



MYANMAR

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Myanmar. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating of labour law database and linking it to WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik, and Aizaz Raof Ali.

Bibliographical information

Ahmad I (2019) *Myanmar Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, February.

For an updated version in the national language, please refer to <https://mywage.org/myanmar>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

မာတိကာ

နိဒါန်း 1

အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားအပေါ် ဗိုလ်မှူးဥပဒေပြုရေး 2

 ၀၁ /၁၃။ အလုပ်ပွင့်လှပွမ်း။..... 3

 ၀၂ /၁၃။ ဂျပန်ပြုစုပေးချခင်း။..... 8

 ၀၃ /၁၃ ။ နွှဲထွက်ညွှန်နှင့် အလုပ်ပေးရက်စွဲ။ 12

 ၀၄ /၁၃။ အလုပ်ပွင့်ပျဲလုံခြုံရေး။ 16

 ၀၅ /၁၃။ မိသားစုတာဝန်။..... 21

 ၀၆ /၁၃။ ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုမြှင့်တင်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခြံ ။ 23

 ၀၇ /၁၃။ ကံနူးမားရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး။ 27

 ၀၈ /၁၃။ လုပ်ငန်းခြံနှင့် နာမက်နူးမား။ 32

 ၀၉ /၁၃။ လူမှုဖူလုံရေး။..... 38

 ၁၀ /၁၃ အလုပ်ပွင့်ကောင်းမြှင့်တင်ရေး။ 42

 ၁၁ /၁၃။ ကေလမ်းနှင့် လူငယ်များ။..... 46

 ၁၂ /၁၃။ အတင်းအဓာတ်ပျိုးထွက်ရေး။..... 49

 ၁၃ /၁၃။ အလုပ်ပေးသမားများ။ 52

လျှောက်ပတ်သောလုပ်ငန်းခွင်မေးခွန်းများ..... 59

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားအပေါ် ဗိုလ်မှုးဥပဒေပြုရေး

1. အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းဥပဒေ (ဥပဒေအမွတ် - ၇ / ၂၀၁၃)
2. အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းဥပဒေ (ညွှန်ကြားမှုဥပဒေ - ၆၄ / ၂၀၁၃)
3. လုပ်ငန်းစဉ်ပေးချေခင်းဥပဒေ (၂၀၁၆)
4. အလုပ်ပုံမှန်အကုဥပဒေ (၁၉၅၁)
5. ခြင်းခွင့်ပိတ်ကွင်းအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)
6. ဆိုင်းနှင့်အလုပ်ကိစ္စများဥပဒေ (၂၀၁၆)
7. အလုပ်ပုံမှန်ရေးနှင့်ကြမ်းကွင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)
8. အလုပ်နှင့် စာချုပ်ကွင်းရေးထိုးချခင်းအကြံပေးမှုဥပဒေနှင့် ဝန်ထမ်းချခင်းဥပဒေ - ၁ / ၂၀၁၅
9. ညွှန်ကြားမှုဥပဒေနှင့် ဝန်ထမ်းချခင်းဥပဒေ - ၈၄ / ၂၀၁၅
10. လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)
11. ပျက်စီးမှုနှင့်ဝန်ထမ်းချခင်း ဝန်ထမ်းအုပ်စုချခင်းဥပဒေ (၂၀၀၈)
12. ရာဇသတ္တိဥပဒေ (၁၈၆၁)
13. မြေပုံမှန်ရေးပိုင်ခွင့် အခြေခံဥပဒေ - ၂၀၁၅ (၃၀ / ၂၀၁၅)
14. သတိကြေးဝန်ထမ်းချခင်း အမိန့် ဝန်ထမ်းချခင်းဥပဒေ - ၁၂၅ / ၁၉၉၆
15. ပျက်စီးမှုနှင့်ဝန်ထမ်းချခင်း ဝန်ထမ်းအုပ်စုချခင်းဥပဒေ (၂၀၀၈)
16. ကေလးသုဗ္ဗိဒါဏ်ဥပဒေ (၁၉၉၃)
17. အမိန့် ဝန်ထမ်းချခင်းဥပဒေ - ၁ / ၁၉၉၉ ၊ ၁၄ ဝေလ၊ ၁၉၉၉။
18. ပျက်စီးမှုနှင့်ဝန်ထမ်းချခင်း ဝန်ထမ်းအုပ်စုချခင်းဥပဒေ (၂၀၀၈)
19. အလုပ်ပုံမှန်အခြေခံဥပဒေ (၂၀၁၁)
20. အလုပ်ပုံမှန်အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာဥပဒေများ (၂၀၁၂)
21. လုပ်ငန်းခြေခံရေးပြားများချခင်းဥပဒေ

၀၁ / ၁၃။ အလုပ်ငွေလှူဒါန်း။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငွေ။ ကြန့်ဝေငွေရှင်း ၁၃၁ (၁၉၇၀)

ပုံနှိပ်လုပ်ငွေရှင်းအားကာကြားချခင်း။ ကြန့်ဝေငွေရှင်း ၉၅ (၁၉၄၉) နှင့် ၁၁၇ (၁၉၆၂)

အထက်ကြန့်ဝေငွေရှင်းကို ပျမနှာနှိင်မ လက်အတည့်ပျပီချခင်းမရှိသေးပါ။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငွေသည် အလုပ်သမားနှင့် သူ / သူမ ၏ မိသားစု စားဝတ်နေရေးကုန်စားရိက္ခာ
လေးမှူးချခံနိုင်ရမည့်။ ထို ပျပင် ထိုလုပ်ငွေသည် အချားသောလူစုလူတန်းစားမား၏
ဝေဘယ်လုပ်ငွေရရှိခြင်းနှင့် လူနေအဆင့်အတန်းတို့ နှင့် ဝေးဝေးသော
ယူဆရမည့်။

လုပ်ငွေကို နေ့စဉ် အပါအဝင် နှစ်စဉ် သို့မဟုတ် တစ်စုတစ်ခါ ရှင်းပေးရမည်။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းလုပ်ငန်းများအား အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို
အမျိုးမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီ ကသတိပေးခဲ့သည်။
ထိုလုပ်ငန်းများအပေါ် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအရ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းလုပ်ငန်းကို သတိပေးချက်များဖြင့်
သည့်။ ကော်မတီက ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အတွက် အလုပ်သမားများနှင့် ငှားရမ်းမှု
မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ လက်ရှိ ရရှိနေသော လုပ်ငန်းများ၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခြင်းများ၊
လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် မှား၊ သင့်တင့်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့အစည်း၊
နိုင်ငံစီးပွားရေးလိုအပ်ချက်၊ တိုးတက်မှုတို့ နှင့် တွေ့ရှိရသည့် အလုပ်အကိုင် ရရှိနိုင်မှု၊ GDP နှင့်
လူတိုင်းနှင့် ကုန်ကြမ်းတူးဖော်ရေး၊ ဘေးကင်းစွာ ရှိနေရေးနှင့် ညီညာသော အလုပ်အကိုင်၊
လုပ်ငန်းအသီးသီး၏ သဘာဝနှင့် အစိုးရ၏ သဘောတူညီမှုအရ
သက်ဆိုင်မှုရှိပြီး ဌာနမှ ထည့်သွင်းထားသော အချက်အလက်များပါဝင်သည်။

လုပ်ငန်းရှင်အနိမ့်ဆုံးတစ်နှစ်အတွက် အမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီက အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း
သတိပေးချက် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းကို ပေးရမည်။ ထိုချက်များ
ထိုလုပ်ငန်းအလုပ်သမားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် တိုးတက်မှုကို တွေ့ရှိရပြီး ကြီးကြပ်ရေးရမည်။
အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းထိုလုပ်ငန်းလုပ်ငန်းကို ပေးနိုင်သည်။
အလုပ်သမား၏ သဘောတူညီမှုရေးကို လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပေးရမည် ဖြစ်သည်။

ဤဥပဒေ၏ ဝိဖူလုံမှုအားလုံးကို ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။ တစ်ဖက်က ပိုမိုသော ဝေဖန်မှုဖြင့် သို့မဟုတ်
ကံပြောင်းသိမ်းယူမှုပိုမိုသော ဝေဖန်မှုဖြင့် သို့မဟုတ် စွန့်ခွာမှုပိုမိုသော ဝေဖန်မှုဖြင့် အလုပ်အကိုင် (၃)လ အကြောင်း
ပေးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းကို သတိပေးသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်း၏ ၅၀% ဖြစ်သည်။ အစိုးရ၏ (၃)လ
ကာလအကြာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်း၏ ၇၅% ဖြစ်သည်။

မူရင်း။

- အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းလုပ်ငန်း (ဥပဒေအမှတ် - ၇/၂၀၁၃)
- အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းလုပ်ငန်း (ညွှန်ကြားမှုဌာန - ၆၄/၂၀၁၃)

ပုံမှန်လုပ်ငန်း

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းလုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းအား အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင်
လုပ်ငန်း ပေးရသော နာရီများ၊ ရက်စွဲများ၊ ရက်စွဲတိုင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင်
အခွင့်အလမ်းအလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင် အလုပ်အကိုင်
အခွင့်အလမ်း အခွင့်အလမ်းနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်သမား၏မိသားစုအားစိုးရိမ်စွာအကြံပေးပေးရန်အတွက်ပျော်စရာပေးသည့်အခွင့်အလမ်းတို့ကို တစ်နှစ် ချိတ်ဆက် အကျင့်ဆောင်ရွက်ရမည်။

အလုပ်သမားသည်အလုပ်သမားအားလုပ်လစာပေးရာတွင် ဝင်ငွေပေးချေခြင်းပေးရမည်။ ထိုချိတ်ဆက်ခြင်းတွင် အသေးစိတ်အလုပ်သမား၏အကျိုးအမြတ်အခွင့်အလမ်း၊ အချစ်အလှူအပ်နှံ၊ အခွင့်အလမ်းတို့ကိုရရှိရန်နှင့် နာရီပေးစာ၊ ဝဘာနုပျံ၊ ပျော်စရာပေးခြင်း၊ အလုပ်သမား၏လက်ထဲတွင် အလုပ်သမား၏ လက်ထဲတွင်ပါဝင်ရမည်။ အဆိုပါ “ပေးစာပေး” ချိတ်ဆက်ပုံစံကို ဝန်ထမ်းဥပဒေနှင့်အညီအကျင့်ဆောင်ရွက်ရမည်။

မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၁၆ ၊ ဆိုင်းနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် - ၂ (င) အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းဥပဒေ (ဥပဒေအမတ် - ၇/၂၀၁၇)
- အပိုဒ် ၁ - ၁၀ လုပ်ငန်းချိတ်ဆက်ဥပဒေ (၂၀၁၆)

ပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

အခါအားလုံးအောက်တွင် ပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း။ ကြိတ်ရှင်း ၀၀၁ (၁၉၁၉)
ညပိုင်းအလုပ်။ ကြိတ်ရှင်း ၁၇၁ (၁၉၉၀)

ကြိတ်ရှင်း ၀၀၁ ကို ပျူဖွဲ့စည်းမှု လက်အောက်ပျူဖွဲ့စည်းမှု။

အခါအားလုံးအောက်တွင် ပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း။ မေရှင် ညာသောအချစ်အနုကြောင့်
အပိုပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ အနိမ့်ဆုံးအားပေးခြင်း အချစ်အနု တစ်စုံတစ်ရာလုံးပေးခြင်း အချစ်အနု
ခံစားခြင်းရှိသောအချစ်အနုအားလုံးကိုပျူဖွဲ့စည်းပေးရမည်။ ILO ကြိတ်ရှင်း ၀၀၁ အရ အပိုပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်းသည် ပုံမှန်ပေးခြင်း၏ ၁-၁/၄ ဆ (၁၂၅%) အနည်းဆုံးရှိသင့်သည်။
ညပိုင်းအလုပ်သည် ညသန့်ကောင့်နှိပ် (၅)နာရီ အကြောင်းကလေးအပါအဝင် ဆက်တိုက်
(၇)နာရီထက်ပိုသော အကြောင်းလုပ်သောအလုပ်လုံးကိုဆိုလိုသည်။
ညပိုင်းအလုပ်များဆိုသည်မှာ ညအခါအားလုံးအောက်တွင် ပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း သို့မဟုတ်
အနည်းဆုံး (၃)နာရီထက်ပိုလှသော အလုပ်များပေးခြင်း။ ကြိတ်ရှင်း ၁၇၁ အရ
ညပိုင်းအလုပ်ကို နာရီလျှော့ပေးခြင်းပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် နာရီပေးခြင်းပေးခြင်း၊
သို့မဟုတ် အလားတူခံစားခြင်းပေးခြင်း တို့ ပေးခြင်း ပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း။
ညပိုင်းအလုပ်ပေးခြင်းသည် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း အမှု ၁၇၈ (၁၉၉၀) ကြိတ်ရှင်းတို့
စီမံကိန်းကိုကြည့်ပါ။
ရက်စွဲပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ရက်စွဲပေးခြင်းကြောင့် ပျူဖွဲ့စည်းပေးခြင်း
သင့်အားခံစားခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း။ ရက်စွဲပေးခြင်းသည် ပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
ပေးခြင်းပေးခြင်း အားပေးခြင်း ပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
ရက်စွဲပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
(၂၄)နာရီတစ်ရက်တွင် သင့်အားပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
တစ်ရက်တွင် အကြောင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
အနည်းဆုံးပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
အားပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
ထိုအားပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း
သင့်အားပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်းပေးခြင်း

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကိဏ္ဍာဥပဒေများ။

- အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ခြင်းနှင့်ပိတ်ကွင်းအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ဆိုင်းနှင့်အလှူကုန်များဥပဒေ (၂၀၁၆)

အခွင့်အရေးများ (အိုဗါတိုင်းများ)

အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးအကုဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် ဆိုင်းနှင့်အလှူကုန်များအကုဥပဒေ (၂၀၁၆) တို့ အရအလုပ်ပုံနှိပ်ရေး ထိန်းသိမ်းရေး ထားသည်။ အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးအကုဥပဒေအရပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်းသည် တေန (၈) နာရီ၊ ရက်စွဲတံတစ်ပတ်(၄၄) နာရီပျမ်းမျှ သည်။ စက္ကနပ်ပတ်ပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်းများ(ဥပမာခါးကွေးပေးရုံ) တွင် ရက်စွဲတံတစ်ပတ်(၄၈) နာရီပျမ်းမျှ ဖြစ်သည်။ အခွင့်အရေး နားခို (၅ နာရီပုံနှိပ်ရေးတိုင်းမိနစ် ၃၀ နား) အပါအဝင် တေန အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးပေးသည် (၁၀) နာရီပျမ်းမျှ သည်။

ဆိုင်းနှင့်အလှူကုန်များဥပဒေ (၂၀၁၆) (ဝေဖန်ဆိုင်၊ ကုမလကမ်း၊ အေရာဒ်အလှူကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ လုပ်ငန်းများနှင့် ဝေဖန်ဆိုင်ပေးရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးဝင်) အရပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်းသည် တေန (၈) နာရီ၊ ရက်စွဲတံတစ်ပတ်(၄၈) နာရီပျမ်းမျှ သည်။ အခွင့်အရေး နားခို (၁) နာရီ အပါအဝင် တေန အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးပေးသည် (၁၁) နာရီပျမ်းမျှ သည်။

အလှူကုန်များတစ်ခုသို့မိကိုယ့်ပိုင်ဆိုင်မှုအရအခွင့်အရေးပေးခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ ဝေဖန်ဆိုင် ရက်စွဲတံတစ်ပတ်(၁၂) နာရီ၊ အထူးအေပျခအေအများ(၁၆) နာရီထက်အခွင့်အရေးပေးခြင်းမရှိ။ အခွင့်အရေးအလုပ်ပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်း (၁၂) နာရီကိုမေကာလ်ရန်။

တေန (၈) နာရီ၊ တစ်ပတ် (၄၄) နာရီထက်ပို၍ အခွင့်အရေးပေးခြင်းအကြား အလှူကုန်များအား မေးမေးရ အိုဗါတိုင်းများကိုလုပ်ငန်းမှ နာရီ /ရက်စွဲအကြား အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးပေးရမည်။ အခွင့်အရေးတိုင်းအကြား အလှူကုန်များ၏ အေပျခအေအများ ၂၀၀% ပေးရမည်။ အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်းများကိုအချမ်းပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်းပါကစတင်ရုံးနှင့်အလှူကုန်များဥပဒေအရဆေးရေးဌာန မှ ခြင်းပုံနှိပ်ရေးလုပ်ငန်းကိစ္စရပ်များရှိသည်။

မူရင်း။

- အပိုဒ် ၁၁၊ ၁၂၊ ၁၇
- ဆိုင်းနှင့်အလှူကုန်များဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် ၅၉၊ ၆၂၊ ၇၃ အလုပ်ပုံနှိပ်ရေးအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)

ညအိမ်နီးလူမှုပျံ့နှံ့မှုအကြံပြုချက်အကျဉ်းချုပ်အကျဉ်းချုပ်

၄၄ နှစ်အထက် အလုပ်သမားများအတွက် ပြုစုပေးခြင်းမရှိပါ။

ဆိုင်းနိုက်ဒ်အလုပ်သမားများ (၂၀၁၆) အရမည့် ဝမ်းဆိုင်၊ စီးပြားရေးလုပ်ငန်းမဆိုညအိမ်နီး

၂၃၀၀ နာရီမှ နံနက် ၀၅၀၀ နာရီအကြား ပိတ်ထားရမည့် ဖြစ်သည်။

အိမ်နီးပျံ့နှံ့မှု ဝမ်းဆိုင် ဖြစ်ရခြင်းများ ပြုစုပေးခြင်း ရှိပါက၊ ပြုစုပေးခြင်း အခမဲ့ ဝမ်းဆိုင် ပြုစုပေးခြင်း သည့်

၀၁၀၀ နာရီမှ ၀၅၀၀ နာရီအကြား ပိတ်ထားရမည့် ဖြစ်သည်။

မူရင်း

အပိုဒ် ၇ - ၈ ဆိုင်းနိုက်ဒ်အလုပ်သမားများ (၂၀၁၆)

အစားထိုးနားရမ္မာ / ပိတ်ထားခြင်း

အလုပ်သမားတော်တော်ရကြွ အလုပ်သမား ဝမ်းဆိုင် လိုအပ်က အလုပ်သမားရမည့်။ ထိုသို့ ဝမ်းဆိုင်

အလုပ်သမားရမည့် ပိတ်ထားခြင်း / သူမအား တနင်္ဂါလ ဝမ်းဆိုင် ဝမ်းဆိုင် (၃) ရက်လျှင် သို့မဟုတ်

တနင်္ဂါလ ဝမ်းဆိုင် ဝမ်းဆိုင် ဝမ်းဆိုင် ဝမ်းဆိုင် ရက်တော်ပိတ်ထားရမည့် တစ်ရက်စီ ပေးရမည့် ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမား တော်တော်နားရမ္မာ (၁၀) ရက်ကြို အလုပ်သမားပေးရမည်။ စင်္ကြံတံတိုင်းရက်တော်ပိတ်

အလုပ်သမားရမ္မာ မြားကြွလုပ်ငန်း လိုအပ်က အလုပ်သမားက ဝမ်းဆိုင် ပေးထားပါက ထိုစင်္ကြံ

အလုပ်သမားများကို အဆိုပါ အကြောင်း သို့မဟုတ် ဝမ်းဆိုင် ဝမ်းဆိုင် (၂)

