



မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်

တာဝန်သိမှု နှင့် အခွင့်အရေး

အမှတ် (၈၆)၊ ၁၆၄ လမ်း၊
တာမွေကြီး (ခ) ရပ်ကွက်။
တာမွေမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
ဖုန်း - ၀၁ ၅၅၁ ၅၂၆။
Fax - ၀၁ ၈၆၀ ၃၆၃၁

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (မူကြမ်း) နှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ အလုပ်သမားများ၏ သဘောထားပေးပို့ချက်

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ (၂၅) ရက်နေ့။

ရည်ရွယ်ချက်

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကို အကျုံးဝင်စေလိုပါသည်။

ပြည်ထောင်စု အစိုးရဝန်ကြီးဌာန အသီးသီးရှိ ရုံးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲသူများ နှင့် ဝန်ထမ်းများကြား ဆက်ဆံရေးပိုမို ကောင်းမွန်ပြီးလုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အခွင့်အရေးကိုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန် လည်းကောင်း၊ ဖြစ်ပေါ်လာသော အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများ (right based dispute) ၊ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများ(interest based dispute)ကို တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များအား မျှတ၊ မှန်ကန်၊ မြန်ဆန်၊ ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းပေးရန် လည်းကောင်း မိမိတို့၏ သဘောထားကို လေးစားစွာ ပေးပို့အပ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် အခွင့်အရေးများ နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

(က)။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

(ခ)။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ၊ မတ်လ (၈) ရက်နေ့တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေပါ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

(ဂ)။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လ (၂၆) ရက်နေ့တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နည်းဥပဒေများပါ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

(ဃ)။ သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့များမှ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသော ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ၊ ညွှန်ကြားချက်များ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာများ။

(င)။ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများပါ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ။

သို့ရာတွင် ဤဥပဒေများပါ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ လက်တွေ့တွင် ခံစားခွင့် မရရှိကြပါ။ (နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးခံစားခွင့် မရရှိမှုများကို ပူးတွဲတင်ပြအပ်ပါသည်။)

တရားစီရင်ရေး သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရား။

၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် တရားစီရင်ရေးစနစ်၊ ဥပဒေ အကာအကွယ်ပေးမှု နှင့်ပါတီသက်၍ နိုင်ငံသား၏ အခွင့်အရေးများကို ကို အောက်ပါအတိုင်း အာမခံပေးထားပါသည်။

အခန်း (၁) နိုင်ငံတော် အခြေခံမူများ၊ ပုဒ်မ - ၆ ၊ အပိုဒ်ခွဲ (ဃ) ၊ နိုင်ငံတော်သည် နိုင်ငံတော်၌ တရားမျှတခြင်း၊ လွတ်လပ်ခြင်း နှင့် ညီမျှခြင်း တည်းဟူသော လောကပါလတရားများ ပိုမို ထွန်းကားရေး တို့ကို အစဉ်တစိုက် ဦးတည်သည်။

အခန်း (၁) နိုင်ငံတော် အခြေခံမူများ ၊ ပုဒ်မ-၁၉ ၊ တရားစီရင်ရေးမူ - (က) ဥပဒေ နှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာ တရားစီရင်ရေး၊ (ဂ) အမှုများတွင် ဥပဒေအရ ခုခံချေပခွင့် နှင့် အယူခံပိုင်ခွင့် ရရှိရေး။

အခန်း (၁) နိုင်ငံတော် အခြေခံမူများ ၊ ပုဒ်မ (၂၀) ၊ ပုဒ်မခွဲ (က) နိုင်ငံသားတိုင်းသည် ဤဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တန်းတူညီမျှမှု အခွင့်အရေး၊ လွတ်လပ်မှု အခွင့်အရေး၊ တရား မျှတမှု အခွင့်အရေးတို့ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

အခန်း (၁) နိုင်ငံတော် အခြေခံမူများ ၊ ပုဒ်မ (၂၀) ၊ ပုဒ်မခွဲ (ဃ) နိုင်ငံသားများ၏ လွတ်လပ်ခွင့်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ ခံစားခွင့်၊ တာဝန် နှင့် တားမြစ်ချက်များ ထိရောက်ခိုင်မာပြည့်စုံစေရန် လိုအပ်သော ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်း ရမည်။

အခန်း (၁) နိုင်ငံတော် အခြေခံမူများ၊ ပုဒ်မ (၂၄) နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သည့် ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်း ဆောင်ရွက်မည်။

