



စုပေါင်းသဘောတူညီချက်။
[၉၃၆၆ အခန်း(၁)]တွင်ပြင်ဆင်ခဲ့သော ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေတွင်

ပထမအဖွဲ့။ ဂျော်ဒန်အဝတ်အထည်၊ အထည်အလိပ်နှင့်အသုံးအဆောင်အစည်းအရုံး(J-GATE) နှင့်
အလုပ်ရုံများနှင့်အထည်အလိပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းရှင်များအစည်းအရုံး(AOFWG)

ဒုတိယအဖွဲ့။ အထည်အလိပ်၊ အဝတ်အစားနှင့်ဝတ်စားဆင်ယင်မှုစက်မှုလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ
အထွေထွေကုန်သွယ်ရေး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ





နိဒါန်း။

ဂျော်ဒန်အပတ်အစားအထည်အလိပ်နှင့်အသုံးအဆောင်ပို့ကုန်လုပ်ငန်းရှင်များအစည်းအရုံး၊ အလုပ်ရုံများနှင့်အထည်အလိပ် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအစည်းအရုံး(ပထမအဖွဲ့)၊ အထည်အလိပ်အပတ်အစားနှင့်ဝတ်စားဆင်ယင်မှုစက်မှုလုပ်ငန်းများ ဆိုင် ရာအသွင်ကွဲပြားကွဲပြားသောလုပ်ငန်းများ(ဒုတိယအဖွဲ့)များကိုသည် ဂျော်ဒန်စီးပွားရေးနှင့်အလုပ်သမား၏အလုပ် လုပ်ခြင်းများတိုးတက်မှုတို့ကိုထောက်ပံ့ကူညီပေးသောအပတ်အထည်နှင့်အထည်အလိပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍဆက်လက်လုပ် ပိုင်ဖို့မန် ပီပီအေအေပလပ်မန်နေဂျာမည်။

အထက်ပါအဖွဲ့များရှိ အများစိတ်ဝင်စားမှုများကိုစဉ်းစားရန်ချိန်ပြီး၊ ဂျော်ဒန်နိုင်ငံရှိစည်းမျဉ်းဥပဒေတွေနဲ့အတူ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုအကျိုးရလဒ်များဖြစ်ပေါ်လာခြင်း။

နှစ်ဖွဲ့စလုံးမှ အထည်အလိပ်ကဏ္ဍကိုတည်ငြိမ်ပြီး၊ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည့်ပုံစံတခုဖြစ်စေရန် သန္နိဋ္ဌိန်ချထားကြပါ သည်။ နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုပြဌာန်းထားသော အဓိကအလုပ်သမားစံချိန်စံနှုန်းများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မည့်အချင်းချင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု၊ စက်မှုလုပ်ငန်းခွင်မှပြဿနာများကိုတိုးမြှင့်ပြီး၊ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

နှစ်ဖွဲ့စလုံးမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ဆက်ဆံရေးအားကောင်းသန်မာလာစေရန်၊ ကိုယ်ကျင့်တရား ဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုတခုခုပါဝင်နိုင်ရန်၊ တဘက်မှာအလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ကာယကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုနှင့် အခြားတဘက်မှာ လုပ်ငန်းရှင်များရဲ့အကျိုးအမြတ်များအတွက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြရန် သဘောတူထားကြပါသည်။

နှစ်ဘက်စလုံးမှ အောက်ပါအချက်များကိုသဘောတူကြပါသည်။

အပိုင်း (၁)။ သဘောတူညီမှုကို နှစ်ဘက်စလုံးမှအသိအမှတ်ပြုခြင်း။

- (က) ဤသဘောတူညီမှုစာချုပ်သည် ဂျော်ဒန်အပတ်အထည်၊ အထည်အလိပ်နှင့်အသုံးအဆောင်များအစည်းအရုံး (J-GATE) နှင့်အလုပ်ရုံများ၊ အထည်အလိပ်နှင့်စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအစည်းအရုံး (AOFWG) ဤနေရာ၌အလုပ်ရှင်၊ အထည်အလိပ်အပတ်အစားနှင့်ဝတ်စားဆင်ယင်မှုလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာအထွေထွေကုန်သွယ်ရေးအလုပ်သမား သမဂ္ဂ များ(GTUWTCI)၊ ဤနေရာ၌ သမဂ္ဂများ စသည်တို့အကြားချုပ်ဆိုထားသောကဏ္ဍရပ်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှု ဖြစ်သည်။
- (ခ) အလုပ်ရှင်မှကိုယ်စားပြုသည့်လုပ်ငန်းများသည် ဤသဘောတူညီမှုကာလကိုတိုးတက်စေသော သီးခြားအလုပ်နေရာ များတွင်သေချာသည့်အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုကာလနှင့်အခြေအနေများကို စီမံအုပ်ချုပ်နိုင်ရန်သမဂ္ဂများနှင့်အတူ လုပ်ငန်း အဆင့် သဘောတူညီမှုကိုစေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ခွင့်ရှိသည်။
- (င) ဤအမျိုးသားသဘောတူညီချက်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်သဘောတူညီမှုတခုတို့အကြားအငြင်းပွားမှုပဋိပက္ခများဖြစ်လာခဲ့ လျှင်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်သဘောတူညီမှုကဘဲ လုပ်ကိုင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ သမဂ္ဂအဖွဲ့နှင့်အလုပ်ရှင်တို့သည် စာချုပ် သက်တမ်းကာလများကို လိုက်လျောပေးခြင်းအတွက် ဤသဘောတူညီမှုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့်ပြဌာန်းခြင်းတို့တွင် အတူပူးပေါင်းတာဝန်ယူခွင့်ရှိသည်။
- (ဃ) ဤစာချုပ်သည် အထည်အလိပ်ကဏ္ဍရှိ လက်ရှိအလုပ်နေရာအားလုံးနှင့် နောင်အနာဂတ်မှာရှိမည့် အလုပ်နေရာများ အပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ နောင်အနာဂတ်ပံ့ပိုးမှုတခုခုအတွက် သေချာစီမံရာအခြေအနေများကို လုပ်ငန်းနှင့်သမဂ္ဂတို့အကြား စေ့စပ်ဆွေးနွေးနိုင်သည်။



