၁၇၆၀
၂၃-၈-၂၀၁၃

# ရှင်းလင်းချက်

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၂ ရက်

အကြောင်းအရာ။ **ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၅/၂၀၁၃) ဆုံးဖြတ်ချက်ပါ အကြောင်းအချက်အချို့ကို ရှင်းလင်းပေးရန်လျှောက်ထားခဲ့သည့် ကိစ္စ**

ရည်ညွှန်းချက်။ (၁) ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ (၁၆)ရက်စွဲပါ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားစက်ရုံမှူးက လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် စာအမှတ်-၂၄၀/၂၀၁၃/ရကကရ

(၂) ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ဩဂုတ်လ(၂၁)ရက်နေ့စွဲပါစာအမှတ်-၂၄၁/၂၀၁၃/ရကကရ

<u>ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည်အထက်ရည်ညွှန်းချက်ပါစာတွင်ပါရှိသည့် စာပိုဒ်- ၂ပါမေးမြန်းထားသည့်အချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါအတိုင်းရှင်းလင်းဖော်ပြလိုက်သည်</u>

၁။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများ၊ ပုဒ်မ၂၃(စ) အရ၊ သတ်မှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ပုံစံ (၁၁)တွင်၊ ကောက်ချက်၊ သုံးသပ်ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဟူ၍ပါရှိပေသည်။ ကောက်ချက်နှင့်သုံးသပ်ချက်တို့သည် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် အညီအဝ်နှင်းထားသည့် အခွင့်အာဏာအရ ခုံအဖွဲ့ကအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုတင်ပြထားသည့် အကြောင်းအချက်များကို နှစ်ဖက်မျှတမှုရှိစေရန် လွတ်လပ်စွာ စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။

၂။ စက်ရုံအတွင်း၌ ဖြစ်ပွားသည့်အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်သည် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့နှစ်ဦးအကြား ပြေလည်ရာပြေလည်ကြောင်း အချင်းချင်းညှိနှိုင်းရာ မပြေလည်သည့်အတွက် အလုပ်သမားများက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ဖျန်ဖြေပေးရန်တိုင်ကြားခဲ့ခြင်းဖြစ်ရာ ထိုအချိန်အခါမှစ၍နှစ်ဖက်အငြင်းပွားမှုကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများအရ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလမ်းကြောင်းနှင့်အညီ အဆင့်ဆင့်ဆက်လက်လျှောက်ထား ဆုံးဖြတ်မှုခံယူကြရမည်သာဖြစ်ပေသည်။

၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုမှာ မူလကစက်ရုံတွင်းအလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ချထားသည့် ကိစ္စအပေါ် နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းမရသည့်ကိစ္စကြောင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းနေဆဲကာလ (During the pendency of conciliation proceedings)အတွင်း အလုပ်မှ ရပ်တရက်ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေပုဒ်မ-၅၁အရ လည်းငြိစွန်းမှုရှိနေသည်သာဖြစ်သည်။

၄။ အကယ်၍သာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုဘဲ မူလအငြင်းပွားသည့် ကိစ္စကို ဥပဒေအတိုင်း ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း၊ ပြေလည်မှုမရပါက ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အဆင့်ဆင့်တင်ပြ အဆုံးအဖြတ် ခံယူခြင်းပြုခဲ့မည်ဆိုပါက နောက်ဆုံးရလဒ်အဖြေသည် တစ်မျိုးတစ်ဖုံဖြစ်နိုင်ဖွယ် ရာရှိပေသည်။

၅။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည့်ဥပဒေအရ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ပေးရာ၌ အမြင့်ဆုံးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်၍ အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ယင်း၏ကောက်ချက်၊ သုံးသပ်ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တို့ အပေါ်တွင်တစ်စုံတစ်ရာ စောဒကတက်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ စောဒကတက်မှုများကိုလည်း ရှင်းလင်းဖြေကြားရန် အကြောင်းမရှိပေ။

၆။ အကယ်၍နိုင်ငံတော်မှ သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသည့် လမ်းကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သုံးသပ်ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် မကျေနပ်သဖြင့် အယူခံခြင်း၊ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပေးရန်လျှောက်ထားခြင်းစသည့် ကိစ္စမျိုးရှိလာမည်ဆိုပါက ထိုအဆင့်မြင့်အဖွဲ့အစည်းထံသို့ မိမိစောဒက တက်လိုသည့် အကြောင်းအချက်များကို တင်ပြလျှောက်ထားခွင့်ရှိနိုင်ပေသည်။

ရည်ညွှန်းစာ၊ စာပိုဒ်(၂)၊ စာပိုဒ်ခွဲ(ခ)၊ အပိုဒ်ငယ်(ဂ)

၇။ အထက်ဖော်ပြပါ စာပိုဒ်(၂)၊ စာပိုဒ်ခွဲ(ခ)၊ အပိုဒ်ငယ်(ဂ)တွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်မှာမူ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၅/၂၀၁၇)အတွက် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ်တွင် မရှင်းလင်း၍ ရှင်းလင်းပေးပါရန် လျှောက်ထားတောင်းခံခြင်းဖြစ်သည် ဟုသဘောရသည့်အလျှောက် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ (၂၇)ကို ရည်ညွှန်းလျက် အောက်ပါအတိုင်း ရှင်းလင်းဖော်ပြလိုက်သည်-

(က) ယနေ့အချိန်အခါတွင် လုပ်ငန်းအများအပြားတို့၌ လုပ်ခသတ်မှတ်မှု (Wage Fixation)ပြုလုပ်ရာတွင် တမင်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လွန်စွာနှိမ့်ချ သတ်မှတ်ထားကြ ပေရာယခုဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမား၏ အခြေခံလစာ၊ တစ်ရက်ကျပ် (၁၆၀၀/-) ဟူသည်မှာ သင့်တင့်မျှတပြီး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသည့် (Reasonable)ဖြစ်သည့်သတ်မှတ်ချက်မျိုးမဟုတ်ပါပေ။ ထိုအခြေခံလစာတွင် အလုပ်ရှင်သဘောအလျောက်တီထွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အခြားခွင့်ပြုငွေ အမျိုးမျိုးကို ပေါင်းထည့်ပြီးမှ အလုပ်သမား (၁)ဦးအတွက် လစဥ်အမှန်ရရှိသည့် လစာ (Real Wage)ကို

ပေးခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ လစာငွေနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့၏နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (Last pay drawn)ကိုသာ အခြေပြုစဥ်းစား ဆုံးဖြတ်ပေးနေရခြင်းဖြစ်ပေသည်။

(ခ) ယခုအငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဥ်း၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ အဆင့်ဆင့်တို့၌ အလုပ်သမားများ လစဥ်ရရှိသည့်လစာကို မေးမြန်း၍ ထွက်ဆိုချက်ရယူခဲ့ရာ၌ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးက ကျပ်(၁၈၂၀၀၀)ဟူ၍လည်းကောင်း၊ နောက်ဆုံးရရှိသည့် လစာမှာလည်း ထိုလစာပင်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ကြပြီးဖြစ်သည်။ ထိုစဥ်က အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူများက ထိုလုပ်ခလစာအပေါ် ဝေဖန်ပြောကြားမှု တစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ကြပေ။

| | | |
|---|---|---|
| ဦးဇော်ဝင်းထွန်း | ဦးအေးငွေ | ဦးထွန်းအေး |
| (အဖွဲ့ဝင်) | (ဥက္ကဋ္ဌ) | (အဖွဲ့ဝင်) |