International Labour Organization

အိုင်အယ်လ်အို MNE ကြေညာစာတမ်း

အလုပ်သမားများအတွက်ပါဝင်သည်များ?

MNE ကြေညာစာတမ်း- ၂၀၁၇ လမ်းညွှန်

ACTRAV
အလုပ်သမားများ၏
လှုပ်ရှားမှုများ ဗျူရို

J

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (အိုင်အယ်လ်အို)၏
နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်လူမှုဘဝမူဝါဒဆိုင်ရာကြေညာစာတမ်း
– အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်များ–

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၂၀၁၇

၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံးမှ ထုတ်ဝေမှုများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မူပိုင်ခွင့်ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ကျင့်ဝတ် အမှတ်(၂)နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သည်။ မူလအရင်းအမြစ်ကို ညွှန်းပြထားပါက ကောက်နှုတ်ချက်များအား ပြန်လည် အသုံးပြုရန် ခွင့်ပြုချက်မလိုဘဲ၊ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့် သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ခွင့်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရေး (ထုတ်ဝေခွင့်နှင့်ခွင့်ပြုမိန့်)ဌာန၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး၊ CH1211၊ ဆွစ်ဇာလန် လိပ်စာဖြင့်သော်ငင်း၊ အီးမေးလ်လိပ်စာ rights@ilo.org ဖြင့် သော်လည်းကောင်းလျှောက်ထားနိုင်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးကလည်း ယင်းသို့သော လျှောက်လွှာများကို ကြိုဆိုပါသည်။

စာကြည့်တိုက်များ၊ တက္ကသိုလ်များနှင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အခြားအသုံးပြုလိုသူများသည် ထုတ်ယူခွင့်လိုင်စင်နှင့်အတူ မိတ္တူကူးနိုင်သည်။ မိမိတို့နိုင်ငံရှိ ထုတ်ဝေခွင့်ပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းကို သိလိုပါက www.ifrro.org တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အိုင်အယ်လ်အို ၏ MNE ကြေညာစာတမ်း - အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်များ။
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး၊ အလုပ်သမားများ၏လှုပ်ရှားမှုများ ဗျူရို (ACTRAV) – ဂျီနီဗာ၊ ILO, 2017.
ISBN: 978-92-2-132883-4 (ပုံနှိပ်ရေး)၊ 978-92-2-132884-5 (web pdf)

အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ISBN 978-92-2-131501-8 (ပုံနှိပ်ရေး)၊ 978-92-2-131502-5 (web pdf)
ပြင်သစ်ဘာသာဖြင့် ISBN 978-92-2-231018-0 (ပုံနှိပ်ရေး)၊ 978-92-2-231019-7 (web pdf)၊
စပိန်ဘာသာဖြင့် ISBN 978-92-2-328458-9 (ပုံနှိပ်ရေး), 978-92-2-328459-6 (web pdf) ဂျနီဗာ၊ 2017။

ILO မှ ထုတ်ဝေရာတွင် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှထုတ်ဝေသည့် ပုံစံများအတိုင်း ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပြီး ILO ရုံး၏ အယူအဆ၊ မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အတွေးအခေါ်၊ မည်သည့်နိုင်ငံ၏ နယ်ပယ်သို့မဟုတ် နယ်မြေ သို့မဟုတ် နယ်စပ်တို့ရှိ အာဏာပိုင်Fတို့၏ အတွေးအခေါ် အယူအဆများ မပါဝင်ပေ။

အခြားစာရေးဆရာများ၏ပါဝင်ရေးသားမှုများ၊ ဆောင်းပါးများ၊ လေ့လာချက်များသည် စာရေးသူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ယူဆချက်များသာဖြစ်ကြောင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံးမှ လက်မှတ်ရေးထိုး ထောက်ခံထားခြင်းမရှိပါ။

အဖွဲ့အစည်းများ၏အမည်များနှင့် စီးပွားရေးကုန်ပစ္စည်းနှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များအား ဖော်ပြရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံးမှ လက်မှတ်ရေးထိုး ထောက်ခံထားခြင်းများမရှိပါ။ ၎င်းအဖွဲ့အစည်း၏ နာမည်နှင့် စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အဆိုပါအဖွဲ့များအား နှစ်သက်သဘောကျခြင်းမရှိဟု မဆိုလိုပါ။
အိုင်အာယ်လ်အို၏ ထုတ်ဝေချက်များနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ထုတ်ကုန်များပါ သတင်းအချက်အလက်များကို www.ilo.org/publns တွင် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံနှိပ်သည်။ (၂၀၁၉)

ယခု မြန်မာဘာသာပြန်ဆိုခြင်းနှင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေနိုင်ရေးအတွက် ဥရောပသမဂ္ဂ(European Union)၏ Responsible Supply Chains in Asia Project မှ ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးပါသည်။

လမ်းညွှန်မိတ်ဆက်

၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုဘဝမူဝါဒနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ သုံးဆုံးစုစုံညီကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း)ကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းချမှတ်ခဲ့သည်။ ယင်းကြေညာစာတမ်းသည် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များဖြစ်လာစေရန် ကုမ္ပဏီများအားလုံးမှ မည်သို့အထောက်အကူပြုနိုင်မည်ဆိုသည်ကို တိုက်ရိုက်လမ်းညွှန်ပြသပြီး၊ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် လူမှုတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ၏ အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍများကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ တစ်ခုတည်းသောပြဋ္ဌာန်းကရိယာဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၇ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် MNE ကြေညာစာတမ်း မွမ်းမံပြင်ဆင်ခြင်းအားကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရခြင်းမှာ နိုင်ငံအနှံ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုန်သွယ်မှုများတိုးမြင့်လာမှု၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်များ ကြီးထွားလာမှုတို့အပေါ် တုန့်ပြန်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၌ လူမှုဘဝလုံခြုံရေး၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ စနစ်တကျမရှိရာမှ စနစ်တကျရှိသော စီးပွားရေးအဖြစ် အသွင်ကူးပြောင်းရေး၊ လုပ်ခလစာများ၊ လျော်ကန်သည့်ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုအစီအစဉ်၊ နစ်နာမှုဆိုင်ရာယန္တရားနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် နီးနွယ်နေသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသူများအား ကုစားမှုရရှိစေရေး စသည့် ကိစ္စရပ်များအား ဖြေရှင်းရန် ဖော်ပြထားပါသည်။

လက်ရှိ ကြေညာစာတမ်းပါ ပြင်ဆင်ချက်များအတိုင်း ACTRAV (အလုပ်သမားများလှုပ်ရှားမှု ဗျူရို -The Bureau for Workers' Activities) သည် "အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာကြေညာစာတမ်း - အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်များ" အမည်ရှိလမ်းညွှန်ကို ပြင်ဆင်ရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ အဆိုပါပြင်ဆင်ချက်တွင် ခေတ်မီသည့်အမြင်များကို ချဉ်းကပ်ထားပြီး အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အဆိုပါကြေညာချက်ကို မည်သို့ လက်တွေ့ကျကျ အောင်မြင်စွာအသုံးချနိုင်မည်တို့ကို ထည့်သွင်းထားသည်။ အထူးသဖြင့် ပြင်ဆင်ချက် အသစ်များကိုချမှတ်ပြီးသမဂ္ဂများမှ မည်သို့အသုံးချနိုင်မည်၊ ဆောင်ရွက်သည့်ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများ မည်သို့ရှိသည်ကိုလည်း MNE ကြေညာစာတမ်းပါအတိုင်း ထည့်သွင်းထားသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အချက်များကိုလည်း ပြင်ဆင်ချက်လမ်းညွှန်တွင် ထည့်သွင်းထားသည်။

ACTRAV၏ လမ်းညွှန်ချက်စာစောင်သည် အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂအတွက် MNE ကြေညာစာတမ်းပါ မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို အသုံးချနိုင်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။

ဤစာစောင်ကို ရေးသားခဲ့သော Felix Hadwiger၊ ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ တင်ပြချက်များကိုရရှိအောင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသော Esther Busser၊ ACTRAV မိတ်ဆွေများဖြစ်သော Githa Roelans နှင့် MULTI အဖွဲ့ (သို့) MULTI အဖွဲ့သားများ၊ Anna Biondi၊ အထူးသဖြင့် အကြံဉာဏ်များနှင့် ထောက်ပံ့မှုများစွာပေးခဲ့သော Tandiwe Gross တို့အား ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

မာရီယာ ဟယ်လင်နာ အန်ဒရေ
ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ အလုပ်သမားများ၏လှုပ်ရှားမှုများ ဗျူရို (ACTRAV)

MNE ကြေညာစာတမ်း - အလုပ်သမားများအတွက်ပါဝင်သည်များ

မာတိကာ

၄ လမ်းညွှန်စာစောင်၏မိတ်ဆက်

၇ မေးလေ့မေးထရှိသောမေးခွန်းများ
၇ MNE ကြေညာစာတမ်းဆိုသည်မှာ?၊ မည်သူတို့နှင့်သက်ဆိုင်သနည်း ?
၈ ၂၀၁၇ အသစ် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်မှု၊
၉ အခြားသော နိုင်ငံတကာတင်ပြချက်များတွင် ပါဝင်သည့် MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အရေးပါမှု
၁၀ MNE ကြေညာစာတမ်းသည် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီမှုမူဘောင် (GFAs - Global Framework Agreements) နှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိပါသလား၊

၁၁ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် MNE ကြေညာစာတမ်းကို မည်ကဲ့သို့ အသုံးချနိုင်သည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဖြစ်စဉ်များ
၁၁ ဖြစ်စဉ် ၁ - နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များ - မည်သို့ဖွဲ့စည်းမည်နည်း ။
၁၂ ဖြစ်စဉ် ၂ - ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း - တာဝန်ယူမှုရှိသည့်စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်မှုအား လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှု ။
၁၃ ဖြစ်စဉ် ၃ - လျော်ကန်သည့်ဂိရီယစိုက်ထုတ်မှု- သမဂ္ဂပြိုကွဲမှုတားဆီးရေးနှင့် အလုပ်သမားများ ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အဓိကဆောင်ရွက်ရမည့်နည်းလမ်း။
၁၄ ဖြစ်စဉ် ၄ - အချိန်မရွေး အန္တရာယ်ကျနိုင်သည့်အလုပ်များအား တိုက်ဖျက်ရေး - MNE ကြေညာစာတမ်းအား အသုံးပြုခြင်း ။

၁၆ MNE ကြေညာစာတမ်း လမ်းညွှန်
၁၆ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် နယ်ပယ်အတိုင်းအတာ
၁၆ အထွေထွေမူဝါဒများ
၁၉ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်း
၂၈ သင်တန်းပေးခြင်း
၂၉ ဘဝနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ
၃၃ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး

၄၀ MNE ကြေညာစာတမ်းပါ သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုအတွက် အဓိကဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ
၄၀ ဒေသအလိုက် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် ယန္တရားများ
၄၀ သုံးပွင့်ဆိုင်မှ ခန့်အပ်သည့် နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များ
၄၁ နည်းပညာအထောက်အကူ
၄၁ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ILO ၏ အကူအညီပေးရေး ကောင်တာ၊
၄၂ ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု
၄၂ အဓိပ္ပာယ်ပြန်ဆိုမှု နည်းလမ်း

၄၃ မှီငြမ်းရန်ရင်းမြစ်များ

မေးလေ့ရှိသောမေးခွန်းများ

MNE ကြေညာစာတမ်းဆိုသည်မှာ?၊ မည်သူတွေအတွက် အသုံးချမည်?

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုမူဝါဒဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း) အား ၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် အိုင်အယ်လ်အိုအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က အတည်ပြုခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်မှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။[1]

MNEကြေညာစာတမ်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ - နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လုပ်ဆောင်နေသည့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဘဝ၊ အားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အဖြစ် တိုးတက်စေရေးအတွက် အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သည့် ဖြည့်ဆည်းမှုကိုအားပေးကာ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကြောင့် ဆိုးရွားသည့် သက်ရောက်မှုအား ရှောင်ရှားရန်နှင့် ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရန် ၎င်းတို့၏တာဝန်ရှိမှုကို ရှင်းလင်းစွာသိစေရန် ဖြစ်သည်။ ယင်းကြေညာစာတမ်းသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး၊ တစ်ကမ္ဘာလုံးက လက်ခံကျင့်သုံးသည့် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ(MNEs)၏ အမူအကျင့်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း ၍ မျှော်လင့်ထားသည့်အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်များမှာ?

MNEကြေညာစာတမ်းတွင် ဥပဒေစည်းနောင်မှုများမပါဝင်သော်လည်း ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးတို့မှ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လိုက်နာကျင့်သုံးကြသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ကြေညာစာတမ်းအား အသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် မလိုအပ်ပါ။

ကြေညာစာတမ်းတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေများအရ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအား လေးစားလိုက်နာရန်မျှော်လင့်လျက် တာဝန်ယူမှုရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှု၏အဓိကအစိတ်အပိုင်းများကို ဖော်ထုတ်ပေးထားပါသည်။ အဆိုပါအခွင့်အရေးများသည် ကြေညာစာတမ်းအား အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရန် အချက်များနှင့် သီးခြားစီတည်ရှိနေပါသည်။

MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် အသုံးချနိုင်သည့် အိုင်အယ်လ်အို၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊တိုက်တွန်းချက်များတွင်ပါဝင်သည့်စည်းမျဉ်းများအား အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ စံနှုန်းများသည် အစိုးရများအတွက် အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်သော်လည်း အခြေခံကျသည့်စည်းမျဉ်းများကမူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း ရည်ရွယ်လျက်ရှိကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှု ကွင်းဆက်များတွင် လူအခွင့်အရေးတို့အား လေးစားရမည့်တာဝန်ရှိပေသည်။

MNE ကြေညာစာတမ်းသည် အများနှင့် အကျုံးဝင်သောတိုးတက်မှုနှင့် အားလုံးအတွက်သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်များဖြစ်လာစေရန် အစိုးရ၏အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ရှိမှုများကိုလည်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ပေးထားသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးရာကိစ္စများအား အစိုးရနှင့် ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် မူဘောင်တစ်ရပ် ပေါ်ထွက်လာရေးအတွက် ထောက်ပံ့ပေးထားခြင်းလည်းဖြစ်သည်။

ထိုအချက်များက MNE ကြေညာစာတမ်းအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွက် အားကောင်းသော နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်စေသည်။ ယင်းတွင် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အခွင့်အာဏာရှိစေပြီး အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်ရမည့်စံနှုန်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများလည်ပတ်ရာတွင် လိုက်နာရန် မျှော်လင့်သည့်စံနှုန်းများကို ကျယ်ပြန့်စွာ ဖော်ပြထားပါသည်။

1 အိုင်အယ်လ်အိုအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် MNE ကြေညာစာတမ်းအား ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်နှင့် ၂၀၀၆ ခုနှစ်များတွင်လည်း အနည်းငယ် ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။

၂၀၁၇ နောက်ဆုံးပြင်ဆင်ချက်တွင် အသစ်ပါဝင်သည့်အချက်များ

အခြေခံကျကျပြောင်းလဲလာသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးတိုးတက်လာခြင်းနှင့်အတူ MNE ကြေညာစာတမ်းကို နှစ်(၄၀)မြောက်နှစ်ပတ်လည်အတွက် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပြင်ဆင်ခဲ့ကြသည်။ ပြီးခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်များတစ်လျှောက်တွင် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများရှိလာပြီး "ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်များပုံစံ"(Supply Chain model)[2]၏ အရေးပါမှုသည် ထူးထူးခြားခြား တိုးတက်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၇ ပြင်ဆင်ချက်၏ စိတ်ဝင်စားဖွယ်အချက်များမှာ-

- နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်အတူ မိမိလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆက်ဆံမှုများဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်လာကြခြင်းအား အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ (ဆိုလိုသည်မှာ" ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်များ"- global supply chains ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း။)
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UNGP) တွင် ထည့်သွင်းထားသည့် MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ်-၁၈ သည် UNGP အား နိုင်ငံအားလုံးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးက ကျင့်သုံးရန်လက်ခံထားကြပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများနှင့် မိမိတို့ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့်ကွင်းဆက်တစ်လျှောက်တွင် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများ[3]အား လေးစားလိုက်နာရန် လျော်ကန်သည့် ဂိုရီယစိုက်ထုတ်မှုပြုရန်သင့်သည်ဟု အတည်ပြုထားပါသည်။
- အထူးသဖြင့် အပိုဒ်-၁၈(c)တွင် လျော်ကန်သည့်ဂိုရီယစိုက်ထုတ်မှု (due diligence)အား ဆောင်ရွက်ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဆွေးနွေးခြင်းများကို အဓိကထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ဖော်ပြထားပါသည်။ အပိုဒ်- ၁၈ပါ စာသားအသစ်များအား UNGP ၏ အလင်းပြထားချက်တွင်ဖတ်ရှုနိုင်သည်။
- နစ်နာမှုဆိုင်ရာဖြေရှင်းရေးယန္တရားများနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်သည့်ကုစားမှုလမ်းကြောင်းရှိစေရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးအစိုးရများ၏အခန်းကဏ္ဍ (တရားစီရင်ရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဥပဒေပြုရေး လမ်းကြောင်းများ)၊ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏အခန်းကဏ္ဍ (သီးခြားနှင့် ပူးတွဲယန္တရားများ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခြင်းအပါအဝင် လူမှုရေးဆွေးနွေးပြောဆိုမှု)အတွက် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရှင်းလင်းထားသည်။
- အားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်၊ အလုပ်ရုံစစ်ဆေးရေးမှူးများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတို့၏အခန်းကဏ္ဍ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြားလူမှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများ တိုးမြှင့်ရန် အိမ်ရှင်နိုင်ငံများ၏ တာဝန်ယူမှု၊ စနစ်ကျသည့် စီးပွားရေးအဖြစ်အသွင်ကူးပြောင်းရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ တစ်သက်တာသင်ကြားရေး၊ လုပ်ခဆိုင်ရာလမ်းညွှန်၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများ၊ တန်ဖိုးတူအလုပ်အတွက် လုပ်ခခံစားခွင့်တူညီရေး၊ အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးတို့အတွက် အညွှန်းများနှင့် စာသား အသစ်များ။
- ဒေသတွင်း ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သည့်ယန္တရား၊ သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့မှ ခန့်အပ်ထားသည့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ဆက်သွယ်နိုင်သူများ၊ နိုင်ငံအဆင့် ILO နည်းပညာပံ့ပိုးမှု၊ ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှု၊ MNE ကြေညာစာတမ်းပါ အခြေခံမူဂါဒများအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရေးနည်းလမ်း စသည်ဖြင့် - MNE ကြေညာစာတမ်းအား အကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် နည်းလမ်းအသစ်များအား တင်ပြထားသည်။