လအကြောင်း နားရမ္မာ အစားထိုးပေးရမည်။

အိမ်နီးပျံ့နှံ့မှု ပိတ်ထားခြင်း လုပ်ငန်းပေးအလုပ်သမားများအကြား အစားထိုးနားရမ္မာ နှင့် ပိတ်ထားခြင်း

ပြုစုပေးခြင်း ပေးခြင်းမရှိပါ။

မူရင်း

အခန်း (၇) အလုပ်ပုံစံအကျဉ်းချုပ် (၁၉၅၁)

ရက်တော်ပိတ်ထားရမ္မာ

အိမ်နီးပျံ့နှံ့မှု ပိတ်ထားခြင်း အကြံပြုချက် အကျဉ်းချုပ်

ရက်တော်ပိတ်ထားရမ္မာ ကြွလုပ်ငန်းကို အိမ်နီးအိမ်ထောင်စုတို့က ထိုရက်စွဲ

အကြံပြုမှုကို အိမ်ထောင်စုတို့က (အေချစ်လုပ်ငန်း ၂၀၀%) ပြုစုပေးရမည်။

အမ်းပူပညာပို့တိုက်ကြီးကြီးလူပျံ့များအကြားလူမှုကိုအလားတူပေးရမည့်အရပ်ရပ် ရှားပါးစားရိတ်ဘေးကင်းပါစေရန်အတွက်ပေးရမည့်။ (Cost of living allowance)

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၁၇၊ ဆိုင်းနှင့်အလှူတန်းဥပဒေ (၂၀၁၆)

အပိုဒ် - ၇၃၊ အလှူပုံစံအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)

အပိုဒ် - ၀၃ (၂)၊ ခြင်းနှင့်ပို့တိုက်အကုဥပဒေ (၁၉၅၁)

၀၃ / ၁၃ ။ နှစ်စွဲကြွေးငွေ နှင့် အလှူပေးရက်များ။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

ကြေးနှုန်း ၁၃၂ (၁၉၇၀) - လူပွရ နားရက်များဆိုရာကြေးနှုန်း။
ကြေးနှုန်း ၁၄ (၁၉၂၁)၊ ၄၇ (၁၉၃၅)၊ နှင့် ၁၀၆ (၁၉၅၇) - အပါတွဲရက်များ။ ထို ပုံစံဖြင့်
အခိုင်ခံ့သာစကားလှပနိုး မှားအကြံအကမ်းဝင်သောအချားကြေးနှုန်းများရှိပါသည်။

ကြေးနှုန်း ၀၁၄ ကို ပျမနာနှင့်မလကံအတည့်ပျီပီပီးပျစုည။

အလှူပေးတစ်ဦးသည် တစ်နှစ်အတွင်း ဆက်ကြ (၂၁)ရက် လူပွရ
ခြင်းနားရက်စားခြင်းရရှိစေရမည်။ ထိုရက် မှားကြ နှင့် တော်ပိတူကွဲ
ဘာသာရေးဆိုရာပိတူကွဲမပါဝင်ပါ။ စုပေါင်းညှိပေးအရေးဆိုသောတူညီစားခံ
မှားကြ အလှူပေးသည့် (၁၇) ရက်ပွလစာပျစုအလှူပေး လူပွရနှစ်စွဲကြွေး
(၁)ရက်အလိုလို စုဆောင်း ရရှိပေးသားပျစု စေပိုင် သောဘူညီမပါဝင်ရမည်။
နှိုင်းတော်မူအသိအမွတ်ပျီထားသောအမှားပျညှိပိတူကွဲအကြံအညံ့
လူပွရခြင်းရက်စားခြင်းရရှိစေရမည်။
အလှူပေးမှားသည် (၇)ရက် (တစ်စုံတစ်) တိုင်း
(၂၄)နာရီဆက်ကြားရက်ရရှိခံစားခြင်းရရှိစေရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္တိဋ္ဌာနပေးခန်း။

- အလုပ်ပုံမှန်အကူပေး (၁၉၅၁)
- ခြင်းနှင့်ပိတ်ကွမ်းအကူပေး (၁၉၅၁)
- ဆိုင်းနှင့်အလုပ်ကိရိယာများပေး (၂၀၁၆)

လုပ်ငန်းအလုပ်ပေးရန်/နှစ်စဉ်လျှော့ချရေးရန်။

နှစ်စဉ်လျှော့ချရေး (အခန်းအားလုံးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဟုခေါ်ဝေါ်ဖွဲ့စည်းသည်)
ကိုခြင်းနှင့်ပိတ်ကွမ်းအကူပေး (၁၉၅၁)

အရပ်ရပ်နားထားသည်။ အလုပ်ပေးရန် တစ်စိတ်တစ်ဒေသဆိုင်ရာ အလုပ်ပေး - ရန် (၂၀) ခုနှင့် လုပ်ငန်း (၁၂) လ
ပုံမှန်တိုင်းခံစားခြင်းရှိသည်။ အလုပ်ပေးရန်အသက်ကြီးရွယ်အိုလုပ်ငန်း (၁၀) မှ (၁၄) ရက်ထိခံစားခြင်း
ရှိသည်။ အသက် (၁၅) နှစ်အောက်အလုပ်ပေးအကြံပြု (၁၄)ရက်၊ အသက်
(၁၅)အထက်အကြံပြု (၁၀)ရက်ခံစားခြင်းရှိသည်။ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဆိုင်ရာ အလုပ်ပေး (၂၀)
ပုံမှန်ခွဲပါကလုပ်ငန်းကို (၁) ရက်ပုံမှန်ပေးသည်။ အလုပ်ပေး (၁၂)
လမလပေးသောလုပ်ငန်းများကြောင့်လုပ်ငန်းကိုအခမ်းအနား ပေးပေးနိုင်သည်။
လုပ်ငန်းကြေးမည့်အလုပ်ပေးကိုခြင်းမပြုမီ ခြင်းကာလအကြိမ်မှလစာ /ပုံမှန်လုပ်
ထုတ်ပေးရမည်။

လုပ်ငန်းခွင် အလုပ်ပေးရန် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ခြင်းယူနိုင်သောကာလစာရင်း (၃)
လအကြောင်း ခြင်းယူနိုင်သောအခွင့်အလမ်းပေးရမည်။
လုပ်ငန်းကိုမယူလိုသေးပါကအခမ်းအနား(၃)နှစ်ကြိုကြေညာပေးထားနိုင်သည်။
ခြင်းအစားလုပ်လစာထုတ်လိုပါကလုပ်ငန်းခွင်စာရင်းအစီအစဉ်လုပ်ငန်းကြေးပေးသောအလုပ်
များကိုရင်းပေးနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်ပေးကြေးပေးသောအလုပ်ပေးရန်ပေးနိုင်သည်။ သို့
မဟုတ် ထိုအခန်း ကြေးပေးသောအလုပ်ပေးအကြောင်းပေးနိုင်သည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၄၊ ခြင်းရန်နှင့်အလုပ်ပေးပိတ်ကွမ်းအကူပေး (၁၉၅၁)။

အခမ်းပုံမှန်ဆိုရာပိတ်ကွမ်းအကြံပြုပေးရန်။

အလုပ်ပေးတိုင်းသည် ပုံမှန်အခမ်းပုံမှန်ဆိုရာပိတ်ကွမ်းအကြံပြုပေးရန်အလုပ်ပေးရန်
ခံစားခြင်းရှိရမည်။ ပုံမှန်ခွဲခြား နိုင်သောအခမ်းပုံမှန်အလုပ်ပေးရန်နှင့်

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

ုပုဖိးတိုးတကုေးအစိုးရက ပျပဌာနးဝေသာ ထိုပိတူကု (ဧပီ ၁၂ - ၂၁ နွစ္စစ္စူးသဆကးနိတူကု ၁၀- ရက္ခပါအဝင) စုစပပါငး (၂၆) ရက္ခိသည။ ထိုပိတူကုးမ္မာ -

- လြတ္တပုေးေးန ့ - ဇးစဝါရီလ (၄)ရက္ခေးန ့
- ပျပညးထာဠေးေးန ့ - ဝေဖေဖုဝါရီလ (၁၂)ရက္ခေးန ့
- ဝေတာဠူးလယ္မမားေးန ့ - မတ္တ (၂)ရက္ခေးန ့
- တေပါငးလျပညးေးန ့ - မတ္တ (၁၂)ရက္ခေးန ့
- တပေတေးေးန ့ - မတ္တ (၂၇)ရက္ခေးန ့
- သဆကးန ့နားရက္ခ - (၅ ရက္ခ)
- ပျမန္မာနွစ္စစ္စူးပိတူကုး - ဧပီလ (၁ရ - ၂၁)
- အလုပမားေးန ့ - ဝေမလ (၁)ရက္ခေးန ့
- ကဆုန္နပညးေးန ့ - ဝေမလ (၁၀)ရက္ခေးန ့
- ဝါဆိုလျပညးေးန ့ - ဧလိလ္လ (၈)ရက္ခေးန ့
- အာဇာနညးေးန ့ - ဧလိလ္လ (၁၉)ရက္ခေးန ့
- သီတငးကဠြတ္တပညးေးန ့ - ဝေအာက္ခိဘာလ (၅)ရက္ခေးန ့
- ဒီပါဝလီေးန ့ - ဝေအာက္ခိဘာလ (xx)ရက္ခေးန ့
- တန့ဆာဠုနးလျပညးေးန ့ - နိဝဘာလ (၃)ရက္ခေးန ့
- အမိးသီးဝေအာငြေးေးန ့ - နိဝဘာလ (၁၃)ရက္ခေးန ့
- ဘကုရီးအစုေးေးန ့ - နိဝဘာလ (xx)ရက္ခေးန ့
- ကရန္တစ္စစ္စူးေးန ့ - ဒီဇာဘာလ (၁၈)ရက္ခေးန ့
- ခရစာမတေးေးန ့ - ဒီဇာဘာလ (၂၅)ရက္ခေးန ့

အမားပျပညးဆိုဠာ ပျပန္နမားဝငိတူကည ရက္ခိတံပါတိတူကုန့းထ ပြားပါကအစားထိုးပိတူကု ထပဆာငးပေးရနပျပဌာနးခ်ကွစ္စိ။ သို ဝေသာထိုရက္ခိလပမားသညလုပငးေးန ရပါက ထိုအလုပငးခ်နိအခ်နိအိုဗါတိုဠုဖစ္တုတပေးရမည။ ဗုဒဘာသာမဟုတဝေသာအလုပမား၏ ဘာသာေးေးဆိုဠာရက္ခ မားအတြေးပုနးရက္ခိတူကတုတပေးနိဠည။ လျပညးေးန ့ရက္ခိ သညစ္စလိကေးပျဟငးလဲမးဂ္ခိငါ သည။

မူရငး။

အပိဒ - ၃၊ ခြငးရက္ခ န့းအလုပိတူကုးအကုဥပေဒ (၁၉၅၁)။
 အမိန ့ေဖကုဗာစာအမ္မတ - ၁ /၂၀၀၇၊ ရက္ခိ - ၁၆ ဝေဖေဖုဝါရီ၊ ၂၀၀၇။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

ရက္ခိတံပါတို့တရား။

ဥပဒေအရရက္ခိတံပါတို့တရားအားဆုံး (၁)ရက္ခိတံပါ။ ဆိုင်းနှင့်အလှူတန်းဥပဒေ (၂၀၁၆)အရ အလှူတန်းဝန်ထမ်းသည် ရက္ခိတံပါတို့နှင့် (၁)ရက္ခိတံပါလစာရင်းရက္ခိတံပါ။ အလှူတန်းအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)အရတရားဝင်ပြန်လှည့်ကိုအလှူတံတရားအဖွဲ့အစည်း။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၁၅၊ ဆိုင်းနှင့်အလှူတန်းဥပဒေ (၂၀၁၆)

အပိုဒ် - ၆၀၊ အလှူတန်းအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)

၀၄ / ၁၃။

အလုပ်ချုပ်မလုပ်ခံမိမား။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းရပုံစံဆိုင်ရာကြမ်းရွေးချယ်ချက် ၁၅၈ (၁၉၈၅)

ကြမ်းရွေးချယ်ချက် ၁၅၈ ကို ပျောက်ကင်းမှု လက်အောက်ခံအဖြစ်အသုံးပြုခြင်းမရှိသေးပါ။

ဤအပိုင်းတွင် ဝင်ရောက်သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်း၏ တညီတညွတ်တူမှု၊ ဝေဖန်မှု၊ မတညီညွတ်မှု၊ စသည့်အရာများကို တွေ့ရှိရပါသည်။

ကြမ်းရွေးချယ်ချက်တစ်ရပ်မှာ အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းခံစားခြင်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်စာရင်းအချက်အလက်တို့ကို အလုပ်ချုပ်ထားချခင်း ဆိုင်ရာကြမ်းရွေးချယ်ချက် ၁၅၈ ဝေဖန်ကြည့်ရှုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤကနဦးပုံစံကဲ့သို့ အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းဆိုင်ရာ အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းသည် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းစနစ်ပုံစံပေးပို့လိုပါသည်။

မေပျာင်းလဲတညီညွတ်သောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းအကြောင်း ကာလကနဦးအတွက် ဝေဖန်ချက်ကိုမလုပ်ပါ။ (၆)လ သို့မဟုတ် ထိုထက်ပိုမိုကြာရှည်သော အစားအသုံးခံစားမှု ကာလထားရှိပါက အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းသည့်အတွက် ဝေဖန်မှု/မရှိမှုကို ဆုံးဖြတ်လိုပါသည်။

အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းကိုမရပုံစံ သို့မဟုတ် ဝေဖန်မှု ကာလတစ်ခုခုတွင် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းပုံစံရှိရမည်။ အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းအခါ အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းခံစားရမည်။

မေပျာင်းလဲတညီညွတ်သောသဘာဝရှိသည့်အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းအကြောင်း ကာလကနဦးအတွက် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းကိုမလုပ်ပါ။ ဤလုပ်ငန်းသည် မတညီညွတ်သောအလုပ်ချုပ်ထားချခင်းပုံစံပေးပို့ရမည်။

အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းသည် တတိုင်းကြမ်းရွေးချယ်ချက်အရ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ဝေဖန်မှု သို့မဟုတ် အစားအသုံးခံစားမှု ကာလ တစ်ခု ထားရှိရမည်။ အသစ်အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းကို အစားအသုံးခံစားမှု ကာလအတွင်းတွင် ပြန်လည်အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းခံစားရမည်။

အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းအလုပ်ချုပ်ထားချခင်းကိုမရပုံစံ သို့မဟုတ် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းပုံစံပေးပို့ရမည်။

လုပ်ငန်းရှင်များ၊ တတိုင်းကြမ်းရွေးချယ်ချက်အရ ဝေဖန်မှု အမှုအရာများကို ပြုစုခြင်းတို့ မှတစ်ပါး အချမ်းအဆင်ကောင်းစေရန်အတွက် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းအခါ သို့မဟုတ် အလုပ်ချုပ်ထားချခင်းခံစားခြင်းပေးရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကရာဇ်ပေးဒါး။

- အလုပ်ရှင်ရေးနှင့်ဝန်ထမ်းရေးကြမ်းကွဲဖြင့် ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)
- အလုပ်နှင့် စာရင်းကွဲတိုးတက်ရေးထိုးချခင်းအကြံဉာဏ်ကုသရေးအဖွဲ့အစည်းဝန်ထမ်းနှင့် ဝန်ထမ်းကုသရေးဥပဒေ - ၁ /၂၀၁၅
- ညည်းကမ်းကွဲနှင့် ဝန်ထမ်းကုသရေးဥပဒေ - ၈၄ /၂၀၁၅

အလုပ်နှင့် ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှုနှင့် ပါတီကုသရေးသားဝေငွေပေးဒါး။

အလုပ်နှင့် စာရင်းကွဲကြောင့် ကုသတတ်သော အနိမ့်လူမှုတန်း အကြံဉာဏ်ကုသရေးဥပဒေ၊ အနိမ့်လူမှုတန်း ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု မပါဘဲသော ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု ပြုလုပ်သည်။ ဥပဒေအရထိုကဲ့သို့ စာရင်းကွဲရရှိအပ်ပေးအလုပ်များ၊ လူဝတ်စားဆက်ဆံရေးနှင့် ပြုလုပ်သည်။ အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် ပုံစံရှိသည်။ ထိုပုံစံကို အလုပ်သမားညည်းကမ်းမေးခိုင်းစီး ဌာန၏ ခြံဝန်ထမ်းကုသရေး ဝန်ထမ်းများ ပြုလုပ်ရမည်။

အလုပ်နှင့် ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု စတင်ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်နှင့် ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု စာရင်းကွဲရေးဆွဲချခင်းရရှိမှုအပေါ် အလုပ်သမားများ အကျိုးအမြတ်အရှိရှိပုံ - ပျံ့နှံ့မှုအားလုံးဖြင့် ဖော်ပြရမည်။ အလုပ်ရှင်ရေးနှင့် ဝန်ထမ်းရေးကြမ်းကွဲဖြင့် ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အညီရေးဆွဲရမည်။ အလုပ်နှင့် ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု စတင်သည့် ရက် (၃၀) အကြောင်း စာရင်းကွဲလက်မှတ်ထိုးဖောက်ရမည်။ ခြင်းကွဲ - အလုပ်နှင့် ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု လိုအပ်မှုအရ စာရင်းကွဲ ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု၊ သတ္တိ တိုးတက်ရေး ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု ရှိနေပါက။

ထိုစာရင်းကွဲ လုပ်လေ့၊ အလုပ်ပေးချခင်း၊ အနိမ့်လူမှုတန်း ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခြင်း တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ လုပ်လေ့စာရင်းကွဲပါ တွက်ကုသရေးအဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၊ တညွှန်းရာ၊ အလုပ်နှင့် ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု ထောက်ပံ့ရေးအဖွဲ့အစည်း၊ ကုသရေးဆေးဝါးကုသမှု၊ အလုပ်ပေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း၊ တညွှန်းခိုနေထိုင်ရေးအဖွဲ့အစည်းနှင့် သတ္တိပို့ ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှုအဖွဲ့အစည်း (ရိပါက) တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ ရေးဆွဲချခင်းစီးပါက ဒေသဆိုင်ရာ အလုပ်ကိုင်ဌာန (လေဘာရုံး) (local labor exchange office) သို့ တင်ပြပေးအပ်ပေးရမည်။

အလုပ်သမားဝန်ထမ်းနှင့် အလုပ်နှင့် စာရင်းကွဲရရှိကြကုသရေးအဖွဲ့အစည်း အလုပ်ရှင်ရေးနှင့် ဝန်ထမ်းရေးကြမ်းကွဲဖြင့် ဝန်ထမ်းတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) အရ အရေးယူအုပ်စုပေးနိုင်သည်။ (၆) လ အထိ ထောက်ပံ့သော ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု၊ ဒဏ်ခံရသူ ဝတ်စားဝတ်ဆင်မှု။

စာချုပ်ဝင်ပါက ကျင့်သော ငှားရမ်းမှု အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို ငှားရမ်းမှု
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများမှ ပါဝင်ပြီး ဆိုင်ရာများကို ငှားရမ်းမှု အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
လိုအပ်သည့် ငှားရမ်းမှု (မလိုအပ်ပါက) အပါအဝင်။ ထိုအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများသည်
ရာဇဝတ်ပုဂ္ဂိုလ်များကို ငှားရမ်းမှု အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို ရှိစေရန်။

