

International  
Labour  
Organization



ƒYZah j nē fa/Cntfh Um.

ILO P j fZ ƒZ=

& \$ % d

မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေအပေါ်  
**ILO** ၏ လမ်းညွှန်မှု  
၂၀၁၇

အိုင်အယ်(လ်)အိုဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းရေးရုံး၊ မြန်မာ

မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေအပေါ် ILO ၏ လမ်းညွှန်မှု  
Copyright © International Labour Organization 2017  
ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေခြင်း(၂၀၁၇)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး၏ ထုတ်ဝေမှုများသည် နိုင်ငံတကာမူပိုင်ခွင့်ကွန်းပင်းရှင်း အောက်ရှိ ပရိုတိုကောလ် ၂ အရ မူပိုင်ခွင့်ကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ ထုတ်ဝေသည့်စာရွက်စာတမ်းများမှ ထုတ်နှုတ်ထားမှုကို ခွင့်တောင်းရန်မလိုဘဲ ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး မည့်သည့်စာရွက်စာတမ်းမှ ထုတ်ယူထားသည်ကို ဖော်ပြပေးပါ။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း (သို့) ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းအတွက် ILO ထုတ်ဝေမှုများ (ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း) ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး၊ CH-1211 ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွစ်ဇာလန် သို့ လျှောက်ထားနိုင်ပါသည် (သို့) အီးမေးလ် [rights@ILO.org](mailto:rights@ILO.org) သို့လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးအနေဖြင့် ထိုသို့လျှောက်ထားမှုများကို ကြိုဆိုပါသည်။

အဆိုပါ ရည်ရွယ်ချက်အတွက် လိုင်စင်ရရှိပါ ဖော်ပြချက်များအရ ပြန်လည်ထုတ်လုပ်မှုအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းထံတွင် စာရင်းသွင်းထားသော စာကြည့်တိုက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော အသုံးပြုသူများသည် မိတ္တူပွားနိုင်ပါသည်။ သင့်နိုင်ငံရှိ ပြန်လည်ထုတ်လုပ်မှုအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းကို ရှာဖွေနိုင်ရန် [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) ကိုလေ့လာပါ။

---

မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေအပေါ် အိုင်အယ်(လ်)အို၏လမ်းညွှန်မှု  
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အိုင်အယ်(လ်)ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ၊ မြန်မာ - ရန်ကုန်၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၇။

ISBN : 978-92-2-131316-8  
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အိုင်အယ်(လ်)ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ၊ မြန်မာ။  
လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ၊ အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များ၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း။  
မှတ်ချက်၊ မြန်မာ။

စာအုပ်ပါအချက်အလက်ကို ILO Catalogue အဖြစ်ပြုလုပ်ခြင်း

---

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၊ နေရာ (သို့) နယ်နိမိတ် (သို့) အာဏာပိုင်များ၏ ဥပဒေရေးရာ အဆင့် (သို့) နယ်စပ်များကန့်သတ်မှုမရှိခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ILO ထုတ်ဝေမှုများအတွက် သတ်မှတ်ထားသောနေရာများသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ကိုက်ညီပြီး အဆိုပါထုတ်ဝေမှုများနှင့် တင်ပြထားသော ထုတ်ဝေမှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံး၏ သဘောထားအမြင်ကို ဖော်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။

လုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားဖြစ် ထုတ်ကုန်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အမည်များကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံး၏ သဘောတူညီမှုကို ဖော်ပြခြင်းမဟုတ်သကဲ့သို့ မဖော်ပြဖြစ်သော လုပ်ငန်း၊ စီးပွားဖြစ် ထုတ်ကုန် (သို့) လုပ်ငန်းစဉ်သည် သဘောမတူညီခြင်းဟု ဆိုလိုရာ မရောက်ပါ။

ILO ၏ ထုတ်ဝေမှုများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ် ထုတ်ကုန်များကို အဓိက စာအုပ်ရောင်းဆိုင်များနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ် ဖြန့်ဖြူးရေးဆိုင်များတွင် ရရှိနိုင်ပြီး [ILO@turpin-distribution.com](mailto:ILO@turpin-distribution.com) မှ တိုက်ရိုက် အော်ဒါယူနိုင်ပါသည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက [www.ILO.org/publns](http://www.ILO.org/publns) သို့ ဝင်ရောက် လေ့လာနိုင်ပါသည် (သို့) [ILOpubs@ILO.org](mailto:ILOpubs@ILO.org) သို့ ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

# ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှု

မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေအပေါ် ILO ၏ လမ်းညွှန်မှုကို ပံ့ပိုးကူညီပေးသည်မှာ ဥရောပသမဂ္ဂ နော်ဝေ၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားရေးရာဌာန (Project MMR/13/10/USA) နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးတို့ဖြစ်ပါသည်။

ILO ၏ ယခုထုတ်ဝေချက်ကို ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့သည်မှာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားရေးရာဌာန (Project MMR/13/10/USA) ဖြစ်ပါသည်။

ယခု ထုတ်ဝေချက်သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၏ အယူအဆနှင့် မူဝါဒများ ပါဝင်ခြင်းမရှိသကဲ့သို့ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အတည်ပြုထောက်ခံထားသည့် ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ ကုန်ပစ္စည်းများ (သို့) အဖွဲ့အစည်းများ နှင့်လည်း သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။

# ကျေးဇူးတင်လွှာ

လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း စီမံကိန်း၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပေးအရာရှိဖြစ်သူ ခရစ္စတိုဖာလန်း ကက်လော့(ဒ်)ကက်(ဒ်)၏ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ယင်းစီမံကိန်းဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံများဖြစ်သော ဂျေဆင်ဂျက်(ဒ်)နှင့် ဂျက်နက် စီချက်ကလီနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အို (မြန်မာ)တို့က အသေးစိတ် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန် စာအုပ်ကို အိုင်အယ်(လ်)အို (မြန်မာ)၏ အကြီးတန်းဥပဒေအရာရှိဖြစ်သူ နတ်စုနီဂါမိက တည်းဖြတ်ပါသည်။ မှတ်ချက်များနှင့် ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းကူညီမှုများကို အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ယခင်ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းရေး အရာရှိဖြစ်သူ စတီ(ဗ)မာရှယ်နှင့် ၎င်း၏နည်းပညာဆိုင်ရာ အဖွဲ့တို့ကလည်းကောင်း၊ အိုင်အယ်(လ်)အို (မြန်မာ) ရုံးမှ ရီရီမွန်ဝိဇာန်နှင့် ပီရာမာ(လ်)ပီချိုင် ဝန်းတို့ကလည်းကောင်း ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ်ပြုစုရေးစဉ်အချိန်အတွင်းတွင် နည်းပညာဆိုင်ရာရှင်းလင်းချက်များကို အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ နည်းပညာဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများက ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့ကြပါသည်။

မြန်မာဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ဆိုသူနှင့် တည်းဖြတ်သူ ဦးဇော်နိုင်ထွန်း (အိုင်အယ်(လ်)အိုရုံးမှ ဘာသာပြန်သူ) နှင့် ဒေါ်ပိုပိုသိမ့်တို့က ဘာသာပြန်ဆိုပြီး၊ ဦးချစ်တင်(အတိုင်ပင်ခံ)က တည်းဖြတ်ပါသည်။

မသက်ဆိုင်ကြောင်းရှင်းလင်းချက် - ဤစာရွက်စာတမ်းသည် မြန်မာဥပဒေမဟုတ်ပါ။ မြန်မာဥပဒေနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုဖော်ပြမှု တာဝန်သည် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တရားရုံးတွင် ရှိပါသည်။ စိတ်စေတနာကောင်း သဘောရိုး ဖြင့် ပြုစုထားသည့် ဤလမ်းညွှန် စာအုပ်သည် လက်ရှိ ဥပဒေရေးရာပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ပိုမိုရှင်းလင်းနားလည်သဘောပေါက်စေရန် အားထုတ်ထားမှုဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပတ်သတ်သည့် မရှင်းလင်းမှုများ (သို့) မှားယွင်းဖော်ပြမှုများအတွက် ILO ထံတွင် တာဝန်တစ်စုံတစ်ရာ မရှိပါ။ လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ပြုစုရေးစဉ်အချိန်အတွင်းတွင် နည်းပညာဆိုင်ရာရှင်းလင်းချက်များကို အလုပ် သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနက ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးသည့်အချိန်တွင် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (ယခင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန) က တရားဝင်အတည်ပြု ထောက်ခံပြီးခြင်းမရှိသေးပါ။

# ဥပဒေ

မြန်မာနိုင်ငံတော်သည် လတ်တလောတွင် လျင်မြန်စွာအသွင်ကူးပြောင်းလျက်ရှိပါသည်။ ဆယ်စုနှစ်အတော်ကြာ သီးခြားထီးတည်းနေလာခဲ့ရာမှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အသိုက်အဝန်း သို့ ဝင်ရောက်လာခဲ့ပြီး၊ ဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့်ဒီမိုကရေစီနည်းကျအုပ်ချုပ်မှုစနစ်ပေါင်းစည်းရေးသို့ ချဉ်းနင်းဝင် ရောက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤသို့အလုံးစုံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အစီအစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် နိုင်ငံတော်အစိုးရက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာရန်ရည်ရွယ်လျက် ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲလာသော ဝန်းကျင်သစ်အပေါ် ရောင်ပြန်ဟပ် လိုက်လျောညီထွေရှိမည့် အလုပ်သမားဥပဒေများ မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းများ ပြုလုပ်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ၊ နိုင်ငံတော်ကဏ္ဍအသီးသီး၏ ဥပဒေဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်၌ လက်ရှိလေ့လာဆန်းစစ်လျက်ရှိသော ဥပဒေကြမ်းများစွာနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေဝန်းကျင်သည် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲလျက်ရှိပေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် မိမိနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ဥပဒေနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသိပညာရှိပါ တတ်သိနားလည်မှုအဆင့် နိမ့်ကျလျက်ရှိပေသည်။ များစွာသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းတို့၏ ဘာသာပြန်ဆိုထားချက်များ ရရှိရန်ခက်ခဲ (သို့) မဖြစ်နိုင်သည့် အနေအထားဖြစ်နေသည်။ လက်ရှိတွင်လုပ်အားဈေးကွက်ပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် တည်ဆဲဥပဒေ၊ ဥပဒေမူကြမ်းနှင့် စည်းမျဉ်းများ အပါအဝင် ကွဲပြားခြားနားလျက်ရှိသော ဥပဒေမူဘောင်ကအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများအပေါ် ရှုပ်ထွေးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေလျက်ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရက အလုပ်သမားဥပဒေများ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အကူအညီပေးရေး၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှု မရှိသေးပဲ လစ်ဟာနေမှုများနှင့် ဥပဒေချင်း ထပ်တူကျအောင် ပြဋ္ဌာန်းထားမှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပေးရေး၊ ဥပဒေမူဘောင်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံချိန် စံညွှန်းများနှင့် တပြေးညီရှိစေရန် တိုးမြှင့်ပေးရေးနှင့် မြောက်များစွာသော ဥပဒေများကို ပိုမို ကျစ်လစ်သောပုံစံဖြစ်အောင် စုစည်းပေးရေး စသည့် ဥပဒေပြင်ဆင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အိုင်အယ်လ်အိုကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်ကတည်းက မေတ္တာရပ်ခံခဲ့ပါသည်။

နောက်ကြောင်းမည်သို့ပင်ရှိခဲ့စေ၊ ဤမြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေလမ်းညွှန်က အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အခြားပါဝင် သက်ဆိုင်သူများအား လက်ရှိဥပဒေမူဘောင်အပြင် စပ်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စုစည်းထားပြီး အလွယ်တကူ သုံးစွဲနိုင်မည့် သတင်းအချက် အလက်များပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

အိုင်အယ်လ်အို အနေဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက် ကောင်းမွန် စေရေးအတွက် အသိပညာပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပို့ချခြင်းနှင့် အခြားစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နည်းပညာပိုင်းပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်အဖြစ် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအား ကူညီရန် ဝမ်းပန်းတသား ရှိပါသည်။

ဤဥပဒေလမ်းညွှန်သည် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေကို နားလည်အသုံးပြုလိုပြီး နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများအား မြှင့်တင်ပေးလိုသူများအတွက် အသုံး ဝင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

ရီရီမွန်ဂိုဗန်  
အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

# မာတိကာ

## အပိုင်း ၁ - မိတ်ဆက်

စာမျက်နှာ

၁-၂

- က။ လမ်းညွှန်ကိုဖွဲ့စည်းထားပုံ
- ခ။ ဤလမ်းညွှန်ကိုအသုံးပြုပုံ
- ဂ။ အတိုကောက်စကားလုံးများ

၂

၂

၂

## အပိုင်း ၂ - လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ

၃-၈

- က။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု
- ခ။ အခမဲ့ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး
- ဂ။ ကလေးလုပ်သားပျောက်ရေး
- ဃ။ အလုပ်ခန့်ထားရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေး
- င။ မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များ

၃

၅

၆

၇

၈

## အပိုင်း ၃ - မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများ

၉-၅၄

- ၁။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာဥပဒေရေးဆွဲခြင်း
- ၂။ အလုပ်သမားများငှားရမ်းခန့်ထားခြင်း  
(အသက်ကန့်သတ်ချက်များ၊ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ၊ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ၊ မသန်စွမ်းသူများ)
- ၃။ လုပ်ခ
- ၄။ အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပို
- ၅။ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်
- ၆။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး
- ၇။ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့်ဖျားနာမှုတို့အတွက် လျော်ကြေး
- ၈။ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း
- ၉။ အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေး
- ၁၀။ အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (သမဂ္ဂများ)
- ၁၁။ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများ
- ၁၂။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး
- ၁၃။ သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများ
- ၁၄။ ကလေးလုပ်သားနှင့် လူငယ်အလုပ် သမားများ
- ၁၅။ အခမဲ့လုပ်အားခိုင်းစေခြင်း
- ၁၆။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံခြားသားများ နောက်ဆက်တွဲ

၉

၁၁

၁၃

၁၇

၁၉

၂၁

၂၅

၂၉

၃၁

၃၃

၃၈

၃၉

၄၃

၄၅

၄၇

၄၉

၅၂

# ၁။ မိတ်ဆက်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် တရားဥပဒေရေးရာမူဘောင်တွင် ပြီးခဲ့သောရာစုနှစ်၌ ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းအမျိုးအစားပေါင်းများစွာကို တွေ့ရပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ ရင်းမြစ်များစွာကို တစ်ခုတည်းသဘောဖြင့် စုပေါင်းလိုက်ပြီး အသုံးပြုသူတို့အတွက် လွယ်ကူရိုးရှင်းသည့် လမ်းညွှန်တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုများစွာ ပြုလုပ်နေပြီး အလုပ်သမား ဥပဒေများသည်လည်း လက်ရှိအချိန်တွင် ထင်ရှားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ကြုံတွေ့နေရပါသည်။ ထိုအကြောင်းပြချက်ကြောင့်ပင် လမ်းညွှန်ကို အလုံးစုံ ခြုံငုံမိသော (သို့) ပြီးပြည့်စုံသော နောက်ဆုံးအပြီးသတ်အဆင့် အဖြစ် မမှတ်ယူထားသင့်ပေ။ တူညီရင်းစွဲရှိသောနယ်ပယ်များ အတွက်ဥပဒေသစ်များအား မူကြမ်းရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းနေသည့် တိုင်အောင် အလုပ်သမား ဥပဒေဟောင်းများ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည်လည်း အသက်ဝင်လျက်ပင် ရှိနေပါသေးသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ပါဝင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို မှန်ကန်ပြည့်စုံစေရန် ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်းရှိသူများအားထုတ်ကြိုးပမ်းထားသည့်အပြင် အသုံးပြုသူများအားလည်း ၎င်းတို့၏လိုအပ်ချက်များကို ပို၍ပြည့်ပြည့်ဝဝ နားလည်လာစေရေး ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ပင် ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးကြရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေကို ပြောင်းလဲလိုက်ပါက ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်မှ သက်ဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများတွင်လည်း အသစ်ပြန်လည်ရေးသားရလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ၊ သမဂ္ဂ နှင့် အစိုးရတို့၏ အဓိက အခွင့်အရေးများ၊ အာဏာများနှင့် ဝတ္တရားများအား မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် အလွယ်တကူမှီငြမ်းနိုင်ရန် လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ဒီဇိုင်းထုတ် ရေးသားထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အလုပ်ရှင်များနှင့် သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂများ၊ မူဝါဒရေးဆွဲသူများ၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)၊ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုညှိညှိများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဝယ်တော်များအတွက် အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။

လမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများတွင် တွေ့ရသည့် မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိကနယ်ပယ်များအပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ မိတ်ဆက်နိဒါန်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအားလုံးအနေဖြင့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကြရန် မျှော်မှန်းထားပါသည်။

## ဤလမ်းညွှန်အတွက် မှီငြမ်းထားသော မြန်မာ့ ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- လုပ်ခပေးရေးအက်ဥပဒေ (၂၀၁၆)
- ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ညွှန်ကြားချက်အမှတ်-၆၁၅/၂/အလရ-ဥပဒေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄)၊ နေ့စွဲ(၁၁၊ ဒီဇင်ဘာ၊ ၂၀၁၂)။
- ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ငှာနုများအက်ဥပဒေ(၁၉၅၁)
- ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ(၁၉၅၁)
- ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ(၁၉၇၄)
- ကလေးသူငယ်ဥပဒေ(၁၉၉၃)
- ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ(၁၉၉၉)
- လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ(၂၀၀၅)
- ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံဖွဲ့စည်းပုံဥပဒေ(၂၀၀၈)
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ(၂၀၁၁)နှင့် နည်းဥပဒေများ(၂၀၁၂)
- ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်နှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာစီတန်းလှည့်လည်ခွင့်ဆိုင်ရာဥပဒေ(၂၀၁၁)
- လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ(၂၀၁၂)နှင့် နည်းဥပဒေများ(၂၀၁၂)
- ရပ်/ကျေးအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေကိုပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (၂၀၁၂)
- အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)နှင့် နည်းဥပဒေများ(၂၀၁၂)
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ(၂၀၁၃)နှင့် နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၃)
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၅)၊ နေ့စွဲ(၂၈၊ ဩဂုတ်လ၊ ၂၀၁၅)။
- နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုဥပဒေ(၂၀၁၃)
- အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)နှင့် (၂၀၁၃)နည်းဥပဒေများသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ
- အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)၊ နေ့စွဲ(၃၊ ဇူလိုင်လ၊ ၂၀၁၅)။
- မြန်မာနိုင်ငံအထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ(၂၀၁၄)
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဥပဒေ(မူကြမ်း)
- ၁၉၅၁ နှင့် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား လျော်ကြေးအက်ဥပဒေ (၁၉၂၃)
- မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဥပဒေ(၂၀၁၅)

၁ အပိုင်း၁နှင့် အပိုင်း ၂ တွင် “သမဂ္ဂ” (သို့မဟုတ်) “အလုပ်သမားသမဂ္ဂ”ဟူ၍ဖော်ပြထားပြီး၊ အမှန်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေတွင်ဖော်ပြထားသည့်နှင့်ကိုက်ညီစေရန်အတွက် အခန်း ၃ တွင်မူ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဟူ၍ ဖော်ပြထားခြင်းကို မှတ်သားသင့်ပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ဤဝေါဟာရများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အပြန်အလှန် ပြောင်းလဲအသုံးပြုနိုင်ပြီး၊ အဓိပ္ပာယ်မှာ အတူတူပင်ဖြစ်ပါသည်။

### က။ လမ်းညွှန်ကိုဖွဲ့စည်းထားပုံ

လမ်းညွှန်ကို အဓိကကဏ္ဍကြီးသုံးရပ်ဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားပြီး နိဒါန်း၊ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကဏ္ဍ အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားဥပဒေများအား ဖော်ပြထားသည့် ကဏ္ဍဟူ၍ ပါဝင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးကဏ္ဍကို အကြောင်းအရာ နယ်ပယ်အလိုက် အခန်း(၁၇)ခုထပ်မံခွဲ၍ထားပါသည်။ (မာတိကာ ဇယားတွင် စာရင်းပြုစုထားပါသည်။) ထိုအကြောင်းအရာ နယ်ပယ် များ၏ အဓိကတရား ဥပဒေရေးရာဝတ္ထုများ၊ အာဏာများနှင့် အခွင့်အရေးများကို အခန်းတစ်ခုချင်းစီ၏ အောက်တွင် အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထားပါသည်။ အကျဉ်းချုပ်တစ်ခုချင်းစီတွင် မြန်မာ့ဥပဒေ များ၏သတင်းရင်းမြစ်များကို အနှစ်ချုပ် ပြုလုပ်ထားပါသည်။ သို့မှသာ ပို၍အသေးစိတ် သိရှိလိုသည့် စာဖတ်သူများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေအခန်းများကို လွယ်ကူစွာ မှီငြမ်းကြည့်ရှု နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

### ခ။ ဤလမ်းညွှန်ကိုအသုံးပြုပုံ

#### ၁။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အသုံးပြုနိုင်မည့်သူများကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုခြင်း။

လမ်းညွှန်က အဓိကဦးတည်ထားသည်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဲ့သို့ အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်ရေးအပါအဝင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်သမား ဥပဒေအပေါ်တွင် ဖြစ်သည်။ သို့သော် အဓိကဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့ကို ပိုမိုကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုလျက်ရှိပြီး လမ်းညွှန်၏ နောက်ဆက်တွဲတွင် ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကျိုး ဝင်သည့် အလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် ကဏ္ဍများ/အလုပ်ရှင် များအား ဖော်ပြထားပါသည်။

အထူးစီးပွားရေးဇုန်များရှိ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေများကို လိုက်နာရပါမည်။ လမ်းညွှန် တွင် ပတ်သက်ဆက်စပ်သည့်အခန်းများ၌ အထူးစီးပွားရေးဇုန် အဆင့် အတန်းနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန် မဟုတ်သည့် အဆင့်အတန်း တို့ကြားရှိ အရေးပါသည့် ကွာခြားချက်များကို ရေးသားထား ပါသည်။<sup>၂</sup>

#### ၂။ ဖြစ်ရပ်များနှင့် ဖြေရှင်းမှုများကို ရှာဖွေပုံ

စာဖတ်သူများသည် ၎င်းတို့စိတ်ဝင်စားသည့် အကြောင်းအရာ များကို လွယ်ကူစွာရှာဖွေနိုင်ပြီး သက်ဆိုင်သည့် တရားဥပဒေ ရေးရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် စာဖတ်သူတစ်ဦးသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေတို့နှင့် ပတ်သက်၍ သိရှိလိုပါက သူ (သို့) သူမသည် လမ်းညွှန်အတွင်းရှိ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကဏ္ဍတွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပြီး သင့်လျော်သော ဥပဒေများနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။ (ဆိုလိုသည် မှာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ၊ နိဒါန်းနှင့် ပုဒ်မ ၂-၄၊ ၇၊ ၁၂၊ ၁၄ ဟူ၍ ဖြစ်သည်။)

**၃. ၂။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (နိဒါန်းနှင့် ပုဒ်မ ၂-၄၊ ၇၊ ၁၂ နှင့် ၁၄) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနည်းဥပဒေ(ပုဒ်မ-၄၃)**

လက်ရှိအနည်းဆုံးအခကြေးငွေမှာ တစ်နာရီ လျှင် မြန်မာငွေ(၄၇၀)ကျပ်နှင့် တစ်ရက်လျှင် မြန်မာငွေ(၃၆၀၀)ကျပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားပြီး ဖြစ်သည်။ ဤနေ့တွက်သည် တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီအပေါ်တွင် အခြေခံထားပြီး အချိန်ပိုကြေး၊ အပိုဆုကြေး၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ(သို့) အခြား သော မည်သည့်ထောက်ပံ့ကြေးမှ မပါဝင်ပေ။ ထို့ကြောင့် နေ့တွက်ခ နှုန်းကို အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် “လုပ်ခလစာ”ဆိုသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှ ခွဲထွက်၍ စဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ အချိန် ပိုင်း အလုပ်သမားများအား အချိုးကျ အခြေခံပေါ်မူတည်၍ အခကြေးငွေပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ထပ်မံမှီငြမ်းပြုရန်အတွက် ဤအချက်က သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေပုဒ်မကို ညွှန်းဆိုပြ ထားပါသည်။

### ဂ။ အတိုကောက်စကားလုံးများ

CLA	နေထိုင်မှုစရိတ်ပြင်ဆင်ချက်
EO	အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (များ)
ESD	အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ(၂၀၁၃)
FA	အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ(၁၉၇၁)
FIL	နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ(၂၀၁၂)
FIR	နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနည်းဥပဒေများ(၂၀၁၃)
ILO C	နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ပြဋ္ဌာန်းချက်
LOL	အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ(၂၀၁၁)
LHA	ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေ(၁၉၇၁)
MWA	အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ(၂၀၁၃)
MWR	အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနည်းဥပဒေများ(၂၀၁၃)
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန
PWA	အခကြေးငွေပေးရေးအက်ဥပဒေ(၁၉၃၆)
Sec(s).	ပုဒ်မ (များ)
SLDL	အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)
ShE	ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ(၁၉၇၁)
SSL	လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ(၂၀၁၂)
SSR	လူမှုဖူလုံရေးနည်းဥပဒေများ(၂၀၁၂)
SEZ	အထူးစီးပွားရေးဇုန်(များ)
WCA	အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ(၁၉၂၃)
WCC	အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(များ)

၂ အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ(၂၀၁၄)တွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်တိုင်းတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းခန့်အပ်ထားရှိရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ထိုသို့ ဖွဲ့စည်းခန့်အပ်ထား ရှိခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများအကြားဖြစ်ပေါ်သည့် အငြင်းပွားမှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်နှင့် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များနှင့် ပတ်သက်ပြီးဆုံးဖြတ် သတ်မှတ်နိုင်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် ၊ အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၊ ခွင့်ရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်၊ အချိန်ပိုလုပ်အား၊ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုအတွက် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် အလုပ်သမားလျော်ကြေးတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ပါဝင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်တို့ကို ရရှိခံစားနိုင်ပါသည်။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ (၂၀၁၄) ၊ ပုဒ်မ ၇၀၊ ၇၆



# ၂။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့်ရပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ ၁၉၉၈ ကြေညာချက်အရ မြန်မာအပါအဝင် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အဓိကကဏ္ဍကြီး၄ခုရှိ အချက်အချာကျသည့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် လေးစားရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပြီး ဖြစ်သည်။

- လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအဖြေရှာခွင့်ကို ထိရောက်စွာအသိ အမှတ်ပြုရေး
- အဓမ္မခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး
- ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး
- အလုပ်ခန့်ထားရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေး

ယင်းစည်းမျဉ်းများမှာ သီးသန့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်(၈)ရပ်တွင် သန္ဓေတည်၍ ပုဒ်မတစ်ခုချင်းစီကို အောက်တွင် တင်ပြထားပါသည်။ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းမှ အစိုးရအနေဖြင့် ကြေညာစာတမ်းတွင် အကျုံးဝင်သည့် သက်ဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လက်မှတ်မရေးထိုးထားသည့်တိုင် အဆိုပါနိုင်ငံတကာစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစား၍ မြှင့်တင်ပေးရန် ကတိပြုထားကြပါသည်။ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းမှလည်း ယင်းစည်းမျဉ်းများနှင့်အခွင့်အရေးများကို ထောက်ခံထားကြပြီး သို့မှသာ အလုပ်အကိုင်နယ်ပယ်တွင် လူမှုအခြေခံတစ်ရပ်ကို တည်ထောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။<sup>၃</sup> ယင်းစည်းမျဉ်းများအား နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးတိုးတက်မှုအဆင့်များကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ နိုင်ငံတိုင်းတွင် ပြည်သူပြည်သား အားလုံးမှ အသုံးပြုကြပါသည်။<sup>၄</sup> ထို့ပြင် ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် နိုင်ငံတကာမူဘောင်သဘောတူညီချက်များစွာတွင်ပါဝင်လာ၍ ကုမ္ပဏီတော်တော်များများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ စည်းကမ်းလိုက်နာမှုစနစ်များကို ယင်းစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီရေးဆွဲလာကြကာ အဆိုပါကုမ္ပဏီများမှ ထိုစည်းမျဉ်းများကို မဖြစ်မနေ တာဝန်ယူမှုရှိသော အရင်းခံမူဘောင်များအဖြစ် လေးစားလိုက်နာကြပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေး တစ်ခုချင်းစီကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤနေရာတွင် အသုံးပြုသည့် အသုံးအနှုန်းသည် ILO ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များ စာအုပ်မှ တိုက်ရိုက်ရယူထားခြင်းဖြစ်သည်။<sup>၅</sup>

## က။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ILO C. 87<sup>၆</sup> , 98<sup>၇</sup>

အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် အလုပ်ရှင်အားလုံးတို့သည် သူတို့၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအကျိုးစီးပွားများကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လွတ်လပ်စွာ ပူးပေါင်းခွင့်နှင့် အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခွင့်ရှိပါသည်။ ဤအခြေခံလူ့အခွင့်အရေးသည် လွတ်လပ်စွာဖော်ထုတ်ခွင့်နှင့်အတူတကွ ဖြစ်ပေါ်လာပြီး ဒီမိုကရေစီနည်းကျကိုယ်စားပြုမှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတို့၏ အခြေခံအချက်ပင်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားတို့သည် သူတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဆက်စပ်သောကိစ္စရပ်များအပေါ် လွှမ်းမိုးပိုင်ခွင့်အား အလေ့အကျင့်ပြုလုပ်နိုင်စွမ်း ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုသော် သူတို့၏အသံများကို နားထောင်ပေး၍ အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် သူတို့ ကိုယ်ပိုင်အဖွဲ့အစည်းများကို နိုင်ငံတော် (သို့) ၎င်းတို့အချင်းချင်း နှောင့်ယှက်မှုမရှိစေဘဲ ဖွဲ့စည်း၊ ချိတ်ဆက်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဤအခွင့်အရေးနှင့်အတူ တိုင်းပြည်၏ဥပဒေကို လေးစားရန်မှာ နိုင်ငံသားများ၏ တာဝန်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အပြန်အလှန်အားဖြင့် တိုင်းပြည်၏ ဥပဒေတို့သည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းစည်းမျဉ်းကိုလည်း လေးစားလိုက်နာရမည်။ ယင်းစည်းမျဉ်းများကို မည်သည့်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု(သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့များအတွက်မှ လျစ်လျူရှုထား၍ မရသကဲ့သို့ ဖယ်ချန်ထား၍လည်း မရနိုင်ပါ။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် သူတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားများကို အကောင်းဆုံးမြှင့်တင်ကာကွယ်ရန်အတွက် အမှီအခိုကင်းကင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ယင်းတွင် ရေရှည်မဟာဗျူဟာ ချမှတ်မှုများနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းအပါအဝင် သီးသန့် အခြေအနေအတွက် လှုပ်ရှားမှုများ အကျုံးဝင်သည်။ နိုင်ငံတကာ

၃ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၂ ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် -[http://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_095895.pdf](http://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

၄ အိုင်အယ်(လ်)အို ဝက်(ဘ်)ဆိုဒ်စာမျက်နှာ ကြေညာစာတမ်းအကြောင်း အွန်လိုင်းပေါ်တွင် <http://www.ILO.org/declaration/thedeclaration/lang-en/index.htm> တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

၅ ILO. 2002, supra note at 3.

၆ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ်-၈၇)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232) တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

၇ စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့်စုပေါင်းဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ်-၉၈)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အမှီအခိုကင်းစွာ ပူးပေါင်းနိုင်ပြီး ယင်းတို့၏ အပြန်အလှန် စိတ်ဝင်စားမှုတို့ကို ရှာဖွေနိုင်ရန် ၎င်းအဖွဲ့အစည်း များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုစနစ်သည် လက်ခံနိုင်လောက်သော ရလဒ်ကို မဖြစ်ပေါ်စေဘဲ သပိတ်မှောက်သည့်အနေအထားကိုသာ ဖြစ်ပေါ်စေပါက ပြည်သူလူထု၏အခြေခံလုံခြုံရေးနှင့် တိုင်းပြည်၏ အရေးပါသော လုပ်ငန်းဆောင်တာတို့ပြုလုပ်နိုင်စေရန် အချို့ ကန့်သတ် အလုပ်သမားအမျိုးအစားတို့ကို ယင်းသပိတ်မှောက်မှုမှ ဖယ်ချန်နိုင်ပါသည်။

မိမိသဘောအလျောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်များ(သို့) သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ(သို့) ထိုအဖွဲ့များမရှိပါက၊ အလုပ်သမားများမှ လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ထားသည့် ကိုယ်စားပြုပုဂ္ဂိုလ်များက ၎င်းတို့ ၏ ဆက်ဆံရေးကိစ္စများကို (အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်း၏ စည်းကမ်း ချက်များနှင့် အခြေအနေများ)ကို ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသည့်ဖြစ်စဉ်ကို ဆိုလိုပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ ကောင်းမွန်သော ယုံကြည်ချက်ရှိသည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးက လက်ခံနိုင်သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ရရှိရန်ရည်ရွယ်သည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် (သတင်းအချက်အလက် မျှဝေခြင်း၊ ဆွေးနွေးအကြံပြုခြင်း၊ ပူးတွဲအကဲဖြတ်ချက်များ လုပ်ဆောင်သည့်) အမှန်တကယ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မစခင် အချိန်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူချက်များအား အကောင်အထည်ဖော် နေသည့် အချိန်တို့သည်လည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။ သဘောတူညီ ချက်မရရှိပါက ရင်ကြားစေ့ဖျန်ဖြေရေးမှ ခုံသမာဓိမှ စီရင်ဆုံးဖြတ် ခြင်း အထိပါဝင်သည့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် လက်တွေ့စုပေါင်း ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခြင်းဆိုင်ရာ အဖြေရှာခွင့်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများကို သိရှိရန်အတွက် အခြားသောအရာတို့အပြင် အောက်ပါအချက်တို့ လည်းလိုအပ်ပါသည်။

- ယင်းအခွင့်အရေးများ အသက်ဝင်နေကြောင်း အာမခံ ထားသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာအခြေခံစနစ်။
- လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသော သုံးပွင့်ဆိုင်(သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့၏ကြား အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ရပ်။
- မိမိအသံကို ကြားသိစေရေးအတွက် မိမိတို့၏ အခွင့် အရေးများကို လုပ်တွေ့လုပ်ဆောင်နေသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်စေရေး။
- ပူးတွဲပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရေးနှင့် အပြန်အလှန် စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရေးတို့အတွက် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ သည် မိတ်ဖက်အဖြစ် အချင်းချင်းလက်ခံရေး။

