》保护的工人每周均有一天计入工资计算的带薪休息日。

《工厂法案》覆盖的企业周休日为星期日。如要求在周日或休息日工作，雇主必须事先告知劳动监察部门和工人，说明其调休的打算和安排。

³⁹ “‘必要的连续过程’这一表述包括必须不日夜不间断进行的技术过程（如高炉、焦炭制造、矿物油精炼、化工业的一些分分支或操作、水泥制造、制盐、采矿），或由于有关产品的易腐性质而必须每周七天保持工作（如一般的乳制品），以及公共事业服务” <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-lb.pdf> Fn. 102.

根据《休假与节假日法案》，在工人或劳工组织的同意下，雇主可将周日或其它任何一天设为周休日。《休假与节假日规定》规定，若工人在某个周休日必须工作，则可调休至该周休日前三天或后三天中的某一天。这种情况下，该工人无权要求支付加班费。

安保人员和从事轮班工作的工人有权享受每周的休息日，经与雇主商定，该休息日可与星期日或规定的休息日不同。

任何人不得在没有休息日的情况下连续工作超过10天。

根据《工厂法案》，在休息日工作但无法在该休息日前后三天内进行调休的工人，可在休息日工作后的两个月内休息相同的天数。

所有班次的工作时间表必须事先确定并在企业内公布。雇主必须在企业开始作业前向监察员提交拟议的时间表，并将更改情况通知监察员。除非得到监察长的批准，否则未满16岁的工人的班次每月只能更改一次。

5.3 加班

商店和机构的工人每周加班时间不应超过12小时。但若出现需要加班的特殊情况，任何加班均不应超过每周16小时。此外，加班一定不能超过午夜。⁴⁰

工厂工人加班时间受相关指令监管。⁴¹ 对于从事非连续工作的工人，加班时间不得超过每周20小时。这20小时可以按如下方式分配：星期一至星期五15小时（3小时 x 5天），星期六5小时。

《工资支付规定》和《工厂法案》规定了适用于工人加班费的计算公式。但有一例外情况，即受最低工资通知保护的工人有权获得该通知所述时薪的两倍。

《工厂法案》和《工资支付规定》规定的加班计算方式

《工厂法案》和《工资支付规定》所规定的加班计算方式相同。

⁴⁰ 2012年12月11日第615/2/a la ya- law 2/12 (1584)号指令。

⁴¹ 2012年12月11日第615/2/a la ya- law 2/12 (1584)号指令。

图1：加班计算公式

领月薪的工人	
$\frac{\text{基本工资} \times 12 \text{个月} \times 2}{52 \text{周} \times 44 \text{小时 (或) 48小时}}$	= 每小时工资率
领日薪的工人	
$\frac{\text{日薪} \times 6 \text{天} \times 2}{44 \text{小时 (或) 48小时}}$	= 每小时工资率
计件工人 ⁴²	
$\frac{\text{平均日薪} \times 6 \text{天} \times 2}{44 \text{小时 (或) 48小时}}$	= 每小时工资率

42 《商店与机构规定》规定计件工人的平均日薪应按一周内工资收入除以一周内实际工作天数计算。

6. 公休假日与休假

相关法律

1951年《休假和节假日法案》

2018年《休假和节假日规定》

2013年《最低工资法案》

2012年《社保法》

2012年《社保规定》

表1: 应享假期

带薪假类型 ⁴³	天/周
公休假日 ⁴⁴	每年会有变化, 约为15天
已获假期 (年假)	10
事假	6
病假	30
产假 (母亲)	14周
陪产假 (父亲)	15天

6.1 公休假日

《休假和节假日法案》覆盖所有工人，包括长期工或临时工，从业于工厂、铁路、港口、油田、矿业、商店和机构，以及政府监管工厂的工人。该法案并不适用于小型家庭企业的家庭成员（如配偶、父母、子女或兄弟姐妹）、股东、家政工人以及未就业于政府工厂的政府员工。

在适用的情况下，需要在公休假日工作的工人工资应为正常工资的两倍再加上生活成本津贴（按普通工资计算）。生活成本津贴指“生活津贴”，与“住宿和交通津贴”不同。雇主必须在提出公休假日工作的要求前至少24小时获得工人的同意和FGLLID的批准，并在工作场所张贴相关通知。

公休假日与休息日或其它节假日重合的情况下，不另行调休。

⁴³ 请注意标准适用。

⁴⁴ 1964年12月28日革命政府第138号通知。公休假日每年由政府由政府公报中予以发布。

非佛教徒的宗教节日可根据雇主和工人之间的协议执行，但该情况下不需要支付工人薪酬。

所有工人在第一次连续工作满12个月后可获得每年10天的带薪假（连续工作包括因疾病、受伤和准假等缺勤情况，最多90天；或自愿停工、停业或合法罢工，最多不超过30天）。15岁以下的工人有权享受14天连续年假。

