



# မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါ

## မကြာခဏမေးလေ့ရှိသောမေးခွန်းများ

ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာများနှင့် အခြားသောလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

မူ ၁.၀၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ

ဤသတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်မှတ်စုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ မကြာခဏမေးမြန်းသည့် မေးခွန်းများအတွက် ပြန်လည်ဖြေကြားထားသည့် ဖြေကြားချက် များကို စုစည်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြည့်စုံသည့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်ကို ဖော်ပြထားခြင်းမဟုတ်ပါ။

ဤသတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်မှတ်စုသည် ညွှန်ပြထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးထားပြီး၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပြုခြင်းအတွက် သင့်လျော်မည် မဟုတ်ဘဲ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံပြုချက်အနေဖြင့် အားကိုးအားထားပြု၍မရနိုင်ပါ။

ဤသတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်မှတ်စုကို ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

## ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

ဤသတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်မှတ်စုသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ၏အကျဉ်းချုပ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းတာဝန်ဝတ္တရားများသည် ကိုဗစ် - ၁၉ အား ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သောအခါတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်စပ်ဆိုသည့် တာဝန်ဝတ္တရားများဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်အလက်မှတ်စုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ညွှန်ကြားချက်များအား မြန်မာဘာသာမှ အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ပြန်ဆိုထားချက်အပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။

ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှု ယခင်ထက်ပိုမိုပြင်းထန်သည့်ဒဏ်အပါအဝင်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါ မျိုးကွဲကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုနှင့်အတူ၊ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုနှင့် လူများအားထိခိုက်နစ်နာမှုအန္တရာယ် ဖယ်ရှားရှင်းလင်းရန်အတွက် လက်တွေ့ကျသည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အကြောင်းအရာနယ်ပယ်အမျိုးမျိုးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အနည်းဆုံးရှိရမည့်သတ်မှတ်ချက်များကို ဤအချက်အလက်မှတ်စုတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပဒေတိုင်းတွင် အကျုံးဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ဤအချက်အလက်မှတ်စုတွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည့် ဥပဒေများကို ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ရှင်အားလုံးနှင့် အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်ပါ။ နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင် ပါရှိသည့် ဇယားတွင် ဥပဒေတစ်ခုချင်းစီ၏ အကျုံးဝင်မှုကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပြီး၊ ယင်းတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုချင်းစီနှင့်အတူ ဖတ်ရှုရန် လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုတွင် ပိုမိုသင့်လျော်ကောင်းမွန်သော စည်းကမ်းချက်များကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပြီးပါက၊ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကျင့်သုံးမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သောအခါတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ရည်ညွှန်းထားခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေများနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။ ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သော အခါတွင် ထွက်ပေါ်လာမည့်ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီးဆွေးနွေးရန်နှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းမှုများတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားများနှင့် အတူတကွလက်တွဲဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်ရှင်များကို တိုက်တွန်းအားပေးထားပါသည်။

အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်	အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်၊ လုပ်သက်ခွင့်နှင့် နာမကျန်းခွင့်
<p><b>အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်ခွင့်ပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်များ၏ ယေဘုယျတာဝန်ဝတ္တရားများ မည်သို့ရှိပါသနည်း။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်သည် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက် လုပ်ခလစာငွေ အပြည့်နှင့် ခွင့်ပေးရမည်။ (ပုဒ်မ၊ ၃ (၁) ကို ကြည့်ပါ)</li> <li>• အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်သည် အက်ဥပဒေအရ အနည်းဆုံး ရှိရမည့်အခွင့်အရေး ဖြစ်သောကြောင့်၊ အလုပ်ရှင်သည် ယင်းပိတ်ရက်များကို "ရပ်သိမ်း" ၍မရပါ။</li> <li>• ဤဥပဒေတွင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အောက် အကျိုးယုတ်လျော့စေသော စည်းကမ်းချက်များဖြင့် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်ကိုယူရန် ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်သဘောတူစာချုပ်သို့မဟုတ် အလုပ်ပဋိညာဉ်စာချုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ကို ယုတ်လျော့စေသည့် သဘောသက်ရောက်သည်နှင့် အမျှ ပျက်ပြယ်ပါသည် (ပုဒ်မ၊ ၉)။</li> <li>• ရင်းမြစ် - ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)</li> </ul>
<p><b>လုပ်သက်ခွင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများ၏ ယေဘုယျအကျိုးခံစားခွင့်များ မည်သို့ရှိပါသနည်း။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ကို တစ်ဆက်တည်း တစ်ဆယ့်နှစ်လ ပြည့်အောင် ဆောင်ရွက်ပြီးသည့်နောက်တွင် လုပ်သက်ခွင့် ၁၀ ရက်ကို ခံစားစေရမည်။<sup>1</sup> (ပုဒ်မ၊ ၄ (၁) နှင့် (၂) ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>• အလုပ်ကို တစ်ဆယ့်နှစ်လပြည့်အောင် လုပ်ကိုင်ပြီးခြင်း မရှိသေးသည့် အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်အပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်သက်ခွင့်ကို အချိုးကျ ခံစားနိုင်သည်။ (နည်းဥပဒေ၊ ၃၄ ကို ကြည့်ပါ)</li> <li>• ယင်းသည် အလုပ်သမားဥပဒေတွင် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်သောကြောင့်၊ လုပ်သက်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏အခွင့်အရေးကို ဆိုင်းငံ့ခြင်း</li> </ul>

<sup>1</sup> အလုပ်သမားသည် လစဉ်အနည်းဆုံး ရက် ၂၀ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ခြင်းမှအပ၊ ရက် ၂၀ ပြည့်အောင် မလုပ်ခဲ့သည့် လတိုင်းအတွက် တစ်ရက်ကျစီ အဖြတ်ခံရမည်။

