

လွတ်လပ်စွာ
အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ
(FOA)
မြန်မာလမ်းညွှန်ချက်

ရန်ကင်း၊ ၁၃ရက် နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၉ခုနှစ်

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ (FOA) မြန်မာလမ်းညွှန်ချက်

နိဒါန်း.....	3
အပိုင်း (၁) လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်.....	6
အပိုင်း (၂) လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား ပူးတွဲအစည်းအဝေးများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်.....	8
အပိုင်း (၃) အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန် ခွင့်ပြုပေးခြင်းနှင့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ.....	9
အပိုင်း (၄) အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း.....	12
အပိုင်း (၅) စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ယန္တရားနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်.....	13
အပိုင်း (၆) သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်တားခြင်း.....	13
အပိုင်း (၇) လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွက် စံ အပြုအမူများ.....	15
အပိုင်း (၈) စက်ရုံ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို အထောက်အကူပြုပေးခြင်း.....	18
အပိုင်း (၉) အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း.....	19
အပိုင်း (၁၀) အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း.....	19
ဝေါဟာရ အညွှန်း.....	21

နိဒါန်း

၂၅ ရက်မှ ၂၇ ရက် အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၉ ခုနှစ်အထိ ပုံမှန်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အစည်းအဝေးများကို ရန်ကုန်မြို့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပြီး၊

မြန်မာ့အထည်ချုပ်၊ အထည်အလိပ်၊ ခြေဝတ်ပစ္စည်းနှင့် သားရည်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ (နောင်တွင် အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းဟု ခေါ်ဆိုမည်) သည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးနှင့် စီးပွားရေး ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့တွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုရပ်၌ ပါဝင်နိုင်သည်ကို အသိအမှတ်ပြု၍လည်းကောင်း၊

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ရှိခြင်း၊ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် လွတ်လပ်စွာ ပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင် ရွေးချယ်မှုနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ရှိခြင်းနှင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် လွတ်လပ်စွာပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်းတည်းဟူသော လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းသည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြု၍လည်းကောင်း၊

နိုင်ငံတကာမှ ဆက်လက်ပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလာသည်နှင့်အတူ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ရပ် ခိုင်မာစေရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား အပြုသဘောဆောင်သည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) အထမြောက်မှုကို ရည်မှန်း၍သော်လည်းကောင်း၊

မတူကွဲပြားသည့် အကျိုးစီးပွားများကြောင့် ရံဖန်ရံခါ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုများကို တင်ကြိုကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် သေချာခိုင်မာမှု အရှိဆုံးသော ယန္တရားသည် အပြန်အလှန်လေးစားမှုနှင့် ယုံကြည်ကိုးစားမှုအပေါ် တည်ဆောက်ထားသည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) ဖြစ်ကြောင်း သိနားလည်သောကြောင့်လည်းကောင်း၊

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ သက်ဆိုင်ရာ အခြေခံအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများ¹ က အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုထားသည့်အတိုင်း လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကတိကဝတ်ပြုလျက်၊ မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများအပေါ် ပွင့်လင်းပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် စိတ်သဘောထားများ ထားရှိ၍လည်းကောင်း၊

တည်ငြိမ်မှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား မြင့်မားမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ ကောင်းမွန်တိုးတက်မှုတို့ကို ခိုင်မာစေရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား ထိရောက်ပြီး စိတ်ရင်းမှန်သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းတစ်ရပ်ကို ကြိုးပမ်းကြရန်လည်းကောင်း၊

ဤစာတမ်းတွင် အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ထိရောက်ခိုင်မာစွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးအတွက် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲရန် ကတိကဝတ်အား အခိုင်အမာ ချမှတ်၍လည်းကောင်း၊

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ၏ တာဝန်ယူမှုရှိသော အဝယ်အလေ့အထများဖြင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား ဤပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အထောက်အကူပြုပေးရန် လိုအပ်ကြောင်းကို အထင်အရှား မီးမောင်းထိုးပြလျက်လည်းကောင်း၊

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်ကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် ACT အဖွဲ့ဝင် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များအတွက် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ပေးနေသူများက FoA ဆိုင်ရာ လိုက်နာရန် လိုအပ်ချက်များ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုလျက်လည်းကောင်း၊

¹ ဤသဘောတူညီချက်တွင် ရည်ညွှန်းသည့် မြန်မာဥပဒေဆိုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများ (ILS) နှင့် ကိုက်ညီသော ဥပဒေကို ဆိုလိုရည်ညွှန်းကြောင်း အဖွဲ့များက သိရှိနားလည်ပြီး သဘောတူကြသည်။ မြန်မာဥပဒေက ILS နှင့်မကိုက်ညီပါက အဖွဲ့များသည် ILS ၏ လမ်းညွှန်မှုကို ခံယူပြီး ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးယန္တရား၏ အနက်အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူဖွင့်ဆိုချက်များကို ခံယူမည်။

ဤလမ်းညွှန်ချက်အား အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)နှင့် ACT² အဖွဲ့ဝင်တို့၏ အထောက်အကူကို အပြည့်အဝ ရရှိမည်ဟု မျှော်မှန်း၍လည်းကောင်း၊

ACT အဖွဲ့ဝင် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များအတွက် ကုန်ပစ္စည်းများထုတ်လုပ်ပေးသော ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းရှိ မြန်မာနိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံခြားသားပိုင် စက်ရုံများ ပါဝင်သည့် အလုပ်ရှင် လုပ်ငန်းအုပ်စု ကိုယ်စားလှယ်များက တစ်ဖက်၊ IndustriALL ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သမဂ္ဂနှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (CTUM) တို့တွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်ထုတ်နှင့် စက်မှုလက်မှု အလုပ်သမားများ အဖွဲ့ချုပ် (IWFM) က တစ်ဖက် တို့ဖြင့် နှစ်ဖက်က အောက်ပါ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်ကို သဘောတူထားကြသည်။

² ဆောင်ရွက်ခြင်း (Action)၊ ပူးပေါင်းခြင်း (Collaboration)၊ အသွင်ကူးပြောင်းခြင်း (Transformation) (ACT) - အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို www.actonlivingwages.com တွင် ကြည့်ရှုပါ။

အပိုင်း (၁) လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်

၁။ အလုပ်ရှင်သည် ကုမ္ပဏီ၏အဆောက်အအုံ ဥပစာအတွင်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းခွင့် နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ကို လေးစားလိုက်နာရမည်။

က။ ဤအချက်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းနေစဉ်အချိန်တွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တည်ရှိနေချိန်တွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖျက်သိမ်းပြီးနောက်တွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းရာတွင်ပါဝင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ တရားဝင်လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုအကြောင်းပြုပြီး မည်သည့်အလုပ်သမားကိုမျှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်ရဟူသော အချက်ပါဝင်သည်။

ခ။ ဤအချက်တွင် သက်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ထားကြောင်း သက်သေအထောက်အထားဖြင့် မည်သည့်အလုပ်သမားကိုမဆို သတိပေးစာထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီအရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းဟူသည့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေး၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို မတားမြစ်ထားပေ။

