



International Labour Organization

# မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ မကြာခဏမေးလေ့ရှိသောမေးခွန်းများ (အလုပ်ရှင်များအတွက်) ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ

မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေကို သိရှိနားလည်ရန်မှာ လွယ်ကူသောတာဝန်တစ်ရပ်မဟုတ်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းရှိမရှိနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ထင်မြင်ယူဆကြောင်း အိုင်အယ်(လ်)အိုသို့ မကြာခဏ မေးလေ့ရှိပါသည်။ အချိန်ပိုလုပ်အားခတွက်ချက်ခြင်းမှအစ၊ အနည်းဆုံးအကြေးငွေ (သို့) ဥပဒေကြောင်းအရ တရားဝင်အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ် ကိုင်နိုင်သော အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်အထိ စုံစမ်းမေးမြန်းမှုအမျိုးမျိုးလုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အိုအနေဖြင့် မကြာခဏမေးလေ့ရှိသောမေးခွန်းများကို စုစည်းလျက်လက်ခံရရှိပြီးဖြစ်ကာ၊ ယေဘုယျ လမ်းညွှန်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ သင့်အနေ ဖြင့် မည်သည့်အရာကိုမျှမလုပ်ဆောင်မီ၊ သင်၏လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာအရာရှိ၊ ရှေ့နေများ (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းထံမှ အကြံပြုချက်များကို ဦးစွာရယူရန် အိုင်အယ်(လ်)အိုအနေဖြင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းလိုပါသည်။

- မေးခွန်း (၁) မြန်မာ့ဥပဒေများအရ အသက် (၁၈)နှစ်အောက်ရှိအလုပ်သမားများသည် မည်သည့်အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားမျိုးကို တရားဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်ပါသနည်း။**
- မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေများအရ အသက်အရွယ်အမျိုးမျိုးရှိကလေးများကို တရားဝင်လုပ်ခွင့်ပေးနိုင်သော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအမျိုးမျိုးနှင့်အလုပ်အကိုင်သဘာဝအမျိုးမျိုး ရှိပါသည်။ ကျေးဇူးပြု၍ အောက်ဖော်ပြပါဇယားကို ကြည့်ပါ။

လုပ်ငန်းကဏ္ဍ/ လုပ်ငန်းခွင်များ	အလုပ်ခန့်ရန် (သို့) အလုပ်လုပ်ရန်အတွက်အငယ်ဆုံးအသက်နှင့်၊ သတ်မှတ်ထားသည့်လိုအပ်ချက်များနှင့် သတ်မှတ်ချက်များ	လူငယ်/ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားကိုလုပ်ကိုင်ခွင့် မပြုသည့်အလုပ်အမျိုးအစားများ (သို့) အခြေအနေများ
စက်ရုံများ (ကုန်ထုတ်လုပ် ငန်း၊ ထုတ်လုပ် စီမံပြုပြင်ခြင်း လုပ်ငန်း၊ စွမ်း အင်လုပ်ငန်း၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေ	အောက်ပါအချက်များနှင့်ပြည့်စုံပါက၊ အသက် ၁၄ (သို့) ၁၅ နှစ်ရှိ လူငယ်/ဆယ်ကျော်သက် မည်သည့်စက်ရုံတွင်မဆို လုပ်ကိုင်ခွင့် ပြုနိုင်ပါသည်။ (က) ပုဒ်မ ၇၇ အရထုတ်ပေးထားသော ကျန်းမာရေး ထောက်ခံချက်လက်မှတ်ကို စက်ရုံမန်နေဂျာ၏ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင်ထားရှိခြင်းနှင့်	စက်ရုံများတွင် အသက် ၁၄နှစ်အောက်ရှိကလေးများကို အလုပ် လုပ်ခွင့် မပြု။  အသက် ၁၈နှစ်အောက်ရှိလူငယ်အလုပ်သမားများကို ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောစက်ယန္တရားများဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်း မှ တားမြစ်သည်။

<p>ရေးလုပ်ငန်း၊ စသဖြင့်)*</p>	<p>(ခ) ထိုသို့သောကလေး (သို့) ဆယ်ကျော်သက်သည် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း ထိုသို့သော ထောက်ခံချက်လက်မှတ်ကို ညွှန်းသည့်တိုက်ကင် တစ်ခုကို လက်ဝယ်ဆောင်ထားခြင်း</p> <p><b>အသက် ၁၄ နှင့် ၁၅ နှစ်အရွယ်ရှိ လူငယ်/ဆယ်ကျော် သက်အလုပ်သမားများသည်</b> ညနေ ၆နာရီ မှ မနက် ၆ နာရီ အချိန်တွင်းမှလွဲ၍ တစ်နေ့လျှင် ၄နာရီ အလုပ်လုပ် နိုင်သည်။</p> <p>သင့်လျော်သည့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာသင် တန်းများကို ပြီးမြောက်သူ၊ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက်ကျ မာရေးထောက်ခံချက်လက်မှတ်ရရှိပြီးသူ <b>အသက် ၁၆ နှင့် ၁၇ နှစ်အရွယ်ရှိ လူငယ်/ဆယ်ကျော်သက်အလုပ် သမားများကို</b> စိတ်ချရမှုရှိသောလုပ်ငန်းများ၊ ထိုသို့ သောသူများ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်စာရိတ္တကို မထိခိုက် သောလုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုပါသည်။</p>	<p><b>အသက် ၁၄ နှင့် ၁၅ နှစ် အကြားရှိ "လူငယ်/ဆယ် ကျော်သက်ရွယ် အလုပ်သမားများ"</b> ကို အောက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်စေခြင်းအား တားမြစ်သည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ဝါရွေး၊ဝါခါ၊ဝါဖွစက်များ၏ဝါဂွမ်းထည့်သည့် ဘက်နှင့်ထွက်သည့်ဘက်တို့ကို အကာအရံ ခြားနားမထားသော စက်ရုံ၏နေရာအစိတ်အ ပိုင်း</li> <li>- ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့်အခြေအနေများ၊ အ လုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကိုအန္တရာယ်ပြု သည့်အခြေအနေများ၊ ၎င်းတို့၏ပညာရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့်အခြေအနေများ၊ ထိုနည်းတူစွာ စာရိတ္တနှင့်ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေသည့်အခြေအနေများ အပါအဝင် <b>"အဆိုးရွားဆုံးသောအလုပ်ပုံစံများ"</b></li> </ul> <p><b>ညှိပိုင်းအလုပ်ချိန်ဖြစ်သည့်</b> ညနေ၆နာရီမှမနက်၆နာရီ ထိလုပ်ရသောအလုပ်များကို <b>အသက် ၁၄နှင့်၁၅နှစ်ရှိ လူငယ်/ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများတို့အား</b> လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြု။</p>
<p><b>ဆိုင်များနှင့်အ လုပ်ဌာနများ</b> (လက္ခဏာ (သို့) လက်လီဈေး၊ ဘက်လုပ်ငန်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ ဟိုတယ်၊ ပုဂ္ဂလိက ဆေးခန်း၊ ပုဂ္ဂလိ ကစာသင်ကျောင်း၊ ဖျော်ဖြေရေးဌာနများ စသဖြင့်)*</p>	<p><b>အသက် ၁၄နှစ်အထက် လူငယ်/ဆယ်ကျော်သက်အ လုပ်သမားများကို</b> အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုသည်။ သို့သော် ၁ရက်လျှင် ၄နာရီထက် ပိုမလုပ်ရ။</p> <p>သက်ဆိုင်ရာအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်ပြီးသူ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဘေး ကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ညွှန်ကြားချက်များကို သိရှိ၍လိုက်နာသူ၊ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထံမှ အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန်သင့်လျော်ကြောင်း ကျန်းမာရေးထောက် ခံချက်လက်မှတ်ရရှိထားသူ <b>အသက် ၁၆ နှင့် ၁၈နှစ် ကြားရှိ လူငယ်/ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများ</b> ကို လုံခြုံစိတ်ချရပြီး၊ ယင်းတို့၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စာရိတ္တကို ထိခိုက်စေခြင်းမရှိသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ခွင့်ပြုသည်။</p>	<p><b>အသက် ၁၄နှစ်အောက်ရှိ မည်သူကိုမျှ</b> ဆိုင် (သို့) အ လုပ်ဌာနများတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုဌာနရ (သို့) ခွင့် မပြုရ။</p> <p><b>အသက် ၁၆နှစ်အောက်ရှိသူ မည်သူကိုမျှ</b> သတ်မှတ် အလုပ်လုပ်ချိန်ထက်ကျော်လွန်ကာ အချိန်ပို (သို့) ည ၆နာရီနှင့်မနက်၆နာရီအကြားဖြစ်သော <b>ညဆိုင်းအလုပ်</b> မလုပ်ကိုင်စေရ။</p> <p><b>အသက် ၁၈နှစ်အောက်ရှိသူ မည်သူကိုမျှ</b> အန္တရာယ်ရှိ ကြောင်းသတ်မှတ်ထားသည့်အလုပ် (သို့) အန္တရာယ်ရှိ သောအလုပ်ခွင် တွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ခွင့်မပြု။</p>

