

စရုဆေး

DecentWorkCheck Myanmar သည် WageIndicator.org နှင့် www.mywage.org/myanmar တို့ ၏မူပိုင် ဖြစ်သည်။

😊 အမိမြီးသားစညးမမြီးတညျရိ  
☹️ အမိမြီးသားရးစညးမမြီးတညျရိပါဘူး

၀၁ /၁၃။ အလုပ်နှင့်လုပ်ခများ။

- |  | NR | မှန်                     | မှား                     |
|--|----|--------------------------|--------------------------|
| 1. ၁။ အနည်းဆုံးအနေဖြင့်နိုင်ငံတော်အစိုးရမှကြေငြာထားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကို ကျွန်ုပ်ရရှိနေပါသည်။ | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ၂။ ကျွန်ုပ်၏လုပ်ခကိုအချိန်မှန်ရပါသည် (နေ့စဉ်၊ အပိတ်စဉ်၊ နှစ်ပိတ်တစ်ခါ၊ သို့မဟုတ် လစဉ်)      | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

၀၂ /၁၃။ ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။

- |   |    |                          |                          |
|---|----|--------------------------|--------------------------|
| 3. ၃။ အချိန်ပိုလုပ်တိုင်းလုပ်တိုင်း ကျွန်ုပ် အိုတိုင်းဖြည့်စွက်ငွေရရှိပါသည်။ (အိုတိုင်းကြေးကိုမြှင့်ထားပေးသည်)                    | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. ၄။ ညဘက်အလုပ်လုပ်တိုင်း ပိုများသောညကြေးဖြည့်စွက်ငွေကိုကျွန်ုပ်ရရှိပါသည်။  | ☹️ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. ၅။ အများပြည်သူဆိုင်ရာပိတ်ရက်၊ သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပိတ်ပိတ်ရက်တွင် ကျွန်ုပ် အလုပ်လုပ်ရပါက အစားဖြည့်နားရက်ရပါသည်။                   | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. ၆။ အများပြည်သူဆိုင်ရာပိတ်ရက်၊ သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပိတ်ပိတ်ရက်တွင် ကျွန်ုပ် အလုပ်လုပ်ရပါက ထိုက်သင့်သော ဖြည့်စွက်လုပ်ခငွေရရှိပါသည်။ | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

၀၃ /၁၃။ နှစ်ပိတ်လည်ခွင့် နှင့် အလုပ်နားရက်များ။

- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| 7. ၇။ လုပ်ခရနှစ်ပိတ်လည်ခွင့်ဘယ်နှစ်ပိတ်မျှသင်ခံစားခွင့်ရပါသလဲ ? *   | 😊 | <input type="checkbox"/> 1<br><input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. ၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာပိတ်ရက် (နိုင်ငံတော်အစိုးရရုံးပိတ်ရက်နှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာပိတ်ရက်) များအတွက် ကျွန်ုပ် လုပ်ခလစာခံစားရပါသည်။ | 😊 | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                                  |
| 9. ၉။ ရက်သတ္တပိတ် (၁) ပိတ်လျှင် အနည်းဆုံး (၁)ရက် (၂၄ နာရီ) ကျွန်ုပ် နားရက်ခံစားရပါသည်။  | 😊 | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                                  |

၀၄ /၁၃ - အလုပ်တည်မြဲလုံခြုံမှု။

- |   |    |                          |                          |
|---|----|--------------------------|--------------------------|
| 10. ၁၀။ ကျွန်ုပ်အလုပ်စတင်သည်နှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်သောအသေးစိတ်အချက်အလက်များပါဝင်သည့် အလုပ်ခန့်ကန်ထရိုက်စာချုပ်ရရှိခဲ့ပါသည်။                            | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. ၁၁။ မပြောင်းလဲတည်မြဲသောသဘောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်များအတွက် ကာလကန့်သတ်အလုပ်ခန့်ခြင်းကို ကျွန်ုပ်၏ အလုပ်ရှင်ကမလုပ်ပါ။ (အကယ်၍လုပ်ခဲ့သည်ဆိုပါက "မှား" အကွက်တွင်ခြစ်ပါ။) | ☹️ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. ၁၂။ ကျွန်ုပ်၏ အစမ်းခန့် ကာလသည် (၆)လသာဖြစ်သည်။   | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. ၁၃။ ကျွန်ုပ်၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို ရပ်စဲမည်ဆိုပါက မရပ်စဲမီ အလုပ်ရှင်မှ ကြိုတင်နိတစ်ပေးပါသည် (သို့မဟုတ် - နို့တစ်ကြေး ပေးပါသည်။)                               | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\* မေးခွန်းနံပါတ် (၇) တွင် အလုပ်ချိန် ရက်သတ္တပိတ် (၃)ပိတ် သို့မဟုတ် (၄)ပိတ်သာလျှင်အမှန်ဖြစ်သည်။

NR မှန် မှား

14. ၁၄။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို ရပ်စဲသောအခါ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့်ပေးပါသည်။ (ဥပဒေအရ အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့်ပေးရမည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမား၏လုပ်သက်နှင့် လုပ်ခအပေါ်မူတည်သည်။)

☹️

၀၅ /၁၃။ မိသားစုတာဝန်များ။

15. ၁၅။ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခရကလေးဖခင်ခွင့်ပေးပါသည်။ (ကလေးမွေးဖွားချိန်တွင် သားဦးသမီးဦးအဖေ /စုံတွဲများအတွက် ပေးသောခွင့်မျိုးဖြစ်သည်။)

😊

16. ၁၆။ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်မှ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းခွင့်(လုပ်ခရခွင့် သို့မဟုတ်လုပ်ခမရသောခွင့်) ပေးပါသည်။ (ဤခွင့်ကို မီးဖွားခွင့်နှင့် ကလေးအဖေခွင့်ကုန်ဆုံးသွားချိန်တွင်ပေးသည်။ ကလေးအဖေ သို့မဟုတ်ကလေးအမေ သို့မဟုတ် နှစ်ဦးလုံးတယောက်ပြီးတယောက်ယူခွင့်ရှိသည်။)

☹️

17. ၁၇။ ကျွန်ုပ်၏အလုပ်အစီအစဉ်သည်ပျော့ပြောင်းသောကြောင့်မိသားစုတာဝန်နှင့် အလုပ်ပေါင်းစပ်၍ရသည်။ (အချိန်ပိုင်း အလုပ် သို့မဟုတ်အခြားပျော့ပြောင်းသောအစီအစဉ်တမျိုးမျိုး)

☹️

၀၆ /၁၃။ ကလေးမွေးဖွားပြုစောင့်ခြင်းနှင့်အလုပ်။

18. ၁၈။ ကျွန်ုပ်အတွက် မီးဖွားမိနှင့် မီးဖွားပြီး အခမဲ့ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

😊

19. ၁၉။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေစဉ် ညပိုင်းအလုပ်မှကင်းလွတ်ခွင့် သို့မဟုတ် အန္တရာယ်မကင်းသောအလုပ်မှကင်းလွတ်ခွင့်များ ကျွန်ုပ်ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

☹️

20. ၂၀။ မီးဖွားခွင့်အနည်းဆုံး (၁၄)ပတ် ကျွန်ုပ်ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

😊

21. ၂၁။ မီးဖွားခွင့်ခံစားနေစဉ်အတွင်းကျွန်ုပ်သည် မူလ လစာဝင်ငွေ၏ အနည်းဆုံး ၂/၃ ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

😊

22. ၂၂။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေစဉ်ကာလအတွင်းအလုပ်ရပ်စဲခြင်းမပြုရ - အကာအကွယ်ကျွန်ုပ်ရရှိသည်။ (ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့်မပတ်သက်သောအခြားအကြောင်းကိစ္စများ - ဥပမာ အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ၊ တတ်ကြွမ်းကျင်မှု ဆိုင်ရာ - တို့ ကြောင့်လည်းအလုပ်သမားများကိုအလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်သည်။)

😊

23. ၂၃။ မီးဖွားခွင့်မှပြန်လာသောအခါ မူလ /အလားတူ အလုပ်သို့ ကျွန်ုပ်ပြန်ဝင်ခွင့်ရှိသည်။

☹️

24. ၂၄။ အလုပ်ချိန်အတွင်း ကလေးနို့ တိုက်ချိန်များအလုပ်ရှင်မှခွင့်ပြုသည်။

☹️

၀၇ /၁၃။ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး။

25. ၂၅။ ကျွန်ုပ်တို့ ၏ အလုပ်ခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး - ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်စေဖို့ အလုပ်ရှင်မှတာဝန်ယူသည်။

😊

26. ၂၆။ ကာကွယ်မှုဝတ်စုံများအပါအဝင် တကိုယ်ရေကာကွယ်မှုကိရိယာများကို အလုပ်ရှင်မှအခမဲ့ပေးထားသည်။

😊

DECENETWORKCHECK.ORG

- |  | NR | မှန်                     | မှား                     |
|--|----|--------------------------|--------------------------|
| 27. ၂၇။ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး ဘေးကင်းလုံခြုံရေး နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်မှအလုပ်သမားများအား လေ့ကျင့်ပညာ ပေးထားသည်။ ကျန်းမာရေးထိခိုက်နိုင်သောအန္တရာယ်များ၊ အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များကိုကောင်းစွာ သင်ကြား ပြသ ပေးထားသည်။ | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. ၂၈။ ကျွန်ုပ်တို့ ၏ အလုပ်ခွင်သို့ အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးအင်စပက်တော်မှ အနည်းဆုံးတစ်နှစ်တစ်ခါလာရောက် ပြီး ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှု ရှိ /မရှိ စစ်ဆေးပါသည်။   | 😊  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

၀၈ /၁၃။ နာမကျန်းခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းထိခိုက်မှုနှစ်နာကြေး။

- |  |   |                          |                          |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. ၂၉။ လုပ်ခလစာရသော နာမကျန်းခွင့်ခံစားခွင့်ကျွန်ုပ်တို့ရှိပါသည်။ နာမကျန်းခွင့်ကာလ ပဌမ (၆)လအတွင်း မူလလစာ ၏ အနည်းဆုံး ၄၅% ခံစားရပါမည်။                          | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. ၃၀။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု သို့ မဟုတ် နာမကျန်းမှုကို ကုသနေစဉ်အတွင်း ကျွန်ုပ်အခမဲ့ဆေးဝါးကုသခွင့်ရှိပါသည်။   | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. ၃၁။ နာမကျန်းခွင့်ကာလ ပဌမ (၆)လအတွင်း ကျွန်ုပ်၏ အလုပ်လုံခြုံခိုင်မြဲမှု အာမခံချက်ရှိပါသည်။   | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. ၃၂။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု /မတော်တဆမှု သို့ မဟုတ် လုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သောနာမကျန်းမှု အတွက် လုံလောက်သော ထိခိုက်မှုနှစ်နာကြေး ခံစားခွင့်ကျွန်ုပ် မှာရှိပါသည်။ | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

၀၉ /၁၃။ လူမှုဖူလုံရေး။

- |  |   |                          |                          |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. ၃၃။ အသက် (၆၀) ပြည့်သောအချိန်တွင် ပင်စင်ခံစားခွင့်ကျွန်ုပ် ရရှိပါမည်။   | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. ၃၄။ အလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သူကျွန်ုပ် သေဆုံးခဲ့လျှင် ကျွန်ုပ်၏ ကျန်ရစ်သူ /သွေးချင်းဆွေမျိုးများ ခံစားခွင့်ရရှိပါမည်။  | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. ၃၅။ ကျွန်ုပ် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခဲ့လျှင် အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်ရရှိမည်။   | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. ၃၆။ အကယ်၍လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်သောနာမကျန်းမှု၊ ထိခိုက်မှု၊ မတော်တဆမှု တို့ ကြောင့်ကျွန်ုပ် မလုပ်နိုင်-မကိုင်နိုင်- မရှာဖွေနိုင်ဖြစ်ခဲ့လျှင် မစွမ်းမသန်ဖြစ်မှုပင်စင်ခံစားခွင့်ကျွန်ုပ်ရရှိမည်။ | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

၁၀ /၁၃ - ကောင်းမွန်မှုတစ်ခုဆက်ဆံမှု။

- |   |   |                          |                          |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. ၃၇။ တူညီသော /ဆင်တူသော (တန်ဖိုးတူညီသော) အလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် ခွဲခြားခြင်းမရှိ၊ တန်းတူ လုပ်ခငွေများ ခံစားရရှိရန် ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်က အာမခံသည်။ | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. ၃၈။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် တဘက်လိင် အား ထိခိုက်စော်ကားခြင်းကိစ္စကို ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်က တိကျစွာရေးယူသည်။  | 😞 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DECENETWORKCHECK.ORG

	NR	မှန်	မှား
39. ၃၉။ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း (ခန့် ထားခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ သင်တန်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း) နှင့်ပါတ်သက်၍ ကျွန်ုပ် အတွက်တူညီသောခံစားခွင့်များရှိသည်။ အောက်ပါအချင်းအရာ* တို့ ဖြင့်ခွဲခြားမှုမရှိ။	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁) ကျား /မ - လိင်	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၂) အမျိုးအနွယ်	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၃) အသားအရောင်	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၄) ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၅) နိုင်ငံရေးယုံကြည်ချက်	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၆) လူမျိုး /မွေးဖွားရာဇာတိ	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၇) လူမှုရေးနောက်ခံ /ဇာတိနိမ့်ဇာတိမြင့်	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၈) မိသားစုတာဝန် /မိသားစုအဆင့်အတန်း	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၉) အသက်အရွယ်	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၀) ကိုယ်အင်္ဂါစွမ်းရည်ချို့တဲ့မှု / HIV-AIDS	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၁) အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု နှင့် ဆက်စပ်တာဝန်များ	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၂) တတ်ကြွမ်းပြောဆိုသည့်ဘာသာစကား	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၃) လိင်မှုရေးရာခံယူမှု (ယောကျ်ားရှာ-မိန်းမရှာ၊ နှစ်ဖက်ချွန်၊ ပုံမှန်)	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၄) အိမ်ထောင် ရှိ /မရှိ	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၅) အင်္ဂါရပ်	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(၁၆) ကိုယ်ဝန်ဆောင် /ကလေးအမေ	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. ၄၀။ အမျိုးသမီးတစ်ဦးဖြစ်သူကျွန်ုပ်သည် အမျိုးသားများအလုပ်လုပ်သောစက်ရုံများတွင်တန်းတူဝင်လုပ်နိုင်သည်။ ကျွန်ုပ် လုပ်ကိုင်လိုသောအလုပ်ကိုလွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည်။	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

၁၁ /၁၃။ ကလေးများနှင့် လူငယ်များ။

41. ၄၁။ ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်ရာဌာနတွင် အသက် (၁၅) နှစ်အောက်ကလေးများမလုပ်ရပါ။	☹️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. ၄၂။ ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်ရာဌာနတွင် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သောအလုပ်၌အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ကလေးများမလုပ်ရပါ။	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* ပုစ္ဆာ (၃၉) တွင် ပြီးပြည့်စုံသော အမှတ်ရရှိစေဖို့ အတွက်၊ သင်သည် အောက်ပါအပိုဒ် အနည်းဆုံး (၉) ပိုဒ် တွင် "မှန်" ခြစ်ပြီးသား ဖြစ်ရမည်။

DECENETWORKCHECK.ORG

၁၂ /၁၃။ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်း။ (Forced labor)

- |   | NR | မှန်                     | မှား                     |
|---|----|--------------------------|--------------------------|
| 43. ၄၃။ ကြိုတင်နို့ တစ်ပေးပြီးနောက် မိမိကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒဖြင့်အလုပ်ရပ်စဲရန်အခွင့်အရေး ကျွန်ုပ်မှာရှိသည်။                               | ☺  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. ၄၄။ ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်ရာဌာနတွင် အတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ နောင်ကြိုးဖြင့်စေခိုင်းခြင်း လုံးဝမရှိအောင် အလုပ်ရှင် ကတာဝန်ခံသည်။ | ☺  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. ၄၅။ ကျွန်ုပ်၏ တစ်ပါတ်တာစုစုပေါင်းအလုပ်ချိန်သည် အိုဗါတိုင်အပါအဝင် (၅၆)နာရီထက်မကျော်ပါ။   | ☺  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

၁၃ /၁၃။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ။

- |   |   |                          |                          |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 46. ၄၆။ ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်ရာဌာနတွင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိပါသည်။   | ☺ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. ၄၇။ ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်ရာဌာနရှိအလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ခွင့်ကျွန်ုပ်မှာရှိပါသည်။  | ☺ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. ၄၈။ ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်ရာဌာနတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းကို အလုပ်ရှင်ကလက်ခံသည်။  | ☺ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. ၄၉။ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမည်ကိုကြောက်စရာမလိုဘဲ ကျွန်ုပ်တို့ သည် မိမိတို့ ၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များကို ကာကွယ်ရန်အလို့ ငှာ သပိတ်မှောက်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ | ☺ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**ရလဒ်များ။**

သင်၏ရမှတ်များက သင့်အလုပ်ရှင်သည်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်ပြဌာန်းဥပဒေအဆင့်အတန်းမည်မျှပြည့်မီသည်ကိုဖော်ပြနေသည်။ DecentWorkCheck ကိုတွက်ချက်ရန် "မှန်" အကွက်တစ်ခုကို (၁)မှတ်စီပေးပါ။ အမှတ်ပေါင်းကို အောက်ဇယားပါတန်ဖိုးများနှင့်ယှဉ်ကြည့်ပါ။

... "မှန်" စုစုပေါင်းသည် ဖြစ်၏။

*မြန်မာနိုင်ငံမှ ရမှတ်များ - နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံများနှင့်ဆက်စပ်သော မေးခွန်း (၄၉) ပုဒ်ပေါ်မှာ "မှန်" x << ၃၉ >> အကြိမ်ပေါင်း။*

**သင်၏ရမှတ်သည် (၁) မှ (၁၈) အတွင်းဆိုပါက ..**

... မယုံကြည်နိုင်စရာပါ ! ၂၁ ရာစုနှစ်ထဲရောက်နေပြီကိုသင့်အလုပ်ရှင်သိပါရဲ့ လား ? သင်တို့ ၏ ရပိုင်ခွင့်တွေကို တောင်းဆိုကြပါ။ သင်တို့ ၏ စက်ရုံ /လုပ်ငန်းခွဲတွင် တက်ကြွသောအလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိပါက အဖွဲ့ ဝင်ကြပါ။ သမဂ္ဂမှတစ်ဆင့် အကူအညီရယူပါ။

**သင်၏ရမှတ်သည် (၁၉) မှ (၃၈) အတွင်းဆိုပါက ..**

ပြင်ဆင်စရာတွေအများကြီးရှိသည်ကိုတွေ့ ပါလိမ့်မည်။ သို့ သော်အားလုံးအားလုံးကိုတခါတည်းပြင်လို့ တော့မဖြစ်နိုင်။ အဆိုးဆုံးကစပြီးပြင်ဖို့ ကြိုးစားပါ။ တချိန်တည်းမှာ သင်၏သမဂ္ဂ သို့ မဟုတ် WageIndicator အဖွဲ့ ထံ အခြေအနေများကိုအသိပေးထားပါ။ သို့ မှသာသူတို့ ကူညီနိုင်လိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ်တို့ WageIndicator အဖွဲ့ ထံ e-mail ပို့ လျှင် ပြဿနာကိုလိုရင်းတိုရှင်းဖော်ပြပြီး သင့်အလုပ်ရှင်မည်သူဆိုသည်ကိုပြောဖို့ လိုပါသည်။ ထို့ ပြင်လုပ်သင့်သည်မှာ သင်တို့ ၏ ကုမ္ပဏီသည် Corporate Social Responsibility (CSR) ပြဌာန်းချက်များကိုလိုက်နာမှု ရှိ /မရှိ စုံစမ်းဖို့ လိုသည်။ ဒါကို သူတို့ လိုက်နာနေလျှင် ILO ပြဌာန်းချက်များနှင့် ညီညွတ်သည်ဟုဆိုနိုင်သည်။ မလိုက်နာသေးလျှင်လိုက်နာအောင် လုပ်ဖို့ လိုသည်။ ကုမ္ပဏီတော်တော်များများဒါကိုလိုက်နာကြသည်။ သည်ကိစ္စကိုဖော်ထုတ်တင်ပြပါ။

**သင်၏ရမှတ်သည် (၃၉) မှ (၄၉) အတွင်းဆိုပါက ..**

ဘေးအန္တရာယ်ဖုံးအတွင်းမှ သင်လွန်မြောက်သွားပါပြီ။ သင်၏ အလုပ်ရှင်သည်လည်း တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ စည်းမျဉ်းများကိုလိုက်နာလျက်ရှိသည်။ သို့ သော်ပြုပြင်စရာဆိုသည်များအမြဲရှိနေတတ်သည်။ ထို့ ကြောင့်နောင်အခါ အလုပ်ရှင်နှင့် လုပ်ငန်းအကြောင်းပြောမည်ဆိုလျှင် ကောင်းစွာပြင်ဆင်သွားပါ။ DecentWorkCheck ကို ချိန်မှတ်ဇယား (checklist) အဖြစ်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၁ /၁၃ - အလုပ်နှင့်လုပ်ခ။

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ။:

- အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ် - ၇ / ၂၀၁၃)
- အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခစည်းမျဉ်း (ညွှန်ကြားချက်အမှတ် - ၆၄ / ၂၀၁၃)
- ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၂၀၁၆)
- လုပ်ခလစာပေးခြင်းဥပဒေ (၂၀၁၆)

### အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေ။

သတ်မှတ်သောအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခပေးခြင်း (အလုပ်နားရက်အတွက်လုပ်ခအပါအဝင်) ဆိုသည်မှာအနိမ့်ဆုံး လုပ်ခလစာညွှန်ကြားချက်အရပေးသောလုပ်ခဖြစ်သည်။ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာသည် အသက်အရွယ်၊ လုပ်ငန်း၊ အတွေ့အကြုံ၊ ဒေသမခွဲခြားဘဲအလုပ်သမားအားလုံးအတွက်သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အမြင့်ဆုံးလုပ်ခလစာသတ်မှတ်ခြင်းမပါဝင်။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာဥပဒေ (၂၀၁၃) ကလုပ်ခလစာကိုဤသို့ ဖွင့်ဆိုသည် - ပင်စင်၊ ဂရက်ကျူတီ၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များ၊ ခရီးစားရိတ်၊ တည်းခိုနေထိုင်ခ၊ ထမင်းစားရိတ်၊ လျှပ်စစ်မီတာခ၊ ရေခွန်ရေခ၊ ဝင်ငွေခွန်၊ ကျန်းမာရေးကုန်ကျစားရိတ်၊ အပန်းဖြေအနားယူကုန်ကျစားရိတ် တို့ ၊ အတွက်ခွင့်ပြုငွေ၊ နှင့် အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့် တို့ မပါဝင်သော အခြေခံလုပ်ခလစာဖြစ်သည်။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာဥပဒေအရနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာကော်မတီတစ်ရပ်ဖွဲ့ စည်းရမည်။ ထိုကော်မတီတွင် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာနကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့ စည်းရမည်။ ကော်မတီသည် နိုင်ငံတွင်းစက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများရရှိနေကြသောအနိမ့် ဆုံးလုပ်ခလစာ များကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ ပြည်ထောင်စုအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ် အဆင့်ကော်မတီများ ကိုအလားတူဖွဲ့ စည်းရန်ဖြစ်သည်။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များအတွက်သီးခြားကော်မတီရှိရန်။ ထိုကော်မတီများမှတွေ့ ရှိချက်များ၊ အကြံပြုချက်များကိုအမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီထံတင်ပြရန်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီသည် တင်ပြချက်များကိုအခြေပြုစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ကာညွှန်ကြားချက်ကိုထုတ်ပြန်ရန်။အတည်မပြုမီဆိုင်းငံ့ကာလရက် (၆၀) သတ်မှတ်ထားသည်။ ထိုအတောအတွင်းလူထုမှ ထောက်ပြ ဝေဖန်ကန့် ကွက်ခြင်းများဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ကန့် ကွက်ခြင်း မရှိလျှင်အစိုးရမှအတည်ပြုကြေငြာရန်ဖြစ်သည်။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာပြဌာန်းခြင်းအကြိုးဝင်သောလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများကို အမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီ ကသတ်မှတ်ရမည်။ ထိုလုပ်ငန်းများအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းအရအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာကိုသတ်မှတ်ခြင်းဖြစ် သည်။ ကော်မတီကထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အချက်အလက်များမှာ - အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့ မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ လက်ရှိရရှိနေကြသောလုပ်ခလစာများ၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များ၊ လူနေမှုစားရိတ်နှင့်အတက်အကျ

# DECENTWORKCHECK.ORG

များ၊ သင့်တင့်သောလူနေမှုအဆင့်အတန်း၊ နိုင်ငံစီးပွားရေးလိုအပ်ချက်၊ တိုးတက်မှုတို့ နှင့်တပြေးညီအလုပ်အကိုင် ရရှိနိုင်မှု၊ GDP နှင့် လူတဦးချင်းကုန်ထုတ်လုပ်မှုတန်ဖိုး၊ ဘေးကင်း၍ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သောအလုပ်အကိုင်၊ လုပ်ငန်းအသီးသီး၏သဘောသဘာဝ နှင့် အစိုးရ၏ သဘောတူညီမှုအရ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနမှထည့်သွင်းထား သောအခြား အချက်အလက်များပါဝင်သည်။

လုပ်ငန်းရှင်သည်အနိမ့်ဆုံးတာဝန်အနေဖြင့် အမျိုးသားအဆင့်ကော်မီတီက အများလိုက်နာရန်ညွှန်ကြား သတ်မှတ် သည့် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခလစာ ကိုပေးရမည်။ ထို့ ပြင် ထိုလစာကိုအလုပ်သမားများသိရှိကြစေရန်ထုတ်ပြန်ရမည်။ သိသာစေရန်ဘုတ်များတွင်စာကပ်ထားရမည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်ထိုလုပ်ခထက်ပိုပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများ၏သက်သာချောင်ချိရေးကိုလည်းအလေးပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဤဥပဒေချိုးဖောက်မှုအားလုံးကိုပြစ်ဒဏ်သင့်စေရမည်။ တစ်နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ်၊ သို့ မဟုတ် ကျပ်ငါးသိန်းထက်မပိုသောဒဏ်ငွေ သို့ မဟုတ်နှစ်ရပ်လုံးကျခံစေရမည်။ အလုပ်သင်ကာလ (၃)လအတွင်း ပေးနိုင်သည့်လုပ်ခလစာမှာထိုက်သင့်သောအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏ ၅၀% ဖြစ်သည်။ အစမ်းခန့် (၃)လ ကာလအတွက် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏ ၇၅% ဖြစ်သည်။

### မူရင်း။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ် - ၇ / ၂၀၁၃)  
အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခစည်းမျဉ်း (ညွှန်ကြားချက်အမှတ် - ၆၄ / ၂၀၁၃)

### ပုံမှန်လုပ်ခလစာ။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေနှင့် လုပ်ခလစာဥပဒေများအရလုပ်ခဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်အတွက်အလုပ်သမားကအလုပ် လုပ်ပေး ရသော နာရီများ၊ ရက်များ၊ ရက်သတ္တပတ်များ၊ သို့ မဟုတ်တစ်လအတွက်၊ သို့ မဟုတ်အခြားမည်သည့် အချိန်ပိုင်းအလုပ်အတွက်မဆို အလုပ်သမားကရရှိရမည့်အခကြေးငွေကိုခေါ်သည်။ ဤဖွင့်ဆိုချက်တွင် အချိန်ပို အိုဗါတိုင်ကြေးနှင့် အလုပ်ကောင်းခြင်းဆု၊ အကျင့်ကောင်းခြင်းဆု၊ ဘောနပ်များအပြင်၊ အခြားသော ဝင်ငွေဟု သတ်မှတ်နိုင်သည့်ထုတ်ပေးငွေနှင့် ခံစားခွင့်များ ပါဝင်သည်။ သို့ သော်ခရီးစားရိတ်၊ တည်းခိုနေထိုင်ခ၊ ထမင်းစားရိတ်၊ လျှပ်စစ်မီတာခ၊ ရေခွန်ရေခ၊ ဝင်ငွေခွန်၊ ကျန်းမာရေးကုန်ကျစားရိတ်၊ အပန်းဖြေအနားယူရန် ကုန်ကျစားရိတ် တို့ အတွက်ခွင့်ပြုငွေ စသည်တို့ မပါဝင်။

လုပ်ခကိုဒေသသုံးငွေကြေး၊ သို့ မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံဗဟိုဘဏ်ကသတ်မှတ်သောနိုင်ငံခြားငွေ တို့ ဖြင့် ပေးချေနိုင်သည်။ ငွေသားဖြင့်သော်၎င်း၊ ချက်လက်မှတ်ဖြင့်သော်၎င်းပေးနိုင်သည်။ သို့ မဟုတ်အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်သဘောတူညီမှုအရအလုပ်သမား၏ ဘဏ်ငွေစာရင်းသို့ လွှဲပေးနိုင်သည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

လုပ်ခကိုအလုပ်ဆင်းရက်အလုပ်ပြီးချိန်တွင်အလုပ်ရှင်မှပေးချေရမည်။ သို့ မဟုတ် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား သဘောတူထားသောအချိန်တွင်ပေးရမည်။ အလုပ်သမားကအလုပ် လုပ်ပေး ရသော နာရီများ၊ ရက်များ၊ ရက်သတ္တပတ်များ၊ သို့ မဟုတ်တစ်လအတွက်၊ သို့ မဟုတ်အခြားမည်သည့် အချိန်ပိုင်းအလုပ်အတွက်ဖြစ်စေ၊ သို့ မဟုတ် ယာယီအလုပ်၊ သို့ မဟုတ် ပုတ်ပြတ်အလုပ် အတွက် အလုပ်ရှင်မှပေးချေရမည်။

အကြာဆုံးတစ်လတွင်ပေးချေရမည်။ အလုပ်သမား (၁၀၀) ထက်လျော့နည်း သောလုပ်ငန်းတွင်လုပ်ခကို လုပ်ခပေးရန်ကာလစေ့သည်နှင့်ပေးချေရမည်။ အလုပ်သမား (၁၀၀) ထက်ပိုသော လုပ်ငန်းတွင်မူ လုပ်ခပေးရန် ကာလစေ့ရောက်သည်နှင့် (၅) ရက်အတွင်း အပြီး ပေးချေရန်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်ရပ်နားခြင်း သို့ မဟုတ်အလုပ်သမားသေဆုံးခဲ့ခြင်းဖြစ်လျှင်အလုပ်ရှင်မှပေးရန်ရှိသည်များ ကို အလုပ်ဆင်းရက်(၂)ရက်အတွင်းရှင်းပေးရမည်။ အလုပ်သမားသည်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခဲ့ပါကအလုပ်ရှင်မှပေးရန် ရှိသည်များကိုလုပ်ခပေးရန်ကာလ စေ့သည် နှင့် အပြီးပေးချေရမည်။

ဥပဒေမှပြဌာန်းသည့်အခြေအနေတရပ်အရမဟုတ်လျှင်အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏လုပ်ခကိုဖြတ်တောက် နှုတ်ယူခွင့်မရှိ။ အလုပ်သမားသည်မိမိ၏အလုပ်တာဝန်ကိုဆောင်ရွက်ရန်ပျက်ကွက်သည့်ကိစ္စမှလွဲ၍ အခြားမည် သည့်ကိစ္စတွင်မဆိုလုပ်ခဖြတ်တောက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားရမည့်လုပ်ခငွေ၏ ၅၀% ထက်မပိုရ။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေအရအလုပ်သမား၏လုပ်ခကိုအလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခပေးရန်ကာလစေ့ရောက်သည်၏ (၇) ရက်အတွင်းရှင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ခပေးခြင်းဥပဒေအရအလုပ်သမား၏လုပ်ခကိုလုပ်ခ၏ ၅၀% အထိ ဝတ္ထုပစ္စည်းဖြင့်လည်းပေးချေနိုင်သည်။ ထိုသို့ ပေးချေခြင်းသည် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်သမား၏မိသားစုအကျိုးစီးပွားအတွက်ဖြစ်ပြီးသင့်တင့်မျှတသော တန်ဖိုး ဖြတ်မှု အရဖြစ်ရန်လိုသည်။

အလုပ်ရှင်များသည်အလုပ်သမားအားလုပ်ခလစာပေးရာတွင် ငွေပေးချေခြင်းဖြတ်ပိုင်းများဖြင့်ပေးရမည်။ ထိုဖြတ်ပိုင်းတွင် အသေးစိတ်အချက်အလက်များပါရှိရန် - အလုပ်သမား၏ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များ၊ အခြေခံအလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုအိုဗါတိုင်နာရီနှင့် နာရီကြေး၊ ဘောနပ်၊ ဖြတ်တောက်ငွေ၊ အလုပ်ရှင်၏လက်မှတ် နှင့် အလုပ်သမား၏ လက်မှတ်တို့ ပါဝင်ရမည်။ အဆိုပါ "ပေးစလစ်" ဖြတ်ပိုင်းပုံစံကို ဝန်ကြီးဌာနမှညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည်။

### မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၁၆ ၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် - ၂ (c) အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ် - ၅ / ၂၀၁၃)
- အပိုဒ် ၁ - ၁၀ လုပ်ခပေးခြင်းဥပဒေ (၂၀၁၆ )

## ၀၂ / ၁၃ ။ ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း ။ (Compensations)

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

ခွင့်နှင့်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

### အချိန်ပိုကြေး (အိုပါတိုင်ကြေး)

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (၂၀၁၆) တို့ အရအလုပ်ချိန်ကို ထိန်းညှိထားသည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရပုံမှန်အလုပ်ချိန်သည် တနေ့ (၈) နာရီ၊ ရက်သတ္တတပါတ်လျှင်(၄၄) နာရီဖြစ်သည်။ စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်ရသောလုပ်ငန်းမျိုး (ဥပမာခါတ်အားပေးရုံ) တွင် ရက်သတ္တတပါတ်လျှင်(၄၈) နာရီဖြစ်၏။ အချိန်ပိုနှင့် နားချိန် (၅ နာရီကြာတိုင်းမိနစ် ၃၀ နား) အပါအဝင် တနေ့ အလုပ်ချိန်စုစုပေါင်းသည် (၁၀) နာရီဖြစ်သည်။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆) (ဈေးဆိုင်များ၊ ကုမ္ပဏီများ၊ အရောင်းအဝယ်ဌာနများ၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းများအကျုံးဝင်သည်) အရပုံမှန်အလုပ်ချိန်သည် တနေ့ (၈) နာရီ၊ ရက်သတ္တတပါတ်လျှင်(၄၈) နာရီဖြစ်သည်။အချိန်ပိုနှင့် နားချိန် (၁) နာရီ အပါအဝင် တနေ့ အလုပ်ချိန်စုစုပေါင်းသည် (၁၁) နာရီထက်မပိုရ။

အလုပ်သမားတဦးသည်မိမိကိုယ်ပိုင်သဘောဆန္ဒဖြင့်အချိန်ပိုလုပ်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော် ရက်သတ္တတပါတ်လျှင်(၁၂) နာရီ၊ အထူးအခြေအနေများတွင် (၁၆) နာရီထက်အချိန်ပိုလုပ်ခွင့်မရှိ။ အချိန်ပိုအလုပ်သိမ်းချိန်သည် ည (၁၂) နာရီကိုမကျော်လွန်ရ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

တနေ့ (၈) နာရီ၊ တပါတ် (၄၄) နာရီထက်ကျော်၍ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အလုပ်သမားအား မပေးမနေရ အိုဗါတိုင်ကြားကိုလုပ်ကိုင်သမျှ နာရီ /ရက်အတွက် အလုပ်ရှင်မှရှင်းပေးရမည်။ အချိန်ပိုတနာရီတိုင်းအတွက် အလုပ်သမား၏ အခြေခံလုပ်ခ၏ ၂၀၀% ပေးရမည်။  
အလုပ်ရှင်သည်အချိန်ပိုခိုင်းခြင်းကိုအမြဲပုံမှန်လုပ်မည်ဆိုပါကစက်ရုံများနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက်ကိုကြိုတင်ရယူရန်လိုသည်။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် ၁၁၊ ၁၂၊ ၁၇  
ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)  
အပိုဒ် ၅၉၊ ၆၂၊ ၇၃ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

## ညအချိန်အလုပ်လုပ်ရခြင်းအတွက်ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။

၄င်းနှင့်ပါတ်သက်သည့်အထူးပြဌာန်းချက်မရှိပါ။  
ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆) အရမည်သည့် ဈေးဆိုင် ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဆိုညအချိန် ၂၃၀၀ နာရီမှ နံက် ၀၅၀၀ နာရီအတွင်းပိတ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ အများပြည်သူဖျော်ဖြေရာဌာနများဖြစ်သည့် ရုပ်ရှင်ရုံ၊ ပြဇာတ်ရုံ၊ အခမဲ့ ဖျော်ဖြေပွဲများသည် ၀၁၀၀ နာရီမှ ၀၅၀၀ နာရီအတွင်းပိတ်ထားရမည်ဖြစ်၏။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် ၇ - ၈ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## အစားထိုးနားရက် /ပိတ်ရက်များ။

အလုပ်သမားတယောက်သည် ရက်သတ္တပိတ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းဖို့ လိုအပ်ပါက အလုပ်ဆင်းရမည်။ ထိုသို့ အလုပ်ဆင်းရမည်ဆိုပါကသူ /သူမအားတနင်္ဂနွေနေ့ မတိုင်မီ (၃) ရက်အလို၊ သို့မဟုတ် တနင်္ဂနွေနေ့ အလွန်နေ့ တနေ့ တွင် ရက်သတ္တပိတ်နားရက် တစ်ရက်အစားထိုးပေးရန်ဖြစ်သည်။ အလုပ် သမား တယောက်ကိုနားရက်မရှိဘဲ (၁၀) ရက်ဆက်တိုက်အလုပ်မလုပ်စေရ။ စက်ရုံတစ်ရုံကိုရက်သတ္တပိတ် အလုပ်နားရက် များတွင်အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်ချက်အရအထူးကင်းလွတ်ခွင့်ပေးထားပါကထိုစက်ရုံ အလုပ်သမားများကိုအဆိုပါလ အတွင်း ၊ သို့မဟုတ်နောက်လာသောပြက္ခဒိန်လ (၂) လအတွင်းနားရက်များအစားထိုးပေးရမည်။

အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ရသောအလုပ်သမားများအတွက် အစားထိုးနားရက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။

**မူရင်း။**  
အခန်း(၇) အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

## ရက်သတ္တပိတ်နားရက် အများပြည်သူပိတ်ရက်များတွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်းအတွက်ဖြည့်စွက်ပေးငွေ။

ရက်သတ္တပိတ်နားရက်များတွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်းကိုအချိန်ပို-အိုဗာတိုင်အဖြစ်သတ်မှတ်ပါက ထိုရက်များ အတွက်လုပ်ခကိုအိုဗာတိုင်နာရီကြေး (အခြေခံလုပ်ခ၏ ၂၀၀%) ဖြင့်ပေးရမည်။ အများပြည်သူပိတ်ရက်များတွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်းအတွက်လည်းလုပ်ခကိုအလားတူပေးရမည့်အပြင် ရှားပါးစားရိတ်ကြေးပါဆောင်းပေးရမည်။ (Cost of living allowance)

**မူရင်း။**  
အပိုဒ် - ၁၇၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)  
အပိုဒ် - ၇၃၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)  
အပိုဒ် - ၀၃ (၂)၊ ခွင့်နှင့်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၃ /၁၃ ။ နှစ်ပါတ်လည်ခွင့် နှင့် အလုပ်နားရက်များ။

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ။

- အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ခွင့်နှင့်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

### လုပ်ခရ-အလုပ်နားရက် /နှစ်ပါတ်လည်ခွင့်ရက်များ။

နှစ်ပါတ်လည်ခွင့် (အများအားဖြင့် လုပ်သက်ခွင့် ဟုခေါ်ဝေါ်ကြသည်) ကိုခွင့်နှင့်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) အရပြဌာန်းထားသည်။ အလုပ်သမားသည် တစ်လလျှင်အနည်းဆုံးလုပ်ရက် - ရက် (၂၀) ဖြင့် လုပ်သက် (၁၂)လ ပြည့်တိုင်းခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမား၏အသက်အရွယ်အလိုက်လုပ်ရက် (၁၀) မှ (၁၄) ရက်အထိခံစားခွင့် ရှိသည်။ အသက် (၁၅) နှစ်အတွင်းအလုပ်သမားအတွက် ဆက်တိုက် (၁၄)ရက်၊ အသက် (၁၅)အထက်လူအတွက် ဆက်တိုက် (၁၀)ရက်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ တစ်လလျှင်အလုပ်ဆင်းရက် ရက် (၂၀) မပြည့်ခဲ့ပါကလုပ်သက်ခွင့်ကို (၁) ရက်ဖြတ်တောက်သည်။ အလုပ်ဆက်တိုက် (၁၂) လမလုပ်ရသောလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်သက်ခွင့်ကိုအချိုးကျလျှော့ ပေါ့ပေးနိုင်သည်။ လုပ်သက်ခွင့်သွားမည့်အလုပ်သမားကိုခွင့်မသွားမီ ခွင့်ကာလအတွက်ပျမ်းမျှလစာ /ပျမ်းမျှလုပ်ခ ထုတ်ပေးရမည်။

လုပ်ငန်းရှင်သည် အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်ခွင့်အစီအစဉ်ကိုခွင့်ယူနိုင်သောကာလစေ့ရောက်သည်မှ (၃) လအတွင်း ခွင့်ယူနိုင်အောင်စီမံပေးရမည်။ လုပ်သက်ခွင့်ကိုမယူလိုသေးပါကအများဆုံး(၃)နှစ်ဆက်တိုက်စုဆောင်းထားနိုင်သည်။ ခွင့်အစားလုပ်ခလစာထုတ်ယူလိုပါကလုပ်သက်ခွင့်စေ့ရောက်သည့်အချိန်တွင်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သောအလုပ်သမား ကိုရှင်းပေးနိုင်သည်။ သို့ မဟုတ် အလုပ်ရှင်မှထွက်ခွင့်ပြုသောအလုပ်သမားကိုရှင်းပေးနိုင်သည်။ သို့ မဟုတ် ထိုအချိန် တွင်သေဆုံးသောအလုပ်သမားအတွက်ရှင်းပေးနိုင်သည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၄၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)။

## DECENTWORKCHECK.ORG

## အများပြည်သူဆိုင်ရာပိတ်ရက်များအတွက်လုပ်ခလစာ။

အလုပ်သမားတိုင်းသည် ပြန်တမ်းဝင်အများပြည်သူဆိုင်ရာပိတ်ရက်များအတွက်လုပ်ခလစာဖြင့်နားရက် ခံစားခွင့်ရှိရမည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစိုးရက ပြဌာန်းသော ထိုပိတ်ရက် (ဧပြီ ၁၂ - ၂၁ နှစ်သစ်ကူးသင်္ကြန်ပိတ်ရက် ၁၀-ရက်အပါအဝင်) စုစုပေါင်း (၂၆) ရက်ရှိသည်။ ထိုပိတ်ရက်များမှာ -

- လွတ်လပ်ရေးနေ့ - ဇန်နဝါရီလ (၄)ရက်နေ့
- ပြည်ထောင်စုနေ့ - ဖေဖော်ဝါရီလ (၁၂)ရက်နေ့
- တောင်သူလယ်သမားနေ့ - မတ်လ (၂)ရက်နေ့
- တပေါင်းလပြည့်နေ့ - မတ်လ (၁၂)ရက်နေ့
- တပ်မတော်နေ့ - မတ်လ (၂၇)ရက်နေ့
- သင်္ကြန် နားရက် - (၅ ရက်)
- မြန်မာနှစ်သစ်ကူးပိတ်ရက်များ - ဧပြီလ (၁၅ - ၂၁)
- အလုပ်သမားနေ့ - မေလ (၁)ရက်နေ့
- ကဆုန်လပြည့်နေ့ - မေလ (၁၀)ရက်နေ့
- ပါဆိုလပြည့်နေ့ - ဇူလိုင်လ (၈)ရက်နေ့
- အာဇာနည်နေ့ - ဇူလိုင်လ (၁၉)ရက်နေ့
- သီတင်းကျွတ်လပြည့်နေ့ - အောက်တိုဘာလ (၅)ရက်နေ့
- ဒီပါဝလီနေ့ - အောက်တိုဘာလ (XX)ရက်နေ့
- တန်ဆောင်မုန်းလပြည့်နေ့ - နိုဝင်ဘာလ (၃)ရက်နေ့
- အမျိုးသားအောင်ပွဲနေ့ - နိုဝင်ဘာလ (၁၃)ရက်နေ့
- ဘက္ကရီးအစ်နေ့ - နိုဝင်ဘာလ (XX)ရက်နေ့
- ကရင်နှစ်သစ်ကူးနေ့ - ဒီဇင်ဘာလ (၁၈)ရက်နေ့
- ခရစ္စမတ်နေ့ - ဒီဇင်ဘာလ (၂၅)ရက်နေ့