	<p>သို့မဟုတ် ရုပ်သိမ်းခြင်း ပြုလုပ်၍မရပါ။ ဤဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အောက် အကျိုးယုတ်လျော့ စေသော စည်းကမ်းချက်များဖြင့် ခွင့်ရက်ကိုယူရန် ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်သဘောတူစာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်ပဋိညာဉ် စာချုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ကို ယုတ်လျော့စေသည့် သဘောသက်ရောက်သည်နှင့်အမျှ ပျက်ပြယ်ပါသည် (ပုဒ်မ၊ ၉)။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ရင်းမြစ် - ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)</li> </ul>
<p><b>ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား လုပ်သက်ခွင့်အားလုံးယူစေပြီး၊ အလုပ်သို့မလာစေရန် “သတ်မှတ်” ၍ ရနိုင်ပါသလား။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ပုဒ်မ၊ ၄ (၃) ၏ နယ်ပယ်အတွင်း ဖြစ်ခြင်းမှအပ၊ ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကူးစက်ပျံ့နှံ့နေစဉ် အတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားသမားအား စုဆောင်းထားသည့် ခွင့်ရက်ကိုယူရန် “သတ်မှတ်” ၍မရနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။</li> <li>• အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား လုပ်သက်ခွင့်ယူနိုင်စေရန် ထိုသူ၏လုပ်သက်ခွင့်ရက်နှင့်ဆိုင်သည့် တစ်ဆယ့်နှစ်လ ဖြစ်သောကာလအပိုင်းအခြား၏ နောက်ဆုံးနေ့ရက်မှစ၍ သုံးလအတွင်း အချိန်ကို သတ်မှတ်ပေးနိုင်သည်။ (ပုဒ်မ၊ ၄ (၃))</li> <li>• သို့သော်၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အချင်းချင်း သဘောတူညီလျှင် သုံးလထက်မပိုသော ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် လုပ်သက်ခွင့်ကို စုပေါင်း၍ မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ပေးနိုင်သည် (ပုဒ်မ၊ ၄ (၃))။</li> <li>• ရင်းမြစ် - ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)။</li> </ul>
<p><b>စာသင်ကျောင်းပိတ်ထားပါက၊ အလုပ်သမားသည် ကလေးငယ်များအား</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• လက်ရှိအချိန်တွင် ကလေးငယ်များ သို့မဟုတ် အခြားမိခင်သူများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ရရှိနိုင်သော ခွင့်ဟူ၍ တိတိကျကျမရှိပါ။ အကယ်၍၊ အလုပ်သမားသည် ကလေးငယ်များအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အိမ်တွင်</li> </ul>

<p><b>အိမ်တွင် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူနိုင်ပါလား။</b></p>	<p>နေရန်လိုအပ်ပါက၊ ရှောင်တခင်ခွင့် (တစ်နှစ်လျှင် အများဆုံး ၆ ရက်)<sup>၂</sup> သို့မဟုတ် နှစ်စဉ်ရရှိသည့် လုပ်သက်ခွင့်ယူရန် အလုပ်ရှင်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။</p>
<p><b>နာမကျန်းခွင့်နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်သမား၏ ယေဘုယျ အကျိုးခံစားခွင့်များ မည်သို့ရှိပါသနည်း။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အနည်းဆုံးလုပ်သက် ၆ လရှိပြီး၊ ဆေးလက်မှတ်တင်ပြသော အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ခလစာဖြင့် နာမကျန်းခွင့်ကို တစ်နှစ်လျှင် ရက် ၃၀ ခံစားခွင့်ပေးရမည်။</li> <li>• လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ အလုပ်သမားမဟုတ်သော လုပ်သက် ၆ လ မပြည့်သေးသည့် အလုပ်သမားသည် လစာမရှိ ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို တောင်းခံနိုင်သည် (နည်းဥပဒေ၊ ၄၃)။</li> <li>• ဤဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အောက် အကျိုးယုတ်လျော့စေသော စည်းကမ်းချက်များဖြင့် နာမကျန်းခွင့်ရက်ကိုယူရန် ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်သဘောတူစာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်ပဋိညာဉ် စာချုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ကို ယုတ်လျော့စေသည့် သဘောသက်ရောက်သည်နှင့်အမျှ ပျက်ပြယ်ပါသည် (ပုဒ်မ၊ ၉)။</li> <li>• ရင်းမြစ် - ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)</li> </ul>
<p><b>အလုပ်သမားများသည် ကွာရတင်းဝင်နေရသည့် အခြေအနေတွင်ဖြစ်ပါက၊ နာမကျန်းခွင့်ကို လုပ်ခလစာဖြင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် စက်ရုံများနှင့် အလုပ်ဌာနများသည် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ခဲ့ကြပြီး၊ ကွာရတင်း ၁၄ ရက် ဝင်ရသော အာမခံအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ဝင်ငွေ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် နာမကျန်းခွင့် ၁၄ ရက်လျှောက်ထားနိုင်သည်။<sup>၃</sup></li> </ul>

<sup>၂</sup> စံသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံကို ကြည့်ရှုပါ။  
<sup>၃</sup> ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်(စ်) ကပ်ရောဂါ (ကိုဗစ် - ၁၉) နှင့်ပတ်သက်ပြီး စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများလိုက်နာရန် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ညွှန်ကြားချက်များဖြစ်သော ညွှန်ကြားချက် ၇/၂၀၂၀ ကို ကြည့်ပါ။

