



2017

国际劳工组织缅甸劳工法指南

2017

国际劳工组织驻缅甸联络处

国际劳工组织缅甸劳工法指南
版权所有©国际劳工组织2017
首发（2017）

根据世界版权公约第二号议定书的规定, 国际劳工局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, 应向国际劳工局出版处(版权和许可证)提出申请, 地址: CH-1211 日内瓦22, 瑞士, 或发送电子邮件至: rights@ilo.org。国际劳工局欢迎提出上述申请。

在其他国家的相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他用户可依照为此目的向其颁发的许可证进行复制。请访问网址: www.ifrro.org 联系在贵国的复制权组织。

国际劳工组织缅甸劳工法指南/国际劳工组织, 国际劳工组织缅甸联络官。 - 仰光: 国际劳工组织, 2017年。

ISBN: 9789225298027 (Print) 9789225298034 (Web pdf)
国际劳工组织; 国际劳工组织缅甸联络官

劳资关系/雇佣条件/劳工立法/评论/缅甸

13.06.1

国际劳工组织出版物数据编目

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致, 这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位, 或对其边界的划分, 表示修改意见。

署名文章、研究报告和其它文稿, 文章完全由作者自负, 其发表并不构成国际劳工局对其中所表示的意见的认可。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可, 同样, 未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物和电子出版物可通过许多国家的主要书商或国际劳工局当地办事处购得, 或直接发送邮件至 ilo@turpin-distribution.com 购取。更多详情, 请查阅我们的网站: www.ilo.org/publns 或联系 ilopubs@ilo.org。

Printed in (Myanmar)

资助

国际劳工组织缅甸劳工法指南由欧盟、挪威、瑞士、美国和国际劳工组织提供资金资助。

致谢

本指南由国际劳工组织缅甸局自由结社和社会对话项目的Jason Judd和Janet C. Checkley（顾问）编印，并由项目首席技术顾问Christopher Land-Kazlauskas协调。由国际劳工组织缅甸局高级法务主任Natsu Nogami编辑。前国际劳工组织联络主任Steve Marshall及其技术团队，以及国际劳工组织缅甸局的Rory Mungoven和Piyamal Pichaiwongse提供了宝贵的意见、贡献和支持。缅甸劳工就业与社会保障部（MOLES）的技术人员在制定指南时提供了技术性的澄清。

国际劳工组织谨此感谢“瑞典国际开发署（SIDA）”和H&M通过“推进缅甸制衣业的体面劳动，促进可持续发展的劳动关系项目（ILO-GIP）”对于本指南翻译和印制的大力支持。

中文译者：石光辉（光辉商务有限公司）

免责声明 - 本文件不是缅甸的法律。对缅甸法律解释是缅甸联邦共和国政府相关机构和法院负责。本指南以良好诚意制定，试图对现有法律规定提供明确性，但如果本条款的规定有争议或发现不正确，国际劳工组织不承担任何责任。虽然在编订该指南时，缅甸劳工就业与社会保障部（MOLES）提供了技术性的澄清，但本指南尚未得到缅甸劳工移民与人口部（原MOLES）的正式认可。

前言

缅甸目前正在迅速转型。经过几十年的孤立状态，缅甸正在向国际社会开放，巩固民主治理和法治。作为整体改革方案的一部分，政府一直在起草和修改劳工立法，以适应这一新环境，并打算遵守国际劳工标准。因此，缅甸的法律环境正在迅速改变，目前有许多法律草案在不断被审查中，并处于政府各个部门立法过程的各个阶段中。

缅甸的雇主和工人对国家劳工法以及国际劳工标准的认知和理解都很低。相关法律法规的翻译对于各种国际行动者来说是困难或不可能的。现行的不同法律框架，包括对劳动力市场影响的现行法律法规和草案，造成对雇主和工人合法权益的混淆。

自2011年以来，缅甸政府已要求国际劳工组织支持其法律改革进程，包括协助政府进行对劳工法审阅，旨在查明差距和重叠，加强符合国际劳工标准的法律框架，并巩固众多法律更加连贯一致。

在此背景下，缅甸劳工法指南旨在为雇主，工人和其他相关利益方提供有关当前法律框架和相关国际劳工标准的连贯和用户友好的信息。随着劳工法改革的进行，国际劳工组织将在劳工法有重大修改时更新本指南。

国际劳工组织很高兴通过其提高认识、培训和其他能力建设活动的技术合作项目，在劳工法改革进程中向政府、社会伙伴和其他利益相关方提供支持。

我们希望本指南对所有想了解 and 适用缅甸劳工法和促进国际劳工标准的人士提供帮助。

Rory Mungoven
国际劳工组织联络官

目录

资助	v
致谢	v
前言	vi
第 I 节 - 导言	1
a. 指南的结构	2
b. 如何使用本指南	2
c. 缩略语	2
第 II 节 - 工作中的基本原则和权利	3
a. 结社自由和集体谈判	3
b. 消除强迫或强制劳动	4
c. 废除童工劳动	4
d. 消除就业与职业方面的歧视	5
e. 缅甸批准国际劳工组织核心公约	5
第 III 节 - 缅甸劳工法	6
1. 规范就业	6
2. 聘用员工(年龄限制; 医疗需求; 外商投资和经济特区的聘用条件; 残疾人的雇用要求)	8
3. 薪资	9
4. 工作时间和加班时间	12
5. 公共假日与休假	13
6. 职业安全与健康	15
7. 社会保障和伤害和疾病赔偿	18
8. 雇佣终止	22
9. 劳工检查	24
10. 员工和雇主组织	25
11. 工作场所协调委员会	28
12. 纠纷解决	29
13. 罢工和停工	31
14. 童工和青年工人	33
15. 强制劳动	34
16. 外国人在缅甸工作	35
17. 特别经济区(SEZs)	36
附录 1	37

I. 导言

管理缅甸就业的法律框架来自上个世纪颁布的各种不同的法律和规则。本指南以一个单一的，用户友好的指南汇集了缅甸劳工法的许多来源。

与缅甸的许多立法一样，目前劳工法正在进行大量改革，因此，该指南不应被视为全面或最终的指南。即使起草和颁布了涉及类似领域的新法律，但旧劳工法的规定仍然有效。尽管为确保本指南中所载信息的准确性和完整性，做出了一切努力，但仍然鼓励用户自行咨询相关法律，以更全面地了解法律要求。随着缅甸劳工法的变化，本指南的相关章节也将随之更新。

设计该指南的目的是为了作为在缅甸劳工法下确定雇主、工人，工会¹和政府的主要权利，权力和义务的快速参考。该指南适用于雇主及其组织、工人和工会、决策者、非政府组织，投资者和国际买家。

除了在宪法、法律和规章中，发现缅甸劳工法的主要领域外，该指南还包括介绍国际劳工组织基本原则和工作权利。国际劳工组织所有成员国都应确保尊重工作中的基本原则和权利。

本指南咨询的缅甸法律法规包括：

- 工资支付法（2016年）
- 工厂法（1951年）2016年修订版
- 2012年12月11日的第615/2 / a la ya-law 2/12（1584）号指令
- 商店和企业法（1951）2016年修订版
- 休假假期法（1951年）2006年修订版
- 刑法（1974）
- 儿童法（1993）
- 海外就业法（1999）
- “反人口贩运法”（2005年）
- 缅甸联邦共和国宪法（2008）
- 劳工组织法（2011）和规则（2012）
- 和平集会与和平游行权法（2011年）
- 社会保障法（2012）和“规则”（2012）
- 城区和村落分区管理法（2012年）
- 解决劳工纠纷法（2012年）和规则（2012年）
- 最低工资法（2013年）和规则（2013年）
- 2015年8月28日2/2015号最低工资通知
- 外商投资法（2013年）
- 雇佣与技能发展法（2013年）和规则（2013年）[规则不生效]
- 2015年7月3日第84/2015号通知
- 缅甸经济特区法（2014）
- 职业安全与卫生法（草案）
- 1951年和2005年修订的工人赔偿法（1923年）
- 残疾人权利法（2015）

¹ 应该指出的是，在第一和第二节中，使用“工会”这一术语，而第三节则使用“劳工组织”，以符合缅甸法律中的实际案文

A. 指南的结构

指南分为三个主要节，包括本导言，工作基本原则和权利节，以及关于缅甸劳工法节。后一节由主题区划分为十五章（列于目录）。每一章总结了这些主题领域的主要法律义务、权力和权利。每个摘要列出了缅甸法律中的信息来源，以便需要更详细信息的读者可以轻易地参考有关法律的各个节。

B. 如何使用本指南

1. 检查法律规定的适用人群

该指南主要侧重于私营业工人和雇主的劳工法，包括轻工制造如服装生产。然而，法律的一些重要规定更广泛地适用，本指南附录1注明了这些规定涉及的部门雇主和工人类型。

经济特区的工人和雇主必须遵守现行的劳工法。本指南在相关章节介绍了经济特区与非经济特区的重要差异。²

2. 如何找到问题和答案

读者可以轻松找到感兴趣的问题，找到相应的法律规定。例如，如果读者想了解最低工资，他或她可以转到指南的“最低工资”节，并了解相关法律和规定（即最低工资法，前言和第2-4, 7, 12, 14节）：

3.2 最低工资

（最低工资法序言，
2-4, 7, 12和14节；
最低工资条例第 43节

这显示法律的有
关部分，供进一
步参考

目前的最低工资定为每小时450缅甸元，每天3,600缅甸元。这个每日费率是以8小时为单位，不包括加班费，奖金，奖励或任何其他津贴，因此必须与上述“工资”一般定义区分开。兼职工人必须按比例支付。

C. 缩略语

CLA	生活指数调整
EO	雇主组织
ESD	可持续发展教育就业与技能发展法（2013）
FA	工厂法（1951）
FIL	外商投资法（2012）
FIR	外商投资条例（2013）
ILO C	国际劳工组织公约（2011）
LOL	劳工组织法（2011）
LHA	休假与假期法（1951）
MWA	最低工资法（2013）
MWR	最低工资条例（2013）
MOLIP	劳工移民和人口部
PWA	工资支付法（1936）
Sec(s).	章节
SLDL	劳资纠纷解决法（2012）
ShE	商店与企业法（1951）
SSL	社会保障法（2012）
SSR	社会保障条例（2012）
SEZ	经济特区
WCA	工人补偿法（1923）
WCC	工作场所协调委员会

² 2014年经济特区(SEZ)法要求在各经济特区内任命一个管理委员会，谈判和调解雇主与工人之间的纠纷，并“协调确定雇主和雇员的权利和义务，雇佣合同中包含的雇佣条件，使员工可以享受现行劳工法中关于最低工资、休假、假期、加班费，失业津贴和工人赔偿的福利。”（经济特区法（2014））第 70, 76部分）

第 II 章- 工作中的基本原则和权利

国际劳工组织1998年工作中的基本原则和权利宣言承诺国际劳工组织包括缅甸在内的成员国对四个主要领域的尊重和促进核心劳工的标准：

- 结社自由和有效承认集体谈判权
- 消除强迫或强制劳动
- 废除童工劳动
- 消除就业与职业方面的歧视

这些原则载于八个具体的国际劳工组织公约，这些公约在下面的各节中都有说明。即使政府尚未批准宣言涵盖的国际劳工组织相关公约，每个国际劳工组织成员国都致力于尊重和促进这些普遍的原则和权利。国际社会赞同这些原则和权利，以便在世界工作中建立社会“标准”³。无论经济发展水平如何⁴，都适用于所有国家的所有人。此外，这些公约也出现在大多数国际框架协议中，许多公司已经围绕这些公约制定了合规体系，尊重这些原则是其负责任采购框架的基本要素。

工作中的每项基本原则和权利如下所述。这里使用的语言直接来自国际劳工组织出版的国际劳工组织的基本公约。⁵

A. 结社自由和集体谈判 国际劳工组织第 87⁶、98⁷号公约

所有工人和所有雇主都有权自由组织和加入团体，以支持和提高职业利益。这一基本人权与言论自由结合在一起，是民主代表和治理的基础。人们需要行使他们直接关心与他们有关的工作权利。换言之，他们的声音需要被聆听和考虑。

结社自由意味着工人和雇主可以在不受国家干预的情况下建立，加入和经营自己的组

织。伴随着这项权利，人们有责任尊重该国法律。但是，该国法律反而也必须尊重结社自由的原则。任何行业部门或工人组织都不能忽视或禁止这些原则。

自由组织开展自身活动的权利意味着工人和雇主组织可以独立地决定如何最好地促进和维护其职业利益。这包括在具体情况下的长期战略和行动，包括诉诸罢工和停工。他们可以独立地与国际组织联盟，并在追求他们共同利益下，开展合作。

如果集体谈判系统没有达到可以接受的结果，而且发生了罢工行动，某些有限类别的工人就可以被排除在这样的行动之外，以确保人民大众的基本安全和国家的基本功能。

自愿集体谈判是一个过程，通过该过程，雇主或其组织 - 工会，或在其缺席的情况下，工人自由指定的代表讨论和谈判他们的关系，特别是工作条件。这种善意的谈判旨在达成双方可以接受的集体协议。

集体谈判过程还包括实际谈判之前的阶段 - 信息共享、磋商，联合评估以及集体协议的实施。如果没有达成协议，可以使用从调解到仲裁的纠纷解决程序。

除其他外，要实现结社自由和集体谈判权在实践中的原则：

- 确保实施这些权利获得法律保障的依据；
- 一个有利的制度框架，可以是三方的，也可以是雇主组织和工人组织之间的；
- 没有歧视希望行使其权利发出自己声音的个人；
- 雇主和工人组织接受解决共同问题和应对相互挑战的伙伴关系