သတိပြုရန်\* မည်သည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ (သို့) လုပ်ငန်းခွင်များသည် မည်သည့်ဥပဒေနှင့်အကျိုးဝင်သည် (သို့) မဝင်သည်ကို သိရန် မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ အပေါ် ILO ၏လမ်းညွှန်မှု - ၂၀၁၇ ၏ " နောက်ဆက်တွဲ ၁" ([အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့်လမ်းညွှန်](#)တွင် စာမျက်နှာ ၅၁၊ [မြန်မာဘာသာစကားဖြင့်လမ်းညွှန်](#)တွင် စာမျက်နှာ ၅၂ ) ကိုကျေးဇူးပြု၍ ကြည့်ရှုပါရန်။

### အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်

မေးခွန်း(၂) ၂၀၁၇ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်အသစ်ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည် (ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄၀/၂၀၁၇)။ ဤစာချုပ်အသစ်တွင် နောက်ထပ် သင်ဘာ ဖြည့်စွက်နိုင်ပါသည်။ မည်သည်ကို ဥပဒေအရ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသည်။

- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင်ပါသည့် အခြေခံအချက်များသည် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ၂၀၁၃ ၏ အပိုဒ် ၅(ခ)တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အချက်များနှင့်အညီ ဖြစ်သင့်သည်။ ထို့ပြင်၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ ကြော်ငြာအမှတ် ၁၄၀/၂၀၁၇ ဖြင့်ထုတ်ပြန်ထားသည့် နမူနာပုံစံနှင့်အညီလည်း ဖြစ်သင့်ပါသည်။
- ဤအချက်အပြင်၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူထားသော အထူးအပိုဒ်ခွဲများရှိပါက၊ ထို့ပြင် ယင်းအထူးအပိုဒ်ခွဲများသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်ဆန့်ကျင်ဘက် မဖြစ်ပါက ယင်းအထူးအပိုဒ်ခွဲများကို ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ ယင်းတို့ကို ဥပဒေအရ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသည်။

မေးခွန်း(၃) အကယ်၍ ကျွန်ုပ်၏လုပ်ငန်းတွင် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းသဘောတူညီချက် (CBA) ရှိနေသော်၊ အလုပ်သမားများကိုငှားရမ်းရာ၌ ယင်းသဘောတူညီချက်ကို ငှားရမ်းမည့်အလုပ်သမားသစ်အား ရေလည်ရှင်းလင်းသွားအောင်မည်သို့ရှင်းပြသင့်သနည်း။ ထိုစုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းသဘောတူညီချက်အတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို လိုက်လျောညီထွေရှိမှု ရှင်းပြသင့်ပါသလား (သို့) အလုပ်ရှင်သည် သဘောတူညီချက်မိတ္တူကိုအလုပ်သမားအားပေးသင့် (သို့) ပါရှိသောအကြောင်းအရာများကို ရှင်းပြသင့်ပါသလား။ စသဖြင့်..... ။

- ဦးဆုံးအနေဖြင့်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်သည် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ၂၀၁၃ အရ ပြဋ္ဌာန်းထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ပါအနည်းဆုံးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ထပ်တူဖြစ်သင့်ပါသည်။ အကယ်၍ CBA ပါပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် တည်ဆဲဥပဒေကို မဆန့်ကျင်သော် ဤCBA ပါပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။

### မသန်စွမ်းသူများကိုငှားရမ်းရန်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့်အချက်များ

မေးခွန်း (၄) ဝေပုံကျနှုန်းထားအရေအတွက်ကို သတ်မှတ်၊ ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသလား။

- သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဥပဒေ ၂၀၁၅ သည် ဝေပုံကျနှုန်းထားအရေအတွက်ကို စတင်ကျင့်သုံးရန်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များပေးထားပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ အဆင့်နှင့်အကောင်အထည်ဖော်ရေးအစီအစဉ်များကို မထုတ်ပြန်ရသေးပါ။

