

အစီရင်ခံမှတ်တမ်း

အလုပ်သမားဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရေး အတွက်
ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ဖိုရမ်

ဆီဒိုးနား ဟိုတယ်၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၂၉ - ၃၀ ရက်

အနှစ်ချုပ်မှတ်တမ်း

အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရေးအတွက် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ ဒုတိယအကြိမ်မြောက်ဖိုရမ်ကို ရန်ကုန်တွင် ၂၀၁၆ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၂၉နှင့်၃၀ ရက်နေ့ များ၌ ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ အခြားသောအစိုးရများ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊နိုင်ငံတကာမှရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့်ဝယ်လက်များ၊ သုတေသနပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများမှ လူပေါင်းအယောက်၂၀၀ ဝန်းကျင် ပါဝင်တက်ရောက်ကြသည်။

ဖိုရမ်၏ရည်မှန်းချက်များမှာ- (၁) ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက်အစိုးရ၏အစီအမံများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးအတွက်အစီအမံများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်နှင့်ဆက်နွှယ်သည့်အသိုက်အဝန်းများသို့ မျှဝေအသိပေးရေး၊ (၂) အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးခြင်းတို့၏ ဖြစ်ထွန်းတိုးတက်မှုများကိုအသိပေးရေး၊ (၃) အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် ဖြည့်သွင်းခြင်းများနှင့်တုံ့ပြန်မှုများကိုလက်ခံခြင်း၊ (၄) နိုင်ငံတကာ၏အတွေ့အကြုံများအပေါ်အခြေခံလျက် အလုပ်နှင့်ဆက်နွှယ်သော သီးသန့်စိန်ခေါ်မှုများအား မည်သို့ကိုင်တွယ်ရင်ဆိုင်မည်ဟူသည့်ထိုးထွင်းသိမြင်ဉာဏ်တိုးပွားရရှိရေး၊ (၅) သုံးဦးသုံးဖလှယ်မိတ်ဖက်များအကြား တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ပိုရှိလာရန်၊မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်သူများ ပို၍ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရှိလာရန်တို့အတွက် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေး၊ (၆) ပြည်တွင်း နှင့်နိုင်ငံတကာမှ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြား အပြုသဘောဆောင်သောဆက်သွယ်ရင်းနှီးမှုကို မြှင့်တင်ရေး တို့ဖြစ်သည်။

ဤပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ဖိုရမ်သည် ယခင်က မြန်မာ၊ ဒိန်းမတ်၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) တို့ ၂၀၁၄ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းနှင့် ကျင့်သုံးမှုများတိုးတက်ရေးအတွက် ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့(the Initiative) ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဥရောပသမဂ္ဂသည် ဤပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့၌ ၂၀၁၅ ခုနှစ် မေလတွင်ပါဝင်လာသည်။

ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီး HE Mr Jorn Neergaard Lassen သည် ပဏာမခြေလှမ်းမိတ်ဖက်များကိုယ်စားဖိုရမ်ကို ဖွင့်လှစ်ပေးသည်။ ယင်းနောက် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး HE ဦးသိန်းဆွေက အဓိကမိန့်ခွန်းပြောကြားသွားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် Mr Greg Vines နှင့် ဥရောပသမဂ္ဂ၏မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာသံအမတ် HE Mr Roland Kobia တို့သည်လည်း အဖွင့်မိန့်ခွန်းကို အသီးသီးပြောကြားသွားကြသည်။

အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းအတွက်ဆွေးနွေးသည့် ပထမအပိုင်းတွင် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP)၏ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်က ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ဦးစားပေး

ရာများအပေါ်နောက်ဆုံးသိရသည့်အချက်များ အသိပေးတင်ပြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ များတို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့်ပြင်ဆင်ခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ ILO ရန်ကုန်၏ အကြီးတန်းဥပဒေအရာရှိက ဤသည်ကို သုံးဦးသုံးဖလှယ် မိတ်ဖက်များ ယခင်နှစ်က သဘောတူညီခဲ့ကြသောပိုကျယ်ပြန့်သည့်အဆင့်သုံးဆင့်ချဉ်းကပ်မှုအတွင်းမှ သည် အားလုံးကိုပေါင်းစည်းထားသည့် ကျယ်ပြန့်သောအလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်အဖြစ် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာရေး အတွက် ဆက်စပ်စဉ်းစား၍လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြပါသည်။ အမျိုးသားလွှတ်တော် ပြည်တွင်း ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီဥက္ကဋ္ဌက ကော်မတီ၏အခန်းကဏ္ဍများကိုအလေးပေးဖော်ပြသည့်အပြင် ဥပဒေပြင် ဆင်ရေးဆွဲသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို လွှတ်တော်နှင့်စောစီးစွာချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးကြောင်းကိုလည်း အလေးထား တင်ပြသွားပါသည်။ ဆွေးနွေးကြရာတွင် ပုံစံတကျမဟုတ်သည့်ကဏ္ဍအပါအဝင် လက်ရှိဥပဒေများတွင် ပါဝင်သည့် ကဏ္ဍရပ်နှင့်ဆက်နွှယ်သောအကျိုးဝင်မှု နှင့်ပတ်သက်သည့်ကွာဟချက်များကို အဓိကထား ဆွေးနွေးပါသည်။ အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်များ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခြင်း တို့နှင့်ပတ်သက်၍ဖြစ်သည်။

ဆွေးနွေးပွဲ၏ဒုတိယအပိုင်းတွင် ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ နှစ်ရပ်စလုံးမှ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များတို့က အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းအတွက် ယင်းတို့၏ဦးစားပေးရာများအပြင်၊ စွမ်းဆောင်ရည်ကွာဟချက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် လက်ရှိအစီအမံများ၏စိန်ခေါ်မှုများကို ဝေငှတင်ပြသွားကြသည်။ ဥပဒေများကို အကြမ်းရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ ပြင်ဆင်ရာတွင်လည်းကောင်း သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ ပါဝင်ဆွေးနွေးမှု၏ အရေးပါပုံ၊အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းနှင့်စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းတို့ကိုအားပေးရန်အရေးပါပုံ တို့ကိုလည်း ဆွေးနွေးကြသည်။

ယင်းနောက် အဓိကအကြောင်းအရာများကို ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက ပို၍နက်ရှိုင်းစွာဆွေးနွေးနိုင်ခွင့်ရှိစေရန်အတွက် အဖွဲ့သုံးဖွဲ့ခွဲကာ၊ အားလုံးနှင့်ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံသောခေါင်းစဉ်ဖြစ်သည့် "အကူးအပြောင်းကာလရှိမြန်မာ့အလုပ်သမား ဈေးကွက် - အလုပ်သမားဈေးကွက်၌အစိုးရ၏ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ် စည်းကမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များအကြား ယင်းတို့ကိုယ်တိုင်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှုစီသို့ ကူးပြောင်းခြင်း" ကိုဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုနှင့်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးမှုတွင် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြစ်စေသည့်၊ ပိုမိုဆိုးဝါးစေ သည့်အခြေခံအချက်များ အကြောင်းဆွေးနွေးကြသည်။ ယင်းတို့တွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အလုပ်ခန့် အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်း အထူးသဖြင့်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကိုဆန့်ကျင်သောအားဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်း များ၊လက်ရှိအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရား၏အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များတို့ပါဝင်သည်။ အလုပ်သမားရေး ရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့ကို အားကောင်းအောင်ပြုလုပ်ရေး၊ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းနှင့်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများ ပိုရှိလာစေရေးအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်များကို တည်ဆောက်ပေးခြင်း၊ လိုက်နာမည် မဟုတ်သည့်ပြစ်ဒဏ်များကို အာဏာသက်ရောက်မှုပိုကောင်းလာစေရန်နှင့် လိုက်နာလာကြစေရန် လိုအပ်မှု ဟူသည့် အကြောင်းအရာများကိုလည်း ဆွေးနွေးကြပါသည်။

အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်(EmploymentContract)နှင့်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးမှုတွင်၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်ကိုလက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်အသုံးပြုရာ၌ တွေ့ကြုံ ရသည့်အခက်

အခဲများ၊ စိန်ခေါ်မှုများ အကြောင်းဆွေးနွေးကြပါသည်။ နိုင်ငံတကာမှ အတွေ့အကြုံများ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်နှိုင်းယှဉ်၍ ယင်းတို့ကိုဝေမျှကြသည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များသည် နောင်တွင်ပြုလုပ်မည့်သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက် အစည်းအဝေး တွင် ဆွေးနွေးရန်အတွက်၊ ယင်းတို့၏ပါဝင်မှုအဖြစ် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် ထိရောက်၍တွက်ခြေကိုက်သောပုံစံတစ်ခု တင်ပြခဲ့ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (Occupational Safety and Health – OSH) နှင့်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့ လိုက်ဆွေးနွေးမှုတွင်၊ မကြာမီကာလတွင်လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းမည်ဖြစ်သည့် OSH ဥပဒေသစ်အောက်၌ မတူကွဲပြားသည့်အဖွဲ့များ၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့်တာဝန်ဝတ္တရားများကို နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ဆွေးနွေးခွင့်ရခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့ ဆွေးနွေးရာတွင်ထိုဥပဒေကိုစောစောပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးထိုဥပဒေကို ကာကွယ်ရေးနှင့်လေးစားလိုက်နာရေး နှစ်ရပ်စလုံး တို့အတွက် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များပါဝင်နိုင်သည့်ကဏ္ဍများတို့ကို အလေးထားတင်ပြကြပါသည်။ ILO သည် တက်ရောက်သူများတို့ကို Vision Zero နှင့် Safe and Healthy Youth ဟူသည့် ပဏာမခြေလှမ်းများအောက်မှ OSH နှင့်ပတ်သက်၍လုပ်ဆောင်ရန်အဆိုပြုထားသည့်လှုပ်ရှားမှုအသစ်များကို အကျဉ်းချုပ်ရှင်းလင်းတင်ပြပါသည်။

ဖိုရမ်၏ဒုတိယနေ့တွင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသံအမတ်ကြီး၏ကြိုဆိုမိန့်ခွန်းအပြီး၌ အစိုးရ၏လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်း၊ ကလေးအလုပ်သမား ကျောင်းအပြီးလုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်မှုအကူးအပြောင်းဆန်းစစ်ခြင်းစစ်တမ်း အပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာနှင့်ဆက်နွှယ်သည့်လတ်တလောသုတေသနပြုတွေ့ရှိချက်များနှင့် အခြားသောပဏာမ လုပ်ဆောင် မှုများ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေစနစ်ကိုကျင့်သုံးခြင်းနှင့်ယင်း၏သက်ရောက်မှုအပေါ် ဗဟိုစီးပွားရေးနှင့်လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးဌာန၏ သုတေသနပြုတွေ့ရှိချက်၊ Solidarity Centre ကပြုလုပ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်သော စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးခြင်းအတွက် ပဏာမခြေလှမ်းသစ်များ တို့ကို အသီးသီးတင်ပြသွားကြသည်။ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးမှုများကို ဦးဆောင်သူများတို့က (moderators) ယင်းတို့ဆွေးနွေးခဲ့ကြသောအကြောင်းအချက်များကို ကဏ္ဍအလိုက် ပြန်လည်အစီရင်ခံ တင်ပြကြသည်။

နိဂုံးအဖြစ်၊ ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရန်အဆိုပြုထားသည့်လုပ်ငန်းများအတွက်လမ်းပြမြေပုံကို အစည်းအဝေး၌တင်ပြသွား ပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာတွင် ဦးစားပေးရာများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ နှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ တို့ဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုပါသည်။ ဤသည်ကို မြန်မာ့သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များက သဘောတူထားကြသော အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်ပေါ်ပေါက်ရေးဆီသို့ဦးတည်လုပ်ဆောင်နေသည့် အဆင့်လိုက်ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ပုံ ပထမ အဆင့်အဖြစ် ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ ကျယ်ပြန့်သည့်အထူးအကြောင်းအရာကိစ္စရပ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြီးဖြစ်သဖြင့် နည်းပညာရပ်ဖြစ်သော ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲခြင်းဟူသည့်နောက်ထပ်အဆင့်သို့ တက်လှမ်းရန် အရေးကြီးနေပြီဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်ပတ်သက်သည့်ပထမအကြိမ် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ၏နည်းပညာဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲကို ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ၌ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းနောက် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆွေးနွေးပွဲ (bipartite) ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လနှင့်ဩဂုတ်လများတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့ကို အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပွဲ (NTDF)အဖြစ် ကနဦးအနေအထားများအားပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို ၂၀၁၆ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၂၈ရက်နေ့တွင် ပြုလုပ် ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့တင်ပြမည့်အကြောင်းအချက်များကို ၂၀၁၆ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ၌ အပြီးသတ်ရေးသား တင်ပြကြရမည်ဖြစ်ကြောင်း NTDF ကသဘောတူခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ၌

ကျင်းပမည့်NTDFတွင် ဥပဒေတစ်ခု သို့မဟုတ် ယင်းထက်ပိုသောဥပဒေများတို့ကို စဉ်းစားကြမည်ဖြစ်ရာ၊ ယင်းNTDF မတိုင်မီပြုလုပ်မည့်ဆွေးနွေးပွဲများ၌ ၎င်းတို့တင်ပြလာသည့်အကြောင်းအချက်များသည် အဓိကအကြောင်းအရာဖြစ်လာ ပါလိမ့်မည်။ ပြုလုပ်သည့်ပုံမှန်အစည်းအဝေးများ၊ နည်းပညာအဆင့်ဆွေးနွေးပွဲများအားဖြင့် နောက်ပိုင်းတွင် NTDF သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် တည်ရှိလာပါမည်။ ထို့ပြင်၊ လွှတ်တော်၊ ရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ အခြားသောဝန်ကြီးဌာနများတို့နှင့် ဆက်ဆံရာ၌ မိမိဖက်ကအခြေအနေကိုဖန်တီးရယူသောဆက်ဆံရေးဖြစ်စေရန်လည်း အားပေးတိုက်တွန်းပါမည်။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ကနဦးဆွေးနွေးချက်များသည် NTDFကို ဖြည့်စွက်ပေးသောအရာများအဖြစ် တန်ဖိုးရှိကြောင်း မြင်တွေ့လာရသဖြင့်၊ နောက်ဆုံးသိရသည့်သတင်းအချက်အလက်များ၊ လုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍အသေးစိတ်ရှင်းလင်း မှာကြားချက်များကို အခါအားလျော်စွာအသိပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူတို့အား အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင် ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်သည့်သတင်းအချက်အလက်များပုံမှန်ဝေငှပေးခြင်းကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ကြရန်အဆို ပြုပါသည်။ ဥပမာ-ဤသည်ကိုNTDFအစည်းအဝေးများအပြီးလုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့၏ မိတ်ဖက်များ သည်လည်း ရှေ့ဆက်၍ နီးနီးကပ်ကပ်ညှိနှိုင်းလုပ်ကိုင်ကြပါမည်။

အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့၏မိတ်ဖက်များ၏ကိုယ်စားဥရောပသမဂ္ဂ၊ ILO၏ အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသဒေသဆိုင်ရာညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီး ဌာန၏ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး တို့သည် နိဂုံးချုပ်အမှာစကား အသီးသီးပြောကြားသွားကြသည်။

၁။ နောက်ခံအကြောင်းအရာ

မြန်မာနိုင်ငံ၌အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ပံ့ပိုးမည့် ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့ကို မြန်မာ၊ ဒိန်းမတ်၊ဂျပန်၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု နိုင်ငံများတို့နှင့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ (ILO) တို့သည် ၂၀၁၄ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ၌ တရားဝင်စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ဥရောပသမဂ္ဂသည် ၂၀၁၅ခုနှစ် မေလ၌ ဤအဖွဲ့၏အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်လာပါသည်။

ဤပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့ကိုပုံဖော်ရေးဆွဲရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည်လည်းကောင်း၊ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များသည် လည်းကောင်း၊ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပါဝင်ကြသည့်ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည်လည်းကောင်း အလုပ်သမားရေးရာစံချိန် စံညွှန်းများနှင့်တာဝန်ယူမှုရှိသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာလက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများကိုလိုက်နာအောင် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက် ခြင်း၌ပံ့ပိုးကူညီရန်၊မြန်မာနိုင်ငံကိုဆွဲဆောင်မှုရှိသော၊အရင်းအမြစ်ကောင်းသောရင်းနှီးမြှုပ်နှံရာနေရာကောင်းဖြစ်စေရေးအ တွက်ပံ့ပိုးကူညီရန် ၊မြန်မာ့အလုပ်သမားများကိုကာကွယ်ရန်နှင့် ယင်းတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုပံ့ပိုးကူညီရန်၊ မြန်မာ နိုင်ငံကို အဘက်ဘက်မှစဉ်ဆက်မပြတ်ရှင်သန်ကြီးထွားစေရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးအတွက် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း ၌ ပံ့ပိုး ကူညီရန် ရည်ရွယ်သည်။

ဤပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့တွင်မဏ္ဍိုင်ကြီးနှစ်ရပ်ရှိပါသည်။ ယင်းတို့မှာ-(၁)ရေးဆွဲရန် အချိန်တစ်နှစ်ထက်ပိုကြာမည် ဖြစ်သည့်အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး စီမံချက်ကိုဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးခြင်း။ (၂)အလုပ်သမားဥပဒေပြင် ဆင်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၌ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများလေးနက်စွာပါဝင်ရေးအတွက် တည်ဆောက်ပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးအားကောင်းလာစေရန်ပြုလုပ်ပေးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ပထမ မဏ္ဍိုင်သည် မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့်အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်ထွက်ပေါ်လာရန်

ပုံစံဖော်ထုတ်ရေးဆွဲခြင်း၊ မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းတို့တွင်ပံ့ပိုးကူညီရန်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများ၌ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံနှုန်းနှင့်ကွာဟနေသည့်အချက်များ၊ ကွဲလွဲနေသည့်အချက်များကို ဖော်ပြမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရန်လိုအပ်နေသည့်ကဏ္ဍများကိုထင်ရှားဖော်ထုတ်ပြသပြီး၊ ယင်းတို့သည် မြန်မာ နိုင်ငံတော်အစိုးရကို ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့်ဥပဒေအပြောင်းအလဲများအား အကောင်အထည် ဖော်ရေးနှင့် ယင်းတို့ကို အာဏာသက်ရောက်အောင်လုပ်ဆောင်ရေး တို့၌ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိလာစေမည်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယ မဏ္ဍိုင်သည် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက်ကျိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို တိုးပွားစေမည်ဖြစ်သည်။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ မှပါဝင်ပတ်သက်သူနှစ်ရပ်စလုံး၏ပါဝင်မှုနှင့် ဖြည့်သွင်းချက်များအတွက် ဖိုရမ်များကိုပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုအားကောင်းလာစေပါမည်။

အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်တောက်ပေးရေးဆိုင်ရာ ဒုတိယအကြိမ် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများဖိုရမ်ကို စက်တင်ဘာလ ၂၉ နှင့် ၃၀ ရက်နေ့များ၌ ရန်ကုန်တွင်ကျင်းပခဲ့သည်။ ဤဖိုရမ်သို့ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ အခြားသောအစိုးရများ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားကိုယ် စားလှယ်များ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၊ ဝယ်လက်များ၊ သုတေသနပြုလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများမှ လူအယောက် ၂၀၀ ဝန်းကျင် တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။

ဖိုရမ်၏ရည်မှန်းချက်များမှာ- (၁) ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက်အစိုးရ၏အစီအမံများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေးအတွက်အစီအမံများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်နှင့်ဆက်နွှယ်သည့်အသိုက်အဝန်းများသို့ မျှဝေအသိ ပေးရေး၊ (၂) အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးခြင်းတို့၏ ဖြစ်ထွန်းတိုးတက်မှုများကိုအသိပေးရေး၊ (၃) အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် ဖြည့်သွင်းခြင်းများ နှင့်တုံ့ပြန်မှုများကိုလက်ခံခြင်း၊ (၄) နိုင်ငံတကာ၏အတွေ့အကြုံများအပေါ်အခြေခံလျက် အလုပ်နှင့်ဆက်နွှယ်သော သီးသန့်စိန်ခေါ်မှုများအား မည်သို့ကိုင်တွယ်ရင်ဆိုင်မည်ဟူသည့်ထိုးထွင်းသိမြင်ဉာဏ်တိုးပွားရရှိရေး၊ (၅) သုံးဦးသုံးဖလှယ် မိတ်ဖက်များအကြား တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ပိုရှိလာရန်၊မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်သူများ ပို၍ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်ရှိလာရန်တို့အတွက် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေး၊ (၆) ပြည်တွင်း နှင့်နိုင်ငံတကာမှ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြား အပြုသဘောဆောင်သောဆက်သွယ်ရင်းနှီးမှုကို မြှင့်တင်ရေး တို့ဖြစ်သည်။