2 ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်သည် ယနေ့ကမ္ဘာစီးပွားရေး၏အရေးပါသည့် စီးပွားရေးစံနမူနာ ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့်ကွင်းဆက်များတွင် အသုံးပြုသည့်ကန်ထရိုက်၊ ဆင့်ကဲကန်ထရိုက်စနစ်များက အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် ရရှိရမည့်အလုပ်သမားများ၏ ခံစားခွင့်ကို ငြင်းဆိုတတ်ကြသည်။

3 UNGP တွင်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပြီး MNE ကြေညာစာတမ်း အပိုဒ် ၁၈ (ဃ) တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာကြေညာချက်နှင့် ILO ၏ အလုပ်တွင်ရှိရမည့် အခြေခံအခွင့်အရေးနှင့် စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာကြေညာစာတမ်းတို့တွင် ဖော်ပြထားသည့်အနိမ့်ဆုံးအခွင့်အရေးများ ပါဝင်စေလျက်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ "အနိမ့်ဆုံး"ဆိုသည်မှာ အဆိုပါအခွင့်အရေးများအပြင် လျော်ကန်သည့်ဂိုရီယစိုက်ထုတ်မှုခေါင်းစဉ်ပါ မေးခွန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော မည်သည့် အလုပ်ဆိုင်ရာစံသတ်မှတ်ချက်ကိုမဆို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ (ဥပမာ-အလုပ်ချိန်၊ မီးဖွားမှုအကာအကွယ်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား)

အခြားသော နိုင်ငံတကာတင်ပြချက်များတွင် ပါဝင်သည့် MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အရေးပါမှု

အလုပ်ခွင်အခွင့်အရေးအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏အခန်းနှင့် တာဝန်ယူမှုအား များစွာသောအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းမှုများ၊ စတင်ကြိုးပမ်းမှုများဖြင့် ဖော်ထုတ်လာကြသည်။ ဥပမာ-အိုအီးစီဒီအဖွဲ့၏နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လမ်းညွှန်များ၊ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ၊ ကုလသမဂ္ဂကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပေါင်းဖွဲ့စုစည်းမှုတို့ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း MNE ကြေညာစာတမ်းသည် အစိုးရ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ကာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)တွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်း ဖော်ထုတ်အတည်ပြုခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနယ်ပယ်၏တစ်ခုတည်းသော အာဏာသက်ရောက်မှုရှိသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းမှုဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် တစ်ကမ္ဘာလုံးက လက်ခံကျင့်သုံးသည့် တာဝန်ယူသောစီးပွားရေးဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်လာစေရေးအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်များရရှိစေရန် အပြုအမူများကို မျှော်လင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်များဖြင့် ဖြည့်စွက်ထားသည့် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အတွက် တစ်ခုတည်းသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်လည်း ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများအတွက်ပါဝင်သည်များမှာ?

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းမှုများသည် ကုလသမဂ္ဂအတွင်းမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်ရာ အိုအီးစီဒီ နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများဆိုင်ရာအတွက် MNE ကြေညာစာတမ်းပါ လမ်းညွှန်ကိုးကားကြသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် လျော်ကန်သည့် ဂိရီယစိုက်တုတ်မှု အပါအဝင်တာဝန်ယူသော စီးပွားရေး ကိုယ်ကျင့်တရားလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် တွေ့ဆုံပြောဆိုကြရာတွင် MNE ကြေညာစာတမ်းအား နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ကြေညာစာတမ်းအား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရေး နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုရာတွင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရေးရာစံများသည် အလုပ်လောက (world of work) အတွက် မျှော်လင့်ထားသည့်တာဝန်ယူမှု ရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များအား နားလည်သဘောပေါက်စေသည့် အခြေခံများဖြစ်သည်။

အခြားအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် ဒေသကြီးများအလိုက် အဖွဲ့အစည်းများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့(ILO)အား အလုပ်သမား စံချိန်စံနှုန်းများသတ်မှတ်၊ လေ့လာကြည့်ကြပ်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်သူအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုကြပြီး MNE ကြေညာစာတမ်းနှင့် အလုပ်တွင်ရှိရမည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်းအား အလုပ်ခွင်တွင် လမ်းညွှန်[4]အဖြစ် ရည်ညွှန်းအသုံးပြုကြသည်။

4 အခြားသောမကြာသေးမီကချမှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်များမှာ မျှတသောကမ္ဘာရွာတည်ထောင်မှုအတွက် လူမှုတရားမျှတမှုရှိရေးဆိုင်ရာ ILO ကြေညာစာတမ်း (၂၀၀၈)၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်(၂၀၀၉)၊ ရေရှည်တည်တံ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာILOအပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်(၂၀၀၇)၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်များအတွင်း သင့်တော်ကောင်း မွန်သော အလုပ်ဆိုင်ရာ ILC အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်(၂၀၁၆)၊ ထို့ပြင် ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်မှ ၂၀၃၀ ပန်းတိုင်များနှင့် လျှော်ထားချက်များ (၂၀၁၅) ၊ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းများ - ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ လေးစားလိုက်နာရေး၊ ကုစားလုပ်ဆောင်ရေး (၂၀၁၁)၊ အိုအီးစီဒီအဖွဲ့၏ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်လမ်းညွှန်များ (၂၀၁၁)နှင့် ၎င်းနှင့်ဆက်စပ်သော အိုအီးစီဒီ၏လျော်ကန်သည့် ဂိရီယစိုက်ထုတ်မှုဆိုင်ရာလမ်းညွှန်များက လျော်ကန်သည့်ဂိရီယစိုက်ထုတ်မှု၊ ကုစားမှုနှင့် နစ်နာချက်ယန္တရားများအတွက် လမ်းကြောင်းဖော်ခြင်းတို့ကိုဖော်ပြထားပြီး၊ ယင်းတို့မှာ MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် ပါရှိပါသည်။

MNEကြေညာစာတမ်းသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဘောင်သဘောတူညီချက်များ (Global Framework Agreements –GFAs) နှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိပါသလား၊

အလုပ်သမားများအတွက်ပါဝင်သည်များမှာ?

GFAs အား ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအကြား ညှိနှိုင်းကြပါသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်များသည် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် ILO၏ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ရည်ညွှန်းထားပြီး အဆိုပါကုမ္ပဏီများ၏ ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ အလုပ်ရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများအတွက် လမ်းညွှန်ထိန်းကျောင်း ပေးပါသည်။

အရေအတွက်အားဖြင့် များပြားလာသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်မူဘောင်သဘောတူညီချက်များ (GFAs)သည် MNE ကြေညာစာတမ်းအား ရည်ညွှန်းကြပြီး၊ MNEs ခေါ် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်နှင့်ပြည်တွင်းစီးပွားလုပ်ငန်းများသည် ကြေညာစာတမ်းပါစည်းမျဉ်းများ[5] အားမိမိတို့ လိုက်နာကျင့်သုံးမည့်အကြောင်းသဘောတူညီချက်များတွင် အတည်ပြုကြသည်။

GFAs များ သည် MNE ကြေညာစာတမ်းတွင်ပါရှိသည့် စည်းမျဉ်းများအား အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ သဘောတူညီချက်များသည် ILO ၏ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များအား ရည်ညွှန်းကြပြီး (ILO ၏ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အစပြုလေ့ရှိသည်)။ မလိုလားအပ်သည့်ဆိုးကျိုးများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို အသိပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင် ပေးနေသည်။

နောင်အခါတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂများသည် GFAs များတွင် အငြင်းပွားမှုရှိလာတိုင်း MNEကြေညာစာတမ်း၌ ILO က ဖော်ညွှန်းထားသည့်ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂတွေ့ဆုံဆွေးနွေးရေး သဘောတူညီချက်ရယူရေးကို အသုံးပြုရန် ထည့်သွင်းသဘောတူညီနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ ထိုအခါ ILO မှလည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အဖြေရှာရန် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည့် အဖွဲ့များအား ကူညီနိုင်ပါလိမ့်မည်။

5 ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်များနှင့်ဖော်ပြထားသည့် ကုမ္ပဏီများကြား ညှိနှိုင်းမှုရရှိထားသည့် GFAs များတွင် MNE ကြေညာစာတမ်းအား မှီငြမ်းချက် ပါရှိကြသည် - Acconia-BWI ၊ Dragados-BWI ၊ Enel-IndustriALL/PSI ၊ FCC Construccion-BWI ၊ Ferrovial-BWI ၊ Ford-IndustriALL ၊ Gamesa- IndustriALL ၊ GDF Suez-BWI/PSI ၊ H&M-IndustriALL ၊ Lafarge-BWI/IndustriALL ၊ OHL-BWI ၊ Petrobras-ICEM (now IndustriALL) ၊ Royal BAM-BWI ၊ Sacyr-BWvI ၊ Salini-Impregilo-BWI ၊ Staedtler-BWI ၊ Tchibo-IndustriALL ၊

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက MNE ကြေညာစာတမ်းအားအသုံးပြုနိုင်ခြင်း ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ဖြစ်စဉ်များ

အောက်ဖော်ပြပါဖြစ်စဉ်များက MNE ကြေညာစာတမ်းကို နောင်တွင် အသုံးပြုလာနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် နည်းလမ်းများအား ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါဖြစ်စဉ်များသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ကြုံတွေ့ကောင်းကြုံတွေ့နိုင်သည့် လက်တွေ့ဘဝအခြေအနေများအပေါ် အခြေခံထားပါသည်။

ဖြစ်စဉ် - ၁

နိုင်ငံအဆင့် အဓိက အဆက်အသွယ်များ - မည်သို့ဖွဲ့စည်းမည်နည်း၊

ဖြစ်စဉ် *- နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် အစိုးရက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပိုမိုရရှိစေရန် အထူးဆွဲဆောင်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်လျက်ရှိသည်။ ဥပမာ- ပို့ကုန် အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲသည့်ဇုံများ(EPZs) ၏ တင်းကျပ်သော ဥပဒေများက အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းမှုနှင့် စည်းရုံးခွင့်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့အား ခြိမ်းခြောက်လျက်ရှိသည်။*

MNE ကြေညာစာတမ်းအား မည်သို့ အသုံးပြုနိုင်မည်နည်း။ ယင်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပြီး MNE ကြေညာစာတမ်းအရ ယခုအရေးကိစ္စအတွက်အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအားလုံးပါဝင်၍ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသည့် ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ILO က ပြည်တွင်း NFPs (National Focal Points) များအား သတ်မှတ်ရေးတွင် အကူအညီပေးသင့်သလို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကလည်း NFPs (နိုင်ငံတွင်း အဓိကဆက်သွယ်နိုင်သူများ) အားခန့်အပ်ထားရှိရေးအတွက် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် မိမိနိုင်ငံအစိုးရနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ အထူးသဖြင့် ILO ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၁၄၄-အရ ဖွဲ့စည်းသည့် သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီများမှတစ်ဆင့် NFPs အတွက် တောင်းခံရန်အရေး ကြီးပါသည်။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

OECD နိုင်ငံများက ယန္တရားများ ပုံတူကူးယူသည်ဟု တင်ပြသည် ပြဿနာရှိလာနိုင်ပါသည်။ ယင်းသို့တင်ပြလာပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် OECD၏ နိုင်ငံအလိုက် ဆက်သွယ်မှုပြုရန် အဓိကပုဂ္ဂိုလ် (National Contact Points- NCPs) နှင့် NFPs များအကြား ပေါင်းစည်းတည်ဆောက်ရေးအတွက် သုံးပွင့်ဆိုင် ယန္တရားများအားတောင်းခံနိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ် OECD ၏ NPCsများသုံးပွင့်ဆိုင်အပြည့်အဝဖြစ်ရေးနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ တက်ကြွသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ရန် တောင်းခံနိုင်သည် ။

သမဂ္ဂများသည် ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့များမှ အချို့သော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကော်မရှင်အဖွဲ့အား MNE ကြေညာ စာတမ်းကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် NFP ထူထောင်နိုင်ချေရှိမရှိလေ့လာသင့်ပါသည်။ ဥပမာ- လက်ရှိ ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့များထဲမှ လူမှုရေးဆွေးနွေးမှုအဖွဲ့ သို့မဟုတ် လူမှု-စီးပွားရေးကောင်စီများ-သမဂ္ဂများသည် NFPထူထောင်ရန် အခြားဖြစ်နိုင်ချေများအား ILOနှင့် ဆွေးနွေးနိုင်ပြီး ACTRAV ခေါ် အလုပ်သမားများ လှုပ်ရှားမှုဗျူရိုအား အဦးဆုံးအဖွဲ့အဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ထိုသို့ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အရေးကြီးဖြစ်ရပ်များအတွက် သုံးပွင့်ဆိုင်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာတွင် NFPs များအား ပါဝင်စေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ် ၅၂ အားအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါအပိုဒ်တွင်-"အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏အစိုးရများသည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံ အထူးတလည်ဆွဲဆောင်မှုများပေးရာတွင်အလုပ်သမားများ၏လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့်စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းများကိုအကန့်အသတ်ဖြစ်သွားစေမည့် မည်သည့်အချက်မျှမပါဝင်စေသင့်ပါ။"ဟုဖော်ပြထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီများနှင့် အတူသုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့များကအစောပိုင်းကတည်းက ပါဝင်မှုသည် အငြင်းပွားမှုတားဆီးရေးကိစ္စရပ်အတွက်MNEကြေညာစာတမ်းအရ ကောင်းကျိုးဖြစ်စေနိုင်သည့် အရေးပါသည့်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

ဖြစ်စဉ် - ၂

ကုမ္ပဏီ - သမဂ္ဂ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း - တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးကျင့်ဝတ် လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်မှု

ဖြစ်စဉ် *- လူသိများသည့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ အကြားယုံကြည်မှုကင်းမဲ့သည့် အခြေအနေက တင်းမာမှုများနှင့် သဘောထားကွဲလွဲမှုများဖြစ်ပေါ်စေ လျက်ရှိသည်။ သဘောထားကွဲလွဲမှုတစ်ခုမှာ ကုမ္ပဏီနှင့် ကမ္ဘာ့အဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်တို့ အကြားညှိနှိုင်း သဘောတူထားသည့် GFA အား ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သဘောထားကွဲလွဲမှုတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများအား သမဂ္ဂအသင်းဝင်ရန် ခွင့်မပြု ပေ။ ယင်းသည် GFAs အား ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂက ပံ့ပိုးနိုင်သည့် အကူအညီနှင့် အကာအကွယ်ရနိုင်မှု လမ်းကြောင်းမဲ့သွားစေသည်။ သက်ဆိုင်ရာအုပ်စုအားလုံးကလက်ရှိ တင်းမာမှုများအား အဆုံးသတ်စေသည့် အဖြေတစ်စုံ တစ်ရာရရန်လိုအပ်ကြောင်းသဘောတူကြသည်။*

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုသည် GFA တစ်ရပ်အား လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ကုမ္ပဏီများတွင်သာ သတ်မှတ်ထားခြင်း မဟုတ်ပေ။ MNE ကြေညာစာတမ်း၏စည်းမျဉ်းများ ကျင့်သုံးမှုနှင့် ပတ်သက်သော အဓိပ္ပါယ် **ပြည့်ဝသည့်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများတွင်ပါဝင်စေရန်** ILO ရုံးသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မည်သည့်ကုမ္ပဏီအတွက် မဆိုဘက်မလိုက် သောအဖွဲ့အဖြစ် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂတွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အား စတင်ရန် ပါဝင်အုပ်စုများ၏ အထွေထွေသဘောတူချက် တစ်ရပ်ရရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ (ကြေညာစာတမ်းပါ သမဂ္ဂလူပ်ရှားမှုအတွက် အသုံးချကိရိယာ ကဏ္ဍတွင် ကြည့်ပါ)