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ - အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ တာဝန်ရှိသူတို့၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
နှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို အသုံးပြုရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
ပစ္စည်းအသုံးပြုမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အသုံးပြုမှု အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
တစ်ဘက်မှ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ (ဘက်မှ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ)
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို အသုံးပြုရန်။ ဤသို့ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများအား အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ မလို။
နှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို အသုံးပြုရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ ရှိစေရန်။

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
တာဝန်ရှိသူတို့၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ

မူရင်း။

တရားဝင်အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ စာချုပ်ဝင်ပါ။

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
ကျော်ဖို့ပေးပါအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ

- နှစ်စဉ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
- အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
- အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ
- သတိပေးချက်များ သုံးသပ်ပြီး အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

ဤအချခအေနှမ်းမ္မအပ အျခားေသာအေဗှကာငုံးမ်း (မလိုဘဲလူပိုေခေျခင်းအပါအဝင) ဝေဗှကာငုံးအလုပွရပွေျခင်း ဂျဖစွါက အလုပွကံ့စားခြင်းကိုေအာက္ခါအတိုင်းပေးရမည။

- (၆)လထကုေလွှာေသာအလုပွကုမ်းအတြကုင်းပေးရန့လို
- (၆)လမ္ (၁)န့စီအလုပွပွဲပါက (၁၅)ရက္ခတြက္ခပွလစ
- (၁)န့စွ (၂)န့စီအလုပွပွဲပါက (၁)လအတြက္ခပွလစ
- (၂)န့စွ (၃)န့စီအလုပွပွဲပါက (၄၅)ရက္ခတြက္ခပွလစ
- (၃)န့စွ (၄)န့စီအလုပွပွဲပါက (၃)လအတြက္ခပွလစ
- (၄)န့စွ (၆)န့စီအလုပွပွဲပါက (၄)လအတြက္ခပွလစ
- (၆)န့စွ (၈)န့စီအလုပွပွဲပါက (၅)လအတြက္ခပွလစ
- (၈)န့စွ (၁၀)န့စီအလုပွပွဲပါက (၆)လအတြက္ခပွလစ
- (၁၀)န့စွ (၂၀)န့စီအလုပွပွဲပါက (၈)လအတြက္ခပွလစ
- (၂၀)န့စွ (၂၅)န့စီအလုပွပွဲပါက (၁၀)လအတြက္ခပွလစ
- (၂၅) ေက်းြန့၍အလုပွပွဲပါက (၁၃)လအတြက္ခပွလစ

မူရင်း။

ညးန့ကားခိက္ခမိန့ ဝေဗှကာငုံးျလစအမ္တ - ၈၄ / ၂၀၁၅

၀၅ / ၁၃။ မိသားစုတာဝန်များ။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

ကြန့်ငုတ်ခင်းရှင်း ၁၅၆ - မိသားစုတာဝန်များနှင့်အလှူပေးမိသားစုကြန့်ငုတ်ခင်း (၁၉၈၁)
ထောက်ခံတင်ပြပုံစံ ၁၆၅။ - မိသားစုတာဝန်များနှင့်အလှူပေးမိသားစု (၁၉၈၁)။

ကြန့်ငုတ်ခင်း ၁၅၆ ကို ချမှတ်နိုင်မှု လက်အတည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအားပေးသောစည်းကမ်းချက်များ

ကလေးမြေးမြားနှင့် သားဦးသမီးဦးအဖ မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များအား ပေးသော ခြင့်ခွင့်များဖြစ်သည်။
မိသားစုအဖွဲ့ဝင်များအား ပေးသော အကျိုးခွင့်များ။
မိသားစုတာဝန်များရှိသူကြန့်ငုတ်ခင်း ပူးတွဲပါ ထောက်ခံတင်ပြပုံစံ ၁၆၅ အရ
အလှူပေးကြွေးကြော်ရာမလိုဘဲ ကလေးမိဘနှစ်ဦး သို့မဟုတ် ဦးဦး သည်
ကလေးပျိုစေရန်နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ပေးသော ခြင့်ခွင့်များ ယူနိုင်သည်။
ဤခြင့်ခွင့်ကို ကလေးဖခင်နှင့် သို့မဟုတ် မိဘနှစ်ဦးအား ပေးသော ခြင့်ခွင့်များ ယူနိုင်သည်။
မိဘနှစ်ဦးလုံးအလှူပေး မိသားစုအဖွဲ့ဝင်တို့က မည်သို့ ခြင့်ခွင့်ယူနိုင်သည့် ပုံစံဖြင့်
ပေးသော ခြင့်ခွင့်များ ယူနိုင်သည်။
ထောက်ခံတင်ပြပုံစံ ၁၆၅ ဖြင့် ခြင့်ခွင့်ပေးသော လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ပေးသော ခြင့်ခွင့်များ
အလှူပေးပုံစံအရ အချစ်အနားကို သဘောတရားနှင့် ကျင့်သုံးခြင်းအားဖြင့်
ပေးသော ခြင့်ခွင့်များကို တင်ပြထားသည်။

သက္ကိဏ္ဍာန်များမိန့်ခွဲပေးခြင်း။

- လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

ကေးလ်ဖော်နီးယားပြည်နယ်

မြောက်ပိုင်းစတင်ပေးသည့်အားဖြင့် ကေးလ်ဖော်နီးယားပြည်နယ်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ ခြံ့ (၁၅) ရက်အတွင်း ပေးထားသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရထားသော မိခင်၏ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရထားသောလုပ်ငန်းလုပ်ငန်းအားပေးသော ခြံ့ပေးမှုပေးရန်။ ခြံ့ခံစားထိုက်သောအခါက ကေးလ်ဖော်နီးယားပြည်နယ် မြို့တော် ကေးလ်ဖော်နီးယား (၁၂)လ ကာလအတွင်း လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ ထည့်သွင်းပေးရန် (၆)လ အနည်းဆုံးထည့်သွင်းပေးရန်။ ခြံ့ခံစား စာရွက်အတွင်း ပုံနှိပ်မှု မူလလုပ်ငန်း၏ ၇၀% ခံစားခြင်းရှိသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံရမထားသော ဇနီးသည် ကေးလ်ဖော်နီးယား သို့ မဟုတ်စဉ်းဖြားပေးခြင်းအတွက် အာမခံရပြီးသူ လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းအားပေးသော မြို့တော် မိခင်ခံစားခြင်းပေးပေးရန် ၅၀% ကို တပ်ဆင်ပေးခြင်းရှိသည်။

မူရင်း။

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

ကေးလ်ဖော်နီးယားပြည်နယ်အတွက် ခြံ့ပေးခြင်း။

ကေးလ်ဖော်နီးယားပြည်နယ်အတွက် ခြံ့ပေးခြင်း ဟူ၍ ဥပဒေပြုပဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။

မိခင်အား အလုပ်ပေးခြင်း/ မိသားစုဝင်အလုပ် ပေးခြင်း။

ဥပဒေပြုပဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။

၀၆ / ၁၃။

ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုများဖြင့် ခင်းနှုတ် လုပ်ငန်းခြင်း ။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

ယခင်နှစ် (၁၀၃ / ၁၉၅၂) တွင် မီးမဖြားမီ (၁၂)ပါတ် - မီးဖြားပျံ (၁၂)ပါတ် စုစုပေါင်း အနည်းဆုံး (၁၂)ပါတ် မီးဖြားခြင်းပညာရပ်ထားသည်။ နောက်နှစ် (၁၈၃ / ၂၀၀၀) အရမူ အနည်းဆုံးမီးဖြားခြင်း (၁၄)ပါတ်ပညာရပ်ထားသည်။ မီးမဖြားမီ (၈)ပါတ်၊ မီးဖြားပျံ (၆)ပါတ်ပညာရပ်ထားသည်။

အထက်ကြီးနှစ်နှစ် နှစ်စလုံးကို ပျမ်းမျှအတိုင်း လက်အောက်ပညာပေးပေးခြင်းမရှိသေးပါ

ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုများဖြင့် မီးဖြားကာလအကြောင်း သိရှိ အခွင့်အလမ်းကုသခြင်း

အခွင့်အလမ်းကုသခြင်းမရှိပါ။

ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုကာလနှင့် ကလေးနီ တိုက်ကုသမှုအကြောင်း သိရှိ

သင့်ကလေးအား အားပေးရန်အတွက်

သင့်အလုပ်ခွင်အခြေအနေအထားနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာများ

မီးဖြားခြင်းသည် အနည်းဆုံး (၁၄)ပါတ်ပညာရပ်ရမည်။

မီးဖြားခြင်းကာလအကြောင်း လစာဝင်ငွေ သို့မဟုတ် မိမိကလေးအား အနည်းဆုံး ၂/၃ ရှိစေရမည်။

ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုများ မီးဖြားခြင်းကာလအကြောင်း သင့်အား အလုပ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ်

ခြားခွင့်ပေးခြင်းမှ အကာအကြွယ် ရရှိစေရမည်။

မီးဖြားခြင်းပညာရပ်အား အလုပ်ပေးသည့် မိမိကလေးအား အလုပ်ပေးရန်အတွက်

မဟုတ်ဘဲ သင့်အား အလုပ်ပေးခြင်းမရှိစေရမည်။

ကလေးမီးဖြားပျံအလုပ်ပေးခြင်းအား သင့်အား နှိပ်စက်ခြင်း

/ကလေးပျံအလုပ်ပေးခြင်းအကြောင်း အလုပ်ပေးခြင်းမရှိစေရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကိရာဇပဒေစည်းမိန့်များ။

- လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

အခမဲ့နန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကွဲး။

လူမီးဖူလုံရေးအာမခံရရှိထားသော ကေလးမိခင်လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် မြေးမြားစဉ် သတ္တတ္တားသောဆေးရုံဆေးခန်းများဖြင့် အခမဲ့ဆေးကုသခြင်းရှိသည်။ ထိုအခြေအရားဖြင့် အျပည့်နာ စောင့်ရှောက်မှု၊ အကြောင်းလူနာစောင့်ရှောက်မှု၊ ဆေးဝါးပစာညှင်း၊ မါကြွဲခန်းဝန်ဆောင်မှု၊ နွှဲအထူးသူဖုဒု ဝုမိဝုပုဒု ဒေသမားဖြင့် လူနာသယူပို ဝန်ဆောင်မှုတို ဝုပါဝင်သည်။

မူရင်း။

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

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ခိုင်းရ။

ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုလူပုဂ္ဂိုလ်အား

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ခိုင်းရဟု တားဝုမစုပုဒုဒ်ကို ဥပဒေကြေငွေကြ ဝုရပါ။

မြေးမြားခြင်း။

အမ်းသီမီးအလုပ်များသည် ကေလးမြေးမြားခြင်း ရက္ကတံပါတု (၁၄) ပါတံ့စားခြင်းရှိသည်။

လူမီးဖူလုံရေးအာမခံ ရှိသည့် ဝုဖစုစေ၊ မရှိ ဝုဖစုစေ၊ ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှု ကေလးမေမြေးမြားမီ

ရက္ကတံပါတု (၆) ပါတု၊ ကေလးမြေးမြားပုပီး ရက္ကတံပါတု (၈) ပါတု ခြင်းခံစားခြင်းရှိသည်။

ကေလးအမေးတပူးမြေးမြားပါက မြေးမြားပုပီးနောက္ကပြွဒု (၄) ပါတု ထပွိုးခံစားခြင်းရှိသည်။

ကေလးပံက္ကုခဒုဒ်ကို စာကြဒုဒ်ခံစားခြင်း (၆) ပါတု ရှိရမည့်။

ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှု နန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ပုဒုဒ် အကြက္ကပြုလစာပုဖုဒုခြင်း (၇) ရက္ကိသည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၅ (ဂ နွှဲ ဝု ဃ)၊ လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

ဝေငြေဟုကးခံစားခြင်း။

လူမီးဖူလုံဝေးရးအာမခံရွှိဝေးသာအလုပ္ပမားမိခန္ဓညှ ကေးလးဝေးမြးဖြးခြင်းအတြက
ဝေငြေဟုကးခံစားခြင်းရရှိနိုင် သညှ။ ထိုအလုပ္ပမသညှ ကေးလးမေးမြးမိ
တစ္စတြင်းသက္ကိတြအလုပ္ပကတြအလုပ္ပပေးနဲပူပီး အာမခံထညှဝေးဟုကး အနညှးဆုံး (၆)လ
ထညှဝေးပူပီး ပူဖစရိန္သညှ။

ခံစားခြင်းဝေးငြသညှ ဝေးမြးဖြးခြင်း (၁၄)ပါတ္တတြက ပ်မးမွဲလုပ္ပလစာ၏ ၇၀% ပူဖစရိန္သညှ။
ကေးလးပ်က္ကိခင်းကိစာတြ လညှးခံစားခြင်းသညှ ပ်မးမွဲလုပ္ပလစာ၏ ၇၀% ပူဖစရိန္သညှ။

ကေးလးဝေးမြးဖြးပူခင်းခံစားခြင်းတြ ကေးလးဝေးမြးပူခင်းအတြက္ကန္တစားရိတ်းလညှးပါဝညှ။
ကေးလးဝေးမြးဖြးပူခင်း ကန္တစားရိတ်းပီးမးသညှ ကေးလး (၁) ဦးသာမနဲဝေးမြးဖြးမးအတြက
ပ်မးမွဲလုပ္ပလစာ၏ ၅၀% ပူဖစရိန္သညှ။ ကေးလးအမးတပူး (၂) ဦးဝေးမြးဖြးမးအတြက
ပ်မးမွဲလုပ္ပလစာ၏ ၇၅% ပူဖစရိန္သညှ။ ကေးလးအမးတပူး (၃) ဦးန့အထက ဝေးမြးဖြးမးအတြက
ပ်မးမွဲလုပ္ပလစာ၏ ၁၀၀% ပူဖစရိန္သညှ။

အထကွါ ကေးလးဝေးမြးဖြးပူခင်းပံပီးမးန့ဝေး ကေးလးဝေးမြးဖြးပူခင်းကန္တစားရိတ်းပီးမး တို
ကေးလးမိခန္ဓ က်နးမးဝေးရး ဝေးဆးဝေးထာက္ခံစာ (medical certificate)
တပူပနိဓ်သာလိတ္တပေးရနဲပူဖစရိန္သညှ။

မူရင်း။
အပိဒ် - ၂၆ န့ဝေး ၂၇၊ လူမီးဖူလုံဝေးရးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

အလုပ္ပတ္တံးရခင်းမုကာကြယး။

လူမီးဖူလုံဝေးရးအာမခံရွှိထေးဝေးသာ ကိုယုဝေးဆာအလုပ္ပမား၏ အလုပ္ပညှပူမးသညှ ထိုအလုပ္ပ
ဝေးမြးဖြးခြင်း ခံစားဝေးစက္ကလအတြင်းခိုပူမးဝေးရမညှ။ အလုပ္ပညှခြင်းကာလအတြင်း
ထိုအလုပ္ပမအားအလုပ္ပထုတုယု ပူခင်းဝေးသာဝေးရး၊ အလုပ္ပခံပူခင်းဝေးသာဝေးရး၊
တဆင်းနိမ့အလုပ္ပို ဝေးရး ဝေးပူဟင်းပူခင်းဝေးသာဝေးရးမလုပ္ပ။ လူမီးဖူလုံဝေးရး ဥပဒေအရ
အလုပ္ပထညှဝေးပေးရခင်းအတြက ထိုအလုပ္ပမား၏လုပ္ပလစာပူဖစတေးတာကပူခင်းမူပီရ။

မူရင်း။
အပိဒ် - ၆၆ ၊ လူမီးဖူလုံဝေးရးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

မူလအလုပ်ခွေရာသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ကြော့။

လူမီးဖူလုံရေးအာမခံရှိသော ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်မား အားပေးမြေးမြားခြင်းခံစားခွေစဉ် အလုပ်ပွဲချခင်း၊ အလုပ် ထုတ်ဖျက်ချခင်း၊ ရေး ဝေလျာခင်းချခင်းတို့ ဝိုက်တားဆီးထားချခင်းမူအပ၊ မူလအလုပ်ခွေရာသို့ ပြန်လည်ချခင်းနွှင့်ပိတ္တကူသော ပျာဉာနွှေးခံကွေတြ ဝရပါ။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၆ ၊ လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။

ကေးလ်းနို ဝိုက်ကူပီစုချခင်းအတြကွေးခံနို။

ကေးလ်းနို ဝိုက်ကူပီစုချခင်းအတြကွေးလ်းနွှေးခံနို ပိတ္တကူချခင်းပဒေတြချပဉာနွှေးထားချခင်းမေတြ ဝရပါ။

၀၇ / ၁၃။ က်နုံးမာေရးနွင့် ေဘးကငုံးလုံျခံီေရး။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

ILO OSH ကြနွင့်းရှင်းမ်းတြင်းေသာအားပုဖငုံ လုပုနုံးခြိဋ္ဌါဇာ
ေဘးကငုံးလုံျခံီမးအိုရာယွှားကိုအေသးစိတု ဝေဖငျပ သည။ ဥပမာ - ေကာ်ကြမုံး
(asbestos)၊ ဓါတုေပဒပစာညးမ်း စသညပုဖငုံ - သက္ကိဇာကြနွင့်းရှင်းမာ ၁၅၅ (၁၉၈၁)
ပုဖစ္ည။
အလုပုမာေရးရာ စစေဆးမးကြနွင့်းရှင်း - ၈၁ (၁၉၄၇)

ကြနွင့်းရှင်းနွစ္စလုံးကို ပုမနွာနိငုံမ အတညပုပီလကွံထားပုခင်းမရှိေသးပါ။

လုပုနုံးဌာနသညေဘးကငုံးလုံျခံီမးရှိေစဖို ရာ အလုပုမာ သငုံေလွှာမံတဖြာ
အေသအာ်စီစက္ကးရမည။
အကာအကြယုဝတုံနွင့်း အျားေသာလိုအပ္ပညုံ ဓာေဘးကငုံးလုံျခံီေစရန္တီအမံမ်းကို
အလုပုမာအမဲေဝငွထားရမည။
သနွင့်းလုပုေဖငုံကိုငွက္ကးလုံးအတြက လုပုနုံးခြင်းေဘးကငုံးလုံျခံီမးနွင့်း
က်နုံးမာေရးဆိုဇာသနွင့်းမ်းရရှိပုပီးပုဖစ္ ရမည။
အေရးေပငုံတြကေပါက္ကးကိုအားလုံးသိရှိပုပီးပုဖစ္ရမည။
လုပုနုံးဌာနမ်းသည က်နုံးမာေရးနွင့်းညီဉာတုပုပီး
ေဘးကငုံးလုံျခံီမးရှိေစရန္တီတြက ဖြမုံးရညပုမာေထိေရာကေသာ
ဗဟိုမုဉ်းစီးသညုံ ဩတ္တပေသာ အလုပုမာေရးရာစစေဆးမးဌာနရှိရန္တီသည။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကိဉ္စာပေဒဏ္ဍားမဉ္ဇးမား။

- ဆိုဉ္ဇးနွံဒုအလုဟုနမားဉ္စာပေဒ (၂၀၁၆)
- အလုပုံမားအကုဉ္စာပေဒ (၁၉၅၁)

