

**အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ**

**(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၇။)**

**၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၁၄ ရက်**

**(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်)**

**နိဒါန်း**

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၄ နှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်း အကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

**အခန်း(၁)**

**အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်**

၁။ (က) ဤဥပဒေကိုအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

(ခ) ဤဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်တွင် စတင်အာဏာတည်ရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည်ဖော်ပြပါအတိုင်းအဓိပ္ပာယ်သက်ရောက် စေရမည်-

(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ် သမား၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား ၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တိုအပါအဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်ဖြစ်စေ မိမိ၏ လုပ်အားအပေါ်အားကိုးအားထားပြု လုပ်ကိုင်နေသူကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်၌တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့ မပါဝင်။

(ခ) အလုပ်ရှင်ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီသော အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေငှားရမ်းလုပ်ကိုင်၍တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ် သမားကို လုပ်ခပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်များတွင်အလုပ် ရှင်တရားဝင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ်လည်းအကျုံးဝင်သည်။

(ဂ) လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိက စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ယင်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ် တစ်ခုခုကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အစိုးရဌာနနှင့်အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်သည်။

(ဃ) ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုရာတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင် မှုလုပ်ငန်းနှင့် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင် ခြင်းမရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ပါဝင်သည်။

(င) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာအောက် ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများကိုဆိုသည်-

- (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) ဆိပ်ကမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်း ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း၊
- (၇) အများပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင်ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ်ဖြန့်ဖြူး သည့်လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင် မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့် လုပ်ငန်း။
- (၁၀) အလုပ်ပိတ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင်ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ် ရှင်က

လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီ ပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ် သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုခြင်း ကိုဆိုသည်။

(ဆ) သပိတ်မှောက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအပြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးက ဖြစ်စေဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ် ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေး စေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေ သည့်စုပေါင်းလုပ် ဆောင်ခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာ ရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုံကြည်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားနိုင် သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်း မပါဝင်။

(ဇ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီးသို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့်မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ကို ဆိုသည်။

(ဈ) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အသီးသီး၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ ကို ဆိုသည်။

(ည) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဝါဏီဇူပဋိပက္ခအက်ဥပဒေ အရ ဖွဲ့စည်းသော မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဋ) ရန်ပုံငွေဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဤ ဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ရန်ပုံငွေကို ဆိုသည်။

**အခန်း(၂)  
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း**

၃။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုရှိ အလုပ်လုပ်ရန်ပြဋ္ဌာန်းထားသော တည်ဆဲဥပဒေ အသီးသီးရှိ သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ်ရှိ သည့် အလုပ်သမားတိုင်းသည်-

(က) ယင်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှနုတ်ထွက် ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) မိမိတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့်လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက်ဖွဲ့စည်းထားသည့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတည်းတွင်သာ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။

၄။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလိုငှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင်-

(က) (၁) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ်သမားအနည်းဆုံး ဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက်ရှိသောလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါ က လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ တူညီသော အခြားလုပ်ငန်း သို့မဟုတ်လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုနှင့်ပူးပေါင်း ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(၂) ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင်သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းသို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုရှိစုစုပေါင်းအလုပ်သမားများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသူများက ထောက်ခံရမည်။

(ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုလုပ်ငန်းသို့မဟုတ်လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက်သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံ လျှင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဂ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ်ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ်လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ်ပြည်နယ်အတွင်းရှိမြို့နယ်အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်းစုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသောအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဃ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကိုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ်လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက်တိုင်းဒေသကြီးသို့မဟုတ်ပြည်နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကထောက်ခံလျှင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(င) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကိုလုပ်ငန်းသို့မဟုတ်လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက်ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များကထောက်ခံလျှင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်ကိုယ်ပိုင်အမည်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တို့ဖြင့်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ဆက်ခံဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့်နှင့်တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