## ၁။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး ILO C. 29<sup>၈</sup> , 105<sup>၉</sup>

အစားအစာ(သို့) မြေ (သို့) လုပ်ခလစာများပြန်ရုတ်သိမ်းခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု(သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မတော်မတရားပြုမှု၊ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအားကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှု (သို့) အချုပ်ချထားမှုသည် မညာတာခြင်းများနှင့် ခြိမ်းခြောက်မည့်အာဏာနှင့်စိတ်ထားရှိသည့် တိုင်းပြည်(သို့) ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းက အလုပ်သမားများအား အလုပ်(သို့) ဝန်ဆောင်မှုတို့ကို အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေသောအခါ အဓမ္မခိုင်းစေမှု ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦး၏ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများကို အိမ်ရှင်မှ သိမ်းဆည်းထားပြီး အလုပ်သမားအား ပြင်ပသို့မထွက်ရန်တားမြစ်၍ သူ(သို့)သူမအား ရိုက်ခြင်း(သို့) အမိန့်မနာခံမှုအတွက် လစာမပေးခြင်းဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ထားသည့် အနေအထားသည် အဓမ္မခိုင်းစေသည့် အခြေအနေပင်ဖြစ်သည်။ ထိုအလုပ်သမားသည် လစာအလွန် နည်းပါးစွာဖြင့် အလုပ်လုပ်ရသည့် အနေအထားတွင် ရှိနိုင်သည်။ ယင်းမှာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ သူ(သို့) သူမသည် လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာနိုင်ပါက ယင်းကို အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဟု နာမည်တပ်၍မရဘဲ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းဟူသည့် သဘောသက်ရောက်သည်။

အခြားအဓမ္မခိုင်းစေမှုဥပမာတစ်ခုမှာ ရွာသားများအနေဖြင့် လမ်းများဖောက်ခြင်း၊ မြောင်းများ တူးဖော်ခြင်းစသည်တို့တွင် ၎င်းတို့လုပ်ချင်သည်ဖြစ်စေ၊ မလုပ်ချင်သည်ဖြစ်စေ အကူအညီများစွာ ပေးနေရသည့်အခါဖြစ်သည်။ အမျိုးသားများ၊ အမျိုးသမီးများ (သို့) ကလေးများ သတ်မှတ်အရေအတွက်အထိ မရရှိလာပါက အစိုးရဘက်မှစီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ရဲအရာရှိများ (သို့) အစဉ်အလာရှိသည့် ရွာအကြီးအကဲများမှ ခြိမ်းခြောက်မှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါတွင်လည်း အဓမ္မခိုင်းစေမှုဖြစ်ပေါ်ပါသည်။

အကြွေးဖြင့် အလုပ်သမားတို့အား ချည်နှောင်ခြင်းသည်လည်း ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ အတော်များများတွင် ပြန့်ပွားနေသည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှုပုံစံတစ်မျိုးပင်ဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဆင်းရဲ၍ အတန်းပညာမရှိသည့်လယ်သမားတစ်ဦးမှ ပွဲစား(သို့) မြေပိုင်ရှင်အား အကြွေးကျေပျက်စေရန် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အလုပ်အကိုင်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဟု ကတိခံထားသောအခါတွင် အဓမ္မခိုင်းစေမှုအစပျိုးပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကတိကဝတ်သည် မိသားစုဝင်တစ်ဦးမှအခြားတစ်ဦးသို့ (ကလေးများအထိပင် ဆင်းသက်နိုင်)၊ မျိုးဆက်တစ်ဆက်မှ အခြား မျိုးဆက်တစ်ဆက် သို့အထိ ရှည်ကြာသွားတတ်ပါသည်။ လုပ်အားဖြင့်ဝန်ဆောင်မှု အပေါ် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားမှု (သို့) အချိန်အတိုင်းအတာ ကန့်သတ်ထားမှုမရှိသလောက်ဖြစ်ပြီး အကြွေးအား ချေမစ်နိုင်တော့သည့် ပုံစံဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြယ်လှယ်ထားလေ့ရှိသည်။ အလုပ်သမားသည် ပွဲစား(သို့) မြေရှင်တို့အပေါ်သာ မှီခိုလာရပြီး ကျေးကျွန်သဖွယ် အခြေအနေမျိုးဖြစ်လာပါသည်။ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အမှန်အားဖြင့် အလုပ်လုပ်ရန် ပျက်ကွက်သည့် အတွက်အကြမ်းဖက်မှု(သို့) အခြားသောပြစ်ဒဏ်ပေးမှုများသည် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်မှုကို အဓမ္မခိုင်းစေမှုအခြေအနေသို့ ပြောင်းလဲသွားစေသည်။

လုပ်သားကုန်ကူးမှုသည်လည်း အဓမ္မခိုင်းစေမှုဖြစ်စေနိုင်သည်။ လူကုန်ကူးသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်ကိုယ် ခြိမ်းခြောက်သည့်အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိသွားစေနိုင်သောအကြောင်းတစ်ခုမှာ အလုပ်ပေးမည့် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ၎င်းတို့ခေါ်ယူလာသည့် အလုပ်သမား၏ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများအား သိမ်းယူထားခြင်းဖြစ်သည်။ အခြားအကြောင်းတစ်ခုမှာ ငွေကြိုတင်ပေးထားခြင်း (သို့) ချေးငွေပေးထားခြင်းတို့ပြုလုပ်၍ အကြွေးတင်ရှိခြင်းပုံစံဖြင့် အလုပ်သမားများအား ထောင်ချောက်ဆင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ကုန်ကူးသူများအနေဖြင့် ကလေးသူငယ်များအား ပြန်ပေးဆွဲခြင်းကိုလည်း ပြုလုပ်တတ်ကြပါသည်။ မည်သည့်နည်းနှင့်မဆို လူကုန်ကူးသူများ၊ ၎င်းတို့နှင့်အချိတ်အဆက်ရှိသူများ (သို့) ရည်ရွယ်ထားသည့် နေရာမှအလုပ်ရှင်များသည် သူတို့၏သားကောင်များကို မည်သည့်အလုပ်ကိုလုပ်ရမည်ဖြစ်၍ မည်သည့် အခြေအနေအောက်တွင် ဆောင်ရွက်ရမည်ဟူသည့် ရွေးချယ်မှုမပေးထားပါ။ ခြိမ်းခြောက်ရာတွင် အလုပ်သမား၏ တရားမဝင်ရပ်တည်မှု အခြေအနေကို ရဲထံဖွင့်ဟပြောပြခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာမတော်မတရားပြုမှုအထိ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

<sup>၈</sup> အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်-၂၀)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။  
<sup>၉</sup> အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှု ဖျက်သိမ်းခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၅၇ ခုနှစ် (အမှတ်-၁၀၅)။ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C105](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

## ဂ။ ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး ILO C. 138<sup>၁၀</sup> , 182<sup>၁၁</sup>

ကလေးများသည်လည်း အခြားသူများအားလုံးကဲ့သို့ပင် တူညီသောလူ့အခွင့်အရေးရှိပါသည်။ သို့သော် ဗဟုသုတနှင့်အတွေ့အကြုံနည်းပါးမှု (သို့) အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကဲ့သို့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမရှိခြင်းနှင့် ရင့်ကျက်နေသောကမ္ဘာကြီးတွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားတို့ကို ကာကွယ်ရန်ခွန်အား မရှိမှု တို့ကြောင့် ကလေးသူငယ်များကိုလည်း ၎င်းတို့၏ အသက်အပိုင်း အခြားအလိုက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရပါမည်။ ယင်းတို့ထဲမှ တစ်ခုမှာ စီးပွားရေးအရခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ကလေး၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ကိုယ်ကျင့် တရားကိုထိခိုက်စေသည့် အလုပ်အကိုင်(သို့)ကလေး၏ဖွံ့ဖြိုးမှုကို အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသည့် အလုပ်အကိုင်တို့မှ ကာကွယ်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေးအတွက် ထိရောက်သည့်စည်းမျဉ်း ဆိုသည်မှာ မိန်းကလေးနှင့် ယောက်ျားလေးတိုင်းတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်သည့်အခွင့်အရေးအတွက် အလားအလာအပြည့်အဝ ရရှိစေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ယင်း ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကလေးသူငယ်များအတွက် ၎င်းတို့၏ပညာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖျက်ဆီးနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အားလုံးကို တားဆီးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ်တို့ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အားလုံးကို တားမြစ်သည်ဟု မဆိုလိုပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံသတ်မှတ်ချက်များသည် အသက်အရွယ် အမျိုးမျိုးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင်ရှိသည့် ကလေးသူငယ်များအတွက် လက်ခံနိုင်လောက်သော အလုပ်ပုံစံနှင့် လက်သင့်မခံနိုင်သော အလုပ်ပုံစံတို့ ကြားတွင် ကွဲပြားခြားနားစေရန် ခွင့်ပြုပေးထားပါသည်။

ယင်းစည်းမျဉ်းသည် ပုံစံတကျ အလုပ်အကိုင်များမှသည် ကလေးအလုပ်သမားများအတွက် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသည့် အလုပ်အကိုင်ပုံစံများစွာ တွေ့ရတတ်သည့် ပုံစံတကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအထိ ကျယ်ပြန့်ပါသည်။ ယင်းတွင် မိသားစုတစ်ပိုင်တစ်နိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့် ကလေးများအား ကျွေးမွေးထိန်းသိမ်းထားရသည့်အတွက် အပြန်အလှန်သဘောအားဖြင့် အစဉ်အလာအရ အခကြေးငွေ မရသည့်အလုပ်များ ပါဝင်သည်။

ကလေးလုပ်သား ထိရောက်စွာပပျောက်စေရေးအတွက် အစိုးရများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နယ်ပယ်အသီးသီးတွင် အငယ်ဆုံးအလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ကို သတ်မှတ်ပြီး အာဏာသက်ဝင်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ သို့သော် အလုပ်ခန့်ထားနိုင်မည့် ယေဘုယျအငယ်ဆုံး အသက်အရွယ်သည် မသင်မနေရ ပညာရေးစနစ်ပြီးဆုံးသည့် အသက်အရွယ်ထက် မငယ်သင့်ဘဲ ၁၅ နှစ်အောက်ထက် မငယ်သင့်ပါ။ အချို့ဥပမာများ၌ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် အငယ်ဆုံးအသက် အရွယ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ချွင်းချက်များရှိပြီး စီးပွားရေးနှင့် ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများ လုံလောက်စွာ မဖွံ့ဖြိုးသေးသည့် နိုင်ငံတို့တွင် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ကို (၁၄)နှစ်အဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။

အဆိုးရွားဆုံး ကလေးလုပ်သား ပုံစံများအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် အချို့သောအလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားများကိုမူ ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးသူငယ်အားလုံးအတွက် လုံးဝလက်သင့်မခံနိုင်ပါ။ ထိုသို့သော ခိုင်းစေမှုပုံစံများ ပပျောက်ရေးသည် အရေးပေါ်အလျင်အမြန်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပုံစံတို့တွင် ကျွေးကုန်ပြုခြင်း၊ လူမှောင်ခိုကူးခြင်း၊ အကြွေးမဆပ်နိုင်၍ ကျွေးကုန်အဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားမှုနှင့်အခြားသော အဓမ္မခိုင်းစေမှုပုံစံများ၊ ပြည်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့် အမြင်မတော်သည့် ဓာတ်ပုံများ ရိုက်ကူးခြင်းလုပ်ငန်း၊ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ ကလေးများအား အဓမ္မစုဆောင်းခြင်းနှင့် မူးယစ်ဆေးဝါး မှောင်ခိုကုန်ကူးခြင်းကဲ့သို့ တရားမဝင်လုပ်ငန်းများအတွက် ကလေးသူငယ်များအား အသုံးပြုခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ကျန်းမာရေး၊ ကလေးသူငယ်တို့၏ လုံခြုံရေးနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားကိုထိခိုက်စေမည့် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်တို့မှာ အစိုးရတို့အနေဖြင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အကြံပြုဆွေးနွေး၍ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရမည့်ကိစ္စတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားပပျောက်စေမည့် ထိရောက်သော မဟာဗျူဟာတိုင်း၏ အဓိကဝိသေသလက္ခဏာတစ်ခုမှာ သင့်လျော်၍ လက်လှမ်းမီစေမည့် အခြေခံပညာရေးကို ဖော်ထုတ်ပေးပေးပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ကလေးလုပ်သား များပြားလာခြင်းနှင့် အရှည်အမြစ်တွယ်နေမှုကို ဖြစ်စေသည့် ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အသိအမြင်ကင်းမဲ့မှုနှင့် လူမှု ကာကွယ်ရေးစနစ်များ မလုံလောက်မှု အစရှိသော အကြောင်းချင်းရာများစွာကို တိုက်ဖျက်သော ဆောင်ရွက်မှုများစွာထဲမှ အတိုင်းအတာစံနှုန်းတို့တွင် ပူးပေါင်းပါဝင်နေရမည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ ပညာရေးပင်ဖြစ်သည်။

၁၀ အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အမှတ်-၁၃၈)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။  
၁၁ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ် (အမှတ်-၁၈၂)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

### ဃ။အလုပ်ခန့်ထားရေး၊ အလုပ်အကိုင်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေး ILO C. 100<sup>၁၂</sup> , 111<sup>၁၃</sup>

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှာ အထပ်မြင့် ရုံးအဆောက်အအုံမှ ကျေးလက်တောရွာအထိ ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် အမျိုးသား(သို့) အမျိုးသမီးတို့အား အခြားသူများနှင့်ကွဲပြားနေသည့် သူတို့၏ လိင်၊ လူမျိုး(သို့) အသားအရောင်၊ မျိုးရိုး(သို့) လူမှုဘဝဖြစ်တည်မှု၊ ဘာသာရေး(သို့) နိုင်ငံရေးသဘောထားတို့ကိုအခြေခံ၍ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံများစွာက ခွဲခြားခြင်း (သို့) ချန်လှပ်ထားခြင်းတို့ကို ပိတ်ပင်ထားပြီး မသန်စွမ်းမှု HIV ပိုးရှိနေမှု (သို့) အသက်အရွယ်ကဲ့သို့သော အခြား အခြေအနေများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကိုလည်း တားမြစ်ထားပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏အခွင့်အလမ်းများကို ပိတ်ပင်တားဆီးထားပြီး ထိုသူတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်ကို ချို့တည့်ကျဆင်းသွားစေပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေးတွင် အဟန့်အတားများကို ဖယ်ရှားပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုနှင့် ပညာရေးတို့အားတူညီစွာ ရရှိစေရေးအပြင် မြေယာနှင့်ချေးငွေကဲ့သို့ ရင်းမြစ်များအသုံးပြုပိုင်ဆိုင်နိုင်စွမ်း ရှိစေရေးတို့ဖြင့် အစပြုထားပါသည်။ လုပ်ငန်းစုံ၊ အရွယ်စုံ တည်ထောင်ခြင်း၊ လည်ပတ်ခြင်းနှင့် ယင်းအလုပ်များအတွက် အလုပ်သမားငှားရမ်းခြင်း၊ တာဝန်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ လုပ်ခလစာ၊ အကျိုးခံစားခွင့်၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း ဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များကဲ့သို့ စည်းကမ်းသတ်မှတ်မှုတို့လည်း ဆက်လက်ပါဝင်လာပါသည်။ အလုပ်လုပ်ရန် အရည်အချင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိခြင်းတို့နှင့် မလျော်ကန်သင့်သည် ဝိသေသလက္ခဏာများ မရှိခြင်းသည် လမ်းညွှန်တစ်ရပ် ဖြစ်သင့်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှာ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ (သို့) အလေ့အကျင့်များသည် လိင်၊ လူမျိုးစသည့် သီးခြားအခြေအနေတို့အပေါ်တွင် တူညီအခွင့်အရေးကိုငြင်းပယ်ထားပါက တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ခင်ပွန်း မဟုတ်ဘဲ ဇနီးမယားအနေဖြင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရန် လက်မှတ်(သို့) ချေးငွေလျှောက်ထားရာတွင် ခင်ပွန်းသည်၏ သဘောတူညီချက်ပါရှိမှဖြစ်မည်ဆိုလျှင် ယင်းသည် လိင်အပေါ်အခြေခံ၍ တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်သည်။ သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ နည်းဥပဒေများ (သို့) အလေ့အကျင့်များသည် အပေါ်ယံအားဖြင့် ဘက်မလိုက်သည့်ပုံစံဖြစ်နေသော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ ဖယ်ချန်

ထားမှုများဆီသို့ ဦးတည်နေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်လျှောက်ထားသူများအား အရပ်အမောင်းသတ်မှတ်ထားပါက အချို့တိုင်းရင်းသားများနှင့် အမျိုးသမီးများကို မမျှတစွာ ဖယ်ချန်ထားသကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သီးခြားအလုပ်ဆောင်ရွက်ရန် သတ်မှတ်အရပ် အမောင်း လုံးဝမလိုအပ်ဘဲလျှင် ထိုသို့ သတ်မှတ်ထားပါက ယင်းသည်သွယ်ဝိုက်ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုကို ဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်သာတူညီမျှတမှုသည် တစ်ဦးချင်းစီတိုင်းက ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်လိုသည့် စီးပွားရေး ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် လိုက်လျောညီထွေသော ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ညီမျှသောအခွင့်အရေးပေးရမည်ကို ဆိုလိုပါသည်။ သာတူညီမျှမှု ကိုမြှင့်တင်နိုင်မည့် အစီအမံများအဖြစ် ယဉ်ကျေးမှုအရကွဲပြားခြားနားမှု၊ ဘာသာစကား၊ မိသားစု အခြေအနေတို့နှင့် စာဖတ်နိုင်မှုနှင့် ဂဏန်းသင်္ချာနားလည်မှုစွမ်းရည်တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။ လယ်သမားနှင့် အသေးစား(သို့) မိသားစုလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့် တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့အစည်းများအတွက် (အမွေအပါအဝင်) တူညီသော မြေယာရရှိမှု၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊ နည်းပညာနှင့် အရင်းအနှီးတို့သည် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားနှင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားနှစ်ဦးစလုံးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားစေ့ကွက်သို့ မဝင်ရောက်သေးခင်၌ အရည်အသွေးမီ ပညာရေးကို တူညီစွာရရှိနိုင်မှု အပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ယင်းတွင် မိန်းကလေးများနှင့် အားနည်းသောသူများအတွက် အရေးကြီးသည့် အရာဖြစ်ပါသည်။ အိမ်ထောင်စုအတွင်း မိသားစုတာဝန်နှင့် အလုပ်တာဝန် ခွဲဝေရာတွင် သာတူညီမျှခြင်းက အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကို ပိုမိုရရှိစေနိုင်ပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ပေါ်လာပါက ယင်းအခက်အခဲများကို တင်ပြရန်အတွက် ထိရောက်သော ယန္တရားများလိုအပ်ပါသည်။ သုံးလေ့ရှိသည့်ဥပမာမှာ ခွဲခြားမှုမရှိသည့် အခကြေးငွေပေးချေမှုကို တောင်းဆိုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အခကြေးငွေပေးချေမှုကို လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးအရ တွက်ချက်ထားသော စံနှုန်းရည်မှန်းချက်များကို အသုံးပြု၍ သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ ILO စည်းမျဉ်းများက အနိမ့်ဆုံးအဆင့် များကို သတ်မှတ်ပေးခြင်းသာ ဖြစ်သော်လည်း ဥပဒေများနှင့် အလေ့အကျင့်များကိုမူ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ချဉ်းကပ်မှုဖြစ်ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးအတွက် ပြည့်စုံသော နည်းလမ်းများ ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။

၁၂ တူညီသောအခကြေးငွေဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ်-၁၀၀)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။  
၁၃ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမြှင့်ခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့်အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအလုပ်)ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ခုနှစ် (အမှတ်-၁၁၁)၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111) တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

### င။ မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အဓိက ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံသည် အချက်အချာကြသည့် အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ကာကွယ်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် ပုံဖော်ထားသော အိုင်အယ်လ်အို ပြဋ္ဌာန်းချက်(၈)ခုအနက် ပြဋ္ဌာန်းချက်(၃)ခုကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းမှာ အာဆီယံ နိုင်ငံများမှ ပါဝင်လက်မှတ် ရေးထိုးထားသည့် ပျမ်းမျှအရေအတွက် အောက်တွင်သာရှိပြီး အာဆီယံအဖွဲ့ဝင် (၁၀)အနက် (၈)နိုင်ငံသည် အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်အများစုကို ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ကမ္ဘာ့ဒီမိုကရေစီ၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံ(၃)နိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်(၈)ရပ်လုံးကို ပါဝင်လက်မှတ် ထိုးထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည် လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း တွင် အကျုံးဝင်သည့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်(၈)ရပ်ကိုလက်မှတ် မရေးထိုးထားသည့်တိုင်အောင် အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် စည်းမျဉ်း များနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက် နာပြီးမြှင့်တင်ရန် ကတိကဝတ် ပြုထားကြပါသည်။ ဇယားတွင် အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက် များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်	လက်မှတ်ရေးထိုးထား <sup>14</sup>
လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၄၈ (အမှတ် - ၈၇)	လက်မှတ်ထိုးထားပါသည်။
ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၄၉ (အမှတ် - ၉၈)	လက်မှတ်မရေးထိုးထား ပါ။
အမွေခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၃၀ (အမှတ် - ၂၉)	လက်မှတ်ထိုးထားပါသည်။
အ ဓ မှ ခို င်းစေ မှ ပျာ က်စေ ရန် ဆိုင် ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၅၇ (အမှတ် - ၁၀၅)	လက်မှတ်မရေးထိုးထား ပါ။
အနည်းဆုံးအသက်အရွယ်ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၇၃ (အမှတ် - ၁၃၈)	လက်မှတ်မရေးထိုးထား ပါ။
အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၁၉၉၉ (အမှတ် - ၁၈၂)	လက်မှတ်ထိုးထားပါသည်။
တူညီသောအကြေးငွေဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၅၁ (အမှတ် - ၁၀၀)	လက်မှတ်မရေးထိုးထား ပါ။
ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလုပ်အကိုင်) (အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၅၈(အမှတ် - ၁၁၁)	လက်မှတ်မရေးထိုးထား ပါ။

၁၄ အိုင်အယ်(လ်)အို ဝက်(ဘ)ဆိုဒ်စာမျက်နှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊ အွန်လိုင်းပေါ်တွင်- [http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103159](http://www.ILO.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103159) တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

# မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ

## ၁။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာဥပဒေရေးဆွဲခြင်း။

### ၁. ၁။ အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ် (ESD, Sec. 5 and 38-39; ESD Rule 14) နည်းဥပဒေများသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်း မရှိသေးပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုကို သဘောတူစာချုပ်များဖြင့် လွှမ်းမိုးထားသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မည်သည့်အလုပ်အတွက်မဆို အလုပ်သမားအား ခန့်အပ်ပြီးသည်နှင့် ရက်ပေါင်း(၃၀)အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ်ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့မှ လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ခန့်ထားမှု အလေ့အကျင့်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးမှုနှင့် သဘောတူစာချုပ်စတင် အသက်ဝင်မှု မတိုင်ခင်တွင် စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များအပေါ် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အကြား ဆွေးနွေးမှုနှင့် သဘောတူညီမှုတို့ လိုအပ်ပါသည်။

သဘောတူစာချုပ်တွင်ပါဝင်သည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများ (ဆိုလိုသည်မှာ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ် ပိတ်ရက်ဥပဒေအောက်ရှိ အလုပ်ပိတ်ရက်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အားလပ်ရက်များ၊ လုပ်ခပေးရေး အက်ဥပဒေနှင့် အနည်းဆုံးလုပ်ခဥပဒေတို့မှ သတ်မှတ်ပေးထားသော အကြေးငွေများ)ကို လွှမ်းမိုးထားသည့် ဥပဒေအမျိုးမျိုးကို မှတ်သားထားသင့်ပါသည်။ အလုပ်ခန့် ထားမှု သဘောတူစာချုပ်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆက်ဆံရေး အတွင်းရှိ အခွင့်အရေးများနှင့် ကတိကဝတ်များအပြင် ဆက်ဆံရေးအတွက် သဘောတူထားသည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများကို သေချာရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရာတွင် အရေးပါသည့် အရာတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များနှင့် တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက် နှစ်ရပ်စလုံးသည် ဥပဒေမှ လိုအပ်သည်ထက်ပို၍ အလုပ်သမားများအတွက် ကောင်းမွန်သော အခြေအနေများကို ဖန်တီးခွင့်ပေးပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်များတွင် ကာကွယ်မှုများကို ဥပဒေမှ ပေးအပ်သည်ထက် ပို၍နည်းပါးစွာ မပေးရပါ။ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်မှ မည်သည့်သတ်မှတ်ချက်ကိုမဆို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ(သို့) စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်မှ ပေးထားချက်ထက် ကောင်းမွန်မှုနည်းပါးပါက တရားမဝင်၊ ပျက်ပျယ်သည်ဟု မှတ်ယူပါမည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ်များတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများ ပါဝင်ရမည် ဖြစ်သည်။

- အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊
- လုပ်ခ/လစာ (ယူနစ်အလိုက်လုပ်ဆောင်ရသည့် အလုပ်နှင့် ယာယီအလုပ်အပါအဝင်)၊
- အလုပ်တည်နေရာနှင့် ဆက်သွယ်ရမည့်အချက်အလက်၊
- အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီနှင့် အချိန်ပိုနာရီများ၊
- အလုပ်ပိတ်ရက်များ၊ အားလပ်ရက်များနှင့် ခွင့်ရက်၊
- ဆေးကုသမှု၊
- အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့် ရုံးတွင်းစည်းမျဉ်းများ၊
- အလုပ်နုတ်ထွက်ခြင်း(သို့) ဝန်ဆောင်မှုအဆုံးသတ်ခြင်းအတွက် စည်းကမ်းချက်များ၊
- အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ဝတ္တရားများ၊
- အလုပ်သမား၏တာဝန်ဝတ္တရားများ၊
- အလုပ်ခန့်ထားမှုအတွက် စာချုပ်သက်တမ်း။

အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ်တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုအမျိုးအစားနှင့်ဆက်စပ်ပါက အခြားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- အစားအစာအစီအစဉ် (သို့) စီမံဆောင်ရွက်မှုများ။
- အလုပ်သမားအိမ်ရာ။
- တူညီဝတ်စုံ(သို့)အလုပ်ဝတ်စုံ
- လုပ်ငန်းခွင်သို့ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး။
- အလုပ်ရှင်မှ ပူးပေါင်းပါဝင်ပါက အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် သင်တန်းပေးခြင်း။<sup>၁၅</sup>

အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းဆန္ဒရှိပါက အမြဲတမ်းခန့်ထားမှုမစခင်တွင် ၎င်း၏အလုပ်သမားများအတွက် ကာလတစ်ခုကြာ သင်တန်းပေးနိုင်ပါသည်။ ကနဦးသင်တန်းကာလတွင် (အလုပ်သင်ကဲ့သို့) ရာထူးတစ်ခုအတွက် လုပ်ခလစာအပြည့်၏ ၅၀% ထက်မနည်းပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အချိန်ကာလကို(၃)လအထိ တိုးမြှင့်နိုင်ပါသည်။

သင်တန်းပေးခြင်းအပြင် အလုပ်ရှင်သည် (၃)လထက်မပိုသည့် အစမ်းခန့်ကာလတစ်ခု (အလုပ်သင် (သို့) အစမ်းအလုပ်ခန့်ထားမှုအဖြစ်စဉ်းစားနိုင်)ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ရာထူး၏ လုပ်ခလစာအပြည့်မှ (၇၅)%ထက်မနည်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အစမ်းခန့်ကာလတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ်အား အပြီးသတ်ရေးသားထားရန် မလိုအပ်ပါ။

၁၅ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေသည် အလုပ်သမားအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်နှင့် သင်တန်းကျောင်းများကိုဖွင့်လှစ်သင်ကြားရန် ချမှတ်ထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် ထိုလေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အစီအစဉ်နှင့် သင်တန်းကျောင်းတို့အတွက် ရန်ပုံငွေများထည့်ဝင်နိုင်ပြီး၊ အလုပ်သမားများကိုလည်း လေ့ကျင့်သင်ကြားရန်နှင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက်ခြင်းများအတွက် ယင်းသင်တန်းကျောင်းများသို့စေလွှတ်နိုင်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့်အချိန်တွင် ဥပဒေ၏ ဤပုဒ်မသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ။ ယင်းသည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အလုပ်ခန့်အပ်မိ သင်တန်းတက်ရောက်သည့် အချိန်ကာလနှင့် သီးခြားစီဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည်ပြည့်စွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို ကျခံမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်စတင်အသက်ဝင်သည့် ရက်ပေါင်း(၃၀)အတွင်း ထိုစာချုပ်အား တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိကြောင်းသေချာစေရန် မြို့နယ်(သို့) ခရိုင်အလုပ်သမားရုံးသို့ ပေးပို့ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်အတွင်းရှိ သတ်မှတ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာသည် ဥပဒေနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုမရှိပါက သဘောတူစာချုပ်ကို ပြန်လည်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များသို့ ပြန်လည်ပေးပို့ပေးမည်ဖြစ်ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်များမှ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးသို့ ၎င်းတို့ပြင်ဆင်ထားသည့် သဘောတူစာချုပ်များကို ပြန်လည်တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။

အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နည်းဥပဒေ၏ နည်းဥပဒေ-၁၄အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ်ပုံစံတစ်ခုကို ရေးသားထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုပုံစံတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်ရန်လိုအပ်သည်ဟု အစိုးရမှ မျှော်မှန်းထားသည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေအားလုံးပါဝင်ပါသည်။ နည်းဥပဒေ-၁၄အရပေးထားသည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများမှာ ဥပမာများဖြစ်ကြပြီး ယင်း နည်းဥပဒေနှင့် လိုက်လျောညီစွာ ဆောင်ရွက်ထားသည့် လက်ရှိ (သို့)အနာဂတ် သဘောတူစာချုပ်များအား နှောင်ဖွဲ့ထားမှုမရှိပါ။ နည်းဥပဒေ-၁၄ နှင့်အညီ ပြုလုပ်ထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်ကို အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူ စာချုပ်များအား မူကြမ်းရေးဆွဲရာတွင် အကူအညီဖြစ်စေသည့် လမ်းညွှန်အဖြစ် တွေးမှတ်နိုင်၍ မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံးတို့မှ ယင်းပုံစံကို လိုက်နာမှုရှိသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်များကို မျှော်မှန်းထားကြပါသည်။

**၁.၂။ လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းများ (ESD Sec.5; FA Sec. 67, 99; PWA Sec. 11; ESD Rules Sec.14) နည်းဥပဒေများသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်း မရှိသေးပါ။**

အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်တွင်ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းများသည် ဥပဒေနှင့်လိုက်လျော ညီထွေမှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားတို့အတွက် အကျိုးရလဒ်များမှာလည်း ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အနိမ့်ဆုံး အဆင့်အတန်းထက် နိမ့်၍မရပါ။ တည်ဆဲဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများ အပြောင်းအလဲဖြစ်သည့်အခါတွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မှုကို ဆက်လက်ထိန်းထားနိုင်ရန် သူ/သူမ၏ လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းများကို အသစ်ပြင်ဆင်ရမည့် တာဝန်ရှိပါသည်။

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် အသိပေးစာများ ကပ်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး အောက်ပါ အချက်များကို ခြုံငုံမိစေရမည်ဖြစ်သည်။

- အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေနှင့် ယင်းဥပဒေမှ ထွက်ပေါ်လာသောနည်းဥပဒေ အကျဉ်းချုပ်။<sup>၁၆</sup>
- အခကြေးငွေ ပေးချေရေးနှင့် လုပ်ခပေးရေး အက်ဥပဒေနှင့် ယင်းဥပဒေမှ ထွက်ပေါ်လာသော နည်းဥပဒေ အကျဉ်းချုပ်။
- အလုပ်ချိန်နာရီအသိပေးစာ။ (ကလေးလုပ်သားများ ခန့်ထားပါက ၎င်းတို့အတွက် အလုပ်ချိန်နာရီများ အပါအဝင်)
- အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိ၏အမည်နှင့်လိပ်စာ။
- အသိအမှတ်ပြုပေးသည့် ဆရာဝန်၏အမည်နှင့်လိပ်စာ။<sup>၁၇</sup>
- အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေးရုံးမှ ချမှတ်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားတို့၏ ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်ခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် သက်သာချောင်ချိရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် အသိပေးစာများ ကပ်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး အောက်ပါ အချက်များကို ခြုံငုံမိစေရမည် ဖြစ်သည်။

- အခကြေးငွေ ပေးချေရေးနှင့် လုပ်ခပေးရေး အက်ဥပဒေနှင့် ယင်းဥပဒေမှ ထွက်ပေါ်လာသော နည်းဥပဒေ အကျဉ်းချုပ်။
- အလုပ်ချိန်နာရီအသိပေးစာ။

အလုပ်ခန့်ထားမှုအခြေအနေများ၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး၊ အငြင်းပွားမှုကာကွယ်ရေး၊ ဖြေရှင်းရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အခြားသောကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းတွင်း စည်းမျဉ်းများကို အလုပ်သမားများ၊ သက်ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ထားသည့် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီများတွင် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား မြို့နယ်အဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အဆင့်၊ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့် သို့မဟုတ် အမျိုးသားအဆင့်တွင်လည်းကောင်း စေ့စပ်ညှိနှိုင်း၍ သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအကြားတွင် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များက တည်ဆဲလုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများထက် သာလွန်ကောင်းမွန်သော စံချိန်စံညွှန်များကို သတ်မှတ်ပေးသည့် အနေအထားမျိုးတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို ပြင်ဆင်လိုပါက စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့်အညီ ပြင်ဆင်ပြီး အလုပ်သမားရှာဖွေ ရေးရုံးသို့ ပေးပို့ရမည်။

၁၆ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဝန်ကြီးများဌာနများကလုပ်ဆောင်သည့်ဤအကျဉ်းချုပ်များသည်လက်တလောတွင်ရရှိနိုင်ခြင်းမရှိသေးပါ။  
၁၇ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနကစီမံကွပ်ကဲလျက်ရှိသည့်အလုပ်သမားဆေးရုံများနှင့်ဆေးခန်းများတွင်ရှိသည့်ဆရာဝန်များ။



## ၂။ အလုပ်သမားများငှားရမ်းခန့်ထားခြင်း

### ၂. ၁။ အသက်ကန့်သတ်ချက်များ (Child Law, Sec. 24; FA Sec's. 75-78; ShE Sec. 8)

အသက်(၁၄)နှစ်အောက်မည်သူ့ကိုမှ အလုပ်မခန့်ရပါ။ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရ ကလေးလုပ်သားဆိုသည်မှာ အသက်၁၄-၁၅ နှစ်ရှိသူကလေးသူငယ်ဖြစ်ပြီး တရားဝင် အလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထံမှ ကျန်းမာကြောင်း ထောက်ခံချက်ကို ရရှိထားသူဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၌ ကလေးများသည် ဥပဒေမှခွင့်ပြုထားသော အလုပ်များတွင် မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး အလုပ်လုပ်ချိန်၊ အနားယူချိန်နှင့် အပန်းဖြေချိန်တို့ကို ရပိုင်ခွင့်လည်းရှိပါသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော် ထိုကလေးလုပ်သားသည် တစ်ရက်လျှင် ၄ နာရီမျှသာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း ည(၆)နာရီနှင့် မနက်(၆)နာရီကြားတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိပါ။ ကလေးလုပ်သားတစ်ဦးသည် စက်ရုံတစ်ရုံ၌ အလုပ်လုပ်ချိန်ပြည့်သွားပြီးနောက် ထိုနေ့တွင် အခြားသော စက်ရုံတစ်ရုံ၌ အလုပ်လုပ်ခွင့် မရှိပါ။