MNEကြေညာစာတမ်းအား မည်သို့အသုံးပြုနိုင်သနည်း။ ကမ္ဘာ့အဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်နှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တို့သည် MNE ကြေညာစာတမ်းပါ စည်းမျဉ်းများအားလိုက်နာရန် ကတိ ကဝတ်ပြုသည့်အနေဖြင့် GFA တွင် သဘောတူသင့်ပြီး အငြင်းပွားမှုရှိလာ ပါက ILO ထံ အကူအညီတောင်းခံနိုင်ရန် ထည့်သွင်းသင့်သည်။ ILO တွင် ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုစတင်ရန် သမဂ္ဂအနေဖြင့် ACTRAV အား ပထမဦးဆုံးချိတ်ဆက်အသိပေးနိုင်ပါသည်။ ILO၏ ပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုရယူနိုင်ရန် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ချုပ်မှ တောင်းခံသည့်အခါ ILOက နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (MNE) အား ဖိတ်ခေါ်ပြီး၊ MNE မှ မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ILO၏ ကူညီဆောင် ရွက်ခြင်းကို လက်ခံပြီး နှစ်ဖက်စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်နေသည့် ကိစ္စရပ်အား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။ ပြဿနာဖြစ်ပွားသည့် တိုင်းပြည်များမှ သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများ၊ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် ကမ္ဘာ့အဆင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု နှင့် ဒေသတွင်းဆွေးနွေးမှုအကြား ပူးတွဲဆောင်ရွက်နိုင်ရေး ချိတ်ဆက် ပေးရန်အရေးကြီးပါသည်။

ပြဿနာအများစုသည် လူမှုရေးဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂ ဆွေးနွေးမှုကို ကူညီပံ့ပိုးသူများစာရင်းမှအရည်အချင်းပြည့်မီသူတစ်ဦးအား ILO၏ အကူအညီဖြင့် ဖြန်ဖြေသူ အဖြစ် ရွေးချယ်နိုင်ရန် နှစ်ဖက်အုပ်စုအတွက် ကြိုတင်သိမြင်စေနိုင်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် MNE တို့မှ ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂဆွေးနွေးပွဲတွင် နောက်ထပ်ပါဝင်မည့်သူများအား အတူတကွဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် ကုမ္ပဏီနှင့် သမဂ္ဂတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲအတွက် ILO ထံ နည်းပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အကြံပြုချက်များ မေးမြန်းနိုင်သည်။ အကောင်းဆုံးမှာ ILO၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့သည် လုပ်ငန်းခွဲများ၊ ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများနှင့် ဆင့်ကဲကန်ထရိုက်များ အတွင်း လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အများ သဘောတူချက်ဖြင့် ပူးတွဲမဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ချမှတ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဖြစ်စဉ် - ၃

လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှု - သမဂ္ဂပြုကွဲမှုတားဆီးရေးနှင့် အလုပ်သမားများ ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အဓိကဆောင်ရွက်ရမည့် နည်းလမ်း

ဖြစ်စဉ် *- နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ မန်နေဂျာများသည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် လည်းကောင်း၊ ကွန်ရက်အနှံ့ရှိ ကုန်စည်ပေးသွင်းနေသည့် ကွင်းဆက်များတွင် လည်းကောင်း၊ အခြားစီးပွားရေး အဆက် အသွယ်များတွင်လည်းကောင်း နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့်လိုက်နာ ရမည့်လူအခွင့်အရေးများအား လေးစားမှုရှိစေရန် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုအစီအစဉ်ကိုရေးဆွဲ လျက်ရှိကြသည်။ တိုက်ရိုက်ကုန်စည်ပေးသွင်းသူ(Suppliers)များအနေဖြင့် ထိုလူအခွင့်အရေးများအား လေးစားရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး၏တိုက်ရိုက်ကုန်စည်ပေးသွင်းသူ (Suppliers) များအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ စိစစ်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ အဆိုပါလျော်ကန်သည့် ဂိရိယ စိုက်ထုတ်မှုလုပ်ငန်းစဉ် သည်စီမံခန့်ခွဲသူများအတွက် သီးသန့်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂများမပါဝင်ပါ။*

MNE ကြေညာစာတမ်းအား မည်သို့ အသုံးပြုနိုင်သနည်း။ အဓိက ကျသည့် အခန်းကဏ္ဍဖြစ်သည့် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် လူမှုရေးတွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းတို့အား စဉ်ဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက် နေသည့်အနေအထားဖြင့် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ် ၁၀-ငတွင် ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ - ကုမ္ပဏီ၏ လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သော ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ (အလုပ်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအတွက်) ဖြစ်လာနိုင်ဘွယ်ရှိသော၊ ဖြစ်ပွားနေသော လူအခွင့်အရေးထိပါးသည့်အန္တရာယ်အား ရှောင်ရှားရေး၊ ဖြေရှင်းရေးတို့သည် ပြောင်းလဲမှုရှိပြီး၊ စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်ရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ကာ လူမှုစိစစ်ခြင်းနည်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်နိုင်ဘဲ၊ ရေရှည်တည်မြဲသော အလုပ်ဆက်ဆံရေးနည်းဖြင့်သာ အောင်မြင် နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

> **အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?**
>
> MNE ကြေညာစာတမ်း၊ UNGP (အထူးသဖြင့် စည်းမျဉ်း ၁၇ မှ ၂၂ ထိ)၊ OECD၏လမ်းညွှန် (အထူးသဖြင့် အခန်း ၂ မှ ၄ အထိ) တို့သည် နိုင်ငံတကာ၏ ပြဋ္ဌာန်းမှု(၃)ခုက ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူအခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသည့် အလျောက်လုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်ထားသည်။ အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ MNE ကြေညာစာတမ်းက အာဏာသက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

အလုပ်တွင်လူအခွင့်အရေး အားထိခိုက်စေသော၊ အမှန်တကယ်ထိခိုက်နေသော အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့်စက်ရုံများရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂပင်စည်းရုံးရေး ဆောင်ရွက်သူအလုပ်သမားများသည် ထိခိုက်နိုင်ဖွယ်ရှိသူများဖြစ်ကြရာ လက်ရှိနှင့်နောင်တွင်ထိခိုက်မှုရှိ လာနိုင်သည့် အလုပ်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများသည် ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင် နေပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ကွန်ရက်အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များသည် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်နိုင်ရန် တောင်းဆိုနိုင်သည်။[6]

---

6 MNEကြေညာစာတမ်းက အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများထိပါးမှုကင်းရှင်းရေးအတွက် ဖော်ထုတ်၊ ဟန့်တား၊ လျော့ပါးစေရန် လူမှုရေးဆိုင်ရာဆွေးနွေးတွေ့ဆုံပြောဆိုခြင်းဖြင့် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အား အမြဲလုပ်ဆောင်နေရမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု(အပိုဒ်၁၀-ဂ)ဖြစ်နေသည်များ၊ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်များအား ဆိုးရွားသည့်ထိခိုက်မှုများမရှိစေရန် ရှောင်ရှားရမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။ အပိုဒ် ၁၀-ဂ တွင် (UNGP နှင့်ကိုက်ညီစွာ) ကုမ္ပဏီများက မည်သည်နေရာတွင် မဆို (i)မိမိလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကြောင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုဖြစ်စေခြင်းနှင့် ဖြစ်နေခြင်းများအား ရှောင်ရှားရန်နှင့် ဖြစ်ခဲ့ပါက ဖြေရှင်းရန်၊ (ii)ထိခိုက်စေခြင်းမရှိလျှင်သော်မှ မိမိလုပ်ငန်းနှင့်တကွ ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်နေသည့်သူများ၏ ပန်ဆောင်မှု၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် ထုတ်ကုန်များကြောင့် ထိခိုက်သွားသည့် လူအခွင့်အရေးဆိုင်ရာဆိုးရွားသည့် အကျိုးဆက်အား ရှာဖွေဟန်တားရန် သို့မဟုတ် လျော့ပါးစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဖော်ညွှန်းထားသည်။ အဆိုပါအချက်(၂)ရပ်လုံး အရေးကြီးရခြင်းမှာ အကယ်၍ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် (၎င်းသည် MNEက ကုန်ချော၀ယ်ယူနေသူဆိုပါစို့) အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအား ချိုးဖောက်ခြင်း၊ ထိခိုက်စေရန် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရာရောက်ပါက (ဆိုးရွားသည့်အကျိုးဖြစ်စေပါက) ယင်းလုပ်ရပ်အား ရပ်တန့်ရန်၊ သို့မဟုတ် ဟန့်တားရန် ဆိုးရွားသည့်ထိခိုက်မှုကို လျော့ပါးသက်သာရေးကုစားမှုပေးရေးအတွက် မိမိ၏စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် လွှမ်းမိုးနိုင်မှုများကို အသုံးပြုရမည်(UNGP22)။ အကယ်၍ MNEက ဖြစ်စေရန်၊ ဖြစ်စေရန်အထောက်ကူဖြစ်မှုမရှိဘဲ တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်နေသည့်ကိစ္စမျိုးတွင် ချိုးဖောက်သူကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအား (ဥပမာကုန်စည်ပေးသွင်းသူ)အား လွှမ်းမိုးနိုင်သည့်မိမိ၏ စွမ်းအားကို အသုံးပြုရန်သာလိုပါသည်။

ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လုပ်ဆောင်သည့် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့လှုပ်ရှားမှုများကြောင့်ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးနှင့် ပတ်သက်သော ဆက်ဆံရေးများ၏ ရလာဒ်ကြောင့်ဖြစ်စေ လူအခွင့်အရေးအား ထိခိုက်စေသော၊ ထိခိုက်နေသော မည်သည့်ကိစ္စရပ်အတွက် မဆိုကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ တက်ကြွသောပါဝင်မှုနှင့် အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝသော ဆွေးနွေးမှုတို့ ပါဝင်စေရမည်။

ဆိုလိုသည်မှာ - အကယ်၍ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းက လူမှုရေးဆွေးနွေးပွဲအပြင် လူမှုရေးအရ စာရင်းစစ်ခြင်းအား လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုနည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုလျှင်၊ စာရင်းစစ်သည် စာရင်းစစ်လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်အဖြစ်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊သက်ဆိုင်ရာကမ္ဘာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသင့်သည်။ ထို့နောက်တောင်းခံလာပါက တွေ့ရှိချက်ရလာဒ်အား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ သက်ဆိုင်ရာကမ္ဘာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ချုပ်များကိုမျှဝေပေးခြင်းကို လုပ်ဆောင်ရမည်။ အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝသည့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ၏ ရလာဒ်များအား လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှု အစီအစဉ်တွင် မည်သို့ထည့်သွင်းအသုံးပြုသည်ကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသင့်သည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများထံမှ မိမိတို့ဝယ်ယူခြင်းအတွက် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုပြုလုပ်ရန်တာဝန်ရှိပြီး၊ အကယ်၍ ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများက သမဂ္ဂများအားညှိနှိုင်းရေးမိတ်ဖက်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရန် ငြင်းဆိုသည့်ကိစ္စမျိုးတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်သည့်အစွမ်းများအား အသုံးပြုကူညီပေးရန် သမဂ္ဂများက တောင်းခံနိုင်သည်။ ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများက အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအား ကျူးလွန်[7]ဖောက်ဖျက်အောင် ပံ့ပိုးနေမှုမရှိရစေရန် ၎င်းတို့၏ဝယ်ယူရေးအလေ့အထအစရှိသည့် မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များမှ တစ်ဆင့် (ဥပမာ- သမဂ္ဂများအား တားဆီးခြင်း) ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား သမဂ္ဂများကတောင်းဆိုနိုင်သည်။

ဖြစ်စဉ် - ၄

အချိန်မရွေးအန္တရာယ်ကျနိုင်သည့် အလုပ်များအား တိုက်ဖျက်ခြင်း- MNE ကြေညာစာတမ်း အားအသုံးပြုခြင်း[8]

ဖြစ်စဉ် *- လူသိများသည့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသို့ တိုက်ရိုက်ကုန်စည်ပေးသွင်းသူတစ်ဦး၏ အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားရာချီခန့်ထားသည်။ ယင်းစက်ရုံတွင် လစာလျော့၍ (ယာယီ) စာချုပ်ဖြင့် ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားအရေအတွက် အများအပြားရှိပြီး၊ ၎င်းတို့သည် ခံစားခွင့်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတွင် အမြဲခန့်အလုပ်သမားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လျော့နည်းပြီး၊ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် တန်ဘိုးတူအလုပ်အတွက် အလုပ်တွင် တန်းတူဆက်ဆံခွင့်မရရှိပေ။*

MNE ကြေညာစာတမ်းအား မည်သို့ အသုံးပြုနိုင်သနည်း။ MNEကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ် ၁၀-ဃ အရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူအခွင့်အရေးထိပါးမှုရှိနေသော၊ ထိခိုက်နိုင်ဖွယ်ရှိသော အခြေအနေများကို လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုပြုလုပ်ရမည်။ ICESCR[9] အဆိုအရ အမြဲခန့်အလုပ်သမားများနှင့်

7 အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ILO၏ အလုပ်ခွင်ရှိ အခြေခံအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူအခွင့်အရေးကြေညာချက်ပါ အခွင့်အရေးများ ပါဝင်စေရမည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသည်။

8 ဤဖြစ်စဉ်သည် IUFမှ Peter Rossman၏ အာဘော်အားအခြေခံထားပါသည်။ Rossman, Peter (2013): Meeting the challenges of precarious work: A workers' agenda, International Journal of Labour Research, အတွဲ ၅၊ အမှတ်စဉ်-၁ တွင်ကြည့်ပါ။

9 အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူအခွင့်အရေး ကြေညာချက်ပါအဓိတ်အပိုင်းဖြစ်သည့် International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights(ICESCR)တွင် ဖော်ပြသည်မှာ အလုပ်သမားများသည်"မျှတ၍ ကောင်းမွန်သောအလုပ်ခွင်အခြေအနေတွင်"အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ (အပိုဒ်၇) အပိုဒ် ၇-က-၁ ။ အခွင့်အရေး(စ)တွင် တန်ဖိုးတူအလုပ်အတွက် မျှတသည့်လုပ်ခနှင့် ခံစားခွင့်တူညီရေးကို ဖော်ပြထားသည်။ ICESCR တွင်လည်း အပိုဒ် ၂ တွင် အခွင့်အရေးများ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေဘဲ ဟုဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း ပင်မတရားဝင် စာသားအတိုင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအား "လူပုဂ္ဂိုလ်သွင်ပြင်နှင့် ဆက်စပ်သောခွဲခြားဆက်ဆံမှု" ဆိုသည်မှာ- ကျား၊ မကွဲပြားမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ လူမျိုး၊ စသည်တို့အား အခြေခံ၍ခွဲခြားခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြသည်။ သို့သော်အလုပ်သမားများ၏အမြင်အရ ထိုအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှုအား ပြန်လည် ငြင်းချက်ထုတ်သည်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးအနေအထားနှင့်လည်း ဆက်စပ်နိုင်သည် (ဆက်စပ်သင့်သည်)။ ဥပမာ-စာချုပ်ချုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သည် တန်ဖိုးတူအလုပ်ဖြစ်ပါက လုပ်ခခံစားခွင့်တန်းတူရရှိရေးအခွင့်အရေးအား ချိုးဖောက်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

အတူယာယီစာချုပ်ဖြင့် ခန့်ထားသည့်အလုပ်သမားများအား ခိုင်မာမှုမရှိသည့်အနေထားဖြင့် တူညီသော အလုပ်အား လုပ်ကိုင်စေခြင်းသည် တန်းတူဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ ယင်းအား MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ်၃၃တွင်လည်း " နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်၊ ပြည်တွင်းမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အမှန်တကယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုစီတိုင်းတွင်(...)ခန့်အပ်မည့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင် တည်ငြိမ်မှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်ကြောင်းနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်နိုင်သည့် အမြင်ဖြင့်အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုပိုမိုကောင်းမွန်ရေးအတွက်(.....) ဦးဆောင်အခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ ကြိုးပမ်းသင့်သည်" ဟူ၍ ဆက်လက်ဖော်ပြထားပါသည်။

သို့ဖြစ်ရာ - ICESCR ပါ ချိုးဖောက်မှုမျှကိုသာမက အခြားလူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နိုင်ဖွယ် အန္တရာယ်များကြောက်မြားစွာပါဝင်နေသည့် အမြဲတမ်းခန့်မဟုတ်ခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ်တိုက်ရိုက်မဟုတ်သော နည်းဖြင့် အလုပ်ခန့်စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေနှင့် ဖြစ်ပွားနေသည်များကို ထုတ်ဖော်ကာကွယ်ဟန့်တားရန် တာဝန်ရှိကြောင်း ကုမ္ပဏီများ၏တာဝန်တွင်ထည့်သွင်းသင့်သည်။ အမြဲခန့်မဟုတ်သော သို့မဟုတ်/နှင့် တစ်ဆင့်ခံ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထား အသုံးပြုခြင်းသည်လည်း တစ်ပြေးညီဖြစ်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှုပင်ဖြစ်ရာ လုပ်ခပေးသည့် အလုပ်ရှိသည့်နေရာတိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်ကို ကုမ္ပဏီများသည် မိမိကိုယ်ပိုင်လည်ပတ်သည့်လုပ်ငန်းနှင့်တကွ မိမိတို့နှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်နေသည့်စီးပွားရေး (ဥပမာလုပ်ငန်းပေးသွင်းသူဆပ်ပလိုင်ယာများ) လုပ်ငန်းများ၌ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ရှိနိုင်ဘွယ်အန္တရာယ်ကိုတင်ပြရမည်။ ထိုအခါ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည်MNE ကြေညာစာတမ်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးအလုပ်မူဘောင်တို့ကို ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများ အစဉ်တန်းရှိ အစိတ်အပိုင်းငယ်လေးတစ်ခုအတွက် ပေးသွင်းသည့်လုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်နေပါစေ အသုံးပြုနိုင်သည်။[10]

အလုပ်သမားများအတွက်ပါဝင်သည်မှာ ?

မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများနှင့် ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့် ကွင်းဆက်များတွင် "လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လျော်ကန်သည့် ဂိရိယ စိုက်ထုတ်မှု"၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် အခြေမခိုင်သောအလုပ်ခန့်အပ်မှုများလျော့ကျစေရေးဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတကာအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လိုအပ်ချက်အရ နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုလူ့အခွင့်အရေးများကို လိုက်နာသင့်ကြောင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အလေးအနက်ပြောကြားနိုင်သည်။

ယာယီစာချုပ်အလုပ်သမားကဲ့သို့သော အလုပ်အကိုင်ရေရာခိုင်မာမှုမရှိသည့် အလုပ်သမားများကို မိခိုနိုင်းစေခြင်းဖြစ်ရာ ILO၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၈၇ နှင့် ၉၈ တို့ကိုချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ထိုအခါမျိုးတွင်ကုစားမှုမှာ ထိုအလုပ်သမားများအား အမြဲခန့်အဖြစ် ခန့်ထားခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့အလုပ်အရေးဖြစ်သည့် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့ကို ထိရောက်စွာကျင့်သုံးနိုင်ပေမည်။[11]

---

10 အထက်ဖော်ပြသည့်ဖြစ်စဉ်သည် စက်ရုံတွင် စည်းရုံးရေးလုပ်ဆောင်နေသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ချိတ်ဆက်မှုရှိသည့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့သည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းက "မိမိကြောင့်"အခြေမခိုင်သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုများ အသုံးချနေခြင်းရှိမရှိ (ဥပမာ- မိမိ၏ ကုန်မှာယူမှုအတက်အကျ ကွာဟမှုမြင့်နေခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဂယ်ယူသည့် အလုအထကြောင့်ဖြစ်စေ) သို့မဟုတ် မိမိတို့နှင့် "တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုများ" ရှိနေသည့် လုပ်ငန်းပေးသွင်းသူများရှိမရှိ ဆိုသည်ကိုသိရှိရန် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအား စုံစမ်းနိုင်သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးပေးပါရန် တောင်းခံနိုင်သည်။ UNGP နှင့်အညီဖြစ်စေရန်မှာ- နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းက မိမိကြောင့်ဆိုပါလျှင် ရပ်တန့်ပစ်ရန်နှင့် ကုစားမှုအတွက်ပံ့ပိုးရန်ဖြစ်သည်၊ "တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုများ"အတွင်းဖြစ်လျှင်လည်း အဆိုပါလုပ်ရပ်အားဟန့်တားရန်နှင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုတို့ လျော့ပါးရေးအတွက်ရှာဖွေလုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု လျော့ပါးရေးအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအနေဖြင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုပ်ငန်းပေးသွင်းသူများအတွက် ထောက်အား ကန်အားပေးခြင်းကို လျော်ကန်သည့်ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုအစီအစဉ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်ပေးရန်တောင်းခံနိုင်သည်။ ထို့အပြင် မိမိ၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွင်း၊ ကမ္ဘာအနှံ့ ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့် အစဉ်တန်း အခြေမခိုင်သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုများ လျော့ချရေးအား ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရန်ငြင်းဆိုခြင်းသည်မိမိတို့ကုမ္ပဏီ၏ လျော်ကန်သည့်ဂိရိယစိုက်ထုတ်ရန်တာဝန်ရှိမှုကိုချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပြီး OECD ၏ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လမ်းညွှန်အရ တိုင်တန်းရန် အခွင့်ရှိပါသည်။

11 ILO Digest သည်လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အရေးပါသော လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းမှုကော်မတီ (Committee on Freedom of Association-CFA) ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ နှင့် စည်းမျဉ်းများအား အတိုချုံးဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် -ACTRAV(2013): MNEs and FoA- Cases of the ILO Committee on Freedom of Association စာအုပ်တွင်လည်း ACTRAV က CFA အမှုများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များအား ပေါင်းစုထားပြီး သမဂ္ဂများအတွက် ရလာဒ်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပေါ်စေသည်။

MNE ကြေညာစာတမ်း လမ်းညွှန်

ရည်ရွယ်ချက် နှင့် နယ်ပယ် (အပိုဒ် ၁-၇)

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

MNE ကြေညာစာတမ်းပါ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှု ကွင်းဆက်များ (အခြားကုမ္ပဏီများနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်နေပုံကိုဆိုလိုသည်) အတွက် ရည်ညွှန်းချက်အသစ်သည် အထူးအရေးကြီးသည်။

MNEကြေညာစာတမ်း၏ ပထမဆုံးအခန်းတွင် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အလေးအနက် ထားလုပ်ဆောင်ပါဝင်ရမည့်အပိုင်းများအား ဖော်ပြထားသည်။ လေးစားလိုက်နာမှုသည် ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီများက ဆောင်ရွက်ရန် မျှော်မှန်းထားသည့် ကျင့်ဝတ်များအဖြစ် စံပြုထားသည်။

ပါဝင်သည့် အချက်များအတိုင်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည်။ အပိုဒ် ၆ အရ " ကြေညာစာတမ်းသည် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဟု ဥပဒေကြောင်းအရ တိကျစွာအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှုမလိုအပ်" သောကြောင့် လုပ်ငန်းအားလုံးအတွက် သက်ရောက်ပါသည်။

ထို့အပြင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်ပြင်ဆင်ချက်တွင် အသိအမှတ်ပြုမှုအဖြစ် "နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် တခါတရံ ယေဘုယျအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ထုတ်လုပ်မှုလမ်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းအချို့အဖြစ် အခြားကုမ္ပဏီများနှင့်ချိတ်ဆက်ကာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ကြရသည်ဖြစ်ရာ ထိုသို့သောအခါမျိုးတွင် ကြေညာစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ (ဥပမာ- ကမ္ဘာအနှံ့ ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့်ကွင်းဆက်များ)

အပိုဒ် ၁၀-ဂ တွင်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့နှင့်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွင်း၊ ၎င်းတို့က မလုပ်ဆောင်သော်လည်း ကုန်စည် သို့မဟုတ် ဂန်ဆောင်မှုပေးသွင်းရန် ၎င်းတို့နှင့်ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်ကြသူများအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆိုးကျိုးများသက်ရောက်စေခြင်းကို ဟန့်တား၊ လျော့ချရေးအတွက် နည်းလမ်းရှာဖွေရန် လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းလင်းထားသည်။

MNE ကြေညာစာတမ်းသည် အစိုးရများကိုလည်း ဆီလျော်သောဥပဒေများ၊ မူဝါဒများဖြင့် ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်းလုပ်ဆောင်ရန်ဆော်ဩထားသည်။ ယင်းတွင် အလုပ်သမားအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအလုပ်ဆိုင်ရာစစ်ဆေးရေး နယ်ပယ်များလည်းပါဝင်သည်။

အထွေထွေမူဝါဒများ (အပိုဒ် ၈- ၁၂)

MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် ရေရှည်တည်တံ့သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လူ့အခွင့်အရေးအားလေးစားရေးတို့အတွက် အထွေထွေမူဝါဒိုင်း အကြံပြုချက်များပါဝင်သည်။ ILO ၏အလုပ်ခွင်တွင် လိုက်နာရမည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအား လေးစားလိုက်နာကြရန် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား ဤကြေညာစာတမ်းမှ တိုက်တွန်းထားပါသည်။

ကြေညာစာတမ်း၏အပိုဒ် ၁၀ တွင် စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းများအား MNE တွင်ထည့်သွင်းထားပြီး၊ အလုပ်ခွင်လောကဏ္ဍ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများလည်း ဖြစ်သွားစေပါသည်။ လျော်ကန်သည့်လုံလုံလစိုက်ထုတ်မှုတွင်"သက်ဆိုင်သူများ"အဖြစ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပါဝင်စေရမည်ဟု ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။

လူအခွင့်အရေးထိပါးနိုင်သည့် အနေအထားနှင့် ပြန်လည်တုန့်ပြန်ရေးအတွက် ထိရောက်သည့်လမ်းကြောင်းသည် ပေါ်ပေါက်လာသည့် အခြေအနေပေါ်မူတည်၍ တစ်ကြိမ်တစ်ခါလုပ်ဆောင်သည့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းမျိုး မဟုတ်စေဘဲ ပုံမှန်ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပုံစံဖြင့် အားကောင်းစွာ ပုံမှန်ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ရမည်။ အစိုးရများအား လိုက်နာကျင့်သုံးမည်ဟု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမရှိလျှင်ပင် ILO၏ အခြေခံစံနှုန်းများဖြင့် အစပြု၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်ရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများအား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရန်နှင့် ယင်းတို့တွင် စည်းမျဉ်းများကို တတ်နိုင်သမျှအများဆုံးလိုက်နာရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် လူအခွင့်အရေးအတွက် လျော်ကန်သည့် လုံလုံလိုက်ထုတ်မှုအစီအစဉ်တွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်သင့်သည်ဟု ရှင်းလင်း ဖော်ပြထားသည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

"လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း" သည် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစိုးရများမှ လုပ်ဆောင်ရမည့် လှုပ်ရှားမှုများကို သမဂ္ဂများအနေဖြင့် အလျှင်အမြန်လေ့လာနိုင်ရန် ကြေညာစာတမ်းပါ ကဏ္ဍာတစ်ခုစီအတွက် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးနိုင်မည့်စာရင်းကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အကယ်၍ ကုမ္ပဏီများနှင့်အစိုးရများမှ MNE ကြေညာစာတမ်းပါစည်းမျဉ်းများအား မလိုက်နာခဲ့လျှင် သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားများသည် MNE ကြေညာစာတမ်းပါနည်းလမ်းများ၊ အချက်များကို အသုံးပြုကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် တာဝန်ယူစေရမည်ဖြစ်သည်။ သုံးပွင့်ဆိုင်ခန့်အပ်ထားသည့်နိုင်ငံအဆင့် ဆက်သွယ်ရမည့်သူများထားရှိကာ ကုမ္ပဏီ - သမဂ္ဂ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများရှိရမည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်းပါ "သမဂ္ဂများလှုပ်ရှားရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်အချက်များ" တွင်ကြည့်ပါ။)

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် MNE ကြေညာစာတမ်းပါ သက်ဆိုင်သည့် ကိုးကားချက်များကို အခြားသော ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့်နည်းလမ်းများဖြင့် - ဥပမာ - ILO အကြံပေးအဖွဲ့ဖြင့် ပေါင်းစပ်၍လည်း အသုံးပြုနိုင်ပြီး၊ အထူးသဖြင့် -လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းရေးကော်မတီ၊ ပြောင်းလဲရေးအတွက် တွန်းအားပေးသော လုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် ပေါင်းစပ်အသုံးပြုနိုင်သည်။

ထို့အပြင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားများသည် MNE ကြေညာစာတမ်းကို အစိုးရများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လူထုလှုပ်ရှားမှုများ နှင့် ဆွေးနွေးချက်များ၊ အငြင်းပွားချက်များမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ကိုးကားချက်တစ်ခုကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရသည် အလုပ်ခွင်အခြေခံစံသတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များ - ယင်းတို့အား မွမ်းမံပြင်ဆင်ချက်များအပါအဝင် - အား လက်ခံကျင့်သုံးမည်ဟု လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသလား[12]။	☐	☐	အပိုဒ် -၉
ပြည်တွင်းဥပဒေများသည် အလုပ်ခွင်အခြေခံ စံသတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များ - ယင်းတို့အား မွမ်းမံပြင်ဆင်ချက်များအပါအဝင်- နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိပါသလား[13]။	☐	☐	အပိုဒ်-၉
အစိုးရများ (မူရင်းနိုင်ငံ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးအခြေချရန် လာရောက်သည့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ)သည် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကောင်းမွန်သော လူမှုရေးဆိုင်ရာလက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများအား မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၁၂
မူရင်းနှင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံများမှ အစိုးရများသည် အချင်းချင်းညှိနှိုင်းလုပ်ကိုင်ကြရန် ပြင်ဆင် ထားခြင်းများရှိပါသလား	☐	☐	အပိုဒ်-၁၂
မိမိလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများသည် နိုင်ငံ၏မူဝါဒများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အရေးပါမှု အစီအစဉ်၊ နိုင်ငံ၏စနစ်ဖွဲ့စည်းမှုတို့နှင့် ကိုက်ညီကြောင်းသေချာစေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အစိုးရ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်မှုရှိပါသလား၊	☐	☐	အပိုဒ်-၁၁
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည့် လျော်ကန်သည့်လုံလုံလီလီကုတ်မှု အစီအစဉ်အား လုပ်ဆောင်ပါသလား	☐	☐	အပိုဒ်-၁၈
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အလုပ်တွင်ရှိရမည့်အခြေခံ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများအား သဘောပေါက်နားလည်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း မျိုးရှိပါသလား	☐	☐	အပိုဒ်- ၉

12 PO29 - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပြဋ္ဌာန်းချက်အား ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ပရိုတိုကော-၂၀၁၄ သည် အခြေခံအခွင့်အရေးများတွင် ပါဝင်ပြီး အစိုးရများက လိုက်နာဆောင်ရွက်မည့်အကြောင်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးသင့်သည်၊ ပြည်တွင်းဥပဒေများသည်လည်း ထိုပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ညီညွတ်နေရမည်။

13 အထက်ပါ footnote တွင် ကြည့်ပါ။

အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့်-

- လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများ မစတင်မီနှင့် လုပ်ဆောင်နေစဉ် အတွင်းနိုင်ငံ၏ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုပြုခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေး အတွက် ဒေသခံအစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်၍ အလုပ်ခန့်ထားရေးမူဝါဒများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြရန်။
- အိမ်ရှင်နိုင်ငံရှိနိုင်ငံသားများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုဖွံ့ဖြိုးရေး၊ အဆင့်တိုင်း တွင်ပိုမို တိုးတက်စေရေး တို့အတွက် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန်။
- အလုပ်ခန့်ထားရေးအား တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်ဖြစ်ပေါ်စေသည့် နည်းပညာများအသုံးပြုခြင်းကို အလေးထားဆောင်ရွက်ရန်။
- အစိတ်အပိုင်းများနှင့် စက်ကိရိယာများ ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် ပြည်တွင်းကုန်ကြမ်းများ အသုံးပြုမှုအတွက် ပြည်တွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုများ ပါဝင်စေရေး အား လက်တွေ့ကျကျ ဆောင်ရွက်စေခြင်း၊ သို့ရာတွင် ထိုသို့သော အစီအစဉ်သည်MNE ကြေညာစာတမ်းပါ စည်းမျဉ်းများ တွင် ဖော်ဆောင်ထားသော တာဝန်ယူမှုများအား ရှောင်ရှား ရန်အတွက် အသုံးချခြင်းမျိုးမဖြစ်စေရ။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေးတို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အဓိကတာဝန်ဖြစ်သည်ဟု MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် အလေးထားဖော်ပြထားသည်။ (အပိုဒ် ၁၆ နှင့် ၃၃)

တည်ငြိမ်သည့်အလုပ်အကိုင်အတွက်ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ရှိမှုသည် အခြားသောပြဿနာများတွင် တွေ့ရခဲပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစိုးရများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသည့်အခါ အသုံးပြုနိုင်သည်။

တည်ငြိမ်သည့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးသည် ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ဖြစ်သည့်အချက်ကို လူ့အခွင့်အရေးအား ထိပါးနိုင်သည့်သက်ရောက်မှုများအားဟန့်တားရေးနှင့် လျော့ပါးသွားရေးဆိုင်ရာလျော်ကန်သည့်ဂိုရီယစိုက်ထုတ်မှု၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်အသုံးပြုနိုင်သည်။ (တည်ငြိမ်မှုမရှိသည့် အလုပ်များအား တိုက်ဖျက်ခြင်း- MNE ကြေညာစာတမ်း၏ မှန်းဆဖြစ်စဉ်တွင် ကြည့်ရှုပါ)

အလုပ်လုပ်နိုင်သူ၊ အလုပ်ရှာဖွေနေသူများ အားလုံးအတွက် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်၍ အစိုးရများသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုကို တိုးမြှင့်ရန် တက်ကြွသည့် မူဝါဒများ ချမှတ်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ထို့အပြင် အစိုးရများသည် စနစ်တကျနည်းလမ်းကျသောစီးပွားရေးသို့ အသွင်ကူးပြောင်းရေးအား အထောက်အကူပေးသည့် မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု နှင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သူ၊ အလုပ်ရှာဖွေနေသူများအားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းတိုးမြှင့်စေရန် တက်ကြွသည့်လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒများအား လုပ်ဆောင်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ် -၁၃
အစိုးရသည် နည်းလမ်းကျသောစီးပွားရေးသို့ အသွင်ကူးပြောင်းရေးအား အထောက်အကူပေးသည့်မူဝါဒထည့်သွင်းထားသည့်အလုပ်ဘောင်တစ်ရပ် လုပ်ဆောင်ခြင်းရှိပါသလား၊	☐	☐	အပိုဒ်-၂၁
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် စံချိန်ညီမှုအား မြှင့်တင်ရန် အားပေးမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၁၆
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုရရှိရေးအား မြှင့်တင်ရန် အားပေးမှုရှိပါသလား။ အကယ်၍စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လက်အောက်ခံအခွဲ၊ လိုင်စင်ရသူ၊ လုပ်ငန်းခွဲသို့မဟုတ် လုပ်ငန်းပေးသွင်းသူဖြစ်လျှင်၊ ယင်းနိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် မတည်ငြိမ်သည့် ဆက်ဆံရေးများအား လျော့ချခြင်းအားဖြင့် အလုပ်အကိုင် တည်ငြိမ်ရေးအား မြှင့်တင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း(ငယ်များ)နှင့်အတူ လုပ်ကိုင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၁၆၊ ၃၃၊ ၁၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် လျော်ကန်သည့် ဂိရိယစိုက်ထုတ်မှုအစီအစဉ်တွင် မတည်ငြိမ်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဖြင့် လူအခွင့်အရေးထိပါးလာနိုင်မှုအခြေ အနေအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ လျော့ချနိုင်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်မှုတွင်ထည့်သွင်းထားပါသလား၊	☐	☐	အပိုဒ်- ၁၆၊ ၃၃၊ ၁၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံရှိနိုင်ငံသားများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ သက်မွေးပမ်းကျောင်းမှုဖွံ့ဖြိုးရေး၊ တိုးမြှင့်ရေးနှင့်တိုးတက်ရေးတို့အား ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ခြင်းရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၁၈
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်အတွက် နည်းပညာများ အသုံးပြုခြင်းများရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၁၉
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် ပြည်တွင်းထွက်သွင်းအားစုများ၊ ပြည်တွင်းစီမံပြင်ဆင်မှုနှင့် ပြည်တွင်းထုတ်လုပ်မှုတို့နှင့် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၀