<p><b>အလုပ်သမားကို လုပ်သား အင်အားလျှော့ချပါက သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကို အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီပိတ်သိမ်း ပါက၊ အလုပ်သမား၏ ခွင့်ရက်ဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ မည်သို့ရှိပါ သနည်း။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုကို အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီပိတ်သိမ်းပါက<sup>4</sup> အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား လုပ်သက်ခွင့်ကို ခံစားခွင့်ပေးရမည် (နည်းဥပဒေ ၅၀ (စ))။</li> <li>• အလုပ်သမားသည် သေဆုံးလျှင် သို့မဟုတ် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်လျှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း ခံရလျှင်၊ လစာငွေ၏ ပျမ်းမျှ နေ့စဉ်နှုန်းထားနှင့်ညီမျှသည့် နှုန်းအတိုင်းတွက်စစ်၍ အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်ခွင့်ကာလ အတွက် ရထိုက်ခွင့်ရှိသော ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို အလုပ်ရှင်က ထုတ်ပေးရမည်။<sup>5</sup> (ပုဒ်မ၊ ၄ (၅) နှင့် နည်းဥပဒေ ၄၁ ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>• ဤဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားသည့်အောက် အကျိုးယုတ်လျော့စေသော စည်းကမ်းချက်များဖြင့် ခွင့်ရက်ဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များကိုယူရန် ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်သဘောတူစာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်ပဋိညာဉ် စာချုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ကို ယုတ်လျော့စေသည့် သဘောသက်ရောက်သည် နှင့်အမျှ ပျက်ပြယ်ပါသည် (ပုဒ်မ၊ ၉)။</li> <li>• ရင်းမြစ် - ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)</li> </ul>
--	--

<p><b>အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်</b></p>	<p><b>အခကြေးငွေပေးချေခြင်း</b></p>
<p><b>ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားနေစဉ် အချိန်အတွင်း အနည်းဆုံး</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ ဥပဒေ ၂၀၁၃<sup>6</sup> နှင့် အကျိုးဝင်သော အလုပ်ရှင်များ (အလုပ်သမား ၁၀ သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်</li> </ul>

<sup>4</sup> ယာယီအလုပ်ပိတ်သိမ်းခြင်းသည် မည်သို့ဖြစ်ကြောင်းကို အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။

<sup>5</sup> အလုပ်သမား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမခံရမီ တဆက်တည်းဖြစ်သော လွန်ခဲ့သည့်ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း လုပ်ခဲ့သည့် ရက်များအတွက် အခကြေးငွေ၏ သို့မဟုတ် လစာငွေ၏ ပျမ်းမျှနေ့စဉ်နှုန်းထားနှင့်ညီမျှသည့်နှုန်းကို အခြေခံ၍ တွက်ချက်သည်။

<sup>6</sup> ဥပဒေအကျိုးဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး နောက်ဆက်တွဲ (၁) ကို ကြည့်ပါ။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် သက်ဆိုင်ရာ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များကို အုပ်ချုပ်စီမံခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများဆောင်ရွက်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ

<p><b>အခကြေးငွေပေးချေခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ မည်သို့ရှိပါသနည်း။</b></p>	<p>အထက်ရှိသော) သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို တစ်နာရီလျှင် ၆၀၀ ကျပ် သို့မဟုတ် တစ်ရက်လျှင် ၄၈၀၀ ကျပ် ပေးရမည်။<sup>7</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထက်ပိုပေးရန် သဘောတူနိုင်သည် (ပုဒ်မ၊ ၁၂ (ခ) ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>• အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအောက်လျော့နည်း၍ ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ နှုတ်ပဋိညာဉ်ပါ အခကြေးငွေနှင့်သက်ဆိုင်သမျှသော သဘောတူညီချက်သည် ပျက်ပြယ် စေရမည် (ပုဒ်မ၊ ၂၈ ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>• ရင်းမြစ် - အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာဥပဒေ (၂၀၁၃) နှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၁/၂၀၁၈။</li> </ul>
<p><b>အခကြေးငွေများကို မည်သည့်အချိန်တွင် ပေးဆောင်သနည်း။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်သည် အမြဲတမ်းအလုပ်အတွက် အခကြေးငွေကို အောက်ပါအတိုင်း လစဉ်ပေးချေရမည်။       <ul style="list-style-type: none"> <li>(၁) အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ ထက် မပိုပါက အခကြေးငွေ ပေးချေရန်ကာလအပိုင်းအခြား ကုန်ဆုံးသည့်နေ့တွင် ပေးချေရမည်။</li> <li>(၂) အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ ထက် ပိုပါက အခကြေးငွေ ပေးချေရန်ကာလအပိုင်းအခြားကုန်ဆုံးပြီးနောက် နောက်အကျဆုံး ၅ ရက်အတွင်း ပေးချေရမည် (အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆) ၏ ပုဒ်မ၊ ၄ (ဂ) ကို ကြည့်ပါ)။</li> </ul> </li> <li>• အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေတွင် ကွဲပြားခြားနားမှုအချို့ရှိကြောင်း မှတ်သားရန်လိုအပ်ပါသည်။</li> </ul>

အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ (၂၀၁၄) အရ ဖွဲ့စည်းထားသည့် စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီသည် အလုပ်သမားများအတွက် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရမည် (ပုဒ်မ၊ ၇၀ (ဃ) ကို ကြည့်ပါ)။

<sup>7</sup> ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် အာဏာသက်ဝင်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂/၂၀၁၈။

