

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေကြမ်း

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ (၁၀) ရက်နေ့

CTUM, MICS-TUsF, AFFM-IUF တို့၏ အဆိုပြုချက်များ နှင့် ကျိုးကြောင်း ဖော်ပြချက်များ

အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂) ခုနှစ်	အမျိုးသား လွှတ်တော် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမား ရေးရာ ကော်မတီမှ ပြင်ဆင် ဖြည့်စွက် သည့်အချက်	ကျိုးကြောင်း ဖော်ပြချက်	အလုပ်သမား လုပ်ငန်း ကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့ အင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ ပြင်ဆင် ဖြည့်စွက် သည့်အချက်	ကျိုးကြောင်း ဖော်ပြ ချက်	UMFCCI မှ ပြင်ဆင် လိုသည့် အချက်များ	ကျိုး ကြောင်း ဖော်ပြ ချက်	အလုပ် သမား အဖွဲ့များ (CTUM, MICS, AFFM-IUF) မှ ပြင်ဆင် ဖြည့်စွက် သည့်အချက်	ကျိုး ကြောင်း ဖော်ပြချက်	ILO စံနှုန်းနှင့် အကြံ ပြုချက် များ
နိဒါန်း အလုပ်သမား များ၏ အခွင့်အရေး ကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက် ရန် လည်း ကောင်း၊	ရည်ရွယ်ချက် အလုပ်သမား များ၏ အခွင့်အရေး ကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်	ကျိုးကြောင်း ဖော်ပြချက် ၁။ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါ သည်။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို					ILO ၏ အခြေခံ အလုပ် သမား စံနှုန်းနှင့်ကိုက် ညီစေရန် အတွက် လည်းကောင်း၊	ဤဥပဒေ ပါ ပုဒ်မ များသည် ILO ၏ အခြေခံ အလုပ်သမား စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိပါ။	

<p>အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန် ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာ နှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် လည်းကောင်း</p>	<p>ရန်၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန် ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာ နှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။</p>	<p>ပထမအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေကို လေ့လာသုံးသပ်ရာတွင် (က) ဝေါဟာရများ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် လိုအပ်ချက်များရှိခြင်း၊ တချို့ဝေါဟာရ များသည် မလိုအပ်တော့ခြင်း၊ (ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံကောင်စီ ဖွဲ့စည်းမှု ပုံသဏ္ဍာန် နှင့် လုပ်ငန်းစဉ် တို့သည် လက်တွေ့ဖြေရှင်းရာတွင် ကိုယ်စားပြု</p>					<p>အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားကြား ခိုင်မာအားကောင်းသော ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်နိုင်ရန် အတွက် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုများကို တရားမျှတစွာ ဖြင့် ထိရောက်၊ မှန်ကန်၊ မြန်ဆန်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်စေရန် ကောင်းမွန်အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ယန္တရား တည်ဆောက်</p>	<p>ဥပမာ- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းမှုအရ (Freedom of Association- C87) အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရန် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သည့် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များ၊ အဖွဲ့ဝင်များကို မတရားသဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ILO ၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆို (Right to Collective Bargaining) ပြဌာန်းချက်</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--	---	--

<p>ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော် သည် ဤဥပဒေ ကို ပြဋ္ဌာန်း လိုက်သည်။</p>		<p>မူနှင့် အလုပ် သမားတို့၏ ယုံကြည်မှု အားနည်းခြင်း (ဂ) ဥပဒေနှင့် အညီ ပြစ်မှု၊ ပြစ်ဒဏ်များ ကို အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ရာတွင် မျှမျှတတနှင့် လက်တွေ့ ကျကျ လိုက် နာ နိုင်ရန် တို့အတွက် ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်သည် ဟု ကော်မတီမှ လေ့လာ သုံးသပ်မိပါ သည်။</p> <p>အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား</p>					<p>နိုင်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်ပါ သည်။</p>	<p>အမှတ် - ၉၈ ကို အာမခံ ပေးထားခြင်း မရှိပါ။</p>	
--	--	---	--	--	--	--	---	---	--

		အငြင်းပွားမှု အား တရား မျှတစွာ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ ဤဥပဒေ ကြမ်းကို တင်သွင်း ရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါ သည်။							
အခန်း(၁) အမည်နှင့် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်									
ဤဥပဒေ ကို အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေဟု	ဤဥပဒေကို အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွား မှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ဒုတိယ	-	-	-	-	-	-	-	-

ခေါ်တွင်စေ ရမည်။	အကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ဟု ခေါ်တွင်စေ ရမည်။								
၂။(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ နေ့စား အလုပ် သမား၊ ယာယီ အလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမား၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမား၊ အစိုးရ ဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင် တို့ အပါအဝင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း တစ်ခုတွင် ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း အတွက်ဖြစ်	၂။(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်ထံ ကာယအား၊ ဉာဏအား အသုံးပြုပြီး အချိန်ပိုင်း အလုပ်၊ အမြဲ တမ်းအလုပ်၊ အလုပ်သင် အဖြစ် သို့မဟုတ် အစမ်းခန့် အဖြစ်ဖြင့် အခကြေးငွေ ရယူပြီး လုပ်ဆောင် သူဖြစ်သည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း		၂။(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ မိမိ၏ ကာယအား၊ ဉာဏအား အသုံးပြုပြီး အလုပ်ရှင်၏ အချိန်ပိုင်း အလုပ်ကို ဖြစ်စေ၊ အမြဲတမ်း အလုပ်ကို ဖြစ်စေ၊ လုပ်ကိုင်၍ ရရှိသော လုပ်ခဖြင့် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း ပြုသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကား				၂။(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းဌာန များ၏ ကွပ်ကဲ မှုအောက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် လက်နက် ကိုင်တပ်ဖွဲ့များ မှအပ ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်းများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း များ၊အစိုးရ ဝန်ထမ်းများ စနစ်တကျ စုဖွဲ့ထားသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၊ စနစ်တကျ စုဖွဲ့ထားခြင်း	အလုပ်သမား အားလုံး၊ အလုပ်ရှင် အားလုံးကို လွှမ်းခြုံသည့် ဥပဒေဖြစ် စေချင်ပါ သည်။ အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ နှင့် ဤဥပဒေတွင် တူညီသော အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက် များကို အသုံးပြုရန် တင်ပြပါ သည်။	

<p>စေ၊ မိမိ၏ လုပ်အား အပေါ် အားကိုး အားထား ပြုလုပ်ကိုင် နေသူကို ဆိုသည်။ ထို့အပြင် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွား နေစဉ် အတွင်း အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ် ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမား များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ တပ်မတော် သား၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှု အောက်ရှိ လက်နက် ကိုင် အဖွဲ့အစည်း တို့ပါဝင်။</p>	<p>ရပ်တွင် အခကြေးငွေ ရရှိသော အလုပ်သင် များ၊ အစမ်း ခန့်များနှင့် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားနေစဉ် အတွင်း အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ် ခံရသူ အလုပ်သမား များလည်း ပါဝင်ပါသည်။</p>	<p>မရှိသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်း အပါအဝင် မည်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွင် မဆို ပါဝင် ပါတ်သက် နေသူအားလုံး ကိုဆိုလိုသည်။</p>	<p>Public sector (ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် အစိုးရပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ တွင် လုပ်ဆောင် နေသော အလုပ်သမား များကိုလည်း ဥပဒေမှ လွှမ်းခြုံသင့် သည်ဟု တင်ပြအပ် ပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန် ဆောင်မှု နှင့် အစိုးရ ပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ တွင် လုပ် ဆောင်နေ သော အလုပ်သမား များသည်</p>
---	--	---	--

<p>ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်</p>			<p>လက်နက် ကိုင် အဖွဲ့ အစည်းများ မပါဝင်။</p>					<p>၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေး အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ရှိပါက အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင်မှ ဖွဲ့စည်းထောင် ထားသည့် အငြင်းပွားမှု မရှိပါ။ ပြည်သူ့ဝန် ဆောင်မှုကဏ္ဍ ရှိ၊ အစိုးရပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ နှင့် အစိုးရ (အလုပ်ရှင်) ကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်း အရေးဆိုခြင်း</p>	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

								များဖြစ်ပေါ် လာပါက လက်ရှိတွင် ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားမရှိ ပါ။ ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အစိုးရ ဝန်ထမ်း သမဂ္ဂများသည် အလုပ်ရှင် နှင့် စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း သဘောတူညီချ က်ကို ဆွေးနွေးလိုသည့် အခါ မည်သည့် ယန္တရားကို အသုံးပြုရမည်န ည်း။ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင် မှု ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								<p>အစိုးရဝန်ထမ်း သမဂ္ဂများ နှင့် အလုပ်ရှင် ဖြစ်သည့် အစိုးရ CBA စာချုပ် ချုပ်ဆို လိုသည့် အခါ မည်သည့် ယန္တရားကို အသုံးပြုရမည်န ည်း။</p> <p>Right to Collective Bargaining စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူ စာချုပ် ချုပ်ဆို ပိုင်ခွင့်ကို ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍ၊အစိုးရ ပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ သည်လည်း ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိ သင့်ပါသည်။</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								၎င်းတို့အား ခွဲခြား ဆက်ဆံ၍ ချန်လှပ်ထား ခဲ့၍ မရပါ။ ILO C.87,98 And C 151	
၂။(ခ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထား သော အခြေခံ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ်	၂။(ခ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း		၂။(ခ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း				၂။(ခ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထား သော အခြေခံ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း (Plant Level Union)၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း အဆင့်	အလုပ်သမား အစုအဖွဲ့မှ လက်ရှိ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေအရ တည်ထောင် ခွင့်ရှိသော အလုပ်သမား သမဂ္ဂစုဖွဲ့မှု အပြင် Enterprise Level အဆင့်ကို ထည့်သွင်း လိုကြောင်း	

<p>အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသ ကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ လုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ တို့ကို ဆိုသည်။</p>							<p>အဖွဲ့အစည်း (Enterprise Level Union)၊ မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် (လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အဖွဲ့ချုပ်- Sector Federation) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံး ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ အဖွဲ့ချုပ်တို့ကို ဆိုသည်။</p>	<p>အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေး တွင် တင်ပြထား ပါသည်။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေပြင်ဆင် ရေးတွင် ပါဝင်လာပါက Enterprise Level စီးပွားရေးလုပ် ငန်းအဆင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းကို လည်း ဤဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရန် တင်ပြလိုပါသည်။ Enterprise အဆင့်နှင့် Workplace လုပ်ငန်းခွင် အဆင့် ၏ ကွဲပြားမှုကို</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

								<p>တင်ပြလိုပါသည်။</p> <p>ဥပမာ- ကိုကာကိုလာ အချို့ရည် ထုတ်လုပ်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရှိပါသည်။ ကိုကာကိုလာ အချို့ရည် ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံတစ်ခုချင်း စီသည် လုပ်ငန်းခွင် အဆင့် ဖြစ်ပါသည်။ ကိုကာကိုလာ စက်ရုံတစ်ခု တွင် ရှိသော သမဂ္ဂသည် Plant Level Union-စက်ရုံ အဆင့် အခြေခံ အလုပ်သမား သမဂ္ဂတစ်ခု</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

								<p>ဖြစ်ပါသည်။ Enterprise စီးပွားရေး ဆိုသည်မှာ ကိုကာကိုလာ စက်ရုံများ အားလုံးရှိ အလုပ်သမား များနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂဖွဲ့စည်း ထားမှုကိုဆို လိုပါသည်။ Enterprise Level တစ်ခု ထားရှိခြင်းသည် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား ကြား စီးပွားရေးလုပ် ငန်းတစ်ခုလုံး၏ အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာအတွက် စုပေါင်းညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးရာတွင် ထိရောက်သော စနစ်ဖြစ်ပါသည်။</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								အလုပ်ရှင်သည် စက်ရုံတစ်ခုထဲရှိ အလုပ်သမား တစ်ချင်းစီနှင့် ကြိမ်ဖန်များစွာ အစည်အဝေး ထိုင် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းရမည့် အစား Enterprise တစ် ခုလုံးရှိ အလုပ် သမားများကို ကိုယ်စားပြု သည့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂနှင့်သာ တွေ့ဆုံဆွေး နွေး နိုင်ပါသည်။	
၂။(ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်း တစ်ခုခုတွင် အလုပ် အကိုင် ဆိုင်ရာ	၂။(ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ မိမိ၏ လုပ်ငန်း အတွက် လုပ်အားကို ရရှိရန်	၂။ (ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ မိမိ၏ လုပ်ငန်း အတွက် ရရှိရန် အလုပ်သမား အား ခိုင်းစေပြီး					၂။ (ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား တစ်ဦး၏ ဝန်ဆောင်မှု များကို တိုက်ရိုက် ဖြစ်စေ၊	မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား များသည် Global Supply Chain ကမ္ဘာ့ကုန်စည် စီးဆင်းမှု ကွင်းဆက်	

<p>သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဖက် သဘောတူညီသော အခကြေးငွေ ဖြင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးကို ဖြစ်စေ၊ အများ ကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်း လုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက် သော် လည်း ကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်း ကောင်း စီမံကွပ်ကဲ အုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမား အား လုပ်ခပေးရန်၊ အလုပ် ခန့်ထားရန်</p>	<p>အလုပ်သမား အား ခိုင်းစေပြီး အခကြေးငွေ ပေးရန်၊ တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် အလုပ်ရှင် သေဆုံးသည့် အခါ သို့မဟုတ် နားမကျန်း၍ လုပ်ငန်းကို စီမံခန့်ခွဲမှု မပြုနိုင် သောအခါ လုပ်ငန်း အမွေဆက်ခံသူ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ တရားဝင် ကိုယ်စား လှယ်၊ အစုစပ်ဖြစ် ပါက လုပ်ငန်းကို ကြီးကြပ်</p>	<p>အခကြေးငွေ ပေးရန်၊ အလုပ်ခန့် ထားရန် နှင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲရန် တာဝန်ရှိသူ ကိုဆိုသည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် အလုပ်ရှင် သေဆုံးသည့် အခါ သို့မဟုတ် နားမကျန်း၍ လုပ်ငန်းကို စီမံခန့်ခွဲမှု မပြုနိုင်သော အခါ လုပ်ငန်း အမွေဆက်ခံ သူ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ တရားဝင် ကိုယ်စား လှယ်၊ အစုစပ်ဖြစ်ပါ</p>					<p>သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ အသုံးပြုသူ တစ်ဦးကို ဆိုလိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင် ရာ ကိုယ်စား လှယ်လည်း အကျုံးဝင် သည်။</p>	<p>တစ်လျှောက် တွင် နောက်ဆုံး ကွင်းဆက် ထုတ်လုပ်မှု/ ဝန်ဆောင်မှု တွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် အလုပ်သမားများ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ- အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ တွင် နာမည်ကြီး ကုန်ပစ္စည်း အမှတ်တံဆိပ် များအတွက် မြန်မာ လုပ်ငန်းရှင်မှ ၏ တိုက်ရိုက် ခိုင်းစေမှုဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရ သည်။ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ကို လေးစား လိုက်နာရာတွင် မြန်မာလုပ်ငန်းရှင် သာမက</p>	
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>နှင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲရန် တာဝန်ရှိသူ ကိုဆိုသည်။ ယင်း စကားရပ်တွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင် စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ကိုယ်စား လှယ်၊ ပုဂ္ဂလိက ပိုင်လုပ်ငန်း တွင် အလုပ်ရှင် ကွယ်လွန် ပါက ယင်း၏ အမွေ ဆက်ခံသူ နှင့် အစု ဂျယ်ယာ တရားဝင် လက်ခံ ရရှိသူတို့</p>	<p>အုပ်ချုပ်သူ ရန် တရားဝင် လွှဲ အပ်အုပ်ချုပ် ခံရသူ၊ မြန်မာ နိုင်ငံကုမ္ပဏီ များ၊ အက်ဥပဒေ အရ တည်ထောင် သော ကုမ္ပဏီဖြစ် ပါက လုပ်ငန်း ကို ကြီးကြပ် အုပ်ချုပ်မည့် အကြီးအကဲ နှင့်ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် များလည်း ပါဝင်သည်။</p>	<p>က လုပ်ငန်း ကို ကြီးကြပ် အုပ်ချုပ်ရန် တရားဝင် လွှဲအပ်ခြင်း ခံရသူ၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုမ္ပဏီအား အက်ဥပဒေ အရ တည်ထောင် သော ကုမ္ပဏီ ဖြစ်ပါက လုပ်ငန်းကို ကြီးကြပ်အုပ် ချုပ်မည့် အကြီးအကဲ နှင့် ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့ ဝင်များလည်း ပါဝင်သည်။</p>						<p>မိမိတို့၏ လုပ်အားကို သယ်တိုက်၍ အသုံးပြုနေသော နာမည်ကြီးအမှတ် တံဆိပ် များလည်းပါဝင် ပါသည်။</p> <p>အပြည်ပြည်ဆိုင် ရာတွင် တွေ့ကြုံချက်အရ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး များကို နိုင်ငံခြားသားများ က ချိုးဖောက်သွား သည်။ ဤဥပဒေအရ ချိုးဖောက်သည့် နိုင်ငံခြားသားကို အရေးယူ၍ မရဘဲ မြန်မာ လုပ်ငန်းရှင် နှင့် မြန်မာ အမျိုးသား စီမံခန့်ခွဲသူ များကိုသာ</p>	
---	---	--	--	--	--	--	--	---	--