³ 国际劳工组织2002. 国际劳工组织基本公约。在线可浏览

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

⁴ ILO webpage “About the Declaration”. Available online at

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>

⁵ 国际劳工组织2002，上文注3。

⁶ 1948年结社自由和组织权公约（第87号）。在线可浏览

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

⁷ 1949年组织和集体谈判权公约（第98号）。在线可浏览

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

B. 消除强迫或强制劳动

国际劳工组织第 29⁸, 105⁹ 号公约

强迫劳动发生在国家或有意愿和权力的个人以严重剥夺威胁工人，例如扣留粮食或土地或工资，身体暴力或性虐待，限制人民的行动或把他们关起来。

例如，家政工人处于强迫劳动状况，户主拿走身份证件，禁止工人外出，威胁他或她，例如在不服从的情况下殴打或不付薪水。家政工人也可能无法忍受低工资，但这归类于另一回事。如果他或她自由离开，这不等于强迫劳动而是剥削。

另一个强迫劳动的例子就是村民无论是否愿意，在道路建设，灌溉渠道挖掘等方面必须提供实质性帮助，政府行政官员，警察或传统酋长在被征用的男子，妇女或儿童不出现时，就会采用威胁手段。

债役劳工，盛行于发展中国家的强迫劳动，有时起源于一名贫穷的文盲农民向中间人或地主承诺一段时间内通过劳务来清理债务。有时，义务从一名家庭成员转移到另一名家庭成员身上，甚至是一代又一代。很少定义该劳务或限制期限，而且往往是以不偿还债务的方式进行操纵的。工人在奴隶状况下依赖中介或土地所有者。威胁，实际上发生的暴力或对不工作的其他处罚，将把经济关系转变为一种强迫劳动的方式。

劳工贩运可能导致强迫劳动。贩运者倾向于将自己置于威胁的立场，就是没收为了雇佣目的而被贩运者的身份证。另一个是通过现金预付款或贷款债务来吸引人们。贩运者也可能诉诸于绑架，特别针对儿童。无论如何，贩运者与他们有联系的人或在目的地的雇主，给受害者没有选择工作和工作条件的权利。以向警察报告受害者的非法地位和暴力及性虐待来恐吓。

C. 废除童工劳动

国际劳工组织第138¹⁰, 182¹¹号公约

儿童享有与所有人相同的人权。但是，往往缺乏成年人的知识，经验或身体发展以及维护成年人自身利益的权力，儿童也有由于年龄的特别的保护权利。其中之一是保护免受经济剥削和避免对儿童的健康和道德造成危害的工作，或妨碍儿童的发展。

有效废除童工劳动的原则意味着确保每名女孩和男孩有机会在德智体方面最大程度地发展。其目的是阻止损害儿童教育和发展的一切工作。这并不意味着停止儿童所做的一切工作。国际劳工标准允许对不同年龄和发展阶段的儿童，对其构成可接受和不可接受的工作形式进行区分。

这一原则从正式就业扩展到非正规经济，其中确实是大部分不能接受的童工形式。涵盖家庭企业、农业经营，家庭服务和按照各种习惯安排进行的无酬工作，孩子们为了回报而继续工作。

为了有效地废除童工现象，各国政府应当制定和执行儿童进入不同工作的最低年龄。在这些年龄范围内，可能因国家社会经济情况而异。一般入职的最低年龄不得低于义务教育完成年龄，不得低于15岁。但发展中国家可能会有一些例外，如果经济和教育设施发展不足，可能会适用最低年龄为14岁。

现在被称为“最恶劣形式的童工”的工作类型对于所有18岁以下的儿童来说都是完全不可接受的，对其废除，也迫在眉睫。这些形式包括奴隶、贩运，债役和其他形式的强迫劳动等不人道的做法；卖淫和色情；强迫招募儿童作军事用途；以及使用儿童进行贩运毒品等非法活动。可能会损害儿童健康，安全或者道德的危险工作，取决于政府与工人和雇主组织协商后的评估。

⁸ 1930年强迫劳动公约（第20号），在线可浏览
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

⁹ 废除1957年强迫劳动公约（第105号）。在线可浏览
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105

¹⁰ 1973年最低年龄公约（第138号）。在线可浏览
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

¹¹ 1999年最恶劣形式的童工劳动公约（第82号）。在线可浏览
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

任何废除童工的有效战略的一个关键特点是提供相关和可及的基础教育。然而，教育必须是广泛措施的一个组成部分，这些广泛措施包括打击如贫穷，缺乏对儿童权利的认识和不充分的社会保护制度，导致童工劳动并使其继续存在的众多因素。

D. 消除就业与职业方面的歧视

国际劳工组织第 100¹²、111¹³ 号公约

工作中的歧视可以在许多不同的环境中发生，从高层办公楼到农村，以各种形式出现。它可以在性别的基础上影响男性或女性，或者因为种族或肤色，民族血统或社会出身，宗教或政治见解与其他人的差异。通常国家决定禁止区别或排斥，并禁止其他理由的歧视，如残疾，艾滋病毒状况或年龄。工作中的歧视剥夺了个人的机会，剥夺了社会对这些人能够而且可以贡献的机会。

消除歧视始于消除障碍，确保获得培训，教育以及拥有和使用土地和信贷等资源的能力平等。继续坚持各类规模企业的建立和运行条件，以及与招聘、任务分配、工作条件、薪酬、福利、晋升、裁员和终止雇佣有关的政策和做法。优点和工作能力，而不是无关紧要的特点。

就业或职业歧视可能是直接或间接的。当法律，规则或实践明确列举诸如性别，种族等特定理由否认机会平等时，存在直接歧视。例如，如果妻子而不是丈夫必须获得配偶的同意申请贷款或护照才能参加职业，这将是基于性别的直接歧视。间接歧视发生在表面上出现规则或做法中立，但实际上导致排斥。要求申请人具有一定的身高，例如可能不成比例地排除妇女和一些族群的成员。除非指定的身高是执行特定工作绝对必要的，否则这将说明为间接歧视。

工作上的平等意味着所有人都应享有平等的机会，充分发挥与他们希望追求的经济活动相关的知识，技能和能力。促进平等的措施要牢记文化、语言，家庭环境的多样性，以及阅读和处理数字的能力。对于小农家庭企业，特别是妇女和少数民族的农民和业主，

平等获得土地（包括继承）、培训，技术和资本是关键。

在雇员和自营职业者的情况下，工作中的无歧视取决于在进入劳动力市场之前是否平等获得优质教育。这对女孩和处境不利群体至关重要。家庭中更加平等的分工和家庭责任也将使更多的妇女能够改善工作机会。

需要有效的机制来解决歧视和避免歧视的发生。一个常见的例子涉及非歧视性支付工资，这应该使用考虑到所进行工作的价值的客观标准来确定。国际劳工组织的原则确定最低限度，而国家法律和实际可能采取更广泛的做法，并包括更全面的手段来消除工作中的歧视。

E. 缅甸批准国际劳工组织核心公约

缅甸已经批准了旨在保护和促进这些核心劳工标准的八项国际劳工组织公约中的三项。这低于东盟国家批准核心公约的平均数量（5.4），东盟十个成员国中有八个已经批准了多数核心公约，三个国家（柬埔寨，印度尼西亚和菲律宾）已经全部批准了八项。如上所述，即使国家尚未批准工作中基本原则和权利宣言涵盖的八项国际劳工组织公约，每一个国际劳工组织成员国都致力于尊重和促进这些普遍原则和权利。下表列出了核心公约及缅甸的批准状况。

核心公约	批准 ¹⁴
1948年结社自由和组织权公约（第87号）	是
1949年组织和集体谈判权公约（第98号）	否
1930年强迫劳动公约（第29号）	是
废除1957年强迫劳动公约（第105号）	否
1973年最低年龄公约（第138号）	否
1999年最恶劣形式的童工劳动公约（第182号）	是
1951年同酬公约（第100号）	否
1958年歧视（就业和职业）公约（第111号）	否

¹² 同等报酬公约，1951年（100）。在线可浏览

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100

¹³ 1958年歧视（就业和职业）公约”（第11号）。在线可浏览

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

¹⁴ 国际劳工组织网页“Ratification for Myanmar”。在线可浏览

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103159

第 III 章 - 缅甸劳工法

1. 规范就业

1.1 雇佣合同

(可持续发展教育就业与技能发展法第5节和 38-39节; 可持续发展教育就业与技能发展法规则14[不强迫条例])

缅甸的就业关系受合同约束。雇主和工人在雇主雇用工人任职后30天内签署雇佣合同。良好的就业做法需要在合同签订和开始之前, 雇主和工人就合同条款进行讨论和协商。

应该注意的是, 各种法律规定合同中包含的条款和条件(即, 休息日, 休假和假期均受休假和假期法管辖; 工资受工资支付法和最低工资法管辖)。雇佣合同是澄清雇佣关系中权利和义务以及商定关系条款的重要手段。集体谈判协议和个人雇佣合同都可以规定比法律要求对工人更有利的条件。但是, 雇佣合同不会提供低于法律规定的最低限度保护的条款。雇佣合同中工人的低于有关法律规定(或集体谈判协议)的任何规定将被视为无效。

雇佣合同必须包括基本的雇佣条件和条款:

- 雇佣类型
- 工资/薪金, 包括计件工和临时工的资料;
- 雇佣地点的位置和联系方式;
- 工作时间和加班时间;
- 休息日、假期和休假;
- 药物治疗;
- 员工遵守的内部规定;
- 辞职或终止服务条款;
- 雇主责任;
- 雇员责任
- 雇佣合同期限。

如果雇佣合同与雇佣类型有关, 则可以包括其他条款: :

- 膳食项目或安排;
- 工人住宿;
- 制服或着装规范;
- 到工作地和返回的交通
- 员工技能发展培训, 如果雇主参与¹⁵

如果雇主愿意, 雇主可以在永久雇佣/全职工作开始之前为其雇员提供培训。初始培训期(类似于实习)的薪资不可以低于职位全额工资的50%, 并可延长最多3个月。

培训后, 雇主可要求试用期(作为学徒制或试用雇佣), 延长时间不得超过三个月, 其薪资可以不低于职位全额工资的75%。试用期内, 无需签订雇佣合同。

在执行雇佣合同的30天内, 必须把雇佣合同提交给乡镇或区劳工局, 以确保遵守适用法律。如果雇佣协议中的任何规定证明与法律不符, 合同将退还给各方进行重新谈判, 双方必须将修改后的协议重新提交给有关劳工局。

政府根据就业技能和发展规则第14条发布了一份雇佣合同模板, 其中载有政府认为可能需要纳入雇佣协议的所有条款和条件。根据第14条提供的条款和条件为示例, 并且不约束遵守本规则执行的当前或未来的合同。第十四条雇佣合同应被视为起草雇佣合同的有用指南, 乡镇劳工局将按照同样的格式来检查雇佣合同。

¹⁵ 雇佣与技能发展法设立一个雇员技能和发展培训项目和学校, 雇主可以提供资金和派遣雇员参加培训和能力建设。该法律本部分在本指南公布时还没有生效, 这与前面所述的雇佣前培训期无关。依照可持续发展教育就业与技能发展法(ESD)雇主将承担额外的培训费用。

1.2 内部工作条例

(可持续发展教育就业与技能发展法第5节;工厂法第67节, 99;工资支付法第11节;可持续发展教育就业与技能发展 规则第14节 [不强迫条例])

雇佣合同的内部规定必须遵守法律规定, 如上所述, 工人福利不得低于法律规定的最低标准。如果管理法律或规则发生变化, 雇主有责任更新其内部规章, 以保持其合规性。

在工厂法所涵盖的企业中要张贴的通知必须包括:

- 工厂法及其依照工厂法所制定的规则摘要¹⁶;
- 工资支付法的概述, 以及根据其制定的规则;
- 通知工作时间, 包括童工的工作时间, 如果雇用童工的话;
- 劳工督察的姓名和地址;
- 核可医生的姓名和地址¹⁷;
- 由劳工监察部门责令任何其他有关健康、安全和福利的员工信息。

商店和企业法所涵盖的企业中要张贴的通知包括:

- 工资支付法的概述, 以及根据其制定的规则;
- 工作时间通知。

有关雇佣条件、劳资关系、纠纷预防/解决、职业健康/安全、福利, 生产力等问题相关的内部规定也可以通过工人和其代表性劳工组织或选举的代表和雇主通过工作场所协调委员会(见劳工组织, 工作场所协调委员会和争议解决第10章至第12章)以及劳工组织在乡镇、区域, 行业或国家层面同雇主组织谈判来确定。如果这些集体协议提供比现行内部条例更好的标准, 则希望相应地修改雇佣合同并将其发送到劳工交流办公室。

¹⁶ 这些摘要目前还没有政府有关部门提供。

¹⁷ 任何工人医院和诊所的医生由劳工部管理。

2. 聘用员工

2.1 年龄限制

(儿童法, 第24节; 工厂法第75-78节; 商店与企业法第8节)

年龄未满14者不得受雇。

“童工”定义为14岁至16岁之间的少年, 必须从有资质外科医生那里领取健康证书, 以便合法工作。儿童法规定, 儿童有权自愿从事法律允许的工作, 以及在就业、休息和休闲期间享有的权利。然而, 一名童工可每天只工作4小时, 下午6点至第二天早上6点之间不可工作。在同一天, 一名童工在同一家工厂完成工作后, 不得在另一家工厂工作。

16岁至18岁之间的工人被定义为“青少年工人”, 必须具备一名有资质的外科医生所出示适合工作的证明。所有18岁以下的工人必须在工作时携带身份证或健康证。年龄未满18岁者不得从事在管理法下被认为是危险的工作。(详情见第14章 - 童工)。