(င) အပိုင်း(၁)အရစေ့စပ်ရေးနှေးသည့်သဘောတူညီမှုအသစ်တစ်ခုကို စာဖြင့်ရေးသားထားပြီး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့များသဘောတူညီမှု တာဝန်ရှိသည့်ကိစ္စလွယ်များက လက်မှတ်ရေးထိုးထားရမည်။

အပိုင်း (၂)။ အလုပ်သမားအင်အားအကျိုးဝင်မှု။

ဤစာချုပ်သည် အထည်အလိပ်လုပ်ငန်းတွင်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားအားလုံး၏ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု မရှိစေရေးအတွက် ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေအတိုင်းဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၃)။ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်။

- a. မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက် ဖြစ်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်မှကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် ဤစာချုပ်နှင့်၎င်း၏လုပ်ကိုင်ခွင့်ကာလတွင်တည်ရှိနေသော သူတို့၏အလုပ်သမားများကို အကြောင်းကြားရမည်။
- b. သမဂ္ဂအဖွဲ့သည် စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများနှင့်ညှိနှိုင်းပြီး၊ လွတ်လပ်စွာစက်ရုံများထဲသို့ အလုပ်သမားများနှင့်ရွေးကောက်ခံသမဂ္ဂကော်မတီဝင်များကို ဝင်ရောက်တွေ့ဆုံခွင့်ရှိသည်။

အပိုင်း (၄)။ အလုပ်ရှင်၏လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ထွှားများ။

- (က) ဤစာချုပ်ပါအချိန်ကာလနှင့်သတ်မှတ်ချက်များအားလုံးသည် အပိုင်း(၁/ဃ)ပါဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည်ပစ္စည်းလုပ်ငန်းများအားလုံးအပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်သည်။ ဤစာချုပ်စည်းကမ်းအတိုင်းလုပ်ဆောင်ထားသောလုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ လုပ်ငန်းရောင်းချခြင်း(သို့မဟုတ်) လွှဲပြောင်းခြင်းများကို ဤစာချုပ်ပါအချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း ဝယ်ယူသူ(သို့မဟုတ်) လွှဲအပ်ခံရသူထံသို့လည်း တိကျပြည့်စုံပြီးမှ လွှဲပြောင်းအပ်နှံရမည်။
- (ခ) အထည်အလိပ်နှင့်အဝတ်အထည်ပစ္စည်းလုပ်ငန်းများကို အလုပ်ရှင်များမှလုပ်ပိုင်ခွင့်အထူးအာဏာများကို ဤစာချုပ်၏သက်တမ်းကာလအတွင်း သီးသန့်အရန်ထားပေးသောသီးခြားစွာအကျဉ်းချုပ်ထားသည့် (သို့မဟုတ်) မကန့်သတ်ထားသည့်အရာများကို ဥပဒေနှင့်လျော်ညီစွာကျင့်သုံးလုပ်ကိုင်ရမည်။

အပိုင်း (၅)။ သမဂ္ဂအဖွဲ့၏ တာဝန်ရှိခြင်းများ။

- (က) သမဂ္ဂအဖွဲ့သည် ဤစာချုပ်၏အခြေခံမူလတာဝန်များကို စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်ပြီး၊ လေးစားလိုက်နာမှုများနှင့် ၎င်း၏သက်တမ်းကာလများကို အလုပ်သမားအင်အားစုကိုယ်စား တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ရမည်။
- (ခ) သမဂ္ဂအဖွဲ့သည် ဤစာချုပ်ပါအချက်များမှအပဖြစ်ပေါ်လာသောကိစ္စရပ်များကို အလုပ်ရှင်နှင့်စက်မှုလုပ်ငန်း အဆင့်ရှိ စီမံခန့်ခွဲသူများကို သမဂ္ဂအဖွဲ့၏ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် တာဝန်ယူဖြေရှင်းပေးရန်အကြောင်းကြားရမည်။ တာဝန်ရှိသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များမှာ သမဂ္ဂအဖွဲ့၏ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဒေသဆိုင်ရာသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်နှင့် ဤစာချုပ်အားဖြင့် အလုပ်နေရာတစ်ခုစီတွင် တာဝန်ပေးအပ်ထားသောစက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်အလုပ်သမားများကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ဝေမျှတို့ပါဝင်ရမည်။





(ဂ) သမ္မတအဖွဲ့သည် ဤစာချုပ်အားဖြင့်သဘောတူထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတည်း၌ စက်ရုံတာဝန်ရှိသူများနှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပြီး အလုပ်နေရာများ၏ထုတ်ပြန်ကြေငြာခြင်းဘုတ်အဖွဲ့များထံသို့ ပင်ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(ဃ) သမ္မတအဖွဲ့၏အမှန်တကယ်တာဝန်ရှိသည့်ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်နေရာများကို လက်တွေ့ကျသောအချိန်များမှာ စာချုပ်ပါအတိုင်းသတင်းအချက်အလက်များကို သေချာစွာစုစည်းထားမှု ရှိမရှိကို လေ့လာစစ်စစ်ဖို့ရန်လာရောက်လည်ပတ်ခွင့်ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့သောအလည်အပတ်များကို အလုပ်ချိန်အတွင်းသာလည်ပတ်သင့်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်နေမှုများကို ကြားဝင်နှောက်ယှက်ခြင်းမပြုမိစေရ။