လည်း ပါဝင်သည်။							အရေးယူနိုင်သည့် ဥပဒေ ဖြစ်သွားမည်ကို စိုးရိမ်ချက် ရှိပါသည်။	
							တစ်ဦး နှင့် အထက် အလုပ်ရှင်များ အကုန်လုံးကို အကျုံးဝင်စေ လိုပါသည်။ အိမ်တွင်း အလုပ်သမားများ ကို ခိုင်းစေသော အလုပ်ရှင်များ လည်း အကျုံးဝင်စေ လိုပါသည်။	
၂။ (ဃ) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖြစ်စေ၊ တည်ဆဲ	၂။(ဃ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း		၂။(ဃ) ဤဥပဒေ အရဖြစ်စေ ဆိုသည့် စကားရပ် အား				အဆိုပြုချက် သီးခြား မရှိပါ။	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး နှင့်ပြည်သူ့ အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၏

ဥပဒေ တစ်ရပ်ရပ် အရဖြစ်စေ ဖွဲ့စည်းသည့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းကိုဆို သည်။			ပယ်ဖျက် မည် ဖြစ်ပါ သည်။					အဆိုပြုချက် ကိုထောက်ခံ ပါသည်။	
၂။ (င) လုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု သမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံ တော် အတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင်၊ သမဝါယမ ပိုင် ဖြစ်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၊ ကုန်သွယ်မှု လုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ် လုပ်မှု လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ် မှုလုပ်ငန်း စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်း၊	၂။ (င) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များ အတိုင်း						ဖြုတ်ရန် အဆိုပြုပါ သည်။	အလုပ်ရှင် အားလုံး နှင့် အလုပ်သမား အားလုံးကို လွှမ်းခြုံသည့် အလုပ်ရှင် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် အလုပ်သမား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့် ဆိုချက် ရှိပါက လုပ်ငန်းဆိုသည်မှ ၁ မလိုအပ်ပါ။ စုပေါင်းညှိနှိုင်း ဆွေးနွေး သဘောတူညီ အတွက် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားသမ ဝုသည်	

<p>စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြား အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း လုပ်ငန်းတစ်ခုခု ကိုဆိုလို သည်။</p>								<p>လုပ်ငန်းပေါ်မူတည်၍ ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အတွက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။</p>	
<p>၂။ (စ) မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက် ရပ်ဆိုင်းစေ ခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ အသက်၊</p>	<p>၂။ (စ) (င) ဝန်ကြီး ဌာနက မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ ဖြစ်သည်ဟု အမိန့်ကြော် ငြာစာ ထုတ်ပြန်ထား သည့် လုပ်ငန်းများ</p>		<p>၂။ (စ) ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဆိုသည့် စကားရပ် ထည့်သွင်း မထည့်သွင်း</p>				<p>၂။ (စ) (င) ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု တွင် ဆေးရုံများ၊ ဆေးပေးခန်း များ ဟု ပြင်ဆင်လိုပါသည်။</p>	<p>ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု စကားလုံး သည် အရမ်းကျယ် ပြန့်ပါသည်။ ဥပမာ- ကျန်းမာရေး လည်းဖြစ်၊ ဖိမ်ခံမှုလည်း ဖြစ်သည့် အနိပ် (massage) လုပ်ငန်းများ ပါဝင်မှုမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ။</p>	

<p>ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး ကို ထိခိုက် စေနိုင်သော အောက်ပါ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကို ဆိုသည်-</p> <p>(၁) ရေပေးဝေ ရေးလုပ်ငန်း၊</p> <p>(၂) လျှပ်စစ်ဓါတ် အားပေးလုပ် ငန်း</p> <p>(၃) မီးသတ် လုပ်ငန်း၊</p> <p>(၄) ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း</p> <p>(၅) တယ်လီကွန်း ဆက်သွယ် ရေး လုပ်ငန်း</p> <p>(၆) မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု</p>								<p>အားကစားရုံ များတွင် ဝန်ဆောင်မှု ပေးခြင်း လုပ်ငန်းမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ။</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>မဟုတ်သော လုပ်ငန်းမှ မရှိမဖြစ်လို အပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲ လာသော လုပ်ငန်း</p>									
<p>၂။ (ဆ) အများပြည် သူ ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော် ပြပါ လုပ်ငန်း များကို ဆိုလို သည်။ (၁)သယ်ယူပို့ ဆောင်ရေး လုပ်ငန်း၊ (၂) ဆိပ်ကမ်း လုပ်ငန်းနှင့်</p>	<p>၂။(ဆ) မရှိ</p>		<p>၂။ (ဆ) မရှိ</p>				<p>၂။ (ဆ) မရှိ ဤဥပဒေ တစ်ခုလုံးရှိ အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ ကို ဖြုတ်ရန် အဆိုပြုပါ သည်။</p>	<p>မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှု ကို ထည့်သွင်း ထားပြီး၊ ကန့်သတ် ထားပြီး ဖြစ်သဖြင့် ILO စံနှုန်း နှင့် အညီ ဖြစ်ပါသည်။ အများပြည်သူ ဝန်ဆောင်မှု သည် မလိုအပ်ပါ။ အစိုးရသည် အခြေခံ အရေးပါသည့် ပြည်သူ့ဝန်</p>	

ဆိပ်ကမ်း ကုန်တင် ကုန်ချ လုပ်ငန်း၊ (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်) လုပ်ငန်း၊ (၄) သတင်း အချက် အလက်နှင့် ဆက်သွယ် ရေး နည်းပညာ ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း၊ (၅) အများ ပြည်သူ တို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံ ထွက်ပစ္စည်း ဖြန့်ဖြူး သည့် လုပ်ငန်း၊ (၆) အညစ် အကြေး သိမ်း								ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်နိုင် ပြီး ဆန္ဒ ထုတ် ဖော်ပွဲ (သပိတ် မှောက်ပွဲ) တစ်ခု အတွက် အနိမ့်ဆုံး ရှိရမည့် ဝန်ဆောင်မှု လိုအပ်ချက် တစ်ခု ကို ပြဌာန်း နိုင်သည်။ သို့သော် ဤစာရင်း သည် များပြားလွန်း ပြီး မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင် မှု လုပ်ငန်း များအား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထ းသည့် အပိုင်းတွင် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ထပ်နေ သည်များ	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာ သန့်ရှင်းရေး လုပ်ငန်း၊ (၇) အများ ပြည်သူတို့ အား လျှပ်စစ် ခါတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာ စွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့ လွှတ် ဖြန့်ဖြူး သည့် လုပ်ငန်း၊ (၈) အများပြည် သူဆိုင်ရာ ငွေကြေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၊ (၉) ပြည်ထောင်စု အစိုးရက အများပြည်သူဆို င်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဟု</p>								<p>ရှိပါသည်။ (ဥပမာ- လျှပ်စစ်)</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------	--

အခါ အားလျော်စွာ သတ်မှတ် သည့် လုပ်ငန်း									
<p>၂။ (ဇ) အလုပ်ပိတ် ခြင်း ဆိုသည် မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ အငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်း တစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ် သော နေရာကို ယာယီပိတ် ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ် ဆိုင်းထား ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမား</p>	<p>၂။ (ဇ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>		<p>၂။ (ဇ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>				<p>၂။ (ဇ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>		

<p>များအား ဆက်လက် အလုပ်လုပ် ခွင့်မပြုခြင်းကို ဆိုသည်။</p>									
<p>၂။ (ဈ) သပိတ်မှောက် ခြင်း ဆိုသည် မှာ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ် အကိုင် ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမား အချို့က ဖြစ်စေ၊ အားလုံးက ဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်</p>	<p>၂။ (ဈ) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>၂။ (ဈ) မူလ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>				<p>၂။ (ဈ) သပိတ်မှောက် ခြင်း ဆိုသည် မှာ အလုပ်ကို လုံးဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းရပ်န ားခြင်း တို့ကို အလုပ်သမားအချို့ က ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမား အားလုံးက ဖြစ်စေ စုပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုဆို လို သည်။ ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်တို့ကို ကန့်သတ်ရန် အတွက် အလုပ်သမား အချို့ကဖြစ်စေ အလုပ်သမား အားလုံးကဖြစ် စေ လုပ်ဆောင်သည့်</p>	<p>သပိတ်မှောက် ခွင့်သည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမျ ား၏ အခြေခံအခွင့်အရေး တစ်ရပ်ဖြစ် ပါသည်။ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၈၇ အရ အကာအကွယ်ပေးထ ားသဖြင့် - ယင်းသပိတ် မှောက်ခြင်းများ သည် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှို င်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် နှင့်သာမက အခြားသော အလုပ်သမား များကို ကူညီပံ့ပိုးရန် သို့မဟုတ်</p>	

<p>ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ် ကိုင်ရန် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက် လက်လုပ် ကိုင်ရန် ဖြစ်စေ ငြင်း ဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေး စေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှု ကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှု ကိုဖြစ်စေ ထိခိုက် ကျဆင်းစေ သည့် စုပေါင်း လုပ်ဆောင် ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် အလုပ်သမား</p>							<p>အခြားသော စုပေါင်းဆောင် ရွက်ခြင်းကို လည်းဆိုလို သည်။ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ----- (၁) မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာစေရ န် အလုပ်ရှင်များကို ဖိအားပေးရေး (၂) လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများနှင့် ပါတ်သက်သော အငြင်းပွားမှု များတွင် အလုပ်ရှင်ကို ဖိအားပေးရေး (၃) လုပ်ငန်း ခွင် အခြေအနေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများ အငြင်းပွားမှု များတွင် အလုပ်သမားများကို အကူအညီပေး ရေး</p>	<p>အလုပ်ရှင်များ၏ ဥပဒေနှင့်မညီ သော လုပ်ဆောင်မှု များ နှင့်ပါတ်သက်၍ လည်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည် ဟု ပြင်ဆင်ဖြည့် စွက်ထားသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှ ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပါသည်။ ရှင်းလင်းရန်အလို့ငှာ - စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ခြင်း ည် ဆန္ဒရှိက လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ် သော်လ ည်း အလုပ်ရှင်များဘက်မှ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလာစေ ရန် အတွက် အလုပ်သမား များအား သပိတ်မှောက် ခွင့် သို့မဟုတ် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခွင့်</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

<p>များ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး အပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ် ကျရောက် မည်ဟု ယုတ္တိ တန်စွာ ယုံကြည် သည့် အကြောင်း ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာ သွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေး ကို ကျင့်သုံး ခြင်း မပါဝင်။</p>						<p>(၄)အလုပ် သမားများ၏ စီးပွားရေး ဆိုင်ရာ ၊လူမှုရေး ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားများ မြှင့်တင်ရေး တို့အတွက် နည်းလမ်း တစ်ရပ် အဖြစ် အလုပ်သမားများက အလုပ်ကို လုံးဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ရပ်နားခြင်းတို့ကို ပူးတွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းဆောင် ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။</p> <p>ယင်းစကားရပ် တွင် အလုပ် သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး အပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ် ကျရောက်မည် ဟု ယုတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့် အကြောင်း ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ</p>	<p>တို့ကို ပေးထားပါသည်။ ယင်းအခြေ အနေနှစ်ခုသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆန့်ကျင်မှု မရှိစေရ။</p> <p>မှတ်ချက် သပိတ် မှောက်ခွင့် အခြေအနေကို အလုပ်ရှင်မှ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း လိုခြင်း မရှိသည့် အခြေအနေနှင့် ယှဉ်တွဲ၍ ဥပဒေအရ အာမခံပေးရန် နှင့် ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၏ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း လိုသည့် အခြေအနေပေါ်တွင် အခြေခံ ပါသည်။</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--	--

							ထွက်ခွာသွား နိုင်သော ယင်းတို့ ၏ အခွင့်အရေး ကို ကျင့်သုံးခြင်း တို့ မပါဝင်။		
(ည) အလုပ်ခန့် ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့် ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင် မှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား တို့ နှုတ်ဖြင့် ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့် ဖြစ်စေ သတ်မှတ် ချက်များ နှင့် အညီ ပြုလုပ် သည့် သဘောတူ ညီချက် ကို ဆိုသည်။	(ည) မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း		(ည) မှတ်ချက်မရှိ			(ည) မှတ်ချက် မရှိ			
(ဋ)	(ဋ)		(ဋ)				(ဋ)	ILO	

<p>စုပေါင်း တောင်းဆိုမှု သည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များအကြား အလုပ်လုပ် ကိုင်မှု အခြေအနေ နှင့် စည်းကမ်း ချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမား ရေးရာ ဆက်ဆံမှု များ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု မဖြစ်ပွား စေရန် ကာကွယ် မှု နှင့် ဖြေရှင်းမှု ဆိုင်ရာ အရေးယူမှု များကို ဆုံးဖြတ်ရေး</p>	<p>စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိ နှိုင်းမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်သမား များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေ နှင့် စည်းကမ်း ချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု မဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှု နှင့် ဖြေရှင်းမှု များကို စုပေါင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ပြီး စုပေါင်း</p>		<p>“ စုပေါင်း တောင်းဆိုဆွေး နွေးမှု” စကားရပ်အစား “ စုပေါင်း ဆွေးနွေးညှိ နှိုင်းမှု” ပြင် ဆင်ရန်</p>				<p>“စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း များ နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များကြား အလုပ်လုပ် ကိုင်မှု အခြေအနေ နှင့် စည်းကမ်း ချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမား ရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု မဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှု နှင့် ဖြေရှင်းမှု များကို စုပေါင်း ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း ပြီး စုပေါင်း</p>	<p>ပြဌာန်းချက်အမှ တ် (၁၅၄) အရ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ မရှိသည့် နေရာတွင် elected worker representative – ရွေးကောက်တင် မှတ်ခြင်း ခံထားရ သော ကိုယ်စားပြုမှု ရှိသော အလုပ်သမားကို ယ်စားလှယ် များသည် လုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့ သော် ဤကဲ့သို့ လုပ်ပိုင် ခွင့် သည် အလုပ် သမားသမဂ္ဂများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မှေးမှိန် စေခြင်းမရှိရ။</p>	
--	---	--	---	--	--	--	---	---	--

