

### ၂၀၁၁ ခုနှစ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ချက်

၁။ ကြို့/ဖွဲ့အစိုးရသစ်သည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေကို ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ-၂၄ အရ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ဤဥပဒေ ပုဒ်မ - ၅၆ အရ ၁၉၂၆ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအက်ဥပဒေကို ရုပ်သိမ်း၍ ပြဋ္ဌာန်းလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် တခြား အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများကိုကား လုံးဝ ရုပ်သိမ်းခြင်းမပြုသေးဘဲ တည်ဆဲဥပဒေအဖြစ် ဆက်လက်ထားရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ တည်ဆဲ ၁၉၅၄ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေး အက်ဥပဒေ နှင့် ဤဥပဒေတို့ ဆန့်ကျင် ကွဲလွဲလာလျှင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို နည်းဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ မပါရှိပါ။

၂။ ဤဥပဒေ ပုဒ်မ - ၅၅ (က) တွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် လိုအပ်သော နည်းဥပဒေများကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရ အဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သော စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ အမိန့်၊ ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပြီး ပုဒ်မ - ၅၅ (က) တွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် လိုအပ်သောအမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြပါရှိသည်။ နည်းဥပဒေ လုံးဝမရှိသေးသည့် ကာလတွင် မူရင်း တည်ဆဲ အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲနေသည့် အချက်များတွင် မည်သို့ ဤဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါမည်နည်း။ ဥပဒေ၏ကွဲလွဲ လွဲချော်မှုဒဏ် ကို အလုပ်သမားလူတန်းစားတရပ်လုံးခံစားရပါမည်။

၃။ ဤဥပဒေအသစ် ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည့် ၁၉၂၆ ခုနှစ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အက်ဥပဒေလောက်မျှ လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့် မပါရှိလျှင် ၁၉၅၅ ခုနှစ်ကပင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် သဘောတူ လက်မှတ်ထိုးထားသည့် လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့် ကွန်ဗင်းရှင်း ၈၇ ကို ဖောက်ဖျက်ရာ ရောက်ပါမည်။ စုပေါင်းအရေးဆိုခွင့် ကွန်ဗင်းရှင်း ၉၈ အရ အလုပ်သမားများ စုပေါင်းပြီး တသံတည်းအဖြစ် လုပ်ခကိစ္စ၊ လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးကိစ္စတွေမှာ တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

ယခုပြဋ္ဌာန်းလာသည့် ဥပဒေမှာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားဥပဒေ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီပါ၏လော၊ တည်ဆဲ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှု ရှိ မရှိ၊ တခြားတည်ဆဲဥပဒေများအရ လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ရနိုင်သည့် အခြေအနေ ရှိ မရှိ သုံးသပ်ရပါမည်။

၄။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ကို ကန့်သတ်ပိတ်ပင်ထားသည့် တည်ဆဲဥပဒေများ ရှိနေသေးသည်။ အတည်ပြုထားသည်များကိုလည်း သတိမူရပါမည်။ ၁၉၅၀ ခုနှစ် အရေးပေါ်စီမံမှု အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် နိုင်ငံတော်အား နှော့ကွပ်ကဲဖျက်ဆီးလိုသူများ၏ ဘေးအန္တရာယ်မှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် ဥပဒေ၊ ၁၉၆၂ ခုနှစ် ပုံနှိပ်သူများနှင့် ထုတ်ဝေသူများ မှတ်ပုံတင် ဥပဒေ၊ ၁၉၀၈ ခုနှစ် မတရားသင်း အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် နဝတ ဥပဒေအမှတ် - ၆ အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများ တည်ဆဲဖြစ်နေသေးပါသည်။ ယခုဖော်ပြပါ ဥပဒေများအားလုံးကို ဖျက်သိမ်းပစ်ပါမှ လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့် ရှိလာနိုင်ပါမည်။ တည်ဆဲဥပဒေများ၏ ကန့်သတ်ပိတ်ပင်ချက်များကို ရင်ဆိုင်ရမည့် လွတ်လပ်မှုမှာ တကယ်တမ်း လွတ်လပ်မှုမဟုတ်ပါ။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ယခုပြဋ္ဌာန်းလာသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေမှာ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းနိုင်မည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ဟူ၍ ထင်နိုင်စရာ ဥပဒေ အကြောင်းအချက် မပါရှိပါ။

- ၅။ ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၆ တွင် မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ -
- (က) အငြင်းပွားမှု တရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူ ပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။
  - (ခ) ပုဒ်မ ၄၀ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သော ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

ဟုဖော်ပြထားရာ ပုဒ်မ ၄၀ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် (က) မှ (င) အထိ အားလုံးမှာ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသဖြင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများအားလုံးကို ပိတ်ပင်တားမြစ်ပြီး ထောင်ထဲထည့်ရန် ခြိမ်းခြောက်သည့် ဥပဒေပုဒ်မဖြစ်ကြောင်း ထင်ထင်ရှားရှားတွေ့ရပါသည်။