၂။ ဖိုရမ်၌ တင်ပြသည့်အဓိကအချက်များ
ပဌမနေ့ - ၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၂၉ရက်
နိဒါန်း

ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီး HE Mr Jorn Neergaard Lassen သည် ပဏာမခြေလှမ်းမိတ်ဖက်များကိုယ်စား ဖိုရမ်ကို ဖွင့်လှစ်ပေးသည်။ ဝန်ကြီးသည် ဖိုရမ်တက်ရောက်သူများကိုကြိုဆိုကာ ၂၀၁၅ခုနှစ် မေလ ပဌမအကြိမ်ဖိုရမ် ကျင်းပပြီးစဉ်ကတည်းက ဖြစ်ခဲ့သောမြန်မာနိုင်ငံ၏ထူးခြားသောအပြောင်းအလဲကို အသိအမှတ်ပြုပါကြောင်း၊ ယခင်နှစ် နိုဝင်ဘာလ တွင်အောင်မြင်စွာကျင်းပခဲ့သောရွေးကောက်ပွဲအပြီး ပြုလုပ်ခဲ့သည့်အာဏာလွှဲပြောင်းမှုကိုလည်း သတိပြုမိ ပါကြောင်း၊ ဤကဲ့သို့အပြုသဘောဆောင်သည့်အချက်များနှင့်ဆက်စပ်လျက် အားလုံးပါဝင်သည့် စဉ်ဆက်မပြတ် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုကိုဖန်တီးနိုင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံကိုအရင်းအမြစ်ကောင်းသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်

ကောင်းသောနေရာဒေသတစ်ခုအဖြစ်ပြောင်းလဲရန်အတွက်လည်းကောင်း အလုပ်သမားဈေးကွက်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အကျယ်ပြန့်ဆုံးလုပ်ဆောင်ရန် ဆက်၍လိုအပ်ဦးမည်ဖြစ်ကြောင်းအလေးထားတင်ပြပါသည်။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ဖိုရမ်သည် မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်နိုင်ငံတကာမှ ပါဝင်ပတ်သက်သူများတို့၏ခိုင်မာသောသန္နိဋ္ဌာန်ဆက်ရှိနေမှုနှင့်ရည်မှန်းချက်အဆင့်မြင့်မားမှုတို့ကိုပြသကာ၊ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများကိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၌လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိသော စီးပွားရေးပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကိုဖန်တီးခြင်း တို့ကိုပြသသည့် ရှင်းလင်းသောသက်သေဖြစ်သည်။

ဝန်ကြီးသည် ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ၏နမူနာပုံစံ (Danish Model) ကိုတက်ရောက်သူများနှင့်မိတ်ဆက်ပေးသည်။ ယင်းပုံစံတွင် အစိုးရနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအကြားတည်ရှိသည့်ခိုင်မာသော သမဝါယမစိတ်ဓာတ်ကို မြင်တွေ့ရသည်။ ဒိန်းမတ်နိုင်ငံသည် မြန်မာနိုင်ငံမှထိုသူများတို့ကို အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး တို့နှင့်ဆိုင်သည့်စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးခြင်းများတို့၌ ပံ့ပိုးပေးရမည်ဆိုပါက ကြေနပ်မိမည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးကြေညာသွားပါသည်။ ထို့ပြင် ဤဖိုရမ်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ILO၏စီစဉ်မှုနှင့် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု အတွက်၊ ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ဖော်ပြသွားသည်။ (မိန့်ခွန်းအပြည့်အစုံကို ပူးတွဲထား)

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး HE ဦးသိန်းဆွေက အဓိက မိန့်ခွန်းပြောကြားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် ပဏာမခြေလှမ်းမိတ်ဖက်များ၊ ဖိုရမ်တက်ရောက်သူ အခြားပါဝင်သက်ဆိုင်သူများတို့အကြား တွဲဖက်လုပ်ဆောင်မှုကို ကြိုဆိုကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲတွင် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကိုအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့်ဆက်နွှယ်သည့်အရေးကြီးသောအကြောင်းအရာများကို အဓိကထားမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ တိုင်းပြည်၏ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အစိုးရသစ်သည်နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့်အစီအမံများတို့ကို အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကိုအခြေပြုကာ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား များတို့အတူတကွပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများရော အလုပ်ရှင်များသည်ပါ မိမိတို့၏အခန်းကဏ္ဍအလိုက်လုပ်ဆောင်ရမည်များရှိလေရာ ကောင်းမွန်သောအလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးရှိမှ လုပ်ငန်းခွင်ငြိမ်းချမ်းသာယာမှုရှိမည့်အပြင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများတို့အတွက် သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို လျှော့ချနိုင်ခြင်းတို့သည် ငြိမ်းချမ်းသာယာသည့်လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ခြင်းတို့ကို ဖန်တီးပေးလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ပြောကြားသွားပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်များရှိခဲ့ပြီး ယမန်နေ့ကကျင်းပခဲ့သည့်NTDF၌ သဘောတူညီမှုရရှိခဲ့သည်ကို ၎င်းအနေဖြင့်အသိအမှတ်ပြုပါကြောင်း၊ ထို့ပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့်ဒေသတွင်းအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများကိုလိုက်နာရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ILO အပါအဝင် နိုင်ငံတကာနှင့်ပြည်တွင်းကျွမ်းကျင်သူ အဖွဲ့အမျိုးမျိုးနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကာ အကြံဉာဏ်များ ရယူခဲ့ပါကြောင်းလည်း တင်ပြသွားပါသည်။

ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးသည် မိမိဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိအခြားတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများအကြောင်းကိုလည်း ဖိုရမ်သို့တက်ရောက်လာသူတို့အား အသိပေးတင်ပြပါသည်။

ယင်းတို့တွင်

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ဥပဒေမူကြမ်း၊ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်း

တို့ကို ရေးဆွဲခြင်း

- မြန်မာအလုပ်သမားများကို နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်များသို့စေလွှတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်မူဝါဒများ၊ အစီအမံများကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
 - ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့်လက်မှတ်များထုတ်ပေးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အာဆီယံနိုင်ငံ များ၏သတ်မှတ်ချက်များအရ ဖြစ်သည်။
 - လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းများ
 - ILO၏MyPEC စီမံကိန်း၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ဖော်ထုတ် ရေးဆွဲခြင်း
 - နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာကို သက်တမ်းတိုးခြင်းအပါအဝင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်စေရန် လုပ် ဆောင်ခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုယန္တရားနှင့်ပတ်သက်၍လုပ်ဆောင်ခြင်း
 - ILO နှင့်ပူးတွဲလုပ်ဆောင်မည့်လုပ်ငန်းမူဘောင်အသစ်ကို ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲခြင်း တို့ပါဝင်သည်။
- ဤဖိုရမ်၌ ဆွေးနွေး၊ အကြံပြုတင်ပြချက်များသည် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရာ၌ အရေးပါလှသဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်များသာမကဘဲ အလုပ်သမားအရေးဆောင်ရွက်နေသူများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများကပါ အလုပ်သမားရေးနှင့်ဆိုင်သောအထူးအကြောင်းကိစ္စများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း၊ အပြုသဘောဖြင့် ပါဝင်ဆွေးနွေးကြပါရန် မေတ္တာရပ်ခံလျက် နိဂုံးချုပ်စကားပြောကြားသွားပါသည်။ (မိန့်ခွန်းအပြည့်အစုံကို ပူးတွဲဖော်ပြထားပါသည်။)

ILO ၏ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် Mr Greg Vines သည် ILO ကိုယ်စား အမှာစကား ပြောကြားပါသည်။ ထိုသို့အမှာ စကားပြောကြားရာတွင် ဤ၍ကြိမ်မြောက် NTFDFကိုတက်ရောက်မည့်နေ့မတိုင်မီက အချိန်ကိုအမှတ်ရပါကြောင်း၊ မြန်မာ နိုင်ငံအတွင်း တိုးတက်ပြောင်းလဲနေသည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု ယဉ်ကျေးမှုအသစ်ကို လည်းကောင်း၊ ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုလည်းကောင်း ကိုယ်တိုင်မြင်တွေ့ရကြောင်းနှင့်အရေးပါသည့် အချို့သောတိုးတက်မှုများသည် ယခင်နှစ်မလတွင်ကျင်းပခဲ့သောဖိုရမ်အပြီး ဖြစ်ထွန်းလာခြင်းဖြစ်သည်ကို အသိအမှတ် ပြုပါကြောင်းနှင့် ယင်းတို့မှာ

- အငယ်ဆုံး အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အသက်ကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းနှင့်အညီ အသက်၁၃နှစ် မှ ၁၄နှစ်အထိ တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ခြင်း
- အသက်၁၈နှစ်အောက်ကလေးများ လုပ်ကိုင်ရမည်မဟုတ်သည့်အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များစာရင်းကို တရားဝင် ဖြစ်စေရန်အတွက် နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် ILO၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ကနဦးဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးခြင်း။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ အတွင်း ၎င်းကိုကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ လတ်တလော ဖြစ်ပွားခဲ့သည့်ညှဉ်းပမ်းနှိပ် စက်မှုနှင့်ခေါင်းပုံဖြတ်သည့်အမှုများတို့ကလည်း ဥပဒေတွင်ဤအကာအကွယ်ပေးမှုများနှင့်ဆိုင်သည့် လစ်ဟာ ချက်များရှိနေကြောင်းဖော်ပြနေပါသဖြင့် ယင်းဥပဒေကိုချဲ့ထွင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ထပ်မံ၍ အလေးထား ဖော်ပြကြသည်။ ဥပမာ - အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင်းရှိ ကလေးအလုပ်သမားများ။
- နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ILO၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်း အသစ်ကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေသစ်၏ထူးခြားသည့်သွင်ပြင်တစ်ခုမှာ မတော်တဆထိခိုက်မှုများ၊ ထိခိုက်ဒဏ် ရာ ရမှုများ မကြာခဏဖြစ်တတ်သည့်ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့်စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍများအတွက်ပါလွှမ်းခြုံမှုရှိခြင်း

ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် လတ်တလောကာလ၌ ယင်းသည် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးမှုစနစ်အောက်သို့ မရောက်ရှိ သေးပေ။

- ILO ၏ပံ့ပိုးမှုနှင့်အတူ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကျယ်ပြန့်စွာပါဝင်လျက် အကြိမ်ကြိမ်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းအပြီးတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ပဋ္ဌမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ယမန်နှစ်က ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယအကြိမ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများကို မကြာမီစတင်မည်ဖြစ်ပြီး ILO သည် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်၌ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် အဆင်သင့်ရှိနေပါသည်။

ဒုတိယအကြိမ် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများစုံရမ်သည် တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများကိုပွေ့ပိုက်ခံယူရန်၊ အလုပ်သမားရေးရာပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးအတွက် လတ်တလောစိန်ခေါ်မှုများနှင့် အနာဂတ်အလားလာများတို့အကြောင်းကို မြန်မာနိုင်ငံ၏သုံးပွင့် ဆိုင်မိတ်ဖက်များ၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများတို့ထံမှနားထောင်ရန် အခါအခွင့်ရသည့်ကာလဖြစ်သည်။ NTDFတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ သောအကြောင်းအရာများကို ပြန်ပြောင်းတွေးကြည့်ရာ၌ အလုပ်သမားဥပဒေများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ရန် လိုအပ်သည့်အရေးပါသောအပိုင်းများအပေါ် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့်လူမှုရေးမိတ်ဖက်များတို့အကြား အများဆန္ဒ၊ သဘောတူ ညီမှုများစွာရှိခဲ့သည်ကို သတိပြုမိခဲ့ပါကြောင်းလည်း ဖော်ပြသွားပါသည်။ ယခုလိုအပ်သည့်အရာမှာ ဆွေးနွေးပြောဆို သည့်အဆင့်ထက် နောက်ထပ်တစ်ဆင့်တက်လှမ်းကာ နည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့်မူကြမ်းရေးဆွဲရန် ဖြစ်သည်။ သို့မှသာ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ၏အများဆန္ဒသဘောထား၊ ပံ့ပိုးမှုများဖြင့် ကျောထောက် နောက်ခံပြုထား သောပြင်ဆင်ထားသည့်ဥပဒေများတို့ကို လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကောင်းစွာဖော်ထုတ်ရေးဆွဲထားသည့် အလုပ်သမားဥပဒေသည် အောက်ပါတို့အတွက် ပံ့ပိုးမှုများ ဖြစ်စေမည်ကိုလည်း ထပ်လောင်းပြောဆိုပါသည်။

- နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာမှုကို ထိန်းထားနိုင်မည်၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကို အားကောင်းစေ မည်။
 - အလုပ်ရှင်များ၏ယှဉ်ပြိုင်မှုအားကို ဆက်ထိန်းထားနိုင်မည်၊ အောင်မြင်မှုအတွက် လူတိုင်းသည် တရားမျှတမှုနှင့် အခွင့်အရေးတန်းတူ ရရှိသောအခြေအနေတွင် ရှိမည်။
 - ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့်ဝယ်သူများအား ယင်းတို့၏ထောက်ပံ့ဖြည်းဆည်းရေးလမ်းကြောင်းတွင်ရှိသောအန္တရာယ်များကို ခန့်ခွဲရာ၌ အထောက်အကူပြုသည်။
 - အလုပ်သမားများ၏အခြေခံအခွင့်အရေးများ၊ ယင်းတို့၏ကောင်းကျိုးချမ်းသာကို အကာအကွယ်ပေးမည်။
- နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့၏မိတ်ဖက်များအား မြန်မာနိုင်ငံကိုပံ့ပိုးရာ၌ ယင်းတို့၏အနီးကပ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် မှုအတွက်အထူးကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်းကိုလည်းကောင်း၊ ဥရောပသမဂ္ဂသည် ILO မှတစ်ဆင့် ဤအဖွဲ့၏နောက်ထပ်လုပ် ဆောင်မည့်ကဏ္ဍအတွက်ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးမည့် ကတိကဝတ်ကို ဝမ်းမြောက်အားရစွာအသိပေးခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ နောက်ထပ်အလှူရှင်များ ကိုဖိတ်ခေါ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ပြောကြားတင်ပြသွားပါသည်။

ဥရောပသမဂ္ဂ၏မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ သံအမတ်ဖြစ်သူ HE Mr Roland Kobia က အဖွင့်အမှာစကားပြောကြားပါသည်။ ဖိုရမ်တက်ရောက်သူများကိုကြိုဆိုနှုတ်ဆက်လျက် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို ပံ့ပိုးသောအား ဖြင့် မိတ်ဖက်များအကြား နီးနီးကပ်ကပ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြခြင်းကို ချီးကျူးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံကိုလည်း ယင်းတို့၏ ဒီမိုကရေစီနှင့် ပတ်သက်သည့်မကြုံစဖူးတိုးတက်မှုအတွက် ချီးမွမ်းပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲ ခြင်းအပါအဝင် အရေးကြီးသည့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများစွာကိုလည်း လုပ်ဆောင်ဆဲရှိပါကြောင်းအသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြသွား သည်။ ထို့ပြင် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အသစ်သည် လူ့အခွင့်အရေး၊ အုပ်ချုပ်မှု ငြိမ်းချမ်းရေးအပါအဝင် အမျိုးမျိုးသောကဏ္ဍများတွင် ခြေလှမ်းသစ်များနှင့်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်ကို မြင်တွေ့ရသဖြင့် အားတက်မိပါကြောင်းလည်း ပြောကြားသွားပါသည်။

အပြောင်းအလဲကာလတွင် ပါဝင်သည့်မိတ်ဖက်တစ်ဦးအနေဖြင့် ဥရောပသမဂ္ဂသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၎င်း၏ပတ်သက်မှုများကိုတိုးချဲ့လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ ယခုနှစ်တွင်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအကာအကွယ်ပေးရေးသဘောတူညီချက် အသစ်ကို အဆုံးသတ်လုပ်ဆောင်ရန်မျှော်လင့်လျက်ရှိသည်။ ယင်းသည် ဥရောပနိုင်ငံများမှ ကုမ္ပဏီအများအပြား မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းသို့ပို့၍ ဝင်ရောက်လာကြရန် တံခါးဖွင့်ပေးလိုက်သကဲ့သို့ဖြစ်မည်။ ထိုသို့သောအကြောင်းကြောင့် တာဝန်ယူမှုရှိသောကုန်သွယ်မှုနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အဓိကအုတ်မြစ်များဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ ဥရောပနိုင်ငံများ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းများ၏စီးပွားရေးတာဝန်ယူမှု (corporate social responsibility)ကို ဦးဆောင်နေသူများဖြစ်သည်။ ဥရောပနိုင်ငံများ၏စနစ်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား အပြန်အလှန်လေးစားမှုရှိသောပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် အခြေခံပါသည်။ မြန်မာ့သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များသည် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ပိုင်ရှင်များဖြစ်ရန် အရေးကြီးကြောင်းနှင့် ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်လုပ်ဆောင်နေသူအခြားမိတ်ဖက်များသည် မြန်မာ့မိတ်ဖက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန် အသင့်ရှိနေကြောင်း အလေးထားပြောကြားသွားပါသည်။

အပိုင်း (၁) - အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း

အပိုင်း (၁) ၏ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါတို့ဖြစ်သည်။

- ၁။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP) ၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းရေးနှင့်ဆိုင်သည့် လတ်တလောကြိုးပမ်းမှုများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှု မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းများအတွက် ချက်ခြင်းဆောင်ရွက်ရမည့်ဦးစားပေးရာများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကို ထည့်သွင်းရန် အတည်ပြုခြင်းအတွက် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရန်ကြိုးပမ်းမှုများ၏ နောက်ဆုံးဖြစ်ထွန်းမှုများကို အသိပေးရန်။
- ၂။ အလုပ်သမားဥပဒေကိုပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာ၌ ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံ၍ ရှေ့နောက်ညီညွတ်သော ခေတ်မီအလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်ကို သဘောတူလက်ခံရေးအတွက်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာ ထားရှိခဲ့သောကတိကဝတ်များကို ပြန်လည်အတည်ပြုရန်အတွက် အမြင်သဘောထားဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမူဘောင် (အပိုင်း ၃ ပိုင်း) ကိုပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။
- ၃။ လွှတ်တော်၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုဆိုင်ရာဦးစားပေးရာများကိုအတည်ပြုရန်၊ နည်းပညာပိုင်း သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်ဆိုင်သည့်လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်။
- ၄။ အခြားပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏အမြင်ရှုထောင့်နှင့် ဦးစားပေးရာများကို အလေးထားရန်။

MoLIP ၏အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် ဦးမျိုးအောင်၊ ရန်ကုန် ILO ရုံး၏အကြီးတန်းဥပဒေအရာရှိ Ms Natsu Nogami ၊ အမျိုးသားလွှတ်တော် ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးကျော်ထွေးတို့က နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအကြောင်းအရာများကို တင်ပြသွားပါသည်။ JICA ၏ အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေးမှူးနှင့်မူဝါဒအကြံပေးဖြစ်သူ Mr Koichi Harada က ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူ အဖြစ်တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည်။

MoLIP ၏အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် ဦးမျိုးအောင်သည် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုနှင့်ဆိုင်သည့်လတ်တလောကြိုးပမ်းမှုများ၏နိဒါန်း၊ ကာလလတ်အတွက် နည်းဗျူဟာများကို တင်ပြပါသည်။ MoLIP သည် ဥပဒေ ၁၆ ခုကို မူကြမ်းရေးဆွဲပြီးဖြစ်