<p>အတွက် ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးပြီး စုပေါင်း သဘောတူညီချက် ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုလိုသည်။</p>	<p>သဘောတူညီချက် ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။</p>						<p>သဘောတူညီ ချက် ချမှတ်နိုင် ရန် ဆောင် ရွက်သည့် လုပ်ငန်း စဉ်ကို ဆိုလိုသည်။</p> <p>ချွင်းချက်- အလုပ်သမားသမဂ္ဂ များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မှေးမှိန်စေခြင်းမရှိ ဘဲ ကိုယ်စားပြုမှုရှိသေ ၁ အလုပ်သမားများ သည်လည်း စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှု ကို ဆောင်ရွက် နိုင်သည်။</p>	<p>“အလုပ်သမား များ” သည် လည်း စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း ကို လုပ်ဆောင်ပါက အလုပ် သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရန် မလိုအပ်ဟု အလုပ်ရှင်များဘ က်မှ အသုံးပြု၍ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မှေးမှိန် အောင် ပြုလုပ် ဆောင်ရွက် ခြင်းများ ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ILO အနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့ မဖြစ်စေရန် စံနှုန်း တွင် ထည့်သွင်း</p>	
---	---	--	--	--	--	--	---	--	--

								ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။	
(၄) စုပေါင်း သဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်း တောင်းဆိုမှု အရ အလုပ်သမား များ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အကြား တွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊	(၄) စုပေါင်း သဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု အရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အကြား တွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏		(၄) စုပေါင်း သဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု အရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အကြား တွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်				(၄) စုပေါင်း သဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေဆိုင်ရာ၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေဆိုင်ရာ များနှင့်ပါတ်သက်၍ အလုပ်ရှင် တစ်ဦး ၊ အလုပ်ရှင် အစုအဖွဲ့၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂတစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက် ပိုသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂ	လက်ရှိဖော်ထုတ်ထားသည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် အလုပ် ရှင်များ နှင့် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့များအကြား သဘောတူညီမှုကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားထားဟန် မတူပါ။ ညှိနှိုင်းသည့် အဆင့် အနေအထားတွင် သာရှိသည်။ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ရရှိနိုင်သည့် အနေအထားထိ ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်းမရှိပါ။ ထို့အပြင် စုပေါင်း သဘောတူညီ	

<p>အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များ၏ တရားဝင် ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ် ပြု ဆောင်ရွက် ခြင်း နှင့် အလုပ်သမား များ အတွက် လူမှု ကာကွယ် စောင့်ရှောက် မှု အာမခံ ချက် များကို မြှင့်တင်ခြင်း တို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ် ကိုင်မှု ဆိုင်ရာ ပြဌာန်း ချက် များနှင့် စပ် လျှဉ်း၍ စာဖြင့် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။</p>	<p>တရားဝင် ရပ်တည်မှု ကို အသိအမှတ် ပြု ဆောင်ရွက် ခြင်း နှင့် အလုပ်သမား များ အတွက် လူမှု ကာကွယ် စောင့်ရှောက် မှု အာမခံ ချက် များကို မြှင့်တင်ခြင်း တို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ် ကိုင်မှု ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် များနှင့် စပ်လျှဉ်း၍ စာဖြင့် ချုပ် ဆိုသည့် နှစ် ဖက် သဘော တူညီချက် ကို ဆိုသည်။</p>		<p>ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ် ပြု ဆောင် ရွက် ခြင်း နှင့် အလုပ်သမား များ၏ လူမှုရေး တရား မျှတမှု အာမခံချက်များ ရရှိခြင်း တို့ အပါအဝင် အလုပ် လုပ်ကိုင်မှု ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် များ နှင့် စပ်လျှဉ်း၍ စာဖြင့် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက် သဘော တူညီချက်ကို ဆိုသည်။</p>				<p>များ ကြား စာဖြင့်ရေးသားချုပ် ဆိုထားသော သဘောတူညီချက် အားလုံးကို ဆိုလိုသည်။</p>	<p>ချက်သည် လုပ်ငန်းခွင် အဆင့်တွင် သာ ချုပ်ဆို မည်မဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့် CBA များလည်း ချုပ်ဆိုမည် ဖြစ်ရာ လက်ရှိ ဥပဒေပါ စကားရပ်သည် အဟန့် အတား ဖြစ်စေသည်။</p>	
--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

<p>(၃) အငြင်းပွားမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆု နှင့် စရိတ် အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ် နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်</p>	<p>(၃) အငြင်းပွားမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ အဖွဲ့အစည်း များ၏ အလုပ် ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆု နှင့် စရိတ် အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု နှင့်</p>		<p>(၃) အငြင်းပွားမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း နှင့် အလုပ်သမား များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များအကြား စုပေါင်း သဘောတူညီချက် နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွား သည့် အငြင်းပွားမှု များ နှင့် အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊ ရာထူး အဆင့် လျှော့ချခြင်း၊</p>				<p>(၃) (၁) အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ- အလုပ်ရှင်နှင့် တစ်ဦး သို့မဟုတ် ပိုမို များပြားသော အလုပ်သမားတို့ အကြား ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်း သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှု တစ်ရပ်ကို ဆိုလိုပါသည်။</p>	<p>အလုပ်သမားများ နှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ကား ရှုပ်ထွေးမှုများရှိပြီး တစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုလိုက် အငြင်းပွားမှု များကို ဖြေရှင်းရာတွင် တရားစီရင်ရေးစနစ်သည် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နေရာများတွင် တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှု များသည် အုပ်စုလိုက် အငြင်းပွားမှု များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပြီး အပြန်အလှန်အားဖြင့် အုပ်စုလိုက်</p>	
---	--	--	---	--	--	--	---	--	--

<p>နှစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက် ဒဏ်ရာ ရရှိမှု များ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများ အတွက် လျော်ကြေး နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စ အပါအဝင် အလုပ်သမား ရေးရာ အခြား ကိစ္စ တစ်ရပ်ရပ် နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း</p>	<p>စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ် နှင့် သက်ဆိုင် သည့် ထိခိုက် နှစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက် ဒဏ်ရာရရှိမှု များ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများ အတွက် လျော်ကြေး နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း ၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စ အပါအဝင် အလုပ်သမား ရေးရာ အခြား ကိစ္စ တစ်ရပ်ရပ် နှင့် စပ်လျဉ်း၍</p>		<p>အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခြင်းဆိုင်ရာများ အပြင် ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များ နှင့် အကျိုးဝင်မှု မရှိသော် လည်း အလုပ်သမားအမျှ ဘေးရန် အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ ကိစ္စများ နှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထား ကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။</p>				<p>(၂) အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ၊ အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ တစ်ဦး သို့မဟုတ် ပိုမို များပြားသော အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် ပိုမို များပြားသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တို့အကြား စုပေါင်း သဘောတူညီမှုတစ်ရပ် အောက်တွင် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ အသစ် ပြုစုထားရှိရေး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း များ၏ အခွင့်အရေး ကျင့်သုံးရေး နှင့် အလုပ်ရှင် နှင့်</p>	<p>အငြင်းပွားမှု များသည် လည်း တစ်ဦး ချင်းအငြင်း ပွားမှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိ သည်။ ပိုမိုရှင်းလင်း စေရန် အခွင့်အရေးအတွက် အငြင်းပွားမှု နှင့် အကျိုးစီးပွား အတွက် အငြင်းပွားမှု ကွာခြားချက်ကို ရှင်းလင်းရန် လိုအပ်ပါ သည်။ တရားစီရင် ကြားနာရေးအတွက် အကျိုးစီးပွားအတွက် အငြင်းပွားမှု ရှင်းလင်းချက်ကို အလေးဂရုပြုရန် အကြံပြုလို</p>	
--	--	--	---	--	--	--	---	--	--

<p>အလုပ်ရှင် တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြု သည့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ် သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြု သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တို့ အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထား ကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။</p>	<p>သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင် တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြု သည့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ အစည်း နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြု သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲ မှုကို ဆိုသည်။</p>						<p>အလုပ်သမား များ အကြားဆက်ဆံရေး တို့ နှင့် ဆက်နွယ်နေ သော အငြင်းပွားမှု တစ်ရပ်ကို ဆိုလိုပါသည်။</p> <p>(၃) တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များအကြား တွင် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ များ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ စုပေါင်း သဘောတူညီချက် နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း</p>	<p>ပါသည်။</p> <p>အငြင်းပွားမှု ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရာ တွင် အငြင်းပွားမှု အမျိုးအစား (၄) မျိုးလုံးကို သီးခြား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို ပေးရန် လိုအပ်ပါ သည်။</p> <p>အဘယ်ကြောင့်ဆို သော် အငြင်းပွားမှု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့် ဆိုချက်သည် ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားတစ်ခုလုံး တွင် ပါဝင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဥပဒေအရ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ (Jurisdiction) ကို သီးခြား</p>	
---	---	--	--	--	--	--	---	---	--

						<p>ကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထား မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီ ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်း ကောင်း ဖြစ်ပွား သော တည်ဆဲ အလုပ်သမား ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင် ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။</p> <p>(၄) စုပေါင်း အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ်</p>	<p>ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းပင်ဖြစ် ပါသည်။</p> <p>ဥပမာ - အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ၁ အငြင်းပွားမှု များကို မည်သည့် အဖွဲ့မှ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက် မည်လဲ။ အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ကို မည်သည့် အဖွဲ့မှ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်မည် လဲ။ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ၁ လည်းဖြစ် ၊ တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု လည်းဖြစ်သည့် အငြင်းပွားမှုကို မည်သည့် အဖွဲ့မှ ဖြေရှင်း မည်လဲ။ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ၁လည်း ဖြစ်</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား တွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းသို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍</p>	<p>စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုလည်းဖြစ်သည့် အငြင်းပွားမှုကို မည်သည့် အဖွဲ့မှ ဖြေရှင်းမည်လဲ။ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ လည်းဖြစ်၊ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုလည်းဖြစ်သည့် အငြင်းပွားမှုကို မည်သည့် အဖွဲ့မှ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်လဲ။ ဥပဒေအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ရှင်းလင်းစွာ ရေးသားထားသင့်ပါသည်။</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

							သော်လည်း ကောင်း၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားအကြ ား ဆက်ဆံရေး နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်း ကောင်း ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုကို ထိခိုက် စေသော သို့မဟုတ် လူမှုဘဝ အေးချမ်း တည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ် ဖြစ်စေသော အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တည်ဆဲ အလုပ်သမား ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့် ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွား		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

							ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု လည်း ပါဝင်သည်။		
(တ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်း ထားသော အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို ဆိုသည်။	(တ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို ဆိုသည်။		(တ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေ အရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်းညှိ နှိုင်းရေး ကော်မတီကို ဆိုသည်။				(တ) ပြင်ဆင် ဖြည့် စွက်ရန် မရှိပါ။		
(ထ) ညှိနှိုင်း ဖျန် ဖြေရေးအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေ အရ ဖွဲ့စည်း သော အငြင်း ပွားမှု ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။							(ထ) ပြင်ဆင် ဖြည့် စွက်ရန် မရှိပါ။		

<p>(ဒ) ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။</p>							<p>CTUM, MICS and AFFM – IUF</p> <p>အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များမှ ခုံသမာဓိ အဆင့် ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန် အဆိုပြုပါသည်။</p> <p>ခုံသမာဓိ ယန္တရားသည် ယခုအချိန်တွင် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးနေ သော်လည်း ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်မဟု တ်သည့် အတွက် အငြင်းပွားမှု တွင် ပါဝင်သူ များသည် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အဆင့်သို့ တက်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့်</p>		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>ယင်းယန္တရားသည် လူ့အရင်းအမြစ်၊ ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များ၊ အချိန်များ ကုန်ဆုံးပါသည်။ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု နည်းပါသည်။</p> <p>တိုင်းပြည်၏ ဘဏ္ဍာငွေကြေး ဆုံးရှုံးပါသည်။</p> <p>အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားကို ထိရောက်၊ မြန်ဆန်စွာ ဖြေရှင်းရာတွင် ယင်းအဆင့်ကြောင့် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှု ရှိပါသည်။</p> <p>အကယ်၍ ခုံသမာဓိ အဆင့်ကို ဖြုတ်ရန် သဘောတူပါက ဥပဒေတစ်ခုလုံးတွဲ</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

							င် ရှိသော ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဆိုသ ည့် စကားရပ်များ အားလုံးကို ဖြုတ်ရန်။		
(ခ) ခုံသမာဓိ ကောင်စီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိ ကောင်စီကို ဆိုသည်။							ပြင်ဆင်ဖြည့် စွက်လိုသည့် အချက် မရှိပါ။		
(န) ခုံအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှု တစ်မှုချင်း အလိုက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရန် ခုံသမာဓိ ကောင်စီက သတ်မှတ်							ပြင်ဆင်ဖြည့် စွက်လိုသည့် အချက်မရှိပါ။		

ချက်နှင့် အညီ ဖွဲ့စည်း သည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။									
(ပ) ဆုံးဖြတ်ချက် ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆိုသည်။							ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဆိုသည့် စကားရပ်ကို ဖြုတ်ရန်။		
(၅) ဝန်ကြီးဌာန ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အလုပ်သမား ဝန်ကြီး ဌာနကို ဆိုသည်။	(၅) ဝန်ကြီးဌာနဆိုသ ည်မှာ ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အလုပ် သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့ အင်အား ဝန်ကြီးဌာနကို						ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင်ရ ၁ ကော်မတီ၏ ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချ က်ကို သဘောတူပါ သည်။		

	ဆိုသည်။								
(ဗ) ဝန်ကြီးဆို သည်မှာ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန် ကြီးကို ဆိုသည်။	(ဗ) ဝန်ကြီး ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စု ဝန်ကြီးကို ဆိုသည်။						ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင်ရ ၁ ကော်မတီ၏ ပြင်ဆင် ဖြည့်စွက်ချက်ကို သဘောတူပါသည်။		
	အသစ် ဖြည့်စွက်ချက် (ဘ) ဦးစီးဌာန ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား ရေးရာ ဆက်ဆံရေး ဦးစီးဌာနကို ဆိုသည်။						ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင်ရ ၁ ကော်မတီ၏ ပြင်ဆင် ဖြည့်စွက်ချက်ကို သဘော တူသည်။		
အခန်း(၂) အလုပ်သမားရေး ရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း									