၂။ အလုပ်ရှင်သည် ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအမျိုးမျိုး ရှိနေခြင်းအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုဘဲ အသိအမှတ်ပြုရမည်။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အစပျိုးပေးခြင်း သို့မဟုတ် သြဇာလွှမ်းမိုးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လွတ်လပ်မှုအပေါ် မည်သည့် လုပ်ရပ်နည်းလမ်းနှင့်မဆို စွက်ဖက်ခြင်းတို့အပြင်၊ ထိုအဖွဲ့အစည်းအား မိမိ၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်သို့ ကျရောက်စေရန် ကြိုးပမ်းခြင်းတို့ မရှိစေရ။

၃။ အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ³ကိုဆောက်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် မည်သည့်နည်းလမ်းနှင့်မျှ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မပြုရသည့်အပြင်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုသဘောတူညီချက် (CBA) သို့မဟုတ် အခြားတည်ဆဲဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများကိုလည်း ချိုးဖောက်ခြင်း မပြုရ။

³ “ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုများ” သည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာကော်မတီ (CFA) ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိကြောင်း နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက သိရှိနားလည်ကြပါသည်။

၄။ မှတ်ပုံတင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ဆဲ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ (မှတ်ပုံတင် မရသေးသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ)နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် -

က။ အခြေခံအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီက လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များပါဝင်သော အချက်အလက်ကို ထိုအဖွဲ့အစည်းက လုပ်ငန်း အုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းထံသို့ တင်ပြလာပါက၊ မှတ်ပုံတင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်သည့် ထိုအခြေခံအလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။

(၁) ရွေးကောက်ထားသည့် အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်များ၏အမည်များ

(၂) စက်ရုံတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်များ၏ ခန့်မှန်းခြေအရေအတွက်

ခ။ အထက်ပါ (က) တွင်ပါရှိသောအကြောင်းအရာများ ပြီးပြည့်စုံသောအခါ၊ လုပ်ငန်း အုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းသည် မှတ်ပုံတင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် မပြီးပြတ်သေးသည့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။ ဤအချက်တွင် ဥပမာအနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဆွေးနွေးခြင်း၊ သင်တန်းလက်ခံ ကျင်းပခြင်း၊ အလုပ်သမားများက ယင်းတို့၏ အရေးအရာများအား ဆွေးနွေးခြင်းတို့အတွက် စက်ရုံ၏ အဆောက်အဦ ဥပစာအတွင်းတွင် နေရာနှင့် အချိန်တို့ကို ပြင်ဆင်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအတွက် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ယင်းသဘောတူညီချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်သည်။

ဂ။ အထက်ပါ (က) တွင်ပါရှိသောအကြောင်းအရာများ ပြီးပြည့်စုံပြီး အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းတို့အကြား သဘောတူညီမှု ရရှိခဲ့လျှင်၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန် အထက်အဆင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ဖွဲ့ဖွဲ့ကို တောင်းခံနိုင်သည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စရပ်တွင် စက်ရုံသို့လာရောက်နိုင်စေရန် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းက ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးမည်။

**အပိုင်း (၂) လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား
ပူးတွဲအစည်းအဝေးများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်**

၅။ အပြုသဘောဆောင်သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) အထမြောက်စေရန် ရှေ့ရှုပြီး၊ ပူးတွဲကျင်းပသည့် ပုံမှန်အစည်းအဝေးများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ကိုယ်စားလှယ် အနည်းဆုံး သုံးဦးနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းမှ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား ကျင်းပမည်။

က။ ပူးတွဲအစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်သည့် ကိုယ်စားလှယ်များ အပြောင်းအလဲ မရှိစေရန် အလုံးစုံ ကြိုးပမ်းရန် လိုအပ်သည်။ ကိုယ်စားလှယ်များထံတွင် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်နှင့် သဘောတူညီမှု ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကို အပ်နှင်းထားသည်။ လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းမှ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ အခြားကိုယ်စားလှယ်များကို လိုအပ်သလို ဖိတ်ကြားနိုင်သည်။

ခ။ အစည်းအဝေးများအား အနည်းဆုံး နှစ်ပတ်လျှင် တစ်ကြိမ်ကျ ကျင်းပသည်။ အထက်အဆင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်း (ဥပမာ၊ အထွေထွေ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် စက်ရုံ မန်နေဂျာ)က သုံးလပတ် (သုံးလလျှင် တစ်ကြိမ်ကျ) အစည်းအဝေးများသို့ တက်ရောက်သည်။

ဂ။ ဆွေးနွေးရန် အချက်များအား အဆိုပြုခြင်းကို အနည်းဆုံး နှစ်ရက် တင်ကြို တင်ပြရမည်။ အစည်းအဝေး အစီအစဉ်ကို အစည်းအဝေး မတိုင်မီ အလုပ်ဖွင့်ရက် အနည်းဆုံး တစ်ရက် တင်ကြိုပြီး ဖြန့်ဝေထားသည်။

၆။ အရေးပေါ်ကိစ္စတစ်ရပ်ကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် သီးခြား အစည်းအဝေး တစ်ရပ် ကျင်းပရန် မည်သည့်ဘက်ကမဆို တောင်းခံနိုင်သည်။ သဘောတူညီချက် တစ်စုံတစ်ရာ ရရှိထားသည်မှအပ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးထက်မပိုဘဲ အစည်းအဝေး တက်ရောက်သည်။

၇။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းမှ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား ကျင်းပသည့် ပူးတွဲအစည်းအဝေးများ၏ မှတ်တမ်းများအား အစည်းအဝေးတက်ရောက်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များကို သုံးရက်အတွင်း ဖြန့်ဝေပေးမည်။

၈။ လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် ကျင်းပသည့် ပူးတွဲအစည်းအဝေးများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်က တက်ရောက်ခြင်းကို အပိုဒ် (၁၀) တွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း (on duty) အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး ခံစားပိုင်ခွင့်များကို ခံစားစေသည်။

အပိုင်း (၃) အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန် ခွင့်ပြုပေးခြင်းနှင့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ

၉။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများအား ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များကို ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှ အလုပ်ရှင်က လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးရမည်။ စက်ရုံအဆင့်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်အကြား သဘောတူညီချက်အရ သာမန်အလုပ်ချိန် ပြင်ပနှင့် သာမန်အလုပ်ချိန် အတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်က ယင်း၏ ကိုယ်စားလှယ်တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရတိုင်း ယင်းကို အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း (on duty) ဟု မှတ်ယူသည်။