6.2 年假

在工人休假前，必须向他们支付平均工资或节假日的平均工资。“平均工资”尚无明确的定义，但应设定为基于每天标准工作时间的日工资。在计算平均工资时，必须注意《工资支付法案》（经修订）第2(a)(2)条在工资的定义中包括加班费、工作优秀或品德高尚奖金、以及其它可定为收入的工资和福利。

除非另行商定，否则赚取的年假必须连续使用。雇主要在积累年假的12个月累积期满后三个月内确定可以使用年假的时间。雇主与工人可协商将工人未使用的年假结转至三年内使用。根据《休假与节假日规定》，工人有权用货币化福利来代替带平均薪水/工资的年假。但该规定并未明确什么情况下可以实现这种“兑现”。

根据《休假与节假日法案》（2006年修订），工人一个月内工作未满20天的话，则会被扣除一天已获假期。部分缺勤仍算工作日（即生病、受伤、批准缺勤、自愿停工、闭厂或合法罢工）。例如，若工人在某个月工作未满20天，该工人会因此失去一天年假，意味着其当年可休的总年假从10天减少到9天。雇主和工人可在劳动合同或集体协议中自由修改这一政策，但不得增加每月工作满20天这个规定。

在使用假期前辞职或被解雇的工人，必须根据过去30天的平均日收入来支付未使用的假期。若工人未连续工作满12个月，则按已工作的月数的比例计算已获假期。同样，临时工可享受的休假应根据其工作时间的长短按比例确定。未用假期的货币化补助应在两天内支付给工人。未用假期的货币化补助不能在年度开始时支付；必须在合同终止后支付。

6.3 事假及其它假期

工人可享受每年6天带薪事假，每次最多可请3天事假。但雇主可同意工人一次请年假超过3天。事假不可与其它类型的假（如年假）组合。若正在休事假的工人要求另休其它类型的假，则整个休假会被转为该类型的假期。

未使用的事假每年年底清零，雇主无需为未使用的事假支付货币化补助。

事假通常理解为“意料外或突发情况”请的假，可用于出席家庭成员葬礼或配偶或子女生病等情况。⁴⁵

45

《休假与节假日规定》里含有工人请事假必须填写的表格。若工人无法在请假前完成表格，那么必须在工人返岗后予以完成。

6.4 病假

当工人因病无法工作时，雇主必须允许工人休假且不扣减工资，以便其进行治疗。

具有医疗证明的工人在工作满6个月后，每年可享受最多30天的带薪病假。工人可要求在病假期间每周支付其平均日收入。未使用的病假年底会清零。工作时长未满6个月的工人可休无薪病假。

医疗证明可由各有关领域、行业或企业批准的医务室或医生出具，也可由其他注册医师出具。提供可信献血证明的工人有权在献血当天及第二天休病假。

季节性工人和其他没有连续工作满12个月的工人必须获得与其就业时间相称的年假、事假和病假。

《休假与节假日规定》包含工人提交请假申请应使用的表格。工人如因自然灾害、突发事件或事故而无法在休假期结束时返回工作岗位，必须通过电话或其它方式向雇主报告；且工人在返岗后必须出示发生情况的证明。对于任何类型的休假，若工人在假期结束后没有返岗，则会被视为缺勤。此外，在任何类型的休假期间，雇主都不能对工人进行重新安置、调动、降职或解雇，或减少其工资或薪水。

6.5 产假、陪产假和生育保障

怀孕的母亲有权享受14周的产假，包括6周带薪产前假和8周带薪产后假。只要符合病假的要求，女性工人可将产假与病假连休。

如果发生流产（非法或故意流产除外），不在社保体系内的工人有权根据注册医生的建议从流产之日起享受最长6周的产假。

若符合《社保法》关于陪产假的规定，父亲可享有15天陪产假。

《工厂法案》还包含大量与保护女性工人相关的其它条款，包括要求只能给怀孕的工人安排轻活且不影响她们原本的工资、薪金和福利。怀孕满7个月的女性不得加班或上夜班。雇主和工人应参照《工厂法案》有关规定，了解进一步的限制和要求。

7. 社保和伤病补偿

相关法律

1951年《工厂法案》

2012年《社保法》

2018年《商店和机构规定》

7.1 工人和雇主的社保范围

根据2012年《社保法》，除非法律豁免，否则拥有5名工人或以上的公司必须在开始经营业务的30天内向社保局（SSB）的乡镇社保所注册，⁴⁶ 并且必须每月支付缴款，以便在工人生病、休产假或陪产假、死亡或工伤的情况下提供保护。雇主必须在任命工人后的10天内对其进行登记。⁴⁷

