မူဝါဒအားပေးထောက်ခံမှုဆိုင်ရာ အနှစ်ချုပ်စာတမ်း
မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်
အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရေးဆီသို့

မူဝါဒအားပေးထောက်ခံမှုဆိုင်ရာ အနှစ်ချုပ်စာတမ်း
မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်
အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရေးဆီသို့

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး၊ မြန်မာ

Copyright © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ မူပိုင်ဖြစ်သည်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်။
ပထမအကြိမ်ပုံနှိပ်ခြင်း (၂၀၁၈ ခုနှစ်)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မူပိုင်ခွင့်ပြဋ္ဌာန်းချက် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ် (၂)အရ မူပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ရယူသုံးစွဲသည့် သတင်းရင်းမြစ်နေရာကို ဖော်ပြသည်ဆိုလျှင် ကောက်နုတ်ချက် အတိုများကို ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံစရာမလိုဘဲ ပြန်လည်ထုတ်ဝေနိုင်သည်။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း (သို့) ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းများကို ရယူသုံးစွဲခွင့်အတွက် ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရေး (အခွင့်အရေးနှင့် လိုင်စင်ခွင့်ပြုချက်)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံး CH -1211 Geneva 22, Switzerland သို့မဟုတ် rights@ilo.org သို့ အီးမေးလ်ဖြင့် ခွင့်ပြုချက်လျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော လျှောက်ထားခြင်းများကို လှိုက်လှဲစွာကြိုဆိုပါသည်။

ပြန်လည်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခွင့်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စာကြည့်တိုက်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့်အခြားအသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန်အတွက် ၎င်းတို့အား ထုတ်ပေးသည့် လိုင်စင်နှင့်အညီ မိတ္တူကူးယူခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်၏နိုင်ငံရှိ ပြန်လည်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခွင့်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို www.ifrro.org တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မူဝါဒအားပေးထောက်ခံမှုအနှစ်ချုပ်စာတမ်း - မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဆီသို့
မြန်မာဘာသာဖြင့် ထုတ်ဝေမှု

ISBN: 978-92-2-132776-9 (print)
978-92-2-132777-6 (web pdf)

Also available in English: Policy Advocacy Brief: Towards ratification of the Domestic Workers Convention in Myanmar (ISBN 978-92-2-132774-5 (print); 978-92-2-132775-2), Yangon, 2018.

ကုလသမဂ္ဂကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်အညီ အိုင်အယ်(လ်)အိုပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းတွင် ပါရှိသည့်အကြောင်းအရာများသည် မည်သည့်နိုင်ငံ၏ နယ်မြေဒေသ (သို့) ပိုင်နက်နယ်မြေ (သို့) ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၏ ဥပဒေအနေအထားနှင့်ပတ်သက်၍သော်လည်းကောင်း (သို့) ၎င်း၏နယ်ပယ်အစွန်အဖျားများအား ပိုင်နက်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးက တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြသည့်သဘော မသက်ရောက်ပေ။

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်အပိုဒ်များ၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသောအကြံပြုဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်းအတွက် တာဝန်ယူမှုသည် ၎င်းစာအုပ်ရေးသားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။ ထုတ်ဝေသည့်စာအုပ်များတွင် ပါရှိသော ထင်မြင်ယူဆချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးက အတည်ပြုထောက်ခံသည့်သဘော မသက်ရောက်ပါ။

ကုမ္ပဏီအမည်များ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးက အတည်ပြုထောက်ခံသည့်သဘော မသက်ရောက်ဘဲ၊ ကုမ္ပဏီ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်ပစ္စည်း (သို့) လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည်လည်း နှစ်သက်မှုမရှိသည့်သဘော မသက်ရောက်ပေ။

ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများ၊ ဒီဂျစ်တယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထုတ်ဝေမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို www.ilo.org/publns တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားသူမှာ အတိုင်ပင်ခံ Kay K Soe ဖြစ်သည်။ ကာတွန်းသရုပ်ဖော်ရေးဆွဲသူမှာ Liz Cameron ဖြစ်သည်။
မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်မြို့တွင် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

မြန်မာနိုင်ငံ ကျေးလက်ဒေသ ပြည်သူများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံမှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပံ့ပိုး ကူညီပေးပါသော ဩစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ပြင်သစ်၊ အိုင်ယာလန်၊ အီတလီ၊ လူဇင်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေနှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတို့၏ အစိုးရများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အလှူရှင်အဖြစ် ပါဝင်ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသော မစ်ဆူဘီရှီကော်ပိုရေးရှင်းကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မသက်ဆိုင်ကြောင်း ကြေညာချက်

ဤစာတမ်းဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ငွေကြေးအကူအညီကို ဩစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ပြင်သစ်၊ အိုင်ယာလန်၊ အီတလီ၊ လူဇင်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေ၊ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် မစ်ဆူဘီရှီ တို့က ပံ့ပိုးပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ရှုထောင့်အမြင်များ၊ သဘောထားဖော်ပြချက်များကို LIFT အလှူရှင်များ၏ တရားဝင် သဘောထားအမြင်များအဖြစ် မှတ်ယူခြင်း မပြုရပါ။

မာတိကာ

ကျေးဇူးတင်လွှာ .... ဂ

မသက်ဆိုင်ကြောင်းကြေငြာချက် .... ဂ

ပုံ၊ ဇယားနှင့် စာအကွက်များစာရင်း .... င

အတိုကောက်စကားလုံးများ .... စ

၁။ နိဒါန်း ၁

၂။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပေါ်ပေါက်လာပုံ - ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ပေါက်ဖွားလာခြင်း ၃

၃။ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက် မည်သို့ ကွာခြားသနည်း။ ၈

၄။ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအပေါ် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု ၁၀

(၄.၁) တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ၁၁

၅။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း - မတူကွဲပြားသည့် အမြင်ရှုထောင့်များ ၁၂

(၅.၁) အစိုးရများ ၁၂

(၅.၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ၁၂

(၅.၃) အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ၁၂

(၅.၄) ကျား/မ ရေးရာ အမြင်ရှုထောင့်များ ၁၃

(၅.၅) အလုပ်သမားရေးရာ အတွေးအမြင်များ ၁၄

(၅.၆) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အမြင်ရှုထောင့်များ ၁၅

(၅.၇) စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်များ ၁၅

၆။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မည်သို့ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမည်နည်း။ ၁၆

၇။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားဥပဒေများကို မည်သို့ ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းသနည်း။ ၁၈

၈။ အကြံပြုချက်များ ၂၀

ကျမ်းကိုးစာရင်း ၂၁

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုချက်အမှတ် (၂၀၁) အဓိကအပိုဒ်များနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ၂၂

အခြေခံအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ ၂၂

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အခြေခံရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများ ၂၂

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များ ၂၃

အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီ ၂၄

အခကြေးငွေပေးချေခြင်း ၂၅

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ၂၆

လူမှုဖူလုံရေး ၂၆

ကလေးအိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ ၂၇

အလုပ်ရှင်နှင့် အတူနေ အလုပ်သမားများအတွက် စံချိန်စံညွှန်းများ ၂၈

ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ ၂၈

ပုဂ္ဂလိက အလုပ်ရှာဖွေခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများ ၂၉

အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး၊ တိုင်ကြားရေးနှင့် လေးစားလိုက်နာရေး ၃၀

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အား လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် CEACR အစီရင်ခံစာများမှ ကောက်နုတ်ချက်များ ၃၂

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) ၃၂

ဂျာမနီနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) ၃၂

အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) ၃၄

နီကာရာဂွါနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) ၃၄

ကိုစတာရီကာနိုင်ငံ- တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) ၃၄

ပုံ၊ ဇယားနှင့် စာအကွက်များစာရင်း

စာအကွက် (၁)	မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်သူတွေက ဘယ်သူတွေလဲ။	၁
စာအကွက် (၂)	မူဝါဒရေးဆွဲသူဆိုတာ ဘယ်သူတွေလဲ။	၁
စာအကွက် (၃)	မြန်မာနိုင်ငံတွင် သဘောတူပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် လက်မှတ်ရေးထိုးရေးအဆင့် အကျဉ်းချုပ်	၂
စာအကွက် (၄)	အိမ်အကူအလုပ်ဆိုင်ရာ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစာချုပ်စာတမ်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများနှင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ ဖြေဆိုအကြံပြုချက် အကျဉ်းချုပ်	၅
စာအကွက် (၅)	အီကွေဒေါ်နိုင်ငံ၏ ဖြစ်ရပ်နမူနာ	၇
ပုံ (၁)	ILO ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်	၄
ဇယား (၁)	ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများ (၂၀၁၈ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလအထိ)	၈