# DECENTWORKCHECK.ORG

အများပြည်သူဆိုင်ရာ ပြန်တမ်းဝင်ပိတ်ရက်သည် ရက်သတ္တပတ်ပိတ်ရက်နှင့် ထပ်သွားပါကအစားထိုးပိတ်ရက် ထပ်ဆောင်းပေးရန်ပြဌာန်းချက်မရှိ။ သို့ သော်ထိုရက်တွင်အလုပ်သမားသည်အလုပ်ဆင်းနေ ရပါက ထိုအလုပ်ဆင်းချိန်ကိုအချိန်ပိုအိုပါတိုင်အဖြစ်သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ဗုဒ္ဓဘာသာမဟုတ်သောအလုပ်သမား၏ ဘာသာရေးဆိုင်ရာရက် များအတွင်လုပ်ငန်းရှင်ကပိတ်ရက်သတ်မှတ်ပေးနိုင်သည်။ လပြည့်နေ့ ရက်များ သည်နှစ်အလိုက်ပြောင်းလဲမှုရှိနိုင်ပါ သည်။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် - ၃၊ ခွင့်ရက် နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)။  
အမိန့် ကြေငြာစာအမှတ် - ၁ / ၂၀၀၇၊ ရက်စွဲ - ၁၆ ဇေဖေဝါဂါရီ၊ ၂၀၀၇။

## ရက်သတ္တပတ်ပိတ်ရက်များ။

ဥပဒေအရရက်သတ္တပတ်တစ်ပတ်လျှင်ပိတ်ရက်အနည်းဆုံး (၁)ရက်ရှိရမည်။ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)အရ အလုပ်သမားဝန်ထမ်းသည် ရက်သတ္တပတ်ပတ်လျှင် (၁)ရက်လုပ်ခလစာဖြင့်နားရက်ရရှိရမည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)အရတနင်္ဂနွေနေ့ ကိုအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်သတ်မှတ်သည်။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် - ၁၅၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)  
အပိုဒ် - ၆၀၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၄ /၁၃။ အလုပ်တည်မြဲလုံခြုံမှု။

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ။

အလုပ်ရရှိရေးနှင့်ကြွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)

အလုပ်ခန့်စာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအတွက်ညွှန်ကြားချက်အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၁ /၂၀၁၅

ညွှန်ကြားချက်အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၈၄ /၂၀၁၅

### အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သောရေးသားဖော်ပြချက်များ။

အလုပ်ခန့်စာချုပ်ချုပ်ရာတွင် ကန့်သတ်သောအချိန်ကာလ တခုအတွက်သော်၎င်း၊ အချိန်ကာလကန့်သတ်ခြင်း မပါဘဲသော်၎င်း ချုပ်နိုင်သည်။ ဥပဒေအရထိုကဲ့သို့ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်လိုအပ်ပြီးအလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှပြဌာန်းသောပုံစံရှိသည်။ ထိုပုံစံကိုအလုပ်သမားညွှန်ကြားမှုဦးစီး ဌာန၏ခွင့်ပြုချက်မပါဘဲ ပြင်ဆင်ခြင်းမပြုရ။

အလုပ်ခန့်ထားခြင်းစတင်ပြီဆိုသည်နှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းစာချုပ်ရေးဆွဲပြင်ဆင်ရန်မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ထိုစာချုပ်ကိုအင်္ဂလိပ် - မြန်မာနှစ်ဘာသာဖြင့်ရေးဆွဲရမည်။ အလုပ်ရရှိရေးနှင့်ကြွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) ၏ ပြဌာန်းချက်များနှင့်အညီရေးဆွဲရမည်။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းစတင်သည်နှင့် ရက် (၃၀) အတွင်း စာချုပ်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးကြရမည်။ ချွင်းချက် - အလုပ်ခန့်ရန် လိုအပ်ချက်အရအစမ်းခန့်သော်၎င်း၊ သင်တန်း တက်နေခြင်းသော်၎င်းရှိနေခြင်း။

ထိုစာချုပ်တွင် လုပ်ခလစာ၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ အချိန်ကာလကန့်သတ်ချက်၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့် တို့ကို ထင်ရှားစွာဖော်ပြထားရမည်။ လုပ်ခလစာနှင့်ပါတ်သက်သောအချက်အလက်များ၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ တည်နေရာ၊ အလုပ်ချိန်နှင့်နားရက်၊ ထမင်းကျွေးအစီအစဉ်၊ ကျန်းမာရေးဆေးဝါးကုသမှု၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုဆိုင်ရာအချက်အလက်များ၊ တည်းခိုနေထိုင်ရန်အခင်းအကျင်းနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအစီအစဉ် (ရိုပါက) တို့ကိုထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။ ရေးဆွဲပြီးစီးပါကဒေသဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဌာန (လေဘာရုံး) (local labor exchange office) သို့ တင်ပြ ပြီးအတည်ပြုချက်ရယူရမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

အလုပ်သမားဝန်ထမ်းနှင့်အလုပ်ခန့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်ပျက်ကွက်သောအလုပ်ရှင်ကိုအလုပ်ရရှိရေးနှင့်ကြွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)အရအရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်သည်။ (၆)လအထိထောင်ဒဏ်သော်၎င်း၊ ဒဏ်ငွေသော်၎င်း၊ နှစ်ရပ်လုံးသော်၎င်းကျခံစေနိုင်သည်။ ဒေသဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဦးစီးဌာန သို့ တင်ပြပြီး အတည်ပြုချက်ရယူမထားသောစာချုပ်သည်အတည်မဖြစ်၊ တရားမဝင်။

စာချုပ်ပါအချက်အလက်များကိုအလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ ကညှိနှိုင်းပြင်ဆင်လိုပါက ပြင်ဆင်ချက်ကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနသို့ တင်ပြပြီးအတည်ပြုချက်ရယူရမည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၅ နှင့် ၃၈၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးနှင့်ကြွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) အလုပ်ခန့် စာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအတွက်ညွှန်ကြားချက်အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၁ /၂၀၁၅

### ကာလကန့် သတ်အလုပ်ခန့် စာချုပ်ခြင်း။ (Fixed Term Contracts)

မပြောင်းလဲတည်မြဲသောသဘောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်များအတွက်အသုံးပြုသည်။ ဥပဒေတွင်ကာလကိုကန့် သတ်ထားခြင်း မရှိ။ အသစ်တဖန်ထပ်ကာ-ထပ်ကာချုပ်ခြင်းများကိုလည်းကန့် သတ်ထားခြင်းမရှိ။ ကာလကန့် သတ်အလုပ်ခန့် ခြင်းအချိန်ကာလသည်အကန့် အသတ်မရှိဖြစ်သွားနိုင်သည်။ တရားဝင်ပြဌာန်းထားသော အလုပ်ခန့် စာချုပ် ပုံစံတွင်ကာလကန့် သတ်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်သို့ လွှဲအပ်ထားသည်။ စာချုပ်သက်တမ်းမစေ့မီ တစ်လအလိုတွင် အလုပ်သမား - အလုပ်ရှင်နှစ်ဦးနှစ်ဘက် သဘောတူညီမှုဖြင့် ကန့် သတ်ကာလအလုပ်ခန့် စာချုပ်ကို သက်တမ်းတိုးနိုင်သည်။ သို့ မဟုတ်ပြောင်းလဲပြင်ဆင်နိုင်သည်။

### အစမ်းခန့် ကာလ။

အစမ်းခန့် ကာလကိုဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိ။ ယေဘုယျအားဖြင့်မူ အစမ်းခန့် ကာလသည် (၃)လထက်မပိုပါ။ တရားဝင်ပြဌာန်းထားသော အလုပ်ခန့် စာချုပ်ပုံစံတွင် အစမ်းခန့် ကာလကို (၃)လဟုဖော်ပြထားသည်။ အစမ်းခန့် ကာလကုန်ဆုံးသည်တွင် အလုပ်သမား၏စွမ်းဆောင်ရည်ကိုအလုပ်ရှင်ကကျေနပ်ပါက အလုပ်ဆက်လက်ခန့် ထားနိုင်သည်။ အစမ်းခန့် ကာလအလွန်တွင် အမြဲတန်းဆက်လက်ခန့် ထားရန်အလုပ်ရှင်ဘက်ကလိုက်နာဖို့ မလိုပါ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## နို့ တစ်ပေးရန်လိုအပ်ချက်။

အလုပ်ခန့်ထားခြင်းသဘောတူညီချက်ကို စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးလျှင်ရပ်စဲနိုင်သည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီ /စက်ရုံ ပိတ်သိမ်း လျှင်သော်၎င်း၊ အလုပ်ရှင်မွဲသွားလျှင်သော်၎င်း၊ ကြိုတင်မှန်းဆခြင်းမပြုနိုင်သည့်ဖြစ်ရပ်ကြောင့်ပျက်စီး ရလျှင်သော်၎င်း၊ တဘက်ဘက်ကအလုပ်ခန့် စာချုပ်ကိုဖောက်ဖျက်လျှင်သော်၎င်း၊ အလုပ်သမားသေဆုံးလျှင်သော် ၎င်း၊ အလုပ်ရှင်ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ ကြိုတင်မှန်းဆနိုင်သည့်ပြဿနာဖြစ်ပေါ်မှုကြောင့် လူလျော့ရန် လိုအပ်လာလျှင် သော်၎င်း (မလိုဘဲလူပိုနေခြင်းအပါအဝင်)၊ ထို့ပြင်အလုပ်သမားသည် ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ်ကျလျှင်သော်၎င်း၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကိုရပ်စဲနိုင်သည်။

အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမား တဘက်ဘက်က တစ်လကြိုတင်နို့ တစ်ပေးခြင်းဖြင့်အလုပ်စာချုပ်ကိုရပ်စဲနိုင်သည်။ နှစ်ဘက်သဘောတူအလုပ်စည်းကမ်းကိုအသေးစားကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုအတွက် အလုပ်သမားအား ပဌမအကြိမ်တွင် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်တွင် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ တတိယနှင့်နောက်ဆုံးအကြိမ်တွင် သတိပေးစာပေါ်လက်မှတ်ထိုးစေခြင်း (ဘွန်းထိုးခြင်း) ဆောင်ရွက်စေနိုင်သည်။ ဤသုံးကြိမ်ကိုကျော်လွန်ကာကျူးလွန် မှုတွင် အလုပ်ရှင်မှ နို့ တစ်စာမပေးဘဲအလုပ်သမားအားအလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်သည်။ အလုပ်ထွက်နှစ်နာကြေးပေးရန် မလို။ နှစ်ဘက်သဘောတူညီထားသောအလုပ်စည်းကမ်းကိုအကြီးစားကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုများတွင် အလုပ်သမား၏ အလုပ်ခန့် စာချုပ်အားအလုပ်ရှင်မှချက်ချင်းရပ်စဲနိုင်သည်။

အရေးပါသောအကြောင်းပြချက်တစ်ခုတရားကြောင့်အလုပ်ရှင်မှအလုပ်သမားအားတာဝန်မှရပ်စဲလိုပါက တစ်လကြိုတင် နို့ တစ်ပေး၍သော်၎င်း၊ နို့ တစ်အစား နို့ တစ်ကြေးပေး၍သော်၎င်း အလုပ်ခန့် စာချုပ်ကိုရပ်စဲနိုင်သည်။ အစမ်းခန့် ကာလအတွင်းအလုပ်သမားက အလုပ်မှနှုတ်ထွက်လိုပါက အလုပ်ရှင်သို့ (၇) ရက်ကြိုတင်နို့ တစ်ပေး ရန်သာလိုသည်။

### မူရင်း။

တရားဝင်ပြဌာန်းထားသော အလုပ်ခန့် စာချုပ်ပုံစံ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့် ။ (severance pay)

အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့်ကိုအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ စည်းမျဉ်းများဖြင့်ထိန်းညှိသည်။ ဤဖော်ပြပါအခြေအနေများတွင် ခံစားခွင့်မရနိုင် -

- နှစ်ဦးနှစ်ဘက်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ်ခန့် စာချုပ်ကိုရပ်စဲခြင်း
- အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်း
- အလုပ်သမား၏အကြီးစားစည်းကမ်းဖောက်မှုကြောင့်အလုပ်ရပ်စဲခြင်း
- သတိပေးခြင်း သုံးကြိမ်ကိုကျော်လွန်၍အလုပ်သမားကစည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း

ဤအခြေအနေများမှအပ အခြားသောအကြောင်းများ (မလိုဘဲလူပိုနေခြင်းအပါအဝင်) ကြောင့်အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်ပါက အလုပ်ထွက်ခံစားခွင့်ကိုအောက်ပါအတိုင်းပေးရမည်။

- (၆)လထက်လျော့သောအလုပ်သက်တမ်းအတွက်ရှင်းပေးရန်မလို
- (၆)လမှ (၁)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၁၅)ရက်အတွက်လုပ်ခလစာ
- (၁)နှစ်မှ (၂)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၁)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၂)နှစ်မှ (၃)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၄၅)ရက်အတွက်လုပ်ခလစာ
- (၃)နှစ်မှ (၄)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၃)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၄)နှစ်မှ (၆)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၄)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၆)နှစ်မှ (၈)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၅)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၈)နှစ်မှ (၁၀)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၆)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၁၀)နှစ်မှ (၂၀)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၈)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၂၀)နှစ်မှ (၂၅)နှစ်ထိအလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၁၀)လအတွက်လုပ်ခလစာ
- (၂၅) ကျော်လွန်၍အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက (၁၃)လအတွက်လုပ်ခလစာ

မူရင်း။

ညွှန်ကြားချက်အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၈၄ / ၂၀၁၅

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၅ /၁၃။ မိသားစုတာဝန်များ။

သက်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းဥပဒေများ။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

### ကလေးဖခင်ခွင့် (Paternity leave)

မွေးကင်းစကလေးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ကလေးအဖေရင်းအား လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ ခွင့် (၁၅) ရက်သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရထားသော မိခင်၏ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရထားသောလင်ယောက်ျားအားပေးသောခွင့်ဖြစ်၏။ ခွင့်ခံစားထိုက်သောဖခင်သည် ကလေးမွေးဖွားမီ သို့ မဟုတ် ကလေးပျက်မကျမီ (၁၂)လ ကာလအတွင်း လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ ထည့်ဝင်ကြေး (၆)လ အနည်းဆုံးထည့်ဝင်ခဲ့ပြီးသားဖြစ်ရန်လိုသည်။ ခွင့်ခံစားစဉ်ကာလအတွင်း ပျမ်းမျှ မူလလုပ်ခလစာ၏ ၇၀% ခံစားခွင့်ရှိသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရမထားသော ဇနီးသည်မှ ကလေးတစ်ဦး သို့ မဟုတ်နှစ်ဦးဖွားမြင်ခြင်းအတွက် အာမခံရပြီးသူလင်ယောက်ျားဖခင်သည် မွေးဖွားမှုခံစားခွင့်ငွေကြေးပမာဏ၏ ၅၀% ကို တလုံတခဲတည်းခံစားခွင့်ရှိသည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၈ (က) နှင့် (ခ) လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

### ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းခွင့် (Parental leave)

ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းခွင့် ဟူ၍ ဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။

### မိဘများအတွက်ချိန်ညှိအလုပ်ချိန်ရွေးချယ်ခွင့် / မိသားစုတာဝန်နှင့်အလုပ် ချိန်ညှိခြင်း။

ဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၆ /၁၃။ ကလေးမွေးဖွားပြုစုခြင်းနှင့်အလုပ်။

**သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။**

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

### အခမဲ့ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု။

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရရှိထားသော ကလေးမိခင်အလုပ်သမားသည် ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မွေးဖွားစဉ် သတ်မှတ်ထားသောဆေးရုံဆေးခန်းများတွင် အခမဲ့ဆေးကုသခွင့်ရှိသည်။ ထိုအခွင့်အရေးတွင် အပြင်လူနာ စောင့်ရှောက်မှု၊ အတွင်းလူနာစောင့်ရှောက်မှု၊ ဆေးဝါးပစ္စည်း၊ ဓါတ်ခွဲခန်းဝန်ဆောင်မှု၊ နှင့်အထူးသဖြင့် မြို့ပြင် ဒေသများတွင် လူနာသယ်ယူပို့ဆောင်မှုတို့ ပါဝင်သည်။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် - ၂၅ (က)၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

### ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်မခိုင်းရ။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားအား ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်မခိုင်းရဟုတားမြစ်ခြင်းကိုဥပဒေတွင်မတွေ့ ရပါ။

### မွေးဖွားခွင့်။

အမျိုးသမီးအလုပ်သမားသည် ကလေးမွေးဖွားခွင့် ရက်သတ္တပါတ် (၁၄) ပါတ်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည် ကလေးမွေးဖွားမီ ရက်သတ္တပါတ် (၆) ပါတ်၊ ကလေးမွေးဖွားပြီး ရက်သတ္တပါတ် (၈) ပါတ် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ကလေးအမွှာပူးမွေးဖွားပါက မွေးဖွားပြီးနောက်ထပ်ခွင့် (၄) ပါတ် ထပ်တိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ ကလေးပျက်ကျခြင်းကိစ္စတွင်ခွင့်ခံစားခွင့် (၆)ပါတ်ရရှိရမည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခြင်း အတွက်လုပ်ခလစာဖြင့်ခွင့် (၇) ရက်ရှိသည်။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် - ၂၅ (ဂ နှင့် ဃ)၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ငွေကြေးခံစားခွင့်။

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရှိသောအလုပ်သမားမိခင်သည် ကလေးမွေးဖွားခွင့်အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်ရရှိနိုင် သည်။ ထိုအလုပ်သမားသည် ကလေးမွေးမီ တစ်နှစ်အတွင်းသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ဌာနတွင်အလုပ်လုပ်နေခဲ့ပြီး အာမခံထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး (၆)လ ထည့်ဝင်ပြီး ဖြစ်ရန်လိုသည်။

ခံစားခွင့်ငွေသည် မွေးဖွားခွင့် (၁၄)ပါတ်အတွက် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ၏ ၇၀% ဖြစ်သည်။ ကလေးပျက်ကျခြင်းကိစ္စတွင် လည်းခံစားခွင့်သည် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ၏ ၇၀% ဖြစ်သည်။

ကလေးမွေးဖွားခြင်းခံစားခွင့်တွင် ကလေးမွေးခြင်းအတွက်ကုန်ကျစားရိတ်များလည်းပါဝင်သည်။ ကလေးမွေးဖွားခြင်း ကုန်ကျစားရိတ်ပံ့ပိုးမှုသည် ကလေး (၁) ဦးသာမန်မွေးဖွားမှုအတွက် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ၏ ၅၀% ဖြစ်သည်။ ကလေးအမွှာပူး (၂) ဦးမွေးဖွားမှုအတွက် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ၏ ၇၅% ဖြစ်သည်။ ကလေးအမွှာပူး (၃) ဦးနှင့်အထက် မွေးဖွားမှုအတွက် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ၏ ၁၀၀% ဖြစ်သည်။

အထက်ပါ ကလေးမွေးဖွားခြင်းပံ့ပိုးမှုနှင့် ကလေးမွေးဖွားခြင်းကုန်ကျစားရိတ်ပံ့ပိုးမှု တို့ကို ကလေးမိခင်မှ ကျန်းမာရေး ဆေးထောက်ခံစာ (medical certificate) တင်ပြနိုင်မှသာလျှင်ထုတ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၆ နှင့် ၂၇၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

## အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းမှကာကွယ်မှု။

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရှိထားသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမား၏ အလုပ်တည်မြဲမှုသည် ထိုအလုပ်သမား မွေးဖွားခွင့် ခံစားနေစဉ်ကာလအတွင်းခိုင်မြဲစေရမည်။ အလုပ်ရှင်သည့်ခွင့်ကာလအတွင်း ထိုအလုပ်သမားအားအလုပ်မှထုတ်ပယ် ခြင်းသော်၎င်း၊ အလုပ်စာချုပ်ရုပ်စဲခြင်းသော်၎င်း၊ တဆင့်နိမ့်အလုပ်သို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသော်၎င်းမလုပ်ရ။ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်မှထည့်ဝင်ပေးရခြင်းအတွက် ထိုအလုပ်သမား၏လုပ်ခလစာမှဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရ။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၆ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## မူလအလုပ်နေရာသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်။

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမား အားမွေးဖွားခွင့်ခံစားနေစဉ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းတို့ ကိုတားဆီးထားခြင်းမှအပ၊ မူလအလုပ်နေရာသို့ ပြန်လာခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သော ပြဌာန်းချက်မတွေ့ ရပါ။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၆ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

## ကလေးနို့ တိုက်ပြုစုခြင်းအတွက်နားချိန်။

ကလေးနို့ တိုက်ပြုစုခြင်းအတွက်အလုပ်နားချိန်နှင့် ပါတ်သက်၍ဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားခြင်းမတွေ့ ရပါ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၇ /၁၃။ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး။

### သက်ဆိုင်သောဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

### အလုပ်ရှင်မှဆောင်ရွက်ရန် ။

အလုပ်ရှင်များသည် သက်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းဥပဒေ၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားဦးစီးဌာနများမှညွှန်ကြားချက်များ အရဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး ဘေးကင်းလုံခြုံရေးစည်းမျဉ်းများကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ၊ မမျှော်မှန်းနိုင်သောအဖြစ်အပျက်များမှ ဘေးကင်းလုံခြုံစေရန် အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့်ကာကွယ်မှုများစီမံထားရမည်။ မိမိအလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး ဘေးကင်းလုံခြုံရေး နှင့်ပါတ်သက်၍ ပညာပေးရန်လိုသည်။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (၂၀၁၆) က မလုပ်မနေရအစီအစဉ်များပြဌာန်းထားသည် -

- ဆိုင်နှင့်အလုပ်ဌာနအတွင်းအပြင်သပ်ရပ်သန့်ရှင်းနေရန်
- မကောင်းသောအနံ့ အသက်များမရှိစေရန်
- ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သောပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန်
- လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်နေစေရန်
- လုံလောက်သောအလင်းရောင်ရရှိစေရန်
- အသံပလံဆူညံခြင်းမရှိစေရန်
- အပူအအေးနေသာမျှတခြင်းရှိစေရန်
- မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးနှင့် အရေးပေါ်အစီအမံများထားရှိရန်
- ထိခိုက်နာမကျန်းမှုများအတွက် ရှေးဦးသူနာပြုစုခြင်းပစ္စည်းသေတ္တာထားရှိရန်

