THE LABOUR ORGANIZATION LAW
(2011)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ
(၂၀၁၁ ခုနှစ်)

Contents

No.	Particular	Page
	The Labour Organization Law	
1.	Chapter I Title, Enforcement and Definition	1
2.	Chapter II Establishment of the Labour Organizations	4
3.	Chapter III Registration	7
4.	Chapter IV Functions and Duties of the Executive Committee	9
5.	Chapter V Rights and Responsibilities of the Labour Organization	10
6.	Chapter VI Establishing and Expending of Fund	11
7.	Chapter VII Duties of Employer	12
8.	Chapter VIII Duties and Powers of the Chief Registrar	13
9.	Chapter IX Application relating to the Decision of the Chief Registrar	14
10.	Chapter X Duties and Powers of the Township Registrar	15

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ	
၁။	အခန်း(၁) အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၁
၂။	အခန်း(၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၄
၃။	အခန်း (၃) မှတ်ပုံတင်ခြင်း	၇
၄။	အခန်း (၄) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ	၉
၅။	အခန်း (၅) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ	၁၀
၆။	အခန်း (၆) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း	၁၁
၇။	အခန်း (၇) အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ	၁၂
၈။	အခန်း(၈) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ	၁၃
၉။	အခန်း(၉) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း	၁၄
၁၀။	အခန်း(၁၀) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ	၁၅

No.	Particular	Page
11.	Chapter XI Lock-out and Strike	16
12.	Chapter XII Prohibitions	18
13.	Chapter XIII Penalties	20
14.	Chapter XIV Miscellaneous	21

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁၁။	အခန်း(၁၁) အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း	၁၆
၁၂။	အခန်း(၁၂) တားမြစ်ချက်များ	၁၈
၁၃။	အခန်း(၁၃) ပြစ်ဒဏ်များ	၂၀
၁၄။	အခန်း(၁၄) အထွေထွေ	၂၁

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနည်းဥပဒေများ

၁။	အခန်း(၁) အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၂၂
၂။	အခန်း(၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်း	၂၂
၃။	အခန်း(၃) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းရေးဆွဲခြင်း	၂၇
၄။	အခန်း (၄) မှတ်ပုံတင်ခြင်း	၂၈
၅။	အခန်း (၅) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ	၃၄
၆။	အခန်း (၆) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	၃၆
၇။	အခန်း (၇) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလံ၊ ဆိုင်းဘုတ်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်၊ ရုံးလုပ်ငန်းနှင့် အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်း ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ	၃၇
၈။	အခန်း (၈) အထွေထွေ	၃၈
၉။	ပုံစံ (၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်ရန် လျှောက်လွှာ	၄၀
၁၀။	ပုံစံ (၂) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၂
၁၁။	ပုံစံ (၃) မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၃

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁၂။	ပုံစံ (၄) ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးချက်ပုံစံ	၄၄
၁၃။	ပုံစံ (၅-က) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၅
၁၄။	ပုံစံ (၅-ခ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၆
၁၅။	ပုံစံ (၆) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိကြောင်းပြေစာ	၄၇
၁၆။	ပုံစံ (၇) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်	၄၈
၁၇။	ပုံစံ (၈) မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ	၄၉
၁၈။	ပုံစံ (၉) မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ	၅၀
၁၉။	ပုံစံ (၁၀) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန်တင်ပြချက်	၅၁
၂၀။	ပုံစံ (၁၁) မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ကြောင်းအကြောင်းကြားစာ	၅၂

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၂၀။	ပုံစံ (၁၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ဖွဲ့ချင်းမှတ်တမ်း	၅၃
၂၂။	ပုံစံ (၁၃) အလုပ်ပိတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ	၅၆
၂၃။	ပုံစံ (၁၄) သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ	၅၇

The Republic of the Union of Myanmar

Pyidaungsu Hluttaw

The Labour Organization Law

(2011)

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ

(၂၀၁၁ ခုနှစ်)

The Republic of the Union of Myanmar
Pyidaungsu Hluttaw

The Labour Organization Law

(The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 7)
The 14th Waxing day of Thadinkyut 1373, M.E.
(11th October, 2011)

Preamble

The Pyidaungsu Hluttaw hereby enacts this Law, in accord with section 24 of the Constitution of the Republic of the Union of Myanmar, to protect the rights of the workers, to have good relations among the workers or between the employer and the worker, and to enable to form and carry out the labour organizations systematically and independently.

Chapter I
Title, Enforcement and Definition

1. (a) This Law shall be called **the Labour Organization Law**.
   (b) This Law shall come into force on the date prescribed by notification by the President.

2. The expressions contained in this Law shall have the meanings given hereunder:
   (a) **Worker** means a person who relies on his labour to engage in economic activity or to generate a livelihood, including a daily wage earner, temporary worker, worker engaged in agriculture, domestic worker, government employee and apprentice, but does not include the Defence Services personnel, member of the Myanmar Police Force or member of the armed organizations under the control of the Defence Services.

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ

(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၇။)

၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၁၄ ရက်

(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်)

နိဒါန်း

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ နှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းအကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)
အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ (က) ဤဥပဒေကို **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

(ခ) ဤဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်တွင် စတင်အာဏာတည်ရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည် -

(က) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမား၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တို့အပါအဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်ဖြစ်စေ မိမိ၏လုပ်အားအပေါ် အားကိုးအားထားပြုလုပ်ကိုင်နေသူကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်၌ တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့ မပါဝင်။

(b) **Employer** means a person who carries out by hiring one or more worker on wages of mutual consent in any trade under the relevant employment agreement, including a person who manages, supervises and administers directly or indirectly and is responsible to pay wages to the worker. This expressions include the legal managerial agent of the employer.

(c) **Trade or activity** means the State-owned or private-owned factory, workshop, establishment and their production business, construction business, renovation business, industry, transportation business, service business or any other vocational works in the Republic of the Union of Myanmar. This expression also includes Government departments and organizations.

(d) **Utility service** includes public utility services and non-public utility services.

(e) **Public utility service** means the following businesses:

(i) transportation business;

(ii) port business and port cargo handling business;

(iii) postal, telex or fax business;

(iv) business relating to information and communication technology;

(v) petroleum or petroleum products distribution business for the public;

(vi) night soil disposal or sanitation business;

(ခ) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူညီသော အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲ အုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားကို လုပ်ခပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်လည်း အကျုံးဝင်သည်။

(ဂ) **လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိက စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ယင်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်တစ်ခုခုကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အစိုးရဌာနနှင့် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်သည်။

(ဃ) **ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုရာတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများပါဝင်သည်။

(င) **အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းများကိုဆိုသည် -

- (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) ဆိပ်ကမ်း လုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်း ကုန်တင်ကုန်ချ လုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်း အချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်းဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း၊

(vii) business of production, transmission and distribution of electricity or fuel energy to the public;

(viii) business of public financial service;

(ix) business which is stipulated by the Union Government as the public utility service, from time to time.

(f) **Lock-out** means the temporary closing of the work place of any trade, suspension of work or refusal by the employer to allow the workers at the work site to continue to work in consequence of the situation of any dispute of the employer and workers which remains in dispute.

(g) **Strike** means collective action taken by decision of some or all workers resulting in a suspension of work, a refusal to work or to continue to work, or a slow-down or other collective actions that are designed to limit production or services relating to social or occupational matters in any dispute. This expression does not include workers' exercise of their right to remove themselves, having reasonable justification to believe that the work situation presents a sudden and serious danger to their life or health.

(၇) အများ ပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ် ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ် ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊

(၈) အများ ပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၊

(၉) ပြည်ထောင်စု အစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်း။

(စ) **အလုပ်ပိတ်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကိုခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက် အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုခြင်းကိုဆိုသည်။

(ဆ) **သပိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

(h) **Labour Organization** means the Basic Labour Organization, Township Labour Organization, Region or State Labour Organization, Labour Federation and Myanmar Labour Confederation formed under this Law.

(i) **Executive Committee** means the executive committee of the respective labour organization.

(j) **Conciliation Body** means the Township Conciliation Body formed under the Trade Dispute Act.

(k) **Fund** means a fund established in a labour organization under this Law.

Chapter II
Establishment of the Labour Organizations

3. Every worker, who has attained the age prescribed in respective existing law to work in any trade or activity shall have the right to:

(a) join as a member in a labour organization and to resign from a labour organization according to their own desire;

(b) join as a member only in a labour organization formed according to the category of trade or activity relating to them.

(ဇ) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ တို့ကို ဆိုသည်။

(ဈ) **အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအသီးသီး၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကိုဆိုသည်။

(ည) **ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခ အက်ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ကိုဆိုသည်။

(ဋ) **ရန်ပုံငွေ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဤဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ရန်ပုံငွေကို ဆိုသည်။

အခန်း(၂)
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုရှိ အလုပ်လုပ်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသော တည်ဆဲဥပဒေအသီးသီးရှိ သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ် ရှိသည့် အလုပ်သမားတိုင်းသည် -

(က) ယင်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ နှုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) မိမိတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း တစ်ခုတည်းတွင်သာ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့် ရှိသည်။

4. In forming the various levels of labour organization to enable to carry out the interest of the workers and employers:

(a) (i) Basic Labour Organizations may be formed by a minimum number of 30 workers working in the relevant trade or activity according to the category of trade or activity. If it is a trade or activity having less than 30 workers, it may form so jointly with any other trade of the same nature;

(ii) In so forming, it shall be recommended by not less than 10 percent of all workers of the relevant trade or activity;

(b) Township Labour Organizations may be formed if it is recommended by not less than 10 percent of all Basic Labour Organizations in the relevant township according to the category of trade or activity;

(c) Region or State Labour Organizations may be formed if it is recommended by not less than 10 percent of all Township Labour Organizations in the relevant Region or State according to the category of trade or activity;

(d) Labour Federation may be formed if it is recommended by not less than 10 percent of all Region or State Labour Organizations according to the category of trade or activity;

၄။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလို့ငှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင် -

(က) (၁) အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား အနည်းဆုံးဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက်ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါက လုပ်ငန်း သဘောသဘာဝ တူညီသော အခြား လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုခုနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(၂) ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုရှိ စုစုပေါင်း အလုပ်သမားများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသူများက ထောက်ခံရမည်။

(ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဂ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဃ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အောက်မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(e) Myanmar Labour Confederation may be formed if it is recommended by not less than 20 percent of all Myanmar Labour Federations according to the category of trade or activity.

