

Employment Contract

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ

သဘောတူစာချုပ်

U Thet Hnin Aung

Central Executive Committee Members

Myanmar Industry Craft & Services Trade Unions

Federation (MICS – TUsF)

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ဘာလို့လို့အပ်တာလဲ

- တရားမျှတသည့် လုပ်ငန်းဝန်းကျင်ကောင်းတရပ်ပေါ်ထွန်းစေရန်၊
- တည်ဆဲဥပဒေအား လေးစားလိုက်နာမှုရှိစေရန်၊
- အန္တရာယ်များပြီးတည်ငြိမ်မှုမရှိသည့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား မဖြစ်လာစေရန်၊
- ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းများမှ ပုံစံ စံနှစ်ကျသည့် စီးပွား စံနှစ် (Informal to Formal) ဆီသို့ ချိတ်ကပ်နိုင်စေရန်၊
- အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု လျော့ချနိုင်စေရန်၊
- လူဂုဏ်သိက္ခာနှင့်ညီမျှသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဘဝများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်

- ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်စတင်ခန့်ထားသည့်အချိန်မှစ၍ ရက်ပေါင်း (၃၀)အတွင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်တာဝန်ရှိသည်။
- အလုပ်သင်ကာလ၊ အစန်းခန့်ကာလများတွင် Ec စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်အတွက် လိုအပ်ပါသည်။
- အလုပ်သမားအသစ်များအတွက် Ec စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် အခက်အခဲမရှိသော်လည်း ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နှင့်ပြီးသော အလုပ်သမားများအတွက် Ec စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် မအခက်အခဲများရှိနေပါသည်။

စာချုပ်သက်တမ်း

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် သက်တမ်းကို များသော အားဖြင့် (၂)နှစ် သက်မှတ်ထားရှိကြသည်။ ယင်းကာလ ကုန်ဆုံးပါက ထပ်မံ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း ရှိ/မရှိ ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြမှု မရှိခြင်း

စာချုပ်သက်တမ်းတိုးခြင်း/ ပြင်ဆင်ခြင်း/ ဖြည့်စွက်ခြင်း

- အလုပ်သမားများဘက်မှ စာချုပ်ပါအချက်များအား ချိုးဖောက်ခြင်းမရှိပါက စာချုပ်သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ (၁)လ ကြိုတင်၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်ဖြင့် စာချုပ်သက်တမ်းတိုး၍ရသည် ဆိုသော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ သဘောတူညီမှုမရှိပါက ယင်းကာလသက်တမ်းအတွင်း ပြောင်းလဲ၍မရခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၏ စိုးရိမ်မှုအချက်တစ်ချက် ဖြစ်လာပါသည်။
- အလုပ်ရှင်မှ စာချုပ်ချိုးဖောက်ပါက အလုပ်သမားကို လျော်ကြေးပေး၍ အလွယ်တကူ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊

ခွင့်ရက်များ

- ဥပဒေအရ ခွင့်ရက်များအား အလုပ်ရှင်မှ မဖြစ်မနေခွင့်ပေးရမည်။ ထို့ကြောင့် ထိုခွင့်ရက်များအား အလုပ်ရှင်မှ တစ်လအတွင်းပျမ်းမျှရက်တွက်၍ ထည့်ပေးခြင်း (ဥပမာ - လုပ်သက်ခွင့်ရက်များအား တစ်လလျှင် တစ်ရက် ထည့်ပေးခြင်း) တို့ကြောင့် ဥပဒေအရ ခွင့်ရက်ကုန်ဆုံးသည်အခါ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများကြား ခွင့်နှင့်ပတ်သတ်၍ အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း၊

အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း

- အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား စနစ်တကျလိုက်နာမှု အားနည်းခြင်း၊ အလွယ်တကူအလုပ်မှ ထုတ်ခြင်းများ ကြောင့် အလုပ်သမားများ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်အတွက် စိုးရိမ်မှု ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်း

- စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများအတိုင်း လုပ်ဆောင်မှုမရှိဘဲ အလုပ်သမားများမှ အလွယ်တကူ အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းဖြစ်စဉ်များကြောင့် အလုပ်ရှင်များ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။

အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

- အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများတွင် အလုပ်သမားများအား အလွယ်တကူ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမရှိရန် ထည့်သွင်းထားသော်လည်း အကြောင်းအမျိုးမျိုးပြ၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းများ ရပ်တန့်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ ပျက်ကွက်ခြင်းအပေါ် ထိရောက်သောအရေးယူမှုများ မရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများမှ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် အခက်အခဲဖြစ်ပေါ်လာ သည်။

အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

- အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများတွင် အဓိပ္ပါယ်ရှင်းလင်းမှု မရှိသော လက်တွေ့ မကျသော စည်းကမ်းချက်များအပြင် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများမှ စိုးရိမ်မှု ဖြစ်ပေါ်သလို အလုပ်ရှင်များမှလည်း ယင်းတာဝန်များ ပျက်ကွက်သည်ဟုဆိုကာ အရေးယူမှုများရှိလာခြင်း

ဥပမာ -

- မိမိလုပ်ငန်းပေါ်တွင် သစ္စာရှိစွာဖြင့် ကျိုးကြောင်းလျော်ညီစွာ သတ်မှတ်ပေးထားသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ပြည့်မီအောင် လုပ်ကိုင်ရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တည်မြဲရေးတို့ကို ထိခိုက်စေမည့် အပြုအမူ၊ အပြောအဆိုနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ရှောင်ရှားရမည်။
- အလုပ်ရှင်၏တာဝန်နှင့် တရားနည်းလမ်းတကျ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မပြုရ။

စာချုပ်စည်းကမ်းများကို ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်း

- စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများကို အလွယ်တကူ ပြင်ဆင်ခွင့်မရှိခြင်း၊
- ချုပ်ဆိုပြီးသော စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများအား အလုပ်ရှင်မှ အလွယ်တကူ ပြင်ဆင်ခွင့် မပေးခြင်း၊
- ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု မရှိခြင်း၊
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂအား အသိအမှတ်မပြုခြင်း၊

အထွေထွေ

- အထွေထွေစည်းကမ်းချက်များတွင် အလုပ်သမားများအတွက် လိုက်နာရန် ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ထိခိုက်စေနိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်အတွက် အမှန်တကယ် ထိခိုက်ခြင်းမရှိသော စည်းကမ်းချက်များ များပြားစွာ ထည့်သွင်း ထားရှိခြင်း၊
- ယခင်က စည်းကြပ်ခြင်းမရှိသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ထည့်သွင်းထားရှိခြင်း အားဖြင့် အလုပ်သမားများ စိုးရိမ်မှု ပိုမိုမြင့်တက်လာခြင်း၊

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပိုမိုတွေ့ဆုံညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်သည်။
- စက်ရုံလုပ်ငန်း သဘောသဘာဝများအလိုက် စည်းကမ်းချက်များ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုရန် စက်ရုံတွင်း အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားများ မျှတစွာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်သည်။
- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့် ပတ်သတ်၍ အလုပ်သမားများ ယခုထက် ပိုမိုနားလည်သိရှိရန်၊ အားလုံးကြိုးစားရမည် ဖြစ်သည်။

လေလွင့်ဆုံးရှုံးမှုနည်းပါးပြီး
အရည်အသွေးမြင့်
ထုတ်ကုန်များဖြစ်ပေါ်လာခြင်း

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများအပေါ်
နွေးထွေးသည့် ဆက်ဆံမှုနှင့်အတူ ---