

# လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေး အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းပေး

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် ယင်းနိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မြင့်မားမှု၊ ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေး တိုးတက်မြင့်မားမှုတို့အပေါ် မှီတည်နေပြီး နိုင်ငံတိုင်းတွင် ကာယအား၊ ဉာဏအားဖြင့် အလုပ်သမားများက အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် ထုတ်ကုန်များကို ဖန်တီးဖော်ဆောင်လျက်ရှိရာ အလုပ်သမားအင်အားထူကြီးအား ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်များရရှိရေး၊ သင့်တင့်မျှတသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်စေရေး၊ လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်စေရေးတို့အတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားဖြင့် ဖြေရှင်းခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိကြောင်း သိရှိရပါသည်။

## ဦးစီးဌာနဖွဲ့စည်းမှုနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှု

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပါ ကိစ္စရပ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ယခင်ဗဟိုဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှုကော်မတီရုံးကို အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနအဖြစ် ၁-၃-၂၀၁၂ ရက်နေ့တွင် အမည်ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြောင်းသိရှိရပါသည်။

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအကြား ပေါ်ပေါက်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာရရှိခံစားနိုင်စေရန်ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ကိုပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနမှ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ယခင်က The Trade Dispute Act,1929 (၁၉၂၉ ခုနှစ်၊ ဝါဏီဇူပဋိပက္ခအက်ဥပဒေ)ဖြင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ယနေ့ပြောင်းလဲလာသော အလုပ်သမားရေးရာအခြေအနေများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ဥပဒေစံနှုန်းများ၊ နိုင်ငံတော်၏ လက်ရှိနိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးမူဝါဒများနှင့်အညီ ကျင့်သုံးနိုင်စေရန်အတွက် အလုပ်

သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို အသစ်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။

**အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းမှုအခြေအနေများ**

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (၃၇၃၄) ခု၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (၃၂၅) ဖွဲ့၊ ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ(နေပြည်တော်) အပါအဝင် တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့(၁၅)ဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီတစ်ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီး အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန၏ တာဝန်ခံအရာရှိများသည် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များတွင် အတွင်းရေးမှူးများအဖြစ်ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် ယင်းဦးစီးဌာနရှိ ဝန်ထမ်းများမှ ရုံးလုပ်ငန်းများကို အထောက်အကူပြု ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

**အငြင်းပွားမှုအမျိုးအစားများ**

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများအနက် ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာနများမှ စည်းကြပ်သည့်ဥပဒေများနှင့်အညီ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးပြီး အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိကြောင်း မြင်တွေ့နေရပါသည်။

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ စည်းကြပ်သည့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအား အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက စည်းကြပ်သောဥပဒေများ
  - (၁) ၁၉၂၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ
  - (၂) ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်တမ်းယူခြင်းအက်ဥပဒေ
  - (၃) ၁၉၅၉ ခုနှစ်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုကန့်သတ်ရေးဥပဒေ

- (၄) ၁၉၉၉ ခုနှစ်၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ
- (၅) ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ
- (၆) ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ
- (၇) ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ
- (ခ) လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့က စည်းကြပ်သောဥပဒေ
  - (၁) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ
- (ဂ) အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနက စည်းကြပ်သောဥပဒေများ
  - (၁) ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ
  - (၂) ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ
  - (၃) ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ
  - (၄) ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ
  - (၅) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေ
- (ဃ) အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနက စည်းကြပ်သောဥပဒေ
  - (၁) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးစေခြင်းနှင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများအား လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် ကနဦး ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကြသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာမှုရှိပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက် လျက်ရှိသောကြောင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရ အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည့် (Bipartite စနစ်) အလေ့အထ ကောင်းများ ဖန်တီးဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အားပေးတိုက်တွန်းလျက်ရှိပါသည်။