အခန်း (၁) နိုင်ငံတော် အခြေခံမူများ၊ ပုဒ်မ (၂၆) ၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) နိုင်ငံတော်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အာမခံချက်ရရှိရေး၊ စားဝတ်နေမှု ဖူလုံရေး၊ အိမ်ထောင်ရှင် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများ မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုး ခံစားခွင့် ရရှိရေး နှင့် အငြိမ်းစား ဝန်ထမ်းများ စားဝတ်နေမှု သက်သာ ချောင်ချီရေးတို့အတွက် လိုအပ်သည့် ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းရမည်။

အခန်း (၈) ၊ နိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ ၊ ပုဒ်မ (၃၄၇) ၊ မည်သူ့ကိုမဆို ဥပဒေ အရာတွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေး ရရှိစေရမည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေ၏ အကာအကွယ်ကိုလည်း တန်းတူညီမျှစွာ ရယူပိုင်ခွင့်ပေးရမည်။

အခန်း (၈) ၊ နိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ ၊ ပုဒ်မ (၃၅၂)၊ နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်တာဝန်ပေးရာတွင်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်သော အရည် အချင်းနှင့် ပြည့်စုံပါက ပြည်ထောင်စု သမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်၏ မည်သည့် နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ သာသနာ၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကို အကြောင်းပြုလျက် ရာထူးရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ခွဲခြားမှု မပြုရ။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားများနှင့်သာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့် ရာထူးတာဝန်များအတွက် အမျိုး သားများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို ဤပုဒ်မအရ အဟန့်အတား မဖြစ်စေရ။

အခန်း (၈) ၊ နိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေး နှင့် တာဝန်များ ၊ ပုဒ်မ (၃၅၄)- နိုင်ငံသားတိုင်းသည် နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေး၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေး သို့မဟုတ် ပြည်သူတို့၏ ကိုယ်ကျင့်

တရား အကျိုးငှာ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများနှင့် မဆန့်ကျင်လျှင် အောက်ပါ အခွင့်အရေးများကို လွတ်လပ်စွာ သုံးစွဲ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။-

(က) မိမိ၏ ယုံကြည်ချက်၊ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခွင့်၊ ရေးသား ဖြန့်ဝေခွင့်၊

(ခ) လက်နက်မပါဘဲ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ စီတန်းလှည့်လည်ခွင့်၊

(ဂ) အသင်းအဖွဲ့ သို့မဟုတ် အစည်းအရုံးများ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ခွင့်၊

(ဃ) တိုင်းရင်းသားလူမျိုး တစ်မျိုး နှင့် တစ်မျိုး သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားလူမျိုး အချင်းချင်းကို လည်းကောင်း၊ အခြားဘာသာ သာသနာကို လည်းကောင်း ထိခိုက်နှစ်နာစေမှုမရှိစေဘဲ မိမိ ချစ်ခင် မြတ်နိုးသည့် ဘာသာစကား၊ စာပေ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ သာသနာနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်း များကို လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်။

ထို့ကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခံရပါက ယင်း အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို လွတ်လပ်၍ တရားမျှတသော တရားစီရင်ရေး ယန္တရား သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများကို အသုံးပြု၍ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အလို့ငှာ တင်ပြအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ တရားမျှတမှု ရှိစေရေးကို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့်အညီ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တင်ပြအပ်ပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင်

အခန်း (၅) ၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ပုဒ်မ (၂၂၄) ၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ ဝန်ကြီးဌာနများသည် ယင်းတို့၏ လက်အောက်ရှိ အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများက လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ကြရာတွင် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဖြစ်စေရန်လည်းကောင်း၊ တည်ဆဲဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဖြစ်စေရန် လည်းကောင်း စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ လမ်းညွှန်ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်း ပြုရမည်။

အခန်း (၅) ၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ပုဒ်မ (၂၂၇) ပြည်ထောင်စု အစိုးရသည် ဥပဒေ နှင့် အညီ -

(က) ပြည်ထောင်စု ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သလို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ ယင်းသို့ ဖွဲ့စည်းရာတွင် လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။

(ခ) လိုအပ်သော ဝန်ထမ်းများကို ခန့်အပ်နိုင်သည်။

အခန်း (၅) ၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း၊ ပုဒ်မ (၂၉၀) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ခန့်ထားခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ အငြိမ်းစားယူခြင်း၊ စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ အမှုထမ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အရေးယူခြင်းများကို ဥပဒေ နှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း (၅) ၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း၊ ပုဒ်မ (၂၉၁) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဖြစ်သည့် တပ်မတော်သားများ၏ လုပ်ငန်း သဘာဝသည် ထူးခြားမှု ရှိသည့် အလျောက် တပ်မတော်သားများအတွက် တပ်မတော်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း (၅) ၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း၊ ပုဒ်မ (၂၉၂) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၏ ထူးခြား သည့် လုပ်ငန်း သဘာဝအရ ယင်းတို့ နှင့် ပါတ်သက်၍ သီးခြားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်ရမည်။

သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ အကြီးစားအသေးစား စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းများ၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အစရှိသည့် လုပ်ငန်းများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများသည် အုပ်ချုပ်ရေး အာဏာ တွင်ပါဝင်မှုမရှိပါ။ထို့ကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တင်ပြချက်သည် နိုင်ငံတော်၏ အုပ်ချုပ်ရေးအာဏာကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းလည်းမဟုတ်ပါ။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ ဝန်ထမ်းများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ဆောင်နေသော အလုပ်သမားများကို အကျုံးဝင်လိုက် ခြင်းသည် နိုင်ငံတော်၏ အုပ်ချုပ်ရေး အာဏာကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မဟုတ်ပါ။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်း။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေ၊ အခန်း (၁၆) ၊ ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်း၊ ပုဒ်မ (၁၆၈) တွင် - ဝန်ထမ်း၏ ပြုလုပ်မှု၊ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ပျက်ယွင်းမှု၊ စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်မှု၊ တာဝန် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အရေးယူရန် ရှိပါက ဥပဒေ ကြောင်းအရ အရေးယူရမည့် အမှုကိစ္စ ဖြစ်သည် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းရေးအရ ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူသင့်သည့် အမှုကိစ္စဖြစ်သည် သို့မဟုတ် ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူရမည့်အပြင် ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူရန်လည်း တစ်ပြိုင်တည်း ပူးတွဲ အရေးယူရန် လိုအပ်သည့် အမှုကိစ္စဖြစ်သည်ကို ရှေးဦးစွာ ဆုံးဖြတ်ရမည်။

ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူရမည့် အမှုကိစ္စဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူနိုင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူရမည့် အမှုကိစ္စဖြစ်ပါက ဤအခန်းပါ သတ်မှတ်ချက်များ နှင့်အညီ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း (၁၆) ပါ-

- ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်းသည် ဌာနဆိုင်ရာအတွင်း အရေးယူရမည့် ကိစ္စရပ်သာဖြစ်ပါသည်။
- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်သမားဥပဒေအခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရပါက ဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ရမည့် ယန္တရား နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် မရှိသေးပါ။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ ကူညီဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ကိုလည်း လမ်းဖွင့်ပေးထားခြင်းမရှိပါ။

၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ အခန်း (၁) - နိုင်ငံတော်မူများ ၊ ပုဒ်မ - ၁၉ တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော တရားစီရင်ရေးမူတွင်

(က) ဥပဒေနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာ တရားစီရင်ရေး။

(ခ) ဥပဒေအရ ကန့်သတ်ချက်များမှအပ ပြည်သူ့ရှေ့မှောက်တွင် တရားစီရင်ရေး။

(ဂ) အမှုများတွင် ဥပဒေအရ ခုခံချေပခွင့် နှင့် အယူခံပိုင်ခွင့် ရရှိရေး။

ပါရှိသည့်အတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများအတွက် လွတ်လပ်သော တရားစီရင်ရေး စနစ်ကို နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု နားလည်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမှုများတွင် ဥပဒေအရ ခုခံချေပခွင့်နှင့် အယူခံပိုင်ခွင့်တို့ရရှိအောင် နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဟု နားလည်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေပါတရားစီရင်ရေးစနစ် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး သို့မဟုတ် အရေးယူခြင်းယန္တရားသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအတွက် တရားမျှတသောတရားစီရင်မှု ဟုတင်ပြ၍ရနိုင်သော်လည်း၊ လွတ်လပ်မှုမရှိ ပြန်လည်ခန့်ချပပိုင်ခွင့်မရှိဟု ဖြစ်ပွားပြီးခဲ့သော အမှုကိစ္စများအရ တွေ့မြင်ရပါသည်။

ဌာနဆိုင်ရာအတွင်း အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို အယူခံပိုင်ခွင့် လျှောက်ထားပါကလည်း မိမိကို အရေးယူထားသော အထက်အရာရှိ၏ နောက်ထပ် အဆင့်မြင့် အရာရှိထံတွင်သာ အယူခံပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ဌာနဆိုင်ရာ အရေးယူမှုသည်ပင်လျှင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားအတွက် တရားမျှတမှုကို ရယူရန် အခက်အခဲရှိပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကို လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့် နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားကို အသုံးပြုခွင့် မပေးပါက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရသည့်အခါ ပြန်လည်ချေပပိုင်ခွင့်လည်း ရှိမည်မဟုတ်ပါ။