အပိုင်း (၆)။ လျော်ကြေးပေးခြင်း။

- a. လုပ်အားခများကို ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ စောစောပိုင်းကအဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့အကြားနားလည်မှုဖြင့် သဘောတူရေးဆွဲထားသည့်အတိုင်း ရှင်းပေးရမည်။
- b. လုပ်အားခများ၊ အပိုဆုကြေးများ၊ အားလပ်ရက်များနှင့် အချိန်ပိုလုပ်အားခများကို အလုပ်ပြီးမြောက်ပြီးနောက် (၇)ရက်ထက်နောက်မကျစေဘဲ ရှင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ဘာသာစကားဖြင့် စနစ်တကျ အသေးစိတ်ရေးသားထားသောလုပ်ခလစာဖြတ်ပိုင်းကို ပြုလုပ်ထားဖို့ရန်တာဝန်ရှိသည်။
- c. ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သောလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသော ရုံးပိုင်းဆိုင်ရာပြစ်ဒဏ်များနှင့် ဒဏ်ကြေးငွေများမှလွဲ၍ လုပ်ခလစာများမှဖြတ်တောက်ခြင်းများကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်။
- d. အလုပ်သမားအားလုံးသည် လုပ်သက်ကြာရှည်မှုနှစ်အလိုက်နှစ်စဉ်လစာတိုးမှုကို အောက်ပါအတိုင်းရရှိစေရမည်။

အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်ပထမတစ်နှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၅)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို တိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်ဒုတိယနှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၅)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်တတိယနှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၅)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်စတုတ္ထနှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၅)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်ပဉ္စမနှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၅)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်ဆဋ္ဌမနှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၆)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်သတ္တမနှစ်ပြည့်သည်နှင့် (၇)ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
အလုပ်သမားအားခွင့်ပြုထားတဲ့ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုရက်အပေါ်မှာအခြေခံပြီး၊ အလုပ်မှာဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရမည်။

အပိုင်း (၇)။ အလုပ်ချိန်နာရီပေါင်းနှင့် အချိန်ပို။

- a. ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သော အလုပ်နေရာအားလုံးမှာ တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသောအလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုနှင့်အာမခံကြေးများကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည်။





- b. ပုံမှန်အလုပ်လုပ်သည့်တပတ်တာအလုပ်ချိန်သည် (၄၈) နာရီထက်မကျော်လွန်စေရ။ အချိန်ပိုအလုပ်ကို အတင်းအကြပ်မလုပ်စိုင်းရ။ အချိန်ပိုအလုပ်အားလုံးသည် မိမိဆန္ဒအလျောက်သာဖြစ်ရမည်။
- c. အချိန်ပိုအလုပ်အားလုံးအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေအကိုင်၊ လုပ်အားခများကိုပေးလျက်ရမည်။
- d. အလုပ်ရှင်များသည် အချိန်ပိုလုပ်ခများ၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှုအပေါ်တွင် နိုဝင်ဘာ (၄)ရက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အာမန်မြို့နယ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားချက်နှင့် တရားဝင်အစိုးရပုံစံရရှိသော ဒီဇင်ဘာ (၃၁)ရက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် လူမှုဖူလုံရေးကော်ပိုရေးရှင်းတို့၏ထုတ်ပြန်ထားချက်များအတိုင်း လုပ်အားခများကိုတွက်ချက်ပြီး၊ တိကျစွာ ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုများပေးပြီး၊ ပြည့်စုံစွာလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုင်း (၈)။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေခြင်း။

ဤစာချုပ်ပါအချိန်ကာလနှင့်အခြေအနေများအားဖြင့် လုပ်ငန်းများအားလုံးသည် အကျုံးဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။

- (က) အလုပ်သမားတဦးဦး၏ လူမျိုး၊ အယူဝါဒ၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ အသားအရောင်၊ မူရင်းနိုင်ငံ၊ လိင်၊ အသက်၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ မသန်မစွမ်း (သို့မဟုတ်) သမဂ္ဂအဖွဲ့ကိုယ်စား အဖွဲ့အစည်းတခုခု၏အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းများကြောင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း မပြုရပါ။
- (ခ) ဂျော်ဒန်နိုင်ငံအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်မကိုက်ညီသော ကလေးသူငယ်များ (သို့မဟုတ်) ဆယ်ကျော်သက်များကို မလုပ် ကိုင်စေရ။
- (ဂ) အလုပ်သမား၏အမျိုးသားနေ့၊ ဘာသာမတူညီမှုကိုလေးစားခြင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းများကြောင့် တစ်နှစ် တွင် (၁)ရက်ကို အားလပ်ရက်အဖြစ်သတ်မှတ်ပေးထားသည်။

အပိုင်း (၉)။ ဖြတ်တောက် နုတ်ယူခြင်း။

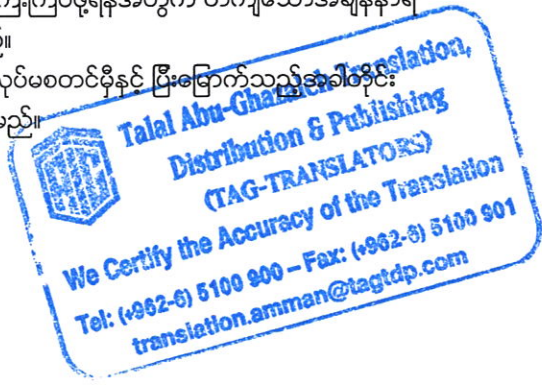
ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သည့်လုပ်ငန်းများတွင် ဂျော်ဒန်ဥပဒေ၏လိုအပ်ချက်အရ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ထံမှ (၁၅) ဂျော်ဒန်ဒေါ်လာကို လစဉ်အဖွဲ့ဝင်ကြေးအဖြစ် နိုဝင်ဘာ(၈)ရက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် သဘောတူညီပြီး၊ ဒီဇင်ဘာ(၃၁) ရက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်နေ့တွင်ထုတ်ပြန်ထားသည့် အပိုင်း(၁၁)သဘောတူစာချုပ်မူကြမ်းအရ ဖြတ်တောက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ပေးရန်ရှိသည်များအားလုံးကို သမဂ္ဂအဖွဲ့၏ဘဏ်အကောင့်တွင် လစဉ် (၁၅) ရက်မြောက်တိုင်း ပေးအပ်ရမည်။