အသက်၁၆-၁၇နှစ်အရွယ် အလုပ်သမားများကို ဆယ်ကျော်သက် အလုပ်သမားများဟုခေါ်ပြီး အသိအမှတ်ပြုဆရာဝန်မှ အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ပါသည်ဟု ထောက်ခံပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။ (၁၈) နှစ်အောက် အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်တွင် သက်သေခံကတ်ပြား(သို့) အလုပ်လုပ်ရန်ကျန်းမာကြောင်း လက်မှတ်အား ကိုင်ဆောင်ထားရမည်။ တည်ဆဲဥပဒေအရ အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု ယူဆရသောအလုပ်များတွင်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအား မခိုင်းရပါ။ (အချက်အလက်များအား ထပ်မံသိရှိလိုပါက အခန်း(၁၄)ကလေးလုပ်သား အခန်းတွင်ကြည့်ပါ။)

အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သားအားလုံး၏ မှတ်တမ်းများကိုထားရှိရမည်။ ထိုမှတ်တမ်းများတွင်

- အလုပ်သမား၏အမည်နှင့်မိဘအမည်များ
- အလုပ်အမျိုးအစား
- အလုပ်လုပ်ချိန်
- ကျန်းမာကြောင်းလက်မှတ် အထောက်အထားတို့ ပါဝင်ရမည်။

### ၂. ၂။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ (FA Secs. 68, 81)

အလုပ်ခန့်ထားရာ၌ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို ကလေးသူငယ်များနှင့် ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ရန်အတွက် ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ အသိအမှတ်ပြုပေးသည့် ဆရာဝန်သည် လက်မှတ်အမျိုးအစား(၂) မျိုးအနက်မှ တစ်မျိုးကို ထုတ်ပေးနိုင်သည်။

- ကလေးသည် အသက်(၁၄)နှစ်ကျော် နေပြီဖြစ်၍ သတ်မှတ်ချက်အရ ကလေးလုပ်သားအဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ကြောင်းအတည်ပြုထားသည့်လက်မှတ်။
- ကလေးသည် အသက်(၁၆)နှစ်ကျော်နေပြီဖြစ်၍ အရွယ်ရောက်အလုပ်သမားအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန်ဆေးပညာအရသင့်တော်ကြောင်း အတည်ပြုထားသည့်လက်မှတ်။

လက်မှတ်သည်(၁၂)လတာအတွက်တရားဝင်ပါသည်။ ဆရာဝန်အနေဖြင့် ငယ်ရွယ်သောကလေးမှ ဆောင်ရွက်နိုင်သော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို ကန့်သတ်ထားကောင်းထားနိုင်ပါသည်။

သင့်တော်ကြောင်းလက်မှတ်ထုတ်ပေးရန်(ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန်) ငြင်းဆိုသည့် ဆရာဝန်သည် ငြင်း ပယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းတို့ကို စာရေးသား၍ဖော်ပြရမည်။ ကျန်းမာကြောင်းလက်မှတ်အတွက် ကျခံရမည့်စရိတ် သည်အလုပ်ရှင်နှင့် သာသက်ဆိုင်ပြီး အလုပ်သမား(သို့) အလုပ်သမား၏ မိဘများနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။(အချက်အလက်များအား ထပ်မံသိရှိလိုပါက အခန်း(၁၄) ကလေးလုပ်သား အခန်းတွင်ကြည့်ပါ။)

### ၂. ၃။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်တို့အတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုလိုအပ်ချက်များ (FIL Sec. 24; SEZ Sec. 71-78)

နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ အလုပ်ရှင်တို့သည် သီးသန့်ကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သည့် အလုပ်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံသားများကို ငှားရမ်းရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံသားများ၏ စွမ်းရည်များမြှင့်တက်လာစေရန် သက်ဆိုင်ရာသင်တန်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းစတင်လည်ပတ်သည့် ပထမ(၂)နှစ်အတွင်း ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ၊ နည်းပညာရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများစုစုပေါင်း အနည်းဆုံး(၂၅)% သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများဖြစ်ရမည်။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်အချိန်(၂)နှစ်မှ (၄)နှစ်အတွင်း နိုင်ငံသား အနည်းဆုံး(၅၀)% နှင့် အချိန်(၄)နှစ်မှ (၆)နှစ်အတွင်း နိုင်ငံသားအနည်းဆုံး(၇၅)% အထိ မြှင့်တက်သွားရမည်ဖြစ်သည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်များသည် အထူးစီးပွားရေးဇုန်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီမှ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများအတွက် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများကို ရာခိုင်နှုန်းပို၍ ငှားရမ်းခန့်ထားနိုင်ပါသည်။ မြန်မာ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကော်မရှင်သည် အသိပညာအခြေပြု အလုပ်အကိုင်အတွက် အချိန်ကန့်သတ်ချက်မူဘောင်ကို တိုးချဲ့သွားနိုင်ပါသည်။

မြန်မာ့ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများသည် နိုင်ငံခြားပညာရှင်များနှင့် တန်းတူအခြေအနေဖြင့် ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။ (အခန်း (၁၆) မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား ငှားရမ်းခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေများကိုကြည့်ပါ။)

**၂. ၄။ မသန်စွမ်းသူများအား ၎င်းရမ်းခန့်အပ်ရာတွင် လိုအပ်မှုများ (မသန်စွမ်းသူများဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၃၆၊ ၇၅-၇၆၊ ၈၁)**

အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းသော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများ<sup>၁၈</sup> အား ၎င်းတို့၏အရည်အချင်းနှင့် လုပ်နိုင်စွမ်းတို့ နှင့်ကိုက်ညီသော အလုပ်တွင် မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော် အမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီက ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားသော အမျိုး အစားပမာဏနှင့်လျော်ညီစွာ ခန့်ထားရမည်။ ထိုသို့ ခန့်ထားရာတွင် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံး များတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် မသန်စွမ်းသူများကို ရွေးချယ် ခန့်အပ်ရမည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား လူတွေ့စစ်မေးရာတွင် လူတွေ့စစ်မေးမှုဆိုင်ရာ လျော်ကန်သော အစီအမံများထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အခကြေးငွေ၊ အခွင့်အလမ်း များ၊ ရာထူးတိုးမြှင့်မှု၊ အလုပ်အကိုင်ခိုင်မြဲမှု၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများအပေါ် အခြေပြုသော အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများနှင့် ဆက်နွှယ်ပြီး အခြား သော အလုပ်သမားများနှင့်တန်းတူ အခွင့်အရေးများပေးမှု အသေ အချာရှိရမည်။ အတိအကျဆိုရသော် အလုပ်ရှင်က ခိုင်မာသော အကြောင်းပြချက် တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ၊ ၎င်းမသန်စွမ်း အလုပ် သမားများအား အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရာထူးအဆင့် လျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်နေရာ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းများ မလုပ်ရ။ အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းသော အလုပ်သမားစာရင်း ဇယားနှင့် အလုပ်လစ်လပ် နေရာများကို မြို့နယ်အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့ ပေးပို့ရမည်။

အလုပ်ရှင်များက အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အမျိုးအစားပမာဏကို ပြည့်မီရန် မဖြစ်နိုင်သောအခါ မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေး အတွက် ထူထောင်ထားသော ရန်ပုံငွေသို့ တစ်စုံတစ်ရာသော ငွေပမာဏကိုပေးရမည်။ ဤဥပဒေကို ရေးသားနေစဉ်တွင် စည်းမျဉ်း ဥပဒေများကို အကြမ်းရေးဆွဲလျက်ရှိသည်။

<sup>၁၈</sup> မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဥပဒေ (၂၀၁၅) က မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဆိုရာ၌ ၎င်းတွင် တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အမြင်၊ အပြော၊ အကြား၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အသိပညာ (သို့) အာရုံပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်ပတ်သက်၍ ရေရှည်အဟန့်အတားရှိသောသူ ဟူ၍ ဖွင့်ဆိုပါသည်။

## ၃။ လုပ်ခ

### ၃. ၁။ လုပ်ခအပေါ် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုချက်များ (MWA Sec. 2; PWA Sec. 2)

လုပ်ခအပေါ် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တို့မှာ အချိန်ပိုကြေးနှင့် ဥပမာ အားဖြင့်လျော်ကြေး တွက်ချက်ရာတွင် မူဝါဒရေးဆွဲသူများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂများအတွက် အရေးပါလှပါသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ(၂၀၁၃)နှင့် အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေတို့တွင် အခကြေးငွေတွက်ချက်မှု၌ အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- အခကြေးငွေ (သို့) လုပ်ခလစာများ။
- အချိန်ပိုကြေး။
- ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် (သို့) ကောင်းမွန်သောစာရိတ္တတို့အတွက် အပိုဆုကြေးများ (ဥပမာ အလုပ်ကို စဉ်ဆက်မပြတ်အချိန်မီရောက်ရှိလာမှု။)
- ဝင်ငွေအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်သည့် အခြားလျော်ကြေး (သို့) အကျိုးခံစားခွင့်များ။

လစာအခကြေးငွေတွက်ချက်ရာတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပေ။

- ပင်စင်ကြေး။
- အငြိမ်းစားလုပ်သက်ဆုငွေ။
- လူမှုပူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်ငွေကြေးများ။
- ခရီးစားရိတ်များ။
- စားသောက်စရိတ်များ။
- ဆေးကုသမှုနှင့်အခြားသောဝန်ဆောင်မှုများ။
- နေထိုင်မှု။
- လျှပ်စစ်မီးနှင့် ရေ။
- အခွန်အခများ။
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့်စရိတ်များ<sup>၁၉</sup>
- စာချုပ်သက်တမ်းအဆုံး၌ ရရှိမည့် အပိုဆုကြေးများ။
- အပန်းဖြေစရိတ်။
- တည်ဆဲဥပဒေများအရ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ရှင်တို့မှ ထည့်ဝင်ပေးသည့် စုပေါင်း ထည့်ဝင်ငွေများ။<sup>၂၀</sup>
- လျော်ကြေးနှင့် အငြိမ်းစားလုပ်သက်ဆုငွေ။

### ၃. ၂။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (MWA Preamble, Sec.'s 2-4, 7, 12, 14, 46-47; MWR Sec. 43)

လက်ရှိအနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ (၁) ရက်နေ့ တွင် စတင်အသက်ဝင်၍ အလုပ်သမား (၁၅)ဦး (သို့) ထို့ထက်ပို၍ရှိသောအလုပ်ရှင်များအတွက် အကျိုးဝင်ပါသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမား

များနှင့် သူတို့၏မိသားစုအတွက် အခြေခံကျ၍ မရှိမဖြစ်သော လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီစေရန်၊ အလုပ်သမားတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်လာစေရန်နှင့် အများနှင့်ယှဉ်ပြိုင်လိုစိတ်ကို အားပေးရန်ဖြစ်သည်။ အနည်းဆုံး အလုပ်သမား(၁၅)ဦးနှင့် အချိန်ပြည့် အလုပ်သမားများရှိသည့် အလုပ်ရှင်များအပြင် ဥပဒေသည် အချိန်ပိုင်း အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် နာရီစားအလုပ်သမားများအတွက်လည်း အကျိုးဝင်ပါသည်။

လက်ရှိအနည်းဆုံးလုပ်ခ (အခကြေးငွေ)မှာ တစ်နာရီလျှင် မြန်မာငွေ (၄၅၀)ကျပ်နှင့် တစ်ရက်လျှင် မြန်မာငွေ(၃၆၀၀)ကျပ် အဖြစ် သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။<sup>၂၁</sup> ဤနေ့တွက်ခသည် တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီအပေါ်တွင် အခြေခံထားပြီး အချိန်ပိုကြေး၊ အပိုဆုကြေး၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ (သို့) အခြားသော မည်သည့်ထောက်ပံ့ကြေးမှ မပါဝင်ပေ။ ထို့ကြောင့် နေ့တွက်ခနှုန်းကို အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ခလစာဆိုသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှခွဲထွက်၍ စဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ အချိန်ပိုင်း အလုပ်သမားများအား အချိုးကျ အခြေခံပေါ်မူတည်၍ အခကြေးငွေပေးရမည်ဖြစ်သည်။ (အချိန်ပိုကြေးနှုန်းများကို အောက်ပါအခန်း(၄. ၃)တွင် ခြုံငုံဖော်ပြထားသည်။)

ဥပဒေမှ အကျိုးဝင်သည့်အချက်များတွင် ချန်လှန်ထားခဲ့ရသည်မှာ နိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးနှင့် သဘောထားများအပြင် အလုပ်ရှင်အပေါ် မှီခို၍ အတူနေထိုင်နေကြသော အလုပ်ရှင်၏မိသားစုဝင်များ ဖြစ်သည့် ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ သားသမီး၊ မိဘနှင့် ညီအစ်ကို မောင်နှမ အရင်းများဖြစ်ကြသည်။

အလုပ်ရှင်တို့သည် အလုပ်ခန့်ထားရေးသဘောတူစာချုပ်များနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များမှ တစ်ဆင့် အနည်းဆုံးလုပ်ခ ထက်ပို၍မြင့်မားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်တို့ကို ပေးနိုင်ပါသည်။ သို့သော် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အခန်း(၁)တွင် ဖော်ပြထားသည့်ချွင်းချက်များမှလွဲ၍ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထက် လျော့နည်းပြီး ပေး၍မရပါ။ (ဆိုလိုသည်မှာ ကနဦးသင်တန်းကာလတွင် ရာထူးတစ်ခုအတွက် လုပ်ခလစာအပြည့်၏ ၅၀% ထက်မနည်းပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အစမ်းခန့်ကာလတစ်ခုတွင်လည်း ရာထူး၏ လုပ်ခလစာ အပြည့်မှ (၇၅)% ထက်မနည်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။) သဘောတူစာချုပ် စတင်ချုပ်ဆိုသည့်အချိန်၌ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထက် မိုများပြားသောလုပ်ခရရှိနေသည့် အလုပ်သမားများတွင် ယင်းပိုမိုမြင့်မားသော လျော်ကြေးငွေကို ဆက်လက်ခံစားခွင့်ရှိနေပါသည်။

ဥပဒေမှရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသည်မှာ အလုပ်သမား၏ အမှားမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ပေးစရာမရှိသောကြောင့် သာမန် အလုပ်ချိန် (တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီ)ထက်နည်း၍ အလုပ်လုပ်ရသည့် အချိန်ပြည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီ

<sup>၁၉</sup> ဤသီးသန့်ချန်လှထားမှုကို အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေတွင်သာ ပြဋ္ဌာန်းသက်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (ပုဒ်မ-၂) တွင် သက်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားခြင်း မရှိကြောင်းကို မှတ်သားပါ။ သီအိုရီအရ ဤအချက်အလက်ကဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်နှင့် ဆက်နွယ်နေသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေများကို တွက်ချက်ရာတွင် ထည့်သွင်းနိုင်သည်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

<sup>၂၀</sup> ပင်စင်ရန်ပုံငွေနှင့် နောင်ရေးအတွက် ကြိုတင်စီမံထားသောရန်ပုံငွေ (provident fund) များအတွက် ထည့်ဝင်ခြင်းများကဲ့သို့သော။

<sup>၂၁</sup> အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာအမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂ ။ ၂၀၁၅၊ ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၂၈) ရက်

အပြည့်လုပ်ရသည့် အချိန်ကကျင့်၍ အခကြေးငွေ ရရှိခံစားခွင့် ရှိပါသည်။

**၃. ၃။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ခြင်း (MWA Sec.'s 3-11; SEZ Sec.'s 70-76)**

နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် အနည်းဆုံးလုပ်ခသတ်မှတ်နိုင်ရန်အလို့ငှာ သုံးနှစ်တစ်ကြိမ်တိုင်း အမျိုးသားကော်မတီကိုဖွဲ့စည်းသည်။ ကော်မတီတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ကိုယ်စားလှယ်များ (သို့ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ)နှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ(သို့ အလုပ်ရှင်တို့၏ကိုယ်စားလှယ်များ) အရေအတွက် တန်းတူပါဝင်ပြီး အစိုးရကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်ကိုမူ သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ လွတ်လပ်သော အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ပညာရှင် တစ်ဦးလည်း အနည်းဆုံးပါဝင်နိုင်ပါသည်။

အမျိုးသားကော်မတီသည် လုပ်ခ (အခကြေးငွေ)ဆိုင်ရာ သုတေသနများပြုလုပ်၍ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရေးအတွက် မူဝါဒများချမှတ်ပြီး မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အကျိုးဝင်ကြောင်းကို စိစစ်သတ်မှတ်မည်ဖြစ်သည်။ ကော်မတီသည် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် ထိုတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ ကဏ္ဍအလိုက် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေများသတ်မှတ်ရန် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး။ ပြည်နယ်အဆင့်တို့တွင် သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီများကိုလည်း ဖွဲ့စည်းမည်ဖြစ်သည်။

အခကြေးငွေဆိုင်ရာကော်မတီများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အဆိုပြုသည့်အခါတွင် အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။

- အလုပ်သမားများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုလိုအပ်ချက်များ။
- လက်ရှိအခကြေးငွေ/လုပ်ခများ။
- လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များ။
- စားဝတ်နေရေးကုန်ကျစရိတ်နှင့် ယင်းကုန်ကျစရိတ်တို့၏ ပြောင်းလဲချက်များ။
- လူနေမှုအဆင့်အတန်းများ။
- အလုပ်ဖန်တီးရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလိုအပ်ချက်များ။
- နိုင်ငံစီးပွားရေးအရွယ်အစားနှင့် တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေ။
- လုပ်ငန်းခွင်၏ သဘောသဘာဝနှင့် အလုပ်သမားတို့အတွက်အန္တရာယ်များ။

အမျိုးသားကော်မတီသည် အခြားသောကော်မတီများ၏ အတည်ပြု ထောက်ခံချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ မသတ်မှတ်မီအနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း(၆၀) ကြိုတင်၍ အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကို ထုတ်ပြန်ကြေညာရမည် ဖြစ်သည်။

အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအား ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး နောက်ပိုင်း ရက်ပေါင်း(၆၀)ကာလအတွင်း မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်မဆို ယင်းအနည်းဆုံးအခကြေးငွေကိုကန့်ကွက်နိုင်ပါသည်။ အဆိုပြုထားသည့် အခကြေးငွေကို အမျိုးသားအဆင့်(သို့) တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တွင် ထပ်မံအခြေအတင်ပြောဆိုပြီးနောက် အဆိုပြု အခကြေးငွေကို အမျိုးသားကော်မတီသို့ ထပ်မံတင်သွင်း ရမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားကော်မတီသည် အစိုးရ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်မည်ဖြစ်သည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်မဆို တရားရုံးချုပ်၌ အယူခံဝင်နိုင်ပါသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ခြင်းကို (၂)နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ် ပြင်ဆင်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

အထူးစီးပွားရေးဇုန် အနေအထားတွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်ကော်မတီသည် လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝအရ (ဆိုလိုသည်မှာ ကုန်ကြမ်းများ ပြုပြင်စီမံခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းများအတွက် သိုလှောင်ရုံပေးခြင်း၊ ပြည်ပမှ ကုန်ပစ္စည်း တင်သွင်းခြင်း။ ပြည်ပသို့ကုန်ပစ္စည်း တင်ပို့ခြင်း၊ စသည်ဖြင့်) အလုပ်သမားနှင့်ဝန်ထမ်းတို့၏ အနည်းဆုံးလုပ်ခ (အခ ကြေးငွေ)ကို သတ်မှတ်နိုင်ပြီး သူတို့၏ အဆိုပြုချက်များကို အမျိုးသားကော်မတီသို့ တင်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အမျိုးသားကော်မတီသည် အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ ယင်းစက်ရုံ(သို့) လုပ်ငန်းအတွက် အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကို အတည်ပြု(သို့)ပယ်ဖျက်မည်ဖြစ်သည်။

**၃. ၄။ အခကြေးငွေပေးချေမှုနှင့် အခြားသောလျော်ကြေးများ (PWA Sec.'s 3-6; MWA Sec.'s 12-20, 24-25; ShE Sec. 16)**

အလုပ်သမားများကို အနည်းဆုံးလစဉ် လုပ်ခလစာ ပေးချေရမည်။ လုပ်ခလစာကို ပြီးခဲ့သည့်လအတွက် ယခုလ၏ ၇ ရက်မြောက်သောနေ့မတိုင်ခင်၌ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားကြား အပြန်အလှန်သဘောတူညီချက်အပေါ်အခြေခံ၍ အလုပ်လုပ်ရသည့်နေ့တွင် (ခွင့်ယူထားသည့်နေ့မဟုတ်) ငွေသားဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ချက်လက်မှတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ(သို့) ဘဏ်မှတ်တမ်းဆင့်လွှဲပေးခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ ပေးချေနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား(၁၀၀၀) (သို့) ထို့ထက်ပိုမိုများပြားသည့်အလုပ်သမားများရှိသည့် အလုပ်ရှင်သည် လတစ်လ၏ ၁၀ ရက်နေ့မတိုင်ခင်တွင် လုပ်ခလစာပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ရပ်စဲလိုက်သည့် အလုပ်သမားများသည် သူတို့၏ လစာကို အလုပ်ဖွင့်ရက်နှစ်ရက်အတွင်း ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအပါအဝင် အခြေခံအခကြေးငွေ<sup>၂၂</sup>တို့ကို ငွေသားဖြင့် ပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့် ထားရေးသဘောတူညီချက်(သို့) စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု သဘောတူညီချက်တွင် သဘောတူထားပါက အချို့သောအကျိုးအမြတ်များကို ပစ္စည်းအနေဖြင့် (ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပစ္စည်းများ) ပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ပစ္စည်းအကျိုးအမြတ်များကို အနည်းဆုံး အခ

၂၂ မြန်မာ့ဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုတွင် အခကြေးငွေ အခြေခံအခကြေးငွေ နှင့် အခကြေးငွေ အပြည့်အဝဟူသော ဝေါဟာရများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ထင်ရှားအရေးပါသည့် ရှုပ်ထွေးမှုသည် တည်ရှိနေပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့်အချိန်တွင် ဥပဒေတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ရှေ့နောက်ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်းကို ရှင်းလင်းအောင်ပြုလုပ်ပြီးခြင်းမရှိသေးပါ။ မှီခိုအားထားရန်အကောင်းဆုံးသောဆောင်ရွက်မှုသည် အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေတို့တွင်စိစဉ်ဖော်ပြထားသည့် အခကြေးငွေ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖြစ်ပါသည်။

ကြေးငွေကို ပြည်မီခြင်းအလို့ငှာ အသုံးပြု၍မရပါ။ ယင်းကဲ့သို့ ပေးချေမှုများကို ဒေသပေါက်ဈေးနှုန်းအပေါ် အခြေခံ၍ တွက်ချက်ရမည်ဖြစ်သည်။

ငွေပေးချေမှုကို ပစ္စည်းအဖြစ် သာရလို့သော ထုံးတမ်းစဉ်လာရှိသည့် စိုက်ပျိုးရေးနှင့်မွေးမြူရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ဤနည်းဥပဒေတွင် ခွင့်ခွဲချက် အနည်းငယ်ရှိသည်။

ဤသတိပေးချက်အောက်တွင် အလုပ်ရှင်သည် ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အသုံးပြုမှုနှင့် အကျိုးအမြတ် တစ်စုံတစ်ရာအတွက် အခကြေးငွေအား ငွေသားနှင့်ပစ္စည်းပေါင်းစပ်၍ ပေးချေနိုင်ပါသည်။

မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ၎င်းတို့တောင်းဆိုသည့် အခကြေးငွေနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်အားလုံးမရရှိပါက စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခံရသည့် တစ်နှစ်အတွင်း အမျိုးသားအဆင့် (သို့) တိုင်းဒေသကြီး။ ပြည်နယ်အဆင့်ကော်မတီများသို့တင်ပြ၍ နစ်နာသောအခကြေးငွေနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များရရှိရေးအတွက် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးရုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်အား ဥပဒေနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးနိုင်ပြီး ဥပဒေကိုချိုးဖောက်သောအလုပ်ရှင်များအား သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်း(သို့) ပြည်နယ်ကော်မတီတို့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် တရားစွဲဆို၍ အခကြေးငွေ တောင်းခံနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်း၏ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကို အသိပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ခလစာနှုန်း၊ လခထုတ်ရက်၊ ဒဏ်ငွေနှင့် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းပြုလုပ်ရသည့်ဖြစ်စဉ်တို့အား အသိပေးစာကပ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။

အစိုးရစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေအကျိုးဝင်နေသည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်သို့မဆို ဝင်ရောက် စစ်ဆေးခွင့်ရှိပြီး ဥပဒေအား လေးစားလိုက်နာခြင်း ရှိ/မရှိကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ စစ်ဆေးရေးအရာရှိတွင် အခြားအလုပ်ရှင်များထံမှ ပြင်ပစာချုပ် အလုပ်သမားများအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်မှ အလုပ်သမား တို့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် လစာစာရင်း၊ အလုပ်သမားစာရင်း၊ စာရင်းဇယားများနှင့် အခြားသော အခကြေးငွေဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို မိတ္တူကူးယူ စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနအား ၎င်းတို့၏ အခကြေးငွေဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များကို အစီရင်ခံစာတင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနမှ သက်ဆိုင်ရာအခကြေးငွေကော်မတီအား တွေ့ရှိချက်များအား မျှဝေပေးမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည်

၎င်းတို့၏အမှုထမ်းလစာ စာရင်းတွင် မှားယွင်းသော မှတ်တမ်းတင်မှု (သို့) လှည့်ဖြားထားသောအစီရင်ခံစာများပြုလုပ်ကျူးလွန်ထားပါက ထောင်ဒဏ်တစ်နှစ်အထိ ပြစ်ဒဏ်နှင့် ဒဏ်ငွေတို့ကို ရင်ဆိုင်ရနိုင်ပါသည်။

**၃.၅။ အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းနှင့် ဒဏ်ငွေများ (MW Sec.'s 5-8, 10-11; PWA Sec.'s 7-11)**

အလုပ်ရှင်တို့သည် အောက်ပါခြွင်းချက်များမှအပ အလုပ်သမားတို့၏လခမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုလုပ်ရပါ။

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသို့ပေးရမည့် ထည့်ဝင်ငွေများ။
- လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ငွေများ။
- အလုပ်မဆင်းသည့်ရက်များ။ (ခွင့်မယူဘဲ)
- ဒဏ်ငွေများ။
- အလုပ်သမား၏ ပေါ့လျော့မှုနှင့် မှားယွင်းမှုတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ပစ္စည်း (သို့) ငွေကြေးပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု။ (အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပျောက်ဆုံးငွေကြေး (သို့) ပစ္စည်းအတွက် တိုက်ရိုက်တာဝန်ယူရမည်။ ၎င်းတို့အပေါ်စွပ်စွဲချက်များအား ပြန်လည်ခုခံပိုင်ခွင့်လည်း ပေးရမည်)
- အလုပ်ရှင်(သို့)အစိုးရမှပေးထားသည့် အိမ်ရာနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ။ (နုတ်ယူဖြတ်တောက်ငွေတို့သည် အစိုးရမှသတ်မှတ်ထားသည့်တန်ဖိုးများထက်ပို၍မမြင့်နိုင်ပါ)
- အလုပ်သမားမှပေးဆောင်ရမည့် ဝင်ငွေခွန်များ။
- တရားရုံးမှအမိန့်ချမှတ်လိုက်သည့် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းများ။
- ရန်ပုံငွေမှ ကြိုတင်ထုတ်ယူငွေအား ပြန်လည်ပေးချေခြင်း
- အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းမှ လက်မှတ်အထောက်အထားပါသည့် အစိုးရအတည်ပြုထားသည့် ငွေစု စီမံချက်များ။

အခကြေးငွေရရှိမည့် ကာလမှနုတ်ယူဖြတ်တောက်မှု စုစုပေါင်းသည် (အလုပ်ပျက်ကွက်သည့်အတွက် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း မပါဝင်ပါ။) အလုပ်သမားရရှိမည့် အခကြေးငွေ၏ (၅၀)% ထက်ပိုမည်မဟုတ်ပါ။ အလုပ် အတွက်လိုအပ်သည့် ပစ္စည်း (သို့) ကိရိယာများအတွက် နုတ်ယူဖြတ်တောက်မှု မပြုလုပ်ရပါ။

အလုပ်ရှင်တို့သည် အလုပ်သမားတို့ဘက်မှ ဒဏ်ငွေချမှတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ခုခံကာကွယ်ခွင့် မရရှိသေးခင်တွင်လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ဒဏ်ငွေချမှတ်၍မရပါ။ အလုပ်ရှင်တို့သည် (၁၆)နှစ်အောက် အလုပ်သမားများကို ဒဏ်ငွေချမှတ်၍မရပါ။

ဒဏ်ငွေကို အရစ်ကျသဘောဖြင့် ကောက်ခံ၍မရပါ။ ဒဏ်ငွေသတ်မှတ်ပြီး ရက်ပေါင်း(၆၀)ထက်ကျော်ပြီးကောက်ခံ၍မရပါ။

အလုပ်ရှင်မှ ဒဏ်ငွေများအား စာရင်းသွင်းထားပြီး FGLLID ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် အရာတို့တွင် အသုံးပြုရမည်။

**၃. ၆။ အလုပ်မဆင်းသည့်ကာလအတွက် အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း (PWA Sec.'s 7-11)**

တရားဝင်ခံစားရှိသည့် ခွင့်ရက်များ (နှစ်အလိုက်ခွင့်၊ နာမကျန်းခွင့် (သို့)အခြားခံစားခွင့်များ)တွင် အကျိုးဝင်သော ပျက်ရက်များအတွက် အခကြေးငွေမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းကို မပြုလုပ်သင့်ပါ။

အလုပ်မဆင်းသည့်ကာလအတွက်အခကြေးငွေမှနုတ်ယူ ဖြတ်တောက်ရာတွင် အလုပ်သမားက တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ပျက်ကွက်မှုအတွက် နုတ်ယူဖြတ်တောက် ငွေများမှအပ အလုပ်သမားရရှိသည့် တစ်လစာလုပ်ခ၏ ၅၀ % ထက် မပိုသင့်ပေ။

နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းကို အောက်ပါကိစ္စရပ်များအလိုက် အလုပ်သမား၏ပြုလုပ်မှု(သို့)ပျက်ကွက်မှုအတွက် ဒဏ်ငွေအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည်။

- အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပွင့်လင်းယုံကြည်စွာဖြင့် အပ်နှံထားသော တစ်စုံတစ်ခု ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု(သို့) ငွေကြေးတိုက်ရိုက်ဆုံးရှုံးမှုတို့ဖြစ်စေသည့် အလုပ်သမား၏ တမင်လျစ်လျူရှုမှု၊ ပေါ့ဆမှု၊ အလုပ်သမားမှ မရိုးဖြောင့်သောသဘောဖြင့်ပြုလုပ်မှု (သို့) ပျက်ကွက်မှု။
- အလုပ်ခန့်ထားရေးသဘောတူစာချုပ်တွင် သီးသန့်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းများကို အလုပ်သမားမှချိုးဖျက်မှု။

ထိုကဲ့သို့ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းမျိုးကို အလုပ်ရှင်မှ MOLIP အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက် ရရှိပြီးမှသာ ပြုလုပ်ရပါမည်။ အလုပ်သမား၏ ပြုလုပ်မှု(သို့) ပျက်ကွက်မှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသော အပျက်အစီး(သို့) ဆုံးရှုံးမှုအတွက် ဒဏ်ငွေအဖြစ် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းသည် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု၏တန်ဖိုးထက်မကျော်လွန်သင့်သည့်အပြင် ထိုအလုပ်သမားလစာ၏ (၅)%ထက် မကျော်လွန်သင့်ပါ။ အသက်(၁၆) နှစ်အောက်ရှိ အလုပ်သမား၏အခကြေးငွေမှ ဒဏ်ငွေအဖြစ် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုရပါ။

အလုပ်ရှင်သည် အခြားမည်သည့်အကြောင်းအရာကြောင့်မျှ အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေများထံမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်၍ မရပါ။ အလုပ်သမားအားဖြေရှင်းခွင့်မပေးဘဲ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းကို မပြုလုပ်ရပါ။

**၃. ၇။ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းနှင့် ဒဏ်ငွေ တို့ကို ကန့်ကွက်ခြင်းများ (PWA Sec.'s 12-13)**

လစာမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ(သို့) လစာပေးချေမှု နောက်ကျခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများကို အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်။ ပထမဦးစွာပါဝင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့၏တိုင်ကြားချက်များကို ခြောက်လအတွင်း WCC သို့ တင်သွင်းရမည်ဖြစ်ပြီး WCC မှ မဖြေရှင်းပေးနိုင်ပါက အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိထံသို့ တင်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် ၎င်းထံသို့ရောက်ရှိလာသော အမှုအား စစ်ဆေး၍ အမိန့်ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ ပါဝင်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးမှ စစ်ဆေးရေးအရာရှိ၏ အမိန့်ကိုကျေနပ်မှုမရှိပါက ရက်ပေါင်း(၃၀)အတွင်း စစ်ဆေးရေး အရာရှိချုပ်ထံသို့ အယူခံဝင်နိုင်ပါသည်။ စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်မှ ချမှတ်လိုက်သည့် အမိန့်သည် နောက်ဆုံးပင်ဖြစ်သည်။

မြန်မာ့ဥပဒေသည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရုံ(သို့)စက်ရုံတွင် အခကြေးငွေပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် မန်နေဂျာ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူး(သို့) စာရေးစသည့် တာဝန်ရှိသူပုဂ္ဂိုလ်ထံမှ အလုပ်ရုံပိုင်ရှင်အား တရားစွဲဆိုမှုမပြုခင်တွင် အခကြေးငွေများကို ပြန်လည်တောင်းဆိုနိုင်ခွင့် ပြုထားပါသည်။ ယင်းမှာလက်တွေ့ကျသည့် စဉ်းစားချက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရုံ(သို့) စက်ရုံပိုင်ရှင်သည် နိုင်ငံအတွင်းပင် နေလေ့ရှိသည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် ပထမဆုံးအနေဖြင့် အခကြေးငွေပေးချေမှုအတွက် တာဝန်သည် ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်သူ အပေါ်တွင်သာ ကျရောက်လာပြီး ထိုသူမှာ အခကြေးငွေပေးချေမှုအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားအနေဖြင့် တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်ထံမှ ၎င်းတို့၏လုပ်ခလစာကို ပြန်လည်မရရှိနိုင်သည့်အခါတွင်သာ ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင်ထံမှ ပြန်လည်တောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။။

### ၄။ အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပို

#### ၄. ၁။ အလုပ်ချိန်များ (FA Sec.'s 59-66; ShE Sec.'s 11-17)

စက်ရုံများမှ အရွယ်ရောက်အလုပ်သမားများသည် တစ်ရက်လျှင် (၈)နာရီထက်ပို၍ (သို့) တစ်ပတ်လျှင် (၄၄)နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။ ဆိုင်များ/အလုပ်ဌာနများမှ အရွယ်ရောက်အလုပ်သမားများသည် တစ်ရက်လျှင်(၈)နာရီထက်ပို၍ (သို့) တစ်ပတ်လျှင် ၄၈ နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။ အနားယူသည့်ကာလတွင် အခကြေးငွေမရရှိပါ။ အလုပ်လုပ်သည့်နေ့အတွက် အလုပ်ချိန်ကို စီစဉ်သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အနည်းဆုံး နားချိန်မိနစ်(၃၀)ရရှိပြီး၊ တစ်ဆက်တည်း(၅)နာရီ ထက်ပို၍ အလုပ်လုပ် စရာ မလိုစေရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်လုပ်သည့်နေ့အတွက် စီစဉ်သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ချိန်နှင့်နားချိန် စုစုပေါင်းသည် ၁၀နာရီထက် မကျော်လွန်ရပါ။

စက်ရုံများရှိ စက်မှုလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အရွယ်ရောက်ပြီးသား အမျိုးသားအလုပ်သမားများသည် ရက်သတ္တပတ်လျှင် ၄၈ နာရီကာလပတ်လုံးစဉ်ဆက်မပြတ် အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်ကောင်းလိုအပ်နိုင်ပါသည်။<sup>၂၃</sup>

အသက်(၁၄)နှစ်နှင့် (၁၈)နှစ်ကြားရှိ ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်၍ အခန်း(၁၄)ကလေးလုပ်သားနှင့် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအခန်းတွင် ကြည့်ရှုပါ။

#### ၄. ၂။ အပတ်စဉ်နားရက်များ (FA Sec.'s 59-67; ShE Sec.'s 15; LHA Sec. 3)

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအားလုံးသည် လစာများတွက်ချက်ရာတွင်ပါဝင်သော ရက်သတ္တပတ်လျှင် လစာအပြည့်ဖြင့် အနားယူနိုင်သည့်ရက်တစ်ရက်ကို ရရှိထားပါသည်။ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေတွင်အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများသည် ရက်သတ္တပတ်လျှင် အနားယူရမည့်ရက်ကို တနင်္ဂနွေနေ့အား ပေးထားရပါမည်။ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေတွင် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများသည် အနားယူရမည့်ရက်အား ရက်သတ္တပတ်၏တစ်ရက်ကို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ သန်းခေါင်ကျော်မှအလုပ်လုပ်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အပြည့်အဝ အနားယူရမည့်ရက်သည် နောက်ဆုံးအဆိုင်းအပြီးတွင် စတင်ပါသည်။

အလုပ်လိုအပ်ချက်ကြောင့် တနင်္ဂနွေနေ့တွင် အလုပ်ဆင်းမှု မပြုလုပ်ခင်၌ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးရုံးနှင့် ၎င်း၏အလုပ်သမားများအား ထိုအလုပ်လုပ်ရသည့်နေ့အတွက် ရည်ရွယ်ချက်ကိုဖော်ပြ၍ ပြန်လည်အစားထိုးအနားယူနိုင်သည့်နေ့

ကိုလည်း တစ်ပါတည်း အကြောင်းကြားထားရမည်ဖြစ်သည်။

အနားယူနိုင်သည့်နေ့ကိုသတ်မှတ်ပြီးနောက် အလုပ်ရှင်များသည် အစိုးရနှင့်အလုပ်သမားအားလုံးအား အနားယူရက်အပြောင်းအလဲ ရှိပါက အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားထားရမည်။ မည်သူမှ အနားယူရက်မရဘဲ(၁၀)ရက်ထက်ပို၍ ဆက်တိုက်အလုပ်လုပ်စရာမလိုပါ။

အနားယူရက်များတွင် အလုပ်လုပ်သည့် အလုပ်သမားများအား ၂ လအတွင်း တူညီသည့် အရေအတွက်အတိုင်း ပိတ်ရက်များကို ပြန်လည်ခံစားခွင့်ပြုထားပါသည်။

အဆိုင်းအားလုံးအတွက် အလုပ်ချိန်ဇယားကို ကြိုတင်၍ သတ်မှတ်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းထဲတွင် အသိပေးထားရပါမည်။ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းမစခင်၌ စစ်ဆေးရေးအရာရှိအား အဆိုပြုထားသည့်ဇယားကို တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး ပြောင်းလဲမှုရှိပါကလည်း စစ်ဆေးရေးအရာရှိအား အသိပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အသက်(၁၆) နှစ် အောက်ရှိအလုပ်သမားများအတွက် အဆိုင်းများကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်၏ အတည်ပြုချက် မရရှိပါက တစ်လလျှင် တစ်ကြိမ်သာ ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။

<sup>၂၃</sup> မဖြစ်မနေဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ် ဟူသောဝေါဟာရသည် နေ့ရောညပါရပ်နားခြင်းမပြုဘဲ၊ လုပ်ဆောင်ရမည့် (သံရည်ကျိုလေမှုတ်ဖိုများ၊ ကုတ်မီးသွေးထုတ်လုပ်ခြင်း၊ တွင်းထွက်ရေခဲသန့်စင်ခြင်း၊ ဓာတုစက်ရုံရှိလုပ်ငန်းခွဲများ (သို့)လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ ဘီလပ်မြေထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဆားထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများ ကဲ့သို့သော (သို့) ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း၏ ပျက်စီးလွယ်သော သဘောသဘာဝကြောင့်၊ (ယေဘုယျအားဖြင့် နို့ထွက်ပစ္စည်းထုတ်ကုန်များကဲ့သို့သော (နှင့်) အများပြည်သူခံဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ (ရေဓာတ်ငွေ့၊ လျှပ်စစ်) ဖြစ်သောကြောင့် ၇ရက် ပတ်လုံး ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်နည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါရှိသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ <http://www.ILO.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf> Fn. 102.