雇主必须在他们的企业中登记所有童工, 登记表必须包括:

- 工人姓名和父母姓名;
- 工作类型
- 工作时间
- 健康证明书。

2.2 医疗需求

(工厂法第68, 81节)

雇用时的医疗需求旨在保护儿童和青少年工人。注册医生可以提供两种证书类型之一:

- 证明一名儿童超过14岁, 并可作为童工被限制雇用的证明。
- 证明一名儿童已超过16岁, 并符合成人工作条件的证书。

该证书的有效期为12个月。医生可以限制年轻人的工作类型。拒绝出具(或补发)健康证明

书的医生必须书面说明拒绝的理由。健康证明书的费用由雇主承担, 而不是工人或工人的父母承担。(详情见第14章 - 童工)。

2.3 外商投资和经济特区的聘用条件 (外商投资法第 24 节; 经济特区第 71-78节)

经济特区的外国投资者和雇主必须雇用缅甸公民从事不需要专门知识的工作。雇主必须提供相关的培训, 以提高缅甸公民的技能。

在前两年的运营中, 缅甸公民必须至少占熟练工人、技术人员和职员总数的25%。在2-4年的运营内, 这一比例必须至少提高到50%, 在第4-6年至少为75%。

然而, 雇主可以在经济特区管理委员会的批准下, 雇用更多比例的外国雇员从事技术和管理的工作。缅甸投资委员会可延长以知识为基础的工作的时间期限。

熟练的缅甸工人的工资水平必须和外国专家一样。(关于在缅甸雇用外籍工人的规则, 见第16章)。

2.4 残疾人的雇用要求

(残疾人法 第36, 75-76, 81节)

雇主必须依照残疾人权利国家委员会规定的配额雇用残疾人¹⁸从事适合其能力的工作。雇主必须挑选和雇用在有关乡镇劳工交流办公室注册的残疾人士。雇主必须为残疾人求职面试予以合适的安排, 保证他们在面试、工资、机会、晋升、工作安全和参加免费的职业教育和基于就业能力培训方面同其他工人享有平等权利。特别是, 雇主不得在无正当理由下, 停职、解雇、降级和调职残疾员工。雇主必须将残疾雇员名单以及职位空缺提交给乡镇劳工交流办公室。

当雇主无法达到雇佣配额时, 他们必须支付一定数额的资金用于为残疾人权利而设立的基金。在编写本指南时, 正在起草执行条例。

¹⁸ 残疾人权利法(2015年)将残疾人定义为“从出生时有长期身体、视力、言语、听力、精神, 智力或感觉障碍中的一种或多种的人”(第2节(a)条)。

3 薪资

3.1 薪资的定义 (最低工资法第 2 节；工资支付法第 2 节)

工资的定义对于决策者、雇主、工人和工会在计算加班工资、衡量薪酬等方面都很重要。最低工资法（2013）和工资法（2016）规定，工资的计算包括：

- 工资或薪金；
- 加班费
- 良好工作或良好品格的奖金（例如，准时上班）；
- 可作为收入确定的其他补偿或福利。

工资的计算不包括：

- 养老金支付；
- 小费服务；
- 社会保障现金福利；
- 旅行津贴；
- 餐费；
- 医疗或其他服务；
- 膳宿
- 电或水服务；
- 关税和税收；
- 与工作有关的费用¹⁹；
- 在合同结束时的奖金；
- 娱乐；
- 雇主根据现行法律²⁰付给工人的分摊会费；
- 离职金和酬金。

3.2 最低工资 (最低工资法前言，第 2-4, 7, 12, 14, 46-47 节；最低工资条例第 43 节)

现行的最低工资法于 2015 年 9 月 1 日生效，涵盖拥有 15 名雇员或以上的雇主。最低工资的目的是满足工人及其家庭的基本需要，提高工人的能力和竞争力。除了拥有至少 15 名雇员和所有全职雇员的雇主之外，法律还包括所有的兼职工人和小时工。

目前最低工资标准已被定为每小时 450 缅元，每天 3600 缅元²¹。该日率是基于每天 8 小时工作制，不包括加班费、奖金、奖励，或其他任何津贴，所以同一般定义的如上“工资”不同。兼职工人必须按比例支付。（加班费率载于下文第 4.3 章）。

公务员工作和海员（由单独的法律管辖）和雇主的近亲，如配偶、子女、父母和兄弟姐妹，他们依靠和与雇主生活在一起，不受该法律管辖。

雇主可以通过雇佣合同和集体协议给予比最低工资更高的报酬。但是，雇主不可支付低于最低工资标准的报酬，第 1 章所述的例外（即初始培训期间，薪资可不低于职位全额工资的 50%。试用期，其薪资可不低于职位全额工资的 75%。）。高于最低工资的工人有权继续保持较高的薪酬水平。

法律明确规定，一名全职工作人员，如果工作不足正常工作小时（每周 44 小时），不因自己的过错，或因雇主方工作不足，有权获得就如他每周工作了整整 44 个小时的报酬。

3.3 设定最低工资 (最低工资法第 3-11 节；经济特区第 70-76 节)

联邦共和国总统每三年任命一个全国委员会来规定工人的最低工资。委员会由同等数目的劳工组织代表（或工人代表）和雇主组织（或雇主代表）组成，但没有具体说明政府代表的人数。至少还包括一位独立的工资专家。

国家委员会开展工资研究，制定确定最低工资的政策，并确定覆盖的行业。委员会也组建三方委员会在国家和区域/国家层面研究和建议其认为这些地区行业合适的最低工资。

工资委员会在提议最低工资时必须考虑以下因素：

¹⁹ 请注意，仅在工资支付法中指定的例外情形，而不在最低工资法（节 2）中指定。这意味着在理论上，工作相关费用可以包括在最低工资法所涵盖的工人的工资计算中。

²⁰ 如养老金和公积金的缴款。

²¹ 2015 年 8 月 28 日 2/2015 号最低工资通知书

- 工人及其家庭的需要；
- 现有工资/薪金；
- 社会保障福利；
- 生活费用和生活费用的变化；
- 生活水准；
- 创造就业和发展需要；
- 国民经济规模和人均收入；
- 工作性质和工人的风险。

国家委员会审查其他委员会的建议，并在工资生效前至少60天公布拟定的最低工资。

在拟定最低工资水平公布后的60天内，任何人都可反对拟定的最低工资。拟定的工资必须在国家或区域一级再次辩论，拟定的工资再提交给国家委员会。国家委员会在政府批准后作出最后决定。任何人都可以针对此决定向最高法院上诉。最低工资程序的设置每两年重新举行一次。

在经济特区的情况下，特区委员会可根据企业性质（如加工原材料、货物仓储、进口/出口等）确定雇员和职员的最低工资，并必须向国家委员会提交建议。国家委员会可以批准或不批准特区内工业或企业的最低工资标准。

3.4 工资和其他报酬的支付 (最低工资法第 3-6节;最低工资法第12-20, 24-25节; 商店与企业法第16节)

每月至少要给工人发一次工资。根据雇主和工人之间的协议，在工作日（不是节假日），且在当月的第七天工作日之前支付以现金、支票或银行转账来支付工人上个月的工资。有1000名或以上工人的雇主必须在当月第十日前支付工资。被雇主终止合同的工人必须在2个工作日内领取工资。

基本工资²²，包括最低工资，必须用现金支付。如果在雇佣合同或集体谈判协议中同意，可以以财产（非货币产品）支付一些利益，但在这种情况下不得使用财产福利以满足最低工资。任何此类付款都必须根据当时的区域价格计算。

该规则对于农业和畜牧业部门的工人存在一点例外，该规则旨在维护财产付款的传统。根据此项规定，雇主可按当地习俗和工人的个人利益，结合现金和财产的方式来支付工资。

任何工人如果没有获得他所享有的所有工资和福利，可以在一年内向国家或地区/国家委员会提出申诉，以获得损失的工资和福利。劳工监察部门可检查工作场所，确保遵守工资的法律法规，以及对雇主违反相关邦、省或国家委员会法律的批准，提出索赔和向法院提起诉讼。

雇主必须告知工人该行业的最低工资，并在工作地点张贴工资率、发薪日和罚款和扣除程序通知。

政府监察官员有权对最低工资法所涵盖的任何工作场所进行检查，以确定其是否遵守法律规定。监察员有权审查和复印所有与工作人员有关的工资单、工人名单、时间表和其他工资文件，包括外部其他雇主的合同工人。

监察员必须向有关部委报告其工资审查结果，该部必须与有关的工资委员会分享调查结果。如果雇主在其工资文件中存在虚报记录或虚报报告，雇主将面临一年以上的监禁和/或罚款。

3.5 扣减和罚款 (最低工资法第 5-8, 10-11节; 工资支付法第 7-11节)

雇主不得从工人的工资中扣减，下列情况除外：

- 支付给劳工组织的会费；
- 社会保障缴款（见第7章费率表）；
- 缺勤（无请假）；
- 罚款；
- 由于工人疏忽或过失造成的物质或金钱的损坏或损失（工人负有责任的，必须对损失的金钱或材料负直接责任，必须给予为自己辩护的机会）；

²² 缅甸法律和实践中的“工资”，“基本工资”和“全额工资”这一术语仍然存在重大混乱。在本指南发布之前，法律与法律之间存在一些不一致之处，尚未得到澄清。依靠的最佳措施是工资支付法和最低工资法中规定的“工资”的定义。

- 雇主或政府提供的住房和其他服务（扣减不得高于政府确定的价值）；
- 由工人支付的所得税；
- 法院下令的扣减；
- 预付公积金垫款；
- 政府批准的有工人书面授权的储蓄计划。

工资期内扣减的总额（不包括缺勤的扣除额）不得超过工人工资的50%。不得为工作所需的工具或材料作出扣减。

雇主不得根据工作场所规则的规定对工人进行罚款，工人有机会为罚款辩护的除外。雇主不得对15岁以下的工人罚款。

罚款不得分期收取。罚款后超过60天不得收取罚款。罚款将由雇主登记，必须在劳工部工厂与劳工法监察总局（FGLLID）的批准下，用于工人的福利。

3.6 缺勤扣减 (工资支付法第7-11节)

克扣工资不应针对工人享有的、被准予的休假（如年假、病假或其他权利）所涵盖的缺勤。

缺勤的扣减额不得超过工人月工资的50%，工人执行他/她职责由于其疏忽造成的扣减除外。

在以下情况下，可以对工人的表现或疏忽作为罚款扣减：

- 工人故意疏忽、缺乏应有的勤勉、不诚实的表现或疏忽的情况下，直接损失雇主公开委托给工人的金钱和损坏或损失的东西；
- 工人违反工作场所规则，按雇佣合同规定的罚款。

该扣减只能在雇主从劳工部工厂与劳工法监察总局（FGLLID）部门取得许可下进行。因工人履行或疏忽而造成的损害或损失的罚金，不得超过工人工资的5%。未满16岁的工人的工资，不得克扣。

雇主不得从工人的工资中扣除任何其他事项。在不给工人机会解释的情况下，不得作出任何扣减。

3.7 反对扣减和罚款 (工资支付法第 12-13章节)

扣减或预期支付工资纠纷可以通过劳工争议处理法规定的争端解决程序处理：当事人首先在6个月内将其申诉递交至职业协调委员会（WCC），如果不能解决问题，那么可将其申诉递交至劳工监察员。劳工监察员可审查所提交的案例，并可做出命令。如任何一方不满意劳工监察员的命令，他/她可在30天内向总监察员提出上诉。总监察员签发的命令是最终的命令。

缅甸法律允许工人从负责企业或工厂工资的“负责人”（管理人员、主管或负责的职员）追讨工资，然后再向公司的所有者寻求法律诉讼，如果他们不是同一个人的话。这有实际的考量；通常，该企业或工厂的所有者不住在厂区或居住在该国。因此，付款责任首先是被指定为业主/雇主的代理人，并负责支付工资。只有在工人不能从责任人处获取工资的，工人可以向其所有人或者雇主追讨工资。

4 工作时间和加班时间

4.1 工作时间

(工厂法第 59-66节；商店与企业法第 11-17节)

工厂的成年工人每天工作不得超过8小时或每周工作44小时。商店/企业的成年工人每天工作不得超过8小时或每周工作48小时。休息期不付薪。必须建立和安排工作日内的工作时间，以使工人的工作时间连续不超过五小时，且休息至少30分钟。即使安排，由工作周期和休息时间组成的工作日不得超过10小时。

工厂中的成年男性工人，因从事技术性工作，一天必须连续工作，一周工作48小时²³。

关于14至18岁的年轻工人的工作时间，请参阅第14章童工和青年工人。

4.2 周休息日

(工厂法第 59-67节；商店与企业法第 15节；休假与假期法第 3节)

休假假期法所涵盖的所有工人，在计算工资时都有一天的带薪休息日。工厂法所涵盖的企业必须遵守星期日为每周休息日。商店和企业法所涵盖的企业可以选择灵活的休息日。对于午夜后工作的工人来说，一整天的休息是在最后一班结束的时候开始的。

在星期日需要工作之前，雇主必须通知劳工监察部门及其工人，并将代替该加班星期日的另外一天休息日。

建立休息日后，雇主必须提前24小时通知政府和所有工人休息日的变动。

没有人可以在无休息日的情况下，连续工作超过10天。

在休息日工作的工人在两个月内可以享受同样天数的休息日。

所有班次的工作时间表必须提前确定并张贴在企业中。雇主必须在企业开始工作前将拟议的时间表提交给监察员，并把相关变更通知监察员。16岁以下工人的班次，除非经总监察员批准，否则一个月内仅改变一次。

4.3 加班工作

(工厂法 第64, 73章节；商店与企业法第 11, 17章节)

商店和企业的工人在一周内工作加班不得超过12小时。但是，如果有特殊的事情需要加班，这样的加班工作一个星期不超过16小时。此外，加班不应超过午夜。²⁴

根据指令²⁵，工厂工人加班时间的规定是：对于不从事连续工作的工人，加班时间不得超过每周20小时，即从星期一至星期五15小时（3小时×5天）和星期六5小时。每天工作超过8小时或每周工作44小时的工人，其加班时间必须予以支付两倍于普通工资（不包括津贴）。成年男性工人在工厂从事连续工作在一周工作超过48多个小时的，其加班获得两倍的普通工资。

计件工资的工人，加班工资是平均收入的两倍。这些平均数是由总监察员与雇主和工人代表协商后确定的。

根据工厂法制定加班工资率
(工厂规则1935指令)

[对于工资工人]

$$\frac{\text{基本工资} \times 12 \text{个月}}{52 \text{周} \times 44 \text{小时 (或) } 48 \text{小时}} \times 2 \text{倍} = \text{小时费率}$$

[日薪工人]

$$\frac{\text{日薪} \times 6 \text{天}}{44 \text{小时 (或) } 48 \text{小时}} \times 2 \text{倍} = \text{小时费率}$$

[对于计件工人]

$$\frac{\text{平均日收入} \times 6 \text{天}}{44 \text{小时 (或) } 48 \text{小时}} \times 2 = \text{小时费率}$$

关于14至18岁的青年工人的加班问题，请参阅关于童工和青年工人第14章。

²³ “术语“必需连续的程序”涵盖了技术程序必须不间断地开展的工作，例如高炉，焦炭制造，矿物油的精炼，化学工业、水泥制造、制盐，采矿中的某些分支或操作），或由于相关产品（如一般乳制品）的易腐性质，以及公共事业服务（水，天然气，电力）。” <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf> Fn. 102.