ယခုကဏ္ဍအတွက် ဆက်စပ်မှုရှိသည့် ILO ၏ စံချိန်စံနှုန်းများ[14]

- **အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း မူဝါဒဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်- ၁၂၂ (Employment Policy Convention-No.122) ၁၉၆၄။**
  စီးပွားရေးတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးအား လှုံ့ဆော်ရေး၊ နေထိုင်မှုအဆင့်မြင့်စေရေး၊ လူအင်အားလိုအပ်မှုဖြည့်ဆည်းနိုင်ရေးနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းနှင့် အဆင့်နိမ့်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်းတို့အား ကျော်လွှားရေး အမြင်ထားရှိကာ အဖွဲ့ဝင်(နိုင်ငံ)တို့သည် ပြည့်ဝ၍ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကောင်းသော၊ လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်နိုင်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးတိုးမြှင့်ရန် တက်ကြွသည့်မူဝါဒတစ်ရပ်အား အဓိက ပန်းတိုင်အဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး ကြေညာကာလုပ်ဆောင်သင့်သည်။

- **အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ရေးနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းမှ ကာကွယ်မှုပေးရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်-၁၆၈ နှင့် တိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၁၇၆ (Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention-No.168 and Recommendation No. 176) - ၁၉၈၈။**
  အဓိက ရည်ရွယ်ချက် ၂ ရပ်ရှိသည်။ ကာလသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် ထောက်ပံ့သည့်ပုံစံဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့များအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ရေးတို့ဖြစ်သည်။

လူမှုဖူလုံရေး (အပိုဒ် ၂၂)

အစိုးရများသည် အနိမ့်ဆုံးလိုအပ်သည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးများအား ၎င်းတို့၏နိုင်ငံတော်အဆင့် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်များ၏ အခြေခံအစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် တည်ဆောက်ထိန်းသိမ်းသင့်ပြီး လူအများအများ များနိုင်သရွေ့များစေရန်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးအဆင့်မြင့်သည် ထက်မြင့်မားသွားစေရန် ထူထောင်ပေးသင့်သည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်နှင့် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်၏ ထောက်ပံ့မှုအစီအစဉ်များ အပါအဝင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်များ မျှတ၊ စိတ်ချရစေရေးတို့အတွက် အထောက်အကူပြုရန်လိုအပ်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရများသည် လူမှုဖူလုံရေးအဆင့် မြင့်သည်ထက်မြင့် မားသွားစေရန်အတွက် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြင့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအနိမ့်ဆုံးလိုအပ်ချက်များအား ချမှတ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ် -၂၂
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အလုပ်ရှင်ထောက်ပံ့မှုအစီအစဉ်များ အပါအဝင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်များကို လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း ရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၂၂

14 ယခုကဏ္ဍအတွက် ဆက်စပ်မှုရှိသည့် ILO ၏ စံချိန်စံနှုန်းများ - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု မူဝါဒ (နောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းမှု) ဆိုင်ရာ တိုက်တွန်းချက် - ၁၉၆၄ (အမှတ်-၁၆၉)။ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေး တိုက်တွန်းချက်-၁၉၉၈ (အမှတ်-၁၈၉)။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု(သမဂ္ဂဝါဒမများ) အားတိုးမြှင့်ရေး တိုက်တွန်းချက် -၂၀၀၂ (အမှတ်-၁၉၃)

ယခုအခန်းအတွက် ဆက်စပ်မှုရှိသည့် ILO ၏ စံချိန်စံနှုန်းများ[15]

- **လူမှုဖူလုံရေး (အနိမ့်ဆုံးစံသတ်မှတ်ချက်များ) ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၀၂ (၁၉၅၂) (Social Security (Minimum Standards) Convention)**
  ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အောက်ပါလူမှုဖူလုံရေးအပိုင်း ၉ ခုတွင်ခံစားခွင့်ပေးစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ (က) ဆေးကုသစောင့်ရှောက်မှု ခံစားခွင့်။ (ခ) နာမကျန်းဖျားနာခြင်းအတွက် ခံစားခွင့်။ (ဂ) အလုပ်အကိုင်မရှိသည့်အကျိုးခံစားခွင့်။ (ဃ) သက်ကြီးခံစားခွင့်။ (င) အလုပ်အကိုင်ကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်။ (စ) မိသားစုအကျိုးခံစားခွင့်။ (ဆ) မီးဖွားခြင်းအတွက်ခံစားခွင့်။ (ဇ) နာတာရှည်ရောဂါအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်။ (ဈ) ကျန်ရစ်သူမိသားစု အကျိုးခံစားခွင့်တို့ဖြစ်ပါသည်။

- **အနည်းဆုံးပါဝင်ရမည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုသုံးသပ်ချက် အမှတ် ၂၀၂ (၂၀၁၂) (Social Protetcion Floors Recommendation)**
  အကြံပြုသုံးသပ်ချက်များသည် အဖွဲ့ဝင်များအား မိမိတို့၏ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အရ လက်တွေ့အသုံးချနိုင်သော၊ လူမှုကာကွယ်ရန်လိုအပ်သည့် အခြေခံအစိတ်အပိုင်းများကို ရေးဆွဲရန်၊ ထိမ်းသိမ်းရန် လမ်းညွှန်ချက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် လူမှုဖူလုံရေးအခြေခံအချက်များကို စတင်အကောင်အထည် ဖော်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် တဖြေးဖြေးပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်သော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာဘောင်အတွင်း လူအမြောက်အမြားအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။

အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး (အပိုဒ် ၂၃-၂၅)

အစိုးရများသည်အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြုရာတွင် လျော်ကြေးပေးဆောင်စေခြင်း၊ ပြန်လည်ထူထောင်ပေးစေရေးနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကျူးလွန်သူတို့အား ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း စသည်တို့ကို ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး MNEကြေညာစာတမ်းသည် အမျိုးသားရေးမူဝါဒနှင့် လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်တို့ကို ချမှတ်နိုင်ရန် အကြံပြုထားသည်။

ထို့အပြင် အစိုးရများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှင်များအား ၎င်းတို့နှင့် ဆက်နွယ်နေသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများအား တားဆီးနှိမ်နင်းရန်နှင့် လျော့ပါးစေခြင်းတို့အတွက် မည်ကဲ့သို့ ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည်တို့ကိုလည်း လမ်းညွှန်သင့်ပေသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် MNE ကြေညာစာတမ်းသည် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် မလုပ်မနေရခိုင်းစေမှုကို ကာကွယ်ရန် မိမိတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုအလိုက် ချက်ချင်း ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်ရန် ဖော်ပြထားသည်။

15 ဤအပိုင်းအတွက် အခြားသင့်လျော်သည့် ILO စံချိန်စံနှုန်းများ ။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု အကျိုးကျေးဇူးများ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၆၄) (schedule) အား ၁၉၈၀ ခုနှစ် တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။(အမှတ်၁၂၁) ။ ဆေးကုသမှုနှင့် ဖျားနာမှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၃၀) နှင့် တိုက်တွန်းချက်များ (အမှတ် ၁၃၄) ၁၉၆၉

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တားဆီးနှိမ်နင်းရေးနှင့် ခိုင်းစေခံရသူများအား သင့်လျော်သည့် ကုစားမှုများပေးစေရန် ထိထိရောက်ဆောင်ရွက်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ် -၂၃
အစိုးရများ၏ အမျိုးသားရေးမူဝါဒများနှင့် လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်တို့သည် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှုတိုက်ဖျက်ရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်တို့အား မည်သို့ တားဆီးနှိမ်နင်းရမည်ကို လမ်းညွှန်မှု၊ ကူညီထောက်ပံ့မှုပြုပါသလား	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၃၊၂၄
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် စီးပွားရေးဆက်ဆံရေးတွင် ထိရောက်စွာ တားဆီးနှိမ်နင်းနေပြီလား၊ (ဥပမာ-ကန္ဒာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်)	☐	☐	အပိုဒ် - ၂၅၊ ၁၀

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်။ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉) နှင့် ၎င်း၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ချက်အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု (သွယ်ဝိုက်၍ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု) တိုက်တွန်းချက် ၁၉၃၀ (အမှတ် ၃၅)**
  ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပိုင်းတွင် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် သုံး၍ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို တားဆီးနှိမ်နင်းစေရန်ဖြစ်သည်။ "တစ်စုံတစ်ဦး၏ဆန္ဒမပါဘဲ ခြိမ်းခြောက်၍သော်လည်းကောင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ပေး၍သော်လည်းကောင်း ဂန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းအားလုံး"ကို အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်က အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခဲ့သည်။ ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ချက်နှင့် တိုက်တွန်းချက်များသည် ILO ၏ ပထမဆုံးလမ်းညွှန်ချက်များဖြစ်ပြီး ၎င်းတွင် ပြည်သူပိုင်နှင့်ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရန် တစိုက်မတ်မတ်ဆောင်ရွက်ရန်တို့ပါဝင်သည်။ (see Art. 2 (e) in the Protocol).
- **အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဖျက်သိမ်းခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၅၇ (အမှတ် ၁၀၅)**
  ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု (ဥပမာ- သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပခြင်းတို့အတွက် အပြစ်ပေးမှုတို့ကို တားမြစ်ထားပါသည်။)
- **အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု (ဖြည့်စွက် ဆောင်ရွက်မှုများ) အကြံပြုသုံးသပ်ချက် ၂၀၁၄ (အမှတ် ၂၀၃)**
  ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် လူကုန်ကူးမှုအပါအဝင် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေမှုတို့ကို အင်အားမြှင့်တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် လျော်ကြေးပေးရေးတို့အားတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ကြရန်ရည်ရွယ်၍အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု (၂၀၁၄)ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက် (Protocol) က ထောက်ခံအားပေးထားသည်။

ကလေးအလုပ်သမားခန့်ထားခြင်းအား ထိထိရောက်ရောက်တိုက်ဖျက်ခြင်း - အနိမ့်ဆုံးအသက်နှင့် အဆိုးရွားဆုံးသောခိုင်းစေမှုပုံစံများ (အပိုဒ် ၂၆-၂၇)

ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးထိရောက်စေရန် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများသည် ကလေးများအား လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် ကလေးများအား အဆိုးရွားဆုံးသောပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေမှုတိုက်ဖျက်နှိမ်နင်းရေးတို့အား ချက်ချင်း ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်ကြရမည်ဖြစ်သည်။

နောက်ဆုံးတွင် MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် အစိုးရများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်၍ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး အမျိုးသားရေးမူဝါဒတစ်ခုကို ချမှတ်ပြီး အကြံပြုထားသည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရသည် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို တိုးမြှင့်သွားရေး ဆောင်ရွက်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၆
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို လေးစားလိုက်နာပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၂၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကလေးများအား အဆိုးရွားဆုံးသောပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေမှု တိုက်ဖျက်ရေးတွင် ပါဝင်ကူညီပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးအပ်သည့်ကွင်းဆက်တွင်ကလေးလုပ်သားများရှိနေခြင်းအားစုံစမ်းဖော်ထုတ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၇၊ ၁၀

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **အနိမ့်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်၁၃၈)နှင့် တိုက်တွန်းချက် (အမှတ်၁၄၆)၊ ၁၉၇၃**
  ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အား လေးစားလိုက်နာမည်ဟု လက်မှတ်ရေးထိုးထားသောနိုင်ငံများသည် ကလေးအလုပ်သမား ထိထိရောက်ရောက်ပပျောက်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်သည့် အငယ်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်အား တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးသွားရန် နိုင်ငံတော်မူဝါဒတစ်ရပ်အားရေးဆွဲရန် လိုအပ်ပါသည်။
- **ကလေးများအား အဆိုးရွားဆုံးသောပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေမှုပြဋ္ဌာန်းချက်(အမှတ် ၁၈၂)နှင့် တိုက်တွန်းချက် (အမှတ် ၁၉၀) ၁၉၉၉**
  ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)အား လေးစားလိုက်နာမည်ဟု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြင့် ထိုနိုင်ငံသည် ကလေးများအား အဆိုးရွားဆုံးသောပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေမှုအား တားဆီးနှိမ်နင်းကြရန် ချက်ချင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။

တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံရေး (အပိုဒ်၂၈-၃၁)

မိမိလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွင်းနှင့်မိမိနှင့်ဆက်နွယ်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့တွင်တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံရေးအတွက် ယေဘုယျစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အသုံးချသင့်သည်။ အဆင့်အသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းများ အားလုံးတို့အား အရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံတို့အပေါ်အခြေခံ၍ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ နေရာချထားခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်းတို့အား အခြေခံတစ်ရပ်အဖြစ်ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။

အစိုးရများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လူမျိုး၊ အသားရောင်၊ ကျားမ၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ နိုင်ငံသားကွဲပြားမှု၊ လူမှုရေးအနေအထားကွဲပြားမှု တို့ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုပပျောက်ရေးအတွက် မူဝါဒများ သတ်မှတ်ရေးဆွဲသင့်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အထက်ပါ သတ်မှတ်ချက်များကို အခြေခံ၍တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးမရရှိစေသော ခွဲခြားဆက်ဆံခံနေရမှုများကို ရှောင်ကြဉ်ကြရန် လိုအပ်ပါသည်။

အစိုးရများသည် တန်ဖိုးတူအလုပ်အတွက် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ တန်းတူညီမျှ လုပ်အားခရရှိစေရေးအတွက် တိုက်တွန်းပေးသင့်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန် အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရသည် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတိုက်ဖျက်ရေးတို့အတွက် မူဝါဒများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပါသလား	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၈
အစိုးရသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မြေပြင်အခြေအနေတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံနေခြင်းအား လိုအပ်ချက်များအဖြစ် သဘာထားကာ ရှောင်ကြဉ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၃၁
အစိုးရသည် လုပ်ငန်းတန်ဖိုးတူသောအလုပ်အတွက် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအား တန်းတူညီမျှလုပ်အားခရရှိစေရေးတိုက်တွန်းပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၂၉
အစိုးရသို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှောင်ကြဉ်ရန် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ထောက်ပံ့ပေးပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၁

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့[16]

- **တန်းတူညီမျှလုပ်ခရရှိစေရေးပြဋ္ဌာန်းချက်(အမှတ် ၁၀၀)နှင့် တိုက်တွန်းချက်(အမှတ် ၉၀)၊ ၁၉၅၁**
  တန်းတူညီမျှလခရစေရေးပြဋ္ဌာန်းချက်(အမှတ် ၁၀၀) နှင့် အကြံပြုထောက်ခံချက်(အမှတ် ၉၀) ၁၉၅၁ သည် ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် စီးပွားရေးကဏ္ဍအားလုံးရှိ အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် အသုံးချနိုင်သည်။ ၎င်းထဲတွင် လုပ်ငန်းတန်ဖိုးတူ ကျား၊ မ အလုပ်သမားများအားလုံး လုပ်အားခတန်းတူရရှိရေးမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် အမျိုးသားမူဝါဒများ ရေးဆွဲပြီး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများချမှတ်ခဲ့သည်။
- **ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့်အလုပ်အကိုင်ရာထူး) ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်၁၁၁) နှင့် တိုက်တွန်းချက် (အမှတ် ၁၁၁) ၁၉၅၈**
  ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရန်အတွက် ဥပဒေရေးဆွဲနိုင်ရန်နှင့် ၎င်းထဲတွင် အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် လူမျိုး၊ အသားရောင်၊ ကျားမ၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ အမျိုးသားရေးအစရှိသည်တို့ကို အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုတို့အတွက် ရေးဆွဲထားသောဥပဒေများကို ဖျက်သိမ်းရန်ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှု (အပိုဒ် ၃၂-၃၆)

အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် တည်ငြိမ်မှုရှိစေရေးပြဿနာသည် ပုဂ္ဂလိက CSR ကျင့်ဝတ်များတွင်ပေါ်လွင်နေသည့် MNE ကြေညာစာတမ်းပါ နယ်ပယ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး သမဂ္ဂများက အဆိုပါအာမခံချက်မရှိ၊ စိတ်မချရသည့် အလုပ်အကိုင်များအား တိုက်ဖျက်ကြောင်းကို တိတိပပလုပ်ဆောင်သင့်သည်။

16 ဤအပိုင်းတွင် ထပ်မံဖတ်ရှုရန် ILO စံနှုန်း- မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် အလုပ်သမားများ တိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၆) တိုက်တွန်းချက် အမှတ်(၁၆၅)၁၉၈၁၊ HIV and AIDS ဆိုင်ရာ တိုက်တွန်းချက် ၂၀၁၀ ခုနှစ် (အမှတ်၂၀၀)

အလုပ်သမားများအတွက်ပါဝင်သည်မှာ?