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) ကလည်း မလုပ်မနေရအစီအစဉ်များပြဌာန်းထားသည် -

- စက်ရုံအတွင်းအပြင်သပ်ရပ်သန့်ရှင်းနေရန်
- အညစ်အကြေးစွန့်ပစ်ရေးအတွက်ထိရောက်သောအစီအစဉ်များရှိရန်
- လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်ရန်
- အပူအအေးနေသာမျှတခြင်းရှိစေရန်
- ဖုံး၊ အခိုးအငွေ့ များကင်းရှင်းနေစေရန်
- အခန်းတွင်းစိုထိုင်းဆကိုထိန်းသိမ်းထားရန်

# DECENTWORKCHECK.ORG

- လုံလောက်သောအလင်းရောင်ရရှိစေရန်
- အခန်းတွင်းကြပ်ညှပ်နေခြင်းမရှိစေရန်
- သန့်ရှင်းဘေးကင်းသောသောက်ရေ
- သန့်ရှင်းသောအိမ်သာနှင့် တံထွေးခွက်များ
- ကူးစက်ရောဂါကာကွယ်ခြင်းအစီအမံများ
- မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ
- ဓါတုဗေဒပစ္စည်းအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ
- စက်ယန္တရားများကိုကောင်းမွန်စွာထိန်းသိမ်းထားခြင်း၊ အဆင့်မီအောင်ပြုပြင်ထားခြင်း

## မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၄၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

အပိုဒ် - ၁၃ မှ ၄၃၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

## အကာအကွယ်များအခမဲ့ဝေငှထားခြင်း။

အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းအတွက်အကာအကွယ်များဝေငှပေးထားရမည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ မျက်လုံး ကိုထိခိုက်နိုင်သော စူးရှသည့်အလင်းရောင်၊ အပူငွေ့၊ အစအန၊ အမှုန်အမွှားများလွင့်စင်ထွက်လာသောအလုပ် ကိုလုပ်ကိုင် နေရသောအလုပ်သမား၊ ထို့ ပြင် ၎င်းအခြေအနေရှိသောပါတ်ဝန်းကျင်တွင်အလုပ်လုပ်ရသော အလုပ်သမားများ အတွက် ထိရောက်စွာအကာအကွယ်ပေးနိုင်သော အကာ၊ လေကာမျက်မှန်များထုတ်ပေးထား ရမည်။

## မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၇၊ စက်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## သင်တန်း။

လုပ်ငန်းရှင်သည် အလုပ်စတင်တော့မည့်အလုပ်သမားအား၎င်း၊ အလုပ်ဝင်လုပ်နေပြီးဖြစ်သည့်အလုပ်သမားများအား၎င်း၊ စက်ရုံ၏လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီဖြစ်စေ၊ ကြွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန၏ ဝါဒနှင့်အညီဖြစ်စေ၊ တတ်ကြွမ်းကျင်မှုရှိစေရန်လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများစီမံပေးရမည်။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ အလုပ်သမားများသည် မီးဘေးကြုံလာလျှင်ဆောင်ရွက်လိုက်နာရမည့်အစီအစဉ် များနှင့်ပါတ်သက်၍တတ်သိနားလည်မှုရှိစေရန်၊ ထိုအတွက်လိုအပ်သည့်သင်တန်းလုံလောက်စွာပေးထားရန် ပြဌာန်း ထားသည်။

## မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၄၀၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- အပိုဒ် - ၁၄၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးနှင့် ကြွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)

## အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးမှုစံနှစ်။

အလုပ်သမားဥပဒေများ ကျင့်သုံးလိုက်နာမှုရှိစေရေးအတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ စစ်ဆေးရေးမှူးများခန့်အပ်ထားသည်။ စစ်ဆေးရေးမှူး (အင်စပက်တော်) ဆိုသည်မှာ စက်ရုံများနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနမှ ခန့်ထား သူ ဖြစ်သည်။

- (၁) စစ်ဆေးရေးမှူး (အင်စပက်တော်)သည် ၎င်း၏ ကန့်သတ်ဒေသ အတွင်း မည်သည့်အလုပ်ဌာန၊ မည်သည့်ဆိုင်ကိုမဆို ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိသည်။
- (၂) ထိုအလုပ်ဌာန /ဆိုင် နေရာကိုစစ်ဆေးခွင့်ရှိသည်။
- (၃) မှတ်တမ်းမှတ်ရာ၊ စာရွက်စာတမ်း၊ ရီဂျစ်စတာများကိုကြည့်ရှုစစ်ဆေးခွင့်ရှိသည်။
- (၄) အီလက်ထရောနစ်မှတ်တမ်းများ၊ နို့တစ်များကိုကြည့်ရှုစစ်ဆေးခွင့်ရှိသည်။
- (၅) လုပ်ငန်း၊ နေရာများကို ဓါတ်ပုံ၊ ဗီဒီယို ရိုက်ကူးမှတ်တမ်းတင်ခြင်းများလိုအပ်သလိုဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။ လုပ်ငန်းဌာန၊ ဆိုင်အတွင်းရှိသူများကို လိုအပ်သလိုမေးမြန်းဆွေးနွေးခွင့်ရှိသည်။
- (၆) စာရွက်စာတမ်း၊ မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ၊ ခေတ်မှီနည်းပညာဖြင့်ဆောင်ရွက်ထားသောမှတ်တမ်းများကိုလေ့လာစစ်ဆေးပြီး သက်သေခံအထောက်အထားအဖြစ်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။
- (၇) ဤပုဒ်မအရ ထိုကဲ့သို့ မေးမြန်းဆွေးနွေးစစ်ဆေး၍ သက်သေခံရသူမည်သူမဆို မိမိအား အပြစ်ဖို့ နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ရသောမေးခွန်းကိုဖြေဆိုရန် တာဝန်မရှိစေရ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

(၈) စစ်ဆေးရေးမှူး (အင်စပက်တော်) ကလိုအပ်သလိုကြည့်ရှုစစ်ဆေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းရှင်သည် အလုပ်ဌာန၏ စာရွက်စာတမ်းများ၊ ရီဂျစ်စတာများ၊ စာချုပ်များ၊ သက်သေခံချက်များ၊ ပုံစံများ၊ နမူနာများကို ထုတ်ပေး ပြင်ဆင်ရမည်။

(၉) လုပ်ငန်းမှတ်ပုံတင်၊ လုပ်ငန်းရှင်မှတ်ပုံတင်၊ နှင့် လုပ်ငန်းနှင့်ပါတ်သက်ရာ များကို စစ်ဆေးရေးမှူးမှတောင်းဆို သည့်အတိုင်းထုတ်ပေးပြင်ဆင်ရမည်။

(၁၀) အကယ်၍ တစ်စုံတစ်ဦးသည် ဥပဒေကိုသော်၎င်း၊ ဥပဒေအောက်မှပြဌာန်းချက်များကိုသော်၎င်း ဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ လိုက်နာကျင့်သုံးရန်ပျက်ကွက်ခြင်းကို စစ်ဆေးရေးမှူး (အင်စပက်တော်) မှ တွေ့ရှိခဲ့ပါက ထိုအပြစ်ကျူးလွန်သူ အား စစ်ဆေးရေးမှူးချုပ် (ချိမ်းအင်စပက်တော်) ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် တရားစွဲဆိုရန် စီစဉ်ရမည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၊ ၆၊ ၂၀၊ နှင့် ၃၂ မှ ၃၅၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

အပိုဒ် - ၁၀၊ ၁၁၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၈ /၁၃ နာမကျန်းခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းထိခိုက်မှုနှစ်နာကြေး။

သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။  
ခွင့်ရက်နှင့်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)  
လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

### ငွေကြေးခံစားခွင့်။

ခွင့်ရက်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ အလုပ်သမားဝန်ထမ်းသည် လုပ်သက် (၆) လပြည့်ပြီးပါက ဆေးခွင့်ရက် (၃၀) ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ထိုခံစားခွင့်ရရန်အလုပ်သမားအနေဖြင့် ဆေးခွင့်တောင်းခံစာ ကို ဆရာဝန် သို့မဟုတ် လက်မှတ်ကျန်းမာရေးတာဝန်ခံ သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ထားသော ဆေးဆရာ ၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့်တင်ပြရမည်။ ဆေးခွင့်ခွင့်ပြုခြင်းအတွက် စောင့်ဆိုင်းကာလ (၃) ရက်သတ်မှတ်ထားသည်။

လုပ်သက် (၆) လမပြည့်သေးသောအလုပ်သမားသည် ဆေးစိတ်တင်ပြတောင်းခံပါက လုပ်ခလစာမဲ့ဆေးခွင့်ခံစားနိုင်သည်။

လုပ်သက် (၆) လပြည့်ပြီးသောအလုပ်သမားဝန်ထမ်းအတွက် ဝင်ငွေခံစားခွင့်ပေးရမည်။ ထိုခံစားခွင့်ကိုအလုပ်ရှင်မှပေးရန်ဖြစ်ပြီးအစိုးရထံမှတောင်းခံခွင့်မရှိ။

အလုပ်သမားဝန်ထမ်းသည် ဆေးခွင့်ကို အသုံးမပြုဖြစ်ပါက တစ်နှစ်အကြာတွင်ထိုခံစားခွင့်ကုန်ဆုံးသည်။ အလုပ်ခန့်စာချုပ်ပါခံစားခွင့်တရပ်ရပ်သည် ဤဥပဒေအရခံစားခွင့်ထက်လျော့နည်းပါက စာချုပ်ပါခံစားခွင့်သည်အကျိုးမဝင်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အာမခံရရှိထားသောအလုပ်သမားဝန်ထမ်းသည် ပြီးခဲ့သောလုပ်သက်ကာလ (၆)လအတွင်း ထည့်ဝင်ငွေ (၄) လ ထည့်ဝင်ပြီးပါက ဆေးခွင့်ခံစားခွင့်ရရှိမည်။ ထိုသို့ ရရှိရန်အတွက်လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းမှဆေးမှူးဆရာဝန်က ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်လုပ်နိုင်သောအခြေအနေမရှိကြောင်းထောက်ခံချက်ပေးရန်လိုသည်။ မိမိဆန္ဒမပါဘဲ တရားဝင်အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားသော အလုပ်သမားဝန်ထမ်းအတွက်ခံစားခွင့်ကို နောက်ဆုံးအလုပ်ဆင်းရက်အလွန်တွင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ နာမကျန်းမှုခံစားခွင့်များရရှိနိုင်သည်။ နာမကျန်းဖြစ်မှုတစ်ခုအတွက် စတင်နေမကောင်းသောနေ့မှစ၍ ခံစားခွင့်ရရှိမည်။ ထိုနေ့ မတိုင်မီ (၄)လ ကာလအတွင်းအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှ လုပ်ခလစာ ၆၀% ကို ခံစားနိုင်သည်။ နာမကျန်းမှုကာလ (၂၆) ပါတ်အထိခံစားခွင့်ရှိသည်။ ခံစားခွင့်ငွေကြေးပမာဏ ကျပ်-၁၀၀၀ မှ ၆၀၀၀ အတွင်း ရှိသည်။ နာမကျန်းဖြစ်မှုသည် ထပ်ခါတလဲလဲပြန်ဖြစ်ခြင်း၊ နာတာရှည်ဖြစ်ခြင်း၊ ရောဂါတမျိုးထက်ပိုဖြစ်ခြင်း၊

# DECENTWORKCHECK.ORG

အရေးကြီးသောရောဂါမျိုးဖြစ်ခြင်းဖြစ်ပါက နာမကျန်းမှုကာလ (၅၂) ပါတ်ထိ သို့ မဟုတ် လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ က သတ်မှတ်သောကာလအထိ ဆေးဝါးကုသခြင်းခံစားခွင့်ရရှိမည်။

## မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၊ ခွင့်နှင့်ပိတ်ရက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

အပိုဒ် - ၂၂ နှင့် ၂၃၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

## ဆေးဝါးကုသစောင့်ရှောက်မှု။

နာမကျန်းခွင့်ဖြင့်ဆေးဝါးကုသနေသူ အာမခံရရှိပြီး အလုပ်သမားသည် အခမဲ့ဆေးဝါးကုသမှုခံစားခွင့်ရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ လက်အောက်ခံ ဆေးပေးခန်းများ၊ ဆေးရုံများ၊ စက်ရုံပိုင်ဆေးခန်း၊ ပြည်သူ့ ဆေးရုံများကအလုပ်သမားများကိုလက်ခံကုသစောင့်ရှောက်ပေးသည်။ အာမခံရှိသောအလုပ်သမားသည် ဆေးပေးခန်းတစ်ခုတွင်မှတ်ပုံတင်ထားပါက ထိုဆေးပေးခန်း၏ ဝန်ဆောင်မှုအတွက်သာ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ ချွင်းချက်အားဖြင့် အရေးပေါ်ဆေးဝါးကုသမှု သို့ မဟုတ်ထိုဆေးပေးခန်းမှ အခြားသို့ လွှဲပြောင်းပေးမှုအတွက်အကျိုးခံစားခွင့်ရှိမည်။ ဆေးဝါးကုသခွင့်အကျိုးခံစားမှုတွင် -

- ဆေးပေးခန်းမှကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု
- အိမ်တိုင်ယာရောက်အရေးပေါ်ကုသမှု
- အထူးကုဆရာဝန်ဖြင့်ကုသမှု
- ရောဂါရှာဖွေရေးဌာနများ၏ ဓါတ်ခွဲခန်းဝန်ဆောင်မှု
- ဓါတ်မှန်ရိုက်ခြင်း
- လိုအပ်သလိုဆေးရုံတက်ကုသခြင်း
- ခြေတုလက်တုတပ်ဆင်ခြင်း
- အကြောပြင်ဌာန
- အထူးကိရိယာပစ္စည်းများ
- ဆေးဝါးပစ္စည်း
- ... တို့ ပါဝင်သည်။

အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူအလုပ်သမား၏ မှီခိုသူများလည်းကုသခွင့်ရှိသည်။ အာမခံရှိသောအလုပ်သမားမိခင်၏ ကလေးအတွက် ကလေးအသက် (၁) နှစ်ပြည့်သည်ထိခံစားခွင့်ရှိသည်။

## မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၂၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## အလုပ်တည်မြဲလုံခြုံမှု။

နာမကျန်းခွင့်ခံစားနေစဉ်အတွင်း လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရှိသောအလုပ်သမား၏ အလုပ်တည်မြဲလုံခြုံမှုသည်ခိုင်မြဲ စေရမည်။ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းအတွက်၊ သို့ ဟုတ်ကလေးမွေးဖွားခြင်းအတွက် သို့ မဟုတ်လုပ်ငန်းခွင်တွင်းထိခိုက်မှုကြောင့်ယာယီအလုပ်မလုပ်နိုင်ဘဲ ဆေးခွင့်ခံစားနေစဉ်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်သည်ထိုအလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ် ခြင်းသော်၎င်း၊ အလုပ်စာချုပ်ရပ်စဲခြင်းသော်၎င်း၊ တဆင့်နိမ့်အလုပ်သို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသော်၎င်းမလုပ်ရ။ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်မှထည့်ဝင်ပေးရခြင်းအတွက် ထိုအလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာမှဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရ။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၆၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

## မစွမ်းမသန်ဖြစ်မှု /လုပ်ငန်းခွင်တွင်းထိခိုက်မှုနှစ်နာကြေး။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်းထိခိုက်မှုများကို နောက်ဆက်တွဲဖြစ်စဉ်အပေါ်မူတည်၍ခွဲခြားနိုင်သည်။

- (၁) အမြဲတန်း လုံးဝမစွမ်းမသန်ဖြစ်ခြင်း
- (၂) အမြဲတန်း တစိတ်တပိုင်းမစွမ်းမသန်ဖြစ်ခြင်း
- (၃) ယာယီ မစွမ်းမသန်ဖြစ်ခြင်း
- (၄) ပြင်းထန်သောထိခိုက်မှုကြောင့်အလုပ်သမားသေဆုံးခြင်း

အမြဲတန်း လုံးဝမစွမ်းမသန်ဖြစ်ခြင်းတွင် ထိခိုက်မှုမဖြစ်မီ (၄) လအတွင်းအာမခံရှိသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ၏ ၇၀% ကို မစွမ်းမသန်ပင်စင်အဖြစ်ပေးရမည်။ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်ဆရာဝန်မှ မစွမ်းမသန် ဖြစ်သူ သည် အမြဲတန်း ကူညီစောင့်ရှောက်မှုလိုကြောင်းထောက်ခံပါကထိုပင်စင်၏ ၁၀% ပမာဏ ကို အမြဲတန်း စောင့်ရှောက်သူအခကြေးငွေအဖြစ်ထပ်ဆောင်းပေးရမည်။

အမြဲတန်း တစိတ်တပိုင်းမစွမ်းမသန်ဖြစ်ခြင်းတွင် မစွမ်းမသန်ဖြစ်ရမှုအတိုင်းအတာပေါ်မူတည်၍ မစွမ်းမသန်ပင်စင်အပြည့်၏ အချိုးကျ % ကို ပေးရန်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍အလုပ်လုပ်နိုင်သောစွမ်းရည်ဆုံးရှုံးမှုသည် ၂၀% ထက်လျော့နည်းနေပါက ပင်စင်အပြည့် (၅) နှစ်စာကိုတလုံးတခဲတည်းပေးရန်ဖြစ်သည်။

ယာယီ မစွမ်းမသန်ဖြစ်ခြင်းတွင် ထိခိုက်မှုမဖြစ်မီ (၄) လအတွင်းအာမခံရှိသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ၏ ၇၀% ကို စတင်မစွမ်းမသန်ဖြစ်သည့်နေ့မှ စ၍ (၁၂) လထိပေးရမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်၏ ဆရာဝန်သည် ထိခိုက်သူအလုပ်သမား၏ အလုပ်လုပ်နိုင်သောစွမ်းရည်ဆုံးရှုံးမှုအတိုင်း အတာကို စစ်ဆေးရန်ဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ ကတောင်းဆိုသည့်အတိုင်းလိုအပ်ပါက ပြန်လည်စစ်ဆေးမှုများ ဆောင်ရွက်ရမည်။ အာမခံထားသူအလုပ်သမားသည် ဆေးစစ်ဆေးရန်လာရောက်ခြင်းပျက်ကွက်ပါက ဘုတ်အဖွဲ့ အနေဖြင့်အလုပ်သမား၏ ခံစားခွင့်ကို ယာယီသော်၎င်း၊ အမြဲတန်းသော်၎င်း ရပ်ဆိုင်းနိုင်သည်။

အလုပ်သမားသေဆုံးသွားပါက ကျန်ရစ်သူခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားကစာရင်းပေးထားသည့်ခံစားခွင့်ရှိသူများအား ပေးရမည်။ ဤသို့ ခံစားခွင့်ရှိသူစာရင်းပေးမထားခဲ့ပါက ခံစားခွင့်ရရှိထိုက်သူများမှာ ဦးစားပေးအလိုက် - ကျန်ရစ်သူမုဆိုးမ(ဖို)၊ သားသမီးများ၊ မိဘများ ဖြစ်သည်။ ကျန်ရစ်သူခံစားခွင့်ပင်စင်ကိုအောက်ပါအတိုင်းပေးရန် ဖြစ်သည် -

- အာမခံထည့်ဝင်ကြေး (၆၀)လရှိပါက သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ အဆ (၃၀)
- အာမခံထည့်ဝင်ကြေး (၆၀ - ၁၁၉)လရှိပါက သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ အဆ (၅၀)
- အာမခံထည့်ဝင်ကြေး (၁၂၀ - ၂၃၉)လရှိပါက သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ အဆ (၆၀)
- အာမခံထည့်ဝင်ကြေး (၂၄၀)လအနီးဆုံးရှိပါက သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ အဆ (၈၀)

ကျန်ရစ်သူမုဆိုးမ(ဖို) အတွက်ပင်စင်ရရှိနိုင်မည်။ မှီခိုသူအခြားမိသားစုဝင်များအတွက်မူ ၎င်းသည်အိုမင်းသူ၊ မစွမ်းမသန်သူများဖြစ်ပါကအကျိုးခံစားခွင့်ရှိနိုင်သည်။ အခြားသောသူများအတွက်ခံစားခွင့်ကိုမူ သေဆုံးသူနှင့်တော်စပ်မှု၊ ထိုသူ၏ဝင်ငွေ၊ အလုပ်လုပ်နိုင်ခြင်း၊ နှင့်ဆက်စပ်အနေအထားများအပေါ်မူတည်၍ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်က စဉ်းစားဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။

အသုဘစားရိတ်ကို ပျမ်းမျှလစာ၏ (၅)ဆအထိ တလုံးတခဲတည်းပေးနိုင်သည်။ အတိုင်းအတာအတိအကျအား ဖြင့်မသေဆုံးမီ (၄)လအတွင်းထည့်ဝင်ကြေးများနှင့် ပျမ်းမျှလစာအပေါ်မူတည်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်းထိခိုက်မှုနစ်နာကြေးခံစားခွင့်ကို လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ ကထိန်းညှိပေးသည်။ အလုပ်ရှင်မှ လစဉ်လစာငွေစာရင်း၏ ၁% ကိုလတိုင်းလတိုင်းထည့်ဝင်ပေးရမည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၀ ၊ ၅၅ - ၅၉ ၊ ၆၂ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၉ /၁၃။ လူမှုဖူလုံရေး။

သက်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းဥပဒေများ ။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

### ပင်စင်ခံစားခွင့်။

အသက် (၆၀) ပြည့်သောအလုပ်သမား(မ) ဝန်ထမ်းသည် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ငွေ လပေါင်း (၁၈၀) (၁၅ နှစ်) ထည့်ဝင်ခဲ့ပါက သက်ကြီးပင်စင်ခံစားခွင့်ရရှိမည်။ လူမှုဝန်ထမ်းဘုတ်အဖွဲ့ ကစီမံသော သက်ကြီးပင်စင်ရုံပုံငွေသို့ အလုပ်သမား - အလုပ်ရှင် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်စလုံးမှ ထည့်ဝင်ပေးရမည်။ သက်ကြီးပင်စင်၊ မသန်မစွမ်းပင်စင်၊ ကျန်ရစ်သူပင်စင် တို့ အတွက် အလုပ်သမားမှ လစာ၏ ၃% လစဉ်ထည့်ဝင်ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်မှ လစဉ်လစာငွေစာရင်း၏ ၃% ပမာဏကိုလတိုင်းလတိုင်းထည့်ဝင်ပေးရမည်။