**၄. ၃။ အချိန်ပိုအလုပ်**  
**(FA Sec. 64, 73; ShE Sec.'s 11, 17)**

ဈေးဆိုင်များနှင့် အလုပ်ရုံများမှအလုပ်သမားတို့သည် မည်သည့် ရက်သတ္တပတ်အတွက်မဆို ၁၂ နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရပါ။ သို့သော် အချိန်ပိုလုပ်ရန်လိုအပ်သည့် သီးသန့်ကိစ္စရပ်များ ရှိလာပါက ယင်းအချိန်ပို အလုပ်သည် မည်သည့်ရက်သတ္တပတ် အတွက်မဆို ၁၆ နာရီထက်မပိုသင့်ပေ။ ထို့ပြင် အချိန်ပိုအလုပ် ဆင်းချိန်သည် သန်းခေါင်ယံထက်မကျော်လွန်ရပါ။<sup>၂၄</sup>

စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုဆင်းရမည့်နာရီကို ညွှန်ကြားချက်<sup>၂၅</sup>တွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ စဉ်ဆက် မပြတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်စရာမလိုသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုနာရီသည် တစ်ပတ်လျှင် နာရီ(၂၀)ထက်မပိုရပါ။ ဆိုလိုသည် မှာ တနင်္လာနေ့မှ သောကြာနေ့အထိ အတွက်(၁၅)နာရီနှင့် စနေနေ့ အတွက်(၅)နာရီသာ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ တစ်နေ့လျှင်(၈)နာရီ နှင့် တစ်ပတ်လျှင်(၄၄)နာရီထက်ကျော်၍ အလုပ်လုပ်ရသည့် အလုပ်သမားများအား အချိန်ပိုနာရီများအတွက် (ထောက်ပံ့ကြေး မပါဝင်ပါ။) သာမန်အခကြေးငွေနှုန်းထက် နှစ်ဆတိုး၍ ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် စက်ရုံများမှ အရွယ်ရောက်ပြီးသား အမျိုးသားအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရက်သတ္တပတ်တွင်(၄၈)နာရီထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်ပြီးနောက် အချိန်ပိုနာရီများကို သာမန်အခကြေးငွေ နှုန်းထက်နှစ်ဆတိုး၍ စုပေါင်းရရှိမည်ဖြစ်သည်။

အချိန်ပိုလုပ်ရသော ယူနစ်အလိုက် အခကြေးငွေရရှိသည့် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ပျမ်းမျှဝင်ငွေထက် နှစ်ဆပို၍ ပေးချေရမည်။ ယင်းပျမ်းမျှဝင်ငွေတို့ကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်မှ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တို့နှင့် တိုင်ပင်၍ သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

**အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရ အချိန်ပိုအခကြေးငွေ နှုန်းထား တွက်ချက်မှု**

**အလုပ်ရုံများနည်းဥပဒေ(၁၉၃၅)၏ ညွှန်ကြားချက်**

**လခစားအလုပ်သမားများအတွက်**

$$\frac{\text{အခြေခံလစာ} \times ၁၂ \text{ လ}}{၅၂ \text{ ပတ်} \times ၄၄ \text{ နာရီ (သို့) } ၄၈ \text{ နာရီ}} \times ၂ \text{ ဆ} = \text{တစ်နာရီစာနှုန်း}$$

**နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက်**

$$\frac{\text{နေ့စားခ} \times ၆ \text{ ရက်}}{၄၄ \text{ နာရီ (သို့) } ၄၈ \text{ နာရီ}} \times ၂ \text{ ဆ} = \text{တစ်နာရီစာနှုန်း}$$

**ယူနစ်အလိုက်အခကြေးငွေရှင်းပေးရသည့် အလုပ်သမားများအတွက်**

$$\frac{\text{ပျမ်းမျှနေ့စဉ်ဝင်ငွေ} \times ၆ \text{ ရက်}}{၄၄ \text{ နာရီ (သို့) } ၄၈ \text{ နာရီ}} \times ၂ \text{ ဆ} = \text{တစ်နာရီစာနှုန်း}$$

အသက်(၁၄)နှင့် (၁၈)နှစ်ကြားရှိ ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမား များအတွက် အချိန်ပိုအလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အခန်း(၁၄) ကလေး လုပ်သားနှင့် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအခန်းတွင်ကြည့်ရှုပါ။

**၂၄** ပုဒ်မာ(က)တွင် အချိန်ပိုအခကြေးငွေများကို ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ရုံများဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နှုန်းထားများအတိုင်း တွက်ချက်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းဥပဒေသည် ထိုအချိန်ပိုအခကြေးငွေနှုန်းထားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပေ။  
**၂၅** ညွှန်ကြားချက်အမှတ်(၆၁၅)။ အလုပ်ဥပဒေ ၂။ ၁၂(၁၅၈၄)ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ (၁၁)ရက်။



### ၅။ အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ခွင့်ရက်

အခပေးခွင့်ရက်အမျိုးအစား	ရက်များ/နှစ်
အများပြည်သူ/အစိုးရ အလုပ်ပိတ်ရက်များ <sup>၂၆</sup>	နှစ်အလိုက်ပြောင်းလဲမှုရှိ၊ (၁၅ ရက်ခန့်)
လုပ်သက် (နှစ်အလိုက်)	၁၀
ရှောင်တခင်ခွင့် (အသုဘ)	၆
ဆေးခွင့်	၃၀

#### ၅. ၁။ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များ (LHA Sec. 3)

ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေတွင် အလုပ်ရုံများ၊ မီးရထား၊ သင်္ဘောဆိပ်များ၊ ရေနံမြေ၊ သတ္တုတွင်းများ၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ၊ အစိုးရ အလုပ်ရုံများမှ အမြဲတမ်း(သို့) ယာယီ အလုပ်သမားများ အကျိုးဝင်သည်။ ဥပဒေသည် မိသားစု လုပ်ငန်းငယ်များမှ မိသားစုဝင်များ (ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ မိဘ၊ သားသမီးနှင့် မောင်နှမရင်းချာများ)၊ ရှယ်ယာဝင်များ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရစက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများမှ အလုပ်သမားများမဟုတ်သည့် အခြားအလုပ်သမားများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိပါ။

ပြည်သူ့အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်သည့် အလုပ်သမားများကို သာမန်နှုန်း ထက်နှစ်ဆပို၍ ပေးချေရမည်ဖြစ်ပြီး သင့်လျော်သလို ရှားပါးစရိတ်ခံစားခွင့်ကို (သာမန်နှုန်းထား အတိုင်း)ပေးချေရမည်။

အလုပ်နားရက်(သို့) အခြားသောအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် ကျရောက်သည့် အများပြည်သူ့အလုပ်ပိတ်ရက်ကို အခြားတစ်ရက်တွင်ယူ၍ မရပါ။

ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်မဟုတ်သည့်သူများအတွက် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အလုပ်ပိတ်ရက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား သဘောတူညီချက်အပေါ်မူတည်၍ သတ်မှတ်နိုင်ပြီး အလုပ်သမားများကို အခကြေးငွေပေးရန် မလိုပါ။

#### ၅. ၂။ လုပ်သက်ခွင့် (LHA Sec. 4)

အလုပ်သမားအားလုံးသည် ပထမ(၁၂)လဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီးနောက် တစ်နှစ်လျှင် လုပ်ခပြည့်ခွင့်ရက်(၁၀)ရက်ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။ (စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တွင် နာမကျန်းမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် ခွင့်ပြုထားသည့် ပျက်ကွက်မှု

တို့အတွက်(၉၀)ရက်အထိ (သို့) မိမိသဘောအလျောက် အလုပ်ဆိုင်းငံ့ထားမှု၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်း(သို့)တရားဝင် သပိတ်မှောက်ခြင်း တို့အတွက် စုစုပေါင်း(၃၀) ရက်အထိ အလုပ်နားခွင့်ရှိသည်။) အသက်(၁၅)နှစ်အောက်ငယ်သည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်သက်ခွင့်ကို (၁၄)ရက်ဆက်တိုက်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်သမားများအား ခွင့်မယူခင်တွင် ခွင့်ရက်တို့အတွက် ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေ (သို့) လုပ်ခလစာကို ပေးချေရမည်။ ပျမ်းမျှ အခကြေးငွေတို့တွက်ချက်သည့်အခါတွင် အခကြေးငွေပေးချေသည့်ဥပဒေကိုပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေပါ ပုဒ်မ - ၂(က)(၂)တွင် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်၊ အချိန်ပိုကြေး၊ အလုပ်ကောင်းမွန်စွာလုပ်သည့်အတွက်(သို့) စာရိတ္တကောင်းမွန်သည့်အတွက် ဆုကြေးငွေ၊ အခြားသော အခကြေးငွေများနှင့် ဝင်ငွေအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များပါဝင်သည်။

လုပ်သက်ခွင့်ကို ဆက်တိုက်အသုံးပြုရမည်။ လုပ်သက်ခွင့်ရထိုက်စေသည့် ၁၂ လတာ စုပေါင်းကာလအပြီး(၃)လအတွင်း ခွင့်အသုံးပြုနိုင်မည့်အချိန်ကို အလုပ်ရှင်များကသတ်မှတ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် အလုပ်သမားအသုံးမပြုရသေးသည့်ခွင့်ရက်များကို သုံးနှုန်းတာကာလအထိ ကူးပြောင်းယူသွားရန်သဘောတူနိုင်ပါသည်။ (အခန်း(၁၄) ကလေး အလုပ်သမားခွင့် အတွက်ကလေး လုပ်သားအခန်းတွင်ကြည့်ပါ။)

ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေအရ အလုပ်သမားတို့သည် နာမကျန်းဖြစ်မှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု၊ ခွင့်ပြုထားသည့် ပျက်ကွက်မှု စသည်တို့ကြောင့် အနည်းဆုံး(၂၄)ရက် အလုပ်မလုပ်သည့်လတိုင်းအတွက် လုပ်သက်ခွင့်တစ်ရက်ကို အဆုံးရှုံးခံရပါမည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့က ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ် (သို့)စုပေါင်း ညှိနှိုင်းသဘောတူချက်တွင် ဤမူဝါဒကိုလွတ်လပ်စွာ ပြင်ဆင်ခွင့်ရှိပါသည်။ သို့သော် တစ်လလျှင်(၂၄)ရက်အရေအတွက်ထက် ကျော်လွန်၍ တိုးမြှင့်နိုင်ခွင့်မရှိပါ။

ခွင့်ရက်များကို အသုံးမပြုမီနုတ်ထွက်သည့်(သို့) အလုပ်ရပ်စဲသည့် အလုပ်သမားများ၏ အသုံးမပြုရသေးသည့် ခွင့်အတွက် ပြီးခဲ့သည့် ရက်ပေါင်း(၃၀) မှ ပျမ်းမျှနေ့စဉ် အခကြေးငွေများအပေါ် အခြေခံ၍ ငွေပေးချေရမည်။ အသုံးမပြုရသေးသည့်ခွင့်အတွက် အခကြေးငွေကို နှစ်ရက်အတွင်း အလုပ်သမားအား ပေးချေရမည်။

၂၆ တော်လှန်ရေးကောင်စီအစိုးရ၏ ၁၉၆၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ (၂၈) ရက်နေ့တွင်ထုတ်ပြန်သည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်-၁၃၈ကို အကြောင်းပြု၍ အစိုးရသည် နှစ်စဉ် နိုင်ငံတော် ပြန်တမ်းတွင် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များကို ထုတ်ပြန်ကြေညာပါသည်။

**၅. ၃။ ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် အခြားသောခွင့်  
(LHA Sec.'s 5-6; MW Sec. 14)**

အလုပ်သမားများတွင် တစ်နှစ်လျှင် လုပ်ခပြည့် ရှောင်တခင်ခွင့် (၆) ရက် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမားများက ရှောင်တခင်ခွင့်အား တစ်ကြိမ်လျှင်(၃)ရက်အထိခံစားနိုင်သော်လည်း ရှောင်တခင်ခွင့်ကို အခြားသောခွင့်အမျိုးအစားများ (လုပ်သက်ခွင့်ကဲ့သို့)ဖြင့် ပေါင်း မယူနိုင်ပါ။ အသုံးမပြုရသေးသည့် ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်သည် နှစ်တစ်နှစ်၏အဆုံးသတ်တွင် ပျက်ပြယ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ရှောင်တခင်ခွင့်ကို မမျှော်လင့်ထားသော(သို့) ရုတ်တရက်ဖြစ်သော ခွင့်ဟူ၍ နားလည်နိုင်ပြီး မိသားစုဝင်တစ်ဦး၏ အသုဘအခမ်း အနားတက်ရောက်ရန်(သို့) ခင်ပွန်း/ဇနီး(သို့) သားသမီးတို့၏ ကျန်းမာရေးကိစ္စ အတွက်ရယူနိုင်ပါသည်။<sup>၂၃</sup>

**၅. ၄။ ဆေးခွင့်  
(LHA Sec.'s 6, 8; MW Sec. 14)**

အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား၏ နာမကျန်းခြင်းကြောင့် အလုပ်မလုပ် နိုင်သည့်အခါတွင် ဆေးကုသရန်အတွက် အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်မှုမရှိဘဲ ခွင့်ပေးရမည်။

အနည်းဆုံး(၆)လအလုပ်လုပ်ပြီးသော အလုပ်သမားများသည် ဆေးလက်မှတ်တင်ပြရပြီး တစ်နှစ်လျှင်(၃၀)ရက်အထိ လုပ်ခပြည့် ဆေးခွင့်ကို ရယူနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများက ဆေးခွင့်အတွင်း ရက်သတ္တ(၁)ပတ်ချင်းစီတွင် ၎င်းတို့၏ပျမ်းမျှနေ့စားခများကို ပေးချေ ရန်တောင်းဆိုခွင့် ရှိပါသည်။ အသုံးမပြုရသေးသည့်ဆေးခွင့်သည် နှစ်တစ်နှစ်၏အဆုံးသတ်တွင် ပျက်ပြယ်သည်။ (၆)လ မပြည့် သေးသည့် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ခမဲ့ဆေးခွင့်ကို ရယူနိုင် ပါသည်။

ဆေးလက်မှတ်ကိုကဏ္ဍအလိုက်၊ စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းအလိုက် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းဌာနအလိုက် အတည်ပြုထားသော ဆေးဌာန သို့မဟုတ် ဆရာဝန်မှ သို့မဟုတ် အခြားသောလက်မှတ်ရ ဆရာဝန်ထံမှ ရယူနိုင်သည်။

ရာသီအလိုက်အလုပ်သမားများနှင့် (၁၂)လ ဆက်တိုက် တစ်ဆက် တည် အလုပ်မလုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်မှ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ကာလအတိုင်း အတာနှင့်အချိုးညီသော လုပ်သက်ခွင့်၊ ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် ဆေးခွင့်တို့ကိုရရှိရမည်။

**၅. ၅။ မီးဖွားခွင့်နှင့် မွေးကင်းစကလေးဖခင်ကိုပေးသောခွင့်  
(LHA Amendment Sec. 7, SSL Sec.'s 25-28; SS Rules 115-121)**

ကိုယ်ဝန်ရှိသောမိခင်များကို မီးဖွားမီခွင့် ရက်သတ္တ(၆)ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီးခွင့် ရက်သတ္တ(၈)ပတ်အပါအဝင် စုစုပေါင်း မီးဖွားခွင့် ရက်သတ္တ(၁၄)ပတ်ပေးထားပြီး မီးဖွားခွင့်နှင့် ဆေးခွင့်ကို ဆေးခွင့် ပြည့်မီသည်အထိ တစ်ဆက်တည်းယူခွင့်ရှိသည်။

ဖခင်များက မွေးကင်းစကလေးဖခင်ကိုပေးသောခွင့်ကို ၁၅ ရက်အထိ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် ဥပဒေအရ ယင်းကဲ့သို့သောခွင့်အတွက် အခကြေးငွေပေးချေရန်မှာ အလုပ်သမားက လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက် တွင် ထည့်ဝင်ကြေးပေးမထားပါက အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ပင် ဖြစ်သည်။

မီးဖွားခွင့် မွေးကင်းစကလေး ဖခင်ကိုပေးသောခွင့်ဆိုင်ရာ အကျိုး ခံစားခွင့်များကို ပို၍ အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက အခန်း(၇)ကို ကြည့်ပါ။

၂၃ ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၄) ရက်နေ့တွင်အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနက အိုင်အယ်(လ်)အိုသို့ပေးပို့ခဲ့သည့် ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်။

## ၆။ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး<sup>၂၀</sup>

### ၆. ၁။ ကြိုတင်ကာကွယ်မှု ဆောင်ရွက်ချက်များ (FA Sec.'s 12, 37, 106; SSL Sec's 2, 53)

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် သေချာမှုရှိစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးတွင် တာဝန်ရှိ၍ အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ဆိုင်ရာ ကိရိယာ တန်ဆာပလာနှင့် အခြားအစီအမံများ ပံ့ပိုးပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းအတွက် အလုပ်သမားထံမှ ငွေမတောင်းခံရပါ။

လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် ဖျားနာမှုများမှ ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးအစီအစဉ်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ ပညာရေးတို့ကို တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့က လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

အလုပ်သမားများအဖို့ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတစ်ရပ်က ၎င်းတို့အား ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမည်ဟု ယုံကြည်လျှင် အလုပ်ကိုရပ်၍ ထွက်ခွာသွားခွင့်ရှိပြီး ယင်းကို သပိတ်မှောက်မှုအဖြစ်မယူဆရပါ။

### ၆. ၂။ မီးနှင့် အဆောက်အဦ လုံခြုံရေး (FA Sec.'s 34, 39-42)

ကြမ်းခင်းများ၊ လှေကားထစ်၊ လှေကား၊ စင်္ကြန်လမ်းနှင့် အဝင်အထွက်စင်္ကြန်အားလုံးကို သေချာစွာတည်ဆောက်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး ကျကျနနထိန်းသိမ်းထားရမည်။ ထို့ပြင် လိုအပ်သည့် နေရာတွင် ခိုင်ခံ့သောလက်ရန်းများရှိရမည်။

လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် အတွင်းရှိလူတိုင်း ကောင်းစွာကြားနိုင်မည့် မီးသတ်ပေးစနစ်တစ်ခုကို တပ်ဆင်ထားရမည်။

အလုပ်လုပ်နေရသည့် မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို လုပ်ကိုင်နေရသည့် နေရာတိုင်းတွင် လုံခြုံသော ထွက်ပေါက်ရှိရမည်။ အလုပ်သမားများသည် အခန်းတိုင်း၏ ထွက်ပေါက် တံခါးများကို အတွင်းဘက်မှ ချက်ချင်းဖွင့်နိုင်ရပါမည်။

လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် မီးလောင်မှုဖြစ်ပွားပါက လွတ်မြောက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများထားရှိပေးရမည်။ ထွက်ပေါက်တံခါးအားလုံးကို အပြင်ဘက်သို့ဖွင့်ထားရမည်။ (သို့)ဘေးသို့အနည်းငယ်ဟထားရမည်။ ပြတင်းပေါက်တိုင်း၊ တံခါးတိုင်း(သို့) အခြားသော အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်တိုင်းကို အလုပ်သမား အများစုနားလည်နိုင်သည့် ဘာသာစကားဖြင့်ဖြစ်စေ(သို့) အနီရောင်စာလုံးများဖြင့်ဖြစ်စေ(သို့) အခြား ထိရောက်သောဆောင်ရွက်ချက် အချို့ဖြင့်ဖြစ်စေ ရှင်းလင်းထင်ရှားစွာ မှတ်သားထားရပါမည်။

အလုပ်သမားများအတွက် အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်လမ်းကြောင်းများကို လုပ်ငန်း၏ အခန်းတိုင်းတွင် ရှင်းလင်းစွာထားရှိပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်တိုင်းသည် အလုပ်သမားများအားလုံးကို အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ရင်းနှီးစေရန်နှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လုပ်ငန်းစဉ်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သေချာစွာလေ့ကျင့်ပေးထားရမည်။

အလုပ်ရှင်များသည် မီးဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော အခြေအနေများအားလုံးကို ဟန့်တားထားရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းမှထွက်သော ဖုန်မှုန့်များ၊ မီးခိုးငွေ့များ၊ အခိုးအငွေ့များကို ဖယ်ရှားခြင်းအားဖြင့် ပေါက်ကွဲမှုများကို ကာကွယ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ ပေါက်ကွဲတတ်သော၊ မီးလောင်လွယ်သော ပစ္စည်းများပါဝင်သောစက်များ သို့မဟုတ် ကုန်သေတ္တာများအား ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခြင်းကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိက ညွှန်ကြားခိုင်းစေရမည်ဖြစ်သည်။

ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအရ လုံခြုံမှုမရှိသော (သို့) မီးဘေးအန္တရာယ်စိတ်မချရသောလုပ်ငန်းများဟု သတ်မှတ်ဆိုပြတ်နိုင်ရန် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဥပဒေနှင့်အညီ လိုအပ်သော ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှုများကို စာရင်းနှင့်တကွ နောက်ဆုံးထားပြီးရမည့် ရက်ပါဝင်လျက် အလုပ်ရှင်အားအမိန့်စာ ထုတ်ပေးခွင့်ရှိသည်။

အဆောက်အဦးတစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၊ ဖြတ်သန်းသွားလာရာလမ်းကြောင်း၊ စက်ယန္တရား သို့မဟုတ် လူ့အသက်(သို့) လုံခြုံမှုကိုအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သော အလုပ်ရုံအတွင်းမှ စက်ပစ္စည်းများ စသည်တို့ အသုံးပြုခြင်းကို ဆုံးဖြတ်စိစစ်သော စစ်ဆေးရေးအရာရှိများက အလုပ်မန်နေဂျာကို ၎င်းအန္တရာယ်ရှိသော ပစ္စည်းများအား ကျနစွာ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ပြီးသည်အထိ အသုံးပြုခြင်းမှ တားမြစ်ထားရန် အမိန့်စာ ထုတ်ပေးခွင့်ရှိသည်။

### ၆. ၃။ လုပ်ငန်းခွင်နေရာအကျယ်အဝန်း (FA Sec.'s 18, 46)

အလုပ်သမားတိုင်းတွင် ကြပ်တည်းကြပ်ညပ်စွာ အလုပ်လုပ်ရခြင်းမှ ကာကွယ်ရန် နေရာအကျယ်အဝန်း အနည်းဆုံးကုဗပေ ၅၀၀ (၅. ၈၅ မီတာ ၊ ၄. ၂၅ မီတာ အမြင့်အထိ)ရှိရမည်။ အစိုးရစစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်က ဧရိယာတစ်ခုတွင် ခွင့်ပြုနိုင်မည့် အများဆုံး အလုပ်သမားဦးရေကို တာဝန်ချထားရန် အလုပ်ရှင်များအား တောင်းဆိုနိုင်ပြီး အလုပ်သမား၏ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုတို့ကို ထိခိုက်မှုမရှိသော တစ်ချို့သော လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်ရှင်များအား လုပ်ငန်းခွင်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးနိုင်သည်။

မတ်တပ်ရပ်အနေအထားဖြင့် အလုပ်လုပ် နေသော လုပ်ငန်းတိုင်းရှိ အလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်သောထိုင်စရာ အစီအစဉ်များပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုမှသာ သူတို့သည်အလုပ်ချိန်အတွင်း အနားယူနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

<sup>၂၀</sup> လမ်းညွှန်စာအုပ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့်အချိန်တွင်လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေသစ်တစ်ရပ်သည်မူကြမ်းအဆင့်တွင်ရှိနေပါသည်။ အဆိုပြုသည့်ဥပဒေသည် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေနှင့်ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေများကဲ့သို့သော သီးခြားစီရှိနေသည့်ဥပဒေများတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တည်ဆဲလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးနှင့် သဟဇာတပေါင်းစည်းမှုဖြစ်ပေါ်စေရန်မျှမှန်းပါသည်။

**၆. ၄။ လေနှင့် အပူ**  
**(FA Sec.'s 15, 18, 38; ShE Sec.24)**

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ငှာနများတွင် လွန်ကဲသောအပူရှိန် မရှိရ။ မီးဘေးအန္တရာယ်တားဆီးရေး လုပ်ငန်းစဉ်များထားရှိရမည်။ လေဝင်လေထွက် ကောင်းရန်ပြုလုပ်ထားရမည်။

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေအရလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်ခန်းတိုင်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် သက်တောင့်သက်သာဖြစ်စေရန် လုံလောက်သော လေဝင်ပေါက်များ ရှိစေရမည်။

အပူ၊ မီးခိုးအငွေ့များ သို့မဟုတ် ဖုန်မှုန့်များကိုဖြစ်ပေါ်စေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လုံလောက်သော အပူကာပစ္စည်း သို့မဟုတ် လေဝင်လေထွက်စနစ်တို့ကို သီးခြားအလုပ်နေရာတွင် ထားရှိရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်နေရာသည် အန္တရာယ်ရှိသော အခိုးအငွေ့များနှင့် လွတ်ကင်း စိတ်ချရပြီးကောင်းစွာ အသုံးပြုနိုင်ကြောင်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိတစ်ဦး၏ ရေးသားထောက်ခံချက်မရှိပါက မည်သူမျှ အခန်း၊ လျှောင်ကန် သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ပိတ်လှောင်ထားသည့် နေရာတို့တွင် အလုပ်လုပ်ခွင့် မရှိပါ။

အလုပ်ငှာနများနှင့် အထွေထွေအလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဌာနမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်စေရန် လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများအလိုက်အောက်ပါ နမူနာစံနှုန်းများကို သတ်မှတ်နိုင်သည်။<sup>၂၆</sup>

- လုံလောက်သော လေဝင်လေထွက်စံချိန်စံညွှန်းများ
- အမြင့်မားဆုံးသောအပူချိန် (အလိုအလျောက် အပူထိန်းကိရိယာထားရှိမှု)
- ဖာထေးထုံးသုတ်ခြင်း၊ ဆေးဖြန်းခြင်း သို့မဟုတ် အပူကာနံရံနှင့် အပူကာခေါင်မိုး
- ခေါင်မိုးမြှင့်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အပူကာခေါင်မိုး
- စက်ပစ္စည်းများမှထွက်သော အခိုးအငွေ့များကို ပြင်ပသို့ တိုက်ရိုက်ထုတ်လွှတ်ရန် အိပ်ဇောစနစ်များ

**၆. ၅။ အလင်းရောင်**  
**(FA Sec. 19; ShE Sec.25)**

အလုပ်ရှင်များသည် အမှောင်(သို့) စူးရှတောက်ပမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် မျက်စေ့ညှောင်းခြင်း မတော်တဆမှုများကို လျော့နည်းစေရန် လုံလောက်၍သင့်လျော်သော အလင်းရောင်(သာဘာဝ/လူလုပ်)ကို လုပ်ငန်းခွင်ဧရိယာအားလုံးတွင် ပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။

**၆. ၆။ မိလ္လာစနစ်**  
**(FA Sec.'s 13-14, 21, 44; ShE Sec.24)**

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ငှာနများသည် သန့်ရှင်းပြီး အနံ့အသက်နှင့် အညစ်အကြေးများမှ ကင်းစင်ရမည်။

အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေသည် ပို၍ အသေးစိတ်ကျသော စည်းမျဉ်းများကို ပြဌာန်းထားသည်။ လုပ်ငန်းတိုင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ဝန်းခြံတို့သည် သင့်ရှင်းနေရမည်ဖြစ်သည်။ အညစ်အကြေး အမှိုက်သရိုက်များကို နေ့စဉ်လှဲကျင်း ဖယ်ရှားပေးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု နေရာများကို တစ်ပတ်တွင် အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ်မျှ ဆေးကြောသန့်ရှင်းပြီး ပိုးသတ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။

နံရံများ၊ အခန်းကနံနံရံများနှင့် မျက်နှာကျက်များသည် သန့်ရှင်းနေရမည်ဖြစ်ပြီး ၁၂ လတစ်ကြိမ် ထုံးဖြူသုတ်ပေးထားရမည် သို့မဟုတ် ၃ နှစ်တစ်ကြိမ် သင်္ဘောဆေးသုတ်ပေးရမည်။

ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များမှ စွန့်ထုတ်သော အညစ်အကြေးနှင့် ရေဆိုးများကို ဥပဒေကသတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း စွန့်ပစ်ရမည်။ ရေစီးရေလာစနစ်ကို ကောင်းမွန်စွာ ထိန်းသိမ်းရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအတွက် အဆင်ပြေစေရန် လုံလောက်သောအိမ်သာများနှင့် ဆေးကြောသန့်ရှင်းရေး အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများကို စီစဉ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အချိန်တိုင်း အသုံးပြုခွင့် ပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။ အိမ်သာများနှင့် ရေချိုးသန့်စင်ရန် ဧရိယာများကို အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးခွဲခြားထားရမည်ဖြစ်ပြီး အလင်းရောင်ကောင်းမွန်ရမည်။ လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်ရမည်။ မိလ္လာသန့်ရှင်းရေးကို အချိန်တိုင်း ပြုလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အိမ်သာများကို လေဟာပြင် သို့မဟုတ် လေဝင်လေထွက်ကောင်းရန် လူသွားစင်္ကြံထားရှိခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းဧရိယာနှင့် သီးခြားခွဲထုတ်ထားရမည်။

**၆. ၇။ သောက်ရေ အစားအစာစားခြင်း**  
**(FA Sec.'s 20, 48-49)**

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ အဆင်ပြေစေရန်အတွက် သောက်ရေသန့်ကို ရေစင်ဖြင့်ထားပေးရမည်။ ၎င်းရေစင်များတွင် သောက်ရေဟူ၍ အမှတ်အသားပြုလုပ်ပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး ရေချိုးသန့်စင်ရန် ဧရိယာများနှင့် အိမ်သာများရှိသည့်နေရာမှ အနည်းဆုံး ပေ ၂၀ (၆ မီတာ)အကွာတွင် ထားရှိရမည်။ အလုပ်သမား ၂၅၀ ဦးရေထက်ပိုသော လုပ်ငန်းများ၌ ပူပြင်းသောရာသီတွင် အေးမြသောရေကို ထားရှိရမည်။

အလုပ်သမား ၁၀၀ ဦးရေထက်ပို၍ရှိသော အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သောက်ရေရရှိနိုင်သည့် အစားအစာ စားသောက်ရန်နှင့် နားနေရန် ဧရိယာများကို ထားရှိပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။ အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်သမား ၂၅၀ ဦးရေ ထက်ပို၍ရှိသော စက်ရုံများတွင်