အလုပုဉ္ဇးဆၢၤကုနု ။

အလုပုဉ္ဇးသညု သက္ကိဉ္စာပေဒဏ္ဍားမဉ္ဇးဉ္စာပေဒ၊ သက္ကိဉ္စာအလုပုမားဉ္ဇးစီးဉ္ဇာနမားမ့ၤသြန့ကားခံကွားအရူဖစုဝေသာ လုပုနုးခြံန့းမာဝေရး ဝေးကဒုးလုံပုခံဝေရးစညုးမဉ္ဇးမားကိုလိုကွာဝေဆၢၤကုမညု။ သဘာဝ ဝေးကဒုးအုဝီရာယွား၊ မေမံၤမုနုးနီၤဝေသာအုဖစုဝံကွားမ့ ဝေးကဒုးလုံပုခံဝေရနု အနိမ့ဆိုးအားပုဖဒုးကာကြယုး မားစီမံထားရမညု။ မိမိအလုပုမားမားအား လုပုနုးခြံန့းမာဝေရး ဝေးကဒုးလုံပုခံဝေရး နွံဒုပါတ္တကုၤ ပညာ ဝေးကဒုးရနီၤသညု။

ဆိုဉ္ဇးနွံဒုအလုဟုနမားအကုဉ္စာပေဒ (၂၀၁၆) က မလုပေ့နရအစီအစဉ်းပုဉ္စာနုးထားသညု -

- ဆိုဉ္ဇးနွံဒုအလုဟုနအတြဒုးအုပုဉ္စာပုနု နွံဒုးဝေရနု
- မေကဒုးဝေသာအနံ နွံဒုအသကွားမရွီဝေရနု
- ကံနုးမာဝေရးနွံဒုညီၤတြဒုးဝေသာပတုဝနုးကံဒုပုဖစုဝေရနု
- ဝေလဝဒုဝေလတြကုကောဒုးမြနုးဝေရနု
- လုံဝေလာကုဝေသာအလဒုးဝေရာဒုရွီဝေရနု
- အသံဗလံဆူညံပုဒုးမရွီဝေရနု
- အပူအေအးဝေနုသာမ္ပိတုဒုးရွီဝေရနု
- မီးဝေးကဒုးအုဝီရယုာကြယုးဝေရးနွံဒု အေရးဝေပဒုအစီအမံမားထားရွီရနု
- ထိခိုကွာမက်နုးမားမားအတြကု ဝေရွးဉ္ဇးညုနာပုပီစုပုဒုးပစာညုးဝေသတံာ်ထားရွီရနု

အလုပုံမားအကုဉ္စာပေဒ (၁၉၅၁) ကလညုး မလုပေ့နရအစီအစဉ်းပုဉ္စာနုးထားသညု -

- စကွဲအတြဒုးအုပုဉ္စာပုနု နွံဒုးဝေရနု
- အညုစွေဗုကးတြနု ပုစုဝေရးအတြကွီဝေရာကုဝေသာအစီအစဉ်းရွီရနု
- ဝေလဝဒုဝေလတြကုကောဒုးမြနုး
- အပူအေအးဝေနုသာမ္ပိတုဒုးရွီဝေရနု
- ဖုံ အခိုးအေတြ ဝဲမားကဒုးရွုဒုးဝေရနု
- အခနုးတြဒုးစိုထိုဒုးဆကိုထိုနုးသိမုးထားရနု
- လုံဝေလာကုဝေသာအလဒုးဝေရာဒုရွီဝေရနု

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

- အခန်းကြောင်းဖုတ်ကယူပေးခြင်းမရှိစေရန်
- သန့်ရှင်းစေရေးကင်းရှင်းသောကုရော်
- သန့်ရှင်းသောအိမ်ရာနှင့် တံခွားခြံကြီး
- ကူးစက်ရောဂါကာကြားရေးအစီအမံများ
- မီးဘေးအန္တရာယ်ကာကြားရေးအစီအမံများ
- ဓါတုဗေဒပစ္စည်းအန္တရာယ်ကာကြားရေးအစီအမံများ
- စက္ကန့်ရမ်းကိုကင်းရှင်းမြှုပ်နှံထားသည့်အစား၊
အဆင့်မီအာဂျီပီပစ္စည်းများ

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၄၊ ဆိုင်းနှင့်အလှူခံများဥပဒေ (၂၀၁၆)

အပိုဒ် - ၁၃ မှ ၄၃၊ အလှူခံများအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)

အကာအကြမ်းအခံဝေငွေထားချခင်း။

အလှူခံတစ်ဦးချင်းအကြီးအကျယ်အကြမ်းဝေငွေထားရမည်။ အလှူခံများအကုဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ မိမိတို့ကိုယ်တိုင်ပိုင်ဆိုင်သော စုစည်းသည့်အလှူခံများအပေါ်၌ အစာအနပ်၊ အမီးခွဲဝေခံစားခြင်း၊ ကြေညာသောအလှူခံကို လိုက်နာရန်ရသော အလှူခံများ၊ ထိုပစ္စည်းနှင့်အညီအခံရှိသောပစ္စည်းများကို ငွေလှူပေးသော အလှူခံများအား အကြာက ထိရောက်စွာ အကာအကြမ်းပေးနိုင်သော အကာ၊ ဝေလကာမိန့်ခွင့်ထုတ်ပေးထား ရမည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၇၊ စက္ကန့်ရမ်းအကုဥပဒေ (၁၉၅၁)

သင့်နှိုး။

လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် အလှူပေးတော့မည့်အလှူခံအားဖြင့်၊ အလှူပေးပေးချီးပေးမှုအလှူခံများအားဖြင့်၊ စက္ကန့်ရမ်းအလှူခံများအပေါ်၌ အညီအမျှစေ၊ ပြုကြမ်းကင်းရှင်းဖြည့်စွက်မှုတိုးတက်ရေးနှင့် ဝါဒနှင့်အညီပေးစေ၊ တတိုင်းကြမ်းကင်းရှင်းစေရန်နှင့် ငွေနှိုးစားစီမံပေးရမည်။ အလှူခံများအကုဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ အလှူခံများသည် မီးဘေးဆိုင်ရာလုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအစီအစဉ်

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

မ်းနွဲ့ဝါတ္တကုၼ်တတ္တိနားလညွးရှိဝေရန၊ ထို
့အတြက္ကိအညည့သန္တနားလုံဝေလာကြာပေးထားရန ပျပဌာနား ထားသည။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၄၀၊ အလုပုံမ်းအကုဉပေဒ (၁၉၅၁)

အပိုဒ် - ၁၄၊ အလုပွကိငရ်ဝေရးနွဲ့ဝါတ္တမုးကံဌးဖြီ ဝုပုဖိးတိုးတကုဝေရးဉပေဒ (၂၀၁၃)

အလုပွမားဝေရးရာစုဝေဆးမးစံနုစု။

အလုပွမားဉပေဒမ်း ကံဌးသုံးလိုကွာမးရှိဝေရးအတြကု အလုပွမားဝန္တကီးဌာနမ့
စုဝေဆးဝေရးမးမ်းခန့ ဝုအပု ထားသည။ စုဝေဆးဝေရးမး (အဉပကုဝေတာု) ဆိုသညာ
စကွမ်းနွဲ့ဝါတ္တအလုပွမားဉပေဒ စုဝေဆးဝေရးဉပေဒ ခန့ ဝုထား သူ ပျပဌာန။

(၁) စုဝေဆးဝေရးမး (အဉပကုဝေတာု)သည ၄၄း၏ ကန့ ဝုသတုဝေဒသ အတြ၄း
မညည့အလုဟန၊ မညည့ဆိုငါမဆို ဝုဝေရာကြ၄းရှိသည။

(၂) ထိုအလုဟန /ဆိုင ဝေရာကိစုဝေဆးခြ၄းရှိသည။

(၃) မွတ္တမုးမွတ္တ၊ စာရိက္ခာတမုး၊ ရိဂ်စတမ်းကိုဗုကည့ဝုရးစုဝေဆးခြ၄းရှိသည။

(၄) အီလက္တေရာနုတ္တမုးမ်း၊ နီ ဝုတမ်းကိုဉပုကည့ဝုရးစုဝေဆးခြ၄းရှိသည။

(၅) လုပုနး၊ ဝေရာမ်းကို ဓါတွံ၊ မြီဒီယို

ရိက္ခာမုးမွတ္တမုးတုပုခ၄းမ်းလိုအညလိုဝေဆာငြီကြ၄းရှိသည။

လုပုနးဌာန၊ ဆိုငတြ၄းရှိသူမ်းကို လိုအညလိုဝေမးပျမနးဝေခြးဝေးခြးခြ၄းရှိသည။

(၆) စာရိက္ခာတမုး၊ မွတ္တမုးမွတ္တမ်း၊

ဝေခတီနည့းပညာပျပုဝေဆာငြီကြားဝေသာမွတ္တမုးမ်းကိုဝေလုလာ စုဝေဆးပျပီး

သကုဝေသခံအေထာက္ခထားအျစုဝေဆာငြီကြ၄းရှိသည။

(၇) ဤပုဒ်အရ ထိုကဲ့သို ဝေမးပျမနးဝေခြးဝေးခြးစုဝေဆးၼ် သကုဝေသခံရသူမည့မဆို
မိမိအား အျပစွီ ဝုနီသည့ ယံဗုကည့ဝုရးဝေခြးကိုပျဆိုရန တာဝန္တရှိဝေရ။

(၈) စုဝေဆးဝေရးမး (အဉပကုဝေတာု) ကလိုအညလိုဗုကည့ဝုရးစုဝေဆးနီငန့ လုပုနးရွဲသည
အလုဟန၏ စာရိက္ခာတမုးမ်း၊ ရိဂ်စတမ်း၊ စာခံပီး၊ သကုဝေသခံခံကွီး၊ ပုံစံမ်း၊

နမုနမ်းကို ထုတုပေး ပျပဉမည။

(၉) လုပုနးမွတ္တံတု၊ လုပုနးရွဲတုတု၊ နွဲ့ဝါတ္တ လုပုနးနွဲ့ဝါတ္တကွာ မ်းကို
စုဝေဆးဝေရးမးမွတ္တံတုးဆို သည့အတိုုးထုတုပေးပျပဉမည။

(၁၀) အကယုၼ် တစုံတဉီးသည ဉပေဒကိုဝေသာု၄း၊

ဉပေဒအကုပျပဌာနးခံကွီးကိုဝေသာု၄း ဝေဖါက္ခကုပျခး၊

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

လိုကွက်ငှသုံးရန်ကြံကုချခင်းကို စစုဆေးရေးမး (အငွကတော) မွ တြ နှိခဲပါက
ထိုအပစ်ကြံ အား စစုဆေးရေးမးခိ (ခိဖွပကတော) ၏ ခြငှုပိခကုဖငှ
တရားဖြဆိုရန် စီစဉမည။

မူရင်း။

အပိဒ် - ၂၊ ၆၊ ၂၀၊ နှငှ ၃၂ မှ ၃၅၊ ဆိုဠ်းနှငှအလှဟနမ်းဥပဒ (၂၀၁၆)

အပိဒ် - ၁၀၊ ၁၁၊ အလှပုံမ်းအကုဥပဒ (၁၉၅၁)

၀၈ / ၁၃။ လူပုန်းခြင်းနှင့် နာမက်နူးမး။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

ကြနွင်းရှင်း ၁၀၂ (၁၉၅၂)၊ ကြနွင်းရှင်း ၁၂၁ (၁၉၆၄)၊ နွင်း ကြနွင်းရှင်း ၁၃၀ (၁၉၆၉) - လူမးဖူလုံရေး၊ လူပုန်းခြင်း ထိခိုက်နစ်နာစေမှုကင်းခံစားခြင်း၊ က်နူးမးရေးဆေးဝါးကုသမး နွင်း နာမက်နူးမးခံစားခြင်း - တို နွင်းပါထွက်သောကြနွင်းရှင်း မားပျစွည့်။

အထကေးဖွဲ့ပပါကြနွင်းရှင်းမားကို ပျမနာနိုင်မွ လက်အတည့်ပျပိထားပျခင်းမရှိေးပါ။

နာမက်နူးပျစွထေးသောအခါကြနွင်းရှင်း အလူပုန်းဝင်ငြေကိုအကာအကြယေးပေးဖို လိုသည့်။ နိုင်ေးတော့ပေးအရ နာမက်နူးခြင်း (၃)ရက္ခတြင်းခံစားခြင်းရရှိခြင်းမရှိသည့်ပျစွစွဲခြင်း။ အနိမ့်ဆုံးအေးအထေးတြင်း နာမက်နူးခြင်း ပဌမ (၆)လ အတြင်းခံစားခြင်းရရှိေးစရမည့်။ ခြင်းစာစာဝင်ငြေသည့် ပုံမနာအနိမ့်ဆုံးလူပုလစာ၏ အနည်းဆုံး ၄၅% ရရှိရမည့်။ (နိုင် ငေးတော့အစိုးရမားအေးပျဖင်း မိမိအေးအထေးကိုလိုကု၍ နာမက်နူးခြင်း ပဌမ ၆-လ အတြင်းကာလအတြက် မူလလစာဝင်ငြေ ၏ ၆၀% အထိခံစားခြင်းပေးနိုင်ေးသောစံနစ်ြေးခံယိုသည့်။ ပျစွစွဲခြင်း ပဌမ ၁- နွှစ်တြင်းပဌ်စားခြင်းပေးနိုင်ေးသည့်။) သင်းအတြက်နာမက်နူးခြင်းခံစားခြင်းအပည့်အဝရရှိရပါမည့်။ နာမက်နူးခြင်း ပဌမ (၆)လ ကာလအတြင်းသင်းအေး အလူပုပွဲမးမရှိေးစရ။ နာမက်နူးပျစွစွဲခံစားဝါးကုခြင်းရရှိေးစရမည့်။ အလူပုမားနွင်းသူ၏ မိသားစုမားသည့် လိုအပေးသောက်နူးမးရေး စောင့်ရှောက်မးကို ငေးစးနူးသက္ခာတြပျဖင်းလက္ခမးမိေးစနိုင်ေးမည့်။ လူပုန်းခြင်းခိုကွး သို မဟုတု ဆက္ခပေးသေးရာဂါတခုစေမှုကာင်း သည့်ပျစွမးမသနပျစွထေးခဲလွင့် ခံစားခြင်းကို ထိုထိုကြနွင်းပေးရမည့်။ အလူပုမားသည့် ယာယီ သို မဟုတု အျမဲတနူး မဖြေးမသနပျစွထေးခဲပါက သူ၏ ပ်မးမွ် လစာ၏ အနည်းဆုံး ၅၀% ကိုခံစားခြင်းပေးရမည့်။ အလူပုမားေးသဆုံးသြေးခဲပါက က်နွှစ်ြေးကို ငေးသဆုံးသူအလူပု သမား၏ ပ်မးမွ်လစာ၏ ၄၀% အထိကို လီ၍ေးပေးနိုင်ေးသည့်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္တိဋ္ဌာနပဒေစည်းမိန့်များ။

- ခြင်းရုက္ခပိတုကိစ္စအကုဉ်ပဒ (၁၉၅၁)
- လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

ေငြေဖုကးခံစားခြင်း။

ခြင်းရုက္ခပိတုကိစ္စအကုဉ်ပဒ (၁၉၅၁) အရ အလှူပေးဝန်ထမ်းသည် လှူပေးသူ (၆) လှူပေးသူပေးပါက ဝေးခြင်းရုက္ခ (၃၀) ခံစားခြင်းရှိပါသည်။ ထိုခံစားခြင်းရုက္ခလှူပေးအမျိုးမျိုး ဝေးခြင်းတောင်းခံစာကို ဆရာဝန် သို့မဟုတ် လက်ထောက်ကိုင်များက တောင်းခံစာကို သို့မဟုတ် မွတ်တိုတည်းသော ဝေးဆရာ ၏ တောင်းခံစာကို ဖုတ်တင်ပေးရမည်။ ဝေးခြင်းရုက္ခပေးပေးအကြံပေးစာတိုင်းကလ (၃) ရက်တို့ထားသည်။

လှူပေးသူ (၆) လှူပေးသူသောအလှူပေးသည် ဝေးစာတင်ပေးတောင်းခံပါက လှူပေးစာမဲ့ဝေးခြင်း ခံစားနိုင်ပါသည်။

လှူပေးသူ (၆) လှူပေးသူသောအလှူပေးအကြံပေး ဝေးခြင်းခံစားခြင်းပေးရမည်။ ထိုခံစားခြင်းကိုအလှူပေး မွေးပေးရန်ဖုတ်ပေးအစိုးရထံမွေးတောင်းခံခြင်းမရှိ။

အလှူပေးဝန်ထမ်းသည် ဝေးခြင်းကို အသုံးမပြုဖုတ်တစ်ခုခု ကာကွယ်စောင့်ကြည့်ခံစားခြင်းကုန်သည့် အလှူပေး စာပို့ခံစားခြင်းတရပ်ပေး ဤဥပဒေအရခံစားခြင်းထက်လျော့နည်းပါက စာပို့ခံစားခြင်းသည့်ကိစ္စမဝင်။

လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေအရ အာမခံရရှိထားသောအလှူပေးဝန်ထမ်းသည် ပေးခွဲသောလှူပေးကာလ (၆)လအကြား ထည့်ဝင်ခြင်း (၄) လ ထည့်ဝင်ပေးပါက ဝေးခြင်းခံစားခြင်းရရှိမည်။ ထိုသို့ ရရှိရန်ကြည့်မူလုံရေးဝေးခန်းမွေးဆေးဆေး ဆရာဝန် ဝန်ထမ်းသည် အလှူပေးပေးသောအချိန်အခါမရှိဘဲကောင်းတောင်းကံကံပေးရရှိပါသည်။ မိမိဆေးဂမပါဘဲ တရားဝင်လှူပေးဖုတ်ထွေးသော အလှူပေးဝန်ထမ်းအကြံပေးခြင်းကို နောက်အလှူပေးရန်ကြည့် တင်ပေးရန်ဖုတ်ထည့်။

လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေအရ နာမက်နန်းမခံစားခြင်းမရှိနိုင်ပါ။ နာမက်နန်းဖုတ်စွဲတခုအကြံပေး စတင်နေမကောင်းသော နေ့မှစ၍ ခံစားခြင်းရရှိမည်။ ထိုနေ့မှစ၍ (၄)လ ကာလအကြားအလှူပေး၏ ပုံမှန် လှူပေးစာ ၆၀% ကို ခံစား နိုင်ပါသည်။ နာမက်နန်းကာလ (၂၆) ပါဏှထိခံစားခြင်းရှိပါသည်။ ခံစားခြင်းေငြေဖုကးပမာဏ ကံပု-၁၀၀၀ မှ ၆၀၀၀ အကြား ရှိပါသည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

နာမက်နုံးပျံ့စွာသည့် ထပ်တလဲလဲပျံ့နှံ့မှုပုံစံများ၊ နာတာရှည်ပျံ့နှံ့မှုပုံစံများ၊
ရောဂါတမ်းထိကျိုးပျံ့နှံ့မှုပုံစံများ၊ အေးဆေးသက်သာရေးရောဂါများပျံ့နှံ့မှုပုံစံများ၊
နာမက်နုံးမကလ (၅၂) ပါတို့ သို့မဟုတ် လူမှုဖူလုံရေးဘဏ္ဍာဖြင့် ကုသမှုပေးသောကလအထိ
ဆေးဝါးကုသမှုပေးခံစားခြင်းရရှိမည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၊ ခြင်းနှင့်ပိတ်ကွင်းအကဉ်ပေဒ (၁၉၅၁)

