မြန်းနိုင်ငံ အလုပ်သားအများအပြားအဖွဲ့အစည်း ၂၀၂၀ ခုနှစ် အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောေှိရုံး (မြန်း)

ကြည်ပြိုးမိုးမှု စွမ်းအားကို တည်ဆောက်ရာအချက်အလက်များ (စိတ်ပြပြော)

နောက်ပိုင်းကိုးကွယ်၍ မိန့်ခွန်းပြောပြီး အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။

အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။ အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။

အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။

အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။

အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။

အကြိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောက်မြန်း (ILO) အား မည်သို့အစောပိုင်းများနှင့် ပါဝင်နိုင်စေရမည်။
မြန်မာနိုင်င်း အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

စာအုပ်မဖစ်ြည်ဟု ယုံကကည်ရြှော်လင့်ပါသည်။

စံချိန်စံညွှန်းြျားကို မြှင့်တင်ရဆ ာင်ေွက်လိုသူတိုင်းအတွက် ဤလြ်းညွှန်စာအုပ်သည် အသုံးေင်ရသာလြ်းညွှန်မြန်မာနိုင်င်း၏ အလုပ်သားဥပ ရေကို သိေှိနားလည်ပပီး၊ လိုက်နာကျင့်သုံးကာ၊ နိုင်င်းတကာ အလုပ်သားရေးောြကကာခဏ ရမပာင်းလဲြှုြျားေှိမခင်းရကကာင့် ယင်းတို့ကို ဤလြ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ထည့်သွင်းေန် ြမဖစ်နိုင်ပါ။

Donglin Li

မြန်မာနိုင်င်း (ILO) အတွက် ပရိုင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း (၂၀၂၁)
စာတွဲ

၁။ နိောင်း ၁
၂။ အလုပ်သားအသစ် ခန့်အပ်မခင်း ၃
၃။ အလုပ်ခန့်ထားအသစ် သရဘာတူစာချုပ် ၈
၄။ အခရကက္ခြား ၁၃
၅။ အလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုနှင့် ကြက်သတေးပတ် အလုပ်ပိတ်ကြက် ၁၉
၆။ အာမာပညာအလုပ်ပိတ်ကြက်နှင့် ခွင့်ကြက် ၂၂
၇။ လူဦးရေးနှင့် ထိခိုက်ရေး နှင့် နားလည်းဖစ်းအတွက် ရလျားရကက် ၂၇
၈။ အလုပ်ကြား ၃၄
၉။ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းပြု အလုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်း ၃၈
၁၀။ အမင်းပွားရေး ရမဖွင့်မခင်း ၄၆
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)
၁။ နိေါန်း

၁.၁။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သြားရာစံချိန်စံညွှန်းြျားနှင့် မြန်ြာလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ောအရမခခံြူြျားနှင့် အခွင့်အရေးြျားဆိုင်ောရကကညာစာတြ်း (၁၉၈၈) က မြန်ြာနိုင်ငံအပါအေင်၊ အမပည်မပည်ဆိုင်ောအလုပ်သြားရေးောအဖွဲ့ (ILO) အဖွဲ့ေင်နိုင်ငံြျားအား အရမခခံမပဌာန်းချက် ၈ ခုနှင့် အကျုံးေင်ရသာနယ်ပယ် ၄ ခုတွင် ြူြျားနှင့် အခွင့်အရေးြျားကို ရလးစားလိုက်နာပပီး မြှင့်တင်ရဆာင်ေွက်ေန်အခိုင်အြာဆိုထားပါသည်။ ဤအချက်က မြန်ြာနိုင်ငံအရနမဖင့် သက်ဆိုင်ောမပဌာန်းချက်ြျားကို အတည်မပုလက်ြှတ်ရေးထိုးသည်မဖစ်ရစ၊ ြထိုးေရသးသည်မဖစ်ရစ၊ သက်ဆိုင်ြှုေှိရစပါသည်။ ယင်းနယ်ပယ် ၄ ခုြှာ၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမခင်းနှင့် စုရပါင်းညှိနှိုင်းရဆွးရနွးအရေးဆိုခွင့်၊ အဓြ္မသို့ြဟုတ် အတင်းအကျပ်အလုပ်ခိုင်းရစြှုပရပျာက်ရေး၊ ကရလးအလုပ်သြားခိုင်းရစြှုပရပျာက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ောအသက်ရြွးေြ်းရကျာင်းအလုပ်တွင် ခွဲမခားဆက်ဆံြှုပရပျာက်ရေးတို့မဖစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သြားရေးောစံချိန်စံညွှန်းြျားသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ောအရမခခံြူြျားချြှတ်ထားရသာ ဥပရေဆိုင်ောစာချုပ်စာတြ်းြျားမဖစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ရအာက်ပါတို့အနက်တစ်ခုခုမဖစ်ပါသည်။

• အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) မပဌာန်းချက်ြျား(သို့ြဟုတ် ရနာက်ဆက်တွဲစာချုပ်ြျား) - ယင်းတို့သည် ဥပရေအေလိုက်နာေန်တာေန်ြေှိသည့် နိုင်ငံတကာသရဘာတူစာချုပ်ြျားမဖစ်ပပီး၊ ယင်းတို့ကို အဖွဲ့ေင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံသည် မပဌာန်းချက်တစ်ခု သို့ြဟုတ် ရနာက်ဆက်တွဲစာချုပ်တစ်ခုကို အတည်မပုလက်ြှတ်ရေးထိုးရသာအခါ၊ ယင်းနိုင်ငံသည် ယင်းစာချုပ်စာပါ သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်ြျားကို အရကာင်အထည်ရဖာ်ေန် ကတိကေတ်မပုမခင်းမဖစ်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ေသည်။

• အိုင်အျ်(လ်)အို (ILO) အဒမခခံမပဌာန်းချက် ၈ ခုြှာ အဘျ်နည်း။
မြန်မာနိုင်င်း အလုပ်သားဥပဒေြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

၅။ ခွဲမခားဆက်ဆံြှုမပုမခင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ော အသက်ရြွးေြ်းရကျာင်းအလုပ်)

ဆိုင်ော မပဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အြှတ် ၁၁၁)

၆။ တူညီရသာ အခရကကးရငွဆိုင်ော မပဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အြှတ် ၁၀၀)

၇။ အငယ်ဆုံးအသက်အေွယ်ဆိုင်ော မပဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အြှတ် ၁၃၈)

၈။ အဆိုးေွားဆုံးပုံစံမဖင့် ကရလးအလုပ်သားခိုင်းရစမခင်းဆိုင်ော မပဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ် (အြှတ် ၁၈၂)

လက်ြှတ်အချိန်အထိ မြန်မာနိုင်င်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အရမခခံမပဌာန်းချက် ၈ ခုအနက် ၄ ခုကို အတည်မပုလက်ြှတ်ရေးထိုးထားပပီး မဖစ်ပါသည်။

• အလုပ်ကျွမ်းကျင်းထားရသော လုပ်ငန်းအခါ မပဌာန်းချက် (အြှတ် ၁၉၄၈)
• လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမခင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ရပးမခင်းဆိုင်ော မပဌာန်းချက် (၁၉၃၀)
၁၀ အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောေှိရုံး (မြန်ြာ)

၂ အလုပ်သြားအသစ် ခန့်အပ်မခင်း

ကရလးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ော ဥပရေ (၂၀၁၉) ၏ ပုေ်ြ၊ ၄၈ နှင့် ၄၉ တို့အေ၊ အသက် ၁၄ နှစ်ရအာက်

cောတွင်၊ အလုပ်ရုံြျား အက်ဥပရေကဲ့သို့ပင်၊ အမိန့်ရသာ

မိုးသားသား အလုပ်သြားဥပရေြျားတွင် ကရလးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ော ဥပရေတွင်ပါေှိသည့် သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်

ြျားနှင့် ြကိုက်ညီသည့် သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်ြျားပါေှိပါသည်။ အရကကာင်းြှာ၊ ယင်းဥပရေြျားက ကရလးသူငယ်

ြျားအား နိုင်ငံတကာအလုပ်သ ြားရေးော စံချိန်စံညွှန်းြျားတွင် သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားရသာ လိုအပ်သည့်အကာ

အကွယ်ြျားြပါေှိဘဲလျက်၊ အသက် ၁၆ နှစ်ြှစ၍ ရဘးအန္တောယ်ေှိရသာ အလုပ်ြျား တွင် ခန့်အပ်နိုင်ရကကာင့်

မဖစ်ပါသည်။

1 ပုေ်ြ၊ ၃ (န) နှင့် ပုေ်ြ၊ ၄၈ (က)။
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

ရဆးလက်ြှတ်၏ သက်တြ်းသည် ၁၂ လ မဖစ်ပါသည်။ မငင်းဆိုသည့် ဆောေနသည် ထိုသို့မငင်းဆိုေသည့် အရကကာင်းေင်းကို စာမဖင့်ရေးသား ရဖာ်မပေြည်။ အလုပ်အကိုင်အြျိုးအစားကို ကန့်သတ်နိုင်ပါသည်။ ရဆးလက်ြှတ်ထုတ်ရပးေန် (သို့ြဟုတ် မပန်လည်ထုတ်ရပးေန်)

အြှတ်မပု ဆောေန်တစ်ဦးက ရဆးလက်ြှတ်အြျိုးအစား ၂ ြျိုးြှ တစ်ြျိုးကို ရဆာင်ေွက်ရပးနိုင်သည်။ မခင်းအတွက် သို့ြဟုတ် ယင်းကဲ့သို့ရသာ ရဖျာ်ရမဖတင်ဆက်ြှုြျားအတွက် ကရလးြျားကို ရသွားရဆာင်မခင်း၊ ရောင်း ြရနေပုံစံမဖင့် လူသစ်စုရဆာင်းမခင်း၊ မပည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၊ ညစ်ညြ်းစာအုပ်၊ ညစ်ညြ်းရုပ်ေှင်ကားြျား ထုတ်လုပ်ကူးမခင်း၊ ရြကးပြီမဖင့်  ရနှာင်တည်းခိုင်းရစမခင်း၊ လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခြျားတွင် အသုံးမပုေန် ကရလးငယ်ြျားကို ြလုပ်ခိုင်းရစမခင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပ ရေဆိုင်ော မပန်လည်ဆန်းစစ်ြှုတစ်ေပ်က ကရလးြျားကိုရောင်းမခင်းနှင့် လူကုန်ြျားကို ရသွားရဆာင်မခင်း၊ ရောင်းမခင်း၊ အသုံးမပုမခင်း သို့ြဟုတ် ကြ်းလှြ်းမခင်းတို့အပါအေင်၊ အဆိုးေွားဆုံးပုံစံမဖင့် မခင်း၊ အသုံးမပုမခင်းနှင့် ကြ်းလှြ်းမခင်း၊ နှင့် ဥပရေနှင့်ဆန့်ကျင်ရသာ ြူးယစ်ရဆးေါးလုပ်ငန်းြျားအတွက် ကရလး အရသးစိတ် ခွဲမခြ်းစိတ်မဖာြှုြျားကို မဖည့်ဆည်းပံ့ပိုးရပးထားပါသည်။

ကရလးအလုပ်သြားခိုင်းရစမခင်းကို တားမြစ်ထားသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပရေြျားေှိ သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်ြျားအား ချိန်တွင် ပုေ်ြ ၄၉ (က) နှင့် အကျုံးေင်သည့် ရဘးအန္တောယ်ေှိရသာ အလုပ်အကိုင်အြျိုးအစားြျားကို သတ်ြှတ်အရေးြျားဆိုင်ော ဥပရေ၏ ပုေ်ြ ၄၉ (က) တွင် သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားပါသည်။ ဤလြ်းညွှန်စာအုပ် ပုံနှိပ်ထုတ်ရေ

2 ပုေ်ြ၊ ၃ (န)
3 အကျုံးေင်သည့် ရဘးအန္တောယ်ေှိ (၂၀၁၉) က အဆိုးေွားဆုံးပုံစံမဖင့် ကရလးအလုပ်သြားခိုင်းရစမခင်း၏

မပဌာန်းပပီးမဖစ်ပါသည်။

လျက်၊ ရဘးအန္တောယ်ေှိသည့် အလုပ်အကိုင်အြျိုးအစားြျားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားေြည်ဟူ၍ ကရလးသူငယ်အခွင့်အတွက် ကုန်ကျစေိတ်ကို အလုပ်ေှင် သို့ြဟုတ် ကရလးငယ် သို့ြဟုတ် ယင်းကရလးငယ်၏ ြိဘြျားက ရပးေြည်။

2 ကရလးသူငယ်အခွင့်အရေးြျားဆိုင်ော ဥပရေ (၂၀၁၉) က အဆိုးေွားဆုံးပုံစံမဖင့် ကရလးအလုပ်သြားခိုင်းရစမခင်း၏

မပဌာန်းပပီးမဖစ်ပါသည်။

လျက်၊ ရဘးအန္တောယ်ေှိသည့် အလုပ်အကိုင်အြျိုးအစားြျားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားေြည်ဟူ၍ ကရလးသူငယ်အခွင့်
ပေါင်းစားနေသည့် အဓိကအလုပ်အစိုးရများ၏ အိုင်အယ် (လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာများ၌

1. အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် ၂၀၀၂ ခုနှစ်မှစ၍ အိုင်အယ် (လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာကို ပါဝင်စေခဲ့သည်။

2. ယောင်ရေးဥပဒေ (ပုေ်ဳ ၂၄ နှင့် ပုေ်ဳ ၂၅) အေ၊ အြျိုးသြီးြျား၊ ကရလးငယ်ြျားနှင့် လူငယ်ကို အနည်းဆုံးရထာင်ေဏ် ၅ နှစ်ြှ အြျားဆုံး ၁၀ နှစ်အထိ ချြှတ်ေြည်မဖစ်ပပီး၊ ရငွေဏ်လည်းချြှတ်နိုင်သည်။

3. ယောင်ရေးဥပဒေ (ပုေ်ဳ ၂၄ နှင့် ပုေ်ဳ ၂၅) အေ၊ အြျိုးသြီးြျား၊ ကရလးငယ်ြျားနှင့် လူငယ်ကို အနည်းဆုံးရထာင်ေဏ် ၅ နှစ်ြှ အြျားဆုံး ၁၀ နှစ်အထိ ချြှတ်ေြည်မဖစ်ပပီး၊ ရငွေဏ်လည်းချြှတ်နိုင်သည်။