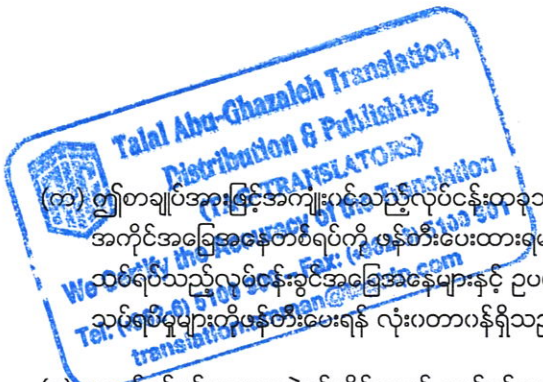
အပိုင်း (၁၀)။ အချိန်နာရီ။

ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သည့်လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ချိန်နာရီများကို ကြီးကြပ်ဖို့ရန်အတွက် တိကျသောအချိန်နာရီ တခုကို ကောင်းမွန်စွာလုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အလို့ငှါ ထိန်းသိမ်းသတ်မှတ်ထားရမည်။

ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သည့်အလုပ်သမားအားလုံးသည် တနေ့တာအလုပ်မစတင်မှီနှင့် ပြီးမြောက်သည့်အခါတွင် အချိန်မှတ်တမ်းတင်သည့်ကတ်ပြားကို စက်ထဲသို့ထည့်သွင်းမှတ်တမ်းတင်ရမည်။

အပိုင်း (၁၁)။ လုံခြုံသည့် အလုပ်နေရာ။





(က) ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျုံးဝင်သည့်လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ရှေ့အလုပ်သမားဥပဒေအရ လုံခြုံစိတ်ချရသောအလုပ် အကိုင်အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးထားရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် ကျန်းမာရေး၊ လိုအပ်သည့်လုံခြုံရေး၊ သန့်ရှင်း သပ်ရပ်သည့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ဥပဒေ၊ စံချိန်မှီသောကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ လုံခြုံမှုနှင့်သန့်ရှင်း သပ်ရပ်မှုများကိုဖန်တီးပေးရန် လုံးဝတာဝန်ရှိသည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်နှင့်သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် ရှေ့အလုပ်သမားများလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ လုံခြုံမှု စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကော်မတီကို ပူးတွဲပြီးတည်ထောင်ထားသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်သမဂ္ဂအဖွဲ့များအားဖြင့် ခန့်အပ်ခံရသည့်ကိုယ်စားလှယ်များကို ကော်မတီမှတစ်ဆင့်သောအခြေအနေကို ရေးသားပေးပို့ရမည်။ ကော်မတီကို သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးတို့ဖြင့် ပူးတွဲသဘာပတ်လုပ်ဆောင်ရမည်။

(ဂ) ကော်မတီတွင်ရှိသောအလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ဤစာချုပ်ကိုလက်မှတ်ထိုးပိုင်ခွင့်ရှိသော သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် အရာရှိများဖြစ်စေ၊ မှန်မှန်ကန်ကန်ခန့်အပ်ထားသည့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ၏ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် ရွေးကောက်ပွဲကို ကျင်းပနိုင်သော ဤစာချုပ်တွင်အကျုံးဝင်သည့်အလုပ်သမားများအားဖြင့်ဖြစ်စေ ရွေးချယ်တင်မြှောက်နိုင်သည်။

(ဃ) ပူးတွဲစီမံခန့်ခွဲမှုသမဂ္ဂကော်မတီမှ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာကိစ္စများကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုကြပ်မတ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကော်မတီသည် မတော်တဆထိခိုက်နာကျင်မှုများနှင့် ရောဂါဖြစ်ပေါ်မှု များကိုကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်သည့်စည်းကမ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်း စိစစ်ထောက်ခံသွားမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့မှကိုယ်စားလှယ်များသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှဖြစ်စေ၊ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများနှင့်အတူ ပါဝင်စစ်ဆေးခွင့်ရှိသည်။

(င) အလုပ်နေရာအားလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ဆိုင်သောကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ရေးသားထား သောအစီအစဉ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်လုပ်ဆောင်ရမည်။

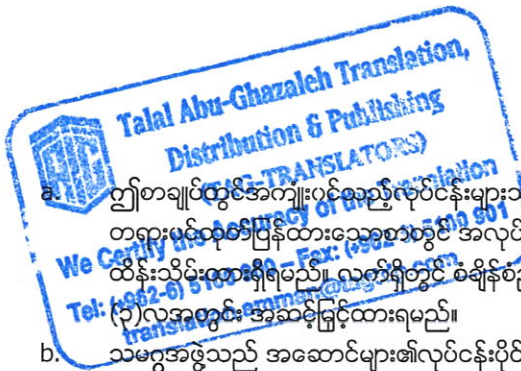
(စ) ဤစာချုပ်တွင်အကျုံးဝင်သည့်လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ များအတွက် ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များအား သက်ဆိုင်ရာသင်တန်းများကို တက်ရောက်စေရမည်။ ဒီတာဝန်ကိုထမ်းဆောင်ဖို့ရန် လုပ်ငန်းရှင်များအစည်းအရုံးနှင့်သမဂ္ဂအဖွဲ့တို့မှ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်သောသင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ခုကို သမဂ္ဂအဖွဲ့ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် သဘောတူညီမှုကာလအတွင်း အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ရန်စဉ်းစားကြမည်ဖြစ်သည်။

(ဆ) ဤစာချုပ်တွင်အကျုံးဝင်သည့်လုပ်ငန်းများသည် ပြီးပြည့်စုံသည့်ရေပန်းနံပါတ်တစ်ခုကို ထောက်ပံ့ပေးမည်ဖြစ်သည်။ နားနေခန်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာများကို သန့်ရှင်းသပ်ရပ်ပြီး၊ အန္တရာယ်ကင်းသောအခြေအနေတစ်ရပ်ဖြစ်အောင် ဖန်တီး ပေးထားရမည်။