သည်။ လတ်တလောကာလတွင် ဥပဒေအချို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်လျက်ရှိပါသည်။ သို့မဟုတ် ရှေ့နေချုပ်ရုံးသို့တင်ပြထားပြီးဖြစ်သည်။ အချို့ဥပဒေများသည် မြန်မာနိုင်ငံလွတ်လပ်ရေး မရမီကတည်းကပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေဟောင်းများဖြစ်ကာ၊ အချို့မှာ ယခုထိတရားဝင်ဆဲဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် MoLIP သည်လည်း ဥပဒေသစ်များကို ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ အဓိကကျသည့်အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ၏ပြဿနာများနှင့်စိန်ခေါ်မှုများကို အလေးထားဖော်ပြသွားသည်။ ယင်းဥပဒေများမှာ- အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ တို့ဖြစ်သည်။ ယင်းဥပဒေအချို့ကို ဖိုရမ် မတိုင်မီ တစ်ရက်အလိုက ကျင်းပခဲ့သော NTDF တွင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ဥပမာ -

- အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ - ၂၀၁၁ အောက်မှ၊ ယခုအချိန်အထိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂ ၂၅၉၉ တွင် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသောအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများမှာ ၃၀ သာရှိသေးသဖြင့် ယခုထက်အရည်အတွက်ပိုရှိသင့်ပါကြောင်း
- အချို့အလုပ်သမားများသည် အမြဲတမ်းအတွက် ရုံးခန်းနေရာမရှိဘဲ သမဂ္ဂများအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရန် ကြိုးစားနေခြင်း
- အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ဥပဒေပါမည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များကို ထောက်ခံကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရန်မှာ အမှန်တကယ်၌ စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်နေခြင်း
- အလုပ်ရှင်များ ညည်းတွားကြသည်မှာ အချို့သောသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များသည် အငြိမ်းစားယူပြီး သို့မဟုတ် အလုပ်မှထုတ် ပယ်ခံရပြီးဖြစ်သော်လည်း အခြေခံအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၌ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဆက်ရှိနေခြင်း (ဤသို့ ပြုခြင်းကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းအောက်မှ ဟန့်တားထားမှုမရှိကြောင်း ILO ကရှင်းပြထားပြီးဖြစ်သော်လည်း)
- ဆန္ဒပြပွဲများနှင့်သပိတ်မှောက်ပွဲများကို ကိုင်တွယ်ခြင်းသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံများကို မပိတ်ဆိုသင့်ပါ။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့၏လှုပ်ရှားမှုများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအောက်မှသာ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာစုရုံးခွင့်နှင့်ငြိမ်းချမ်းစွာစီတန်းလှည့်လည်ခွင့် ဥပဒေအောက်မှ မလုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း
- MoLIP သည် လူသားအရင်းအမြစ်၊ ငွေကြေးအရင်းအမြစ် မလုံလောက်မှုနှင့်ရင်ဆိုင်နေရပါကြောင်း၊ နိုင်ငံတစ်ဝန်း၌ လတ်တလောကာလတွင် ရုံးပေါင်း ၇၈ ရုံးသာရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားရုံးမရှိသည့်နေရာများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့လိုများနှင့်သွားရောက်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် အခက်အခဲရှိခြင်း၊ (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ အောက်တွင် သမဂ္ဂများကိုမှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် ကွင်းဆင်းလုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည် လိုအပ်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။)
- အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်(Employment Contract- EC) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမား ၅၉ ဦး ထက်ပို၍ခန့်ထားသည့်လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများရင်ဆိုင်နေရသည့်အခက်အခဲများကိုနားလည်ပါကြောင်း၊ EC ကိုပြန်လည်သုံးသပ်၍ပြင်ဆင်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုအချိန်ထိ UMFCFI နှင့် CTUM တို့ကသာ EC မူကြမ်းကို MoLIP သို့တင်ပြထားသေးပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများညှိနှိုင်းပြီးသည်နှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုကို လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်း
- အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့်နည်းဥပဒေများကို အလွယ်တကူကျင့်သုံး၍မရပါကြောင်း၊ အချို့တိုင်းဒေသကြီးများ သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတို့တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များကို မဖွဲ့စည်းသေးရပါကြောင်း

နိဂုံးချုပ်အဖြစ်၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများတို့သည် MoLIP နှင့်အတူ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများတို့ကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်အညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီကြပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ သုံးပွင့်ဆိုင် မိတ်ဖက်များဆွေးနွေးမှုကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် NTDF ကို လေးလတစ်ကြိမ်ကျင့်ပသင့်ပါကြောင်း တင်ပြသွားပါသည်။ (PowerPoint များကို ပူးတွဲတင်ပြထားပါသည်။)

ILO ရန်ကုန်၏အကြီးတန်းဥပဒေအရာရှိဖြစ်သူ Ms Natsu Nogami က the Initiative အဖွဲ့အောက်မှ အလုပ်သမား ဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ပံ့ပိုးမည့် ILO ၏နည်းဗျူဟာကို တင်ပြပါသည်။ ဦးစွာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိအလုပ်သမား ဈေးကွက်အခြေအနေများကို ခြုံငုံ၍ အတိုချုပ် တင်ပြရာတွင်

- လက်ရှိလုပ်ဆောင်နေသည့်ခိုင်မာသောစီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်များနှင့်အတူ လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ လိုက်ပါလာမှု မရှိခြင်း
- မြန်မာနိုင်ငံသည် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင် မရှိမှု ပြဿနာကို ခံစားနေရခြင်း။ အထူးသဖြင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ မြင့်မြင့်မားမားရှိနေခြင်း၊ အသက် ၅ နှစ်နှင့် ၁၇ နှစ် အကြား ကလေး အလုပ်သမား ၁၀ သိန်းကျော်ရှိနေခြင်းတို့က ထူးခြားသည့်သွင်ပြင်လက္ခဏာကို ဖော်ပြလျက်ရှိသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လုပ်ငန်းများသည်လည်း အငြင်းပွားမှုပြဿနာများကို ခံစားရလျက်ရှိသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ ပညာရပ်ဆန်စွာ အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းပေးမည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ မရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အားနည်း၍ရှေ့နောက် ညီညွတ်မှုမရှိသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းမူဘောင်ကြောင့် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေများကို မသိ၊ နားမလည် ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေများ အာဏာသက်ရောက်မှုအားနည်းခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို လိုက်နာရန်အားနည်းခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း ဖြစ်ရသည်ဟု အများဆုံးသုံးသပ်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမား ဥပဒေများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် အချိန်ပင်နှောင်းလျက်နေပြီဖြစ်သည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကိုလည်း အတန်ကြီးမားစွာ လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်သည်။

ဤသည်သောအချက်များကိုနောက်ခံပြုကာ၊ ပံ့ပိုးမှုများပေးရေးအတွက် ILO သည် အဓိကမဏ္ဍိုင်ကြီး သုံးခု အပေါ်အခြေပြုထားသည့် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲပါသည်။

ပဌမ မဏ္ဍိုင်မှာ အငြင်းပွားမှုများကိုအလိုက်သင့်တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းမည့် ပေါင်းစည်းထားသောအလုပ်သမားဥပဒေများ ကိုဖော်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ ယင်းတို့သည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်း များနှင့်ကိုက်ညီမှုရှိခြင်းတို့အပေါ် အခြေပြုထားသည်။

ဒုတိယ မဏ္ဍိုင်မှာ အလုပ်သမားဈေးကွက်ရှိ အဖွဲ့အစည်းများအားလုံး၏စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ် သည်။

တတိယ မဏ္ဍိုင်မှာ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၏စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်သည်။

Ms Nogami သည် ပဌမ မဏ္ဍိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို အပိုင်း ၃ ပိုင်းခွဲ လုပ်ဆောင်ခြင်း ၏ အမြင်သဘောထားဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမူဘောင်ကို ပြန်ကြည့်ပါသည်။ ယင်းကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် မေလတွင်ကျင်းပခဲ့သော မြန်မာ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များတက်ရောက်သည့် ပဌမအကြိမ် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများဖိုရမ်၌ သဘောတူခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လောလောဆည်အချိန်၌ အပိုင်း(၁)တွင် ရှိနေပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် MoLIP နှင့်အခြားလူမှုရေး မိတ်ဖက်များက ဦးစားပေးအဖြစ်သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားသည့်ဥပဒေများဖြစ်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ

များကိုတစ်ခုချင်းစီ ပြင်ဆင်သွားရန်ဖြစ်သည်။ အပိုင်း(၂) (ယခုမှသည် နောင် ၂-၃ နှစ်)တွင် အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်း အက်ဥပဒေ ကိုရေးဆွဲရန်ဖြစ်သည်။ အပိုင်း (၃)တွင် (ယခုမှသည် နောင် ၄ - ၅ နှစ်) အလုပ်သမားဥပဒေများအားလုံးကို ပေါင်းစုထားသည့် အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်ကိုအဆုံးသတ်အဖြစ် သဘောတူလက်ခံခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာ့သုံးပွင့်ဆိုင် မိတ်ဖက်များသည် အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းအက်ဥပဒေအောက်၌ မည်သည့်ခေါင်းစဉ်များထည့်သွင်းကြမည်ကို မကြာမီအချိန်၌ စတင်ဆွေးနွေးကြတော့မည်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယ မဏ္ဍိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးမှူးများ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်၊ လုပ်ခလစာ သတ်မှတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လွှတ်တော် တို့ကို စွမ်းဆောင်ရည်များတည်ဆောက်ပေးသွားပါမည်။ တတိယ မဏ္ဍိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးတွင်ပါဝင်သည့် လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၏ အဆင့်/အနေအထား တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်များကိုတည်ဆောက်ပေးသွားရန်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး(အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး)နှင့်ပတ်သက်သည့်စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ အငြင်းပွား မှုဖြေရှင်းခြင်းတို့၌ မိမိအဖွဲ့ဝင်များအတွက်ထိထိရောက်ရောက် ကိုယ်စားပြုပေးရေး အတွက်လည်းပါဝင်ပါသည်။ နိဂုံးချုပ် အဖြစ် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ အကြံပြုဆွေးနွေးမှု ယန္တရား၏အခန်းကဏ္ဍ(NTDF ကိုဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်) အကြောင်း၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကိုပံ့ပိုးရာ၌ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများပို၍ကျယ်ပြန့်စွာပါဝင်လျက် အကြံပြုဆွေးနွေးခြင်း အကြောင်း များတို့ကို ရှင်းလင်းတင်ပြပါသည်။ (PowerPoint များကို ပူးတွဲတင်ပြထားပါသည်။)

အမျိုးသားလွှတ်တော် ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ ဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်သူ ဦးကျော်ထွေးသည် ယင်းတို့ ကော်မတီ၏တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်/အာဏာများ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုနှင့်ဆိုင်သည့်ဦးစားပေးရာများ၊ လိုအပ်ချက်များ ကိုတင်ပြ ပါသည်။ ယင်းကော်မတီ၏ပင်မတာဝန်များတွင် အောက်ပါအကြောင်းအချက်များ ပါဝင်သည်။

- အေးချမ်းသာယာသည့်လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရန်အားပေးသည့်ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းရေးအတွက် ပံ့ပိုးခြင်း
 - လုပ်ငန်းခွင်၌ လုပ်သားများ၏ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာရေး
 - အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေအောက်ရှိ အခွင့်အရေးနှင့်ခံစားခွင့်များ
 - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး
 - လူမှုဖူလုံရေး
 - နိုင်ငံတကာနှင့်ဒေသတွင်း အလုပ်သမားရေးရာများ
 - ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်အကာအကွယ်
 - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်အညီ မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများကို ပြင်ဆင်မှုအား ပံ့ပိုးခြင်း
- အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းနှင့်ပတ်သက်သည့်တွေ့ရှိချက်များအပေါ်အခြေပြုကာ၊ ကော်မတီသည် အဆိုပြုချက်များကို လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းသွားပါမည်။ ပြည်တွင်း ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာရုံးများမှ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များ၏ တင်ပြချက်များ ကိုကြားနာခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကတင်ပြလာသည့်အခက်အခဲများနှင့်လိုအပ်ချက်များအတွက်ပံ့ ပိုးမှုများပေး ခြင်း အပါအဝင် ကော်မတီ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်/အာဏာများအကြောင်းလည်း ရှင်းပြသည်။ ကော်မတီသည် အဆိုပြုချက်များကို ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်နိုင်ရေးအတွက် လွှတ်တော်သို့တင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအောက်တွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခွင့်အာဏာသည် လွှတ်တော်တွင်သာရှိသဖြင့် တစ်ဖက် တွင်အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်သည့် လက်တွေ့အသုံးပြုနိုင်သောအလုပ်သမားဥပဒေများကို

လွှတ်တော်သည်သာ ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။ ကျန်တစ်ဖက်တွင်လည်း ပြည်တွင်း ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၏အကျိုးစီးပွားကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်ရန် ရှိကြောင်း တက်ရောက်သူများကို သတိရစေသည်။

ထို့ကြောင့် လွှတ်တော်သည်မိမိတို့၏တာဝန်များကိုကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများ၏ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများ၊ အကျိုးရလဒ်များကို လွှတ်တော်သို့အစဉ်အမြဲ အသိပေးရန်မေတ္တာရပ်ခံပါသည်။ လတ်တလော အလုပ်သမားဈေးကွက်အခြေအနေကိုလေ့လာရာ၌ အလုပ်သမားဥပဒေအများစုကို ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းနေပါသည်။ ထိုသို့ပြင်ဆင်ရာ၌ ကော်မတီ၏ရည်ရွယ်ချက်များမှာ

- ၁။ ပြဋ္ဌာန်းသည့်အလုပ်သမားဥပဒေသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ဂုဏ်သတင်းကို တိုးတက်အောင်လုပ်နိုင်ကြောင်း၊ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အခြားနိုင်ငံများနှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း သေချာမှုရှိခြင်း၊
- ၂။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ရပ်လုံးအတွက် ကောင်းမွန်သည့်လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး ဝန်းကျင်ဖန်တီးပေးခြင်း တို့ဖြစ်သည်။ (ရှင်းလင်းတင်ပြချက်များကို ပူးတွဲဖော်ပြထားသည်။)

လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့်အဓိကအချက်များ

- ဆောက်လုပ်ရေး သို့မဟုတ် ရေလုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမားများကဲ့သို့ အလုပ်သမားဥပဒေ အောက်အကျုံးမဝင်သူ အလုပ်သမားများစွာရှိသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်ပြဿနာများစွာရှိသောကြောင့် ဥပဒေများစွာသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကိုသာ အဓိကဦးတည်ထားကြသည်။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်သမားဥပဒေသည် အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်နွှယ်သူများပါသည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံး၊ အလုပ်သမားများအားလုံးအပေါ် လွှမ်းမိုး သင့်ပါသည်။ ပုံစံတကျဖွဲ့စည်းထားခြင်းမဟုတ်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် မိမိကိုယ်တိုင်ပြဋ္ဌာန်းသောဥပဒေဖြင့် မိမိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖန်တီးထားက အချို့သောအလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများကို လွှမ်းမိုးမည်မဟုတ်ပါ။
- နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံနှုန်းများသည် အရေးပါ ပါသည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာ့ရိုးရာဓလေ့အချို့သည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံနှုန်းများနှင့် ဝိဝါဒကွဲပြားမှုရှိသဖြင့် ILO သည် မြန်မာ့ရိုးရာဓလေ့များကို လေ့လာသင့်သည်။
- အလုပ်သမားများစွာတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်များဖြစ်သောကြောင့်အလုပ်ထုတ်ခံကြရသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ထိုသူတို့ကိုအလုပ်ထုတ်ရန်အခြားအကြောင်းပြချက်များ ရှာသင့်သည်။ အမှန်အားဖြင့် ယင်းတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုဆန့်ကျင်သည့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုး ဖြစ်နေသည်။ အလုပ်ရှင်များဘက်မှကြည့်သော် တရားဝင်သည့်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုးလည်းရှိသည်။ အလုပ်သမားများသည် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရပါမည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုဆန့်ကျင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းအတွက် အလေးထားရမည့်ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်သဖြင့် ယင်းကိုတားမြစ်ရန် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရမည်။ ထိရောက်သည့်ကုစားမှုများ၊ မလုပ်ရန်တားသည့်ပြစ်ဒဏ်များ ပေးရမည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေသည် တရားဝင်သည့်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းများကို အသိအမှတ်ပြုရပါမည်၊ ချိန်ခွင်လျှာ ညီမျှမှု ရှိရပါမည်။

အပိုင်း (၂) အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် လူမှုရေးမိတ်ဖက်တို့၏ ဦးစားရေးရာများ
ဤအပိုင်း၏ရည်မှန်းချက်များမှာ အောက်ပါတို့ဖြစ်သည်။

- ၁။ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ်ထားရှိသည့် မြန်မာ့လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၏ လတ်တလော အမြင်များကို ဝေငှရန်။
- ၂။ မြန်မာ့လူမှုရေးမိတ်ဖက်များအား အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ ၎င်းတို့ပါဝင်ခြင်းမှရရှိသည့်

- အတွေ့အကြုံများ၊မပြည့်စုံမှုများကိုပြန်လည်ဝေငှသည့်အခွင့်အရေးပေးရန်။ အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို ပုံတူကူးရန်။
- ၃။ ဖိုရမ်တက်ရောက်သူအခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ယင်းတို့၏ဦးစားပေးရာများ၊ စိတ်ဝင်စားသည့်အရာများ၊ မပြည့်စုံမှုများကို ဝေငှခွင့်ပေးရန်။ မြန်မာ့ရေခံမြေခံကိုနောက်ခံထားသည့် သင်ခန်းစာကောင်းများကို သင်ယူခွင့်ပြုရန်။
- ၄။ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးအားကောင်းအောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၏ လတ်တလောလိုအပ်ချက်များအပေါ် သတင်းအချက်အလက်ရယူရန်။

မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (CTUM) မှ ဒေါ်ခိုင်ဇာအောင်၊ မြန်မာနိုင်ငံစက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (MICS – TusF) မှ ဦးနော်အောင် တို့သည်အလုပ်သမားများ ကို ကိုယ်စားပြုလျက်၊ ဦးထွန်းထွန်းသည် UMFCFI နှင့် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအသင်း၏အလုပ်ရှင်များကို ကိုယ်စားပြုကာ ရှင်းလင်းတင်ပြမှုများ လုပ်ဆောင်သွားပါသည်။ ITUC (ဘရပ်ဗဲလ်)မှ Ms Makbule Sahan နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့ (IOE – NewYork) မှ Ms Ronnie Goldberg တို့က ပါဝင်ဆွေးနွေးကြသည်။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဦးစီးဌာနမှ Mr Eric Biel (Associate Deputy Undersecretary) သည် အပိုင်း(၂) ကို ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူအဖြစ် ဆောင်ရွက်သွားပါသည်။