အပိုဒ် - ၂၂ နှင့် ၂၃၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

ဆေးဝါးကုသမှုပေးခြင်းရရှိမှု။

နာမက်နုံးခြင်းပျံ့နှံ့မှုဆေးဝါးကုသမှု အာမခံရရှိပြီး အလှူငွေများသည်
အခမဲ့ဆေးဝါးကုသမှုခံစားခြင်းရရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဘဏ္ဍာဖြင့် ကုသမှုအကူအညီ
ဆေးပေးခန်းမား၊ ဆေးရုံမား၊ စင်္ကြံပိုင်ဆိုင်ခန်းမား၊ ပျံ့နှံ့မှုဆေးရုံမားကအလှူ
ငွေများကိုလက်ကိုင်ကုသမှုပေးခြင်းရရှိသည်။ အာမခံရရှိသောအလှူငွေများသည်
ဆေးပေးခန်းမားတစ်ခုခုတွင် တစ်ထပ်တလဲ ထိဆေးပေးခန်းမား၏ ဝန်ဆောင်မှုအကြံအစည်
အကူအညီခံစားခြင်းရရှိသည်။ ခြင်းခံစားမှုများ ပျံ့နှံ့မှုဆေးဝါးကုသမှု သို့
မဟုတ်ဆေးပေးခန်းမားမှ အချားသို့ လမ်းဆုံပျံ့နှံ့မှုဆေးဝါးကုသမှုအကြံအစည်ခံစားခြင်းရရှိမည်။
ဆေးဝါးကုသမှုခြင်း အကူအညီခံစားမှုများ -

- ဆေးပေးခန်းမားမှ နာမက်နုံးမားဆေးဝါးကုသမှုပေးခြင်း
- အိမ်ထောင်ရေးကွင်းပေးကုသမှု
- အထူးကုဆရာဝန်ပေးကုသမှု
- ရောဂါရှာဖွေရေးဌာနမား၏ ဓါတ်ခွဲခန်းဝန်ဆောင်မှု
- ဓါတ်ခွဲခန်းကုသမှု
- လိုအပ်လိုဆေးရုံတက်ကုသမှု
- ဝေပေးတုလက်ကုသမှု
- အေဘုကာပူပူ
- အထူးကိရိယာပေးခန်းမား
- ဆေးဝါးပေးခန်းမား
- ... တို့ ပါဝင်သည်။

အကူအညီခံစားခြင်းရရှိသူအလှူငွေများ၏ မှီခိုသူများလည်းကုသခြင်းရရှိသည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အာမခံရှိသော အလုပ်သမားမိခင်၏ ကေလးအကြံပြုပေးရေးအဖွဲ့ (၁)
နောက်ပိုင်းအသုံးပြုခံစားခြင်းရှိပါသည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၂၂၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

အလုပ်သမားလုံခြုံရေးအဖွဲ့။

နာမက်နုံးခြင်းခံစားနေရသော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားလုံခြုံရေးအဖွဲ့သည် ဝေးရမည်။ နာမက်နုံးရမှုများအကြား သို့ ဖုတ်ကောင်းခြင်း၊ ဖြားချင်းအကြား သို့ ဖုတ်ကောင်းခြင်းထိခိုက်မှု၊ ဝေးကင်းမှု၊ ယာယီအလုပ်လုပ်ငန်း ဝေးခြင်းခံစားနေရသော အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ဖွယ် ချခင်းသော ၎င်း၊ အလုပ်ပေးခြင်းပေးသော ၎င်း၊ တဆင့်နိမ့်အလုပ် လုပ်ငန်း ဝေးခြင်း၊ ဝေးခြင်း၊ ဝေးခြင်းမလုပ်။ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေအရ အလုပ်ထုတ်ဖွယ် ဝေးခြင်းအကြား ထိုအလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ ဖျက်သိမ်းခြင်းမရှိပါ။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၆၆၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

မကြေးမသန်ပျစွမ်း/လုပ်ငန်းခြင်းထိခိုက်မှု၊ နှစ်စဉ်စာရင်း။

လုပ်ငန်းခြင်းထိခိုက်မှုကို နောက်ဆုံးပေးမှုတည်ရှိခြင်းရှိပါသည်။

- (၁) အချမ်းတန်း လုံးဝမကြေးမသန်ပျစွမ်း
- (၂) အချမ်းတန်း တစ်စိတ်ပိုင်းမကြေးမသန်ပျစွမ်း
- (၃) ယာယီ မကြေးမသန်ပျစွမ်း
- (၄) ပျစွမ်းထိခိုက်မှု၊ ဝေးကင်းမှုအလုပ်သမားသေဆုံးခြင်း

အချမ်းတန်း လုံးဝမကြေးမသန်ပျစွမ်း ပြင်ထိခိုက်မှုမရှိ (၄)
လအကြား အာမခံရှိသူအလုပ်သမား၏ ပုံမှန်လစာ၏ ၇၀% ကို မကြေးမသန်ပျစွမ်းပေးရမည်။
လူမှုဖူလုံရေးဘဏ္ဍာဝန် မကြေးမသန် ပျစွမ်း သည် အချမ်းတန်း
ကူညီစောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပါ ကထိပေးခြင်း၏ ၁၀% ပမာဏ ကို အချမ်းတန်း
စောင့်ရှောက်မှုအဖွဲ့က ပေးပေးရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အျဲတန်း တစ်ထွပ်ငုံးမဖြဲးမသန့်ပျစုရဲဒဲးတြဲ
မဖြဲးမသန့်ပျစုရဲဒဲးအတိုင်းအတာပေပုတညွ၍ မဖြဲးမသန့် ပဏ္ဍိတညွ၍ အခိက် % ကို
ပေးရန်ပျစုညွ။ အကယု၍အလုပျိဏ္ဍိတညွ၍မဖြဲးရဲညွးရဲဝံးမသည ၂၀%
ထကုလံာ်နညွးဝဲနပါက ပဏ္ဍိတညွ (၅) နွဲတကိုတလံးတခဲတညွးပေးရန်ပျစုညွ။

ယာယီ မဖြဲးမသန့်ပျစုရဲဒဲးတြဲ ထိခိုကွဲးပျစု (၄) လအတြဲးအာမခံရှိသူအလုပျမား၏
ပံးမံလစာ၏ ၇၀% ကို စတင်ဖြဲးမသန့်ပျစုညွဝဲန မှစ၍ (၁၂) လထိပေးရမညွ။

လုမးဖူလံးရဲဒဲးဘုတု၏ ဆရာဝန်ညွ ထိခိုကွဲးအလုပျမား၏
အလုပျိဏ္ဍိတညွ၍မဖြဲးရဲညွးရဲဝံးမအတိုင်း အတာကို စတင်ပေးရန်ပျစုညွ။ ဘုတု
ကောတဲးဆဲးညွအတိုင်းလိုအပါက ပျပညွစတင်ပေးမးမး ဆောငြဲကမညွ။
အာမခံထားသူအလုပျမားသည ပေးစတင်ပေးရဲနွဲရောကုပျဒဲးပံးကြဲကွဲက ဘုတု
အေပျဒဲးအလုပျမား၏ ခံးခြဲးကို ယာယီဝဲးဒဲးဒဲး၊ အျဲတန်းဝဲးဒဲးဒဲး ရဲပျိဏ္ဍိတညွ။

အလုပျမားဝဲးဆဲးတြဲးပါက ကံနွဲစုခံးခြဲးကို
အလုပျမားကစာရဲးပေးထားသညွခံးခြဲးရှိသူမားအား ပေးရမညွ။ ဤသို့
ခံးခြဲးရှိသူစာရဲးပေးမထားခဲပါက ခံးခြဲးရရှိထိကွဲးမား ဦးစားပေးအလိုကု -
ကံနွဲစုမုဆိုးမ(ဖို)၊ သားသမီးမား၊ မိဘမား ပျစုညွ။

- ကံနွဲစုခံးခြဲးပဏ္ဍိတညွအာကွဲအတိုင်းပေးရန် ပျစုညွ -
- အာမခံညွဝဲးဒဲးကး (၆၀)လရှိပါက ဝဲးဆဲးသူအလုပျမား၏ ပံးမံလစာ အဆ (၃၀)
 - အာမခံညွဝဲးဒဲးကး (၆၀ - ၁၁၉)လရှိပါက ဝဲးဆဲးသူအလုပျမား၏ ပံးမံလစာ အဆ (၅၀)
 - အာမခံညွဝဲးဒဲးကး (၁၂၀ - ၂၃၉)လရှိပါက ဝဲးဆဲးသူအလုပျမား၏ ပံးမံလစာ အဆ (၆၀)
 - အာမခံညွဝဲးဒဲးကး (၂၄၀)လအခဲဆဲးရှိပါက ဝဲးဆဲးသူအလုပျမား၏ ပံးမံလစာ အဆ (၈၀)

ကံနွဲစုမုဆိုးမ(ဖို) အတြဲကွဲရဲရှိနီညွ။ မိခိုသူအျဲးမိသားစုဝဲးအတြဲကွဲ ၄၄းသညွမုဒဲးသူ၊
မဖြဲးမသန့်ပျစုရဲဒဲးအကဲးခံးခြဲးရှိနီညွ။ အျဲးဝဲးသူမားအတြဲကွဲးခြဲးကိုမု
ဝဲးဆဲးသူနွဲတဲးစပု၊ ထိုသူ၏ဝဲးဒဲး၊ အလုပျိဏ္ဍိတညွရဲဒဲး၊
နွဲဆကွဲပျဲအထားမားအပပုတညွ၍ လုမးဖူလံးရဲဒဲးဘုတု စပုးစားဆဲးပျစုညွ။

အသုဘစားရိက္ခာ ပံ့ပိုးမှုလစာ၏ (၅)ဆအထိ တလုံးတခဲတညှိုးပေးနိုင်သည်။
အတိုင်းအတာအတိအက်အား ဂျပန်ဝန်ထမ်းများမိ (၄)လအကြောင်းထည့်ဝင်ပေးစွဲကမ်းနှုတ်
ပံ့ပိုးမှုလစာအပေးမှုတည်ရှိသည်။

လုပ်ငန်းခြေငြိမ်းထိခိုက်မှုနှုန်းစာပေးစွဲခံစားခြင်းကို လူမှုဖူလုံရေးဘုဒ္ဓါဖြူကထိန်းညှိပေးသည်။
အလုပ်လုပ်မှု လစာစာပေးစွဲ၏ ၁% ကိုလုပ်ငန်းလုပ်ငန်းထည့်ဝင်ပေးရမည်။

မူရင်း။

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

၀၉ / ၁၃။ လူမီးဖူလုံေးရး။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ပင်းရှင်း

လူမီးဖူလုံေးရး (အနိမ့်ဆုံးအဆင့်အတန်းမား) - ကြနွင်းရှင်း ၁၀၂ (၁၉၅၂)။

၎င်းနော့ကွိုင်းကြနွင်းရှင်းမားတြနွင်းခံစား ခြင်းကို

အဆင့်အတန်းပေးပေးထားသည်။

လူပုနွင်းခြင်းခံစားခြင်း - ကြနွင်းရှင်း ၁၂၁ (၁၉၆၄)

ခန့်မဖြုမ်းပျခင်း၊ အိုမင်းပျခင်း နှင့် ကနွင်းခံစားခြင်း - ကြနွင်းရှင်း ၁၂၈ (၁၉၆၇)

ကနွင်းမားေးေးစောင့်ရှောက်နွင်းနာမက်နွင်းမား ခံစားခြင်း - ကြနွင်းရှင်း ၁၃၀ (၁၉၆၉)

အလှူကွဲခံစားခြင်း - ကြနွင်းရှင်း ၁၆၈ (၁၉၈၈)

အထကေးဖျေပပါကြနွင်းရှင်းအားလုံးကို ပျမနွင်းခံစား

လကွဲအတည့်ပျပေးပေးမရှိေးပါ။

ပုံမနွေးပျခအနမားအရ ပငွင်းစားရမည့်အသက္ကရိယို (၆၅)နှစ်ကွေ့ကွေ့ေးစရပါ။ ထို

ထကေးကွေ့ေးပျသတို့တ မညှိပါက အသက္ကကီးရင်းသမား၏လုပ်ငန်းငွေသောဖြုမ်းရည့်

လူဦးေးရအခင်းအစားအေးအထား၊ စီးပြားေးရင်းနှင့်

လူမီးေးစံညးနွင်းမားကိုကိနွင်းဝဏနွင်းေးဒသေဘာတရားပျဖင်းတပျပိုင်ို့ လိုသည်။

ပငွင်းစားခြင်းကိုလစာဝငွေငြ၏အခင်းအစားအေးသောင့်င်း၊

အနိမ့်ဆုံးလုပ်လစာ၏အခင်းအစားအေးသောင့်င်းသတို့တ နို့ည့်။

ရှာေးေးကေးေးေးသို့အိုမေးေးထာင့်ဦးစီးေးသဆုံးခဲလွင့် ကနွင်းခံစား အိုမေးေးထာငွေကွေ့ေး

ကေးေးမား ခံစားခြင်းရရှိရမည့်။ ထိုခံစား ခြင်းကို

လစာဝငွေငြ၏အခင်းအစားအေးသောင့်င်း၊

အနိမ့်ဆုံးလုပ်လစာ၏အခင်းအစားအေးသောင့်င်းသတို့တ နို့ည့်။ ထိုငြ၏ အနည်းဆုံး

၄၀% ရှိရမည့်။

အလှူကွဲပျဖျေသည် ကနွင်းသက္ကခန့်င်းတခုအကြကွဲ ခံစားခြင်းရရှိသင့်သည်။

ခံစားခြင်းသည် လစာဝငွေငြ၏ အခင်းအစားတခုေးသောင့်င်း၊

အနိမ့်ဆုံးလုပ်လစာ၏အခင်းအစားတခုေးသောင့်င်းပျဖျေည့်။

အာမခံထားရှိသူတဦးေးတယာက္ကည့် လူပုနွင်းခြင်းမပါထွကေးေးသော ကာလတာရှုညာမက်နွင်းမား၊

ေးရာဂါ၊ ထိုခိုကွေး၊ မဖြုမ်းမသနွေးေးကေးေး ပငွေကွေ့တိုငွေ ခန့် နေးေးပီး

ဝငွေငြေးသောအလှူလုပ်ငန်းပျဖျေေးပါက ခန့် မဖြုမ်းသူ ခံစားခြင်းေးရမည့်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကိဏ္ဍာန်များနှင့်ပေးပေးခြင်းများ ။

- လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

ပစ္စည်းစားခြင်း။

အသက် (၆၀) ချုပ်ညွှန်သော အလုပ်သမား (မ) ဝန်ထမ်းသည် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ငွေ လေပါင်း (၁၈၀) (၁၅ နှစ်) ထည့်ဝင်ခဲ့ပါက သက္ကိဏ္ဍာန်ပစ္စည်းစားခြင်းရရှိမည်။ လူမှုဝန်ထမ်းဘုတူဖြဲ့ကစီမံသော သက္ကိဏ္ဍာန်ပစ္စည်းစားခြင်းအလုပ်သမား - အလုပ်ပွင့် နှစ်ဦးနှစ်ကွဲလုံးမှ ထည့်ဝင်ငွေပေးရမည်။ သက္ကိဏ္ဍာန်ပစ္စည်း မသန့်စင်မှုပစ္စည်း က်နွှစ်ပစ္စည်း တို့အကြား အလုပ်သမားမှ လစာ၏ ၃% လစာထည့်ဝင်ငွေပေးရမည်။ အလုပ်ပွင့် လစာစာဝင်ငွေစာရင်း၏ ၃% ပမာဏကိုလတိုင်းလတိုင်းထည့်ဝင်ငွေပေးရမည်။

ပစ္စည်းစားခြင်းပြမာဏသည် ထည့်ဝင်ငွေစာရင်းသည့်ကာလအကြား အလုပ်သမား၏ ပံ့ပိုးမှုလစာဝင်ငွေ၏ (၁၅) ဆပစ္စည်း (၁၅ လအကြား လစာ)။ ထိုငွေကို လစာပစ္စည်းစားခြင်းအဖြစ်သော ငွေပေးခြင်း၊ တလုံးတခဲတည့်သော ငွေပေးခြင်း ထုတ်ပေးခြင်း ခံစားနိုင်သည်။ လေပါင်း (၁၈၀) ထက်ပို၍ ထည့်ဝင်ငွေစာရင်းခံပါက သည့်ကွဲသော ပစ္စည်းစားခြင်းရရှိနိုင်သည်။

လစာထည့်ဝင်ငွေစာရင်းချခင်းကို (၁၂) လထက်ပို (၁၈၀) လထက်ပိုလွှဲနည်းစုစာရင်းခံပါက စုစာရင်းဝင်ငွေ၏ ၄၀% နှင့် ထည့်ဝင်ငွေစာရင်းအတိုးရရှိငွေကိုခံစားခြင်းရရှိသည်။

(၁၂) လထက်ပိုလွှဲနည်းထည့်ဝင်ငွေပါလွှဲ အလုပ်သမားသည် ထည့်ဝင်ငွေကို တလုံးတခဲတည့်ထုတ်ပေးခြင်း ခံစား ရခြင်းရရှိသည်။

မှုရင်း။

အပိုဒ် - ၃၂၊ ၃၅၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

မိခင်/ကန်နွှစ်ခံစားခြင်း။

သေဆုံးသူအလုပ်သမားသည် သေဆုံးခံရပြီး သက္ကိဏ္ဍာန်ပစ္စည်း မသန့်စင်မှုပစ္စည်း ခံစားခဲ့လျှင် (သို့) ခံစားခြင်းရရှိခဲ့လျှင် အကိတ်ခံစား ထိုကဲ့သို့ကန်နွှစ်အား မိခင်ပစ္စည်းပေးနိုင်သည်။ ခံစားခြင်းကို အလုပ်သမားကစာရင်းပေးထားသည့်ခံစားခြင်းရရှိသူများအား ပေးရမည်။ ဤသို့ ခံစားခြင်းရရှိသူစာရင်းပေးထား ခဲ့ပါက ခံစားခြင်းရရှိထိုက်ကြမ်းမှာ ဦးစားပေးအလိုကို ကန်နွှစ်မုဆိုးမ(ဖို)၊ သား သမီးများ၊ မိဘများ ပျစာရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

ရရှိမည့်ခံစားခြင်းသည် သေဆုံးသူရရှိခဲ့သော (သို့) ခံစားခြင်းရရှိသော သက္ကဏီပစ္စည်း / မသန္တမိုးပစ္စည်း အတိုင်းပျံ့နှံ့ပျံ့နှံ့ လစဉ်ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ်လုံးတစ်ညည်းထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။

ပစ္စည်းဆေးဆေးပြေပေးသည့် ထည့်ဝင်ဆေးဆေးသည့်ကာလအကြောင်း သေဆုံးသူအလှူမား၏ ပံ့ပိုးမှုလစာဝင်ငွေ၏ (၁၅) ဆုဖွဲ့သည့် (၁၅) လအကြာကုလစာ။ ထိုဝင်ငွေကို လစဉ်ပေးအပ်သောအခါတွင်၊ တလုံးတစ်ညည်းသောအခါတွင် ထုတ်ပေး ခံစားနိုင်ပါသည်။ လေပါး (၁၈၀) ထက်ပို၍ ထည့်ဝင်ဆေးဆေးခဲ့ပါက သည့်ကွမ်းသော ပစ္စည်းဝင် ခံစားခြင်းရရှိနိုင်ပါသည်။