၁၀။ အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် (on duty) အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် ခံစားပိုင်ခွင့်များတွင် ထိုအလုပ်သမားက သာမန်အားဖြင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသော (အခြေခံ လစာ၊ ဆုကြေးများ၊ ထောက်ပံ့ကြေးများ အစရှိသော) အခွင့်အရေးများအားလုံးကို အပြည့်အဝရရှိခြင်း ပါဝင်သည်။ (တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့လိုက်) ဆုကြေးများ ရရှိနေကျ အလုပ်သမားက အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်တာဝန် ထမ်းဆောင်နေစဉ်၊ ယင်းက ပုံမှန် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးအလုပ် လုပ်သည့်အခါ ရရှိသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး ဆုကြေးများ၏ ပျမ်းမျှနှင့် ညီမျှသည့် ပမာဏကို ရရှိမည်။ အခြားတစ်နည်းအားဖြင့် စက်ရုံ၏ အလုပ်ချိန် နာရီအလိုက် ဆုကြေးများ၏ ပျမ်းမျှကို ထင်ဟပ်ထားသည့် ပမာဏကို ရရှိမည်။ မည်သည့် နည်းလမ်းအား ရွေးချယ်မည်ဆိုသည်ကို စက်ရုံအဆင့်တွင် နှစ်ဘက် အဖွဲ့များအကြား သဘောတူထားမည်။

၁၁။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအတွင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံး^၄ ဆောင်ရွက်ရန် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် တစ်ဖွဲ့လုံးအတွက် တစ်လလျှင် ရှစ်ရက် (ခြောက်ဆယ့်လေးနာရီ) သတ်မှတ်ထားသည်။ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များက အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း (on duty) အဖြစ် အပိုဒ် (၁၀)^၅ နှင့်အညီ သတ်မှတ်သည်။ ဤတွင် ထို ရှစ်ရက်အား မည်ကဲ့သို့ လျှာထားခန့်ခွဲရမည်ကို ထိုအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များအကြား ဆုံးဖြတ်ကြခြင်း ဆိုသည့်အချက် ပါဝင်သည်။

^၄ အပိုဒ် (၂) တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံပိုင်းအကြား ပူးတွဲဆောင်ရွက်ချက်များအပြင် ထပ်တိုးလုပ်ဆောင်မှုများ ဖြစ်သည်။

^၅ စက်ရုံအတွင်း ပိုမိုသာလွန်သော မူဝါဒ မရှိပါက ဤသတ်မှတ်ချက်ကို ကျင့်သုံးသည်။ ပိုမိုသာလွန်သော ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်ရှိပါ ဤခွင့်ပြုပေးခြင်းများကို ဥပဒေပါ ခံစားပိုင်ခွင့်များက အလိုအလျောက် အစားထိုးသည်။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်ထုတ်နှင့် စက်မှုလက်မှု အလုပ်သမားများ အဖွဲ့ချုပ် (IWFM) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အဖွဲ့ချုပ် (CTUM) တို့က စီစဉ်သည့် သင်တန်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖိတ်ကြားစာဖြင့် ဖိတ်ကြားလာသည့်အခါ၊ ထိုသင်တန်းသို့ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဝင်က တက်ရောက်ရန် ထိုအလုပ်သမားသမဂ္ဂက တာဝန်ပေးအပ်ရာတွင်၊ ထိုတာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်ရှင်က ခွင့်ပြုပေးရမည်။ ခွင့်ပြုသည့်အပေါ် ကျိုးကြောင်း မဆီလျော်ဘဲ မကန့်သတ်ပေ^၆။

၁၃။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အစည်းအဝေးများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ထိုအစည်းအဝေးများ မကျင်းပမီ အလုပ်ရှင်အား တတ်နိုင်သမျှ တင်ကြို အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။ ပြင်ပ လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် တတ်နိုင်သမျှ တင်ကြို တောင်းခံရမည်။ သာမန်အားဖြင့် နှစ်ရက် တင်ကြိုပြီး တောင်းခံရမည်။

၁၄။ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီနှင့် အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင် ကော်မတီ ကဲ့သို့သော ဥပဒေက ပြဌာန်းထားသည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များက သို့မဟုတ် ထိုအဖွဲ့အစည်းဝင်က ပါဝင်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်က ခွင့်ပြုသည်။ ယင်းကို အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း (on duty) အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

၁၅။ အထက်ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်အချိန်ထက် ကျော်လွန်သည့် မည်သည့် ထပ်တိုးအချိန်ကိုမဆို စက်ရုံအဆင့်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းထားသည်။

၁၆။ ကုမ္ပဏီအတွင်းတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်များက အောက်ပါကဲ့သို့ ကူညီပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသည်။

- က။ စက်ရုံ၏ အဆောက်အဦ ဥပစာအတွင်း လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းက
- သတ်မှတ်ပေးထားသည့် အစည်းအဝေးပြုလုပ်မည့်နေရာ ရရှိရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက စာဖြင့် သုံးရက် တင်ကြိုအကြောင်းကြား တောင်းခံနိုင်သည်။ တောင်းခံရာတွင် အစည်းအဝေး၏ ရည်ရွယ်ချက် နှင့် ကြာမြင့်ချိန်တို့ကို ဖော်ပြရန်လိုအပ်သည်။ စာဖြင့် သုံးရက်

^၆ အဆိုပါ သင်တန်းရည်ရွယ်ချက်များအတွက် လစာခံစားခွင့်ဖြင့် ရက်ပျက်ခွင့်ပေးခြင်းသည် အပိုဒ် (၁၁) တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် ခွင့်ပြုပေးသော အချိန်လျှာထားချက်အောက်တွင် အကျုံးဝင်သည်။

တင်ကြိုအကြောင်းကြား တောင်းခံခြင်း မပြုနိုင်သည့် အခြေအနေများတွင် အစည်းအဝေး အခန်း ရရှိနိုင်ပါက ကုမ္ပဏီက အဆိုပါ တောင်းခံချက်ကို ကူညီပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးမည်။

ခ။ လုပ်ငန်းခွင်သို့ အလုပ်သမားများကို တယ်လီဖုန်းများ ယူဆောင်လာခွင့်မပြုသည့် စက်ရုံ အခြေအနေတွင်၊ စက်ရုံ၏ တယ်လီဖုန်းကို အသုံးပြုရန် သို့မဟုတ် မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် တယ်လီဖုန်းများကို အသုံးပြုနိုင်ရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂက လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းအား တောင်းခံနိုင်သည်။

ဂ။ မှတ်ပုံတင်ရရှိပြီးသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် သဘောတူထားသည့် ကုမ္ပဏီ၏ အဆောက်အဦ ဥပစာအတွင်း သင့်လျော်ပြီး ထင်သာမြင်သာသည့် နေရာတွင် ထိုအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အမည်နှင့် တံဆိပ်ကို ထင်ဟပ်စေသော အမှတ်အသားတစ်ရပ်ရပ်ကို အသုံးပြုနိုင်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အတွင်းရေးမှူးရုံးအဖြစ် အသုံးပြုရန် နေရာ တစ်နေရာ သို့မဟုတ် အခန်း တစ်ခန်းကို အလုပ်ရှင်က နေရာချထားပေးပါက၊ ယင်းနေရာတိုက်တွင် ထိုအမှတ်အသားကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂက ထားရှိနိုင်သည်။