²⁴ 第17部分（a）规定，加班工资应按照法律规定的费率计算。但是，法律没有规定加班费的费率。

²⁵ 2012年12月11日的第615/2/a la ya- law 2/12 (1584)指令

5 公共假日与休假

带薪休假类型	天数/年
年际变化约15天 ²⁶	年际变化约15天
挣得（年度）	10
事（葬礼）	6
病	30

5.1 公众假期 (休假与假期法第 3节)

休假假期法涵盖了工厂、铁路、港口、油田、矿山、商店和企业以及政府控制的工厂的任何雇员、永久性或临时雇员。该法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、家庭工人和不受雇于政府工厂的政府工作人员。

要求在公共假期工作的工人，为正常工资率的两倍加上生活津贴，如果适用的话。

在休息日或其他假日休息的公众假期不得在另一天进行。

非佛教徒的宗教节日可以基于雇主和工人之间的协议，但不必一定给予工人薪资。

5.2 年假 (休假与假期法第4节)

所有工人在头12个月连续工作后，每年可获得10天带薪休假（连续工作包括因病、受伤和批准的缺勤最多不超过90天的中断；或自愿停止工作、停工或合法罢工不超过30天）。15岁以下的工人有权领取连续年假14天。

他们必须在休假前给予支付休假日的平均工资。在计算平均工资时，必须指出，修正后的工资支付法第2(a)(2)条规定，在工资的定义中，加班工资、良好工作或良好品格的奖金、可作为收入的其他工资和福利。

年假必须连续使用。雇主确定12个月应计期间结束后三个月内休假的时间。雇主和工人可以同意将工人的未使用假期延长至最多三年。（见第14章——童工休假）。

根据休假假期法，工人每一个月工作未满24天，扣除一天的休假，疾病、受伤、获准缺勤等内容如上所述，继续计算为工作日。雇主和雇员可以自由地在雇佣合同或集体谈判协议中修改这一政策，但不可增加每月超过24天的数目。

在休假前辞职或被终止合同的工人，必须依照在过去30天内平均每日收入来支付未使用假期的款项。未使用假款项必须在两天内支付给工人。

5.3 临时及其他假期 (休假与假期法第 5-6节；最低工资第 14节)

工人每年有六天的临时带薪假。工人一次最多可使用三天的临时假，但不能将临时休假与其他休假（如年假）相结合。未使用的临时假在年底将丧失。

临时假可以理解为“意外或突然”假，可以参加家庭成员的葬礼，或配偶或子女的健康问题。²⁷

5.4 病假 (休假与假期法第 6, 8节；最低工资第 14节)

当工人因病不能工作时，雇主必须为工人提供不扣除工资的治疗。

提供医疗证明的工人在工作至少6个月后，每年可以享受最多至30天的带薪病假。在病假期间，工人可要求每周支付平均每日收入。未使用的病假在年底丧失。工作不满6个月的工人可以休无薪病假。

²⁶ 依照1964年12月28日革命政府通知第138号。政府每年在政府公报宣布公众假期。

²⁷ 工厂与劳工法监察总局（FGLLID）于2016年7月4日向国际劳工组织提供的澄清。

医疗证明可由每个特定部门、行业或企业批准的医疗办公室或医生或任何其他注册医生签发。

季节性工人和其他连续工作12个月的工人，必须按其工作时间的长短领取工资（每年）、临时假和病假。

5.5 产假和陪产假

(休假与假期法 修订第7节，社会保障法第 25-28节；社会保障规则 第115-121节)

怀孕母亲有6周的产前假和8周的产后假，总共有14周的产假，只要满足产假的要求，就可以连续休产假和休病假。
父亲有权享有15天的陪产假。

除非有工人向社会保障委员会项目缴费，否则根据休假假期法支付这些假是雇主的责任。

有关产假/陪产假福利的详情见第7章。

6 职业安全与健康²⁸

6.1 预防措施 (工厂法 第 12, 37, 106节; 社会保障法第2, 53节)

雇主和工人都有重要的作用和责任, 以确保工作场所的安全和健康。依照工厂法雇主必须为工厂免费提供法律规定的保护设备和其他设施。

雇主和工人应与社会保障委员会协调, 制定安全卫生计划和工人教育, 以防止职业伤害和疾病。

工人们有权停止工作, 当他们认为工作环境使他们处于危险中时, 他们就不做工了, 这不算罢工。

6.2 火灾与建筑安全 (工厂法 第 34, 39-42节)

所有的地板、楼梯、走廊和过道, 必须予以良好构建和维护, 在需要的地方有充足的扶手。

每一家企业都必须安装有一个能让企业中每个人清楚地听到的火灾警报系统。

在任何地方, 任何人在任何时间都必须有一个安全的出口通道。工人必须能够立即从每个房间的出口门里面打开门。

在发生火灾时, 每家企业都必须提供逃生的途径。所有出口门必须向外打开或向侧面滑动。每一扇窗户、门或其他紧急出口都应用大多数工人所理解的语言, 用红色字母或其他一些有效的手段清楚地标明。

在企业的每个房间, 都必须保持员工的出口通道畅通。每位雇主都必须确保所有工人熟悉紧急出口程序, 并对紧急情况下的程序开展了充分的培训。

雇主还必须采取一切可能的措施, 通过从企业中清除灰尘、烟雾和蒸气来防止爆炸, 并

将所有可能的火灾源封闭。对有爆炸性或易燃材料的机器或容器的修理或变更必须获得监察员的批准。

决定企业在结构上不安全或防火隐患的监察员可以给雇主一份书面命令, 列出要求企业遵守法律和期限所应开展的整改。

如监察员发现使用的任何建筑物或建筑物的一部分、通道、机械, 或在工厂的植物存在迫在眉睫的危险到人的生命或安全问题, 监察员可向该企业管理人签发禁止其使用直至维修好或整改的书面命令。

6.3 工作场所 (工厂法 第 18, 46节)

每名工人必须至少有500立方英尺(5.85平方米, 高达4.25米)的空间工作, 以防止过度拥挤。政府的总监察员可以要求雇主在每个领域张贴在该领域允许的最多工人数量, 如果工人的健康和安全不受影响, 可以免除雇主的某些工作空间规定。

每一家企业都必须为所有需要站立工作岗位上工作的工人提供适当的座位安排, 以便他们在工作期间休息。

6.4 空气和热度 (工厂法 第 15, 18, 38节; 商店与企业法第 24节)

在商店和企业, 不得有过高的温度, 应制定防火程序。应妥善保持通风。

在工厂法下, 企业和每个工作室必须有足够的通风和空气流通, 保证工人的舒适和健康。

产生热、烟或灰尘的工序必须在单独的工作区域, 并有足够的绝缘和/或通风。

没有人可以在容器或密闭空间内工作, 除非监察员以书面证明, 空间不存在危险的烟雾, 及适合使用。

²⁸ 在出版时, 正在起草新的职业安全与卫生法。拟议的法律有望改善和整合现行的职业安全与卫生标准, 这些标准分别在工厂法, 商店与企业法等法律中有规定。

对于一些标准的示例，工厂与劳工法监察总局可以为任何企业或类型的企业设置标准，以改善下列条件²⁹：

- 适当的通风标准；
- 最高温度（和放置温控器）；
- 粉刷、喷涂，或绝缘的墙壁和屋顶；
- 升高和/或绝缘屋顶；
- 排气系统，将烟雾直接输送到室外。

6.5 照明 (工厂法第19节;商店与企业法第25节)

雇主必须在所有工作区域提供足够和合适的照明（自然光或人造的），以减少工作场所黑暗或眩光使眼睛疲劳和产生风险。

6.6 卫生 (工厂法第 13-14, 21, 44节; 商店与企业法 第24节)

商店和企业应保持清洁，无任何异味和垃圾。

“工厂法”有更为详细的规定：每家企业必须保持清洁。必须每天清除污物和垃圾，每周必须对生产区域至少清洗和消毒一次。

必须每12个月对墙壁，隔墙和天花板清洁和/或粉刷，或每3年重新涂漆。

制造过程中的废物和废水必须按照法律规定处理。排水系统必须维护良好。

雇主还必须提供数量充足的厕所和洗涤设施，方便工作人员随时使用。独立厕所和洗涤区域必须标记为男士或女士，并且必须始终有照明、通风，清洁卫生。厕所必须经开放空间或通风通道与工作区域分开。

6.7 饮用水，饮食 (工厂法 第20, 48-49节)

雇主必须为工人提供便利的清洁饮用水。这些饮水站必须标明“饮用水”，并且距离洗手间和厕所必须至少20英尺（6米）远。拥有

超过250名工人的企业在炎热的天气下须提供冷水。

拥有100多名工人的雇主必须提供有饮水设施的饮食区和休息区。政府可要求拥有250多名工人的工厂提供一间由包括工人代表在内的委员会监督的食堂。

6.8 机械和危险物质 (工厂法第 23, 25, 28, 30-36, 39-40, 104节)

工人不得故意妨碍，滥用或忽视机器或做任何可能危及自己或其他人的事情。

企业内的机器必须设施牢固的防护围栏，包括发动机和电动机，传动机械和这些或其他机器上的轮子或主轴等危险的运动部件必须被包裹和标记显示可以操作的最大速度/功率。

必须构造升降机外壳或吊笼使人或事物不会被夹在电梯和另一物体之间。升降机还必须标记具有最大允许重量，门和故障安全功能。

起重机和升降机必须至少每六个月进行一次检查。其他起重机械和吊车必须至少每12个月检查一次，最大允许重量必须由雇主张贴和执行。

任何含有或已经含有任何爆炸物或易燃物质的设备，水槽或容器，不得在任何工厂进行任何涉及施加热量的焊接，钎焊或切割作业，除非采取适当措施以除去该物质以及由此引起的烟雾，或者使该物质和烟雾不爆炸或不易燃，除非胜任的审查员进行了测试，并出具书面证明，证明设备，油罐或容器没有爆炸性或易燃性气体。

²⁹ 在出版时，工厂与劳工法监察总局（FGLID）没有制定官方标准。很可能将来会被宣传。同时，关注满足合适条件的业务可直接要求工厂与劳工法监察总局（FGLID）给予指导。

6.9 医务室和急救 (工厂法第47节; 商店与企业法第24节)

所有商店和企业应备有包含足够药物的急救包。

根据工厂法，拥有250名工人以上的工厂必须提供由医务人员和护理人员监督的急救室或药房。

每家工厂必须提供和维护包含急救材料的急救箱。拥有150至250名工人的工厂应提供两个急救箱，另外还将为大型企业每增加100名工作人员提供额外一个急救箱。受训的急救工人必须在工作时间内对这些急救箱进行监督。雇佣250名工人以上的工厂应提供和维护一间诊所。

6.10 危害工序的特别保障 (工厂法第52节)

工厂与劳工法监察总局（FGLLID）总局长认为，在工厂开展的任何可能会使员工面临身体伤害，中毒或疾病风险的工序，总局长可能会制定规则以：

- 指定此类工序并声明其危险；
- 禁止或限制妇女，青少年或儿童操作该类工序；
- 对现有和未来的员工进行定期体检，并禁止未经认证的人员就业；
- 规定对所有在职人员或其受雇人员的保护。

6.11 女工的健康和生育保护 (工厂法第24, 29, 36, 50节)

妇女不得被分配要求她们在机器运动过程中清洁，润滑或调整机器任何移动部分的任务，或在运动中的任何机器的运动部件或运动部件和固定部件之间的工作。

妇女不得被分配在与梳棉机同一地方工作，除非机器的进料端通过隔板与送货端分开。

不允许妇女抬举，携带或移动任何重量足以造成伤害的负载。没有设定该要求的具体上限。

在月经期间无法工作的女工可以通过注册医生签发的医疗证明书通知其雇主，雇主应当对其进行必要的安排。

怀孕女工只能从事轻的工作，不影响其原来的工资和福利。怀孕7个月后，不能加班和晚上工作。

6.12 工作场所事故和疾病报告与调查 (工厂法第 53-56节； 社会保障法第 53-54节)