5. The Labour Organization shall have the right to carry out its activities under its own name and common seal and perpetual succession and the right to sue and be sued.

6. The Myanmar Labour Confederation and the Labour Federations are entitled to make mutual contact with other organizations or other Labour Federations formed in accord with law, International Labour Organization and the labour confederations or federations of any foreign country and to affiliate with international labour confederations and federations.

7. (a) The Executive Committee of the Basic Labour Organizations shall be elected and formed with at least five members or any higher odd numbers.

(b) The Township Labour Organization, Region or State Labour Organization and the Labour Federation shall form its executive committee with "odd" number from a minimum of 7 to a maximum of 15 members.

(c) The Myanmar Labour Confederation shall be formed with "odd" number of executive committee members from a minimum of 15 to a maximum of 35 members.

8. The employers may organize in parallel structures under this Law.

(င) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များ က ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၅။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုယ်ပိုင်အမည်၊ ကိုယ်ပိုင် တံဆိပ်တို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်ခံဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့် ရှိစေရမည်။

၆။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များသည် ဥပဒေနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခုခု၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင် ရွက်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် လည်း ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၇။ (က) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ကို အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ငါးဦးနှင့်အထက် "မ" ဂဏန်း အရေအတွက်ဖြင့် ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ခ) မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ် သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ခုနစ်ဦးမှ အများဆုံး ၁၅ ဦးအထိရှိသော "မ" ဂဏန်းအရေ အတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို အလုပ် အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ၁၅ ဦးမှ အများဆုံး ၃၅ ဦး အထိရှိသော "မ" ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

၈။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ဤဥပဒေအရ အပြိုင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

Chapter III
Registration

9. (a) The Chief Registrar shall be a person assigned duty by the President of the Republic of the Union of Myanmar.

(b) The Township Registrar shall be a person assigned duty by the Chief Registrar.

10. The relevant labour organization shall, subject to the provisions contained in this Law, draw the constitution or rules of the labour organization containing the following facts with the approval of the majority of its members:

(a) name of the labour organization;

(b) object of the formation of labour organization;

(c) matters relating to scrutinizing the membership of labour organization, granting membership, issuing recognition certificate, resigning from the membership of labour organization;

(d) matters relating to election and assigning duty to the executive committee members, removal and resignation from duty;

(e) matters relating to holding of meeting;

(f) matters relating to the establishment of fund, maintaining and expending of such fund;

(g) matters relating to monthly and annual auditing of the fund.

အခန်း (၃)
မှတ်ပုံတင်ခြင်း

၉။ (က) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက တာဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။

(ခ) မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က တာဝန်ပေးအပ်သူ ဖြစ်ရမည်။

၁၀။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ အောက်ပါ အချက်များပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းများကို အဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရေးဆွဲရမည် -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်၊

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ထူထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်၊

(ဂ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ် စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဃ) အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်မှဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(င) အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(စ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ယင်းရန်ပုံငွေအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ဆ) ရန်ပုံငွေကို လစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နှစ်စဉ် စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ။

11. (a) The Executive Committee of any Labour Organization other than Myanmar Labour Confederation and the Labour Federation shall submit to the relevant township registrar in accord with the stipulation, attached with the rules of its organization and register as labour organization according to the category of trade or activity.

(b) In registering under sub-section (a), if it is a Basic Labour Organization, it shall be attached with the form signed by the founding members of the relevant labour organization and if it is a Township Labour Organization and a Region or State Labour Organization signed by the executive committee members of the relevant labour organization that they have agreed to the relevant rules.

12. The Executive Committee of Myanmar Labour Confederation and any Labour Federation shall submit constitution of the Labour Federations and Myanmar Labour Confederation to the Chief Registrar in accord with stipulation and register as Myanmar Labour Confederation and Labour Federations according to the category of trade or activity. In so registering, the form signed by the executive committee members of the relevant labour organizations that they have agreed to the constitution, shall be attached.

၁၁။ (က) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့မှအပ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို ပူးတွဲလျက် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ မှတ်ပုံတင်ရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များကလည်းကောင်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များကလည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ မိမိအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။ ယင်းသို့မှတ်ပုံတင်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များက ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပုံစံပူးတွဲပါရှိရမည်။

Chapter IV
Functions and Duties of the Executive Committee

13. The executive committee shall maintain the fund of the relevant labour organization.

14. The executive committee shall prepare and keep the monthly accounts and annual accounts of the funds collected monthly, other funds and expenditure accounts and send the annual statement of the accounts of labour organization whenever the financial year ends, to the relevant township registrar and annual statement of the accounts of Myanmar Labour Confederation and the Labour Federations to the Chief Registrar without fail.

15. If it is desirous to join between a labour organization and another which has registered according to the category of trade or activity or re-secession from the labour organization joined, it shall be applied to the relevant township registrar, in accordance with the rules of the labour organizations and at least with the approval of majority of the total members of the relevant executive committee.

16. The functions and duties of the Executive Committee are as follows:

(a) to represent the workers;

(b) to carry out activities in protecting the rights and interests of the workers;

(c) to develop knowledge relating to the functions and duties of workers;

(d) to provide job training and skill-training with a view to the emergence of workers with improved qualification which supports the development of productivity;

အခန်း (၄)
အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၁၃။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ရန်ပုံငွေကို ထိန်းသိမ်းရမည်။

၁၄။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် လစဉ်ကောက်ခံရရှိသော ရန်ပုံငွေများ၊ အခြားရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံးစာရင်းများအတွက် လချုပ်ငွေစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းများ ပြုစုထားရှိရမည့်အပြင် နှစ်စဉ်ဘဏ္ဍာရေးနှစ် ကုန်ဆုံးသည့်အခါတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့၏ နှစ်ချုပ် ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့လည်းကောင်း မပျက်မကွက်ပေးပို့ရမည်။

၁၅။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်းပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လျှောက်ထားရမည်။

၁၆။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်-

(က) အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုရန်၊

(ခ) အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကိုကာကွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများလုပ်ကိုင်ရန်၊

(ဂ) အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊

(ဃ) ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးကို အထောက်အကူပြုသည့် အရည်အချင်းမြင့် အလုပ်သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများဖွင့်လှစ်ရန်၊

(e) to undertake all activities designed to benefit the organization and its members including cooperative, housing, welfare and similar purposes.

Chapter V

Rights and Responsibilities of the Labour Organization

17. The labour organizations shall have the right to carry out freely in drawing up their constitution and rules, in electing their representatives, in organizing their administration and activities or in formulating their programmes. The Labour Organizations have the right to negotiate and settle with the employer if the workers are unable to obtain and enjoy the rights of the workers contained in the labour laws and to submit demands to the employer and claim in accord with the relevant law if the agreement cannot be reached.

18. The labour organization has the right to demand the relevant employer to re-appoint a worker if such worker is dismissed by the employer and if there is cause to believe that the reasons of such dismissal were based on labour organization membership or activities, or were not in conformity with the labour laws.

19. The labour organizations have the right to send representatives to the Conciliation Body in settling a dispute between the employer and the worker. Similarly, they have the right to send representatives to the Conciliation Tribunals formed with the representatives from the various levels of labour organizations.

(င) သမဝါယမ၊ အိမ်ရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် အလားတူ ရည်ရွယ်ချက်များပါဝင်သော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များ အကျိုးရှိစေမည့် လုပ်ငန်းအားလုံးကို ဆောင်ရွက်ရန်။

အခန်း (၅)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ

၁၇။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းကိုယ်စားလှယ်များ ကိုရွေးချယ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင် တာများကိုဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲ ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများပါ အခွင့် အရေးများကို အလုပ်သမားများ ရရှိခံစားနိုင်ခြင်းမရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက်မရရှိခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၈။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား တစ်ဦးဦးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရာ တွင် ထိုသို့အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သောအကြောင်းရင်းများသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ဆောင်မှု နှင့်သက်ဆိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဟု ယုံကြည်ရန် အကြောင်းရှိလျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသည် ထိုအလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အား တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။ အလားတူ အဆင့်ဆင့်သော အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ဖျန်ဖြေ ရေးခုံရုံးများသို့လည်း ကိုယ်စားလှယ်များစေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။

20. In discussing with the Government, the employer and the complaining workers in respect of worker's rights or interests contained in the labour laws, the representatives of the labour organization also have the right to participate and discuss.

21. The labour organizations have the right to participate in solving the collective bargains of the workers in accord with the labour laws.

22. The labour organizations shall carry out peacefully in carrying out holding of meetings, going on strike and carrying out other collective activities in accord with their procedures, regulations, by-laws and any directives prescribed by the relevant Labour Federation.

23. The labour organizations shall assist in making agreements relating to management of works, individual employment agreements, bonds and other individual agreements between the employer and the workers.