ပင်စင်စုဆောင်းငွေပမာဏသည် ထည့်ဝင်စုဆောင်းသည့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာငွေ၏ (၁၅) ဆဖြစ်သည် (၁၅ လအတွက် လစာ)။ ထိုငွေကို လစဉ်ပင်စင်ငွေအဖြစ်သော်၎င်း၊ တလုံးတခဲတည်းသော်၎င်း ထုတ်ယူ ခံစားနိုင်သည်။ လပေါင်း (၁၈၀) ထက်ပို၍ ထည့်ဝင်စုဆောင်းခဲ့ပါက သည်ထက်များသော ပင်စင်ငွေ ခံစားခွင့်ရရှိ နိုင်မည်။

လစဉ်ထည့်ဝင်စုဆောင်းခြင်း ကို (၁၂) လထက်ပို၊ (၁၈၀) လထက်လျော့နည်းစုဆောင်းခဲ့ပါက စုဆောင်းငွေ၏ ၄၀% နှင့် ထပ်ဆောင်းအတိုးရရှိငွေကိုခံစားခွင့်ရှိသည်။

(၁၂) လထက်လျော့နည်းထည့်ဝင်ခဲ့ပါလျှင် အလုပ်သမားသည်ထည့်ဝင်ငွေကို တလုံးတခဲတည်းထုတ်ယူခံစား ခွင့်ရှိသည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၂ ၊ ၃၅ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## မှီခိုသူ / ကျန်ရစ်သူခံစားခွင့်။

သေဆုံးသူအလုပ်သမားသည် သေဆုံးချိန်တွင် သက်ကြီးပင်စင်၊ မသန်စွမ်းပင်စင် ခံစားခဲ့လျှင် (သို့) ခံစားခွင့်ရှိခဲ့လျှင် အကျိုးခံစား ထိုက်သောကျန်ရစ်သူအား မှီခိုသူပင်စင်ပေးနိုင်သည်။ ခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားကစာရင်းပေးထားသည့်ခံစားခွင့်ရှိသူများအား ပေးရမည်။ ဤသို့ ခံစားခွင့်ရှိသူစာရင်းပေးမထား ခဲ့ပါက ခံစားခွင့်ရရှိထိုက်သူများမှာ ဦးစားပေးအလိုက် - ကျန်ရစ်သူမုဆိုးမ(ဖို)၊ သား သမီးများ၊ မိဘများ ဖြစ်သည်။ ရရှိမည့်ခံစားခွင့်သည် သေဆုံးသူရရှိခဲ့သော (သို့) ခံစားခွင့်ရရှိသော သက်ကြီးပင်စင် / မသန်စွမ်းပင်စင် အတိုင်းဖြစ်ပြီး လစဉ်ထုတ်ယူနိုင်မည်။ သို့ မဟုတ်တလုံးတခဲတည်းထုတ်ယူခံစားနိုင်သည်။

ပင်စင်စုဆောင်းငွေပမာဏသည် ထည့်ဝင်စုဆောင်းသည့်ကာလအတွင်း သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာငွေ၏ (၁၅) ဆဖြစ်သည် (၁၅ လအတွက် လစာ)။ ထိုငွေကို လစဉ်ပင်စင်ငွေအဖြစ်သော်၎င်း၊ တလုံးတခဲတည်းသော်၎င်း ထုတ်ယူ ခံစားနိုင်သည်။ လပေါင်း (၁၈၀) ထက်ပို၍ ထည့်ဝင်စုဆောင်းခဲ့ပါက သည်ထက်များသော ပင်စင်ငွေ ခံစားခွင့်ရရှိ နိုင်မည်။

လစဉ်ထည့်ဝင်စုဆောင်းခြင်း ကို (၁၂) လထက်ပို၊ (၁၈၀) လထက်လျော့နည်းစုဆောင်းခဲ့ပါက စုဆောင်းငွေ၏ ၄၀% နှင့် ထပ်ဆောင်းအတိုးရရှိငွေကိုခံစားခွင့်ရှိသည်။

(၁၂) လထက်လျော့နည်းထည့်ဝင်ခဲ့ပါလျှင် အလုပ်သမား၏ထည့်ဝင်ငွေကို တလုံးတခဲတည်းထုတ်ယူခံစား ခွင့်ရှိသည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၆ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

## အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်။

အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်နေသူ အလုပ်သမားသည် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံထည့်ဝင်ငွေ (၃၆) လရှိခဲ့လျှင်၊ ဒေသဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံး (လေဘာရုံး) တွင်မှတ်ပုံတင်ထားလျှင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိပြီး အဆင်သင့်လည်း ဖြစ်နေလျှင် ၎င်းသည်အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်ရရှိထိုက်သည်။ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းသည် မိမိဆန္ဒဖြင့်နှုတ်ထွက် လာခြင်းမဖြစ်ရ၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုကြောင့်မဖြစ်စေရ၊ သို့ မဟုတ် သင့်တော်သောအလုပ်ကမ်းလှမ်းခြင်းကို ငြင်းဆိုမှုကြောင့်မဖြစ်စေရ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်ရုံပုံငွေသို့ အလုပ်သမား - အလုပ်ရှင် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်စလုံးမှ ထည့်ဝင်ပေးရမည်။ အလုပ်သမားမှ လစာ၏ ၁% လစဉ်ထည့်ဝင်ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်မှ လစဉ်လစာငွေစာရင်း၏ ၁% ပမာဏကိုလတိုင်းလတိုင်းထည့်ဝင်ပေးရမည်။

ခံစားခွင့်ကိုလစဉ်လတိုင်းသော်၎င်း၊ တလုံးတခဲတည်းသော်၎င်း ရယူခွင့်ရှိသည်။

အာမခံရှိထားသောအလုပ်သမားက ယမန်နှစ်ကရရှိသောပျမ်းမျှလစာငွေ၏ ၅၀% ကို အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့် အဖြစ် (၂)လ အထိရရှိနိုင်သည်။ ထည့်ဝင်ငွေ (၃၆) ပါတ်အထက် (၁၂) ပါတ်ပိုထည့်ခဲ့တိုင်း အလုပ်လက်မဲ့ ခံစားခွင့် နောက်ထပ် (၁) လစီထပ်၍ရရှိမည်။ အများဆုံးနောက်ထပ် (၄) လအထိဖြစ်သည်။ သို့ဖြင့် အလုပ် လက်မဲ့ခံစားခွင့်ရရှိနိုင်သောစုစုပေါင်းကာလမှာ အများဆုံး(၆) လဖြစ်သည်။

အာမခံရှိသူအလုပ်လက်မဲ့အလုပ်သမားတွင်မှီခိုသူ ဇနီး /ခင်ပွန်း ရှိလျှင် အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်ပမာဏ၏ ၁၀% ထပ်ဆောင်းရရှိနိုင်သည်။

အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်အားရပ်ဆိုင်းနိုင်သောအခြေအနေများကို လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားသည်။ သင့်တော်သောအလုပ်အကိုင်သစ်ကမ်းလှမ်းမှုကိုလုံလောက်သောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲငြင်းပယ်လျှင်သော် ၎င်း၊ အလုပ်အကိုင်ကြွမ်းကျင်မှုသင်တန်းခေါ်ခြင်းကိုမလာရောက်လျှင်သော်၎င်း၊ အလုပ်အကိုင်သစ်အတွက် တိုင်းတပါးရပ်ခြားသို့ ထွက်ခွာလျှင်သော်၎င်း - စသည့်အခြေအနေများဖြစ်သည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၇ - ၄၀ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## မစွမ်းမသန်ဖြစ်မှုခံစားခွင့်များ။

မစွမ်းမသန်ဖြစ်မှုပင်စင်ခံစားခွင့်များကို ကာယကံရှင်အလုပ်သမားသည် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံငွေ အနည်းဆုံး လပေါင်း (၁၈၀) ထည့်ဝင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပြီး၊ လုံးဝအလုပ်မလုပ်နိုင်တော့ကြောင်းစစ်ဆေးတွေ့ ရှိလျှင်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ပင်စင်စုဆောင်းငွေပမာဏသည် ထည့်ဝင်စုဆောင်းသည့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာငွေ၏ (၁၅) ဆဖြစ်သည် (၁၅ လအတွက် လစာ)။ ထိုငွေကို လစဉ်ပင်စင်ငွေအဖြစ်သော်၎င်း၊ တလုံးတခဲတည်းသော်၎င်း ထုတ်ယူ ခံစားနိုင်သည်။ လပေါင်း (၁၈၀) ထက်ပို၍ ထည့်ဝင်စုဆောင်းခဲ့ပါက သည်ထက်များသော ပင်စင်ငွေ ခံစားခွင့်ရရှိ နိုင်မည်။

လစဉ်ထည့်ဝင်စုဆောင်းခြင်း ကို (၁၂) လထက်ပို၊ (၁၈၀) လထက်လျော့နည်းစုဆောင်းခဲ့ပါက စုဆောင်းငွေ၏ ၄၀% နှင့် ထပ်ဆောင်းအတိုးရရှိငွေကိုခံစားခွင့်ရှိသည်။

(၁၂) လထက်လျော့နည်းထည့်ဝင်ခဲ့ပါလျှင် အလုပ်သမားသည်ထည့်ဝင်ငွေကို တလုံးတခဲတည်းထုတ်ယူခံစား ခွင့်ရှိသည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၂ နှင့် ၃၃ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၁၀ /၁၃ ။ ကောင်းမွန်မျှတစွာဆက်ဆံမှု။ (Fair treatment)

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။

- မြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)
- ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (၁၈၆၁)
- မစွမ်းမသန်သူများရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးဥပဒေ - ၂၀၁၅ (၃၀ / ၂၀၁၅)
- သတ္တုတွင်းဝန်ကြီးဌာန အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၁၂၅ /၁၉၉၆
- အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

### တန်းတူလုပ်ခငွေခံစားခွင့်။

တူညီသောအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက်အမျိုးသမီးများသည်အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး၊ လုပ်ခငွေများခံစားရရှိရမည် ဟု မြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ ကအာမခံသည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၀၅၊ မြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)

## တဘက်လိင်အားထိခိုက်စော်ကားခြင်း။ (Sexual harassment)

၎င်းကိစ္စအားတားဆီးကာကွယ်ရန် သီးခြားအလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မတွေ့ ရပါ။ သို့ သော်တဘက်လိင် အား ထိခိုက်စော်ကားခြင်းကြောင့် ရာဇဝတ်ကြောင်း၊ တရားမကြောင်း များသို့ ဦးတည်သွားနိုင်သည်။ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေပုဒ်မ - ၃၅၄ အရ အမျိုးသမီး၏ ကာယိန္တေ ကိုထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည့်ကျူးလွန်မှုသည် ပြစ်မှုမြောက်သည်ဖြစ်၍ (၂) နှစ်အထိထောင်ဒဏ် စီရင်ချမှတ်နိုင်သည်။ ငွေဒဏ်လည်းပါဝင်နိုင်သည်။ အမျိုးသမီး၏ ကာယိန္တေ ကိုထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည်ထိ တစ်စုံတစ်ဦးက အသံများပြုခြင်း၊ အမူအရာပြုခြင်း၊ မဖွယ်မရာကိုပြုခြင်း၊ သို့ မဟုတ်အလားတူပြုခြင်းများသည် ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေပုဒ်မ - ၅၀၉ အရ ပြစ်မှု မြောက်သည်ဖြစ်၍အလားတူစီရင်နိုင်သည်။

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေပုဒ်မ - ၃၅၄ တွင်ဆိုသည်မှာ - မည်သူမဆို အမျိုးသမီးတဦးအပေါ် ရာဇဝတ်မှုမြောက် သောအားထုတ်မှုတစ်ခုခု၊ သို့ မဟုတ်သက်ရောက်စေမှု ပြုရာတွင် ထိုသို့ ပြုခြင်းသည် အမျိုးသမီး၏ ကာယိန္တေ ကိုထိခိုက်ပျက်ပြားစေမည်ကိုသိလျက်နှင့်ပြုခြင်း၊ သို့ မဟုတ် ကာယိန္တေ ကိုထိခိုက်ပျက်ပြားစေလို၍ပြုခြင်းဖြစ် လျှင် ထိုသူအား (၂)နှစ်အထိထောင်ဒဏ်သက်တမ်း၊ သို့ မဟုတ်ငွေဒဏ်၊ သို့ မဟုတ် ပြစ်ဒဏ် (၂)ရပ်လုံးစီရင် ရမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေပုဒ်မ - ၅၀၉ တွင်ဆိုသည်မှာ - မည်သူမဆို အမျိုးသမီး၏ ကာယိန္ဒြေ ကိုထိခိုက်ပျက်ပြားစေ ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နှုတ်မှဖွင့်ဟပြောဆိုခြင်း၊ အသံပြုခြင်း၊ အမူအရာပြုခြင်း၊ မဖွယ်မရာတစုံတရာပြုခြင်း ပြုရာ တွင် ထိုသို့ ပြုသော အသံ၊ ပြောသောစကား ကိုတဘက်ကကြားသိစေခြင်း၊ ထိုသို့ ပြုသောတစုံတရာ၊ အမူအယာ တို့ကို တဘက်က မြင်သိစေခြင်း၊ သို့ မဟုတ် အကြင်အမျိုးသမီး၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလုံခြုံမှုကို ကျူးကျော်ခြင်း ပြုလျှင် ထိုပြုမှုအား ထောင်ဒဏ်သက်သက် (၁)နှစ်သက်တမ်းသော်၎င်း၊ သို့ မဟုတ် ငွေဒဏ်၊ သို့ မဟုတ် ပြစ် ဒဏ် (၂) ရပ်လုံးစီရင်ရမည်။

## မူရင်း။

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေပုဒ်မ - ၃၅၄ ၊ ၅၀၉ (၁၈၆၁)

## ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကင်းမဲ့စေခြင်း။ (Non-discrimination)

မြန်မာနိုင်ငံဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေက နိုင်ငံသားတဦးချင်းစီ သည် ဥပဒေ၌ တူညီသောအခွင့်အရေး ရှိစေ ရန်အာမခံသည်။ နိုင်ငံတော်သည် မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ မွေးဖွားရာဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ ရာထူး၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ လိင်၊ ကြွယ်ဝချမ်းသာမှု စသည်တို့ ကိုအခြေခံလျက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိစေရ။ ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေတွင်ထပ်မံဆိုသည်မှာ - ပြည်ထောင်စုနိုင်ငံတော်သည် သတ်မှတ်သောအရည် အချင်းနှင့်ပြည့်စုံသူများကို ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်းတာဝန်အဆင့်ဆင့်များတွင်ခန့် ထားရာ၌ မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ မွေးဖွားရာဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ လိင် တို့ ကိုအခြေခံကာဘက်လိုက်၍သော်၎င်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံ ၍သော်၎င်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိစေရ။ သို့ ဆိုစေကာမူ ဤစာပိုဒ်ပါမည်သည့်အရာကမျှ အမျိုးသားများနှင့်သာ သင့်လျော်သောနေရာများတွင် အမျိုးသားများကိုသာခန့် ထားခြင်းကို တားဆီးခြင်းမရှိစေရ။

မစွမ်းမသန်ဖြစ်သူများရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးဥပဒေအရ မစွမ်းမသန်မှုကိုအခြေခံကာခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တားမြစ် ထားသည်။ ထိုခွဲခြားဆက်ဆံမှုကျူးလွန်ခြင်းကို ရာဇဝတ်ကြောင်းအရ၎င်း၊ တရားမကြောင်းအရ၎င်း ပြစ်ဒဏ် ပေးနိုင်သည်။

## မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၄၇ ၊ ၃၄၈ ၊ နှင့် ၃၅၂ ၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈) မစွမ်းမသန်သူများရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးဥပဒေ - ၂၀၁၅ (၃၀ / ၂၀၁၅)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## တန်းတူအလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်မှု။

အမျိုးသမီးများသည်အမျိုးသားများလုပ်သောအလုပ်တိုင်းကိုမလုပ်နိုင်။ သတ္တုမိုင်းများတွင် မြေအောက်လုပ်ရသောအလုပ်များအတွက်အမျိုးသမီးများကိုခိုင်းစေ၍မရ။ ထိုအလုပ်ဌာများတွင် လူမှုရေး၊ ကျန်းမာရေးတို့ နှင့် ပါတ်သက်သောအလုပ်များတွင်သာအမျိုးသမီးကိုခိုင်းစေနိုင်သည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ - ဝါင်စက် (cotton opener) လည်ပါတ်နေသောစက်ရုံတွင်းမည်သည့်နေရာတွင်မျှ အမျိုးသမီးများ ကလေးများကို မခိုင်းစေရပါ။

အခြားသောလုပ်ငန်းများတွင်ကန့် သတ်ထားခြင်းကို အလုပ်သမားဥပဒေတွင်မတွေ့ ရှိရပါ။

### မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၉၃ ၊ သတ္တုတွင်းဝန်ကြီးဌာန အမိန့်၊ ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၁၂၅ /၁၉၉၆
- အပိုဒ် - ၂၉ ၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၁၁ /၁၃။ ကလေးများနှင့် လူငယ်များ။

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။

- ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)
- ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)
- ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၃)
- အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

### အလုပ်ခိုင်းစေနိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်။

အလုပ်ခိုင်းစေနိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ကို (၁၄) နှစ်ဟုသတ်မှတ်ထားသည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)အရ (၁၄) နှစ်အောက်ကလေးကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရန်တားမြစ်ထားသည်။ လက်မှတ်ရဆရာဝန် ၏ အလုပ်လုပ်နိုင်ကြောင်းထောက်ခံချက်ဆေးစာမပါဘဲ အသက် (၁၄) နှစ် နှင့် (၁၆) နှစ်ကြား ကလေးကို မည်သည့်စက်ရုံတွင်မှအလုပ်မလုပ်စေရန်တားမြစ်ထားသည်။ ထိုကလေးအား တစ်နေ့ လျှင်အများဆုံး (၄)နာရီသာခိုင်းစေရန်ဖြစ်ပြီး ၁၈:၀၀ နာရီ မှ ၀၆:၀၀ နာရီ အချိန်အတွင်း အလုပ်မလုပ်ခိုင်းစေရ။ အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများ ၏ အလုပ်ချိန် ကို (၂) ဆိုင်းခွဲထားရန်၊ တစ်ဆိုင်းလျှင် နားချိန်အပါအဝင် (၅) နာရီထက်မပိုစေရ။ တနင်္ဂနွေနေ့ သည် ကလေးအလုပ်သမားများအတွက်လည်း ရက်သတ္တပါတ်နားရက်ဖြစ်ပြီး ဤသတ်မှတ်ချက်များတွင်ချွင်းချက်မရှိစေရ။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ တွင် အလုပ်ခိုင်းစေနိုင်သော အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ကို (၁၄) နှစ်သို့ တိုးမြှင့်ထားသည်။ (၁၄) နှစ်မှ (၁၆)နှစ်အတွင်းကလေးအလုပ်သမားများ၏ တစ်နေ့ အလုပ်လုပ်ချိန်ကို အများဆုံး (၄) နာရီထက်မပိုရန်သတ်မှတ်ထားသည်။ အသက် (၁၆) နှစ်အောက်အလုပ်သမားအားအချိန်ပိုအိုဗါတိုင်နှင့် ညဘက်အလုပ် (၁၈:၀၀ - ၀၆:၀၀ နာရီ) ခိုင်းခြင်းကို လုံးဝတားမြစ်ထားသည်။

အသက် (၁၆ - ၁၈) နှစ်အရွယ် ငယ်ရွယ်သူအလုပ်သမားသည် ဆရာဝန်၏ထောက်ခံချက်ဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသောနေရာတွင်အလုပ်လုပ်နိုင်သည်။ သူ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအပေါ်တွင် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုလုံးဝမရှိစေရ။ ထို့ပြင်အလုပ်သမားငယ်သည် လုပ်ကိုင်ရမည့်သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနှင့်ပါတ်သက်ပြီး ကြွမ်းကျင်မှုသင်တန်းရရှိပြီးဖြစ်ရမည့်အပြင် ၊ အလုပ်ခွင်တွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် ညွှန်ကြားချက်များကိုကောင်းစွာနားလည်လိုက်နာနိုင်သည်ဖြစ်ပြီး ၊ အလုပ်လုပ်နိုင်အောင်ကျန်းမာသန်စွမ်းခြင်းနှင့်ပြည့်စုံရမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာဥပဒေကဆိုသည်မှာ - ကလေးတိုင်းသည် ဥပဒေနှင့်အညီသူ၏ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်လုပ်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဥပဒေကပြဌာန်းသော အလုပ်အကိုင်ရရှိခွင့် ၊ နားခွင့် ၊ အပန်းဖြေခွင့် နှင့် အခြားသော အခွင့်အရေးများရှိသည်။ ဥပဒေကထပ်မံဆိုသည်မှာ - အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ထိုကလေးအလုပ် သမားများ အလုပ်ခွင်အတွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးများထိပါးခြင်း၊ ဆုံးရှုံးခြင်း မခံရစေရေး အတွက် ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးရန်၊ လုံခြုံမှုရှိစေရန် တာဝန်ရှိသည်။

နိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေက ကလေးများအတွက် အခမဲ့ အခြေခံပညာရေး သင်ယူရရှိစေဖို့ အာမခံပေးထားသည်။ မသင်မနေရပညာရေးစံနှစ်အတွက်သတ်မှတ်ထားသောအသက်အရွယ်မှာမူ (၁၀) နှစ် ဖြစ်သည်။

### မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၂၈ နှင့် ၃၆၆ ၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)
- အပိုဒ် - ၁၃ - ၁၄ ၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် - ၂၄ (က)(ခ) ၊ ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၃)
- အပိုဒ် - ၇၅ - ၈၃ ၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

## ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များခိုင်းစေရေးအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်။

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များခိုင်းစေရေးအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်သည် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ အရ (၁၈) နှစ်ဖြစ်သည်။ အသက် (၁၈) နှစ်မပြည့်သေးသူကို ဘေးအန္တရာယ်ရာယ်ရှိသောအလုပ်များတွင် အလုပ်လုပ်စေခြင်း၊ စေခိုင်းခြင်း မပြုလုပ်ရ။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင်အလုပ်မလုပ်စေရ။ ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာဥပဒေအရ - သူ(မ) ၏ အသက်အန္တရာယ်ရှိသော၊ ရောဂါတစ်ခုခုဖြစ်စေနိုင်သော၊ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာထိခိုက်မှုဖြစ်စေနိုင်သော အလုပ်မျိုးကိုလုပ်ရန် ကလေးအလုပ်သမားအား ခွင့်ပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆) အရ အသက် (၁၆) နှစ်အောက်အလုပ်သမားအား အချိန်ပိုအိုဗါတိုင် အလုပ်၊ ညအလုပ် (၁၈:၀၀ - ၀၆:၀၀ နာရီအတွင်း) ခိုင်းစေမှုကိုတားမြစ်ထားသည်။

### မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၁၃ - ၁၄ ၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် - ၆၅(က) ၊ ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၃)

## ၁၂ /၁၃ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်း။ (Forced labor)

သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (၁၈၆၁)

အမိန့် ကြော်ငြာစာ - ၁ /၁၉၉၉ ၊ ၁၄ မေလ၊ ၁၉၉၉။

### အတင်းအကြပ်မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းကိုတားမြစ်ခြင်း။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းတို့ ကိုတားမြစ်ထားသည်။ အတင်းအကြပ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကိုလည်းတားမြစ်ထားသည်။ ဤတွင်ချွင်းချက်မှာ - ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ချက်အရ အလုပ်ကြမ်းခိုင်းစေခြင်းနှင့် ပြည်သူ့ အကျိုးအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရက တရားဥပဒေနှင့်အညီ တာဝန်ချမှတ်ခိုင်းစေခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

အမိန့် ကြော်ငြာစာ - ၁ /၁၉၉၉ ၊ ၁၄ မေလ၊ ၁၉၉၉ အရ အတင်း အကြပ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊ မလုပ်မနေရ လုပ်အားပေးရခြင်းတို့ ကိုတားမြစ် ထားသည်။ သို့သော် နောက်ဆက်တွဲ ညွှန်ကြားချက်အရ အရေးပေါ်ကိစ္စများဖြစ်သော မီးဘေး၊ ရေဘေး၊ မုန်တိုင်းဘေး၊ ငလျင်ဘေး၊ အငတ်ဘေး၊ စစ်ဘေး၊ ကပ်ရောဂါကျရောက်ခြင်း၊ တို့တွင် ပြည်သူ့အများစုအန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဖြစ်၍ ဤကိစ္စများအတွက်လုပ်အားပေးတောင်းခံခြင်းကို ချွင်းချက်အနေဖြင့်ထားရှိသည်။

အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေအရ ရာဇဝတ်မှုမြောက်သောကျူးလွန်မှုဖြစ်သည်။ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေတွင်ဆိုသည်မှာ - မည်သူမဆို အဓမ္မအားဖြင့် တပါးသူအား သူ၏ဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်လုပ်ရန်ဖိအားပေးခြင်းအတွက် ကျူးလွန်သူအား ပြစ်ဒဏ် ထောင်ဒဏ် (၁)နှစ်အထိ၊ သို့မဟုတ်ငွေဒဏ်၊ သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ် (၂) ရပ်လုံးကျခံစေရမည်။

### မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၅၈ ၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)

အပိုဒ် - ၃၇၄ ၊ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (၁၈၆၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## လွတ်လပ်စွာအလုပ်ပြောင်းခွင့်၊ အလုပ်ထွက်ခွင့်။

အလုပ်သမားသည် အလုပ်ပြောင်းလုပ်ရန်အတွက်လက်ရှိအလုပ်ရှင်အား (၁) လကြိုတင်နို့ တစ်ပေးရန်လိုသည်။ အသေးစိတ်ကို "အလုပ်အကိုင်တည်မြဲလုံခြုံမှု" ခေါင်းစဉ်အောက်တွင်ကြည့်ပါ။

## လူသားမဆန်သောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ။

အလုပ်လုပ်ချိန်ကိုပုံမှန်နေ့စဉ် (၈) နာရီ ( တပါတ်လျှင် ၄၄ - ၄၈ နာရီ) မှ ပြောင်းလဲခြင်းပြုနိုင်သည်။ သို့သော် အချိန်ပိုအိုဗာတိုင်အလုပ်ချိန်သည် တပါတ်လျှင် (၁၂) နာရီ၊ အရေးကြီးအခြေအနေများတွင်အများဆုံးတပါတ်လျှင် (၁၆) နာရီ အများဆုံးဖြစ်ရမည်။ အချိန်ပိုအိုဗာတိုင်ကို ည (၁၂) နာရီထက်ကျော်လွန်၍မလုပ်စေရ။ အသေးစိတ်ကို "ဆောင်းငွေများ" ခေါင်းစဉ်အောက်တွင်ကြည့်ပါ။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၁၃ /၁၃။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ။

သက်ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။

ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)

အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများဥပဒေ (၂၀၁၁)

အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများဆိုင်ရာနည်းဥပဒေများ (၂၀၁၂)

လုပ်ငန်းခွင်အငြင်းပွားမှုများဖြန်ဖြေရေးဥပဒေ

### အလုပ်သမားသမဂ္ဂလွတ်လပ်စွာဖွဲ့ စည်းခွင့်၊ သမဂ္ဂတွင်လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်။

အသင်းအဖွဲ့ များလွတ်လပ်စွာဖွဲ့ စည်းခွင့်ကို ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ ကအာမခံထားသည်။ သို့ သော်ထိုအခွင့်အရေးသည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်ဆန့်ကျင်မှုမရှိစေရ။ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေး၊ နှင့် လူအများ၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ ကိုထိခိုက် မှုမရှိစေရ။

အရွယ်ရောက်ပြီးအလုပ်လုပ်နိုင်သူ မည်သူမဆို မိမိလုပ်ကိုင်နေသော သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းတွင်ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။ သမဂ္ဂဆန့်ကျင်ရေးကို ဥပဒေကတားမြစ်ထားသည်။

အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အလုပ်ခွင်အငြင်းပွားမှုများဖြန်ဖြေရေးဥပဒေ နှစ်ရပ်လုံးတွင် သမဂ္ဂများကို အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းများအဖြစ်ဖော်ပြထားပြီး၊ ဤဥပဒေအရဖွဲ့ စည်းသောအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း၊ မြို့ နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ် နှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ များဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းရှင်များသည် ထိုအဖွဲ့ အစည်းများကို သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအလိုက်အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြု သော အဖွဲ့ အစည်းများအဖြစ်အသိအမှတ်ပြုရန်လိုသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်တို့ မှတစ်ပါး အခြားသောအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း များ၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီများသည် မိမိအဖွဲ့ အစည်းအား သက်ဆိုင်ရာမြို့ နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံတွင် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ရန် လိုအပ်သောပုံစံများကိုဖြည့်စွက်ပြီး ဖွဲ့ စည်းပုံစည်းမျဉ်းများနှင့်တကွတင်ပြရမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

အဖွဲ့ အစည်းသည် လုပ်ငန်းဌာန၊ သို့မဟုတ်ကုမ္ပဏီ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတခုမှ အခြေခံအဖွဲ့ အစည်းဖြစ်လျှင် အဖွဲ့ဝင်များက ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကိုလက်ခံသဘောတူကြောင်းလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံကိုပါပူးတွဲတင်ပြရန်လိုသည်။ အဖွဲ့ အစည်းသည် မြို့နယ်အဆင့် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ်အဆင့် ဖြစ်ပါက ထိုပုံစံတွင် အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီများကလက်မှတ်ရေးထိုးဖို့ လိုသည်။

မှတ်ပုံတင်ရန်တင်ပြခြင်းလျှောက်လွှာတွင် အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီဥက္ကဋ္ဌ လက်မှတ်ထိုးရမည်။

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းဖြစ်ပါက အောက်ပါတို့ လိုအပ်သည် -

- အဖွဲ့ အစည်းရှိရာ လုပ်ငန်း /အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား
- အဖွဲ့ အစည်းရှိရာ လုပ်ငန်း /အလုပ်အကိုင် တွင်လုပ်ကိုင်နေကြသောအလုပ်သမားအရေအတွက်
- ဖွဲ့စည်းမှုကိုထောက်ခံပါဝင်သော အလုပ်သမားများအမည်စာရင်း  
မြို့နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းဖြစ်ပါက -
- အဖွဲ့ အစည်း၏အမည်
- ဤဖွဲ့စည်းမှုကိုထောက်ခံပါဝင်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့ များအရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း
- ထောက်ခံပါဝင်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများ၏ ထောက်ခံစာ
- အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီများကလက်မှတ်ထိုးထားသော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်း

မှတ်ပုံတင်ရန်လျှောက်လွှာကို မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိမှ စစ်ဆေးကျေနပ်ပြီးသည့်နောက် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံလျှောက်လွှာလက်ခံရရှိသည်မှ ရက် (၃၀) အတွင်းဆက်လက်တင်ပြရမည်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်မှ တင်ပြလာသောလျှောက်လွှာကိုစစ်ဆေးပြီး မှတ်ပုံတင်ခြင်းကိုလက်ခံရန် သို့မဟုတ်ငြင်းပယ်ရန်ဆုံးဖြတ်သည်။ လျှောက်လွှာကိုငြင်းပယ်ခြင်းခံရပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအနေဖြင့် ပြန်လည်တင်ပြနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်သည်မှ ရက် (၉၀) အတွင်း အယူခံလွှာကို တရားရုံးချုပ်သို့ တင်ပြနိုင်သည်။ မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုခြင်းကို မြန်မာနိုင်ငံပြန်တမ်းတွင်ဖော်ပြသည်။

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့ စည်း မှတ်ပုံတင်ရန်အနည်းဆုံးအဖွဲ့ ဝင် (၃၀) လိုအပ်သည်။ အဖွဲ့ ဝင်များသည် ထိုလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားအားလုံး၏ ၁၀% ရှိရမည်။

မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း ရန် ထိုလုပ်ငန်းအမျိုးအစားရှိအနည်းဆုံး အခြေခံအဖွဲ့ အားလုံး၏ ၁၀% ပါဝင်ရမည်။

တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း ရန်အနည်းဆုံး မြို့နယ်အဖွဲ့ အစည်းအားလုံး၏ ၁၀% ပါဝင်ရမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်ဖွဲ့ စည်း ရန်အနည်းဆုံး တိုင်းဒေသကြီး /ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့ စည်းအားလုံး၏ ၁၀% ပါဝင်ထောက်ခံရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့ စည်း ရန်အနည်းဆုံး အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်အားလုံး၏ ၂၀% ပါဝင်ထောက်ခံရမည်။

## မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၅၄ (ဂ) ၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)

အပိုဒ် - ၂(ဇ) ၊ ၉ - ၁၁ ၊ ၂၉ ၊ ၄၄(ဃ) ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများဥပဒေ (၂၀၁၁)

အပိုဒ် - ၁၁ - ၁၈ ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများဆိုင်ရာနည်းဥပဒေများ (၂၀၁၂)

ညွှန်ကြားချက်အမိန့် ကြေငြာစာအမှတ် - ၁ ၊ ၂၉ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၂

အပိုဒ် - ၂(ခ) ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်း ရေးဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ် - ၅/၂၀၁၂)

## လွတ်လပ်စွာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်။ (Freedom of Collective Bargaining)

### စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းဆိုသည်မှာ -

- အလုပ်ခန့် ထားခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သည့် အခြေအနေ၊ အချက်အလက် များ၊
- လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ၊
- လုပ်ငန်းခွင်တွင်းအငြင်းပွားမှုကိုကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြန်ဖြေရန်အစီအမံ-အစီအစဉ်များ၊
- ကို ချမှတ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းရှင် (အဖွဲ့ အစည်း) နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း (များ) တို့ ကြားစုပေါင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေထုတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သောဖြစ်စဉ်ကိုခေါ်သည်။

### စုပေါင်းသဘောတူခြင်း (Collective Agreement) ဆိုသည်မှာ -

- အလုပ်သမားများအတွက်ရှိရမည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းအခြေအနေပြုပြင်ထားခြင်းများ၊ အလုပ်ခန့် ထားခြင်းဆိုင်ရာအချက်အလက်အခြေအနေ စီမံထားခြင်းများ၊
  - အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ရှိရမည့်ဆက်ဆံရေးအနေအထားများ၊
  - အလုပ်ရှင်(အဖွဲ့ အစည်း) နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း(များ) ကြား ရှိရမည့် ဆက်ဆံရေး အနေအထားများ၊
  - အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုကိုအသိအမှတ်ပြုခြင်း နှင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
  - အလုပ်သမားများအား လူမှုရေးဘေးအန္တရာယ်များမှ အကာအကွယ်ပေးရန်အာမခံချက်ရရှိစေခြင်း . . . တို့ အတွက်နှစ်ဦးနှစ်ဘက်ကြားအပြီးသတ်လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုသောစာချုပ်ဖြစ်သည်။
- အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရေးဥပဒေကဆိုသည်မှာ -
- ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းသည် လုပ်ငန်းရှင်နှင့် အလုပ်သမား (အဖွဲ့ အစည်း) တို့ ကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရေး၊

# DECENTWORKCHECK.ORG

- အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက် အချက်အလက် အခြေအနေများနှင့် ပါတ်သက်၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊
- လုပ်ငန်းခွင်တွင်းဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊
- ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေး  
... တို့ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် - ဤကိစ္စသည် သဘောရိုးဖြင့်တောင်းဆိုရန် တာဝန်ရှိခြင်း မဟုတ်သော်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေက ဆိုသည်မှာ - “ လုပ်ငန်းရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအကျိုးကျေးဇူးအတွက် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အကူအညီတောင်းခံမှု (request for help) ကိုတတ်နိုင်သမျှကူညီရန်တာဝန်ရှိသည် ”

**စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းတွင်အကျိုးမဝင်သောသူများ၊**

- ကာကွယ်ရေးဝန်ထမ်းများ
- ရဲဝန်ထမ်းများ
- ကာကွယ်ရေးဌာန၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်မှ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ

**စုပေါင်းသဘောတူခြင်း** နှင့်ပါတ်သက်၍ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ စာချုပ်သက်တမ်း၊ သက်တမ်းတိုးခြင်း၊ အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်း စသည့်ကိစ္စများကို ဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားခြင်းမတွေ့ရပါ။

**မူရင်း။**

အပိုဒ် - (၂) နှင့် (၅) ၊ လုပ်ငန်းခွင်အငြင်းပွားမှုများဖြန်ဖြေရေးဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ် - ၅/၂၀၁၂)  
 အပိုဒ် - ၂(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဥပဒေ (၂၀၁၁) (ဥပဒေအမှတ် - ၇/၂၀၁၁)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## သပိတ်မှောက်ရန်အခွင့်အရေး (The right to strike)

ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ က လက်နက်မဲ့ ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်၊ စီတန်း လှည့်လည်ခွင့်တို့ ကိုအာမခံထားသည်။

သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုသည်မှာ - အလုပ်သမားအချို့ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအားလုံး၏ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ဖြင့် -

- အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း
- အလုပ်လုပ်ရန်ငြင်းဆိုခြင်း
- အလုပ်ဆက်လုပ်ရန်ငြင်းဆိုခြင်း
- အလုပ်မဖြစ်အောင်နှေးကွေးလေးလံစွာလုပ်ခြင်း (slow down)
- အခြားသောစုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ

. . . ကို လုပ်ငန်းခွင်တွင်း လူမှုရေး / လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသော ကုန်ထုတ်လုပ်မှု /ဝန်ဆောင်မှုများ ကျဆင်းသွားအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဤဖော်ပြချက်တွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသည် မိမိတို့ ၏ အသက်နှင့်ကျန်းမာရေး အပေါ်တွင်ရုတ်တရက် အန္တရာယ်ကျရောက်စေသည် ဟု ယုံကြည်စရာယုတ္တိယုတ္တရရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားများက လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာရန်အခွင့်အရေးကိုအရယူခြင်းကိစ္စမပါဝင်ပါ။

အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းသည် အဖွဲ့ ဝင်အများစုဆန္ဒဖြင့် သပိတ်မှောက်ရန်ဆုံးဖြတ်ပါက -

- သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့်
- သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အားအကြောင်းကြားရန်
- သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုဖြန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့ အကြောင်းကြားရန်
- သပိတ်မှောက်မည့် ရက်၊ အချိန်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်လူဦးရေ၊ သပိတ်မှောက်မည့်ပုံစံ

. . . တို့ကို (၁၄) ရက်ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

. . . အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင်မဟုတ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းသည် ၎င်းကိစ္စများကို (၃) ရက်ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

. . . လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့ ချုပ်တစ်ခုခုတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းသည် ထိုသက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့ ချုပ်နှင့် ကြိုတင်ညှိနှိုင်းရန်လိုသည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု (Provision of minimum service)

ဤကဲ့သို့ စတင်ဆောင်ရွက်ပြီးသည်နှင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းတို့ သည် သပိတ်စတင်ပြီဆိုသည်နှင့် ယာယီလစ်လပ်သွားမည့် အလုပ်နေရာအမျိုးအစား၊ အရေအတွက်များကို လူစားထိုးရန်ကိစ္စ၊ စက်ရုံတွင်းကျန်ခဲ့မည့် အလုပ်သမားဦးရေတို့ ကိုညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသတ်မှတ်ရမည်။ ဤသို့ ညှိနှိုင်းမှုသည်မအောင်မြင်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အာဏာရှိသည့်တရားရုံးကဆုံးဖြတ်ပေးရမည်။

သပိတ်မှောက်ရန်သဘောတူ /မတူ ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်သည် တောင်းဆိုသောအလုပ် သမားအဖွဲ့ အစည်းသို့ အချိန်မီအဖြေပေးရန်လိုသည်။

### အောက်ပါကိစ္စတရပ်ရပ်ပါဝင်နေလျှင်သပိတ်မှောက်ခြင်းသည်တရားမဝင်။

သပိတ်မှောက်မည့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းသည် မရှိမဖြစ်သောပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတရပ်ရပ်မှ ဖြစ်နေလျှင် လုပ်ငန်းပြတ်တောက်သွားခြင်းသည် ပြည်သူလူထုတချို့ ၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး တို့ ကို အန္တရာယ်ပြုနိုင်ခြင်း -

- (၁) ရေပေးရေးလုပ်ငန်း
- (၂) လျှပ်စစ်ဓါတ်အားထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးရေး
- (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း
- (၄) ကျန်းမာရေးလုပ်ငန်း
- (၅) အီလက်ထရောနစ်ဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း

လုပ်ငန်းရှင်သည် အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ရန်အခွင့်အရေးကို တာမြစ်ခြင်းမပြုရ။

အလားတူပင် . . . ဆန္ဒမရှိသောအလုပ်သမားသည် သပိတ်တွင်မပါဝင်လိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း အနေဖြင့် အတင်းအကြပ်ပါဝင်စေရန်ဆောင်ရွက်ခွင့်မရှိပါ။

တရားဝင်သပိတ်မှောက်သူအလုပ်သမားကို အလုပ်ဖြုတ်ခွင့်မရှိ။  
တရားမဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ စက်ရုံကိုသော့ခတ်ပိတ်ထားခြင်း တို့ ကို ဥပဒေကတားမြစ်သည်။

### မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၃၅၄(ခ) ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့ စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)
- အပိုဒ် - ၂(ဆ) ၊ အပိုဒ် - ၃၈ - ၅၀ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းဥပဒေ (၂၀၁၁)
- အပိုဒ် - ၄၂ ၊ လုပ်ငန်းခွင်အငြင်းပွားမှုများဖြန်ဖြေရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## ၀၁ /၁၃။ အလုပ်နှင့်လုပ်ခများ။

### အလုပ်နှင့်လုပ်ခ ပါတ်သက်သည့် ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ။ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၃၁ (၁၉၇၀)  
ပုံမှန်လုပ်ခလစာနှင့် ၎င်းအားကာကွယ်ခြင်း။ ကွန်ဗင်းရှင်း ၉၅ (၁၉၄၉) နှင့် ၁၁၇ (၁၉၆၂)

*အထက်ပါကွန်ဗင်းရှင်းများကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုခြင်းမရှိသေးပါ။*

### အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခသည် အလုပ်သမားနှင့် သူ /သူမ ၏ မိသားစု စားဝတ်နေမှုကုန်ကျစားရိတ်ကို လွှမ်းမိုးနိုင်ရမည်။ ထို့ပြင် ထိုလုပ်ခသည် အခြားသောလူစုတန်းစားများ၏ ယေဘုယျလုပ်ခရေငွေများနှင့် လူနေမှုအဆင့်အတန်းတို့ နှင့် နှိုင်းသာ ယှဉ်သာရှိစေရမည်။

### ပုံမှန်လုပ်ခလစာ။

လုပ်ခကို နေ့ စဉ်၊ အပါတ်စဉ်၊ နှစ်ပါတ်တစ်ခါ၊ သို့မဟုတ် တစ်လတစ်ခါ ရှင်းပေးရမည်။

## ၀၂ /၁၃။ ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။

### ဖြည့်စွက်ပေးခြင်းနှင့် ပါတ်သက်သည့် ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

အချိန်ပို အိုဗါတိုင်အတွက်ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။ ကွန်ဗင်းရှင်း ၀၀၁ (၁၉၁၉)  
ညပိုင်းအလုပ်။ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၇၁ (၁၉၉၀)

*ကွန်ဗင်းရှင်း ၀၀၁ ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုပြီးဖြစ်သည်။*

### အိုဗါတိုင်အတွက်ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။

အချိန်ပိုလုပ်ခြင်းကိုရှောင်ကျဉ်သင့်သည်။ မရှောင်ကျဉ်သောအခြေအနေတွင် အပိုဖြည့်စွက်ပေးဖို့ လိုအပ်သည်။ အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် အခြေခံ တစ်နာရီလုပ်ခနှုန်း အပြင် ခံစားခွင့်ရှိသောအခြားသောခံစားခွင့်အားလုံးကိုဖြည့်ပေးရမည်။ ILO ကွန်ဗင်းရှင်း ၀၀၁ အရ အိုဗါတိုင်ကြေးသည် ပုံမှန်ကြေး၏ ၁-၁/၄ ဆ (၁၂၅%) အနည်းဆုံးရှိသင့်သည်။

### ညပိုင်းအလုပ်အတွက်ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။

ညပိုင်းအလုပ်ဆိုသည်မှာ ညသန်ကောင်ချိန်မှ နံက် (၅)နာရီ အတွင်းကာလအပါအဝင် ဆက်တိုက် (၇)နာရီထက်မနည်းသောအချိန်ကာလ အတွင်းလုပ်သောအလုပ်အားလုံးကိုဆိုလိုသည်။ ညပိုင်းအလုပ်သမားဆိုသည်မှာ ညအချိန်နာရီအတော်များများတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရပြီး သတ်မှတ်ချိန် အနည်းဆုံး(၃)နာရီထက်ပိုလုပ်ရသောအလုပ်သမားဖြစ်သည်။ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၇၁ အရ ညပိုင်းအလုပ်သမားကို နာရီလျှော့လုပ်ခိုင်းခြင်း၊ သို့မဟုတ် နာရီကြေးတိုးပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် အလားတူခံစားခွင့်ပေးခြင်း တို့ဖြင့် ဖြည့်စွက်ပေးရမည်။ ညပိုင်းအလုပ်နှင့်ပါတ်သက်သော ထောက်ခံတင်ပြချက် အမှတ် ၁၇၈ (၁၉၉၀) တွင်အလားတူ စီမံချက်များကိုတွေ့နိုင်သည်။