4. အဓိကအလုပ်အစိုးရများ၏ အိုင်အယ် (လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာကို ပါဝင်စေသည်။

5. ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာကို ပါဝင်စေသည်။

6. ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာကို ပါဝင်စေသည်။

7. ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာကို ပါဝင်စေသည်။

8. ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော္မာစီစိုက်စာမျက်နှာကို ပါဝင်စေသည်။
မြန်မာနိုင်င်းအလုပ်သားဥပဒေြား (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

• သက်သားငါးစေ့များ နေထိုင်သော ကျွန်းစားဖောက်ဆီးသည့်အချိန်အထိ အခြားသောအခွဲများကို ကြားချင်းစီမံခန့်ခွဲခြင်း

• အချိန်အချိန်အတွင်း အခြေခံဖော်ပြချက်များ ကိုယ်စားလှယ်များ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များကို ကာလကို အခြေခံဖော်ပြချက်များကို အထောက်အကူရပါသည်။

• လူးနှံ့နှံ့ဖြစ်ချက်များ - အဖော်လွန်သောအချက်များ ကြားချင်းစီမံခန့်ခွဲခြင်းကို အပြေ်အစည်းအဖြစ် လိုအပ်သည်။

• ကျွန်းစားဖော်ပြချက်ရုပ်မှန်အတွက် အခြေခံဖော်ပြချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များကို ရေးသို့မဟုတ် စကားလိုက်မှုကို အသီးသီး အခြေခံဖော်ပြချက်များကို ရေးသို့မဟုတ် ထိုအချက်များကို စိတ်ချောင်မှုသောစာရင်းဖော်ပြမည်။

• အသစ်မှစသောလူးနှံ့နှံ့ဖြစ်ချက်များ - သောက်ချက်များ ကိုယ်စားလှယ်များကို အသီးသီး အခြေခံဖော်ပြချက်များကို ရေးသို့မဟုတ် စကားလိုက်မှုကို အသီးသီး အခြေခံဖော်ပြချက်များကို ရေးသို့မဟုတ် ထိုအချက်များကို စိတ်ချောင်မှုသောစာရင်းဖော်ပြမည်။

• ကျွန်းစားဖော်ပြချက်ရုပ်မှန်အတွက် အခြေခံဖော်ပြချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များကို ရေးသို့မဟုတ် စကားလိုက်မှုကို အသီးသီး အခြေခံဖော်ပြချက်များကို ရေးသို့မဟုတ် ထိုအချက်များကို စိတ်ချောင်မှုသောစာရင်းဖော်ပြမည်။

9 အချိန်အချိန်အတွက် အနားယူချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များ ကျွန်းစားဖော်ပြချက်များ
10 Ibid
11 မြန်မာစာအာရေး စာအုပ်များကို တင်ပြခြင်းမရှိသော များစွာ သတ်မပြုချက်ကို ကျင့်သုံးမရှိပါ။
12 မြန်မာစာအာရေး စာအုပ်များကို တင်ပြခြင်းမရှိသော များစွာ သတ်မပြုချက်ကို ကျင့်သုံးမရှိပါ။
13 မြန်မာစာအာရေး စာအုပ်များကို တင်ပြခြင်းမရှိသော များစွာ သတ်မပြုချက်ကို ကျင့်သုံးမရှိပါ။
၂၂ အလုပ်သားတိုင်းဒေသကြီး အတွက်စီမံခန့်ခွဲမှု

၂၂.၁ အလုပ်ခန့်ထားဥပဒေ

ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ သဒဘာတူစာချုပ်

အလုပ်သားတိုင်းဒေသကြီး အလုပ်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)

အလုပ်သားတိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သားတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

၃.၁ သဒဘာတူစာချုပ်တစ်ခုကို ပုံစံချေတ်မခင်း

မြန်မာနိုင်င်းတွင် အလုပ်ခန့်အပ်အဆိုင်ဆိုင်အလုပ်ရေးဥပဒေကို အလုပ်ခန့်ထားအဆိုင်ဆိုင်သရဘာတူစာချုပ်ပုံစံနှစ်ဥပဒေကို ထိန်းချုပ်ထားပါသည်။ သရဘာတူစာချုပ်ပုံစံနှစ်ဥပဒေမှ ဖစ်နိုင်ပါသည် -

• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း (အလုပ်သားသြဂ္ဂ) တစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်မဖစ်နိုင်သည့် အလုပ်သားနှင့် အကျုံးဝင်သွင်ရသာ စုရပါင်းသရဘာတူညီချက်ဥပဒေ

• အလုပ်သားတစ်ဦးချင်းအတွက် အလုပ်ခန့်ထားအဆိုင်ဆိုင်သရဘာတူစာချုပ်အလုပ်တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သား (သို့မဟုတ် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း) သည် သရဘာတူညီချက်ဥပဒေတွင် ပါေင်သည့်စည်းကြ်းချက်ဥပဒေသည် အမိန့်ရကကာမင်းစာအများ ၁၄၀/၂၀၁၇ အလုပ်ရုံအက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ အလုပ်သားရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၂

သရဘာတူစာချုပ်တစ်ခုကို ပုံစံချေတ်မခင်း

အရက်ကာကွယ် အလုပ်သားတစ်ဦးကို အလုပ်တစ်ခုခုအတွက် အလုပ်တစ်ခုပါးရနာက်ကြည့်ရှုပ်၀င်ပါသည် ၃၀ အတွင်း အလုပ်ောင်းနှင့် အလုပ်သား(သို့မဟုတ် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း) သည် သရဘာတူညီချက်ဥပဒေတွင်ပါေင်ရနိုင်ပြီး ရန်စုရပါင်းသရဘာတူညီချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားအဆိုင်ဆိုင်သရဘာတူစာချုပ်တွင် ဥပဒေတွင် သတ်မပြောပြီးထားသည် ပိုပြိုရကာင်းြွန်ရသာ စည်းကြ်းချက်ဥပဒေပါေင်နိုင်ပါသည်။ သို့ောတွင်၊ အလုပ်ခန့်ထားအဆိုင်ဆိုင်သရဘာတူစာချုပ်တွင်ပါေင်ရသာ သတ်မပြောချက်သည် ဥပဒေတွင် သတ်မပြောချက်သည် အာက်ရာ ရလျာ့နည်းပါက၊ ယင်းမပြောချက်ဥပဒေသည် ပျက်မပယ်ရန်ည်။
၃.၂ စုဒပါင်းညှိနှိုင်းဒဆေးဒနေး အဒရးဆိုမခင်း

အလုပ်သြားအစုအဖွဲ့တစ်ခု (အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့ အလုပ်သြားသြဂ္ဂတစ်ခု) သည် အလုပ်ေှင်တစ်ဦးနှင့် စုရပါင်းသရဘာတူစာချုပ်တစ်ပ်ကို ရစ့စပ်ညှိနှိုင်းြှုမပုလုပ်နိုင်ပါသည်။ စုရပါင်းသရဘာတူစာချုပ်တစ်ခုအား ရစ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို စုရပါင်းညှိနှိုင်းရဆွးရနွး အရေးဆိုမခင်းဟု ရခါ်ပါသည်။ စုရပါင်းသရဘာတူစာချုပ်တစ်ခုကို ြိြိတို့ကိုယ်စား ရစ့စပ်ညှိနှိုင်းြှုမပုလုပ်ေန် အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်းအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ရပ်တားထားရသာ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းက ရစ့စပ်ညှိနှိုင်းြှု မပုလုပ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင် သို့ အလုပ်ရှင်အြေဲ့အစည်းြျားနှင့် အလုပ်သြားအြေဲ့အစည်းြျားအြကား အလုပ်လုပ်ကိုင်ြှုအဒမခအဒနနှင့် စည်းကြ်းချက်ြျား၊ ျင်းတို့၏ အလုပ်သားဒရးရာဆက်ဆံြှုြျား သို့ အမငင်းပေားြှုြျားဒစရန် ကာကေျ်ြှုနှင့် ဒမြရှင်းြှုဆိုင်ရာ အဒရးျူြှုြျားကို ဆုံးမြတ်ဒရးအတေက်ညှိနှိုင်းဒဆေးဒနေးပပီး စုဒပါင်းသဒဘာတူညီချက်ချြှတ်နိုင်ရန် ဒဆာင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆုံးမြတ်တင်မခင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ြှုဆိုင်ရာ မပဌာန်းချက်ြျားနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာမြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ြက်သဒဘာတူညီချက်ကို ဆိုသည်“။

3.3 သဒဘာတူစာချုပ်တေင် ပါရှိသည့် အဒြကာင်းအရာြျား

အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူစာချုပ်ြျားတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ြှုဆိုင်ော တိကျသည့် စည်းကြ်းချက်ြျားပါေင်ေပါြည်။ ဤစည်းကြ်းချက်ြျားကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွြ်းကျင်ြှုဖွံ့ပဖိုးတိုးတက်ရေးဥပရေ (၂၀၁၃) ၏ ပုေ်ြ၊ ၅ (ခ) နှင့် အြိန့်ရကကာ်မငာစာအြတ် ၁၄၀/၂၀၁၇ အေ ထုတ်မပန်ထားရသာ အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် ေှင်းလင်းရဖာ်မပထားပါသည်။ သရဘာတူစာချုပ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲချြှတ်ရသာအခါတွင် အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူညီချက်စာချုပ်ပုံစံကို အသုံးမပုေန် သင့်ရလျာ်ပါသည်။ သရဘာတူစာချုပ်တစ်ခုတွင် ပါေင်ေြည့် စည်းကြ်းချက်ြျားြှာ -

14 ပုေ်ြ၊ ၂ (ဋ)။
15 ပုေ်ြ၊ ၂ (ဌ)။
• အလုပ်အကိုင် အြျိုးအစား
• ပုတ်မပတ်အလုပ်နှင့် ယာယီအလုပ်တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်ြျား အပါအေင်၊ အခရကကးရငွ သို့ြဟုတ် လုပ်ခလစာ
• အလုပ်အကိုင် တည်ရနော
• အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုနား၊ အလုပ်ပိတ်နှင့် ခွင့်ပေက
• ရဆးကုသြှု
• အလုပ်သြားြျား လုပ်ငန်းတွင်း စည်းြျဉ်းစည်းကြ်းြျား
• အလုပ်သြားတစ်ဦး အလုပ်ြှနုတ်ထွက်မခင်း သို့ြဟုတ် အလုပ်ေပ်စဲမခင်းဆိုင်ော စည်းကြ်းချက်ြျား
• အလုပ်ေှင်၏ တာေန်ေတ္တေားြျား
• အလုပ်သြား၏ တာေန်ေတ္တေားြျား
• စာချုပ်သက်တြ်း

အလုပ်အကိုင်အြျိုးအစားနှင့် ဆက်စပ်ြှုေှိပါက၊ အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူညီချက်တွင် အမခားရသာ သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်ြျား ပါေင်နိုင်သည်။

• အစားအရသာက်အစီအစဉ်
• အလုပ်သြားအတွက် ရနောထိုင်ခင်း စီစဉ်ရပးမခင်း
• အလုပ်တူညီေတ်စုံ သို့ြဟုတ် ေတ်စားဆင်ယင်ြှု
• အလုပ်သို့ ကကို/ပို့ ယာဉ် စီစဉ်ရပးမခင်း
• အလုပ်သြားအတွက် ကျွြ်းကျင်ြှုဖွံ့ပဖိုးတိုးတက်ရေး သင်တန်း

တည်ဆဲဥပရေ၊ နည်းဥပရေနှင့် စည်းြျဉ်းစည်းကြ်းြျားနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွှဲြှုြေှိပါက၊ အလုပ်ေှင်နှင့် အလုပ်သြား (သို့ြဟုတ် အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း) သည် သရဘာတူစာချုပ်တွင် မဖည့်စွက် စည်းကြ်းချက်ြျားကို သရဘာတူ ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ ဤမဖည့်စွက်စည်းကြ်းချက်ြျားကို ထည့်သွင်းရသာအခါတွင် ယင်းတို့သည် တေားေင်စည်း ရနှာင်ြှု ေှိပါသည်။

16 ဤအရကကာင်းအော ရခါင်းစဉ်ြျားသည် အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် ပါေင်ရသာရကကာင့်၊ ယင်းတို့သည် အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော အလုပ်ေှင်အလုပ်သြားဆက်ဆံရေးနှင့် ဆက်စပ်ြှုြေှိလှေင်ပင်၊ ပြို့နှစ်အလုပ်သြားရုံး အောေှိြျားသည် ယင်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူစာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းမပဌာန်းေြည်။

17 အလုပ်ေှင်သည် အလုပ်သြားအတွက် ကျွြ်းကျင်ြှုနှင့် ဖွံ့ပဖိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်းအစီအစဉ်နှင့် သင်တန်းရကျာင်းသို့ ေန်ပုံရငွြျားထည့်ေင်နိုင်ပပီး၊ ရလ့ကျင့်သင်ကကားြှုနှင့် စွြ်းရဆာင်ေည်တည်ရဆာက်မခင်းြ ျားအတွက် အလုပ်သြားြျားအား ယင်းသင်တန်းြျားသို့ ရစလွှတ်နိုင်ရကကာင်း အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွြ်းကျင်ြှုဖွံ့ပဖိုးတိုးတက်ရေးဥပရေတွင် သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားပါသည်။ ဥပရေ၏ ဤအပိုင်း သည် ဤလြ်းညွှန်စာအုပ်ထုတ်ရေချိန်တွင်အာဏာသက်ေင်မခင်း ြေှိပါ။
ဆောက်လုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်း (မြန်မာ)

သင်တန်းကာလ
သင်တန်းကာလသည် အလုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်း (မြန်မာ)

အစြောက်မကြားကာလ
သင်တန်းကာလသည် အလုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်း (မြန်မာ)

လုပ်ငန်းချင်တောင်းစည်းကမ်းစည်းကမ်း
သင်တန်းကာလသည် အလုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်း (မြန်မာ)
စက်ရုံးအတွက် ကျင့်သုံးသည့် အမခားဒသာ စည်းဉ်းဖော်ပြသည်

အလုပ်ရုံး အက်ဥပ ရေနှင့် အကျုံးေင်သည့် လုပ်ငန်းတွင် မပသထားေြည့် ကကိုတင်အသိရပးချက်ြျားသည်