(ဇ) အကယ်၍ ထိခိုက်နာကျင်စေတတ်သော (သို့မဟုတ်) ရောဂါရစေတတ်သောအလုပ်တစ်ခုကို အလုပ်သမားတစ် ယောက်သည် လုပ်ကိုင်ဖို့ရန်ငြင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားမှမှန်ကန်စွာချင်ချိန်စဉ်းစား သည့်အခါ အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း၊ စည်းကမ်းမလိုက်နာခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကျင့်သုံးခြင်း (သို့မဟုတ်) လက်တုန့်ပြန်ခြင်းများကို မပြုလုပ်ရ။

အပိုင်း (၁၂)။ အဆောင်အဆင့်အတန်းများ။





- a. ဤစာချုပ်တွင်အကျုံးဝင်သည့်လုပ်ငန်းများသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်(၁)ရက်နေ့တွင် ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ တရားပိုင်ထုတ်ပြန်ထားသောစာပေတွင် အလုပ်သမားများနေထိုင်သည့်အဆောင်များကို အဆင့်အတန်းမှီစွာပြုလုပ်ပြီး ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။ လက်ရှိတွင် စီချိန်စံညွှန်းမမှီသောအဆောင်များသည် ဤစာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် (၃)လအတွင်း အဆင့်မြှင့်ထားရမည်။
- b. သမဂ္ဂအဖွဲ့သည် အဆောင်များ၏လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာပြီးမြောက်မှုကိုစစ်ဆေးကြည့်ရှုဖို့ရန် အလုပ်ရှင်ထံ ကြိုတင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်အကြောင်းကြားပြီး လည်ပတ်စစ်ဆေးခွင့်ရှိသည်။

အပိုင်း (၁၃)။ ပညာရေးနှင့် သင်တန်း။

- a. ဤစာချုပ်တွင်ပါဝင်သည့်လုပ်ငန်းများသည် ပုံမှန်သင်ကြားချိန်များ၊ ပို့ချချက်များနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများမှ တဆင့် အလုပ်သမားများ၏ပညာသင်ကြားခြင်းနှင့် သင်တန်းတက်ရောက်မှုများတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဖို့ရန် သဘောတူပါသည်။
- b. အလုပ်ရှင်များသည် ပညာသင်ကြားခြင်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတက်ရောက်သည့်အချိန်များ အတွက် ကြောင့် အလုပ်သမား၏ခံစားပိုင်ခွင့်များထဲမှ ဖြတ်တောက်နုတ်ယူခြင်းများ မပြုလုပ်ရ။ ပညာရေးနှင့်သင်တန်း တက်ရောက်နေသောအလုပ်သမားများကို သမဂ္ဂအဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသော စက်ရုံလုပ်ငန်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့တို့မှ ရွေးချယ်သွားမည်ဖြစ်သည်။
- c. ကြိုးစားအားထုတ်သူများကို စက်မှုရုံများနှင့် အလားတူအလုပ်သမားများတွေ့ဆုံနေကျနေရာဖြစ်သော Irbid El-Hasan စက်မှုမြို့တော်နေရာများတွင် အလုပ်သမားဗဟိုဌာနများတည်ထောင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ငွေကြေးထောက်ပံ့ မှုများကို ခွင့်ပြုပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ဗဟိုဌာနများသည် ပညာရေး၊ သင်တန်းနှင့် သူတို့နိုင်ငံသားများနှင့် လုပ် ဖော်ကိုင်ဖက်၊ ဆွေမျိုးများနှင့်ဆက်သွယ်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ကူညီပေးသည်။

အပိုင်း (၁၄)။ ဂျော်ဒန်လူမျိုးများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းသစ်များ ဖန်တီးပေးခြင်း။

- a. စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးခြင်း၊ စက်ရုံများ၊ အစိုးရအေဂျင်စီများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူ့လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် သူတို့၏အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရာခိုင်နှုန်းတိုးမြှင့်ခြင်းများသည် ဒေသခံအလုပ်သမားများကိုဆွဲဆောင်ခန့်ထားဖို့ရန် တနည်းအားဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများနှင့်အစိုးရဌာနဆိုင်ရာများတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှသင်တန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရန်ပုံငွေ များထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန် ဖန်တီးပေးကြသည်။
- b. စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်စက်ရုံအလုပ်ရုံများသည် ဒီပလိုမာဘွဲ့ရများနှင့်အမျိုးသားဗဟိုဌာန၏ လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး/ကွန်မြူနတီကောလိပ်ဘွဲ့ရများ ပြန်လည်နာလန်ထူထောင်ရေးစီမံချက်များတွင် ဘွဲ့ရပညာတတ် များကို အခြားအသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်းများ၏ သိသာထင်ရှားသည့်နေရာဒေသများတွင် ဗဟိုဌာနမှလုပ်ကိုင် စေမည်။
- c. စာရင်းအင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးနှင့်ပို့ဒေါင်များကဲ့သို့မတင်းကျပ်သည့် အလုပ်နေရာများတွင် သက်ဆိုင်ရာတက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရများအား အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးခြင်းများ။





- d. ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားများ၏သင်တန်းနှင့်အလုပ်အကိုင်များသည် အဆုံးမသတ်ရဘဲ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် တချို့သက်တမ်းကုန်ဆုံးမည့်ရက်မရောက်စေရန် ရှောင်ကျဉ်ရပြီး၊ ဧည့်သည်အလုပ်သမား၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်အကဲဖြတ်ခြင်းကို မထိခိုက်သင့်ပါ။

အပိုင်း (၁၅)။ ဝေးလံခေါင်းပါးသည့်ဒေသများရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ကုမ္ပဏီများ၏ဂြိုဟ်တုဆက်သွယ်ရေးရုံးခန်းများ။

- a. အလုပ်လက်မဲ့နှင့်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမြင့်မားသော အခွင့်အလမ်းနည်းသည့်ဒေသများတွင် ထုတ်လုပ်သည့်ရုံးများ တည်ထောင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ဂျော်ဒန်လူမျိုးများအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့်စက်ရုံအလုပ်ရုံများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြသည်။
- b. စက်ရုံအလုပ်ရုံများနှင့်နီးသည့် (သို့မဟုတ်) ဝေးသည့်ဒေသများဖြစ်သောစက်မှုဇုန်များတွင် နေထိုင်ကြသော နိုင်ငံသားများအတွက် ကျေးလက်တောရွာများတွင် အလှူဒါနများ၊ ပြည်သူ့လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတို့နှင့်အတူ စက်ရုံအလုပ်ရုံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို အတူပူးပေါင်းကူညီ ဖန်တီးတတ်ကြသည်။