လစဉ်ထည့်ဝင်ဆေးဆေးချခင်း ကို (၁၂) လထက်ပို (၁၈၀) လထက်ပိုလွှဲနည်းစုဆေးဆေးခဲ့ပါက စုဆေးဆေးဝင်ငွေ၏ ၄၀% နှင့် ထည့်ဝင်ဆေးဆေးအတိုးရရှိဝင်ငွေကိုခံစားခြင်းရရှိပါသည်။

(၁၂) လထက်ပိုလွှဲနည်းထည့်ဝင်ခဲ့ပါလွှဲ အလှူမား၏ထည့်ဝင်ဝင်ငွေကို တလုံးတစ်ညည်းထုတ်ပေး ခံစား ခြင်းရရှိပါသည်။

မူရင်း။
အပိုဒ် - ၃၆ ၊ လူမီးဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

အလှူမားခံစားခြင်း။

အလှူမားပျံ့နှံ့နေသည့် အလှူမားသည် လူမီးဖူလုံရေးအာမခံထည့်ဝင်ဝင်ငွေ (၃၆) လရှိခဲ့လွှဲ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အလှူမားကိစ္စဝင်ငွေရုံး (လေဘာရုံး) ကြံ့ခိုင်တည်ငံ့လွှဲ၊ အလှူမားပျံ့နှံ့ခြင်းမိုးရိုးပျံ့နှံ့ အဆင့်လှည့် ပျံ့နှံ့နေလွှဲ ၄၄ သည့်အလှူမားခံစားခြင်းရရှိထိုက်ပါသည်။ အလှူမားပျံ့နှံ့ချခင်းသည် မိမိဆုံးရှုံးခင်းကြောင့် လာချခင်းမျှစု၊ စည်းကမ်းမဝါကွဲကွဲပေးကာသုံးမျှစုစေရ၊ သို့မဟုတ် သင့်တော်သောအလှူမားလှူမားချခင်းကို ချခင်းဆုံးပေးကာသုံးမျှစုစေရ။

အလှူမားခံစားခြင်းရုံပုံဝင်ငွေ သို့ အလှူမား - အလှူမား နှစ်ဦးနှစ်ကွဲလုံးမှ ထည့်ဝင်ပေးရမည်။ အလှူမားမှ လစာ၏ ၁% လစဉ်ထည့်ဝင်ပေးရမည်။ အလှူမား လစဉ်ထည့်ဝင်စာရင်း၏ ၁% ပမာဏကိုလတိုင်းလတိုင်းထည့်ဝင်ပေးရမည်။

ခံစားခြင်းကိုလစဉ်တိုင်းသောအခါတွင်၊ တလုံးတစ်ညည်းသောအခါတွင် ရယူခြင်းရရှိပါသည်။

အာမခံရှိထားသောအလှူမားက ယမန်နှစ်ရရှိသောပံ့ပိုးမှုလစာဝင်ငွေ၏ ၅၀% ကို အလှူမားခံစားခြင်း အချစု (၂)လ အထိရရှိနိုင်ပါသည်။ ထည့်ဝင်ဝင်ငွေ (၃၆) ပါတို့ထက် (၁၂) ပါတို့ထည့်ဝင်ခံစားခြင်း အလှူမားခံစားခြင်း နောက်ပို (၁) လစီထည့်ပေးရရှိပါသည်။ အမ်းဆုံးနောက်ပို (၄)

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

လအထိပျံ့နှံ့သည်။ သို့ ပျံ့နှံ့မှု အလုပ် လက်ခံစားခြင်းရရှိနိုင်သောစုစုပေါင်းကာလမှာ အများဆုံး(၆) လပျံ့နှံ့သည်။

အာမခံရှိသူအလုပ်ကွဲအလုပ်များကြီးမားသော ဇနီး / ခင်ပွန်း ရှိလျှင် အလုပ်ကွဲခံစားခြင်းပမာဏ၏ ၁၀% ထပ်ဆောင်းရရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ကွဲခံစားခြင်းအားရရှိပြီးနောက် အချစ်အနားကို လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေကြမ်းပုဒ်မများထားသည့်။ သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင် စွမ်းလွမ်းမှုများကို လိုလားကုသော အဖွဲ့ကား ပျံ့နှံ့စွာ ပြုလုပ်ပေးနိုင်သော ငှားရမ်းမှု အလုပ်အကိုင် ကြမ်းပုဒ်မများနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသော ငှားရမ်းမှု အလုပ်အကိုင် ကြမ်းပုဒ်မများနှင့် ဆက်သွယ်ထားသော ငှားရမ်းမှု အလုပ်အကိုင် စွဲကြပ်မှု တိုင်းတပါး ရရှိရန်အတွက် ပြုပြင်ဆင်ခြင်ခြင်းများ - စသည့် အချစ်အနားပျံ့နှံ့သည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၇ - ၄၀ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

မဖြုန်းမသန့်ပျံ့နှံ့စွာခံစားခြင်းများ။

မဖြုန်းမသန့်ပျံ့နှံ့စွာခံစားခြင်းကို ကာယကံရှင်အလုပ်များသည် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံဖြင့် အနည်းဆုံး လေပါင်း (၁၈၀) ထည့်ဝင်ပေးရမည်။

လုံးဝအလုပ်လုပ်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်အကိုင် စွမ်းလွမ်းမှုများကို လိုလားစားရခြင်းဖြစ်သည်။

ပစ္စည်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် ထည့်ဝင်ဆောင်ရွက်မှုများသည် ကာလအကြား အလုပ်များ၏ ပုံမှန်လစာပေးရခြင်း (၁၅) ဆုပေးမှု (၁၅ လအကြား လစာ)။ ထိုကြောင့်

လစာပေးခြင်းအချိန်အထိ ငှားရမ်းမှုများကို တလုံးတခဲတညွှန်းသော ငှားရမ်းမှု ထုတ်ပေးခြင်း ခံစားရခြင်း။ လေပါင်း (၁၈၀) ထည့်ဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါက သည့်ကွင်းသော ပစ္စည်းဖြင့် ခံစားရခြင်း ဖြစ်သည်။

လစာပေးခြင်းအချိန်အထိ (၁၂) လထက်ပို (၁၈၀) လထက်ပိုလွှဲလျှင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

(၁၂) လထက်ပိုလွှဲလျှင် အလုပ်အကိုင် သည့်အခါ အလုပ်အကိုင် ပြုလုပ်ခြင်းကို တလုံးတခဲတညွှန်းထုတ်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၂ နှင့် ၃၃ ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အလုပ်ပြင်ဆင်ရေးကိစ္စများဖြေရှင်းရန် ဆန္ဒမေး။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

ကြန့်နုးရှုး ၁၁၁ (၁၉၅၈) တြင့် ခြံချားဆန္ဒမေး၏ အေချခမ်းကိုပိတ်တည်းပျက်စီးခဲ့သည်။
ကြန့်နုးရှုး ၁၀၀ (၁၉၅၂) အရ
တူညီသောအလုပ်ပြင်ဆင်ရေးကိစ္စများကိုပျက်စီးခဲ့သည်။
အထက်ကြန့်နုးရှုးများကို ပျက်စီးမှုနှင့် လက်အတည့်ပျက်စီးမှုမရှိသေးပါ။

အလုပ်ပြင်ဆင်ရေးကိစ္စများဖြေရှင်းရန်အတွက် အိမ်ထောင်ရေးဥပဒေနှင့်အညီ
မရှိသည့်ပျက်စီးမှု အခမ်းအနားများအားဖြေရှင်းရမည်။ အခမ်းအနားဖြေရှင်းမှု
အသားအရောင်၊ လိင်၊ ကိုးကြွယ်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးယုံကြည်မှု၊ လူမျိုးစု၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊
လူမှုရေးစနစ်တို့ အပေါ် အခြေခံသော လုပ်ငန်း
မညီမျှခြံချားမှုများကို တားမြစ်ရမည်။ အခမ်းအနားဖြေရှင်းမှုအား
ရာထူးတာဝန်ပေးပေးမှုအပေါ် အခြေခံသော လုပ်ငန်းစဉ်တို့ကို တည်ဆောက်
ထားပေးရမည်။ လုပ်ငန်းစဉ်တို့ကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။
ဤကိစ္စကို ILO ကြန့်နုးရှုးများဖြေရှင်းပေးမှုအပေါ် အခြေခံသော
တာဝန်များထိခိုက်စေမှုများအားဖြေရှင်းရမည်။ ကမ်း-မ ခြံချားဆန္ဒမေးတမ်းပုံစံဖြေရှင်းမှု
အလုပ်နှင့် ပတ်သက်မှုများအားဖြေရှင်းရန်အတွက် အလုပ်ပြင်ဆင်ရေးအား
ခြံချားဆန္ဒမေးပေးရမည်။ (ခန့်မှန်းထားမှုများ၊ ရာထူးတိုးမြှင့်မှု၊ သတ္တန်ပေးမှုများ၊
ပေးပို့မှုများ၊ အလုပ်မေးသမဂါအဖြစ် ပြောင်းလဲမှုများ၊
သမဂါလုပ်ငန်းပြင်ဆင်မှုများ၊ အလုပ်ပြင်ဆင်မှုများ၊ သင့်၏အခမ်းအနားဖြေရှင်းမှု၊
အသားအရောင်၊ လိင်၊ အိမ်ထောင်ရေး၊ မိသားစုတာဝန်၊ ကိုယ့်ဝန်ဆောင်မှုများ၊
နိုင်ငံရေးယုံကြည်မှု၊ လူမျိုးစု၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ လူမှုရေးစနစ်တို့ အပေါ် အခြေခံသော
မဖြေရှင်းမှုများ၊ HIV/AIDS ၊ မီးဖြားခြင်းတို့ အပေါ် အခြေခံသော ပြင်ဆင်မှုများပေးရမည်။
(ကြန့်နုးရှုး ၁၁၁၊ ၁၅၆၊ ၁၅၈၊ ၁၅၉ နှင့် ၁၈၃)
လူတိုင်းအလုပ်ပြင်ဆင်ရေးအားဖြေရှင်းရမည်။ ကမ်း-မ လိင် ပေးပို့မှုဖြေရှင်းမှု
လုပ်ငန်းခြံချားမှုပေးရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကရာဇ်ပေးစည်းမိန့်ခွဲများ။

- ဂျပန်နိုင်ငံတော်ဖြူစည်းအုပ်ပိုင်အချုပ်အခြာခံပေး (၂၀၀၈)
- ရာဇသတ္တကိန်းပေး (၁၈၆၁)
- မြေပေးမသန္တုမ်းရပိုင်ငွေ အခြေအရားပေး - ၂၀၁၅ (၃၀ / ၂၀၁၅)
- သတိကြောင်းဝန္တကိန်းဌာန အမိန့် ဝေဖန်ကုသမှုအမှု - ၁၂၅ / ၁၉၉၆
- အလုပ်ပေးအကူပေး (၁၉၅၁)

တနားတူလှပွေငြိမ်းစားခြင်း။

တူညီသောအလုပ်လုပ်ငန်းများအကြားအိမ်ထောင်ရေးသမားများနှင့် တနားတူအခြေအရား၊ လှပွေငြိမ်းစားရရှိရမည့် ဟု ဂျပန်နိုင်ငံတော်ဖြူစည်းအုပ်ပိုင်အချုပ်အခြာခံပေး ကအာမခံသည်။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၀၅၊ ဂျပန်နိုင်ငံတော်ဖြူစည်းအုပ်ပိုင်အချုပ်အခြာခံပေး (၂၀၀၈)

တဘက်ကွဲထိခိုက်စေမှုကင်းရှင်းရေး။

ငှားကိစ္စအားတားဆီးကာကြည့်ရှုသီးချင်းအလှပေးပေးပေးငှားကိစ္စကွဲထိခိုက်မှုကြောင့် ရပါ။ သို့ ဝေသာတဘက်ကွဲ အား ထိခိုက်စေမှုကင်းရှင်းရေးဝေဖန်ကုသမှု ရာဇဝေဖန်ကုသမှု၊ တရားမဝေဖန်ကုသမှု မှားသို့ ဝှိုးတကြားနိုင်သည်။

ရာဇသတ္တကိန်းပေးပုဒ် - ၃၅၄ အရ အိမ်ထောင်ရေး ကာယဝေဖန်ကုသမှု ကိုထိခိုက်မှုကင်းရှင်းရေးဝေဖန်ကုသမှု ပြုစုပေးရမည့် (၂) နှစ်ထိထောင့်ကုသမှု စီရင်မှုတို့ဖြစ်သည်။ ဝေသာတဘက်ကွဲပါဝင်သည်။

အိမ်ထောင်ရေး ကာယဝေဖန်ကုသမှု ကိုထိခိုက်မှုကင်းရှင်းရေးဝေဖန်ကုသမှု တစ်စုံတစ်ခုက အသိမ်းပျံ့ပေးခြင်း၊ အမှုအရာပျံ့ပေးခြင်း၊ မဖြေလှယ်ရာကိုပျံ့ပေးခြင်း၊ သို့ မဟုတ်လားတူပျံ့ပေးခြင်းများသည် ရာဇသတ္တကိန်းပေးပုဒ် - ၅၀၉ အရ ပျံ့ပေးခြင်း ဝေသာတဘက်ကွဲပျံ့ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

ရာဇသတ္တကိန်းပေးပုဒ် - ၃၅၄ ကြည့်သည့် - မညီမညီ အိမ်ထောင်ရေးအပင့် ရာဇဝေဖန်ကုသမှု ဝေသာအားထုတ်တစ်ခုတည်း၊ သို့ မဟုတ်ကုသမှုကင်းရှင်းရေး ဖျက်ဆီးခြင်း ထိုသို့ ပျံ့ပေးခြင်းသည် အိမ်ထောင်ရေး ကာယဝေဖန်ကုသမှု ကိုထိခိုက်မှုကင်းရှင်းရေးဝေဖန်ကုသမှု ပျံ့ပေးခြင်း၊ သို့ မဟုတ် ကာယဝေဖန်ကုသမှု ကိုထိခိုက်မှုကင်းရှင်းရေးဝေဖန်ကုသမှု ပျံ့ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

(၂) နှစ်ထိထောင့်ကုသမှုများ၊ သို့ မဟုတ်ဝေသာတဘက်ကွဲ၊ သို့ မဟုတ် ပျံ့ပေးခြင်း (၂) ရပ်စဲစီရင် ရမည်။ ရာဇသတ္တကိန်းပေးပုဒ် - ၅၀၉ ကြည့်သည့် - မညီမညီ အိမ်ထောင်ရေး ကာယဝေဖန်ကုသမှု

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

တနူးတူအလုပ်ကိုင်ခြင်းခံယူမှု။

အမ်းသီမီးမီးသည့်အိမ်သားမီးလုပ်သောအလုပ်ပိုင်းကိုမလုပ်ပိုင်။ သတိမီငှားမီးကြောင့် ဝေပျမေအာက္ကပူ သောအလုပ်ပိုင်းအကြောင်းအိမ်သီမီးမီးကိုခိုင်းစေ၍မရ။ ထိုအလုပ်ပိုင်းကြောင့် လူမီးဝေရ၊ က်နူးမာဝေရတို့ နှင့် ပါတ္တကသောအလုပ်ပိုင်းကြောင့်အိမ်သီမီးမီးကိုခိုင်းစေနိုင်သည်။ အလုပ်ပိုင်းအကုဉပေဒ (၁၉၅၁) အရ - ဝါငဇက (cotton opener) လညှိတုနေသောစင်္ကြာမည့်ညှိနေရာကြောင့် အိမ်သီမီးမီး ကေလးမီးကို မခိုင်းစေရပါ။

အချားသောလုပ်ငန်းမီးကြောင့် သတ္တားပျခင်းကို အလုပ်ပိုင်းအကုဉပေဒကြောင့် ခွင့်ရပါ။

မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၉၃ ၊ သတိကြောင်းဝန္တကီးဌာန အမိန့် ဝေဗုကာပျတစာအမ္ပတု - ၁၂၅ /၁၉၉၆
- အပိုဒ် - ၂၉ ၊ အလုပ်ပိုင်းအကုဉပေဒ (၁၉၅၁)

၁၁ / ၁၃။ ကေလးမားနွင့် လုငယျား။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

အလုပ်ပိုင်းဝေစန့်ညွှတ်အနိမ့်ဆုံးအသက္ကရိယု - ကြနွင့်ရှုင့် ၁၃၈ (၁၉၇၃)

ကေလးအလုယျားနွင့်အဆိုးဆုံးအလုပွား - ကြနွင့်ရှုင့် ၁၈၂ (၁၉၉၉)

ကြနွင့်ရှုင့် ၁၈၂ ကို ပျမနွာနိင့်မ္မ လကွံအတညျပျီထားသညျ။

သူ၏ က်နုံးမာဝေရး၊ စိတိုင့်ဆိုင်ညွှတ်ရပိုင့်ဆိုင်ညွှတ် ဖြီ ဝုဖိမီးမအေပင့်တြင့် ထိခိုက္ကု
ဝေရာကွးပျစိင့်သောအလုပု မိုးတြငေလးအလုယျားကိုခိုင့်ဝေမးလုံးဝမရွီဝေရ။

ကေလးသညျဝေကံငုံးဝေခန့်သောအခြင့်အေရးရွီရမညျ။ ဤအခြင့်

အေရးမားကိုကာကြယျားပျီပျစိင့် အသကု (၁၂)နွစွ (၁၄)နွစွတြင့်ကေလးအလုယျားကို
ဝေပျါဝေသောအလုပု မားခိုင့်ဝေစျခင့်မုပီနိင့်ရာအေဗုကာငုံးမရွီပါ။

ဝေယဘုယ်အားပျဖင့်အလုပ်ပိုင်းဝေစန့်ညွှတ်အနိမ့်ဆုံးအသက္ကရိယျ (၁၅)

နွစွတုတုဝေသောလညျး၊ ဖြီ ဝုဖိမီးစန့်ငံမားတြင့် (၁၄)နွစွန ဝုသတုတုကသညျ။

ဝေးအနီရာယျိုဝေသောအလုပွားခိုင့်ဝေစေရးအတြက္ကနိမ့်ဆုံးအသက္ကရိယျ (၁၈)

နွစုပျစိင့်။ ထိုအလုပွား သညျလးအလုယျား၏ က်နုံးမာဝေရးနွင့် စိတိုတုဝေရးရာကို

ထိခိုကုဝေစန့်ညွှတ်။ အခိုဝေသောအထူးအေပျခအေန မားတြင့် (၁၆)နွစွန ဝုသတုတုညွှတ်။

သူ၏ က်နုံးမာဝေရး၊ စိတိုင့်ဆိုင်ညွှတ်ရပိုင့်ဆိုင်ညွှတ် ဖြီ ဝုဖိမီးမအေပင့်တြင့် ထိခိုက္ကု

ဝေရာကွးပျစိင့်သောအလုပု မိုးတြငေလးအလုယျားကိုခိုင့်ဝေမးလုံးဝမရွီဝေရ။

ဝေးအနီရာယျိုဝေသောအလုပွားခိုင့်ဝေစေရးအတြက္ကနိမ့်ဆုံးအသက္ကရိယျ (၁၈)