<p>၃။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး နှင့် အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်သည်- (က) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ရှိလျှင် စုပေါင်း တောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်နိုင်ရေး အတွက် အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။ (၁) အလုပ်သမား</p>	<p>၃။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး နှင့် အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် စုပေါင်း သဘောတူညီချက် ကို ဆွေးနွေးရရှိ နိုင်ရန် အလုပ်ရှင် သည်- (က) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ရှိလျှင် စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်နိုင် ရေးအတွက် အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်- (၁) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့်</p>						<p>၃။ အလုပ်သမား ၃၀ သို့မဟုတ် ထို့ထက်ပို သော အလုပ်သမား များခန့်ထား လုပ်ကိုင်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်း ခွင်တွင် မဆို လုပ်ငန်းခွင် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်း ထားရပါမည်။ (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း ရှိလျှင် စုပေါင်း တောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး</p>	<p>လက်ရှိ လိုအပ်ချက် များ ရှိနေသည့် အပြင် WCC များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်နေရာများ တွင် လုံးဝ မရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်း သမဂ္ဂရှိသည့် နေရာတွင် WCC ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ မှာ မရှင်းလင်းပါ။ C ၈၇ နှင့် ၉၈ အရ အလုပ်နေရာတစ်ခုတွင် လုပ်ဆောင် ရန် နှင့် အကန့် အသတ်ဖြင့်</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စား လှယ် နှစ်ဦးစီ၊ (၂) အလုပ်သမား ကိုယ်စား လှယ်ဦးရေ နှင့် အရေ အတွက် တူညီသည့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စား လှယ်များ။</p>	<p>အလုပ်သမား ကိုယ်စား လှယ် သုံးဦးစီ၊ (၂) အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရေ နှင့် အရေအတွက် တူညီသည့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စား လှယ် များ။</p>						<p>ကော်မတီကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့ စည်းရမည်။ (၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း တစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ် စားလှယ် နှစ်ဦးစီ (၂) အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရေနှင့် အရေအတွက် တူညီသည့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များ (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမား ရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို အောက်ပါ</p>	<p>ရှိသည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက် ရန် အဖွဲ့ အစည်း ထက်စာလျှင် ရွေးကောက်ထား သည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ကို ခွင့်ပြုထားသည်။ သို့သော် ယင်းကဲ့သို့ ဖွဲ့စည်းပုံသည် အလုပ်သမားသမ ဝုများ (Trade Unions) ၏ အခန်း ကဏ္ဍကို ရယူရန် မဟုတ်ပါ။ WCC တွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု များ သည် အလုပ်အကိုင်နေ ရာ များတွင်</p>	
---	--	--	--	--	--	--	---	--	--

							<p>အတိုင်းဖွဲ့စည်းရမည်။ (၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး (၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး</p>	<p>အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထက်ပိုပါက အဖွဲ့အစည်းသမဂ္ဂများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုအတိုင်း အချိုးကျပါဝင်စေမည့် နည်းလမ်းကို ဖော်ထုတ်ရန် အကြံပြုလိုပါသည်။</p>	
<p>၄(က) ပုဒ်မ ၃ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ တွင် အလုပ်ရှင် ဘက်မှ ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဘက်မှ ဖြစ်စေ ကိုယ်စားလှယ် လစ်လပ်ပါက</p>	<p>၄(က) ပုဒ်မ ၃ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ တွင် အလုပ်ရှင် ဘက်မှ ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဘက်မှ ဖြစ်စေ ကိုယ်စားလှယ် လစ်လပ်ပါက</p>		<p>၄(က) ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ကော်မတီမှ ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက်ကို သဘောတူသည်။</p>				<p>၄(က) ၃(ခ) အရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ သက်တမ်း အတွင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်ပါက အလုပ်သမား</p>	<p>အဖွဲ့တစ်ခုသည် မှတ်ပုံတင်ပြီးပါက WCC တွင် ပါဝင်နိုင်ရန် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ တင်ပြရမည်။ အဖွဲ့တစ်ခုမှတ်ပုံမတင်မီ WCC ကိုဖွဲ့</p>	

<p>သက်ဆိုင်ရာ ဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက် ရမည်။</p> <p>(ခ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၏ သက်တမ်း သည် တစ်နှစ် ဖြစ်သည်။</p>	<p>သက်ဆိုင်ရာ ဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။</p> <p>(ခ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၏ သက်တမ်း သည် နှစ် နှစ် ဖြစ်သည်။</p>						<p>အဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင် ကျပြီး ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်း တွင် အလုပ်သမား ရေးရာ ညှိနှိုင်း ရေး ကော်မတီ ၏ ရွေး ကောက်ပွဲကို ပြန်လည်ပြု လုပ်ရမည်။ ပုဒ်မ (၃) (၁) (က) အရ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း သည် အလုပ်သမား ရေးရာ ညှိနှိုင်း ရေး ကော်မတီ အတွက် ကိုယ်စားလှယ် ကို ရွေးချယ် တင်မြှောက် နိုင်သည်။</p> <p>၄။ (ခ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ် နှစ် ဖြစ်သည်။</p>	<p>စည်းခြင်းကြောင့် ယင်းအဖွဲ့ မှတ်ပုံ တင်ပြီးသောအခါ WCC တွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခွ င့် မရှိတော့ သည့် အခြေအနေကို အလုပ်သမား အစုအဖွဲ့၏ ပြင်ဆင်ချက်တွင် တားမြစ် ထားပါသည်။</p> <p>ပြင်ဆင်ချက်တငွ် အဖွဲ့ . တစ်ခု တည်ထောင်သော အခါ WCC၏ လက်ရှိသက် တမ်းအတွင်း၌ပင် အဖွဲ့ . ဝင်များကို ရွေးကောက် တင်မြှောက်ကာ WCC</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								တွင် ကိုယ်စားလှယ်များ အဖြစ် ပါဝင်စေရမည်ဟု ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထား သည်။	
၅။ ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းကြားတွင် ဆက်ဆံမှု ကောင်းမွန် စေရေး၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက် များ၊ ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းရေး နှင့် အလုပ်သမား များ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်	၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း						၅။ ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းကြားတွင် ဆက်ဆံမှု ကောင်းမွန်စေရေး ကိုဦးတည်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အငြင်းပွားမှု နှင့် ပြဿနာများ တွက် ဖြေရှင်းရေး လမ်းကြောင်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်မည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းမရှိသော	WCCသည် ၎င်း၏ ဆောင်ရွက်မှု အတိုင်းအတာကို အကန့် အသတ်ဖြင့်သာ ထားရှိသင့်ကာ စေ့စပ်ပြောဆိုမှု များအား မပြုလုပ်သင့်ပါ။ ယင်းသို့ ညှိနှိုင်းမှုများကို အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု သို့မဟုတ် အဖွဲ့ အများအပြား ရှိပါက ယင်းအဖွဲ့များ၏ ညှိနှိုင်းရေး ကောင်စီမှ	

<p>ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင် ချိရေး နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေး တို့ကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရ မည်။</p>							<p>လုပ်ငန်းခွင်တွင် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် ဆွေးနွေးပြီး လုပ်ငန်းခွင် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်သည်။ သို့သော် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ကို ဆောင်ရွက်ခွင့် မရှိစေရ။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းဖွဲ့စည်းမှုကို တားမြစ် ပိတ်ပင်ရန် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကိုအသုံး မပြုစေရ။</p>	<p>ဆောင်ရွက်သင့် သည်။ Committee on Freedom of Association Digest of Decisions အပိုဒ် ၈၇၉ ကိုကြည့်ပါ။ အလုပ်သမား သမဂ္ဂအဖွဲ့တွင် မပါဝင်သော အဖွဲ့ အစည်း များသည် Trade Union ၏ ဆောင်ရွက် ချက်များအတွက် တာဝန်မရှိစေရန်၊ Union တွင် မပါဝင် သူ များအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ထိရောက်စွာ ကာကွယ် ရန် တို့အတွက် ကော်မတီသည်</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

								ဥပဒေဆိုင်ရာ နှင့် အခြားသော နည်းလမ်းများကို ပြန်လည်စဉ်းစားခဲ့သည်။	
၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘက်က ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်က ဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ နစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ် ဖြင့် တောင်းဆို တိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိ	၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘက်က ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်က ဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ နစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် တောင်းဆို တိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေး အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။ ကော်မတီသည် တောင်းဆို						၆။ (က) (ခ) ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ၁ ကော်မတီ မှ အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။ ထို့အပြင် ထပ်မံ ဖြည့်စွက်လိုသည်မှ ၁ WCC မရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားပါက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ဖရေးအဖွဲ့သို့ တိုက်ရိုက် တိုင်ကြား နိုင်သည်။		

<p>သည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ် ရက်များမပါ ငါးရက် အတွင်း ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရမည်။</p> <p>(ခ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် ဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေ ကို ဖြေရှင်းမှု မှတ် တမ်းရေးသား ထားရှိ၍ သက် ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက် နှင့် အညီ အစီရင်ခံစာ ပေးပို့ရမည်။</p>	<p>ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက် မှ ခုနစ်ရက် အတွင်း ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်း ရမည်။</p> <p>(ခ) ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် ဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေကို ဖြေရှင်းမှု မှတ်တမ်း ရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သတ်မှတ် ချက်နှင့်အညီ အစီရင်ခံစာ ပေးပို့ရမည်။</p>								
<p>၇။ (က) အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သဖြင့် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ဖွဲ့စည်း</p>							<p>၇။ (က) အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နှစ်နာမှုများအတွက်</p>		

<p>ခြင်းမရှိသည့် လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် များ နှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံ ရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ် ရက်များ မပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းပြီး ဖြေရှင်းမှု မှတ်တမ်း ရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေ ရေး အဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အ ခါ ယင်းမှတ်</p>							<p>အလုပ်ရှင်ထံ တင်ပြပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများနှင့် ဖြစ်စေ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် များနှင့် ဖြစ်စေ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကာ တင်ပြသည့် နေ့ရက်မှ ငါးရက်အတွင်း (အစိုးရ ရုံးပိတ်ရက်များမပါ) ဖြေရှင်းပေးရမည်။</p> <p>မှတ်တမ်းများ ထားရှိကာ တောင်းဆိုမှု ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး ထံသို့ ပို့ပေးရမည်။</p>		
---	--	--	--	--	--	--	---	--	--

တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။									
<p>၈။ လုပ်ငန်း တစ်ခုတည်းတွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်း ကိုယ်စားလှယ် များနှင့် အလုပ် သမားများက ရွေးချယ်ပေး သော ကိုယ်စား လှယ်များ ပူးတွဲရှိနေခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း နှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် များ အနေအထား လျော့ပါးစေရန် အလုပ်ရှင် သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားများက ရွေးချယ် ပေးသော</p>	<p>၈။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>						<p>ပယ်ဖျက်ရန် အဆိုပြုပါသည်။</p>	<p>CFA Digest ၉၄၆ တွင်ကြည့်ပါ။ အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြု ဆွေးနွေးပွဲ သဘောတူညီချက် ၁၉၇၁(အမှတ် ၁၃၅) နှင့် သဘောတူညီချက်များ ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးပွဲ ၁၉၈၁ (အမှတ် ၁၅၄) တို့တွင်လည်း ယင်း အချက်ကို အာမခံပေးထား သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင် သည်။ trade unionကိုယ်စား လှယ်များနှင့် ရွေး ကောက်ခံကိုယ်စား လှယ်များ</p>	

<p>ကိုယ်စားလှယ် များကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရ။</p>								<p>နှစ်မျိုးလုံး သည် အတူ ရှိနေသည် ဆိုပါက ရွေးကောက်ခံကို ယ်စားလှယ်များ ရှိနေခြင်းက trade union ၏ အခြေ အနေကို အားနည်း စေခြင်း မဖြစ်စေရန် သင့်လျော်သည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည် ဟု ဖော်ပြထားပါသည် ။ CFA Digest ၉၄၄ ကိုလည်း ကြည့်ပါ။</p> <p>စုပေါင်းတောင်းဆို ညှိနှိုင်းမှု ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှ တ် ၉၁ တွင် သဘော တူညီချက်များအား ချုပ်ဆိုရာတွင်</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အလေးဂရုပြု ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းမှာ အဖွဲ့အစည်း မရှိသည့် အလုပ် သမားကိုယ်စား လှယ်များကို အဖွဲ့ များ တည်ထောင် ထားခြင်း မရှိသည့် အခြေအနေ၌သာ ရည်ညွှန်းထား သည်။	
၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ရာတွင် ပြေငြိမ်း မှု မရရှိသည့် အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်	၉။ မူလ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း		၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း ရာတွင်- (က) ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသည့် အငြင်းပွားမှု နှင့်				၉။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ အဆိုပြုထားသော စာသားများကို သဘောတူပါသည်။ ထပ်မံဖြည့်စွက်	စုပေါင်း တောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း သဘောတူစာချုပ် များ နှင့်ပါတ်သက်၍ ILO ၏ အခြေခံ စံနှုန်းများကို အာမခံရန် ဖြစ်ပါသည်။	

<p>ခံယူလိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ် သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။</p>			<p>စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလို ပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ် သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြား နိုင်သည်။</p> <p>(ခ) ပြေငြိမ်းမှု ရရှိပါက စုပေါင်း သဘောတူညီ ချက် ချုပ်ဆိုပြီး သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ထံသို့ မိတ္တူ ပေးပို့ရမည်။</p> <p>(ဂ) စုပေါင်း သဘောတူညီ ချက်ပါ အချက် များအား လိုက်နာမှု မရှိပါက နစ်နာသူသည် သက်ဆိုင်ရာ</p>				<p>ချက်လည်းရှိပါ သည်။</p> <p>အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ နှင့် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အစုအဖွဲ့ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ သည် လုပ်ငန်းခွင် အဆင့်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်၊ မြို့နယ် အဆင့်၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီးအ ဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အဖွဲ့ချုပ်အဆင့်၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် တွင် အကျိုးစီးပွား</p>		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			<p>မြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့ သို့ တိုင်ကြား နိုင်သည်။</p> <p>(ဃ) စုပေါင်း သဘော တူညီချက်၏ သက်တမ်း ကာလမှာ အနည်းဆုံး တစ်နှစ် ဖြစ်ရမည်။ အဆိုပါ သက်တမ်းကာလ အတွင်း သဘော တူညီချက် နှင့် ပါတ်သက်၍ ထပ်မံ တောင်းဆို ခြင်းမပြုရ။</p>			<p>ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ တွင် စုပေါင်း သဘောတူ ညီချက် စာချုပ်များကို သတ်မှတ်ပြဌာန်း ချက်များနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုနိုင်သည်။</p> <p>သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း သဘောတူညီချက် ချုပ်ဆိုရန် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကို နည်းဥပဒေများဖြင့် သတ်မှတ် ထားခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။</p> <p>အထက်ပါ အပိုဒ်ကို သင့်တော်သည့် နေရာတွင် ထည့်သွင်းရန် အဆိုပြုပါသည်။</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

							အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအနေဖြင့် CBA လုပ်ငန်းစဉ် နှင့်ပါတ်သက်၍ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဥပဒေ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေ တွင် သတ်မှတ် ပြဌာန်း နိုင်ရေးအတွက် မူကြမ်း ပြင်ဆင်ထားချက် များ လက်ထဲတွင်ရှိပါ သည်။		
အခန်း (၃) အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်း ဖျန် ဖြေရေး အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း									
၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရ အဖွဲ့ နှင့်	၁၀။ ဝန်ကြီးဌာနသည် မြို့နယ် အငြင်းပွား မှု ညှိနှိုင်း		၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရ				၁၀။ ဥက္ကဋ္ဌ တာဝန်ကို အလုပ်သမားရေး ရာ ဆက်ဆံရေး		

