

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ

(၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၁၇ ။)

၁၃၈၁ ခုနှစ်၊ နယုန်လဆန်း ၁ ရက်

(၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၃ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ တွင် -

(က) ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်ထံ ကာယအား၊ ဥဏအား အသုံးပြု၍ အခကြေးငွေရယူပြီး လုပ်ကိုင်သူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သင်၊ အစမ်းခန့်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားနေစဉ်အတွင်း အလုပ်မှရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမားများလည်းပါဝင်သည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ တပ်မတော်သားများ၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၊ တပ်မတော်၏ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ မပါဝင်။”

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (ဂ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ မိမိ၏လုပ်ငန်းအတွက် လုပ်အားကိုရရှိရန် အလုပ်သမားအား အခကြေးငွေပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် လုပ်ငန်း အမွေ ဆက်ခံသူ သို့မဟုတ် ၎င်း၏တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်၊ အခွင့်ရကိုယ်စားလှယ်၊ မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများဥပဒေအရ တည်ထောင်သောကုမ္ပဏီဖြစ်ပါက လုပ်ငန်းကို ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မည့် အကြီးအကဲနှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များလည်း ပါဝင်သည်။”

(ဂ) ပုဒ်မခွဲ (စ)၊ ပုဒ်မခွဲငယ် (၆) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(၆) ဝန်ကြီးဌာနက မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဖြစ်သည်ဟု အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းများ။”

(ဃ) ပုဒ်မခွဲ (ဈ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ဈ) သပိတ်မှောက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်

နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အများစုသဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့် အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။”

( င ) ပုဒ်မခွဲ (င) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“( င ) စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုမဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုများကို စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။”

( စ ) ပုဒ်မခွဲ (င) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“( င ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုအရ အလုပ်သမားများ၏လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများသတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။”

(ဆ) ပုဒ်မခွဲ (ဥ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“( ဥ ) အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့်စရိတ် အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊

အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား များ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ် နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအများစု၏ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။”

- ( ဇ ) ပုဒ်မခွဲ ( ဃ ) နှင့် ( င ) တို့ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-
  - “( ဃ ) အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။
  - ( င ) အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှု၊ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် အကျိုးဝင်မှု မရှိသော်လည်း အလုပ်သမားအများစု၏ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှုများကို ဆိုသည်။”
- ( ဈ ) ပုဒ်မခွဲ( ဖ ) နှင့် ( ဇ ) တို့တွင်ပါရှိသော “အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန”ဆိုသည့် စကားရပ်ဖြင့် အသီးသီး အစားထိုးရမည်။
- ( ဉ ) ပုဒ်မခွဲ ( ဇ ) ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မခွဲ ( ဘ ) အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-
  - “( ဘ ) ဦးစီးဌာန ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနကို ဆိုသည်။”

၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃ တွင် -

- ( က ) ပုဒ်မခွဲ ( က ) ၏ ခြေဆင်းကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-
  - “( က ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိလျှင် စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ် နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို သတ်မှတ် ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-”
- ( ခ ) ပုဒ်မခွဲ ( က )၊ ပုဒ်မခွဲငယ် ( ဝ ) ကို အောက်ပါအတိုင်းအစားထိုးရမည်-
  - “( ဝ ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးစီ၊”

(ဂ) ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

- (၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး၊
- (၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး။”

၄။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။”

၅။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင် ဘက်ကဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏နစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် တောင်းဆိုတိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရမည်။”

၆။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၇ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၇။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း မရှိသည့်လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပြီး ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ယင်းမှတ်တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။”

၇။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၉ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

- “၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာတွင်-
- (က) ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ချုပ်ဆိုပြီး သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။

- (ခ) ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူ လိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။
- (ဂ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိပါက နစ်နာသူသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။
- (ဃ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းကာလမှာ တစ်နှစ်ဖြစ်ရမည်။ အဆိုပါ သက်တမ်းကာလအတွင်း သဘောတူညီထားသည့်အချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထပ်မံ တောင်းဆိုခြင်း မပြုရ။”

၈။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၀ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၁၀။ (က) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီသည် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်နှင့် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါ အတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

- (၁) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့နှင့်နေပြည်တော်ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသဦးစီးအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ် ခြင်းခံရသူ တစ်ဦး၊ ဥက္ကဋ္ဌ
- (၂) အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းဝင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်

**预览已结束，完整报告链接和二维码如下：**

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=10\\_752502](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=10_752502)