Chapter VI
Establishing and Expending of Fund

24. The respective labour organization has the right to establish a fund each separately.

25. The labour organizations:

(a) have the right to establish the fund, in accord with the constitution or rules of their organization, with admission fees for the labour organization, monthly contribution not exceeding two percent of the wages or salary obtained by the worker who is a member of the organization, income from the cultural and sports works which are undertaken by the labour organizations and the money donated by the relevant employer;

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

၂၁။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြားလုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံချက်များနှင့် အခြားတစ်ဦးချင်းသဘောတူညီချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အခန်း (၆)
ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း

၂၄။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးသည် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်စီကို သီးခြားထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် -

(က) မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းပါအတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဝင်ကြေး၊ အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမား ရရှိသည့်လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက် မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေ၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်က လှူဒါန်းသောငွေတို့ဖြင့် ရန်ပုံငွေထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

(b) shall deposit to the Fund if money is included in the grants provided by the Government.

(c) shall abide by the provisions of the Control of Money Laundering Law.

26. The Basic Labour Organizations shall allocate the monthly contribution not exceeding two percent of the wages or salary obtained by the worker who is a member of the organization to the Township Labour Organization, Region or State Labour Organization, Labour Federations and the Myanmar Labour Confederation as prescribed by the relevant labour federation.

27. The fund of the labour organizations shall be used for the matters provided in their constitutions and rules such as social welfare, education, health, culture, sports, and training courses relating to skill etc. or those adopted by the majority of the members at a general meeting of that organization called for such purposes.

28. The relevant executive committee shall open a bank account in Myanmar for the fund of its organization.

Chapter VII
Duties of Employer

29. The employer shall recognize the labour organizations of his trade as the organizations representing the workers.

30. The employer shall allow the worker who is assigned any duty on the recommendation of the relevant executive committee to perform such duty not exceeding two days per month unless they have agreed otherwise. Such period shall be deemed as if he is performing the original duty of his work.

(ခ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က ပေးအပ်သော ကူညီထောက်ပံ့မှုများတွင် ငွေကြေးပါဝင်ပါက ယင်းကို ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်သွင်း ရမည်။

(ဂ) တရားမဝင်သော နည်းလမ်းဖြင့် ရရှိသော ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများ ထိန်းချုပ်ရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လိုက်နာရမည်။

၂၆။ အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားရရှိသည့် လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးကို မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သို့ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က သတ်မှတ်ပေးသည့်အတိုင်း ခွဲဝေပေးရမည်။

၂၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းစသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူ ကျင်းပသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များတွင်သာ သုံးစွဲရမည်။

၂၈။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

အခန်း (၇)
အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ

၂၉။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။

၃၀။ အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခု ပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အခြားနည်း သဘောတူညီထားသည်မှအပ ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ထက်မပိုစေဘဲ ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကို မိမိလုပ်ငန်းရှိ မူလတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်။

31. The employer shall assist as much as possible if the labour organizations request for help for the interest of his workers. However, the employer shall not exercise any acts designed to promote the establishment or functioning of labour organizations under his domination or control by financial or other means.

Chapter VIII

Duties and Powers of the Chief Registrar

32. The duties and powers of the Chief Registrar are as follows:

(a) determining the duties and powers of the Township Registrar;

(b) giving decision on the scrutiny and submission of the Township Registrar in respect of the application to register as a labour organization;

(c) giving decision relating to the registration of labour organization, if it is applied for registration as labour organization within 30 days from the day of receipt of the application;

(d) directing the relevant township registrar to institute a case for deregistration as a labour organization, if it was registered by fraud or mistake or registered with other purpose than to function as a labour organization;

(e) auditing annual accounts of the Myanmar Labour Confederation and the Labour Federations and causing to audit of annual accounts of various levels of labour organization, upon request by organization which coordinates not less than 10 percent of the labour organization;

၃၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့အလုပ်သမားများ၏အကျိုးအတွက် အကူအညီများတောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့ အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှမပြုလုပ်ရ။

အခန်း(၈)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၂။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်လျှောက်ထားလာလျှင် လျှောက်ထားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းမှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊

(ဃ) လိမ်လည်၍ သော်လည်းကောင်း၊ မှားယွင်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်မဟုတ်ဘဲ အခြားရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် တရားစွဲဆိုရန် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိအားညွှန်ကြားခြင်း၊

(င) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တောင်းဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်၏နှစ်ချုပ်စာရင်းများကိုစစ်ဆေးစေခြင်း၊

(f) giving decision on the scrutiny and submission of the Township Registrar in respect of application to allow joining between a labour organization and another or re-secession from the labour organization joined;

(g) giving decision in respect of submission of the Township Registrar for deregistration as a labour organization due to any cause contained in section 33.

33. The Chief Registrar may deregister a labour organization if any of the following causes arises:

(a) applying to deregister as the labour organization by the relevant executive committee;

(b) finding out, on scrutiny, that the workers or the labour organizations do not reach the prescribed minimum number.

Chapter IX
Application relating to the Decision of the Chief Registrar

34. A person dissatisfied with the order refusing to register or deregistering as the labour organization passed by the Chief Registrar may apply to the Supreme Court of the Union in accord with the existing law.

35. The decision of Chief Registrar shall not take effect until the completion of 90 days after the day of such decision or, if application is made by the dissatisfied person under section 34 to the Supreme Court of the Union, until the final decision is passed by such Supreme Court.

(စ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်းပြုရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊

(ဆ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း။

၃၃။ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ် ပေါ်ပေါက်ခဲ့လျှင် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်နိုင်သည်-

(က) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က လျှောက်ထားခြင်း၊

(ခ) သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး အလုပ်သမား ဦးရေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီမှုမရှိတော့ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရခြင်း။

အခန်း(၉)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း

၃၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်ငြင်းပယ်ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ကချမှတ်သည့် အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

၃၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်သည့်နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက်သည့် အချိန်အထိ လည်းကောင်း၊ မကျေနပ်သူက ပုဒ်မ ၃၄အရ ပြည်ထောင်စုတရား လွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားမှုပြုခဲ့လျှင် ယင်းတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်အချိန်အထိလည်းကောင်း အကျိုးသက်ရောက်ခြင်းမရှိစေရ။

Chapter X
Duties and Powers of the Township Registrar

36. The duties and powers of the Township Registrar are as follows:

(a) submitting to the Chief Registrar after scrutinizing the application to register as a labour organization in accord with the stipulation;

(b) requesting the requirements found on scrutiny under sub-section (a), from the relevant labour organization and staying the matter for registration during the period of requesting so;

(c) informing the decision of the Chief Registrar to the relevant labour organization in respect of the application to register as a labour organization;

(d) conferring the registration certificate to the labour organization permitted to register by the Chief Registrar;

(e) accepting and keeping the number of members and the financial statement of the relevant labour organization;

(f) submitting to the Chief Registrar in respect of the application for joining or secession of labour organization, after scrutinizing in accord with the stipulations;

(g) informing the decision of the Chief Registrar relating to the submission under sub-section (f) to the relevant labour organization;

(h) submitting to the Chief Registrar to deregister the registration as a labour organization due to any cause contained in section 33;

အခန်း(၁၀)
မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၆။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံတင်ပြခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ စိစစ်ရာတွင် လိုအပ်ချက်များ တွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံမှ တောင်းခံခြင်းနှင့်ယင်းသို့တောင်းခံနေစဉ် ကာလအတွင်း မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုရေးကိစ္စကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊

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

(ဃ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ပေးအပ်ခြင်း၊

(င) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်အဖွဲ့ဝင်အင်အားစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းတို့ကို လက်ခံထိန်းသိမ်းခြင်း၊

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

(ဆ) ပုဒ်မခွဲ (စ) အရ တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊

(ဇ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊

(i) instituting a case to the relevant competent court for deregistration of a labour organization in accord with the directive of the Chief Registrar under sub-section (d) of section 32 of this Law;

(j) carrying out the duties assigned by the Chief Registrar from time to time.

Chapter XI
Lock-out and Strike

37. The employer desirous of locking-out the public utility service or service which is not included in the public utility service shall inform the starting day and period of lock-out of the work in accord with the stipulation, at least 14 days in advance before the lock-out to the relevant township labour organization and relevant conciliation body and lock-out the work only after receiving the permission of the relevant conciliation body.

38. The labour organization desirous to go on strike in a public utility service shall, by the desire of the majority of the member workers:

(a) inform the relevant employer and the relevant conciliation body in accord with the directive of the relevant labour federation by mentioning the date, place, number of participants, manner and the time of strike at least 14 days in advance.

(b) negotiate, discuss and decide on the minimum service, prior to the dispute, which shall be such as to meet the basic needs of the public while not impacting the right of strike of workers.

(ဈ) ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ (ဃ) အရ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုခြင်း၊

(ည) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အခါအားလျော်စွာ ပေးအပ်သော တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

အခန်း(၁၁)
အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း

၃၇။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်ရှင်သည် စတင်အလုပ်ပိတ်မည့်နေ့ရက်နှင့် ကာလကိုသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက်ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။

၃၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ -

(က) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် သပိတ်မှောက်မည့် အချိန်ကာလကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက်ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားများ၏သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကိုမထိခိုက်စေဘဲအများပြည်သူ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းရန် ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံး အရေအတွက်ကိုအငြင်းပွားမှုမတိုင်မီညှိနှိုင်းဆွေးနွေးဆုံးဖြတ် ရမည်။

In doing so, the employers and the labour organizations shall seek to reach agreement on the number and kind of posts that need to be filled in the event of a strike and the persons who will be required to remain at work. If they fail to reach agreement, the minimum service shall be determined by the competent court.