	<p>ယင်းဥပဒေတွင် အလုပ်ရှင်သည် အခကြေးငွေပေးချေရန် ကာလအပိုင်းအခြားကုန်ဆုံးပြီးနောက် ၇ ရက်အတွင်းပေးချေရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (ပုဒ်မ၊ ၁၆ ကို ကြည့်ပါ)။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ရင်းမြစ် - အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)</li> </ul>
<p><b>အလုပ်ရှင်သည် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် အခကြေးငွေပေးချေမှု နှောင့်နှေးကြန့်ကြာ၍ရနိုင်ပါသလား။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်သည် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်အပါအဝင် မမျှော်လင့်သော ထူးခြားသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ်ပေါ်ပေါက်သဖြင့် ပုဒ်မ ၄၊ ပုဒ်မခွဲ (ဂ) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီပေးချေရန် အခက်အခဲရှိပါက၊ အလုပ်သမားများ၏သဘောတူညီချက်ဖြင့် အခကြေးငွေများကို မည်သည့်ရက်သို့ ပြောင်းလဲပေးချေမည် ဖြစ်ကြောင်း ကျိုးကြောင်းခိုင်လုံစွာဖြင့် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနသို့ တင်ပြရမည် (ပုဒ်မ၊ ၅ ကို ကြည့်ပါ)။ ဦးစီးဌာနသည် အလုပ်ရှင်၏တင်ပြချက်ကို လက်ခံရာတွင် အခကြေးငွေပေးချေမည့်ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းရန် အလုပ်ရှင်အား ခွင့်ပြုနိုင်သည်။</li> <li>• အလုပ်ရှင်သည် ပုဒ်မ ၅ အရ ကျင့်သုံးရန်ရည်ရွယ်ပါက၊ အလုပ်သမားများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပြီးနောက်တွင် အခကြေးငွေပေးချေရန် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုအတွက် ခွင့်ပြုချက်ရယူရန် အခကြေးငွေပေးချေခြင်းမပြုမီ ၇ ရက်အတွင်း ပုံစံ (၁) ကို အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ တင်ပြရမည် (နည်းဥပဒေ ၃ ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>• အလုပ်ရှင်သည် သတ်မှတ်ထားသည့် အခကြေးငွေပေးချေသည့်အချိန် နှောင့်နှေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား သဘောတူညီမှု ရရှိကြောင်းဖော်ပြရန်၊ ပုံစံ (၂) ကို အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး ကော်မတီသို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံသို့ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်</li> </ul>



	<p>အတိုင်း တစ်ချိန်တည်းတင်ပြရမည် (နည်းဥပဒေ ၄ ကို ကြည့်ပါ)။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ရင်းမြစ် - အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ အခကြေးငွေပေးချေရေး နည်းဥပဒေ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၁၉၃/၂၀၁၈</li> </ul>
--	--

အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်	အလုပ်ရပ်စံခြင်းနှင့် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း
<p>ကွာရတင်းဝင်ရန် ငြင်းဆိုခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်နိုင်ပါသလား။</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ (၂၀၁၇) အရ၊ အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ အလုပ်ရှင်၏ ညွှန်ကြားချက်များကို လေးစားလိုက်နာရမည် (ပုဒ်မ၊ ၁၇ (ခ) (၁) ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>• အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီသော ညွှန်ကြားချက်များကို လေးစားလိုက်နာရန် ငြင်းဆိုပါက (ကွာရတင်းဝင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အစိုးရ၏ညွှန်ကြားချက်များ အပါအဝင်)၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ (၂၀၁၇) ပါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အညီ၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်နိုင်သည်။</li> </ul>
<p>အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း အတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်များမှာ မည်သို့ရှိပါသနည်း။</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အောက်ပါခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်အပေါ်အခြေခံပြီး၊ အလုပ်သမားကို အလုပ်ထုတ်ပယ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ရပ်စဲနိုင်သည်။ <ul style="list-style-type: none"> <li>- အလုပ်သမား၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့်ဆက်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ (၂၀၁၇) တွင်ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အရသော်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ်</li> <li>- အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ - စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းပြီးဆုံးခြင်း၊ မမျှော်မှန်းနိုင်သော</li> </ul> </li> </ul>

	<p>ဖြစ်ရပ်ကြောင့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသေဆုံးခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (၂၀၁၂) ၏ ပုဒ်မ၊ ၄၄ (ဃ) ကို ကြည့်ပါ)။</li> </ul>
<p><b>စီးပွားရေးအကြောင်းရင်းများကြောင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ရပ်စဲရန် စဉ်းစားပါက၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသနည်း။</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲရန် စဉ်းစားသုံးသပ်ပါက၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ညှိနှိုင်းခြင်း/တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများပြုလုပ်လျက် ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါက၊ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။</li> <li>• အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိပါက၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်များသည် အလုပ်ရှင်နှင့်ပူးတွဲညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။</li> <li>• ရင်းမြစ် - အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ (၂၀၁၇)</li> </ul>
<p><b>အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲမည်ဆိုပါက၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည့်</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲမည်ဆိုပါက (လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းအပါအဝင်)၊ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ (ပုဒ်မ၊ ၁၅ (ခ) (၃)၊ ၂၀၁၇ ကို ကြည့်ပါ)။</li> </ul>