<p>နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ တစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ် ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေ သ ဦးစီး အဖွဲ့ သည် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်နှင့် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုန ယ်မြေ တစ်ခုခု သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ် ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်</p>	<p>ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။</p> <p>(က) အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊</p> <p>(ခ) အခြေခံ နှင့် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေး သော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊</p> <p>(ဂ) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ် သော မြို့နယ် အဆင့် ကိုယ်စားလှယ်</p>	<p>အဖွဲ့ နှင့် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ တစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ် ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ် ခွင့်ရဒေသဦးစီး အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် နှင့် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ် မြေ တစ်ခုခု သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေ သ အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု</p>				<p>ဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်တစ် ဦး ဖြစ်စေချင်ပါသည်။</p>		
---	---	---	--	--	--	---	--	--

<p>အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ တိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ် ခွင့်ရဒေသ အတွင်းရှိ မြို့နယ် များတွင် အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-</p> <p>(က) ဥက္ကဋ္ဌ</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရ အဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ တစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ်</p>	<p>သုံးဦးတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။</p> <p>(ဃ) ထိုဖွဲ့စည်း ပြီးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သည့် မြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ဝင်များ ထဲမှ ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် အတွင်း ရေးမှူး ကို အဖွဲ့ဝင် များ၏ ဆန္ဒမဲဖြင့် ရွေးချယ်ရမည်။</p>		<p>ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။</p> <p>(က) ဥက္ကဋ္ဌ</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့ နှင့် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေတစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ် ခွင့်ရဒေသဦးစီး အဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး</p> <p>(ခ) အဖွဲ့ဝင်</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ် ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ ဒေသဦးစီး အဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ် သူ တစ်ဦး</p> <p>(ခ) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ က ရွေးချယ်ပေး သော ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး.....</p> <p>(ဂ) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>အလုပ်သမား များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း</p>			<p>အခြေခံ နှင့် မြို့နယ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး</p> <p>(ဂ) အဖွဲ့ဝင် အခြေခံ နှင့် မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊</p> <p>(ဃ) အဖွဲ့ဝင် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး</p> <p>(င) အတွင်းရေးမှူး</p>						
---	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>များက ရွေးချယ်ပေး သော ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး</p> <p>(ဃ) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဌာန ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး</p> <p>(င) အဖွဲ့ဝင် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ က ယုံကြည် လက်ခံသည့် ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ် နှစ်ဦး</p> <p>(စ) အတွင်းရေးမှူး</p>			<p>ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး</p>						
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ် သူတစ်ဦး									
၁၁။ (က) ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ် သည့် နေရာများ ကို သက်ဆိုင်ရာ ဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။ (ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏ သက်တမ်း သည် နှစ်နှစ် ဖြစ်သည်။	၁၁။ (က) ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်း လစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။ (ခ) ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ်ဖြစ်သည်။		၁၁။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင် ရာ ကော်မတီမှ ပြင်ဆင်ဖြည့် စွက်လိုသည့် အချက်အား သဘောတူပါသ ည်။				၁၁။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားဆိုင် ရာ ကော်မတီမှ ပြင်ဆင်ဖြည့် စွက်လိုသည့် အချက်အား သဘောတူပါသည်။		
၁၂။	၁၂။		၁၂။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ				၁၂။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ		

<p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည် တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှု အား တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှု အမျိုးအစား ခွဲခြား သတ်မှတ်ပြီး အငြင်းပွားမှု ပြေငြိမ်းစေရေး အတွက် သတ်မှတ်ချက် များ နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလ အတွင်း ဖျန်ဖြေ ဆောင်ရွက်ရမည်။</p>	<p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည် တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှု အား ပြေငြိမ်းစေရေး အတွက် သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် အညီ သတ်မှတ်ကာလ အတွင်း ဖျန်ဖြေ ဆောင်ရွက်ရမည်။</p>		<p>အလုပ်သမား ဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက် အား သဘောတူပါသည်။</p>				<p>အလုပ်သမား ဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက် အား သဘောတူပါသည်။</p>		
<p>အသစ် ဖြည့်စွက်ချက်</p>	<p>၁၂-က။ အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှု</p>		<p>၁၂-က။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည်</p>				<p>၁၂-က။ အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ</p>		

	<p>ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များနှင့် အကျိုးမဝင် သည့် အငြင်းပွားမှုများ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာနများ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထား နိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများ ထံသို့ အသိပေးရ မည်။</p>		<p>အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေး အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များ နှင့် အကျိုးမဝင်သည့် အငြင်းပွားမှုများ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိ သည့် ဦးစီးဌာန များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထား နိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ ထံသို့ အသိပေးရ</p>				<p>အငြင်းပွားမှု များ ကို ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှ ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း မရှိပါက တည်ဆဲ တရားရုံးများသို့ လျှောက်ထားနိုင် သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲတရားရုံး များ ၏ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်ကို ပိုမိုအားကောင်းလာ စေရန် ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။</p> <p>အလုပ်သမားများ အတွက် ဥပဒေ အထောက်အကူပြု ဝန်ဆောင်မှုများကို လည်း အခမဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးရန် တင်ပြလိုပါသည်။</p>		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			မည်။						
၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်း တည်ထောင်ထား ရှိသည့် အထူးစီးပွားရေး ဇုန်တွင် အငြင်းပွားမှု များ ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရေး အတွက် သီးခြား ဥပဒေ ပြဌာန်းချက် မရှိလျှင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရ အဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၁၀ ပါ အတိုင်း အထူး ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းရမည်။	၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်း တည်ထောင် ထားရှိသည့် အထူးစီးပွားရေး ဇုန်တွင် အငြင်းပွားမှုများ ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရေးအတွက် သီးခြား ဥပဒေ သတ်မှတ်ပြဌာန်းချ က် မရှိလျှင် ဝန်ကြီးဌာနသည် ပုဒ်မ ၁၀ ပါ အတိုင်း အထူးညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့များ ကို ဖွဲ့စည်း ရမည်။		၁၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက် အတိုင်း ထားရှိသင့်ပါသည် ။				၁၄။ ပယ်ဖျက်ပေးရန် အဆိုပြုပါသည်။	အခြားအ လုပ်သမားများထ က်စာလျှင် အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များရှိ အလုပ်သမားများ ကို အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များဖြင့် အနည်းနှင့် အများ ဝန်မလေးစေသင့် ပါ။ SEZ ဥပဒေကို လည်း ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ အထူး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ ဖော်ထုတ်ခြင်းကို	

								တားဆီး နိုင်မည်။	
၁၅။ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အကြား ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင် ရာ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က ဖျန်ဖြေခြင်း မပြုမီ ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်အ ား လည်းကောင်း ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များသည် အလုပ်သမား	၁၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း						၁၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		

ကိုယ်စားလှယ်များအားလည်းကောင်း၊ ခန့်အပ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရမည်။									
အခန်း (၄) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း									
၁၆။ (က) ဝန်ကြီးဌာန သည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး	၁၆။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး		၁၆။ (က) ဝန်ကြီးဌာန သည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး				၁၆။ CTUM, MICS and AFFM – IUF အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များမှ ခုံသမာဓိ အဆင့် ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန်		

<p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။</p> <p>(၁) ဥက္ကဋ္ဌ</p> <p>သက်ဆိုင်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး</p> <p>သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရ အဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ် သူ တစ်ဦး</p> <p>(၂) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်းများက ထောက်ခံ တင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော</p>	<p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက် ဖြင့် အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရ မည်။</p> <p>(၁) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး ၊ ပြည်နယ် အဆင့် နှင့် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါး ဦး</p> <p>(၂) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>ပြည်နယ် အဆင့် နှင့် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး</p>	<p>ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အဖွဲ့၏ သဘောတူညီ ချက်ဖြင့် အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။-</p> <p>(၁) ဥက္ကဋ္ဌ</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး</p> <p>သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအ ဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး</p> <p>(၂) အဖွဲ့ဝင်</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း နှင့် သက်ဆိုင်ရာ</p>				<p>အဆိုပြုပါသည်။</p> <p>ခုံသမာဓိ ယန္တရားသည် ယခုအချိန်တွင် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးနေ သော်လည်း ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်မဟုတ် သည့် အတွက် အငြင်းပွားမှု တွင် ပါဝင်သူ များသည် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အဆင့်သို့ တက်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းယန္တရားသည် လူ့အရင်းအမြစ်၊ ငွေကြေးအရင်း အမြစ်များ၊ အချိန် များ ကုန်ဆုံးပါသည်။ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု</p>		
--	---	--	--	--	--	---	--	--

<p>ပုဂ္ဂိုလ် သုံးဦး</p> <p>(၃) အဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ က ထောက်ခံ တင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် သုံးဦး</p> <p>(၄) အဖွဲ့ဝင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရ ဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး</p> <p>(၅) အဖွဲ့ဝင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ</p>	<p>(၃) အဖွဲ့ဝင် ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ် သော တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အဆင့် ကိုယ်စားလှယ် ငါးဦးတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။</p> <p>(၄) ထိုဖွဲ့စည်းပြီး သော ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သည့် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ဝင်များထဲမှ ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် အတွင်းရေးမှူး တို့ကို အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဆန္ဒမဲဖြင့် ရွေးချယ်ရမည်။</p>		<p>တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်း ရှိ မြို့နယ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် သုံးဦး</p> <p>(၃) အဖွဲ့ဝင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း နှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် သုံးဦး</p>				<p>နည်းပါသည်။</p> <p>တိုင်းပြည်၏ ဘဏ္ဍာငွေကြေး ဆုံးရှုံးပါသည်။</p> <p>အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားကို ထိရောက်၊ မြန်ဆန် စွာ ဖြေရှင်းရာတွင် ယင်းအဆင့် ကြောင့် နောင်နေ့ကြန့်ကြာ မှု ရှိပါသည်။</p> <p>အကယ်၍ ခုံသမာဓိ ကောင်စီအဖွဲ့ဝင် ဦးရေ နည်းပါက ထပ်တိုးနိုင်ပါသည်။</p> <p>အလုပ်သမား များ၏ အဆိုပြုချက်ကို လက်ခံပါက ဥပဒေ တစ်ခုလုံးတွင် ပါဝင်သော</p>		
---	---	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>က ယုံကြည်လက်ခံသည့် ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦး</p> <p>(၆) အတွင်းရေးမှူး</p> <p>ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး</p> <p>(ခ) ဝန်ကြီးဌာနသည် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေတစ်ခုခု သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး</p>	<p>(ခ) ဝန်ကြီးဌာနသည် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေတစ်ခုခု၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများရှိ ရွေးချယ်တင်မြှောက်လိုက်သော ခုံသမာဓိအဖွဲ့အမည်စာရင်းကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။</p>		<p>(၄) အဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အဆင့်အစိုးရ ဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး</p> <p>(၅) အတွင်းရေးမှူး ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး</p> <p>(ခ) မူလအတိုင်း ထားရှိသင့်ပါသည်။</p>				<p>ခုံသမာဓိအဖွဲ့ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် စကားရပ်အားလုံးကို ဖြုတ်ရပါမည်။</p> <p>အကယ်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ယန္တရားကို ဆက်လက်ထားရှိလိုပါက ဥက္ကဋ္ဌသည် အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ ဖြစ်သင့်ပါသည်။</p>		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။</p>									
<p>၁၇။ (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာ ဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။ (ခ) ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သည် ခုံသမာဓိ ကောင်စီက သတ်မှတ်သော</p>	<p>၁၇။ (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက် လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။ (ခ) ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ် ဖြစ်သည်။</p>		<p>၁၇။ အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>				<p>၁၇။ ခုံသမာဓိ အဆင့် ဖြုတ်ရန်။ အဖွဲ့ အား</p>		

လုပ်ငန်း နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ၊ လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရမည် ။									
၁၈။ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သည် ခုံသမာဓိကောင်စီ က သတ်မှတ်သော လုပ်ငန်းနည်းလမ်း များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ၊ လုပ်ငန်းအစီအစ ဉ်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည် ။	၁၈။ မူလ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		၁၈။ မူလ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း				ဖြုတ်ရန်။		
အခန်း (၅) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိ									

ကောင်စီ ဖွဲ့စည်းခြင်း									
၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင် သူများ နှင့် အလုပ်သမား ရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ထဲမှ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ရုံးခုံသမား ကောင်စီကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။ - (က) ဝန်ကြီးဌာနက	၁၉။ ဝန်ကြီးဌာန သည် ဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင် သူများ နှင့် အလုပ်သမား ရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများထဲ မှ ကိုယ်ကျင့် တရား ကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ရုံးခုံသမား ကောင်စီကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီ ချက်ဖြင့် အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။ (က) ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊		၁၉။ မြန်မာနိုင်ငံလုံး ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် ရေးရာ အဖွဲ့၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ချုပ်များ၊ နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ အစည်းများ ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေ သ၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ မြို့နယ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက				ဝန်ကြီးဌာန၏ အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။		

<p>ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊</p> <p>(ခ) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊</p> <p>(ဂ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံ တင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါး ဦး။</p>	<p>(ခ) နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ရှိ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ချုပ်၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် မြို့နယ် အဆင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်းရွေးချယ် ပေးသော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး</p> <p>(ဂ) နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ ၊ တိုင်းဒေသကြီး</p>		<p>ပူးပေါင်း ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး။</p> <p>မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာ အဖွဲ့၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များ၊ နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေ သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်း ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး။</p> <p>အပိုဒ် (ဃ) အား ပယ်ဖျက်သင့်ပါသ</p>						
---	---	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>သို့မဟုတ် ပြည်နယ်၊ ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ ဒေသရှိ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင် ရာ အလုပ်သမားရေးရာ ၁ အဖွဲ့၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်း ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါး ဦး၊ (ဃ) ထို ဖွဲ့စည်းပြီးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သည့်</p>		<p>ည်။</p>						
--	--	--	------------	--	--	--	--	--	--

	<p>ခုံသမာဓိ ကောင်စီဝင် များထဲမှ ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် အတွင်းရေးမှူး တို့ကို အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဆန္ဒမဲဖြင့် ရွေးချယ် ရမည်။</p>								
၂၀။ (က)	၂၀။ (က)		၂၀။ (က)				၂၀။ (က)		
<p>ခုံသမာဓိ ကောင်စီ တွင် လစ်လပ်သည့် နေရာ များကို သက်ဆိုင်ရာ ဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။</p> <p>(ခ) ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။</p>	<p>ခုံသမာဓိ ကောင်စီ တွင် လစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာ ဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။</p> <p>(ခ) ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ်ဖြစ်သည်။</p>		<p>ပြည်တွင်း ၊ ပြည်ပ အလုပ်သမား ဆိုင်ရာ ကော်မတီ မှ တင်ပြသည့် အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသ ည်။</p>				<p>ပြည်တွင်း ၊ ပြည်ပ အလုပ်သမား ဆိုင်ရာ ကော်မတီ မှ တင်ပြသည့် အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>		
၂၁။	၂၁။		၂၁။				၂၁။		
<p>ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏</p>	<p>ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏</p>		<p>မူလ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း ထားရှိ</p>				<p>ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမား</p>		