固定工或临时工以及学徒都需要进行注册。除了下列行业外，其它所有行业都需要参与社保项目。而下列行业可根据意愿进行注册：

- 政府部门和组织（非商业）
- 国际组织、外国使领馆
- 季节性农业和渔业
- 开展业务时间少于三个月的机构
- 非营利组织
- 家庭企业
- 非商业用途的家政服务
- 其它可能被总统豁免的任何机构

雇主不需要向乡镇社保所登记的情况下，其工人可自愿进行登记。

7.2 雇主与工人的社保缴费

当企业在社保局注册，雇主和工人均必须向社保基金缴费。雇主必须从工人的工资中预留工人的缴款。

⁴⁶ 《社保规定》第40（b）条。

⁴⁷ 《社保规定》第42（c）条。

表2：社保缴费

福利名称	缴费标准
医疗护理	“健康与社会保健基金”
丧葬补助金	若投保人在注册时年龄未满60岁：
疾病现金津贴	• 工人2%.
产妇现金津贴	• 雇主2%.
陪产现金津贴	若投保人注册时年满60岁：
	• 工人2.5%.
	• 雇主2.5%.
工伤	“工伤保险基金”
	雇主： 1%.
	在反复发生工伤的情况下，可增加至1.5%作为制裁（规定第58条中定义的临界点）

在计算工资时，工资被定义为“工人从事工作有权获得的所有报酬，其中包括可被确定为加班费和收入的其它报酬”（《社保法》第2(j)条）。

工资的计算不包括：⁴⁸

- 退休金
- 退職金
- 社保现金福利
- 交通津贴
- 膳食
- 医疗或其它服务
- 住宿
- 水电服务
- 税捐
- 工作相关费用
- 合同结束时应得的奖金
- 娱乐活动
- 被解雇的赔偿和慰问金。

⁴⁸ 见《工资支付法案》第2条

7.3 工伤和职场疾病补偿

《社保法》和《工人赔偿法》规定了工伤和职场疾病的赔偿。《社保法》适用于所有拥有5名工人或以上的公司（除非得到豁免），以及自愿登记的工作场所。但若雇主有不作为或犯罪行为，或没有维护职业安全的计划和保护措施，雇主应支付工伤医疗费。

根据《社保法》规定，如果参保工人在事故中受伤，雇主必须向乡镇社保所报告。雇主还需要向FGLLID报告。因此这是个双重报告制度。社保局对事故进行调查，并调查受伤工人是否参加了社保体系的保险。若工人属于应保人员，但因雇主没有遵守这一要求而导致其未能参保，社保局会计算其应得福利金额，并要求雇主向工人赔偿相同的金额。参保的工人则从社保基金中获得应得的福利。

根据《社保法》参保的工人在因伤病导致收入减少或损失的期间，也有权获得现金福利，具体内容见下节。

所有患有工伤或职场疾病的工人，如果不在社保项目的保障范围内，可诉诸《工人赔偿法》。要根据《工人赔偿法》获得赔偿，受伤的工人或其家属（工人已死亡的情况）可向乡镇工人赔偿委员会提交情况。该委员会对该事件进行调查，并决定雇主必须支付的赔偿金额。该法还规定了通知、报告、调查、医疗检查和赔偿的更多细节。

发生事故时，雇主应向工人提供免费医疗检查。雇主也有责任对工人在工作中产生的伤害和疾病进行赔偿，但该伤害不得由下列原因直接导致：

- 工人受酒精或药物的影响；
- 工人故意不遵守雇主的安全规则和命令；或
- 工人故意拆除或无视他/她知道为保障其安全而提供的安全防护或其它装置。

7.4 对社保局的决定提出上诉

参保的工人和雇主有权向地区或州一级就当地社保所的决定提出上诉，然后再向社保局设立的法庭提出上诉。受《工人赔偿法》保护的工人和雇主可就专员的决定向高级法院提出上诉。