မေးခွန်း (၅) အကယ်၍ ဝေပုံကျနှုန်းထားအရေအတွက် မပြည့်မီခဲ့သော် ၊ စီမံအုပ်ချုပ်သူသည် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာရန်ပုံငွေသို့ သတ်မှတ်ထားသောငွေပေးသွင်းခြင်းကို ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရပါမည်လား။

- မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဥပဒေ ၂၀၁၅ ၏အပိုဒ် ၃၆ (ခ) တွင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရပါမည်။ သို့သော်လည်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး အစီအစဉ်များကို မထုတ်ပြန်ရသေးပါ။

### အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ

**မေးခွန်း (၆) အမျိုးသား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေး ကော်မတီသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ၂နှစ် သို့မဟုတ် ၃နှစ် တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသလား။**

- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ ၂၀၁၃ ၏အပိုဒ် ၅(ဇ)တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အနည်းဆုံး ၂နှစ် တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်သင့်ပါသည်။ လက်တွေ့အားဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ၂နှစ် တစ်ကြိမ် ပြုလုပ်သည်ဟု မြင်ရသည်။ သို့သော်လည်း အပြီးသပ်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ၂နှစ် တစ်ကြိမ် ချမှတ်ရန်လိုသည်ဟု မဆိုလိုပါ။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေပြန်လည်သုံးသပ်ရေးကော်မတီသစ်ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်အတူ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအား ၂၀၁၇ခုနှစ် ဧပြီလတွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းကော်မတီသစ်တွင် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တစ်သီးပုဂ္ဂလ ကျွမ်းကျင်သူများပါဝင်ပါသည်။ ယင်းနောက် အမျိုးသား ကော်မတီသည် ဧည့်သည် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပွဲများကို တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ကာ ၂၀၁၇ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလနှောင်းပိုင်းတွင် ကော်မတီ၏အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ကို ကြေညာခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် အစိုးရ၏သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားသစ်ကို ဤကော်မတီသည် ၂၀၁၈ ခုနှစ် မေလ ၁၄ရက်နေ့တွင် ကြေငြာခဲ့သည်။ ထိုနှုန်းထားသစ်သည် ကြေငြာသည့်နေ့မှစတင်၍အကျိုးသက် ရောက်ခဲ့သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသစ်သည် ၁ရက် အတွက် ကျပ်၄၈၀၀ ဖြစ်သည် (၁နာရီလျှင် ကျပ်၆၀၀ နှုန်း)။ ယင်းသည်အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁၀၂၀၀၀၀၀ ထက်နည်းသော အသေးစားနှင့်မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှလွဲ၍ နိုင်ငံ၏ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းအားလုံး၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံး တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည်။

**မေးခွန်း (၇) အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအသစ်အကြောင်း အသိပေးရန်လိုအပ်ပါသလား။**

- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၁၃(က) အရ အသိပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။

**မေးခွန်း (၈) "အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ" ကို မည်သည့်အရာဟု တိတိကျကျ ဆိုမည်နည်း။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေသည် "လုပ်ခများ" ကိုသာ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားပြီး ယင်းတွင် "အလုပ်ရှင်၏ နာရီပိုင်းအလုပ်၊ နေ့စဉ်အလုပ်၊ အပတ်စဉ် အလုပ် သို့မဟုတ် အခြားအချိန်အပိုင်းအခြားအလုပ်တစ်ခုခုကို အလုပ်သမားက ဆောင်ရွက်ပေးရသဖြင့် ရသင့်သော အခကြေးငွေနှင့် လုပ်ခလစာ တို့ကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အချိန်ပိုလုပ်ခသည်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ကောင်းမွန်သဖြင့် သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်သဖြင့် အလုပ်ရှင်က အပိုပေးသည့်ခကြေးငွေများသည် လည်းကောင်း၊ ဝင်ငွေအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်သော အခြားငွေနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် လည်းကောင်း ပါဝင်သည်။"**

- “အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ” ဆိုသည်ကို ဥပဒေတွင် ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်မဖွင့်ဆိုထားသော်လည်း၊ ယင်းကို အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် နာရီပိုင်းအလုပ်၊ နေ့စဉ်အလုပ်၊ အပတ်စဉ်အလုပ်၊ (သို့) လစဉ်အလုပ် လုပ်ခြင်းအတွက် လက်ခံရရှိသော “အခြေခံလုပ်ခ” အဖြစ် မှတ်ယူသင့်ပါသည်။ “အခြေခံလုပ်ခ” တွင် ဆုကြေး၊ အချိန်ပိုလုပ်ခ (သို့) စရိတ် တို့မပါဝင်ပါ။

**မေးခွန်း (၉) အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ (SEZs) - အထူးစီးပွားရေးဇုန်များသည် အမျိုးသားကော်မတီက သတ်မှတ်ထားသောအဆင့် ထက် ပိုနိမ့်သောနှုန်းထားဖြင့် ပေးရန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။**

- မြန်မာအထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေအရ၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန်စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီသည် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများအပေါ် အခြေပြုကာ မိမိတို့၏ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို မိမိတို့သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၂၉ရက် နေ့ အမျိုးသား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးကော်မတီအစည်းအဝေးတွင် ရရှိခဲ့သောသဘောတူ ချက်၏ အပိုဒ်(၃)အရ မည်သည့်အထူးနှုန်းကိုမဆို အမျိုးသား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရေးကော်မတီ သို့ အဆိုပြုတင်ပြရပါမည်။ လက်တွေ့အားဖြင့် ယခုချိန်အထိ မည်သည့်အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင်မျှ အထူးအနည်းဆုံးအခ ကြေးငွေကို သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိသေးပါ။

**အခကြေးငွေပေးချေခြင်း**

**မေးခွန်း (၁၀) လုပ်ငန်းခွင်၌ လခနှုန်းထား၊ လခထုတ်ရက် အစရှိသည်ကို အများသိအောင် မည်သို့ချိတ်ဆွဲ(ကပ်) ထားရမည် ဆိုသည်အတွက် သတ်မှတ်ချက်များ ရှိပါသလား။**

- လခနှုန်းထား၊ လခထုတ်ရက်အစရှိသည်များကို လုပ်ငန်းခွင်တွင်ချိတ်ဆွဲ(ကပ်)ထားခြင်းအတွက် ဥပဒေအရအလုပ် ရှင်များ လိုက်နာရန်လိုအပ်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ဟူ၍ မရှိပါ။ သို့သော်လည်း၊ ယင်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘော တူစာချုပ်၌ ထည့်သွင်းရမည်။