39. The labour organization desirous to go on strike in service which is not included in the public utility service shall, by the desire of the majority of the member workers, inform the relevant employer and the relevant conciliation body in accord with the stipulation with the permission of the relevant labour federation by mentioning the date, place, number of participants, manner and the time of strike at least three days in advance before the day of strike.

40. (a) The relevant conciliation body shall reply in time to the relevant employer whether it is permitted or not relating to the submission to lock-out work;

(b) The relevant labour federation shall reply to the relevant labour organization in time whether it is permitted or not relating to the submission of any labour organization to go on strike.

41. The lock-out or strike shall be illegal lock-out or strike if it is involved with any of the followings:

(a) being the following essential services, those whose interruption are liable to endanger the life, health or security of the people in any segment of the population:

(i) water services;
(ii) electricity services;
(iii) fire services;
(iv) health services;
(v) telecommunications services.

ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခဲ့လျှင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရမည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့်ရာထူးအမျိုးအစားအပေါ် သဘောတူညီချက် ရယူထားရမည်။ ယင်းသို့ သဘောတူညီမှုမရရှိခဲ့ပါက ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံး အရေအတွက်ကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးတွင်ဆုံးဖြတ်ရမည်။

၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့်သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက် မတိုင်မီ အနည်းဆုံးသုံးရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။

၄၀။ (က) သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခွင့်ပြုရန် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦး၏ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်ထံအချိန်မီအကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက သပိတ်မှောက်ခွင့်ပြုရန် တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံ အချိန်မီအကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

၄၁။ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါအချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းပါက ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သောသပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည် -

(က) လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်ခြင်း -

(၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊

(၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊

(၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊

(၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊

(၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊

Explanation: A non-essential service may become an essential service if the strike affecting it exceeds a certain duration so as to give rise to damage which are irreversible or out of all proportion to the occupational interests of those involved in the dispute.

(b) going on strike by labour organizations without permission of the relevant labour federation;

(c) failing to inform in advance in accord with the provision of this Law in respect of lock-out or strike;

(d) not being relevant to the labour affairs such as wages, salaries, welfare and working hours or other matters relating to the occupational interest of the workers;

(e) the strike not being in conformity with the date, place, time, period, number of participants and manner as obtained permission in advance.

42. If it is an illegal lock-out or illegal strike, it may be prohibited in accord with the existing law.

Chapter XII
Prohibitions

43. No employer shall, without permission of the relevant conciliation body, lock-out a public utility service or service which is not included in public utility service.

ရှင်းလင်းချက်။ ။အချိန်ကာလ တစ်ရပ်ကို ကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သူများ၏ အလုပ်ခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပြန်လည်အစားထိုး၍ မရနိုင်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလွန်အမင်း ထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်စေ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှု မဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှု တစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊

(ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့်သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊

(င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန် ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း။

၄၂။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်။

အခန်း(၁၂)
တားမြစ်ချက်များ

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

44. No employer shall:

(a) lock-out a work due to such dispute during the pendency of a trade dispute settlement;

(b) carry out an illegal lock-out which is involved with any provision contained in sub-sections (a) and (c) of section 41;

(c) dismiss a worker who opposes an illegal lock-out which is involved with any provision contained in sub-sections (a) and (c) of section 41;

(d) dismiss a worker for his membership in a labour organization for the exercise of organizational activities or participating in a strike in accord with this Law.

45. No worker shall go on strike, without informing in advance to the relevant employer or to the relevant conciliation body that a strike in a public utility service will be carried out in accord with the stipulation contained in section 38.

46. No worker shall go on strike without informing in advance to the relevant employer or to the relevant conciliation body that a strike in service which is not included in the public utility service will be carried out in accord with the stipulation contained in section 39.

47. No worker shall:

(a) go on strike based on such dispute during the pendency of a trade dispute settlement for any dispute;

(b) go on illegal strike which is involved with any provision contained in section 41.

၄၄။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ -

(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။

(ဂ) ပုဒ်မ ၄၁ ၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့်အကျုံးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းကိုငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း မပြုရ။

(ဃ) ဤဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း မပြုရ။

၄၅။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၈ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၄၆။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှအများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၇။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ -

(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သော ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

48. The fund of the labour organizations shall not be used for any other purpose than the matters provided in their constitutions and rules such as social welfare, education, health, culture, sports, and training courses relating to skill etc. or those adopted by the majority of the members at a general meeting of that organization called for such purposes.

49. No person shall coerce, threaten, use undue influence or seduce by illegal means any worker to participate or not to participate in a labour organization.

50. No person shall:

(a) interfere or obstruct the executive committees in performing duties and powers contained in this Law;

(b) in respect of labour affairs, carry out demonstrations within 500 yards from hospitals, schools, religious buildings, airports, railways, bus terminals, ports or diplomatic missions and military or police installations.

Chapter XIII
Penalties

51. Any employer who violates any prohibition contained in sections 43 and 44 shall, on conviction, be punished with a fine not exceeding one hundred thousand kyats or with imprisonment for a term not exceeding one year or with both.

52. Any worker who violates any prohibition contained in sections 45, 46 and 47 shall, on conviction, be punished with a fine not exceeding thirty thousand kyats.

၄၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း စသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစု ကအတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ သုံးစွဲခြင်းမပြုရ။

၄၉။ မည်သူမျှ အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန် အတင်းအကြပ်ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်ဩဇာသုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသောနည်းဖြင့် သွေးဆောင် ဖြားယောင်းခြင်းမပြုရ။

၅၀။ မည်သူမျှ -

(က) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များက ဤဥပဒေပါ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဟန့်တားနှောင့်ယှက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိကအဆောက်အအုံ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင် ယာဉ်ရပ်နားစခန်း၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန် အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ အဆောက်အအုံ တစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်းမပြုရ။

အခန်း(၁၃)
ပြစ်ဒဏ်များ

၅၁။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၄၃ ၊ ပုဒ်မ ၄၄ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက် မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၅ ၊ ၄၆ နှင့် ၄၇ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

53. Any person who violates any prohibition contained in section 48 shall, on conviction, be punished with imprisonment for a term not exceeding one year or with fine or with both.

54. Any person who violates any provision contained in section 49 and sub-section (a) of section 50 shall, on conviction, be punished with a fine not exceeding one hundred thousand kyats or with imprisonment for a term not exceeding one year or with both.

55. In violating the provision contained in sub-section (b) of section 50, it shall be taken action under the relevant law in the matter of committing violence against person, causing damage to property or infringing other rights seriously.

Chapter XIV
Miscellaneous

56. The Union Government may provide assistance to a labour organization as appropriate. However, the right of labour organization to carry out activities independently according to law shall be regarded.

57. In implementing the provisions of this Law, the Ministry of Labour may issue necessary rules, regulations or by-laws with the approval of the Union Government or may issue necessary notifications, orders, directives and procedures.

58. The Trade Unions Act, 1926 is hereby repealed.

Sd/ Thein Sein
President
The Republic of
the Union of Myanmar

၅၃။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၈ ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသောထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၄။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၉ နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၅။ ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ပါတားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအားထိခိုက်ပျက်စီးစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်း ကိစ္စများတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းခံရမည်။

အခန်း(၁၄)
အထွေထွေ

၅၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား သင့်လျော်သလို အကူအညီပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်း အလေးထားစဉ်းစားရမည်။

၅၇။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် လိုအပ်သောနည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၅၈။ The Trade Unions Act, 1926 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။

(ပုံ)သိန်းစိန်
နိုင်ငံတော်သမ္မတ
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနည်းဥပဒေများ

(၂၀၁၂ ခုနှစ်)

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ
အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန
အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁/၂၀၁၂
၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ တပေါင်းလဆန်း ၈ ရက်
(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၉ ရက်)

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေပုဒ်မ ၅၇ အရ အပ်နှင်းသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုကျင့်သုံး၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါနည်းဥပဒေများကို ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။

အခန်း (၁)
အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤနည်းဥပဒေများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နည်းဥပဒေများဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤနည်းဥပဒေများတွင်ပါရှိသော စကားရပ်များသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေတွင် ပါရှိသည့်အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်။ ထို့ပြင် အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက် စေရမည် -

(က) **ဥပဒေ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေကို ဆိုသည်။

(ခ) **ပုံစံ** ဆိုသည်မှာ ဤနည်းဥပဒေများတွင်ပါရှိသော ပုံစံကို ဆိုသည်။

အခန်း (၂)
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုခုတွင် အလုပ်လုပ်ရန် တည်ဆဲဥပဒေအသီးသီးက သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ်ရှိသည့် အလုပ်သမားသည် -

(က) လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်း သော မိမိနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ရာတွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတည်း၌သာ ပါဝင်ရမည်။

(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ဆန္ဒအလျောက် နုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။

၄။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလို့ငှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင် -

(က) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား အနည်းဆုံးဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက်ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါက လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ တူညီသော အခြားလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုခုနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုရှိ စုစုပေါင်းအလုပ်သမားများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသူများက ထောက်ခံရမည်။

(ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် -

(၁) အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတည်း ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအတွက် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းလိုပါက သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အတွင်းရှိ လုပ်ငန်း သဘောသဘာဝ တူညီသော အခြား အခြေခံ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်း နိုင်သည်။

(၂) မြို့နယ်တစ်မြို့နယ်အတွင်း အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှစ်ခုသာရှိလျှင် ယင်းအခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှစ်ခုပေါင်း၍ မြို့နယ်အဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဂ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဃ) အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(င) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့် ဖွဲ့စည်းရာတွင်-

(၁) အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိဘဲ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းခြင်းမပြုရ။