အတိုကောက် စကားလုံးများ

APMM	Asia Pacific Mission for Migrants (ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အာရှ-ပစိဖိတ်ဒေသဆိုင်ရာ မစ်ရှင်)
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက်များ လက်တွေ့ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ကော်မတီ)
CEDAW	Convention on the Elimination of Discrimination against Women (စီဒေါ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံး ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်)
CRC	Convention on the Rights of the Child (ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး သဘောတူစာချုပ်/ ပြဋ္ဌာန်းချက်)
CSO	အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း
DGB	German Trade Union Confederation (ဂျာမန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မဟာမိတ်အဖွဲ့)
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
ILC	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားညီလာခံ
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန

၁။ နိဒါန်း

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)အား လက်မှတ်ရေးထိုးရေးမှတဆင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ဘဝအခြေအနေများ မြှင့်တင်ပေးရန် နည်းလမ်းရှာဖွေနေကြသော မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အားပေးစည်းရုံး ဆောင်ရွက်နိုင်သူများအတွက် ဤအစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်ကို ရည်ရွယ်ရေးသားထားပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဆိုးရွားသောပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှု စသောကဏ္ဍများတွင် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်များ အသုံးပြုကာ တရားမျှတမှုကို ဖော်ဆောင်ပေးနေသည့် မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အားပေးစည်းရုံးဆောင်ရွက်နေသူများအတွက်ပါ အသုံးဝင်ပါလိမ့်မည်။

ဤအစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)အား အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်းကို အထူးလေ့လာထားကာ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)၏ စနစ်ယန္တရားများအတွင်း နိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများ မည်သို့မည်ပုံ ပေါ်ပေါက်လာပုံကို အကျဉ်းချုပ် ရှင်းလင်းတင်ပြပေးထားပါသည်။

စာအကွက် (၂) - မူဝါဒရေးဆွဲသူဆိုတာ ဘယ်သူတွေလဲ။

ပြည်ထောင်စုနှင့် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်ရှိ လွှတ်တော်အမတ်များ၊ ဝန်ကြီးများ၊ ရပ်ရွာစည်ပင်သာယာရေးအဖွဲ့၊ ရပ်ရွာစည်ပင်သာယာရေးကော်မရှင်နှင့်တကွ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ/ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် ထဲထဲဝင်ဝင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နေသူများဖြစ်ပါသည် (ILO, 2015)။

ဤစာတမ်းတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ဆွေးနွေးတင်ပြပေးထားရုံသာမက၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံနှုန်းများသည် မြန်မာအတွက် မည်ရွေ့မည်ပုံအရေးပါကြောင်းကိုလည်း လေ့လာဖော်ထုတ်ပေးထားပါသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအကြား အလုပ်သဘောဆက်ဆံမှုများအပေါ် ရှိလာမည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့်တကွ၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားနှစ်ဖက်လုံးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုံခြုံစိတ်ချမှု၊ အခွင့်အရေးအာမခံချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းချက်မှ မည်ကဲ့သို့ ပေးစွမ်းနိုင်မည် စသည်တို့ကိုပါ စူးစမ်းရှာဖွေပေးထားပါသည်။ ထိုမျှမက ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများမှ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်နှင့်တကွ၊ တစ်ခြားနိုင်ငံများမှ ဥပမာများကိုလည်း တင်ပြပေးထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းသဘောတူညီချက်ကိုအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပုံ

စာအကွက် (၁) - မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်သူတွေက ဘယ်သူတွေလဲ။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ - ဤမူဝါဒအနှစ်ချုပ်စာတမ်းကို အိမ်အကူအလုပ်သမားထံသို့ ဝေငှပေးသင့်ရုံသာမက၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မူဝါဒရေးရာ စည်းရုံးဆောင်ရွက်မှုများအတွင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာနိုင်စေရန် လိုအပ်သည့် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်မှုများကိုပါ ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်များ - တရားဥပဒေအရ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို ဆောင်ရွက်မပေးထားပါက၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်များအတွက်လည်းအန္တရာယ်ရှိပေသည်။ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်၊ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုများကို ပေးစွမ်းနိုင်ရုံသာမက၊ ၎င်းတို့၏ စိတ်ကို ချမ်းသာရာရစေမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ/အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည်လည်း မူဝါဒရေးရာ အားပေးဆောင်ရွက်မှုနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုမှုကို အာမခံဖော်ဆောင်ပေးရာတွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပါသည်။

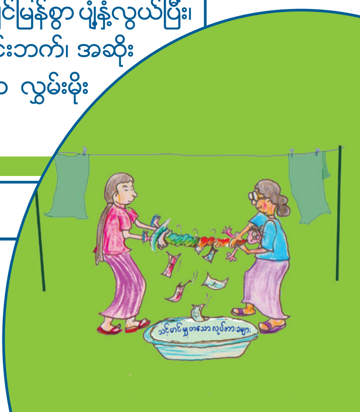
အိမ်အကူအလုပ်သမားကို ပံ့ပိုးကူညီပေးနေသော အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ၊ ဘာသာရေးအဖွဲ့များ၊ ပညာရေးအဖွဲ့များနှင့်တကွ၊ လူ့အခွင့်အရေးကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်သူအဖွဲ့များပါ ပါဝင်ကောင်း ပါဝင်နေမည် ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည်လည်း မူဝါဒများ ပုံဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို အဓိကအားပေးလှုံ့ဆော် ဆောင်ရွက်ပေးနေသူများ ဖြစ်ပါသည်။

အသိပညာရှင်နှင့် သုတေသနပညာရှင်များသည်လည်း အကြံပြုချက်များအတွက် လက်တွေ့သက်သေ သာဓကများအား ပေးအပ်ခြင်းအားဖြင့် မူဝါဒရေးရာများနှင့်ပတ်သက်၍ စည်းရုံးဆောင်ရွက်နေပါသည်။

အကြောင်းအရာဖြစ်ရပ်တစ်ခုအပေါ် **သတင်းမီဒီယာ**၏ အာရုံစိုက်မှုသည် မူဝါဒပိုင်းအတွင်း စိတ်ပါဝင်စားမှုအဆင့်ကို လွှမ်းမိုးသက်ရောက်နိုင်စွမ်းရှိပါသည်။ အကြောင်းအရာတစ်ခုအပေါ် သတင်းမီဒီယာ၏ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံသည် လူထုသဘောထားအမြင်များကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်စွမ်းရှိပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် မူဝါဒရေးဆွဲသူများကို အားပေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်ပါသည်။

လူမှုကွန်ရက်(social media)တွင် အများသုံးသမားရိုးကျ သတင်းမီဒီယာ (mass media) များကဲ့သို့ ကြားနေမှုသို့မဟုတ် ဘက်မလိုက်မှု စသော တာဝန်ဝတ္တရားများမရှိချေ။ လူမှုကွန်ရက်ပေါ်ရှိ ထုတ်ဖော်ပြောကြားချက် အသံများသည် လျင်မြန်စွာ ပျံ့နှံ့လွယ်ပြီး၊ လူထုအမြင်သဘောထားများအား အကောင်းဘက်၊ အဆိုးဘက် နှစ်ဘက်စလုံးကို ရုတ်ခြည်းသိသာစွာ လွှမ်းမိုးပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိပါသည်။



လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ကိုလည်း ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ရိုးရှင်းသော ဥပမာအကိုးအကားအနေဖြင့်၊ ကိုးကားချက်အမှတ် - ၁ တွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ပါ အဓိကပုဒ်မများနှင့် (၂၀၁၁) ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပူးတွဲအကြံပြုချက်အမှတ်(၂၀၁)ဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကိုပါ ခေါင်းစဉ်အလိုက် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ကိုးကားချက်အမှတ် -၂ တွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အသုံးပြုနိုင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကော်မတီသို့ ပေးပို့သော အစီရင်ခံစာများ၏ကောက်နုတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပေးထားပါသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) သည် အဖွဲ့ဝင်အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အသင်းအဖွဲ့များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပါဝင်ပြီး၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့အား ထောက်ခံအားပေးသော အဖွဲ့များပါ ပါရှိသော ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်ယန္တရားမှတဆင့် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပါသည်။ ၎င်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားညီလာခံကြီးတွင် အတည်ပြုထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ရယူခံစားနိုင်ပြီး၊ ၎င်းတို့၏အလုပ်များကို တန်ဖိုးထား၊ လေးစားမှုများ ရရှိစေနိုင်ရေးအတွက် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းအသစ်များကို ပေါ်ထွန်းလာစေခဲ့သည်။ ထို့မှမက အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများအား လမ်းညွှန်ပေးနိုင်သော၊ တရားရေးရာ မူဘောင်များ ပေါ်ထွန်းလာရေးအတွက် စံချိန်စံညွှန်းများကိုလည်း အလုပ်ရှင်နှင့် မူဝါဒရေးဆွဲသူများအတွက် ပေးစွမ်းလာနိုင်ပါသည်။