7.5 工人福利的类型

下表明确了在社保局注册的工人可享的几种福利类型，包括资质期、福利构成以及福利期限等的摘要。该表不能代替法律，也不应视其已覆盖全面信息。

Table 3: Benefits for workers registered with the SSB

类型	资质	福利	有效期
医疗保健 (第22-23节)	医疗检查(自愿注册的情况) 在社保局注册并定期缴费的工人	在全国社保诊所或医院以及特定地区签约的私人医院和诊所进行免费医疗保健 转诊情况下,在其它公立医院治疗可报销。在紧急情况下,在公立或私立医院或诊所的治疗费用可报销。	最长达26周
疾病 (《社保法》第23节)	工作满6个月 缴费满4个月	现金津贴为前四个月平均工资的60%。	最长达26周
产假 (《社保法》第25-27节)	工作满12个月 缴费满6个月	母亲:在许可的医院和诊所享受免费医疗保健。 儿童:第一年的医疗保健 产假现金津贴为(前12个月)平均工资的至少70%。 根据婴儿数量(1、2或3),在生产时给予平均工资50%,75%或100%的额外奖金。	长达14周(产前6周,产后8周)
陪产假 (《社保法》第28节)	工作满12个月 缴费满6个月	休假的现金津贴为(前12个月)平均工资的70%,加上未投保配偶的生育奖金。	长达15天
丧葬补助 (《社保法》第30节;《社保规定》第129节)	在索赔前至少1个月已注册并定期支付缴款	根据死者的缴费时间,是死者过去四个月平均工资的一至五倍。	一次性付款
工伤——暂时性伤残 (《社保法》第55-56节)	因工作事故/工伤导致暂时无法工作。 至少缴费满2个月	现金福利为(前4个月)平均月薪的70%	长达12个月
工伤——永久性伤残 (《社保法》第57-59节)	因工作事故/工伤导致永久性无法工作。 至少缴费满2个月	现金福利为(前4个月)平均月薪的70%	根据医疗委员会判定的伤残等级而异。 ⁴⁹
工伤——遗属抚恤金 (《社保法》第62节)	因工作事故或职业疾病而导致工人死亡。 至少缴费满2个月	根据死者的缴费时间,抚恤金为死者过去四个月平均月薪的30到80倍。	一次性付款或定期支付

7.6 产妇福利和儿童保育

根据《休假与节假日法案》,怀孕的工人有权享受产前6周带薪产假和产后8周带薪产假(如果是多胞胎,还可增加四周产假)。只要符合病假的要求,产假与病假可连续使用。雇主负责提供该假期。

当工人在社保计划中有登记,则其产假由该计划提供。

在社保计划注册的工人若怀孕则有以下权利:

- 在许可的医院和诊所进行免费的产假检查和医疗护理
- 有七天带薪假,供其在许可的医院或诊所进行产前检查
- 孩子出生后一年内的免费医疗服务

⁴⁹ 若工作能力的丧失在20%以下,则一次性支付五年的月度现金福利。如果是在20%至75%,则可一次性或定期支付七年的月度现金福利。若超过75%,则须一次性或定期支付9年的月平均工资。

- 产前六周带薪产假
- 产后八周带薪产假（多胞胎有额外四周）
- 若发生流产，可有六周带薪假，若是收养，可有八周带薪假。

带薪产假工资是按照前12个月平均月薪的70%进行计算。

此外，工作满一年且社保缴费满6个月的怀孕工人有以下权利：

- 产假期间可获得一年平均工资的70%；
- 一次性奖金，生产时平均月薪的50%（单胎）、75%（双胞胎）或100%（三胎或以上）。

在社保计划注册的男性有权享受15天婴儿护理假，期间工资为上一年平均工资的70%，以及母亲一次性奖金的一半。

当工厂有100名以上的女工为6岁以下儿童的母亲，有关部门必须在雇主的协助下提供一个日托中心。他们可单独提供或与其它机构合作。若不到100人，雇主可根据他或她的能力作出适当的安排。

8. 就业终止

相关法律

2013年《就业与技能发展法》

2017年《标准就业合同模板》

2011年《劳工组织法》

2018年《休假与节假日规定》

8.1 解雇的通知和理由

就业合同中必须包含辞职、解雇和合同到期的相关规定。《标准就业合同模板》规定，辞职工人必须提前30天通知并提供合理理由。同样，欲终止工人合同的雇主也必须提前30天通知并提供合理理由。

根据《标准就业合同模板》，雇主可因下列理由终止就业合同：（i）工厂、车间、公司或企业清算/结业；（ii）因不可预见的事件而停业；（iii）工人死亡。出于商业原因的重组和裁员通常是可接受的终止就业的理由，但雇主必须按规定发出通知并支付遣散费。

裁员或终止就业必须与工作场所劳工组织（工会）协调或协商后进行。若无，则须与工作场所协调委员会（WCC）进行协商。若存在工作场所劳工组织，则该组织代表与WCC代表必须与工作场所代表就裁员或终止就业进行协调。

法律规定，若是在无过错的基础上终止就业，雇主必须向工人支付遣散费。

8.2 禁止的终止就业理由

如上所述，终止就业需要合理的理由。《劳工组织法》第44节规定，禁止雇主用下列理由解雇工人：

- 反对非法闭厂⁵⁰；
- 因参加劳工组织并从事组织活动或依法参加罢工。

《劳工组织法》第16至第28节对从事组织活动做了定义。如，执行委员会的功能与职责，劳工组织的权利与责任，设立及扩充基金。

⁵⁰ “闭厂”是指由于雇主因其与工人之间正在发生的任何争端而暂时关闭任何行业的工作场所，暂停工作或拒绝让工人继续工作（《劳工组织法》第2（f）条）。

根据2018年《休假与节假日规定》⁵¹，禁止雇主因工人按照1952年《休假与节假日法》休产假或病假时削减工人工资，调动工人岗位或终止其就业。

雇主不允许非法终止工人就业或解雇工人。当出现非法终止就业或解雇的情况，应按照争端解决程序对情况进行处理。

8.3 遣散费

根据《就业与技能发展法》，⁵² 若工人被终止就业，雇主必须以他或她的最后一次工资（无加班津贴）为基础支付其遣散费，具体如下：

表3：领取遣散费的权利

连续就业时长范围		遣散费支付率 (按月薪计算，以上月薪水为基准)
至少多长时间起 (除非另有规定)	至多长时间止 (年)	
6个月	1	½
1	2	1
2	3	1.5
3	4	3
4	6	4
6	8	5
8	10	6
10	20	8
20	25	10
25	Over	13