<sup>၂၆</sup> လမ်းညွှန်စာအုပ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့် အချိန်တွင်အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဦးစီးဌာနကဆောင်ရွက်သည့် တရားဝင်စံချိန်စံညွှန်းများ ပြီးမြောက်ခြင်းမရှိသေးပါ။ ယင်းတို့ကို အနာဂတ်ရက်တစ်ရက်တွင် ဖြန့်ဝေလိုမိသည့် အလားအလာရှိပါသည်။ လက်ရှိအချိန်တွင်၊ လုံလောက်သည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ ပြည့်မီရေးအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လမ်းညွှန်မှုရရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ တိုက်ရိုက်မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် ကော်မတီတစ်ရပ်မှ ကြီးကြပ်နေသည့် စားသောက်ဆိုင် (ကန်တင်)တစ်ခုကို ထားရှိပေးထားရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခွင့်ရှိသည်။

**၆. ၈။ စက်ယန္တရားနှင့် အန္တရာယ်ရှိသောပစ္စည်းများ (FA Sec.'s 23, 25, 28, 30-36, 39-40, 104)**

အလုပ်သမားသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အခြားသူများအား အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်မည့် စက်ယန္တရားကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိခြင်း စွက်ဖက်ခြင်း၊ အလွဲသုံးခြင်းနှင့် ဥပက္ခာပြုခြင်းတို့ကို လုပ်၍မရနိုင်ပါ။

အင်ဂျင်များနှင့်မော်တာများ၊ မီးစက်များ၊ ဂီယာအံ့စက်ပိုင်းများ အပါအဝင် လုပ်ငန်းများမှ စက်ပစ္စည်းများကို လုံခြုံစွာကာရံထားရမည်ဖြစ်ပြီး စက်ပစ္စည်းများတွင်ရှိသော ဘီးများ သို့မဟုတ် ဝင်ရိုးများကဲ့သို့ အန္တရာယ်ရှိသော ရွေ့လျားအစိတ်အပိုင်းများကို ဖုံးအုပ်ထား ရမည်ဖြစ်ကာ အသုံးပြုနိုင်သည့် အမြင့်ဆုံးအမြန်နှုန်း/ပါဝါကို အမှတ်အသားဖြင့် ဖော်ပြထားရမည်ဖြစ်သည်။

ဓာတ်လှေကား၊ အလုံပိတ်အခန်းများ သို့မဟုတ် လှောင်အိမ်ဓာတ်လှေကားများကို တည်ဆောက်ထားရမည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက် သို့မဟုတ် အရာဝတ္ထုများသည် ဓာတ်လှေကားနှင့် အခြားပစ္စည်းများကြားတွင် မပိတ်မိစေ ရန် ဓာတ်လှေကားများသည် အများဆုံးခွင့်ပြုသည့်အလေးချိန်၊ တံခါးမတစ်ခုနှင့် စက်ပျက်သည့်တိုင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အစီအမံပါရှိရမည်။

ဝန်ချီစက်များနှင့် ဓာတ်လှေကားများကို အနည်းဆုံးခြောက်လတစ်ကြိမ် စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ခြားသောဓာတ်လှေကားစက်ကိရိယာပိုင်းနှင့် ကရိန်းများကို အနည်းဆုံး ၁၂ လတစ်ကြိမ် စစ်ဆေးပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အများဆုံးခွင့်ပြုသည့်အလေးချိန်ကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဖော်ပြအတည်ပြုရမည်။

မည်သည့်အလုပ်ရုံတွင်မဆို ပေါက်ကွဲစေတတ်သော သို့မဟုတ် မီးတောက်လောင်စေတတ်သော၊ အရာရှိသော သို့မဟုတ် ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သော စက်၊ လှောင်ကန် သို့မဟုတ် ခွက်ထဲရှိ အရာတခုနှင့် ထိုအရာများမှ ဖြစ်ပေါ်သော အခိုးအငွေ့များကို ဖယ်ရှားရန် သို့မဟုတ် ထိုအရာနှင့် အခိုးအငွေ့များကို မပေါက်ကွဲအောင် သို့မဟုတ် မီးတောက်လောင်အောင် ပြုလုပ်ရန် လုံလောက်စွာ စီမံဆောင်ရွက်ထားခြင်းမရှိလျှင်၊ ထိုအပြင် စမ်းသပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူက မိမိကိုယ်တိုင် ထိုစက်၊ လှောင်ကန် သို့မဟုတ် ခွက်ကို စမ်းသပ်ပြီးနောက် ထိုအရာသည် ပေါက်ကွဲစေတတ်သည့် သို့မဟုတ် မီးလောင်စေတတ်သည့်အငွေ့ မရှိကြောင်း စာဖြင့်ရေး၍ တာဝန်ခံလက်မှတ် မထုတ်ပေးပါက ထိုစက် သို့မဟုတ် လှောင်ကန်ကို သို့မဟုတ် ခွက်ကို သံဂဟေဆော်ခြင်း၊ ကြေးဂဟေဆော်ခြင်း သို့မဟုတ် ခဲဂဟေဆော်ခြင်း သို့မဟုတ် မီးအားဖြင့် ဖျက်တောက်ခြင်း မပြုရပါ။

**၆. ၉။ လူနာခန်းနှင့် ရှေးဦးသူနာပြုပစ္စည်းများ (FA Sec. 47; ShE Sec.24)**

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနအားလုံးတွင် လုံလောက်သောဆေးဝါးများ ပါဝင်သည့် ရှေးဦးသူနာပြုသေတ္တာများထားရှိရမည်။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရ အလုပ်သမား ၂၅၀ ဦးရေထက်ပို၍ ရှိသော စက်ရုံအလုပ်ရုံတိုင်းတွင် ဆေးမှူးနှင့် သူနာပြုဝန်ထမ်းတို့ ကြီးကြပ်သော ရှေးဦးသူနာပြုအခန်း သို့မဟုတ် ဆေးပေး/ကုခန်းကို ထားရှိရမည်ဖြစ်သည်။

စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတိုင်းသည် ရှေးဦးသူနာပြုနည်းဆိုင်ရာ ပစ္စည်းကိရိယာပါ သေတ္တာများကို ပံ့ပိုးထားရှိ ပေးရမည်။ အလုပ်သမား ၁၅၀ မှ ၂၅၀ ဦးရေရှိသော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများသည် ဆေးသေတ္တာနှစ်လုံးနှင့် အလုပ်သမား ၁၀၀ ဦးရေတိုင်းအတွက် အပိုဆောင်းဆေးသေတ္တာတစ်လုံးကို ပံ့ပိုးပေးထားရမည်။ ဆေးသေတ္တာများအား ရှေးဦးသူနာပြုနည်းကို လေ့ကျင့်ပေးထားသော အလုပ်သမားက အလုပ်ချိန်အတွင်း ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရမည်။ အလုပ်သမား ၂၅၀ ဦးရေထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်နေသော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတိုင်းသည် ဆေးခန်းတစ်ခုကို ပံ့ပိုးပေးထားရမည်။

**၆. ၁၀။ အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းများအတွက် အထူးအကာအကွယ်များ (FA Sec.52)**

FGLLID ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အနေဖြင့် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံအတွင်းရှိ လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများအပေါ် ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုဖြစ်စေခြင်း၊ အဆိပ်သင့်စေခြင်း သို့မဟုတ် နာမကျန်း ဖြစ်စေခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ကြောင်းယူဆပါက FGLLID ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က အခြားစည်းမျဉ်းများနှင့်အတူ အောက်ပါတို့ကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။

- အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းဟုသတ်မှတ်ပြီး အန္တရာယ်ရှိကြောင်း ကြေညာခြင်း၊
- အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများ၊ လူရွယ်များနှင့် ကလေးများဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ကန့်သတ်ခြင်း၊
- အလုပ်သမားများ၏ လက်ရှိအခြေအနေနှင့် ဖြစ်လာမည့် အခြေအနေအတွက် အခါအားလျော်စွာ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ကျန်းမာသည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်း မခံရသော အလုပ်သမားများအား အလုပ်လုပ်ခြင်းမှ တားမြစ်ခြင်း၊
- အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းများ(သို့)အနီးအနားတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် အကာအကွယ်များ ပေးထားခြင်း၊

**၆. ၁၁။ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု (FA Sec.'s 24, 29, 36, 50)**

စက်ယန္တရားများ၏ ရွေ့လျားနေသော အစိတ်အပိုင်းများအား ထိန်းညှိရန်၊ ချောဆီထည့်ရန်၊ သန့်ရှင်းရန် လိုအပ်သော အလုပ်တာဝန်များ သို့မဟုတ် စက်ယန္တရားများ လည်ပတ်နေချိန်တွင် ရွေ့လျားနေသော အစိတ်အပိုင်းများနှင့် အတည်တကျရှိသော အစိတ်အပိုင်းများကြားတွင် အမျိုးသမီးများအား လုပ်ကိုင်ရန် တာဝန်ပေးခွင့်မရှိပါ။

စက်ပစ္စည်း၏ ကုန်ကြမ်းထည့်သွင်းသည့်အပိုင်း၊ ကုန်ချောထွက်သည့် နေရာတို့ကို အခန်းဖွဲ့နိုင်ရန်ဖြစ် ခွဲခြားကန့်သတ်ထားမှုမရှိသည့် ဝါဂွမ်းကြိတ်ခွဲစက်ကဲ့သို့ တူညီသော လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် အမျိုးသမီးများကို တာဝန်ချထား ခွင့်မရှိပါ။

အမျိုးသမီးများကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာဖြစ်စေနိုင်မည့် ကြီးမားသော ဝန်များကိုမခြင်း၊ သယ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ရွေ့ပြောင်းခြင်း ခွင့်မပြုပါ။ ဤ လိုအပ်ချက်အတွက် အကန့်အသတ်ကို ထိုထက်ပို၍ တိကျစွာ သတ်မှတ်ထားပါ။

ရာသီသွေးပေါ်ချိန်အတောအတွင်း အလုပ်လုပ်ရန် မတတ်နိုင်သော အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများက ၎င်းအခြေအနေကို မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်၏ ဆေးမှတ်တမ်းထောက်ခံချက်နှင့်အတူ အလုပ်ရှင်အား အသိပေးနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်သော အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ပေးရမည်။

ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ မူလလုပ်အားခ၊ လစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ ပေါ့ပါးသော အလုပ်များကိုသာ ခွဲဝေတာဝန်ချပေးရမည်။ ကိုယ်ဝန် ၇ လပြည့်ပြီး နောက်တွင် ၎င်းတို့က အချိန်ပိုနှင့် ညပိုင်းအလုပ်များအား မလုပ်ရ။

**၆. ၁၂။ လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆမှုများနှင့် အနာရောဂါ ဖြစ်ခြင်းများကို အစီရင်ခံစာတင်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်း။ (FA Sec.'s 53-56; SSL Sec.'s 53-54)**

အလုပ်ရှင်များက လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှုကြောင့် သေဆုံးမှုများ (သို့) အလုပ်သမားများအား ၄၈ နာရီ သို့မဟုတ် ၄၈ ထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်နိုင်စေသည့် လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများကို FGLLID ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ရုံးသို့ အစီရင်ခံစာ တင်ရမည်။ အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် အလုပ်သမား လျော်ကြေး အက်ဥပဒေ<sup>၁၀</sup>တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တစုံတရာသော ရောဂါခွဲစိတ်ခံရလျှင် အလုပ်ရုံ၏ မန်နေဂျာက ၎င်းနှင့်ပတ်သက်သမျှကို စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်နှင့် မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထံ တင်ပြရမည်။

အလုပ်ရှင်သည် အာမခံထားရှိသော အလုပ်သမားများ ပါဝင်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆမှုကိုမဆို လူမှုဖူလုံရေးမြို့နယ်ရုံးသို့ ချက်ချင်းအကြောင်းကြားရမည်။

နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် မတော်တဆမှုများ သို့မဟုတ် အနာတရဖြစ်မှုများ၏ ဖော်ပြချက် အလုပ်သမားများကြားတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် အရည်အချင်းပြည့်ဝသောသူကို ခန့်အပ်ထား နိုင်ပြီး ထိုသူတွင် တရားမဥပဒေကြောင်းအရ တရားရုံးအာဏာ၊ အလုပ်ရုံဥပဒေအရ စစ်ဆေးရေးမှူး၏ အာဏာများရှိသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတွင်အသုံးပြုသမျှ ပစ္စည်းများကို နမူနာယူ၍ စစ်ဆေးနိုင်သည်။ စစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် နမူနာတစ်ချို့ကို အလုပ်ရှင်နှင့်အတူ ထားခဲ့မည်ဖြစ်ပြီး နမူနာ၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု အားလုံးကို အတွင်းရေးအဖြစ်ထားရှိမည်။

အရာရှိများသည် သူတို့၏ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို သင့်လျော်သောလူမှုဖူလုံရေးမြို့နယ်ရုံးသို့ အစီရင်ခံစာတင်ရမည်။

ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းနှင့် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းအတွက် လျော်ကြေးပေးခြင်းကို လာမည့်အခန်းတွင် အသေးစိတ် ဖော်ပြထားပါသည်။

၃၀။ ထောင့်သန်းနာကဲ့သို့သော ခဲဆိပ်သင့်ခြင်းနှင့် အခြားသောအဆိပ်သင့်မှု အမျိုးအစားများ၊ အကျိတ်ကင်ဆာ (သို့) ပြည်တည်နာစသည်တို့ကို ပိုမိုသိရှိလိုပါက အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေ၏ နောက်ဆက်တွဲဇယား (၃) ကိုကြည့်ပါ။

## ၇။ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် ဖျားနာမှုတို့အတွက် လျော်ကြေး

### ၇. ၁။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အတွက် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးဝင်မှု (SSL Sec.'s 11-12, 49, 89)

အလုပ်သမားဦးရေ ၅ ဦး (သို့မဟုတ်) ၅ ဦးနှင့်အထက်ရှိသော ကုမ္ပဏီအားလုံးတို့သည် လုပ်ငန်းစတင်သည်မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၊ မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ပြီးလျှင် အလုပ်သမားများ ဖျားနာခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ သေဆုံးခြင်း (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများဖြစ်ပေါ်ပါက ကာကွယ်ရန် ပုံမှန်ထည့်ဝင်ကြေး ပေးဆောင်ရမည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေက အခြား အာမခံချက်များ အတွက်လည်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အလုပ်လက်မဲ့နှင့် အငြိမ်းစားလစာ။ ဤသည်တို့ကို ဤစာအုပ် ထုတ်ပြန်သည့်အချိန်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း မရှိသေးပေ။

အမြဲတမ်းခန့်အပ်ခံရသော အလုပ်သမား သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်သင်တို့ကို မဖြစ်မနေ မှတ်ပုံတင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ စေတနာအလျောက်ပါဝင်နိုင်သည့် ချွင်းချက် ဖြစ်သောကဏ္ဍများမှလွဲ၍ ကျန်ကဏ္ဍအားလုံး လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ရန်လိုအပ်သည်။

- အစိုးရဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ (စီးပွားရေး မဟုတ်သော)
- နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ သံရုံးများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားအစိုးရများ၏ ကောင်စစ်ဝင်ရုံးများ
- ရာသီအလိုက် လယ်ယာလုပ်ငန်းနှင့် ငါးလုပ်ငန်း
- ၃ လအောက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ် ဌာနများ
- အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်းမရှိသောအဖွဲ့အစည်းများ
- မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ
- စီးပွားရေးအလို့ငှာ မရည်ရွယ်သော အိမ်တွင်း ဝန်ဆောင်မှုများ
- သမ္မတက ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးသည့် အခြားမည်သည့် အလုပ်ဌာနမျိုးမဆို

မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးဦးစီးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ရန်မလိုအပ်သော လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များ၏ အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ ဆန္ဒ အလျောက် မှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။

### ၇. ၂။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး (SSL Sec.'s 2, 15, 17-18)3

လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ကို မှတ်တမ်းတင်သည့်နေရာတွင် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင် နှစ်ဦးစလုံးက လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေး မဖြစ်မနေပေးသွင်းရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားမှပေးသွင်းရမည့် လူမှုဖူလုံရေးပေးသွင်းငွေကို အလုပ်သမား၏ လစာမှ ဖြတ်တောက်ရမည်။

အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ၏အမည်	ပေးသွင်းမှုအဆင့်
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု</li> <li>• နာရေးကူညီမှုအထောက်အပံ့</li> <li>• ဖျားနာမှုအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်</li> <li>• မီးဖွား မိခင်အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်</li> <li>• မွေးကင်းစကလေး ဖခင်အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်</li> </ul>	<p>ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှုရန်ပုံငွေ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အာမခံထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်သည် မှတ်ပုံတင်စဉ်က အသက် ၆၀ မကျော်သေးပါက အလုပ်သမား က ၂ % အလုပ်ရှင် က ၂ %</li> <li>• အာမခံထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်သည် မှတ်ပုံတင်စဉ်က အသက် ၆၀ သို့မဟုတ် အသက် ၆၀ ထက်ကျော်ပါက အလုပ်သမား က ၂.၅ % အလုပ်ရှင် က ၂.၅ %</li> </ul>
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု	<p>အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုရန်ပုံငွေ အလုပ်ရှင် ၁%</p> <p>အဖန်တလဲလဲဖြစ်ပွားသော လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု (ပုံစံတူထိခိုက်မှုများအတွက်) များအတွက် ပြစ်ဒဏ် အဖြစ် ၁.၅%အထိ မြှင့်တင်နိုင်သည်။ (နည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၈ပါ အမြင့်ဆုံးသတ်မှတ်ချက် ဖြစ်ပါသည်။)</p>

လုပ်အားခတွက်ချက်ရာတွင် အချိန်ပိုလုပ်ခနှင့် ဝင်ငွေအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည့် အခကြေးငွေအပါအဝင် အလုပ်သမား၏ လုပ်အားအတွက် ၎င်းက လက်ခံရယူရန်အခွင့်ရှိသော လုပ်အား အခကြေးငွေအားလုံးကို လုပ်အားခအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ (SSL, Sec.2(j))

လုပ်အားခတွက်ချက်မှုတွင် အောက်ပါတို့မပါဝင်ချေ။<sup>၃၁</sup> (PWA Sec.2)

- အငြိမ်းစားလစာများ၊ ခံစားခွင့်များ
- အငြိမ်းစားယူမည့်ဝန်ထမ်းအတွက် လုပ်သက်ဆုကြေးငွေ
- လူမှုဖူလုံရေး ငွေကြေးခံစားခွင့်
- ခရီးသွားလာ စရိတ်ခွင့်ပြုငွေများ
- အစားအသောက်စရိတ်
- ဆေးကုသမှု သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ
- နေရာထိုင်ခင်း
- လျှပ်စစ်မီး နှင့် ရေရရှိရေး ဝန်ဆောင်မှုများ
- ပေးဆောင်ရမည့် အခွန်အခများ
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသုံးစရိတ်များ
- စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးချိန်၌ ချီးမြှင့်သည့် အပိုဆုကြေးငွေ
- အပန်းဖြေမှုဆိုင်ရာများ
- အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက် နစ်နာကြေးငွေနှင့် ဝရုဏာကြေး

**၇. ၃။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် ဖျားနာမှုများအတွက် လျော်ကြေး (SSL Sec's 53-54; WCA Sec.3, 11)**

လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် ဖျားနာမှုများအတွက် လျော်ကြေးပေးမှုကို လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားလျော်ကြေး အက်ဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသည် အလုပ်သမား ၅ ယောက် သို့မဟုတ် ၅ ယောက်နှင့်အထက် ရှိသော ကုမ္ပဏီအားလုံးတို့အပေါ် သက်ရောက်ပြီးလျှင် ပြစ်မှုတစ်စုံ တစ်ရာ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏ ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အစီအစဉ်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် ဆေးကုသမှုကုန်ကျ စရိတ်ကို အလုပ်ရှင်ကပေးရမည်။

နစ်နာကြေးရရှိရန်အတွက် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူအလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသေဆုံးခဲ့ပါက ၎င်း၏ မိသားစုဝင်များက မိမိ၏ဖြစ်ရပ်ကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် ဖွဲ့စည်းထားသော မြို့နယ် အလုပ်သမား လျော်ကြေးကော်မရှင်းသို့ တင်ပြလျှောက်ထားနိုင်သည်။ ကော်မတီကအမှုဖြစ်ရပ်ကို ပြန်လည်စစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း နှင့် ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် ဖျားနာမှုအတွက် အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးပမဏကို သတ်မှတ်ပေးခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ရမည်။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အာမခံထားသော အလုပ်သမားသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် ဖျားနာမှုကြောင့်ဖြစ်သော ဝင်ငွေလျော့ကျသည့် (သို့မဟုတ်) မရရှိသည့် ကာလများအတွင်း ငွေကြေးခံစားခွင့်

အမျိုးအစားများစွာကိုလည်း ရပိုင်ခွင့်ရှိပြီး အသေးစိတ်ကို လာမည့် အခန်းတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များတွင် အကျုံးမဝင်ကြသော လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူ သို့မဟုတ် ဖျားနာသူ အလုပ်သမားများ အားလုံးတို့သည် အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ(၁၉၂၃)အရ အကူအညီ ရရှိနိုင်သည်။ မတော်တဆမှုဖြစ်ရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအတွက် အခမဲ့ဆေးစစ်ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားကို အလုပ်အကိုင်ကြောင့်နှင့် အလုပ်လုပ်နေစဉ် အတွင်းရရှိသည့် တစ်ကိုယ်ရည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ရောဂါများအတွက်လည်း လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဆိုသော်လည်း ယင်းသို့ရရှိသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုသည် အလုပ်သမားက အရက်သေစာ (သို့) မူးယစ်ဆေးဝါး သောက်သုံးထားမှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေနှင့် အမိန့်များကို တမင်သက်သက် မလိုက်နာသောကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ မိမိ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့အတွက် ပံ့ပိုးပေးထားသော ကရိယာတန်ဆာပလာ အကာအကွယ်များကို တမင်သက်သက် ဖယ်ရှားခြင်း (သို့) အလေးမထားခြင်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သတ်မှု မရှိစေရ။ လျော်ကြေးရရှိရန်အတွက် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသေဆုံးခဲ့ပါက ၎င်း၏ မိသားစုဝင်များက မိမိ၏ဖြစ်ရပ်ကို ဒေသတွင်းရှိ သမ္မတကခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားလျော်ကြေး ကော်မရှင်ကို တင်ပြလျှောက်ထားနိုင်သည်။ ကော်မရှင်ကဖြစ်ရပ်ကို သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှု (သို့) ဒဏ်ရာရမှုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် ဖျားနာမှုအတွက် အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးပမဏကို သတ်မှတ်ပေးမည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးသေဆုံးမှုတွင် လျော်ကြေးကို ယင်းအလုပ်သမား၏ တလစာလုပ်အားခ၏ ၃၆ ဆနှင့်ညီမျှသော ငွေပမာဏဖြစ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပေးရမည်။

**၇. ၄။ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အယူခံခြင်း (SSL Sec.'s 89-91)**

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံထားရှိသည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည် ဒေသဆိုင်ရာလူမှုဖူလုံရေးရုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့်ဆင့်သို့ လည်းကောင်း ထိုမှတစ်ဆင့် လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အယူခံခံရုံးထိအယူခံပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်သမား နစ်နာကြေးအက်ဥပဒေအောက်တွင်အကျုံးဝင်သော အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့က ကော်မရှင်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားရုံးချုပ်သို့ အယူခံခွင့်ရှိသည်။

၃၁ အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေ၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအက်ဥပဒေနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေတို့တွင်ပါရှိသည့် အခကြေးငွေဟူသော ဝေါဟာရ၏ အဓိပ္ပာယ်သည် အတူတူပင် ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဥပဒေဦးစီးဌာနက အိုင်အယ်(လ်)အိုကို အတည်ပြုပြောကြားခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။



အမျိုးအစား	အရည်အချင်းပြည့်မီခြင်း	အကျိုးခံစားရမှု	အချိန်ကာလ
ဆေးဝါးစောင့်ရှောက်မှု (Sec. 22 - 23)	ဆေးစစ် ချက် (မိမိဆန္ဒအလျောက် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်)။ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ တွင်မှတ်ပုံတင်ထားပြီး လူမှုဖူလုံရေးကြေး မှန်မှန် ပေးသွင်းသည့် အလုပ် သမား	လူမှုဖူလုံရေးဆေးရုံ၊ ဆေးပေးခန်း များတွင် အခမဲ့ဆေးဝါးစောင့် ရှောက်မှု။ အစိုးရဆေးရုံများသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ ဆေးကုသခံယူရ ပါက ကုန်ကျစရိတ်ပြန်ပေးခြင်း	ရက်သတ္တပတ် ၂၆ ပိတ်အထိ
ဖျားနာမှု	၆လ အလုပ် ၄လ ထည့်ဝင်ကြေး	လုပ်အားခ၏ ၆၀% ငွေကြေးအကျိုး ခံစားမှု (ယခင်၄လပျမ်းမျှ၏)	ရက်သတ္တပတ် ၂၆ ပိတ်အထိ
မီးဖွားခွင့် (SSL Sec. 25 - 27)	၁၂ လအလုပ် ၆လ ထည့်ဝင်ကြေး	မိခင်- ခွင့်ပြုသည့်ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်း များတွင် အခမဲ့ဆေးဝါးကုသမှု ကလေး-ပထမနှစ်ဆေးဝါးကုသမှု ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၆၆.၆၇% မီးဖွားခွင့် အတွက်ငွေကြေးခံစားခွင့် (ပြီးခဲ့သည့် ၁၂လအပေါ်တွင် မူတည်တွက်ချက်သည်။) မွေးဖွားသည့်ကလေးအရေအတွက် (၁ဦး၊ ၂ဦး သို့မဟုတ် ၃ဦး)အပေါ်တွင်မူတည်ပြီး မွေးဖွားချိန်တွင် ပျမ်းမျှလုပ်အားခ၏ ၅၀%၊ ၇၅% သို့မဟုတ် ၁၀၀% ထိ အပိုဆောင်းဆုကြေးခံစားခွင့်	ရက်သတ္တပတ် ၁၄ပိတ်အထိ
မီးဖွားခွင့် (ဖခင်အတွက်) (SSL Sec. 28)	၁၂ လအလုပ် ၆လ ထည့်ဝင်ကြေး	ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၆၆.၆၇% မီးဖွားခွင့် အတွက်ငွေကြေးခံစားခွင့် (ပြီးခဲ့သည့် ၁၂လအပေါ်တွင် မူတည်တွက်ချက်သည်) နှင့် အာမ ခံမထားသည့် အိမ်ထောင်ဖက်အ တွက် မီးဖွားခွင့် အပိုဆုကြေးပေါင်း ထည့်သည်။	၁၅ ရက်အထိ
နာရေးကူငွေ (SSL Sec.30; SS Rules Sec.129)	မှတ်ပုံတင်ထားပြီး ကူငွေ မတောင်းခံမီ ၁ လ တိုင် အောင် လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး	နာရေးခွင့်ပြုအကျိုးခံစားခွင့် = ပြီးခဲ့ သည့် ၄ လ ဝင်ငွေ သို့မဟုတ် ပျမ်း မျှ လစဉ် လုပ်အားခ X (လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းသည့် လအရေအတွက်/၁၈)+၁	တစ်လုံးတစ်ခဲ တည်း
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု- ယာယီမသန်စွမ်းမှု (SSL Sec. 55 - 56)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှု၊ ထိခိုက်မှုတို့ကြောင့် ယာယီအလုပ်လုပ်နိုင် စွမ်းမရှိခြင်း အနည်းဆုံးလူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး ၂ လ	လစဉ်ပျမ်းမျှလုပ်အားခ၏ ၆၆.၆၇% ငွေကြေးခံစားခွင့် (ယခင်၄လ၏)	၁၂လထိ
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု- အမြဲမသန်စွမ်းမှု (SSL Sec. 57 - 59)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆ မှု၊ ထိခိုက်မှုကြောင့် အမြဲ အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းမရှိ တော့ခြင်း အနည်းဆုံးလူမှုဖူလုံရေး ထောက်ပံ့ကြေး ၂ လ	လစဉ်ပျမ်းမျှလုပ်အားခ၏ ၆၆.၆၇% ငွေကြေးခံစားခွင့် (ယခင်၄လ၏)	ဆေးအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်သည့် မသန်စွမ်း အဆင့် အလိုက် အပြောင်း ၊ အလဲရှိသည်။
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု ကျန်ရစ်သူအကျိုးခံ စားခွင့် (SSL Sec.62)	လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သောရောဂါများ ကြောင့် အလုပ်သမား သေဆုံးခြင်း အနည်းဆုံးလူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး ၂ လ	သေဆုံးသူ၏ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး ကာလအပေါ်မူ တည်ပြီး လွန်ခဲ့သော ၄ လအပေါ်မှ သေဆုံး သူ၏ လစဉ်ပျမ်းမျှ လုပ်အားခ၏ ၃၀ ဆ နှင့် ၈၀ ဆ အကြား	တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း

### ၇. ၅။ အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် အမျိုးအစားများ

ဇယားတွင် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများအတွက် အပါအဝင် အမျိုးအစားများစွာသော အကျိုးခံစားခွင့်များအား ဖော်ပြထားပါသည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည့်ကာလ၊ အကျိုးခံစားခွင့် တွက်ချက်ပုံနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်အရည်အချင်းရှိကာလ စသည်တို့ကို ပြီးပြည့်စုံအောင် ထည့်သွင်းနိုင်ခြင်း မရှိပါသဖြင့် စာဖတ်သူအနေဖြင့် မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးများနှင့် ဆွေးနွေးသင့်ပြီး အသေးစိတ်အချက်အလက်များအတွက် စည်းမျဉ်းဥပဒေကို ကြည့်ရှုသင့်သည်။ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂)တွင် ယခုတိုင် လုပ်ဆောင်မှု မရှိသေးသည့် အခြား အစီအမံများဖြစ်သော အလုပ်လက်မဲ့နှင့် အငြိမ်းစားလစာတို့ပါဝင်သည်။

### ၇. ၆။ မီးဖွားခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်မှု (LHA amendment Sec.7; SSL Sec.'s 25-77; FA Sec.50)

ခွင့်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေအရ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားသည် မီးဖွားမီ ရက်သတ္တ ၆ ပတ်ကြိုတင် လစာမပျက်ခွင့်ခံစားခွင့် နှင့် မီးဖွားပြီး ရက်သတ္တ ၈ ပတ် လစာမပျက်ခွင့်ခံစားခွင့် ရှိသည်။ (ကလေးတစ်ဦးထက်မက မွေးပါက ရက်သတ္တ ၄ ပတ် အပိုထပ်ဆောင်းပေးရမည်။) ဆေးခွင့်လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီပါက မီးဖွားခွင့်နှင့် ဆေးခွင့်ကို တဆက်တစပ်တည်း ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ယင်းခွင့်ကို ခွင့်ပြုပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်အရ မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများ၏ အနေအထားတွင် ၎င်းတို့၏ မီးဖွားခွင့်ကို အဆိုပါအစီအစဉ်မှ ခွင့်ပြုပေးမည်။

လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားတွင် အောက်ပါ ရပိုင်ခွင့်များ ရရှိသည်။

- ခွင့်ပြုထားသော ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများတွင် အခမဲ့ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကာလ စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ဆေးကုသခွင့်
- ခွင့်ပြုထားသော ဆေးရုံ၊ဆေးခန်းများတွင် ရှေးဦး ကိုယ်ဝန်ဆောင် စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းအတွက် လစာမပျက်ခွင့်ရက် ၇ ရက်
- မီးဖွားပြီး ကလေးအတွက်အသက် တစ်နှစ်ရှိသည်အထိ အခမဲ့ဆေးကုသခွင့်
- မီးဖွားမီ ရက်သတ္တ ၆ ပတ် လစာမပျက် မီးဖွားခွင့်
- မီးဖွားပြီး ရက်သတ္တ ၈ ပတ် လစာမပျက် မီးဖွားခွင့် (ကလေးတစ်ဦးထက်မကမွေးပါက ရက်သတ္တ ၄ ပတ် အပိုထပ်ဆောင်းပေးရမည်။)
- ကလေးပျက်ကျပါက ရက်သတ္တ ၆ ပတ် လစာမပျက်ခွင့် နှင့် ကလေးမွေးစားခြင်းအတွက် ရက်သတ္တ ၈ ပတ် လစာမပျက်ခွင့်

မှတ်ချက်။ အထက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများအတွက် လစာမပျက် မီးဖွားခွင့်ကို လွန်ခဲ့သော ၁၂ လက ရရှိခဲ့သော ပျမ်းမျှလစာ လုပ်အားခ၏ ၆၆.၆၇% (သို့မဟုတ် ၇၀%)ကိုမူတည်ပြီး တွက်ချက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် အနည်းဆုံးတစ်နှစ်လုပ်သက်ရှိပြီး လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းငွေ အနည်းဆုံး ၆ လရှိသည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင် အလုပ်သမားသည် အောက်ပါတို့ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။

- မီးဖွားခွင့်ခံစားစဉ်ကာလအတွင်း တစ်နှစ်စာပျမ်းမျှ လုပ်ခ၏ ၇၀%
- ပျမ်းမျှလစာလုပ်အားခ၏ ကလေးတစ်ဦးတည်း အတွက် ၅၀%၊ အမြွှာအတွက် ၇၅% သို့မဟုတ် သုံးမြွှာပူးနှင့် အထက်အတွက် ၁၀၀% နှင့် ညီမျှသော တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း ဆုကြေးငွေ

လူမှုဖူလုံရေး၌ မှတ်ပုံတင်ထားသော အမျိုးသားများသည် မွေးကင်းစကလေးငယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ခွင့် ၁၅ ရက်ကို လွန်ခဲ့သည့်နှစ်မှ ၎င်းတို့ပျမ်းမျှလုပ်အားခ၏ ၇၀% နှင့် မိခင်၏ တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း ဆုကြေးငွေ၏ ထက်ဝက်ကို ဆုကြေးအဖြစ်ရရှိမည်။

၆ နှစ်အောက်ကလေးငယ်များ၏ မိခင် အမျိုးသမီးလုပ်သား ၁၀၀ အထက်ရှိသော စက်ရုံတိုင်းတွင် အလုပ်ရှင်၏ အကူအညီဖြင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက နေ့ကလေးထိန်းဌာနကို ဖွင့်လှစ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖွင့်လှစ်ခြင်းကို တစ်သီးပုဂ္ဂလ အဖြစ် သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်ဌာနများဖြင့် တွဲဖက်၍သော်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ကလေးနှင့် အမျိုးသမီးလုပ်သား ၁၀၀ အောက်နည်းပါက အလုပ်ရှင်က မိမိတတ်နိုင်သမျှ သင့်လျော်သော အစီအစဉ်တစ်ရပ်ရပ်ကို စီစဉ်ပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ထိုသို့သော နေ့ကလေးထိန်းဌာနများအတွက် နေရာထိုင်ခင်းနည်းစနစ်၊ ပရိဘောဂနှင့် အခြား ကိရိယာပစ္စည်းများ၊ ကလေးငယ်များရေချိုးသန့်စင်ရန်နှင့် အဝတ်အစားလဲလှယ်ရန် အထောက်အကူများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ နွားနို့အခမဲ့ တိုက်ကျွေးခြင်း၊ အနားယူအပန်းဖြေခြင်း (သို့) နှစ်မျိုးလုံးအတွက် ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်သော အားလပ်ချိန်အတွင်း ကလေးငယ်များအား ယင်းတို့၏ မိခင်များက အစားအစာတိုက်ကျွေးနိုင်ရန် အသေးစိတ်နည်းဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းခွင့်ရှိသည်။