**အချိန်ပို နှစ်နာကြေး**

**မေးခွန်း (၁၁) ကျွန်ုပ်၏စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများကို ၁ရက် လျှင် ၁၀နာရီနှင့် ၁၂နာရီ အကြား အလုပ် လုပ်ပေးရန် ကျွန်ုပ်တောင်း ဆိုပါသည်။ ယင်းသည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်ပါသလား။**

- အကယ်၍ စုစုပေါင်းအလုပ်လုပ်ချိန်သည် ၈နာရီရှိပြီး ကျန်သည့်နာရီပေါင်းသည် ၂နာရီ (စုစုပေါင်း ၁၀နာရီ) ရှိသော်၊ ယင်းသည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်ပါသည်။ အကယ်၍ တစ်ရက်အလုပ်လုပ်ချိန်ပေါင်း (၈)နာရီ ထက်ပိုသည့်နာရီများကို အချိန်ပိုအဖြစ် စဉ်းစားပါသော် ယင်းသည်လည်း ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်ပါသည်။ ထို့ပြင်၊ စက်ရုံ၌စဉ်ဆက်မပြတ်အလုပ် မလုပ်သည့်အလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေကသတ်မှတ်ပေးထားသည့် တနင်္လာနေ့မှသောကြာနေ့အထိ ၁ရက်လျှင် ၃နာရီနှင့် စနေနေ့တွင် ၅နာရီ လုပ်သည့် အချိန်ပိုသည်လည်း ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်ပါသည်။ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ တွင်ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ချိန်သည် ၁ ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီ ဖြစ်သည်။ (သို့မဟုတ် ခြွင်းချက်ထားသောကိစ္စရပ်များအတွက် ၁၆နာရီ ဖြစ်သည်။)

**မေးခွန်း (၁၂) သတ်မှတ်အလုပ်လုပ်ချိန်၏အနောက်ပိုင်းလုပ်သည့် အချိန်ပိုအလုပ်အတွက် နာရီပေါင်းမည်မျှကို အချိန်ပိုနာရီ အဖြစ် စဉ်းစားပါသနည်း။**

- စက်ရုံများတွင်၊ စဉ်ဆက်မပြတ်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၌ မပါဝင်သောအလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုနာရီဆိုသည်မှာ ၁ရက်လျှင် နာရီထက်ပိုသည့်နာရီ (သို့) ၁ ပတ်လျှင် ၄၄နာရီ ဖြစ်သည်။ စက်ရုံတစ်ရုံ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်အလုပ်တွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်သည့် အရွယ်ရောက်အမျိုးသားအလုပ်သမား ၁ဦးအတွက် အချိန်ပိုနာရီဆိုသည်မှာ ၁ ပတ်လျှင် ၄၈နာရီ အထက်ရှိသည့်နာရီများဖြစ်သည်။
- ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများတွင် အချိန်ပိုနာရီဆိုသည်မှာ ၁ရက်လျှင် နာရီထက်ပိုသောနာရီများ (သို့) ၁ပတ်လျှင် ၄၈နာရီအထက်ရှိသော နာရီများ ဖြစ်သည်။

**မေးခွန်း (၁၃) ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများရှိ အလုပ်သမားများသည် ၁ပတ် လျှင် အချိန်ပို ၁၂နာရီ ထက်ပိုမလုပ်ရကြောင်း ကျွန်ုပ်နားလည်ထားပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ အထူးကိစ္စရပ်များကြောင့် အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ရန်လိုအပ်မှုရှိပါက ထိုအချိန်ပိုအလုပ်သည် ၁ပတ်လျှင် ၁၆နာရီထက် မကျော်သင့်ပါ။ ထို့ပြင်၊ အချိန်ပိုအလုပ်သည် သန်းခေါင် မကျော်ရပါ။ သို့သော်လည်း စက်ရုံတွင် အလုပ်ချိန်သည် အဆိုင်းအမျိုးမျိုးနှင့်ရှိပြီး အချိန်ပိုကို သန်းခေါင်ကျော်မှ လုပ်ပါက ယင်းကို လက်ခံနိုင်ပါသလား။**

- ဟုတ်ကဲ့ ယင်းကိုလက်ခံနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ အပိုဒ် ၆၇ (၇) အရ၊ အဆိုင်းများ၊ အဆိုင်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား အချိန်များကို စီမံရေးဆွဲ၍ ထုတ်ဖော်ပြရမည်။ ထို့ပြင်၊ အချိန်ပိုသည် ၁ရက်လျှင် ၃နာရီ နှင့် ၁ပတ်လျှင် နာရီ ၂၀ ထက်မကျော်သင့်ပါ။

**မေးခွန်း (၁၄) တနင်္ဂနွေနေ့များ/အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များနှင့်ဆိုင်သောနှစ်နာကြေးများ။ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ အပိုဒ် ၃ ပါ "ပေးမြဲနှုန်း၏နှစ်ဆ ရထိုက်စေရမည့်အပြင်ရှားပါးစရိတ်" သည်မည်သည်ကို ဆိုလိုသနည်း။**

- ရှားပါးစရိတ်ဆိုသည်မှာ "အသက်ရှင်နေနိုင်မှုစရိတ်" ကိုဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသည် နေစရိတ်၊ သယ်ယူပို့ဆောင် စရိတ်နှင့်တူပါ။

**မေးခွန်း (၁၅) အလုပ်ရှင်များသည် အချိန်ပိုလုပ်ခကိုတွက်ချက်ရန်အတွက် မည်သည့်ပုံသေနည်းကို အသုံးပြုရမည်နည်း။**

- အချိန်ပိုလုပ်ခ (OT) တွက်ချက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံများအက်ဥပဒေ အရ၊ နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုလုပ်ခကြေးသည် မူလလုပ်ခလစာနှုန်း (စရိတ်များမပါ) ၏နှစ်ဆ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထို့ပြင် (တည်ဆဲ) ညွှန်ကြားချက်သည် အချိန်ပိုလုပ်ခကြေးကို အောက်ပါပုံသေနည်းအတိုင်းတွက်ချက်ရန် ပေးထားသည်။  
{(နေ့စဉ်လုပ်ခ x ၆ရက်/၄၄နာရီ) x ၂ }
- အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ၊ "အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားနှင့်လခပေးချေနေသော် (အခြေခံလုပ်ခ ကိုဆိုလိုသည်)၊ အချိန်ပိုအခကြေးငွေကို ယခု ကဲ့သို့ တွက်ချက်သင့်ပါသည်။ ( ၂ x နေ့စဉ်လုပ်ခ/ နာရီ )။ သို့သော်လည်း၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားထက်ပိုသော လုပ်ခများကိုရရှိနေပါသော်၊ ၎င်းအတွက် အချိန်ပိုလုပ်ခတွက်ချက်သည့်ပုံသေ နည်းသည် တည်ဆဲအမိန့် တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ဖြစ်သည်။" {ဆိုလိုသည်မှာ၊ (နေ့စဉ်လုပ်ခ x ၆ရက်) x ၂ }