- အလုပ်ရုံးအက်ဥပရေအနှစ်ချုပ်နှင့် ယင်းဥပရေအေမပဌာန်းထားသည့် နည်းဥပရေြျား၊
- အခရကကးရငွရပးရချရေးအက်ဥပရေအကျဉ်းချုပ်နှင့် ယင်းဥပရေအေမပဌာန်းထားသည့် နည်းဥပရေြျား၊
- သက်ဆိုင်ပါက၊ ကရလးအလုပ်သြားြျားအတွက် အလုပ်ချိန်အပါအေင်၊ အလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်သည့်
- ကကိုတင်အသိရပးချက်၊
- အလုပ်သြားရေးော စစ်ရဆးရေးအောေှိ၏ အြည်နှင့် ရနေပ်လိပ်စာ၊
- အသိအြှတ်မပု ဆောေန်၏ အြည်နှင့် ရနေပ်လိပ်စာ၊
- အလုပ်သြားရေးော စစ်ရဆးရေးအောေှိက အြိန့်ထုတ်မပန်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သြားြျား၏ ကျန်းြာရေး၊ ရဘးအန္တောယ်ကင်းေှင်းရေးနှင့် သက်သာရချာင်ချိရေးတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမခားရသာသတင်းအချက်အလက်ြျား،

18 လက်ေှိအချိန်တွင်၊ သက်ဆိုင်ောအစိုးေန်ကကီးဌာနက ဤကျဉ်းချုပ်ြျားကို အဆင်သင့်လုပ်ရဆာင်ထားမခင်း ြေှိရသးပါ။
19 အလုပ်သြားရန်ကကီးဌာနက ဦးစီးသည့် အလုပ်သြားရဆးရုံးနှင့် ရဆးခန်းေှိ ဆောေန်ြျား။
၄၄ အခြေခံချက်

အခြေခံချက်

အခြေခံချက်အချက် ၁၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အိုဖိုး ၁/၂၀၁၈ မဖင့် ထုတ်မပန်ထားသည့် အိုဖိုးမင်စာ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ရာလိုင်း ၁၄ ရက်နေ့တွင် အာဏာသက်ငေသည်။

အခြေခံချက်အချက် ၂၀၁၆ ခုနှစ် အိုဖိုး ၄.၁၊ အကျုံးဝင်အိုဖိုးအနည်းဆုံးအချက် ၂၀၁၃) နှင့် အကျုံးသင်သည် အလုပ်ဝင်သည့် အလုပ်အဆင်သည် ကူးသန်းရောင်းရာလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဗုံးဆံ့လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ရွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ ဗုံးသူသို့ပါပြီ။ အာက်ရဖားမပပါတို့ကဲ့သို့ရသာ အချို့သာဖြစ်သော အလုပ်ဝင်သို့ဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအနည်းဆုံးအချက် ၂၀၁၃) နှင့် သက်ဆိုင်မခင်သို့ခြောက်ပါ။

၄၅ အခြေခံချက်

အခြေခံချက်အချက် (၁၀၀) မှ အကျုံးသင်ထဲ အခြေခံချက်သို့ ကျနေသောအရာလမ်းပတ်လောက်ကျင်းပစေနိုင်မှာ သို့သော်တို့ကြားတွင် အခြေခံချက်အနည်းဆုံးအချက် (၂၀၁၃) နှင့် အကျုံးသင်တွင်လည်း ကူးသန်းရောင်းရာလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဗုံးဆံ့လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ရွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ ဗုံးသူပါသည်။ သို့သော်တွင် အာက်ရဖားမပပါတို့ကဲ့သို့ရသာ အာက်ရဖားနှင့် အလုပ်ဝင်သို့ခြောက်ပါသည်။

• အာက်ရဖားအရား ပြတော်မြန်းသောအချက် အခြေခံချက်၏ အောက်ပါတွင် အခြေခံချက် ၂၀၁၃ ခုနှစ် အိုဖိုး
• အာက်ရဖားအရား ပြတော်မြန်းသောအချက် အခြေခံချက်၏ အောက်ပါတွင် အခြေခံချက် ၂၁၃ ခုနှစ် အိုဖိုး
• အာက်ရဖားအရား ပြတော်မြန်းသောအချက် အခြေခံချက်၏ အောက်ပါတွင် အခြေခံချက် ၂၁၄ ခုနှစ် အိုဖိုး

၂၀ အာက်ရဖားအရားအစားများ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၏ ၁၂ ကြောင့် ရခိုင်
၂၁ အာက်ရဖားအရားအစားများ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၏ ၁၃ ကြောင့် ရခိုင်
၂၂ အာက်ရဖားအရားအစားများ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၏ ၁၄ ကြောင့် ရခိုင်
၄.၂ အခက်ဒင်းကြား ထွန်းကောင်းချက်

“အခက်ဒင်း” မှသားရေးရာတွင် အခက်ဒင်းဖော်ပြချက် (၂၀၁၂) နှင့် အခက်ဒင်းများသည် ရေးရာ (၂၀၁၃) ရေးတွင် အခက်ဒင်းများသည် ဤနေရာတွင် ပါရှိသည်။

- အခက်ဒင်း များကို ကြိုးပြောင်းသွင်းခြင်း
- အခမ်းအနားသီချင်
- အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
- နာမည်ကို အချိန်အလုပ်များသည် အခက်ဒင်းများ ကြိုးပြောင်းသွင်းခြင်း
- ထိုကြိုးပြောင်းမှုကို အခက်ဒင်းများ ကြိုးပြောင်းသွင်းခြင်း
- ပြိုလောင်မှုနှင့် ဆိုင်ရာတွင် အခက်ဒင်းများ
- အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
- အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
- အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
- အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
- အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
- အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း

---
23 ပုံစံ မိုး
24 ပုံစံ မိုး
25 အကြားသော အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အခမ်းအနားသီချင်နှင့် ကြိုးပြောင်းမှုများကို အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
26 သဘာဝဗေဒရေး ဖော်ထုတ်မှုများသည် အခမ်းအနားသီချင်နှင့် အကျိုးဆောင်ရွက်ခြင်း
အချိန်ကြားသောကြည့်ချက်မှာ:

အချိန်လွဲကြားသည်အနည်းဆုံးအခရကကးရငွကို အလုပ်သားြျားနှင့် အညီသတ်ြှတ်ပါသည်။ အနည်းဆုံးအခရကကးရငွ၏ ေည်ေွယ်ချက်ြှာ အလုပ်သားြျားနှင့် ၎င်းတို့ြိသားစုြျား၏အရမခခံလိုအပ်ြှုြျားနှင့် ြေှိြမဖစ်လိုအပ်ြှုြျားမပည့်ေရစေန်၊ အလုပ်သား၏ စွြ်းရဆာင်ေည်တိုးတက်မြင့်ြားရစေန်နှင့် ယှဉ်ပပိုင်ြှုြျားကို အားရပးေန်ပင်မဖစ်ပါသည်။

လက်ေှိအနည်းဆုံးအခရကကးရငွသည် တစ်နာေီကို ၆၀၀ ကျပ် သို့ြဟုတ် တစ်ေက်ကို ၄၈၀၀ ကျပ် မဖစ်ပါသည်။

ဤရန့စဉ်နှုန်းထားသည် တစ်ေက် ၈ နာေီကို အရမခခံပပီး၊ အချိန်ပိုရကကး၊ ဆုရကကး၊ ြက်လုံးရပးသည့် ရငွရကကး သို့ြဟုတ် အမခားရထာက်ပံ့ရကကာင့်ြပါေင်ပါ။ သို့မဖစ်၍၊ ယင်းကို အထက်တွင် ေှင်းလင်းရဖာ်မပထားသည့်အတိုင်း "အခရကကးရငွ" ၏ ရယဘုယျအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် ြသက်ဆိုင်ဘဲ သီးမခားအရနမဖင့် ြှတ်ယူေြည်မဖစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားြျား အလုပ်ေှင်သည် အနည်းဆုံးအခရကကးရငွကို အလုပ်သားြျားအား အသိရပးထားေြည်မဖစ်သည့်အမပင်၊ အနည်းဆုံးအခရကကးရငွနှုန်းထားကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရကကာ်မငာထားေြည်။

အလုပ်ေှင်သည် အလုပ်သားတစ်ဦးချင်းစီ၏ အရကကးရငွြျား၊ အချိန်ပိုရကကးနှင့် မဖတ်ရတာက်ရငွြျားကို ြှတ်တြ်းမပုစုထားေြည်မဖစ်ပပီး၊ ယင်းသတင်းအချက်အလက်ြျားကို သက်ဆိုင်ော ဦးစီးဌာနသို့ အစီေင်ခံ တင်မပေြည် (အနည်းဆုံးအခရကကးရငွ နည်းဥပရေပါ ပုံစံ (၆) နှင့် ပုံစံ (၇) တို့တွင် စီစဉ်ရဖာ်မပထားသည့်အတိုင်း)။

လုပ်ငန်းခွင်သည် စစ်ရဆးြှုခံယူနိုင်ေြည်မဖစ်ပပီး၊ အလုပ်ေှင်သည် စစ်ရဆးရေးအောေှိအားလုပ်ငန်းခွင်သို့ ေင်ရောက်ခွင့်မပုေြည်မဖစ်သည်။ ထို့အမပင်၊ အဆိုပါစာေင်းအင်းနှင့် ြှတ်တြ်းြျားကို ရတာင်းခံရသာအခါ၊ စစ်ရဆးခွင့်မပုေြည်။

အလုပ်ေှင်သည် အချိန်မပည့်အလုပ်သားြျား၊ အချိန်ပိုင်းအလုပ်သားြျားနှင့် နာေီအလိုက်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သားြျားအား အနည်းဆုံးအခရကကးရငွရပးေြည်။

---

27 အကြောင်းအရင်းအမှုများ၀င်ပွဲများတွင် အချိန်လွဲကြားသောကြည့်ချက်မှာ အခြုံးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။
အလုပ်သားတစ်ဦးသည် ရပ်ထွက်သွားမှုအနေဖြင့် အလုပ်အားလုံးအဖြေရရာကို လုပ်ကိုင်ရန် မိမိကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အနည်းဆုံး လစဉ် ရငွသား၊ ချက်လက်းတွင်း။ အနည်းဆုံးအခရကက်ငြားရပ် (၂၀၁၆)၊ ပုံ (သ)။
အခရကကးရငွြျားရပးရချရေးဥပရေ (၂၀၁၆) ပုေ်ြ၊ ၄ (ဃ) အခရကကးရငွြျားရပးရချရေးဥပရေ (၂၀၁၆) ပုေ်ြ၊ ြှ ပုေ်ြ ၆ အထိ။
ဆိုလိုသောအားဖြင့် အလုပ်သား၏ ပုံမှန်ကြောင့်ခံရသော အခက်အခဲများကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။

- လုပ်ငန်းညှိန်းသည် အလုပ်သားရေးဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း သို့ဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သားနှင့် ရစ်စပ်ညှိန်းမပုလုပ်ပူပီး၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သားဥပ ရေစစ်ရဆးရေးဦးစီးဌာန၏ ခွင့်မပုချက်ေယူပူပီးြသာ ထိုကဲ့သို့ရသာ နုတ်ယူမဖတ်ရတာက်မခင်းမပုလုပ်ပူပီးြည်။ အလုပ်သား၏ လုပ်ရဆာင်းြှုသို့ဟုတ် ပျက်ကွက်ြှုရကကာင့် မဖစ်ရပ်သည် ထိခိုက်ပျက်စီးြှုသို့ဟုတ် ဆုံးရှုံးြှုအတွက် နုတ်ယူမဖတ်ရတာက်မခင်းသည် ထိခိုက်ပျက်စီးြှုသို့ဟုတ် ဆုံးရှုံးြှုတန်ဖိုးထက်ပိုရစေဘဲ၊ အလုပ်သား၏ လုပ်ခလစာ၏ 5 ဗိုလ်နှုန်းထက်ပိုရစေပါ။ အသက် 16 နှစ်ရအာက် အလုပ်သားထံြှုနုတ်ယူမဖတ်ရတာက်မခင်းကိုြှေမပုလုပ်ပူပီး။

37 အခရကကးရငွားရချရေးဥပရေ၊ ပုေ်ြ၊ ၁၁ (က)။
38 အခရကကးရငွားရချရေးဥပရေ၊ ပုေ်ြ၊ ၁၁ (ခ)။
၃၉ ဦးမှာ ပြသတ်မှတ်တွေ့စေချင်သောမှုများကို မှန်ကန်သေးသည်။ အားလုံးအကျိုးအတွက် အရေးပါသည်။ အသစ်အားဖြင့် ကျယ်ဝန်းနှင့် အလိုက်ပစ်နိုင်သည်။ အဆောက်အဦးများအတွက် နေရာများကို အပ်ပြောသည်။ အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အပျက်အနှုန်းများကို ရိုက်ကူးသည်။
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ဦးတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

ပြင်ပြောင်းနေရာ အလုပ်ပိတ်ခုမှု

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ဦးတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

အများအားဖြင့် အလုပ်သားဥပဒေ ပေးထားသော တိုင်းရိယာသားများ အလုပ်ပြုပြင်မှု ဝူလိုက်သော အတွက် အလုပ်သားဥပဒေ အားဖြင့် အခြေခံကို အခြေခံသော စာမေးဥပဒေများ ပေးထားသည်။

အများအားဖြင့် အလုပ်သားဥပဒေ အားဖြင့် အခြေခံကို အခြေခံသော စာမေးဥပဒေများ ပေးထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ဦးတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

ယူသွားဥပဒေ အားဖြင့် အခြေခံကို အခြေခံသော စာမေးဥပဒေများ ပေးထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ဦးတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

ယူသွားဥပဒေ အားဖြင့် အခြေခံကို အခြေခံသော စာမေးဥပဒေများ ပေးထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ဦးတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

ယူသွားဥပဒေ အားဖြင့် အခြေခံကို အခြေခံသော စာမေးဥပဒေများ ပေးထားသည်။
မူဝိitably (၁) အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်)

စစ်ရုံးအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြားကြည့်နားကို ညွှန်ကကားချက်တွင် ထည့်သွင်းမပြောန်းထားပါသည်။

41 စက်ရုံးအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြားအတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြား နားကို ညွှန်ကကားချက်တွင် ထည့်သွင်းမပြောန်းထားပါသည်။

စဉ်ဆက်မပတ်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြား တစ်ပတ်လှေင်နား ၂၀ ထက်ပါသည်။

အလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် အချိန်ပိုမိုအချိန်ပိုမို ပုံ (၁) - အချိန်ပိုမိုအချိန်ပိုမို ပုံဒသန်းပုံ)