8.4 即决解雇与纪律免职

如果根据工作场所纪律程序，发现工人违反了他或她所知道的工作场所规定，雇主也有权解雇工人。2017年《标准就业合同模板》要求在就业合同的两个附件中按轻微或严重过失涵盖相关的违规行为。

就业合同还应规定在出现不当行为时会采取的纪律处分。《标准就业合同模板》⁵³ 规定了违反内

51 见第50 (g) 条规定。

52 见第5节和第8/2015号通知。

53 第15条。

部规定的“三次警告”程序。对于第一次违规，雇主可进行口头警告并保留记录。第二次违规，雇主可发出书面警告。对于第三次违规，雇主可发出最终警告，并要求工人签署承诺书，保证不再违规。最终，若出现第四次违规，雇主可解雇该工人，无需支付遣散费。⁵⁴

在即决解雇和纪律免职的两种情况下，工人都无权获得遣散费，但必须获得现行法律、规定、决议和指令中规定其享有的其它福利。

54 这四次违规行为是否必须与同一内部规定有关，或是可针对不同的内部规定，这点目前尚不明确。

9. 劳工和雇主组织

相关法律

2011年《劳工组织法》

2012年《劳工争端解决法》

9.1 参加劳工和雇主组织的权利

该法适用于下列行业的私有和国有企业的工人：

- 工厂、车间、机构及其生产企业；
- 农业；
- 建筑和装修；
- 工业；
- 运输；
- 服务人员和其它业务（包括家政工作）；
- 政府部门和政府组织；
- 教育。

根据《劳工组织法》，唯独被排除在外的是国防人员、警察以及国防部门成员。缅甸经济公司拥有的民用生产业务的工人有权组建和加入劳工组织。

除了上述少数的例外情况，所有工人有权加入劳工组织，并有权选择退出劳工组织，包括日薪族、临时工、学徒和培训生、外来务工者、农业工人、教师和其他政府雇员。

任何人都不得对工人以强迫、威胁或施加不当影响的方式使其加入工人组织。该禁令并不包括作为组织活动来说服工人的合法努力。

工人只能加入其专业、行业或活动范围内运作的劳工组织。

9.2 组建劳工组织和雇主组织的权利

工人数满30人的工作场所（工厂、车间、机构、建筑业、运输业、服务业或其他业务）可组建基层劳工组织（BLO）。

若上述所列某个工作场所的工人数不足30人，则其可与该领域该地区其它工作场所的工人共同组建基层劳工组织。在该情况下，寻求共同组成BLO的工作场所的工人中10%的人必须投票赞成该组织。投票通过签名收集。

乡镇劳工组织可由该乡镇同一行业中至少10%的BLO进行组建。地区或州级的劳工组织可由该乡镇同一行业的10%的乡镇劳工组织进行组建。劳工联合会是由同一行业或活动中至少10%的地区或州劳工组织组成。最后，劳工联盟可由缅甸至少20%的劳工联合会组建。

所有劳工组织有权以其名义和印章开展活动，不受公共当局或雇主的干扰。

注册的劳工组织有起诉权，也有可能被起诉。

缅甸劳工联盟与劳工联合会可与其它组织以及其他劳工联合会、国际劳工组织、外国的劳工联盟或联合会合作。它们也可隶属于国际劳工联盟和联合会。

雇主可运用与劳工组织相同的架构组建雇主组织。

9.3 劳工组织的权利与职责

劳工组织有如下权利：

- 制定其章程和规则；
- 选举代表；
- 不受干扰地组织其管理、活动和项目；
- 不受歧视或报复地进行运作；
- 与雇主或雇主组织进行谈判，以达成集体协议；
- 向雇主提出正式要求，并在法律规定的权利没有得到维护时与雇主进行谈判，以达成协议；
- 与工人及其雇主一起与政府商讨劳动法律中所载的工人权利或利益；
- 参与集体谈判和争端处理；
- 要求雇主返聘因劳工组织成员身份或参与相关活动而被解雇的工人；
- 要求雇主返聘以不符合劳工法解雇的工人；⁵⁵
- 根据相关法律参与工业活动，包括罢工；
- 除非另行规定，否则可指派一名工人用每月最多两天时间履行劳工组织的职责；
- 当雇主与工人发生争端时，向调解机构和法庭派出代表。