ဃ။ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခံရသည့် အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အသင်းဝင်များဖြစ်ကြသော်လည်း၊ ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်က ထိုလုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခံရသူ မဟုတ်ပါက၊ ထိုကိုယ်စားလှယ်က လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရေးအတွက် လာရောက်လိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်၊ အချိန်၊ ကြာမြင့်ချိန်တို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ပြပြီး တင်ကြို တောင်းခံလာခြင်းသည် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်း၏ ခွင့်ပြုချက် ရရှိရန် လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ ခွင့်ပြုချက်အပေါ် ကျိုးကြောင်း မဆီလျော်ဘဲ ကန့်သတ်ထားရန် လိုအပ်သည်။

င။ အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းရေးမှူးရုံးအဖြစ် အသုံးပြုရန် တောင်းခံချက်အပေါ် ကုမ္ပဏီ အဆောက်အဦ ဥပစာအတွင်း သင့်လျော်ပြီး သန့်ရှင်းသည့် နေရာ တစ်နေရာ သို့မဟုတ် အခန်း တစ်ခန်းအား အလုပ်ရှင်က ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။

စ။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂက ယင်း၏ အသင်းဝင်များနှင့် အစည်းအဝေးများအား ကုမ္ပဏီ အဆောက်အဦ ဥပစာအတွင်း ကျင်းပခြင်းကို အလုပ်ရှင်က ခွင့်ပြုရမည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုအစည်းအဝေးများသည် အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် ကျင်းပသည်။ အလုပ်ချိန်အတွင်း ကျင်းပလိုသည့် မည်သည့် အစည်းအဝေးကိုမဆို စက်ရုံအဆင့်တွင် ဆွေးနွေးသည်။

ဆ။ သတင်းအချက်အလက်များအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂက လွတ်လပ်စွာ ပြသပိုင်ခွင့်ကို

ဖော်ပြသည့် ကြော်ငြာသင်ပုန်းအား စက်ရုံအတွင်း ထင်သာမြင်သာရှိသည့် နေရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ထိုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်သည်။

အပိုင်း (၄) အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

၁၇။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်သမားများအားလုံးကို တန်းတူရည်တူ ဆက်ဆံရမည်။ တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများ⁷အရ သက်သေခံအထောက်အထားဖြင့်သာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် အသင်းဝင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ရာထူးရယူခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းတို့အပေါ် အခြေပြုပြီး အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ပေ။

၁၈။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာနှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအရေးယူခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တသမတ်တည်းထားရှိ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်ပါက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖြင့် မိတ်ဘက်ပြုကာ စက်ရုံများတွင် ယင်းတို့ကို ဖော်ဆောင်ထားရှိရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းတို့အား အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းကို အသိပေးထားရန် လိုအပ်သည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အရေးယူရန် သို့မဟုတ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် အဆိုပြုချက်ကို အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မရှိပါက အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းခွင်ပေါင်းရေးကော်မတီ (WCC)နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းသည် ထိုဖြစ်ရပ်များအပေါ် အဖြစ်နိုင်ဆုံးသော ဖြေရှင်းမှုများအား သဘောတူနိုင်ရန်ဟူသော အမြင်ဖြင့် ပူးတွဲဆင်ခြင်သုံးသပ်ကြခြင်းဖြစ်ရန် လိုအပ်သည်။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အရေးယူရမည့် သို့မဟုတ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရမည့် အလုပ်သမားသည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်နေပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အဖွဲ့ချုပ်နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရမည်။

⁷ ထိုဥပဒေသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသရွေ့။

၂၀။ နစ်နာမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားတို့ကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ အခွင့်အရေး ဖြစ်သော်ငြားလည်း၊ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအပေါ် တာဝန်ခံခြင်းဟူသည့် အခွင့်အရေးသည် အလုပ်ရှင်ထံတွင် ထားရှိသည်။ အလုပ်သမားနှင့် ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းထက် အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ဖြေရှင်းခြင်းကို ဦးစားပေးရန် လိုအပ်သည်။ မတတ်သာသည့်အဆုံးမှ အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို ကျင့်သုံးရန် လိုအပ်သည်။

အပိုင်း (၅) စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ယန္တရားနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်

၂၁။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ယန္တရားနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ အပိုင်းအား အဖွဲ့များက ဇွန်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် စတင်ကာ၊ အပြီးသတ် မှုကို ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၀ခုနှစ်ထက် နောက်မကျဘဲ ရရှိစေမည်ဟူသော ပန်းတိုင် ချမှတ်ပြီး ပူးတွဲရေးဆွဲကြမည်။ ယင်းကို ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ဤလမ်းညွှန်ချက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအား နှစ်ပတ်လည် သုံးသပ်ချက်၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်မည်။

၂၂။ စက်ရုံ၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိပါက၊ အလုပ်သမားများက ထုတ်ဖော်ထားသည့် လိုအပ်ချက်များနှင့် အလုပ်ရှင်၏ လိုအပ်ချက်များအား ဟန်ချက်မျှစေသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ရရှိရန်ဟူသော ရှေ့ရှုမှုဖြင့် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ၊ အလုပ်ကိုင်ခန့်ထားခြင်း သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာနှင့် အလုပ်အကိုင် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာတို့အပေါ် စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်သည်။

၂၃။ သဘောတူညီမျှ ရရှိပြီးဖြစ်သည့် မည်သည့်အချက်ကိုမဆို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် လိုအပ်သည်။

အပိုင်း (၆) သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်တားခြင်း

၂၄။ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းတို့ကို ခွင့်ပြုပေးရန် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များနှင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အချက်အလက်များအား မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေ^၁က တင်းကျပ်စွာ စည်းကြပ်သည်။

^၁ ထိုဥပဒေသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသရွေ့

၂၅။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရာတွင် အခြားကြိုးပမ်းမှုများအားလုံး မအောင်မြင်ဘဲ မတတ်သာသည့် အဆုံးမှသာ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရခြင်းဖြစ်ရန် လိုအပ်သည်။

၂၆။ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ အခင်းအကျင်းတွင် အလုပ်သမားများက သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များက တစ်ဘက်အပေါ် ဖိအားအဖြစ် ကျင့်သုံးသည့် နည်းလမ်းဖြစ်သည်။

၂၇။ မည်သည့် အငြင်းပွားမှုကိုမဆို ဖြေရှင်းပြေလည်စေရန် ရှေ့ရှုပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်ရှင်များက စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

၂၈။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် သပိတ်မှောက်ရာတွင် သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်ရာတွင် တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများကို လိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။

၂၉။ သပိတ်မှောက်ရာတွင် မပါဝင်သော အလုပ်သမားများအား ပါဝင်လာစေရန် မည်သူကမျှ ဖိအားမပေးရ။ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်ဆက်လုပ်ရန် ရွေးချယ်သည့် အလုပ်သမားအား မည်သည့်နည်းဖြင့်မဆို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်းတို့ကို အသုံးပြုပြီး ယင်းတို့၏ ပုံမှန်အလုပ်ကို မည်သူကမျှ မတားဆီးရ။ သို့သော် ဤတားမြစ်ချက်သည် အခြားအလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဝေးရာတွင် နေကြပါရန် ငြိမ်းချမ်းစွာဖြင့် ပြတ်ပြတ်သားသား လှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် မသက်ဆိုင်ပေ။