ထိုနည်းတူ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်သည်လည်း အဓိပ္ပါယ်ရှိမည် မဟုတ်တော့ပါ။

သို့ဖြစ်ပါ၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် လွတ်လပ်၍ ပြန်လည်ခန့်ချပပိုင်ခွင့်ရှိသော၊ ထိရောက်မှန်ကန် မြန်ဆန်သောတရားစီရင်ရေးစနစ် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ရရှိနိုင်ရန်အလို့ငှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေတွင် အကျိုးဝင်ရန် လိုအပ်သည်ဟု လေးစားစွာ တင်ပြအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

“အလုပ်သမားဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းဌာနများ၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိလက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များမှအပ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၊နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊အစိုးရဝန်ထမ်းများစနစ်တကျစုဖွဲ့ထားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊စနစ်တကျစုဖွဲ့ထားခြင်းမရှိသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပါအဝင် မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် မဆိုပါဝင်ပါတ်သက်နေသူအားလုံးကိုဆိုလိုသည်။”ဟု ထည့်သွင်းဖော်ပြလိုပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများကို ကို အကျိုးဝင်စေလိုပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ စံနှုန်းများ ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိစေရေး

အလုပ်သမားအားလုံး၊ အလုပ်ရှင်အားလုံးကိုလွှမ်းမိုးသည့် ဥပဒေဖြစ်စေချင်ပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေနှင့်ဤဥပဒေတွင်တူညီသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို အသုံးပြုရန်တင်ပြပါသည်။ Public sector (ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်အစိုးရပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ဆောင်နေသောအလုပ်သမားများကိုလည်း ဥပဒေမှ လွှမ်းမိုးသင့်သည်ဟုတင်ပြအပ်ပါသည်။

ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အစိုးရပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ဆောင်နေသော အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးအကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုရှိပါကအစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသုံးပွင့်ဆိုင်မှ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် အငြင်းပွားမှု (ဖြေရှင်းရေး ယန္တရား) မရှိပါ။

ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍရှိ၊ အစိုးရပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှိအလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့်အစိုးရ (အလုပ်ရှင်)ကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာပါကလက်ရှိတွင် ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားမရှိပါ။

ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အစိုးရ ဝန်ထမ်း သမဂ္ဂများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆို ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း သဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးလိုသည့်အခါ အသုံးပြုရန် ယန္တရား မရှိပါ။

ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အစိုးရဝန်ထမ်း သမဂ္ဂများ နှင့် အလုပ်ရှင် ဖြစ်သည့် အစိုးရ CBA စာချုပ်ချုပ်ဆိုလိုသည့် အခါအသုံးပြုရန် ယန္တရားမရှိပါ။

Right to Collective Bargaining စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူ စာချုပ်ချုပ်ဆိုပိုင်ခွင့်ကို ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၊အစိုးရပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ လုပ်သမားသမဂ္ဂများသည်လည်း ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ ပြဌာန်းချက် အမှတ် C-87, C-98, C-151, C-154 တို့တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အခွင့်အရေးများကို ဖော်ပြထား ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အလုပ်သမားများကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေတွင် အကျုံးဝင်စေပါက ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဂါဏီဇပဋိပက္ခ ရုံး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားခုံရုံးမရှိသော ကာလအတွင်း အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားဖြင့် အကာအကွယ်ပေးပါက အစိုးရဝန်ကြီးဌာန အသီးသီးရှိ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း - အငြင်းပွားမှုများကို ထိရောက်၊ မှန်ကန်၊ မြန်ဆန်စွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် လျော့ချနိုင် မည်ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားဖြင့် အကာအကွယ်ပေးပါက အစိုးရဝန်ကြီးဌာန အသီးသီးရှိ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်းကိစ္စရပ်များကို လျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတော်၏ ဒီမိုကရေစီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းသမဂ္ဂများသည် တစ်တပ်တစ်အား ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကိုလည်း ကာကွယ်စောင့် ရှောက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ကာကွယ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးကဏ္ဍကို ကြည့်မည်ဆိုပါကလည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ၊ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ထိရောက်၊ မှန်ကန်၊ မြန်ဆန်စွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပါက စီမံခန့်ခွဲသူများ နှင့် ဝန်ထမ်းများ ကြားတွင် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်လာပြီး ပျော်ရွှင်၊ ကျန်းမာ၊ လုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်ကို တည်ဆောက် သွားနိုင် မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်ပြီး နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးကို အထောက်အကူပြုသွားနိုင် မည်ဖြစ်ပါသည်။