⁵⁵ 法律中没有关于解雇、重新任命的程序或付款的进一步规定。

劳工组织有以下职责：

- 以和平、合法并符合自己规定的方式举行集会、罢工和其他集体活动；
- 协助制定雇主和工人之间的工作规则、个人就业合同、盟约以及其它个人协议。

9.4 雇主的职责

雇主应承认其企业和部门的劳工组织为代表工人的组织。

雇主不得采取任何行动来建立劳工组织或通过财政或其它手段将劳工组织置于其控制之下。但若劳工组织为了雇主的工人的利益要求雇主提供帮助，雇主应尽可能地提供帮助。

雇主应允许被劳工组织执行委员会指派职责的工人如同履行正式工作职能一般履行劳工组织职责。除非另有规定，否则该类职责每月不得超过两天。

政府也可协助劳工组织，但必须尊重其开展合法活动的权利。

劳工组织执行委员会的职能之一是提供工作培训和技能培训，以培育出资质更佳的工人，支持生产力的发展。这应根据同一法律的第27节和第48节来解读。根据该条款，与技能及其它事项有关的基金使用应符合劳工组织章程和规定，且不得用于这些领域外的目的。

9.5 执行委员会

执行委员会的成员人数应为单数，并应通过选举产生。基层劳工组织应有至少5名（始终为单数）成员；乡镇、地区/州，7至15名成员；劳工联盟，15至35名成员。任何人都不得干涉或阻挠劳工组织执行委员会的合法活动。

执行委员会的职责包括：

- 代表工人；
- 保护工人的权利与利益；
- 了解工人的职能与责任；
- 提供技能培训，从而提升工人生产力；
- 为成员在住房、福利、合作社及其它问题上提供支持。

9.6 劳工组织的会费和资金使用

工人每月向劳工组织缴纳的会费不得超过成员月薪的2%。基层劳工组织必须按照每个劳工组织联合会的指示，向其所加入的乡镇、地区/州、联合会和联盟分摊每月的会费。⁵⁶ 实践中，工会会费通常是固定的，不会根据每月工资进行浮动。

劳工组织可以用入会费、月会费、劳工组织文化或体育活动的收入、雇主的捐赠和政府的拨款来建立自己的基金。雇主在这方面的赠款应根据《劳工组织法》第31节进行解读，该条规定雇主不得通过财政或其它手段促使这些组织在雇主的支配或控制下运作。与此相一致，《劳工组织规定》声明，政府和雇主的资金不应使该类组织受政府或雇主的支配。

劳工组织的基金仅可用于其章程和规定中所列事项，如社会福利、教育、健康、文化、运动、技能培训以及在劳工组织一般大会上由多数成员同意通过的其它事项。任何被判定违反这一规定的人员将受到罚款和/或最高监禁一年。

劳工组织必须为其基金在缅甸开设银行账户，并在管理其基金方面遵守《洗钱管制法》。

劳工组织基金由其执行委员会维护。执行委员会必须记录每月会费和其它来源的收入以及支出。

劳工组织的年度账目报表必须在财政年度结束时送交乡镇登记处（基层、乡镇，地区/州）或首席登记处（联盟和联合会）。

9.7 劳工组织的注册

劳工组织的章程或规定必须经其多数成员同意，并包含以下内容：

- 劳工组织的名称；
- 劳工组织的宗旨和组成；
- 授予成员身份、颁发成员证明以及辞去成员身份的流程；
- 执行委员会成员的选举、职责分配、罢免和辞职的流程；
- 举行会议的流程；
- 建立、维护和使用劳工组织基金的流程；
- 基金月度审计和年度审计的流程。

基层和地区或州的劳工组织必须向乡镇注册处提交章程和创始成员或执行委员会成员（地区/州）的信件。

联盟和联合会必须向首席注册处提交其章程以及确认执行委员会成员已同意该章程的信件。

⁵⁶ “公约和建议应用专家委员会就会费问题提出了以下意见：“记得公约第3条保护工人和雇主组织有权组织其管理而不受公共当局的干扰，尤其是其自主权和财务独立以及资产和财产的保护，委员会要求政府采取必要措施修正该章节，以确保向更高级别的工人组织转交资金的事宜完全由组织自己决定，政府不进行立法或其它干预。”