<b>အချိန်ကာလသည် မည်သို့ ရှိပါသနည်း။</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ရင်းမြစ် - အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃)၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ (၂၀၁၇)</li> </ul>												
<b>အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှ ရပ်စဲသောအခါ၊ အခကြေးငွေပေးချေခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ချက်များ မည်သို့ ရှိပါသနည်း။</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲသည့်အခါ ပေးထိုက်သည့် အခကြေးငွေကို အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ဖွင့်ရက် နှစ်ရက်အတွင်း ပေးချေရမည် (ပုဒ်မ၊ ၄ (ဃ))။</li> <li>ရင်းမြစ် - အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ (၂၀၁၆)</li> </ul>												
<b>အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်ထုတ်ခံရပါက၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လျော်ကြေး သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး ပေးရန် လိုအပ်ပါသလား။</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အောက်ပါအတိုင်း အလုပ်သမား၏ နောက်ဆုံးထုတ်လစာကို အခြေခံလျက် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာ ကြေး<sup>၈</sup> (အချိန်ပိုကြေးမပါ) ပေးဆောင်ရမည်။</li> </ul> <table border="1" data-bbox="565 982 1416 1486"> <thead> <tr> <th colspan="2">အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်ကာလ</th> <th>ပေးချေမှုနှုန်း (အောက်ဖော်ပြပါ လများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ် လစာသည် အခြေခံသည်)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>၆ လ မှ</td> <td>၁ နှစ်</td> <td>၁/၂</td> </tr> <tr> <td>၁ နှစ် မှ</td> <td>၂ နှစ်</td> <td>၁</td> </tr> <tr> <td>၂ နှစ် မှ</td> <td>၃ နှစ်</td> <td>၁.၅</td> </tr> </tbody> </table>	အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်ကာလ		ပေးချေမှုနှုန်း (အောက်ဖော်ပြပါ လများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ် လစာသည် အခြေခံသည်)	၆ လ မှ	၁ နှစ်	၁/၂	၁ နှစ် မှ	၂ နှစ်	၁	၂ နှစ် မှ	၃ နှစ်	၁.၅
အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်ကာလ		ပေးချေမှုနှုန်း (အောက်ဖော်ပြပါ လများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ် လစာသည် အခြေခံသည်)											
၆ လ မှ	၁ နှစ်	၁/၂											
၁ နှစ် မှ	၂ နှစ်	၁											
၂ နှစ် မှ	၃ နှစ်	၁.၅											

<sup>၈</sup> အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၀ တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အကြောင်းရင်းများကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါက၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေး ပေးဆောင်ရန်မလိုပါ။ ကန့်သတ်ထားချက်မရှိသော်လည်း၊ ယင်းတွင် အလုပ်သမားသည် ခိုးမှုကျူးလွန်ခြင်း၊ စက်ရုံ သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာနပိုင်ပစ္စည်းကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် ဖျက်ဆီးခြင်း၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူပြုလုပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် တွင် လောင်းကစားပြုလုပ်ခြင်း၊ အလုပ်မှ ၃ ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ မူးယစ်သောက်စားခြင်း၊ ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ လုပ်ငန်းခွင်သို့ လက်နက် သို့မဟုတ် ပေါက်ကွဲစေတတ်သော ပစ္စည်းယူဆောင်လာခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

	၃ နှစ် မှ	၄ နှစ်	၃
	၄ နှစ် မှ	၆ နှစ်	၄
	၆ နှစ် မှ	၈ နှစ်	၅
	၈ နှစ် မှ	၁၀ နှစ်	၆
	၁၀ နှစ် မှ	နှစ် ၂၀	၈
	နှစ် ၂၀ မှ	၂၅ နှစ်	၁၀
	၂၅ နှစ်နှင့် အထက်	-	၁၃

ရင်းမြစ် - အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃)၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၈၄/၂၀၁၅

<b>လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းပါက၊ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ငွေကြေးတစ်စုံတစ်ရာ သို့မဟုတ် အခြားသော လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိနိုင်ပါသလား။</b>	လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) အရ မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်ဌာနများ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီပိတ်သိမ်းပါက၊ ယင်းသို့ပိတ်သိမ်းခြင်းများ အတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၁/၂၀၂၀ နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၂) နှင့်အညီ၊ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။
---	---

<b>အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်</b>	<b>လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ အလုပ်ရှင်က ကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ</b>
<b>လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် အာဏာပိုင်များ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် အကျိုးဝင်ပြီး၊ လုပ်ငန်းကို ယာယီ သို့မဟုတ် အကန့်အသတ်မရှိပိတ်ရန် ရည်ရွယ်သည့် အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းပိတ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းကြားစာကို လုပ်ငန်းမပိတ်သိမ်းမီ</li> </ul>

<p>ထံ အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်ပါသလား။</p>	<p>အနည်းဆုံး တစ်လအလိုတွင် အကြောင်းကြားရမည်။ ဤသို့ မဖြစ်နိုင်ပါက၊ ကြိုတင်မခန့်မှန်းနိုင်သည့် အချို့သော အခြေအနေများမှအပ၊ ထိုကဲ့သို့သော အကြောင်းကြားစာကို ဖြစ်နိုင်သမျှ ဆောလျင်စွာ အကြောင်းကြားရမည် (ပုဒ်မ၊ ၈ (၆) ကို ကြည့်ပါ)။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေ (၂၀၁၆) နှင့် အကျုံးဝင်သော အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းခြင်း ပြုလုပ်သည့် နေ့ရက်မှ ၁၀ ရက်အတွင်း သတ်မှတ်ထားသော ပုံစံဖြင့် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနမှ စစ်ဆေးရေးအရာရှိထံ အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ ရမည် (ပုဒ်မ၊ ၂၀ ကို ကြည့်ပါ)။</li> <li>ရင်းမြစ် - အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေ (၂၀၁၆)</li> </ul>
---	--