အပိုင်း (၁၆)။ ကလေးသူငယ်ထိန်းကျောင်းရေးဌာနများတည်ထောင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အထည်အလိပ်ကျောတွင် အမျိုးသမီးများ၏လုပ်ကိုင်မှုများကို အားပေးတိုးမြှင့်နိုင်သည်။

အရည်အချင်းရှိသောကလေးထိန်းကျောင်းရေးဌာနများ၏ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် (သင့်တော်သည့်နေရာတခု) ကလေးထိန်းကျောင်းများတည်ထောင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေ၏အထောက်အထားများနှင့်ဆိုင်ရာ အပိုင်း (၇၂)သည် အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- a) စက်ရုံအလုပ်ရုံများအနီးရှိ “သင့်တော်သည့် နေရာတခု” ၏ကလေးထိန်းကျောင်း။
- b) စက်ရုံအလုပ်ရုံများအနီးအပါးရှိ ကလေးထိန်းကျောင်းကို “သင့်တော်သည့်နေရာတခု” တွင် ပြည်သူ့လူမှုအဖွဲ့အစည်း (သို့မဟုတ်) အလှူဒါနအဖွဲ့များနှင့် သူတို့နှင့်စာချုပ်ချုပ်ခြင်းမှတစ်ဆင့်တည်ထောင်ကြသည်။
- c) သာမန်မြေပြင်ဧရိယာတနေရာမှာ စက်ရုံအလုပ်ရုံများအုပ်စုတစ်ခုအတွက် ပူးတွဲကလေးထိန်းကျောင်းတခု “သင့်တော်သည့်နေရာ တနေရာ” မှာတည်ဆောက်ခြင်း။
- d) သင့်တော်သောအဆင့်အတန်းနှင့်အတူ မိသားစုအရေးကိစ္စဆိုင်ရာအမျိုးသားကောင်စီမှတစ်ဆင့် ကလေးထိန်းကျောင်းအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုကိုရရန် “ဆာဒါကွာ” အဖွဲ့အစည်းနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။

အပိုင်း (၁၇)။ ဆေးပညာစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ကျန်းမာရေးအာမခံခြင်း။



ဤစာချုပ်ပါစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် စုံတင်ထားရသည့်ရွှေရောင်စာရင်းအရ ဆရာဝန်တိုင်းနှင့်သူနာပြုစုများပါသော ဆေးခန်းတစ်ခုကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဆေးခန်းသည် အလုပ်ချိန်အတွင်း ဖွင့်ပေးထားမည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားအားလုံးကို အောက်ပါအတိုင်းကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးမည်ဖြစ်သည်။

၁) အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့်အတိုင်း အချိန်ပြည့်အထွေထွေဆရာဝန်နှင့် အမျိုးသား/အမျိုးသမီး သူနာပြုတစ်ယောက်ကို ဆေးခန်းတွင်ထားပေးမည်ဖြစ်သည်။

၂) အရေးပေါ်ကိစ္စများတွင် ဆရာဝန်သည်လူနာအား သက်ဆိုင်ရာအထူးကုဆရာဝန်ထံလွှဲပြောင်းပေးပြီး၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏စာရင်းဖွင့်ထားမှုအပေါ်တွင်မူတည်ကာ သင့်တင့်သောဆေးဝါးကုသမှုလည်းပေးမည်ဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၁၈)။ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး။

စက်ရုံမှတစ်ကိုလိုမီတာအချင်းဝက်ထက်ပိုသော စုရုံးရာနေရာများ၏အသွား/အပြန်ကို အလုပ်ရှင်များမှ လုံခြုံစိတ်ချရသော မော်တော်ယာဉ်ဖြင့် အခမဲ့သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၁၉)။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပေါင်းစည်းထားသည့်စာချုပ်။

- a. လုပ်သားအင်အားစု၏ဘာသာစကားတစ်ခုစီနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ မေလ(၁၁)ရက်နေ့တွင် လူမျိုးနှင့်ဆိုင်သောငွေပေးချေမှုတွင် နှစ်ဘက်စလုံးမှ ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ ဧပြီလ(၂)ရက်နေ့တွင် တမျိုးတည်းပေါင်းစည်း ထားသည့်အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုစာချုပ်ကာလအောက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ငြိမ်းချမ်း(သို့မဟုတ်) သက်တမ်းတိုးနိုင်သည်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဘက်စလုံးမှ သဘောတူကြသည်။ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်သားအင်အားစုရှိရာ သို့ စာချုပ်စာတမ်းများပေးဝေခြင်းကို တာဝန်ရှိသည်။
- b. နှစ်ဘက်စလုံးမှကြီးပမ်းအားထုတ်သူများကို ငြိမ်းချမ်းလုပ်ကိုင်စေရာတွင် အလုပ်သမားအနေနှင့် ဘာမှပေးစရာ မလိုအပ်ကြောင်းအပြင် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ (သို့မဟုတ်) မိမိနိုင်ငံတွင် ပွဲစားခပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင် အေလျင်စိတ်သို့ပေးခြင်း စသည်တို့မရှိစေရန်အာမခံပေးရမည်။ ဤစာချုပ်၏သက်တမ်းကာလအတွင်း ၎င်းရည် ရွယ်ချက်ရောက်ဖို့ရန် လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ဖို့ရန်နှစ်ဘက်စလုံးမှ သဘောတူကြသည်။