### နားရက်များဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။

သင်သည် နိုင်ငံတော်ရုံးပိတ်ရက် /ဘာသာရေးဆိုင်ရာပိတ်ရက်များ၊ သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပါတ်နားရက်တွင်အလုပ်လုပ်ရသည်ဆိုပါက သင့်အားခံစားခွင့်ဖြည့်စွက်ပေးရမည်။ ရက်သတ္တပါတ်တပါတ်တည်းထဲတွင်ဖြစ်ချင်မှဖြစ်မည်။ ငွေကြေးအားဖြင့် ဖြည့်စွက်ပေးမှုခံစားခွင့်ကိုလည်းမထိပါးစေရ။

DECENTWORKCHECK.ORG

**ရက်သတ္တပတ်နားရက် / အများပြည်သူနားရက်အတွက်ဖြည့်စွက်ပေးခြင်း။**

ရက်သတ္တပတ်နားရက်အတွင်းသင်အလုပ်လုပ်ရသည်ဆိုပါက အစားထိုးနားရက် (၂၄)နာရီတစ်ခုတည်းသင်ခံစားခွင့် ရရှိသင့်သည်။ တပတ်တည်းအတွင်းဖြစ်ချင်မှဖြစ်မည်ဆိုသော်လည်း အနည်းဆုံးနောက်လအသောရက်သတ္တပတ်အတွင်း မှာဖြစ်သင့်သည်။ အလားတူပင်၊ အများပြည်သူပိတ်ရက်အတွင်းသင်အလုပ်လုပ်ရပါက သင့်အစားထိုးနားရက်ပေးရ မည်ဖြစ်သည်။ ထိုနားရက်များအတွင်းလုပ်ရသောအလုပ်အတွက် နာရီကြေးပိုရခြင်းသည် သင့်၏အစားထိုးနားရက် အခွင့်အရေးအားမထိခိုက်စေရပါ။

**၀၃ / ၁၃ ။ နှစ်ပတ်လည်ခွင့် နှင့် အလုပ်နားရက်များ။**

**နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ နားရက်များနှင့်ပိတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။**

ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၃၂ (၁၉၇၀) - လုပ်ခရ နားရက်များဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း။  
ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၄ (၁၉၂၁)၊ ၄၇ (၁၉၃၅)၊ နှင့် ၁၀၆ (၁၉၅၇) - အပိတ်စဉ်နားရက်များ။ ထို့ ပြင် အချို့ သောစက်မှုလုပ်ငန်း များအတွက် အကျိုးဝင်သောအခြားကွန်ဗင်းရှင်းများရှိသည်။

*ကွန်ဗင်းရှင်း ၀၁၄ ကို မြန်မာနိုင်ငံမှလက်ခံအတည်ပြုပြီးဖြစ်သည်။*

**လုပ်ခရအနားယူခရီး / နှစ်ပတ်လည်ခွင့်။**

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် တစ်နှစ်လျှင်အနည်းဆုံး ဆက်တိုက် (၂၁)ရက် လုပ်ခရ ခွင့်နားရက်ခံစားခွင့်ရရှိစေရမည်။ ထိုရက် များတွင် နိုင်ငံတော်ပိတ်ရက်နှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာပိတ်ရက်များမပါဝင်ပါ။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုသဘောတူခြင်းစာချုပ် များတွင် အလုပ်သမားသည် (၁၇) ရက်လုပ်ခရစာဖြင့်အလုပ်လုပ်တိုင်း လုပ်ခရနှစ်ပတ်လည်ခွင့် (၁)ရက်အလိုလို စုဆောင်း ရရှိပြီးသားဖြစ် စေဖို့ သဘောတူညီမှုပါဝင်ရမည်။

**အများပြည်သူပိတ်ရက်များအတွက်လုပ်ခရစာ။**

နိုင်ငံတော်မှအသိအမှတ်ပြုထားသောအများပြည်သူပိတ်ရက်များအတွက်သင်သည် လုပ်ခရခွင့်ရက်ခံစားခွင့်ရရှိစေရမည်။

**ရက်သတ္တပတ်နားရက်။**

အလုပ်သမားများသည် (၇)ရက် (တစ်ပတ်) တိုင်း (၂၄)နာရီဆက်တိုက်နားရက်ရရှိခံစားခွင့်ရှိစေရမည်။

**၀၄ / ၁၃။ အလုပ်တည်မြဲလုံခြုံမှု။**

**အလုပ်ခန့် ထားခြင်းရပ်စဲမှုဆိုင်ရာ ILO ကွန်ဗင်းရှင်း။**

အလုပ်ခန့် ထားခြင်းရပ်စဲမှုဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း ၁၅၈ (၁၉၈၂)

*ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၅၈ ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားခြင်းမရှိသေးပါ။*

ဤအပိုင်းတွင်ပါဝင်သောပုစ္ဆာများသည် အလုပ်ခန့် ထားခြင်း၏ တည်မြဲလုံခြုံမှု၊ ပျော့ပြောင်းမှု၊ မတည်မြဲမှု စသည်တို့ ကိုတိုင်းတာ သည်။ ကွန်ဗင်းရှင်းတစ်ခုတည်းအောက်မှာမတွေ့နိုင်ပါ။ (အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့်နှင့် နိ တစ်ပေးရန်လိုအပ်ချက် တို့ ကို အလုပ်ရပ်စဲခြင်း ဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း ၁၅၈ အောက်တွင်တွေ့ ရမည်။) ဤကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သော အကောင်းဆုံးလုပ်ဟန်များအရ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့် စာချုပ်များပေးဖို့ လိုသည်။ မပြောင်းလဲတည်မြဲသောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်များ အတွက် ကာလကန့် သတ်ခန့် ထားခြင်းကိုမလုပ်သင့်ပါ။ (၆)လ သို့ မဟုတ်ထို့ ထက်လျော့နည်းသော အစမ်းခန့် ကာလထားရှိပြီး

# DECENTWORKCHECK.ORG

အလုပ်သမားသည်တာဝန်နှင့်သင့်လျော်မှု ရှိ /မရှိကို ဆန်းစစ်ဖို့ လိုသည်။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကိုမရပ်စဲမီ သင့်လျော်သော နိတစ်ပေး ကာလတခုသတ်မှတ်ဖို့ အလုပ်ခန့်စာချုပ်တွင်ပါရှိရမည်။ အလုပ်ကိုရပ်စဲလိုက်သောအချိန်တွင် အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့်ပေး ရမည်။

## မပြောင်းလဲတည်မြဲသောသဘောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်များအတွက် ကာလကန့် သတ်အလုပ်ခန့် စာချုပ်ခြင်း။

မပြောင်းလဲတည်မြဲသောသဘောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်များအတွက် ကာလကန့် သတ်အလုပ်ခန့် ခြင်းကိုမလုပ်သင့်ပါ။ ဤလုပ်ရပ်သည် မတည်မြဲသောအလုပ်များကိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။

### အစမ်းခန့် ကာလ။

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် တတ်ကြွမ်းကျင်မှုအသစ်များသင်ယူတတ်မြောက်နိုင်စေဖို့ သင့်လျော်သောအစမ်းခန့် ကာလ တခု ထားရှိရမည်။ အသစ်ခန့် ထားသူအလုပ်သမားကို အစမ်းခန့် ကာလအတွင်းတွင် ပြဿနာမဖြစ်ဘဲအလုပ်တာဝန်မှရပ်စဲ နိုင်သည်။

### နိတစ်ပေးရန်လိုအပ်မှု။

အလုပ်သမားအားအလုပ်ခန့် ထားခြင်းကိုမရပ်စဲမီ သူ၏လုပ်သက်အပေါ်မူတည်၍ သင့်လျော်သော နိတစ်ပေးကာလ တခု ထားရှိရမည်။

### အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းခံစားခွင့်။

လူပိုနေ၍၎င်း၊ တတ်ကြွမ်းကျင်မှုနည်းပါးခြင်းနှင့် အမှုအကျင့်ပျက်ပြားခြင်းတို့ မှတစ်ပါး အခြားအကြောင်းကြောင့်၎င်း၊ အလုပ်သမားအားအလုပ်ရပ်စဲလိုက်သောအခါ သူ့ အားအလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်း ခံစားခွင့် ပေးရမည်။

## ၀၅ /၁၃။ မိသားစုတာဝန်များ။

### မိသားစုတာဝန်များနှင့်ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၅၆ - မိသားစုတာဝန်များနှင့်အလုပ်သမားများဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း (၁၉၈၁) ထောက်ခံတင်ပြချက် ၁၆၅။ - မိသားစုတာဝန်များနှင့်အလုပ်သမားများ (၁၉၈၁)။

*ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၅၆ ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားခြင်းမရှိသေးပါ။*

### ကလေးဖခင်ခွင့်

ကလေးမွေးဖွားချိန်တွင် သားဦးသမီးဦးအဖေ များအတွက် ပေးသောခွင့်မျိုးဖြစ်သည်။ များသောအားဖြင့်အချိန်တိုသည်။

### ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းခွင့်။

မိသားစုတာဝန်များဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်းတွင် ပူးတွဲပါ ထောက်ခံတင်ပြချက် ၁၆၅ အရ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်စရာမလိုဘဲ ကလေးမိဘနှစ်ဦး သို့ မဟုတ်တဦးဦး သည် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် လုပ်ခရဖြစ်စေ၊ လုပ်ခမရဘဲဖြစ်စေ ခွင့်ရက်ရှည် ယူနိုင်သည်။ ဤခွင့် ကို ကလေးဖခင်ခွင့် သို့ မဟုတ်မီးဖွားခွင့်ကုန်ဆုံးချိန်တွင်ယူရန်ဖြစ်သည်။ မိဘနှစ်ဦးလုံးအလုပ်သမား များဖြစ်နေလျှင် တဦးကမည်မျှစီယူခွင့်ရှိသည်ကို ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားနိုင်သည်။

### မိဘများအတွက်ချိန်ညှိအလုပ်ချိန်ရွေးချယ်ခွင့် / မိသားစုဘဝနှင့်အလုပ် ချိန်ညှိခြင်း။

ထောက်ခံတင်ပြချက် ၁၆၅ တွင်ပျော့ပြောင်းသောလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသောအခြေအနေများကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်အောင်မည်သို့ လုပ်နိုင်ပုံများကိုတင်ပြထားသည်။

၀၆ /၁၃။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မွေးဖွားခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် - ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

ယခင်ကွန်ဗင်းရှင်း (၁၀၃ /၁၉၅၂) တွင် မီးဖွားမီ (၁၂)ပါတ် - မီးဖွားပြီး (၁၂)ပါတ် စုစုပေါင်း အနည်းဆုံး (၁၂)ပါတ် မီးဖွားခွင့်ပြုငြာန်းထားသည်။ နောက်ကွန်ဗင်းရှင်း (၁၈၃ /၂၀၀၀) အရမူ အနည်းဆုံးမီးဖွားခွင့် (၁၄)ပါတ်ပြုငြာန်းသည်။ မီးဖွားမီ (၈)ပါတ်၊ မီးဖွားပြီး (၆)ပါတ်ဖြစ်သည်။

*အထက်ပါကွန်ဗင်းရှင်း နှစ်ခုစလုံးကို မြန်မာနိုင်ငံက လက်ခံအတည်ပြုထားခြင်းမရှိသေးပါ*

အခမဲ့ဆေးဝါးကုသစောင့်ရှောက်မှုခံယူခွင့်။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့်မီးဖွားခွင့်ကာလအတွင်း သင်သည် အခမဲ့ဆေးဝါးကုသခွင့် အခမဲ့ကိုယ်ဝန်စောင့်ရှောက်ခွင့်ရှိသည်။

အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်မခိုင်းရ။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်ကာလနှင့် ကလေးနို့ တိုက်နေစဉ်ကာလအတွင်း သင်နှင့် သင့်ကလေးအား အန္တရာယ်ကျရောက်စေနိုင်သည့်အလုပ်စေခိုင်းခြင်းမှကင်းလွတ်ခွင့်ရှိစေရမည်။

မီးဖွားခွင့်။

မီးဖွားခွင့်သည် အနည်းဆုံး (၁၄)ပါတ်ဖြစ်စေရမည်။

ခွင့်သွားနေစဉ်ဝင်ငွေ။

မီးဖွားခွင့်ကာလတွင်သင်၏ လစာဝင်ငွေ သည်ခွင့်မယူမီကလုပ်ခလစာ၏ အနည်းဆုံး ၂/၃ ရှိစေရမည်။

အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမှကာကွယ်မှု။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မီးဖွားခွင့်ကာလအတွင်းသင့်အား အလုပ်ရပ်စဲခြင်း သို့ မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ အကာအကွယ်ရရှိစေရမည်။

ခွင့်မှပြန်လာသောအခါ မိမိမူလအလုပ်ဌာနနေရာသို့ ပြန်ဝင်ခွင့်။

မီးဖွားခွင့်မှပြန်လာသောအခါ အလုပ်သမားသည်မိမိမူလအလုပ်ဌာနနေရာသို့ မဟုတ်တူညီသောနေရာသို့ ပြန်ဝင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

နို့ တိုက်ခြင်း /ကလေးပြုစုခြင်းအတွက်အလုပ်နားချိန်။

ကလေးမွေးဖွားပြီးအလုပ်ပြန်ဝင်သောအခါ သင့်အား နို့ တိုက်ခြင်း /ကလေးပြုစုခြင်းအတွက်ခေတ္တအလုပ်နားချိန်များ ခွင့်ပြုခံစားစေရမည်။

DECENTWORKCHECK.ORG

၀၇ /၁၃။ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး။

**ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။**

ILO OSH ကွန်ဗင်းရှင်းများတွင်များသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအန္တရာယ်များကိုအသေးစိတ် ဖော်ပြသည်။ ဥပမာ - ကျောက်ဝှမ်း (asbestos)၊ ဓါတုဗေဒပစ္စည်းများ စသည်ဖြင့် - သက်ဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်းမှာ ၁၅၅ (၁၉၈၁) ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးမှုကွန်ဗင်းရှင်း - ၈၁ (၁၉၄၇)

*ကွန်ဗင်းရှင်းနှစ်ခုစလုံးကို မြန်မာနိုင်ငံမှ အတည်ပြုလက်ခံထားခြင်းမရှိသေးပါ။*

**အလုပ်ရှင်မှစောင့်ရှောက်မှု။**

လုပ်ငန်းဌာနသည်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိစေဖို့ ရာ အလုပ်ရှင်မှ သင့်လျော်မှုတစ်စွာ အသေအချာစီစဉ်ထားရမည်။

**အားလုံးအတွက်အခမဲ့ အကာအကွယ်ရရှိစေမှု။**

အကာအကွယ်ပတ်စုံနှင့် အခြားသောလိုအပ်သည့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအစီအမံများကို အလုပ်ရှင်မှအခမဲ့ပေးထားရမည်။

**သင်တန်း။**

သင်နှင့်လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်အားလုံးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာသင်တန်းများရရှိပြီးဖြစ်ရမည်။ အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များကိုအားလုံးသိရှိပြီးဖြစ်ရမည်။

**အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးမှုစံနှုန်းများ။**

လုပ်ငန်းဌာနများသည် ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်ပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိစေရန်အတွက် စွမ်းရည်မြင့်ထိရောက်သော ဗဟိုမှဦးစီးသည့် လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးမှုဌာနရှိရန်လိုသည်။

၀၈ /၁၃။ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နာမကျန်းမှု။

**နာမကျန်းမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုဆိုင်ရာ ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။**

ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၀၂ (၁၉၅၂)၊ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၂၁ (၁၉၆၄)၊ နှင့် ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၃၀ (၁၉၆၉) - လူမှုဖူလုံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုနစ်နာကြေးခံစားခွင့်၊ ကျန်းမာရေးဆေးဝါးကုသမှု နှင့် နာမကျန်းမှုခံစားခွင့် - တို့ နှင့်ပါတ်သက်သောကွန်ဗင်းရှင်းများဖြစ်သည်။

*အထက်ဖော်ပြပါကွန်ဗင်းရှင်းများကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားခြင်းမရှိသေးပါ။*

**ဝင်ငွေ /လုပ်ခရနာမကျန်းခွင့်။**

နာမကျန်းဖြစ်လာသောအချိန်တွင်သင်၏ အလုပ်နှင့်ဝင်ငွေကိုအကာအကွယ်ပေးဖို့ လိုသည်။ နိုင်ငံတော်ဥပဒေအရ နာမကျန်းခွင့် (၃)ရက်အတွင်းခံစားခွင့်ရရှိခွင့်မရှိသည်ဖြစ်နိုင်၏။ အနိမ့်ဆုံးအနေအထားတွင် နာမကျန်းခွင့် ပဌမ (၆)လ အတွင်းခံစားခွင့်ရရှိစေရမည်။ ခွင့်ခံစားစဉ်လစာဝင်ငွေသည် ပုံမှန်အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏ အနည်းဆုံး ၄၅% ရှိရမည်။ (နိုင်ငံတော်အစိုးရများအနေဖြင့် မိမိအနေအထားကိုလိုက်၍ နာမကျန်းခွင့် ပဌမ ၆-လ အတွင်းကာလအတွက် မူလလစာဝင်ငွေ ၏ ၆၀% အထိခံစားခွင့်ပေးနိုင်သောစံနှုန်းကိုရွေးချယ်နိုင်သည်။ ဖြစ်နိုင်လျှင် ပဌမ ၁-နှစ်အတွင်းပင်ခံစားခွင့်ပေးနိုင်သည်။) သင့်အတွက်နာမကျန်းခွင့်ခံစားခွင့်အပြည့်အဝရရှိပါမည်။

# DECENTWORKCHECK.ORG

## အလုပ်တည်မြဲလုံခြုံမှု။

နာမကျန်းခွင့် ပဌမ (၆)လ ကာလအတွင်းသင့်အား အလုပ်ရပ်စဲမှုမရှိစေရ။

## ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု။

နာမကျန်းဖြစ်နေစဉ်အခမဲ့ဆေးဝါးကုခွင့်ရရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားနှင့်သူ၏ မိသားစုများသည် လိုအပ်သောကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုကို ဈေးနှုန်းသက်သာစွာဖြင့်လက်လှမ်းမီစေနိုင်ရမည်။

## ကိုယ်အင်္ဂါမစွမ်းမသန်ဖြစ်မှုခံစားခွင့်။

လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် ဆက်စပ်သောရောဂါတစ်ခုခုကြောင့် သင်သည်မစွမ်းမသန်ဖြစ်သွားခဲ့လျှင် ခံစားခွင့်ကို ထိုက်ထိုက်တန်တန်ပေးရမည်။ အလုပ်သမားသည် ယာယီ သို့မဟုတ် အမြဲတန်း မစွမ်းမသန်ဖြစ်သွားခဲ့ပါက သူ၏ ပျမ်းမျှ လစာ၏ အနည်းဆုံး ၅၀% ကိုခံစားခွင့်ပေးရမည်။ အလုပ်သမားသေဆုံးသွားခဲ့ပါက ကျန်ရစ်သူများကို သေဆုံးသူအလုပ် သမား၏ ပျမ်းမျှလစာ၏ ၄၀% အထိကို လီ၍ပေးနိုင်သည်။

## ၀၉ /၁၃။ လူမှုဖူလုံရေး။

### လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

လူမှုဖူလုံရေး (အနိမ့်ဆုံးအဆင့်အတန်းများ) - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၀၂ (၁၉၅၂)။ ၎င်းနောက်ပိုင်းကွန်ဗင်းရှင်းများတွင်အချို့ ခံစား ခွင့်များကို အဆင့်အတန်းမြှင့်ပေးထားသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုခံစားခွင့် - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၂၁ (၁၉၆၄)

ချိနဲ့ မစွမ်းခြင်း၊ အိုမင်းခြင်း နှင့် ကျန်ရစ်သူ ခံစားခွင့်များ - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၂၈ (၁၉၆၇)

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နာမကျန်းမှု ခံစားခွင့် - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၃၀ (၁၉၆၉)

အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့် - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၆၈ (၁၉၈၈)

*အထက်ဖော်ပြပါကွန်ဗင်းရှင်းအားလုံးကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားခြင်းမရှိသေးပါ။*

## ပင်စင်ရပိုင်ခွင့်။

ပုံမှန်အခြေအနေများအရ ပင်စင်ခံစားရမည့်အသက်အရွယ်ကို (၆၅)နှစ်ထက်မကျော်စေရပါ။ ထို့ ထက်ကျော်၍သတ်မှတ် မည်ဆိုပါက အသက်ကြီးရင့်သူများ၏လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်သောစွမ်းရည်၊ လူဦးရေအချိုးအစားအနေအထား၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးစံညွှန်းများကိုကိန်းဂဏန်းပေးသဘောတရားဖြင့်တင်ပြနိုင်ဖို့ လိုသည်။

ပင်စင်ခံစားခွင့်ကိုလစာဝင်ငွေ၏အချိုးအစားအရသော်၎င်း၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏အချိုးအစားအရသော်၎င်းသတ်မှတ် နိုင်သည်။

## မှီခိုသူ /ကျန်ရစ်သူ ခံစားခွင့်။

ရှာဖွေကျွေးမွေးသူအိမ်ထောင်ဦးစီးသေဆုံးခဲ့လျှင် ကျန်ရစ်သူ အိမ်ထောင်ဖက်နှင့် ကလေးများ ခံစားခွင့်ရရှိရမည်။ ထိုခံစား ခွင့်ကို လစာဝင်ငွေ၏အချိုးအစားအရသော်၎င်း၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏အချိုးအစားအရသော်၎င်းသတ်မှတ် နိုင်သည်။ ထိုငွေ၏ အနည်းဆုံး ၄၀% ရှိရမည်။

## အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်။

အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သူသည် ကန့် သတ်အချိန်ပိုင်းတစ်ခုအတွက် ခံစားခွင့်ရရှိသင့်သည်။ ခံစားခွင့်သည် လစာဝင်ငွေ၏ အချိုးအစားတစ်ခုသော်၎င်း၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏အချိုးအစားတစ်ခုသော်၎င်းဖြစ်နိုင်သည်။