၎င်းတို့အပြင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုချက်အမှတ် (၂၀၁) မှ အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အိမ်အကူ အလုပ်အတွက် အနိမ့်ဆုံး ထားရှိပေးရမည့် အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကိုပါ ချမှတ်ပေးလာနိုင်ခဲ့သည်။ အိမ်အကူအလုပ်၏ သီးသန့်သဘောသဘာဝ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်အပ်မှု မတူကွဲပြားသော အလုပ်သမားခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အစီအမံများနှင့်တကွ၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ မတူညီသော တရားဥပဒေပုံစံများနှင့် လူမှုစီးပွားအခြေအနေများကိုပါ အသိအမှတ်ပြုလာစေပါသည် (ILO, 2012a)။

မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းရုံးဆောင်ရွက်နေသူများအနေဖြင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊အနိုင်အထက်ပြုမှုညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအတွက် လူနေမှုအဆင့်အတန်းများ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် အခကြေးငွေ၊ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးခြင်း အစရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွင်း ချမှတ်ပေးထားသော အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများကို နိုင်ငံတွင်းရှိ တရားဥပဒေ အလေ့အထများအတွင်း လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်မှန်းချက်ဖြင့် သဘောပေါက်နားလည်ထားရန် အလွန်အရေးကြီးလှပါသည်။

စာအကွက် (၁) မြန်မာနိုင်ငံတွင် သဘောတူပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် လက်မှတ်ရေးထိုးရေးအဆင့် အကျဉ်းချုပ်

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) သို့မဟုတ် လွှတ်တော်အမတ်များက ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၉)ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် လျှောက်ထား/အဆိုတင်သွင်းနိုင်ပါသည်။
အောက်ပါလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်အရ MOLIP သည် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ပင်မအဆိုတင်သွင်းသူဖြစ်ပါသည်။

အဆင့် (၁)
MOLIP က ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လက်မှတ်ရေးထိုးလိုကြောင်းကို ILO ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ တင်ပြရပါမည်။

အဆင့် (၂)
ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အလေးပေး စဉ်းစားလာစေရန်အလို့ငှာ MOLIP က အမျိုးသားလွှတ်တော် (အထက်လွှတ်တော်) ၏ ဥပဒေရေးရာနှင့် အထူးကိစ္စရပ်များ လေ့လာဆန်းစစ် သုံးသပ်ရေးကော်မရှင် (Commission for the Assessment of Legal Affairs and Special Issues-CALASI) ထံသို့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနကဲ့သို့သော သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများကိုလည်း အကြံပြုချက်များ တောင်းခံရပါမည်။

အဆင့် (၃)
MOLIP အနေဖြင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် (Assembly of the Union) သို့ တင်ပြအဆိုသွင်းမည့်ရက်ကို တောင်းဆိုရပါမည်။

အဆင့် (၄)
သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်း အဆိုပြုချက်များကို လွှတ်တော်အတွင်း မဆွေးနွေးမီ (၇) ရက် ကြိုတင်၍ လွှတ်တော်အမတ်များထံသို့ ပေးပို့ပေးရပါမည်။

အဆင့် (၅)
ပါဝင်ဆွေးနွေးလိုသော လွှတ်တော်အမတ်များမှ ၎င်းတို့၏ အမည်ကို လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌထံသို့ (၃) ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားတင်သွင်းပေးရပါမည်။

အဆင့် (၆)
သတ်မှတ်ထားသောရက်တွင် MOLIPက ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်များနှင့်တကွ၊ လွှတ်တော်အတွင်း တင်ပြရမည်ဖြစ်ကာ၊ လွှတ်တော်အမတ်များ မေးမြန်းလာသော မေးခွန်းများအား ဖြေကြားပေးရပါမည်။

အဆင့် (၇)
လွှတ်တော်မှ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို နိုင်ငံတော်သမ္မတထံသို့ တင်သွင်းရပါမည်။

အဆင့် (၈)
လွှတ်တော်သည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် သဘောတူညီမှုနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးမှ တဆင့် ILO ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ အကြောင်းကြားရပါမည်။
(လုပ်ငန်းစဉ်အပြည့်အစုံကို အပိုင်း (၅) တွင်လည်း ဖော်ပြပေးထားပါသည်။)

၂။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပေါ်ပေါက်လာပုံ – ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ပေါက်ဖွားလာခြင်း

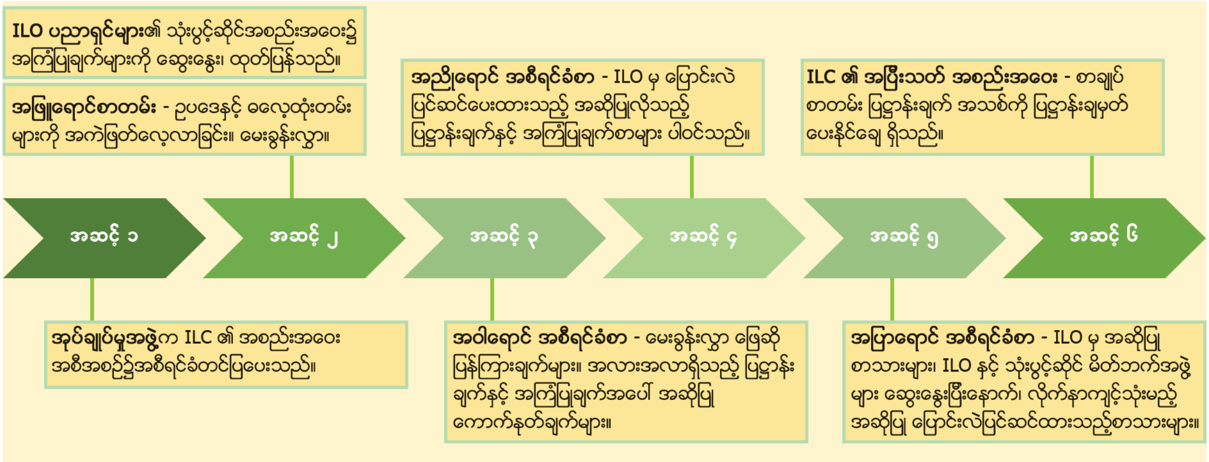
ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခု ရေးဆွဲပေါ်ထွန်းရေးအတွက် ပထမခြေလှမ်းမှာ ပြဿနာရပ်ကို အရင်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်အတွက်မှာမူ ပြဿနာများကို ရှေးယခင် ကာလများကတည်းကပင် ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ပေးခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ၁၉၄၈ ခုနှစ်မှ စတင်ကာ ILO အနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေများဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်လာခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည် (ILO, 2010a)။ ယင်းနောက် ၁၉၆၅ ခုနှစ်၌လည်း၊ ILO အနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်အတွက် စံနှုန်းပြည့်ဝသော လုပ်ဆောင်ချက်များ ပြုလုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ကာ (ILO, 2010a)၊ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားလေးစားမှုများနှင့် ကိုက်ညီသော လူနေမှု အဆင့်အတန်းများကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် အရေးပေါ် လိုအပ်နေမှုကို မီးမောင်းထိုးပြသပေးခဲ့ပါသည် (ILO, 2011a)။ ၁၉၇၀ ခုနှစ်တွင်လည်း ILO မှ စစ်တမ်းသုတေသနတစ်ခုကို ကောက်ယူခဲ့ကာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် "အထူးသဖြင့်တရားဥပဒေအရနှင့်လူမှုဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုများမှ လျစ်လျူရှုခံနေရကြောင်း"၊ "ခေါင်းပုံဖြတ် အနိုင်ကျင့်ခံနေရသူများ ဖြစ်နေကြောင်း"၊ ထိုမျှမက ၎င်းတို့၏ လိုလားချက်များနှင့် လူမှုဖူလုံရေးများကို ကာလကြာရှည်စွာ လျစ်လျူရှုခံနေရကြောင်းကို ယင်းစစ်တမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည် (ILO, 1970, as cited in ILO, 2010a, p.12)။