၃၀။ သပိတ်မှောက်ပိုင်ခွင့်ကို ငြိမ်းချမ်းစွာ ကျင့်သုံးနေသော အလုပ်သမားများအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ကို မည်သူကမျှ မဆောင်ရွက်ရ။

၃၁။ သပိတ်မှောက်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးနေစဉ် ပစ္စည်းဥစ္စာ ထိခိုက်ပျက်စီးစေမှု အပါအဝင် ရာဇဝတ်မှုမြောက်သည့် ဆောင်ရွက်ချက် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်ဥပဒေများနှင့်ညီစွန်းသည့် အခြားကျူးလွန်မှုတို့ကို လွှဲမှားစွာကျင့်သုံးခြင်းတို့အပေါ် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများက အကာအကွယ် မပေးပေ။

^၁ ထိုဥပဒေသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသရွေ့။

၃၂။ ဥပဒေနှင့်အညီ သပိတ်မှောက်နေစဉ် အလုပ်ရှင်သည် သပိတ်မှောက်သူကို အစားထိုးရန် စက်ရုံပြင်ပမှ အလုပ်သမားများကို ငှားရမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်ရ။

၃၃။ သပိတ်မှောက်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးရာတွင် အုပ်ချုပ်စီမံပိုင်ခွင့်အား လေးစားရန် လိုအပ်သည်။ သပိတ်မှောက်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးရာတွင် သပိတ် မမှောက်သော အလုပ်သမားများ၏ စက်ရုံ အဆောက်အဦ ဥပစာအတွင်းအပြင် အဝင်အထွက်တို့ကို လေးစားရန် လိုအပ်သည်။ သပိတ်မှောက်နေစဉ် စက်ရုံ အတွင်းအပြင်သို့ ကုန်စည်ပစ္စည်းတို့ကို သယ်ယူပို့ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် အဖွဲ့များက ဆက်လက်ဆွေးနွေးရန် သဘောတူသည်။ ထိုဆွေးနွေးမှုများကို ၃၁ရက် မတ်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အပြီးသတ်မည့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ချိတ်ဆက်မည်။

၃၄။ အလုပ်ချိန်အတွင်း စီစဉ်ပြုလုပ်မည့် နိုင်ငံရေး သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေး ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်းတို့အား အလုပ်ရှင်ကို တင်ကြိုအကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် အလုပ်ရှင် အကြား အဆိုပါကိစ္စကို ဆွေးနွေးရေးအတွက် အစည်းအဝေးတစ်ရပ် ကျင်းပရန် လိုအပ်သည်။ နိုင်ငံရေး သပိတ်ကို တတ်နိုင်သမျှ အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် ပြုလုပ်သည်။

၃၅။ သပိတ်မှောက်သည့် ရက်များအတွက် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းက လစာကို ဖြတ်တောက်ပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

အပိုင်း (၇) လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွက် စံ အပြုအမူများ

၃၆။ နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် စိတ်ရင်းမှန်နှင့် လေးစားမှုရှိရန် တာဝန်ရှိသည်။

၃၇။ စိတ်ရင်းမှန်နှင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို ခိုင်မာရေးအတွက် လုပ်ငန်း ခွင်ဆက်ဆံရေးတွင် မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များက အပြန်အလှန်ထားရှိရမည့် အပြုအမူနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ရေးသားဖော်ပြထားသည့် မူဝါဒများ၏ အရေးပါမှုကို အဖွဲ့များအားလုံးက အသိအမှတ်ပြုသည်။ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းက ယင်း၏သက်ဆိုင်ရာမူဝါဒကို လိုအပ်သလို အခါအားလျော်စွာပြန်လည်ဆန်းစစ်ပြီး၊ အခြေအနေနှင့်အညီ မွမ်းမံရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။

၃၈။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ယင်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များ အပါအဝင်၊ အလုပ်သမားအားလုံးသည် ဥပဒေ¹⁰ ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ကို လေးစားလိုက်နာရပါမည် (အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်သို့ မလာခြင်းတို့ကို အလုပ်ရှင်ထံသို့ တင်ကြို အကြောင်းကြားခြင်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။)။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များ ခွဲခြားဆက်ဆံ မခံရစေရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ဤလမ်းညွှန်ချက်တို့က အကာအကွယ်ရယူပေးမည် ဖြစ်သော်လည်း၊ ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ချိုးဖောက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း¹¹ တို့ကို ချိုးဖောက်ခြင်း လုပ်ရပ်များအတွက်ကိုမူ အကာအကွယ် မပေးပေ။

၃၉။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လည်ပတ်ရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲရာတွင် အုပ်ချုပ်စီမံရေး အဆင့်ဆင့်အပါအဝင် မန်နေဂျာများတွင် အခွင့်အာဏာရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များအပါအဝင် အလုပ်သမားများက ယင်းတို့၏ တာဝန်များကို ကျေပွန်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း နှစ်ဖက်အဖွဲ့များက အသိအမှတ်ပြုသည်။ ဥပမာ -

(က) စက်ရုံတွင် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များအတွင်း အလုပ်ရှင်က ကမကထပြုလုပ်သည့် သင်တန်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတို့တွင် ပါဝင်ရန် တောင်းဆိုမှုကို လေးစားလိုက်နာပေးခြင်း။ အခြားသင်တန်းများကို ဆန္ဒအလျောက် တက်ရောက်နိုင်ပြီး ထိုသို့တက်ရောက်ပါက အပိုချိန် အကြေးငွေရရှိမည်။

(ခ) ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး အလုပ်များတွင် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သည့် ယာယီအပြောင်းအလဲ တောင်းဆိုချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းလာပါက လေးစားလိုက်နာပေးခြင်း

(ဂ) တစ်ကိုယ်ရေ အကာအကွယ်သုံး ပစ္စည်းကိရိယာများကို ဝတ်ဆင်ခြင်း အပါအဝင် ကျန်းမာရေး နှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများကို လေးစားလိုက်နာပေးခြင်း

(ဃ) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နှစ်နာမူကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ် ထုံးလုပ်နည်းများကို လေးစားခြင်း

¹⁰ ထိုဥပဒေသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီသရွေ့

¹¹ ထိုဥပဒေသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီသရွေ့

၄၀။ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ကဖျက်ကယက်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ယုံကြည်ကိုးစားမှုများအား သေးသိမ်ယုတ်လျော့စေခြင်းစသည့် အပြုအမူများကို တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက်သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြားသူများအပေါ်ကိုသော်လည်းကောင်း မပြုမူခြင်းတို့သည် စိတ်ရင်းမှန် ထားရှိရမည့် ဝတ္တရားများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းတွင်ပါဝင်သည်။ မပြုမူရန် အချက်များတွင် အောက်ပါ အချက်များ အပါအဝင်ဖြစ်သည်ဟုဆိုသော်လည်း ယင်းတို့သာဖြစ်သည်ဟု ကန့်သတ် မထားပေ။