<p>တာဝန်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်း ဖြစ်သည်။</p> <p>(က) ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက် ရာတွင် လူမှုရေး တရား မှုတမှု သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှ ဖြစ်ရေးသဘော တရား များ အပေါ် အခြေခံကာ သီးခြား လွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှု မရှိသော အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် ရပ်တည် ဆောင်ရွက်ခြင်း။</p> <p>(ခ)</p>	<p>တာဝန်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်း ဖြစ်သည်။ -</p> <p>(က) ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ် ဆောင်ရွက် ရာတွင် လူမှုရေး တရား မှုတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်း မွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှ ဖြစ်ရေး သဘောတရား များ အပေါ် အခြေခံကာ သီးခြား လွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှု မရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင် ရွက်ခြင်း။</p> <p>(ခ) လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ (၁၉) ပါ</p>		<p>သင့်ပါသည်။</p>				<p>ဆိုင်ရာ ကော်မတီမှ အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။</p>		
---	---	--	-------------------	--	--	--	--	--	--

<p>လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာ စစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ ၁၉ ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက် မှ သုံးဦး ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ် ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်း နှင့် စစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်စေခြင်း။</p> <p>(ဂ) ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ နှင့် ခုံအဖွဲ့တို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ နှင့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်ခြင်း။</p>	<p>ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက်မှ ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုစီမှ ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးစီ ပါဝင်သော သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့် အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်း နှင့် စစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်စေခြင်း။</p> <p>(ဂ) ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ နှင့် ခုံအဖွဲ့တို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ နှင့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ် များကို သတ်မှတ်ခြင်း။</p>								
<p>၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ</p>	<p>၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိ</p>		<p>၂၂။ (က) မူလ ပြဌာန်းချက် အတိုင်း</p>				<p>၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာန၏ အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။</p>		

<p>ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ရမည်။</p> <p>(ခ) ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။</p>	<p>ကောင်စီက ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တည်ဆဲ အလုပ်သမား ဥပဒေများ နှင့်အညီ သတ်မှတ်ရမည်။</p> <p>(ခ) ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ဝန်ကြီးဌာနသည် သတ်မှတ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။</p>		<p>ထားသင့်ပါသည်။</p>						
<p>အခန်း (၆) အငြင်းပွားမှု အား ဖြေရှင်းခြင်း</p> <p>၂၃။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက် နှင့် စပ်လျဉ်း၍</p>	<p>၂၃။</p> <p>ပယ်ဖျက်ပြီး ပုဒ်မ ၂၃ ကို အောက်ပါ အတိုင်း အစားထိုးရမည်။</p> <p>၂၃။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ</p>		<p>၂၃။ ပယ်ဖျက်မည်ဖြစ်ပါသည်။</p>				<p>၂၃။ ပယ်ဖျက်မည်ဖြစ်ပါသည်။</p> <p>တစ်ဦးချင်း ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ စုပေါင်း ပဲဖြစ်ဖြစ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အပေါ်တွင် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက</p>	<p>အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုတွင် မကျေနပ်သူသည် အကယ်၍ အလုပ်သမား ဖြစ်သည်ဆိုပါက ၎င်းအနေဖြင့် တရားရုံးစရိတ်ကို ကုန်ကျခံရန်</p>	

<p>တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါ အဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်း များ နှင့် အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ် ဖြင့် ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိ သော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထား နိုင်သည်။</p>	<p>အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် အငြင်းပွားမှုများ ဖြေရှင်းရာတွင် တည်ဆဲ အလုပ်သမား ဥပဒေများမှ ပြဌာန်းချက် များ အပေါ်တွင်သာ အဓိကထား စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရမည်။</p>						<p>မကျေနပ်သူသည် WCC ယန္တရား၊ မြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး ယန္တရားကို အသုံးပြုလိုပါက အသုံးပြုနိုင်ပါသည် ။ အသုံးမပြုလိုပါက မကျေနပ်သူကိုယ် တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သ ည်။</p> <p>ဤအဆိုပြုချက် နှင့် ရှေ့နောက်ညီစေရန် သက်ဆိုင်သည့် ပုဒ်မများကို ပြင်ဆင်ရန် အဆိုပြုပါသည်။</p>	<p>အခက်အခဲရှိပါသ ည်။ ထို့ကြောင့် တရားရုံး မတက်ခင် ညှိနှိုင်းလိုပါက WCC အဆင့် ၊ မြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေ အဆင့်တွင် ညှိနှိုင်း နိုင်သည်။ ယင်းအဆင့်များ တွင် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေမှု မအောင်မြင်ခဲ့ပါက တရားသို့ လျှောက်ထားနိုင် သည်။ နိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း မကျေနပ်သူ အလုပ်သမား တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်စေ ရေးအတွက် ဥပဒေ အကူအညီ ပေးပါရန် တင်ပြအပ်ပါသည် ။</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>၂၄။ အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက်အရ ဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီး၏ အကြောင်းကြားချက်အရ ဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့၏ အကြောင်းကြားချက်အရ ဖြစ်စေ၊ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့</p>	<p>၂၄။ အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက်အရ ဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီး၏ အကြောင်းကြားချက်အရ ဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့၏ အကြောင်းကြားချက်အရ ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းလမ်း တစ်ခုခုအရ ဖြစ်စေ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည်</p>						<p>၂၄။ အငြင်းပွားမှုနေရာ တွင် “အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွား မှု နှင့် ပါတ်သက်၍” ဟု ပြင်ဆင်လိုပါသည်။</p>	<p>အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ၊ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေး ယန္တရား အဆင့်ဆင့်ဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။</p> <p>အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ၊ သည် စီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသော တရားရုံးများမှ ဖြေရှင်းမည်ဖြစ်ပါ သည်။</p>	
--	---	--	--	--	--	--	---	---	--

<p>သည် အောက်ပါ အတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။</p> <p>။</p> <p>(က) အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များ မပါ သုံးရက် အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း။</p> <p>(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက် သဘောတူ စာချုပ်</p>	<p>အောက်ပါ အတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။</p> <p>(က) အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ခုနှစ် ရက် အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း။</p> <p>(ခ) ပုဒ်မ ခွဲ (က) အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက် တွင် နှစ်ဖက် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုစေမည်။</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ချုပ်ဆိုခြင်း။									
၂၄။ (ဂ)	<p>၂၄။ (ဂ)</p> <p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူ စာချုပ် ဖောက်ဖျက်လျှင် ဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်သည့် အရာရှိက ဖောက်ဖျက်သည့် ဘက်ကို တရားစွဲရမည်။</p>		<p>၂၄။ (ဂ)</p> <p>အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>				<p>၂၄။ (ဂ)</p> <p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူ စာချုပ် ဖောက်ဖျက်လျှင် ဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်သည့် အရာရှိက ဖောက်ဖျက်သည့် ဘက်ကို တရားစွဲရမည်။</p> <p>သို့သော်</p> <p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူ စာချုပ် ဖောက်ဖျက်လျှင် မကျေနပ်သူကိုယ် တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထ</p>		

							<p>ဘေးသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖစ်စေ တရားစွဲဆိုပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို အဟန့်အတားမဖြစ် စေရ။</p>		
<p>၂၅။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည် ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသော စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး ထိုသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ ကြောင်းကို အငြင်းပွားမှု နှင့် သက်ဆိုင်ရာ သူများထံ အသိပေး</p>	<p>၂၅။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည် ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသော အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်း ပေးပို့ပြီး ထိုသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ ကြောင်းကို အငြင်းပွားမှု နှင့် သက်ဆိုင်သူများထံ အသိပေး အကြောင်းကြား ရမည်။</p>						<p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန် အဆိုပြုပါသည်။</p> <p>အဆိုပြုချက်အား သဘောမတူပါက</p> <p>၂၅ အတွက် အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>		

အကြောင်းကြားရမည်။									
၂၆။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေရေး ဆောင်ရွက်ရာ တွင် ပြေငြိမ်းမှု မရသည့် အချက်များအပေါ် သုံးသပ် အကြံပြုချက် ပါဝင်သော အသေးစိတ် အစီရင်ခံစာ နှင့် အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံး ပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်း ပေးအပ်ရမည့် အပြင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး	၂၆။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှု မရသည့် အချက်များ အပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချ က် ပါဝင်သော အသေးစိတ် စီရင်ခံစာ နှင့် အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက် များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်း ပေးအပ်ရမည်။		၂၆။ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက်ဟု ပြင်ဆင်လိုပါသည် ။				၂၆။ ခုံသမာဓိ ယန္တရား ကို ဖြုတ်ရန် အဆိုပြုပါသည်။ အကယ်၍ ခုံသမာဓိ ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန် သဘောမတူပါက ဝန်ကြီးဌာန ပြင်ဆင်ချက်ကို သဘောတူပါသည်။ စုပေါင်း အငြင်းပွားမှု နေရာတွင် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ၁ အငြင်းပွားမှုဟု အစားထိုးပေးပါရန် တင်ပြပါသည်။		

<p>သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့သို့လ ည်း စုပေါင်း အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာ အကျဉ်းချုပ်ကို တင်ပြရမည်။</p>									
<p>၂၇။ သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၂၆ အရ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က လွှဲအပ်သော စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်</p>	<p>၂၇။ သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၂၆ အရ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က လွှဲအပ်သော အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက် အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက် များ</p>		<p>၂၇။ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ဆိုသည့် စကားရပ်ကို ပြန်လည် ထည့်သွင်း သင့်ပါသည်။ သို့မဟုတ် ကိုးရက် ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ဝန်ကြီး ဆိုသည့် စကားရပ်အစား ဝန်ကြီးဌာန</p>				<p>၂၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန် သဘောတူပါက အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ၁ အငြင်းပွားမှုကို မြို့နယ်ညှိဖျန် အဆင့်မှ ခုံကောင်စီသို့ အငြင်းပွားမှုကို လွှဲအပ်သည့် ယန္တရားကို မည်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့် သွားသင့်သည်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရ</p>		

<p>ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများ ထံ ဆုံးဖြတ်ချက် ပေးပို့ရမည်။</p> <p>မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များထံသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။</p>	<p>မပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများ ထံ ဆုံးဖြတ်ချက် ပေးပို့ရမည်။</p> <p>မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များထံသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။</p>						<p>ပါမည်။</p> <p>မြို့နယ်ညှိဖျန်တွင် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေမှု မအောင်မြင်ပါက မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးယန္တရား ပြီးနောက် မကျေနပ်သူသည် အောက်ပါ နှစ်ရပ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ မကျေနပ်သူသည် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း ကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။ သို့သော် အလုပ်ပိတ်ခြင်း နှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း တစ်ဖက်ဖက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီ</p>		
---	--	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရ အဖွဲ့များထံသို့ မိတ္တူ ပေးပို့ရမည်။</p>							<p>၏ အဆုံးအဖြတ် ကို ခံယူရန် လျှောက်ထားပါက အလုပ်ပိတ်ခြင်း နှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း ကို ရပ်တန့်ရမည်။ သပိတ်မှောက်ခြင်း နှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်း နှင့်ပတ်သက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ ကို အကြောင်းကြားရမ ည်။</p> <p>ဥပဒေနှင့်အညီသေ ၁ သပိတ်မှောက်ခြင်း နှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ရပ်တန့်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့် မည်သူ့ကို ပေးမလဲ ထည့်သွင်းစဉ်းစား သင့်ပါသည်။</p>		
၂၈။	၂၈။		၂၈။				၂၈။		

<p>မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ် ငန်း နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ တစ်ပါး ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူ များသည် အောက်ပါ တို့အနက် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သ ည်။</p> <p>(က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက် များမပါ ခုနှစ်ရက်</p>	<p>မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ တစ်ပါး ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားမှု သူများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သ ည်။</p> <p>(က) ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ် ခံယူရန်</p>		<p>အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသ ည်။</p>				<p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန်။</p> <p>ဖြုတ်ရန် သဘောမတူပါဘ က ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမား ရေးရာ ကော်မတီ ၏ အဆိုပြုချက် အားသဘောတူပါ သည်။</p>		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>အတွင်း ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူရန် နှစ်ဖက်စလုံးမှ လျှောက်ထားခြင်း။</p> <p>။</p> <p>(ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း။</p>	<p>အငြင်းပွားမှု သူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်း။</p> <p>(ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း။</p>								
<p>၂၉။</p> <p>မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာ</p>							<p>၂၉။</p> <p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန်။</p>		

<p>အငြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးသည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံး ပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့ လျှောက်ထားရမ ည်။</p>									
<p>၃၀။ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ (က) နှင့် ပုဒ်မ (၂၉) တို့အရ လျှောက်ထားချက် နှင့်</p>									
<p>၃၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီ သည် ပုဒ်မ ၂၈ ၊ ပုဒ်မခွဲ (က) နှင့် ပုဒ်မ ၂၉ တို့အရ</p>	<p>၃၀။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>								

<p>လျှောက်ထားချက် နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း၍ တာဝန်ပေးရမည်။</p>									
<p>၃၁။ ခုံအဖွဲ့သည် (က) ပုဒ်မ ၈ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ လျှောက်ထားသည့် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက် မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ၁၄ ရက် အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်။</p> <p>(ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်</p>	<p>၃၁။ ခုံအဖွဲ့သည်-</p> <p>(က) ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှု ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ၁၄ ရက် အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် ရမည်။</p> <p>(ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ</p>		<p>တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ဆိုသည့် စကားရပ်ကို ပြန်လည် ထည့်သွင်းသင့်ပါ သည်။</p> <p>သို့မဟုတ် ၁၆ ရက်ဟု ပြင်ဆင် သင့်ပါသည်။</p>				<p>၃၁။</p> <p>လက်ရှိ ဥပဒေအရ</p> <p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရား ကြာချိန် နှင့်</p> <p>ခုံသမာဓိကောင်စီ ယန္တရား ကြာချိန် စုစုပေါင်းသည် ၂၁ ရက် ရှိပါသည်။</p> <p>အကယ်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ယန္တရားကို ဖြုတ်မည်ဆိုပါက</p>		

<p>ရုံးပိတ်ရက်များ မပါ နှစ်ရက် အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွား ပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။</p>	<p>နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူ များ ထံပေးပို့ရမည်။</p>						<p>ခုံသမာဓိကောင်စီ ယန္တရား ကြာချိန်ကို ပြန်လည်စဉ်းစားနိုင် ပါသည်။</p> <p>အငြင်းပွား စကားရပ်တွင် ၊ အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဟု ထည့်သွင်း အစားထိုးရန် အဆိုပြုပါသည်။</p>		
<p>၃၂။ ခုံအဖွဲ့သည် (က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထား သည့် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမ ပါ</p>	<p>၃၂။ ခုံအဖွဲ့သည် (က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှု ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက် အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်။ (ခ)</p>		<p>၃၂။ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ဆိုသည့် စကားရပ်ကို ပြန်လည် ထည့်သွင်းသင့်ပါ သည်။ သို့မဟုတ် ကိုးရက် ဟု ပြင်ဆင်သင့် ပါသည်။</p>				<p>၃၁။ လက်ရှိ ဥပဒေအရ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရား ကြာချိန် နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ ယန္တရား ကြာချိန် စုစုပေါင်းသည် ၂၁ ရက် ရှိပါသည်။ အကယ်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့</p>		