CTUM မှ ဒေါ်ခိုင်ဇာအောင်သည် ၁၉၆၀ခုနှစ်မှစတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုသည့်ယဉ်ကျေးမှု မည် သို့တိုးတက်ပြောင်းလဲလာပုံ အမြင်ကို တင်ပြသွားပါသည်။ ၁၉၆၀ နှင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်အကြား အချိန်ကာလကို ပြန်ပြောင်း ကြည့်ရှုရာတွင်တပ်မတော်အစိုးရလက်ထက်၌ ပြည်သူများသည် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ခွင့်မရ ရှိခဲ့ပါ။ ယင်းမှဆက်၍ ၂၀၁၁ နှင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်များတွင် အလုပ်သမားဥပဒေအသစ်များကို ပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက် ကြုံတွေ့ရသည့်စိန်ခေါ်မှုများ ကိုဖော်ပြပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေကြမ်းကိုရေးဆွဲရာ၌ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ မပါဝင်နိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့် ထိုကာလတွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့်အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် အားနည်းချက် အများအပြားရှိခဲ့ကာ ယင်းအားနည်းချက်များက အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းနိုင်သည့်အရည်အချင်း၊ ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးများကိုကျင့်သုံးခြင်း များတို့၌ စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်စေခဲ့သည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ် မှစတင်ကာ အလုပ်သမားရေးနှင့်ဆက်နွှယ်သည့်ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ဖိတ်ကြားခြင်းမရှိသည်မှာ ယင်းပထမ ဥပဒေကြမ်းကိုအစိုးရက ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲချိန် အထိ ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများကို ထိုပထမ ဥပဒေမူကြမ်းအားဆွေးနွေးရန် ဖိတ်ခေါ်သည့်အချိန်၌လည်း ယင်းဥပဒေကြမ်းကိုလေ့လာရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏အနေအထား ပြင်ဆင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း အချိန် အလုံအလောက်မပေးပါ။ ယင်း၏ရလဒ်အဖြစ် လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းခဲ့သည့်ဥပဒေကြမ်းသည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှု၏အကျိုးကို ထင်ဟပ်မပြပါ။ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များသည် ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်ရသောစိန်ခေါ်မှုများကိုတင်ပြခြင်းနှင့်သာ အသားကျနေပြီး အခြားအဖွဲ့များ၏အမြင်များကို နားထောင်၊ စဉ်းစားရန်အတွက် ပြင်ဆင်မှုမရှိပါ။ ယခင်အစိုးရ ကျင့်သုံးခဲ့သောစနစ်၏ရလဒ်ကြောင့်လည်းကောင်း၊ အခြားနိုင်ငံများ၏စီးပွားရေးပိတ်ဆို့သည့်ဒဏ်ခံရသဖြင့် နိုင်ငံတကာ နှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊နိုင်ငံတကာမှကျင့်သုံးမှုအလေ့အထများကိုနားမလည်ခြင်းတို့ကြောင့်လည်းကောင်းယင်းတို့ ၏စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ အထူးအကြောင်းကိစ္စများနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအပေါ်နားလည်ခြင်းသည် အကန့်အသတ်နှင့်သာ ရှိသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ရန်လိုအပ်သည့်နယ်ပယ်အချို့ကို ဒေါ်ခိုင်ဇာအောင်ကအဆိုပြုသွားပါသည်။ ပထမအချက်မှာ လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းသည့်ဥပဒေကြမ်းများသည် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ၏လုပ်ငန်းစဉ်ရလဒ်ဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံး၌ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များအားလုံးပါဝင်နိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအချက်မှာ၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုပြုလုပ်ရန် လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၏စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် သင်တန်းများပြုလုပ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ တတိယအချက်မှာ၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက် လက်တွေ့အသုံးဝင်သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့်ဆိုင်သော အမျိုးသားအဆင့်သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီ ရှိသင့်သည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ နိဂုံးချုပ်အဖြစ် လုပ်ငန်းများရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်ရန် အဖွဲ့များအားလုံး၏ သန္နိဋ္ဌာန်၊ တာဝန်ခံမှုနှင့်တာဝန်ယူမှုများကို လိုအပ်ကြောင်း တင်ပြသွားပါသည်။

MICS-TUSF မှဦးနှောက်အောင်သည် အာဆီယံစီးပွားရေးအသိုက်အမြုံများအကြောင်း ပြောကြားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများစွာရှိသော်လည်း ယင်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုကိုအသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် လက်မှတ်များပေးအပ်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ ယင်းတို့၏အရည်အချင်းနှင့်ကိုက်ညီသည့်လက်မှတ်များမရှိပါဘဲနှင့် အာဆီယံစီးပွားရေးအသိုက်အမြုံ၌ ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ကြောင်း တင်ပြပါသည်။

UMFCCI/MGMA မှဦးထွန်းထွန်းက အလုပ်ရှင်များသည်အလုပ်သမားများကို စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ၊ အရေးပါ၍တန်ဖိုးရှိသောပိုင်ဆိုင်မှုအဖြစ်မြင်ပါကြောင်း၊ လူတိုင်းတွင်စွမ်းဆောင်ရည်ရှိပြီး ထိုစွမ်းဆောင်ရည်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆင့်တိုင်းရှိ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည် ဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို စေ့စေ့စပ်စပ်နားလည်သဘောပေါက်ရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များအားလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ကိုက်ညီသည့်အခြေအနေများကို အတူတကွ ဖန်တီးရယူရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များက လိုအပ်နေသည့်အရာများကိုနားလည်သဘောပေါက်ရန် ဦးစွာလိုအပ်ကြောင်း ယင်းနောက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့်အဖြေများကို အတူတကွရရှိလာမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များက အဖြေရှာမရဖြစ်သည့်အခါမှသာလျှင် ပြင်ပအကူအညီ ရှာရမည်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံတကာဈေးကွက်ကိုဖွင့်ပေးထားသော်လည်း နိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်မကိုက်ညီပါက ယင်းတို့၏ထုတ်ကုန်များကို ရောင်းချနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ပြဿနာအများအပြားပေါ်ပေါက်ရသည်မှာ အလုပ်ရှင်များရော အလုပ်သမားများပါ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်စည်းမျဉ်းများကို နားမလည်၍ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယင်းတို့အားလုံးက တစ်နေ့သော် မြန်မာနိုင်ငံသည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သောနိုင်ငံဖြစ်ရမည် ဟူသော ရည်မှန်းချက်ဖြင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများဖိုရမ်နှင့်အလားတူသည့်ဖိုရမ်များစွာကို ကျင်းပပေးစေလိုသည့်ဆန္ဒ ရှိကြကြောင်း ဖော်ပြသွားပါသည်။

IOE မှ Ms Ronnie Goldberg သည် IOE အကြောင်း အကျဉ်းမိတ်ဆက် တင်ပြသွားသည်။ IOE သည်ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမတူကွဲပြားသည့်လုပ်ငန်းပေါင်း ၁၀၀ ၀၀၀ ကိုကိုယ်စားပြုပါကြောင်း၊ ယင်း၏ကွန်ယက်ချိတ်ဆက်မှုကို အသုံးပြုကာ သတင်းအချက်အလက်များကိုဝေငှခြင်း၊ အကောင်းဆုံးသောကျင့်သုံးမှုအလေ့ကောင်းများကိုဖလှယ်ခြင်း၊ ယင်း၏အဖွဲ့ဝင်များ၏စွမ်းဆောင်ရည်များကိုတည်ဆောက်ပေးခြင်း ကဲ့သို့သောဝန်ဆောင်မှုများကိုပေးလျက်ရှိကြောင်း၊ ကောင်းစွာဖော်ထုတ်ရေးဆွဲထားသည့်အလုပ်သမားဥပဒေဆိုသည်မှာ ရည်ရွယ်ချက်အတွက်အံဝင်ခွင့်ကျဖြစ်ပြီး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးတို့က ထိရောက်အကျိုးရှိစွာ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက်ပံ့ပိုးပေးရန် လုံလောက်သည့် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိသည့် ဥပဒေဖြစ်ကြောင်း၊ ဤရည်မှန်းချက်များကိုအဘယ်သို့ ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်ရမည်ဟူသည့် နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သူမ၏လေ့လာတွေ့ရှိချက်မှာ ဤဖိုရမ်တွင်လုပ်နေသည့်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုသည် မရှိမဖြစ်လို

အပ်သည့်အရာဖြစ်ကြောင်း၊ ဆန္ဒပြခြင်းနှင့်တရားစွဲခြင်းသည် မည်သည့်အလုပ်သမားဈေးကွက်မဆို၌မြင်တွေ့ရသည့် အင်္ဂါရပ်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ယင်းတို့သည် မတတ်သာသည့်အဆုံး ကျင့်သုံးရသည့်လုပ်ဆောင်မှုသာဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ မြန်မာ့အလုပ်ရှင်များသည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုအတွက် ယဉ်ကျေးမှုနှင့်အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ထုတ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သူမ၏လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြသွားပါသည်။

ITUC ၏ Ms Sahan Makbule သည် ITUC အကြောင်း အကျဉ်းမိတ်ဆက်တင်ပြ ပါသည်။ ITUC သည်နိုင်ငံပေါင်း ၁၆၂ နိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား သန်း၁၈၀ ကို ကိုယ်စားပြုပါကြောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ယင်း၏အသင်းဝင်မှာ CTUM ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ITUC သည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း တို့နှင့်ဆက်နွှယ်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကို ပြောင်းလဲရန် ထောက်ခံ အကြံပြုလျက်ရှိပါကြောင်း၊ ထိုသို့ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြင်ဆင်ရာတွင် အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးတို့အတွက်ပြဋ္ဌာန်းထားသော ILOပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်၉၈ ကိုအခြေပြု သင့်ပါကြောင်း၊ သူမအလေးထားတင်ပြသွားသည့် သီးခြားအချက်တစ်ခုမှာ၊ စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းအတွက် လက်ရှိ ဥပဒေသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ယေဘုယျအားဖြင့်သာဖော်ပြထားလေရာ ရှင်းလင်းသည့်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ရေး ဆွဲဖော်ထုတ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည်လည်း သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းအတွက် ကတိကဝတ်ထားရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ အတန်ကြီးမားသောအပြောင်းအလဲများ လုပ်ဆောင်ရန်ကျန်ရှိနေသေးသည်ကို သတိပြုမိပါကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့်လုပ်ငန်းစဉ်၌ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများကို အချိန်အလုံအလောက် မပေးကြောင်းအလေးထားတင်ပြသွားသည့်အပြင်၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ အာဏာသက်ရောက်မှု မရှိခြင်း၊ လုံလောက်သည့်အလုပ်သမားရေးရာစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမရှိခြင်း၊ နစ်နာချက်များကိုကုစားပေး သည့်ယန္တရားများ အလုံအလောက်မရှိခြင်း များကိုလည်းအလေးထား ဖော်ပြသွားသည်။

လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့်အဓိကအချက်များ

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းတွင် ILO၏အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များကို စံ အဖြစ် သတ်မှတ်ရန်လိုအပ်ကြောင်း သဘောတူကြသည်။ လက်ရှိတွင် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စုပေါင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း အကြောင်းများအပေါ် လုံလောက်သည့်အသိအမြင် မရှိသေးပါ။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများကိုမလိုက်နာသည့်အမှုများအတွက် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်သည် ဟူသည့်အပေါ် ယင်းတို့၏အမြင်များကို ဖလှယ်ကြသည်။ အလုပ်သမားများက ထောင်ချခြင်းအပါအဝင် ပိုမိုပြင်းထန်သည့် အပြစ်ဒဏ်ပေးမှုကိုအဆိုပြုကြသော်လည်း အလုပ်ရှင်များက ထိုအဆိုများကို ကန့်ကွက်ကြသည်။ ယင်းတို့၏အမြင်တွင် ထိုသို့သောပြင်းထန်သည့်အပြစ်ဒဏ်များသည် ထိရောက်လိမ့်မည်မဟုတ်ကြောင်း၊ လက်ရှိပြဋ္ဌာန်းထားသည့်ဥပဒေသည် ယင်းတို့အတွက် မမျှတကြောင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်ကြောင်း တင်ပြကြသည်။

အဓိကအကြောင်းအရာများကို အဖွဲ့ခွဲ၍ တစ်ပြိုင်နက်ဆွေးနွေးခြင်း

အဓိကအကြောင်းအရာများကို အဖွဲ့ခွဲ၍တစ်ပြိုင်နက်ဆွေးနွေးခြင်းသည် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ပို၍နက်နက်နဲနဲဆွေးနွေး

ခွင့်ရရှိစေပါသည်။ အဖွဲ့ခွဲဆွေးနွေးသည့်အဓိကအကြောင်းအရာများနှင့်ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံနေသည့်ခေါင်းစဉ်မှာ - “အပြောင်းအလဲကာလရှိ မြန်မာ့အလုပ်သမားဈေးကွက်” - အလုပ်သမားဈေးကွက်၌ အစိုးရ၏ကြားဝင်လုပ်ဆောင်မှုမှသည် လူမှုရေးမိတ်ဖက်များအကြား အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းနှင့်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း စီသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ခြင်း” ဟူ၍ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့တစ်ခုစီ တိုင်းတွင် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူတစ်ဦး၊ ဆွေးနွေးရန်ရွေးချယ်ထားသောအဖွဲ့နှင့် ဆွေးနွေးပွဲအကြောင်းအစီရင်ခံတင်ပြ မည့်သူတစ်ဦး တို့ပါရှိသည်။ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်/ ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူသည် အဖွဲ့တစ်ခုစီကတင်ပြလာသည့် အထူးကိစ္စ ရပ်များအတွက် နောက်ဆုံးပြန်ကြားချက်ပေးကာ နောက်တစ်ရက်တွင်ပြုလုပ်သည့်မျက်နှာစုံညီအစည်းအဝေး၌ ပြန်လည် အစီရင်ခံသည်။

အဖွဲ့ (က) အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများ

ဤအဖွဲ့သည် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ မဖြစ်မနေလုပ်ရသည့်အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်၊ အထူးသဖြင့်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကို ဆန့်ကျင်သောအားဖြင့်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းများ၊ လတ်တလောဆန္ဒပြမှုများ၊ လက်ရှိအလုပ် သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရား၏အားသာချက်များနှင့်အားနည်းချက်များ၊ လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး စနစ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ အပါအဝင်၊ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြစ် စေသည့်အခြေခံအကြောင်းရင်းများ၊ အငြင်းပွားမှုများကိုပိုမိုဆိုးဝါးစေသည့်အခြေခံအကြောင်းရင်းများ ကိုဆွေးနွေး ခဲ့ကြသည်။

အဖွဲ့ (က) ၏ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူအဖြစ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန- MoLIP မှ ဒုတိယ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ဖြစ်သူ ဦးအောင်ဌေးဝင်းကလည်းကောင်း၊ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ဦးအောင်သူ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စား လှယ်များအဖြစ် ဒေါ်ခိုင်ဇာအောင် (CTUM)၊ ဦးအောင်သူ (MICS-TUsF)တို့က လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် များအဖြစ် ဒေါ်မီမီအောင် (UMFCCI)၊ Ms Danyel Thomson the American Chamber of Commerce Myanmar ၏ကိုယ်စားလှယ် တို့ပါဝင်သည်။

ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအဖွဲ့ဝင်များသည် အငြင်းပွားမှုကိုဖြစ်စေသည့်အဓိကအချက်များ၊ လက်ရှိအလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (SLDL)၏အားနည်းချက်များနှင့်လွတ်နေသည့်အချက်များ၊ ယင်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌အဓိက စိန်ခေါ်မှုများအကြောင်းဆွေးနွေးကြသည့်အပြင် ပြင်ဆင်မှုအတွက် အကြံပြုထောက်ခံချက်အချို့ကိုလည်း ပြုလုပ်ခဲ့ ကြသည်။

ယမန်နှစ်က မြို့နယ်အလုပ်သမားရေးရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကောင်စီ သို့တင်ပြသည့်အမှုပေါင်း ၁၇၀ ရှိခဲ့ပါသည်။ ယခုနှစ် တွင်မူ လက်ရှိအချိန်ထိ အမှုပေါင်း ၁၆၀ ရှိသည်။ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြစ်စေသည့်အဓိကအချက်များမှာ

- အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့နှင့်သင့်တော်သော ခံစားခွင့်များကို မရရှိခြင်း
- အနည်းဆုံးအကြေးငွေ မပေးခြင်း
- အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်ထက်ကျော်လွန်ကာ အချိန်ပိုခိုင်းခြင်း
- အချိန်ပိုလုပ်ခ မပေးခြင်း

- အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်ကို ချိုးဖောက်ခြင်း
- လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များ မရှိခြင်း
- လုပ်ခ ကိုနောက်ကျ ပေးခြင်း
- အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း
- ဥပဒေကို ပြင်းထန်စွာချိုးဖောက်ခြင်း
- မြို့နယ်အလုပ်သမားရေးရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကောင်စီ၌ သဘောတူခဲ့သည့်အချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်း
- အလုပ်သမားများနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အကြား ဆက်သွယ်မှုလွဲမှားနေခြင်း

ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက၊ SLDLကိုအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်ရင်ဆိုင်ရသောအဓိကစိန်ခေါ်မှုအချို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရာ၌ အောက်ပါတို့ကို တွေ့ရှိရသည်။

- အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီအတွက်ပြဋ္ဌာန်းထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မသိခြင်း
- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူများသည် ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းရာ၌ ယင်းတို့၏အာဏာကို အပြည့်အဝအသုံးမချခြင်း
- အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံတစ်ရုံတည်းတွင် နှစ်ပေါင်း ၁၀နှစ် သို့မဟုတ် ၁၀နှစ်အထက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော်လည်း မည်သည့်နှစ်နာကြေးမှ မရခြင်း
- အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို ဥပဒေနှင့်အာမခံထားသောကြောင့် သပိတ်မှောက်သောနေသောအလုပ်သမားများကို အလုပ်မထုတ်ရပါ။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့၌ ထိုသို့သောအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုး ရှိနေသည်။ သပိတ်မှောက်ရာတွင် ဥပဒေအရလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို မလိုက်နာသည့်သပိတ်မှောက်ခြင်းများလည်း ရှိနေသည်။
- ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အသစ်ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့ဖြစ်သော်လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ယခင်နှစ်များထက် ပိုမိုကောင်းမွန်လာလျက်ရှိသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များသည် တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက်အမြဲတမ်း သဘာထားခြင်း တူချင်မှတူပေမည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် မည်သည့်အဖွဲ့ကိုမှကိုယ်စားပြုသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်များမဖြစ်ရလေအောင် အကောင်းဆုံးကြိုးစား၍လုပ်ဆောင်ကြသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနှစ်ဖွဲ့စလုံးက ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် တစ်ခါတစ်ရံ၌ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ဖွဲ့ကို မျက်နှာသာပေးသည်ဟု ဆိုကြသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အထူးသဖြင့် အလုပ်ထုတ်သည့်အမှုများတွင် အလုပ်သမားများနှင့်သဘောထားတူကြသည်။
- ခုံသမာဓိကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များကို ရွေးချယ်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များမရှိပါ။
- ခုံသမာဓိကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များ၏သက်တမ်းမှာ နှစ် နှစ်ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များစတင်ဖြစ်လာနေသည့်အချိန်၌ ယင်းတို့၏သက်တမ်းသည်လည်း ပြီးဆုံးသွားပြီဖြစ်သည်။
- ခုံသမာဓိကောင်စီ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည်စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများကိုသာဖြေရှင်းရန်ဖြစ်သော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများကိုပါ ဖြေရှင်းပေးနေရပါသည်။
- အချို့သောအလုပ်ရှင်များသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိပါ။ အလုပ်ရှင်များက ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မလိုက်နာသည့်အခါ အလုပ်သမားများက ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြကြပြန်သည်။
- အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် အချိန်ကာလ ကြာမြင့်လွန်းပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ၁ - ၂ နှစ် ကြာမြင့်သည်။

- အလုပ်သမားများသည် ယင်းတို့၏အမှုများကို တရားရုံးသို့ယူဆောင်လာရာ ပြဿနာများတွေ့ရပါသည်။ အမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အချိန်ကြာလွန်းသည့်အပြင် အကျိုးထိရောက်မှုလည်းမရှိပါ။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ပြီးသည့်နောက်ပိုင်း ကုမ္ပဏီအတော်များများသည် လူလျော့လိုက်သဖြင့် အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အစ ပထမ၌ မြို့နယ်အဆင့်တွင်ပြဿနာဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားခဲ့သော်လည်း နောက်ဆုံးတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီအဆင့်သို့ရောက်ရှိသွားသည်။ အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများသည် လုံလောက်သည့်ကျွမ်းကျင်မှု၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် မရှိဟုအတင်းအကြပ်ဆိုသည်။ သို့သော်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီက ထိုသူများကို အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည်။ အချို့သောဖြစ်ရပ်များတွင်ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်ထုတ်လိုက်သည့် အလုပ်သမားများကိုအလုပ်ပြန်ခန့်အပ်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုအလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်ကိုလက်မှတ်မထိုးလိုကြပါ။ အချို့အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်စည်းမျဉ်းများကိုပင် စတင်ချိုးဖောက်လာခဲ့ကြသည်။ လက်ရှိဥပဒေသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် မျှတမှုမရှိဟု အလုပ်ရှင်များက ခံစားလာကြသည်။ အကြောင်းမှာ၊ ၎င်းတို့သည်လုပ်ရည်ကိုင်ရည်မရှိသောအလုပ်သမားများ၊ စည်းမျဉ်းချိုးဖောက်သောအလုပ်သမားများကို အလုပ်မှ မထုတ်ပယ်နိုင်၍ ဖြစ်သည်။
- အငြင်းပွားမှုကိုဖြစ်စေသည့်နောက်ထပ်အကြောင်းတစ်ရပ်မှာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ မဖြစ်မနေ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ် ချုပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအားလုံး အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်ကို မဖြစ်မနေချုပ်ဆိုကြရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် မကြာမီအချိန်က အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အချို့အလုပ်သမားများသည် လက်မှတ်ထိုးရန် ဝန်လေး သို့မဟုတ် ငြင်းဆန် ကြသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရဘက်မှကြည့်သော် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်သည် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခြင်းများကို လျော့ချနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ကွဲပြားခြားနားသောလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများစွာရှိလေရာ စံ အဖြစ်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်သည် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်များက အကြံပြုသည်မှာ မဖြစ်မနေချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ် (compulsory EC) သာမကပဲ၊ ဆန္ဒအလျောက်ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ် (voluntary EC) ကိုပါဖန်တီးရန် ဖြစ်သည်။