Unilever-IUF

Pakistan နိုင်ငံရှိ Unilever စက်ရုံတွင် အမြဲတမ်း အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးစာချုပ်အတွက် တိုက်ပွဲဝင်ရာတွင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ် - IUF က အထောက်အထား နည်းလမ်းများစွာကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး ယင်းတို့တွင် MNE ကြေညာစာတမ်းလည်း တစ်ခု ပါဝင်ပါသည်။ လူထုအား အောင်မြင်စွာ စည်းရုံးလှုံဆော်ပြီးနောက် ကုမ္ပဏီနှင့် ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်သဘောတူညီချက်များရရှိခဲ့သည်။ Khanewal ရှိ ရာချီသောကျပန်း အလုပ်သမားများနှင့် Rahim Yar Khan စက်ရုံများသည် အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်သော၊ အမြဲတမ်း အလုပ်များရခဲ့ကြသည်။ Peter Rossman (2013): Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda. In: International Journal of Labour Research. Vol. 5 Issue 1 တွင် အသေးစိတ်ကို ကြည့်ပါ။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်ပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် တည်ငြိမ်သောအလုပ်အကိုင် ပေးနိုင်ရန် အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ကြိုးပမ်းသင့်သည်။

- တက်ကြွသော အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးအစီအစဉ်များ၊
- အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးတို့အတွက် သက်ဆိုင်သည့်တာဂန်များကို လွတ်လပ်စွာညှိနှိုင်းခြင်း၊ လိုက်နာခြင်းနှင့်
- အကြောင်းမဲ့ အလုပ်ဖြုတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ရှောင်ရှားခြင်း၊

နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် အလုပ်အကိုင်အတွက် ကြီးမားသောအပြောင်းအလဲများရှိပါက သင့်တော်သည့်အချိန်မီ ကြိုတင်အသိပေးရန်၊ ဒေသခံအစိုးရ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းပြီး ဆိုးရွားသည့်ထိခိုက်မှု အနည်းဆုံးဖြစ်ရန် အတတ်နိုင်ဆုံး ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။

အစိုးရများကလည်းကဏ္ဍစုံတွင် ပင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသည့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လေ့လာသင့်ပြီး နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကြောင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုနှင့် အလုပ်သမားဖေးကွက်အား အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သင့်တော်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန်၊ အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်သည့်အခါ အလုပ်သမားများ ပင်ငွေအတွက် ကာကွယ်ရန် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

လုပ်ဆောင်ရန် အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အလုပ်သမားများအား အကြောင်းမဲ့ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးထားပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၅
အစိုးရအနေဖြင့် MNE လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုများနှင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၂
အစိုးရအနေဖြင့် MNEများ၊ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်အတူ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းအတွက် ဝင်ငွေကာကွယ်မှုဆိုင်ရာများတွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု ရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၆
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် လုပ်သားအင်အားဆိုင်ရာ စီမံကိန်းအား တက်တက်ကြွကြွလုပ်ဆောင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၃
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိ၏ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့်ကွင်းဆက်တွင် တည်ငြိမ်သောအလုပ်အကိုင်ပုံစံ ဆက်ဆံရေးကို ဦးတည်သော လုပ်ဆောင်မှုများ ရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၃၊၁၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (လက်အောက်ခံလုပ်ငန်းများ)သည် အလုပ်သမားများနှင့် တည်ငြိမ်သောအလုပ်အကိုင်ပုံစံ ဆက်ဆံရေးကို ဦးတည်သောလုပ်ဆောင်မှုများ ရှိမရှိနှင့် ထိုအရာက အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုအား အထောက်အကူပေးပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၃၊၁၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အကြောင်းမဲ့အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၅
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းအပြောင်းအလဲ ဖြစ်ပေါ်နိုင်မှုအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ အကျိုးသင့်အကြောင်းသင့်ဖြင့် အသိပေးခြင်းရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၄
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းအပြောင်းအလဲ ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့်ဆိုးကျိုးများကိုလျော့နည်းစေရန်ဆင်ခြင်သောလုပ်ဆောင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၄

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **အလုပ်ခန့်အပ်အဆုံးသတ်ခြင်းပြဋ္ဌာန်းချက်(အမှတ် ၁၅၈)နှင့် တိုက်တွန်းချက်(အမှတ် ၁၆၆) ၁၉၈၂**
  လုပ်သားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရန် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုမရှိခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လက်ခံနိုင်သော အကြောင်းပြချက်များမှလွဲ၍ အလုပ်သမားများကိုရပ်ဆိုင်းခြင်းမပြုလုပ်ရ။ ဥပမာ- လုပ်ငန်းချိန်ပြင်ပတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်း၏အကြောင်းပြချက်မဖြစ်စေရ။

သင်တန်းပေးခြင်း (အပိုဒ် ၃၇ -၄၀)

ဤလုပ်ဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍသည်လုပ်သားများ၏စွမ်းရည်တိုးတက်စေရန်သင်တန်းများလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြပါသည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အောက်ပါတို့အားလုပ်ဆောင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

- ဒေသခံအစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းကာ မိမိတို့၏အလုပ်သမားများ (ရာထူးအစုံ)ကို လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသော သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် နိုင်ငံ၏ တိုးတက်ရေး မူဝါဒများကိုပါ အထောက်အပံ့ပေးခြင်း။
- ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ပူးပေါင်းကာ အရည်အသွေးတိုးတက်စေရေး၊ စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့လာသင်ယူခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန်မှုများကို ပြည်တွင်းအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ဒေသခံ လူ့အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ အသုံးပြုကာ သင်တန်းများပေးခြင်း၊ အလုပ်ခွင်ဆက်ဆံရေးကဲ့သို့သော လိုအပ်သည့်နယ်ပယ်အလိုက် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အတွေ့ အကြုံများပိုမိုကျယ်ပြန့်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။
- ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများရှိ လုပ်ငန်းများသည် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစီအစဉ်များ၊ အထူးရန်ပုံငွေများ၊ စသည်တို့တွင် ဒေသခံအစိုးရ၏အားပေးကူညီမှု၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အထောက်အပံ့များဖြင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန်။

အစိုးရအနေဖြင့် စိတ်ဝင်စားမှုရှိသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပူးပေါင်းကာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ သင်တန်းများနှင့် လမ်းညွှန်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လည်း အဆိုပါ မူဝါဒများကို လိုက်ပါဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရအနေဖြင့် သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုသင်တန်းများနှင့် လမ်းညွှန်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၃၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ရာထူးအဆင့်ဆင့်ရှိ အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းပေးခြင်းများရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၃၈
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် တိုင်းပြည်၏လိုအပ်ချက်နှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသောသင်တန်းများကို လုပ်ဆောင်ပေးမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၃၈
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၃၉
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဒေသတွင်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၄၀

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **လူ့အရင်းအမြစ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးမှုပြဋ္ဌာန်းချက်- ၁၉၇၅ (အမှတ် ၁၄၂)**
  ဤသဘောတူညီချက်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံတိုင်းသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၊ လမ်းညွှန်မှုများ နှင့်သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များဖော်ထုတ်လုပ်ဆောင်ပြီး၊ အထူးသဖြင့် လုပ်သားဌာနရမ်းမှုဆိုင်ရာ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ချိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်ရမည်။
- **လူ့အရင်းအမြစ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ တိုက်တွန်းချက်- ၂၀၀၄ (အမှတ် ၁၉၅)**
  ဤအကြံပြုချက်တွင်နိုင်ငံ၏ စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ပညာရေး၊ သင်တန်းများ၊ စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူခြင်း အစရှိသည်တို့ကိုချမှတ်ခြင်း၊ အသုံးချခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုများပါဝင်ပြီး စီးပွားရေး၊ ဘဏ္ဍာရေး။ လူမှုရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် တစ်သမတ်တည်းရှိစွာဖြင့် ဆွေးနွေးရန်ဖြစ်သည်။

ဘဝ နှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ (စာပိုဒ် ၄၁-၄၆)

လုပ်အားခများ၊ ခံစားခွင့်များ နှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ (စာပိုဒ် ၄၁-၄၂)

ဒေသခံနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏အရွယ်အစားနှင့် ရင်းမြစ်ရရှိမှုတူညီသော MNE များအနေဖြင့် လုပ်အားခများ၊ အကျိုးအမြတ်များနှင့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများကို ပြည်တွင်း အလုပ်ရှင်များထက် မလျော့နည်းစေရန် MNE ကြေငြာချက်က ဖော်ပြထားသည်။

နိုင်းယှဉ်မှုပြုလုပ်ရန် အခြားလုပ်ငန်းရှင်များမရှိပါက MNE များအနေဖြင့် ဖြစ်နိုင်ချေအရှိဆုံး နှင့် အကောင်းဆုံးသော လုပ်အားခများ၊ ခံစားခွင့်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးရန်ဖြစ်သည်။ ထည့်သွင်းစဉ်းစား ရမည့်အရာများတွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်ပါသည်။

- နိုင်ငံတွင်းယေဘုယျလုပ်အားခနှင့်လျော်ညီစွာအလုပ်သမားများနှင့်ယင်းတို့မိသားစုများ၏လိုအပ်ချက်များ၊ စားဝတ်နေရေးကုန်ကျစရိတ်၊ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြားလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ လူနေမှု အဆင့်အတန်း များ။
- စီးပွားရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များ၊ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ၊ ထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းရည်နှင့် လုပ်သားဌာနရမ်းမှုဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းမြင့်မားမှုကို ထိန်းသိမ်းလိုခြင်း။

လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့်အလုပ်သမားအတွက်အခြေခံလိုအပ်ချက်များဖြစ်သော အိမ်ရာ၊ ဆေးဝါးနှင့်အစားအသောက် ထောက်ပံ့ပေးမှုများရှိပါက အဆိုပါဝန်ဆောင်မှုသည် ကောင်းမွန်သော အဆင့်ရှိ ဝန်ဆောင်မှုဖြစ်သင့်သည်။

အစိုးရများအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ဝင်ငွေနည်းပါးသော လူတန်းစား များနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနည်းပါးသော ဒေသများ အကျိုးအမြတ်ဖြစ်စေရန် ကြိုးစားသင့်ပေသည်။

၂၀၁၇- MNE ကြေငြာချက် နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ဒေသခံ တိုင်းရင်းသားများဆိုင်ရာ ILO Convention No.169 ကို ထပ်မံဖြည့်စွက်ထားပါသည်။ ထိုအချက်သည် သဘောတူညီချက်ကိုလမ်းညွှန်မှုအဖြစ် အသုံးပြုလိုသူများအားလုံးနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွက် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို ပိုမိုသေချာစေမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

၂၀၁၇တွင် Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No.169)ကို နိုင်ငံပေါင်း (၂၂) နိုင်ငံက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး အများစုမှာ လက်တင် အမေရိကမှဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရအနေဖြင့် ဝင်ငွေနည်းပါးသော လူအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နည်းပါးသောဒေသများတွင် MNEများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများက အကျိုးရရှိစေခြင်း ရှိ၊ မရှိ တိုင်းတာမှုများကို လုပ်ဆောင်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၂
ဒေသခံနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အရွယ်အစားနှင့်ရင်းမြစ်ရရှိမှု တူညီသော MNE များအနေဖြင့် လုပ်အားခများ၊ အကျိုးအမြတ်များနှင့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများကို ပြည်တွင်း အလုပ်ရှင်များထက် မလျော့နည်းစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၁
နိုင်းယှဉ်မှုပြုလုပ်ရန် အခြားလုပ်ငန်းရှင်များမရှိပါက MNE များအနေဖြင့် ဖြစ်နိုင် ချေအရှိဆုံးနှင့် အကောင်းဆုံးသောလုပ်အားခများ၊ အကျိုးအမြတ်များနှင့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးခြင်းရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၁
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ပေးသည့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ဖြစ်သော အိမ်ယာ၊ ဆေးဝါးနှင့် အစားအသောက်များသည် အဆင့်အတန်းကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၁

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့[17]

- **အလုပ်ချိန်နာရီလျော့ချခြင်းဆိုင်ရာတိုက်တွန်းချက်- ၁၉၆၂(အမှတ် ၁၁၆)**
  နိုင်ငံတိုင်းသည် ပုံမှန်အလုပ်ချိန် လျော့ချရေးဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေကို တစ်ပတ်အလုပ်ချိန် နာရီ (၄၀)ဖြင့် လုပ်ခလစာလျော့ချမှု မရှိပဲ လုပ်ဆောင်မှုကို သေချာစေရန်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- **တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများနှင့်မျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်- ၁၉၈၉(အမှတ် ၁၆၉)**
  ဤသဘောတူညီမှုကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံတိုင်း သည် ဒေသခံ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် ယင်းတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားရန် စနစ်ကျမှုရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အစီအမံများရှိရမည်။

17 ဤအပိုင်းတွင် ထပ်မံဖတ်ရှုရန် ILO စံနှုန်း - အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်ရာဆိုင်ရာတိုက်တွန်းချက်-၁၉၆၁ (အမှတ် ၁၁၅)။ အလုပ်သမားများ၏ရသင့်မှုတောင်းဆိုချက်များအားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း (အလုပ်ရှင်များကအကြွေးမပေးဆပ်ခြင်း) ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၇၃)နှင့် တိုက်တွန်းချက် (အမှတ် ၁၈၁) - ၁၉၉၂

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (စာပိုဒ် ၄၃-၄၆)

အစိုးရများအနေဖြင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် နှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လုံလောက် သော ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအဆင့်အတန်းကို ထောက်ပံ့ပေးစေရန်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအတွက် လုပ်ဆောင်ကြောင်း သေချာသင့်ပေသည်။ ထိုအချက်တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအပေါ် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အဆောက်အအုံ ဘေးကင်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ထိုမျှမကဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆထိခိုက် ဒဏ်ရာရမှုနှင့် ရောဂါဖြစ်ပွားမှုခံရသော လုပ်သားများကို လျော်ကြေးပေးသင့်ပေသည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်

- အခြားသောနိုင်ငံများတွင် လည်ပတ်နေသောလုပ်ငန်းများ၏ အတွေ့အကြုံများအား မှတ်သားကာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာများကို အမြင့်ဆုံးစံနှုန်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။
- အခါအခွင့်သင့်တိုင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း။
  တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်သည်။

ထိုကိစ္စသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဒေသတွင်း အမှုအကျင့်များ တိုးတက်ရန် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းပင်ဖြစ်ရာ MNE ကြေငြာချက်သည် အောက်ပါ အချက်များကိုလည်းဆက်လက် လုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်ထားသည်။

- အခြားသောနိုင်ငံများရှိ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုမှ သိရှိလာသော၊ မိမိလုပ်ငန်းနှင့်တကွ မိမိနှင့် စီးပွာရေး အဆက်အသွယ်ရှိသူများအတွက် သိသင့်သိထိုက်သော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အများသိစေ အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်။
- ထုတ်ကုန်အသစ်များနှင့် ပတ်သက်သော အန္တရာယ်များနှင့် ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ အတိုင်းအတာများကို အစိုးရများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်သားများသိရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။
- လုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်သက်သောနိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပူးပေါင်း ပါဝင်ရမည်။
- လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အပြည့်အဝပူးပေါင်းပါဝင်ကာ နိုင်ငံနှင့် သင့်လျော်သော လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်း။

အစိုးရများအား MNE ကြေငြာစာတမ်းက အကြံပြုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်စံချိန်စံညွှန်း များနှင့် ILO ၏ လက်တွေ့ကျင့်ထုံးများ၊ လမ်းညွှန်မှုများကို အသုံးပြုကာ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအား လုံလောက်သော ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ထောက်ပံ့ပေးမှုများသေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်ရေးရာစံနှုန်းများကို အသုံးပြုပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုံလောက်သော ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစံနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်းရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ချက်များရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၄၃
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမြင့်မားဆုံးစံချိန်စံနှုန်းများကို အသုံးချမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၄
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးပြဿနာများ၏ အကြောင်းရင်းအား စစ်ဆေးပါသလား၊ တိုးတက်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၄
ထုတ်ကုန်သို့မဟုတ်လုပ်ကိုင်နည်းအသစ်များနှင့်ပတ်သက်သောအန္တရာယ်များနှင့် ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ အတိုင်းအတာများကို အစိုးရများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ အသိပေးမှုများရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၄
စီးပွာရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့်နိုင်ငံတွင်းလုပ်ဆောင်သော အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား အချက်အလက်ဖော်ပြမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၄
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၆

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့[18]