၆။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်များသည်ဥပဒေနှင့်အညီဖွဲ့စည်းထားသောအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ်အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခုခု၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်းအပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ပြင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၇။ (က) ခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကိုအဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံးငါးဦးနှင့်အထက် ‘မ’ ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့်ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့ကိုအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံးခုနစ်ဦးမှအများဆုံး ၁၅ဦးအထိရှိသော ‘မ’ ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့်ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကိုအလုပ် အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ၁၅ဦးမှအများ ဆုံး ၃၅ ဦး အထိရှိသော ‘မ’ ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့်ဖွဲ့စည်းရမည်။

၈။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကိုဤဥပဒေအရ အပြိုင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

### အခန်း(၃) မှတ်ပုံတင်ခြင်း

၉။(က) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည်နိုင်ငံတော်သမ္မတကတိတ်ဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။

(ခ) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည်မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က တာဝန် ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။

၁၀။ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည်မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့်လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်မဆန့်ကျင်စေဘဲ အောက်ပါအချက်များပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်း များကိုအဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်ရေးဆွဲရမည်-

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်၊

(ခ) ထူထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်၊

(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်မှနုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ဃ) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်မှဖယ်ရှားခြင်းနှင့်နုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(င) အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(စ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ယင်းရန်ပုံငွေအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့်သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဆ) ရန်ပုံငွေကိုလစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့်နှစ်စဉ်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ။

၁၁။ (က) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့မှအပ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည်သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်မှတ်ပုံတင် အရာရှိထံမိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကိုပူးတွဲလျက်သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီတင်ပြပြီး လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အဖြစ်မှတ်ပုံတင်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ(က)အရ မှတ်ပုံတင်ရာတွင်အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါကသက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်သည့်အဖွဲ့ဝင်များကလည်းကောင်း၊ မြို့နယ်အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့်တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ်ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များကလည်း ကောင်းသက်ဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကိုသဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံပူးတွဲပါရှိရမည်။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံမိမိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကိုသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြ ပြီးမြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။ ယင်းသို့မှတ်ပုံတင်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များကဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်းလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

**အခန်း(၄)**  
**အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ**

၁၃။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို ထိန်းသိမ်းရမည်။

၁၄။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် လစဉ်ကောက်ခံရရှိသော ရန်ပုံငွေများ၊ အခြားရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံးစာရင်းများအတွက်လျှပ်ငွေစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းများ ပြုစုထားရှိရမည့်အပြင် နှစ်စဉ်ဘဏ္ဍာရေးနှစ် ကုန်ဆုံးသည့်အခါတိုင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့ လည်းကောင်း မပျက်မကွက်ပေးပို့ရမည်။

၁၅။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထား ပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့် တစ်ခုပူးပေါင်းခြင်းသို့မဟုတ်ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်း ပြုလုပ်လိုပါကအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လျှောက်ထားရမည်။

၁၆။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုရန်၊
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကိုကာကွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ကိုင်ရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊
- (ဃ) ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးကို အထောက်အကူပြုသည့် အရည်အချင်းမြင့် အလုပ်သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများဖွင့်လှစ်ရန်၊
- (င) သမဝါယမ၊ အိမ်ရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် အလားတူ ရည်ရွယ်ချက်များပါဝင်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များအကျိုးရှိစေမည့် လုပ်ငန်းအားလုံးကို ဆောင် ရွက်ရန်။

**အခန်း(၅)**  
**အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ**

၁၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သောဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကိုရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းကိုယ်စားလှယ်များကိုရွေးချယ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏အစီအစဉ်များရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများပါ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများရရှိခံစားနိုင်ခြင်း မရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက်မရရှိခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်အညီအလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၈။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရာတွင် ထိုသို့အလုပ်မှထုတ်ပယ်သော အကြောင်းရင်းများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ဆောင်မှုနှင့်သက်ဆိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဟုယုံကြည်ရန်အကြောင်းရှိလျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ထိုအလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အား တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။ အလားတူအဆင့်ဆင့်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့်ဖျန်ဖြေရေးခုံရုံးများသို့လည်း ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။

၂၀။ အလုပ်သမားဥပဒေများပါ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားတို့ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များလည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့်ရှိသည်။