<p>ခုနှစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်။</p> <p>(ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင် တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက် များမပါ နှစ် ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများ ထံ ပေးပို့ရမည်။</p>	<p>ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက် များမပါ နှစ်ရက် အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများ ထံ ပေးပို့ရမည်။</p>						<p>ယန္တရားကို ဖြုတ်မည်ဆိုပါက</p> <p>ခုံသမာဓိကောင်စီ ယန္တရား ကြာချိန်ကို ပြန်လည်စဉ်းစားနိုင် ပါသည်။</p> <p>အငြင်းပွား စကားရပ်တွင် ၊ အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဟု ထည့်သွင်း အစားထိုးရန် အဆိုပြုပါသည်။</p>		
<p>၃၃။ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မ ၃၆ (က) အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက် မိတ္တူ ကို ဝန်ကြီး နှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ်</p>	<p>၃၃။ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မ ၃၆ (က) အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်မိတ္တူ ကို ဝန်ကြီးဌာန နှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်</p>		<p>၃၃။ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မ ၃၆ (က) အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ် သော ဆုံးဖြတ်ချက် မိတ္တူက ဝန်ကြီးဌာန နှင့် သက်ဆိုင်ရာ</p>				<p>၃၃။ ဝန်ကြီးဌာန၏ အဆိုပြုချက်ကို အလုပ်သမားဘက် မှ သဘောတူပါသည်။</p>		

ပြည်နယ် အစိုးရ အဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။	အစိုးရအဖွဲ့ နေပြည်တော် အပါအဝင် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ဒေသဦးစီး အဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။		တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့ သို့မဟုတ် နေပြည်တော် အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ် မြေ တစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ဒေသဦးစီး အဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။						
အခန်း (၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲ ခြင်း နှင့် အကျိုး သက်ရောက်ခြင်း									
၃၄။ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်	၃၄။ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို		၃၄။ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်				၃၄။ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရားကို		

<p>အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။</p>	<p>နှစ်ဖက် အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်က သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားခြင်း မရှိလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။</p>		<p>သည် ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။</p>				<p>ဖြုတ်ရန်။</p> <p>ဆက်လက်ထားရှိမည်ဆိုပါက ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။</p>		
<p>၃၅။ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အဖြစ်မှတ်ယူရမည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။</p>	<p>၃၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>						<p>၃၄။</p> <p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ယန္တရားကို ဖြုတ်ရန်။</p> <p>ဆက်လက်ထားရှိမည်ဆိုပါက ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက်ကို</p>		

<p>၃၆။</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်သည့် နေ့ရက်မှ သုံးလ ကျော်လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။</p> <p>ယင်းသဘောတူညီချက်အရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိ ဆုံးဖြတ်ချက်၏ သက်ဆိုင်ရာ အပိုင်းကို</p>	<p>၃၆။</p> <p>သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်သည့် နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၉၀ ကျော်လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီချက်အရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိ ဆုံးဖြတ်ချက်၏ သက်ဆိုင်ရာ အပိုင်းကို</p>		<p>၃၆။</p> <p>ပယ်ဖျက်မည် ဖြစ်ပါသည်။</p>				<p>သဘောတူပါသည်။</p> <p>၃၆။</p> <p>ပယ်ဖျက်မည် ဖြစ်ပါသည်။</p> <p>မှတ်ချက်။။</p> <p>၂၀၀၈ ခုနှစ် နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ အရ နိုင်ငံသားတိုင်းသည် စာချွန်တော် တက်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြားနိုင်ငံများကဲ့သို့ အပြီးသတ် လိုက်နာရန် မဟုတ်ဘဲ အယူခံဝင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနေအထား ဖြစ်ပါသည်။</p> <p>ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို</p>		
---	---	--	---	--	--	--	--	--	--

လွှမ်းမိုးစေရမည်။	လွှမ်းမိုးစေရမည်။						<p>မကျေနပ်သူသည် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် တရားချုပ်သို့ စာရွက်တော် တက်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ စာရွက်တော် အယူခံခွင့်ကာလသည် အချိန်ကာလအားဖြင့် (၂) နှစ်ကြာမြင့်ပါသည်။</p> <p>(၂) နှစ်ကြာမြင့်ပြီးနောက် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် တရားချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက် နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မတူညီပါက အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သည့် သက်ဆိုင်ရာ ပါတီများအတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို</p>		
-------------------	-------------------	--	--	--	--	--	---	--	--

							<p>အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် အခက်အခဲရှိနိုင်ပါသည်။</p> <p>ယင်းအချက်ကို လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးပါရန် လေးစားစွာ တင်ပြအပ်ပါသည်။</p>		
<p>၃၇။</p> <p>အတည်ဖြစ်ပြီး သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များက လိုက်နာရမည်။</p> <p>(က) အငြင်းပွားမှု နှင့် သက်ဆိုင်သူ အားလုံး၊</p>	<p>၃၇။</p> <p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>						<p>၃၇။</p> <p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		

<p>(ခ) အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင် ဆက်ခံသူများ၊</p> <p>(ဂ) အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသော အချိန်တွင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားပြီး နောက် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင် နေကြသော အလုပ်သမားများ အားလုံး။</p>									
<p>၃၈။ အခန်း(၈) တားမြစ်ချက်များ</p>									
<p>၃၈။ မည်သည့် အလုပ်ရှင်မျှ တောင်းဆို တိုင်ကြား</p>	<p>၃၈။ တောင်းဆိုသူ နှင့် တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူတို့သည်</p>		<p>၃၈။ တောင်းဆိုသူ နှင့် တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူတို့သည်</p>				<p>၃၈။</p>	<p>အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု အတွက် WCC</p>	

<p>ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ကာလ အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရန် ခိုင်လုံသော အကြောင်း မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။</p>	<p>တောင်းဆို တိုင်ကြားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရန် ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရန် အဖွဲ့၏ ချိန်းဆိုသည့် နေ့ရက်၊ အချိန်တွင် ကာယကံရှင် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ် ဖြစ်စေ၊ တက်ရောက်ရန် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက် မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။</p>		<p>တောင်းဆို တိုင်ကြားချက် နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရန် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏ ချိန်းဆိုသည့် နေ့ရက်၊ အချိန်တွင် ကာယကံရှင် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် ကိုယ်စားလှယ်ဖြစ် စေ၊ တက်ရောက်ရန် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက် မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။</p>					<p>ယန္တရား၊ မြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး ယန္တရားကို မဖြစ်မနေ အသုံးပြုရမည်။</p> <p>အသုံးမပြုခဲ့ပါက တားမြစ်ချက် ထည့်သွင်းရန် နှင့် ပြစ်မှု ပြစ်ဒဏ်ထည့် သွင်းရန်။</p> <p>(က)အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး အဆင့် ဆင့်(အလုပ် သမားရေးရာ ညှိနှိုင်း ရေးကော်မတီ ၊ အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေး နှင့် ခုံသမာဓိ) တွင်လုံလောက်သော အကြောင်း ပြချက် မရှိဘဲ</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

								သတ်မှတ်ထား : သောအချိန် အတွင်း စိတ် စေတနာကေ ၎င်းဖြင့် ပါဝင်ရန် ပျက်ကွက်မှု မဖြစ်စေရ။ (ခ)အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း နှင့် စိတ်စေတနာ မှန်ဖြင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းပြုလုပ် ရန် မပျက်ကွက်ရ ။ (ဂ)လုပ်ငန်းလည်ပ တ်မှု ဆိုင်သော သတင်း အချက်အလ က်များကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များ က တောင်ခံလာ
--	--	--	--	--	--	--	--	--

								ပါက ပေးအပ် ရန် မပျက်ကွက်စေရ။ (ဃ) အငြင်းပွားမှု စတင်ဖြစ်ပွားချိန်မှ ဖြေရှင်းပြီးဆုံးသည့် အချိန် အတွင်း အလုပ်သမားတို့၏ အလုပ်အကိုင် သတ်မှတ်ချက်၊ အခြေအနေများကို မပြောင်းလဲ ရ။	
အသစ်ဖြည့်စွက်ချက်	၃၈-(က) မည်သည့် အလုပ်ရှင်မျှ အလုပ်သမားမျှ ပုဒ်မ ၃ ပါ ပြဌာန်းချက် နှင့်အညီ ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။		ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေး ရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။					ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေး ရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။	
၃၉။ မည်သည့် အလုပ်ရှင်မျှ နံ့သမာဓိ အဖွဲ့	၃၉။ မည်သည့်		၃၉။ မည်သည့်				၃၉။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရ		

<p>သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့ အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေးနေစဉ် ထိုအငြင်းပွားမှု မစမီ တစ်ဆက်တည်း အချိန်က ချမှတ် ထားသော အလုပ်သမားများ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်း ကမ်းများကို ယင်း အလုပ်သမားများ ၏ အကျိုးထိခိုက် စေရန် ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲခြင်း မပြုရ။</p>	<p>အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေး နေစဉ်အတွင်း ထိုအငြင်းပွားမှု မစမီ တစ်ဆက်တည်း အချိန်က ချမှတ်ထားသော အလုပ်သမား များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း များကို ယင်းအလုပ်သမား များ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရ နှင့် ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲခြင်းမပြုရ ။ သို့မဟုတ် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မ ရှိဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။</p>	<p>အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေး နေစဉ်အတွင်း ထိုအငြင်းပွားမှု မစမီ တစ်ဆက်တည်း အချိန်က ချမှတ်ထားသော အလုပ်သမား များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း များကို ယင်းအလုပ်သမား များ၏ အကျိုးထိခိုက်စေ ရန် ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲခြင်း၊ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက် မရှိဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။</p>				<p>၁ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>		
---	--	---	--	--	--	---	--	--

အသစ်ဖြည့်စွက်	၃၉-က။ မည်သည့် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်း နေစဉ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြု ရ။		၃၉-က။ မည်သည့် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်း နေစဉ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြု ပရ။ ထို့အပြင် ကျန် အလုပ်သမား များ၏ အကျိုးစီးပွား ပျက်စီးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရ။				၃၉-က ပယ်ဖျက်ရန် အဆိုပြုပါသည်။		
၄၀။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှု တစ်ခု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်း နှင့် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ဖြင့်	မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း						မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		

ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ ကို ခံယူခြင်း မပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။									
၄၁။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်း သဘောတူညီချက် တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစဉ် ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင် ရန်									

အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။									
၄၁။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်း သဘောတူညီ ချက် တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစဉ် ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်	၄၁။ မူလ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း						၄၁။ မူလ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		

ခြင်း မပြုရ။									
<p>၄၂။ မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်း တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်း မရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်း သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တားခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။</p>	<p>၄၂။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>						<p>၄၂။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		
<p>၄၃။ မည်သူမျှ တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်း အငြင်းပွားမှု နှင့်</p>	<p>၄၃။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင်</p>		<p>၄၃။ အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>				<p>၄၃။ အဆိုပြုချက်အား သဘောတူပါသည်။</p>		

<p>စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူ စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက် တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။</p>	<p>ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက် တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိ စေရ။</p>								
<p>၄၃။ (က)။ ပုဒ်မ (၃၇) ပါ လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသူ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ အတည်ဖြစ်ပြီး သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာရန်</p>	<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>						<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>	<p>၂၀၀၈ ခုနှစ် နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ အရ နိုင်ငံသားတိုင်းသည် စာချုပ်တော် တက်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြားနိုင်ငံများကဲ့</p>	

<p>ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။</p>								<p>သို့ အပြီးသတ် လိုက်နာရန် မဟုတ်ဘဲ အယူခံဝင်ပိုင်ခွင့်ရှိ သည့် အနေအထား ဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သူသည် ပြည်ထောင်စုလွှ တ်တော် တရားချုပ်သို့ စာချွန်တော် တက်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသ ည်။ စာချွန်တော် အယူခံခွင့်ကာလ သည် အချိန်ကာလ အားဖြင့် (၂) နှစ် ကြာမြင့်ပါသည်။</p>	
								<p>(၂) နှစ် ကြာမြင့်ပြီးနောက် ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်</p>	

								<p>တရားချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက် နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မတူညီပါက အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သည့် သက်ဆိုင်ရာ ပါတီများအတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် အခက်အခဲရှိနိုင်ပါသည်။</p> <p>ယင်းအချက်ကို လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးပါရန် လေးစားစွာ တင်ပြအပ်ပါသည်။</p> <p>။</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

<p>၄၄။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ရန် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ကြိုတင် အကြောင်းကြား ခြင်း ခံရပြီးနောက် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက် စစ်ဆေး နိုင်ရေးအတွက် စီစဉ်ပေးရန် လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှု နှင့် သက်ဆိုင်သည် ဟု ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ယူဆသည့် စာတမ်း အမှတ်အသားကို</p>	<p>၄၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>၄၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>				<p>၄၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ပြသရန် နှင့် မိတ္တူကို ပေးအပ်ရန် လည်းကောင်း၊ သက်သေအဖြစ် ဆင့်ဆိုရာတွင် လာရောက်ရန် လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။</p>									
<p>၄၅။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန် အကြောင်းကြား စာ ပေးပို့ခံရပါက သတ်မှတ်ထား သည့် အချိန်အတွင်း၌ ကိုယ်တိုင် လာရောက်ရန် ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် ကိုယ်စားလှယ် စေလွှတ်ရန်</p>	<p>၄၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>						<p>၄၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>		

ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက် မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိ စေရန်။									
အသစ်ဖြည့်စွက်	၄၅-က။ မည်သူမျှ ဤဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်သည့် နည်းဥပဒေ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်ကို ဖောက်ဖျက်ခြင်း မပြုရ။	၄၅-က။ မည်သူမျှ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားမျှ ဤဥပဒေရ ထုတ်ပြန်သည့် နည်းဥပဒေ၊ အမိန့်ကြော်ငြာ စာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက် ကို ဖောက်ဖျက်ခြင်း မပြုရ။					၄၅-က။ ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမား ရေးရာ ကော်မတီ၏ အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။		
အခန်း (၉) ပြစ်ဒဏ်များ									
၄၆။ မည်သည့် အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၃၈ နှင့် ပုဒ်မ ၃၉ တို့ပါ တားမြစ်ချက်	၄၆။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၃၈၊ ပုဒ်မ ၃၈- က၊ ပုဒ်မ ၃၉ ၊ ပုဒ်မ ၃၉-က၊ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅-က တို့ပါ						၄၆။ ပုဒ်မ ၄၆ တွင် ပုဒ်မ ၃၉-က ကို ပယ်ဖျက်ပေးရန်၊ တစ်ရက်ပျက်ကွက်		

<p>တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူး လွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်း ချမှတ်ရမည်။</p>	<p>တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှား စီရင်ခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်လအထိ ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်းဖြစ်စေ၊ ဒဏ် နှစ်ရပ်လုံး ဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။</p>						<p>ပါက (၅) သိန်းစီတိုး၍ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရန်။</p>		
<p>အသစ်ဖြည့်စွက်</p>	<p>၄၆-က။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၊ ပုဒ်မ ၃၈-က၊ ပုဒ်မ ၃၉ ၊ ပုဒ်မ ၃၉-က နှင့် ပုဒ်မ - ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက် ကို ထပ်မံ ကျူးလွန်ပါက ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို</p>						<p>၃၉-က ကို ပယ်ဖျက်ရန်။</p>		