စစ်ရုံးအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် ရန်စဉ်ပျြားေော်ျား ေက်စွဲပါ ညွှန်ကကားချက်အြှတ် ၆၁၅/၂/အလေ-ဥပရေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄) အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်) - အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်)

42 ဆိုင်းကုန်စားအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် ပျြားေော်ျား ေက်စွဲပါ ညွှန်ကကားချက်အြှတ် ၆၁၅/၂/အလေ-ဥပရေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄) အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်) - အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်)

ပျြားေော်ျားအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် ရန်စဉ်ပျြားေော်ျား ေက်စွဲပါ ညွှန်ကကားချက်အြှတ် ၆၁၅/၂/အလေ-ဥပရေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄) အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်) - အကြောင်းခွင့်ချချက် (၃ချက်)

41 စစ်ရုံးအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြားကြည့်နားကို ညွှန်ကကားချက်တွင် ထည့်သွင်းမပြောန်းထားပါသည်။

42 စစ်ရုံးအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြားကြည့်နားကို ညွှန်ကကားချက်တွင် ထည့်သွင်းမပြောန်းထားပါသည်။

43 စစ်ရုံးအလုပ်သို့မဟုတ်အလုပ်စဉ်အတွက် အချိန်ပိုမိုကွဲပြားကြည့်နားကို ညွှန်ကကားချက်တွင် ထည့်သွင်းမပြောန်းထားပါသည်။
စာ ၃၅ အချိန်ကျင်းလျက်လှုံ့ချင်ကာ တောင်းထားပြီး စာရင်းအစားအားအစီအစဉ်များ ပြောင်းလဲသည်။ အလုပ်သားအလုပ်ပိတ်ရက်ဖြစ်ပြီး စာရင်းအစားအားအစီအစဉ်များ ပြောင်းလဲသည်။

<table>
<thead>
<tr>
<th>အလုပ်သားအလုပ်ပိတ်ရက်</th>
<th>ရက်/ရက်သတ္တပတ်</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>အစိုးရာလိုင်စား (၂)</td>
<td>၂၀ ရက်</td>
</tr>
<tr>
<td>အစိုးရာလိုင်စား (၁)</td>
<td>၁၄ ရက်</td>
</tr>
<tr>
<td>လိုင်စား (လွှမ်းမှု)</td>
<td>၂၀ ရက်</td>
</tr>
<tr>
<td>လိုင်စား (အမှုပါ)</td>
<td>၁၃ ရက်</td>
</tr>
<tr>
<td>လိုင်စား (အမှုပါ) (အမှုပါ)</td>
<td>၄၀ ရက်</td>
</tr>
</tbody>
</table>

စာ ၃၆ အကျိုးကျင်းလျက်လှုံ့ချင်ကာ တောင်းထားပြီး စာရင်းအစားအားအစီအစဉ်များ ပြောင်းလဲသည်။

43 စာရင်းအစားအားအစီအစဉ်များ ပြောင်းလဲသည်။
44 စာရင်းအစားအားအစီအစဉ်များ ပြောင်းလဲသည်။
အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောေှိရုံး (မြန်ြာ)

တို့တွက် စုစုရပါင်း ေက် 30 အထိ အလုပ်နားခွင့်ေှိသည်)။

သည် လတစ်လအတွက် ေက်ရပါင်း 20 မပည့်ရအာင် အလုပ်ြလုပ်ပါက၊ ထိုအလုပ်သြားသည် ထိုလအတွက် လုပ်သက်ခွင့်ကို တစ်ဆက်တည်းအသုံးမပုေပါြည်။ လုပ်သက်ခွင့်ရကာင်းြွန်စွာလုပ်ကိုင်မခင်း သို့ြဟုတ် စာေိတရကာင်းြွန်မခင်းအတွက် ဆုရကကးရငွ၊ အမခားရသာအခရကကးရငွြျား

ပျြ်းြှေအခရကကးရငွကို တွက်ချက်ောတွင်၊ အခရကကးရငွရပးရချရေး ဥပရေကို မပင်ထိခိုက်ေဏ်ောေေှိြှုနှင့် ဥပရေအေခွင့်မပုထားသည့် ပျက်ကွက်ြှုတို့အတွက် ေက်ရပါင်း 90 အထိ၊ သို့ြဟုတ် အလုပ်လုပ်ခမပည့်မဖင့် ခွင့်ေက် 10 ေက် ခံစားပိုင်ခွင့်ေှိသည် (စဉ်ဆက်ြမပတ်လုပ်ကိုင်ေသည့် အလုပ်တွင် နားြကျန်းြှု၊

အလုပ်သြားအားလုံးသည် အလုပ်ကို တစ်ဆက်တည်း ပထြ 12 လမပည့်ရအာင် လုပ်ကိုင်ပပီးရနာက်၊ တစ်နှစ်လှေင်ကို အခရကကးရငွ ရပးေန်ြလိုပါ။

ဗုေ္ဓဘာသာေင်ြဟုတ်ရသာသူြျားအတွက် ဘာသာရေးဆိုင်ော အလုပ်ပိတ်ေက်ြျားကို အလုပ်ေှင်နှင့် အလုပ်သြား

အလုပ်သြားဥပရေ စစ်ရဆးရေးဦးစီးဌာန၏ ခွင့်မပုချက်ရတ ာင်းခံေြည်မဖစ်သည့်အမပင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း

ထိခိုက်ေဏ်ောေေှိမခင်း၊ ဥပရေအေပျက်ကွက်မခင်း၊ အလုပ်ေှင်က ြိြိသရဘာဆန္ဒအရလျာက် အလုပ်ဆိုင်းငံ့မခင်း၊

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောေှိရုံး (မြန်ြာ)
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

သက်ခွင့်တစ်ေက် ဆုံးရှုံးြည်မဖစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်ြှာ၊ ထိုနှစ်အတွက် စုစုရပါင်းလုပ်သက်ခွင့် ၁၀ ေက် ေေှိောြှ ၉ ေက်သို့ ရလျာ့နည်းသွားမခင်းမဖစ်ပါသည်။ အလုပ်ေှင်ြျားနှင့် အလုပ်သားြျားသည် ဤြူေါေကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူစာချုပ်ြျား သို့ြဟုတ် စုရပါင်းသရဘာတူညီချက်ြျားတွင် လွတ်လပ်စွာမပင်ဆင်ြွြ်းြံ မပုလုပ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရသာ်၊ တစ်လအတွက် ေက်ရပါင်း ၂၀ ထက် ရကျာ်လွန် တိုးမြှင့်၍ ြေပါ။

ခွင့်ေက်ြျား အသုံးြမပုြီ အလုပ်ြှ နုတ်ထွက်သွားရသာ အလုပ်သားြျား သို့ြဟုတ် အလုပ်ေပ်စဲမခင်းခံေရသာ အလုပ်သားြျားအား အသုံးြမပုသည့် ခွင့်ေက်ြျားအတွက် လွန်ခဲ့သည့် ေက် ၃၀ အချိန်က ရန့စဉ်ပျြ်းြှေ အခရကကးရငွြျားကို အရမခခံလျက် ရငွရပးရချေြည်။ အလုပ်သားသည် အလုပ်ကိုတစ်ဆက်တည်း ၁၂ လမပည့်ရအာင်လုပ်ကိုင်မခင်းြေှိပါက၊ လုပ်သက်ခွင့်ကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လအချိုးအစားအတိုင်း ခံစားရစေြည် မဖစ်ပါသည်။

အလားတူပင်၊ ယာယီအလုပ်သားြျား၏ ခွင့်ခံစားပိုင်ခွင့်ေှိပပီး ဆုံးမဖတ် ေြည်။ အသုံးြမပုသည့် ခွင့်ေက်အတွက် အခရကကးရငွြျားကို ၂ ေက်အတွင်း အလုပ်သားြျားအား ရပးရချေြည်။ အသုံးြမပုသည် ခွင့်ေက်အတွက် အခရကကးရငွြျားကို နှစ်အစတွင် ရပး၍ြေပါ၊ ယင်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထား ြှုဆိုင်ော သရဘာတူစာချုပ်ေပ်စဲပပီးရနာက်ြှသာ ရပးရချေြည်မဖစ်သည်။

6.၃ ဒရှာင်တခင်ခေင့်နှင့် အမခားခေင့်

အလုပ်သားြျားသည် ရေှာင်တခင်ခွင့်ကို လုပ်ခလစာမဖင့် တစ်နှစ်လှေင် ၆ ေက် ခံစားပိုင်ခွင့်ေှိပပီး၊ ခွင့်တစ်ကကိြ်ယူလှေင် ၃ ေက်အထိအသုံးမပုနိုင်ပါသည်။ သို့ောတွင်၊ ၃ ေက် ထက်ပို၍ အသုံးမပုမခင်းအတွက် အလုပ်ေှင်သည် အလုပ်သားနှင့် သရဘာတူညီြှု ေယူနိုင်ပါသည်။ ရေှာင်တစ်ခင်ခွင့်ကို အမခားခွင့်အြျိုးအစား (လုပ်သက်ခွင့်ကဲ့သို့ရသာခွင့်ြယူြီ သတ်ြှတ်ထားသည့်ပုံစံကို မဖည့်စွက်နိုင်မခင်းြေှိပါက၊ အလုပ်သားအလုပ်ခွင်သို့ မပန်လည်ရောက်ေှိချိန်တွင် မဖည့်စွက်ေြည်မဖစ်ပါသည်။
၆၄ အလုပ်သားအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ဟုတ်ကိုင်သည့်အခါတွင် ရဆာင်းခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ချက်ဦးကိုက်ညီရန်၊ ဗုဒ္ဓရာဇ်နှင့် ရဆာင်းခွင့်ကိုယ်နှင့် ကာကွယ်တပ် ၁၄ ပတ် ခံစားပိုင်ခွင့်ဦးပါသည်။ ဤခွင့်ဦးကို လုပ်ခါဦး ၆.၅။ ဗုဒ္ဓရာဇ်၊ ဗုဒ္ဓရာဇ်အပေါ် ကာကွယ်အနီး ၆ လ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါသည်။ အလုပ်သား၏ နားကျန်းမဖျင်ရကကာင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အခါတွင် ရဆာင်းကုသေန်အတွက် ၆.၄။ ဒဆာင်းလက်ဦး ခြားလျင်၊ အလုပ်ရန်ရှိမပေါက်၊ ဗုဒ္ဓရာဇ်အဆင်ရလိုချမ်း သို့ဖြစ်သော အလုပ်သားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်မဖျင်သည်။ ထို့အပင်၊ ခွင့်ဦးတစ်ဦးဦး ယူရနစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရာကိုစီမံသည်။ အမခါဦးတစ်နည်းနည်းမဖင့်ရသာ်လည်းရကာင်း၊ အစီအစီခံတင်မပေါ်သည်။ တစ်နှစ်လှေင် ဦးလောလော အစီအစီခံမပေါ်သော၊ လုပ်ငန်းခြင်းသို့မပါန်လည်ရောက်ချမ်းမခင်း။
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

ကိုယ်ေန်ပျက်ကျသည့် ကိစ္စေပ်ြျိုးတွင် (တေားြေင် သို့ြဟုတ် တြင်ေည်ေွယ်ချက်မဖင့် ကိုယ်ေန်ဖျက်ချမခင်းြှ အပ)၊ လူြှုဖူလုံရေးစနစ်နှင့် အကျုံးြေင်သည့် အလုပ်သားသည် ြှတ်ပုံတင်ထားသည့် ဆောေန်၏ အကကံမပုရထာက်ခံချက်မဖင့် ကိုယ်ေန်ပျက်ကျသည့် ရန့ေက်ြှစ၍ အြျားဆုံး ေက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်အထိ ြီးဖွားခွင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ေှိသည်။

ဖခင်ြျားသည် လူြှုဖူလုံရေးဥပရေအေ ခွင့်ယူေန် သတ်ြှတ်ချက်မပည့်ြီပါက၊ ြီးရနဇနီးရစာင့်ရေှာက်ခွင့်ကို ၁၅ ေက်ခံစားပိုင်ခွင့်ေှိသည်။

အလုပ်ရုံြျား အက်ဥပရေတွင် ကိုယ်ေန်ရဆာင်အြျိုးသြီးြျားအား ၎င်းတို့၏ြူလ အခရကကကးရငွ၊ လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ြျားကို တစ်စံတစ်ော ထိခိုက်ရစမခင်းြေှိရစဘဲလျက်၊ ရပါ့ပါးသည့် အလုပ်ြျားကိုသာ တာေန်ရပးအပ်ေြည်ဟူရသာ သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်ြျားအပါအေင်၊ အြျိးသြီးအလုပ်သားြျားအား ကာကွယ်ရစာင့်ရေှာက်မခင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရနာက်ထပ်သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက် အြျားအမပားပါေင်ပါသည်။ ကိုယ်ေန် ၇ လ မပည့်ရမြာက်ပပီး ရနာက်တွင် ကိုယ်ေန်ရဆာင်အြျိုးသြီး အလုပ်သားြျားအား အချိန်ပိုနှင့် ညပိုင်းအလုပ်ြျား ြခိုင်းရစေပါ။ အလုပ်
၇.၁ လူဌာန်လုံခြေနှင့် ထိခိုက်းရေးရခြင်းနှင့် နာယကများအတွက် ဒလုပ်များ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ အလုပ်ရုံးများ အက်ဥပရာ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် လူဌာန်လုံခြေ ဥပရာ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဆိုင်းနှင့် အလုပ်ဌာနး နည်းဥပရာ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်

၇.၁၁ အလုပ်သို့မိုးးနှင့် အလုပ်ရှင်းအတွက် လူဌာန်လုံခြောက် လူဌာန်လုံရေး (၂၀၁၂) အပိုး၊ ဥပရာကင်းလွတ်ခွင့်ေှိရသော အလုပ်သို့မိုး ၅ ဦးသို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ေှိရသာ ကုြာပဏ်းများသည် လုပ်ငန်းစတင်သည်း ၄၆ က်ရပါင်း ၃၀ အတွင်း လူဌာန်လုံရေး အဖွဲ့၏ ပြို့နယ်လူဌာန်လုံရေးရုံးတွင် ြည်ပုံတင်ပုံဖြင်၊ အလုပ်သို့မိုး၊ နာယကများမဖစ်မခင်း၊ ြီးဖွားခွင့် သို့မဟုတ် ြီးရနဇနီးရစာင့်ရေှာက်ခွင့်၊ ရသောဆုံးမခင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတွင် ထိခိုက်းရာ ေော့လျားမခင်းေပါက်ပါက ကာကွယ်ရစာင့်ရေှာက်ေန်အတွက် လစဉ်ထည့်ေင်ရကကားများ ရပးရဆာင်ေြည်။ အလုပ်ေှင်သည် အလုပ်သို့မိုးအားခန့်အပ် သည့်ရနု ၁၀ က်အတွင်း ြည်ပုံတင်ေြည်။