၂၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီအလုပ်သမား၏ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများကိုဖြေရှင်းရာ

တွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က ချမှတ်ထားသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့် အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းများ၏စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ၊ တစ်ဦးချင်းအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံချက်များနှင့် အခြားတစ်ဦးချင်းသဘောတူညီချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

**အခန်း(၆)**

**ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း**

၂၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးသည် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်စီကို သီးခြားထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်-

(က) မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းပါအတိုင်း အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်ကြေး၊ အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားရရှိသည့် လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက် မများသော လစဉ် ထည့်ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေ၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်က လှူဒါန်းသောငွေတို့ဖြင့် ရန်ပုံငွေထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ကပေးအပ်သော ကူညီထောက်ပံ့မှုများ တွင် ငွေကြေးပါဝင်ပါက ယင်းကိုရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်သွင်းရမည်။

(ဂ) တရားမဝင်သောနည်းလမ်းဖြင့် ရရှိသောငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများထိန်းချုပ်ရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအားလိုက်နာရမည်။

၂၆။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမား ရရှိသည့် လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးကို မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ လုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သို့ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကသတ်မှတ်ပေးသည့်အတိုင်း ခွဲဝေပေးရမည်။

၂၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း စသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ချက်ယူကျင်းပသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုကအတည်ပြုချမှတ်ထားသည့်ကိစ္စရပ်များတွင်သာ သုံးစွဲရမည်။

၂၈။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင်ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

**အခန်း(၇)**

**အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ**

၂၉။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ် သမားများအား ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။

၃၀။ အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခုပေးအပ်ခြင်းခံရသောအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအားအခြားနည်းသဘောတူညီထားသည်မှအပ ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန်တစ်လလျှင်နှစ်ရက်ထက် မပိုစေဘဲခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကိုမိမိလုပ်ငန်းရှိ မူလတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်။

၃၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့အလုပ်သမား များ၏ အကျိုးအတွက် အကူအညီများ တောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုရန်မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၂။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-



မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်နိုင်သည်-

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကိုပယ်ဖျက်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က လျှောက်ထားခြင်း၊

(ခ) သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး အလုပ်သမားဦးရေ သို့မဟုတ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီမှုမရှိတော့ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရခြင်း။

**အခန်း(၉)**

**မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း**

၃၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်းသို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ခြင်းကိုပယ်ဖျက်ကြောင်းမှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် တည်ဆဲတရားလွတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

၃၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်သည့်နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက်သည့် အချိန်ထိလည်းကောင်း၊ မကျေနပ်သူက ပုဒ်မ ၃၄ အရ ပြည်ထောင်စုတရားလွတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားမှုပြုခဲ့လျှင်ယင်းတရားလွတ်တော်ချုပ်၏ အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အချိန်ထိလည်းကောင်းအကျိုးသက်ရောက်ခြင်း မရှိစေရ။

**အခန်း(၁၀)**

**မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ**

၃၆။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်အတိုင်းဖြစ်သည်-

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မခွဲ(က)အရ စိစစ်ရာတွင် လိုအပ်ချက်များတွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံမှ တောင်းခံခြင်းနှင့် ယင်းသို့ တောင်းခံနေစဉ်ကာလအတွင်းမှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုရေးကိစ္စကိုဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊

(ဃ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ပေးအပ်ခြင်း၊

(င) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်အဖွဲ့ဝင်အင်အားစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းတို့ကိုလက်ခံထိန်းသိမ်းခြင်း၊

(စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းရန် သို့မဟုတ် ခွဲထွက်ရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီစိစစ်ပြီး မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊

(ဆ) ပုဒ်မခွဲ(စ)အရ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအားအကြောင်းကြားခြင်း၊

(ဇ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊

(ဈ) ဤဥပဒေပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ(ဃ)အရ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာစီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးတွင်တရားစွဲဆိုခြင်း။

(ည) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အခါအားလျော်စွာ ပေးအပ်သောတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