<p><b>အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်</b></p> <p>အလုပ်သမားသည် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါရှိပါက သို့မဟုတ် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါလက္ခဏာများရှိပါ သို့မဟုတ် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါရှိသံသယရှိသူနှင့် တစ်အိမ်တည်းတွင် နေထိုင်ပါက၊ အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် အလုပ်သမား အား လုပ်ငန်းခွင့်သို့ လာရောက်ခြင်းကို တားဆီးနိုင်ပါသလား။</p>	<p><b>ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါဆိုင်ရာ အခြားသောလမ်းညွှန်ချက်များ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာန၏ လမ်းညွှန်ချက်တွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများထဲမှ တစ်ခု သို့မဟုတ် ယင်းထက်ပိုသော အခြေအနေများရှိသည့် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင့်သို့ မလာရောက်စေရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု သတ်မှတ် ပြဌာန်းထားပါသည်။ <ul style="list-style-type: none"> <li>ကိုယ်ပူ၍အဖျားရှိခြင်း (၃၈ ဒီဂရီ စင်တီဂရိတ်/၁၀၀.၄ ဖာရင်ဟိုက် နှင့်အထက်)၊ ချောင်းဆိုးခြင်း၊ အသက်ရှူရ ခက်ခဲခြင်းများနှင့် ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်းတို့ကဲ့သို့သော ကိုဗစ်</li> <li>- ၁၉ ရောဂါကူးစက်မှု လက္ခဏာများ၊</li> <li>- ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်း</li> </ul> </li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါရှိသည်ဟု သံသယရှိသူနှင့် တစ်အိမ်တည်းတွင် နေထိုင်ခြင်း<sup>9</sup></li> <li>• ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါလက္ခဏာ သို့မဟုတ် လက္ခဏာ အရိပ်အယောင် ရှိပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ မလာရပါ။<sup>10</sup></li> <li>• လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်ရာ ဂိတ်ပေါက်ဝင် အပူချိန်တိုင်း ကိရိယာဖြင့်တိုင်းတာ၍ အဖျားရှိသော အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်<sup>11</sup>သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်မပြုရဘဲ၊ ကျန်းမာရေးဌာနသို့ စေလွှတ်ရမည်။<sup>12</sup></li> </ul>
<p><b>အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်မရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ မလာရောက်နိုင်ပါက မည်သို့ဖြစ်မည်နည်း။</b></p>	<p>၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်အရ -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အိမ်သို့အသွားအပြန် သယ်ယူပို့ဆောင်မှုစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။</li> <li>• အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်က စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးသော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်ကို တတ်နိုင်သမျှ ရှောင်ကြဉ်ရန် တာဝန်ရှိသည်။</li> <li>• ရင်းမြစ် - ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာန (၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ)<sup>13</sup></li> </ul>

<sup>9</sup> စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်(စ်) ရောဂါ ၂၀၁၉ (ကိုဗစ် - ၁၉) တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် (မူ - ၂.၀)၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်။

<sup>10</sup> စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်(စ်) ရောဂါ ၂၀၁၉ (ကိုဗစ် - ၁၉) တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် (မူ - ၂.၀)၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်။

<sup>11</sup> လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော စက်ရုံများနှင့် အလုပ်ဌာနများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

<sup>12</sup> ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်(စ်) ရောဂါ (ကိုဗစ် - ၁၉) နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများလိုက်နာရန် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ညွှန်ကြားချက်များဖြစ်သော ညွှန်ကြားချက် ၇/၂၀၂၀ ကို ကြည့်ပါ။

<sup>13</sup> စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်(စ်) ရောဂါ ၂၀၁၉ (ကိုဗစ် - ၁၉) တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် (မူ - ၂.၀)၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်။

<p>အကယ်၍ အလုပ်သမား တစ်ဦးသည် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါရှိပါက သို့မဟုတ် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါ ရှိသည်ဟု သံသယရှိပါက၊ ထိုအလုပ်သမားနှင့် ပတ်သက်၍ အခြားသူများအား ဖွင့်ဟ ပြောကြား၍ ရပါသလား။</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သမားများသည် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါရှိပါက၊ ၎င်းတို့၏ သီးသန့်တည်ရှိမှုအနေအထားကို အကာအကွယ်ပေးသည့် တိကျသော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များမရှိပါ။ အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါ ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများလုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အာဏာပိုင်များနှင့် လူနာနှင့်ထိတွေ့သည့် အခြားသော အလုပ်သမားများအား ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါရှိသူ အကြောင်းကို ဖွင့်ဟပြောကြားရန်လိုအပ်ပါသည်။</li> <li>• အလေ့အကျင့်ကောင်းတစ်ခုအနေဖြင့် ရောဂါဖြစ်ပွားသူနှင့် ပတ်သက်ပြီး သတင်းမီဒီယာနှင့် လူသိရှင်ကြား ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်ပြောဆိုမှုသည် ရောဂါထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်အတွက် မလိုလားအပ်ပါက၊ အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် ထိုသို့ပြောဆိုခြင်းကို ရှောင်ကြည်ရန်လိုအပ်ပါသည်။</li> </ul>
---	--