နောက်ဆုံးတွင်၊ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက SLDL ကိုပြင်ဆင်မှုအတွက် အောက်ပါအကြံပြု ထောက်ခံချက်အချို့ကို အဆိုပြုကြသည်။

- အကျိုးစီးပွားနှင့်ဆိုင်သည့်အငြင်းပွားမှုများကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား များအကြား ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးကြခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းရန်
- အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းချက်ကို အကျိုးရှိထိရောက်သောပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား အပြန်အလှန်လေးစားမှု မှတဆင့်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏မှန်ကန်သော ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှု မှတဆင့်လည်းကောင်း အောင်မြင်စွာရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရန်
- အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများတို့ကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းအတွက် သင်တန်းပေးလေ့ကျင့်ရန် လိုအပ်
- ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ဤဥပဒေကို ပြင်ဆင်မှုအနည်းငယ်ပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း နည်းပညာရှုထောင့်မှကြည့်သော် ထိရောက်မှု မရှိပါ။ ဥပဒေတစ်ခုလုံးကို ပြင်ဆင်သင့်
- ဒေသတွင်းနိုင်ငံများ ဥပမာ ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ ထိုင်း နိုင်ငံများတို့နှင့် မိမိတို့၏စိစစ်တွေ့ရှိချက်များကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ခြင်းသည်လည်း အကျိုးရှိကောင်း ရှိနိုင်
- နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ခုံသမာဓိကောင်စီဝင် အမည်များကိုတင်သွင်းသင့်

- ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့်မဆိုင်သည့် လွတ်လပ်သောအဖွဲ့ ဖြစ်သင့်

လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့်အဓိကအချက်များ

ဥပဒေကို တစ်စိတ်တစ်ဒေသ သာမဟုတ်ပဲ တစ်ခုလုံး ပြင်ဆင်ရန် သဘောတူကြသည်။

ဆွေးနွေးသူအလုပ်သမားများက ဥပဒေကိုချိုးဖောက်သူများ၊ အထူးသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မလိုက်နာသူတို့အား ပြစ်ဒဏ်အဖြစ် ထောင်ဒဏ်ပေးသင့်ကြောင်း အကြံပြုပါသည်။ အလုပ်ရှင်များက အဓိကအကြောင်း ပြချက်နှစ်ခုဖြင့် ယင်းအကြံပြုချက်ကို သဘောမတူကြောင်း ရှင်းပြသည်။ ပထမ အချက်မှာ ယင်းသည်ထိရောက်သော ပြစ်ဒဏ် မဟုတ်ခြင်း၊ ဒုတိယ အချက်မှာ ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့သည် အလုပ်ရှင်များအတွက်မျှတမှုမရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များက ဥပဒေနှင့်မညီသောသပိတ်မှောက်မှုများကို ဥပမာအဖြစ် ပေးသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားများ သည် သဘောတူခွင့်ပြုချက်မရပဲ သပိတ်မှောက်ကြသဖြင့် အလုပ်ရှင်များကသက်ဆိုင်သူများကို တိုင်တန်းသည်။ အလုပ် သမားများသည် သပိတ်မှောက်နေစဉ်ကာလအတွင်း လုပ်ခ မရခြင်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်ရှင် များမှာမူ သပိတ်မှောက်ချိန်အတွင်း ကျသင့်သည့်ဆုံးရှုံးမှုအားလုံးအတွက် ကျခံရသည်။ လွတ်လပ်စွာဆန္ဒထုတ်ဖော်ခွင့် ၏အခြေခံသဘောတရားကို အလုပ်ရှင်များအပြည့်အဝ သဘောတူသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသည်အလုပ်သမားများ အတွက်သာ အသုံးပြုခြင်းမဟုတ်ပဲ အလုပ်ရှင်များအတွက်ပါ အညီအမျှ အသုံးပြုသင့်သည်။ နောက်ထပ် ဥပမာတစ်ခု အဖြစ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း ကိစ္စကိုတင်ပြသည်။ အလုပ်သမားများကိုအလုပ်မှ မထုတ်ပယ်မီ အလုပ်ရှင်များက ဥပဒေနှင့်အညီ ကြိုတင်သတိပေးသည်။ သို့သော်လည်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားများဘက်မှ မျက်နှာလိုက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ကာ၊ အမိန့်ချပြီးသည်နှင့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပြန်ခန့်စေသည်။ ထိုသို့သောအမှုများတွင် အလုပ်သမားများသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မလိုက်နာနိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် ထောင်ဒဏ်ကျင့်သုံးခြင်းသည် မမျှတမှုဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ဆွေးနွေးသူအလုပ်သမားများသာမက ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအဖွဲ့ဝင်များကပါ ဥပဒေသည် နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် မျှတမှုရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း သဘောတူကြသည်။ ယင်းတို့က ရှင်းလင်းအောင်တင်ပြသွားသည်မှာ ထောင်ဒဏ်ကိုယ်၌ သည် အရေးအ ကြီးဆုံးအချက်မဟုတ်ပဲ ထိရောက်သည့်အပြစ်ဒဏ်ဖြစ်စေရေးသည်သာ အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်သည် ဟူ၍ဖြစ်သည်။ထောင် ဒဏ်သည် တာဝန်ရှိအလုပ်ရှင်အတွက် မမျှတ၊ မဆီလျော်ကြောင်း အားလုံးက သဘောတူကြသည်။ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုသည် အရေးကြီးကြောင်း အားလုံးက အလေးထားဆွေးနွေးကြသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် အတူတကွ မျက်နှာချင်းဆိုင်ထိုင်၍ ဆွေးနွေးကြမည်ဆိုသော် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ပါမည်။ အလုပ်သမားများဘက်က၊ ဥပဒေကိုနားမလည် သို့မဟုတ် မလိုက်နာသည့် အလုပ်သမားအချို့ရှိပါ ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ယင်းတို့အတွက် နောက်ထပ်ပညာပေးအစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင် ပေးရန်လိုအပ်ပါကြောင်း ဆွေးနွေးကြသည်။ တက်ရောက်သူများအားလုံးတို့က သက်ဆိုင်သူအဖွဲ့များအားလုံးကို အလုပ် သမားဥပဒေ၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှု နှင့်ပတ်သက်သည့်အသိအမြင်များမြှင့်တင်ပေးရန်၊ စွမ်းဆောင်ရည်များတည်ဆောက် ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း သဘောတူကြသည်။

အဖွဲ့ (ခ) အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်

ဤအဖွဲ့သည် နိုင်ငံတော်အစိုးရက ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းကမ်းချက်အရ မဖြစ်မနေချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်လွှာစာချုပ် (mandatory employment contract – EC) အပေါ် အဆိုပြုထားသည့်ပြန်လည်သုံး သပ်ချက်များကိုဆွေးနွေးကြသည်။ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများဖိုရမ်မကျင်းပမီ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများက ဤအကြောင်း ကိစ္စနှင့်ဆိုင်သည့် အကြံပြု တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုများကို ဆက်တိုက်ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ EC ကိုလက်တွေ့ အကောင်အထည် ကျင့်သုံးရာ၌တွေ့ရသည့် အခက်အခဲနှင့်စိန်ခေါ်မှုများကို အများဆုံးဆွေးနွေးဖြစ်ကြသည်။ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များနှင့်ပါဝင် သက်ဆိုင်သူများသည် EC အပေါ် ယင်းတို့၏အမြင်များ၊ EC ၏တန်ဖိုး၊ ယင်း၏အာဏာသက်ရောက်မှုသဘောသဘာဝ၊ နှင့် မတူကွဲပြားသည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၌ယင်းကို လက်တွေ့အသုံးအသုံးပြုသည့်အခါ လက်တွေ့အသုံးကျမှု တို့ကို တင်ပြနိုင်ခဲ့ ကြသည်။

အဖွဲ့ (ခ) တွင်၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၏ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် ဦးမျိုးအောင်က ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူအဖြစ်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ ဦးမြင့်စိုးနှင့် British Chamber of Commerce မှ Mr Alexandar Bohusch တို့ကအလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်းကောင်း၊ CTUM မှ ဒေါ်ဖြိုးစန္ဒာစိုး၊ MICS-TUsF မှ ဦးသက်နှင်းအောင် တို့က အလုပ်သမားဘက်မှလည်းကောင်း၊ ILO ဂျီနီဗာ အလုပ်သမားဥပဒေဌာနမှအကြီးတန်းအရာရှိ ဖြစ်သူ Mr Colin Fenwick တို့က ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ကြသည်။

ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်အရ လက်ရှိအသုံးပြုအသုံးပြုနေသည့် EC ၏ပြဿနာများ၊ စိန်ခေါ်မှုများ တို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ကြသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့က အောက်ပါအချက်များကို ဖော်ထုတ်တင်ပြကြသည်။

- EC တွင်ပါသည့်လက်ရှိဥပဒေသည် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများကိုလိုက်နာခြင်းမရှိ
- EC ကိုအလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင်များအကြား ညှိနှိုင်းပြီးရေးဆွဲရန်လိုအပ်
- EC တွင် လစာ၊ အလုပ်လုပ်ချိန်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးစနစ်၊ ခွင့်ရက်၊ ထပ်ဆောင်းခံစားခွင့်များ (အစား အသောက်၊ အလုပ်ဝတ်စုံ၊ စသည်ဖြင့်)၊ အလုပ်ရပ်စဲကြောင့် အသိပေးစာ၊ အလုပ်ရပ်စဲသည့်အကြောင်းပြချက်) တို့ကို ထည့်သွင်းသင့်
- EC တွင် အလုပ်ခန့်စာချုပ်အရ စာချုပ်ကုန်ဆုံးမည့်နေ့စွဲကို မထည့်သွင်းသင့်။ အကြောင်းမှာ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းများ၌ တက်ကြွစွာလှုပ်ရှားနေသူများကို အလုပ်ရှင်က သက်တမ်းတိုးချင်မှ တိုးမည်ဖြစ်သောကြောင့်
- နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ပြေလည်မှုရရန်အတွက်ဖျန်ဖြေသည့်လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မည့်နေရာ စီစဉ်ပေးသင့်
- လက်တွေ့တွင် EC မရှိသောကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုအမြောက်အများ ဖြစ်ရ
- EC ကိုပြုပြင် ပြင်ဆင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်း၊ ကဏ္ဍ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အဆင့်များတို့၌ အကြံပြု တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှု များ ပိုမိုလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်

အလုပ်ရှင်များသည် ပြန်လည်သုံးသပ်ထားသည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်ကို တင်ပြသည်။ ယင်းသို့တင်ပြသည့် စာချုပ်သည် စာမျက်နှာ နှစ်ဖက်ပါပြီး ပုံစံမချထားရသေးပါ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများကို အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့်အချက်အလက် အသေးစိတ် ထည့်သွင်းဖော်ပြခွင့်ရစေသည်။ အလုပ်ရှင်များ တင်ပြသည့် စာချုပ်သည် စက်ရုံများဥပဒေအောက်ရှိလုပ်ငန်းများအတွက်သာအသုံးပြုရန် ပုံဖော်ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ အခြား ကဏ္ဍများအတွက် ပုံစံသတ်မှတ်မှတ်ရှိသည့်စာချုပ်ပုံစံကို တင်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်များသည် ယေဘုယျဆန် သည့်EC ကိုအလိုမရှိသော်လည်း၊ ဥပဒေအပြောင်းအလဲလုပ်နေသည့်ကာလ၌ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများကို

၎င်းတို့စာချုပ်ကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပုံစံထုတ်ခွင့်ပြုထားရာ ဤကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များအဆိုပြုထားသည့်စာချုပ်ကို အသုံးပြုထားနိုင်သည်။

- အလုပ်ရှင်များက ဥပဒေဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို သီးခြားစာရွက်စာတမ်းဖြင့်ဖော်ပြရန်လည်း အဆိုပြုတင်ပြ ပါသည်။ အလုပ်သမားများက စာချုပ်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်အခါ အလုပ်ရှင်များသည် ထိုဥပဒေဆိုင်ရာသတင်းအချက် အလက်များကို အလုပ်သမားများအား ပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်၍ ဖြစ်သည်။ စာမျက်နှာ လေးမျက်နှာပါ နမူနာပုံစံကို အစည်းအဝေးသို့ တင်ပြသည်။ ဤစာရွက်စာတမ်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားများက ဥပဒေအောက်ရှိ ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များအကြောင်းနားလည်သဘောပေါက်အောင် အထောက်အကူပြုရန်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များက အဆိုပြုသေးသည်မှာ ဤစာရွက်စာတမ်းကို အစိုးရက တရားဝင်ထုတ်ဝေလာစေရန် ဖြစ်သည်။အလုပ်ရှင်များ၏ အမြင် သဘောထားတွင် အောက်ပါအချက်များလည်း ပါဝင်သည်။
 - EC သည် တည်ဆဲ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို လိုက်နာသင့်သည်။
 - EC သည် ပုံစံတကျဖွဲ့စည်းထားသည့်ကဏ္ဍ သို့မဟုတ် ပုံစံတကျဖွဲ့စည်းထားခြင်းမဟုတ်သည့်ကဏ္ဍ နှစ်ရပ်လုံးအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် စာချုပ်ဖြစ်သင့်
 - EC သည် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကို လျော့နည်းစေသင့်
 - လက်ရှိ ဥပဒေအရ၊ အလုပ်ရှင်များသည် အမှန်တကယ်အလုပ်စလုပ်သည်နှင့် EC ကိုပေးသင့်
 - EC တွင် ခံစားခွင့်များကို မထည့်ထားလျှင်ပင်၊ ယင်းတို့ကို ဥပဒေထည့်သွင်းထားပြီးဖြစ်သဖြင့် ဤအချက်သည် ပြဿနာ မဖြစ်သင့်
 - EC သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကိုလည်း တားဆီးသင့်
 - ယေဘုယျဆန်သည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်လွှာစာချုပ်ကို လက်သင့်မခံနိုင်ပါ။ယေဘုယျဆန်သည့်ပုံစံ(template)သည် မတူကွဲပြားသည့်ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးက အလိုက် သင့်အသုံးပြုနိုင်သည့် template ဖြစ်သင့်
 - စာချုပ်တွင်ပါသည့်အချက်များသည် ဥပဒေပါအချက်များသာဖြစ်သင့်
 - လက်ရှိ ECသည် စက်ရုံအလုပ်သမားများအတွက်သင့်တော်သည့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ ၁၉၅၁ အပေါ်အခြေပြုထားပါသည်။ သို့သော်လည်းယင်းသည် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ-၁၉၅၁ အောက်တွင်မပါရှိ သည့်လုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ်သမားများအပါအဝင် အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ အသုံးပြုရမည့်EC ဖြစ်နေသည်။
 - လက်ရှိ EC တွင် လိုက်နာရမည့်ဥပဒေ၌ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များစွာ ထည့်သွင်းထားသည်။ မည်သည့်ပြင်ဆင်ချက်များကိုမဆို နောက်ဆက်တွဲစာမျက်နှာတွင်ထည့်သွင်းရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမား ရေးရာညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၏သဘောတူခွင့်ပြုချက်အပေါ်မူတည်ပါသည်။ သို့ရာတွင် MoLIP၏သဘော တူခွင့်ပြုချက်ကို ရရန်မလွယ်ကူပါ။ ဤသည်ပင် အကျင့်ပျက် ခြစားမှု ကိုဖြစ်စေသည့် အကြောင်းတရားဖြစ်နိုင်သည်။
 - ဤသည်၏ရလဒ်အဖြစ်၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ၏လိုအပ်ချက်အတိအကျကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်း ရန်အတွက် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်မှု မရှိခြင်းနှင့်ကြုံတွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာ အလုပ်အမှုဆောင်များ၊ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ နှင့် အလုပ်ရှင်များ

- ECကို အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကိုကာကွယ်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်သော်လည်း၊ ထိုအကာအကွယ်များကို တည်ဆဲဥပဒေအောက်၌ အကာအကွယ်ပေးထားပြီးဖြစ်
- လက်ရှိ လိုက်နာရမည့်EC၏ စိန်ခေါ်မှုကို အများဆုံးခံရသည့်အလုပ်ရှင်များမှာ
 - o အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေများ သို့မဟုတ် ရန်ပုံငွေအခြေအနေများကို လိုက်နာရသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ
 - o နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကိုလိုက်နာရသည့်နိုင်ငံတကာမှရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ။ ဥပမာ ထိုလိုအပ်ချက်များမှာ၊ လျှို့ဝှက်ထားရန်ကိစ္စများ၊ အချက်အလက်များကို အကာအကွယ်ထားရှိခြင်း၊ မူပိုင်ခွင့်များကိုအကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများကိုဆန့်ကျင်ခြင်း၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေများကိုလေးစားလိုက်နာခြင်း
 - o နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏အလုပ်ရှင်များ၊ နိုင်ငံတကာမှအလုပ်တာဝန် ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးခြင်းခံရသူများ။ ထိုသူများသည် နိုင်ငံခြား အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စာချုပ်အောက်မှ စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသူများဖြစ်နေတတ်သည်။
 - o မိမိလုပ်ကိုင်နေသည့်စီးပွားရေးကဏ္ဍများ၏ လိုအပ်ချက်အတိအကျကို မိမိကိုယ်တိုင် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရမည်ဖြစ်သည့် စက်ရုံလုပ်သား မဟုတ်သူများ။ (ဥပမာ - အစားအသောက်နှင့်အဖျော်ယမကာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ)
 - o လျှို့ဝှက် သို့မဟုတ် တိတ်တိတ်ပုန်းထားရှိသည့်အချက်အလက်များနှင့်လုပ်ကိုင်ရသူ စီမံခန့်ခွဲမှုရေးမှူးများနှင့်အလုပ်အမှုဆောင်များ၊ အလုပ်ရှင်များအတွက်အလုပ် လုပ်ပေးရန်အာဏာအပ်နှင်းခံထားရသူများ၊ စသဖြင့်၊
- အဆိုပြု ဖြေရှင်းနည်းများ
 - o သတ်မှတ်ထားသည့်အလုပ်သမားများအတွက်သာအသုံးပြုရမည့် ပုံစံ(template) တစ်ခု၊ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းအရ အသုံးပြုရမည့်EC တစ်ခုထားရှိခြင်း။ ဥပမာ - သတ်မှတ်ထားသည့် လစာ အထိလုပ်ခရရှိသောစက်ရုံအလုပ်သမားများ။
 - o စင်ကာပူနိုင်ငံကဲ့သို့သောအခြားနိုင်ငံများက အသုံးပြုသည့်ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်း နှင့်ဆင်တူသည့် နည်းလမ်း။ ထိုနိုင်ငံများတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် သတ်မှတ်ထားသည့် လစဉ်လစာငွေအထိလုပ်ခရရှိပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများ/အလုပ်အမှုဆောင်မဟုတ်သူအလုပ်သမားများ အတွက်သာ အသုံးပြုနိုင်သည်။
- အကြံပြု ထောက်ခံသည့်ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများ
 - o စက်ရုံမဟုတ်သည့်လုပ်ငန်းများရှိအလုပ်သမားများအတွက် စည်းမျဉ်းအရအသုံးပြုရသည့် EC မထားရန်
 - o အလုပ်သမား ၁၅ ဦး သို့မဟုတ် ယင်းအရေအတွက်ထက်နည်းသော အလုပ်ရှင်များအတွက် စည်းမျဉ်းအရအသုံးပြုရသည့် EC မထားရန်
 - o သတ်မှတ်လစာထက် ပိုမို၍ဝင်ငွေရရှိသည့်အလုပ်သမားများအတွက် စည်းမျဉ်းအရအသုံးပြုရသည့် EC မထားရန်
 - o စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်အလုပ်အမှုဆောင် အလုပ်သမားများအတွက် စည်းမျဉ်းအရအသုံးပြုရသည့် EC မထားရန်

၀ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် စည်းမျဉ်းအရအသုံးပြုရသည့် EC မထားရန်