**အခန်း(၁၁)**  
**အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း**

၃၇။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သောလုပ်ငန်းကို လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်ရှင်သည် စတင်အလုပ်ပိတ်မည့်နေ့ရက်နှင့်ကာလကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်မည့်ရက်မတိုင်မီအနည်းဆုံး ၁၄ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။

၃၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ-

(က) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့်နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် သပိတ်မှောက်မည့် အချိန်ကာလကိုဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားများ၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကိုထိခိုက်စေဘဲ အများပြည်သူ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းရန် ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့်အနည်းဆုံးအရေအတွက်ကို အငြင်းပွားမှုမတိုင်မီ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ရမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခဲ့လျှင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရမည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်နှင့် ရာထူးအမျိုးအစားအပေါ် သဘောတူညီချက် ရယူထားရမည်။ ယင်းသို့ သဘောတူညီမှု မရရှိခဲ့ပါက ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေအတွက်ကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးတွင်ဆုံးဖြတ်ရမည်။

၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်အကျိုးမဝင်သောလုပ်ငန်းများတွင်သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသောအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့်နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့်အချိန်ကာလတို့ကိုဖော်ပြ၍သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့်သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီအနည်းဆုံးသုံးရက်ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။

၄၀။ (က) သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခွင့်ပြုရန်အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦး၏ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ခွင့်ပြုမပြုကိုသက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ထံ အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုကသပိတ်မှောက်ခွင့်ပြုရန်တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံ အချိန်မီအကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

၄၁။ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါအချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့်ငြိစွန်းပါကဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းသို့မဟုတ်ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်-

(က) လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့်အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါမရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု များဖြစ်ခြင်း-

- (၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊
- (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
- (၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊

ရှင်းလင်းချက် ။ ။ အချိန်ကာလတစ်ရပ်ကို ကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သူများ၏ အလုပ်ခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပြန်လည်အစားထိုး၍ မရနိုင်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလွန်အမင်းထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်စေမရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုခုသည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊



(ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊

(င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း။

၄၂။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ပါကတည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်။

**အခန်း (၁၂)  
တားမြစ်ချက်များ**

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း တွင်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။

၄၄။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ-

(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှုဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ (က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

(ဂ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ (က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ငြင်းဆန်သည့်အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။

(ဃ) ဤဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ လှုပ်ရှားမှုများကိုဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့်အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။

၄၅။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်းပုဒ်မ၃၈ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်သို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၆။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သောလုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်သို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၇။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ-

(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှုဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကိုအကြောင်းပြု၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သော ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းစသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့်ကိစ္စရပ်များမှအပ သုံးစွဲခြင်းမပြုရ။

၄၉။ မည်သူမျှ အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန်အတင်းအကျပ် ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်ကြေးသုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသောနည်းဖြင့် သွေးဆောင်ဖြားယောင်းခြင်း မပြုရ။

၅၀။ မည်သူမျှ-

(က) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များက ဤဥပဒေပါ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဟန့်တားနှောင့်ယှက်ခြင်း မပြုရ။

(ခ) အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိကအဆောက်အအုံ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင်ယာဉ်ရပ်နားစခန်း၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန်အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့အဆောက်

အအုံတစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်းမပြုရ။

**အခန်း(၁၃)  
ပြစ်ဒဏ်များ**

၅၁။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်းပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၅၊ ၄၆နှင့် ၄၇တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်းပြစ်မှုထင် ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

၅၃။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၈ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင်ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၄။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၉နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က)ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်းပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၅။ ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ)ပါ တားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအားထိခိုက်ပျက်စီးစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်းကိစ္စများတွင်သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရအရေးယူခြင်းခံရမည်။

**အခန်း(၁၄)  
အထွေထွေ**

၅၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား သင့်လျော်သလို အကူအညီပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေနှင့်အညီလွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်းအလေးထားစဉ်းစားရမည်။

၅၇။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည်လိုအပ်သောနည်း ဥပဒေ၊စည်းမျဉ်းသို့မဟုတ်စည်းကမ်းများကိုပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သောအမိန့် ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၅၈။ The Trade Unions Act, 1926 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

**(ပုံ) သိန်းစိန်  
နိုင်ငံတော်သမ္မတ  
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်**