雇主必须向工厂与劳工法监察总局（FGLLID）总局长报告阻止工人48小时或以上工作的工作场所事故或伤害的死亡人数。凡工人接触工人补偿法规定的某些疾病³⁰，工厂经理应向检查主任和认证外科医生提交通知。

雇主还必须立即向社会保障乡办公室报告涉及投保人员的职业事故。

总统可以任命一位安全检查人员调查工人事故或疾病的原因，并具有工厂法下监察员和民事法院的一切权力。

检查人员/调查主任可以采集样品和调查工厂使用的任何物质。检查员将把样品的一部分留给雇主，并将对样品的所有分析予以保密。

官员将向社会保障乡办公室报告调查结果。

伤害和疾病赔偿在下一章中详细介绍。

³⁰ 如炭疽，铅中毒等几种中毒，上皮癌或溃疡等。请参阅WCA附表三了解更多信息。

7 社会保障和伤害和疾病赔偿

7.1 工人和雇主的社会保障覆盖面 (社会保障法第11-12, 49, 89节)

所有雇佣五名以上工人的公司必须在开业后30天内向社会保障局办公室登记，并定期缴纳会费，以在工人发生疾病、生育，死亡或工伤的情况下给予其保护。此外，法律规定了在本指南出版时还没有实施的其他保障，即失业和养老金。

雇用正式或临时性的工人必须有义务登记。所有行业都必须参加社会保障项目，但下列行业部门除外，可以自愿参与：

- 政府部门和组织（非业务）
- 国际组织，外国政府大使馆或领事馆
- 季节性农业和渔业
- 仅在不到3个月的时间内开展业务的机构
- 非盈利组织
- 家庭生意
- 不用于商业目的家政服务
- 任何其他可由总统豁免的机构。

其雇主不需要向社会保障局办公室登记的工人可以自愿登记。

7.2 雇主和工人的社会保障缴款 (社会保障法 第 2, 15, 17-18节)

企业必须在社会保障局登记，雇主和工人须向社会保障基金进行强制性缴款。

雇主必须从工人的工资中扣留工人的缴款。

福利名称	缴纳水平
• 医疗保健 • 丧葬补助金 • 疾病现金福利 • 产假现金福利 • 陪产假现金福利	“健康与社会保障基金” • 如果被保险人在注册时年龄小于60岁： 工人：2%。 雇主：2%。 • 如果被保险人年龄在60岁以上，请注明： 工人：2.5%。 雇主：2.5%。
工伤	“职业伤害基金” 雇主：1%。 如果重复工伤（例如规则中定义的起征点，第58条），可以上调至1.5%作为制裁。

在计算工资时，工资被定义为“工人有权接受他所开展的工作的所有报酬”，其中包括可被确定为加班费和收入的其他报酬”（社会保障法，第2节）。：

工资计算不包括（PWA 第2节）³¹：

- 退休金；
- 服务小费
- 社会保障现金福利；
- 旅行津贴
- 膳食；
- 医疗或其他服务；
- 住所；
- 电力或水服务；
- 关税
- 与工作有关的费用；
- 合同到期的奖金；
- 娱乐；
- 解雇赔偿金和同情津贴。

³¹ 工厂与劳工法监察总局（FGLID）向国际劳工组织证实，工资支付法，最低工资法和社会保障法中的工资意义相同。

7.3 伤害和疾病赔偿

(社会保障法第 53-54节；工人赔偿法第3, 11节)

社会保障法和工人赔偿法规定了职业伤害和疾病的赔偿。社会保障法适用于所有拥有5名工人以上的公司，雇主应当对其未能遵守职业安全规划和保护，雇主遗漏或者犯罪行为造成的工伤事故支付医疗费。

为了获得赔偿，受伤的工人或在工人死亡的情况下的其家属，可以向乡镇委员会提交劳工赔偿事宜（根据MOLIP）。委员会审查案件，调查受伤情况，并确定雇主必须支付的工伤赔偿金额。

在社会保障法下投保的工人由于受伤和患病其收入减少或丧失期间也有权获得多种类型的现金福利，详细情况见下一节。

所有没有加入社会保障项目的工人的职业伤害或疾病，都可以诉诸工人赔偿法（1923年）。如发生事故，雇主应向职工免费体检。在雇佣过程中造成的人身伤害和疾病，雇主有义务向工人赔偿，前提是该伤害不应直接归因于该工人受到饮酒或毒品的影响或工人有意违反雇主的安全规则和命令，或工人故意清除或忽视他/她知道为确保他/她的安全而被提供的防护装置或其他设备。为了获得补偿，受伤的工人或在工人死亡情况下的其家属，可以将案件提交给总统在地方指定的工人赔偿专员，专员审查案件并决定雇主必须赔偿工伤或疾病金额。在工人死亡的情况下，赔偿金应等于工人月工资的36倍。

7.4 社会保障委员会的申诉决定

(社会保障法第 89-91节)

受保工人和雇主有权对当地的社会保障办公室决定申诉，向区域或国家级提出上诉，然后向社会保障局设立的上诉法庭提出上诉。

劳工赔偿法涵盖下的工人和雇主可以将专员的决定向高等法院提出上诉。

7.5 工人福利类型

下表列出了向在社会保障局登记的工人提供的几种福利，包括资格期限摘要，福利公式和福利期限。表格不全面，读者请咨询社会保障乡办公室和细则。社会保障法（2012年）包括其他项目，即尚未执行的失业和养老金（截至2016年6月）。

类型	资格	福利	期限
医疗保健(22 - 23节)	体检（自愿注册的情况下） 工人在社会保障局注册并定期缴款。	社会保障诊所和医院免费医疗。 其他公立医院在转诊期间报销护理。	长达26周
疾病	6个月工作 4个月缴款	现金福利为工资的60%。（前4个月平均工资）	长达26周
生产 (SSL 25 - 27节)	12个月工作 6个月的缴款	母亲：在允许的医院，诊所免费医疗。 孩子：第一年的医疗。 产假现金津贴为平均工资的66.67%（过去12个月）。 根据婴儿数量（1,2或3），分娩时为平均工资的50%，75%或100%额外奖金。	长达14周
陪产 (SSL 28节)	12 个月工作 6 个月缴款	平均工资（过去12个月）的66.67%，加上无投保配偶的生育津贴。	长达15天
丧葬补助 (SSL 30节； SS 规则 129节)	在索赔前至少1个月登记并定期缴款。	丧葬津贴福利=过去4个月的平均月工资或收入 x（缴纳月数/ 18）+1。	一次性支付
工伤-临时残疾 (SSL 55 - 56节)	由于工伤事故暂时无法工作的。 至少2个月的缴款。	现金福利为月平均工资的66.67%（前4个月）。	长达12个月
工伤 - 永久性残疾 (SSL 57 - 59节)	工伤事故造成永久无法工作的。 至少2个月的缴款。	现金福利为月平均工资的66.67%（前4个月）。	由医务委员会决定不同的残疾人级别
工伤 - 幸存者的福利 (SSL 62节)	因工作事故/疾病而死亡的工人。 至少2个月的缴款。	死者过去四个月平均月工资的三十到八十倍，取决于死者的缴款期。	一次性支付

7.6 产假福利和托儿服务 (休假与假期法修订第7节；社会保障法第 25-77节；工厂法第50节)

根据休假假期法，怀孕女工在生产前有权享有六周带薪产假，生产后有八周的带薪产假（多胎出生时还有额外四周）。产假和医疗假可以持续进行，只要符合医疗条件的要求。雇主负责提供休假。

如工人在社会保障项目登记的，由该来源提供产假。

在社会保障项目下注册的怀孕女工有权：

- 在允许的医院和诊所免费进行产前检查和医疗护理
- 在允许的医院或诊所享有七天带薪休假的产前检查
- 出生后一年内为其孩子提供免费医疗护理
- 出生前六周带薪产假
- 出生后八周带薪产假（多胎生育，享有额外四周）
- 如果有流产的情况下，享有六周的有薪假，以及堕胎，有八周的带薪休假。

注：上述情况下的带薪产假是根据过去12个月的平均月工资的66.67%（或70%）计算的

另外，至少工作了一年，缴纳社会保障缴款六个月的怀孕女工有权：

- 享有产假期间一年平均工资的70%
- 一次性奖金相当于生产时平均月工资的50%（独生子），75%（双胞胎）或100%（三胞胎或更多）。

在社会保障项目下注册的男工，获得15天的婴儿护理休假，为上年平均工资的70%，为母亲一次性奖金的一半。

对于雇佣100名以上其孩子不满六周岁的女工的工厂，有关部门必须在雇主的帮助下提供一间托儿所。

他们可以单独或与其他机构合作来实施。如果雇佣不满100名其孩子不满六周岁的女工的工厂，雇主可以根据自己的能力做出适当的安排。劳工部长可以规定该托儿所的详细规定，包括住宿方法、家具和其他设备，适当提供洗涤和更换儿童服装的设施，提供免费牛奶或点心或为母亲提供必要的时间间隔按时给孩子喂奶的场所。

8 雇佣终止

8.1 提前通知和终止理由 (可持续发展教育就业与技能发展法第5节 和可持续发展教育就业与技能发展条例 14 [不强迫 条例])

雇佣合同必须包括辞职和终止服务以及终止协议的规定。如果雇员希望辞职，他或她应以合理的理由提前30天通知雇主。如果雇主想终止雇佣，他或她应以合理的理由提前30天告知雇员。如果雇主和工人就终止雇佣方面达成协议，他们应以合理的理由提前30天通知有关雇佣和劳工交流办公室。

8.2 禁止终止的理由 (劳工组织法第44节)

如上所述，终止雇佣需要合理的理由。此外，由于以下原因，雇主不得解雇工人：

- 反对非法关厂³²；
- 因劳工组织依照法律，行使组织活动或参加罢工的会员身份。

8.3 离职金 (可持续发展教育就业与技能发展法第5节； 可持续发展教育就业与技能发展法 第84/2015³³ 号通知)

当一名工人被终止雇佣时，雇主必须根据其上个月工资（无加班费）支付以下的离职金：

持续雇佣期限至少（年，除非另有指定）	到少于（年）	离职金率（以月薪为基础，以最后薪金为准）
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	以上	13

8.4 立即解雇和纪律解雇摘要 (可持续发展教育就业与技能发展条例第 20 - 22节； 劳资纠纷解决条例第 2, 26节)

如果雇员被裁定犯下列罪行，雇主有权无需支付离职金解雇员工：

- 盗窃
- 故意破坏雇主的财产
- 未经许可将武器和爆炸物品带到工作场所
- 在工作场所使他人中毒，无法无天，打架或严重伤害或身体虐待某人
- 道德伤害
- 贿赂
- 违反有关工厂爆炸地区的规定
- 在工作场所赌博
- 无请假情况下，连续三天旷工

³² “停工”是指暂时关闭任何贸易的工作场所的工作场所，停止工作或雇主拒绝允许工作场地上的工人由于雇主和工人之间持续的纠纷情况而继续工作（LOL 节2（f））。

³³ 2015年7月3日第84/2015号通知。

如果根据工作场所纪律处分程序发现雇员违反工作场所的规定，雇主也有权解雇雇员。对于第一次违规，雇主可以作出口头警告并保留记录。如果工人第二次违反规定，雇主可以发出书面警告。对于第三次违规，雇主可以发出更严格的警告，及要求工人签署不再违规的承诺。最后，在第四次违法的情况下，雇主可以解雇工人，无需支付离职金。³⁴

在立即解雇和纪律解雇的情况下，工人都无权获得离职金，但他们必须获得依照现行法律、法规，命令和指示，他们有权享有的其他福利。

8.5 非法终止

(可持续发展教育就业与技能发展条例第 23 节 [不强迫 条例])

雇主不得非法终止雇佣或解雇工人。在非法终止或解雇的情况下，应当按照纠纷解决程序处理。

³⁴ 第22部分不清楚，工人是否应由于违反同一规定四次被解雇，还是工人违反四次任何规定被解雇。

9 劳工检查

9.1 企业注册登记 (工厂法第6, 8节)

企业必须在缅甸劳工移民和人口部 (MOLIP) 注册和获得许可证。

雇主必须在开始运营至少15天之前向主任监察官提交以下资料：

- 雇主或公司的名称和地址，业务；
- 通讯地址（电话号码，传真号码和电子邮件地址）；
- 业务性质或制造工序；
- 贸易种类，电力负荷和使用机器的功率；
- 有关管理人员的姓名；
- 可能在工厂受雇的工人人数；
- 工作期间的通知（简称NPW），必须在工作场所高度可见的地方展示；
- 占用人（或业主）的通知，如果与经理不同。

每年营运不超过180天的企业必须在工作开始前至少30天通知主任监察官。

企业所有者必须将企业位置，施工和扩建计划提交主任监察官批准。如果该部在三个月内没有对计划做出回应，计划获得批准。对主任监察官对计划的拒绝，可在60天内向缅甸劳工移民和人口部 (MOLIP) 提出上诉。

打算关闭或暂停营业的企业，必须在工作停止前一个月或者尽早通知主任监察官。另有15天的通知必须在恢复运作之前提交。

9.2 监察权力 (工厂法第 10-11节)

监察员有权进入和审查任何企业的处所，机械和文件，包括关于工资、加班费、工资单，扣除额的记录，并可随时检查非法童工的迹象。监察员可以取走和记录陈述，尽管没有人可被强迫提供可能导致他/她自己有罪的信息。