(က) ဥပဒေ¹²၊ ဤလမ်းညွှန်ချက်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းထက်ကျော်လွန်ပြီး သပိတ်မှောက်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း

(ခ) အကျိုးလိုသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် သြဇာလွှမ်းမိုးရန်အလို့ငှာ သတင်းအချက်အလက် အမှားကို တမင်တကာ ဝေမျှခြင်း

(ဂ) ကုမ္ပဏီပိုင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂပိုင် ပစ္စည်းဥစ္စာများအား ပျက်စီးစေသည့် သို့မဟုတ် မူလနေရာမှ ဖယ်ရှားသည့် အကျိုးဆက်များဖြစ်စေသော အဖျက်အမှောက်လုပ်ရပ် သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်လုပ်ရပ်တို့တွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခြင်း

၄၁။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြရန် အလုပ်သမားများကို ဖိအားပေးသည့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များက အလုပ်သမားများကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။ သို့သော် ဤတားမြစ်ချက်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြရန် ငြိမ်းချမ်းစွာ တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း သို့မဟုတ် သိနားလည်စေရန် လုံ့လပြုခြင်းတို့နှင့် မသက်ဆိုင်ပေ။

၄၂။ ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ တည်ထောင်မည် မတည်ထောင်မည် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် သင်းပင်းမည် သို့မဟုတ် မသင်းပင်းမည် တို့ကို အလုပ်သမားများက လွတ်လပ်စွာ ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မန်နေဂျာများသည် မည်သည့်ဘက်မှ မလိုက်ဘဲ ကြားနေသည်။

၄၃။ ဤလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည်နှင့်အညီ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်မှုများကို အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း၊ တတ်နိုင်သမျှ

¹² ထိုဥပဒေသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသရွေ့

ယင်းလုပ်ဆောင်မှုများသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုပေါ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေခြင်းကို နည်းနိုင်သမျှ နည်းစေမည့် သို့မဟုတ် ရှောင်ကြဉ်စေမည့် အပြုအမူတို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။

အပိုင်း (၈) စက်ရုံ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို အထောက်အကူပြုပေးခြင်း

၄၄။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် တစ်ဖွဲ့ထက်မနည်းရှိနေသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင်၊ စက်ရုံ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စက်ရုံအတွင်း အလုပ်ခွင်ထဲရှိ အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းတို့အကြား အပြန်အလှန်လေးစားသည့်ဆက်ဆံရေးတို့ အောင်မြင်စွာ ဖြစ်ထွန်းလာစေရန်၊ လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များက မည်ကဲ့သို့ ပူးတွဲပြီး အထမြောက်စေမည်ဆိုသည့်အပေါ် ပုံမှန်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေနှင့် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လက်ရှိအနေအထားများအား လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းက အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များကို ပုံမှန် အသိပေးခြင်း ပါဝင်နိုင်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများ တတ်နိုင်သမျှ အကောင်းဆုံး စိတ်အားတက်ကြွစေရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လာစေရန် စက်ရုံအတွင်း အလုပ်ခွင်ထဲတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ဆက်ဆံရေးတို့ကို မည်ကဲ့သို့ သင့်တော်စွာ ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လက်ရှိအနေအထားများအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များက လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးအပိုင်းကို ပုံမှန် အသိပေးခြင်း ပါဝင်နိုင်သည်။ ဤတွင် အောက်ပါအချက်များ အပါအဝင်ဖြစ်သည်ဟုဆိုသော်လည်း ယင်းတို့သာဖြစ်သည်ဟု ကန့်သတ်မထားပေ။

- (က) စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းတည်ဆောက်ရာတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- (ခ) စက်ရုံ၏ ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူသူများက သတ်မှတ်ထားသည့် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကအညွှန်းကိန်းများ (KPIs) နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေခြင်း
- (ဂ) လျှာထားချက်များ ထိရောက်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားများအား အလုပ်အပြောင်းအလွဲများကို ဆောင်ရွက်ခိုင်းရာတွင် ထိရောက်မှုကို တိုးတက်စေခြင်း
- (ဃ) ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ခြင်း
- (င) ကုန်ပစ္စည်းများကို အချိန်မီပေးပို့ခြင်း

- (စ) လုပ်ပြီးသားအလုပ်ကို ပြန်လုပ်ရသည့်နှုန်း လျော့နည်းစေခြင်း
- (ဆ) ကောင်းမွန်ပြီး သန့်စင်သော ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်အဖြစ် ထိန်းသိမ်းခြင်း
- (ဇ) စွမ်းအင်ထိရောက်စွာအသုံးပြုမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ခြင်း
- (ဈ) ပတ်ဝန်းကျင်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း
- (ည) အလုပ်သမားများ၏ ဝင်ငွေတိုးရေးကို ရှေ့ရှုပြီး စက်ရုံ၏အကျိုးအမြတ်အား တိုးတက်မြှင့်မားစေခြင်း

အပိုင်း (၉) အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

၄၅။ ဤလမ်းညွှန်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် ပဋိပက္ခများအားလုံးကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအတိုင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ၃၁ရက်၊ မေလ၊ ၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် ရေးဆွဲရန် သဘောတူသည်။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ချမှတ်လိုက်ပြီးသည်နှင့် ယင်းသည် ဤလမ်းညွှန်ချက်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် အလိုအလျောက်ဖြစ်လာမည်။

အပိုင်း (၁၀) အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း

၄၆။ အဖွဲ့ချုပ်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

- (က) အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်က သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အသင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် ညွှန်ကြားချက်များ အစရှိသည့် မည်သည်တို့ကိုမဆို စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ကြော်ညာသင်ပုန်းတွင် အဖွဲ့ချုပ်က ကပ်ထားရမည်။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်တွင်ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာများကို အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက သတိမူမိစေရန် အဖွဲ့ချုပ်က ဆောင်ရွက်ပေးမည်။
- (ခ) အဖွဲ့ချုပ်၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းရှိမရှိ အဖွဲ့ချုပ်က ပုံမှန်ဆန်းစစ်ရမည်။

၄၇။ အလုပ်ရှင်များ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

(က) သတ်မှတ်ချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်အားလုံးကို ဒေသသုံး သာသာစကားဖြင့်ရေးသားပြီး စက်ရုံရှိ ကြော်ညာသင်ပုန်းတွင် အလုပ်ရှင်က ကပ်ထားရမည်။

၄၈။ ပူးတွဲ တာဝန်ဝတ္တရားများ

(က) လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်တွင်ပါရှိသည့် အကြောင်း အရာနှင့် ပင်မသဘောတရားများအတွက် အနှစ်ချုပ်စာတမ်းတို့ (ဆိုလိုသည်မှာ စာမျက်နှာ နှစ်မျက်နှာ) သို့မဟုတ် နံရံကပ်ပိုစတာ တစ်စောင်ကို ထုတ်ဝေကြရန် အဖွဲ့များက သဘောတူညီကြပြီး၊ ယင်းတို့ကို အလုပ်သမားအားလုံးက သတိမူမိကြစေရန် ကြော်ညာသင်ပုန်း တွင် ကပ်ထားမည်။