**နောက်ဆက်တွဲ (၁) - အလုပ်သမားဥပဒေများ၏ အကျုံးဝင်မှု**

ဥပဒေနှင့် ဥပဒေကို စည်းကြပ်သည့် အာဏာပိုင်အဖွဲ့	အကျုံးဝင်သည့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများ အလုပ်ရှင်များ	အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ
<p><b>အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃)</b></p> <p>အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ။</p>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အစိုးရဌာနများ</li> <li>• အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ</li> <li>• သမဝါယမအဖွဲ့အစည်းများ</li> <li>• ပုဂ္ဂလိကနှင့်/သို့မဟုတ် ဖက်စပ် လုပ်ငန်းများ</li> <li>• အမြဲတမ်းဖြစ်စေ၊ ယာယီဖြစ်စေ၊ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ် သမားဦးရေနှင့်အထက်<sup>14</sup> လုပ်ကိုင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်း/ ကုမ္ပဏီ</li> </ul>	<p>အောက်ဖော်ပြပါတို့တွင် အခကြေးငွေဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမား အားလုံး (အလုပ်သင်များအပါအဝင်) နှင့် အကျုံးဝင်သည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အစိုးရဌာန</li> <li>• အစိုးရအဖွဲ့အစည်း</li> <li>• သမဝါယမ</li> <li>• ပုဂ္ဂလိကနှင့်/သို့မဟုတ် ဆက်စပ် လုပ်ငန်း</li> <li>• အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ</li> </ul>
<p><b>အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)</b></p> <p>အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန။</p>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း</li> <li>• ထုတ်လုပ်စီမံပြုပြင်ခြင်းလုပ်ငန်း (ဥပမာ၊ ပြောင်းလဲခြင်း၊ ပြင်ဆင် ခြင်း၊ အလှဆင်ခြင်း၊ အချောကိုင် ခြင်း၊ ထုတ်ပိုးခြင်း၊ သန့်ရှင်းရေး လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ခွဲချေခြင်း၊ ဓာတု ပစ္စည်းများအား စမ်းသပ်ခြင်း)</li> <li>• ရေနံနှင့်ရေများ သယ်ယူပို့ဆောင် ခြင်း</li> <li>• စွမ်းအင် (ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ပြောင်း လဲခြင်း၊ ပေးပို့ခြင်း)</li> <li>• စာပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း</li> </ul>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း’ များရှိ အလုပ်သမားများ (အခကြေးငွေ ဖြင့် သို့မဟုတ် အခကြေးငွေဖြင့် မဟုတ်ဘဲ လုပ်ကိုင်သူများ)</li> <li>• ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ငန်း အလုပ်သမားများ (နှင့် ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသော တာဝန်များလုပ်ဆောင်သူများ)</li> <li>• ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ စာရင်းကိုင်၊ စာရေး၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း၊</li> </ul>

<sup>14</sup> ဤသတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းချက်မှတ်စုအား ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေချိန်တွင် တိတိကျကျသတ်မှတ် ပြဌာန်းထားသည့်အရာကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• သဘောတည်ဆောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ</li> <li>• မော်တော်ကား ပြုပြင်ခြင်းနှင့် ဆေးမှုတ်ခြင်းလုပ်ငန်း</li> <li>• အစိုးရပိုင် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ</li> </ul>	<p>ယာဉ်မောင်း၊ သန့်ရှင်းရေး အလုပ် သမား၊ ထမင်းချက်၊ တောက်တို မယ်ရ အလုပ်သမား၊ ဥယျာဉ်မှူးနှင့် အထွေထွေလုပ်သား (ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်နေသော သို့မဟုတ် ဆက်စပ်မှုမရှိသော)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်နှင့် ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင် လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ</li> </ul>
<p><b>ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)</b></p> <p>အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမား၊ ဝန်ကြီးဌာန။</p>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• စက်ရုံအလုပ်ရုံများ</li> <li>• မီးရထားလမ်းများ</li> <li>• ဆိပ်ကမ်းများ</li> <li>• ရေနံတွင်းများ</li> <li>• သတ္တုမြိုင်းများ</li> <li>• ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ</li> <li>• အစိုးရပိုင် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ</li> </ul>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးမဝင်ပါ -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• မိသားစုပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်သည့် မိသားစုဝင်များ (မိဘများ၊ ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ သားသမီး၊ အစ်ကို၊ ညီ၊ အစ်မ၊ ညီမ)</li> <li>• အိမ်အကူအလုပ်သမားများ</li> <li>• စက်ရုံများ သို့မဟုတ် မီးရထား လမ်းများတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိသည့် အစိုးရဝန်ထမ်း အလုပ် သမားများ</li> </ul>
<p><b>အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၂၀၁၃)</b></p> <p>အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ။</p>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ကုန်သွယ်မှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေး လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမား ၁၅ ဦး<sup>15</sup> သို့မဟုတ် ယင်းထက် များသော</li> </ul>	<p>အောက်ပါတို့နှင့်အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ကုန်သွယ်မှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေး လုပ်ငန်းများတွင် အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီလုပ်ကိုင်ခြင်းမှ</li> </ul>