အထက်ပါ အကြံပြုချက်များ၏ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် သီးသန့် ပြဋ္ဌာန်းပေးသော ယန္တရားများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း မရှိသော်ငြား လည်း၊ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကဲ့သို့သော အဓိကစံနှုန်းများ၌ နိုင်ငံတကာအလုပ် သမားစံချိန်စံညွှန်းများအရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို လွှမ်းခြုံ ကာကွယ်ပေးလာမှုမျိုး ရှိလာခဲ့ပါသည်။ (စက်ရုံ အလုပ်ရုံ) နာမကျန်းမှုအတွက် အာမခံဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် - ၂၄ ၊ ၁၉၂၇ ခုနှစ်)၊ အသက်ငယ်သူများအတွက် ဆေးစစ်မှုဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၇၉ ၊ ၁၉၄၆ ခုနှစ်) စသော ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက်များတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်မှု ရှိစေရန် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက် သို့မဟုတ် အကြံပြုချက်အတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ မပါဝင်သည့် အကြောင်း သိသာစွာဖော်ပြထားသည့် ကိစ္စရပ်မျိုးမှအပ၊ နိုင်ငံတကာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ယန္တရားများအတွင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်ပါရှိစေရန် ILO အနေဖြင့်လည်း စဉ်ဆက်မပြတ်၊ ထပ်ကာတလဲလဲလှုံ့ဆော်၊ အကောင်အထည် ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည် (Office of the Legal Adviser, Legal Opinion of 29th July, 2002 as cited in ILO, 2010a, para 56) ။ ထိုမျှမက ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့မှလည်း အလုပ်သမားရေးရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအတွက်ပါ အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာ လွှမ်းခြုံလုပ်ဆောင် လာရေးကို တောင်းဆိုထားပြီး "အိမ်အကူအလုပ်၏ သီးသန့် ကွဲထွက်မှု အလုပ်ပုံစံသည် ၎င်းအလုပ်သမားများကို နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများမှ ဖယ်ကြဉ်ရန် လုံလောက်သော အကြောင်းပြချက်မျိုး မဟုတ်ဟူသည့် အမြင်ကို ကိုင်ဆွဲထား ကြောင်း"စသော စကားစုများဖြင့် တောင်းဆို၊ တင်ပြထားပါသည်။ (ILO, 2010a, para 57)

ILO ၏ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာနိုင်ငံပေါင်းစုံ မူဘောင် (၂၀၀၆ ခုနှစ်) တွင် ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမား များအတွက် အထူးအလေးပေး လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ပုဒ်မ (၉.၈) တွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရများကို "အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် အခြားအားနည်းချို့တဲ့သော အုပ်စုများအပါအဝင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများ အားလုံးကိုပါ နိုင်ငံတွင်း အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး တရားဥပဒေများနှင့် လူမှုရေးရာဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များအတွင်း လွှမ်းခြုံကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုပေးရန်အတွက် အထူးသဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် ကလေးမီးခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ အခကြေးငွေ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်း လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် တခြားလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ အစရှိသော ကဏ္ဍများတွင် လိုအပ်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ပေးရန်" တောင်းဆိုထားပါသည်။

၂၀၀၀ ခုနှစ်အစောပိုင်း ကာလများရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမား အဖွဲ့များ၏ တိုးမြှင့်တောင်းဆို၊ လှုပ်ရှားမှုများနှင့်တကွ၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ တွေ့ကြုံခံစားရသည့် နှိပ်စက်ညှဉ်းပမ်းခံရမှုများ အပေါ် လူထုသဘောတား အုံကြွပူပန်မှုများက အိမ်အကူအလုပ် သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တရားဥပဒေမူဘောင် များ လိုအပ်နေမှုကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့ပါသည်။ အလားတူ၊ ဖွံ့ဖြိုးပြီး နိုင်ငံများမှလည်း သက်ကြီးပိုင်းလူဦးရေ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးပွား လာမှုနှင့်အတူ ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးမည့်သူများ ရှားပါးလာမှုကို ဖြေရှင်းနိုင်စေရေး စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိလာခဲ့သည်။ တစ်ချိန် တည်း၌ ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ၊ အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ နယူးယောက်မြို့တော်၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံနှင့် ဇန်ဘီယာနိုင်ငံများပါဝင်သော နိုင်ငံအသီးသီး မှလည်း အိမ်အကူအလုပ်အပေါ် တရားရေးနှင့် မူဝါဒရေးရာ ကနဦး ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်လာခဲ့ကြသည်။ ယင်း ပေါင်းစည်းဖိအားများကြောင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် ကျင်းပခဲ့ သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားညီလာခံကြီး၏ (၉၉) ကြိမ် မြောက် အစည်းဝေးအစီအစဉ်၌ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန် စံညွှန်းများ ပေါ်ထွန်းလာရေး ရည်ရွယ်ချက်သန္နိဋ္ဌာန်နှင့်အတူ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ဟူသည့် ခေါင်းစဉ်ကို အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ထည့်သွင်းဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။

ပုံ (၁) ILO ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်



ပုံအမှတ် (၁) တွင် ILO မှ အလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ရာတွင် လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ရေးဆွဲရာတွင် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်သည့် ILO၏ လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်အရ၊ ပြဿနာတစ်ခုအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီးပါက၊ ၎င်းကို ILC ၏ အစည်းအဝေးအစီအစဉ် စားပွဲဝိုင်းဆီသို့ တင်ပြကာ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ရုံးချုပ်သို့ ၎င်းခေါင်းစဉ်နှင့်ဆက်စပ်သော အစီရင်ခံစာတစ်ခုကို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပါသည်။ ယင်းအစီရင်ခံစာတွင် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော စံချိန် စံညွှန်းအသစ်များအား ပေးအပ်ကာ၊ အဖွဲ့ဝင်အစိုးရများအတွက် ဖြေကြားစရာ မေးခွန်းများလည်း ထည့်ပေးထားသည့်အပြင်၊ ဖြေကြားပေးသော အဖြေများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ရုံးချုပ်သို့ ပြန်လည်ပေးပို့ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ရေးဆွဲချမှတ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤအစီရင်ခံစာ၌ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ ကောင်းမွန်သည့်ဥပဒေ၊ အလေ့အထကျင့်ထုံး ဥပမာကောင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းအစီရင်ခံစာ၏ နောက်ခံအကြောင်းအရာကို ILO က အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

"အိမ်အကူအလုပ်ဟာ ကျွန်ပြုခိုင်းစေမှု၊ ကိုလိုနီနယ်ချဲ့စနစ်နဲ့ အခြားကျွန်လုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံတွေ ရှိခဲ့တဲ့ ကမ္ဘာ့သမိုင်းမှာ အခြေခံနေတယ်။ ယခုခေတ်ကာလမှာဆိုရင် အိမ်တွင်းပြုစုစောင့်ရှောက်တဲ့ အလုပ်ဟာ၊ အိမ်ပြင်ပမှာ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်ဖို့အတွက် အထောက်အကူပြုတဲ့ အလုပ်တစ်ခုဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်သမားအင်အားထုအတွင်းမှာ အမျိုးသမီးတွေ အလုံးအရင်းလိုက် အလုပ်ခိုင်းစေလာတာတွေ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွေထဲမှာ သက်ကြီးရွယ်အို လူဦးရေတိုးပွားလာတာတွေ၊ အလုပ်အကိုင်တွေ တိုးမြှင့်ပြီးတဟုန်ထိုး ဆောင်ရွက်လာတာတွေနဲ့၊ မိသားစုဘဝနဲ့ အလုပ် ဟန်ချက်ကျအောင် ပံ့ပိုးပေးဖို့ မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်တွေ လုံလောက်စွာ မရှိနေတာတွေက ဒီနေ့ခေတ်အခါရဲ့ ခေတ်ရေစီးကြောင်းကို ကိုယ်စားပြုနေတယ်။ ယနေ့ခေတ်မှာ အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတွေမှာဆိုရင် အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေဟာ လုပ်သားအင်အားထုရဲ့အများဆုံးသော လူဦးရေဖြစ်နေတယ်။ စက်မှုဖွံ့ဖြိုးနိုင်ငံတွေမျိုးတွေမှာတောင် အိမ်အကူအလုပ်သမားဦးရေဟာ တစ်ရိပ်ရိပ် တိုးပွားလာနေတယ်။ ဒါပေမဲ့လို့ အိမ်အကူအလုပ်ကတော့ တန်ဖိုးနိမ်ချ ဆက်ဆံခံနေရတယ်၊ ဆိုးရွားစွာအုပ်ချုပ်စီမံခန့်ခွဲမှုခံနေတယ်။ အိမ်အကူအလုပ်သမား မြောက်များစွာဟာ ဝန်ပိစေတဲ့ အလုပ်တာဝန်တွေအကြားမှာ၊ အနည်းအကျဉ်းသော လုပ်ခလစာကိုပဲ ခံစားနေရပြီး၊ အကာအကွယ် ကင်းမဲ့နေတယ်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်မိသားစုနဲ့ အတူနေ အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေနဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားတွေရဲ့ ဆိုးဝါးစွာဆက်ဆံခံရမှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခံရတာတွေကို သတင်းမီဒီယာတွေမှာ ပုံမှန်ဖော်ပြနေကြတယ်။ နိုင်ငံအများစုရဲ့ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွေမှာ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားတွေ အများဆုံးလုပ်ကိုင်နေကြတယ်" (ILO, 2010a, p.1)

အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အစိုးရများအားလုံးထံသို့ အစီရင်ခံစာအားပေးပို့ကာ၊ မေးခွန်းလွှာများကို ဖြေဆိုစေခဲ့ပြီး၊ သတ်မှတ်ထားသောရက်တွင် ရုံးချုပ်ထံသို့ ပြန်လည်ပေးပို့စေခဲ့ပါသည်။ အကြံပြုချက်အဖြေများအား အချောသတ် မပေးပို့မီ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များကို ကောင်းစွာ ကိုယ်စားပြုနေသော အဖွဲ့များနှင့် ဆွေးနွေး၊ အကြံဉာဏ်တောင်းခံရန် နိုင်ငံပိုင်အစိုးရများအား တောင်းဆိုထားပါသည်။ သို့မှသာ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အစိုးရများမှ ပေးပို့သော အကြံပြုဖြေဆိုချက်များသည် ၎င်းဆွေးနွေးချက်များ၏ ရလဒ်များကို ထင်ဟပ်နိုင်ပေလိမ့်မည်။ ၎င်းအပြင် မည်သို့သော အဖွဲ့အစည်းမျိုးဖြင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြပေးပါရန် နိုင်ငံပိုင်အစိုးရများအား တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင် (၇၅) နိုင်ငံမှ အစိုးရများအပါအဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံပေါင်း (၁၀၃) နိုင်ငံ၏ မဲဆန္ဒနယ်များမှ ပြန်ကြားချက်များကို ရုံးချုပ်မှ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ အကြံပြုဖြေကြားချက် ပေးပို့ပေးခဲ့သော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အစိုးရများအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရလည်း ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ပြန်ကြားစာပေးပို့ပေးခဲ့သော အစိုးရများအနက်၊ (၄၆) နိုင်ငံမှ အစိုးရများမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ အကြံပြုချက်များ ရယူခဲ့ကြောင်းကို အတိအလင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ တစ်ချို့သောအခြေအနေများတွင် သုံးပွင့်ဆိုင် အစည်းအဝေးများမှတဆင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့် ပုံစံမျိုးလည်း ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ တစ်ခြားသော အမျိုးသမီး (အလုပ်သမား)နှင့် ပူးတွဲလုပ်ကိုင်နေသည့် အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သော နိုင်ငံလုံးအဆင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပွဲများကို ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ အချို့တွင် ကျင်းပခဲ့ပြီး အကြံပြုချက်များကို အလုပ်သမားအဖွဲ့များ၏ ပြန်ကြားစာများတွင် ထည့်သွင်းခဲ့သည် (ILO, 2010b)။ လူ့အခွင့်အရေးစောင့်ကြည့်သူများအဖွဲ့ (Human Rights Watch)၊ ကျွန်ပြုခိုင်းစေမှုတိုက်ဖျက်ရေး နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ (Anti-Slavery International)၊ အာရှဒေသ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဖိုရမ် (Migrant Forum in Asia)၊ အာရှဒေသ ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများ မဟာမိတ်အဖွဲ့ (Asian Migrant Domestic Workers Alliance)၊ "လေးစားပါ" ကွန်ရက် (RESPECT Network)နှင့်တကွ၊ နိုင်ငံတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမား အစည်းအရုံး အစရှိသည့် ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများပါရှိသော နိုင်ငံအသီးသီးရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ပေးပို့လာသည့် ပန်ကြား၊ အကြံပြုစာများကိုလည်း လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအဖွဲ့များမှ ပေးပို့လာသော ပန်ကြား၊ အကြံပြုစာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးထားသော်လည်း၊ ILO ၏ အစီရင်ခံစာအတွင်း၌မူ ထည့်သွင်းပါဝင်ပေးထားခြင်း မရှိချေ။

နိုင်ငံပိုင်အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများမှ ပေးပို့လာသော ပြန်ကြားချက်အဖြေများကို ပေါင်းစည်းပေးခြင်း၊ စုစုပေါင်း ဖြေဆိုမှုအရေအတွက်၊ ဖြေဆိုသူများ၏ အချက်အလက် အသေးစိတ် (နိုင်ငံ၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့အစည်း/အလုပ်အကိုင်) စသည်တို့အား မေးခွန်းလွှာ၏ မေးခွန်းတစ်ခုစီတိုင်းအတွက်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ရုံးချုပ်မှ စုစည်း တင်ပြပေးခဲ့ပါသည်။ ပေးအပ်လာသော ဖြေဆို၊ အကြံပြုချက်အချို့ကိုလည်း ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပေးခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ - မေးခွန်းနံပါတ် (၂)တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများသည် မည်သို့သော အသွင်သဏ္ဌာန်ယူသင့်သနည်း ဟူသော မေးခွန်းကို မေးမြန်းထားပါသည် [စာအကွက် - (၄)]။

ILC ၌ အသေးစိတ်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပြီး၊ မတူကွဲပြားသော ဖြေဆိုအကြံပြုချက် အမြောက်အများ ပါရှိသော ခေါင်းစဉ်မျိုးမှာ - အိမ်အကူအလုပ်အပေါ် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် လွှမ်းခြုံနယ်ပယ် သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ချိန်နာရီ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများ၊ ငွေသားအစားထိုး ပေးချေမှုများနှင့် ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့် ခံစားခွင့်များ စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဖြေဆို၊ အကြံပြုချက်အားလုံး ထည့်သွင်းပြင်ဆင်ပေးထားသည့် အစီရင်ခံစာကို ILC ၏ အကြိမ် (၁၀၀) မြောက် အစည်းအဝေးတွင် အခြေခံ

စာအကွက် (၄) အိမ်အကူအလုပ်ဆိုင်ရာ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများနှင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ ဖြေဆိုအကြံပြုချက် အကျဉ်းချုပ်

မေးခွန်း (၂)

စာချုပ်စာတမ်း သို့မဟုတ် စာချုပ်စာတမ်းများသည် အောက်ပါ အသွင်သဏ္ဌာန် တစ်မျိုးမျိုးကို ယူသင့်ပါသလား -

(က) ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်

(ခ) အကြံပြုချက် တစ်ရပ်

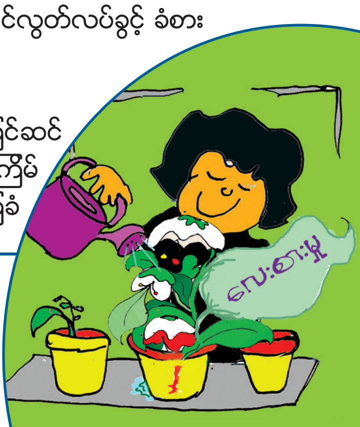
(ဂ) အကြံပြုချက် ပူးတွဲပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်

(ဃ) လိုက်နာရမည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် လိုက်နာစရာမလိုသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းသဘောတူစာချုပ်တစ်ရပ် အနေဖြင့်။

မေးခွန်းနံပါတ် (၂) အတွက် ဖြေကြားအကြံပြုချက်များ

- နိုင်ငံ (၆) နိုင်ငံရှိ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (၂) ခုနှင့်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (၈) ခုတို့မှ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ရန် သဘောတူထောက်ခံခဲ့ကြပါသည်။
- နိုင်ငံ (၂၆) နိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (၁၅) ဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (၅) ဖွဲ့တို့မှ အကြံပြုချက်အနေဖြင့် ထားရှိရန်ကိုသာ စိတ်အားထက်သန်ခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းကို မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရမှလည်း အားပေးထောက်ခံခဲ့ပြီး၊ ဆက်လက်ဖော်ပြပါ မှတ်ချက်ကို ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ "အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေးရပိုင်ခွင့်နဲ့ အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေကို ချမှတ်ပေးလာနိုင်ဖို့နဲ့၊ အိမ်အကူအလုပ်ကို စည်းကမ်းတကျ ထိမ်းကျောင်းပေးနိုင်ဖို့ အကြံပြုချက်တစ်ရပ်ကို ဥပဒေပြုပြဋ္ဌာန်းသင့်ပါတယ်။"
- နိုင်ငံ (၁၅) နိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (၂) ဖွဲ့နှင့်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ စုစုပေါင်း (၁၁၅) ဖွဲ့တို့မှ အကြံပြုချက် ပူးတွဲပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် ဥပဒေပြုသတ်မှတ်ရေးကို အားပေးထောက်ခံခဲ့ကြပါသည်။
- နိုင်ငံ (၈) နိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း (၁) ဖွဲ့နှင့်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (၈) ဖွဲ့တို့မှ လိုက်နာရမည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် လိုက်နာစရာမလိုသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းသဘောတူစာချုပ်တစ်ရပ် ပေါ်ထွက်လာရေးကို အားပေးထောက်ခံခဲ့ကြပါသည်။

ကိုးကားချက် - ILO, 2010b.