在其规定允许且其执行委员会的多数成员同意的情况下，同一行业或同一活动的劳工组织可以合并（或相互分离）。劳工组织合并或分离时必须向乡镇登记处提出申请。

劳工组织应进行注册，或在收到原始申请后的60天内被拒的话，要提供明确的理由。

9.8 注册处的权力和职责

乡镇注册处需要对劳工组织的注册申请进行审核并将其提交至首席注册处。

注册处必须要求劳工组织提供法律法规要求提交但申请中缺失的任何信息。信息缺失可能导致申请延迟。

当申请被首席注册处批准通过后，乡镇注册处将该决议告知劳工组织并提供注册证明。

乡镇注册处还要追踪成员号及财务报告。注册处可在首席注册处的指示下，对符合取消登记条件的劳工组织进行调查。

首席注册处需要：

- 审查乡镇注册处提交的劳工组织注册决议（包括取消注册、合并以及分离）；
- 30天内确定注册裁决；
- 指导乡镇登记员调查并取消因错误目的、欺诈或错误而注册的劳工组织的登记情况；
- 当代表劳工组织10%或以上的组织要求进行审计时，对联合会和联盟以及其它劳工组织的年度账目进行审计。

9.9 不予注册和取消注册的決定

若劳工组织的执行委员会要求取消劳工组织的注册，首席注册处可取消该组织的注册。

若劳工组织没有达到法律规定的最低成员数，也可被取消注册。

任何人都可在被首席注册处拒绝注册或取消注册后向最高法院提出上诉。首席注册处的决定在做出决定后的90天内或在最高法院对上诉作出裁决前不生效。

10. 争端解决

相关法律

2012年《劳工争端解决法》

10.1 劳工争端法律的目的

与劳工纠纷相关的法律体系旨在以公平且高效的方式解决雇主与工人之间的争端，通过和平的工作场所，保障工人的权利，确保成功的雇佣关系。雇主和工人应努力在工作场所级别解决纠纷。

《劳工争端解决法》（2019年修订）适用于大多数工人，并包括学徒和试用期的任何人员。此外，该法为已被终止雇佣关系或解雇的工人提供了相应流程。需注意，公务员、国防人员、缅甸的警察或是国防管制下的武装部队成员不在其适用范围内。

10.2 工作场所协调委员会的作用

工人数量为30人或以上的雇主必须成立工作场所协调委员会（WCC），以促进雇主和工人及/或其劳工组织之间的良好关系，协商并协调就业条件，以及职业安全、健康、福利及生产力的条款和条件。为协商并达成集体协议，也应成立WCC。⁵⁷

根据工作场所的劳工组织数量以及属于工会成员的工人占比的不同，WCC中工人代表的数量也将有所差异。不过，对于个体工作场所的主要要求如下：

- 当某一行业（工人数大于30人）中存在至少一个劳工组织时，WCC将由各个劳工组织提名的三名代表以及相同数量的雇主代表组成。
- 当某一行业（工人数大于30人）中不存在劳工组织时，则由三名雇主代表以及由工人选出的三名代表构成。

当工作场所既有劳工组织又有选举出的工人代表时，雇主不能采用选出的无组织的工人代表，从而削弱劳工组织及劳工组织代表的地位。WCC的成员任期两年。若有成员离开委员会，则由两边各自填补空缺。

本章稍后将进一步讨论WCC在争端解决时的作用。

⁵⁷ ILO建议集体谈判在WCC外进行，即在工会成员和雇主之间进行。

10.3 劳工争端的类型

劳工争端的定义⁵⁸是指雇主（或雇主组织）与工人（或工人组织）之间对于下列相关事项存在分歧：就业、工作和终止雇佣；退休金；奖金与津贴；申诉赔偿；工伤、死亡与职业疾病；与休假与节假日相关以及与工人利益相关的任何事项。

《劳工争端解决法》将劳工争端定义为权利争端或利益争端，具体如下：

- 权利争端指的是与劳工法中规定的雇主和工人权利相关的争端。
- 利益争端指的是与集体协议相关的争端；或未被劳工法律覆盖但与工人利益相关的争端；或与工作场所关系相关的争端。

10.4 争端解决的程序

要解决属于《劳工争端解决法》范围内的争端，第一步是尝试在工作场所级别解决这些争端。由于低级别的争端解决方案能够提供最具成本效益、速度和有效的手段，因此工人和雇主要尤其努力尝试在低级别解决争端。

对于有WCC的工作场所，申诉应由工人、劳工组织或雇主提出，并由WCC在收到请求之日起七天内予以解决。

对于工人数少于30人（因此无WCC）的工作场所，申诉应提交至雇主。雇主应在收到请求之日起七天内与工人或其代表进行协商并予以解决。

若争端得以解决，各方可制定集体协议或将解决方式记录在案。《劳工争端解决规定》提供了记录争端解决方案的表格。若争端未能解决，该法第9条规定由调解机构接受投诉。

《劳工争端解决法》第12(b)条规定，下列投诉必须提交有关部门或主管法院：

- 与现行劳工法律中包含的权利相关的投诉；
- 不属于调解机构任务范围内的投诉。

读者应注意，截至出版之时，《劳工争端解决规定》尚未更新以执行2019年对《劳工真孤单解决法》的修订。

58 第2条。

10.5 调解机构的构成

乡镇调解机构任期为三年，并由下列成员组成：

- 一名主席，由各地区、州政府、内比都委员会或自治省或自治区指派；
- 来自基层和乡镇级别雇主组织的三名雇主代表；
- 来自基层和乡镇工人组织且由基层和乡镇工人组织选出的三名工人代表；
- 来自各乡镇的一名政府代表；
- 一名劳工部协办人员，应为秘书。