(ခ) ဤလမ်းညွှန်ချက်၏ အလုပ်တွင်ကျယ်မှုအပေါ် အဖွဲ့များ၏ ကိုယ်စားလှယ်များက အခါအားလျော်စွာ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုကို ၁၂ လလျှင်တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် တစ်ဖက်ဖက်က တောင်းဆိုလာသည့်အချိန်တွင် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ကြမည်။

ဝေါဟာရ အညွှန်း

အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားပြုမှု

<p>အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း</p>	<p>“အခြေခံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ” (BLO) သည် ကုမ္ပဏီအဆင့်တွင်ရှိသည့် ပထမအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကို ရည်ညွှန်းရန်အတွက် မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေတွင် အသုံးပြုထားသည့် ဝေါဟာရဖြစ်သည်။</p>
<p>(မှတ်ပုံတင် မရသေးသော) အခြေခံ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း</p>	<p>မှတ်ပုံတင် မရသေးသော အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ယင်းသည် မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေအရ မှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည်။ သို့သော် ယင်းကို မှတ်ပုံတင် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ် ထုတ်ပေးထားသေးပေ။ ပုံစံ (၆) သို့မဟုတ် ပုံစံ (၇) မရရှိသေးသည့် အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဆိုလိုသည်။</p>
<p>လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီ (CFA)</p>	<p>လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီသည် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရများအပေါ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ တိုင်ကြားချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးအတွက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဖြစ်သည်။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီသည် ILO ၏ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံပေါင်းစုံသဘောတူစာချုပ် (convention) ပါ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့် တို့အပေါ် ချိုးဖောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စွပ်စွဲချက်များကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်သည်။</p>
<p>လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း</p>	<p>နိုင်ငံတော်က စွက်ဖက်ခြင်း မရှိဘဲ သို့မဟုတ် တစ်ဖက်နှင့် တစ်ဖက် အချင်းချင်း စွက်ဖက်ခြင်း မရှိဘဲ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များက မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ပိုင်ခွင့်သည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် ဖြစ်သည်။ မိမိတို့၏ စုပေါင်းအကျိုးစီးပွားများအတွက် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်</p>

ထိုအဖွဲ့အစည်းများကို အသုံးပြုခြင်းဟူသော အမြင်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြစ်သည်။ (ILO နိုင်ငံစုံ သဘောတူစာချုပ်-၈၇)

အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်သည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတူတစ်ခုအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများကို စုစည်းထားသော **အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ**၏ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ယင်းတို့ အဖွဲ့ဝင်များ၏ စုပေါင်းအကျိုးစီးပွားကို တိုးပွားလာစေရန်နှင့် အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန်အစည်းအရုံးတစ်ခုအဖြစ် ဖွဲ့စည်းထားခြင်း ဖြစ်သည်။

အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင်နေသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း အရာရှိ အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် **အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အရာရှိ** ဆိုသူမှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တာဝန်များကို တက်ကြွစွာဆောင်ရွက် လျက်ရှိသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂရုံးမှ တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးဦး ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မြန်မာ့ အလုပ်သမားဥပဒေအရ “အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း” ဟုခေါ်သည်။ အလုပ် သမားသမဂ္ဂသည် အဖွဲ့ဝင်များ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် အခြားအကျိုးစီးပွား များကို ဆောင်ရွက်ရန် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်သော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။

အဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို ရည်ညွှန်းပြီး ယင်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုသည်မှာ (အခြေခံ၊ မြို့နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အဆင့်) အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖြစ်ပြီး ထို အဖွဲ့ချုပ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။

အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု

စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုသည် **စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုသဘောတူစာချုပ်** ချုပ်ဆိုရန် ရည်ရွယ်လျက်၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အစုအဖွဲ့တစ်ခု) နှင့် လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့မဟုတ် လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ) အကြား **စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု** ပါဝင်သည့် မိမိဆန္ဒအလျောက် **အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆို**သည့် ပုံစံတစ်ခုဖြစ်သည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု
သဘောတူညီချက်
(CBA)

စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုသဘောတူညီချက်သည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်ဆံရေး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ထားသည့် စည်းနှောင်နိုင်သော သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ (ILO နိုင်ငံစုံ သဘောတူစာချုပ်-၁၅၄) ဥပဒေစနစ်အများစုတွင် တည်ဆဲ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုသဘောတူညီချက်ပါ မည်သည့် သတ်မှတ်ချက်များကိုမဆို အလုပ်သမား၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်မှတ်ယူသည်။ အလုပ်အကိုင်သတ်မှတ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဥပဒေ ပြဌာန်းရာတွင်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ သတ်မှတ်ရာတွင်ဖြစ်စေ အနိမ့်ဆုံး စံချိန်စံနှုန်းများကို သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင်မူ အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုသာလွန်သော သတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ပိုမိုယုတ်လျော့မှု မဖြစ်သင့်။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းသည် **အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု** အသွင်ပုံစံတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတွင် ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ၊ နည်းပညာနှင့် ငွေကြေးဗျူဟာဆိုင်ရာ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ် ဒီဇိုင်း ပုံစံတို့ကို ပြန်လည်ရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ၊ ဖွဲ့စည်းပုံ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ၊ ပေါင်းစုစည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကဲ့သို့သော စီးပွားရေးကိစ္စများအား အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အသိပေးခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဖြစ်သည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဆိုသည်မှာ “နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံး ကြောင့်ကြနေသည့် အရေးကိစ္စများကို တတ်နိုင်သမျှ အပြည့်အဝ သဘောတူနိုင်မည့် အမြင်ဖြင့် ပူးတွဲပြီး အဖြေများကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်ကြခြင်းဖြစ်သည်” ဟု တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းကို ILO က အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားသည်။ (ILO အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၁၃) တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း (တစ်ခါတစ်ရံတွင် “လုပ်ငန်းခွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း” ဟု သိရှိကြသည်) သည် စည်းနှောင်နိုင်သော သဘောတူညီချက်များ ရရှိရန်အတွက်

ရည်ရွယ်ခြင်း မဟုတ်ပေ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ယင်းတို့ကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများသည် အလုပ်ရှင် ထံတွင်ရှိသည်။

စိတ်ရင်းမှန် စိတ်ရင်းမှန်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အယူအဆသည် **စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု**တွင်ပါဝင်သူတို့၏ ခံယူချက်သဘောထားကို ရည်ညွှန်းသည်။ စိတ်ရင်းမှန်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ဆိုသည်မှာ မိမိတို့ ကိုယ်စားပြုသည့် အကျိုးစီးပွားအကန့်အသတ်အတွင်း တတ်နိုင်သမျှ သဘောတူညီမှုရရှိရန် ကြိုးပမ်းရာရောက်မည့် ရိုးဖြောင့်သော အပြုအမူများကို ကျင့်သုံးခြင်းကို မြှင့်တင်သောသူဖြစ်ပြီး၊ ယင်းကဲ့သို့သော အပြုအမူများကို သေးသိမ်အောင် ပြုမူသူများ မဟုတ်ပေ။