နွစုပျစိင့်။

သက္ကရာဇ်ပေးပေးခြင်းများ။

- ဂျပန်စာပေအဖွဲ့ချုပ်နှင့်အတူပြုစုသည့်အချိန်အခါပေး (၂၀၀၈)
- ဆိုင်းနိုင်းအလှူအကူအညီပေး (၂၀၁၆)
- ကေလးသုတေသနအဖွဲ့ချုပ် (၁၉၉၃)
- အလှူပံ့ပိုးမှုအကူအညီပေး (၁၉၅၁)

အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူ။

အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူ (၁၄) နှစ်သက်တော်အထိ။ အလှူပံ့ပိုးမှုအကူအညီ (၁၉၅၁)အရ (၁၄) နှစ်အောက်ကလေးကို အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူပေးသည်။ လက်တွေ့ဆရာဝန်၏ အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူပေးခြင်းအား အသက် (၁၄) နှစ် (၁၆) နှစ်ကား ကေလးကို မညီညွတ်စွာ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ပေးရန်အတွက် အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကေလးအား တစ်နေ့လုံးလှူပေးခြင်း (၄)နာရီ သာရှိခြင်းစေရန်အတွက် (၁၈:၀၀ နာရီ မှ ၀၆:၀၀ နာရီ အချိန်အတွင်း အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူပေးခြင်းအား ကေလး၏ အလှူပံ့ပိုးမှု (၂) ဆိုင်းနိုင်းထက် အလှူပံ့ပိုးမှု (၅) နာရီထက်ပိုစေရန်။ တစ်နေ့လုံးလှူပေးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူခြင်းအား ရက်စွဲတိုက်ရိုက်ရယူခြင်းအား ဤသို့ တွက်ချက်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဆိုင်းနိုင်းအလှူအကူအညီပေး (၁၄) အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူ (၁၄) နှစ်သက်တော်အထိ ပေးပို့ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ (၁၄) နှစ် (၁၆) နှစ်အတွင်းကေလးအလှူပံ့ပိုးမှုအား တစ်နေ့လုံး အလှူပံ့ပိုးမှု အနိမ့်ဆုံး (၄) နာရီထက်ပိုစေရန်အတွက် အသက် (၁၆) နှစ်အောက်ကလေးအား အချိန်အခါပေး (၅) နာရီထက်ပိုစေရန် (၁၈:၀၀ - ၀၆:၀၀ နာရီ) ခိုင်းခြင်းကို လုံးဝတားမြစ်ပေးသည်။

အသက် (၁၆ - ၁၈) နှစ်အရွယ် အလှူပံ့ပိုးမှုအား ဆရာဝန်၏ စောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် ပေးပို့ခြင်း ဝေးကင်းလှုပ်ရှားခြင်း ဝေးကင်းရာ ကြည့်ရှုနိုင်ခြင်း သူ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ပျက်မှုများအပေါ်တွင် ထိခိုက်မှုကို ရောကွဲလုံးဝမရှိစေရန်။ ထိုအလှူပံ့ပိုးမှုအား ငွေကြေးပေးမှုအား လှူပေးသည့် သက္ကရာဇ်လှူပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာများအား ရရှိပေးခြင်းအား အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူခြင်း ဝေးကင်းလှုပ်ရှားခြင်းအကြောင်း ညွှန်ကြားခြင်းကို ကောင်းစွာ စောင့်ရှောက်နိုင်ရန်အတွက် အလှူပံ့ပိုးခြင်းစနစ်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကြိုရယူခြင်း ဝေးကင်းလှုပ်ရှားခြင်း နှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များ။

ကေလးသုတေသနအဖွဲ့ချုပ်ပေးပေးသည့် - ကေလးတိုင်းသည့် ပေးပေးခြင်းအား အလှူပံ့ပိုးမှုအား ရရှိနိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ပေးပေးမှုအား ပေးပေးခြင်းအား

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အလုပ်အကိုင်ရရှိခြင်း၊ နားခြင်း၊ အပန်းဖြေခြင်းနှင့် အချားဝေးသော အခြင်းအရေးများရှိသည်။
 ဥပဒေကထပ်ဆိုသည့် - အလုပ်သမားဝန္တရားဌာနအနေဖြင့် ထိုကေးအလုပ် သမားများ
 အလုပ်ပြုမှုကြောင်း ဝေးကင်းလုံခြုံစေရန်၊ ကိုယ်ပိုင်အခြင်းအရေးထိပါးချခင်း၊ ဆုံးရှုံးခင်းချခင်း
 မခံရစေရန် အကြံပြု ဥပဒေအရ အကာအကြံပေးပေးရန်၊ လုံခြုံစေရန် တာဝန်ရှိသည်။

နိုင်ငံတော်ဖြဲ့စည်းမှုအုပ်စုအချုပ်အခြာခံပေးသော ကေးအကြံပြု အခမဲ့ အချုပ်အခြာခံပေးရေး
 သဘောတရားစီမံခန့်ခွဲမှု အာမခံပေးထားသည်။

မသေ့နေရပညာရေးစံနှုန်းကြည့်ရှုထွက်ပေးသော အသက်ကြီးရွယ်အို (၁၀) နှစ် ဖြစ်သည်။

မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၂၈ နှင့် ၃၆၆ ၊ ဥပဒေထုတ်ပြန်ချက်နှင့် နိုင်ငံတော်ဖြဲ့စည်းမှုအုပ်စုအချုပ်အခြာခံပေး (၂၀၀၈)
- အပိုဒ် - ၁၃ - ၁၄ ၊ ဆိုင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် - ၂၄ (က)(ခ) ၊ ကေးလေးသင်ယူရေးဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၃)
- အပိုဒ် - ၇၅ - ၈၃ ၊ အလုပ်သမားအကျဉ်းချုပ်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ ခိုင်းစေရေး အကြံပြုမှုဆုံးအသက်ကြီးရွယ်အို

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ ခိုင်းစေရေး အကြံပြုမှုဆုံးအသက်ကြီးရွယ်အို ဆိုင်းနှင့်
 အလုပ်သမား ဥပဒေ အရ (၁၈) နှစ် ဖြစ်သည်။ အသက် (၁၈) နှစ် ပြည့်သွားသူကို
 ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ ကြား အလုပ်ပြုစေခြင်း၊ စေခိုင်းခြင်း၊ မျှီလှုပ်
 ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ ခြင်းနေရာ ကြည့်ရှုလေ့ရှိစေရန်။
 ကေးလေးသင်ယူရေးဆိုင်ရာဥပဒေအရ - သူ(မ) ၏ အသက်ကြီးရွယ်အို
 ဝေရာဂါတစ်ခုခု ဖြစ်နေခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်ဓါတ်ဆိုင်ရာ ဆိုင်ရာ ဖြစ်နေခြင်း သို့မဟုတ်
 အလုပ်ကို လုပ်ရန် ကေးလေးအလုပ်သမားအား ခြင်းပျံ့ချခင်း၊ ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။

ဆိုင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ (၂၀၁၆) အရ အသက် (၁၆) နှစ် အောက် အသက်ကြီးရွယ်အို အဖြစ်
 အလုပ်၊ ညအလုပ် (၁၈:၀၀ - ၀၆:၀၀ နာရီအကြား) ခိုင်းစေမှုကို တားမြစ်ထားသည်။

မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၁၃ - ၁၄ ၊ ဆိုင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ (၂၀၁၆)
- အပိုဒ် - ၆၅(က) ၊ ကေးလေးသင်ယူရေးဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၃)

၁၂ / ၁၃။

အတင်းအဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်း

ခင်း။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

အတင်းအဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းဆိုရာ ကြန့်ရှင်းရှင်း ၂၉ (၁၉၃၀)
 အတင်းအဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းပတ်ပတ်စာရင်း ကြန့်ရှင်းရှင်း ၁၀၅ (၁၉၅၇)
 အတင်းအဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းဆိုသည့် အဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်း
 အပူပေးစနစ်၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 ထိခိုက်စေခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်း၊
 နှုတ်ခွင့်ချခွင့်၊ အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းမိမိဆုံးမပါဘဲအလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 အတင်းအဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းသည် လူ့အခြေအနေအထား ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်သည်။

ကြန့်ရှင်းရှင်း ၂၉ (၁၉၃၀) ကို ဖြစ်နိုင်စွမ်း လက်အောက်အောက်အောက်

တစ်ဖက်မှ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 အတင်းအဓာတ်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းနှင့် မလုပ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 သည့်အားဖြင့် အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 ထိုကိစ္စအားဖြင့် အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ (ဤကဲ့သို့ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊
 နိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းဝေခွဲခြားခြင်းဟုသိရှိရပါသည်။)
 “အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း ရက်စက်စွာအလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ (၅၆) နှစ်အထက်အထက်ပါက
 ငှားရမ်းမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊ အလုပ်ချိမ်းမိမှု၊”

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကရာဇ်ပေးပေးခြင်းများ။

- ရာဇသတ္တကိန်းပေးပေးခြင်း (၁၈၆၁)
- အမိန့် ဝန်ထမ်းကုသမှု - ၁ / ၁၉၉၉ ၊ ၁၄ မေလ၊ ၁၉၉၉။

အတင်းအဓိကပေးပေးမှုများနှင့် ပေးပေးခြင်းကို တားမြစ်ခြင်းများ။

ပျက်စီးခြင်းနှင့် ပေးပေးမှုများအပေါ် အခြေခံပေးပေးမှုများ ကြောင့် ပေးပေးခြင်း၊ လူ့ကုသမှုများကို တားမြစ်ခြင်းများသည်။ အတင်းအဓိကပေးပေးမှုများ အပေါ် အခြေခံပေးပေးမှုများကို လူ့ကုသမှုများ တားမြစ်ခြင်းများသည်။ ဤကြောင့် ပေးပေးခြင်း - ရာဇဝတ်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ကုသမှုများ ပေးပေးခြင်းနှင့် ပေးပေးမှုများ အပေါ် အခြေခံပေးပေးမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ တားမြစ်ခြင်းများနှင့် ပေးပေးမှုများ ပေးပေးခြင်းများသည်။

အမိန့် ဝန်ထမ်းကုသမှု - ၁ / ၁၉၉၉ ၊ ၁၄ မေလ၊ ၁၉၉၉ အရ အတင်းအဓိကပေးပေးမှုများ အပေါ် အခြေခံပေးပေးမှုများ မလုပ်ပေးရန် လူ့ကုသမှုများ ပေးပေးခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။ သို့သော် ဝန်ထမ်းကုသမှု ညွှန်ကြားမှုနှင့် အခြေခံပေးပေးမှုများ ပေးပေးခြင်း၊ မီးဘေး၊ ရေဘေး၊ မုန့်ခြင်းဘေး၊ ငလိင်ဘေး၊ အငတ်ဘေး၊ စစ်ဘေး၊ ကုသရေးဂရုပြုခြင်းများကို တားမြစ်ခြင်းများ ပေးပေးခြင်းများအား ရာဇဝတ်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ဤကိစ္စများအကြောင်း ပေးပေးခြင်းများကို ခြေခံပေးမှုများ ပေးပေးခြင်းများသည်။

အတင်းအဓိကပေးပေးမှုများသည် ရာဇသတ္တကိန်းပေးပေးမှုများ ရာဇဝတ်မှုများ ပေးပေးမှုများကြောင့် ပေးပေးခြင်း - မညီမညွတ် အခြေခံပေးပေးမှုများ ပေးပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ကုသမှုများ ပေးပေးခြင်းအကြောင်း ပေးပေးမှုများ (၁) နှစ်ထိ၊ သို့မဟုတ် ပေးပေးမှုများ (၂) ရပ်နှံခြင်းများသည်။

မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၃၅၈ ၊ ပေးပေးမှုများ ပေးပေးမှုများ ပေးပေးခြင်း (၂၀၀၈)
- အပိုဒ် - ၃၇၄ ၊ ရာဇသတ္တကိန်းပေးပေးမှုများ (၁၈၆၁)

လူ့ကုသမှုအလုပ်ပေးမှုများနှင့် အလုပ်ပေးမှုများ။

အလုပ်ပေးမှုများသည် အလုပ်ပေးမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ပေးမှုများ (၁) လခကိတ်ပေးမှုများ ပေးပေးခြင်းများသည်။ အသေးစိတ် "အလုပ်ပေးမှုများနှင့် ပတ်သက်၍" ဝန်ထမ်းကုသမှုများ ပေးပေးခြင်းများသည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

လူသားမဆန့်ဝေသောလုပ်ငန်းခြေအေ့အနမ်း။

အလှူငွေပေးပို့မှုမရှိစေရန် (၈) နာရီ (တပတ်တွင်း ၄၄ - ၄၈ နာရီ) မှ ဝေပျာငှားလဲချခင်းပျဉ်နိုင်သည်။ သို့
ဝေသား အခွန်အိုဗါတိုငလုပ်နိုင်သည့် တပတ်တွင်း (၁၂) နာရီ၊
အရေးဆက်ီးအေချခအနမ်းတြွမ်းဆုံးတပတ်တွင်း (၁၆) နာရီ အမ်းဆုံးပျစုမည။ အခွန်အိုဗါတိုငို
ည (၁၂) နာရီထကွေကော်းတြွန်ရှ်မလုပ်စေရ။
အေးသးစိတ္တိ “ေဆာငုံးေငြမ်း” ေခါငုံးစွေေအာကြွေကည့ပါ။

၁၃ / ၁၃။ အလှူပေးသမဂ္ဂများ။

အိုင်အယ်လ်အိုကွန်ဗင်းရှင်း

လြတ္တီုစုဝေးခြင်းနှင့် ဖြစ်စဉ်များကို အကာအကြွယ်ပေးခြင်း - ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဓါတ်ပစ္စည်းများ (၁၉၄၈)

လြတ္တီုစုဝေးခြင်းနှင့် စုဝေးခြင်းများအား ဆိုလိုခြင်း - ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဓါတ်ပစ္စည်းများ (၁၉၄၉)

ပျောက်ကင်းမှု ကြံ့ခိုင်ရေး ၈၇ ကို လက်အောက်ခံပြုထားသည်။

လြတ္တီုစုဝေးခြင်းဆိုသည့် အလှူပေးသမဂ္ဂကြံ့ခိုင်ရေးပုံစံဖြင့် ဖြစ်ပေါ်စေရမည်။ ဤအခြေအနေအထားသည် အချစ်အားဖြင့် အလှူပေးခြင်းဖြစ်သည်။ အလှူပေးမှုပုံစံ သမဂ္ဂလှူပေးခြင်းကြောင့် ကြံ့ခိုင်ရေးအဖြစ် အလှူပေးခြင်းအား တစ်စုံတစ်ရာအားဖြင့် မျှော်လင့်ရပါမည်။ ဤအခြေအနေအထားကြောင့် မိမိတို့အား စီးပွားရေးလှူပေးခြင်းများ၊ အခြေအနေအထားအားဖြင့် အလှူပေးခြင်းများ ရှိသင့်သည်။ အလှူပေးမှုများကို အခြေအနေအထားအရ အလှူပေးခြင်းဖြင့် သမဂ္ဂများသည် အလှူပေးမှုများ အားဖြင့် အခြေအနေအထားအရ အလှူပေးခြင်းဖြင့် ရှိသည်။ အလှူပေးသမဂ္ဂများသည် လြတ္တီုစုဝေးခြင်းနှင့် ဖြစ်ပေါ်စေရမည်။ စုဝေးခြင်းသည် အလှူပေးမှုများအား အခြေအနေအထားအရ အကာအကြွယ်ပေးထားသည်။ (ဤအခြေအနေအထားကို အခြေအနေအထားအရ အကာအကြွယ်ပေးထားသည်။) သမဂ္ဂများ၏ တိုင်းကော်မရှင်ကြီးကြီးကော်မရှင်ကြီးများအား အလှူပေးမှုများ ILO ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖြစ်ပေါ်စေရမည်။) ၎င်းတို့၏ လှူပေးမှုများ စီးပွားရေးအားဖြင့် အလှူပေးမှုများကို ကြံ့ခိုင်ရေးပုံစံဖြင့် အလှူပေးခြင်းဖြင့် သမဂ္ဂများသည် အခြေအနေအထားအရ အလှူပေးမှုများ ILO ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖြစ်ပေါ်စေရမည်။ ဤအခြေအနေအထားအရ အလှူပေးမှုများ အခြေအနေအထားအရ အလှူပေးမှုများ ILO ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖြစ်ပေါ်စေရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သက္ကိဏ္ဍဥပဒေစည်းမျဉ်းများ။

- ဥပဒေထောင့်ဥပဒေနှင့်ဆိုင်ရာ အခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဥပဒေ (၂၀၁၁)
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဆိုင်ရာဥပဒေများ (၂၀၁၂)
- လုပ်ငန်းခြံငြှငှားများပေးပေးမှုဥပဒေ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂလွှဲပြောင်းခြင်း၊ သမဂ္ဂလွှဲပြောင်းခြင်းပေါင်းခြင်း။

အသုံးအပြုများလွှဲပြောင်းခြင်းကို ဥပဒေထောင့်ဥပဒေနှင့်ဆိုင်ရာ အခြေခံဥပဒေ ကအာမခံထားသည်။ သို့သော် အခြေခံဥပဒေအရ သက်တမ်းအားဖြင့် ဥပဒေထောင့်ဥပဒေနှင့်ဆိုင်ရာ အခြေခံဥပဒေ၏ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်ဆိုင်ရာ အခြေခံဥပဒေများ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ရရှိရေးအားခံယူရေး၊ နှင့် လူ့အခွင့်အရေးကို ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကို ထိခိုက်မှု မရှိစေရ။

အရယူရကုန်ပစ္စည်းအလုပ်သမား၊ မညီမညွတ် မိမိလုပ်ငန်းနေသော သက္ကိဏ္ဍလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းကြိုငြိမ်းခြင်းရှိသည်။ သမဂ္ဂဆန် ဝန်ငှားရေးကို ဥပဒေကတားမြစ်ထားသည်။

အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အလုပ်ငြိမ်းခြင်းများပေးပေးမှုဥပဒေ နှစ်ပေါင်းကြား သမဂ္ဂများကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအဖွဲ့အစည်းများ ပြုပြင်ရေး၊ ဤဥပဒေအရ ဝန်ငှားရေးအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ ချိတ်ဆက်မှု အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး / ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ဝန်ငှားရေးအဖွဲ့များ ပါဝင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းရှင်သည် ထိုအဖွဲ့အစည်းများကို သက္ကိဏ္ဍလုပ်ငန်းအလိုက်လုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြု သော အဖွဲ့အစည်းများအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့အစည်းများ ရရှိရမည်။

ဥပဒေနှင့်အလုပ်သမားဝန်ငှားရေးအဖွဲ့အစည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပါး အချားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်သမားဆောင်ရွက်မှုများသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းအား သက္ကိဏ္ဍချိတ်ဆက်မှု တွင် တွင်ရာရှိထံ ကြား သက္ကိဏ္ဍလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့အစည်းများ လိုအပ်သောပုံစံများကို ဖြည့်စွက်ပေးပြီး ဖြစ်စေရမည်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အဖြဲ်အစည်းသည့် လုပွန်းဌာန၊ သို့မဟုတ်ကုမ္ပဏီ၊ သို့မဟုတ် လုပွန်းတခု မှ အေချခခံအဖြဲ်အစည်းပျစွဲနှင့် အဖြဲ်ဝင်ဌားက ဖြဲ်စည်းပုံစည်းမံဉ်းမားကိုလကံ့သောဘတူဘေဘုကားလကွတုေးထိုးထားသည့်ပုံစံကိုပါ ပူးတြဲ တင်ပူရရှိသည့်။ အဖြဲ်အစည်းသည့် ပျမိ်နုယုဆင့်သို့ မဟုတ် တိုင်းဒေသကီး /ပျပည့်ယုဆင့်ပျစွဲက ထိုပုံစံတြဲ အလုပွမးဆင့်ကော့မိတိမ်းကလကွတုေးထိုးဖို့ လိုသည့်။