- **လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်ရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၈၁ (အမှတ် ၁၅၅) နှင့် ၂၀၀၂ နောက်ဆက်တွဲ ပရိုတိုကော၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာတိုက်တွန်းချက် - ၁၉၈၁ (အမှတ်-၁၆၄)**
  ဤသဘောတူညီချက်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသောနိုင်ငံတိုင်းသည်အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ကာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်လျော့ချခြင်းဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို ကာကွယ်ရန် မူဝါဒများ ချမှတ်ရမည်။
- **ကျောက်ဝမ်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်.၁၆၂) နှင့် တိုက်တွန်းချက် (အမှတ်-၁၇၂)၁၉၈၆**
  ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ချက်တွင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အဆုတ်နှင့် ပတ်သက်သော ရောဂါဝေဒနာ များအပါအဝင် အခြားအရာအားလုံး အကျုံးဝင်သည်။

18 ဤအပိုင်းအတွက်ဆက်လက်သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းများ -Radiation Protection Recommendation, 1960 (No. 114); Guarding of Machinery Recommendation, 1963 (No. 118); Benzene Recommendation, 1971 (No. 144); Occupational Cancer Recommendation, 1974 (No. 147); Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention (No. 148) and Recommendation (No. 156), 1977; Occupational Health Services Convention (No. 161) and Recommendation (No. 171), 1985; Safety and Health in Construction Convention (No. 167) and Recommendation (No. 175), 1988; Chemicals Convention (No. 170) and Recommendation (No. 177), 1990; Prevention of Major Industrial Accidents Convention (No. 174) and Recommendation (No. 181), 1993; Safety and Health in Mines Convention (No. 176) and Recommendation (No. 183), 1995; Safety and Health in Agriculture Convention (No. 184) and Recommendation (No. 192), 2001; List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194)

- **လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုရှိရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွက် မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရေး မူဘောင် ၂၀၀၆ (အမှတ်-၁၈၇)**
  နိုင်ငံများသည် နိုင်ငံတွင်းမူဝါဒ၊ စနစ်အစီအစဉ်များဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိခိုက်မှုများ၊ ရောဂါများ၊ သေဆုံးမှုများကို ကာကွယ်ရန် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အစဉ်တိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (စာပိုဒ် ၄၇-၆၈)

လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး (စာပိုဒ် ၄၈-၅၄)

အစိုးရများ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်-
- ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူရန်မလိုဘဲ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်ပိုင် ခွင့်အခွင့် အရေးများကို အသိအမှတ်ပြုရန်
- အလုပ်သမားများကို သမဂ္ဂဖင်ရောက်မှုဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှ ကာကွယ်ပေးရန်
- စီးပွားရေးလည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ အချင်းချင်း ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများကို ခွင့်ပြုပေးရန် - မျှော်လင့်သည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများအား လွတ်လပ်စွာ ရပ်တည်နေသည်ဆိုသော်လည်း အထောက်အပံ့ပေးရန် တိုက်တွန်းအားပေးပါသည်။

အစိုးရများအားလုပ်ဆောင်စေလိုသည်မှာ-
- နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများကို ယင်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက်ရွေးချယ်ထားသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းမှုကို ခွင့်ပြုရမည်။
- နှစ်ဘက်စိုးရိမ်ပူပန်သော ကိစ္စရပ်အား ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဒေသတွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတွင်း အဖွဲ့အစည်းများ၏ဖိတ်ခေါ်မှုဖြင့် အခြားနိုင်ငံများမှ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များဝင်ရောက်မှုကို ခွင့်ပြုပေးရမည်၊
- EPZs[19] များအပါအဝင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုဆွဲဆောင်ရန် အထူးမက်လုံးများသည် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်များ ချုပ်ချယ်ကန့်သတ်ချက်များ မပါစေရန်သေချာရပါမည်။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် လုပ်အားခညှိနှိုင်းမှုများကို မဝိတ်ပင်ရ။ ဤအချက်တွင် ပို့ကုန်တင်ပို့ခြင်းဆိုင်ရာ ဇုန်များ (EPZs) ပါဝင်သည်။

19 ယင်းတွင် မည်သည့် အမည်နာမပေးထားသည်ဖြစ်စေ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအား အထူးမက်လုံးပေးထားသည့် စီးပွားရေးဇုန်များ ပါဝင်သည်။ ဥပမာ- Qualifying Industrial Zones (QIZ) ၊ Specila Economic Zones (SEZ)

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရအနေဖြင့် မည်သည့်လုပ်ငန်းမှ အလုပ်သမားများကို မဆိုယင်းတို့ ရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမားမဂ္ဂများ ထူထောင်၊ ပင်ရောက်၊ ပူးပေါင်းခြင်းများ ခွင့်ပြုပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၄၈
အစိုးရအနေဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန် အကြောင်းဖြင့် လာရောက်သော အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို နိုင်ငံတွင်း ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၅၄
အစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုဆွဲဆောင်ရန် အထူးမက်လုံးများသည် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်များ ချုပ်ချယ်ကန့်သတ်ချက်များ မပါစေရန် သေချာစွာ လုပ်ဆောင်ပေးမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၅၂
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့ရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ဖွဲ့စည်း၊ ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုပါသလား၊ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းမှုနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို ခွင့်ပြုခြင်းရှိပါသလား။ MNE များအနေဖြင့် မိမိလုပ်ငန်း၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်ပေးသွင်းမှုအချိတ်အဆက်များတွင် ထိုအခွင့်အရေးအား သေချာစေရန် ချိန်ဆလုပ်ကိုင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၈၊၁၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် အသင်း၀င်ခြင်းကြောင့် တစ်နည်းနည်းအပြစ်ပေးခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့မှ ရှောင်ကျဉ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၄၈
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအကြား ဆွေးနွေး တိုင်ပင်မှုများကို ခွင့်ပြုပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၅၃

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **လွတ်လပ်စွာသင်းပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်အား ကာကွယ်ပေးခြင်းပြဋ္ဌာန်းချက် -၁၉၄၈ (အမှတ်-၈၇)**
ဤပြဋ္ဌာန်းချက်က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ရွေးချယ်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများသို့ မည်သည့်ခွင့်ပြုချက်မျှမလိုအပ်ဘဲ ၎င်းရောက်ခွင့်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ အခွင့်အရေးများသည် အသင်းအဖွဲ့များအနေဖြင့် သင်းဖွဲ့စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ဥပဒေများချမှတ်ခြင်း၊ အရာရှိများအား မဲပေးရွေးချယ်ခွင့်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုများကို အာဏာပိုင်များ၏ စွက်ဖက်မှုများမပါဝဲ လုပ်ဆောင်ခွင့် အထိကျယ်ပြန့်သည်။ လက်မှတ်ထိုးထားသော နိုင်ငံအားလုံးသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအားလုံး၏ စည်းရုံးပိုင်ခွင့် လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်သမျှသော၊ ဆီလျော်သော အတိုင်းအဆများ ပေးထားခြင်းရှိစေရပါမည်။
- **စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းပြဋ္ဌာန်းချက် -၁၉၄၉ (အမှတ်-၉၈)**
ဤပြဋ္ဌာန်းချက်က ဦးစွာ သမဂ္ဂအဖွဲ့၀င်များက အလုပ်ရှင်များ၏ စွက်ဖက်မှုကင်းစွာဖြင့် လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးပြီး၊ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း အခွင့်အရေးများအား အပြုသဘောဆောင်သော အကောင်အထည်ဖော်မှုများရှိရန်နှင့် နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေကလည်း အားမြှင့်လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ သမဂ္ဂများအကြားခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရန်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

- **အလုပ်သမားများ ကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်-၁၉၇၁ (အမှတ်-၁၃၅)**
  တာဂန်ထမ်းဆောင်နေသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များသည် ၎င်းတို့ထံ ကျရောက်နိုင်သည့် အန္တရာယ်များမှ ထိထိရောက်ရောက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးထားခြင်းအား ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ဥပမာ-တည်ဆဲ ဥပဒေများ၊ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၊ (သို့) အခြား ဖက်စပ်သဘောတူထားသည့် အစီအမံများနှင့် အညီဖြစ်သော လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်နေသရွေ့၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်၊ (သို့)သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် အဖြစ်၊ (သို့) သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်းစသည့် အနေအထားအလိုက် (သို့) လှုပ်ရှားမှုများအလိုက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုးလည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း (စာပိုဒ် ၅၅-၆၂)

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်အား ထိရောက်သော အသိအမှတ်ပြုမှုရှိရန်အတွက် MNE ကြေငြာစာတမ်းသည် အောက်ပါအချက်များကို ဖော်ပြထားသည်။

- နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသောအလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရေးကိစ္စရပ်အတွက် ၎င်းတို့ကို ကိုယ်စားပြုမည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ကိုယ်တိုင် ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသင့်သည်။
- အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းကြခြင်းကို တိုးမြှင့်ပေးသင့်ပြီး၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း သဘောတူညီချက်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းများတိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား-

- အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များကို ထိရောက်သော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ တိုးတက်စေရေးအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် လိုအပ်သောအပံ့အပိုးများပေးရန်၊
- မိမိတို့လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော နိုင်ငံအသီးသီးရှိ အလုပ်ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားများ၏ တရားဝင် တာဂန်ရှိသော ကိုယ်စားလှယ်များသည် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမည့် အကြောင်းချင်းရာများအပေါ် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရန်တာဂန်ရှိသူစီမံခန့်ခွဲရေးမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ညှိနိုင်းမှုများကျင်းပပြုလုပ်နိုင်စေအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် ၊
- အဆိုပါညှိနှိုင်းမှုများတွင် တရားမျှတစွာမဟုတ်ဘဲ လွှမ်းမိုးရန် သို့မဟုတ် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်အား ကျင့်သုံးခြင်းကို နောင့်နေးစေရန် အလို့ငှာ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော ဌာနတစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအား ပြောင်းရွှေ့စေရန် ခြိမ်းခြောက်မှုမပြုစေရန် ။
- ထိရောက်အကျိုးရှိသောညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုဖြစ်စေရန် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို လိုအပ်သော သတင်း အချက်အလက်များ ထောက်ပံ့ပေးရန်၊
- လုပ်ငန်းနှင့်ပက်သက်သော အစိုးရမှ တောင်းဆိုချက်များကို အပြုသဘောဖြင့် တုန့်ပြန်ပေးရန်၊ မျှော်လင့်ပါသည်။

အစိုးရများအားလုပ်ဆောင်စေလိုသည်မှာ - အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များက စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ပါ ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်း လိုအပ်ချက်အစီအစဉ်အား အကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် အကူအညီဖြစ်စေမည့်နိုင်ငံစုံမှ လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သတင်းအချက်အလက်အား တောင်းဆိုလျှင် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်ဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အား နားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ပါ ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်း လိုအပ်ချက်အစီအစဉ်အား အကောင်အထည်ဖော်ရေး အတွက် အကူအညီဖြစ်စေရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား သတင်းအချက်အလက် ဖြည့်ဆည်းပေးပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၂
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆို ခွင့်ကို လက်ခံပါသလား၊ အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝသည့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများအတွက် လိုအပ်သည့် ပန်ဆောင်ပေးမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ထောက်ပံ့ ပေးမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၅၅၊၅၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်ဖြစ်ပါလျှင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖြစ်အဆိုပါအခွင့်အရေးကို သဘောပေါက်ကျင့်သုံးရေး အတွက် ၎င်းတို့၏ ကုန်သွင်းသူ Suppliers များအား ကူညီပံ့ပိုးသည့် အဖိအဖွ (Leverage) အစီအမံကို အသုံးပြုပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၅၅၊၅၇၊၁၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရေးအတွက် ရွေးချယ် ထားသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား အသိအမှတ်ပြုပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၅၈
စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု သဘောတူညီချက်တွင် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်း ရေးအတွက် အစီအစဉ်များ ပါ၀င်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများအပေါ် လွှမ်းမိုးရန် သို့မဟုတ် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်အား နှောင့်နှေးစေရန် အလို့ငှာလည်ပတ်နေသော လုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအား ပြောင်းရွှေ့ရန် ခြိမ်းခြောက်မှုအား ခွင့်မပြုခြင်းကို လေးစားပါသလား.	☐	☐	အပိုဒ်- ၅၉
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် သက်ဆိုင်မှုရှိသည့် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်အား တောင်းဆိုမှုကိုတုန့်ပြန်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၂
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝသည့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ အတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်အား အလုပ်သမား ကိုယ်စား လှယ်များထံ ပေးအပ်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၁

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့[20]

- **စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့်စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုရေးပြဋ္ဌာန်းချက်-၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၈)**
  ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ၏လွပ်လပ်စွာ စည်းရုံးလှုပ်ရှားပိုင်ခွင့်အား အလုပ်ရှင်များမှ နှောင့်ယှက်မှုမရှိစေရေးနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအား အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် နိုင်ငံအသီးသီး၏ ပြည်တွင်းဥပဒေကလည်း မြှင့်တင်ပေးရန် တို့ပါဝင်သည်။
- **စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရေးပြဋ္ဌာန်းချက် (နံပါတ်-၁၅၄) နှင့် တိုက်တွန်းချက် (အမှတ်-၁၆၃)၊ ၁၉၈၁**
  ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ လွတ်လပ်ပြီး ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်သော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းကို မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းကိုလွတ်လပ်ပြီး ဗဟုသုတရှိသောအဖွဲ့အစည်းများအား ကိုယ်စားပြုသည့် အုပ်စုများက လုပ်ဆောင်သည်။

ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း (စာပိုဒ်-၆၃)

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်နှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မျှော်လင့်ထားကြသည်မှာ-

- နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စိုးရိမ်ပူပန်နေမှုအပေါ် ပုံမှန်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းအတွက် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် သူတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များအကြား အပြန်အလှန်သဘောတူညီမှုဖြင့် ဖန်တီးထားသော စနစ်မျိုးထားရှိရန်။
- ဤဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းသည် စုပေါင်ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းအတွက် အစားထိုးသည့် သဘောမျိုးမဖြစ်သင့်ပေ။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ပုံမှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသော စနစ်မျိုးရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၃

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **လက်ခံဆောင်ရွက်သည့်အဆင့်၌ ပူပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၂ (နံပါတ်-၉၄)**
  စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ယန္တရား နယ်ပယ်အတွင်းမဟုတ်သည့် အပြန်အလှန်စိုးရိမ်ပူပန်မှု ရှိနေသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်သည့်အဆင့်တွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြားစေ့စပ် ညှိနှိုင်းခြင်း နှင့် ပူပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို တိုးတက်စေရန် သင့်တော်သောအဆင့်များကို ဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။

20 ဤအပိုင်းအတွက်ဆက်လက်သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းများ - Communication within the Understanding Recommend - ation,1967 (No.129)၊ Workers; Representatives Convention , 1971 (No.135)

နစ်နာချက်များကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကုစားရန်အခွင့်အလမ်း (စာပိုဒ်များ ၆၄-၆၆)

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုများကို ကာကွယ်ရမည်ဟူသော တာဝန်တစ်ရပ်အနေဖြင့် အစိုးရများသည် တရားရုံးယန္တရားကဲ့သို့သော ဥပဒေပြုရေး၊ တရားစီရင်ရေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် ဆီလျော်သောလုပ်ဆောင်မှုအဆင့်ဆင့်ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ထိုချိုးဖောက်ခံရမှုများ ဖြစ်ပွားသောအခါ ခံစားရသည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအုပ်စုက ကုစားမှုလမ်းကြောင်းရရှိစေရန်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

MNE ကြေညာစာတမ်းကလူမှုတွေ့ဆုံပြောဆိုမှုနှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုတို့သည် လျော်ကန်သောလုံလုံလိုက်ထုတ်မှုနှင့် ကုစားခွင့် အခွင့်အလမ်းများအဖြစ် အရေးပါကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်နှင့် ပြည်တွင်း ကုမ္ပဏီများကို မျှော်လင့်သည်မှာ-

- နစ်နာချက်များအတွက်ဆုံးရှုံးခံစားရမှုမရှိစေပဲ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားမှုရှိပါ။ ဤအချက်သည် ILO ၏ အခြေခံစံသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိသော နိုင်ငံများတွင် အထူးသဖြင့် အရေးကြီးပါသည်။
- ကုန်စည်ပေးသွင်းသည့် ကွင်းဆက်နှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏သြဇာကိုသုံး၍ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများကို ကုစားရေးအတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းများကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် မိမိတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မိတ်ဖက်များကို တိုက်တွန်းသင့်ပါသည်။

MNE ကြေညာစာတမ်းက အလုပ်သမားများသည် တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အသင်းအဖွဲ့လိုက်ဖြစ်စေလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း အလေးအနက်ဖော်ပြထားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ- နစ်နာချက်များကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်သည်။ အချို့သောနိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွက် GFAs တွင် အလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်မှုရှိသောနစ်နာမှုများ တိုင်ကြားနိုင်သောယန္တရားများ ထားရှိပေးနိုင်ပါသည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရတွင် အလုပ်သမားများ ကုစားနိုင်သော အခွင့်အလမ်းများ ရရှိရန် သင့်လျော်သောဆောင်ရွက်မှုမျိုး ရှိပါ သလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၆၄
အဂတိကင်းစွာ ဖြင့် အလုပ်သမားများသည် မကျေနပ်ချက်များကို တိုင်ကြားဆောင်ရွက်နိုင်ပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၆၆
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့၏သြဇာကို အသုံးပြု၍ ထိရောက်သော ကုစားမှုများကို ပံ့ပိုးပေးရန် စီးပွားရေး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို တွန်းအားပေးမှု ရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၃