နိုင်ငံတကာနှင့်နှိုင်းယှဉ်ထားသောအမြင်များကို တင်ပြခြင်း။

ILO ၏စံချိန်စံနှုန်းများ၌ EC နှင့်ဆိုင်သောပြဋ္ဌာန်းချက်များ များများစားစား မပါရှိပါ။အကြောင်းမှာ၊ ယင်းသည် ပြည်တွင်းဥပဒေများအောက်မှ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အခြားတိုင်းပြည်များ၏ကျင့်သုံးပုံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ခြင်းက အထောက်အကူဖြစ်ကောင်းဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

- ၀ ဥပမာ၊ ဂါနာနိုင်ငံ၏ EC ကို အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အကြားညှိနှိုင်းရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ကာ၊ စာချုပ်နေ့စွဲ၊ အလုပ်အကိုင် အမည်၊ လစာ၊ အလုပ် လုပ်ချိန်၊ အားလပ်ရက်၊ လစာဖြင့် နေမကောင်း ရက်နားခံစားခွင့်၊ အငြိမ်းစားယူခြင်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ အချိန်ပို၊ စသည်ဖြင့်
- ၀ ဩစတြေးလျနိုင်ငံတွင် စာချုပ်များကို နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်ရေး၍လည်းကောင်း ချုပ်ဆိုနိုင်သည်။ အခွင့်အရေးများသည် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသောစံချိန်စံနှုန်းများမှ ဆင်းသက်လာခြင်းဖြစ်သည်။
- EC ၏ရည်ရွယ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အရေးကြီးပါသည်။ လူများကို ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ ဘာဖြစ်သည်ကို အသိပေးမည်လော၊ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏တာဝန် ဝတ္တရားများကို အသိပေးမည်လော။ ယင်းတို့သည် တူညီခြင်းမရှိပဲ ကွဲပြားခြားနားကြသည်။ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများသည် အရင်းအမြစ်အမျိုးမျိုးမှ ထွက်ပေါ်လာနိုင်သည်။ EC၊ ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒများ၊ စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာမှရရှိသောသဘောတူညီချက်၊ ဥပဒေပြုအာဏာပိုင်အဖွဲ့ကပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေ
- စာချုပ်များသည် ဥပဒေပြုအာဏာပိုင်အဖွဲ့ကပြဋ္ဌာန်းထားသည့်ဥပဒေအောက်ရှိစံချိန်စံနှုန်းများ သို့မဟုတ် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာမှရရှိသောသဘောတူညီချက်များအောက် မနိမ့် ရပါ။ ဥပဒေဆိုင်ရာရှုထောင့်မှဆိုရသော်၊ ဥပဒေတွင်အဆိုပြုထားသည့်အချက်ကို EC တွင် ပြန်လည်အဆိုပြုစရာ မလိုပါ။ သို့မဟုတ် EC တွင်အဆိုပြုထားသည့်အချက်သည် ဥပဒေပါအဆိုပြုချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် မဖြစ်ရပါ။ အထူးသဖြင့်၊ ယင်းအဆိုသည် ဥပဒေကအလိုရှိသည့်စံနှုန်းအောက် နိမ့်သောကျင့်သုံးမှု ကို ဖြစ်စေလျှင် ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ EC တစ်ခုကို စံချိန်စံနှုန်းများကိုမြှင့်တင်ခြင်းမှရရှိလာခြင်းဖြစ်သော်၊ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်သမားများနှင့်အလုပ်ရှင်များအကြား ညှိနှိုင်းခြင်းမှရရှိသောသဘောတူညီချက်မှ ရရှိလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း သေချာစေရပါမည်။ ယင်းသို့ပြုခြင်းသည် ရှင်းလင်းခြင်းထက် ရှုပ်ထွေးခြင်းကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။
- အကယ်၍အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို မသိပါက၊ EC သည် ၎င်းတို့ကို ထိုအခွင့်အရေးများကို သိစေမည့်လမ်းဖြစ်သောကြောင့် အသုံးဝင်အကျိုးရှိသည်။
- ထိန်းသိမ်းရန်အာဏာအပ်နှင်းထားသောအဖွဲ့၏ အချိန်တိုအတွင်းခရီးရောက်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည် - စာချုပ်အပေါ် အစိုးရ၏အတည်ပြု ထောက်ခံချက်သည် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပြီး၊ ယင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အရှိန်လျော့နည်း သွားစေနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် စာချုပ်ကို နိုင်ငံတော်အစိုးရက မှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် အကျိုးကျေးဇူး ရှိနိုင်သည်။

- အားလုံးကိုလွှမ်းမိုးသော အကာအကွယ်သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်အရာဖြစ်ကြောင်း သတိရရန် အရေးကြီးသည်။

လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့်အဓိကအချက်များ

- အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံခြားသားဖြစ်ပါက၊ ၎င်းသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းမှ ထွက်ခွာသွားပြီးဖြစ်သော် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းရန် ခက်ခဲပါသည်။
- အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်သည် ဝန်ဆောင်မှုစာချုပ်နှင့် မတူပါ။
- ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သည့်စာချုပ်ကို တရားမဝင် ဟုယူဆသင့်သည်။
- အကယ်၍ EC တွင် ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းနေကျ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုကျော်၍ အခြေအနေသတ်မှတ်ထားခြင်းများ ရှိနေသော်၊ ယင်းသည် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရမည့်မျဉ်းကို စတင်စည်းကျော်နေပြီ ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်၊ ယေဘုယျအားဖြင့် EC တွင် ပို၍မြင့်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းလေ့ရှိသည်။ (ဤသည်ကား မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးနေကြ အလေ့အကျင့် ဖြစ်သည်။)

အဖွဲ့ (ဂ) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး Occupational Safety and Health (OSH)

ဤအဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမူဘောင်အသစ် နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်သည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းလျက် ကျန်းမာရေးနှင့်ညီကြောင်းသေချာမှု ရှိစေရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များ၏အခန်းကဏ္ဍများနှင့်တာဝန်ဝတ္တရားအသစ်များကို ထိုလုပ်ငန်းမူဘောင်သစ်က ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။

ဤအဖွဲ့တွင် MoLIP ၏ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLID) မှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ဦးဝင်းရှိန် သည် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူအဖြစ်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသားလွှတ်တော် မှ ဦးအောင်သိန်း၊ Vision Zero Fund ၏ Global Fund မန်နေဂျာ Mr Ockert Dupper ၊ UMFCCI ၏ ဒုတိယ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဦးသက်နိုင်ဦး၊ CTUM မှ ဦးမင်းမင်းလတ်၊ နှင့် AFFM – IUF မှ ဦးနိုင်အောင်သိန်း တို့သည် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ကြသည်။

အမျိုးသားလွှတ်တော်မှ ဦးအောင်သိန်းက မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည်အခြားတိုင်းပြည်များ၏နောက်၌ နောက်ကျ ကျန်ရစ်နေပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းကြီး၊ လုပ်ငန်းသေး နှစ်ရပ်စလုံးသည် လူသားအရင်းအမြစ်နှင့်ဆိုင်သည့် ပြဿနာကို ရင်ဆိုင်ရလျက်ရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝ သဘောမပေါက်သောကြောင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများ တိုးပွားလာသည်ဟု မြင်မိပါကြောင်း၊ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြားရှိဆက်ဆံရေးကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် တန်းသွားစေသည်သာမက ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို လည်းကျဆင်းသွားစေပါကြောင်း၊ မည်သည့်ဥပဒေမဆို အလုပ်ရှင်ရော အလုပ်သမားအတွက်ပါ မျှတသည့်ဥပဒေ ဖြစ်ရ မည်ဟု ယုံကြည်ကြောင်း တင်ပြပါသည်။

OSH သည် အလွန်အရေးပါလှ ပါသည်။ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် ယနေ့တိုင် သက်ဆိုင်ဆဲဖြစ်သည်။ အလုပ်ရုံတိုင်းသည် သန့်ရှင်းရမည်၊ စွန့်ပစ်ရေများကို နည်းလမ်းတကျခန့်ခွဲရမည်၊ ကောင်းမွန်သည့်လေဝင်

လေထွက်စနစ် ရှိရမည်၊ လုံလောက်သည့်နေရာအကျယ်အဝန်း၊ သောက်သုံးရေ၊ ရေအိမ်၊ အမှိုက်ပုံး များပေးထားရမည်၊ လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင် ထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ငန်း ကိုဆောင်ရွက်ရမည်၊ မျက်လုံးများကို အကာအကွယ်ပေးရမည်၊ အရေးပေါ် ထွက်ပေါက်များသည် လုံလောက်သည့်အကျယ်အဝန်းရှိရမည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရုံ/အဆောက်အဦ အတွင်း တစ်စုံတစ် ယောက်ရှိနေပါက သော့မခတ်ရပါ။ ဥပဒေကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မည့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို ဖော်ထုတ် ရေးဆွဲရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ သို့သော်လည်း လက်ရှိအချိန်အထိ အလုပ်ရှင်များဘက်က OSH စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို လိုက်နာရာ၌ အားနည်းဆဲဖြစ်ကြောင်း တင်ပြသွားပါသည်။

Vision Zero ၏ Global Fund မန်နေဂျာ Mr Ockert Dupper သည်၊ ဦးစွာ ကမ္ဘာတစ်လွှား၌ OSH နှင့်ဆိုင်သည့် ILO ၏လှုပ်ရှားမှုများကို ခြုံငုံတင်ပြပါသည်။ ဤသည်မှာ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့်အသက်ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်စဉ်များကိုလျော့ချရန်၊ ပြင်းထန်သည့်ထိခိုက်ဒဏ်ရာမှု၊ ရောဂါရရှိမှုများကို လျော့ချရန် ရည်ရွယ်လျက် လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးစနစ် တစ်ပိုင်းတစ်စီဖြစ်နေသောနိုင်ငံများတို့၌ အခြေခံလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းများ အမှန်တကယ်ရှိလာစေရန်ရည်ရွယ်လျက် လုပ်ဆောင်နေခြင်းလည်း ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင်လုပ်ဆောင်နေသည့်ဤမူဘောင်အောက်မှ ILO သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ OSH ကို အဓိက စီမံကိန်း (၃)ခု အားဖြင့် (ILO – Korean Project ၊ Safe and Health Youth Project ၊ Vision Zero Fund) မြှင့်တင် ပေးလျက်ရှိသည်။ ယင်းတို့၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- OSH၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုအတွက်အာမခံ တို့နှင့်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လမ်းညွှန် ချက်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုဆိုင်ရာအာမခံ အစီအမံကို အားကောင်းအောင်ပြုလုပ်ခြင်း
- အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးမှူးများ၏ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း
- ကဏ္ဍအလိုက်အလုပ်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်အလိုက် အလုပ် (အထည်ချုပ်၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ဆောက်လုပ်ရေး)
- ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ကျင့်သုံးရန်အတွက် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ပညာရေးနှင့်အသိအမြင်
- OSH နှင့်ဆိုင်သည့်သတင်းအချက်အလက်များနှင့်မူဝါဒများကို တိုးတက်အောင်လုပ်ခြင်း
- လုံခြုံရေး-ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး တို့အကြား လုပ်ငန်းချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ထူထောင်ပေးခြင်း (PowerPoint နှင့်တင်ပြမှုများကို ပူးတွဲဖော်ပြထားပါသည်။)

UMFCCI၏ဒုတိယအမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်သူ ဦးသက်နိုင်ဦးက အလုပ်ရှင်များသည် တည်ဆဲဥပဒေများကို လေ့လာရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း၊ ထို့ပြင်လုပ်ငန်းခွင်၌ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရန်၊ ကျန်းမာရေးအတွက်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ရန် သေချာစေမှုအတွက် ၎င်းတို့၌တာဝန်အပြည့်အဝရှိကြောင်းကိုလည်းကောင်း ဦးစွာရှင်းရှင်းလင်းလင်း တင်ပြသွားပါသည်။ ယင်းနောက်၊ အောက်ပါအချက်များကို တင်ပြပါသည်။

- နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် OSH ဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းမည့်လုပ်ငန်းစဉ်အား အရှိန်အဟုန်မြှင့် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- အလုပ်သမားများ၊ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ရှင်များ အားလုံးတို့ကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး နှင့်ပတ်သက်သည့် ပညာပေးရန်၊ အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။
- အမျိုးသား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး သင်တန်းဌာနကို ထူထောင်ဖွင့်လှစ်သင့် သည်။
- စစ်ဆေးရေးမှူးများကို အရည်အချင်းပြည့်ဝနေစေရန် လေ့ကျင့်ပေးသင့်သည်။
- လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု ဖြစ်ရပ်များကို အစီရင်ခံတင်ပြရန် အရေးကြီးပါသည်။

- အလုပ်သမားများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးအတွက် ပြဌာန်းထားသည့်လမ်းညွှန်ချက်များကို အပြည့်အဝလိုက်နာရန် လိုအပ်ပါသည်။

CTUM မှဦးမင်းမင်းလတ်သည် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို တင်ပြသွားပါသည်။

- အလုပ်ရုံများတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကော်မတီများကို ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်သည်။
- လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမတော်တဆဖြစ်မှုများသည် အလုပ်သမားများအပေါ် ပြင်းထန်စွာသက်ရောက်မှုရှိသောကြောင့် ကာကွယ်ရေးနှင့်တားဆီးရေး အစီအမံများကို ပေးထားရန် လိုအပ်သည်။
- နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် OSH ဥပဒေကိုပြဌာန်းမည့်လုပ်ငန်းစဉ်အား အရှိန်အဟုန်မြှင့် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။
- လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ကို အလုပ်သမားများအတွက် ပြဌာန်းပေးရမည်။

AFFM-IUF မှဦးနိုင်သိန်းအောင်က နိုင်ငံတော်၏ GDP ၏ ၃၇% သည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍမှဖြစ်ကြောင်း၊ မြန်မာ့အလုပ်သမားထု၏ ၇၀% သည် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြ ပါသည်။ ထို့နောက် အောက်ပါအချက်များကို တင်ပြသွားပါသည်။

- စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများကို အထူးအလေးပေးသင့်ပါကြောင်း
- ILO ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၄ အောက်တွင် တာဝန်များကိုဖော်ပြထားပါကြောင်း
- စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင်ပိုးသတ်ဆေးများနှင့်ဆက်နွှယ်သည့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး အန္တရာယ်များ ဆိုးဝါးစွာရှိနေကြောင်း
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည် အလွန်အရေးပါကြောင်း

လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့်အဓိကအချက်များ

တက်ရောက်သူတစ်ဦးက OSH ဥပဒေကြမ်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုအတွက် ပြဌာန်းချက်များ ရှိ မရှိမေးရာ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးလုပ်သားများ ၊ မိခင်နို့တိုက်ကျွေးနေသည့်အမျိုးသမီးလုပ်သားများကိုအကာအကွယ်ပေးသည့် ပြဌာန်းချက်များသာ ပါရှိကြောင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုအတွက် ပြဌာန်းထားသည့် အခြားပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေများရှိကြောင်း ဖြေကြားပါသည်။

နောက်ထပ်မေးခွန်းတစ်ခုသည် ခဲဆိပ်သင့်အလုပ်သမားများဆေးစစ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့်မေးခွန်းဖြစ်သည်။ ယင်းကိစ္စကို OSH ဥပဒေအောက်မှပြဌာန်းမည့် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုစည်းမျဉ်း (Health Examination Rule) ဖြင့် ကိုင်တွယ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဤကာလအတွင်း၊ ထိုသို့သောကိစ္စများကို လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သို့ လွှဲပေးနိုင်ကြောင်း ဖြေကြားပါသည်။

အိမ်ရာ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး တို့အတွက် လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေကို အသုံးပြုခြင်းနှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်းများကိုလည်း မေးကြသည်။ မြေဈေးမတတ်နိုင်သေးမှုကြောင့်အိမ်ရာအတွက်ရန်ပုံငွေကို အကောင်အထည်မဖော်ရသေးပါကြောင်း၊ ထို့အတူ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအတွက် တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်းများလိုအပ်ပါသဖြင့် အကောင်အထည်မဖော်ရသေးပါကြောင်း ဖြေကြားပါသည်။ ထိုသို့သောချေးငွေများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအောက်မှ စည်းမျဉ်းများပြဌာန်းထားသော်လည်း

လက်တွေ့တွင် ယင်းကိုလုပ်ဆောင်ရန်မဖြစ်နိုင်ပါ။ အကြောင်းမှာ မှတ်ပုံတင်ထားသည့်အလုပ်သမားများသည် အာမခံကဒ်အမျိုးမျိုးကို ကိုင်ဆောင်ထားသဖြင့် ယင်းသည် ရှုပ်ထွေးမှုများကို ဖြစ်စေသည်။

အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးက၊ OSH ကိုလိုက်နာကြောင်းသေချာမှုရှိစေရန်အတွက် OSH နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်လက်မှတ်ရေးထိုးရန်လည်းကောင်း၊ ဘတ်ဂျက်ငွေအလုံအလောက်၊ အလုပ်သမား ရေးရာစစ်ဆေးရေးမှူးများအလုံအလောက် ခွဲဝေချထားပေးရန်လည်းကောင်း အကြံပြုတင်ပြပါသည်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့်၊ ပါဝင်သူများက OSH ဥပဒေကိုအဆောတလျင်ပြဋ္ဌာန်းရန်လိုအပ်ကြောင်း၊ သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်သည် OSH ကိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို လိုက်နာမှု ရှိ မရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း တို့အတွက်အရေးကြီးသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်ကြောင်း သဘောတူကြသည်။

ဒုတိယနေ့ (၂၀၁၆ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၃၀ ရက်)

မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု သံအမတ်ကြီး HE Mr Scott Marciel သည် အစည်းအဝေးတက်ရောက်သူ များကို ဒုတိယနေ့၌ ကြိုဆိုနှုတ်ခွန်းဆက်စကားပြောကြားပါသည်။ ဤဗိုလ်ချုပ်မှူးကြီးစေရန်ပြင်ဆင်ပေးသည့် ILO ကို လည်းကောင်း၊ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးသည့်ဥရောပသမဂ္ဂကိုလည်းကောင်း ကျေးဇူးတင်ကြောင်းဖော်ပြပါသည်။ ၎င်းသည် ဗိုလ်ချုပ်မှူးကြီးစေရန် ပြန်မာသုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များနှင့်၊ နိုင်ငံတကာမှလည်းကောင်း ပြည်တွင်းမှလည်းကောင်း ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ တန်ဖိုးရှိလှသောဆွေးနွေး အကြံပြုမှုများကို သိရသည့်အတွက် ကြေနပ်အားရမှု ဖြစ်ရသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက် ဤပဏာမလုပ်ဆောင်မှုသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသောအခြေအနေ များကိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အထောက်အကူပြုသည်သာမက၊မြန်မာနိုင်ငံ၌ရေရှည်တည်တံ့၍ ထိရောက်အကျိုးရှိ သောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစနစ်ကို ဆက်လက်တည်ဆောက်ရန်အတွက်ပါ အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဖြစ်ကြောင်း ချီးကျူးအသိအမှတ် ပြုသည်။ မြန်မာ့စီးပွားရေးဆက်၍ရှင်သန်ကြီးထွားလာသည်နှင့်အညီ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ လည်းပို၍ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်သည်အရေးပါသည့်အချက်ဖြစ်နေစဉ်မှာပင်၊ ထိုသို့သောစီးပွားရေးတိုးတက် ဖြစ်ထွန်းမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်သမားများဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်၊ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို လေးစား၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် မြှင့်တင်ပေးသည့်စီးပွားရေးဖြစ်ရန် အရေးကြီးပါကြောင်းလည်း ဖော်ပြသွားပါသည်။ Mr Marciel သည် မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရကို အရေးကြီးသောပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအား ရှေ့သို့တိုးရန် တွန်းတွန်းတိုက် တိုက်လုပ်ဆောင်နေသည့် ယင်း၏သန္နိဋ္ဌာန်အတွက်လည်းကောင်း၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ တင်ပြသောအထူးကိစ္စရပ်များ၊ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ စိုးရိမ်မှုများကို နားထောင်၍တုန့်ပြန်အဖြေပေးခြင်းအတွက်လည်းကောင်း ဂုဏ်ပြု ချီးမွမ်းပါသည်။