ပုဒ်မ ၄၁ တွင်လည်း ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်း ဖြစ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်ဟုလည်း ဖော်ပြချက်မှာ အသင်းအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှု ကို အထက်အပိုဒ် ၄ တွင် ဖော်ပြထားသည့် မတရားဥပဒေများဖြင့် အရေးယူမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၆။ ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၅ (က) တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက် နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင် အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊ ဟုဖော်ပြထားပြီး၊ ပုဒ်မ- ၃၄ တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံ တင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိ ချုပ်က ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင် သည်ဟု ဖော်ပြထားချက်မှာ မှတ်ပုံတင်ခြင်းကိစ္စ၏ သံသရာကို ရှည်စေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသမိုင်းတွင် အထင်အရှားဖြစ်သည့် ၁၉၄၅ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့သော ဗမာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် ဥက္ကဋ္ဌ သခင်ဗဟိန်း နှင့် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး သခင်ဗတင် (သံတွဲ) တို့လည်း ကိုလိုနီ နယ်ချဲ့စနစ်အား ဆန့်ကျင်သည့် သဘောသဘာဝကြောင့် မည်သူ့ထံတွင်မျှ မှတ်ပုံမတင်ဘဲ ဖွဲ့စည်းလှုပ်ရှားခဲ့သည်များကို အတုယူသင့်ပါ သည်။

၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များကို ဖော်ပြထားသော ပုဒ်မများမှာ ၁၉၆၄ ခုနှစ် ပြည်သူ့ အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များ ပြဋ္ဌာန်းသည့် ဥပဒေ လောကီမျှ ပြည့်စုံမှုမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ၁၉၆၄ ဥပဒေမှာ အတည်ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ တည်ဆဲဥပဒေ၏ အခွင့်အရေးများကို မြန်မာနိုင်ငံလုံးရှိ အလုပ်သမားများ မမိမိစားရသဖြင့် လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် အလုပ်သမားသပိတ်မှောက်မှုများ၊ တိုင်ရီအလုပ်သမားများဆန္ဒပြမှုများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်ကို အလုပ်သမား လှုပ်ရှားမှုမှတ်တမ်းများအရ အထင်အရှားဖြစ်ပါသည်။ မဆလ ခေတ်ကရှိခဲ့သည့် လူမှုဖူလုံရေး အခွင့်အရေးများကို ယခုအစိုးရ တဖြစ်လဲ နဝတ၊ နအဖ စစ်အစိုးရခေတ်တွင် ဘာတခုမျှ မမိမိစားရသည်ကို တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ ယခင်ရှိခဲ့သည့် ရန်ကုန်နှင့် သံလျင် က အလုပ်သမား ဆေးရုံကြီးများ၏ ပျက်စီးယိုယွင်းမှုများကို သတင်းမေးကြည့်ရုံမျှဖြင့် တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်းအခန်း (၂) ပုဒ်မ ၄ (က) (ခ) (ဂ)(ဃ) (င) တွင်ဖော်ပြထားသော အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာအဖွဲ့များဆိုသည်မှာလည်း မဆလ ခေတ်က ပြည်သူ့အလုပ်သမားကောင်စီအဆင့်ဆင့် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ဆင်တူသည်ကို မမေ့သင့်ပါ။ ၁၉၇၄ ခုနှစ်၊ ဂျွန် (၆) အထွေထွေအလုပ်သမား သပိတ်တိုက်ပွဲကြီးက အလုပ်သမားကောင်စီ ဖျက်သိမ်းပေးရန် ဆန္ဒပြ တောင်းဆိုခဲ့သည့် သမိုင်းမှတ်တိုင်ကိုလည်း ပြန်လည်သတိရသင့်ပါသည်။

၉။ ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၆ တွင်ပါရှိသော “မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ” ဆိုသည်မှာ အစိုးရ၏ အဖွဲ့အစည်းများသာ ဖြစ်နေရမည် ဖြစ်ပါသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့် လုံးဝရရှိကြမည် မဟုတ်ပါ။ “ပြည်ပနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်း ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်” ဟု ဖော်ပြချက်မှာလည်း အစိုးရ၏ အဖွဲ့အစည်းကသာ လုပ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြချက်ကို ဆိုလိုကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။

ပြည်ပနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များထံသို့ ပြည်တွင်းက အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများကို ဖုံးကွယ်ပြီး၊ မတရားမှုများအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမှ ပါဝင်ကူညီဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကို တားဆည်းပိတ်ပင်နိုင်ရန် ပြဋ္ဌာန်းလာသည့် ရည်ရွယ်ချက် အပြည့်အဝပါရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။

၁၀။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ လူမှုဘဝမြှင့်တင်ပေးရေးအတွက် မည့်သည့်အချက်အလက် ဖော်ပြချက်မှ မပါရှိသည့် ဤ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေသည် အလုပ်သမားလူတန်းစားကို ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်ပြီး၊ ထုနှက်မည့် တင်းပုတ်ကြီးတခုအသွင် ဖြစ်နေခြင်းကြောင့် ဆန့်ကျင်ကန့်ကွက်ရန်လိုအပ်ပြီး တဆက်တည်း ဖျက်သိမ်းသင့်ကြောင်းကိုလည်း ဆန်းစစ်သုံးသပ် တင်ပြအပ်ပါသည်။

ဥပဒေရေးရာ သုံးသပ်ရေးအဖွဲ့  
မြန်မာနိုင်ငံ့ရှေ့နေများကောင်စီ

ရက်စွဲ - ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ (၂၈) ရက်။

ဆက်သွယ်ရန် -  
ဦးမျိုး (တာဝန်ခံ)  
ဥပဒေရေးရာ သုံးသပ်ရေးအဖွဲ့  
ဖုန်း - ၀၈ ၆ ၂၁၆၀ ၁၀၈