(၂) မြို့နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမရှိဘဲ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းခြင်းမပြုရ။

(၃) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိဘဲ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းမပြုရ။

ရှင်းချက်။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ သဘာဝအရ လုပ်ငန်းဌာန သို့မဟုတ် ပထဝီနယ်မြေကို အခြေခံ၍ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်း၍ မရသည့် ပင်လယ်ရေကြောင်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်ကို တိုက်ရိုက်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(၄) အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်မရှိဘဲ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်း မပြုရ။

(ဆ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းနိုင်မှုသည် အထက်ဖော်ပြပါ အနည်းဆုံးဖွဲ့စည်းမှုလိုအပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံသော်လည်း အဆင့်ဆင့်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမား တစ်ဦးဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် အတင်းအကြပ်ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်သြဇာသုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသောနည်းဖြင့် သွေးဆောင်ဖြားယောင်းခြင်း မပြုဘဲ ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

၅။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်သည် -

(က) အသက် ၂၁ နှစ်ပြည့်ပြီးသူ နိုင်ငံသား သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အနည်းဆုံး ငါးနှစ်တစ်ဆက်တည်း ဥပဒေနှင့်အညီ အခြေစိုက်နေထိုင်လျက်ရှိသော နိုင်ငံခြားသား ဖြစ်ရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင် အနည်းဆုံးလုပ်သက် ခြောက်လရှိသည့် အလုပ်သမားဖြစ်ရမည်။

ရှင်းချက်။ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင် နှစ်နှစ်ထက်မနည်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးသော သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်မှ ထုတ်ပေးထားသော အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ရှိပြီးဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင် နှစ်နှစ်ထက်မနည်း အလုပ်အမှုဆောင်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးသော ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

၆။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များကို ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းရာတွင် -

(က) အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ ရှိလျှင် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် ငါးဦးဖြင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ ဦးထက် ပိုမိုလျှင် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် ခုနစ်ဦးဖြင့်လည်းကောင်း ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ခ) မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ခုနစ်ဦးမှ အများဆုံး ၁၅ ဦးအထိရှိသော "မ" ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ၁၅ ဦးမှ အများဆုံး ၃၅ ဦးအထိရှိသော "မ" ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ဃ) နည်းဥပဒေခွဲ (က)၊ (ခ)နှင့် (ဂ) တို့အရဖွဲ့စည်းသော အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့တွင် နည်းဥပဒေ ၅ ၊ နည်းဥပဒေခွဲ(ခ)၏ ခြွင်းချက်အရပါဝင်သော ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ် အရေအတွက်သည် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်ဦးရေ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းထက်မပိုစေရ။

(င) အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့တွင် ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးမှူး တာဝန်များကိုလည်းကောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးမှူး တာဝန်များကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တွင် ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူး၊ တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးမှူး တာဝန်များကိုလည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းနှင့်အညီ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးအပ်ရမည်။

၇။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ် ဖြစ်သည်။

အခန်း (၃)
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းရေးဆွဲခြင်း

၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရေးဆွဲရမည်။

၉။ နည်းဥပဒေ ၈ အရ ရေးဆွဲသည့် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းတွင် အောက်ပါ အချက်များ ပါဝင်ရမည် -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်၊

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ထူထောင်ရခြင်း၏ရည်ရွယ်ချက်၊

(ဂ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ် စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ဃ) အဖွဲ့အစည်းအင်အားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(င) အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း၊ တာဝန်မှဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(စ) အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဆ) အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားရရှိသော လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဇ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဈ) ရန်ပုံငွေကို လစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နှစ်စဉ်စစ်ဆေးခြင်း ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ည) အလုပ်သမားများ၏ ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် သက်သာချောင်ချိရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဋ) အဖွဲ့အစည်းဝင်များ၏ အကျိုးကျေးဇူး ခံစားနိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဌ) အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေပါအခွင့်အရေးများ ရရှိရန်အတွက် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှု ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ဍ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းခြင်း၊ ခွဲထွက်ခြင်းနှင့် အခြား အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစည်းဆက် သွယ်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ဎ) အဖွဲ့အစည်းကို ဖျက်သိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ။

အခန်း (၄)
မှတ်ပုံတင်ခြင်း

၁၀။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့တို့မှတစ်ပါး အခြားအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင် အရာရှိထံ လျှောက်ထားရာတွင် -

(က) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ရန်လျှောက်လွှာ ပုံစံ(၁)** ဖြင့်အချက်အလက်များ ပြည့်စုံစွာဖော်ပြ၍ ယင်းလျှောက် လွှာကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌက လက်မှတ်ရေးထိုးတင်ပြရမည်။

(ခ) လျှောက်လွှာတင်သွင်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း သည် အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဖြစ်လျှင် ယင်း အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုး အစား၊ ယင်းလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းဝင် အရေအတွက်နှင့် အဖွဲ့အစည်းတည် ထောင်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အမည်စာရင်းများကို **အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ပုံစံ(၂)** ဖြင့် ပြည့်စုံစွာ ဖော်ပြ၍ ပူးတွဲတင်ပြရမည်။

(ဂ) လျှောက်လွှာတင်သွင်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသည် မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်လျှင် အဖွဲ့အစည်း၏အမည်၊ ယင်းအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအား ထောက်ခံသော သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်နှင့် ထောက်ခံသည့် ရာခိုင်နှုန်း၊ ထောက်ခံသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်နှင့် ထောက်ခံချက်တို့ကို **မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်း ဆိုင်ရာအချက်အလက်များ ပုံစံ (၃)**ဖြင့် ပြည့်စုံစွာဖော်ပြ၍ ပူးတွဲတင်ပြရမည်။

(ဃ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းနှင့်အတူ **ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးချက် ပုံစံ(၄)** ကို ပူးတွဲတင်ပြရမည်။

၁၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့တို့သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ လျှောက်ထားရာတွင် -

(က) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ရန်လျှောက်လွှာ ပုံစံ(၁)** ဖြင့် အချက်အလက်များ ပြည့်စုံစွာဖော်ပြ၍ ယင်းလျှောက်လွှာကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌက လက်မှတ်ရေးထိုးတင်ပြရမည်။

(ခ) အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်ဖြစ်လျှင် အဖွဲ့ချုပ်၏ အမည်၊ ယင်းအားထောက်ခံသော တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းရန် ထောက်ခံသည့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမည်နှင့် ထောက်ခံချက်တို့ကို **အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ပုံစံ (၅-က)** ဖြင့် လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ဖြစ်လျှင် အဖွဲ့အစည်းအမည်၊ ယင်းအားထောက်ခံသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် အရေအတွက်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်

သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းရန် ထောက်ခံသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၏ အမည်နှင့် ထောက်ခံချက်တို့ကို **မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာအချက်အလက်များ ပုံစံ (၅-ခ)** ဖြင့်လည်းကောင်း ပြည့်စုံစွာဖော်ပြ၍ ပူးတွဲတင်ပြရမည်။

(ဂ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းနှင့်အတူ **ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးချက် ပုံစံ (၄)** ကို ပူးတွဲတင်ပြရမည်။

၁၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိသော မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိ သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင် အရာရှိချုပ်သည် လျှောက်လွှာတွင် ဖော်ပြရမည့် အချက်အလက်များနှင့် ပူးတွဲပါရှိရမည့် အထောက်အထားများ ပြည့်စုံခြင်း ရှိ၊ မရှိ စိစစ်ပြီး ပြည့်စုံကြောင်း တွေ့ရှိပါက **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိကြောင်းပြေစာ ပုံစံ (၆)** ထုတ်ပေးရမည်။

၁၃။ အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် ယင်းလျှောက်လွှာပါ ဖော်ပြချက်များနှင့် ပူးတွဲပါ အထောက်အထားများ မှန်ကန်ခိုင်လုံခြင်း ရှိ၊ မရှိကို မြေပြင်ကွင်းဆင်း စစ်ဆေးခြင်းများပြုလုပ်ပြီး လိုအပ်ချက်များရှိပါက လုံလောက်သော အချိန်အတွင်း ထပ်မံဖြည့်ဆည်းတင်ပြစေ၍ လျှောက်လွှာကို မူလလက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း မိမိ၏သဘောထားနှင့်အတူ မှတ်ပုံတင် အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြရမည်။

၁၄။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် -

(က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိက တင်ပြသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်လျှောက်လွှာပါ ဖော်ပြချက်များနှင့် ပူးတွဲပါအထောက်အထားများ မှန်ကန်ခိုင်လုံခြင်း ရှိ၊ မရှိကို စိစစ်ပြီး ယင်းလျှောက်လွှာ လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း မှတ်ပုံတင်ခြင်း သို့မဟုတ် အကြောင်းပြချက် ဖော်ပြ၍ ငြင်းပယ်ခြင်းပြုရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် တင်ပြသော လျှောက်လွှာပါ ဖော်ပြချက်များနှင့် ပူးတွဲပါ အထောက်အထားများ မှန်ကန်ခိုင်လုံခြင်း ရှိ၊ မရှိကို စိစစ်ပြီး ယင်းလျှောက်လွှာလက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှရက်ပေါင်း ၆၀ အတွင်း မှတ်ပုံတင်ရန်ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အကြောင်းပြချက်ဖော်ပြ၍ ငြင်းပယ်ခြင်းပြုရမည်။

၁၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် -

(က) အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်ရန် ခွင့်ပြုပါက **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပုံစံ (၇)**တွင် လက်မှတ်ရေးထိုး၍ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ ပေးပို့ရမည်။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင် အရာရှိသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို မိမိလက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ ပေးပို့ရမည်။