DECENTWORKCHECK.ORG

**ချိနဲ့ မစွမ်းခြင်းအတွက်ခံစားခွင့်။**

အာမခံထားရှိသူတစ်ဦးတယောက်သည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်မပါတ်သက်သော ကာလတာရှည်နာမကျန်းမှု၊ ရောဂါ၊ ထိခိုက်မှု၊ မစွမ်းမသန်မှုကြောင့် ပင်စင်သက်မတိုင်မီ ချိနဲ့ နေပြီး ဝင်ငွေရသောအလုပ်မလုပ်နိုင်ဖြစ်နေပါက ချိနဲ့ မစွမ်းသူ ခံစားခွင့်ပေးရမည်။

**၁၀ /၁၃ - အလုပ်တွင်ကောင်းမွန်မှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိမှု။**

**ကောင်းမွန်မှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိမှုနှင့် ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။**

ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၁၁ (၁၉၅၈) တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အခြေခံများကိုပိတ်ပင်တားမြစ်ထားသည်။  
ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၀၀ (၁၉၅၂) အရ တူညီသောအလုပ်အတွက်တူညီသောလုပ်ခကိုပြဌာန်းထားသည်။

*အထက်ပါကွန်ဗင်းရှင်းများကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားခြင်းမရှိသေးပါ။*

**တူညီသောလုပ်ခလစာ။**

အလုပ်ဌာနတိုင်းတွင်တူညီသောအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အိမ်ထောင်ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတူညီသောလုပ်ခရရှိရမည်။ အမျိုးအနွယ်၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးယုံကြည်မှု၊ လူမျိုး /မွေးဖွားရာဇာတိ၊ လူမှုရေးနောက်ခံ တို့ အပေါ်အခြေခံသော လုပ်ခလစာ မညီမျှခြွဲခြားမှုမှန်သမျှကိုတားမြစ်သည်။ အများထင်သာမြင်သာသောလုပ်ခလစာပေးစံနှစ်၊ ရာထူးတာဝန်ပေါ် အခြေခံသောလုပ်ခလစာပေးစံနှစ် တို့ ကိုတည်ထောင် ထားခြင်းဖြင့် လုပ်ခလစာဘက်လိုက်ခြွဲခြားမှုကိုကာကွယ်ထားရမည်။

**လုပ်ငန်းခွင်၌တဘက်လိင်အားထိခိုက်စေကားခြင်း။**

ဤကိစ္စကို ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများတွင်ထင်ရှားစွာဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ တဘက်လိင်အားထိခိုက်စေကားခြင်းသည် ကျား-မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတမျိုးဖြစ်လေသည်။

**ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကင်းမဲ့စေခြင်း။**

အလုပ်ခန့် ထားခြင်း၏ မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းတွင်မှ အလုပ်ရှင်သည်သင့်အား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရပါ။ (ခန့် ထားခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း) အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ ဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ သမဂ္ဂလုပ်ငန်းတွင်ပါဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်အားဝေဖန်ခြင်း၊ သင်၏အမျိုးအနွယ်၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ အိမ်ထောင်ရေး၊ မိသားစုတာဝန်၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေးယုံကြည်ချက်၊ လူမျိုး သို့မဟုတ် လူမှုရေးနောက်ခံ၊ ဆေးခွင့်၊ အသက်အရွယ်၊ မစွမ်းသန်မှု၊ HIV/AIDS ၊ မီးဖွားခွင့် တို့ အပေါ်တွင်အခြေပြု၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရ။ (ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၁၁၊ ၁၅၆၊ ၁၅၈၊ ၁၅၉ နှင့် ၁၈၃)

**မိမိနှစ်သက်ရာအလုပ်ကိုရွေးချယ်ခွင့်။**

လူတိုင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အခွင့်အရေးရှိသည်။ ကျား-မ လိင် ပေါ်တွင်အခြေခံ၍ လုပ်ငန်းခွဲခြားခြင်းမပြုရ။

DECENTWORKCHECK.ORG

၁၁ /၁၃။ ကလေးများနှင့် လူငယ်များ။

ကလေးများအလုပ်စေခြင်းခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

အလုပ်ခိုင်းစေနိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ် - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၃၈ (၁၉၇၃)  
ကလေးအလုပ်သမားနှင့်အဆိုးဆုံးအလုပ်များ - ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၈၂ (၁၉၉၉)

ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၈၂ ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားသည်။

အလုပ်ခိုင်းစေနိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်။

သူ၏ ကျန်းမာရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအပေါ်တွင် ထိခိုက်သက် ရောက်မှုဖြစ်နိုင်သောအလုပ် မျိုးတွင်ကလေးအလုပ်သမားကိုခိုင်းစေမှုလုံးဝမရှိစေရ။ ကလေးသည်ကျောင်းနေနိုင်သောအခွင့်အရေးရှိရမည်။ ဤအခွင့် အရေးများကိုကာကွယ်ထားပြီးဖြစ်လျှင် အသက် (၁၂)နှစ်မှ (၁၄)နှစ်အတွင်းကလေးအလုပ်သမားကို ပေါ့ပါးသောအလုပ် များခိုင်းစေခြင်းမပြုနိုင်စရာအကြောင်းမရှိပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့်အလုပ်ခိုင်းစေနိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ကို (၁၅) နှစ်သတ်မှတ်သော်လည်း၊ ဖွံ့ဖြိုးစနစ်များတွင် (၁၄)နှစ်ခန့် သတ်မှတ်ကြသည်။  
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များခိုင်းစေရေးအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်သည် (၁၈) နှစ်ဖြစ်သည်။ ထိုအလုပ်များ သည်ကလေးအလုပ်သမား၏ ကျန်းမာရေးနှင့် စိတ်ဓါတ်ရေးရာကို ထိခိုက်စေနိုင်သည်။ အချို့ သောအထူးအခြေအနေ များတွင် (၁၆)နှစ်ခန့် သတ်မှတ်နိုင်သည်။

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များခိုင်းစေရေးအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်။

သူ၏ ကျန်းမာရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအပေါ်တွင် ထိခိုက်သက် ရောက်မှုဖြစ်နိုင်သောအလုပ် မျိုးတွင်ကလေးအလုပ်သမားကိုခိုင်းစေမှုလုံးဝမရှိစေရ။  
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များခိုင်းစေရေးအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်သည် (၁၈) နှစ်ဖြစ်သည်။

၁၂ /၁၃။ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်း။

အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။

အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၂၉ (၁၉၃၀)  
အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းပပျောက်စေရေး ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၀၅ (၁၉၅၇)  
အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုသည်မှာ အကြင်သူတဦးတယောက်သည် အပြစ်ဒဏ်ဖြင့်ခြိမ်းချောက်မှုတမျိုးမျိုး (လုပ်ခလစာမပေးခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ ထိခိုက်စော်ကားခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်း သို့ မဟုတ် ခန္ဓာကိုယ်ကို ထိခိုက် နာကျင်စေခြင်း) ကြောင့်မိမိဆန္ဒမပါဘဲအလုပ်လုပ်ရခြင်းကိုခေါ်သည်။ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် လူ့ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်သည်။

ကွန်ဗင်းရှင်း ၂၉ (၁၉၃၀) ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ လက်ခံအတည်ပြုထားသည်။

အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းကိုတားမြစ်ခြင်း။

တချို့ သောချွင်းချက်အခြေအနေများမှလွဲ၍ မိမိအလိုဆန္ဒမပါဘဲ ပြစ်ဒဏ်ဖြင့်ခြိမ်းချောက်မှုကြောင့်လုပ်ရသော အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းကိုတားမြစ်သည်။

DECENTWORKCHECK.ORG

**လွတ်လပ်စွာအလုပ်ပြောင်းခွင့်၊ အလုပ်ထွက်ခွင့်။**

သင်သည်အခြားတနေရာတွင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခြင်းကိုအလုပ်ရှင်ကလက်ခံခွင့်ပြုရမည်။ ထိုကိစ္စကြောင့်သင့်အား လုပ်ခလစာဖြတ်လျှော့ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲရန်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမလုပ်ရ။ (ဤကဲ့သို့ ပြုလုပ်ခြင်းကို နိုင်ငံတကာဥပဒေတွင် အတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟုသတ်မှတ်သည်။)

**လူသားမဆန်သောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ။**

“ အိုဗါတိုင်အပါအဝင် ရက်သတ္တတစ်ပါတ်အလုပ်ချိန်စုစုပေါင်းသည်(၅၆)နာရီထက်ကျော်ပါက ၎င်းကို လူသားမဆန်သောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်းအဖြစ်သတ်မှတ်သည်။”

**၁၃ /၁၃။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ။**

**အလုပ်သမားသမဂ္ဂအခွင့်အရေးနှင့် ပါတ်သက်သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများ။**

လွတ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်နှင့် ဖွဲ့ စည်းခြင်းကိုအကာအကွယ်ပေးခြင်း - ကွန်ဗင်းရှင်း ၈၇ (၁၉၄၈)  
လွတ်လပ်စွာဖွဲ့ စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်း - ကွန်ဗင်းရှင်း ၉၈ (၁၉၄၉)

*မြန်မာနိုင်ငံမှ ကွန်ဗင်းရှင်း ၈၇ ကိုလက်ခံအတည်ပြုထားသည်။*

**အလုပ်သမားသမဂ္ဂလွတ်လပ်စွာဖွဲ့ စည်းခွင့်၊ သမဂ္ဂတွင်လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်။**

လွတ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင်လွတ်လပ်စွာပါဝင်နိုင်ခွင့်ဖြစ်သည်။ ဤအခွင့်အရေးသည် အခြေခံ လူ့ အခွင့်အရေးတရပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ချိန်ပြင်ပ၌ သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများတွင်တက်ကြွစွာပါဝင်မှုအတွက်အလုပ်သမားအား တစုံတရာအရေးယူခြင်းမပြုရ။ ဤအခွင့်အရေးတွင်အကျိုးမဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၊ အဖွဲ့ အစည်းများ အနည်းငယ်သာ ရှိသင့်သည်။

**လွတ်လပ်စွာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်။**

အလုပ်ခန့် ထားခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သော လိုအပ်သည့်အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို သမဂ္ဂများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အတားအဆီးမဲ့ ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည်လွတ်လပ်စွာအလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီမှုရရှိအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးကိုအကာအကွယ်ပေးထားသည်။ (ဤအခွင့်အရေး ကိုချိုးဖောက်ခြင်းနှင့်ပါတ်သက်သော သမဂ္ဂများ၏ တိုင်ကြားချက်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် အထူးလုပ်ငန်းစဉ်တရပ် ILO တွင်ရှိသည်။)

**သပိတ်မှောက်ရန်အခွင့်အရေး။**

၎င်းတို့ ၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များကိုကာကွယ်ရန်အလို့ ငှာ အလုပ်သမားများတွင် သပိတ်မှောက်ရန် အခွင့် အရေးရှိသည်။ ဤအခွင့်အရေးသည် ILO ကွန်ဗင်းရှင်း ၈၇ က ပြဌာန်းထားသော လွတ်လပ်စွာစုဝေးဖွဲ့ စည်းခွင့်၏ အစွယ် အပွား /နောက်ဆက်တွဲလည်းဖြစ်သည်။

Decent Work Check နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိသောအလုပ်။

သင်တို့၏ အခြေအနေကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံ များနှင့်နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါ။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံ များကိုမြန်မာနိုင်ငံတွင်မည်ကဲ့သို့ လိုက်နာသုံးစွဲသည်ကိုလေ့လာပါ။ အောက်တွင်ပါသော ချိန်မှတ်ဇယား (checklist) ဖြင့်သင်တို့၏ အနေအထားမည်သို့ ရှိသည်ကိုသိနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာစံများက ပြဌာန်းထားသည်ထက်သာမည့် နေရာတွင်သာမည်၊ သို့သော် ပိုမိုညံ့သာပါ။ အခြေတစ်ခုချင်းစီအောက်တွင် သင့်၏ အခွင့်အရေးကို မြန်မာနိုင်ငံ အတိုင်း အတာရ (သို့) နိုင်ငံတကာအတိုင်းအတာ အရ - လိုတိုရှင်းပြထားသည် - ထို့ကြောင့်သင်တို့၏ အနေအထားအား ပြုပြင်နိုင်သည်များရှိပါက တစ်စည်း မြင်သာနိုင်ပါသည်။

Decent Work Check အားဖြင့်ရှုထောင့်သော ဥပဒေကောက်နှုတ်ချက်များ၊ ကွန်ပင်းရှင်းများကို ကွင်းကွင်းကွက်ကွက် နားလည်သဘောပေါက်စေနိုင်ပါသည်။ တစ်စုံတစ်ရာပြဿနာဖြစ်လာပါက အလုပ်ခွင်ထဲတွင်လက်တွေ့ အားဖြင့် သင်၏အခွင့်အရေးကမည်သို့ ရှိသည်၊ သင်က မည်သည်ကိုတောင်းဆိုနိုင်သည်ကို သည်သိလိုမည်မဟုတ်ပါလား ? Decent Work Check တွင် နှစ်ဆင့်နှိုင်းယှဉ်မှုစံနှုန်းကိုအသုံးပြုထားပါသည်။ ပဌမအဆင့်အနေဖြင့် နိုင်ငံ့ဥပဒေများကို နိုင်ငံတကာစံများဖြင့်နှိုင်းယှဉ်မှုပြုပြီး နိုင်ငံ့ဥပဒေများကို (ကောင်း /ညံ့) အမှတ်ပေးထားသည်။ ဒုတိယ အဆင့်အနေဖြင့် မိမိတို့ ၏ လက်တွေ့ ဘဝအနေအထားနှင့် နိုင်ငံ့ဥပဒေပြဌာန်းချက်ကိုအလုပ်သမားများကနှိုင်းယှဉ်သိမြင်စေသည်။ ထို့နောက် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ ၏ နိုင်ငံ့ဥပဒေအရ-ရမှတ် နှင့် နိုင်ငံတကာစံများအရ-ရမှတ်ကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့် ခြုံရပါသည်။

Decent Work Check တွင် ပြဌာန်းထားပြီး နိုင်ငံ့ဥပဒေများကို အခြေခံထားပြီး လက်တွေ့ ကျင့်သုံးမှုကို အလုပ်သမား များကိုယ်တိုင်ကတင်ပြသည်။ ဤတွင် အခြားသော အညွှန်းစံနှုန်းများဖြစ်သည့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ (Doing Business Indicators) စံနှုန်း၊ ISSA စံနှုန်း (Social Security Programs) များနှင့် မတူခြားနားခြင်းဖြစ်သည်။ Decent Work Check တွင် အရှိန်အရှိအတိုင်းနှင့် အခြေအနေအပြောင်းအလဲမျိုးစုံကိုဖော်ပြသည်။ ယခုပြန်လည်ပြင်ဆင်နေသော စံနှုန်းတွင် စံညွှန်းအသစ်များကိုလည်းထည့်သွင်းဖော်ပြပါမည်။ စံညွှန်း များတွင် ကိန်းဂဏန်းပေးအခြေပြုသော်လည်း အလုပ်သမား များက မိမိတို့ အခွင့်အရေးကိုသိမြင်လာစေဖို့ ကို ပိုမိုအလေးအနက်ထားပါသည်။

Decent Work Check အားဖြင့်အလုပ်သမားများအဖို့ ရာဂုဏ်၊ အလုပ်ရှင်များအဖို့ ရာဂုဏ်၊ အကျိုးအမြတ်ရရှိစေနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည်မိမိတို့ အခွင့်အရေးကိုသိရှိနိုင်သည့်တပြိုင်နက်တည်းမှာ အလုပ်ရှင်ကလည်းမိမိတို့ တာဝန်ရှိသည့် အပိုင်းကိုသိမြင်စေနိုင်ပါသည်။ အခြေအနေတရပ်ကိုပြုပြင်ဖို့ ရာ သိမြင်မှုကိုဦးစွာလိုအပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် သုတေသီများသည် လည်းအကျိုးရှိစွာအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ဌာနများအတွင်းအလုပ်သမားများ၏ လက်တွေ့ အခွင့်အရေးအခြေအနေကို ဆန်းစစ်လိုသော အလုပ်သမားရေးရာလှုပ်ရှားတက်ကြွသူအဖွဲ့ အစည်းများသည်၎င်း၊ အခြားသောပတ်ဝန်းကျင် လူထုအစု အဖွဲ့ များသည်၎င်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ကမ္ဘာ့အနှံ့ WageIndicator အဖွဲ့ များ၏အတွေ့ အကြုံအရ များစွာသော အလုပ်သမားများ၊ လုပ်ငန်းရှင်ငယ်များ၊ နှင့် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးသူအင်စပက်တော်များသည် အလုပ်သမားဥပဒေများကိုကောင်းစွာနားမလည် ကြကြောင်း တွေ့ ရှိရပါသည်။

သင်သည်အလုပ်သမားဖြစ်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်သူဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဖြစ်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ပေါ်လီစီ-ဥပဒေပြုသူ ဖြစ်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးသူဖြစ်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ကောင်းစွာသိမြင်နားလည်မှုကရရှိလျှင် - အလုပ်သမားသည်မိမိအခွင့်အရေးကိုတောင်းဆိုလာမည်၊ အလုပ်ရှင်သည် ဥပဒေစည်းမျဉ်းများကိုလိုက်နာလာမည်၊ အင်စပက်တော်သည် ဥပဒေစည်းမျဉ်းများကိုလိုက်နာမှုကိုကောင်းစွာစစ်ဆေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ DecenWork Check အားဖြင့် သင့်အလုပ်တွင် မည်သည့်ပြုပြင်မှုများလိုအပ်သည်ကိုသိမြင်လာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

WageIndicator စီမံချက်ရှိရာနိုင်ငံများတွင် ဤဗျူဟာကိုအသုံးပြုပါသည်။ ကောင်းစွာပဟာသုတရှိသူ လူ ၂၀ - ၃၀ ပါအုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများဖြင့် လူမှုရေးရာဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု (Social dialogue)လုပ်ငန်းများကိုဆောင်ရွက်နေပါသည်။

ILO ကွန်ပင်းရှင်းများတွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံအဆင့်အတန်းများကိုဖော်ပြထားသည်။ ILO သည် ကမ္ဘာ့ ကုလသမဂ္ဂ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အထူးပြုအဖွဲ့ အစည်းဖြစ်ပြီး ၁၉၁၉ ခုနှစ်တွင်တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ILO တွင် အဖွဲ့ဝင် အစိုးရ များ၊ နိုင်ငံအသီးသီးမှအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ လုပ်ငန်းရှင်အဖွဲ့ အစည်းများသည် အမြဲတစေတွေ့ ဆုံပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင် တွင်းရပိုင်ခွင့်များ၊ လူမှုရေးအရကာကွယ်မှု စသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ရာကိစ္စများကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ကြသည်။ အဆိုပါဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများသည်နှစ်နှင့်ချီကာကြာမြင့်တတ်ပြီး ရလဒ်အဖြစ်ကွန်ပင်းရှင်းများ၊ အကြံပြုချက်များ ချမှတ်နိုင်ကြသည်။ ကွန်ပင်းရှင်းများတွင်အလုပ်သမားရေးရာအနိမ့်ဆုံးလိုအပ်သည့်စံအဆင့်အတန်းများကိုချမှတ်ထား သည်။ ကွန်ပင်းရှင်းများသည် ဥပဒေအဆင့်အတန်းမရှိပါ။ အခြေခံရည်ရွယ်ချက်မှာ အဖွဲ့ ဝင်နိုင်ငံအစိုးရများသည် ချမှတ် ထားသော အလုပ်သမားရေးရာစံအဆင့်အတန်းကို လက်ခံအတည်ပြုကျင့်သုံးကြဖို့ ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်သောနည်းလမ်းမှာ သက်ဆိုင်ရာပေါ်လီမန်လွှတ်တော်မှလက်ခံအတည်ပြုပြီး နိုင်ငံ့ဥပဒေများတွင်ထည့်သွင်း ပြဌာန်းဖို့ ဖြစ်သည်။ (အချို့ နိုင်ငံများတွင် ကိုယ်တိုင်ကျင့်သုံးရန် သဘောတူစာချုပ်စံနှုန်းကိုကျင့်သုံးကြသည်။) နိုင်ငံ့ဥပဒေ ဖြစ်သွားသောအခါကျင့်သုံးလိုက်နာစေနိုင်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် ILO ကွန်ပင်းရှင်းများတွင် မည်သို့ မည်ပုံအကောင် အထည်ဖော် သင့်သည်ကိုညွှန်ပြသော အကြံပြုချက်များပူးတွဲပါဝင်လာပါသည်။

၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင်စ၍ ILO က "ဂုဏ်သိက္ခာရှိသောအလုပ်လမ်းစဉ်" ကိုပြဌာန်းကျင့်သုံးလာပါသည်။ ယခုအခါထိုလမ်းစဉ်ကို ဆင်းရဲမွဲတေမှုပျောက်စေရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖော် ဆောင်ရေးလမ်းစဉ်အဖြစ်ကျယ်ကျယ်ပြန့် ပြန့် လက်ခံလာကြပြီ ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များတွင်ထည့်သွင်းလာသည်။ အချုပ်သဘောပြောရ လျှင် "ဂုဏ်သိက္ခာရှိသောအလုပ်လမ်းစဉ်" ၏အခြေခံရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်လုပ်သူသည် ကောင်းမွန်သောဘဝ တခုကိုထူထောင်နိုင်စေရန်ဖြစ်၏။ ထို့ပြင်လည်း လုပ်ငန်းခွင်တွင်လူတိုင်းလူတိုင်း မိမိ၏ တိုတက်ရာလမ်းကိုဖော်ဆောင်ဖို့ တူညီသော အခွင့်အလမ်းရရှိစေဖို့၊ လုပ်ငန်းခွင်သည်ဘေးကင်းလုံခြုံစေဖို့၊ ကလေးလုပ်သားပြဿနာများမရှိစေဖို့၊ အတင်းအကြပ် /နောင်ကြီးဖြင့် အလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်စေဖို့၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိဖို့ ရည်ရွယ်သည်။ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများသည်အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ရာကိစ္စများတွင်ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိစေဖို့၊ နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် လူမှုရေးလုံခြုံမှု အာမခံကွန်ယက် (safety net) တခု ဖန်တီးကာ နာမကျန်းသူ၊ ချိန့် သူ၊ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်သူ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးတို့ အတွက် စောင့်ရှောက်မှုစံနှုန်းတခုရှိလာစေဖို့ ရည်ရွယ်ပါသည်။