အပိုင်း (၂၀)။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ လုံခြုံရေး။

- a) အလုပ်သမားတိုင်း၏ လုပ်ငန်းအဆုံးသတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) မရှောင်လွှဲနိုင်ခြင်းသည် တတိယကန်ထရိုက်တာကို အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများနေထိုင်ရာအတွင်း အလုပ်သမားအဆင့်အတန်းကိုကာကွယ် ထိန်းသိမ်းခြင်း နှင့် အလုပ်သမား၏အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာလုံခြုံရေးများကို ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်။ တတိယကန်ထရိုက်တာသည် ဤစာချုပ်ပါအချက်များအတိုင်းလိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်းကို ရက်ပေါင်း(၉၀)အတွင်း တဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်စာချုပ် အားဖြင့် နှစ်ဘက်စလုံးမှသဘောတူပါသည်။
- b) မျှော်လင့်မထားတဲ့ပျက်ကွက်ခြင်း၊ အရေးပေါ်(သို့မဟုတ်) ဝန်ထမ်းအသစ်သင်တန်းတက်ခြင်း(သို့မဟုတ်) နည်းပညာသစ်ကိုမိတ်ဆက်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သောသင်တန်း (သို့မဟုတ်) ပစ္စည်းသစ်များမရှိတိုင် ဤစာချုပ်မှာ





ပါဝင်သည့်အလုပ်ထုတ်ကုန်ကို လုပ်သားအင်အားစုမရှိဘဲ ဘယ်လုပ်ငန်းမန်နေဂျာ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူး (သို့မဟုတ်) အခြားလူတစ်ဦးမှ စသည်တို့အားဖြင့် မပြီးမြောက်နိုင်ပါ။

အပိုင်း (၂၁)။ စည်းကမ်းနှင့် အလုပ်သမားများအားထွက်ခွာခွင့်ပြုခြင်း။

- a) အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်သောရက်ပေါင်း (၉၀) အတွင်းမှလွဲ၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးဦး၏လုပ်ဆောင်မှုများကို တရားမျှတမှုနှင့် လုံလောက်သောဖြစ်ပေါ်မှုမရှိဘဲ အဆုံးသတ်ရပ်စဲခြင်းကိုခွင့်မပြုပါ။ အပြစ်ပေးမှုနှင့်အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို အလုပ်သမားများရဲ့လုပ်ဆောင်မှုများကို ဖြေရှင်းသည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း လျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေ အောက်တွင် အငြင်းပွားဖြေရှင်းနိုင်သည်။
- b) အလုပ်ရှင်နှင့်သမဂ္ဂအဖွဲ့တို့သည် အပြစ်ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို နုတ်နှင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေသတိပေးမှုကိုစတင်ပြီး၊ အလုပ်ဆိုင်းငံ့ခြင်း(သို့မဟုတ်) ရပ်စဲခြင်းမပြုမှီ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏အတည်ပြုပြဌာန်းထားသောဥပဒေအရ အပြစ်ဒဏ်သတိပေးစာအပေါ်တွင်အခြေခံရန်သဘောတူကြသည်။ အလုပ်သမားအား အပြစ်ဆုံးမစာမိတ္တူတစ်စောင်ကိုပေးထားမည်ဖြစ်ပြီး၊ သမဂ္ဂအဖွဲ့၏တောင်းခံမှုအပေါ်တွင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားတဦးဦး၏သတင်းအချက်အလက်များကို သမဂ္ဂအဖွဲ့အားပေးပို့မည်ဖြစ်သည်။
- c) အလုပ်ရှင်နှင့်သမဂ္ဂအဖွဲ့တို့သည် အလုပ်သမား၏ပြင်းထန်သည့်ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုခု- ဥပမာ။ ။ ခိုးယူခြင်း(သို့) ကုဗွဏီပိုင်များကိုထိခိုက်ပျက်ဆီးစေခြင်းတို့သည် ပြင်းထန်သည့်ဆုံးရှုံးမှု (သို့) ကြီးကြပ်ရေးမှူး (သို့) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အလုပ်သမား (သို့) နာခံမှုမရှိခြင်းတို့သည် ချက်ချင်းအလုပ်မှရပ်စဲခြင်းခံရနိုင်ပြီး၊ အလုပ်သမားဥပဒေရဲ့အပိုင်း (၂၈) အရအပြစ်ပေးနိုင်သည်။
- d) အကယ်၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း (သို့) ပြစ်ဒဏ်သည် တရားမဝင်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါက အလုပ်သမားသည်လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်သွားရပြီး၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း(သို့)ပြစ်ဒဏ်ကျခံရသောအချိန်ကာလများတွင် ဆုံးရှုံးခဲ့သောဝင်ငွေများကို ပြန်လည်ရရှိမှာဖြစ်သည်။ သမဂ္ဂအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားအားအလုပ်ပြန်လုပ်ခွင့်ရရန် တရားရုံးဆုံးဖြတ်ချက်ကို ရယူနိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အပိုင်း (၂၂)။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း။

အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့နှင့်အလုပ်သမားအကြား စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း(သို့) ဤစာချုပ်၏စကားပြန်မှားယွင်းခြင်းတွင် အလုပ်ရှင်ပါဝင်ခြင်းဖြစ်ပေါ်ပါက ထိုအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဖြစ်စဉ်ကို အလုပ်ရှင်နှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့တို့သည် ဖြေရှင်းရန်သဘောတူညီကြသည်။

အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုဖြစ်ပေါ်ပါက လုပ်ငန်းငြိမ်သိမ်းခြင်းဖြစ်ပေါ်ရသည့်အခြေအနေ(သို့) ပါဝင်ပတ်သက်သည့်အလုပ်သမားဖြစ်စေ (သို့) သမဂ္ဂအဖွဲ့သိပြီးသည့်အငြင်းပွားမှုဖြစ်စေ၊ ရက်(၃၀)အတွင်းစာရေးသားတင်ပြရမည်။

ဤနေရာတွင် အငြင်းပွားမှုကိုပြန်လည်ညှိနှိုင်းခြင်းလုပ်ပုံလုပ်နည်းများသည် အငြင်းပွားမှုများကိုဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ပြောဆိုခြင်းနှင့် အခိုင်အမာပြောဆိုခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားစရာအချက်များကို မူလစတင်ဖြစ်ပေါ်ရာမှစပြီး အစီအစဉ်