ဖြစ်သည်။

- အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားစီးမီးဌာနသည် လတ်တလောတွင် အခကြေးငွေပေးချေရေး စည်းမျဉ်းများကို အကြမ်းရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ ယင်းတွင် အချိန်ပိုခွဲချက်ချက်သည့်ပုံသေနည်းကိုထည့်သွင်းလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။

### အလုပ်မဆင်းသည့်ကာလအတွက် အခကြေးငွေမှနှုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း

မေးခွန်း (၁၆) (အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၇-၁၁ အရ ) အလုပ်သမားသည် ယင်း၏တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန်ပျက်ကွက်သောကြောင့်အခကြေးငွေမှနှုတ်ယူဖြတ်တောက်ခံရသည်မှလွဲ၍ အလုပ်မဆင်းသည့်ကာလအတွက် အခကြေးငွေမှနှုတ်ယူသည့်ဖြတ်တောက်ငွေသည် အလုပ်သမား၏ လစဉ်လစာ၏ ၅၀% ထက်မကျော်ရပါ။ "တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်း" သည် မည်သည်ကို ဆိုလိုပါသနည်း။ ယင်းသည် အလုပ်သမားတစ်ယောက်က အလုပ်လုပ်ရက်၏ ၇၅% အကြာ ဖျားနာခြင်းကို ဆိုလိုပါသလား၊ ထိုသို့ဆိုသော်၊ အလုပ်ရုံသည် လုပ်လစာ၏ ၇၅% ကိုနှုတ်ယူဖြတ်တောက်နိုင်ပါသလား ( သို့) နှုတ်ယူဖြတ်တောက်၍ မရနိုင်ဘူးလော။

- "တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်းတွင်" အလုပ်သမား၏ပေါ့ဆမှုသောလုပ်ရပ် (သို့) ချန်လှပ်ထားခြင်းကြောင့်ဖြစ်ရသောဆုံးရှုံးမှုများနှင့် အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ ၂၀၁၆၏ အပိုဒ်၁၁ပါ အလုပ်ခန့်အပ်မှုသဘောတူစာချုပ်ပါ အလုပ်နှင့်ဆိုင်သောစည်းမျဉ်းများကိုချိုးဖောက်ခြင်းတို့ အကျုံးဝင်သည်။ ဖျားနာခြင်း (သို့) ကျန်းမာရေးအကြောင်းပြချက်များကို ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် မထည့်သွင်းထားပါ။

### အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်များနှင့် ခွင့်ရက်

မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်အစား လုပ်သက်ခွင့်သာရှိကြောင်း သတိပြုပါ။

မေးခွန်း (၁၇) ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေ အရ၊ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ခံစားနေသည့်အချိန်အတွင်း အလုပ်သမားများကို "ပျမ်းမျှလုပ်လစာ" ပေးရမည်။ "ပျမ်းမျှလုပ်လစာ" ကို မည်သို့ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ် ပါသနည်း။

- "ပျမ်းမျှလုပ်လစာ" ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော်လည်းယင်းကို၊ စံအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသော ၁ရက် အလုပ်လုပ်ချိန် အပေါ် အခြေပြုထားသော နေ့စဉ်လုပ်ခ အဖြစ် မှတ်ယူသင့်ပါသည်။

မေးခွန်း (၁၈) ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေအရ အလုပ်သမားများသည် လစဉ် ၎င်းတို့အလုပ်မလုပ်သည့် အနည်းဆုံး ၂၄ရက်အတွက် 'လုပ်သက်ခွင့်' တစ်ရက် ဆုံးရှုံးရပါသည်။ ယင်းကိုမည်သို့ သတ်မှတ် ပါသနည်း။

- အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် လတစ်လတွင် အနည်းဆုံး ၂၄ရက် အလုပ် မလုပ်သော် ယင်းအလုပ်သမားသည် ထိုလအတွက် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက် တစ်ရက် ဆုံးရှုံးပါလိမ့်မည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ယင်း၏ 'နှစ်ပတ်လည်ခွင့်' ခံစားခွင့်သည် ထိုနှစ်အတွက် ၁၀ရက်မှ ၉ရက် သို့လျော့သွားပါမည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ဖျားနာ၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ၊ တာဝန်ပေးမှုအရပျက်ကွက်ခြင်း (သို့) ဆန္ဒအလျောက်အလုပ်မှဆိုင်းငံ့ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်း (သို့) ဥပဒေနှင့်အညီသပိတ်မှောက်ခြင်း များအတွက် စုစုပေါင်း ရက်၃၀ ကြာအလုပ်မလုပ်သော် ယင်းတို့ကို အလုပ်လုပ်သောရက်များ အဖြစ် ရည်တွက်ပါမည်။

**မေးခွန်း (၁၉)** "မိမိ၏ခွင့်များကို အသုံးမပြုမီအလုပ်မှထွက်သွားသည့်အလုပ်သမား (သို့) အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်အလုပ်သမားကို ၎င်းတို့အသုံးမပြုသည့်ခွင့်ရက်များအတွက် နောက်ဆုံးရက် ၃၀အတွင်းပျမ်းမျှနေ့စဉ်ဝင်ငွေအပေါ်အခြေခံကာ တွက်ချက်၍အခပေးရမည်။ အသုံးမပြုသည့်ခွင့်ရက်များအတွက် အလုပ်သမားများကို နှစ်ရက် အတွင်းပေးချေရမည်။"

- ဟုတ်ပါသည်။ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေ ၁၉၅၁ တွင် ဤသို့ အဆိုပြုထားပါသည်။

**မေးခွန်း (၂၀)** အလုပ်သမားများသည် နှစ်၏အစတွင် ဤသို့သောအခပေးချေမှု အမျိုးအစားကို ခံစားနိုင်ပါသလား။ ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်သမားများသည် နှစ်၏အစတွင် ခွင့်ကိုအသုံးမပြုလိုကြပါ။ ထိုရက်များအတွက် ငွေမပေးချေစေလိုပါ။

- မခံစားနိုင်ပါ။ အသုံးမပြုသည့်ခွင့်ရက်အတွက် ငွေပေးချေမှုကို စာချုပ်ရပ်စဲပြီးသည့်နောက်မှသာ ပြုလုပ်ရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်ဆက်၍လုပ်နေသော်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများက သဘောတူထားကြပါက ထိုအသုံးမပြုသည့်ခွင့်ရက်များကို သုံးနှစ်အထိ သယ်ယူသွားနိုင်ပါသည်။