• အစိုးရအပ် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းထဲမှ (ဆိုခြင်းရွေးချယ်ထားသော အရေအတွက်)
• အစိုးရအပ် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းးများတွင် ရွေးချယ်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများ
• ကောင်းစောင်းရန်အတွက် ဖြစ်ပွားခြင်း ဖြစ်ပွားခြင်း
• ကောင်းစောင်းရန်အတွက် ဖြစ်ပွားခြင်း ဖြစ်ပွားခြင်း
• ကောင်းစောင်းရန်အတွက် ဖြစ်ပွားခြင်း ဖြစ်ပွားခြင်း
• ကောင်းစောင်းရန်အတွက် ဖြစ်ပွားခြင်း ဖြစ်ပွားခြင်း
• ကောင်းစောင်းရန်အတွက် ဖြစ်ပွားခြင်း ဖြစ်ပွားခြင်း

46 လူဌာန်လုံရေး အဖွဲ့၏ ၁၆ (လ) မူလပေါ်
47 လူဌာန်လုံရေး အဖွဲ့၏ ၁၆ (လ) မူလပေါ်
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

လူြှုဖူလုံရေးရုံးတွင် ြှတ်ပုံတင်နိုင်သည် အလုပ်ေှင်၏ အလုပ်သားြျားသည် ြိြိတို့ဆန္ဒအရလျာက် ြှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။

7.2 လူြှုဖူလုံဒရးအတေက် အလုပ်ရှင့်နှင့် အလုပ်သားြျား၏ ထည့်ဝင်ဒြက် ဒပးသေင်းြှုြျား

လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူြှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် ြှတ်ပုံတင်ပပီးပါက၊ အလုပ်ေှင်နှင့် အလုပ်သားြျားသည် လူြှုဖူလုံရေး ေန်ပုံရငွကို ြမဖစ်ြရန ထည့်ေင်ေပါသည်။ အလုပ်ေှင်ြျားသည် အလုပ်သားြျား၏ ထည့်ေင်ြှုြျားကို အလုပ်သား ြျား၏ လုပ်ခလစာြှ ကကိုတင်ယူထားေြည်။

ဇျား (၂) လူြှုဖူလုံဒရးအတေက် ထည့်ဝင်ဒြက်ဒပးသေင်းမခင်း အကျိုးခံစားခေင့် အြည် ထည့်ဝင်ဒြက်ဒပးသေင်းြှုအဆင့် ရဆးကုကုန်ကျစေိတ် နာရေးစေိတ်ခံစားခွင့် ြကျန်းြာြှုအတွက် ရငွရကကးအကျိုးခံစားခွင့် ြီးဖွားြှုအတွက် ရငွရကကး အကျိုးခံစားခွင့်

“ကျန်းြာ ဒရးနှင့် လူြှုဒရးဒစာင့်ဒရှာက်ြှု ရန်ပုံဒငေ” အာြခံထားေှိသူသည် ြှတ်ပုံတင်ချိန်တွင် အသက် ၆၀ ြန်သို့ြဟုတ် ယင်းနှင့်အထက်မဖစ်ပါက –

• အလုပ်သား - ၂ ောခိုင်နှုန်း
• အလုပ်ေှင်     - ၂ ောခိုင်နှုန်း

“အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စေြ်းြရှိြှု အကျိုးခံစားခေင့် ရန်ပုံဒငေ” အလုပ်ေှင် - ၁ ောခိုင်နှုန်း

လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ြှုြျား ထပ်ြံမဖစ်ရပါြှုြျားအတွက် အရေးယူ သည့်အရနမဖင့် ၁.၅ ောခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်နိုင်ပါသည်။

(အဆင့်သတ်ြှတ်ချက်ြျားကို နည်းဥပရေ ၅၈ တွင် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။)

ဤစာမျက်နှာမှ အခရကကးရငွြျားကို တွက်ချက်ောတွင်၊ လုပ်ခဆိုသည်ြှာ “အလုပ်ေှင်က ခိုင်းရစရသာအလုပ်ကို အလုပ်သားက လုပ်ကိုင်ရဆာင်ေွက်ရပးသည့်အတွက် ေသင့်ရသာ အခရကကးရငွအားလုံးကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားေပ်တွင် အချိန်ပို လုပ်ခနှင့် ေင်ရငွအမဖစ် သတ်ြှတ်နိုင် ရသာ အမခားအခရကကးရငွြျားလည်း ပါေင်သည်” ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည် (လူြှုဖူလုံရေးဥပရေ၊ ပုေ်ြ၊ ၂ (ည))။
အိုင်အယ်(လ်)အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောေှိရုံး (မြန်ြာ)

• ပင်စင်လစာြျား
• အပငိြ်းစား လုပ်သက်ဆုရငွ
• လူြှုဖူလုံရေး ရငွရကကးအကျိုးခံစားခွင့်ြျား
• ခေီးစေိတ်
• စားရသာက်စေိတ်
• ရဆးကုသစေိတ် သို့ြဟုတ် အမခားေန်ရဆာင်ြှုြျား
• ရနထိုင်စေိတ်
• လှေပ်စစ်ဓါတ်အားခ သို့ြဟုတ် ရေဖိုး
• အခွန်အခြျား
• အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစေိတ်ြျား
• စာချုပ်သက်တြ်းကုန်ဆုံးချိန်တွင်ရပးသည့် ဆုရကကာင့်
• အပန်းရမဖစေိတ်
• အလုပ်ထုတ်နစ်နာရကကာင့် ဂရုဏာရကကာင့်

၇.၃ ထိခိုက်ေဏ်ရာရရှိနှင့် နာြကျန်းမြစ်ြှုအတေက် ဒလျာ်ဒြကး

လူြှုဖူလုံရေးဥပရေနှင့် အလုပ်သြား

ရလျာ်ရကကာင့် လူြှုဖူလုံရေးဥပရေသည် အလုပ်သြားဦးရေ ၅ ရယာက်
	သို့ြဟုတ် ယင်းနှင့် အထက်ေ 
	ှိရသာ ကုြ္ပဏီြျားအားလုံးနှင့် (ဥပရေအေ 
	ကင်းလွတ်ခွင့်ြေှိလှေင်) နှင့် ြိြိဆန္ဒ
	အရလျာက်ြှတ်ပုံတင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှစ်ခုနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ောတွင်၊ အလုပ်ေှင်ရကကာင့် လွှဲရချာ်ြှုြျားနှင့်
	မပစ်ြှုဆိုင်ော ရဆာင်ေွက်ြှုြျားမဖစ်ရပါ်လှေင်မဖစ်ရစ၊ လုပ်ငန်းခွင်ရဘးအန္တောယ်ကင်းေှင်းရေးဆိုင်ော အစီအစဉ်ြျား
	နှင့် ကာကွယ်ရစာင့်ရေှာက်ြှုြျားရဆာင်ေွက်ေန် ပျက်ကွက်လှေင်မဖစ်ရစ၊ အလုပ်ေှင်သည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ေဏ် 
	ေေှိပါက၊

လူြှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သည် ြရတာ်တဆထိခိုက်ြှုမဖစ်ေပ်နှင့် ထိခိုက်ေဏ်ော 
	ေေှိသည့် အလုပ် 
	သြားသည် လူြှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် အာြခံထားေှိမခင်း ေှိ/ြေှိကို စုံစြ်းစစ်ရဆးြှုြျားမပုလုပ်ြည် မဖစ်ပါသည်။ အလုပ် 
	သြားသည် အာြခံထားေှိသည့် ြလုပ်သြားြဟုတ်ရသာ်လည်း၊ အာြခံေေှိခံစားသင့်သူမဖစ်ေပါြည်။ အရကကာင်း

48 အခြားသော စာကြောင်းငါးပျော်ရှောင်မှ 48 လေးပါး
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားခုန်ကျင့် ဦးထိုး (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

အလုပ်လုပ်ကြိုးစားပါရန် အရာဝါရှင်းပြုချင်သည် လူဦးရော့ရွေးဆိုပြီး ရာသီးရာသီကို အားလေ့လာပါတယ်။

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားလုပ်ငန်းရေးစနစ်

1. အလုပ်လုပ်ကြိုးစားပါရန် အရာဝါရှင်းပြုချင်သည် လူဦးရော့အရာဝါရှင်းပြုချင်သည် လူဦးရော့။
2. အလုပ်လုပ်ကြိုးစားပါရန် အရာဝါရှင်းပြုချင်သည် လူဦးရော့။
3. အလုပ်လုပ်ကြိုးစားပါရန် အရာဝါရှင်းပြုချင်သည် လူဦးရော့။

ယောင်းယောင် အလုပ်လုပ်စားပါရန် အရာဝါရှင်းပြုချင်သည် လူဦးရော့။

မတိုင်းဆိုင်ရာ ရာသီးရာသီကို အားလုံးများလာပါတယ်။
ဗ.ဗ. အခြေခံအချက်အလက်များ
အလုပ်သားသားတွေနှင့် အဆင့်မှုကြောင့် အကျိုးခံစားခွင့် အရွယ်အစား ၏ အရာများအတွက် အကျိုးခံစားခေင့် အဖွဲ့အစည်းတွင် ကိုက်ညီကြည့်မှု ဆက်သွယ်ရေး အဖွဲ့အစည်း ကို တွေ့ရှိပါရာ အစားထိုးပေးသည်။ ပုဂ္ဂလိကရရှိသော အရာများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် အချိန်ကာလအတွင်း အကျဉ်းချုပ် အရာများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်အရာများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ကာလတို့အပါအတိုင်း သတ်မှတ်ပါ။

မှု (၂) - ဗိုလ်ချုပ်ရှင်ခေါင်းဆောင်ရေး ကျန်းမာရေးအတွက် အခြေခံအချက်အလက်များ

<table>
<thead>
<tr>
<th>အဖွဲ့အစည်း</th>
<th>အခြေခံအချက်အလက်များ</th>
<th>အကျိုးခံစားခွင့်</th>
<th>အဖွဲ့အစည်း</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ပါအားဖြင့် (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်)</td>
<td>ပါအားဖြင့် (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်)</td>
<td>ပါအားဖြင့် (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်)</td>
<td>ပါအားဖြင့် (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်) (ပါအားဖြင့်)</td>
</tr>
<tr>
<td>စီစဉ်ချောင်း (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း)</td>
<td>စီစဉ်ချောင်း (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း)</td>
<td>စီစဉ်ချောင်း (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း)</td>
<td>စီစဉ်ချောင်း (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း) (စီစဉ်ချောင်း)</td>
</tr>
<tr>
<td>ဗ. သ. တော်လှန်ရေး (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး)</td>
<td>ဗ. သ. တော်လှန်ရေး (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး)</td>
<td>ဗ. သ. တော်လှန်ရေး (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး)</td>
<td>ဗ. သ. တော်လှန်ရေး (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး) (ဗ. သ. တော်လှန်ရေး)
<table>
<thead>
<tr>
<th>အပြုလုပ်ခွင့်အမှတ်</th>
<th>အရေးစာမျက်နှာ အရာအနီး</th>
<th>အပြုလုပ်ခွင့်အမှတ်</th>
<th>အရေးစာမျက်နှာ အရာအနီး</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ဗိုလ်ချုပ်မှုမှ အများစိုး အားလုံးအရေးအနား</td>
<td>အထက် တန်းများ အားလုံးအရေးအနား</td>
<td>အထက် တန်းများ အားလုံးအရေးအနား</td>
<td>အထက် တန်းများ အားလုံးအရေးအနား</td>
</tr>
<tr>
<td>မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

စာလုံးအားလုံးရသာ အားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။

စာလုံးအားလုံးရသာ အားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။

*ဗိုလ်ချုပ်မှုမှုအားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။
* မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်) အားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။

ပုံသဏ္ဌာန်အားလုံးရသာ အားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။

49 အသက်ရှင်များနှင့်ပြောဆိုမည် ၅၀ ကျပ်အားနှင့်အထိမ်းအမှတ် သတ်မှတ်ချက်မှုအားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်စောင်း၍ စာလုံးအားလုံးရသာ အားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်) အားလုံးအရေးအနားကို ရရှိနိုင်သည်။
• ကိုယ်နေပျက်ကျပါက၊ လုပ်လစ်မဖြင့် ဦးဖွားခွင့် ဦးကောသတ်တပတ် ၆ ပတ်နှင့် ကရလးရြွးစားပါက၊ လုပ်
လစ်မဖြင့် ဦးဖွားခွင့် ဦးကောသတ်တပတ် ၈ ပတ်
လုပ်လစ်မဖြင့် ဦးဖွားခွင့်ကို ယခင် ၁၂ လတာ ကာလအတွင်း လစဉ် ပျြ်းဦးအခရကကြီး၏ ၇၀ ဦးခိုင်နှုန်းကို
အရမ်ခခံပပီး တွက်ချက်ပါသည်။

ထို့အပြင်၊ လုပ်သက် အနည်းဆုံး တစ်နှစ်ဦးပပီး၊ လူဦးရေလုံရေးထည့်တပ်ကြက် အနည်းဆုံး ၆ လ ထည့်တပ်ပပီးရသာ
ကိုယ်နေဆာင် အလုပ်ဆာင်သည် ရအာက်ပါ အကျိုးခံစားခွင့်ဦးပိုင်ခွင့်ဦးနှစ်ချက်သည်။

• ဦးဖွားခွင့် ခံစားရနှစ်ထိုကာလအတွင်း တစ်နှစ်စာ အခရကကြီး၏ ၇၀ ဦးခိုင်နှုန်း
• ကရလးတစ်ဦးရြွာဖွားလှေင် လစဉ်ပျြ်းဦးလုပ်အခရကကြီး၏ ၅၀ ဦးခိုင်နှုန်း၊ ကရလးအမြွာ ရြွာဖွားလှေင်
၇၅ ဦးခိုင်နှုန်း သို့ဟုတ် ၃ မြွာပူးရြွာဖွားလှေင် ၁၀၀ ဦးခိုင်နှုန်းနှင့်ညီညီခြေရသော် တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းရသော
ဆုရကကြီး

လူဦးရေလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် ဦးဖွားသော အဦးပိုင်နှင့်၊ ၎င်းတို့၏ ယခင်နှစ် ပျြ်းဦးအခရကကြီး၏ ၇၀ ဦးခိုင်နှုန်းနှင့် ဦးချခံရသော် တစ်လုံး
တစ်ခဲတည်း ဆုရကကြီး၏ တစ်ဦးကို ခံစားပိုင်ခွင့်ဦးနှစ်ချက်ကို စီစဉ်ရဆာင်ရပ်စီသည်။

သက်ဆိုင်ဖို့ျဖြင့် အလုပ်ဆာင်၏ ပံ့ပိုးကူညီဦးဖြင့် အသက် ၆ နှစ်ရှိသော ကရလးငယ်ဆာင်သော ဦးချအလုပ်
သြားဦးရေ ၁၀၀ အထက်ဆာင်သော စက်ရုံတွင် ရန့ကရလးထိန်းဖွင့်လှစ်ရပ်တွေ့။ ထိုသို့ ဖွင့်လှစ်မခင်းကို
တစ်သီးပုဂ္ဂလအရနမဖြင့်ရသော်လည်းရကာင်း၊ အမခားအလုပ်လို့ရှင်းတွဲဖက်၍ရသော်လည်းရကာင်း လုပ်ရဆာင်
နိုင်ပါသည်။ ကရလးငယ်ဆာင်သည့် အဦးပိုင် အလုပ်ဆာင် သော ဦးချက် ၁၀၀ ရှိသော် ရလျာ့နည်းပါက၊ အလုပ်ဆာင်သည်
ဦးချတတ်နိုင်သော် သင့်ရလျာ့နည်းပါက၊ အစီအဖွဲ့ကို စီစဉ်ရဆာင်ရဆာင်ရသည်။

စိုက်ဖျင်ဖျင်သောအခါမှာ အက်ဦးတော်ကြီးများအားဖျင်မှာမူ အားဖျင် ၆ ကျော်ရှိသော လေသော် အလုပ်ဆာင်သော ဦးချအလုပ်
အလုပ်အတွက် ၂၀၀ အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်ဆိုသည်းမည်သည်း စည်ကားဆာင်ရာ စည်ကားဆာင်ရာ ဆာင်ရာဦးရေး
အကျဉ်းဖြင့်မှာ အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်ဆိုသည်းမည်သည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ လေသော် လေသော် အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်ဆိုသည်း
မည်သည်း အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်မှာ အကျဉ်းဖြင့်မည်သည်း အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်မှာ အကျဉ်းဖြင့်မည်သည်း အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်မည်သည်း အလုပ်ဆာင်းအားဖျင်မည်သည်း
၃၂ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း

အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း ဥပရေ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်
ခွင့်းကိုယ်စားနှင့် အလုပ်ပိတ်ချက်နည်းညှိခရေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်

ဧ.၂ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအတွက် ကကိုတင်ချိုးချက်အားမဖင့် အလုပ် ရပ်စဲခြင်း မခင်းနှင့် စာချုပ်ထိုးမခင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် မပဌာန်းချက်မပါေင်ေပါည်။ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း သရဘာတူစာချုပ် ေပ်စဲလိုပါက၊ ခိုင်လုံရသာ အရကကာင်းမပချက်မဖင့် ေက်ရပါင်း ၃၀ ကကိုတင်၍ အလုပ်သားထံ အရကကာင်းကကားေပါည်။

အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း သရဘာတူစာချုပ် ေပ်စဲမခင်းကို လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ညှိနှိုင်းခြင်း မခင်း သို့ြဟုတ် တိုင်ပင်ရဆွးရနွးမခင်းအားမဖင့် လုပ်ရဆာင်ေြည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သားရေးော လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးရကာြတီ (WCC) ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်လျက် လုပ်ရဆာင်ေြည်။ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းေှိပါက၊ အလုပ်သားရေးော လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးရကာြတီြှ ကိုယ်စားလှယ်တို့သည် လုပ်သားအင်အားရလှော့ချမခင်း သို့ြဟုတ် အလုပ် ရပ်စဲမခင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ် ကိုယ်စားလှယ်နှင့် ညှိနှိုင်းရဆာင်ေွက်ေြည်။
၈.၂ အလုပ်ေှင်ရပ်စဲမခင်းအတေက် တားမြစ်ထားသည် အဒါကာင်းမပျက်ျားအထက်တွင် သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားသည့်ပင်၊ အလုပ်ေှင်ရပ်စဲမခင်းသည် ခိုင်လုံသည့် အရကကာင်းမပျက်ျား မဖစ်ပါသည်။ အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း ဥပရေ၊ ပုေ်ြ ၄၄ အေ၊ ရအာက်ရဖာ်မပပါ အရကကာင်းမပျက်ျားရကကာင့်အလုပ်ေှင်က အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း၏ လှုပ်ေှားြျားကို ရဆာင်ေွက်မခင်းနှင့်ပတ်သက်ပပီး အလုပ်သြားအဖွဲ့၏ ပုေ်ြ ၁၆ ြှ ပုေ်ြ ၁၈ အထိတွင် အဓိပ္ပါယ် သတ်ြှတ်ထားပါသည်။ ဥပြာ၊ အြုရဆာင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာေန်ြျား၊ အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးြျားနှင့် တာေန်ြျား၊ ေန်ပုံရငွ ထူရထာင်မခင်းနှင့် သုံးစွဲမခင်းတို့ မဖစ်ပါသည်။

ခွင့်ေက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ေက် နည်းဥပရေ (၂၀၁၈)

အလုပ်ေှင်ြျားသည် ဥပ ရေနှင့် ြညီရသာ အလုပ်သြားအား အလုပ်ြှ ေပ်စဲေြည် သို့ြဟုတ် အလုပ်ထုတ်မခင်းြျားကို အမငင်းပွားြှုရမဖေှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းြျားနှင့်အညီ ကိုင်တွယ်ရမဖေှင်းေြည်။

၈.၃ အလုပ်ထုတ် နစ်နာဒြကး

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွြ်းကျင်ြှုဖွံ့ပဖိုးတိုးတက်ရေးဥပရေအေ၊ အလုပ်သြားတစ်ဦး အလုပ်ြှ ေပ်စဲခံေရသာအခါ၊ အလုပ်ေှင်သည် အလုပ်သြား၏ အရမခခံ လုပ်ခလစာ သို့ြဟုတ် ရနာက်ဆုံးထုတ် လုပ်ခလစာ (အချိန်ပို အာြခံရကကးပါေင်ပါ) ကို အရမခခံ၍၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာရကကားကို ရအာက်ပါအတိုင်းရပးေြည်။

50 “အလုပ်ပိတ်မခင်း” ဆိုသည်ြှာ အလုပ်ေှင်၊ အလုပ်သြား အမငင်းပွားြှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ြေနိုင်သည့် အရမခအရန၌ အလုပ်ေှင်ကလုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်ေရသာရနောကို ယာယီပိတ်မခင်း၊ အလုပ်ကို ရခတ္တဆိုင်းထားမခင်း သို့ြဟုတ် အလုပ်ခွင်ေှိ အလုပ်သြားျားအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့်ြမပုမခင်းကိုဆိုသည် (အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်းဥပရေ၊ ပုေ်ြ၊ ၂ (စ)။)

51 နည်းဥပရေ၊ ၅၀ (ဆ) ကို ကကည့်ပါ။

52 ပုေ်ြ၊ ၅ နှင့် အြိန့်ရကကာ်မငာစာအြတ် ၈၄/၂၀၁၅ ကို ကကည့်ပါ။
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

36. ဇျား (၄) - အလုပ်ထုတ်နစ်နာဒြကး ခံစားပိုင်ခေင့်ြျား

တစ်ဆက်တည်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ကာလ

အလုပ်ထုတ်နစ်နာဒြကးနှုန်းထား (ဒနာက်ဆုံးထုတ် လစာကို အဒမခခံဒသာ လစာြျား)

အနည်းဆုံး (သီးမခားသတ်ြှတ် ဒြာ်မပထားမခင်းြရှိလျှင် နှစ်ြျားဟု ြှတ်ျူရန်) ြှ

(နှစ်ထက်) နည်းဒသာ

1 ၁/၂ ၁ ၂ ၁ ၂ ၁ ၃ ၁.၅ ၃ ၄ ၃ ၄ ၆ ၄ ၆ ၈ ၅ ၈ ၁၀ ၆ ၁၀ ၂၀ ၈ ၂၀ ၂၅ ၁၀ ၂၅ ယင်းနှင့် အထက် ၁၃

၈.၄. အဒသးအြေဲြျှဒသာ ကိစ္စရပ်ြျားအတေက် အလုပ်ထုတ်ပျ်မခင်းနှင့် စည်းြျဉ်း စည်းကြ်းအရ မပင်းထန်စော အလုပ်ထုတ်ပျ်မခင်း အလုပ်သြားတစ်ဦးသည် အလုပ်သြားတစ်ဦးအရနမဖင့် လိုက်နာေြည်ဟု အသိရပးထားပပီးမဖစ်ရသာ လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ော စည်းြျဉ်းစည်းကြ်းြျားကို ရဖာက်ဖျက်ကူးလွန်ရကကာင်း ရတွ့ေပါက၊  လုပ်ငန်းခွင်စည်းြျဉ်း စည်းကြ်းဆိုင် ော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းြျားနှင့်အညီ ယင်းအလုပ်သြားအား အလုပ်ြှ ထုတ်ပယ်ပိုင်ခွင့်ေှိပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားြှု 

ဆိုင်ော သရဘာတူညီချက် စာချုပ်ပုံစံတွင် သာြန်လက်ြခံနိုင်ဖွယ်ော အမပုအြူနှင့် ရုန့်ေင်းရသာ သို့ြဟုတ် ဆိုးေါး 

ရသာ အမပုအြူြျားကို ခွဲမခားရဖာ်မပထားသည့် ယင်းသရဘာတူစာချုပ်၏ ရနာက်ဆက်တွဲနှစ်ခုတွင်ပါေှိရသာ မပစ်ြှု 

ြျားကို သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူညီချက်စာချုပ်တစ်ခုသည် လက်ြခံနိုင်ဖွယ်ော အမပုအြူလုပ်ရဆာင်ြှုြျိုးကို အရေးယူ 

ရဆာင်ေွက်ြည့် စည်းြျဉ်းစည်းကြ်းဆိုင်ော အရေးယူရဆာင်ေွက်ြှုကိုလည်း သတ်ြှတ်မပဌာန်းေန် လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားြှုဆိုင်ော သရဘာတူညီချက်စာချုပ်ပုံစံ 53 တွင် လုပ်ငန်းတွင်း စည်းြျဉ်းစည်းကြ်း ချိုးရဖာက်ြှုြျား 

အတွက် "သုံးကက ိြ်သတိရပးြှု" လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ေပ်ကို သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားပါသည်။ ပထြအကကိြ်ချိုးရဖာက်ြှုအတွက် အလုပ်ေှင်က သတိရပးနိုင်ပပီး ယင်းချိုးရဖာက်ြှုကို ြှတ်တြ်းတင်ထားေြည်။ အကယ်၍၊ အလုပ်သြား 

က ေုတိယအကကိြ် ချိုးရဖာကျူးလွန်ပါက၊ အလုပ်ေှင်သည် သတိရပးစာထုတ်ရပးနိုင်သည်။ တတိယအကကိြ် 

ထပ်ြံချိုးရဖာကျူးလွန်ပါက၊ အလုပ်ေှင်သည် ပိုြိုမပင်းထန်ရသာ သတိရပးစာထုတ်မပန်ရပးပပီး၊ ယင်းအလုပ်သြား 

ကို ရနာက်ထပ်ချိုးရဖာကျူးလွန်ြှု ြလုပ်ပါြည့်အရကကာင်း ခံေန်ကတိလက်ြှတ်ရေးထိုးခိုင်းနိုင်သည်။ ရနာက်ဆုံး
ယင်းစာမော်ကြားအတွက် အလုပ်ထုတ်ပယ်မခင်းနှင့် စည်းဉ်စည်ကားမပင်းထန်စွာအလုပ်ထုတ်ပယ်မခင်းကိစ္စေပ်နှစ်စလုံးတွင် အလုပ်သားျားသည် အလုပ်ထုတ်နစ်နာရကကြိုးေြျိပါ။

သို့ောတွင်၊ ၎င်းတို့ရနမဖင့် တည်ဆဲဥပရေြျား၊ နည်းဥပရေြျား၊ အြိန့်ြျားနှင့် ညွှန်ကကားချက်ြျားနှင့်အညီ ေေှိခံစားပိုင်ခွင့်ေှိသည့် အမခားအကျိုးခံစားခွင့်ြူ ေေှိခံစားပိုင်ခွင့်ေှိပါသည်။

54 ၎င်းအပေါ်မှာ ေျပားရကြိုးေြျိပါသော ပစ္စည်းပြုပြင်ကို လုပ်ငန်းတွင်း စည်းဉ်စည်ကြ်းကို ချိုးရဖာ်ြှုမဖစ်နိုင်သည်ဟူ၍ ေှင်းေှင်းလင်းလင်း သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားမခင်း ေှိပါ။
၉၉ အလုပ်သားအစည်းဗျူး ဆ်ဗျူး။ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း။

အကြံပေးဒေသားဗျူး
အလုပ်သား။ အလုပ်: ကုန်ကျင်း၍ အလုပ် ၇ောင် ၈၇၄}

၉၉ အလုပ်သားအစည်းဗျူး ဆ်ဗျူး။ အလုပ်သား။ ယော်စူးစိုးဗျူး

ဘာသားအကြံပေးဒေသားဗျူး
အလုပ်သားဗျူး။ အလုပ်သားဗျူး။ အလုပ်သားဗျူး။ အလုပ်သားဗျူး။ အလုပ်သားဗျူး။

• စက်ရုံဗျူး အလုပ်ရုံဗျူး
• အလုပ်ဗျူး ၏စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း
• ရန်ဆောင်ရွက်လုပ်ငန်းများ
• စက်ဗျူးလုပ်ငန်း
• ယူဆောင်ရွက်လုပ်ငန်း
• သယ်ယူပို့ရဆောင်ရွက်လုပ်ငန်း
• ဗျူးလုပ်ငန်းနှင့် အများအစားအစိုးဗျူး
• ပညာရေးအလုပ်သားဗျူး