	ပျက်ကွက်သည့် ရက်တိုင်းအတွက် တစ်ရက်လျှင် ဒဏ်ငွေ ကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။								
၄၇။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၁ နှင့် ပုဒ်မ ၄၂ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူး လွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် ကျပ်ငါးသိန်းထိ ချမှတ်နိုင်သည်။	၄၇။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၁ နှင့် ပုဒ်မ ၄၂ တို့ပါ တားမြစ် ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူး လွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို ထောင်ဒဏ် တစ်လထိဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ် တစ်ဆယ်သိန်း ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ် စေ ချမှတ်နိုင်သည်။		၄၇။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ထပ်မံညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်သင့်ပါ သည်။				၄၇။ ထောင်ဒဏ်ကို ပယ်ဖျက်သင့် ပါသည်။ ငွေဒဏ်ကို ချမှတ်ရာတွင် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦ ချင်းစီအတွက် မျှတစွာ (fairly) ထည့်သွင်းသင့်ပါ သည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦ ချင်းစီကို အလုပ်ရှင်မှ တရားစွဲဆိုပါက ဤပုဒ်မကို ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမား ၅၀၀		

							<p>ကျော်၊ ၁၀၀၀ ကျော် ရှိနေလျှင် အလုပ်သမားတစ်ဦး ချင်းစီကို ငွေဒဏ် ချမှတ်ပါက မျှတမည်မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားဘက် မှ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးကို သာ တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသ ည်။ သို့သော် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး ချင်းစီတိုင်းကို တရားစွဲဆိုပြီး အလုပ်သမားတစ်ဦး ချင်းစီတိုင်းမှ တူညီသော ငွေဒဏ်ကို ဆောင်ရပါက ပြစ်မှုပြစ်ဒဏ်သည် မျှတမည်မဟုတ်ကြောင်း ကောင်းကို အလေးအနက် တင်ပြလိုပါသည်။</p>		
၄၈။	၄၈။		၄၈။				၄၈။		

<p>မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀ ၊ ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်း ချမှတ်ရမည်။</p>	<p>မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၄၊ ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို သုံးလထိ ထောင်ဒဏ် ဖြစ်စေ၊ အနည်းဆုံး ငွေဒဏ် ကျပ်သိန်း နှစ်ဆယ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ် နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်နိုင်သည်။</p>		<p>အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက် ထပ်မံ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။</p>				<p>အလုပ်သမားများမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီအလိုက် ငွေဒဏ် သတ်မှတ်ချက် နှင့် ပါတ်သက်၍ အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ ကို ပြန်လည်သုံးသပ်စေလိုပါသည်။ အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီ အလိုက်ငွေဒဏ် ကျခံရခြင်း သည် သင့်လျော်ခြင်း မရှိဟု ယူဆသည်။ ထောင်ဒဏ် ပယ်ဖျက်လိုပါသည်။</p>		
<p>၄၈-က။ ပုဒ်မ ၃၇ ပါ လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသူ</p>	<p>၄၈-က။ ပုဒ်မ ၃၇ ပါ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရန်</p>						<p>၄၈-က။ ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်သမား ရေးရာ ကော်မတီ၏</p>		

<p>မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၃-ကပါ တားမြစ်ချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။ လျော်ကြေး ပေးထိုက်သည့် အကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပါက တရားရုံးက ချမှတ်သည့် ငွေဒဏ်မှ သင့်လျော်သော ငွေကို လျော်ကြေး အဖြစ် နှစ်နာသူအား ထုတ်ပေးရမည်။</p>	<p>ပျက်ကွက်သူ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၃ နှင့် ပုဒ်မ ၄၃-က ပါ တားမြစ်ချက်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို ခြောက်လအထိ ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း တစ်ရာ ဖြစ်စေ ၊ ဒဏ် နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည့်အပြင် အလုပ်သမား ရရန်ရှိသည့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် များကို အလုပ်သမားအား ပေးချေရန် အမိန့်ချမှတ်ရမည်။</p>						<p>အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူပါသည်။</p>		
၄၉။	၄၉။						၄၉။		

<p>ခုံသမာဓိကောင်စီ ၊ ခုံအဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့ ၏ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာ တွင် ဝန်ကြီးဌာနက ရုံးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အထောက် အကူပြု ဆောင်ရွက်ရမည် ။</p>	<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>						<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်း</p>		
<p>၄၉-က။ အသစ်ဖြည့်စွက်</p>	<p>၄၉-က။ သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ တွင် ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးသည် သတ်မှတ်ထားသ ည့် အရည်အချင်း ပျက်ယွင်းကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်း ခံရမည်။ ရာဇသတ်ကြီးဆိုင်</p>		<p>၄၉-က။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ တွင် ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦး သည် သတ်မှတ်ထားသ ည့် အရည်အချင်း ပျက်ယွင်း ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါ</p>				<p>၄၉-က။ အလုပ်သမားများမှ ရာဇသတ်ကြီးဆိုင် ရာ ကျူးလွန်မှု သုံးသပ်တွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ ဌာနမှ လိုအပ်သလို အရေးယူဆောင် ရွက်ရမည် ထပ်ထည့်ရန်။</p>	<p>ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး ယန္တရားများတွင် ပါဝင်သော ပုဂ္ဂိုလ် အဂတိ လိုက်စားမှု ကင်းရှင်းရေး အတွက် ဖြစ်သည်။</p>	

	ရာ ကျူးလွန်မှု သုံးသပ်တွေ့ရှိပါက အရေးယူ ဆောင်ရွက်ရန် ဦးစီးဌာနမှ အရာရှိ တစ်ဦးအား တာဝန်ပေးခန့်အပ် ၍ တရားစွဲဆိုရမည်။		က အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်း ခံရမည်။						
၅၀။ ဤ ဥပဒေအရ အသစ် ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းသော ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းရေး ဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းကုန် ဆုံးသည့် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ	၅၀။ ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ သို့မဟုတ် ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီတို့သည် သက်တမ်း မကုန်ဆုံးမီ တစ်လကြိုတင်၍ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ပွဲ ကျင်းပရမည်ဖြစ်ပြီး သက်တမ်း ပြည့်သည့်နေ့တွင်		၅၀။ ဤဥပဒေအရ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့ စည်းသော ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေ ရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီတို့သည် သက်တမ်း ကုန်ဆုံးသည့် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ				၅၀။ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၏ ပြင်ဆင်ချက်ကို သဘောတူပါသည်။		

<p>ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီတို့၏ လုပ်ငန်း မပြီးပြတ်သော စုပေါင်း တောင်းဆိုမှု နှင့် အငြင်းပွားမှုများ ကို ဤဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များ နှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။</p>	<p>ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်းခံရသော အဖွဲ့များကို တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည်။</p>		<p>တို့၏ လုပ်ငန်း မပြီးပြတ်သော စုပေါင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု နှင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဤဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။</p> <p>၅၀-က။</p> <p>ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ သုံးလကြိုတင်၍ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ပွဲ ကျင်းပရမည် ဖြစ်ပြီး သက်တမ်းပြည့်သည့်နေ့တွင်</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံရသော အဖွဲ့များကို တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည်။</p> <p>၅၀-ခ။</p> <p>ဝန်ကြီးဌာနသည် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်ခြင်း နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရွေးချယ်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များကို သတ်မှတ်ရမည်။</p> <p>၅၀-ဂ။</p> <p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီတို့၏</p>						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			<p>သက်တမ်းကုန်ဆုံး ပြီး ဖြစ်သော် လည်း လက်ရှိ တာဝန် ထမ်းဆောင်လျက် ရှိသော ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ တို့သည် ဤဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အသစ် ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းပြီးသည့် အချိန်အထိ မိမိ၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ဆက်လက် တာဝန်ထမ်း ဆောင်ရမည်။</p>						
၅၁။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး ဦးသည်	၅၁။ အလုပ်ရှင် တစ်ဦးဦးသည်		၅၁။ အလုပ်ရှင် တစ်ဦး ဦးသည်				၅၁။ အလုပ်သမားဝန်ကြီး ဌာန၏		

<p>အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ် အတွင်း လုံလောက်သော အကြောင်းမရှိဘဲ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်းစေခြင်း ဖြင့် အလုပ်သမား၏ အကျိုးစီးပွား ခံစားခွင့် လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခု ကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ် သည့် လျော်ကြေး ငွေကို အပြည့်အဝ ပေးဆောင်ရမည် ။</p> <p>ယင်းငွေကို</p>	<p>အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ် အတွင်း လုံလောက် သော အကြောင်း မရှိဘဲ အလုပ်သမား ၏ အကျိုးခံစားခွင့် လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခုကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို အပြည့်အဝ ပေးဆောင်ရမည်။</p> <p>ယင်းငွေကို ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သည့် ဦးစီး ဌာနမှ အရာရှိက မြေခွန်မပြေ</p>	<p>အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်း နေစဉ် အတွင်း လုံလောက်သော အကြောင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့် လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခု ကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် ငွေကြေး ခံစားခွင့်ကို အပြည့်အဝ ပေးဆောင်ရမည်။</p> <p>ယင်းငွေကို ဦးစီး ဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ် သည့် အရာရှိက</p>				<p>အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူသည်။</p>		
---	--	--	--	--	--	----------------------------------	--	--

မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရ ကောက်ခံရမည်။	ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရ ကောက်ခံရမည်။		မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့အရ ကောက်ခံရမည်။						
၅၁-က။ အသစ်ဖြည့်စွက်။	၅၁-က။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက် သဘောတူစာချုပ် နှင့် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအ ား လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်လျှင် သော်လည်းကောင်း ၊ ဤဥပဒေပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်လျှင် သော်လည်းကောင်း ၊ ငွေကြေး ခံစားခွင့်ပေးရန်		၅၁-က။ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘော တူ စာချုပ် နှင့် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ အား လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်လျှင် သော် လည်းကောင်း၊ ဤဥပဒေပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်လျှင် သော်လည်းကော				၅၁-က။ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၏ ပြင်ဆင်ချက်ကို သဘောတူပါသည်။		

	<p>ပျက်ကွက်သောက ၁လ ရက်ပေါင်း သုံးဆယ် ကျော်လွန်လျှင် သော်လည်းကောင်း : သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်သေ ၁ အရာရှိက တရားစွဲဆိုရမည်။</p>		<p>င်း ငွေကြေးခံစားခွင့် ပေးရန် ပျက်ကွက် သောကာလ ရက်ပေါင်း ၃၀ ကျော်လွန်လျှင် သော်လည်း ကောင်း၊ ဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ် သာ အရာရှိက တရားစွဲဆိုရမည်။</p>						
<p>၅၂။ မည်သည့် အငြင်းပွားသူ ကိုမျှ ယင်း အငြင်းပွားမှု ကို ဖျန်ဖြေခြင်း သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဖြင့် ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုနေစဉ်အတွင်း အဆိုပါ အငြင်းပွားမှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှု ကြောင်း အရ</p>	<p>၅၂။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>၅၂။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတို င်း</p>				<p>၅၂။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		

<p>ဖြစ်စေ၊ တရားမကြောင်း အရဖြစ်စေ၊ ၎င်း၏ တရားစွဲ ဆို ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွ င့်အား ပိတ်ပင်ခြင်း မရှိစေရ။</p>									
<p>၅၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှုများ ကို စစ်ဆေးစီရင်ရန် အလုပ်သမား တရား ရုံးများ ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်နိုင် ရေး အတွက် ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော် ချုပ် နှင့် ညှိနှိုင်း</p>	<p>၅၃။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>၅၃။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတို င်း</p>				<p>၅၃။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		

ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။									
၅၄။ သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် အား ခေတ္တရပ်ဆိုင်းစေခြင်း ဖြစ်၍ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိစေရ။	၅၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		၅၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း				၅၄။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		
၅၄-က။ ပုဒ်မ ၄၂ ပါ တားမြစ်ချက်မှ	ပယ်ဖျက်ရန်။		မပယ်ဖျက်ဘဲ မူလအတိုင်း ထားသင့်ပါသည်။				အလုပ်သမားများ ဘက်မှ အလုပ်သမား ဘက်မှ ဖြစ်စေ၊		

<p>အပ ဤဥပဒေပါ အခြား တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူး လွန်သဖြင့် တရားစွဲဆို ရာတွင် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် ရယူရမည်။</p>							<p>အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဖြစ်စေ၊ တရားစွဲလိုပါက တိုက်ရိုက် တရားစွဲဆိုခွင့် ရနိုင်ရန်အတွက် ပုဒ်မ ၅၄-က ကို ပယ်ဖျက်လိုပါသည်။</p>		
<p>၅၅။ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ခုံသမာဓိဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားသူများ ထံမှ မည်သည့် ကုန်ကျစရိတ်ကို မျှ ကောက်ခံခြင်း မပြုရ။</p>	<p>၅၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>၅၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>				<p>၅၅။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		
<p>၅၆။</p>	<p>၅၆။</p>		<p>၅၆။</p>				<p>၅၆။</p>		

<p>ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များသည်-</p> <p>(က) အငြင်းပွားမှု အား ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက် နေစဉ်အတွင်း ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ အရ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။</p> <p>(ခ) နိုင်ငံတော်အစိုးရ နှင့် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း များထံမှ သင့်လျော်သည့်</p>	<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတို င်း</p>				<p>မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		
---	---	--	--	--	--	--	---	--	--

ချီးမြှင့် ထောက်ပံ့ငွေ နှင့် စရိတ်များ ခံစားခွင့်ရှိသည်။									
၅၇။ အငြင်းပွားမှု ကို ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးက သက်သေခံအဖြစ် တင်သွင်းသည့် စာတမ်း အမှတ်အသား သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကို ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သို့ လျှို့ဝှက်ထားရှိ ပေးရန် တင်ပြပါက ယင်းတို့ကို လျှို့ဝှက်ထားရှိ ရမည်။	၅၇။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		၅၇။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း				၅၇။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		
၅၇-က။							၅၇-က။		

<p>အသစ်ဖြည့်စွက် ချက်။</p>						<p>စုပေါင်း တောင်းဆို ညှိနှိုင်း သဘောတူညီမှုကို အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား သဘောတူညီမှုအ ရ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား နှင့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များ သည် မည်သည့် အဆင့် (အခြေခံ၊ အင်တာပရိုက်စ်၊ မြို့နယ်၊ တိုင်းဒေသ ကြီး ၊ ပြည်နယ် ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အဖွဲ့ချုပ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အဆင့်) တွင် မဆို ဆောင်ရွက်နိုင်သ ည်။</p> <p>CBA စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု နှင့်ပါတ်သက်သော လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်ကို</p>		
--------------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--

							အလုပ်သမားများ မှ ပြုစုထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူ ချုပ်ဆိုပြီးသော CBA ကို အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်။		
၅၈။ The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်း များ၊ အမိန့်	၅၈။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		၅၈။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း				၅၈။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		
၅၉။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကို အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ရာတွင်	၅၉။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		၅၉။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း				၅၉။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း		

<p>ဝန်ကြီးဌာနသည် -</p> <p>(က) လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း နှင့် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက် ဖြင့် ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။</p> <p>(ခ) လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ ၊ အမိန့် ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။</p>									
<p>၆၀။ The Trade Dispute Act, 1929 ကို ဤဥပဒေဖြင့်</p>	<p>၆၀။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		<p>၆၀။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>				<p>၆၀။ မူလဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း</p>		

ရှုပ်သိမ်းလိုက် သည်။									
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--