သမ္မတ အိုဘားမားသည် နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည် ဝါရှင်တန်သို့ မကြာမီကသွားရောက်ခဲ့သော ခရီးစဉ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံအား ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာအထူးအခွန်ကင်းလွတ်ခွင့် (Generalized System of Preferences- GSP) ပြန်ပေးရန်အဆိုကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး များနှင့်ပတ်သက်၍ အရေးပါသော တိုးတက်မှုများရှိလာသဖြင့် ထိုသို့ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိကြောင်း Mr Marciel ကမှတ်ချက်ချ ပါသည်။ ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်စရာများစွာရှိနေသေးသော်လည်း၊ ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးများ အတွက် စည်းရုံး၊ ထောက်ခံ ရန် အလုပ်သမားများ၏အရည်အချင်းများကို အားဖြည့်ပေးရန်လည်းကောင်း၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ ကလေးအလုပ်သမား

အသုံးပြုမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ဖျက်ရန်လည်းကောင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများကိုဆက်၍ အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်မည့် မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၏သန္နိဋ္ဌာန်များကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသည် ဤပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများစွာကိုပံ့ပိုးရန်အလို့ငှာ အတိတ်ကာလ၌ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်လက်တွဲ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ရှေ့ဆက်၍လည်းလုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤပဏာမလုပ်ဆောင်မှုအောက်မှ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ အတူတကွလုပ်ဆောင်နေသောအလုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အားလုံးပါဝင်သောစီးပွားရေးတိုးတက်မှု၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ကို ကျောထောက်နောက်ခံထား၍လုပ်သောအလုပ် ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ ဤသည်ကား၊ မိတ်ဖက် အမေရိကန်-မြန်မာ၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ၏အဓိကအချက် ဖြစ်ပါသည်။ (မိန့်ခွန်းကို ပူးတွဲဖော်ပြထားသည်။)

မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးခြင်းကဏ္ဍ

ဤကဏ္ဍသည် အလုပ်သမားအင်အားနှင့်ဆိုင်သောအထူးကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသည့်သုတေ သနပြုတွေ့ရှိချက်များ သို့မဟုတ် ပဏာမအလုပ်များကို အများအား သိစေသည်။ ဤကဏ္ဍကိုဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူမှာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု- နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာဌာန၏အထူးကိုယ်စားလှယ် Ms Sarah Fox ဖြစ်သည်။

MoLIP မှအလုပ်သမားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၏ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး ဦးအောင်ဌေးဝင်းသည် ILO ၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် MoLIP က ၂၀၁၆ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (LFS) ကိုတင်ပြသည်။ LFS ကို ၁၉၉၀ ခုနှစ်၌ နောက်ဆုံးထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်၏မှန်ကန်တိကျသော နောက်ဆုံးရသတင်း အချက်များကို ရယူလိုမှု၊ တောင်းဆိုမှု အများအပြားရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ LFS ၏အဓိကဦးတည်ချက်မှာ ယေဘုယျအားဖြင့် အင်အား ပုံစံများ၊ ထို့ပြင် ကလေးအလုပ်သမား၊ ကျောင်းအပြီး လုပ်ငန်းခွင်အကူးအပြောင်း နှင့်ဆိုင်သောသတင်းအချက် အလက်များကို ကောက်ခံရန်ဖြစ်သည်။ ပစ်မှတ်ထားသူများမှာ အသက် ၅နှစ်နှင့်၁၇နှစ်အကြား ရှိသူများအားလုံးဖြစ်သည်။ ကလေးများလုပ်ကြသည့်အလုပ်အမျိုးအစားအားလုံးသည် ကလေးလုပ်အားကိုအသုံးပြုသောအလုပ်(child labour) မဟုတ်သော်လည်း၊ ဤစစ်တမ်း၏ရည်ရွယ်ချက်အရ ကလေးလုပ်အားဟူသည့်ဝေါဟာရကို အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ရာတွင် ယင်းအလုပ်ကိုလုပ်ဆောင်ခြင်း၏အကျိုးဆက်များ၊ အောက်ပါအချက်တို့ပါဝင်သောအလုပ်အကိုင်များအားဖြင့် အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်သည်။

- ကလေးများ၏စိတ်၊ ခန္ဓာ၊ လူမှုရေး၊ သို့မဟုတ် စာရိတ္တအတွက်အန္တရာယ်ရှိသည့်၊ အန္တရာယ်ပေးမည့်အလုပ်များ
- ၎င်းတို့၏ပညာသင်ကြားမှုအပေါ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေခြင်း။ (၁) ကျောင်းတက်ရမည့်အခွင့်အလမ်းကို ပိတ်ပင်ခြင်း၊ (၂) အချိန်မတန်မီ ကျောင်းမှ မဖြစ်မနေထွက်လိုက်ရခြင်း၊ (၃) ကျောင်းတက်နေရင်း လေးပင်၍အချိန်ကြာကြာ လုပ်ရသောအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်ခြင်း။

၁.၁ သန်းမျှသောကလေးများသည် ကလေးအလုပ်သမားများအဖြစ်အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး၊ ယင်းတို့၏ထက်ဝက် ကျော်မျှသည် အန္တရာယ်ရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်များ၌ လုပ်ကိုင်နေကြရကြောင်း ဤစစ်တမ်းအရ တွေ့ရှိရသည်။ ကျောင်းအပြီးလုပ်ငန်းခွင်ကူးပြောင်း၍အလုပ် လုပ်သူ (အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၂၉နှစ်အကြား) နှင့် ကြေနပ်ဖွယ်အလုပ် လုပ်ကိုင်နေသူများသည် ၄၉.၈% ရှိသည်။ (ကျား ၅၆.၉% နှင့် မ ၄၃.၅%)

LFS သည် အဓိကအညွှန်းကိန်းများဖြစ်သော အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း၊ အလုပ် လုပ်နိုင်သည့်အုပ်စုတွင်ရှိပြီး အလုပ် လုပ်နေသူနှုန်း၊ အလုပ် လုပ်နိုင်သည့်အုပ်စုတွင်ရှိသော်လည်း အလုပ်မလုပ်သူ စုစုပေါင်း၊ စသည့် အချက်အလက်များကို လည်းကောက်ခံခဲ့သည်။ ရှေ့ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းအဖြစ်၊ MoLIP သည် လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းကို နှစ်စဉ်ကောက် ခံသွားမည်ဖြစ်သည်။ (PowerPoint တင်ပြမှုကို ပူးတွဲဖော်ပြထားပါသည်။)

စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဌာန (CESD)၏ အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး ဦးဇော်ဦးသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ CESD က လတ်တလောလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်သုတေသနပြုတွေ့ရှိချက်ကို တင်ပြသွားပါသည်။ ဦးစွာ ၂၀၁၁ ခုနှစ် မှစတင်ပြောင်းလဲခဲ့သည့် အလုပ်သမားဈေးကွက်အကြောင်း ခြုံငုံတင်ပြပါသည်။ ယင်းတွင် အဓိကကျသော အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်သော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ လူမှုဖူလုံ ရေးဥပဒေ နှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အစိုးရသစ်ပြဋ္ဌာန်းသည့် အချက် ၁၂ ချက်ပါ စီးပွားရေးမူဝါဒ များကိုသဘောတူ လက်ခံခြင်း များပါဝင်သည်။ ဤကာလအတောအတွင်းတွင် CESD သည် လေ့လာမှုများ၊ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများကို ဆက်တိုက် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့တွင် မြို့ပြ သုံး ခု၌ နေထိုင်စရိတ်စစ်တမ်း(living wage)၊ အလုပ်ရှင်များ၏ အမြင်သဘောထား/လုပ်ငန်း စစ်တမ်း၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ပြီးကာလ ပြန်လည်ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း တို့ပါ ဝင်သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာ ရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး တို့အကြား နီးကပ်သောဆက်နွှယ်မှုများကို ရှင်းလင်းတင်ပြပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ငြင်းခုံအငြင်းပွားရာမှ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း သို့ပြောင်းလဲလာကြောင်း ၎င်း၏စူးစမ်း တွေ့ရှိချက်ကို တင်ပြသွားပါသည်။

ဦးဇော်ဦးသည် ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် CESD ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် လုပ်ငန်း/အလုပ်ရှင်များ၏အမြင်သဘောထား စစ်တမ်းမှ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြပါသည်။ လစာ နှင့်ဆိုင်သည့်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံသည် မြင့်မားသည့်အလုပ်ထွက်မှုကို ထိန်းချုပ်ရန်လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှအခြားတစ်ခုသို့အလုပ်ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကိုတည်ငြိမ်စေရန်လည်းကောင်း အထောက်အကူပြုသည်။ ထို့ပြင် ကုန်ထုတ်နိုင်မှုနှုန်းထားတိုးတက်စေရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဆုကြေး (skill bonus) ကို အသုံးပြုခြင်းသည်လည်း အထောက်အကူပြုကြောင်းတွေ့ရသည်။

တွေ့ရှိရသည့်စိန်ခေါ်မှုမှာ ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားနည်းပါးခြင်းဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားများကို သင်တန်းပေးသည့်အသုံးစရိတ် အလွန်နည်းပါးသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအတွက် အမျိုးသားရေးအသွင် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့်အခွင့်အလမ်း များစွာ ရှိနေပါသည်။

ဤစစ်တမ်းသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၌ ကုန်ထုတ်နိုင်မှုနှုန်းထားကို အဓိကကန့်သတ်ချုပ်ချယ်နေသည့် အချက်များကိုလည်း သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။ ထိုအချက်များကိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် များကိုလည်း အဆိုပြုပါသည်။

ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဖြစ်စေရန် အားပေးခြင်းသည် ကုန်ထုတ်နိုင်မှုနှုန်းထား တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုအတွက် အမျိုးသားရေးနည်းဗျူဟာများ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ဆိုင်သောနည်းဗျူဟာများကိုချမှတ်မည့် နိုင်ငံအဆင့်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ် လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် စည်းရုံးရန် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ၌လုပ်ကိုင်သူကျေးလက်ဒေသများမှရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးရှိသောအလုပ်အကိုင် ဖြစ်စေရန်ပံ့ပိုးပေးမည့် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသောနည်းဗျူဟာ၏ အရေးပါမှုကို အလေးထားတင်ပြပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများသည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ၏အလုပ်သမား အများစု ဖြစ်သည်။ မိမိတို့၏မိသားစုများထံငွေလွှဲပို့ပေးခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ပါးရေးအတွက် ပါဝင်ပံ့ပိုးနေသူများလည်းဖြစ်ပါသည်။

ဥရောပသမဂ္ဂက GSP ပြန်လည်ခွင့်ပြုခြင်းနှင့်အတူ သို့မဟုတ် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုရုတ်သိမ်းခြင်းကြောင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ CMP ကဏ္ဍအတွက် နည်းဗျူဟာကျကျ အရေးပါသည့်နှစ်ဖြစ်သည်ဟု စဉ်းစား မှတ်ယူကြောင်း ဦးဇော်ဦးက နိဂုံးချုပ်တင်ပြပါသည်။

ထို့ပြင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ပါးရေး၊ တန်းတူအခွင့်အလမ်းရရှိရေးတို့အတွက်ရေရှည်တည်တံ့စွာ အားလုံးပါဝင်သော ရှင်သန်ကြီးထွားမှုကိုဆောင်ကြဉ်းပေးသည့်ဒီမိုကရေစီသည် အလွန်အရေးပါကြောင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုမြှင့်တင်ပေးရန် ဆွေးနွေးပြောဆိုပွဲများ ကျင်းပပေးခြင်းသည် ဒီမိုကရေစီဖြစ်ထွန်းမှုကို အားကောင်းစေနိုင်ပါကြောင်းလည်း တင်ပြသွားပါသည်။

Solidarity Center ၏ Country Programme Director ဖြစ်သူ Mr Jamie Davis သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု Bureau of Human Rights, Democracy and Labour ဌာန၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ၂၀၁၆ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင်ပြုလုပ်ခဲ့သော ၎င်းဌာန၏ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်ပါဝင်သည့် ကနဦးအကြံပြုတိုင်ပင်ဆွေးနွေးပွဲအကြောင်း တင်ပြပါသည်။ ဤကနဦးအကြံပြုတိုင်ပင်ဆွေးနွေးပွဲ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားဥပဒေများပြဋ္ဌာန်းရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး စနစ်တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးအတွက် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်သဘောတူမည့်နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံအဆင့်၊ ကဏ္ဍအဆင့်၊ ပထဝီမြေအနေအထားအဆင့်တိုင်း၌ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများအကြား ပိုမိုကြီးမားသည့်ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ရန်လည်းကောင်း ဖြစ်သည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှုကိုအခြေခံလျက် မြန်မာပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများ၊ ခေါင်းစဉ်များကို သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်သွားမည် ဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ငံတကာမှကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက နည်းပညာဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များ၊ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အမြင်သဘောထားများကို ပေးအပ်သွားပါမည်။ ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားဥပဒေများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကျင့်သုံးမှုများကို တိုးတက်အောင်မြင်လုပ်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၏နည်းပညာဆိုင်ရာအမြင်များနှင့်ပတ်သက်သည့်ပူးပေါင်းသင်တန်းပေးရန်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် သတ်သတ်မှတ်မှတ်ရှိသည့်အထူးကိစ္စရပ်များကိုကိုင်တွယ်ရန်အတွက် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရေး တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများလုပ်ရန်လည်းကောင်း နည်းလမ်းများကို ရှာကြံမည့်နည်းပညာဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ကနဦးတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် Solidarity Center သည် အခြားအစီအစဉ်များနှင့် ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရန် အားထုတ်ပါမည်။ ယင်းအစီအစဉ်များတွင် ဆီလျော်သည့်သင်တန်းများပေးခြင်း သို့မဟုတ် လှုပ်ရှားမှုများလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ပါဝင်မည်။ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကိုအသုံးပြုခြင်းမှတစ်ဆင့်၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုကိုအခြေပြုထားသောပူးတွဲအကြံပြုချက်များကို မူဝါဒရေးဆွဲသူများ ထံသို့တင်သွင်းရန်အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ချိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်ပါမည်။

ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူများက အဖွဲ့ခွဲ၍ဆွေးနွေးခဲ့သောအကြောင်းအရာများကို ပြန်လည်အစီရင်ခံခြင်း

ILO ဂျီနီဗာ၏ ဥပဒေရေးရာဌာန ဦးစီးအရာရှိဖြစ်သူ Mr Colin Fenwick သည် ဤကဏ္ဍ၏ ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

(အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သောအဖွဲ့ ၃ဖွဲ့နှင့်ဆိုင်သည့်မှတ်စုများကို ကျေးဇူးပြု၍ ကြည့်ပါ။)

ဖိုရမ်တွင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အကြောင်းအရာများ၏အနှစ်ချုပ်/အထူးအလေးပေးတင်ပြချက်များနှင့် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများ

ဤကဏ္ဍတွင် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး၊ အဖွဲ့အစည်းများ၏စွမ်းဆောင်ရည်များကိုတည်ဆောက်ပေးရေးနှင့် ပတ်သက်သည့်ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများကို ဆွေးနွေးခွင့်ရရှိခဲ့ပါသည်။ ဤဖိုရမ်ကို အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ဆိုင်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကိုရှေ့ဆက်အသိပေးသော၊ ပြည်ပနှင့်ပြည်တွင်းပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြားအပါအဝင် မြန်မာပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြားရှိ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကိုမြှင့်တင်ပေးသောအဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာစေရေးအတွက် အကြံပြုမှုများအပေါ် အထူးအလေးပေးဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

ILO၏ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ Mr Rory Mungoven သည် ဤဖိုရမ်တွင်ဆွေးနွေးခဲ့သောအကြောင်းအရာများကို အကျဉ်းချုပ် မီးမောင်းထိုး တင်ပြပါသည်။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများနှင့်ဆက်နွှယ်သည့်တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများကို ဦးစွာ ဆန်းစစ်သွားပါသည်။

- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ
- အလုပ် လုပ်ရန်အတွက် အငယ်ဆုံးတရားဝင်အသက်
- အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ကလေးများ မလုပ်ရမည့်အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်၏အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်း
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ များပြားလာခြင်း၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့များနည်းပါးခြင်း
- ဤဖိုရမ်မပြုလုပ်မီ အမျိုးသားအဆင့်သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုဖိုရမ် ကျင်းပခြင်း

သို့သော်လည်း၊ အထူးသဖြင့်အောက်ပါစိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။

- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်သမဂ္ဂများကိုမှတ်ပုံတင်ရာတွင် တွေ့ရသည့်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှု၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုနှင့်ဆိုင်သော ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ
- စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာစာချုပ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
- ရှင်းလင်းမှုမရှိ ကွဲလွဲနေသောဥပဒေများ
- ဥပဒေဆိုင်ရာအသိအမြင် နိမ့်ကျခြင်း
- အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများတို့၏စွမ်းဆောင်ရည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲရှိခြင်း
- အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးမှုများ၊ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုအတွက်ခုံသမာဓိ တင်ခြင်းနှင့်ဥပဒေဆိုင်ရာကုစားမှုများ အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သည့်စိန်ခေါ်မှုများ
- စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ သမဂ္ဂများကိုဆန့်ကျင်သောအားဖြင့်အလုပ်ထုတ်ခြင်း အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက် ဦးစားပေးရာများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ကိုထပ်မံတင်ပြပါသည်။ မြန်မာ့သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များသည် ပေါင်းစည်းထားသည့်အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်ထွက်ပေါ်ရေးအတွက် ကဏ္ဍအလိုက်ချဉ်းကပ်သည့်နည်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် သဘောတူထားပြီးဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို

အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင်အဓိကလုပ်ရှားနေသူများတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်များကိုတည်ဆောက်ပေးခြင်းနှင့် ပေါင်းဖက် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

လက်ရှိအချိန်ထိ ဆောင်ရွက်ပြီးဖြစ်သောအဆင့်များ၊ မကြာမီအချိန်တွင်လုပ်ဆောင်မည့်နောက်ထပ်အဆင့်များကိုလည်း အကျဉ်းချုပ်တင်ပြပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းအတွက်ပထမအကြိမ် သုံးပွင့်ဆိုင်နည်းပညာဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲကို ၂၀၁၆ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ တွင်ကျင်းပခဲ့ပြီးနောက်၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆွေးနွေးပွဲကို ၂၀၁၆ခုနှစ် ဇူလိုင်နှင့်ဩဂုတ်လများ၌ ကျင်းပပါသည်။ ယင်းတို့ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၂၈ရက်နေ့တွင်ပြုလုပ်သော အမျိုးသားအဆင့်သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုဖိုရမ် (NTDF)ဖြင့်အဆုံးသတ်သည်။ NTDF ၌ ယင်းတို့ရှိနေသည့်ကနဦး အနေအထားများကိုပြန်လည်သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့တင်ပြလိုသည်များအား ၂၀၁၆ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ နောက်ဆုံးထား၍ စာဖြင့်ရေးသားအပြီးသတ် တင်ပြရန် NTDF တွင်သဘောတူခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ တင်ပြလာသည့်အကြောင်းအရာများသည် ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ကျင်းပမည်ဖြစ်သောNTDF မတိုင်မီပြုလုပ်မည့် နည်းပညာဆွေးနွေးပွဲများ၌ အဓိကဆွေးနွေးမည့်အကြောင်းအရာ ဖြစ်လာပါမည်။ ထိုNTDFတွင် တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပို၍ ဥပဒေများကို စဉ်းစား၊ ဆွေးနွေးကြပါမည်။ ပုံမှန်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများနှင့် နည်းပညာအဆင့်ဆွေးနွေးမှုများ ကို ပို၍လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် NTDF သည်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်လာလိမ့်မည့်အကြောင်းနှင့်၊ လွှတ်တော်၊ ရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ အခြားသက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများတို့နှင့် မိမိဘက်မှစတင်၍ပူးပေါင်း၊ ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ပဏာမလုပ်ဆောင်မှုများသည် NTDF ကိုပြည့်စုံအောင်ဖြည့်စွက်ပေးနေသည့်တန်ဖိုးရှိသည့်အရာ ဖြစ်ကြောင်းသိမှတ်လျက်၊ NTDFအစည်းအဝေးများအပြီး၌ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့်ဆိုင်သော နောက်ဆုံးရသတင်းအချက်အလက်၊ ဆွေးနွေးချက်အကျဉ်းကို ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအား ပုံမှန်ဝေမျှခြင်းကို တိုးမြှင့် လုပ်ဆောင်ရန် အဆိုပြုပါသည်။ ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့မိတ်ဖက်များ (Initiative partners) သည် နီးနီးကပ်ကပ် ဆက်၍ ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