### ၈။ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း

#### ၈. ၁။ ကြိုတင်အသိပေးခြင်းနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲရသည့် အကြောင်းပြချက် (ESD Sec.5 and ESD Rule 14) နည်းဥပဒေများသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်း မရှိသေးပါ။

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်တစ်ခုတွင် အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် ရပ်စဲအဆုံးသတ်ခြင်း၊ ထို့အတူ သဘောတူအဆုံးသတ်ခြင်းစသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်းပါရှိရမည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးက အလုပ်မှနှုတ်ထွက်လိုသော် ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရက်၃၀ ကြိုတင်၍ အလုပ်ရှင်ထံသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

အလုပ်ရှင်က အလုပ်ခန့်အပ်မှုကို ရပ်စဲလိုသော် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရက် ၃၀ ကြိုတင်၍ အလုပ်သမားသို့ အကြောင်းကြားရမည်။ ယင်းသို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား သဘောတူညီမှု တစ်ခုပြုလုပ်ပြီးပါက ရက် ၃၀ ကြိုတင်၍ သင့်လျော်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

#### ၈. ၂။ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းအတွက် တားမြစ်ထားသည့် အကြောင်းပြချက်များ (LOL Sec.44)

အထက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းအတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင် အောက်ပါ အကြောင်းပြချက်များအတွက် အလုပ်ရှင်မှအလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်ထုတ်ခြင်းမှ တားမြစ်ထားသည်။

- တရားမဝင်အလုပ်ပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရုံပိတ်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်ခြင်း<sup>၃၂</sup>
- အဖွဲ့အစည်း၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆန္ဒပြမှုတွင် ပါဝင်ခြင်း

#### ၈. ၃။ အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး (ESD Sec.5; ESD Notification No.84/2015<sup>၃၃</sup>)

အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းခံရသောအခါ အလုပ်ရှင်က ၎င်းအလုပ်သမား၏ လစာ (အပိုချိန် အာမခံကြေး မပါဝင်ပါ။) ကိုအခြေခံ၍ အလုပ်ဖြတ်နှစ်နာကြေးကို အောက်ပါ အတိုင်းပေးရမည်။

တစ်ဆက်တစ်တည်း အလုပ်ခန့်ထားမှုအပိုင်းအခြားကာလ		အလုပ်ဖြတ်နှစ်နာကြေးနှုန်း (နောက်ဆုံးလစာပေါ် အခြေခံသည့် လစာ)
အနည်းဆုံးမှ (သီးခြားသတ်မှတ်မဖော်ပြလျှင် နှစ်များ ဟုမှတ်ယူ)	ထက်နည်းသော (နှစ်)	
၆လ	၁	၁/၂
၁	၂	၁
၂	၃	၁.၅
၃	၄	၃
၄	၆	၄
၆	၈	၅
၈	၁၀	၆
၁၀	၂၀	၈
၂၀	၂၅	၁၀
၂၅	နှင့်အထက်	၁၃

#### ၈. ၄။ အကျဉ်းနည်းအလုပ်ထုတ်ခြင်းများနှင့် နည်းလမ်းတကျ အလုပ်ထုတ်ခြင်းများ (ESD Rules sec's 20 – 22; နည်းဥပဒေများသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ။ SLDL Rules sec's 2, 26)

အကယ်၍ အလုပ်သမားက အောက်ပါပြစ်မှုများကို ကျူးလွန်ခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး မပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- ခိုးမှု
- အလုပ်ရှင်၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ဖျက်ဆီးခြင်း
- ခွင့်ပြုချက်မရှိပဲ လက်နက်နှင့် ပေါက်ကွဲစေတတ်သည့် ပစ္စည်းများကို လုပ်ငန်းခွင်သို့ ယူဆောင်လာခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မူးယစ်ခြင်း၊ ရမ်းကားသောင်းကျန်းခြင်း၊ ရန်ပြုခြင်း(သို့) ပြင်းထန်စွာ နာကျင်စေခြင်း(သို့) သူတစ်ပါးအား ကိုယ်ထိလက်ရောက် စော်ကားခြင်း
- စာရိတ္တချိုးဖောက်ခြင်း
- လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပေါက်ကွဲနိုင်သည့်ဧရိယာများနှင့် ပတ်သက်သည့်လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကိုချိုးဖောက်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လောင်းကစားခြင်း
- ခွင့်မယူပဲ ၃ ရက်ဆက်တိုက်အလုပ်ပျက်ခြင်း

၃၂ အလုပ်ပိတ်ခြင်း ဆိုသည်မှာအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းခြင်း(သို့) အလုပ်ခွင့်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုခြင်း ကိုဆိုလိုသည် (အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(၈) ကို ကြည့်ပါ။)

၃၃ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်-၈၄/၂၀၁၅ ၊ ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၃) ရက်။

အလုပ်ရှင်တွင်လည်း အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် လိုက်နာရမည် ဟု သိရှိထားပြီးသော သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများအရ စည်းမျဉ်းတို့ကို ချိုးဖောက်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါက အလုပ်မှထုတ် ပယ်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ပထမအကြိမ် ချိုးဖောက်မှု အတွက် အလုပ်ရှင်က နှုတ်ဖြင့်သတိပေးပြီး ယင်းကို မှတ်တမ်းတင် ထားရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားက ဒုတိယအကြိမ်ချိုးဖောက် ကျူးလွန်ပါက သတိပေးစာထုတ်ပေးနိုင်သည်။ တတိယအကြိမ် ထပ်မံချိုးဖောက်ခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်က ပိုမိုပြင်းထန်သော သတိပေးစာ ထုတ်ပြန်ပေးပြီး ၎င်းအလုပ်သမားကို နောက်ထပ်ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်မှုမျိုး မလုပ်ပါမည့်အကြောင်း ခံဝန်ကတိ လက်မှတ်ရေးထိုး ခိုင်းနိုင်သည်။ နောက်ဆုံး စတုတ္ထအကြိမ် ဖောက်ဖျက်ခဲ့ပါက ယင်း အလုပ်သမားကို အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေးမပေးပဲ ထုတ်ပယ် နိုင်သည်။<sup>၃၄</sup>

အကျဉ်းနည်း အရေးယူအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် နည်းလမ်းတကျ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း ၂ မျိုးစလုံးတွင် အလုပ်သမားများက အလုပ် ထုတ်နှစ်နာကြေး ရပိုင်ခွင့်မရှိသော်လည်း တည်ဆဲဥပဒေများအမိန့် များနှင့် ညွှန်ကြားချက်များပါ အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

**၈. ၅။ ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သော အလုပ်မှရပ်နားခြင်း (ESD Rules sec.23)၊ နည်းဥပဒေများသည် အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ။**

အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သည့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကို မပြုလုပ်ရ။ ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သော အလုပ်မှထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရပ်စဲခြင်း များဖြစ်ခဲ့ပါက ယင်းဖြစ်ရပ်ကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံး လုပ်နည်းနှင့်အညီ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်။

<sup>၃၄</sup> အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း ခံရရန်တစ်မျိုးတည်းသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းချက်ကို ငြိမ်မိဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ရန် လိုအပ်သည် (သို့) မည်သည့်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းချက်ကိုမဆို ငြိမ်မိကျူးလွန်ရန် လိုအပ်သည်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပုဒ်မ ၂၂ တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။

### ၉။ အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေး

#### ၉. ၁။ လုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့်ဖြင့် လိုင်စင်ထုတ် ပေးခြင်း (FA Sec.'s 6, 8)

လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ပြီး လိုင်စင်ရယူရမည်။

လုပ်ငန်းမစတင်မီ အနည်းဆုံး ၁၅ ရက်ကြိုတင်၍ လုပ်ငန်းရှင်က အောက်ပါသတင်းအချက်အလက်များကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်ထံသို့ တင်ပြရမည်။

- အလုပ်ရှင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ အမည်နှင့်လိပ်စာအပြည့်အစုံ၊
- ဆက်သွယ်ရမည့် လိပ်စာ (ဖုန်းနံပါတ်၊ ဖက်စ်နံပါတ်နှင့် အီးမေးလ်လိပ်စာ)၊
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်း၏ သဘောသဘာဝ၊
- လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ သုံးစွဲရမည့် လျှပ်စစ်စွမ်းအင် ပမာဏနှင့် စက်ပစ္စည်းစွမ်းအင်ပမာဏ၊
- စပ်ဆိုသည့် မန်နေဂျာ၏အမည်၊
- စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတွင် ခန့်အပ်ထားဖွယ်ရှိသည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်
- အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုကာလ ကြော်ညာစာ (အင်ပီဒဗလျူ ဟု ရည်ညွှန်းသည်)နှင့် ယင်းကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလွန်မြင်သာထင်ရှားသည့် နေရာတွင် ပြသထားရမည်
- အကယ်၍ မန်နေဂျာနှင့် ပိုင်ရှင်ကွဲပြားခဲ့ပါက ပိုင်ဆိုင်သူ (သို့မဟုတ် ပိုင်ရှင်)၏ ကြော်ညာစာ

တစ်နှစ်လျှင် ရက်ပေါင်း ၁၈၀ အောက် နည်းသည့်လုပ်ငန်းများသည် စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်သို့ အလုပ်မစတင်မီ ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်ပြီး အကြောင်းကြားရမည်။

လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်က လုပ်ငန်းတည်နေရာ၊ ဆောက်လုပ်ရေး နှင့်တိုးချဲ့ရေး အစီအစဉ်များကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိ ချုပ်ထံ တင်ပြအတည်ပြုချက်ရယူရမည်။ အကယ်၍ တင်ပြလိုက်သော အစီအစဉ်များကို ဝန်ကြီးဌာနမှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း တုံ့ပြန်မှုမရှိခဲ့ပါက ယင်းအစီအစဉ်သည် အတည်ပြုပြီးဖြစ်ပါသည်။ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်က အစီအစဉ်ကို ပယ်ချပါက အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသို့ ရက်ပေါင်း ၆၀ အတွင်း အယူခံဝင်နိုင်သည်။

လုပ်ငန်းရပ်နားထားလိုသော သို့မဟုတ် ပိတ်သိမ်းလိုသော လုပ်ငန်းများက အလုပ်များရပ်တန့်ခြင်းမပြုမီ တစ်လကြိုတင်၍ သို့မဟုတ် စောနိုင်သမျှစောစွာ စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ်ထံသို့ အကြောင်းကြားရမည်။ လုပ်ငန်းများပြန်လည်မစတင်မီ ၁၅ ရက် တင်ကြိုအကြောင်းစာနောက်တစ်စောင်ကို ပေးပို့ရမည်။

#### ၉. ၂။ စစ်ဆေးရေး အခွင့်အာဏာ (FA Sec.'s 10-11)

စစ်ဆေးရေးအရာရှိ (စစ်ဆေးသူများ)သည် မည်သည့်လုပ်ငန်းတွင်း သို့မဆိုဝင်ရောက် (၁)ဥပစာအထောက်အထားများ၊ (၂)စက်ကိရိယာများနှင့် အထောက်အထားများ၊ (၃)လုပ်အားခ၊ အချိန်ပို၊ လစာစာရင်း၊ ဖြတ်တောက်မှုများနှင့်ဆိုင်သည့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများအပါအဝင်အစရှိသည်တို့ကို စစ်ဆေးခွင့်ရှိပြီး တရားမဝင် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေသည့် လက္ခဏာများ တွေ့ရှိပါက အချိန်မရွေး စစ်ဆေးခွင့်ရှိသည်။ မိမိကိုယ်ကို အပြစ်ကျူးလွန်ကြောင်း ထွက်ဆိုရာရောက်စေမည့် အတင်းအကြပ်သတင်းပေးမှုမျိုးလုပ်ခွင့် မရှိသော်လည်း စစ်ဆေးရေးအရာရှိက ထွက်ဆိုချက်များကို ရယူမှတ်တမ်းတင်ခွင့်ရှိသည်။

#### ၉. ၃။ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို အာဏာတည်စေခြင်း (FA Sec.'s 15, 18, 38-42, 52-56, 99)

အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး နှင့် တိုးတက်စေရေးအတွက် အလုပ်ရုံ ဥပဒေအရပြဋ္ဌာန်းထားသော အစိုးရ (စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ)၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် အချို့ကိုအောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။

- လူတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို အနှေးနှင့် အမြန် ခြိမ်းခြောက်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ယူဆရပါက လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး အသုံးပြုမှုကိုဖြစ်စေ အစိတ်အပိုင်းများကို အသုံးပြုမှုကိုဖြစ်စေ တားမြစ်ခြင်း။
- လုပ်ငန်း၏မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းကမဆို လူ့အသက်ကို သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေပါက လုပ်ငန်းရှင်များ နောက်ဆုံးထားအကောင်အထည်ဖော်ရမည့် ရက်သတ်မှတ်ပြီး လိုအပ်သော အစီအစဉ်များ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစမ်းသပ်မှုများနှင့်/သို့မဟုတ် အပြောင်းအလဲများကို ပြုလုပ်သတ်မှတ်ခြင်း။
- အခန်း၊ လှောင်ကန် သို့မဟုတ် ပိတ်လှောင်ထားသည့် နေရာများသည် လူတို့အသုံးပြုရန် သင့်လျော်ပြီး အန္တရာယ်ရှိစေသော အခိုးအငွေ့များမှ ကင်းလွတ်ကြောင်း ထောက်ခံချက်မရမချင်း အလုပ်မလုပ်ရန် တားမြစ်ခြင်း။
- သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ အသုံးပြုမှုကိုကန့်သတ်ခြင်း။
- အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်း(သို့) လုပ်ငန်းအမျိုးအစားတွင် အသက်ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများနှင့် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများ ခန့်ထားခြင်းကို ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် တားမြစ်ခြင်း။

- မီးလောင်လွယ်သော သို့မဟုတ် ပေါက်ကွဲစေနိုင်သော ပစ္စည်းများပါဝင်သည့် ကွန်တိန်နာများ သို့မဟုတ် စက်ကိရိယာများပြုပြင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းများကို ဟုတ်မှန်ကြောင်း ထောက်ခံခြင်း။
- ဧရိယာတစ်ခုစီ၌ ခွင့်ပြုသည့် အများဆုံးအလုပ်သမား အရေအတွက် အပါအဝင် အလုပ်သမားတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော သက်သာချောင်ချိရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး အပိုဆောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို မြင်သာအောင် ဖော်ပြထားရှိရန် အလုပ်ရှင်အား သတ်မှတ်ခြင်း။
- အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အမျိုးအစား၌ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်သမားများအတွက်ဆေးစစ်ပေးခြင်းကို အခါအားလျော်စွာ ပြုလုပ်စေခြင်း။
- အလုပ်သမားများအကြား မတော်တဆမှုများ သို့မဟုတ် ရောဂါများ၏ အကြောင်းရင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် စက်ရုံအတွင်း အသုံးပြုသော အရာဝတ္ထုမှန်သမျှ၏ နမူနာများယူခြင်း။ ရရှိလာသော အဖြေရလဒ်ကို အတွင်းရေးအဖြစ် ထားရှိခြင်း။
- တွေ့ရှိချက်များကို ဆက်စပ်ရာ မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ သတင်းပို့ခြင်း။

- ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုလုပ်အားခကို တွက်ချက်ရန် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လုပ်ငန်းရှင်တို့ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ပျမ်းမျှနှုန်းထားများကို သတ်မှတ်စေခြင်း။

စစ်ဆေးရေးအရာရှိများက ၎င်းတို့၏လုပ်အားခနှင့် ဆက်လျှင်သော တွေ့ရှိချက်များကို သင့်လျော်သည့် ဝန်ကြီးဌာနကို အစီရင်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းဌာနက ဆက်စပ် လုပ်အားခကော်မတီဖြင့် တွေ့ရှိချက်များကို မျှဝေပေးပို့ရမည်။

လုပ်ငန်းရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်အားခရှင်းသည့် အထောက်အထားများတွင် လိမ်လည်သတင်းပို့ခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်တမ်းမှားများ ပြုလုပ်ခြင်းကိုတွေ့ရှိ၍ ပြစ်ဒဏ်ထင်ရှား စီရင်ခံရပါက တစ်နှစ်ထိ ထောင်ဒဏ် နှင့်/သို့ ငွေဒဏ်တပ်ခံရမည်။

**၉. ၄။ အခကြေးငွေနှင့် နစ်နာကြေးဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို အာဏာတည်စေခြင်း**

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဥပဒေ(၂၀၁၃)အရ အခကြေးငွေနှင့် လျော်ကြေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို အာဏာတည်စေရန်အတွက် အစိုးရစစ်ဆေးရေး အရာရှိများ၏ အခွင့်အာဏာအချို့ကို အောက်တွင်စာရင်းပြုစု ဖော်ပြထားသည်။

- မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ကိုမဆို ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်ခြင်း ရှိ/မရှိကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် ဝင်ရောက် စစ်ဆေးခွင့် ရှိခြင်း။
- အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လစာစာရင်း၊ အလုပ်သမားစာရင်း၊ အလုပ်အချိန် ဇယားများနှင့် အခြားအခကြေးငွေ အထောက်အထားများကို ပြန်လှန်သုံးသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် မိတ္တူကူးယူခွင့်ရှိခြင်း။
- အလုပ်ခွင်ရှိ အခြားအလုပ်ရှင်ထံမှ ကန်ထရိုက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်သည့် ပြင်ပအလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လစာစာရွက်၊ အလုပ်သမားစာရင်း၊ အလုပ်အချိန် ဇယားများနှင့် အခြားလုပ်အားခ အထောက်အထားများကို မိတ္တူဆွဲခွင့်နှင့် ပြန်လှန်သုံးသပ်ခွင့်ရှိခြင်း။
- လုပ်ငန်းအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်အားခ နှုန်းထားများ၊ လုပ်အားခရှင်းသည့် ရက်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခမှ ဖြတ်တောက်မှုများ၊ အလုပ်သမားအား ဒဏ်ငွေချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ စသည်တို့ကို ဖော်ပြထားသည့် မြင်လွယ်သည့် ကြော်ငြာတစ်ခုကို အလုပ်ရှင်အား ချိတ်ဆွဲထားစေခြင်း။

### ၁၀။ အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (သမဂ္ဂများ)

#### ၁၀. ၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း(သမဂ္ဂ)များသို့ ဆက်သွယ် ဝင်ရောက်ခွင့် (LOL Preamble, Sec.'s 2-3, 49)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ

- အလုပ်သမားတို့၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်
- အလုပ်သမားများအကြားနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေး တိုးမြှင့်စေရန်
- အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို အမှီအခိုကင်းကင်းဖြင့် စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်တတ်စေရန်

ဤဥပဒေသည် ပုဂ္ဂလိကပိုင်နှင့် အစိုးရပိုင် လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

- စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်စီးပွားလုပ်ငန်းများ
- စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ
- ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်းများ
- စက်မှုလုပ်ငန်းများ
- ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းများ
- ဝန်ဆောင်မှုလုပ်သားများနှင့် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်များ (ယင်းတွင်အိမ်အကူ လုပ်ငန်းများ ပါဝင်သည်။)
- အစိုးရဌာနများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ
- ပညာရေးလုပ်ငန်းများ

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေတွင်အကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများမှာ တပ်မတော်သားဝန်ထမ်းများ၊ ရဲဝန်ထမ်း များနှင့် ကာကွယ်ရေးလက်အောက်ရှိ လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့ အစည်းများမှ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ့စီးပွားရေး ကော်ပိုရေးရှင်းက ပိုင်ဆိုင်သော အရပ်ဖက်ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများတွင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ အလွန်နည်းပါးသည့် ခြွင်းချက်မှလွဲ၍ အလုပ်သမားတိုင်းသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုသို့ ဆက်သွယ်ဝင်ရောက်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့ဆန္ဒရှိက နှုတ်ထွက်ပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ ဤတွင် နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သင်များနှင့် သင်တန်းသားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများ၊ ဆရာ/ဆရာမများနှင့် အခြားအစိုးရ ဝန်ထမ်းများတို့ ပါဝင်ပါသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ပါဝင်ရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်ရန် မည်သည့် အလုပ်သမားကိုမဆို မည်သူတစ်ဦး တစ်ယောက်ကမျှ ဖိအား ပေးခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်ကြေးငွေသုံးခြင်း မရှိစေရ။

အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် စည်းရုံးလှုပ်ဆော်မှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ပုံမှန်တရားဝင်ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု ကို ဤတားမြစ်ချက်အား အသုံးပြုခြင်းကို မတိုးချဲ့ရပါ။

အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှ အလိုက်၊ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအလိုက် လည်ပတ် လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသို့သာဆက်သွယ် ဝင်ရောက်ရန် သတ်မှတ်သည်။

#### ၁၀. ၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်အဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခွင့် (Constitution 354, LOL Sec.'s 4-6, 8)

၂၀၀၈ မြန်မာနိုင်ငံဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံ အခြေခံဥပဒေက နိုင်ငံသား တိုင်းအား အသင်းအဖွဲ့ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်း ဆောင်ရွက်ခွင့်ကို ကတိပေးအတည်ပြု ပေးထားသည်။

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အနည်းဆုံးအလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည် (စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ လုပ်ငန်းဌာန၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ ပို့ဆောင် ဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးအလုပ်များ)

အထက်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလုပ်သမား အရေအတွက် ၃၀ ဦးအောက် နည်းပါးခဲ့လျှင် ကဏ္ဍတူတစ်ခု အတွင်းနှင့် ဒေသအတွင်းရှိ အခြားလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုမှ အလုပ် သမားများနှင့် အတူတကွပူးပေါင်း၍ အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ ဤကဲ့သို့သော အခြေအနေ မျိုးတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းလိုသော လုပ်ငန်းခွင် များ အတွင်းရှိ အလုပ်သမားအားလုံး၏ ၁၀% က သမဂ္ဂဖွဲ့စည်း ရန် သဘောတူကြောင်းမဲပေးရမည်။ မဲကိုလက်မှတ်ဖြင့် စုဆောင်း ကြရမည်။

မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို မြို့နယ်အတွင်းရှိ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတူ အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအားလုံး၏ အနည်းဆုံး ၁၀%၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များကို သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အတွင်းရှိ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတူ မြို့နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအားလုံး၏ အနည်းဆုံး ၁၀% ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များကို လုပ်ငန်းကဏ္ဍတူ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတူ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်းများအားလုံး၏ အနည်းဆုံး ၁၀% ၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များကို မြန်မာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များအားလုံး၏ အနည်းဆုံး ၂၀% ၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။



အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရှင်များ၏ စွက်ဖက်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ပြီး မိမိတို့ ကိုယ်ပိုင်အမည်နှင့် တံဆိပ်တုံးဖြင့် မိမိတို့လုပ်ငန်းဆောင်တာကို လုပ်ဆောင်ခွင့်ရှိသည်။

မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် တရားစွဲခွင့် နှင့် တရားစွဲခံနိုင်မှုရှိသည်။

မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များသည် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့များ၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်များ၏ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ချုပ်များ တို့ဖြင့် အတူတကွ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အလုပ်ရှင်များသည်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းသည့်ဖွဲ့စည်းပုံအတိုင်း လုပ်ငန်းရှင် အဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

**၁၀. ၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ (LOL Sec.'s 17-23, 30; SLDL Sec. 2(I-m))**

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေးတွင် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးရှိသည်။

- ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် စည်းမျဉ်းများ ရေးဆွဲပိုင်ခွင့်။

- ကိုယ်စားလှယ်များ ရွေးကောက်ခွင့်။
- ၎င်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲခြင်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အစီအစဉ်များကို စွက်ဖက်မှုမရှိဘဲ စီမံဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် လက်တုန်းပြန်ခြင်း ကင်းလွတ်စွာဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခွင့်
- အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီမှု ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်လျက် ညှိနှိုင်းခွင့်ရှိသည်။
- ဤဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော အခွင့်အရေးများ အတည်မဖြစ်သည့်အခါ လုပ်ငန်းရှင်ထံသို့ တရားဝင် တောင်းဆိုချက်များ တိုင်ကြားခွင့်နှင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် သဘောတူညီမှု ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်လျက် ညှိနှိုင်းခြင်း
- အလုပ်သမားဥပဒေပါ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားနှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရနှင့်ပြုလုပ်သည့် ဆွေးနွေးမှုများတွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်နှင့်အတူ ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်ခွင့်
- စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးများတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့်<sup>၃၅</sup>
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏ ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများကို ပြန်လည်ခန့်ထားရန် အလုပ်ရှင်ကို တောင်းဆိုခွင့်
- အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် မညီညွတ်ပဲ ထုတ်ပယ်ခံရသော အလုပ်သမားများကို ပြန်လည်ခန့်ထားရန် အလုပ်ရှင်ကို တောင်းဆိုခွင့်<sup>၃၆</sup>
- သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ သပိတ်မှောက်ခြင်းများ အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ခွင့်
- အခြားသဘောတူညီချက်မရှိပါက အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်စေရန် တစ်လလျှင် ၂ ရက် တာဝန်ချထားပိုင်ခွင့်
- အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား အငြင်းပွားမှုများတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံ/အဖွဲ့များသို့ ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အောက်ပါတာဝန်များရှိသည်။

- အစည်းအဝေးများကျင်းပခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အခြားစုပေါင်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု ကို ငြိမ်းချမ်းစွာ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာသကဲ့သို့ ဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာရန်။

**၃၅** စုပေါင်းဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုဟူသည် အလုပ်ရှင် (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ချမှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း အကြားရေးသားထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင် ကာကွယ်ခြင်းနှင့်ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် လူမှုဆိုင်ရာအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အနေအထားများမှအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

**၃၆** အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ခလစာပေးချေခြင်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ဥပဒေများတွင် နောက်ထပ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ မရှိပါ။



- အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများရေးဆွဲခြင်း၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ၊ ဘွဲ့စာချုပ်များ နှင့် အလုပ်သမားများ နှင့် အလုပ်ရှင်အကြား အခြားသဘောတူညီချက်များအတွက် အထောက်အကူပေးရန်။

**၁၀. ၄။ အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ (LOL Sec.'s 29, 31)**

အလုပ်ရှင်က ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ငွေရေးကြေးရေးအားဖြင့် သို့မဟုတ် အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ၎င်းတို့၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် ထားရှိရန် တစ်စုံတစ်ရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုမလုပ်ရ။ သို့သော် အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားအလို့ငှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက မေတ္တာရပ်ခံခဲ့ပါက တတ်အားသရွေ့ ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီက တာဝန်ချထားသည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို တရားဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသကဲ့သို့ ခွင့်ပြုရမည်။ ထိုတာဝန်များသည် တစ်လလျှင် ၂ ရက်ထက် မပိုစေရ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား သဘောတူညီမှု အတိုင်းဖြစ်သည်။

အစိုးရက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အထောက်အကူပေးနိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ တရားဝင်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို လေးစားရမည်။

**၁၀. ၅။ အမှုဆောင်ကော်မတီများ (LOL Sec.'s 7, 16, 50)**

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ၏ ဥပဒေကြောင်း လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို မည်သူမျှ စွက်ဖက် နှောင့်ယှက်ခြင်း(သို့) ပိတ်ပင်တားဆီးခြင်း ပြုလုပ်၍မရပါ။ အမှုဆောင်ကော်မတီများတွင် အဖွဲ့ဝင်အရေးအတွက်သည် မဂဏန်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကို ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရမည်။ အခြေခံအဖွဲ့အစည်းများတွင် ၅ ဦးနှင့် အထက်(အမြဲတစေ မဂဏန်းသာရှိရမည်)ရှိရမည်။ မြို့နယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များတွင် ၇ ဦးမှ ၁၅ ဦးထိနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့များတွင် ၁၅-၃၅ဦး ထိရှိရမည်။

အလုပ် အမှုဆောင် ကော်မတီ ၏ တာဝန် ဝတ္တရားများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။

- အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုခြင်း
- အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ကာကွယ်ပေးခြင်း
- အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို နားလည်ပေးခြင်း
- ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်စေရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း
- အဖွဲ့ဝင်များကို အိမ်ယာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ သမဝါယမနှင့် အခြားအရေးကိစ္စများတွင် ပံ့ပိုးကူညီရမည်။

**၁၀. ၆။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်ကြေးများနှင့် ရန်ပုံငွေသုံးစွဲခြင်း (LOL Sec.'s 14, 24-28)**

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ လစဉ်အဖွဲ့ဝင်ကြေးသည် အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမား၏ လစဉ်လုပ်အားခ၏ ၂% ထက် မကျော်စေရ။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ လစဉ်အဖွဲ့ဝင်ကြေးများကို မြို့နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်၊ အဖွဲ့ချုပ်နှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များသို့ မျှဝေပေးရမည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် တစ်ခုချင်းစီ၏ ညွှန်ကြားခံ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။<sup>၃၂</sup> လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်ကြေးမှာ ပုံသေသတ်မှတ်ထားပြီး လစဉ်လုပ်အားခကြောင့် အပြောင်းအလဲအတက်အကျမရှိရချေ။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရံပုံငွေကို အသင်းဝင်ကြေး၊ လစဉ်အဖွဲ့ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ၊ အလုပ်ရှင်များထံမှ အလှူငွေများနှင့် အစိုးရ ခွင့်ပြုချပေးသည့် ငွေများဖြင့် ထူထောင်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ရန်ပုံငွေကို ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် စည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသည့် လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်သင်တန်းများတို့တွင်သာ အသုံးပြုနိုင်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ညီလာခံတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက သဘောတူညီညွတ် အခြားကိစ္စရပ်များတွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်သည်။ ယင်းပြဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်သည်ဟု ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခံရလျှင် မည်သူ့ကိုမဆို ငွေဒဏ် တပ်ခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ်တစ်နှစ်ထိ ပြစ်ဒဏ်ကျခံရမည်။

<sup>၃၂</sup> ပြဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက အဖွဲ့ဝင်ထည့်ဝင်ကြေးများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အောက်ပါ လေ့လာချက်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် အထူးသဖြင့် ယင်းတို့၏လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ လွတ်လပ်စွာရပ်တည်မှုနှင့် ယင်းတို့၏ အရာဝတ္ထုပစ္စည်းများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းအပါအဝင်၊ အစိုးရအာဏာပိုင်တို့၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမရှိဘဲ လျက်စီခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာများကိုစီစဉ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ပြဌာန်းချက်၏အပိုဒ် (၃)က အကာအကွယ်ပေးထားသည်ကို ပြန်လည်အမှတ်ရလျက်၊ ကော်မတီသည် အစိုးရအား ဤပုဒ်မကို ပြန်ဆင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် မေတ္တာရပ်ခံထားပါသည်။ ထိုသို့ပြင်ဆင်ခြင်း အားဖြင့်မည်သည့်ဥပဒေပြဌာန်းချက် (သို့) အစိုးရဘက်မှနေ၍ အခြားသောကြားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများမရှိဘဲလျက်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေများကို အဆင့်မြင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသို့ ပေးပို့ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်သည့်ကိစ္စအဝဝကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ကိုယ်တိုင်သေချာစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ရန်ပုံငွေအတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဘဏ်စာရင်း တစ်ခုဖွင့်လှစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ရန်ပုံငွေ ကိုစီမံခန့်ခွဲရာတွင် ငွေကြေးခဝါချမှုထိန်းချုပ်ခြင်းဥပဒေကို လိုက်နာရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ရန်ပုံငွေကို ၎င်းအဖွဲ့၏ အလုပ်အမှု ဆောင် ကော်မတီက ထိန်းသိမ်းရမည်။ အလုပ်အမှုဆောင် ကော်မတီက တစ်လချင်းစီ၏ အဖွဲ့ဝင်လစဉ်ကြေးမှရသော ဝင်ငွေနှင့် အခြားရင်းမြစ်များမှရငွေကို ချပြရမည်။ သုံးငွေများ ကိုလည်း အလားတူချပြရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ပတ်လည် ငွေစာရင်းဖော်ပြချက် တစ်ခုကို ဘဏ္ဍာနှစ်တစ်ခု၏အဆုံးတွင် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင် အရာရှိထံ (အခြေခံ၊ မြို့နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်) သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့ (နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အဖွဲ့ချုပ်များ) ပေးပို့ရမည်။

**၁၀. ၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ မှတ်ပုံတင်ခြင်း (LOL Sec.'s 10-12, 15, 32)**

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်း အတွက် ယင်းအဖွဲ့၏အဖွဲ့ဝင်များ၏ အတည်ပြုချက်ရ ယူရမည် ဖြစ်ပြီး ၎င်းတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ရမည်။

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အမည်
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်
- အဖွဲ့ဝင် ဝင်ခွင့်ပြုရေးချယ်ခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်အသိမှတ်ပြု ကတ်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်
- အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များ ရွေးကောက် တင်မြှောက်ခြင်း၊ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ
- အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရန်ပုံငွေ တည်ထောင်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းထားခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်
- လစဉ်နှင့် နှစ်စဉ်ရန်ပုံငွေစာရင်းစစ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်

အခြေခံနှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်း(အခြေခံ) တည်ထောင်သူများထံမှ သို့မဟုတ် အလုပ်အမှုဆောင် ကော်မတီများ (တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ်)ထံမှ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ စည်းမျဉ်းများနှင့် ရေးသားထား သောစာကို မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ တင်သွင်းရမည်။

နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အဖွဲ့ချုပ်များက ၎င်းတို့ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူပြီးကြောင်း အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များက အတည်ပြုသည့် စာတစ်စောင်နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ် ထံသို့ တင်သွင်းရမည်။

အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းက ခွင့်ပြုပြီး အမှုဆောင် ကော်မတီဝင်အများစုက သဘောတူလျှင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတူ တစ်ခုအတွင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတူသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းများ ပူးပေါင်းနိုင်သည်။ (သို့မဟုတ် ပြန်လည်ခွဲထွက်နိုင် သည်။) ပူးပေါင်းခြင်း (သို့) ခွဲထွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းက ပြည်နယ်မှတ်ပုံ တင် အရာရှိထံ လျှောက်လွှာ တင်ရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို မှတ်ပုံတင်ပေးသင့်သည် သို့မ ဟုတ် မူလမှတ်ပုံတင်လျှောက်လွှာ လက်ခံရရှိပြီး ရက် ၆၀ အတွင်း ၎င်းတို့၏ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားမှုကို ငြင်းပယ်ရသည့် တိကျသော အကြောင်းပြချက်ကို ဖော်ပြရမည်။

**၁၀. ၈။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန် ဝတ္တရားများ (LOL Sec.'s 32, 36)**

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် လျှောက်ထားသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကတင်ပြသည့် လျှောက်လွှာကို သုံးသပ်ပြီး မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့ တင်ပြရမည်။

မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ဥပဒေ များ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေများတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး လျှောက်လွှာတွင် မပါရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို တောင်းခံရမည်။ အချက် အလက်များ မပြည့်စုံပါက လျှောက်ထားခြင်း နှောင့်နှေးနိုင်သည်။

မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အတည်ပြုလျှင် မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ အတည်ပြုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကြောင်းကြားခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်သက်သေခံ လက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းတို့ပြုလုပ်ရမည်။