အလုပ်သားတစ်ဦး၏ အလုပ်သားဗျူး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ပါဝင်သော သည် အလုပ်သားဗျူး။ အလုပ်သားဗျူး။ အလုပ်သားဗျူး။

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဗျူး (၂၀၂၀ ခုနှစ်)
အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအော်လျင် (မြန်မာ)

သည်အလုပ်ေင်ြျားသည် အလုပ်ေင်ြျား၏ ဖွဲ့စည်းောတွင် ဖွဲ့စည်းနိုင်။ ကိုယ်ပိုင်အြည်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တို့မဖင့် အလုပ်ေင်ြျားကို အလုပ်ေင်ြျား၏ ေင်ရောက်ဆုံးအရနမဖင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ော အလုပ်သြားရေးောအဖွဲ့နှင့် အတူတကွ လက်တွဲလုပ်စည်းနိုင်ပါသည်။ လွတ်လပ်စွာရဆာင်ေွက်ပိုင်ခွင့်ေှိသည်။

စွက်ဖက်ြေှိဘဲလျက်၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အြည်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တို့မဖင့် ၎င်းတို့၏ လှုပ်ေားရဆာင်ေွက်ြှုြျားကို အလုပ်ေင်ြျားအဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် မပည်သူ့အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းြျား သို့ြဟုတ် အလုပ်ေင်ြျား၏ ေင်ရောက်ဆုံးအရနမဖင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ော အလုပ်သြားရေးောအဖွဲ့ကို အလုပ်သြားအဖွဲ့ချုပ်စုစုရပါင်း၏ အနည်းဆုံးအရမခခံအလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။

၉.၂. အလုပ်သြားေြဲ့အစည်းြျားနှင့် အလုပ်ရှင်ေြဲ့အစည်းြျား ြေဲ့စည်းပိုင်ခေင့်တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကျွြ်းကျင်ြှုနယ်ပယ်၊ လုပ်ငန်း သို့ြဟုတ် လုပ်ရဆာင်ြှုအတွင်း လုပ်ငန်းရဆာင်ေွက်လျက် ြျားနှင့် သက်ဆိုင်မခင်းြေှိပါ။

ပိုင်းအရနမဖင့် ပါေင်ေန်အတွက် သရဘာရပါက်နားလည်ရအာင် ဥပရေနှင့်အညီ ကကိုးပြ်းအားထုတ်ရဆာင်ေွက်ြှုအထက်တွင် ရဖာ်မပထားသည့်အတိုင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်သြားဦးရေ ၃၀ ရအာက်မဖစ်ပါက၊ အလုပ်သြား အနည်းဆုံးဦးရေ ၃၀မဖင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

နယ်အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်းစုစုရပါင်း၏ အနည်းဆုံး ၁၀ ောခိုင်နှုန်း၏ ရထာက်ခံြှုမဖင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံလုံးအလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း (BLO) ကို လုပ်ငန်းခွင် (စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ရဆာက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ရဆာင်ရေးလုပ်ငန်း၊ ေန်ရဆာင်ြှုလုပ်ငန်း၊ သို့ြဟုတ် အမခားအသက်ရြွးေြ်းရကျာင်းလုပ်ငန်း) ေှိ အလုပ်အရမခခံအလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း (BLO) ကို လုပ်ငန်းခွင် (စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ရဆာက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ရဆာင်ရေးလုပ်ငန်း၊ ေန်ရဆာင်ြှုလုပ်ငန်း၊ သို့ြဟုတ် အမခားအသက်ရြွးေြ်းရကျာင်းလုပ်ငန်း) ေှိ
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

၉.၃ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ အခေင့်အဒရးြျားနှင့် တာဝန်ြျား

အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ အခေင့်အဒရးြျားနှင့် တာဝန်ြျား အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းသည် ရကြာတွင် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းစိုးရိမ်းစွာကြည့်နေခြင်း -

• ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည် အရမခခံဖွဲ့စည်းပုံစည်းြျဉ်းကို ရေးဆွဲမခင်း
• ကိုယ်စားလှယ်ကို ရေွးချယ်မခင်း
• ယင်းတို့၏ စီြံခန့်ခွဲြှု၊ လှုပ်ေှားရဆာင်ေွက်ြှုြျားနှင့် အစီအစဉ်ြျားကို ေင်ရောက်စွက်ဖက်ြှုကင်းစွာမဖင့်
• ခွဲမခားဆက်ဆံြှုနှင့် ေန်တုန့်မပန်ြှုကင်းစွာမဖင့် လုပ်ရဆာင်မခင်း
• စုရပါင်းသရဘာတူညီချက် ေေှိေန်ေည်ေွယ်လျက်၊ အလုပ်ေှင်ြျား သို့ြဟုတ် အလုပ်ေှင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် ရစ့စပ်ညှိနှိုင်းမခင်း
• စနစ်တကျမဖစ်ရသာ ရတာင်းဆိုမခင်းကို အလုပ်ေှင်ထံတင်မပမခင်း၊ နှင့် ဥပရေပါ အခွင့်အရေးြျားကို အလုပ် သြားြျား ေေှိခံစားနိုင်မခင်းြေှိပါက၊ အလုပ်ေှင်ြျားနှင့် သရဘာတူညီချက် ေေှိေန်ေည်ေွယ်လျက်၊ ရစ့စပ် ညှိနှိုင်းမခင်း
• အလုပ်သားဥပရေြျားတွင် ပါေင်ရသာ အလုပ်သားြျား၏ အခွင့်အရေးြျား သို့ြဟုတ် အကျိုးစီးပွားြျား နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အစိုးေနှင့်ရဆွးရနွးောတွင် အလုပ်သားြျား၊ အလုပ်ေှင်ြျားနှင့်အတူ ပါေင်မခင်း
• စုရပါင်းညှိနှိုင်းရဆွးရနွးအရေးဆိုမခင်းနှင့် အမငင်းပွားြှုရမဖေှင်းမခင်းတို့တွင် ပါေင်ရဆာင်ေွက်မခင်း
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ေင်မဖစ်မခင်း သို့ြဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းတာေန်ြျားကို ရဆာင် ေွက်မခင်းရကကာင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံေသည့် အလုပ်သားြျားအား အလုပ်မပန်လည်ခန့်အပ်နိုင် အလုပ်ေှင်နှင့် သရဘာတူညီချက် ေေှိင်းမခင်း
• အလုပ်ေှင်ြျားနှင့် အလုပ်သားြျားအကကားမဖစ်ရပါ်သည့် အမငင်းပွားြှုြျားရမဖေှင်းမခင်းနှင့်ပတ်သက်ပပီး ညှိနှိူင်းဖျန်ရမဖရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံရုံြျားသို့ ကိုယ်စားလှယ်ြျား ရစလွှတ်မခင်း

55 အလုပ်ထုတ်ပယ်မခင်း၊ အလုပ်မပန်လည်ခန့်အပ်မခင်းလုပ်ငန်းစဉ်ြျားနှင့် ရငွရကက်ရငွရပးရဆာင်မခင်းတို့နှင့်ပတ်သက်ပပီး ဥပရေြျားတွင် ရနာက်ထပ် သတ်ြှတ်မပဌာန်းချက်ြျား ြေှိပါ။
အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏သက်ဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စည်းဉ်း၊ စည်းကမ်းနှင့်အညီပင်ချာစွာရေးဆေောက်မခင်း

၉.၄ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်
အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းတို့လုံးဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်ရှင်းအားကိုယ်စားမပုသည့်အဖွဲ့အစည်းအမဖစ်အသိအြေးမပုေြည်။

အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းတို့အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းတည်ရထာင်မခင်း သို့ောတွင် လုပ်ငန်းျားလုပ်ကိုင်ရာစမခင်းမပုေန်ေည်သည့်လုပ်ရဆာင်ချက်ကို မမပုလုပ်ေပါ။ သို့ောတွင်၊ အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းတို့အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏အလုပ်ရှင်းအဖွဲ့၏ရထာက်ခံချက်မဖင့်တစ်ခုခုရပးအပ်မခင်းခံရသာ အလုပ်သားတစ်ဦးအား ယင်းတစ်ခုကိုထြ်းရာစမအတွက် အလုပ်ရှင်းတာေန်းကို တေားျင်ထြ်းရာစမသည့်အကူအညီရပးျည်။

အစိုးဝန်ကြီးလည်း အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းကို ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။ သို့ောတွင် ဥပရာေနှင့်အညီမဖစ်ရသာလုပ်ျားရာစမဖစ်သည့် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏အခွင့်အရေးကို ရလးစားျည်။

အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏အလုပ်ရှင်းအဖွဲ့၏လုပ်ငန်းတာေန်းထဲတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်ရာမြင့်ျားရာစမအတွက် အရထာက်အပံ့မပုရသာ အေည်ချင်းမြင့်ျားသည့် အလုပ်သားထွက်ရပါးလာရစေန်ေည်ေွယ်လျက်၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရသင်တန်းနှင့်ကျွြ်းကျင်ျားကို မဖည့်ဆည်းရာစမမဖစ်သည်။ ဤအချက်ကို ယင်းဥပရာတွင်ပါေှိသည့်ပုေ်၊ ၂၇ နှင့် ပုေ်၊ ၄၈ တို့အေအဓိပ္ပါယ်ရကာက်ယူသင့်ပါသည်။

၉.၅ အလုပ်အြှုဒဆာင်အြေဲ့
အလုပ်အြှုဒဆာင်ရကာျတီတွင် အဖွဲ့ေင်အရေအတွက်သည် ြဂဏန်းမဖစ်ေြည်မဖစ်ပပီး၊ ၎င်းတို့ကို ရေးချယ်တင်ရမြှာက်ေြည်။ အရမခခံအလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းတွင် အလုပ်အြှုဒဆာင်အဖွဲ့ေင် ၅ ဦး သို့ောတွင် ြဂဏန်းသာမဖစ်ေြည်မဖစ်ပပီး၊ ပြို့နယ်၊ တိုင်းရေသကကီး/မပည်နယ်တွင် ၇ ဦးျားနှင့်အမခားကိစ္စေပ်ျားအတွက် အသုံးမပုေြည်မဖစ်ပပီး၊ ဤကိစ္စေပ်နယ်ပယ်သို့ေက်ကြီးသည့် ေည်ေွယ်ချက်ျားအတွက် အသုံးမပုေန်သတ်ျမပဌာန်းထားပါသည်။
အယ်ဒီဇာဦးများအား ကွဲပြားစွဲရန်အတွက် အခြေခံဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခြေခံစာမျက်နှာကို အောက်ပါအတိုင်းဖော်ပြပါသည်။

• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။
• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။
• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။
• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။
• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။
• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။
• အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။

9.6 အယ်ဒီဇာဦးများကို ဖော်ပြပါသည်။

စာမျက်နှာကို ဖော်ပြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

56 စာပေများကို ကိုယ်စားပြုသောကြည့်ရှုမှုများကို ဖော်ပြပါသည်။
အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအောင်မြင်ရာတွင် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ရှေ့နေရာအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်အဖွဲ့အစည်း၏ အရေးကြီးများကို တိုးတက်စေရန် အခြေခံထားသည် သို့မဟုတ် အလုပ်အဖွဲ့အစည်း၏ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်。

အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းတွင် အလုပ်အဖွဲ့အစည်း၏ ဗုဒ္ဓယောက်လေးကို လူဦးရေတွင် အဖွဲ့နှင့် အလုပ်အဖွဲ့အစည်း၏ ရှေ့နေရာတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်အဖွဲ့အစည်းတွင် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ဗုဒ္ဓယောက်လေးကို လူဦးရေတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။

• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း အားကျော်စွာလုပ်ဆောင်ရွေးနိုင်သော အစိုးရပြီးစီးလျားသည်အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုအရ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း အရာရှိစုစုပေါင်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုအရ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုအရ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုအရ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုအရ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုအရ လွှေ့စားချုပ်ရာတွင် ထားသည်။
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ဦးတို့ (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

၉.၈။ ဦးတို့သည် အလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်းဦးတို့၏ စည်းဦးဉ်စည်းဦးက ခွင့်မပုမခင်ဦးတို့ သို့ဦးတို့အလုပ်အဦးစုဦးထံဦးတို့ အဖွဲ့အစည်းအချင်ဦးချင်ဦး ချိတ်ဆက်ရပါင်ဦးစည်းနိုင်သည် (သို့ဦးဟုတ် ခြွဲထွက်နိုင်သည်)။ အလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်းအချင်ဦးချင်ဦး ရပါင်ဦးစည်းရသာအခါ သို့ဦးဟုတ် ခြွဲထွက်ရသာအခါတွင် ပြို့နှတ်ပုံတင်အောဦးတို့သည် အလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ချုပ်တို့သည် ယင်ဦး၏ဖွဲ့စည်းပုံအရမလျားကို သရဘာတူရကကာင်ဦးလက်ဦးရေးထိုးထားသည် ပူးတွဲပါပုံစံဦးတင်အောဦးတို့ ပြို့နှတ်ပုံတင်အောဦးတို့တင်မပေြည်။

၉.၉။ ဦးတို့သည် အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခေါင်ဦးတို့သည် ရလှောက်ထားချက်ပြို့နှတ်ပုံတင်ရပးဦးန် ရလှောက်ထားချက်ကို သတ်ဦးတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍၊ ဦးတို့ထံသို့ တင်မပေြည်။

ဦးတို့ဦးများသည် အလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ဦးစုဦးထားချက်တွင် ဥပရေးနှင့် နည်းဥပ ရေးအေးလိုအပ်ချက်ဦးဖြင့်ရတွ့ေှိပါက၊ လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်ဦးဖြင့် မဖည့်ဆည်းရပါန် သက်ဆိုင်ဦးဥပဒေအဖွဲ့အစည်းထံ ရတာင်ဦးခံေပါဦး။ သတင်းအချက်ဦးဖြင့် လိုအပ်ချက်ေှိရနမခင်ဦးသည် ရလှောက်ထားချက်ကို ကကန့်ကကာရစနိုင်ပါသည်။