ဆွေးနွေးချက်များအဖြစ် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ အစီရင်ခံစာ၏ နောက်ဘက်တွင် အဆိုပြု ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက်များကို ထည့်သွင်းအဆိုပြုခဲ့ပါသည် (ILO, 2011a) ။

အစိုးရကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးတို့ပါရှိသည့် သမားရိုးကျ သုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားလှယ်များအပြင်၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား ပံ့ပိုးကူညီသူအဖွဲ့များလည်း ILC ၏ အကြိမ် (၁၀၀) မြောက် အစည်းအဝေး၌ တက်ရောက်ပါဝင်ခဲ့ကြပြီး၊ ဆွေးနွေးပွဲအတွင်း ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးနိုင်ခဲ့ကာ၊ မဲခွဲဆုံးဖြတ်မှုများအတွက် မဲဆွယ် တိုက်တွန်းမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ သို့ပါသော်လည်း အိမ်အကူ အလုပ်သမား ပံ့ပိုးကူညီသူအဖွဲ့များသည် မဲပေးပိုင်ခွင့် မရှိချေ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ILO ၏ မဲဆန္ဒအရေအတွက် သုံးပုံနှစ်ပုံဖြင့် ချမှတ် ပြဋ္ဌာန်းပေးနိုင်သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇွန်လ ၁၆ ရက်နေ့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သော ILC ၏ အကြိမ် (၁၀၀) မြောက် ညီလာခံ ကြီးတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ကန့်ကွက်မဲ (၁၆) မဲ၊ ကြားနေမဲ (၆၃) မဲနှင့်၊ ထောက်ခံမဲ (၃၉၆) မဲ ရရှိခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရက ထောက်ခံမဲပေးခဲ့သော်လည်း၊ မြန်မာအိမ်အကူအလုပ်သမားများ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရာ နိုင်ငံများဖြစ်သော ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မလေးရှား နိုင်ငံနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတို့အားလုံးမှ ကြားနေမဲ ပေးခဲ့ကြပါသည်။ အကြံပြုချက်တိုက်တွန်းချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ကြားနေမဲ (၄၂) မဲနှင့် ကန့်ကွက်မဲ (၄) မဲသာ ရှိခဲ့ပြီး၊ ထူးထူးခြားခြား ထောက်ခံမဲ (၄၃၄)မဲကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲပြုလုပ်ခဲ့သည့် သတင်းစာ ရှင်းလင်းပွဲတွင် ILO ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် မစ္စတာ ဟွမ်ဆိုမာဗီယာ (Juan Somavia) မှ "ကျွန်တော်တို့ဟာ ILO ရဲ့ စံချိန်စံညွှန်းစနစ်ကို သမားရိုးကျမဟုတ်တဲ့ စီးပွားရေးကဏ္ဍဆီကို ယခုကဲ့သို့ပထမဦးဆုံးစတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်တာပဲဖြစ်တယ်။ ဒါဟာဆိုရင် ကြီးမား၊ သိသာထင်ရှားတဲ့ ထိုးဖောက်ကျော်လွှားမှု တစ်ခုပါပဲ။ သမိုင်းသစ်တစ်ခုကို ရေးလိုက်တာပဲ" ဟူ၍ ပြောကြား ခဲ့ပါသည် (ILO, 2011b)။

ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ကို ILC ၌ အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်နှင့် တပြိုင်နက်၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ၎င်းတို့၏သက်ဆိုင်ရာလွှတ်တော် သို့မဟုတ် အလားတူ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးအာဏာပိုင် အဖွဲ့သို့ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တင်ပြ၊ အဆိုတင်သွင်း မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့နောက် သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့မှစံချိန်စံညွှန်းများကိုက်ညီလိုက်နာလာနိုင်စေရန် လိုအပ်သော သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေပြုမှုများ ပြုလုပ်ပေးမှုနှင့်တကွ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း ကဲ့သို့သော တစ်ခြားသော လုပ်ဆောင်ချက်များကိုပါ စဉ်းစားပေးသင့်သည်။ ပြဋ္ဌာန်းလိုက် သော ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ (၂) ခုမှ လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်သည့် အချိန်မှစ၍ နောက် ၁၂ လ အကြာ၌ စတင်အသက်ဝင်လာလေ့ရှိပါသည်။ အတည် ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းသည် တရားဝင်လုပ်ထုံး လုပ်နည်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံက ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြင့် ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဥပဒေကဲ့သို့သော စာချုပ်စာတမ်း တစ်ရပ်အဖြစ် လက်ခံကျင့်သုံး ရပါသည်။ ဥရုဂွေးနိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)ကို ပထမဦးဆုံး လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် နိုင်ငံဖြစ်ပြီး၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ (၅) ရက်နေ့တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံက လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ရာ၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ (၅) ရက်နေ့မှ စတင်ကာ အသက်ဝင်လာခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံက ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးပါက၊ ယင်းနိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွင်း ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီသော နိုင်ငံတွင်းဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေအသစ် ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားရှိပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ကာလအထိ၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ် ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံပေါင်း စုစုပေါင်း (၂၇) နိုင်ငံ ရှိပါသည်။

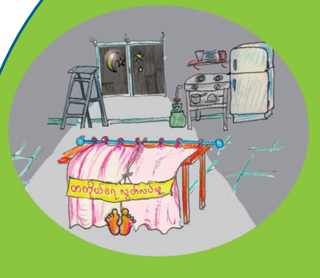
စာအကွက် (၅) အီကွေဒေါနိုင်ငံ၏ ဖြစ်ရပ်နမူနာ

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို အတည်ပြု လိုက်နာခြင်းနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအတိုင်း နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း

၂၀၁၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ (၁၈) ရက်နေ့တွင်၊ အီကွေဒေါနိုင်ငံက ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ အီကွေဒေါနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူနေမှုအခြေအနေများ တိုးတက်မြင့်မားလာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက် စာချုပ်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် (၁၁) နိုင်ငံမြောက် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ၊ (၅) နိုင်ငံမြောက် တောင်အမေရိကအဖွဲ့နိုင်ငံတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

အီကွေဒေါနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ခန့်မှန်းချက်အရ၊ စုစုပေါင်း (၃၀၀,၀၀၀) ခန့်သော အလုပ်သမားများသည် အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေကြပြီး၊ ၎င်းတို့၏ (၉၅) ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းအလုပ်သမားများ၏ လေးပုံတစ်ပုံသောအလုပ်သမားများသည်သာ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို ခံစားရရှိနေကြပြီး၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား ငါးယောက်လျှင် တစ်ယောက်သာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ရရှိနေပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး (၂) နှစ်အကြာတွင်၊ အီကွေဒေါနိုင်ငံ ညီလာခံကြီးမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုပေးသည့် သမိုင်းဝင်ဥပဒေတစ်ရပ်ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးခဲ့ပါသည်။ ယင်း ဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ တရားမျှတမှုနှင့် အိမ်တွင်းမှုအလုပ်များကို အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ (Law for Labor Justice and Recognition of Work from Home) ဟူ၍ ခေါ်တွင်စေခဲ့ပါသည်။

ဤပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားဥပဒေသစ်အတွင်း အသိအမှတ်ပြုပါဝင်လာနိုင်စေရန် အလို့ငှာ၊ (၁၉၃၈) ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဥပဒေပေါင်းချုပ် (Labour Code) ကို တိုးချဲ့ပြင်ဆင်မှုလည်း ပါရှိခဲ့ပါသည်။ ယင်းသို့ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှုသည် အီကွေဒေါနိုင်ငံ၏ သမိုင်းတစ်လျှောက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ကို ပထမဆုံးအကြိမ် လက်လှမ်းမီ အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိလာစေကာ၊ လူဦးရေပေါင်း (၁.၅) သန်းကို အကျိုးရှိစေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖွန်လတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့များ အချင်းချင်းအကြား စုစည်းကာ၊ လုပ်ခခံစား အိမ်အကူအလုပ်သမားများ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာသမဂ္ဂ (National Union of Remunerated Domestic Workers) ကို ပထမဆုံးအနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာသမဂ္ဂကြီးက အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ရသင့်ရထိုက်သော အခကြေးငွေနှင့် အားလပ်ရက် အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိစေရေးနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံ၏ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အတွင်း ခံစားရရှိနိုင်စေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကို လုပ်ဆောင်ပေးရန် တာဝန်ယူထားသည့် အလျောက်၊ ထိုသမဂ္ဂကြီး၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ ထင်ရှားအရေးပါ လှပါသည်။ အခြားသော မှတ်သားအတုယူဖွယ်ရာ ပြင်ဆင်ချက်တစ်ရပ်မှာ၊ အီကွေဒေါနိုင်ငံတော်အစိုးရမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာကို အလုပ်သမားအားလုံးအပေါ် ပေးနှုန်းအတိုင်း ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အတူနေ အိမ်အကူအလုပ်သမား ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ အချိန်ပိုလုပ်ခကို အလုပ်ချိန် (၈) နာရီ ကျော်လွန်သည်နှင့် တပြိုင်နက် ပေးချေရိုင်းပါသည်။



၃။ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက် မည်သို့ ကွာခြားသနည်း။

ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုး နိုင်ပြီး၊ ရေးထိုးပြီးပါက ဥပဒေအရ စည်းနှောင်မှုရှိသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များကို ပြည့်ဝစွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ နိုင်ငံတွင်းကျင့်သုံးနေသော တရားဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲ (သို့မဟုတ်) အသစ်ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းမှုများ ပြုလုပ်ပေးရမည့်ဥပဒေအရ စည်းနှောင်မှုရှိပါသည်။

အကြံပြုချက်များသည် ဥပဒေအရ စည်းနှောင်မှုမရှိသော်လည်း၊ နိုင်ငံအားလုံးအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို ပေးစွမ်းနိုင်ပါသည်။ အကြံပြုချက်များအား လက်မှတ်ရေးထိုးရန် မသတ်မှတ်ထားပါ။ အကြံပြုချက်တစ်ခုသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုအတွက် ပူးတွဲထောက်ပံ့စာချုပ်တစ်ခုသာဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်သည်ဟူသော အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အချက်အလက်များကို ဖော်ပြပေးပါသည်။ အလားတူစွာ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ၌လည်း ၎င်း၏ပူးတွဲပါ အကြံပြုချက်အမှတ် (၂၀၁) ပါရှိပါသည်။ အခြားသော အခြေအနေများတွင်မူ၊ အကြံပြုချက်တစ်ခုသည် တစ်သီးတစ်သန့် ရှိနေတတ်ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလအထိ ပြဋ္ဌာန်းချက် စုစုပေါင်း (၁၈၉) ခုသာ ရှိနေခဲ့ပြီး၊ ဤအခြေအနေအရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား သဘောတူလက်ခံသည့် အချိန်မှစ၍ နောက်ထပ်အခြား မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုမျှ ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းမရှိသေးသည်ကို ဖော်ညွှန်းနေပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် အလုပ်ခွင်အတွင်း နှောင့်ယှက်စော်ကားမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ ပပျောက်စေရေးဆိုင်ရာ အဆိုပြု ပြဋ္ဌာန်းချက်အပေါ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားညီလာခံကြီး (ILC) မှ အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းအဆိုပြုပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပသွားမည့် ILC တွင် ထပ်မံဆွေးနွေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဇယား (၁) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများ (၂၀၁၈ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလအထိ)

နိုင်ငံ	လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် ရက်စွဲ	အခြေအနေ
ဥရုဂွေး (Uruguay)	၂၀၁၂ ဇွန်လ ၁၄ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဖိလစ်ပိုင် (Philippines)	၂၀၁၂ စက်တင်ဘာလ ၅ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
မာရီးရှပ်စ် (Mauritius)	၂၀၁၂ စက်တင်ဘာ ၁၃ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
နီကာရာဂွာ (Nicaragua)	၂၀၁၃ ဇန်နဝါရီလ ၁၀ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
အီတလီ (Italy)	၂၀၁၃ ဇန်နဝါရီလ ၂၂ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဘိုလီးဗီးယား (Bolivia)	၂၀၁၃ ဧပြီလ ၁၅ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ပါရာဂွေး (Paraguay)	၂၀၁၃ မေလ ၇ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
တောင်အာဖရိက (South Africa)	၂၀၁၃ ဇွန်လ ၂၀ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဂိုင်ယားနာ (Guyana)	၂၀၁၃ ဩဂုတ်လ ၉ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဂျာမနီ (Germany)	၂၀၁၃ စက်တင်ဘာလ ၂၀ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
အီကွေဒေါ် (Ecuador)	၂၀၁၃ ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ကိုစတာရီကာ (Costa Rica)	၂၀၁၄ ဇန်နဝါရီလ ၂၀ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
အာဂျင်တီးနား (Argentina)	၂၀၁၄ မတ်လ ၂၄ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ကိုလမ်ဘီယာ (Colombia)	၂၀၁၄ မေလ ၉ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
အိုင်ယာလန် (Ireland)	၂၀၁၄ ဩဂုတ်လ ၂၈ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ

ဆွစ်ဇာလန် (Switzerland)	၂၀၁၄ နိုဝင်ဘာလ ၁၂ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဖင်လန် (Finland)	၂၀၁၅ ဇန်နဝါရီလ ၈ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဒိုမေနိကန် ရီပက်ဘလစ် (Dominican Republic)	၂၀၁၅ မေလ ၁၅ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဘယ်လ်ဂျီယံ (Belgium)	၂၀၁၅ ဇွန်လ ၁၀ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ချီလီ (Chili)	၂၀၁၅ ဇွန်လ ၁၀ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ပနားမား (Panama)	၂၀၁၅ ဇွန်လ ၁၁ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ပေါ်တူဂီ (Portugal)	၂၀၁၅ ဇူလိုင်လ ၁၅ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဂျမေကာ (Jamaica)	၂၀၁၆ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဂီနီ (Guinea)	၂၀၁၇ ဧပြီလ ၂၅ ရက်	လက်ရှိဆောင်ရွက်နေ
ဘရာဇီး (Brazil)	၂၀၁၈ ဇန်နဝါရီလ ၃၁ ရက်	၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၁၅ ရက်နေ့မှ စတင် ဆောင်ရွက်သွားမည်
ပရူး (Peru)	၂၀၁၈ နိုဝင်ဘာ ၂၆	၂၀၁၉ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၂၆ရက်နေ့ စတင်ဆောင်ရွက်သွားမည်
ဂရနားဒါး (Grenada)	၂၀၁၈ နိုဝင်ဘာ ၁၂	၂၀၁၉ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့ စတင်ဆောင်ရွက်သွားမည်
စုစုပေါင်း	၂၇	

၄။ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအပေါ် စောင့်ကြည့် လေ့လာမှု

အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများသည် နိုင်ငံဥပဒေနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်း အလေ့အထများအတွင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် (အကောင်အထည်ဖော်မှုအစီရင်ခံစာကို ပိုမိုတိုတောင်းသော အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် တောင်းဆိုတတ်သော်လည်း)၊ ပုံမှန်အားဖြင့် ၅ နှစ်တာကာလ အပိုင်းအခြားတစ်ခု၌ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ထားပုံအကြောင်း အစီရင်ခံစာကို ပေးပို့သွားရန် ကတိပြုထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ လိုအပ်ပါက ILO ဘက်မှလည်း နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ ပေးအပ်လေ့ ရှိပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အတွက် အစီရင်ခံစာ ပုံစံအတွက်ကိုမူ၊ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအစီရင်ခံစာအတွင်း ပါရှိရမည့် အကြောင်းအရာနှင့် ပုံစံကို ဂျီနီဗာမြို့ရှိ ILO မှ လမ်းညွှန်ပေးအပ်ထားပါသည် (ILO, 2011c)။ နိုင်ငံပိုင်အစိုးရများအား အစီရင်ခံစာမူကြမ်း ရေးသားပြုစုရာတွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် အကြံပြုထားပြီး၊ အချောသတ်အစီရင်ခံစာကို ၎င်းအဖွဲ့အစည်းများထံသို့ ဝေငှ ပေးသွားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့များအနေဖြင့်လည်း နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ အစီရင်ခံစာအပေါ် ဝေဖန်အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်နိုင်ပြီး၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အကောင်အထည်ဖော်မှုအပိုင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့၏ ဝေဖန်သုံးသပ်ချက်များကို ILO သို့ တိုက်ရိုက် ပေးပို့နိုင်ပါသည်။