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဦးရေနှင့် ဘဏ္ဍာရေး အစီရင်ခံစာများနှင့် ပတ်သက်၍ နောက်ကြောင်းလိုက်ရမည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ရန် ထိုက် သင့်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိများကို ညွှန်ကြား နိုင်သည်။

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိများက ဆုံးဖြတ်ပေးလိုက်သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်ခြင်းများ (မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ ပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် ခွဲထွက်ခြင်းများ အပါအဝင်)ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်။
- မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးရမည်။
- လွဲမှားသော ရည်ရွယ်ချက် (သို့) လိမ်လည်လှည့်ဖြား၍ ဖြစ်စေ၊ မှားယွင်းခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ဖွဲ့စည်းထားပြီးသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိကို ညွှန်ကြားရမည်။
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အနည်းဆုံး ၁၀% ကို ကိုယ်စားပြုသောအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုက စာရင်းစစ်တစ်ဦးအား မေတ္တာရပ်ခံတောင်းဆိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များနှင့် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စာရင်းစစ်ရမည်။

**၁၀. ၉။ မှတ်ပုံမတင်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ခြင်း ဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များ (LOL Sec.'s 33-35)**

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီက ၎င်းအဖွဲ့ကို မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါက မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ လိုအပ်သော အနည်းဆုံး ရှိရမည့် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် မပြည့်မီပါက အဆိုပါ အဖွဲ့များ၏ မှတ်ပုံတင်ခြင်းကိုလည်း ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။

မှတ်ပုံတင်ခြင်းအပေါ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ငြင်းပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ခြင်းခံရမှုများကို တရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ အယူခံဝင်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး ရက်ပေါင်း (၉၀) အထိ သို့မဟုတ် အယူခံဝင်မှုအပေါ် တရားလွှတ်တော်ချုပ်က ဆုံးဖြတ်ချက် မချပြီမီခြင်း အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိပါ။

### ၁၁။ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများ (SLDL Sec.'s 3-5, 8)

အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ နှင့် အထက်သည်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား(သို့) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတို့ကြား ဆက်ဆံရေး၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များကို ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးမြှင့်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်း ရေးကော်မတီ (WCC) ကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

အကယ်၍ အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းပြီးပါက လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ဖွဲ့စီက ကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦးစီ ခန့်အပ်နိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း အရေအတွက်တူသော ကိုယ်စားလှယ်များ ရွေးချယ်နိုင်သည်။ (ဥပမာ-အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ၂ ခုက ကိုယ်စားလှယ်စုစုပေါင်း ၄ ဦးရွေးချယ်ပြီး အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း ကိုယ်စားလှယ် ၄ ဦးရွေးချယ်ခြင်း)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါက အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ ကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦးကို လွတ်လပ်စွာ ရွေးကောက်ပေးနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်မှလည်း ကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦးကို ရွေးချယ်ပေးရမည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရော ရွေးကောက်ခံအလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များပါ ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ရပ်တည်ချက်ကို သေးသိမ်လျော့ပါးစေရန် အရွေးချယ်ခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးချခွင့်မရှိချေ။ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်များ၏ သက်တမ်းမှာ ၁ နှစ်ဖြစ်ပြီး ကော်မတီမှ နုတ်ထွက်သွားသည့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ လစ်လပ်နေရာအတွက် သက်ဆိုင်သည့်ဘက်က ပြန်ဖြည့်ရမည်။

### ၁၂။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး

#### ၁၂. ၁။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဥပဒေနှင့် စနစ်တို့၏ ရည်ရွယ်ချက်

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဥပဒေသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား အငြင်းပွားမှုများကို တရားမျှတစွာဖြေရှင်းခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ငြိမ်းချမ်းရေး တည်ဆောက်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်သည် ပုဂ္ဂလိကပိုင်နှင့် အစိုးရပိုင်နှစ်ခုစလုံး၏ အောက်ပါလုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် လုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်သမားများ နှင့်သက်ဆိုင်သည်။

- စက်ရုံများ၊ အလုပ်ရုံများ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းများ
- စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း
- ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်းလုပ်ငန်းများ
- စက်မှုလုပ်ငန်းများ
- ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်များ (ယင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်များ ပါဝင်သည်)
- အစိုးရဌာနများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ

အလုပ်သမားများတွင် နေ့စားအလုပ်သမားများ၊ ယာယီအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သင်များ၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများပါဝင်သကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အတွင်း ထုတ်ပယ်ခံထားရသော သို့မဟုတ် အလုပ်မှရပ်နားခံလိုက်ရသော အလုပ်သမားများလည်း ပါဝင်သည်။

သို့သော် တပ်မတော်နှင့် ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့တို့ မပါဝင်ချေ။

#### ၁၂. ၂။ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုပုံစံများ (SLDL Sec. 2)

အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တစ်ဦးသို့မဟုတ် တစ်ဦးထက် ပိုသောအလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အရေးကိစ္စများဖြစ်သော အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း(များ)၊ လုပ်အားခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ပုံစံအားလုံး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကိစ္စရပ်များ၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများ၊ မတော်တဆမှုများ သို့မဟုတ် သေဆုံးမှုများကဲ့သို့ပင် ခွင့်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ကိစ္စရပ်များ စသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များတွင် သဘောထားကွဲလွဲခြင်းများ ဖြစ်ကြသည်။

အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုသည် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု(သို့) စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုပုံစံ တစ်မျိုးမျိုး ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများမှာ အခွင့်အရေး (သို့) အကျိုးစီးပွားနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများသည် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းနှင့် အလုပ်ရှင်တို့ကြား ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။ ယင်းတို့ကို ယေဘုယျအားဖြင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများဟု ယူဆနိုင်ပြီး ယင်းသို့ ယူဆရသည့်အကြောင်းမှာ ဥပဒေများ သို့မဟုတ် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အလေးပေးသတ်မှတ်ထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ (သို့မဟုတ် ရပိုင်ခွင့်များ)၊ စုပေါင်းသဘော တူညီချက်တို့မှ သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ဖြစ်သော်လည်းကောင်း ထွက်ပေါ်လာခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုဟူသည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ)နှင့် အလုပ်သမားများသို့ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း(များ)အကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမှုအခြေအနေ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း၎င်းတို့ အဖွဲ့အစည်းကို အသိမှတ်ပြုခံရမှု၊ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ အသိမှတ်ပြုခံရပြီးဖြစ်သော အခွင့်အရေးများကို သုံးစွဲကျင့်ဆောင်နိုင်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အကြား ဆက်ဆံရေးတို့နှင့်ဆက်စပ်၍ ဖြစ်သောအငြင်းပွားမှုများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ယင်းတို့တွင် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများ ပါဝင်နိုင်သကဲ့သို့ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများဖြစ်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့မှာ သဘောတူညီမှုမရရှိသေးသည့် အခွင့်အရေးများနှင့် ဝတ္တရားများကို ဗဟိုပြုပြီး ဖြစ်ပေါ်ပါသည်။ ဤအခြေအနေသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် အသစ်တစ်ရပ် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ပါ စည်းကမ်းချက်အသစ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရာတွင် ရှေ့မတိုးသာ နောက်မဆုတ်သာသည့် အနေအထားတွင် ရှိနိုင်ပါသည်။

#### ၁၂. ၃။ လုပ်ငန်းခွင်နစ်နာချက်များ (SLDL Sec.'s 6-7)



(စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများအတွက် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ)



(တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများအတွက် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ)

အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ လုပ်ငန်းခွင်နစ်နာချက်များကို အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ တင်ပြနိုင်ပြီး ၅ ရက်အတွင်း ဖြေရှင်းပေးရမည်။ အခြားတစ်နည်းမှာ နစ်နာချက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုအားဖြင့် တိုးတက်စေနိုင်သည်။

လုပ်သားဦးရေ ၃၀ အောက်နည်းပါးသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နှစ်နာချက်များကို ၅ ရက်အတွင်း ဖြေရှင်းပေးရန် အလုပ်ရှင်ကို တင်ပြရမည်။

ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုစလုံးတွင် နှစ်နာမှုများအပေါ် တိုင်တန်းမှုကို ဆက်စပ်သည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပေးပို့ရမည်။

**၁၂. ၄။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ (SLDL Sec.'s 9-11, 14-15, 23-26)**

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖြေရှင်းမရနိုင်သည့် တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုများကို အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် များက သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပေးပို့နိုင်သည်။ အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များထံမှ တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုများနှင့် အခွင့်အရေးငြင်းပွားမှုများကို ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အယူခံဝင်နိုင်သည်။

မြို့နယ်အဆင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ(တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် အစိုးရများက ဖွဲ့စည်းပေးရမည်။)တွင် ၂ နှစ် သက်တမ်းရှိသော အဖွဲ့ဝင် ၁၀ ဦးပါရှိသည်။

- ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေး ဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်သည့်သူသည် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ် သည်။
- အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး
- အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး
- မြို့နယ်အဆင့် အရာရှိတစ်ဦး (စံအားဖြင့် စက်ရုံများနှင့် အထွေထွေလုပ်သမားဥပဒေများ စစ်ဆေးရေးဦးစီး ဌာနက ဤရာထူးကိုဖြည့်တင်းပေးရမည်။ သို့သော် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန တည်ရှိသည့် ဒေသတွင် ၎င်းဌာနမှကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးဖြင့် ဖြည့် တင်း နိုင်သည်။)
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း နှစ်ဖက်စလုံးက လက်ခံသည့် ကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦး
- ဝန်ကြီးဌာန အရာရှိ ၁ ဦး (အလုပ်သမားဦးစီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်ရမည်။)

အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့၏ ကိုယ်စား လှယ်အမည်ကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြရမည်။ အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသည့်နေရာတွင် အလုပ်သမားများက မိမိတို့ ကိုယ်စားလှယ်ကို ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရမည်။ တစ်ဖက်စီ သည် ၎င်းတို့အဖွဲ့ဝင်နှုတ်ထွက်ပါက လစ်လပ်နေရာတွင် ဖြည့်တင်းရမည်။

အထူးစီးပွားရေးဇုန်များအတွက် အထူးညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ ကိုလည်း ဖော်ပြပါနည်းလမ်းအတိုင်း ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုဖြစ်ရပ် နှစ်ခုစလုံးတွင် နှစ်ဖက်စလုံးက သဘော တူညီမှုရရှိသည်အထိ ကြိုးစားအားထုတ်ရမည်။ ပြေလည်မှု မရသော၊ မပြီးပြတ်သော တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများကို သက်ဆိုင် ရာတရားရုံးတွင် အယူခံဝင်နိုင်သည်။

စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ပါဝင် သူ နှစ်ဖက်ကြား သဘောတူညီမှု တစ်ခုရရှိရန် ၃ ရက်အချိန် ရသည်။ ၃ ရက်အတွင်း သဘောတူညီမှုတစ်ခုရရှိရန် အမြဲမရ နိုင်ခဲ့ပါက (ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့် ခုံသမာဓိလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အချိန်ကန့်သတ်ရာတွင် တရားဝင်ရုံး ပိတ်ရက်များ ထည့်သွင်းခြင်း မပြုရ။) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က အမှုတွဲပိုင်နှင့် အသေးစိတ် အစီရင်ခံစာကို ဖြေရှင်းမှု မပြီးပြတ်သေးသည့် ကိစ္စရပ်အဖြစ် သက် ဆိုင်ရာသမာဓိ အဖွဲ့သို့ ၂ ရက်အတွင်း ပေးပို့ရမည်။

**၁၂. ၅။ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့များနှင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ (အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၁၆-၂၂)**

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဖွဲ့စည်းထားသည့် တိုင်းဒေသကြီး (သို့) ပြည်နယ်များရှိ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များသည် အဖွဲ့ဝင်(၁၁)ဦးစီ ရှိကြပြီး၊ ယင်းတို့ သက်တမ်းသည် ၂ နှစ်ဖြစ်ပါသည်။

- အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်(၃)ဦး
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်(၃)ဦး
- အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများက ယုံကြည်လက်ခံသည့် ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ်(၂)ဦး
- တိုင်းဒေသကြီး (သို့) ပြည်နယ်ဝန်ကြီးဌာနမှ ဌာနဆိုင်ရာ အရာရှိ(၃)ဦး
- အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက မိမိတို့သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့များသို့ တင်ပြလာသောအခါတွင် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်ထားသော သူများ ထဲမှ တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံ တင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်ထားသောသူများထဲမှ တစ်ဦး အပါအဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်(၃)ဦးပါသော အဖွဲ့ခွဲများကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများကို (၇) ရက်အတွင်း စီရင်ဆုံးဖြတ် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များကို နောက်(၂)ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိပါက၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချ မှတ်သည့် နေ့မှစ၍ အာဏာတည်သည်။

မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်မှအပ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိပါက၊ ဥပဒေနှင့်အညီ၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်း (သို့) သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ (သို့) သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံယူရန် (၇) ရက်အတွင်း အယူခံလျှောက်ထားနိုင်သည်။

ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် အဖွဲ့ဝင်(၁၅)ဦးရှိပြီး၊ ယင်းအဖွဲ့ဝင်များသည် ဥပဒေရေးရာနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များ ကျွမ်းကျင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ပြီး၊ သက်တမ်းသည်(၂)နှစ်ဖြစ်ပါသည်။

- ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်(၅)ဦး
- အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်(၅)ဦး
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်(၅)ဦး

ခုံသမာဓိကောင်စီသည် သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး၊ ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ၊ လူမှုတရားမျှတရေး၊ သင်တင့်ကောင်းမွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှရေးဟူသော မူသဘောတရားများအပေါ်တွင် အခြေခံလျက်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့များအားလုံးအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် နည်းစနစ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အစီအစဉ်များကိုလည်း ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အငြင်းပွားမှုအပေါ် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍၊ မည်သည့်အခကြေးငွေကိုမျှ သက်ဆိုင်အငြင်းပွားသူများထံမှ ကောက်ခံခြင်း မပြုရပါ။

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလာသောအခါတွင်၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များထံမှ (၃)ဦးကို ရွေးချယ်လျက်၊ ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့ပါသည်။ (အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တစ်ဦး၊ အလုပ်သမားဘက်မှတစ်ဦးနှင့် ယင်းပုဂ္ဂိုလ်(၂)ဦးက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး)။ ဤခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို မျက်နှာစုံညီကြားစစ်ဆေးလျက်၊ (၁၄)ရက်အတွင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်ရပြီး (မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် ကြားနာစစ်ဆေးပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့်ကာလသည်(၇)ရက်ဖြစ်သည်။) စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နောက်(၂)ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရပါသည်။

ခုံအဖွဲ့၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစတင် အာဏာတည်သည်။

အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူအားလုံးသည် စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာရမည်။ ယင်းတွင် အလုပ်ရှင်များ၏ တရားဝင် အမွေဆက်ခံပိုင်ခွင့် ရှိသူများနှင့် လုပ်ငန်းဌာန(များ)ရှိ အလုပ်သမားအားလုံးပါဝင်သည်။

သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့(သို့) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ သုံးလကျော်လွန်ပါက၊ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သဘောမတူပါက၊ အမှုခေါ်စာချွန်တော် အမိန့်တစ်ရပ်အတွက် ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ အယူခံတင်သွင်းနိုင်ပြီး၊ အငြင်းပွားမှုကို တရားရုံးသို့ တင်ပြနိုင်ကာ၊ တရားရုံးသည် ယင်းအငြင်းပွားမှုကို(၂)နှစ်အတွင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။

**၁၂. ၆။ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အတွင်း ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ (အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၃၈-၄၈၊ ၅၁-၅၇)**

အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အတွင်း၊ အလုပ်ရှင်များသည်-

- ဥပဒေက သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် အချိန်ကာလအကန့်အသတ်တစ်ခုအတွင်း အငြင်းပွားမှု ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်ကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရမည် (စေ့စပ် ညှိနှိုင်းမှုကို ငြင်းဆိုရန် လုံလောက်သည့် အကြောင်းရင်း မရှိပါက)။
- အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များကို ပြောင်းလဲခြင်း မပြုရပါ။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အတွင်း၊ နှစ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများသည်-

- အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် (စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း ပြည်နယ်/တိုင်းအဆင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း)အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုဘဲ၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်း(သို့) သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလုပ်ခွင့် မရှိပါ။
- အာဏာတည်ဆဲဖြစ်သော ခုံသမာဓိ၏လက်ရှိ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များ(သို့)စုပေါင်းသဘော တူညီချက်ကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် အလုပ်ပိတ်ခြင်း(သို့) သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလုပ်ခွင့်မရှိပါ။
- သပိတ်မှောက်သော အလုပ်သမားများကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားဆီးခွင့်မရှိ။
- သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက် နှောင့်ယှက်ခွင့် မရှိပါ။

- စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု (သို့) တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု အတွက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးဖြင့် ဆောင်ရွက်ထားသည့် သဘောတူညီမှုပါ စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်၍ မရပါ။
- အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများ (သို့) စာချုပ်စာတမ်းများကို စစ်ဆေးလိုသည့် ခုံ သမာဓိအဖွဲ့ (သို့) ခုံအဖွဲ့ဝင်များ စစ်ဆေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကို ငြင်းပယ်ခွင့်မရှိပါ။ (ယင်းသည် လျှို့ဝှက်ထားသည့် စာချုပ်စာတမ်းများ (သို့) ပစ္စည်းဥစ္စာတို့ ပါဝင်ပါ သည်)။
- ခုံသမာဓိ၏သက်သေ (သို့မဟုတ် တရားဝင်ကိုယ်စား လှယ်ပို့ရန်) ခေါ်ဆိုခြင်းခံရသောအခါတွင် ငြင်းပယ် ခွင့်မရှိပါ။

ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသော အဖွဲ့အစည်းများကို ဒဏ်ငွေ ချမှတ်နိုင်ပါသည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေနေစဉ် အချိန်အတွင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင် ဆုံးဖြတ်မှု ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း၊ မည်သည့်ဖက်ကမဆို အငြင်း ပွားမှုကို တရားရုံးသို့ အမှုစွဲတင်နိုင်ပါသည်။

သပိတ်မှောက်ခြင်းက အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ် ကို ယာယီဆိုင်းငံ့မှုဖြစ်စေ၍၊ သပိတ်မှောက်သည့်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခလစာများနှင့် ထောက်ပံ့ကြေးများ ပေးဆောင်ရန် မလိုအပ်ပါ။



### ၁၃။ သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများ

#### ၁၃.၁။ သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများ (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၊ ၄၄၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၂၊ ၂၈၊ ၄၀-၄၂၊ ၅၄)

သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရသည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး (သို့) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမား အချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ကို ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ် နှောင့်နှေးစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း (သို့) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းများဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့အပေါ် အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုံကြည်စွာ ယုံကြည်သည့် အကြောင်းကြောင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင်းပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ ယင်းအခြေအနေကို သပိတ်မှောက်ခြင်းအနေဖြင့် မှတ်ယူခြင်း မပြုပါ။

အလုပ်ပိတ်ခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်နေသောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကိုခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း(သို့) အလုပ်ခွင့်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဥပဒေနှင့်မလျော်ညီသော အလုပ်ပိတ်ခြင်းများကို ဆန့်ကျင်သည့် အလုပ်သမားများ(သို့) စည်းရုံးရေးလုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်သမားများသို့ ဥပဒေနှင့်လျော်ညီသော သပိတ်မှောက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခွင့်မရှိပါ။

#### ၁၃.၂။ သပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်နေစဉ်အတွင်း ဆောင်ရွက်ရမည့်တာဝန် ဝတ္တရားများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ (အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၃၇-၄၃၊ ၄၅-၄၇၊ ၅၀၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၂၊ ၅၄)

နစ်နာချက်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိရှေ့မှောက်တွင် ကြားနာစစ်ဆေးမှု ခံယူခြင်းဟူသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်(၃)ဆင့်အတွင်းတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခွင့် မရှိသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း အလုပ်သမားများအပေါ် အလုပ်ပိတ်ခွင့်မရှိပါ။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပြီးနောက်မှသာလျှင် သပိတ်မှောက်ခြင်း (သို့)အလုပ်ပိတ်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား

အဖွဲ့အစည်းများသည် အစီအစဉ်ချမှတ်ထားသည့် သပိတ်မှောက် ခြင်းတစ်ရပ်အတွက် သပိတ်မှောက်မည့်နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကိုဖော်ပြ၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့် ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံးသုံးရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။ သပိတ်မှောက်ခြင်း တစ်ရပ်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ခွင့်ပြုချက်လိုအပ်ပြီး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၏ သပိတ်မှောက်ရန် တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြုမပြုကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းထံ အချိန်မီအကြောင်း ပြန်ကြားရမည်။<sup>၁၀</sup>

သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်လိုခြင်းမရှိဘဲ၊ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသော အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကိုသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ သပိတ်မှောက်ပိုင်ခွင့်ကိုသော်လည်းကောင်း မည်သူမျှတားမြစ်ခြင်းမပြုစေရ။

သပိတ်မှောက်ခြင်းတစ်ရပ်သည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ယာယီဆိုင်းငံ့စေပြီး၊ သပိတ်မှောက်သည့်ကာလအတွင်း၊ အလုပ်ရှုပ်က အလုပ်သမားများအား လုပ်ခလစာများနှင့် ထောက်ပံ့ကြေးများပေး ဆောင်ရန်မလိုအပ်ပါ။

အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပိတ်ရန် အစီအစဉ် ချမှတ်ထားသော အလုပ်ရှင်များသည် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အ လုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ပိတ်မီ (၁၄)ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။ အလုပ်ပိတ်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြလျှောက်ထားချက်တွင် အလုပ်စတင် ပိတ်မည့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်မည့် ကာလပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခွင့် ပြု မပြုကို အလုပ်ရှင်ထံ အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ရမည်။

အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်းများသည် အောက်ပါ အချက်များကြောင့် မဟုတ်ပါက တရားမဝင်ပါ

- ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အတိုင်း ကြိုတင် အသိပေးကြေညာခြင်းမပြုပါက၊
- လုပ်ခလစာများ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်များ (သို့)အခြားသောအလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါက၊
- အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ခွင့်မပြုပါက (သို့)သပိတ်မှောက်ခြင်းကို အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က ခွင့်မပြုပါက၊
- အစီအစဉ် (နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့်အရေအတွက်) အတိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုပါက

၁၀ ဥပဒေတွင်ပါရှိသည့် ဤပုဒ်မခွဲငယ်နှင့် ပတ်သက်၍ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုထောက်ခံချက်များကျင့် သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီက ၈၀သပိတ်မှောက်ခြင်းကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်ထံမှ အတည်ပြုချက်ရရှိပြီးမှ သာလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်းကို ပုဒ်မ ၄၀(ခ)က ဖော်ပြထားကြောင်း ကော်မတီအနေဖြင့် အလေးထားလိုက်နာ ထိန်းသိမ်းသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အာဏာပိုင်များအား အဆင့်မြင့်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ နည်းဥပဒေများနှင့် အောက်ခြေအဆင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှုကို ပမာမပြုဘဲ၊ သပိတ်မှောက်ရန်အနေအထားဖြစ်စေသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရန်မလိုအပ်ကြောင်း၊ ကော်မတီက စဉ်းစားသုံးသပ်ပါသည်။

**၁၃. ၃။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်း များ (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၊ ၃၇-၄၃)**

အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ ဆန္ဒပြုထောက်ခံချက်လိုအပ်ပြီး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့တို့ကို သပိတ်မှောက်မီ အနည်းဆုံး(၇)ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အကြောင်းကြားစာတွင် နေ့ရက်၊ အချိန်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေနှင့် နည်းလမ်းတို့ပါဝင်ရမည်။

အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆိုလိုသည်။

- သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း
- ဆိပ်ကမ်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း
- စာတိုက်၊ သတင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း
- ရေနံနှင့် ရေနံထွက်ကုန်ပစ္စည်းဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း
- အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း
- အများပြည်သူတို့အတွက် လျှပ်စစ်ဓာတ်အားနှင့် လောင်စာစွမ်းအင်များ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ပေးပို့ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းလုပ်ငန်း
- အများပြည်သူငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက် လုပ်ကိုင်ပေးရမည့် အလုပ်အကိုင်နေရာအမျိုးအစား အပါအဝင်၊ ဝန်ဆောင်မှုပြုရမည့် အနည်းဆုံးအလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ ဧဝံစပ်ညှိနှိုင်းကာ၊ သဘောတူညီချက် ရ ယူထားရမည်။ ဝန်ဆောင်မှု ပေးရမည့် အနည်းဆုံးရရှိမည့် အရေအတွက်သည် အများပြည်သူတို့၏ အခြေခံ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေလျက်၊ သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကိုလည်း ကာကွယ်မှုပြုနိုင်သည့် အနေအထားဖြစ်ရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် သဘောတူညီမှု မရရှိပါက၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးမည့် အနည်းဆုံးအလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးက ဆုံးဖြတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပိတ်ရန် အစီအစဉ်ချမှတ်ထားသည့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်ရှင်များသည် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသို့ လည်း

ကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့သို့လည်း ကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်မီ အနည်းဆုံး(၁၄)ရက် ကြိုတင် အကြောင်း ကြားရမည်။ အလုပ်ပိတ်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်၏ အကြောင်း ကြားစာတွင် အလုပ်ပိတ်မည့်ရက်နှင့် ပိတ်မည့် အချိန်ကာလတို့ ပါရှိရမည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအပေါ် အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ခွင့်ပြုမပြုနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်ထံ အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

**၁၃. ၄။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ တွင် အလုပ်ပိတ်ခြင်း(သို့) သပိတ်မှောက်ခြင်းများ**

မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင်အလုပ်ပိတ်ခြင်းများ (သို့) သပိတ်မှောက်ခြင်းများသည် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သောကြောင့် ယင်းတို့ကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားပါသည်။ ယင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊ မီးသတ်လုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် တယ်လီကွန်း ဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းတို့ပါဝင်သည်။ သို့ရာတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ တွင်ဖြစ်ပေါ်သည့် အငြင်းပွားမှုများ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူမည်သည့်ဖက်ကမဆို မေတ္တာရပ်ခံ တောင်းဆိုလာပါက၊ ယင်းအငြင်းပွားမှုများကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်မှုဖြင့် စည်းနှောင်ဆောင်ရွက်စေမည်။

**၁၃. ၅။ ဆန္ဒပြရာတွင် ကျင့်ဆောင်ချက်**

အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံများ၊ စာသင် ကျောင်းများ၊ သာသနိက အဆောက်အအုံများ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင် ယာဉ်ရပ်နားစခန်း၊ ဆိပ်ကမ်းများ၊ သံတမန် အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် (သို့) ရပ်တပ်ဖွဲ့ အဆောက်အအုံတစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်း ဆန္ဒပြခွင့်မရှိပါ။ မည်သူမဆို အခြားသူများအပေါ် အကြမ်းဖက်ပြုမူခြင်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှုပစ္စည်းများ ပျက်စီးဆုံးရှုံးစေခြင်း (သို့) အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အပြစ်ဒဏ် စီရင်ခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။

ငြိမ်းချမ်းစွာစုရုံးခြင်းနှင့် စီတန်းလှည့်လည်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။

### ၁၄။ ကလေးလုပ်သားနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ

#### ၁၄. ၁။ အသက်အရွယ်ကန့်သတ်ချက်များ (ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၄၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၁၃၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၅-၇၈)

ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် အလုပ်ချိန်၊ နားချိန်၊ အားလပ်ချိန်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အထူးအခွင့်အရေး အပါအဝင်၊ ကလေးသူငယ်များသည် ဥပဒေ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် မိမိတို့၏သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

သို့ရာတွင် အသက် ၁၄ နှစ်အောက်ရှိသူ မည်သူမျှ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်မရှိဘဲ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိသည့် အလုပ် သမားအားလုံး (လူငယ်အလုပ်သမားများ(သို့) လူငယ်လူရွယ်များ)သည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်လျော်ကြောင်း ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက်လက်မှတ်ကို မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်က ထုတ်ပေးပြီး၊ ထိုဆေးထောက်ခံချက်လက်မှတ်ကို အလုပ်ရုံမန်နေဂျာက လက်ဝယ်ထိန်းသိမ်းထားမှသာလျှင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်။

လူငယ် အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်သင့်လျော်ကြောင်း လက်မှတ်ကိုင်ဆောင်ထားရမည်။

အလုပ်ရှင်များအားလုံးသည် လုပ်ငန်းဌာနတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် လူငယ်အလုပ်သမားအားလုံး (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်)ကို အောက်ပါအချက်အလက်များ အပါအဝင်မှတ်ပုံတင်ထားရမည်

- အလုပ်သမားနှင့် မိဘအမည်များ
- အလုပ်အမျိုးအစားနှင့် အစုအဖွဲ့
- အလုပ်အဆိုင်
- ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက် လက်မှတ်နံပါတ်စဉ်

#### ၁၄. ၂။ ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ချက်များ (လိုအပ်ချက်များ) (အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၆၈၊ ၇၇၊ ၈၁၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၁၄)

အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသော လူငယ်လူရွယ်များ(အသက် ၁၈ နှစ်အောက်)သည် မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်တစ်ဦး၏ ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးမှုကို ခံယူရမည်။ ဆရာဝန်သည် လူငယ်အလုပ်သမားအနေဖြင့် အနည်းဆုံးအသက် ၁၄ နှစ် ရှိပြီးဖြစ်ကြောင်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ စက်ရုံအလုပ်ရုံအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိကြောင်း၊ ကျေနပ်နှစ်သက်မှုရှိပါက အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်လျော်ကြောင်း ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက်လက်မှတ်ကို ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။

အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်လျော်ကြောင်း ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက်လက်မှတ်သည် ၁၂ လ ကာလအတွက်သာ အတည်ဖြစ်ပြီး၊ ဆရာဝန်အနေဖြင့် လူငယ်အလုပ်သမား လုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အလုပ်အမျိုးအစားများကို ကန့်သတ်ထားရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်လျော်ကြောင်း ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက်လက်မှတ် ထုတ်ပေးရန် ငြင်းဆိုသော (သို့) ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် ငြင်းဆိုသော ဆရာဝန်တစ်ဦးသည် ငြင်းဆိုခြင်းအကြောင်းရင်းကို စာဖြင့် ရေးသားဖော်ပြရပါမည်။ ကျန်းမာရေး ထောက်ခံချက်လက်မှတ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခကြေးငွေများကို အလုပ်ရှင်ကပေးဆောင်ရမည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား(သို့) အလုပ်သမား၏ မိဘများက မပေးဆောင်ရပါ။

#### ၁၄. ၃။ ကလေးသူငယ်များ လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် တားမြစ်ချက်များ (အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၄- ၂၅၊ ၂၉၊ ၅၉၊ ၆၀၊ ၇၅၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၁၃-၁၄၊ ၁၈၊ ခွင့်ရက်နှင့် အားလပ်ရက်များ အက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၊ အခကြေးငွေပေးရေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇-၁၀)

အလုပ်မှ မပျက်မကွက်သင့်ဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း(သို့) ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း (ဥပမာ၊ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ နာမကျန်းခွင့် (သို့) အခြားသောခံစားခွင့်များ)မှ အပ၊ လူကြီးအလုပ်သမားများကဲ့သို့ပင် ကလေးသူငယ်များ၏ လုပ်ခလစာများကို ဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုရပါ။ ထို့အပြင် အသက် ၁၆ နှစ်အောက် ကလေးသူငယ်များ၏ လုပ်ခလစာများမှ ဒဏ်ငွေအနေဖြင့် ဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရပါ။

လူကြီးအလုပ်သမားများသည် တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်အနေဖြင့် လုပ်ခလစာဖြင့် ၁၀ ရက်ခွင့်ရသော်လည်း အသက် ၁၅ နှစ်အောက် အလုပ်သမားများသည် တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် နေဖြင့် ၁၄ ရက် ဆက်တိုက် ရရှိခံစားပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။

စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အသက် ၁၄ နှစ်နှင့် ၁၆ နှစ်အကြားရှိ မည်သည့်ကလေးသူငယ်မျှ တစ်ရက်လျှင် ၄ နာရီ ထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်၍မရပါ(အလုပ်ရပ်နားချိန်များပါဝင်ပါက၊ အများဆုံး ၅ နာရီအထိသာဖြစ်ပါသည်။) ယင်းကလေးအလုပ်သမားများသည် ညနေ ၆:၀၀ နာရီနှင့် နံနက် ၆:၀၀ နာရီအကြားတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိပါ။

မည်သည့်ကလေးသူငယ်မျှ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ ယင်း၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသည့် အခြေအနေများ၊ ပညာရေးကို အနှောင့်အယှက်အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို

ထိခိုက်စေသည့် အခြေအနေမျိုးအပါအဝင် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် လုပ်အားခိုင်းစေခြင်းများတွင် ခိုင်းစေခြင်းမပြုရပါ။ ဝါရွေး၊ ဝါခါ၊ ဝါဖွစက်များ၏ ဝါဝမ်းထည့်သည့်ဘက်နှင့် ထွက်သည့်ဘက်တို့ကို အကာအရံဖြင့် ခြားနားထားသော စက်ရှိသည့်နေရာတွင် ကလေး သူငယ်အလုပ်သမားများကို အလုပ်တာဝန်ပေးခိုင်းစေခြင်း မပြု လုပ်ရပါ။

အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိ အလုပ်သမားများသည် လုံလောက် သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုမရှိဘဲ (သို့) ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမား များ၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် မရှိဘဲလျက်၊ ဘေးအန္တရာယ် ရှိသော စက်ယန္တရားများကို အသုံးပြုလုပ်ကိုင်ခွင့်မရှိရ။ ထိခိုက် ဒဏ်ရာ ရရှိစေနိုင်လောက်သည့် လေးလံသော အရာဝတ္ထုပစ္စည်း များကို မတင်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ခြင်း(သို့) ရွှေ့ရွားခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့်မရှိစေရ။

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများတွင် အသက် ၁၄ နှစ် နှင့် ၁၆ နှစ်ကြားရှိ ကလေးသူငယ် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန်ကို ၄ နာရီ ထက် ကျော်လွန်ခြင်းမရှိစေရ (ရပ်နားသည့်အချိန်များ ပါဝင်ပါက၊ အများဆုံး ၅ နာရီ အထိသာ) ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဌာန်း ထားပါသည်။ ယင်းတို့ကို ညနေ ၆:၀၀နာရီနှင့် နံနက် ၆:၀၀ နာရီ အကြားတွင် အလုပ် လုပ်ခွင့်မပြုပါ။ ယင်းတို့သည် အချိန်ပိုအလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်း မပြုရပါ။

အသက် ၁၆ -၁၇နှစ်အရွယ်ရှိ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများ အနက်၊ သက်ဆိုင်ရာအသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းသင်တန်းများ သင်ကြားတက်မြောက်ပြီးသူများ၊ လုပ်ငန်းခွင့်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို သိရှိ နားလည်ပြီးလိုက်နာသူများနှင့် မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်က အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် သင့်လျော်ကြောင်း ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက် လက်မှတ်ထုတ်ပေးထားသူများကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး၊ ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားများကို ထိခိုက် စေခြင်းမရှိသည့် လုပ်ငန်းများတွင်အလုပ်လုပ် ကိုင်ခွင့်ပြုနိုင်ပါ သည်။ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား များကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင် (သို့) ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း (သို့) အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုရပါ။