9.3 执行健康和安全标准 (工厂法第15, 18, 38-42, 52-56, 99节)

这里列举的是根据工厂法规定的政府监察人员保护和改善工人健康与安全的一些权力：

- 如果危险马上危及人身安全，禁止企业或部分企业使用；
- 如果企业的任何一方对人的生命或安全造成危害，要求雇主制定计划，进行安全测试和/或限期整改；
- 禁止在室、箱或密闭空间内工作，直到认证为无危险烟雾，并适合人们使用；
- 限制使用任何指定的材料或工艺；
- 禁止或限制年轻妇女和青年工人在被确定为危险的企业或企业类别中工作；
- 证实对具有爆炸性或易燃材料的机器或容器的维修或更换；
- 要求雇主向工人展示有关其健康，安全和福利的更多信息，包括每个区域允许的最多工人人数；
- 要求从事涉及危险工作的工人进行定期体检；
- 调查工人事故或疾病的原因，并对工厂使用的任何物质进行抽样检验，对于检验结果保密；
- 向社会保障乡镇办事处报告调查结果。

9.4 执行工资和补偿标准

这里列出的是根据最低工资法（2013年）执行工资和薪酬标准的政府监察员的一些权力：

- 进入并检查任何工作场所，以确定其遵守法律；
- 审查和复印与工作场所工人有关的所有工资单，工人名单，工作时间表和其他工资文件；
- 从其他雇主审查和复印与外部合同工人有关的所有工资单，工人名单，工资单和其他工资文件；
- 要求雇主发布一个易于查看的通知，显示企业工人的工资率，发薪日和工资罚款和工资扣除流程；
- 与雇主和工人代表磋商，为计件工人设定平均值，以计算其加班费。

监察员必须向有关部门报告工资调查结果，该相关部门与工资委员会分享调查结果。

如雇主在工资文件中犯有虚假记载或欺骗性报告，将被判长达一年的监禁和/或罚款。

10 员工和雇主组织

10.1 参加劳工组织的权利 (劳工组织法前言, 第 2-3, 49节)

劳工组织法的目的是:

- 保护工人的权利;
- 促进工人之间和雇主与工人之间的良好关系;
- 使工人能够系统, 独立地组织和管理劳工组织。

该法适用于以下行业中的私营和国有企业的工人:

- 工厂、车间, 企业及其生产业务;
- 农业
- 建筑和装修;
- 工业
- 交通运输
- 服务工作者和其他职业工作 (包括家庭工作);
- 政府部门和政府机构;
- 教育

根据劳工组织法, 唯一排除在外的工人是国防工作人员, 警察和国防部下属的武装组织成员。缅甸经济公司拥有的民营生产工人有权组织和加入劳工组织。

除了上述非常有限的例外情况外, 每名工人都有权参加劳工组织, 也有权根据其意愿退出。包括日工、临时工、学徒和学员、农民工、农业工人, 教师和其他政府雇员。

任何人不得强迫, 威胁或对任何工人参与或不参加劳工组织使用不当影响。该禁令并不包括到正常、合法努力来说服工人参与组织运动。

工人仅限于加入在其职业, 贸易或活动中运营的劳工组织。

10.2 组织劳工组织和雇主组织的权利 (宪法354, 劳工组织法第 4-6, 8节)

2008年宪法确认了每位公民组建协会和组织的权利。

工作场所中的基本劳工组织 (工厂、车间、企业、建筑业务、运输业务, 服务业务或其他职业工作) 至少由30名工人组成。

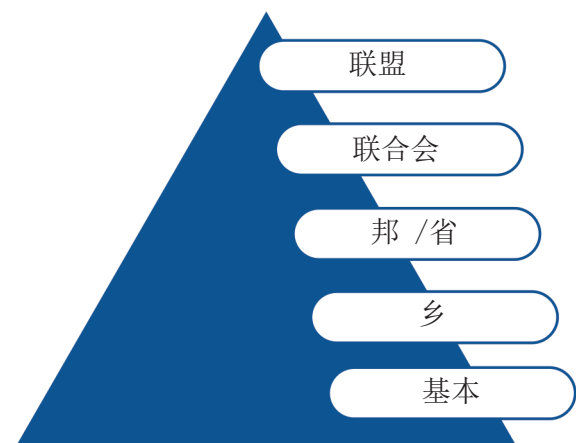
如果在上述特定工作场所中少于30名工人, 工人可以与该行业和其他工作场所的工人组成一个基本的劳工组织。在这种情况下, 工作场所中寻求组建基本劳工组织的全体工人的10%必须投票赞成该组织。投票是通过签名收集的。

乡镇劳工组织可以由同一部门内的至少10%的乡镇基本劳工组织组成。

区域或国家劳工组织可以由同一行业至少10%的乡镇劳工组织组成。

劳工联合会由同一行业或活动至少10%的区域或国家劳工组织组成。

最后, 劳工联盟可由至少20%的缅甸劳工联合会组成。



所有劳工组织有权以自己的名义和印章开展活动, 不受公共当局或雇主干涉。

注册劳工组织有权起诉和被起诉。

缅甸劳工联盟和劳工联合会可以与其他组织以及其他劳工联合会, 国际劳工组织以及任何外国劳工联盟或联合会合作。他们也可能与国际劳工联盟和联合会有联系。

雇主可以组织与劳工组织架构相同的雇主组织。

10.3 劳工组织的权利和责任 (劳工组织法第17-23, 30节; 劳资纠纷解决法第 2(l-m) 节)

劳工组织有权:

- 制定其章程和规则;
- 选举代表;
- 不受干涉地组织其行政, 活动和项目;
- 免受歧视或报复行为的开展运营;
- 与雇主或雇主组织谈判, 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得不到维护的情况下开展谈判, 以期与雇主达成协议;
- 加入工人及其雇主与政府讨论劳工法所载的劳动者权益的讨论中;
- 参与集体谈判³⁵和争议解决;
- 要求雇主重新任用被解雇的参加劳工组织或活动的会员工人;
- 要求雇主重新任用不遵守劳工法的被解雇的工人³⁶;
- 按照有关法律开展工业行动, 包括罢工;
- 分配工人每月最多花两天时间行使劳工组织的职责, 另有协议除外;
- 在雇主与工人之间的纠纷中派代表出席调解组织和法庭。

劳工组织有责任:

- 和平和遵守法律和其内部规则的开展会议、罢工, 集体活动和;
- 协助雇主和工人之间制定工作规则、个人雇佣合同, 合约和其他个人协议。

10.4 雇主责任 (劳工组织法第 29, 31节)

雇主应认可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成立劳工组织, 也不得以财力或其他方式控制劳工组织。

但是, 如果劳工组织要求雇主为雇主工人的利益提供帮助, 雇主应该尽可能的协助。

雇主应允许由劳工组织执行委员会分配职务的工人履行职务, 如为正式工作职责。这些职责不得超过双方另有约定的每月两天的工作时间。

政府也可以协助劳工组织, 劳工组织开展其合法活动的权利应得到尊重。

10.5 执行委员会 (劳工组织法第7, 16, 50节)

任何人不得干涉或阻碍劳工组织执行委员会的合法活动。

执行委员会成员应通过选举产生, 由单数成员组成。基本组织应有5名以上(但总是单数)成员; 乡, 省/邦, 7 - 15名成员; 和劳工联盟, 15 - 35名成员。

执行委员会的职责包括:

- 代表工人;
- 保护工人的权益;
- 了解工人的职能和职责;
- 提供技能培训以提高生产力;
- 支持会员住房、福利, 合作社等问题。

10.6 劳工组织会员资格费用和使用资金 (劳工组织法第14, 24-28节)

工人向劳工组织支付的每月会员费不能超过会员月工资的百分之二(2%)。基本劳工组织必须按照每个劳工组织联合会³⁷的指示, 向其为会员的乡镇、省/邦, 联合会和联盟每月分配会员费。实际上, 工会会员费通常是固定的, 不按月工资波动。

劳工组织可以创建其自己管理费、每月会员费、劳工组织文化或体育活动收入, 雇主捐款和政府赠款的资金。

³⁵ 集体谈判是指雇主或雇主组织和劳工组织谈判和缔结集体协议。双方书面的集体协议可以确定雇佣条件, 承认劳工组织, 劳资关系, 预防和解决纠纷措施, 保护工人免受社会风险的影响。

³⁶ 法律中没有进一步规定解雇, 重新任用程序和付款。

³⁷ 公约和建议书适用专家委员会对会费进行了以下观察: “回顾公约第3条保护工人和雇主组织在不受公共当局干涉的情况下组织行政管理权利, 特别包括他们的自主权和财务独立性以及对资产和财产的保护, 委员会要求政府采取必要措施修改本条, 以确保将资金转移给上级工人组织是组织本身完全确定的事项, 政府没有任何立法或其他干预。”

劳工组织资金只能用于其组织和章程中列出的事项，如社会福利、教育、卫生、文化、体育，技能培训和劳工组织大会上多数成员所同意的其他事项。违反本条款的任何人，将被处以罚款和/或一年以下监禁。

劳工组织必须在缅甸开设银行账户，并按照管理洗钱法来管理其资金。

劳工组织的资金由执行委员会管理。执行委员会必须显示每个月的会员费和其他来源的收入以及支出。

劳工组织帐目的年度报表必须在本财政年度结束时发给乡镇注册员（基本乡镇，省/邦）或注册主任（联盟和联合会）。

10.7 劳工组织注册 (劳工组织法第10-12, 15, 32节)

劳工组织的章程或规则必须得到其大多数成员的批准，并包含以下内容：

- 劳工组织名称；
- 组建劳工组织的目的；
- 授予会员资格，发放会员证书和会员退会的流程；
- 执行委员会成员的选举、分配职责，解除和辞职的流程；
- 召开会议的流程；
- 建立，维护和使用劳工组织资金的流程；
- 每月和每年审计资金的流程。

基本和省/国家劳动组织必须向乡镇登记员提交章程和创建成员（基本）或执行委员会成员的信件。

联盟和联合会必须向注册主任提交其章程和确认执行委员会成员已同意该章程的信函。

同一行业或活动中的劳动组织如果规则允许，并且大多数执行委员会批准，可以联合（或再拆分）。劳工组织在合并或拆分时必须向乡镇登记员申请。

在收到原始申请之日起六十日内，劳工组织应当予以注册，或提供其注册被拒绝的准确理由。

10.8 注册处的权力和职责 (劳工组织法第32, 36节)

乡镇注册处必须对劳工组织的申请进行审查，并将其提交给注册主任。

注册处必须要求劳工组织提供依照法律或规则所要求的在申请中缺少的任何资料。信息缺少可能会导致申请的延期。

注册处注册主任批准后，乡镇注册员通知劳工组织该决定，并提供注册证。

镇注册处也跟进劳工组织的会员人数和财务报告。注册处可由注册主任指示，调查有资格撤销注册的劳工组织。

注册主任须：

- 审查乡镇注册处对于劳工组织的注册决定（包括取消注册，合并和分离）；
- 在30天内对注册作出决定；
- 指示乡镇注册员调查和解除通过欺诈或错误的方式为错误目的注册的劳工组织；
- 当组织所要求的审计工作至少占劳工组织百分之十（10%）时，审核联合会和联盟及其他劳工组织的年度帐目。

10.9 不注册和撤销注册决定 (劳工组织法第33-35节)

如果劳工组织执行委员会要求劳工组织注销，劳工组织可以由注册主任撤销注册。

劳工组织如果没有法律规定的最低成员人数，也可以取消注册。

注册主任拒绝的注册或注销，可由任何人向最高法院提出上诉。注册主任的决定在决定后90天或最高法院就上诉做出决定后，才生效。

11 工作场所协调委员会 (劳资纠纷解决法第3-5, 8节)

雇佣30名以上工人的雇主必须组建一个职业协调委员会（WCC），旨在促进雇主与工人和/或其劳工组织之间的良好关系，就雇佣条件、职业安全、健康，福利和生产率进行谈判和协调。职业协调委员会（WCC）的组建以便达成协商和缔结集体协议。

如果工人组建了一个劳工组织或者组织，每个工作场所的劳工组织可任命两名代表，而雇主选出同等数目的代表。（例如两个劳工组织总共选出四位代表，雇主选出四位代表）。

如果没有劳工组织，工作人员可独立选举两位代表参加职业协调委员会（WCC），雇主选出两位代表。

在有劳工组织和当选工人代表的工作场所，雇主不能使用当选的非有组织的工人代表来破坏劳工组织和劳工组织代表的职务。

职业协调委员会（WCC）成员任职一年，如果成员离开委员会，各方将填补空缺。

12 纠纷解决

12.1 劳资纠纷法和制度的目的

劳工纠纷法旨在通过建立雇主和工人之间良好关系来维护工人的权利，并通过公正解决雇主和工人之间的争端来建立和谐的工作场所。

纠纷制度适用于以下行业 and 企业的私营和国有企业的工人：

- 工厂、车间，企业及其生产业务；
- 农业
- 建筑和装修；
- 工业
- 服务工作者和职业工作（包括家庭工作）；
- 政府部门和政府机构；

工人包括日工、临时工、学徒、农业工人，家庭佣工和政府雇员，以及在纠纷期间被解雇或终止的工人。

军方和国防工作人员以及缅甸警察部队人员都不包括在内。

12.2 劳资纠纷类型 (劳资纠纷解决法第2节)