经济特区的争端若无特别的法律调解，则将适用上述程序。雇主组织和劳工组织负责选择上述调解机构的代表。若成员离开，双方各自填补空缺。

调解结构必须在获悉或接受案件之日起七天内对其收到的投诉或争端进行调解。若争端得以解决，则须准备一份双方同意的合同（也称为和解协议）。

如果基于“利益”的争端没有得到解决，调解机构应将争端提交给相关的仲裁机构。

10.6 仲裁机构和流程

仲裁机构必须在收到案件后的七天内对基于“利益”的争端作出裁决，并在接下来的两天内将裁决书送达各方。若裁决与基本服务或公共事业有关，则必须将副本送交主管部委和各地区或州政府。如果当事方接受仲裁机构的裁决，则该裁决自裁决之日起生效。

若有任一方对仲裁机构的裁决不满意（除与基本服务相关的裁决外）：

- 雇主可将工厂关闭；
- 工人可进行罢工；或
- 任何一方均可在七天内向仲裁委员会提出上诉。

若裁决与基本服务相关，一方只能向仲裁委员会提出申请（而无权采取闭厂或/及罢工行动）。

当争端被提交至仲裁委员会时，则将成立仲裁法庭，且必须在14天内对争端作出裁决（对与基本服务有关的争端在7天内作出裁决），并在接下来两天内将其裁决送至各方。所有涉及争端的人员都必须遵守裁决，包括雇主的合法继承人和企业的所有工人。

10.7 罢工与闭厂

《劳工争端解决法》和《劳工组织法》均将罢工定义为部分或所有工人或工人组织所采取的导致停工、拒绝工作或拒绝继续工作，或怠工或其它旨在限制生产或服务且与社会或职业问题相关的集体行为。两部法律对闭厂的定义是：当雇主和工人发生争端时，临时关闭任何行业的工作场所、暂定工作或雇主拒绝让工人继续工作。

两部法律中均规定了与罢工和闭厂相关的一般权利。但由于两部法律对“工人”的定义不同，因此出现了一些复杂的情况，影响了两部法律的覆盖面。⁵⁹

需要遵循的流程取决于工作场所是属于公用事业服务还是其它服务。第12.3条制定了公用事业服务相关的规定。

建议雇主和工人参考《劳工组织法》和《劳工争端解决法》。⁶⁰ 这两部法律 阐述了工人应何时进行罢工、通知周期、非法罢工和闭厂等。

10.8 争端各方的义务和处罚

以下是适用于争端各方的一些义务：⁶¹

- 雇主或工人若没有依法建立WCC，可处以最低30万缅元至最高100万缅元的罚款。
- 雇主或工人不得无故不在调解机构规定的日期和时间内参加投诉协商。
- 雇主不得为影响工人利益而改变争端发生前已确定的工人条款和条件，也不得在没有充分理由的情况下进行闭厂。
- 工人在解决争端时不得造成减产或进行损害其他工人利益的活动。违反这一要求的工人，一经定罪，将被处以最低10万缅元至最高20万缅元的罚款。⁶²
- 在仲裁机构或法庭要求出庭时，任何人都需要出示文件或作为证人出庭。
- 任何人不得违反根据《劳工争端解决法》颁布的任何规定或通知，命令或指令。违反这一规定的人，一经定罪，可处以最低10万缅元至最高20万缅元的罚款。
- 若雇主与工人在调解机构签订了同意合同（即和解协议）但没有遵守协议，一经定罪，将被处以最低50万缅元至最高100万缅元的罚款，并将被责令向工人支付其应得的现金福利。

对于屡次违反《劳工争端解决法》中某些条款的人员，也将处以更高额的罚款。

59 需要注意的是，《劳工组织法》和《劳工争端解决法》中对于“工人”的定义不同。这对政府雇员有所影响。在《劳工组织法》规定下，政府雇员属于“工人”，因此他们可以被 关在工作场所外或进行罢工。但在《劳工争端解决法》中，他们不属于“工人”的范畴，因此无法采用该法达到解决争端的目的。

60 见《劳工组织法》第37至43条以及第50条，和《劳工争端解决法》第42条和第54条。

61 与罢工和闭厂相关的义务在后续章节中有所涉及。

62 在罢工与闭厂 章节中可获取更多评价。

ILO Liaison Office in Myanmar

No 1(A), Kanbae (Thitsar) Road

Yankin Township, Yangon,

Myanmar

Phone +95 1 7336538, 7336539