### ၁၅။ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်း<sup>၉</sup>

၂၀၀၈ ခုနှစ်နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ရာဇဝတ်မှု ကျူးလွန်သူများအား အပြစ်ပေးသည့်အနေဖြင့် အလုပ်ကြမ်းများ ခိုင်းစေခြင်း (သို့) ဥပဒေနှင့်အညီ (အပိုဒ် ၃၅၉)အရေးပေါ် အခြေ အနေတွင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရက ပေးအပ်သည့်တာဝန်တို့မှ အပါ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ များစွာသော ဥပဒေများဖြင့် အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်းအတွက် ပြစ်ဒဏ်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

#### ၁၅. ၁။ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများအား ချိုးဖောက်ခြင်းများ (ရာဇသတ်ကြီး ပုဒ်မ - ၃၇၄၊ ရပ်ကွက် (သို့) ကျေးရွာ အုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ - ၂၇(က)၊ လူကုန် ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ - ၃)

မည်သူမဆို တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူအား ထိုသူအလိုမတူဘဲ၊ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထိ ထောင်ဒဏ်တစ်မျိုးမျိုးဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀ အထိဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုကို အဓမ္မဆောင်ရွက် စေခြင်း၊ ကျွန်ပြုခြင်း၊ ကျွန်သဖွယ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အကြွေးဖြင့် နှောင်တည်းခိုင်းစေခြင်းများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ် ထုတ် အသုံးချသည့် ပုံစံများ ဖြစ်သောကြောင့် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက် ရေးဥပဒေအရ အပြစ်စီရင်ခြင်းခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။

#### ၁၅. ၂။ အဓမ္မ လုပ်အားခိုင်းစေမှုပုံစံများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယေဘုယျပုံစံဖြင့်သာ အဓမ္မခိုင်းစေမှုပုံစံများသည် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှစ်ရပ်လုံးနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ယင်းပုံစံများတွင် အောက်ပါ တို့ပါဝင်ပြီး၊ ယင်းတို့သာဖြစ်သည်ဟု ကန့်သတ် မထားပေ။

- ပြည်သူ့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း- လမ်း၊ တံတား၊ ဆည် ဆောက်လုပ်ခြင်းစသည်တို့ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတော်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးစီမံကိန်းများကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရန် ပြည်သူများအား အလုပ်သမားများအဖြစ် အသုံးပြု ခိုင်းစေခြင်း၊

- ရပ်ရေးရွာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း- စာသင်ကျောင်းများ၊ အစိုးရအဆောက်အအုံများ၊ ပြည်သူ့ပန်းခြံများ၊ တပ်မ တော်အဆောက်အအုံများ စသည့်ဖြင့် အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံများ ပြုပြင်ခြင်းနှင့် မွမ်းမံ ထိန်းသိမ်းခြင်းများတွင် ပြည်သူများအား အသုံးပြု ခိုင်းစေခြင်း၊
- လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များထဲသို့ လူသစ်အဓမ္မစုဆောင်း ခြင်းနှင့် အသက်မပြည့်သေးသူများအား လူသစ် အဖြစ် စုဆောင်းခြင်းများ၊
- အဓမ္မပေါ်တာခွဲခြင်း၊ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခဖြစ်သည့် ဒေသများမှ ပြည်သူများကို စစ်တပ်၏ စားနပ် ရိက္ခာ များနှင့် လက်နက်ခဲယမ်းမီးကျောက်များ တစ်နေရာမှ တစ်နေရာသို့ သယ်ဆောင်ရန် အသုံးပြုခိုင်းစေခြင်း၊
- ကင်းစောင့်တာဝန်စစ်ရေးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာနေရာ များတွင် ရန်သူများ ကျူးကျော် ဝင်ရောက်လာခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းပို့ရန်အတွက် ပြည်သူများကို တာဝန် ပေး အသုံးပြုခိုင်းစေခြင်း၊
- မြေယာသိမ်းဆည်းမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အဓမ္မလုပ် အားခိုင်းစေခြင်း မြေယာသိမ်းဆည်းခြင်းကို အဓမ္မ လုပ်အားခိုင်းစေရန်အတွက် မြိမ်းခြောက်မှုတစ်ရပ်အနေ ဖြင့် အသုံးပြုခြင်း(သို့) မြေယာသိမ်းဆည်းခြင်း အားဖြင့် အာဏာပိုင်များက ပြည်သူများ၊ လယ်သမားများကို အဓမ္မလုပ်အား ခိုင်းစေနိုင်ခြင်း၊
- အပင်များကို အဓမ္မစိုက်ပျိုးခြင်း၊ မိမိတို့သဘော ဆန္ဒ အလျောက် ရွေးချယ်ထားခြင်းမရှိသော သီးနှံပင်များကို အဓမ္မစိုက်ပျိုးစေခြင်း၊
- လူကုန်ကူးခြင်း။
- အကြွေးဖြင့် နှောင်တည်းခိုင်းစေခြင်း၊
- အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသော အရာများ တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။
- အကျဉ်းထောင်အာဏာပိုင်များ၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်မှု အောက်တွင် ထောင်တွင်းလုပ်အား ခိုင်းစေခြင်း၊
- အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လူသားချင်း စာနာသည့် ကယ်ဆယ်ရေးလုပ်ငန်း၊
- ရပ်ရေးရွာရေးအသေးအဖွဲ့အလုပ်များ၊
- ဥပဒေအရ စစ်မှုထမ်းမနေရ ပြဋ္ဌာန်းထား၍ ထမ်းဆောင်ရခြင်း၊

<sup>၉</sup> မြန်မာနိုင်ငံသည် အိုင်အယ်(လ်) အီအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်ပြီး၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၂၉)ကို လက်မှတ်ရေးထိုး ထားခြင်းကြောင့်၊ ယင်း၏ ဥပဒေမူဘောင်သည် အဓမ္မခိုင်း စေခြင်းအား တရားမဝင်ကြောင်းကြေညာခြင်းနှင့် ပတ်သက် ၍ အိုင်အယ်(လ်)၏ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုသေချာစေရန် တာဝန်ရှိပါ သည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံတော်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ကြဉ်းပေးသည့် အစိုး ရမူဝါဒတစ်ရပ်အနေဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကို နှစ်ပေါင်းအတန်ကြာ ဆက်လက်ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အဓမ္မခိုင်းစေသည့် အလေ့အကျင့်ကို ဆက်လက်ကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံအနည်းငယ်ထဲမှ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်သောကြောင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် မြန်မာနိုင်ငံအား ယင်း၏တာဝန်ဝတ္တရားများအတိုင်း ပြန်လည်ဆောင်ရွက်စေရေးအတွက် ထူးခြားသည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၇ခုနှစ်တွင်၊ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး၊ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုအား အသုံးပြုသည့် အခြေအနေသို့ဦးတည် ဖြစ်ပေါ် စေနိုင်သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို ညှိနှိုင်း ဆက်သွယ်ရေးအရာရှိတစ်ဦး ခန့်အပ်ထားရှိရန် အစိုးရနှင့် သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ရရှိခဲ့ပါသည်။ ယင်းနောက်တွင် နောက်ဆက်တွဲသဘောတူညီချက်ကို ၂၀၀၇ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်က မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဓမ္မခိုင်းစေမှု အလေ့အကျင့်များ ပပျောက်စေရေးအတွက် အစိုးရကိုပံ့ပိုးကူညီရန် အိုင်အယ်(လ်)အိုက ဆောင်ရွက်သည့် တိုင်တန်းမှု ယန္တရားတစ်ရပ်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများအား အစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၈ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ရာဇသတ်ကြီး တို့နှင့်အညီ ပြင်ဆင်ထားသည့် ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ် ရေး ဥပဒေနှင့် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေအရ ယင်း၏ ဥပဒေမူဘောင်ကို အိုင်အယ်(လ်)အို ၏ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရေးအတွက် သေချာစွာဆောင်ရွက်စေခဲ့ပါသည်။

**၁၅.၃။ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်းအနေဖြင့် အချိန်ပို အလုပ်ကို အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း**  
**(အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅၉-၆၀၊၆၄၊ဆိုင်**  
**များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊၁၁)**  
**စုစုပေါင်းအလုပ်ချိန်သည် ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင်**  
**၄၄- ၄၈ နာရီဖြစ်ပါသည်။ (ဤလမ်းညွှန်၏ အခန်း**  
**၄(၁)ကို ကြည့်ပါ။)**

နိုင်ငံတော်ဥပဒေ (သို့)စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများက ခွင့်ပြုထားသည့် ကန့်သတ်ချက် အတိုင်းအတာအတွင်း ရှိနေသမျှကာလပတ်လုံး ဥပဒေ(သို့)စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့်အချိန်ပိုသည် အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ၌ ဥပဒေနှင့်အညီ ခွင့်ပြုထားသည့် အချိန်ပိုလုပ်ချိန်သည် တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ကို ဆက်တိုက်လုပ်ဆောင်ရခြင်းမရှိသည့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အချိန်ပိုလုပ်ချိန်သည် နာရီ ၂၀ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွန်၍ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေချင်မပြုရန် ကာကွယ်ထားခြင်းကို ချို့ဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။<sup>၄၀</sup>

ထိုအပြင် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ပြဌာန်းချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များအား ကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ အလုပ်သမားများ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်ခိုင်းစေသော အလုပ်ကို အယူအဆပိုင်းအရ ငြင်းဆိုနိုင်သော်လည်း လက်တွေ့အခြေအနေတွင်သူတို့၏ ဘဝရပ်တည်ရန် ခက်ခဲမှုက အနည်းဆုံးလုပ်ခငွေကိုရရှိရန် သို့မဟုတ် အလုပ်တည်မြဲရန် သို့မဟုတ် ၂ရပ်စလုံးအတွက် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် မရှိစေခြင်းကြောင့် (အချိန်ပိုအလုပ်ကို) မလွဲမရှောင်သာ လုပ်ကိုင်နေကြရသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထိုကိစ္စရပ်မျိုးတွင် အလုပ်သမား၏ အားနည်းမှုအနေအထားကို အမြတ်ထုတ်ကာလုပ်အားရယူခြင်းဖြစ်ပြီး ခြိမ်းခြောက်မှု အနေဖြင့် အပြစ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အနည်းဆုံးလုပ်ခ အောက်ပေးခြင်း တို့ကိုအသုံးပြုသဖြင့် ယင်းအလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် လိုလာသည်။<sup>၄၁</sup>

၄၀ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်း ဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ်၊ အမှတ်-၂၉ နှင့် အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်း ပပျောက်ရေး ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၇ခုနှစ်၊ အမှတ်-၁၀၅၊ ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ အပိုဒ် - ၁၃၂။  
 ၄၁ Ibid.

## ၁၆။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံခြားသားများ

### ၁၆. ၁။ ယေဘုယျ စည်းမျဉ်းများ

မူအားဖြင့် သံအရာရှိများ၊ ကောင်စစ်ဝန်များနှင့် ကုလသမဂ္ဂဝန်ထမ်းများအပါအဝင်၊ အထူးပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားများမှအပ၊ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်များနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထွေထွေအလုပ်သမား ဥပဒေအလုပ်ခန့်အပ်မှု ဆိုင်ရာပဋိညာဉ်ဝင် အလုပ်သမားအား မြန်မာနိုင်ငံရှိ လက်ခွဲ ကုမ္ပဏီငယ်သို့ ပို့ဆောင်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု၊ အခြားနည်းဖြင့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များမရှိပါက၊ ယင်း အလုပ်သမားအပေါ် မူရင်းနိုင်ငံ၏ ပဋိညာဉ် ဥပဒေ ကစည်းနှောင်းမှုပြုပါသည်။ သို့ပါ၍ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား ယင်းတို့၏ မိခင်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများကို လေ့လာမှတ်သားကြရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့် အချိန်တွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားဥပဒေသည် မူကြမ်းအဆင့်တွင် ရှိနေပြီဖြစ်ကာ၊ ယင်းဥပဒေတွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရည်ညွှန်းဖော်ပြချက်အချို့ ပါရှိနိုင်လောက်ပေသည်။

### ၁၆. ၂။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် (နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၄-၂၅၊ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၈၇ - ၈၈)

နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများမှ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ်<sup>၉၂</sup> အတွက် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကော်မရှင်း၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနသို့ လျှောက်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများအတွက် ပါမစ်များကို အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ နောက်အခန်းတွင်ကြည့်ပါ။

### ၁၆. ၃။ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ကန့်သတ်ချက်များ (နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၄)

နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းစတင်လည်ပတ်သည့် ပထမ ၂ နှစ် အတွင်းတွင် နိုင်ငံသားကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ၊ နည်းပညာရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားပေါင်း အနည်းဆုံး ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း ပါရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၂ နှစ် နှင့် ၄ နှစ် အတွင်းတွင် နိုင်ငံသားဝန်ထမ်း အရေအတွက်သည် အနည်းဆုံး ၅၀% အထိ တိုးမြှင့်နိုင်ပြီး ၄ နှစ်နှင့် ၆ နှစ်အတွင်းတိုင် အနည်းဆုံး ၇၅% အထိ တိုးမြှင့်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကော်မရှင်သည် အသိပညာကို အခြေခံသည့် အလုပ်အတွက် အချိန်ကာလအပိုင်းခြားကို တိုးမြှင့်နိုင်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်ရှိသော မြန်မာနိုင်ငံသား အလုပ်သမားများကို နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ နည်းတူ လုပ်ခလစာ ပေးရမည်။

### ၁၆. ၄။ အာဆီယံ စီးပွားရေးအသိုက်အဝန်း

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင်၊ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ၏ ဒေသတွင် စီးပွားရေးပေါင်းစည်းမှုနက်ရှိုင်းစေရေးကို မျှော်မှန်းလျက် အာဆီယံ စီးပွားရေးအသိုက်အဝန်း(ASEAN EC)<sup>၉၃</sup>ကို တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ အာဆီယံစီးပွားရေး အသိုက်အဝန်းသည် အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ(MRAS)<sup>၉၄</sup>ကို ချုပ်ဆိုလျက်၊ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ ကူးလူးဆက်ဆံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးကိုလယ်ကူ အဆင်ပြေချောမွေ့စေပါသည်။

အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် အတတ်ပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း ၈ မျိုးဖြစ်သော ဆရာဝန်များ၊ သွားဆရာများ၊ သူနာပြုများ၊ အင်ဂျင်နီယာများ၊ ဗိသုကာပညာရှင်များ၊ စာရင်းကိုင်များ၊ သုတေသနပြုသူများနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းများကို အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုခြင်းအားဖြင့် အခြားသောအာဆီယံအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများတွင် ရေးစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် သက်ဆိုင်ရာ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏<sup>၉၅</sup> ဥပဒေများအပေါ် လွှမ်းမိုးခြင်းမရှိရဟူသည်ကို မှတ်သားထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤအတတ်ပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း ၈ မျိုးအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ်ရရှိရေးနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများ၏ သတ်မှတ်အတိုင်း ဖြစ်ရပါမည်။

၉၂ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားဥပဒေအရ (နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၈၇)။ သို့ရာတွင်၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇွန်လမှစတင်၍၊ ထိုကဲ့သို့သော ဥပဒေမရှိသေးပါ။  
၉၃ အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများအသင်း(အာဆီယံ)တွင် နိုင်ငံပေါင်း ၁၀ နိုင်ငံပါဝင်ပြီး၊ ယင်းနိုင်ငံများမှာ- ဘရူနိုင်း၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ လာအို၊ မလေးရှား၊ မြန်မာ၊ စင်္ကာပူ၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်းနှင့်ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ တို့ဖြစ်ကြပါသည်။  
၉၄ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် သက်ဆိုင်ရာနေရင်းနိုင်ငံများ၏ အာဏာပိုင်များက အသိအမှတ်ပြုထားသည့် ဝန်ဆောင်မှုဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးသည့်အချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေးများကို အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အခြားသောအာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုမှုကို ရရှိစေပါသည်။

### ၁၇။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ရှိ ရှေ့အခန်းများတွင် မြင်တွေ့ခဲ့သည့်အတိုင်း အထူးစီးပွားရေးဇုန်များရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအား အထွေထွေအလုပ်သမားဥပဒေများအောက်တွင် တူညီစွာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားသည့်အတိုင်း အချို့သော ခြွင်းချက်များကို ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။ ထိုခြွင်းချက်များကို ဤအခန်း တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

#### ၁၇. ၁။ စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီ (အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၀)

အထူးစီးပွားရေးဇုန်တိုင်းတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီများကို ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ ယင်းကော်မတီများတွင် အောက်ဖော်ပြပါ အခန်း ကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်တစ်ရပ်များရှိပါသည်။

- အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များအား စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် ကြီးကြပ်ခြင်း
- အလုပ်သမားအနေဖြင့် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ များတွင်ပါရှိသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိခံစား နိုင်စေရန်အတွက် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်များတွင်ပါရှိသည့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ် သမားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်တစ်ရပ်များ၊ အလုပ် အကိုင်အခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် ပတ်သက် ၍ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရာတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- အလုပ်သမားများ၊ အတတ်ပညာရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများ ၏ အခွင့်အရေးများကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ရေးအတွက် စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း
- ယေဘုယျ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ၏ ပထမအဆင့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်း ပွားမှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် စေ့စပ်ဖြေရှင်းမှုများ ဆောင်ရွက်ခြင်း

#### ၁၇. ၂။ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ (အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၀)

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူက တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ နှင့်အညီ အပြန်အလှန်ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံသား ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများ၊ အတတ်ပညာရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများ ထံပေးပို့ရမည်။

### ၁၇. ၃။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၀)

အထူးစီးပွားရေးဇုန် စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်များ၊ ကုန်ပစ္စည်း သို့လျှောက် ရန်ဂိုဒေါင်များ ဖြည့်ဆည်းပေးမှု၊ သွင်းကုန်၊ ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်း များစသည်တို့)၏ သဘောသဘာဝအရ အလုပ်သမားများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏အနည်းဆုံး အခကြေးငွေများကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ် ပေးနိုင်ပြီး၊ ယင်းကော်မတီအဆိုပြုချက်များကို နိုင်ငံတော် အဆင့် ကော်မတီသို့ တင်ပြရမည်။ ၎င်းနောက်၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် ကော်မတီသည် အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ အဆိုပါလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းဌာနအတွက် အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ နှင့်ပတ်သက်၍၊ အတည်ပြုခြင်း(သို့) အတည်မပြုခြင်းကို ဆောင် ရွက်နိုင်ပါသည်။

#### ၁၇. ၄။ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း (အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၁)

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူသည် နိုင်ငံသားအလုပ်သမားများနှင့် ဝန်ထမ်းများ အား ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားနှင့် အံဝင်ဂွင်ကျဖြစ်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်သော သင်တန်းများ ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

#### ၁၇. ၅။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး (အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၆)

အထူးစီးပွားရေးဇုန် စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၊ အတတ်ပညာရှင်များ(သို့) ဝန်ထမ်းများအကြား တွင် ပေါ်ပေါက်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများတွင် စေ့စပ် ညှိနှိုင်းခြင်း နှင့် စေ့စပ်ဖြေရှင်းမှုတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။ ပြေလည်မှုမရှိပါက၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ(သို့) ခုံသမာဓိအဖွဲ့များက အလုပ်သမား ဥပဒေများနှင့်အညီ အငြင်းပွားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည် ဖြစ်သည်။

#### ၁၇. ၆။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်လုပ် ခွင့်ပါမစ် (အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၇)

အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ်များကို အထူး စီးပွားရေးဇုန်များတွင်ရှိသည့် တစ်နေရာတည်းတွင် အပြီးသတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်ဌာနဖြစ်သော အလုပ်သမားဦးစီးဌာန ကိုယ်စားလှယ်ရုံးက ထုတ်ပေးပါသည်။



**၁၇. ၇။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ကန့်သတ်ချက်များ (အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၅)**

လုပ်ငန်းစတင်လည်ပတ်သည့် ပထမ ၂နှစ်အတွင်းတွင် နိုင်ငံသား ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ၊ အတတ်ပညာရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းအလုပ် သမားပေါင်း အနည်းဆုံး ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ၂ နှစ်နှင့် ၄ နှစ်အတွင်းတွင် နိုင်ငံသားဝန်ထမ်း အရေအတွက်သည် အနည်းဆုံး ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်ပြီး ၄ နှစ်နှင့် ၆ နှစ်အတွင်းတွင် အနည်းဆုံး ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့် ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်များသည် နည်းပညာ ဆိုင်ရာနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန် စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ၏ အတည်ပြုထောက်ခံချက်ဖြင့် နိုင်ငံခြား သားအလုပ်သမား အရေအတွက်ရာခိုင်နှုန်းကို ပိုမိုငှားရမ်းခန့်အပ် ထားရှိနိုင်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုပညာရပ်ပိုင်းမလိုအပ်သည့် အလုပ် နေရာများအတွက်မူ နိုင်ငံသားများကိုသာ ခန့်အပ်လုပ်ကိုင်စေ ရမည်။

**၁၇. ၈။ စစ်ဆေးရေး (အထူးစီးပွားရေးဇုန် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၀)**

အလုပ်သမားများ၊ အတတ်ပညာရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏အခွင့် အရေးများကို ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ထားနိုင်ရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှု ကော်မတီများသည် စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤသည်မှာ အစိုးရ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးကို အစားထိုးခြင်းဟုဆိုလိုခြင်း မဟုတ်ဘဲ၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်းများကို အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက် ရမည်။

# နောက်ဆက်တွဲ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အများစုသည် အလုပ်သမားအားလုံး(သို့) အလုပ်သမားအများစုနှင့် အကျိုးဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေတစ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သည့် (သို့မဟုတ်) အကျိုးမဝင်သည့်) သီးခြားအလုပ်အမျိုးအစားများ(သို့) အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍၊ အောက်ပါဇယားတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်	အကျိုးဝင်သည့်အလုပ်ရှင်များ/ လုပ်ငန်းများ	အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ
အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ အမြဲတမ်း(သို့) ယာယီလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမား သတ်မှတ်ဦးရေနှင့်အထက် <sup>45</sup> လုပ်ကိုင်နေသည့် သမဝါယမ၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် ဖက်စပ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ	အစိုးရ၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ သမဝါယမများ၊ ပုဂ္ဂလိက (သို့) ဖက်စပ်လုပ်ငန်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ (သို့) အခြားသော အလုပ်အကိုင်များတွင် အခကြေးငွေဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများအားလုံး။ အလုပ်သင်များလည်း ပါဝင်သည်။
အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ	<ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း</li> <li>၂။ ထုတ်လုပ်စီမံပြုပြင်ခြင်း လုပ်ငန်း (ဥပမာ) ပြောင်း လဲခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ အလှဆင်ခြင်း၊ အဆင်ချော ကိုင်ခြင်း၊ ထုတ်ပိုးခြင်း၊ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ခွဲချေခြင်း၊ ဓာတုပစ္စည်းများအား စမ်းသပ်ခြင်း)</li> <li>၃။ ရေနံနှင့် ရေများသယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း။၏</li> <li>၄။ စွမ်းအင် (ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်း၊ ပေးပို့ခြင်း)</li> <li>၅။ စာပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း</li> <li>၆။ သင်္ဘောတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ ပန်ဆောင်မှု</li> <li>၇။ အစိုးရထိန်းချုပ်သည့် စက်ရုံများ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း အလုပ်သမားများ</li> <li>၂။ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ငန်း အလုပ်သမားများ (နှင့် ဆက်စပ်နေသော လုပ်ငန်းတာဝန်များ)</li> <li>၃။ ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ စာရင်းကိုင်၊ စာရေး၊ လုံခြုံရေး ပန်ဆောင်၊ ယာဉ်မောင်း၊ သန့်ရှင်းရေးအလုပ်သမား၊ ထမင်းချက်၊ တောက်တိုမယ်ရအလုပ်သမား၊ ဥယျာဉ်မှူး နှင့် အထွေထွေအလုပ်သမား။</li> </ul>
ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ	<ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ အလုပ်ရုံများနှင့် စက်ပြင်ရုံများ</li> <li>၂။ မီးရထားလမ်း</li> <li>၃။ ဆိပ်ကမ်းများ</li> <li>၄။ ရေနံတွင်းများ</li> <li>၅။ သတ္တုတူးများ</li> <li>၆။ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ</li> <li>၇။ အစိုးရပိုင် စက်ရုံ အလုပ်ရုံများ</li> </ul>	<p>အောက်ပါတို့မပါဝင်ပါ။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ မိသားစုပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် မိသားစုဝင်များ (မိဘ များ၊ ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ သားသမီး၊ အစ်ကို၊ အစ်မ)</li> <li>၂။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ</li> <li>၃။ စက်ရုံအလုပ်ရုံများ (သို့မဟုတ် မီးရထားလမ်းများ) တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသည့် အစိုးရပန်ဆောင် အလုပ်သမားများ</li> </ul>
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ	<ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ စက်ရုံများနှင့် အလုပ်ရုံများ</li> <li>၂။ အလုပ်ဌာနများနှင့် ယင်းတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ် သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ</li> <li>၃။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် အသစ်ပြုပြင် ဆောက်လုပ်ခြင်းများ</li> <li>၄။ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း</li> <li>၅။ ပန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ</li> <li>၆။ အစိုးရဦးစီးဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ</li> <li>၇။ အခြားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ နေ့စားအလုပ်သမားများ</li> <li>၂။ ယာယီအလုပ်သမားများ</li> <li>၃။ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများ</li> <li>၄။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ</li> <li>၅။ အစိုးရပန်ဆောင်အလုပ်သမားများ</li> <li>၆။ အလုပ်သင်များ</li> <li>၇။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ</li> </ul> <p>အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>၁။ တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ တပ်မတော်သား၊ တပ်မတော်ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ အဖွဲ့အစည်းများ၏ တပ်ဖွဲ့ဝင်များ</li> <li>၂။ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ</li> </ul>

၄၅ သတ်မှတ်ဦးရေကို တိတိကျကျ မဖော်ပြနိုင်ပါ။

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်	အကျိုးဝင်သည့်အလုပ်ရှင်များ/ လုပ်ငန်းများ	အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ
<p>အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ</p>	<p>၁။ ကုန်သွယ်လုပ်ငန်း                  ၂။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု                  ၃။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ                  ၄။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း</p> <p>အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အမျိုးသားကော်မတီက သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေး ငွေများသည် အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁၅ ယောက်အောက်ရှိ အသေးစားနှင့် မိသားစုပိုင် တစ်ပိုင်တစ်နိုင်လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိစေရ</p>	<p>၁။ အမြဲတမ်းနှင့် ယာယီအလုပ်သမားများ                  ၂။ အလုပ်သင်များနှင့် ပညာသင်များ                  ၃။ စာရေးနှင့်ရုံးဝန်ထမ်းများ                  ၄။ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ အလုပ်သမားများ                  ၅။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ                  ၆။ ယာဉ်မောင်းနှင့် လုံခြုံရေးအစောင့်ဝန်ထမ်းများ                  ၇။ သန့်ရှင်းရေး အလုပ်သမားများ</p> <p>အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။                  ၁။ နိုင်ငံဝန်ထမ်းများ                  ၂။ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ                  ၃။ အလုပ်ရှင်၏ မိသားစုဝင်များ၊ ခွေမျိုးအရင်းများနှင့် မှီခိုသူများ</p>
<p>အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ</p>	<p>၁။ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း                  ၂။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း                  ၃။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း                  ၄။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း                  ၅။ မွေးမြူရေးလုပ်ငန်း</p>	<p>၁။ အမြဲတမ်း၊ ယာယီ (သို့မဟုတ်) ပုတ်ပြတ် အလုပ်သမားများ                  ၂။ အလုပ်သင်များနှင့်ပညာသင်များ။                  ၃။ စာရေးနှင့်ရုံးဝန်ထမ်းများ                  ၄။ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပအလုပ်သမားများ                  ၅။ အိမ်အကူများ                  ၆။ ယာဉ်မောင်းများ                  ၇။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ                  ၈။ သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်းများ                  ၉။ မွမ်းမံပြင်ဆင်ရေးအလုပ်သမားများ                  ၁၀။ ထမင်းချက်                  ၁၁။ စာပို့သူ                  ၁၂။ ဥယျာဉ်လုပ်သားများ                  ၁၃။ အထွေထွေ လုပ်သားများ</p>
<p>ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ</p>	<p>၁။ လတ္တား (သို့) လက်လီအရောင်းဆိုင်များ (ဆံပင် ညှပ်လျှော်ဆိုင်၊ အလှပြင်ဆိုင်၊ ကာယအလှသင်တန်း၊ ရွှေပန်းထိမ်၊ ရေဒီယို (သို့) တယ်လီဖုန်းရင်း (သို့) တယ်လီဖုန်းပြင်ဆိုင်၊ စာအုပ်ချုပ်ဆိုင် (သို့) ဓာတ်ပုံ ဆိုင်၊ အပေါင်ဆိုင်၊ ပင်းမင်းဆိုင်၊ ဖိနပ်ချုပ်ဆိုင်၊ မိတ္တူ ကူးဆိုင်၊ ပစ္စည်းထုတ်ပိုးလုပ်ငန်း၊ လွှစက်၊ အပ်ချုပ် ဆိုင်၊ ကွန်ပျူတာနှင့် လက်(ပံ)တော့ဆိုင်၊ ပုံနှိပ်ထုတ် ဝေရေး၊ အီလက်ထရောနစ်ပစ္စည်းပြင်ဆိုင်တို့ အပါ အဝင်)</p> <p>၂။ ကုန်သွယ်အလုပ်ဌာန (အာမခံလုပ်ငန်း အစုစပ် စတော့ရှယ်လယာလုပ်ငန်း၊ ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ပွဲစား လုပ်ငန်း၊ ကြော်ငြာလုပ်ငန်း၊ ကုန်တင်ပို့ရေး (သို့) ကုန်သွယ်မှုအေဂျင်၊ စက်ရုံ (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စာရေး စာချီ လုပ်ငန်းဌာန၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ၊ ပုဂ္ဂလိကပညာရေးကျောင်း၊ ပုဂ္ဂလိကဆေးရုံနှင့် ဆေးခန်း၊ ဟိုတယ်နှင့် မိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင် လုပ်ငန်း၊ အကောက်အခွန်ကောက်ခံရေးဂိတ်တို့ အပါအဝင်)</p> <p>၃။ အများပြည်သူ ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်း (ရှပ်ရှင်ရုံ (သို့) ကဏတ်ရုံ (သို့) ဖျော်ဖြေရေးခန်းမ၊ ဝီဒီယိုရုံ၊ ကာရာအိုကေခန်းမ၊ ကွန်ပျူတာနှင့် အီလက်ထရော နစ်ပစ္စည်းများအသုံးပြုသည့် ကစားရုံများ၊ အပန်းဖြေ ဥယျာဉ်၊ ပြည်သူ့ဥယျာဉ်နှင့် ပန်းခြံ၊ ကျန်းမာရေးအတွက် အားကစားရုံ၊ ကလေးကစားကွင်းတို့ အပါအဝင်)</p> <p>အောက်ဖော်ပြပါတို့ မပါဝင်ပါ။                  ၁။ အိမ်တွင်းစက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း</p>	<p>အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။                  ၁။ အလုပ်ရှင်နှင့် အတူနေထိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ မိသားစုဝင်များ (ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ သားသမီး၊ အဖေ၊ အမေ၊ အစ်ကို၊ အစ်မအရင်းများ)နှင့် မှီခိုသူများ</p>

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်	အကျိုးဝင်သည့်အလုပ်ရှင်များ/ လုပ်ငန်းများ	အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ
<p>အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ</p>	<p>နိုင်ငံတော်ပိုင်၊ သမဂ္ဂဗဟိုပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် (သို့) ဖက်စပ်လုပ်ငန်းများအားလုံး ပါဝင်သည်။</p> <p>၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်း</p> <p>၂။ ဆောက်လုပ်ရေး</p> <p>၃။ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း</p> <p>၄။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း</p> <p>၅။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း</p> <p>၆။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်များ</p>	<p>၁။ နေ့စားအလုပ်သမားများ</p> <p>၂။ ယာယီအလုပ်သမားများ</p> <p>၃။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများ</p> <p>၄။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ</p> <p>၅။ အစိုးရဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများ</p> <p>၆။ အလုပ်သင်များ</p> <p>၇။ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်နေစဉ် အချိန်အတွင်း အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသော (သို့) အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသော အလုပ် သမားများ</p> <p>အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။</p> <p>၁။ တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ တပ်ဖွဲ့ဝင်များ</p> <p>၂။ မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ</p>
<p>လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ</p>	<p>အလုပ်သမား ၅ ယောက် (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အောက်ဖော်ပြပါအလုပ်ရှင်များ</p> <p>၁။ အစိုးရဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ (စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမဟုတ်ပါ)</p> <p>၂။ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ</p> <p>၃။ ရာသီအလိုက် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ငါးဖမ်း လုပ်ငန်းများ</p> <p>၄။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း</p> <p>၅။ အကျိုးအမြတ်မရယူသည့် အဖွဲ့အစည်းများ</p> <p>၆။ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်</p>	<p>၁။ အလုပ်သမား ၅ ယောက် (သို့) ယင်းထက်ပိုသော လုပ်ငန်းခွင်ရှိအလုပ်သမားများ</p> <p>၂။ ယာယီအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သင်များ (လုပ်ခရသည်ဖြစ်စေ/မရသည်ဖြစ်စေ)</p> <p>အောက်ဖော်ပြပါတို့ မပါဝင်ပါ။</p> <p>၁။ အလုပ်ရှင်ကို မှီခိုနေထိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ မိသားစု ဝင်များ</p>
<p>အလုပ်သမားလျော်ကြေး အက်ဥပဒေ</p>	<p>၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်းများအားလုံး</p> <p>၂။ ခရီးစဉ်ပြေးဆွဲလျက်ရှိသော အငှားမော်တော်ယာဉ် (သို့) မော်တော်ယာဉ်ပိုင်ရှင်</p>	<p>၁။ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ၊ နှုတ်စာချုပ်(သို့) စာရေးသားသည့် စာချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများ (သို့) အလုပ်သင် အလုပ်သမားများ</p> <p>၂။ ခရီးစဉ် အသွားအပြန် ပြေးဆွဲလျက်ရှိသော အငှား မော်တော်ယာဉ် (သို့) ရေယာဉ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင် လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားများ</p> <p>အောက်ပါတို့ မပါဝင်ပါ။</p> <p>၁။ တစ်စုံတစ်ရာသော ပမာဏထက် ကျော်လွန်သောလုပ်ခ လစာရရှိပြီး၊ ကာယအားဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်းမရှိ သော အလုပ်သမားများ</p> <p>၂။ သီးသန့်မြေနေရာများတွင် စိုက်ပျိုးသည့် ဆင်ကိုနာ၊ ရော်ဘာ၊ ကော်ဖီ (သို့) လက်ဖက် စိုက်ပျိုးခြင်းများမှလွဲ၍ ကောက်ပဲသီးနှံပင်များ စိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်သည့် လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမားများ</p> <p>၃။ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်း (သို့) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်အကိုင်တွင် လုပ်ကိုင် လျက်ရှိသော ကျား၊ ခင်္ကျား၊ အလုပ်သမားများ</p> <p>၄။ ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ ရေတပ်နှင့် လေတပ် တပ်ဖွဲ့ဝင်များ</p> <p>၅။ မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ</p> <p>၆။ ပြင်ပအလုပ်သမားများ</p> <p>၇။ အလုပ်ရှင်၏အိမ်တွင် နေထိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ မိသားစုဝင်များ</p>

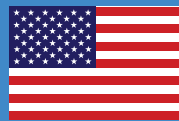




International  
Labour  
Organization



EUROPEAN UNION



### **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>