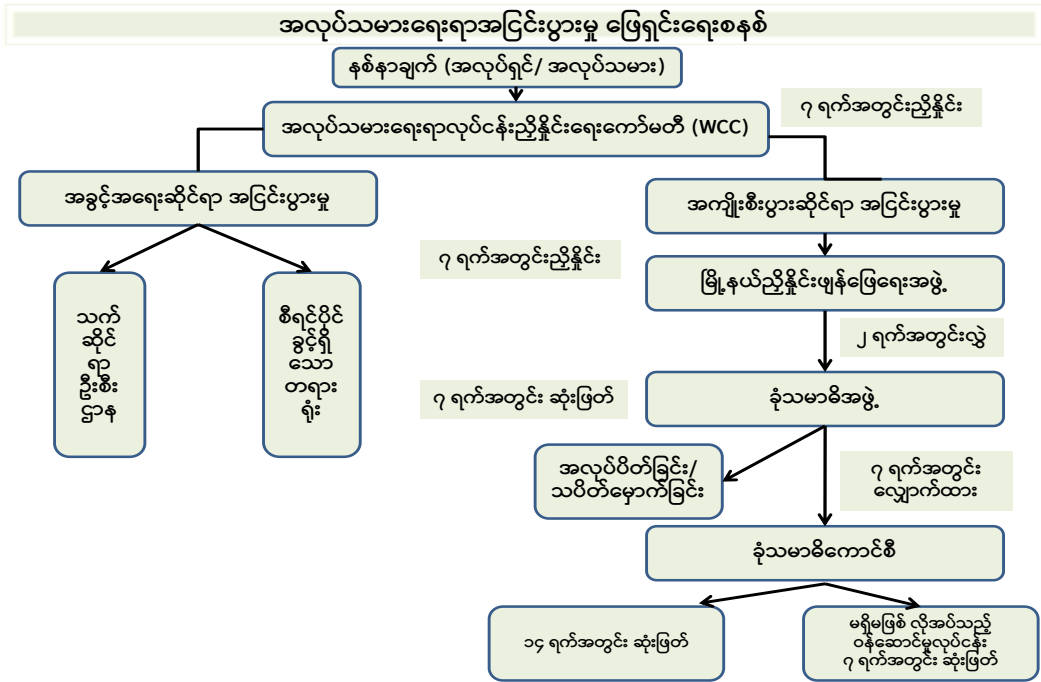
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၃ အရ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကနဦးဆွေးနွေးညှိနှိုင်းနိုင်ရေး အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (Workplace Coordinating Committee- WCC) ကို ဖွဲ့စည်းရမည်ဖြစ်ပြီး ဖွဲ့စည်းရန် ပျက်ကွက်ပါက ပုဒ်မ ၄၆(ခ)အရ အနည်းဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး ထပ်မံကျူးလွန်ပါက ပုဒ်မ ၄၆-က(ခ)အရ အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ခံရမှာဖြစ်သည့်အတွက် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်အလုပ်သမားဦးရေရှိသည့် လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် WCC ကို မဖြစ်မနေ ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်ပါသည်။

ထိုသို့ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိပါက အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးစီနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေနှင့် အရေအတွက်တူညီသည့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးဖြင့်လည်းကောင်း ဖွဲ့စည်းရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သတ်မှတ်အလုပ်သမားဦးရေ (၃၀) ဦးမပြည့်မီသည့် လုပ်ငန်းများတွင် WCC ဖွဲ့စည်းနိုင်ခြင်းမရှိသော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုပြုနိုင်ပါသည်။

လက်ရှိကာလ၌ အလုပ်သမား (၃၀) ဦးနှင့်အထက်ရှိသော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ (၃၉၁၇) ရုံတွင် WCC (၃၇၃၄ ) ဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါသည်။

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအကြား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အလေ့အထ အားကောင်းလာမည်ဖြစ်ခြင်း၊ ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရလဒ်များရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ခြင်း၊ မြို့နယ်အဆင့်သို့ တိုက်ရိုက်တင်ပြတိုင်ကြားသော အငြင်းပွားမှုများ လျော့ကျနိုင်မည်ဖြစ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုတိုးတက်စေပြီး အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ပျော်ရွှင်မှုရှိခြင်းဖြင့် ထုတ်ကုန်များကို ပိုမိုထုတ်လုပ်နိုင်မည် ဖြစ်သကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း လုပ်ငန်းအကျိုးအမြတ်များစွာ ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမား (၃၀) ဦးနှင့် အထက်ရှိသော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် WCC အဖွဲ့များ မဖြစ်မနေ ဖွဲ့စည်းထား ရှိပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

### အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားဖြင့် ဖြေရှင်းမှု အခြေအနေ



အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုများကို အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုနှင့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုဟူ၍ အမျိုးအစား (၂)မျိုး ခွဲခြားထားသည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာနများ သို့မဟုတ် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတွင် နှစ်နာသူမှ လျှောက်ထားတောင်းဆိုနိုင်ပြီး အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့တွင် ဖြေရှင်းပေးရန် ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုပြီး ပြေလည်မှုမရပါက သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အဆင့်ဆင့်တို့မှ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ပေးလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

### အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများအား ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအခြေအနေများ

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၁၂ (ခ) အရ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် ပြေလည်မှုမရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် အကျိုးမဝင်သည့် အငြင်းပွားမှုများ၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ စုပေါင်းသဘော

တူညီချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိ၍ တိုင်ကြားလာသည့် အချက်များသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာနများ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂၃ အရ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်သည် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မကျေနပ်သူ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန များ သို့မဟုတ် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

**အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများအား ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအခြေအနေများ**

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂၄ အရ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးပြီး ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သတ်မှတ်ရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းမှုရရှိအောင် ဖျန်ဖြေခြင်း မပြုနိုင်သည့်အခါ အလုပ် ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးက ဆက်လက်ဖျန်ဖြေပေးစေလိုကြောင်း တောင်းဆိုလျှင် ပြေငြိမ်းမှုရသည်အထိ ဖျန်ဖြေပေးနိုင်ကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂၆ အရ ပြေငြိမ်းမှု မရသည့်အချက် များအပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချက်ပါဝင်သော အသေးစိတ် အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရ မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ပုဒ်မ ၂၇ အရ သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ် သော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ် ချက်ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂၈ အရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ် ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက် မှ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၃၁ အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ သည် လျှောက်ထားလာသည့် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ၁၄ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၃၂ အရ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဖြစ်ပါက အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၃၄ အရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်က သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားခြင်း မရှိလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ အတည်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၃၇ အရ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး၊ အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင်ဆက်ခံသူများ၊ အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသောအချိန်တွင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပြီးနောက် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများ အားလုံးက လိုက်နာရမည်ဖြစ်ကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။

အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများကို ဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)ဖြင့် ၃-၇-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဆက်တည်း လုပ်သက်ရှိသူများအတွက် နောက်ဆုံး ထုတ်လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ) ဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါနစ်နာကြေး နှုန်းထားများအတိုင်း ပေးရမည် ဖြစ်ပါကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည် -

- (က) လုပ်သက် ခြောက်လပြည့်ပြီး တစ်နှစ်မပြည့်ပါက နစ်နာကြေး လဝက်လစာ
- (ခ) လုပ်သက် တစ်နှစ်ပြည့်ပြီး နှစ်နှစ်မပြည့်ပါက နစ်နာကြေး တစ်လစာ
- (ဂ) လုပ်သက် နှစ်နှစ်ပြည့်ပြီး သုံးနှစ်မပြည့်ပါက နစ်နာကြေး တစ်လခွဲစာ
- (ဃ) လုပ်သက် သုံးနှစ်ပြည့်ပြီး လေးနှစ်မပြည့်ပါက နစ်နာကြေး သုံးလစာ
- (င) လုပ်သက် လေးနှစ်ပြည့်ပြီး ခြောက်နှစ်မပြည့်ပါက နစ်နာကြေး လေးလစာ

- (စ) လုပ်သက် ခြောက်နှစ်ပြည့်ပြီး ရှစ်နှစ်မပြည့်ပါက နှစ်နာကြေး ငါးလစာ
- (ဆ) လုပ်သက် ရှစ်နှစ်ပြည့်ပြီး တစ်ဆယ်နှစ်မပြည့်ပါက နှစ်နာကြေး ခြောက်လစာ
- (ဇ) လုပ်သက် တစ်ဆယ်နှစ်ပြည့်ပြီး ၂၀နှစ်မပြည့်ပါက နှစ်နာကြေး ရှစ်လစာ
- (ဈ) လုပ်သက် ၂၀နှစ်ပြည့်ပြီး ၂၅နှစ်မပြည့်ပါက နှစ်နာကြေး တစ်ဆယ်လစာ
- (ည) လုပ်သက် ၂၅နှင့်အထက်ရှိပါက နှစ်နာကြေး ၁၃လစာ

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့မှ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိရာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၂ ခုနှစ်အထိ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များမှ အငြင်းပွားမှု (၁၁၀၀၃) မှုကို ညှိနှိုင်းပေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမား (၁၃၈၃၈) ဦးအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် ကျပ်သန်း( ၂၅၇၇၅.၉၆၆) ၊ US\$ (416271.72)နှင့် ဘတ် (၁၂၁၁၆၆) ခံစားခွင့်ရရှိစေခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များမှ အငြင်းပွားမှု (၁၇၅၁)မှုကို စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမား (၇၅၁၂)ဦးအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် ကျပ်သန်း (၁၀၂၂.၀၅၄) နှင့် US\$ (11895) ခံစားခွင့်ရရှိစေခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ အငြင်းပွားမှု (၈၂၅) မှုကို စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမား (၁၁၁၂၃) ဦးအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် ကျပ်သန်း(၂၁၄၉.၄၀၂) နှင့် US\$ 112472.760 ခံစားခွင့်ရရှိစေခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