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **နစ်နာချက်များ စစ်ဆေးခြင်း ဆိုင်ရာတိုက်တွန်းချက်- ၁၉၆၇ (အမှတ် ၁၃၁)**
  ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို သူ (သို့မဟုတ်) သူမတွင် နစ်နာမှု၊ မကျေနပ်သော အကြောင်းအရာရှိလာပါက ထိုနစ်နာမှု၊မကျေနပ်ချက်ကို တိုင်ကြားခွင့်ရှိပြီး စစ်ဆေးပေးခွင့်ရှိရမည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်း။ (စာပိုဒ်များ ၆၇-၆၈)

အစိုးရများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအကြား လုပ်ငန်းခွင်အငြင်းပွားမှုများအား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖြေရှင်းပေးရေးအတွက် နိုင်ငံတော်၏ အခြေအနေနှင့် လျော်ကန်မှုရှိသော ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိယန္တရားဖြင့်အကူအညီ အခမဲ့ရရှိရန် သေချာစွာလုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်နှင့် နိုင်ငံပိုင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ ကာကွယ်ဖြေရှင်းမှုတွင် ကူညီရန်ဆန္ဒအလျောက် ရင်ကြားစေ့ဆောင်ရွက်ပေးသော ယန္တရားနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို တည်ဆောက်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။

လုပ်ဆောင်ရန်အထောက်အကူပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ - MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စွမ်းရည်အားနားလည်သိမြင်ခြင်း

	ရှိ	မရှိ	အညွှန်း
အစိုးရအနေဖြင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အငြင်းပွားမှုများကို ကာကွယ်ဖြေရှင်းရန် ယန္တရားတည်ဆောက်ရာတွင်အထောက်အကူပေးပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၆၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်အငြင်းပွားမှုများကို ကာကွယ်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ဆန္ဒအလျောက် ဆောင်ရွက်သော ဖြန်ဖြေရေးယန္တရားတည်ဆောက်ရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ပူပေါင်းမှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်-၆၈
ဆန္ဒအလျောက်ဆောင်ရွက်ပေးသော ဖြန်ဖြေရေး ယန္တရားတွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အရေအတွက် မျှတစွာပါဝင်မှုရှိပါသလား။	☐	☐	အပိုဒ်- ၆၈

ဤအပိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော ILO စံနှုန်းအချို့

- **ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ခြင်းဆိုင်ရာ တိုက်တွန်းချက်- ၁၉၅၁ (အမှတ် ၉၂)**
  အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းခွင်အငြင်းပွားမှုများကို ကာကွယ်ဖြေရှင်းရေးအား အထောက်အကူပြုသည့် နိုင်ငံ၏အခြေနေနှင့် သင့်တော်သော ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေရေးယန္တရား တစ်ရပ်ရှိသင့်သည်။

MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် ပါဝင်သော သမဂ္ဂ၏လှုပ်ရှားမှုအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များ (ကိရိယာများ)

ILO သည် မိမိအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိ မတူညီသောအဖွဲ့များက MNE ကြေညာစာတမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန် မတူကွဲပြားသော အသုံးချကိရိယာများအား ဖော်ထုတ်ပေးထားပါသည်။

ဒေသဆိုင်ရာနောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်မှု ယန္တရား (နောက်ဆက်တွဲ ၂၊ အမှတ် ၁. က)

၂၀၁၄ခုနှစ် မတ်လတွင် ILO အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုယန္တရားကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက MNEကြေညာစာတမ်း အသုံးချမှုနှင့် တိုးတက်မှုရှိရေးအတွက် ဒေသဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာတစ်ခုပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် မိမိတို့နိုင်ငံရှိ MNEကြေညာစာတမ်းတွင် ပါဝင်သော အဓိကအချက်များအားအသုံးချမှုအပေါ် အမြင်များနှင့် ပက်သက်၍မေးခွန်းမေးခြင်းနှင့် အသံပေးခြင်းအားဖြင့် ဒေသအလိုက် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေမှုများတွင် ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ ILO ဒေသဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများတွင် ထည့်သွင်းထားသည့် အထူးကဏ္ဍတစ်ရပ်က ဒေသအဆင့်တွင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆွေးနွေးရန် သုံးပွင့်ဆိုင်စကားဝိုင်း ဆွေးနွေးပွဲနည်းလမ်းကို ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအနေဖြင့်ဒေသနှင့် ဒေသခွဲဆိုင်ရာမူဝါဒ ပဋိဉာန်းသူများအား MNE ကြေညာစာတမ်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သုံးသပ်ဆင်ခြင်ရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။

သုံးပွင့်ဆိုင်ခန့်အပ်သည့် နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များ (နောက်ဆက်တွဲ ၂၊ အချက် ၁(ခ))

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

နိုင်ငံတော်အဆင့် အဓိကဆက်သွယ်ရမည့် အဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့၏ထိတွေ့သက်ရောက်မှုအား ကျယ်ပြန့်သည်ထက် ကျယ်ပြန့်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ နောက်ဆုံးတွင် ၎င်းတို့သည် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးလှုပ်ရှားမှုသက်သက်သာမကဘဲ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရာနေရာတစ်ခုဖြစ် လာပေမည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ပေါ်တူဂီနှင့် ဆီနီဂေါတွင် နိုင်ငံအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဓိက အဆက်အသွယ်များအား တည်ထောင်ခဲ့ကြပြီးနောက် အခြားနိုင်ငံများကပါ အလားတူ လုပ်ဆောင်လာကြသည်။

ILO သည် MNE ကြေညာစာတမ်း အသုံးချမှုကို တိုးတက်စေရန် နိုင်ငံအတွင်းရှိ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင်အုပ်စုများ အား ပန်ကြားရာတွင် သုံးအုပ်စုစုံညီမှုအား အခြေခံပြီး နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များ ခန့်အပ်ရန်ဖြစ်သည်။ အစိုးရ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် သုံးပွင့်ဆိုင် နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များအား အသင်းအပင်း ပုံစံကျနမှုနှင့်အတူ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စေရပါမည်။ သို့သော်လည်း ILO၏ သုံးအုပ်စုစုံညီဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်-၁၄၄ မှ လမ်းညွှန်ရယူနိုင်သည်။

MNE ကြေညာစာတမ်းပါ စည်းမျဉ်းများတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရေးအား တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် MNE ကြေညာစာတမ်းက နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များ၏ လှုပ်ရှားမှုများအတွက်လမ်းညွှန်ချက် ပေးထားသည်။ (ဥပမာ- ဆွေးနွေးပွဲများ၊ တွေ့ဆုံပြောဆိုပွဲများဖြင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက်ခြင်း၊ အိမ်ရှင်နှင့် မူရင်းနိုင်ငံတို့အကြား ဆွေးနွေးပွဲများ လုပ်ဆောင်ခြင်း)။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များ၏ အလုပ် လုပ်ကိုင်နေမှုအပေါ် ထိုအကြံပြုချက်မျှသာဖြစ်သည် ဟု ကန့်သတ်မှု မပြုလုပ်ရပါ။

ပံ့ပိုးမှုနှင့် စွမ်းရည်အကန့်အသတ်ရှိသော နိုင်ငံအဆင့် အဓိကအဆက်အသွယ်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ထိတွေ့သက်ရောက်မှုစွမ်းအား ကျယ်ပြန့်သည်ထက် ကျယ်ပြန့်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် အတိတ်၏ အတွေ့အကြုံ၊ ရရှိပြီးသောသင်ခန်းစာများ၊ အလေ့ကျင့်ကောင်းတို့အပေါ်တွင် တည်ဆောက်ပြီးဖြစ်သော သုံးပွင့်ဆိုင်ပါဂင်မှုနှင့် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် သုံးပွင့်ဆိုင်အပေါင်း (Tripartite-plus) စင်မြင့်များကို စည်းရုံးလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

ILO သည် သုံးပွင့်ဆိုင်ခန့်အပ်သည့် အဓိကအဆက်အသွယ်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်၊ သတင်းအချက်အလက်နှင့် နည်းပညာအကူအညီတို့ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သမဂ္ဂများသည် ACTRAV ခေါ် အလုပ်သမားများ လုပ်ရှားမှုဗျူရိုအား အလုပ်စတင်နိုင်ရေးအတွက် ဆက်သွယ်မှုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

နည်းပညာအကူအညီ (နောက်ဆက်တွဲ-၂၊ အချက်-၁(ဂ))

ILO သည် MNEကြေညာစာတမ်းပါစည်းမျဉ်းများကို အသုံးချရေးနှင့် တိုးတက်စေမှုအတွက် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို နိုင်ငံအဆင့်အကူအညီ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပါသည်။ ဤအချက်သည် သမဂ္ဂအနေဖြင့် ACTRAV မှ နည်းပညာအထောက်အပံ့တို့ကို တောင်းခံနိုင်ပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တိုးတက်မှုရှိရန် MNE ကြေညာစာတမ်းကို မည်ကဲ့သို့ အကောင်းဆုံးအသုံးချရမည်နည်း ဟူသော ပိုမိုသောကျွမ်းကျင်မှုကို တည်ဆောက်ရန် ယင်းဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ အထူးပြုကျွမ်းကျင်သူများကို တောင်းခံနိုင်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ILO အကူအညီပေးရေးကောင်တာ
(နောက်ဆက်တွဲ-၂၊ အချက် ၁(ဂ))

ILO သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား ၎င်းတို့၏ကုမ္ပဏီက ကိုယ်ပိုင်လည်ပတ်နေသောမူဝါဒနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များသည်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးဆက်သွယ်ဆက်ဆံရေးတွင်လည်းကောင်း နိုင်ငံတကာ အလုပ်ရေးရာစံနှုန်းများနှင့် ပိုမိုညီညွတ်စေရေးအတွက် နိုင်ငံတကာ အလုပ်ရေးရာစံနှုန်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အကူအညီပေးရေးကောင်တာ (ILO Helpdesk) အား ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ အကူအညီပေးရေးကောင်တာက MNE ကြေညာစာတမ်း၏ တိုးတက်ရေးအား တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပါဂင်လုပ်ဆောင်ပေးရာတွင် ယင်းဂန်ဆောင်မှုအား ဦးဆုံးဆက်သွယ်ရမည့်သူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်းဖြစ်သည်။

အကူအညီပေးရေးဂန်ဆောင်မှုသည် အထူးပြုသနာရပ်များနှင့် ပက်သက်၍ အကြံဉာဏ်များ တောင်းခံပါက ဖြေဆိုပေးပါသည်။ မကြာခဏမေးလေ့ရှိသော မေးခွန်များအတွက် အဖြေပမာများကို ပေးထားပြီး၊ သုတေသနပြုချက်များ၊ စာပေနှင့် ထုတ်ဂေမှုများနှင့် အိုင်အယ်အို၏သင်တန်းများအတွက် အခွင့်အလမ်းများအား ဂင်ရောက်လေ့လာရန် ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ အလုပ်သမားစံချိန်စံနှုန်းများနှင့် MNE ကြေညာစာတမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် သင့်အနေဖြင့် အကူညီလိုအပ်လျှင် သင့်အား အကူအညီပေးရေးဂန်ဆောင်မှုမှ ILO နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုကို အသုံးပြုရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု (နောက်ဆက်တွဲ-၂၊အချက်-၂)

အလုပ်သမားများအတွက် ပါဝင်သည်မှာ?

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအနေဖြင့် ILO ၏ ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုအား အသုံးပြုရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေသော ကုမ္ပဏီများအား ကမ်းလှမ်း သင့်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ- ဥပမာအားဖြင့်- ထိုကုမ္ပဏီများသည်ဂုဏ်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာထိခိုက်မှုကို အထူးဂရုပြုခြင်း သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း နိုင်ငံတော်ပိုင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

ယင်းက အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို လေးစားရန် ကတိပြုထားသော ကုမ္ပဏီများအတွက် ဆွေးနွေးရန် သင့်လျော်သောနေရာတစ်ခုဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ သို့သော်-အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် အကူအညီနှင့် ILO၏ကျွမ်းကျင်မှုအား လိုအပ်နိုင်သည်။

ကုမ္ပဏီများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ ဆွေးနွေးပွဲသဘောတူညီချက်များကို အသုံးချရာတွင် ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုများကို ရည်ညွှန်းရန် GFA များတွင် သဘောတူညီနိုင်သည်။

ILO အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် MNE ကြေညာစာတမ်းနှင့်အညီ ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ MNE ကြေညာစာတမ်းပါ အခြေခံမူများ အကောင်အထည်ဖော်မှုအပေါ် အဓိပ္ပါယ်ရှိသောဆွေးနွေးမှုတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် ILO ရုံးအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ နှင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် ကြားနေရပ်တည်ကာ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသည်။ တောင်းဆိုမှုအရနှင့် တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှုအဆင်ပြေရေးအတွက် ILO ရုံးသည် ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးကြသည့်အခါ နည်းပညာ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူ အကြံပေးပညာရှင် အနေဖြင့် ဖြည့်စွက်ပံ့ပိုးပေးပါလိမ့်မည်။

ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုသည် ဆွေးနွေးမှုစတင်ရန် အဖွဲ့များ၏ သဘောဆန္ဒတူချက်ကို အခြေခံရပါမည်။ လုပ်ငန်းစဉ်အား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ILO ၏ အကူအညီပေးရေးကောင်တာ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များ၏ ရုံးအဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် တိုးတက်လာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး၊ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိ နိုင်ငံအဆင့် အဓိက အဆက်အသွယ်များ သို့မဟုတ် အလားတူ အသုံးပြုနိုင်သည့်နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် MNE ကြေညာ စာတမ်းပါ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အပိုင်းများကို အမှန်တကယ် အသက်ဝင်လာနိုင်စေပါမည်။

အဓိပ္ပါယ်ပြန်ဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် (နောက်ဆက်တွဲ-၂၊အချက်၃)

MNEကြေညာစာတမ်းအား အသုံးပြုရာတွင် အငြင်းပွားဖွယ်ရာများအား ပြဋ္ဌာန်ထားချက်များအားအဓိပ္ပါယ်ပြန်ဆိုခြင်း နည်းလမ်းဖြင့် စစ်ဆေးသည့် အဓိပ္ပါယ်ပြန်ဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အား ILO အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ၁၉၈၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ MNEကြေညာစာတမ်းပါ ဖော်ပြပြဋ္ဌာန်းထားချက်များအား အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူမှုအပေါ် သဘောကွဲလွဲမှုများအား ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အခြေအနေအမှန်တစ်ခုမှ ပေါ်ပေါက်လာသော အဓိပ္ပါယ်ပြန်ဆိုမှုဖြစ်ရန်ပင်ဖြစ်သည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ် MNEကြေညာစာတမ်းအားထပ်မံဖြည့်စွက်ချက်အရ အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် ယင်းတွင် ဖော်ပြပြဋ္ဌာန်းထားချက်များ၏ အဓိပ္ပါယ်အတိအကျသိရှိရန် ပြန်ဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကိုအသုံးနိုင်ပြီး၊ ယင်းတွင် အသစ်ထည့်သွင်းချက်အတွက်ပါ ပါဝင်ပြီး၊ MNE အား လက်တွေ့ အသုံးချ အခေါ်အဝေါ်များဖြင့်ဖော်ပြကာ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် ကြုံတွေ့ရသောအခြေအနေမှန်များကို အသုံးပြုထားသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် မိမိနိုင်ငံရှိသို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာမှ အလုပ်သမားများအဖွဲ့ချုပ်များမှတစ်ဆင့် အဓိပ္ပါယ် ပြန်ဆိုခြင်းအတွက်ရုံး၏အကူအညီ တောင်းခံရယူနိုင်ပါသည်။

မိုဘြမ်းရန် အရင်းမြစ်များ

နောက်ထပ်အကူညီများရယူနိုင်သည့်နေရာများ။

ACTRAV

E-mail: actrav@ilo.org
Fax: + 41 22 799 6570
Write: ACTRAV
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Search: www.ilo.org/actrav

ILO Helpdesk for Business

E-mail: assistance@ilo.org
Phone: + 41 22 799 6264
Fax: + 41 22 799 6354
Write: The Helpdesk Manager
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Search: http://www.ilo.org/business

ILO အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေ့ကျင့်ရေးဗဟို E-Learning Module: စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သောအလုပ် - MNE ကြေညာစာတမ်းကို မိတ်ဆက်ခြင်း

မိမိကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်လေ့လာနိုင်သော MNE ကြေညာ စာတမ်းအားမိတ်ဆက် E. Learning သင်ရိုးဖြစ်သည်။ သင်ရိုးတွင် MNE ကြေညာစာတမ်းပါ စည်းမျဉ်းများအား ခြုံငုံလေ့လာနိုင်ပြီး လက်တွေ့အသုံးချအမှုမှန်များ၊ အခြေအနေအမျိုးမျိုးရှိ အလုပ်ရေးရာနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအဖန်းအဝိုင်းအား တင်ပြပေးထားသည်။ www.ilo.org/mnelearning

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်များအတွင်း သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် - အွန်လိုင်းသင်တန်း

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားတက္ကသိုလ်/ACTRVမှ ပြုလုပ်သော ဤအခမဲ့ အွန်လိုင်းသင်ခန်းစာသည် MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် ပါဝင်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်တွင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်သော ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အသုံးချနိုင်မည့် နည်းဗျူဟာများအား ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်တစ်ခု ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ http://www.global-labour-university.org/394.html

နိုင်ငံတကာအလုပ်ရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များဌာန (NORMES)

NORMLEX – Database on International Labour Standards and national legislation
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::

Notes

www.ilo.org/mnedeclaration

ISBN 978-92-2-131502-5