劳资纠纷是工人或劳工组织与一位或多位雇主或其组织在雇佣、工作、终止、所有形式的报酬和福利、健康和安全问题、受伤，事故或死亡，休假和假期等问题上的分歧。

劳资纠纷可以是集体纠纷或个体纠纷的形式。劳资纠纷可以超越权利或利益。

个体工人与其雇主之间发生的**个体纠纷**。这些通常被认为是**权利纠纷**，因为它们源于法律或法规集体协议或通过雇佣合同中规定的现有权益（或“**权利**”）。

集体纠纷是雇主（或雇主组织）与工人或劳工组织在工作条件，工作场所内对其组织的承认，行使其组织的公认权利或雇主和工人关系等方面的争议。这些纠纷可以包括**权利纠纷**，或者也可能是**利益纠纷**，其中涉及尚未达成一致的**权利和义务**。这可能表现在谈判新的集体协议或雇佣合同新条款中出现的僵局形式。

12.3 工作场所申诉 (劳资纠纷解决法6-7节)



(个体纠纷的纠纷解决程序)



(集体纠纷解决程序)

工人，劳工组织或者雇主的工作场所申诉可以提交给工作场所协调委员会，必须在五天内解决。或者，可以通过集体谈判制定申诉程序。

雇用少于30人的工作场所的申诉提交给雇主，在五天内解决。

在这两种情况下，有关申诉的报告都将发送给有关的调解机构。

12.4 调解机构和程序 (劳资纠纷解决法第 9-11, 14-15, 23-26节)

在工作场所不能解决的集体和个体纠纷，可由工人或雇主递交给有关调解机构。可以向调解机构上诉工人或雇主的个体纠纷和权利纠纷。

乡镇调解机构（由省/邦政府创建）有11名成员，任职两年：

- 一名由内政部总行指派的行政局主席；
- 三名雇主代表；
- 三名劳工组织代表；
- 一位乡镇官员（通常情况下，该职位由工厂与劳工法监察总局（FGLLID）官员担任；但是，在有劳资关系办公室的地区，该职位由劳资关系局的代表担任）；
- 劳工组织和雇主组织都接受的两名代表
- 一位部官员（由劳工部指派）；

雇主和劳工组织将为调解机构命名其代表。在没有劳工组织的情况下，工人选举代表。如果成员离开，每一方都会填补空缺。

经济特区的特别调解机构也是以同样的方式成立。

调解机构努力使各方在个体和集体纠纷中达成协议。无法解决的个体纠纷可以向相关法院提出上诉。

在集体纠纷的情况下，调解机构有三天时间寻求双方达成协议。如果三天内不能达成协议（所有调解和处理仲裁的时限不包括公共假期），调解机构将在两天内向有关仲裁机构提交案件档案和未解决问题的详细报告。

12.5 仲裁机构和程序 (劳资纠纷解决法第16-22节)

省或国家仲裁机构（由劳工部设立）也有11名成员任职两年：

- 雇主组织提名三名代表；
- 劳工组织提名三名代表；
- 劳工组织和雇主组织都接受的两名代表；
- 三名省或邦和部的官员。

如果成员离开，每一方都会填补空缺。

当纠纷提交至仲裁机构时，由三名成员组成的分支机构，包括从雇主组织提交的提名单中选出的人员，以及从工人组织提交的提名单中选出的人员。

仲裁机构在收到案件后七天内对集体纠纷做出裁决，裁决必须在第九天内送达当事人。

如果双方接受仲裁机构的裁决，决定自即日起生效。

任何一方对执行不满意的，除基本服务的裁决外，可以依法执行关厂或者罢工，或者当事方可以在七日以内向国家仲裁委员会提出上诉。

仲裁委员会共有15位法律专家和劳工事宜专家，任职两年：

- 五位由部选定；
- 五位出自雇主组织提交的名单
- 五位出自劳工组织提交的名单。

仲裁委员会有义务独立公正，根据社会正义，体面劳动和公平原则做出决定。仲裁委员会还为所有仲裁机构确定工作方法，程序

和项目。关于纠纷谈判，调解和仲裁程序事项，均不得向双方收取费用。

当纠纷提交至仲裁委员会时，从委员会中选出三人仲裁庭：雇主选一人，劳工组织选一人，该两名仲裁员选择第三名仲裁员。该仲裁庭听取纠纷，须在14天内对纠纷进行裁决（七天内就有关基本服务的争议进行裁决），并在在第九天内把裁决送达当事方。

仲裁庭裁决从决定之日起生效。

参与纠纷的所有人员都必须遵守裁决。这包括雇主的合法继承人和企业中的所有工人。

双方可以在三个月后一致同意修改仲裁裁决的条款。双方当事人不同意的，可以向最高法院提出上诉要求复审，将纠纷提交至法院，必须在两年内签发。

12.6 纠纷中的责任和限制 (劳资纠纷解决法第38-48, 51-57节)

在纠纷中，雇主必须：

- 在法律规定的期限内就纠纷事项进行谈判（除非有充分理由拒绝谈判）；
- 不改变涉及纠纷工人的雇佣条件。

在纠纷期间，当事双方不可：

- 不遵守纠纷解决程序（谈判，调解和省/国家仲裁机构的仲裁，）进行停工或罢工
- 在现行仲裁裁决或集体协议依旧生效时，进行停工或罢工改变现行仲裁裁决或集体协议的条款；
- 阻止不参加罢工的工人工作；
- 干涉参加罢工的工人的权利；
- 对于集体或个体纠纷，违反调解协议的条款；
- 拒绝仲裁机构或仲裁庭成员审查涉及纠纷的企业或文件的访问。（包括机密文件或财产的查阅）；
- 在被传召时，拒绝作为仲裁证人（或派出法定代表人）出庭作证。

违反这些要求的相关方，可以处以罚款。

在调解和仲裁期间，任何一方均可将纠纷提交至法院审理。

罢工暂时暂停雇佣合同，雇主在罢工期间不需要向工人支付工资和津贴。

13 罢工和停工

13.1 罢工和停工

(劳工组织法第2, 44节; 劳资纠纷解决法第 2, 28, 40-42, 54节)

罢工是当雇主和工人就社会或职业问题发生争议时, 一些或所有工人决定暂停工作, 拒绝继续工作, 放慢工作或限制生产的集体行动。

工人有权在工作情况使他们处于危险之中时停止工作, 并离开工作场所, 这不被认为是罢工。

停工是当雇主和工人发生争议时, 雇主临时关闭任何行业的工作场所, 暂停工作或雇主拒绝工人继续工作。

雇主不得解雇反对非法停工的工人或参与组织活动或者合法罢工的工人。

13.2 在罢工和停工期间的责任和限制 (劳工组织法第37-43, 45-47, 50节; 劳资纠纷解决法第42, 54节)

在纠纷解决程序的三个步骤中: 申诉, 调解和仲裁机构的仲裁, 劳工组织不得罢工, 雇主不得停工。只有在仲裁机构做出决定之后, 才可发生罢工或停工。

劳工组织必须在计划罢工至少三天前通知雇主和调解机构, 提及日期、地点、参加人数, 方式和罢工时间。罢工需要劳工组织联合会的许可, 联合会必须及时回应劳工组织的要求。³⁸

任何人不得禁止不希望参加罢工的工人独立工作的权利, 也不妨碍工人罢工的权利。

罢工暂时暂停雇佣合同, 雇主在罢工期间不需要向工人支付工资和津贴。

计划停工的雇主必须在计划停工前至少14天通知乡镇劳工组织和调解机构。雇主的停工申请必须包括计划的停工开始日期和持续时间。调解机构将及时回复雇主给予或拒绝雇主停工的许可。

停工和罢工满足下列条件下是合法的:

- 根据法律规定提前公布;
- 与工资、福利, 工作时间或其他工作问题有关;
- 调解机构(停工)或劳工联合会(罢工)的允许;
- 按计划进行(日期、地点、时间、持续时间, 参加人数)。

13.3 公共事业服务中的罢工和停工 (劳工组织法第2, 37-43节)

公共事业服务的罢工需要劳工组织成员中的大多数人支持, 劳工组织必须在计划罢工至少7天之前通知雇主和调解机构。罢工通知必须包括日期、时间、地点, 参加人数以及计划罢工的方式。

公用事业服务为以下业务和服务:

- 交通运输;
- 港口和港口货物处理;
- 邮政, 信息通信技术;
- 石油和石油产品分销;
- 卫生;
- 面向公众的电力或燃料生产, 输送和分配;
- 公共财政服务。

劳工组织和雇主必须协商和决定工人的最低服务水平, 包括在公用事业服务罢工期间需要填补哪些岗位。最低服务水平要符合公众的基本需要, 保障工人罢工的权利。如果劳工组织和雇主未能达成协议, 法院将决定最低服务水平。

³⁸ 关于法律中的这一条款, 国际劳工组织执行公约与建议专家委员会已表示: “委员会进一步关切地注意到, 第40(b)部分似乎只有经过“有关劳工联合会”批准才能行使罢工行动。委员会认为, 罢工权不应受到立法限制, 不论有关组织的规定或下级组织的隶属关系, 都要有上一级工人组织有权力允许进行罢工。”

计划停工的公用事业雇主必须在计划停工前至少14天通知乡镇劳工组织和调解机构。雇主的停工申请必须包括计划的开始日期和停工的持续时间。调解机构将及时回复雇主给予或拒绝雇主停工的许可。

13.4 基本服务中的停工或罢工

基本服务的停工或罢工是非法的，被禁止的。这些服务包括水、电、火，健康和电讯。但是，如果任何一方要求，基本服务的劳资纠纷都受到仲裁委员会有约束力的仲裁。

13.5 举行示威活动

不得在医院、学校、宗教建筑、机场、铁路、公交总站、港口，外交使团，派出所或军事基地500码范围内进行示威活动。任何人对他人施暴，造成财产损失，严重侵犯他人权利的，依法追究刑事责任。

和平集会与和平抗议法的规定不适用于劳资纠纷。

14 童工和青年工人

14.1 年龄限制

(儿童法第24节;商店与企业法第13节;
工厂法 第 75-78节)

儿童法规定,儿童有权自愿参与法律允许的工作,包括在雇佣,休息和休闲时间方面提供的特殊权利。

但是,14岁以下的儿童不得受雇,18岁以下的所有工人(“年轻工人”或“年轻人”)只能在认证外科医生/医生给予适合工作证书的情况下工作,证书由工厂经理保管。

所有青年工人必须在工作时携带证明他/她身体状况适合工作的证明书。

雇主必须持有所有青年工人(18岁以下)的登记册,包括:

- 工人姓名和其父母姓名;
- 工作类型和组别;
- 班次;
- 他/她的身体状况适合工作的数量。

14.2 医疗要求

(工厂法第68, 77, 81节; 商店与企业法第14节)

希望工作的年轻人(18岁以下)必须由注册外科医生进行检查。如果儿童年满14岁,有能力进行生产/工厂工作,医生可以出具健康证明书。

该证明书有效期为12个月,医生可以限制年轻人的工作类型。拒绝发放(或重发)健康证明书的医生必须以书面形式说明拒绝的理由。健身证明的费用由雇主支付,而不是工人或其父母。

14.3 儿童工作的限制和禁止

(工厂法第 24-25, 29, 59-60, 75节; 商店与企业法第13-14, 18节; 休假与假期法第4节; 工资支付法第7-10节)

儿童的工资不得像成年工人那样扣除,非劳动所得或未经许可的休假(例如年假,病假或其他应享权利)除外。另外16岁以下儿童的工资不得作为罚款扣除。

十五岁以下的工人有权连续14天获得年假,而较年长的工人则为10天。

在工厂中,14到16岁之间的儿童在任何一天都不可以工作四个小时以上(如果包括间歇休息时间,最多五个小时)。他们不允许在下午6点和早晨六点之间工作。

任何儿童不得被要求在最恶劣的劳动形式下工作,包括在危险条件下,对他/她的健康有害的条件,阻止他/她的教育的条件,并且以这种方式影响他/她的道德和尊严。不得被分配在与梳棉机同一地方工作,除非机器的进料端通过隔板与送货端分开。

18岁以下的工作人员不得使用危险的机器,除非受到足够的培训或专家监督。他们不可抬起,携带或移动任何足以造成伤害的重量负载。

在商店和企业中,14至16岁的儿童的工作时间不得超过4小时(包括间歇休息时间最多为5小时)。他们不允许在下午6点和早晨6点之间工作。他们不可加班。

在16至18岁的人中,已经完成相关职业培训的人员,了解并遵守有关职业安全与健康的指示,以及经注册医生证明,均可被允许在安全不影响其发展和道德的行业工作中工作。18岁以下的工人不得被要求或被允许开展指定的危险工作或在危险的工作场所工作。

15 强制劳动³⁹

2008年宪法规定，禁止强制劳动，除非是因为联邦根据法律规定的紧急状态需要的劳动者和因犯罪被处罚的苦役（第359条）。有几项法律规定了对强迫劳动的制裁。

15.1 违反强制劳动法

（刑法典第374条；“城区和村落分区管理法”第27节；反人口贩运法第3节）

非法强迫任何人劳动违反该人意愿的，处以一年以下监禁和/或罚款。

任何人违反他人的意愿，使他人受到威胁而进行工作或者服务的，处以一年以下监禁或者100,000缅元以下的罚款。

强迫劳动、强迫服役，奴役和债役都是根据反人口贩运法受惩罚剥削的所有形式。

15.2 强迫劳动形式

缅甸公共和私营部门强迫劳动的常见形式。这些包括但不限于：

- 公共工程 - 劳动者进行道路建设、桥梁建设，水坝建设等国家发展项目；
- 社区服务 - 使用人员修理和维护学校、政府大楼、公共花园，军事场所等公共建筑物；
- 强迫和未成年人招募加入武装力量；
- 强制搬运 - 利用冲突地区的人员在地点之间携带军事粮食口粮和弹药；
- 哨兵责任 - 使用人在战争地点值班，要求他们报告敌方在特定战略位置的入侵；