မွတုံတင်္ဂနုပျပျခင်းလော့ကွဲဘတြဲ အလုပွမးဆင့်ကော့မိတိက်ု လကွထိုးရမည့်။ အေချခခံအလုပွမးအဖြဲ်အစည်းပျစွဲက ဝေအာကွဲတို လိုအည့် -

- အဖြဲ်အစည်းရွဲရာ လုပွန်း /အလုပွကိုခမ်းအိစား
- အဖြဲ်အစည်းရွဲရာ လုပွန်း /အလုပွကို တြဲပျပျခင်းနုကောသအလုပွမးအေရအတြဲက
- ဖြဲ်စည်းမးကိုထောကံ့ပါဝင်သော အလုပွမးမားအမညာရင်း ပျမိ်နုယု၊ တိုင်းဒေသကီး /ပျပည့်ယုလုပွမးအဖြဲ်အစည်းပျစွဲက -
- အဖြဲ်အစည်း၏အမည
- ဤဖြဲ်စည်းမးကိုထောကံ့ပါဝင်သော အလုပွမးအဖြဲ်မားအေရအတြဲကွဲ ရာခိုင်းနှုန်း
- ထောကံ့ပါဝင်သော အလုပွမးအဖြဲ်အစည်းမား၏ ထောကံ့စာ
- အလုပွမးဆင့်ကော့မိတိမ်းကလကွထိုးထားသော ဖြဲ်စည်းပုံစည်းမံဉ်း

မွတုံတင်္ဂနုလော့ကွဲဘကို ပျမိ်နုယုမွတုံတင်္ဂရာရွဲမွ စစဆေးကော်နုပျပီးသည့်နောကံ့ မွတုံတင်္ဂရာရွဲပို့ ထံလော့ကွဲလကံ့ရရှိသည့် ရက (၃၀) အတြဲင်းဆကွကွဲပျရမည့်။ မွတုံတင်္ဂရာရွဲပို့ တင်ပူလာ သောလော့ကွဲဘကိုစစဆေးပျပီး မွတုံတင်္ဂပျခင်းကိုလကံ့ရန် သို့မဟုတ်ပျခင်းပယုနုးပျစွဲ။

လော့ကွဲဘကိုပျခင်းပယုပျခင်းခံရပါက အလုပွမးအဖြဲ်အစည်းအေရဖင့် ပျပည့်ပျပျခင်း။ သို့မဟုတ် ပျခင်းပယုည ရက (၉၀) အတြဲင်း အယုခံလဘကို တရားရုံးခံပို့ တင်ပူနိုင်သည့်။ မွတုံတင်္ဂပျပျခင်းကို ပျမနုခိုင်ပျနုမားတြဲဖေပျသည့်။

အေချခခံအလုပွမးအဖြဲ်အစည်း မွတုံတင်္ဂနုည့်ဆုံးအဖြဲ်ဝင် (၃၀) လိုအည့်။ အဖြဲ်ဝင်ဌားသည့် ထိုလုပွန်းရွဲ အလုပွမးအားလုံး၏ ၁၀% ရှိရမည့်။

ပျမိ်နုယုလုပွမးအဖြဲ်ဖြဲ်စည်း ရန် ထိုလုပွန်းအမ်းအိစားရွဲအနည့်ဆုံး အေချခခံအဖြဲ်အစည်း၏ ၁၀% ပါဝင်မည့်။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

တိုင်းဒေသကြီး / ဂျပန်ယူလှမ်းအဖြဲ ဖြဲ ဝဲညး ရန္နညးဆုံး ဂျိနိယူဖြဲ
အစညးအားလုံး၏ ၁၀% ပါဝင်မညး။

အလှမ်းအဖြဲ ဖြဲ ဝဲညး ရန္နညးဆုံး တိုင်းဒေသကြီး / ဂျပန်ယူလှမ်းအဖြဲ ဖြဲ
စညးအားလုံး၏ ၁၀% ပါဝင်ထောကွဲရမညး။

ဂျပန်နိင်အလှမ်းရေးရာအဖြဲ ဖြဲ ဝဲညး ရန္နညးဆုံး အလှမ်းအဖြဲ ဖြဲ ဝဲညးအားလုံး၏
၂၀% ပါဝင်ထောကွဲရမညး။

မူရင်း။

အပိုဒ် - ၃၅၄ (ဂ) ၊ ဂျပန်ထောဂျိမနိင်ထောဖြဲ ဝဲညးအပိုပျီအေချခဲပေဒ (၂၀၀၈)

အပိုဒ် - ၂(ဇ) ၊ ၉ - ၁၁ ၊ ၂၉ ၊ ၄၄(ဃ) ၊ အလှမ်းအဖြဲ ဝဲအစညးမ်းဥပေဒ (၂၀၁၁)

အပိုဒ် - ၁၁ - ၁၈ ၊ အလှမ်းအဖြဲ ဝဲအစညးမ်းဆိုဇာနညးဥပေဒမ်း (၂၀၁၂)

ညးနွဲကားခိန္တမိန ဝဲဖုကာဂျိဇာစာအမ္တု - ၁ ၊ ၂၉ ဝဲဖေဖုဝါရီ၂၀၁၂

အပိုဒ် - ၂(ခ) ၊ အလှမ်းရေးရာအျင်းပြားမ်းမ်းဂျိဖရဲဒ် ဝဲရေးဥပေဒ (ဥပေဒအမ္တု -
၅/၂၀၁၂)

လြတ္တံ ဝဲပိဒ်းညိးဝိးဒ်းအေးဆိုဒ်း။

ဝဲပိဒ်းညိးဝိးဒ်းအေးဆိုချခဲဒ်းဆိုသညာ -

- အလှမ်း ဝဲထားချခဲဒ်းနွဲဝဲပိတ္တညး အေချခဲအေန၊ အခိန္တလကု မား၊
- လှမ်းဒ်းဒ်းထောရေးမ်း၊
- လှမ်းဒ်းဒ်းအျင်းပြားမ်းကိုကာကြယနွဲ ဝဲဖုနွဲအမံ-အစီအစဉ်း၊
- ကို ခိမ္တိဇာန လှမ်းဒ်းဂျိ (အဖြဲ ဝဲအစညး) နွဲ အလှမ်းအဖြဲ ဝဲအစညး (မ်း) တို
ဖုကားဝဲပိဒ်း ဝဲဒ်းဝဲဒ်းညိးဝိးဒ်း အေချထုတိဇာန
ဆောဒ်ကုထောဂျိဖရဲဒ်းဝဲဒ်းသညး။

ဝဲပိဒ်းသောတူချခဲဒ်း (Collective Agreement) ဆိုသညာ -

- အလှမ်းမ်းအတြကိုရမညး လှမ်းဒ်းဒ်းအေချခဲအေချပိပထွေးချခဲဒ်းမ်း၊
အလှမ်း ဝဲထားချခဲဒ်းဆိုဇာအခိန္တလကွဲချခဲအေန စီထားချခဲဒ်းမ်း၊
- အလှမ်းနွဲ အလှမ်းဖုကား ရှိရမညးဆထွေးရေးအေအထားမ်း၊
- အလှမ်း(အဖြဲ ဝဲအစညး) နွဲ အလှမ်းအဖြဲ ဝဲအစညး(မ်း) ဖုကား ရှိရမညး
ဆထွေးရေး အေအထားမ်း၊

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

- အလှူပွားအဖြဲ အစည်း၏ တရားဝင်ပွဲများကို အသိအမွတ်ပျံချခင်း နှင့် ဆက်ကုဆေးကုသမှုများ
- အလှူပွားမီးအား လူမေးရောင်းဘေးအန္တရာယ်များမှ အကာအကြွယ်ပေးရန်အခမ်းအနားများ
- ... တို့ အကြံပေးခြင်းနှင့်အညီ အချိန်အကွာအဝေးများကို ထိခိုက်စေသော အန္တရာယ်များမှ အလှူပွားများကို အကာအကြွယ်ပေးရန်အခမ်းအနားများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းများ -
- ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် အလှူပွားများကို လှူဒါန်းသူများနှင့် အလှူပွား (အဖြဲ အစည်း) တို့ ဘုရားဆက်ဆံရေးကော်မတီများမှ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း
- အလှူပွားများကို အကျိုးရှိအောင် အခွင့်အလမ်းများကို အချိန်အကွာအဝေးများမှ ပါဝင်ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများ
- လှူဒါန်းခြင်းကော်မတီများကို လှူဒါန်းရန်အတွက် ကူညီပေးခြင်း၊ သတ္တိအားပေးခြင်း
- ကုန်ကျစရိတ်များကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
- ... တို့ ပြုလုပ်ခြင်း

ထို ပျံချခင်း - ဤကိစ္စသည် သေဘာရိုးပျက်စီးခြင်းတို့ကို ရှောင်ရှားရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ မဟုတ်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အလှူပွားအဖြဲ အစည်းများကို ဆိုသည့် - “ လှူဒါန်းမှုအဖွဲ့အစည်း အလှူပွားမီးအား အကူအညီအတွက် အလှူပွား အဖြဲ အစည်း၏ အကူအညီတောင်းခံမှု (request for help) ကို တုံ့ပြန်မှုပေးရန်အတွက် တောင်းဆိုပါသည်။ ”

စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ တာဝန်များ

- ကာကြွယ်ပေးရေးအဖွဲ့အစည်းများ
- ရဲအဖွဲ့အစည်းများ
- ကာကြွယ်ပေးရေးအဖွဲ့အစည်း၏ ထိခိုက်စေခြင်းမှ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ

စုပေါင်းသောတူညီမှုများ နှင့် ပါဝင်ကူညီမှုများ မှ တွဲဖက်ပေးခြင်း၊ စာချုပ်ထုတ်ပေးခြင်း၊ သတ္တိအားပေးခြင်း၊ အတည်ပြုမှုများ၊ ပျံချခင်းများ၊ စသည့် ကိစ္စများကို ဥပဒေကြမ်းပြုရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

မူရင်း

အပိုဒ် - (၂) နှင့် (၅) ၊ လှူဒါန်းခြင်းအဖွဲ့အစည်းများ ပျံချခင်းများ (ဥပဒေအမွတ် - ၅/၂၀၁၂) အပိုဒ် - ၂(က) အလှူပွားအဖြဲ အစည်းများ (၂၀၁၁) (ဥပဒေအမွတ် - ၇/၂၀၁၁)

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

သပိတုမောက္ခန္ဓာခြံ့အေးရား။

ပျပည့ထောဠုပုမန္ဓာနိဠံထော့ဖြံ့ စည့းအုပ္ပိပျိအေချခခံဥပဒေ က လက္ခက္ခံ။
ပျိမုးခမုးဖြံ့စုဝေးခြံ့၊ စီတနုး လုည့လုည့ခြံ့တို ကိုအာမခံထားသည့။

သပိတုမောက္ခန္ဓာချခင်းဆိုသည့ - အလုည့မားအခိသို မဟုတု အလုည့မားအားလုံး၏
စုဝေပါင်းဝေဆာဠုကွဲး ပျဖဒု -

- အလုည့ပျိဠုခင်းချခင်း
- အလုည့ပုနုချခင်းဆိုချခင်း
- အလုည့ကုပုနုချခင်းဆိုချခင်း
- အလုည့ဖစုအောဒုခင်းဝေကြးဝေလးလံဖြံ့လုပုချခင်း (slow down)
- အျခားဝေသာစုဝေပါင်းဝေဆာဠုကွဲးမား

... ကို လုပုနုးခြံ့ဠုခင်း လုမးဝေရး / လုပုနုး ဆိုဠုအျခင်းပြားမးနုဒု ဆက္ခပုဝေနေသာ
ကုန္တုတ္တုပုး / ဝနုဆောဠုမား က်ဆင်းဠုးအောဒု ဝေဆာဠုကုချခင်းပျဖဒု။
ဠုပုပုခံကြံ့ လုပုနုးခြံ့ဠုခင်းအေခမ်းသည့ မိမိတို ဝေ၏ အသက္ခန္ဓာနုးမာဝေရး
အေပဒုတြုတ္တုရကု အုဝိရာယွေရကုဝေသည့ ဟု
ယုပုကည့ရာယုတိယုတိဝိဝိဝေသာဝေဖုကာဒု အလုည့မားမားက လုပုနုးခြံ့
တြုတ္တုရန္တုခြံ့အေးရားကိုအရယုချခင်းကိစာမပါဝင့။

အမ်းပျပည့ဆိုဠုဝနုဆောဠုလုပုနုးတခုရို အလုည့မားအဖြံ့ ဝေအစည့းသည့ အဖြံ့
ဝေဠုမားစုဆးဂျဖဒု သပိတုမောက္ခန္ဓာပျဖဒုက -

- သက္ခိဠုအလုည့မားအဖြံ့ ဝေပျိ၏ ညးနုကားခံကုပျဖဒု
- သက္ခိဠုအလုည့မားအေဖုကာဒုးဖုကားရနု
- သက္ခိဠု အျခင်းပြားမးပျဖဒုဝေရးအဖြံ့ ဝေသို ဝေအဖုကာဒုးဖုကားရနု
- သပိတုမောက္ခန္ဓာည့ ရကု၊ အခိ၊ ဝေရာ၊ ပါဝေည့လုဠုးဝေရ၊ သပိတုမောက္ခန္ဓာပျဖဒုပုံစံ

... တို ကို (၁၄) ရက္ခကိတုဝေဆာဠုကုမည့။

... အမ်းပျပည့ဆိုဠုဝနုဆောဠုလုပုနုးတြုတ္တုဟုတုဝေသာ အလုည့မားအဖြံ့ ဝေအစည့းသည့
ဒုးကိစာမားကို (၃) ရက္ခကိတုဝေဆာဠုကုမည့။

... လုပုနုးဆိုဠု အဖြံ့ ဝေပျိခုတြုတ္တုဝေသာ အလုည့မားအဖြံ့ ဝေအစည့းသည့ ထိုသက္ခိဠုအဖြံ့
ဝေပျိဒု သက္ခိတုဠုးဝေရန္တုသည့။

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ငန်းဝေးဆေးခြင်း (Provision of minimum service)

ဤကဲ့သို့ စတင်ဝေးဆေးခြင်းကို ပြီးသည့်အခါ သက်တမ်းရှိသူအလုပ်သမားများ အဖြစ် အစည်းတို့ သို့သော် သပိတ်တက်မှုအပေါ်သက်ရောက်မှုရှိမည့် ယာယီလှုပ်ရှားမှုများ အလုပ်ပေးရန်အခွင့်အလမ်း အရအကြောင်းကို လူစားထိုးရန်စင်စစ် စံနှုန်းပြောင်းလဲမှုများ အလုပ်သမားဦးစီးရန်တို့ ကိုညွှန်ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး ဤသို့ ညွှန်ပေးခြင်းမရှိသည့်အခါမူ ဤကဲ့သို့ အာဏာရှိသည့် အစည်းအရုံးများကို ပေးပေးရမည်။

သပိတ်တက်မှုကိစ္စရပ်များတွင် /မတူ ကို သက်တမ်းရှိသူ အလုပ်သမားအဖြစ် ပုံမှန်ပေးပို့ခြင်းတို့အား အလုပ်သမားအဖြစ် အစည်းတို့အား အခွင့်အလမ်းပေးရန်ဖြစ်သည်။

အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို စောင့်ကြည့်ပေးရန်တောင်းဆိုမှုများ ပေးပို့ခြင်းသည် ရာခိုင်နှုန်း မဝေပါ။

သပိတ်တက်မှုကိစ္စရပ်များအတွက် အစည်းတို့သည် မရှိမဖြစ်ပေးရမည်။ ဝေးဆေးခြင်းလုပ်ငန်းများ ပြုစုရာတွင် လုပ်ငန်းများ ပြုတင်တားကြားမှုများ ပြုသည့်လူထုတစ်ဖွဲ့၏ အသက်၊ ကံ၊ နန်း၊ ဇာတိ၊ လိုချင်မှုတို့ကို အားပေးမှုများ ပြုခြင်း -

- (၁) ဝေးဆေးခြင်းလုပ်ငန်း
- (၂) လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များကို ဖယ်ရှားခြင်း
- (၃) မီးသတ္တုပေးခြင်း
- (၄) ကံ၊ နန်း၊ ဇာတိလုပ်ငန်း
- (၅) အီလက်ထရွန်းနစ်ကိရိယာများ ပေးပို့ခြင်း

လုပ်ငန်းများရှိသည့် အလုပ်သမား၏ သပိတ်တက်မှုကိစ္စရပ်များအား ကို တာဝန်ပေးပေးရမည်။

အလားတူပင် ... ဆေးကုသမှုခံယူသူ အလုပ်သမားသည် သပိတ်တက်မှုအပေါ်ပါ အလုပ်သမားအဖြစ် အစည်းတို့ အကျိုးပေးခြင်း အကျိုးပေးခြင်း အကျိုးပေးခြင်း ရရှိမည်။

တရားဝင်ပေးပို့မှုကိစ္စရပ်များကို အလုပ်ပေးမှု ဖြစ်ပေါ်မှု။ တရားမဝင်ပေးပို့မှုကိစ္စရပ်များ၊ စံနှုန်းကို အသိရှိမှုများ ပေးပို့ခြင်း တို့ကို ပေးပေးကတားမိမ့်မည်။

မူရင်း။

- အပိုဒ် - ၃၅၄(ခ) ပြုပြင်ထုတ်ပြန်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အစည်းတို့အား အကျိုးပေးပေးခြင်း (၂၀၀၈)
- အပိုဒ် - ၂(ဆ) ၊ အပိုဒ် - ၃၈ - ၅၀ အလုပ်သမားအဖြစ် အစည်းတို့ ပေးပေးခြင်း (၂၀၁၁)
- အပိုဒ် - ၄၂ ၊ လုပ်ငန်းခြေငြိမ်းခြင်း ပြောင်းလဲမှုများ ပေးပို့ခြင်း (၂၀၁၂)

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Myanmar in Burmese, please refer to: <https://mywage.org/myanmar/>

လျှောက်ပတ်သောလုပ်ငန်းခွင် မေးခွန်းလွှာ

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
<input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3
<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 ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းခွင့်(လုပ်ခရခွင့် သို့မဟုတ်လုပ်ခမရသောခွင့်) ပေးပါသည်။ (ဤခွင့်ကို မီးဖွားခွင့်နှင့် ကလေးအဖေခွင့်ကုန်ဆုံးသွားချိန်တွင်ပေးသည်။ ကလေးအဖေ သို့မဟုတ်ကလေးအမေ သို့မဟုတ် နှစ်ဦးလုံးတယောက်ပြီးတယောက်ယူခွင့်ရှိသည်။)

☹️

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

☹️

၀၆ /၁၃။ ကလေးမွေးဖွားပြုစုခြင်းနှင့်အလုပ်။

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 (ယောက်ျားရှာ-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။ အမျိုးသမီးတဦးဖြစ်သူကျွန်ုပ်သည် 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။