စဉ်	ခုနှစ်	ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့		ခုံသမာဓိအဖွဲ့		ခုံသမာဓိကောင်စီ		မှတ်ချက်
		လက်ခံ ရရှိမှု	ဖြေရှင်း ပြီးစီးမှု	လက်ခံ ရရှိမှု	ဖြေရှင်း ပြီးစီးမှု	လက်ခံ ရရှိမှု	ဖြေရှင်း ပြီးစီးမှု	
၁	၂၀၁၂	၉၆၅	၉၄၉	၅၇	၄၇	၁၉	၁၆	
၂	၂၀၁၃	၉၀၂	၇၉၇	၁၃၂	၁၂၄	၅၅	၅၄	
၃	၂၀၁၄	၈၅၂	၇၁၅	၁၂၂	၁၁၁	၄၂	၄၂	
၄	၂၀၁၅	၁၀၁၈	၈၅၃	၁၆၇	၁၄၉	၇၅	၆၃	
၅	၂၀၁၆	၁၂၃၈	၁၀၆၁	၁၉၁	၁၇၂	၁၁၀	၁၀၂	
၆	၂၀၁၇	၁၁၄၂	၉၅၁	၂၁၉	၂၀၅	၉၆	၉၂	



၇	၂၀၁၈	၁၄၈၆	၁၃၆၀	၁၃၄	၁၃၂	၆၈	၆၈	
စဉ်	ခုနှစ်	ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့		ခုံသမာဓိအဖွဲ့		ခုံသမာဓိကောင်စီ		မှတ်ချက်
		လက်ခံ ရရှိမှု	ဖြေရှင်း ပြီးစီးမှု	လက်ခံ ရရှိမှု	ဖြေရှင်း ပြီးစီးမှု	လက်ခံ ရရှိမှု	ဖြေရှင်း ပြီးစီးမှု	
၈	၂၀၁၉	၁၀၄၅	၉၄၇	၁၀၁	၈၃	၃၅	၃၂	
၉	၂၀၂၀	၁၆၃၁	၁၂၀၅	၄၂၀	၃၆၃	၂၁၅	၂၀၆	
၁၀	၂၀၂၁	၃၈၃	၃၀၂	၁၃၄	၁၂၆	၆၀	၅၅	
၁၁	၂၀၂၂	၃၄၁	၂၇၃	၇၄	၇၄	၅၀	၄၉	
စုစုပေါင်း		၁၁၀၀၃	၉၄၁၃	၁၇၅၁	၁၅၈၆	၈၂၅	၇၇၉	

လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးအတွက် အကြံပြုချက်များ

- (က) စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် WCC ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပါက အဆိုပါအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များမှ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ဆွေးနွေးခြင်း (Bipartite Process) ကို ကနဦးလုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
- (ခ) အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လိုလားချက်များကို ဥပဒေနှင့်အညီ တင်ပြရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်သော HR များ၊ မန်နေဂျာများကလည်း အလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရန် လိုအပ်ပါသည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရန်လိုအပ်ပြီး ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်များကို အပြည့်အဝ ရရှိနိုင်ရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။
- (ဃ) အလုပ်သမားများမှ ဥပဒေနှင့်အညီ တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဌာနများအနေဖြင့် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် အသိပညာပေးဆွေးနွေးမှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

(c) အလုပ်သမားဥပဒေများအား သိရှိနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် ပြုလုပ်သည့် အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲများကို အလုပ်ရှင်၊ ၎င်း၏ စီမံခန့်ခွဲရေးကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များ၊ WCC ဝင်များ မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများက နစ်နာချက်များအား တိုင်ကြားရာတွင် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတည်ရှိရာ မြို့နယ်များရှိ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်မှ မည်သည့်ဦးစီးဌာန/ အဖွဲ့ရုံးများသို့မဆို သွားရောက်၍ တိုင်ကြားနိုင်ကြောင်းသိရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုနှင့် အပြုသဘောဆောင်၍ ငြိမ်းချမ်းစွာ လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အကျိုးခံစားခွင့်များ မရရှိပါက မိမိတို့၏ အလုပ်ရှင်များထံ အေးချမ်းစွာ တင်ပြတောင်းဆိုရန် လိုအပ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်သမားများ၏ တင်ပြချက်များကို လက်ခံ၍ နှစ်ဖက်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်ပါသည်။ နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်း၍ ပြေလည်မှုမရရှိပါက အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ ဖျန်ဖြေဆုံးဖြတ်ပေးမှုခံယူခြင်းကို လုပ်ဆောင်ပါက အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအကြား ပဋိပက္ခများ လျော့နည်း၍ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ကာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်လာမည်ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူပြုနိုင်မည့် အပြင် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာလာမည်မှာ အမှန်ဧကန်ပင်ဖြစ်ပါကြောင်း လေ့လာတင်ပြလိုက်ရပါသည်။ ။