- 与没收土地有关的强制劳动-无论是将没收土地用作对强迫劳动的威胁或没收土地，都可以使当局对人/农民实行强制劳动；
- 强迫种植 - 人们被迫种植未自愿选择的作物；
- 贩卖；
- 债务束缚

强迫劳动不包括：

- 在监狱当局直接监督下的监狱劳工；
- 紧急情况下的人道主义救济工作；
- 小的社区工作；
- 义务兵役，法律规定必须提供强制服务。

15.3 强迫加班的强迫劳动

（工厂法第 59-60, 64节；商店与企业法第 11节）

总工作时间为每周44至48小时（参见本指南第4.1章）

只要在国家立法或集体协议允许的范围内，强制加班就不是强制劳动。在缅甸，在商店和企业合法允许加班为每周12小时。在工厂，每周20小时的不间断工作。因此，超出这些限制的强制加班工作将违反对强迫劳动的保护。⁴⁰

另外，国际劳工组织公约与建议问题专家委员会就加班工作表示：“尽管工人理论上可以在正常工作时间以外拒绝工作，但其脆弱性意味着实际上他们可能别无选择，有义务这样做，以获得最低工资或保持工作，或两者兼而有之。在剥削劳动者脆弱性的情况下，在处罚，解雇或者工资低于最低限度的威胁下，这种剥削不再仅仅是雇佣条件差的问题。这是一项声称保护工人的惩罚威胁的工作之一。”⁴¹

³⁹ 由于缅甸是国际劳工组织的成员，也是公约29的签署国，它有义务确保其法律框架符合国际劳工组织的劳工标准，禁止使用强迫劳动。然而，多年来，国家坚持强迫劳动是促进国家发展的公共政策。作为世界上少数几个政府继续利用这一做法的国家之一，国际劳工组织已采取特别措施，确保缅甸重新履行义务。1997年，调查委员会导致国际劳工组织在2000年执行其组织法第33条，要求对可能导致使用强迫劳动的缅甸投资进行制裁。2002年，与政府达成了一项协议（谅解），任命了在该国的联络官，于2007年签署了补充谅解（SU），确立了国际劳工组织管理的投诉机制，以帮助政府消除强迫劳动的做法。随后的共同努力确保了政府根据缅甸2008年宪法和刑法典，以及经修订的城区或村庄管理法和反人口贩运法，将其法律框架与国际劳工组织的标准相一致。

⁴⁰ 关于1930年强迫劳动公约（第29号）和1957年废除强迫劳动公约（第105号）的综合调查，2007年第132段。

⁴¹ Ibid.

16 外国人在缅甸工作

16.1 总则

原则上，在缅甸受雇的外籍劳工的雇佣和工作条件受缅甸一般劳工法规管辖，那些适用特殊法律的工作人员除外，包括外交和领事官员和联合国人员。如一家外国公司根据本国缔结的雇佣合同，派员工到其在缅甸成立的子公司工作，除非另有规定，否则受其外国合同法约束。建议外国雇主及其工人在这方面检查本国的法律。

在本指南发布时，正在起草外国工人法，这可能对外劳的雇佣和工作条件产生一些影响。

16.2 外国工人的许可证 (外商投资法第24-25节；外商投资条例第87-88节)

外国投资法（FIL）所涵盖的企业的外籍雇员必须向MOLIP申请，在缅甸投资委员会（MIC）有关工作许可证⁴²的建议下，并向缅甸投资委员会（MIC）提供当地居留许可证。在经济特区工作的外国工人的许可证受经济特区法管辖。见下一章。

16.3 对外国工人的限制 (外商投资法第24节)

在外国投资法（FIL）所涵盖的企业中，公司在头两年的运营中必须至少拥有25%的缅甸技术工人，技术人员和员工。该公民百分比必须在2-4年期间至少增加至50%，在第4-6年期间至少要增加至75%。缅甸投资委员会可以延长知识型工作的时间期限。

有技能的缅甸公民必须享有与外国专家支付同等的薪酬。

16.4 东盟经济共同体

2015年，东盟经济共同体⁴³（ASEAN EC）成立，旨在深化东南亚国家的区域经济一体化。东盟经济共同体通过缔结互认安排（MRA）⁴⁴促进熟练劳工和商务旅客的流动。互认安排（MRA）允许八种专业的从业者：医生、牙医、护士、工程师、建筑师、会计师、测量师和旅游业者⁴⁵通过相互承认他们的资格⁴⁶在其他东盟成员国实践。必须指出的是，互认安排（MRA）不是期望否决东道国⁴⁷的法律，因此，这八个专业的从业人员仍然需要获得工作许可证和居留许可证，其雇佣条款和条件由缅甸劳工法管理。

⁴² “...外国劳工法”（FIR，第87节）。但是截至2016年6月，没有这样的法律，工作许可证制度没有运作。

⁴³ 由东南亚10个国家组成的东南亚国家联盟（ASEAN），即文莱、柬埔寨、印度尼西亚、老挝、马来西亚、缅甸、新加坡、菲律宾、泰国和越南。

⁴⁴ 互认安排（MRA）使得本国当局承认的服务供应商的资格与互认安排（MRA）签署的其他AMS相互认可。

⁴⁵ 在出版时，互认安排（MRA）已经完成除测量师以外的7个专业。

⁴⁶ ...及，酌情通过实施东盟资格参考框架（AQRF），由东盟成员国参考，自愿参与，以支持终身学习和加强承认以及东盟自然人流动协定（MNP）。并东盟秘书处，“东盟经济共同体2025年蓝图”，雅加达，2015年11月，第19段。访问网址 <http://www.asean.org/storage/images/2015/November/aec-page/AEC-Blueprint-2025-FINAL.pdf>。

⁴⁷ 东盟秘书处“互认安排”，访问网址：<http://www.asean.org/storage/images/2015/October/outreach-document/Edited%20MRA%20Services-2.pdf>。

17 特别经济区（SEZs）

经济特区的雇主和工人在一般劳工法律下受到同等的管辖，正如本指南前几章所见。但是，根据经济特区法（SEZL）的规定，有些例外可能适用，本章还详细说明了这些例外情况。

17.1 管理委员会 (经济特区法第70节)

在每个经济特区，建立管理委员会，对劳工事宜负有以下职责：

- 监督雇佣合同
- 协调确定雇主和雇员的权利和义务的工作，以及雇佣合同中所载的雇佣条款和条件，使雇员享受现行劳工法所包含的利益
- 检查和监督，以维护雇员，技术人员和职员的权利
- 确定最低工资
- 谈判和调解劳资纠纷，作为整体解决纠纷程序的第一步。

17.2 雇佣合同 (经济特区法第70节)

投资者在聘请熟练的缅甸工人，技术人员和职员时，向雇员发送根据现行劳工法和法规双方缔结的雇佣协议。

17.3 最低工资 (经济特区法第70节)

经济特区管理委员会可以根据企业的性质（即加工原材料，提供货物仓储，进出口等）确定雇员和职员的最低工资，并将其提案提交给国家委员会。然后，国家委员会可以批准或不批准经济特区内提议的该行业或企业最低工资标准。

17.4 技能培训 (经济特区法第73节)

投资者应提供必要的培训，以提高缅甸雇员和职员的技能，这些工作应适合他们所从事的工作类型。

17.5 纠纷解决 (经济特区法第76节)

经济特区管理委员会应当就雇主与员工，技术人员或职员之间的纠纷进行谈判和调解。如果无法达成一致，纠纷将由调解或仲裁机构根据劳工法处理。

17.6 外国工人许可证 (经济特区法第77节)

经济特区的工作许可证由经济特区一站式服务局的劳工局代表处签发。

17.7 对外国工人的限制 (经济特区法第75节)

公司在头两年的运营中必须至少雇佣25%的缅甸技术工人，技术人员和职员。该百分比的缅甸公民必须在2-4年期间至少增加至50%，在第4-6年增加至至少75%。然而，经济特区管理委员会批准，雇主可雇用更多的外国雇员进行技术和管理工作。

对于不需要专门知识的工作，只雇佣缅甸公民。

17.8 检查 (经济特区法第70节)

经济特区法要求管理委员会进行检查和监督，以维护雇员，技术人员和职员的权利。但这并不意味着取代公共劳工监察，应依照劳工法在经济特区开展劳工监察。

附录 1

本指南中提及的大多数劳工立法涵盖所有或大多数工人。然而，如果法律涵盖（或排除）具体类型的雇主或工人，则在下表中注明。

立法	覆盖的雇主/行业	覆盖的工人
就业与技能发展法（ESDL）	国家、合作社，私营或合资企业拥有的所有企业，雇用的员工比规定 ⁴⁸ 的员工多，不论是正式工还是临时工。	所有在政府，政府机构，合作社，私营或合资企业或公司或其他职业中受雇领取工资的工人。学徒也包括在内。
工厂法（FA）	• 制造 • 加工（例如更换、修理、装饰、整理、包装、清洁、分解，化学物质的测试） • 运输油和水 • 能源（生成，变换，传输） • 出版/印刷 • 造船服务 • 政府控制的工厂	• 制造业工人 • 维修人员（及相关任务） • 主管、会计、文员、保安员、司机、清洁工、厨师，临时工，园丁和普通工人
休假和假期法（LHA）	• 工厂 • 铁路 • 港 • 油田 • 矿产 • 商店和企业 • 政府控制的工厂	不包括： • 家属（父母亲、丈夫、妻子、子女，兄弟姐妹） • 家政工人 • 不在工厂（或铁路）工作的政府工人
劳工组织法（LOL）	• 工厂和车间 • 企业及其生产业务 • 建设和装修 • 运输 • 服务 • 政府部门和组织 • 其他职业工作	• 日工 • 临时工 • 农业工人 • 家政工人 • 政府雇员 • 学徒 • 农民工 不包括： • 军事和国防工作人员 • 缅甸警察部队成员

⁴⁸ 在出版时，无法确定什么是正确的规定

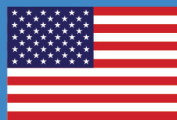
立法	覆盖的雇主/行业	覆盖的工人
最低工资法 (MWA)	• 商业 • 生产 • 服务 • 农业 国家最低工资委员会确定的最低工资不适用于雇用少于15名工人的小型和家庭企业⁴⁹。	• 正式和临时工 • 学徒和学员， • 文员和职员 • 外面的工人 • 保姆 • 司机，保安和门卫 • 清洁工人 不包括： • 公务员 • 海员 • 雇主的近亲和家属
工资支付法 (PWA)	• 商业 • 生产 • 服务 • 农业 • 畜牧业	• 正式，临时或计件的工人 • 学徒和学员， • 文员和职员 • 外面的工人 • 保姆 • 司机 • 保安 • 清洁工人 • 装修工人 • 厨师 • 雇农 • 园丁 • 普通工人
商店和企业法 (SHE)	• 批发或零售店（包括美发、美容院、健身、金匠，广播或电视或电话维修，装订或照相打印、典当、洗衣，鞋类修理、照片复制、包装和包装材料、锯切、裁缝，电脑和笔记本电脑，出版，消费者电子产品维修） • 商业机构（包括保险、股份有限公司、银行或经纪人、广告、中介，代理或商业机构，工厂或工商业文书部门） • 职业介绍所、私立教育机构、私人医院和诊所，酒店，汽车旅馆，旅行社，收费站等 • 公众娱乐企业（包括电影院或剧院或任何娱乐场所、视频馆、卡拉OK厅，电脑及电子设备游乐场、游乐场，公共花园及公园，健身中心，儿童游乐场 不包括： • 家庭手工业	不包括： • 雇主生活在一起的受赡养的家庭成员（丈夫、妻子、孩子、父亲、母亲，兄弟/姐妹）

⁴⁹ 2015年8月28日缅甸联邦共和国全国最低工资委员会2/2015号通知。

立法	覆盖的雇主/行业	覆盖的工人
劳资纠纷法 (SLDL)	国家，合作社，私营或合资企业所有的企业涉及： • 贸易 • 建筑 • 工业和生产 • 农业 • 服务业 • 其他职业	• 日薪工人 • 临时工 • 农业工人 • 家政工人 • 政府雇员 • 学徒 • 纠纷期间，被从工作中终止或解雇的工人 不包括： • 国防服务人员或武装组织 • 缅甸警察部队成员
社会保障法 (SSL, 2012)	对雇佣五名或以上工人的雇主有强制义务 以下为自愿： • 政府部门和组织（非业务） • 国际组织 • 季节性农业和渔业 • 建筑业 • 非盈利性质的组织 • 家务劳动	• 工作场所拥有五名以上的工人或雇员 • 临时工和学徒（有酬或无酬） 不包括： • 雇主的家属
工人赔偿法 (WCA)	• 所有企业和行业 • 任何用于出租目的车辆或船只的所有人	• 任何根据服务或学徒合约口头或书面形式订立或工作的工人。 • 从事任何车辆或船只租用的人员 不包括： • 每月工资超过一定数量金额的非体力工人 • 农业工人，在特定的庄园种植的金鸡纳树、橡胶，咖啡或茶的作物除外 • 与雇主的贸易或业务无关的临时工人 • 缅甸海军或空军部队成员 • 警务人员 • 外包工人 • 住在雇主房子里的家庭成员。



International
Labour
Organization



ILO Liaison Office in Myanmar

1(A) Kanbe Road, Yankin Township, Yangon

Tel: +95-1-233-6538, 2336539, 579956, 578925

Website: <http://ilo.org/yangon/lang--en/index.htm>