အတိုင်းစနစ်ကျစွာဖြေရှင်းသွားရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။ အငြင်းပွားစရာများကို အောက်ပါအချက်များဖြင့် ဖြေရှင်းသွားပါမည်။

(က) အဆင့် (၆) : သင့်လျော်မှန်ကန်သောအလုပ်နေရာကော်မတီကိုယ်စားလှယ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်နှင့်အတူ ပဋိပက္ခအငြင်းပွားမှုများကို ကြိုးစားဖြေရှင်းသွားရမည်။ အကယ်၍ (၅)ရက်အတွင်း ထိုပဋိပက္ခများကို မဖြေရှင်းနိုင်ပါက ပဋိပက္ခဖြေရှင်းနည်းအဆင့်(၂)အတိုင်း ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားရမည်ဖြစ်သည်။

(ခ) အဆင့် (၂) : သမဂ္ဂအဖွဲ့၏ကိုယ်စားလှယ်သည် အလုပ်နေရာမှအကြီးတန်းမန်နေဂျာနှင့်တွေ့ဆုံပြီး၊ ထိုပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းပေးမည်။ အကယ်၍ သဘောတူညီမှုသည် (၇)ရက်အတွင်းမရရှိပါက အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းပဋိပက္ခဌာနတို့ထံသို့ အမှုကိုတင်ပြပြီး၊ သူတို့၏အကဲဖြတ်မှုကိုခံယူရမည်ဖြစ်သည်။

(ဂ) အဆင့် (၃) : အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းပဋိပက္ခဌာနတို့မှ ဖြေရှင်းချက်တစ်ရပ်ကို ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေအရ သမဂ္ဂအဖွဲ့နှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအကြား ကြိုးစားလုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

(ဃ) အလုပ်သမားတစ်ဦးမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ်တွင် အငြင်းပွားမှု၊ ပြစ်တင်ဝေဖန်မှု(သို့) အခိုင်အမာပြောဆိုမှုတစ်ခုခုရှိပါက ဤနေရာတွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း သမဂ္ဂအဖွဲ့မှဦးဆောင်ကိုင်တွယ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

(င) သမဂ္ဂအဖွဲ့သည် ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျိုးဝင်သည့်အလုပ်သမားအားလုံးကို သာတူညီမျှဖြစ်စေခြင်းကိုကိုယ်စားပြုပြီး၊ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏အခြေခံကျသောခိုင်မာတည်မှုများဖြစ်သော လူမျိုး၊ အယူဝါဒ၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာတရား၊ အသားအရောင်၊ မူရင်းနိုင်ငံ၊ လိင်၊ နိုင်ငံသားအခြေအနေ(သို့)မသန်စွမ်းမှု စသည်တို့အပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုလုပ်ရ။

အပိုင်း (၂၃)။ ရှောင်ရှားခြင်း။

စီးပွားရေး (သို့) နည်းပညာအကြောင်းအရာများက ခေတ္တရပ်စဲခြင်း (သို့) အလုပ်အကိုင်စာချုပ်၏အဆုံးသတ်ရပ်စဲခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်ပါက ဂျော်ဒန်အလုပ်သမားဥပဒေ၏အပိုင်း(၃၁)တွင် အကြမ်းဖော်ပြထားချက်အရ အလုပ်ရှင်သည်ရပ်စဲထားရခြင်း အခြေအနေများကို ဖြေရှင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ရပ်နားခြင်းကအတည်ဖြစ်ခဲ့လျှင် အလုပ်သမားသည် ရပ်နားထားသည့်ပြက္ခဒိန်နှင့် (၁)နှစ်အတွင်း ပုံမှန်အတိုင်း သူ့အလုပ်သို့ပြန်သွားနိုင်သည်။

အပိုင်း (၂၄)။ ပူးတွဲကော်မတီ။

(က) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးနှင့် သမဂ္ဂကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးတို့သည် သတ်မှတ်ထားသောတူညီသည့် ကိုယ်စားလှယ်များကိုဖွဲ့စည်းရန် ပူးတွဲသမဂ္ဂစီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီကို သတ်မှတ်ထားကြသည်။ ကော်မတီသည် ပုံမှန်တစ်လ (၁) ကြိမ် တွေ့ဆုံသွားကြမည်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် ကော်မတီတွင်ပါဝင်ထမ်းဆောင်နေသော အလုပ်သမားများအား လစာပုံမှန်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

(ခ) ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျိုးဝင်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထဲတွင် ပူးတွဲသမဂ္ဂအဖွဲ့စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီသည် ဤစာချုပ်အားကောင်းမွန်ပြည့်စုံစွာပြီးမြောက်စို့ရန် သေချာစွာလုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။





(ဂ) ကဏ္ဍအလိုက်အဆင့်ဆင့်မှာ နှစ်ဘက်စလုံးမှ ရော်ဒန်အထည်အလိပ်စက်မှုလုပ်ငန်းပူးတွဲဆက်ဆံရေး ကောင်စီကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မတ်လ(၄)ရက်နေ့တွင် ကိုယ်စားလှယ်များဘုတ်အဖွဲ့အားဖြင့်မွေးဖွားခဲ့သော ၎င်း၏စည်းမျဉ်း ဥပဒေ အောက်မှာဖွဲ့စည်းဖို့ရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။

အပိုင်း (၂၅)။ အမျိုးမျိုးအထွေထွေ။

ဤစာချုပ်အားဖြင့်အကျိုးဝင်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပြည့်စုံသောဝန်ထမ်းလစာ စာရင်းနှင့် အလုပ်တက်ချိန်မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားဖို့ရန်တာဝန်ရှိသည်။

အပိုင်း (၂၆)။ စာချုပ်သက်တမ်းကာလ။

ဤစာချုပ်စာတမ်းသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ(၁)ရက်နေ့မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ(၃၁)ရက်အထိ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည်။

ဤစာချုပ်စာတမ်းကို မိတ္တူ (၄) စောင်ကူးပြီး၊ တစ်စောင်ကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ပထမအဖွဲ့

ဒုတိယအဖွဲ့

