

Second Stakeholders Forum on Labour Law Reform and Institutional Capacity Building

Sedona Hotel , Yangon
29-30 September 2016

Culture of Social Dialogue in Myanmar

မြန်မာနိုင်ငံ၏ Social Dialogue ယဉ်ကျေးမှု

Presented by
Khaing Zar Aung
Central Executive Committee member
Confederation of Trade Unions Myanmar

- ၁၉၆၂ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အထိ Social Dialouge အခြေအနေ။
- ၂၀၁၁/ ၂၀၁၂ တွင် အလုပ်သမားဥပဒေများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့မှု အခြေအနေနှင့် အခက်အခဲများ ။
- Stakeholders/ Social Partners များရဲ့ အခန်းကဏ္ဍ။

၂၀၁၂ မှ လက်ရှိ အချိန်ထိ Social Dialogue အခြေအနေ

- ၁) အလုပ်သမား ဥပဒေများ စတင်ရေးဆွဲမှု/ ပြင်ဆင်မှုတွင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များ ဖိတ်ကြားမခံရခြင်း။
- ၂) ပထမမှုကြမ်းအဖြစ် ရေးဆွဲပြီးတဲ့ ဥပဒေတွေကို ဆွေးနွေးဖို့ ဖိတ်ခေါ်ခံရတဲ့ အခါမှာ လည်း လုံလောက်တဲ့ ပြင်ဆင်မှု ပြုဖို့ အချိန်မရရှိခြင်း။
- ၃) အစည်းအဝေးတွေမှာ TU ကိုယ်စားလှယ်တွေရဲ့ တင်ပြချက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း ရှိ/မရှိ မသိရှိရခြင်း/ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိခြင်း။
- ၄) လွှတ်တော်သို့ တင်သွင်းသည့် ဥပဒေမှုကြမ်းသည် SD မှ ရရှိသည့် ရလဒ်များ မဟုတ်ခြင်း။

၂၀၁၂ မှ လက်ရှိ အချိန်ထိ Social Dialogue အခြေအနေ - ၂

- ၅) Social Partners များ၏ စိတ်နေသဘောထားများ။ (Attitudes)
- ၆) Social Partners များ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ။ (Capacity)

အကြံပြုချက်များ

- Social Partners တွေသည် ဥပဒေပြင်ဆင်၊ ရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် တစ်စိုက်မတ်မတ်ပါဝင်နိုင်ရေး။
- လွှတ်တော်သို့ တင်သွင်းမည့် ဥပဒေမူကြမ်း။
- စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးသင်တန်းများ (Social Dialogue အတွက် ပြင်ဆင်မှု)
- စနစ်ကျ၍ အလုပ်ဖြစ်သော အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင် ကော်မတီ (Functional National Tripartite Committee)
- တစ်စိုက်မတ်မတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှု (commitment/ accountabilities and responsibilities)

Thank You Very Much For Your Attention!!!

ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။