(ခ) အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့များ၏ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်ရန်ခွင့်ပြုပါက **အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပုံစံ (၇)** ကို မိမိလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ပေးပို့ရမည်။

၁၆။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် -

(က) အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်လျှင် ယင်းသို့ ငြင်းပယ်သည့်အမိန့်ကို မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ ပေးပို့ရမည်။ မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် အဆိုပါ ငြင်းပယ်သည့်အမိန့်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ

ခုနစ်ရက်အတွင်း **မှတ်ပုံတင်ရန်ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာပုံစံ (၈)** ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ပေးပို့ရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ၏ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ **မှတ်ပုံတင်ရန်ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာပုံစံ (၉)** ကို မိမိလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ပေးပို့ရမည်။

၁၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုသည် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို ငြင်းပယ်ခြင်းခံရပါက လိုအပ်သော အချက်များကို ပြုပြင်ဖြည့်စွက်ပြီး ဤနည်းဥပဒေများပါ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာ နည်းလမ်းအတိုင်း ထပ်မံလျှောက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အမိန့်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၉၀ အတွင်း ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားခြင်းပြုနိုင်သည်။ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို ဒုတိယအကြိမ် ငြင်းပယ်ခြင်းခံရပါက ယင်းသို့ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အမိန့်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၉၀ အတွင်း ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

၁၈။ မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို မြန်မာနိုင်ငံပြန်တမ်းတွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာရမည်။

၁၉။ (က) မှတ်ပုံတင်ထားသော အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးသို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို မိမိဆန္ဒအလျောက် ပယ်ဖျက်လိုသော သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိမှ တစ်ဆင့် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို မိမိဆန္ဒအလျောက် ပယ်ဖျက်လိုသော သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်

အရာရှိချုပ်ထံလည်းကောင်း **အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် တင်ပြချက် ပုံစံ (၁၀)** ဖြင့် ပေးပို့ရမည်။

(ခ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် နည်းဥပဒေခွဲ(က)အရ တင်ပြချက်ကိုရရှိသည့်အခါ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ရမည်။

၂၀။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် -

(က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်အရ လည်းကောင်း၊ မိမိကိုယ်တိုင်ခိုင်လုံစွာသိရှိသဖြင့်လည်းကောင်း ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံး အလုပ်သမားဦးရေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီမှု မရှိတော့ကြောင်း ပေါ်ပေါက်သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။

(ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရ မှတ်ပုံတင် ပယ်ဖျက်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်လျှင် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိက အဆိုပါ ပယ်ဖျက်သည့်အမိန့်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ **မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာပုံစံ (၁၁)** ဖြင့် အကြောင်းကြားနိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရမည်။

(ဂ) နည်းဥပဒေခွဲ(က)အရ မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့များဖြစ်လျှင် **မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာပုံစံ(၁၁)**ဖြင့် အဆိုပါပယ်ဖျက်သည့် အမိန့်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

၂၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို နည်းဥပဒေ ၂၀၊ နည်းဥပဒေခွဲ(က) အရ ပယ်ဖျက်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုသည် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးအလုပ်သမားဦးရေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီသည့်အခါ ဤနည်းဥပဒေ များပါ မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာ နည်းလမ်းအတိုင်း ထပ်မံလျှောက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်သည့် အမိန့် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှရက်ပေါင်း ၉၀ အတွင်း ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ် သို့ လျှောက်ထားခြင်းပြုနိုင်သည်။

အခန်း (၅)
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ

၂၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရာတွင်လည်းကောင်း ဤနည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက် ခွင့်ရှိသည်။

၂၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် လုပ်ငန်း စည်းကမ်းချက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိနှိုင်းရန် မိမိ၏ကိုယ်စားလှယ်များကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ တာဝန်ရှိသူများသည် အလုပ်သမားများ၏ ဗဟုသုတဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်စေရန် သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပေးပြီး အလုပ်သမားများ၏ သက်သာ ချောင်ချိရေးကိစ္စရပ်များကိုလည်း ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်း နှင့်အညီ အဖွဲ့အစည်းဝင်ရရှိသော လုပ်ခ၊ လစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက် မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးဖြင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များက တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေဖြင့်လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်၏ လှူဒါန်းငွေဖြင့်လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ ကူညီထောက်ပံ့ငွေဖြင့်လည်းကောင်း ရန်ပုံငွေ တစ်ရပ်ကို ထူထောင်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုထောက်ပံ့ကူညီမှုကြောင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအပေါ် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အစိုးရ၏ လွှမ်းမိုးမှု မရှိစေရ။

၂၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့သည် ပြည်ပအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့၏ကူညီထောက်ပံ့မှုများကို ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် ရယူရန်မလိုဘဲ လက်ခံနိုင်ပြီး ယင်းသို့လက်ခံရရှိသည့်အခါ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သို့ အသိပေးရမည်။

၂၆။ ရန်ပုံငွေထူထောင်သုံးစွဲရာတွင် -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းစသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များအတွက်သာ သုံးစွဲရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

(ဂ) တရားမဝင်သောနည်းလမ်းဖြင့် ရရှိသည့်ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများ ထိန်းချုပ်ရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လိုက်နာရမည်။

၂၇။ အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမား အင်အားစာရင်းချုပ်တို့ကို မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့သည် ယင်းတို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် စာရင်းချုပ်တို့ကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံလည်းကောင်း သင့်လျော်သလို ပေးပို့ရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မနည်းသော ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ထားသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက တောင်းဆိုလျှင် ယင်းတို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ကစစ်ဆေးစေနိုင်သည်။

၂၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်းနှင့် ခွဲထွက်ခြင်း ကိစ္စရပ်များကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းက မြို့နယ်မှတ်ပုံတင် အရာရှိထံ လျှောက်ထားရမည်။

၂၉။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ ပြောင်းလဲခြင်း၊ ရုံးနေရာပြောင်းရွှေ့ ဖွင့်လှစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများ ပြောင်းလဲခြင်း ကိစ္စရပ်များကို ပြုလုပ်လိုသော အခြေခံ၊ မြို့နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့သည် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ တို့သည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံလည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုပြုလုပ် သည့်နေ့ရက်မှ ၄၅ရက်အတွင်း အကြောင်းကြားရမည်။

အခန်း (၆)
အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ

၃၀။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ဥပဒေအရ အပြိုင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၃၁။ (က) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းရာတွင် ဥပဒေပါ အလုပ်ရှင်ဆိုသော စကားရပ်၌ ၁၀ ဧကအထက် လယ်၊ ယာ၊ ကိုင်း၊ ကျွန်း၊ နှစ်ရှည်ပင် စိုက်ပျိုးသောမြေ၊ ဓနိမြေ၊ ဥယျာဉ်မြေ၊ ဟင်းသီးဟင်းရွက် ပန်းမန်စိုက်ပျိုးသည့် မြေ၊ ခြံမြေ၊ မြေနုကျွန်းတို့တွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကိုလည်း ကောင်း၊ ပြက္ခဒိန်နှစ် တစ်နှစ်အတွင်း တစ်နှစ်ပတ်လုံး အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှင့်အထက် ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်သည့် မွေးမြူရေး လုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်း ပမာဏတစ်ခုခုနှင့် ကိုက်ညီသော စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတို့ကို တွဲဖက်၍လည်းကောင်း လုပ်ကိုင် သူတို့ အကျုံးဝင်သည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းများ ပြုရာတွင် ဤနည်းဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တို့သည် ဆီလျော် သမျှ သက်ဆိုင်စေရမည်။

အခန်း (၇)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလံ၊ ဆိုင်းဘုတ်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်၊ ရုံးလုပ်ငန်းနှင့် အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ

၃၂။ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့၏ အလံနှင့် ဆိုင်းဘုတ်သည် အလျား ၆ ပေ၊ အနံ ၃ ပေထက် မပိုစေရ။

၃၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်ကို အောက်ပါနမူနာပုံစံအတိုင်း ထားရှိရမည် -

(က) ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်သည် အချင်း ၂ လက်မ ရှိသော စက်ဝိုင်းပုံ ဖြစ်၍ ထုမှာ ၀.၀၄ လက်မ ရှိရမည်။

(ခ) ယင်းစက်ဝိုင်းအတွင်းတွင် အချင်း ၁.၂၅ လက်မရှိ စက်ဝိုင်း ရှိရမည်။

(ဂ) စက်ဝိုင်း၏ တစ်ဖက်တစ်ချက်တွင် ငါးထောင့်ကြယ်တစ်လုံး စီရှိရမည်။

(ဃ) အချင်းမျဥ်း၏အပေါ်နှင့်အောက်တွင် အမှတ်စဥ်နှင့် ရက်စွဲ စာတန်းရှိရမည်။

(င) အချင်းမျဥ်း၏ အပေါ်ဘက်ခြမ်းစက်ဝန်းအတွင်းတွင် _____ အခြေခံ/ မြို့နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/_______အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဟူသော စာသားရှိရမည်။

(စ) အချင်းမျဉ်း၏ အောက်ဘက်ခြမ်းစက်ဝန်း အတွင်းတွင် ________စက်ရုံ/အလုပ်ရုံ/အလုပ်ဌာန၊ ______ရပ်ကွက်/ ________မြို့နယ်/ __________တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အမည်ရှိရမည်။

၃၄။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့တို့၏ အစည်းအဝေးများကို အလုပ်တာဝန်၏ ပြင်ပအချိန်များ၌ ကျင်းပနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်၏ သဘောတူညီချက်အရ အဆိုပါ အစည်းအဝေးများကို အလုပ်ချိန်အတွင်း၌လည်း ကျင်းပနိုင်သည်။