<sup>15</sup> အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၁/၂၀၁၈

	<p>အလုပ်သမားများဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်ရှင်များ။</p> <p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးမဝင်ပါ -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• မိသားစုပိုင် တစ်နိုင်တစ်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ</li> <li>• အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁၀ ဦးအောက်ရှိသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ (မိသားစုပိုင် တစ်နိုင် တစ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ)</li> </ul>	<p>ရရှိသည့်အခကြေးငွေဖြင့် ဘဝ ရှင်သန်သူ</p> <p>အထက်ပါရှင်းလင်းဖော်ပြချက်တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သင်နှင့် ပညာသင်များ</li> <li>• စာရေးများနှင့် ရုံးဝန်ထမ်းများ</li> <li>• လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ အလုပ်သမားများ</li> <li>• အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် အိမ်အတွက်ခန့်ထားသည့် ယာဉ်မောင်များ</li> <li>• လုံခြုံရေးအစောင့် ဝန်ထမ်းများ</li> <li>• သန့်ရှင်းရေးအလုပ်သမားများ</li> <li>• မွမ်းမံပြင်ဆင်ရေးအလုပ်သမား များ</li> </ul> <p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးမဝင်ပါ -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• နိုင်ငံ ဝန်ထမ်းများ</li> <li>• ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ</li> <li>• အလုပ်ရှင်၏မိသားစုဝင်များ၊ ဆွေမျိုးရင်းချာများနှင့် မိမိသူများ</li> </ul>
<p><b>အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ (၂၀၁၆)</b></p> <p>အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန။</p>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း</li> <li>• ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း</li> <li>• ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း</li> <li>• စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း</li> <li>• မွေးမြူရေးလုပ်ငန်း</li> </ul>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အောက်ပါတို့အပါအဝင်၊ အမြဲတမ်း၊ ယာယီ သို့မဟုတ် ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားများ</li> <li>• အလုပ်သင်များနှင့် ပညာသင်များ</li> <li>• စာရေးနှင့် ရုံးဝန်ထမ်းများ</li> <li>• လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ အလုပ်သမားများ</li> <li>• အိမ်အကူများ</li> <li>• ယာဉ်မောင်များ</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ</li> <li>• သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်းများ</li> <li>• မွမ်းမံပြင်ဆင်ရေးအလုပ်သမားများ</li> <li>• ထမင်းချက်</li> <li>• စာပို့သူ</li> <li>• ဥယျာဉ်လုပ်သားများ</li> <li>• အထွေထွေလုပ်သားများ</li> </ul>
<p><b>ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ (၂၀၁၆)</b></p> <p>အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန။</p>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးဝင်သည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• လက္ခား သို့မဟုတ် လက်လီ အရောင်းဆိုင်များ (ဆံပင် ညှပ် လျှော်ဆိုင်၊ အလှပြင်ဆိုင်၊ ကာယ အလှသင်တန်း၊ ရွှေပန်းထိမ်၊ ရေဒီယို သို့မဟုတ် တယ်လီ ဗေးရှင်း သို့မဟုတ် တယ်လီဖုန်း ပြင်ဆိုင်၊ စာအုပ်ချုပ်ဆိုင် သို့မဟုတ် ဓာတ်ပုံဆိုင်၊ အပေါင် ဆိုင်၊ ပင်မင်းဆိုင်၊ ဖိနပ်ချုပ်ဆိုင်၊ မိတ္တူကူး ဆိုင်၊ ပစ္စည်းထုပ်ပိုး လုပ်ငန်း၊ လွှစက်၊ အပ်ချုပ်ဆိုင်၊ ကွန်ပျူတာနှင့် လက်(ပ်)တော့ ဆိုင်၊ ပုံနှိပ် ထုတ်ဝေရေး၊ အီလက်ထရောနစ် ပစ္စည်း ပြင်ဆိုင်တို့ အပါအဝင်)</li> <li>• ကုန်သွယ်အလုပ်ဌာန (အာမခံ လုပ်ငန်း၊ အစုစပ်စတော့ရှယ်ယာ လုပ်ငန်း၊ ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ပွဲစား လုပ်ငန်း၊ ကြော်ငြာလုပ်ငန်း၊ ကုန်တင်ပို့ရေး သို့မဟုတ် ကုန်သွယ်မှု အေးဂျင့်၊ စက်ရုံ သို့မဟုတ် စက်မှု လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ကုန်သွယ်မှု လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စာရေးစာချုပ်လုပ်ငန်း ဌာန၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီ၊ ပုဂ္ဂလိကပညာရေးကျောင်း၊ ပုဂ္ဂလိကဆေးရုံနှင့်ဆေးခန်း၊ ဟိုတယ်</li> </ul>	<p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးမဝင်ပါ -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရှင်နှင့်အတူနေထိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏မိသားစုဝင်များ (အဖေ၊ အမေ၊ ဇနီး၊ ခင်ပွန်း သို့မဟုတ် သားသမီးများ) နှင့် မှီခိုသူများ</li> </ul>

	<p>နှင့် မိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင် လုပ်ငန်း၊ အကောက်အခွန် ကောက်ခံရေး ဂိတ်တို့အပါအဝင်)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အများပြည်သူဖျော်ဖြေရေး လုပ်ငန်း (ရုပ်ရှင်ရုံ သို့မဟုတ် ကဇာတ်ရုံ သို့မဟုတ် ဖျော်ဖြေရေးခန်းမ၊ ဗွီဒီယို၊ ကာရာအိုကေခန်းမ၊ ကွန်ပျူတာ နှင့် အီလက်ထရောနစ်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုသည့် ကစားရုံများ၊ အပန်းဖြေဥယျာဉ်၊ ပြည်သူ့ဥယျာဉ်နှင့် ပန်းခြံ၊ ကျန်းမာရေး အတွက် အားကစားရုံ၊ ကလေး ကစားကွင်းတို့ အပါအဝင်)</li> </ul> <p>အောက်ပါတို့နှင့် အကျုံးမဝင်ပါ -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အိမ်တွင်း စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း</li> <li>• လမ်းဘေး သို့မဟုတ် ယာယီ ဈေးဆိုင်များ၊</li> <li>• အခါအားလျော်စွာ အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ ပြပွဲများရှိ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ</li> <li>• အများပြည်သူဆိုင်ရာဖျော်ဖြေရေးအ တွက် ယာယီဖွင့်လှစ်သည့်ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ</li> </ul>	
--	--	--

**နောက်ဆက်တွဲ (၂) - ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် ညွှန်ကြားချက်၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာနှင့် လမ်းညွှန်ချက် စာရင်း**

- ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် အလုပ်ဌာနများ ပိတ်သိမ်းခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ညွှန်ကြားထားသည့် ညွှန်ကြားချက် ၁/၂၀၂၀
- ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်သည့်ကာလတွင် အလုပ်ဌာနများလုပ်ငန်းလည်ပတ်နိုင်ရေး အတွက် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ၏ ပုဒ်မ ၁၀၀ နှင့်အညီ ချိန်ညှိမှုဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၆၃/၂၀၂၀
- ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားသည့် အာမခံအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ၏ ပုဒ်မ ၁၀၀ နှင့်အညီ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်ကာလ တိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၆၄/၂၀၂၀
- ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်(စ်)ရောဂါ (ကိုဗစ် - ၁၉) နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများလိုက်နာရန် ညွှန်ကြားချက်များဖြစ်သော ညွှန်ကြားချက် ၇/၂၀၂၀
- ကိုဗစ် - ၁၉ အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ရောဂါနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆေးလက်မှတ် ထုတ်ပေးရာတွင် လိုက်နာရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက် ၈/၂၀၂၀
- ကိုဗစ် - ၁၉ အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ရောဂါနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများအတွက် ဆေးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရာတွင် လိုက်နာရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက် ၉/၂၀၂၀