Mr Mungovenသည် နိဂုံးချုပ်အဖြစ်၊အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့်မသက်ဆိုင်သော်လည်း ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ များအရေးတကြီးတင်ပြခဲ့သည့် အဓိကအကြောင်းကိစ္စအချို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား တင်ပြပါသွားပါသည်။ ယင်းတို့တွင်၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့်အောင်လက်မှတ်ချီးမြှင့်ရေး၊ နည်းပညာနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေး သင်တန်း၊ အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စ၊ လုပ်ငန်းခွင်ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ (PowerPoint ကိုပူးတွဲဖော်ပြထားသည်။)

တက်ရောက်သူများထံမှမေးခွန်းများနှင့်အမြင်သဘောထားများ

- လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးက အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အထူးကိစ္စအချို့တင်ပြပါသည်။ မြန်မာတွင်တရုတ်နိုင်ငံသားပိုင်ကုမ္ပဏီများရှိပြီး အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့်အခါ တရုတ်နိုင်ငံရှိ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ထံသို့ ထို အငြင်းပွားမှု ရောက်ရှိသွားပါသည်။ ထိုသို့သောကိစ္စရပ်များတွင် မြန်မာဥပဒေကိုသာအာဏာတည်စေရပါမည်။ တရုတ်နိုင်ငံ၏ဥပဒေအာဏာတည်မှု မဖြစ်ရပါ။
- အခြားလွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးက နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများအတွက် အချိန်လွန်ကဲစွာအလုပ် လုပ်ပေးနေရသော ယာဉ်မောင်းများကိစ္စကို တင်ပြပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားကန်ထရိုက်များသည် မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများကို ချိုးဖောက်နေကြသည်။

- အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးက အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများသည် သမဂ္ဂ၏တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လစာဖြင့် ရက် ၂ ရက်လုပ်ခွင့်ရပါသည်။ သို့သော်လည်း ကလေးအလုပ်သမားကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များအတွက်မူ သမဂ္ဂဝင်အလုပ်သမားများသည် ယင်းတို့သမဂ္ဂ၏လှုပ်ရှားမှုများအဖြစ် ရက်များစွာလုပ်၍ ရကြကြောင်း တင်ပြပါသည်။
- အစိုးရအရာရှိတစ်ဦးက အစိုးရဌာနအတွင်း နည်းပညာဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်နည်းပါးမှုကြောင့် ကျပ်တည်းခက်ခဲ စွာဖြင့်အလုပ်လုပ်ရသည့်အကြောင်းကိုလည်းကောင်း၊ဝန်ကြီးဌာနနှင့်အတူ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များတို့၏စွမ်းဆောင် ရည်များကိုတည်ဆောက်ပေးရန်၊ ပံ့ပိုးပေးရန်လိုအပ်နေကြောင်းကိုလည်းကောင်း တင်ပြပါသည်။
- ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မလိုက်နာခြင်းအတွက် ထောင်ဒဏ်ချမှတ်သည့်အနေအထားနှင့်ပတ်သက်၍ ယမန်နေ့ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အကြောင်းအရာကို အလုပ်သမားတစ်ဦးက ရှင်းပြပါသည်။ ယင်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလိုက်နာရန်နှင့်ထိရောက်သည့်ပြစ်ဒဏ်ဖြစ်ကြောင်းသေချာမှုရှိစေရန်ဖြစ်သည်။
အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦးက ယင်းရှင်းပြချက်ကို တုံ့ပြန်ရာ၌ ရုပ်ပိုင်းအကြမ်းဖက်မှုအတွက်ထောင်ဒဏ်ပေး သည်ကိုလက်ခံပါကြောင်း၊ သို့သော်လည်း ထိုပြစ်ဒဏ်သည် လျော်ကန်မှုမရှိကြောင်း၊ ထောင်ဒဏ်ပေးခြင်းသည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးကို ကောင်းသောအပြုအမူ ပြုလာရန်အတွက် ပညာပေးလိမ့်မည်မဟုတ်ကြောင်း၊ ဒဏ်ငွေဆောင်စေခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်စေနိုင်ကြောင်း ပြောကြားပါသည်။
- ထိုအလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်သည် ဥပဒေပါ စကားအသုံးအနှုန်းကြောင့်ပေါ်ပေါက်ရသည့် နားလည်မှုလွဲခြင်း ကိုလည်း ထောက်ပြသွားပါသည်။ ဥပမာ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု (collective bargaining) ကို မြန်မာဘာသာ ဖြင့် ပြန်ဆိုထားမှုတွင် ဖြစ်သည်။
- ရှေ့နေချုပ်ရုံး(UAG)မှကိုယ်စားလှယ်သည် ဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍တင်ပြလာသောအချက်များကို ပြန်လည် ဖြေကြားပါသည်။ MoLIP သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်(EC)ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်အတွက် ၎င်းတို့သုံးသပ်ထားသော EC ကို UAG သို့ပို့ပေးသင့်ပါကြောင်း၊ အကယ်၍ အလုပ်သမားများနှင့်အလုပ်ရှင်များက သဘောတူပြီဆိုက နိုင်ငံတော်အစိုးရသည်ထိုEC ကိုလက်ခံနိုင်ပါကြောင်း၊ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ပြောကြားရာ၌ ခုံသမာဓိတင်မည့်နေရာကို စာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြနိုင်ပါ ကြောင်း၊ ခုံအဖွဲ့ (Arbitration Tribunal) သည် ယင်း၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပိုကောင်းသည့်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိရန် အလိုရှိကြောင်း၊ ဥပဒေပါစကားအသုံးအနှုန်းနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာစာသည် ခိုင်လုံသောဘာသာစကားဖြစ် ကြောင်း ဖြေကြားသွားပါသည်။

ဖိုရမ်၏နိဂုံး

ဖိုရမ်၏နောက်ဆုံးအပိုင်းကို ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့၏မိတ်ဖက်ကိုယ်စားလှယ်များ (ဥရောပသမဂ္ဂ ကိုယ်စားပြုသည်)၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ (UMFCCI)၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ (CTUM) နှင့် ILO တို့၏လေ့လာတွေ့ရှိချက် များဖြင့် အဆုံးသတ်ပါသည်။

CTUM၏ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဦးမောင်မောင်က စက်တင်ဘာလ ၂၈ ရက်နေ့တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့်NTDFဆွေးနွေးပွဲ၏ရလဒ်များ အကြောင်း အစည်းအဝေးတက်ရောက်သူများကို အသိပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့်၊ မဏ္ဍိုင်ကြီး (၄) ခုပါဝင်သည့် ILO၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမူဘောင်အပေါ် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များတို့၏သဘောတူညီမှုကို တင်ပြပါသည်။ ယင်းတို့မှာ၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမှုကိုတိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေး၊ သင့်တင့်

ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအခွင့်အလမ်းများကိုပိုမိုကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်ရေး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရေး နှင့် ကလေး၊လူငယ်၊ အမျိုးသမီး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတို့ပါဝင်သော အုပ်စုများအတွက် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး တို့ဖြစ်သည်။ ထိုနောက်၊ ဦးမောင်မောင်သည် CTUMက အလှူရှင်များ၏ပံ့ပိုးမှုကို တောင်းဆိုမည့် ကဏ္ဍများကို တင်ပြပါသည်။

- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏စွမ်းဆောင်ရည်များကိုမြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားဆိုင်ရာအထူးကိစ္စများကို နေ့စဉ်စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့်၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း၊ အလုပ်သမားများနှင့်တိုင်ပင် အကြံပြု ဆွေးနွေးမှု ကိုပို၍လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်းဆိုင်ရာနည်းပညာနှင့်ဆိုင်သောသင်တန်းများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်သည့်ဆွေးနွေးမှုများကို ပို၍မကြာခဏ လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ခေတ်ပေါ်ဆက်သွယ်ရေးကိရိယာများကိုအသုံးပြုခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့်သင်တန်းများပေးခြင်း၊ စသည်ဖြင့်၊
- အငြင်းပွားသည့်အမှုများအားလုံးနှင့် ယင်းအမှုများ၏အချက်အလက်များကို ကွန်ပျူတွင်သိမ်းဆည်းရန်အတွက် MoLIP သည် Server သို့မဟုတ် Cloud ကိုထူထောင်သင့်ပါကြောင်း၊ ယင်းသတင်းအချက်အလက်များကို အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သူများ၊ သုတေသနပြုသူများ၊ သို့မဟုတ် မီဒီယာများက ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်အောင် စီစဉ် သင့်ပါကြောင်း၊ မြို့နယ်အဆင့်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှသည်အမျိုးသားခုံသမာဓိကောင်စီအထိ အငြင်းပွားမှုဖြေ ရှင်းရေးတွင်ပါဝင်သည့်အဖွဲ့များကိုလည်း ပို၍ခေတ်မီသောနည်းလမ်းဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အလို့ငှာ ခေတ်မီဆက်သွယ်ရေးကိရိယာများတပ်ဆင်ပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း၊ဤနည်းလမ်းများသည် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်း ရေးအဖွဲ့၏ အကျိုးရှိထိရောက်မှုကိုပို၍မြှင့်တင်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

ဦးမောင်မောင်သည် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး ကိုရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်ရန် ခိုင်လုံသောအချိန်မူဘောင်တစ်ခုကို အဆိုပြုပါသည်။ ယင်းမှာ ၂၀၁၆ခုနှစ်၏ ဆွေးနွေးမှုများအားလုံးအပေါ်၌ထပ်ဆင့် တည်ဆောက်ရန်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ ၂၀၁၆ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ အတွင်းဆွေးနွေးမှုများဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက် နည်းပညာဆိုင် ရာလုပ်ငန်းအဖွဲ့ရှိသင့်ကြောင်းလည်း အဆိုပြုပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ အစောပိုင်းလောက်တွင်၊ သဘောတူထားပြီးဖြစ်သောဦးစားပေးဥပဒေများကိုအဓိကထားသည့်သုံးပွင့်ဆိုင်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲကိုကျင်းပသင့်ကြောင်း၊ ဤသို့ပြုခြင်းဖြင့်၊ လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းမည့်ပြင်ဆင်ထားသောမူကြမ်းကို သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များ အသင့်ရရှိလိမ့်မည် ဖြစ်ကြောင်းလည်းတင်ပြပါသည်။

ဦးမောင်မောင်သည် နိုင်ငံမျိုးစုံတွင်အခြေစိုက်သောကုမ္ပဏီကြီးများ (multinationals) ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင်အလုပ်လုပ် စဉ် မြန်မာ့ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များအတွင်းထည့်သွင်းရန်လည်းကောင်း၊ ထိုသို့ထည့်သွင်းမည်ဆိုပါက ယင်းအတွက်ပြုလုပ်သည့်ဆွေး နွေးပွဲသို့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဖိတ်ကြားသင့်ပါကြောင်း အကြံပြုတင်ပြခြင်းဖြင့် နိဂုံးချုပ်စကားပြောကြားပါသည်။

UMFCCI ၏ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဒေါက်တာမောင်မောင်လေးသည် ဤအခန်းအနားကို တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ရင်းနှီးသောအနေအထားဖြင့် ကျင်းပနိုင်ခြင်းအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့်ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ကျေးဇူးတင်ဂုဏ်ပြုပါ ကြောင်း ပြောကြားပါသည်။ ကိစ္စများကို တင်ပြခဲ့ကြပြီး၊ သင်ခန်းစာများကိုလည်းရယူခဲ့ကြသည်။ ယင်းသည် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၏ အစ သာရှိသေးပြီး၊ သဟဇာတရှိသောလုပ်ငန်းခွင်များကိုအောင်မြင်စွာဖန်တီးနိုင်ရေးစီသို့ရောက်ရှိ အောင် အတူတကွ လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ စစ်တပ်အုပ်ချုပ်သည့် ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း အားလုံးဝေဒနာခံစားခဲ့ ရပါကြောင်း၊ ယခုအခါမူ မိမိရှေ့ရှိအခြားနိုင်ငံများကိုအမီလိုက်ရန်လိုအပ်ပါကြောင်း ပြောကြားသွားပါသည်။

ဥရောပသမဂ္ဂ ကုန်သွယ်မှုဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ဖြစ်သူ Ms Madelaine Tuininga က မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးကြီးထွားမှု၌ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး များလည်း ရှိကြောင်းသေချာစေရန်အတွက် ဥရောပသမဂ္ဂသည် အခြားနိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံကို ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိပါသည်။ သင့်တင့်ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်နှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စဉ်ဆက်မပြတ်ရှိစေရန်အလို့ငှာ စားသုံးသူများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကလည်း အလုပ်သမားဥပဒေ များကိုပြင်ဆင်ရေးဆွဲရန် တိုက်တွန်းလျက်ရှိပါသည်။ ဤအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပွဲ၏အလွန်ကောင်းသောအခြေခံ အကြောင်းများကိုလည်းကောင်း၊အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက်ရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်မှုအပေါ်အမှန်တကယ် ထားရှိသည့်သန္နိဋ္ဌာန်ကိုလည်းကောင်း စူးစမ်းတွေ့ရှိမိပါကြောင်း၊ ရှေ့သို့ လှမ်း၍ကြည့်သော်၊ ကြီးမားသောအခွင့်အလမ်း များကို မြင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့်လူမှုရေးမိတ်ဖက်များသည် ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကိုပိုင်ဆိုင်သူဖြစ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ ဥရောပသမဂ္ဂသည် ILO မှတဆင့် ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပံ့ပိုးပေးသွားမည့်အပြင် ပူးပေါင်းဆက်ရွက်မည့် သဘောတူညီချက်အသစ်ကိုမကြာမီသေးမီအချိန်ကလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊နိဂုံးချုပ်အဖြစ်၊ ပါဝင်သက်ဆိုင် သူများသည်သန္နိဋ္ဌာန်မြင့်မြင့်မားမားချထားလျက်ရှိကြသဖြင့်၊ ယခုအချိန်သည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များကို ပို၍ဖိတ်ခေါ်ရမည့် အဓိကကျသောအချိန်ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားသွားပါသည်။

ILO ၏ အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ Ms Tomoko Nishimoto က မြန်မာနိုင်ငံ၏သမိုင်းစာမျက်နှာသစ်ကို မြန်မာနိုင်ငံသားများရေးခြင်းအား ပံ့ပိုးမည့် ILO၏သန္နိဋ္ဌာန်ကို ဂရုပြုပါကြောင်း၊ ဤဖိုရမ်ကို တစ်ဖက်မှကြည့်သော် ယနေ့ထိ လုပ်ဆောင်ခဲ့သောတိုးတက်မှုများကိုတိုင်းတာသည့်မှတ်ကျောက်တိုင်အဖြစ် မြင်သကဲ့သို့၊ အခြားတစ်ဖက်မှကြည့်သော် အနာဂတ်အတွက် ဦးစားပေးရမည့်အရာများ၊ ဦးတည်ချက်များကို ပြသသည့်လမ်းညွှန်ဆိုင်းဘုတ်အဖြစ်မြင်ရပါကြောင်း၊ ထိုအချက်များ၏အထက်မှ၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုသောစိတ်ဓာတ်ဖြင့် အမြင်များကို ဖလှယ်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယင်းသည်ဒီမိုကရေစီနည်းကျယဉ်ကျေးမှုအသစ်ကိုကောင်းစွာထင်ဟပ်ပြသခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ငန်းစဉ်သည် တစ်နေ့ထက်တစ်နေ့ပိုမိုအားကောင်းလာနေကြောင်း ပြောကြားပါသည်။

တင်ဆက်မှုများ၊ ဆွေးနွေးမှုများကိုကြားရပြီးနောက် အစိုးရ၊အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား၊နိုင်ငံတကာအသိုက်အမြို့များအကြား ၌ အလုပ်သမားဈေးကွက်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့်ဆက်စပ်သည့်အထူးကိစ္စရပ် အတော်များများအပေါ် ဦးစားပေးရာများ နှင့်ပတ်သက်၍တူညီမှုများ ရှိသည်ကိုသဘောပေါက်မိပါကြောင်း၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းရေးကိုမြှင့်တင်လုပ် ဆောင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားများကိုအားကောင်းစေခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင် ရာစာချုပ်ကိုပြုပြင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ရှိစေရေးအတွက် သေချာအောင်ပြုလုပ် ခြင်း တို့အတွက် အဓိကကျသောဦးစားပေးရမည့်အရာများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခု စိန်ခေါ်နေသည့်အရာမှာ၊ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြီးသည့်နောက် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ် ကြောင်း ပြောကြားပါသည်။ ထိုနောက် သူမသည် အမှာစကား (၃)ချက် ကိုအလေးပေးပြောကြားသွားပါသည်။

- ယင်းတို့မှာ-
 - နည်းပညာဆိုင်ရာမူကြမ်းရေးဆွဲသည့်အလုပ်ကိုစလုပ်ရန် - နောင်လာမည့်နှစ်ဦးပိုင်း သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးပွဲ တွင် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ပို၍နက်နက်နဲနဲဆွေးနွေးနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ ယင်းတို့၏အမြင်သဘောထားများတင်ပြရမည့်နောက်ဆုံးအချိန်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အဆိုကို ILO ကကြိုဆိုပါ သည်။

- အမျိုးသား သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုဖိုရမ် ယန္တရားများကို အဖွဲ့အစည်းအဖြစ်ရပ်တည်လာစေရန်နှင့်အားကောင်းအောင် ပြုလုပ်ရန် - သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များနှင့်လွှတ်တော်အကြား၊ ထို့ပြင်၊ ဤပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြား၊ တစ်ဖွဲ့နှင့်တစ်ဖွဲ့ ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်မှုတိုးမြှင့်ရန်အဆိုကိုလည်း ILO ကကြိုဆိုပါသည်။
- အလှူရှင်နှင့်ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ပံ့ပိုးမှုများအတွက်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရန်- ILOသည် နည်းပညာနှင့်ငွေကြေးဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုများအတွက် စည်းရုံးရန် ပြန်လည်၍ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသားရေးအဖြစ်ဦးစားပေးထားသည့်အချက်များကို အပြည့်အဝပံ့ပိုးရန်အတွက် ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

Ms Nishimoto သည် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များသို့အောင်မြင်စွာရောက်ရှိရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်များကဏ္ဍ၏အရေးပါမှုကိုအလေးထားဖော်ပြပါသည်။ILOသည်အလုပ်သမားဥပဒေများ၊မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်ပုံများ အားကောင်း၍ တိုးတက်လာစေရေးအတွက် မြန်မာ့အလုပ်သမားရေးရာပဏာမခြေလှမ်းမိတ်ဖက်များနှင့်ဆက်၍ညှိနှိုင်းပူးတွဲလုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်လျက်ရှိပါသည်။

MoLIP၏ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး HE ဦးသိန်းဆွေသည် ဖိုရမ်ကို အထူးအောင်မြင်သည်ဟုရှုမြင်ပါကြောင်းနှင့်တက်ရောက်သူများအားလုံးကို ကျေးဇူးတင်၊ ဂုဏ်ပြုကြောင်းပြောကြားပါသည်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆွေးနွေးမှုများကိုမြင်ရသဖြင့် ကြေနှပ်အားရမိကြောင်း၊ ယင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အဓိကသော့ချက် ဖြစ်သည်။ MoLIP သည် အလုပ်အကိုင်များကိုဖန်တီးပေးရေးနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ယင်း၏တာဝန်ကို လေးလေးနက်နက် ခံယူပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေသည် အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့်မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးအတွက် အကျိုးရှိ ထိရောက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤပါဝင်သက်ဆိုင်သူများထံမှ အရည်အသွေးမြင့်သောပံ့ပိုးမှုများကိုလိုအပ်ပါကြောင်း၊ အခြားနိုင်ငံများ၏အတွေ့အကြုံများမှ သင်ယူရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေများကို နေ့ချင်းညချင်း ပြောင်းလဲ၍မရနိုင်ပါကြောင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်များတည်ဆောက်ပေးရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ ပြောကြားပါသည်။ ထို့ပြင် ဤသို့လုပ်ဆောင်ရာ၌ အပြုသဘောဆောင်သောပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု တို့သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်အရာများဖြစ်ကြောင်း၊ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို ထိရောက်အကျိုးရှိစွာအကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့်ရလဒ်ကောင်းများရရှိစေရန် အချိန်မူဘောင်တစ်ခုကိုရေးဆွဲဖော်ထုတ်ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း နိဂုံးချုပ်ပြောကြားသွားပါသည်။