၃၅။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့တို့၏ အစည်းအဝေးများကို စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနအတွင်း ပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ရယူရမည်။

၃၆။ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူသော အခြေအနေနှင့် အတိုင်း အတာအတွင်း လိုအပ်သောသတင်းအချက်အလက်များနှင့် အထောက်အကူပြု ပစ္စည်းများကို အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ ရယူအသုံးပြုနိုင်သည်။

၃၇။ အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် ရုံးစာကို လက်ရေးဖြင့် ရေးသားတင်ပြနိုင်သည်။

၃၈။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးသည် အလုပ်ရှင်၏ သဘောတူညီ ချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအတွက် အချိန်ပြည့် တာဝန် ထမ်းဆောင်နိုင်သည်။ ထိုသို့ အချိန်ပြည့်တာဝန် ထမ်းဆောင်သော ကာလ အတွက် လုပ်ခလစာပေးရန် အလုပ်ရှင်၌ တာဝန်မရှိစေရ။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်က ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန် ညှိနှိုင်းနိုင်သည်။

အခန်း (၈)
အထွေထွေ

၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ယင်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်အင်အားစာရင်း၊ အဖွဲ့ပိုင် ပစ္စည်းစာရင်းနှင့် ငွေစာရင်းကို နှစ်စဉ်ပုံမှန်စစ်ဆေးရာတွင် စာရင်း စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိသော အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် ယင်း ပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သောအဖွဲ့ဖြင့် စစ်ဆေးရမည်။

၄၀။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ရုံးနှင့် မြို့နယ် မှတ်ပုံတင် အရာရှိရုံးများတွင် **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ဖွဲ့ချင်းမှတ်တမ်း ပုံစံ (၁၂)** ကို ထားရှိရမည်။

၄၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်းကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လည်း ကောင်း အလုပ်ပိတ်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက်ကြိုတင်၍ **အလုပ်ပိတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ ပုံစံ(၁၃)**ဖြင့် အကြောင်းကြားရမည်။ သို့ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။

၄၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်းကို အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဖြစ်ပါက သပိတ်မှောက်မည့်ရက် မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်၍လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး သုံးရက် ကြိုတင်၍လည်းကောင်း **သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ ပုံစံ(၁၄)** ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

၄၃။ (က) အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနသည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ် ခန့်ထားနိုင်ရန် နိုင်ငံတော်သမ္မတသို့ အမည်စာရင်းတင်ပြ ဆောင်ရွက်ရမည်။

(ခ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင် အရာရှိများ ခန့်ထားနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

(ပုံ)အောင်ကြည်
ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး
အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန

ပုံစံ (၁)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ရန် လျှောက်လွှာ
{ နည်းဥပဒေ ၁၀ (က) နှင့် ၁၁ (က) }

သို့

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ/မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

______________________ မြို့

အကြောင်းအရာ။ **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးပါရန် လျှောက်ထားခြင်း**

၁။ ______________________________ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/ ______________________ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အား ____________ ခုနှစ်၊ _______________ လ ________ ရက်နေ့တွင် ဖွဲ့စည်းခြင်းကို စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

၂။ ဤ ___________________ သည် __________________လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင်ရှိသော အလုပ်သမားများ/အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ / အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပါသည်။

၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက် **ပုံစံ (   )** ကိုပူးတွဲတင်ပြပါသည်။

၄။ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းနှင့်အတူ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးချက် ပုံစံ (၄) ကိုပူးတွဲ တင်ပြအပ်ပါသည်။

၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားခြင်းကို သဘောတူညီကြောင်း အောက်ပါ အလုပ်အမှုဆောင် ကော်မတီဝင်များက လက်မှတ်ရေးထိုးကြပါသည် -

စဉ်	**အမည်**	**နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ်**	**အဘအမည်**	**အလုပ်အကိုင်**	**အလုပ်အမှုဆောင်တာဝန်**	**လက်မှတ်**

၆။ ____________________________ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း/ ______________________ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အား မှတ်ပုံတင်ပေးပါရန် လျှောက်ထားအပ်ပါသည်။

တံဆိပ်

(______________________)

ဥက္ကဋ္ဌ

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အမည်______________________

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏လိပ်စာ______________________

ဖုန်း၊____________________၊ ဖက်(စ်) ___________________

အီးမေးလ် ____

၂၀ ခုနှစ်၊ လ ရက်။

ပုံစံ (၂)

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာအချက်အလက်များ

{ နည်းဥပဒေ ၁၀ (ခ) }

၁။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမည် (ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းရန်ဖြစ်လျှင် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းမည့်လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမည်များကိုဖော်ပြရန်) ____________________

၂။ ယင်းလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတွင်ရှိသောအဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားအရေအတွက် ____________________

၃။ အဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အမည်စာရင်း

စဥ်	အမည်	နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ်	အဘအမည်	မွေးသက္ကရာဇ်	အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့	အလုပ်အကိုင်ရာထူး	အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့်ရက်စွဲ	နေရပ်လိပ်စာ	လက်မှတ်
၁။									
၂။									
၃။									
၄။									
၅။									
၆။									
၇။									
၈။									
၉။									
၁၀။									
၁၁။									
၁၂။									
၁၃။									
၁၄။									
၁၅။									
၁၆။									

ပုံစံ (၃)

မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာအချက်အလက်များ
{ နည်းဥပဒေ ၁၀ (ဂ) }

၁။ မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမည် ____________________

၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရန် ထောက်ခံသည့် သက်ဆိုင်ရာ အခြေခံ/မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရေ အတွက် ____________________

၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရန် သက်ဆိုင်ရာအခြေခံ/မြို့နယ်အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းများကထောက်ခံ သည့်ရာခိုင်နှုန်း ____________________

၄။ မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းရန် ထောက်ခံသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အမည်နှင့် ထောက်ခံချက်

စဉ်	ထောက်ခံသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအမည်	ဥက္ကဋ္ဌ		အတွင်းရေးမှူး		မှတ်ချက်
		အမည်	လက်မှတ်	အမည်	လက်မှတ်	
၁။						
၂။						
၃။						
၄။						
၅။						

ပုံစံ (၄)

ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူကြောင်း
လက်မှတ်ရေးထိုးချက်ပုံစံ
{ နည်းဥပဒေ ၁၀(ဃ)နှင့် ၁၁(ဂ) }

စဉ်	အမည်	နိုင်ငံသား စိစစ်ရေး ကတ်ပြားအမှတ်	အဘ အမည်	အလုပ် အကိုင်	အလုပ် အမှုဆောင် တာဝန်	လက်မှတ်

ပုံစံ (၅-က)

အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာအချက်အလက်များ
{ နည်းဥပဒေ ၁၁(ခ) }

၁။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ______________________

၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကို ထောက်ခံသည့်တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် ______________________

၃။ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းရန် ထောက်ခံသည့် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းစာရင်း

စဉ်	ထောက်ခံသော တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမည်	ဥက္ကဋ္ဌ		အတွင်းရေးမှူး		မှတ်ချက်
		အမည်	လက်မှတ်	အမည်	လက်မှတ်	
၁။						
၂။						
၃။						
၄။						
၅။						

ပုံစံ (၅-ခ)

မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ
အချက်အလက်များ
{ နည်းဥပဒေ ၁၁(ခ) }

၁။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ________________

၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ကို ထောက်ခံသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ် အရေအတွက် ________________

၃။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းရန်ထောက်ခံသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များစာရင်း

စဥ်	ထောက်ခံသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များအမည်	ဥက္ကဋ္ဌ		အတွင်းရေးမှူး		မှတ်ချက်
		အမည်	လက်မှတ်	အမည်	လက်မှတ်	
၁။						
၂။						
၃။						
၄။						
၅။						

ပုံစံ (၆)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိကြောင်းပြေစာ

{ နည်းဥပဒေ ၁၂ }

ပြေစာအမှတ်စဉ်၊ ________________

ရက်စွဲ၊ ________________________

______________________________ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် / မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာကို _____________ ခုနှစ်၊ ___________________ လ ______ ရက်နေ့တွင် လက်ခံရရှိပါသည်။

တံဆိပ်

(_____________________)

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ/

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

ပုံစံ (၇)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်

{ နည်းဥပဒေ ၁၅ (က) နှင့် (ခ) }

____ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း / အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် / မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အား မှတ်ပုံတင်အမှတ် ___________ ဖြင့် ___________ ခုနှစ်၊ _______________ လ _______ ရက်နေ့တွင် _______________________ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးလိုက်သည်။

တံဆိပ်

(_______________________)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

ပုံစံ (၈)

မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ
{ နည်းဥပဒေ ၁၆ (က) }

_______________ ရက်နေ့တွင် အခြေခံ/မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာတင်ထားသည့် ______________________________ အား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်လိုက်ကြောင်း အကြောင်းကြားသည်။

မှတ်ချက်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ငြင်းပယ်သည့်အမိန့်ကို ပူးတွဲပေးပို့ပါသည်။

တံဆိပ်

(______________________)
မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ

စာအမှတ် ၊ ________________________________
ရက်စွဲ ၊ ________________________________

ဖြန့်ဝေခြင်း

- ဥက္ကဋ္ဌ
  အခြေခံ/မြို့နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်
  အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/
  မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

မိတ္တူ -

- ရုံးလက်ခံ

ပုံစံ (၉)

မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ
{ နည်းဥပဒေ ၁၆ (ခ) }

_____________ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် / မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာတင်ထားသည့် __________________________ အား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်လိုက်ကြောင်း အကြောင်းကြားသည်။