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုသည် အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခု သို့မဟုတ် ယင်းထက်ပိုသောအဖွဲ့အစည်းများအကြား အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခကို ဖြေရှင်းပေးသည့် သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ရရှိရန် ရည်ရွယ်သည့် ဆွေးနွေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းထားသည့် သဘောတူညီချက်တစ်ရပ် ဆိုသည်မှာ အဖွဲ့တိုင်းက မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အကြောင်းပြချက်များအလျောက် လက်သင့်ခံထားကြသော သဘောတူညီချက်ကို ဆိုလိုသည်။

အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှု အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်းများအကြား သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှခြင်း၊ **တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း** သို့မဟုတ် **စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း**တို့၏ မည်သည့် ပုံစံကိုမဆို ရည်ညွှန်းသည်။ **စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု**သည် အပြန်အ လှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း၏ ပုံစံတစ်ခုဖြစ်သောမကဘဲ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် အခြေခံအခွင့်အရေးများအနက်မှ တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တန်ပြန်ဆောင်ရွက်မှု

လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တန်ပြန်ဆောင်ရွက်မှုသည် အငြင်းပွားမှုကိုဖြေရှင်းရန် သို့မဟုတ် တန်ပြန်ဆောင်ရွက်မှု မိမိတို့၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားကိုကာကွယ်ရန် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ဖိအားအဖြစ်ရည်ရွယ်ပြီး အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များက လုပ်ဆောင်သည့်အရာဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ လုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည့်

အများဆုံးပုံစံသည် သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တန်ပြန်ဆောင်ရွက်မှုကို အလုပ်ပိတ်ခြင်းဖြင့် ကန့်သတ်ထားသည်။

အလုပ်ပိတ်ခြင်း အလုပ်ပိတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က လုပ်ဆောင်သည့်အရာဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဖြစ်ပေါ်သည့်အငြင်းပွားမှုတစ်ခု၏ နောက် ဆက်တွဲရလဒ်အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းခွင်အား ယာယီပိတ်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို ငြင်းပယ်ခြင်းဖြစ်သည်။¹³

သပိတ်တားခြင်း မြန်မာအလုပ်သမားဥပဒေတွင် သပိတ်တားခြင်း ဟူသောဝေါဟာရ၏ အဓိပ္ပာယ်ကို ဖွင့်ဆိုထားခြင်း မရှိပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် သပိတ်တားခြင်းသည် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြသည့် ပုံစံတစ်မျိုးဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ သို့မဟုတ် ကျင်းပနေသည့် နေရာသို့ လူအများ စုအုံလာကြခြင်းဖြစ်သည်။ ပရဝုဏ်များအတွင်း အခြားသူများ မဝင်နိုင်အောင် ဟန့်တားရာတွင် ထိုကဲ့သို့ ယေဘုယျအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

သပိတ်မှောက်ခြင်း သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများက လုပ်ဆောင်သည့်အရာဖြစ်သည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင် ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေ ရန်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု၏သဘောတူညီဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို ရည်ညွှန်းပါသည်။¹⁴ ယင်းသည် အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက်

¹³ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ (၂၀၁၁ခုနှစ်)၊ ပုဒ်မ (၂-စ)။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂ခုနှစ်)၊ ပုဒ်မ (၂-ဇ)

¹⁴ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ (၂၀၁၁ခုနှစ်)၊ ပုဒ်မ (၂-ဆ)။ သပိတ်မှောက်ခြင်းများ၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ပိတ်ဆို့မှု အခြားလုပ်ရပ်များဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်၊ ILO (၁၉၉၃ခုနှစ်)။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂ခုနှစ်)၊ ပုဒ်မ (၂-ဈ)

ရုတ်တရက်ပြင်းထန်စွာအန္တရာယ် ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့်အခြေအနေရှိကြောင်း ယုတ္တိတန်စွာယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားနိုင်သော အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမပါဝင်။

နိုင်ငံရေး သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးနှင့်ဖြစ်ပေါ်သည့် အငြင်းပွားမှုကိုဖြေရှင်းရန် မရည်ရွယ်ဘဲ၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် နိုင်ငံရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်(များ)သို့ ရောက်ရှိရန် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင် အုပ်ချုပ်စီမံမှု

ထိရောက်မှု ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းတွင်” ထိရောက်မှု” ဟူသောဝေါဟာရသည် လုပ်ငန်းတွင်းရှိ စီးပွားရေး အတွက်လည်းကောင်း၊ ပြင်ပက သတ်မှတ်ထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ အမှန်တကယ်ထုတ်လုပ်သည့်ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် သတ်မှတ်ထားသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား လျာထားချက်တို့၏ အချိုးကို ရည်ညွှန်းလေ့ရှိသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်သည့် လိုင်း တစ်လိုင်း၏ ထိရောက်မှုသည် ၁၀၀% ရှိသည် ဆိုသည်မှာ ထိုလိုင်းသည် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလျာထားချက်ကို ကွက်တိပြည့်မီသည်ဟု ဆိုလိုသည်။

ကုန်ပစ္စည်းကို အချိန်မီ ပို့ဆောင်ပေးခြင်း ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူကပေးပို့လာသည့် အဝယ်စာတွင် ဖော်ပြထားသည့် သတ်မှတ်ချိန် အတိအကျအတိုင်း အမှာပစ္စည်းကို ပေးပို့နိုင်ခြင်းသည် ကုန်ပစ္စည်းကို အချိန်မီ ပို့ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။

လုပ်ပြီးသား အလုပ်ကို ပြန်လုပ်ရသည့်နှုန်းသည် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုကြောင့် အပယ်ခံရသည့် အလုပ်အမျိုးအမည်များ၏ အချိုးအစားပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထုတ်လုပ်သည့်ကုန်ပစ္စည်းအမျိုးအမည် ၁၀၀ တွင် ၈ မျိုးကို အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုက လက်မခံဘဲ ပယ်ချမည်ဆိုပါက လုပ်ပြီးသား အလုပ်ကို ပြန်လုပ်ရသည့်နှုန်းသည် ၈% ဖြစ်သည်။

စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကအညွှန်းကိန်း
စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကအညွှန်းကိန်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုက သတ်မှတ်ထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အရေးပါသည့် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ လျှာထားချက်ဖြစ်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကအညွှန်းကိန်းသည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစွာတွင် **ထိရောက်မှု၊ လုပ်ငန်းသား အလုပ်ကို ပြန်လုပ်ရသည့်နှုန်းနှင့်** ကုန်ပစ္စည်းကို **အချိန်မီ ပို့ဆောင်ပေးခြင်း**တို့သည် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကအညွှန်းကိန်းများဖြစ်သည်။