**မေးခွန်း (၂၁)** ရှောင်တခင်ခွင့်၊ ယင်းအတွက် အခ ပေးစရာလိုပါသလား။

- မလိုပါ။ အလုပ်သမားအားလုံးကို နှစ်စဉ် လုပ်ခဖြင့်ရှောင်တခင်ခွင့် ၆ရက် ပေးထားပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် တစ်ကြိမ်လျှင် သုံးရက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ရှောင်တခင်ခွင့်ကို အခြားခွင့်ရက်အမျိုးအစားများဖြစ်သော လုပ်သက်ခွင့်၊ နှစ်ပတ်လည်ခွင့် စသည်တို့နှင့် ပူးတွဲယူ၍ မရပါ။ အသုံးမပြုသောရှောင်တခင်ခွင့်များသည် နှစ်အဆုံးတွင် ဆုံးရှုံးသွားမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အသုံးမပြုသည့် ရှောင်တခင်ခွင့်အတွက် အခပေးချေ စရာ မလိုပါ။

**မေးခွန်း (၂၂)** အလုပ်သမားများအားလုံးသည် ၁၂လ တာဝန်ဆက်တည်းအလုပ် လုပ်ပြီးသော် တစ်နှစ်တွင် လုပ်ခဖြင့်ခွင့် ၁၀ရက် ခံစား ရပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမား တစ်ဦးသည် ၁၂လ တာဝန်ဆက်တည်း အလုပ် မလုပ်ပါက၊ ယင်းသည် နှစ်ပတ်လည် ခွင့်ကို ရရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါမည်လား။

- ပုံမှန်အားဖြင့် ထိုသို့သောခွင့်အမျိုးအစားကို "လုပ်သက်ခွင့်" ဟုခေါ်ပါသည်။ ယင်းသည် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ အလုပ်သမားများသည် ၁၂လတာ တာဝန်ဆက်တည်း အလုပ် မလုပ်သော် ယင်းတို့သည် အလုပ်လုပ်သော ရက်များနှင့်အမျိုးကျအလိုက် "လုပ်သက်ခွင့်" ကိုရရှိနိုင်ပါသည်။



မေးခွန်း (၂၃) ယာယီအလုပ်သမားများအတွက်၊ ၎င်းတို့၏ခွင့်ရက်ခံစားခွင့်ကို အချိုးကျအောင် မည်သို့သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်သင့်ပါသနည်း။

- ၎င်းတို့၏ခွင့်ရက်ခံစားခွင့်ကို ၎င်းတို့ကိုအလုပ်ခန့်သောကာလအတိုင်းအတာနှင့်အချိုးတကျဖြစ်အောင် သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။

### လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး

#### ရှေးဦးသူနာပြုခြင်း

မေးခွန်း (၂၄) အလုပ်သမားဦးရေ ၂၅၀ ထက်ပိုသော အလုပ်ရုံတစ်ခုတွင် ရှေးဦးသူနာပြုရေးအခန်းနှင့်တကွဆရာဝန်တစ်ဦး နှင့် ဆေးခန်းတစ်ခန်း နှစ်မျိုးစလုံးရှိရန် လိုအပ်ပါသလား။

- အလုပ်ရုံများဥပဒေ အပိုဒ် ၄၇ (၃)အရ၊ အလုပ်သမားအရေအတွက် ၂၅၀ ထက်ပိုသောအလုပ်ရုံတစ်ခုတွင် ရှေးဦးသူနာပြုအခန်း ၁ ခန်း (သို့) သတ်မှတ်ထားသည့်ကရိယာများပါရှိသည့်ဆေးခန်း ၁ ခန်း ပေးရမည်။ ထိန်းသိမ်းရမည်။ အကယ်၍ ထိုသို့ပြဋ္ဌာန်းထားပါက၊ ထိုသို့သောဆေးခန်းကို ဆရာဝန် ၁ ဦးနှင့် သူနာပြု ၁ ဦးတို့၏ကြီးကြပ်မှုအောက်၌ ထားရှိနိုင်သည်။

#### မီးဖွားမှုနှင့်ဆိုင်သောအကျိုးခံစားခွင့်နှင့်ကလေးပြုစုခွင့်

မေးခွန်း (၂၅) ကျွန်ုပ်၏အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကို မီးဖွားခွင့် ခွင့်ရက်ပေးရန် လိုအပ်ပါ သလား။ လိုအပ်သည်ဆိုပါက မည်မျှအကြာ ပေးရမည်နည်း။

- အလုပ်သမားများသည် ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေ၏လွှမ်းမိုးမှုအောက်တွင်ရှိသောအလုပ်သမားများသည် မီးဖွားမီ လုပ်ငန်းခွင်မီးဖွားခွင့် ၆ပတ်၊ မီးဖွားပြီးနောက် လုပ်ငန်းခွင်မီးဖွားခွင့် ၈ပတ် ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ (အမြွှာမွေးပါက နောက်ထပ် ရက်သတ္တပတ် ၄ပတ် ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။) လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့်အလုပ်သမားများသည် (၅ဦး သို့မဟုတ် ၅ဦးနှင့်အထက်ရှိသောကုမ္ပဏီများတွင်အလုပ် လုပ်နေသောအလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူအလုပ်သမားများ) လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံမှမီးဖွားခြင်းနှင့်ဆိုင်သောခံစားခွင့်များကိုရရှိပါလိမ့်မည်။
- ထို့အပြင်၊ အနည်းဆုံးအလုပ် ၁နှစ်လုပ်ပြီးပြီး၊ လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံသို့ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၆လ ထည့်ဝင်ပြီးသောကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားသည် အောက်ပါတို့ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။
  - မီးဖွားခွင့်ခံစားနေစဉ်အတွင်း ပျမ်းမျှ၁နှစ်လုပ်ခလစာ၏ ၇၀%

- မီးဖွားသည့်အခါ၊ ပျမ်းမျှလစဉ်လုပ်ခ၏ ၅၀% နှင့်ညီမျှသည့် ဆုကြေးကို (ကလေး ၁ဦးအတွက်)၊ ၇၅% ကို (အမြွှာအတွက်) သို့မဟုတ် ၁၀၀% ကို (သုံးမြွှာနှင့်အထက်အတွက်) တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း ခံစားခွင့်ရှိမည်။

**မေးခွန်း (၂၆) အောက်တွင်ဖော်ပြထားသောအလုပ်ရုံများဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၅၀ (၁)သည် ဥပဒေအရမဖြစ်မနေလိုက်နာရမည့် သတ်မှတ်ချက်ဖြစ်ပါသလား။**