မှတ်ချက်။ ငြင်းပယ်သည့်အမိန့်ကို ပူးတွဲပေးပို့ပါသည်။

တံဆိပ်

(__________________)
မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

စာအမှတ် ၊ __________________________
ရက်စွဲ ၊ __________________________

ဖြန့်ဝေခြင်း
- ဥက္ကဋ္ဌ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

မိတ္တူ -
- ရုံးလက်ခံ

ပုံစံ (၁၀)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ပေးရန် တင်ပြချက်

{ နည်းဥပဒေ ၁၉ (က) }

သို့

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ/မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

____________ ရက်နေ့တွင် မှတ်ပုံတင်အမှတ် (___/______) ဖြင့် မှတ်ပုံတင်ထားသော __________________________ အခြေခံ/မြို့နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း / အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အား မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ပေးရန် တင်ပြအပ်ပါသည်။

ပူးတွဲ - အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နည်းဥပဒေအရ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိသောအဖွဲ့အစည်း၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

တံဆိပ်

(________________)

ဥက္ကဋ္ဌ

စာအမှတ် ၊ ______________________

ရက်စွဲ ၊ ______________________

ပုံစံ (၁၁)

မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ
{ နည်းဥပဒေ ၂၀ (ခ) နှင့် (ဂ) }

_____________ ရက်နေ့တွင် မှတ်ပုံတင်အမှတ် (____/_______) ဖြင့် မှတ်ပုံတင်ထားသော ________________________________ အခြေခံ/မြို့နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း / အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်/ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အား မှတ်ပုံတင်ထား ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်လိုက်ကြောင်း အကြောင်းကြားသည်။

မှတ်ချက်။ ပယ်ဖျက်သည့်အမိန့်ကို ပူးတွဲပေးပို့ပါသည်။

တံဆိပ်

(______________________)
မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ/
မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

စာအမှတ် ၊ ___________________________
ရက်စွဲ ၊ ___________________________

ဖြန့်ဝေခြင်း

- ဥက္ကဋ္ဌ
  အခြေခံ/မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်
  အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်/
  မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

မိတ္တူ -

- ရုံးလက်ခံ

ပုံစံ (၁၂)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ဖွဲ့ချင်းမှတ်တမ်း
(မှတ်ပုံတင်အရာရှိနှင့် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ရုံးတွင် ထိန်းသိမ်းရန်)
{ နည်းဥပဒေ ၄၀ }

၁။ မှတ်ပုံတင်အမှတ် ______________________________

၂။ မှတ်ပုံတင်သည့်ရက်စွဲ ______________________________

၃။ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားသူအဖွဲ့ဝင်များ၏
အမည် ______________________________
အလုပ်အကိုင် ______________________________

၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည် ______________________________

၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ______________________________
တည်ရာဌာနလိပ်စာ

၆။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစတင်______________________________
တည်ထောင်သည့်ရက်စွဲ

၇။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ

စဉ်	အမည်	အလုပ်အမှုဆောင်တာဝန်	နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ်	ပညာအရည်အချင်း	မွေးသက္ကရာဇ်	အလုပ်အကိုင်	နေရပ်လိပ်စာ

၈။ ရန်ပုံငွေစာရင်းဖွင့်လှစ် ______________________________
ထားရှိသည့်ဘဏ်

၉။ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ခြင်း
(က) ရက်စွဲ ______________________________
(ခ) အဖွဲ့အစည်းအမည် ______________________________
(ဂ) အဖွဲ့အစည်းလိပ်စာ ______________________________

၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ခြင်း
(က) ရက်စွဲ ______________________________
(ခ) အဖွဲ့အစည်းအမည် ______________________________
(ဂ) အဖွဲ့အစည်းလိပ်စာ ______________________________

၁၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ခြင်း

(က) ရက်စွဲ ______________________

(ခ) အဖွဲ့အစည်းအမည် ______________________

(ဂ) အဖွဲ့အစည်းလိပ်စာ ______________________

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့နှင့် ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ခြင်း

(က) ရက်စွဲ ______________________

(ခ) အဖွဲ့အစည်းအမည် ______________________

(ဂ) အဖွဲ့အစည်းလိပ်စာ ______________________

၁၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ တည်ရာဌာန လိပ်စာပြောင်းလဲခြင်း

(က) ပြောင်းလဲသည့်ရက်စွဲ ______________________

(ခ) ပြောင်းလဲသည့်လိပ်စာ ______________________

၁၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အမည်ပြောင်းလဲခြင်း

(က) ပြောင်းလဲသည့်ရက်စွဲ ______________________

(ခ) ပြောင်းလဲလိုက်သည့်အမည် ______________________

၁၅။ အလုပ်အမှုဆောင်များပြောင်းလဲခြင်း

စဉ်	ပြောင်းလဲသည့် ရက်စွဲ	ပြောင်းလဲသည့် အလုပ်အမှုဆောင် အမည်	ယခင် အလုပ်အမှုဆောင် အမည်	တာဝန်	မှတ်ချက်

၁၆။ အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပူးပေါင်းခြင်း

(က) မှတ်ပုံတင်ရန်အကြောင်းကြားသည့်ရက်စွဲ ______________________

(ခ) မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပူးပေါင်းသည် ______________________

(ဂ) ပူးပေါင်းသည့်ရက်စွဲ ______________________

(ဃ) ပူးပေါင်းပြီးအဖွဲ့အစည်း၏ အမည် ______________________

(င) ပူးပေါင်းပြီးအဖွဲ့အစည်း၏ လိပ်စာ ______________________

(စ) ပူးပေါင်းပြီးအဖွဲ့အစည်း၏ မှတ်ပုံတင်အမှတ် ______________________

၁၇။ အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အဖြစ် ခွဲထွက်ခြင်း
(က) အကြောင်းကြားသည့်ရက်စွဲ ________________
(ခ) မည်သည့်အမည်ဖြင့် ခွဲထွက်သည် ________________
(ဂ) ခွဲထွက်သည့်ရက်စွဲ ________________

၁၈။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ခြင်း
(က) ရက်စွဲ ________________
(ခ) အဖွဲ့အစည်းအမည် ________________
(ဂ) အဖွဲ့အစည်းလိပ်စာ ________________

၁၉။ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာမှတ်တမ်း

စဉ်	**ရက်စွဲ**	**အကြောင်းအရာ**	**မှတ်ချက်**

၂၀။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်ပယ်ဖျက်ခြင်း
(က) ပယ်ဖျက်သည့်ရက်စွဲ ________________
(ခ) ပယ်ဖျက်ရသည့်အကြောင်းရင်း ________________
(ဂ) ပယ်ဖျက်မိန့်ထုတ်ပြန်သည့်ရက်စွဲ ________________

၂၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား ဖျက်သိမ်းခြင်း
(က) ဖျက်သိမ်းသည့်ရက်စွဲ ________________
(ခ) ဖျက်သိမ်းရသည့်အကြောင်းရင်း ________________
(ဂ) ဖျက်သိမ်းကြောင်း အကြောင်းကြားသည့်ရက်စွဲ ________________

(________________)
မှတ်ပုံတင်အရာရှိ/
မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်

ပုံစံ (၁၃)

အလုပ်ပိတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ
{ နည်းဥပဒေ ၄၁ }

သို့

_______________ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့

_______________ မြို့နယ်၊ _______________ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း

၁။ _______________ မြို့နယ်ရှိ _______________ လုပ်ငန်းသို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း (_______________) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပိတ်လိုသဖြင့် (၁၄) ရက်ကြိုတင် တင်ပြအကြောင်းကြားအပ်ပါသည် -

(က) အလုပ်ပိတ်မှုစတင်မည့်ရက် _______________

(ခ) အလုပ်ပိတ်ရသည့်အကြောင်းရင်း

____

____

____

____

၂။ အကြောင်းကြားစာမပေးပို့မီအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

တံဆိပ်

(_______________)
အလုပ်ရှင်

စာအမှတ် ၊_______________

ရက်စွဲ ၊_______________

မိတ္တူ -

- ရုံးလက်ခံ

ပုံစံ (၁၄)

သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ
{ နည်းဥပဒေ ၄၂ }

၁။ အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း / အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သည့် လုပ်ငန်းဖြစ်သော ____________________ ____________________ သည် အောက်ပါအစီအစဉ်အတိုင်း သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်တင်ပြ အကြောင်းကြားအပ်ပါသည် -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည် ____________________

(ခ) အဖွဲ့အစည်း၏မှတ်ပုံတင်အမှတ်/ရက်စွဲ ____________________

(ဂ) အဖွဲ့အစည်း၏လိပ်စာ ____________________

(ဃ) သပိတ်မှောက်မည့်အချိန်နှင့်နေ့ရက် ____________________

(င) သပိတ်မှောက်မည့်နေရာ ____________________

(စ) သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်မည့်ဦးရေ ____________________

(ဆ) သပိတ်မှောက်မည့်နည်းလမ်း ____________________

____

၂။ အကြောင်းကြားစာမပေးပို့မီအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

မှတ်ချက်။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဖြစ်လျှင် သပိတ်မှောက်စဉ်လုပ်ငန်းခွင်၌ ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေမည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့် ရာထူးအမျိုးအစားအပေါ် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းထားသော သဘောတူညီချက်အား ပူးတွဲတင်ပြရမည်။

တံဆိပ်

(____________________)

ဥက္ကဋ္ဌ

စာအမှတ်၊ ______________________________
ရက်စွဲ ၊ ______________________________

ဖြန့်ဝေခြင်း
- အလုပ်ရှင် ________________________________
- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ________________ မြို့နယ်

မိတ္တူ -
- ရုံးလက်ခံ