ဦးတို့ဦးများကို ဦးတို့ဦးများက ရဆာင်ေွက်ေြည် -

• အလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်း၏ ညီညီအဖွဲ့အစည်းများစြာချင်းစီးပေးချင်းစားမှ ပြို့နှတ်ပုံတင်မခင်ဦးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြို့နှတ်ပုံတင်အောဦးတို့၏ ဆုံးမဖတ်ချက်ဦးကို ဆန်းစစ်မခင်း (ဦးတို့ဦးများနှင့် ပြို့နှတ်ပုံတင်မခင်ဦးနှင့် အလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးရပါင်ဦးမခင်းနှင့် ပူးရပါင်ဦးထားရသာအလုပ်သားဥပဒေအဖွဲ့အစည်းဦးမပန်လည်ခွဲထွက်မခင်းတို့ အပါအေင်)
• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းအား ြှတ်ပုံတင်မခင်းကို နှစ်ချုပ်စာေင်းြျားကို စစ်ရဆးမခင်းနှင့် အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်၏ နှစ်ချုပ်စာေင်းြျားကို စစ်ရဆးမခင်း

• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ အနည်းဆုံး ၁၀ ောခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားမပုထားသည် အလုပ်သားအဖွဲ့က ရတာင်းဆိုလှေင် မြန်ြာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ော အလုပ်သားရေးောအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သားချုပ်ြျား၏ နှစ်ချုပ်စာေင်းြျားကို စစ်ရဆးမခင်း

၉.၉. ြှတ်ပုံတင်ဒပးရန် မငင်းပျ်မခင်းနှင့် ြှတ်ပုံတင်မခင်းကို ပျ်ြျက်မခင်း အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းအား ြှတ်ပုံတင်မခင်းကို ပယ်ဖျက်ရပြောင်း

အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပရေကသတ်ြှတ်မပဌာန်းထားသည့် အဖွဲ့ေင်အရေအတွက် ြေှိပါက နှင့် ြှတ်ပုံတင်မခင်းကို ပယ်ဖျက်ခံေနိုင်ပါသည်။

• အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းအမဖစ် ြှတ်ပုံတင်ရပြောင်း မငင်းပျ်ရကကာင်း သို့ ြှတ်ပုံတင်မခင်းကို ပယ်ဖျက်ရကကာင်း ြှတ်ပုံတင်ချုပ်က ချြှတ်သည့်အြိန့်ကို ြရကျနပ်သူသည် မပည်ရထာင်စု တေားလွှတ်ရတာ်ချုပ်သို့ ရလှောက်ထားနိုင်သည်။ ြှတ်ပုံတင်ချုပ်၏ ဆုံးမဖတ်ချက်သည် ဆုံးမဖတ်ချက်ချြှတ်သည့် ရန့ြှ ေက် ၉၀ မပည့်ရမြာက် သည့်အချိန်အထိလည်းရကာင်း မပည်ရထာင်စု တေားလွှတ်ရတာ်ချုပ်သို့ရလှောက်ထားခဲ့လှေင် ယင်းတေားလွှတ်ရတာ်၏ ဆုံးမဖတ်ချက်ချြှတ်သည့် အချိန်အထိလည်းရကာင်း အကျိုးသက်ရောက်မခင်းြေှိပါ။
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

၃၀.၁၁ အလုပ်သားများအတွက် အလုပ်သားများအတွက် ပြောသုံးစွဲရာ အခွင့်အရေး

အလုပ်သားများအတွက် ပြောသုံးစွဲရာ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရစာင်းရန်၊ အလုပ်သားများအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို တော်တော်များသောအချက်အလက်များဖြင့် အလုပ်သားများအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် ောခိုင်နှုန်းအရပ်တွင် ောခိုင်နှုန်းအဖြစ် အောက်ပါကာင်း ေွါ်နှစ်ပါသည်။

၃၀.၁၂ အလုပ်သားများအတွက် ပြောသုံးစွဲရာ အခွင့်အရေး

အလုပ်သားများအတွက် ပြောသုံးစွဲရာ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရစာင်းရန်၊ အလုပ်သားများအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို တော်တော်များသောအချက်အလက်များဖြင့် အလုပ်သားများအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် ောခိုင်နှုန်းအရပ်တွင် ောခိုင်နှုန်းအဖြစ် အောက်ပါကာင်း ေွါ်နှစ်ပါသည်။

57 ဖြစ်ပွားစွာကားေပါင်းစီမံခွဲမှုကို တိုးတော်များသောအချက်အလက်များဖြင့် အလုပ်သားများအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် ောခိုင်နှုန်းအရပ်တွင် ောခိုင်နှုန်းအဖြစ် အောက်ပါကာင်း ေွါ်နှစ်ပါသည်။
• အကျိုးစီးပေားဆိုင်ရာ အမငင်းပွားြှုကြောင့် အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခု သို့ြဟုတ် ယင်းနှင့်အထက်ေှိရသာ လုပ်ငန်းတစ်ခု (အလုပ်သြား ၃၀ ၊ အလုပ်သြား ၊ ရေနှင့် အကျုံးေင်မခင်းြေှိဘဲ၊ အလုပ်သြားြျား၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အမငင်းပွား ြှုတစ်ခု၊ အရေးြျားနှင့် အလုပ်သြားြျား၏ အခွင့်အရေးြျားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အမငင်းပွား ြှုတစ်ခု မဖစ်ပါသည်။

  သြားြျားက ရေွးချယ်ရပးရသာ အလုပ်သြားကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးနှင့် အလုပ်ေှင်ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးတို့အတွက်တူညီသည့် အလုပ်ေှင်ကိုယ်စားလှယ်ြျားမဖင့် ဖွဲ့စည်းေြည်။

စီက အဆိုမပုသည့် အလုပ်သြ ားကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးစီနှင့် အလုပ်သြားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေနှင့် အရေးြျားနှင့် အထက်ေှိရသာ) တွင် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးရကာ်ြတီ (WCC) ကို အလုပ်သြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်း

• အင်္ချနောက်ဆုံး အလုပ်ရှင်ြျား သို့ြဟုတ် ျင်းတို့အားကိုျ်စားမပုသည့် စပ်လျဉ်း၍ရသာ်လည်းရကာင်း အလုပ်ေှင်တစ်ဦး အလုပ်ရှင်ြျား သို့ြဟုတ် ျင်းတို့အားကိုျ်စားမပုသည့် စပ်လျဉ်း၍ရသာ်လည်းရကာင်း အလုပ်ေှင်တစ်ဦးအလုပ်ရှင်ြျား သို့ြဟုတ် သရဘာထားကွဲလွဲြှုကို ဆိုသည်“ ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

  အကျိုးစီးပေားဆိုင်ရာ အမငင်းပွားြှုဟူ၍ ရအာက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

  47

  ပင်စင်

  58 ပင်စင်
၃၀.၄ အလုပ်သားဥပဒေ်ော အမင်းပွားြှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရမပလည်ြှုေေှိ
အလုပ်သားဥပဒေ်ော အမင်းပွားြှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရမပလည်ြှုေေှိ၍ သက်ဆိုင်ောအလုပ်သားဥပဒေနှစ်ပါဝင်၍ သက်ဆိုင်ောအလုပ်သားဥပဒေနှစ်ပါဝင်သည့် အမင်းပွားြှုြျားကို ရမဖေှင်းသည့် ပထြအဆင့်ြှာ ယင်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်တွင် ရမပလည်ြှုေေှိရအာင် ရမဖေှင်းရဆာင်ေွက်မခင်းပင် မဖစ်သည်။ အလုပ်သားြျားနှင့် အလုပ်ေှင်ြျားအရနမဖင့် ရအာက်ရမခအဆင့်တွင် ရမပလည်ြှုေေှိရအာင် အထူးကကိုးပြ်းရဆာင်ေန် အရေးကကီးပါသည်။ အရကကာင်းြှာ၊ ဤသို့ ရမဖေှင်းမခင်းသည် အမငင်းပွားြှုြျားအား ရမဖေှင်းောတွင် ကုန်ကျစေိတ်အသက်သာဆုံး၊ အလျင်မြန်ဆုံးနှင့် ထိရောက်ြှုအေှိဆုံရသာ နည်းလြ်းမဖစ်မခင်းရကကာင့် မဖစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးရကာ်ြတီသည် ယင်းတင်မပချက်ကို လက်ခံေေှိသည့် ရန့ေက်ြှ ၇ ေက်အတွင်း ရမဖေှင်းရပးေပါြည်။

အလုပ်ြသား ၃၀ ဦးရအာက်ေှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ြျား (နှင့် သို့မဖစ်၍ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးရကာ်ြတီြေှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ြျား) တွင် နစ်နာြှုြျားကို အလုပ်ေ ှင်ထံ တင်မပေပါြည်။ အလုပ်ေှင်သည် ယင်းတင်မပချက်ကို လက်ခံ ေေှိသည့် ရန့ေက်ြှ ၇ ေက်အတွင်း သက်ဆိုင်ောအလုပ်သား သို့ြဟုတ် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သားဥပဒေသည့် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းဖျန်ရမဖေှင်းအဖွဲ့သို့ တိုင်ကကားနိုင်သည်။

အလုပ်သားဥပဒေ်ော အမင်းပွားြှုရမဖေှင်းရေး ဥပရေ၏ ပုေ်ြ ၉ တွင် ဖျန်ရမဖရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက၊ သက်ဆိုင်ော ညှိနှိုင်းဖျန်ရမဖေှင်းအဖွဲ့သို့ တိုင်ကကားနိုင်သည်။

အလုပ်သားဥပဒေ်ော အမင်းပွားြှုရမဖေှင်းရေး ဥပရေ၏ ပုေ်ြ ၂ (ခ) တွင် ရအာက်ရဖာ်မပပါ တိုင်ကကားြှုြျားကို သက်ဆိုင်ော ဦးစီးဌာနြျား သို့ြဟုတ် စီေင်ပိုင်ခွင့်ေှိရသာ တေားရုံးသို့ တင်မပေြည်ဟု သတ်ြှတ်မပဌာန်းထားပါသည်။

တည်ဆဲ အလုပ်သားဥပဒေတွင် ပါေှိရသာ အခွင့်အရေးြျားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်ကကားြှုြျား
• ညှိနှိုင်းဖျန်ရမဖရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ြသက်ဆိုင်သည့် တိုင်ကကားြှုြျား

ယင်းလျှော့စ်စာအုပ် ပုံနှိပ်ထုတ်ရေချိန်တွင် အလုပ်သားဥပဒေ်ော အမင်းပွားြှုရမဖေှင်းရေး (၂၀၁၉ ခုနှစ် မပန်လည်မပင်ဆင်မခင်းြျား) ကို အရကာင်အထည်ရဖာ်ရဆာင်ပပီးမခင်းြေှိရသးရကကာင်းကို စာဖတ်သူြျားအရနမဖင့် သတိမပုေန် လိုအပ်ပါသည်။
၃၀.၅ ညှိနှိုင်းဖျန်ရမဖရေးအဖွဲ့၏ သက်တော်သည် ၃ နှစ်မဖစ်ပေမျှ

ယင်းတို့ကို ရအာက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းညွှန်ကြည့်။

• သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းရေသကကီး/မပည်နယ်အစိုးရ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရေးသို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရန် ရပါသူတစ်ဦး - ဥက္ကူ

• အရမ်ခံနှင့်ပြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ဆော်အဖွဲ့အစည်းအား အလုပ်ဆော်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး - အဖွဲ့ငွေ

• အရမ်ခံနှင့်ပြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ဆော်အဖွဲ့အစည်းအား အလုပ်ဆော်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး - အဖွဲ့ငွေ

• သက်ဆိုင်ရာ ပြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး - အဖွဲ့ငွေ

• ဗိုလ်ထုအဖွဲ့အစည်းအား ရေးနှုန်း - အတွင်းရေးနှုန်းအဖွဲ့

အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် မဖစ်ရပါ်သည် အမငင်းပွားအား ရမဖော်မည်။ အထက်တွင် ရဖာ်မပထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ကျင့်သုံးညွှန်မဖစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်ဆော်အဖွဲ့အစည်းသည် အထက်တွင်ရဖာ်မပထားသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ရမဖရေးအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ညွှန်း အဖွဲ့ငွေကိုယ်စားလှယ်အား ရေးနှုန်းနှင့် တားမျှ အဖွဲ့ငွေကို သုံးနှုန်းသည်။ အဖွဲ့ငွေရန်လစ်လပ်ပါက၊ ယင်းလစ်လပ်သည့် ရန်လစ်းကို သက်ဆိုင်ရာ က လိုအပ်သလို မဖည့်စွက်ညွှန်။
• အခြားပို့ဆောင်ရွက်ပေးသော အလုပ်သားများသည် ဤအင်တားအားဖြင့် အသံများကို ဖွင့်ဆိုပါသည်။

အမှန်အရသာအတွက် မြန်မာနိုင်ငံသား အလုပ်သားများအား အခြေခံချက်အားဖြင့် အလုပ်မှတ်ချက်အားဖြင့် အသံများကို ဖွင့်ဆိုပါသည်။

အခြေခံချက်အားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသား အလုပ်သားများအား အခြေခံချက်အားဖြင့် အသံများကို ဖွင့်ဆိုပါသည်။

50 မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေ ြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

59
အမည်အမှတ်တိုင်းအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်သို့မဟုတ် အလုပ်သို့မဟုတ် တာဝန်ထုတ်ချုပ်မှုရေးအော်အိုရုံး (မြန်မာ)

61 သပ်မှတ်ကြောင်းမခင်းြျားနှင့် အလုပ်ပိတ်မခင်းြျားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် တာဝန်ြျားကို ရနာက်ဆက်တွဲ ပုေ်ြြျားတွင် သတ်ြှတ်ရဖာ်မပထား

60 အလုပ်သို့မဟုတ် အလုပ်သို့မဟုတ် တာဝန်ထုတ်ချုပ်မှုရေးအော်အိုရုံး (မြန်မာ)

61. အားလုံးအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်သို့မဟုတ် အလုပ်သို့မဟုတ် တာဝန်ထုတ်ချုပ်မှုရေးအော်အိုရုံး (မြန်မာ)

62. အားလုံးအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်သို့မဟုတ် အလုပ်သို့မဟုတ် တာဝန်ထုတ်ချုပ်မှုရေးအော်အိုရုံး (မြန်မာ)
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သားဥပဒေြိတ်ဆက် (၂၀၂၀ ခုနှစ်)

- အလုပ်သားရေးော အမင်းပွားြှုရမဖေှင်းရေး ဥပရေတွင်ပါေှိသည့် အချို့ရသာ မပဌာန်းချက်ြျားကို အကကိြ်ကကိြ်ချိုးရဖာက်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ြျားအတွက် မြင့်ြားသည့် မပစ်ေဏ်ြျားကိုလည်း ချြှတ်ထားပါသည်။