*မိခင်အလုပ်သမား ၁၀၀ဦး နှင့်အထက်ရှိသောအလုပ်ရုံတွင်၊ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်သည် ထိုမိခင်အလုပ်သမားများ၏ငါးနှစ် အောက်ကလေးများအတွက် ကလေးထိန်းဌာနကို လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့်ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏အကူအညီ ရယူဆောင်ရွက်ရမည်။ မိခင်အလုပ်သမား ၁၀၀ မပြည့်သည့်အလုပ်ရုံတွင် ယင်းတို့၏ ငါးနှစ်အောက် ကလေးများအတွက် လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်က ကလေးထိန်းခန်းကို သင့်တော်သလို စီမံထားရှိရမည်။*

- ဟုတ်ကဲ့ ယင်းသည် ဥပဒေအရ မဖြစ်မနေလိုက်နာရမည့် သတ်မှတ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရသည် အသက် ၆နှစ်အောက်ကလေးများ၏မိခင်များဖြစ်သူ မိခင်အလုပ်သမား ၁၀၀ဦး ထက်ပိုရှိသောအလုပ်ရုံတစ်ရုံအတွက် နေ့ကလေးထိန်းဌာနကို စီမံပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူ သင်၏တာဝန်မှာ သင့်ကိုယ်ပိုင်လုပ်နိုင်စွမ်း (သို့) အခြားအလုပ်ဌာနများနှင့်ပူးပေါင်း၍ အစိုးရကို အကူအညီပေးရန် ဖြစ်သည်။ ထပ်မံသိလိုသောအချက်အလက်များရှိပါက၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး နိုင်ပါသည်။

**အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း/အလုပ်မှထုတ်ခြင်း**

**မေးခွန်း (၂၇) ဥပဒေတွင် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းအကြောင်း ဘာပြောထားသနည်း။ စာချုပ်များကိုရပ်စဲရန်အတွက် အမှာစာများကျဆင်းခြင်းကြောင့် ဟူသည့်” ယုတ္တိတန်သည့်” အကြောင်းပြချက်ကို အလုပ်ရုံတစ်ရုံသည် အစိုးရရုံးတစ်ခုခုကို ပြသ ရန်လိုအပ်ပါသလား။ အကယ်၍၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း/အလုပ်မှထုတ်ခြင်းသည် အတည်ဖြစ်ပြီးသော်၊ အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးအတွက် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားချက်များကို ကျင့်သုံးရမည်လော။**

- ဥပဒေတွင် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း အကြောင်းပြဌာန်းထားသည်များမရှိပါ။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် စည်းကမ်းချက်များကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းသင့်ပါသည် (မရိုးသားမှု၊ ခိုးမှု၊ ထိခိုက်နှစ်နာစေမှု၊ စသဖြင့်)။ များသောအားဖြင့်၊ အလုပ်ရုံတစ်ရုံက အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်သည့်အခါ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်အကြောင်းပြချက်ကို နှုတ်ဖြင့် (သို့) စာဖြင့် အလုပ်သမားများကို အသိပေးသင့်သည်။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအပေါ်အငြင်းပွားမှုများရှိသော် အလုပ်ရုံသည် ထိုအကြောင်းပြချက်ကို အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ စသဖြင့် သို့ပြပါသည်။
- အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အတည်ဖြစ်သည်နှင့်တပြိုင်နက် ၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၈၄/၂၀၁၅ ပါစည်းမျဉ်းများအတိုင်း အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှရပ်စဲသည့်အခါ၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ အချိန်ပိုလုပ်ခမပါသောနောက်ဆုံးအခြေခံလစာအပေါ်အခြေခံလျက် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး

ပေးရပါမည်။ လုပ်သက်မည်မျှရှိသည်ကိုလိုက်၍ အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးသည် လတစ်ဝက်စာမှ ၁၃လအထိ ရှိနိုင်သည်။

မေးခွန်း (၂၈) အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမပြုရန်အတွက် တားမြစ်ထားသည့်အကြောင်းပြချက်များ - အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုများ ကိုကျင့်သုံးခြင်းအား မည်သို့အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသနည်း။ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ယင်းကိုကျော်လွန်၍လုပ်ဆောင် ကြောင်း မည်သည့်အခါတွင် ဆိုနိုင်မည်နည်း။

- ယေဘုယျအားဖြင့်၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၌ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါ သည်။ ဥပမာ - ယင်းဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၁၆ မှ ၂၈ သည် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ၊ ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့်သုံးစွဲခြင်း စသည်တို့ကို ဖွင့်ဆိုထားသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ဖော်ပြထားသောပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိသည့်လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်သော်၊ ထိုအလုပ်သမားသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုများကို ကျော်လွန်၍လုပ်ဆောင်သည်ဟု ဆိုနိုင် သည်။

### အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်များ၏တာဝန်ဝတ္တရားများ

မေးခွန်း (၂၉) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၏အပိုဒ် ၃၀တွင်၊ "အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ထောက်ခံ ချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခု ပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အခြားနည်း သဘောတူညီထား သည့်မှအပ ယင်းတာဝန်ကိုထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ထက်မပိုစေဘဲ ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကို မိမိ လုပ်ငန်းရှိ မူလတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်" ဟုဖော်ပြထားပါသည်။ ဤ "ယင်းတာဝန်ကိုထမ်း ဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ထက်မပိုစေဘဲ" ဟူသောဖော်ပြချက်သည် အလုပ်သမား တစ်ဦးတည်းကိုသာပေးရမည်လော၊ (သို့) တစ်ဦးထက်ပိုသော သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန်ပေးအပ်ထားသူ မည်သူ့ကိုမဆို ပေးရမည်လော။

- သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ၏ထောက်ခံချက်ဖြင့်တာဝန်ပေးထားသူ "မည်သူမဆို" ကိုဆိုလိုပါသည်။ သို့ သော်လည်း "အချိန်ကာလသည် နှစ်ရက် မျှသာ" ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- အလုပ်သမား ၈ ကို ပထမအလုပ်အတွက်တစ်ရက်တာ တာဝန်ပေးပြီး၊ နောက်ထပ်အလုပ်တစ်ခုကို အလုပ်သမား ၈ အား တစ်ရက်တာ တာဝန်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုလအတွက်၊ နှစ်ရက်တာ ကာလကို အသုံးပြုပြီး ဖြစ်သည်။

### အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ

မေးခွန်း (၃၀) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်စေရန် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများပေးရန်အတွက် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ၏တာဝန်အကြောင်းကို ဥပဒေတွင် မည်သို့ အတိအကျပြောထားပါသနည်း။ ထို့ပြင်၊ အလုပ်ရုံတစ်ရုံ၏ကုန်ထုတ်လုပ် မှု တိုးမြှင့်စေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏တာဝန်ဝတ္တရားကားအဘယ်နည်း။

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ဆောင်ရွက်ရမည့်အလုပ်များအနက်တစ်ခုမှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားတိုးတက်မှုကိုအထောက်အကူပြုသည့် အရည်အချင်းတိုးတက်သောအလုပ်သမားများ ပေါ်ထွန်းရေးကိုရှေ့ရှု၍ အလုပ်နှင့်ဆိုင်သည့်သင်တန်းနှင့် အလုပ်ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ပေးရန်ဖြစ်သည်။

### အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)

မေးခွန်း (၃၁) အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်မည်မျှနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား လှယ် ပါဝင်သင့်သနည်း။

- အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီတိုင်းသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ (အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ အပိုဒ် ၃)။ ထို့ကြောင့်၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင်ပါဝင်သောအလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်အလိုက် အမျိုးမျိုးရှိပါလိမ့်မည်။
- ဤသို့ဖြင့်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ၂၀၁၂ ၏အပိုဒ် ၄တွင် နောက်ထပ်လမ်းညွှန်ကို ဖော်ပြထားသည်။
- အကယ်၍ (၁) အလုပ်ဌာနရှိအလုပ်သမားအားလုံးသည် ထိုအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသော် (၂) အလုပ်သမားအင်အားစုစုပေါင်း၏ ၅၀% ကျော်သည် ထိုအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသော် ထိုအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီအတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး ကိုရွေးချယ်ပါလိမ့်မည်။
- အကယ်၍ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပို၍ရှိသော်လည်း ယင်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်သည် စုစုပေါင်းအလုပ်သမားအင်အား၏ ၅၀% ထက်ပို နည်းသော်၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို စုစုပေါင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်အပြင် ယင်းနှင့်အရေအတွက်တူသည့် အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်သောအလုပ်သမားများဖြင့် ကိုယ်စားပြုသင့်ပါသည်။ (ဆိုလိုသည်မှာ၊ အကယ်၍၊ အဓိကမဟုတ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှစ်ခု ရှိသော်၊ ဤအဖွဲ့ နှစ်ဖွဲ့သည် ယင်းအဖွဲ့တစ်ခုစီအတွက် ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး စီရွေးနိုင်သည်။ ထို့ပြင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများကလည်း ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး ရွေးချယ်တင်မြှောက်နိုင်သည်။
- အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် နောက်ဆုံးအလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက် မည်မျှပင် ရှိစေကာမူ၊ ယင်းကော်မတီတွင် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရေအတွက်တူညီစွာ ပါဝင်ရမည်။

မေးခွန်း (၃၂) အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၃(ခ)တွင် "အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသောကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး ဖြင့်

ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်” ဟု ဆိုထားပါသည်။ ယင်းအတွက် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် မည်သို့ ဖြစ်မည်နည်း။

- ဥပဒေတွင် ထိုရွေးကောက်တင်မြှောက်ရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း မပါရှိပါ။ ထိုအလုပ်ဥာနရှိအလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများနှင့်အကျိုးစီးပွားများအတွက် ကောင်းမွန်စွာကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်နိုင်မည့်သူကို ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရန် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုသတ်မှတ်ရန်မှာ အလုပ်သမားများအပေါ်သာ မူတည်သည်။

### သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်အလုပ်ပိတ်ခြင်း

မေးခွန်း (၃၃) အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏အပိုဒ် ၂(ဈ) တွင် အလုပ်သမားများက အလုပ်အခြေအနေသည် အလုပ်သမားများအပေါ်အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟုယုံကြည်သည့်အခါ၊ အလုပ်ကိုရပ်တန့်ကာ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာနိုင်သောအခွင့်အရေး အလုပ်သမားများတွင်ရှိသည်ဟု ဆိုထားပါသည်။ ယင်းကို သပိတ်မှောက် သည်ဟု မမှတ်ယူပါ။ ထိုသို့ အလုပ်ရပ်ထားသည့်ကာလအတွင်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှုမရှိသည့်အခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင်သည် လစာပေးရပါမည်လား။

- ယင်းနှင့်ဆိုင်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေတွင်ရော အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင်ပါ မပါရှိပါ။ သို့ရာတွင် ထိုသို့သောအလုပ်ရပ်ထားသည့်ကာလအတွက် လစာပေးရန် အလုပ်ရှင်များတွင် သွယ်ဝိုက်၍တာဝန်ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏အပိုဒ် ၅၄ တွင် ‘သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်အား ခေတ္တရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြစ်၍ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက်သည့်အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိစေရ’ ဟုဆိုထားပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ အကယ်၍ အလုပ်အားခေတ္တရပ်ဆိုင်းခြင်းကို သပိတ်မှောက်ခြင်းအဖြစ်မှတ်ယူသော် အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ခစရိတ်ပေးရန် မလိုအပ်ပါ။ သို့ရာတွင် ထိုသို့မဟုတ်သော် အလုပ်ရှင်သည် လစာစရိတ်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

မေးခွန်း (၃၄) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ရန်အတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် တစ်ခုတည်း ထံမှသာ သဘောတူခွင့်ပြုချက် ရယူဖို့လိုအပ်ကာ၊ မည်သည့်အစိုးရရုံး ထံမှ ရယူရန် မလိုအပ်ပါသလော။

- မလိုအပ်ပါ။ အစိုးရရုံးများထံမှ သဘောတူခွင့်ပြုချက် ရယူရန် မလိုအပ်ပါ။

### အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း

မေးခွန်း (၃၅) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတစ်ဦးသည်နိုင်ငံသားအလုပ်သမားများနှင့်ဝန်ထမ်းများ၏အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် လိုအပ်သည့်သင်တန်းများ ပေးမည်ဟု ကြားသိရပါသည်။ ယင်းသင်တန်းများသည် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ်အမျိုးအစားများနှင့်အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်အောင်စီမံထားသည့်သင်တန်းများဖြစ်သင့်ပါသည်။ ယင်းသည် အထူး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်နေကြသည့်အလုပ်သမားများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသလား။

- မဟုတ်ပါ။ ယင်းကို အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ၂၀၁၃ တွင်လည်းဖော်ပြထားပါသည်။  
ယေဘုယျအားဖြင့် အားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။