အစီရင်ခံစာများကို ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက်များ လက်တွေ့လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ကော်မတီ (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) တွင်း ပြုလုပ်သည့် တံခါးပိတ်အစည်းအဝေးအတွင်း ဦးစွာဆွေးနွေးလေ့ရှိပါသည်။ CEACR အနေဖြင့် နိုဝင်ဘာလတိုင်းတွေ့ဆုံကာ၊ တစ်သီးပုဂ္ဂလ တရားဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ပေါင်း (၂၀) ဦးဖြင့် ၎င်းအား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားပါသည်။ CEACR မှ ဝေဖန်သုံးသပ်ချက်များကို CEACR အစီရင်ခံစာတွင် "လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ" အနေဖြင့် ထုတ်ဝေသည်ဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရများထံသို့ တိုက်ရိုက်မေးမြန်းသော "မေးမြန်းတောင်းဆိုချက်များ" အနေဖြင့် ပေးပို့ခြင်းများကို ပြုလုပ်လေ့ရှိပါသည်။ မေးမြန်းတောင်းဆိုချက်များကိုမူ ထုတ်ဝေခြင်းမပြုလုပ်ပါ။ ထို့နောက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညီလာခံကြီး၏ နှစ်စဉ်အစည်းအဝေးပွဲများ၌ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုချက်များအပေါ် လက်တွေ့လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်အစည်းအဝေးကော်မတီ ("Conference Committee) မှ CEACR ၏ အစီရင်ခံစာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလေ့ ရှိပါသည်။

CEACR မှ ထုတ်ဝေသော တစ်နှစ်တာအစီရင်ခံစာတွင် အပိုင်းသုံးပိုင်း ပါရှိပါသည်။ အပိုင်း (၁) တွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများအပေါ် ဝေဖန်အကြံပြုချက်များပါရှိသော အထွေထွေ အစီရင်ခံချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အပိုင်း (၂) တွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအပေါ် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အပိုင်း (၃) တွင်မူ အထွေထွေစစ်တမ်းအကြောင်း ပါရှိပါသည်။ CEACR ၏ တစ်နှစ်တာအစီရင်ခံစာကို ဒီဇင်ဘာလတွင် ထုတ်ဝေပြန်ကြားလေ့ရှိပြီး၊ ဖွန်လတွင် ILC ထံသို့ ၎င်း၏ အစည်းအဝေးကော်မတီမှ စိစစ်လေ့လာနိုင်စေရန် ပေးပို့ပေးလေ့ရှိပါသည်။ အစည်းအဝေးကော်မတီတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းကာ၊ သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ကြပြီး၊ ဆွေးနွေးပွဲအတွက် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို ရွေးချယ်ပေးကြပါသည်။ ဝေဖန်သုံးသပ်ချက်အတွင်း ပါဝင်ပတ်သက်နေသော အစိုးရများအား အစည်းအဝေးကော်မတီရှေ့မှောက် ဖိတ်ကြားကာ၊ မေးခွန်းပါအကြောင်းအရာများကို မေးမြန်းစုံစမ်းကြပါသည်။ များသောအားဖြင့် အစည်းအဝေးကော်မတီမှ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းစေနိုင်မည့် အကြံပြုချက်များကို သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအား ပေးအပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ILO မစ်ရှင်နှင့် နည်းပညာအထောက်အကူပြုသူများအား ဖိတ်ကြားပေးခြင်း စသည်ဖြင့် ကောက်ချက်ဆွဲ၊ အကြံပြုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ အစည်းအဝေးကော်မတီမှ စိစစ်၊ ဆွေးနွေး၊ ကောက်ချက်ချပေးထားသည့် အချက်များကို ၎င်း၏ အစီရင်ခံစာအတွင်း ထည့်သွင်းထုတ်ဝေပါသည်။ ၎င်းအထွေထွေအစီရင်ခံစာ၏ အထူးစာပိုဒ်များ၌ အလေးပေးစိုးရိမ်ပူပန်စရာ ကိစ္စရပ်များကို အသားပေး ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ CEACR နှင့် အစည်းအဝေးကော်မတီ နှစ်ရပ်လုံး၏ အစီရင်ခံစာများအား အင်တာနက်စာမျက်နှာပေါ်တွင် အများသူငှာ ရယူလေ့လာနိုင်ပါသည်။ အစိုးရ သို့မဟုတ် လူမှုဆိုင်ရာ မိတ်ဘက်များအနေဖြင့် အများပြည်သူ သို့မဟုတ် ထိုအဖွဲ့များမှ ပြုလုပ်လာနိုင်သည့် ဝေဖန်ချက်များကို ရှောင်ရှားလိုစိတ်သည် စံချိန်စံညွှန်းများ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာတွင် တည်ရှိနေသည့် ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းရန် မက်လုံးတစ်ခုအနေဖြင့် ရှိနေပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် နိုင်ငံတွင်း တည်ဆဲဥပဒေများ ပြင်ဆင်၊ ရေးဆွဲရာတွင် ILO အနေဖြင့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အကူများကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ တောင်းဆိုချက်အရ ပေးအပ်လေ့ရှိပါသည်။ ကိုးကားချက်အမှတ် (၂) တွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ဆိုင်ရာ CEACR အစီရင်ခံစာပါ ကောက်နုတ်ချက်များကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ၎င်းကောက်နုတ်ချက်များမှ မတူကွဲပြားသော ကိစ္စရပ်များအပေါ်၌ CEACR ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုအကြောင်းအရာများကို ဖော်ပြပေးထားကာ၊ စီဒေါ (CEDAW) နှင့် စီအာစီ (CRC) ကဲ့သို့သော အခြားသောအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် ကော်မတီ၏ ဝေဖန်သုံးသပ်ချက် အကြံပြုချက်များနှင့် CEACR ကို ချိတ်ဆက် တင်ပြပေးထားပါသည်။

(၄.၁) တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ထိရောက်စွာ လိုက်နာမှုမရှိကြောင်း အစိုးရများနှင့် ILO တာဝန်ခံများ အနေဖြင့် ပေးပို့သည့် စွပ်စွဲချက်ကို လေ့လာစိစစ်ပေးနိုင်မည့် တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကိုလည်း အထက်ပါကဲ့သို့ပုံမှန်ကြီးကြပ်မှုယန္တရားများနှင့်အပြိုင်ထားရှိပေးထားပါသည်။အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခုအနေဖြင့်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိကြောင်း တိုင်ကြားချက်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညီလာခံသို့ တက်ရောက်လာသော ကိုယ်စားလှယ် - ဥပမာ - သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ် သို့မဟုတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အခြားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခုခုမှ စွမ်းအားရှိပါက တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ပူးပေါင်း၍ဖြစ်စေ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။[၁] တိုင်ကြားချက် ရရှိလာပါက၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ကော်မရှင်တစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းရပါမည်။ ၎င်းစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ကော်မရှင်တွင် တိုင်ကြားလာသည့် ပြဿနာရပ်ကို ဖြေရှင်းပေးရန် လိုအပ်သော ဖြေရှင်းမှု အတိုင်းအတွာများ ပြုလုပ်ပေးရန် အကြံပြုချက်များ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ကိစ္စရပ်အကြောင်း အသေးစိတ်အလုံးစုံ စုံစမ်းစစ်ဆေး၊ အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးရမည့် တစ်သီးပုဂ္ဂလအဖွဲ့ဝင်သုံးဦး ပါရှိပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ကော်မရှင်သည် ILO ၏ အမြင့်ဆုံးသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအဆင့် ဖြစ်ကာ၊ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ ဆိုးဝါးသောချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဆက်တိုက် ချိုးဖောက်နေမှုများကို ပြုလုပ်နေပြီး၊ ၎င်းတို့အား ဖြေရှင်းရန် ကြိမ်ဖန်များစွာ ငြင်းဆိုပျက်ကွက်နေသည့် နိုင်ငံမျိုးအတွက်သာ ယင်းစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကော်မရှင်ကို ဖွဲ့စည်းပေးလေ့ရှိပါသည်။ ယခုလက်ရှိကာလအထိ၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ကော်မရှင်ပေါင်း (၁၂) ခုကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၃၀ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် အဓမ္မအလုပ်သမားခိုင်းစေမှု ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၂၉) အပေါ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သက်၍၊ ဆင့်ကဲ တိုင်ကြားချက်များကြောင့် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကော်မရှင်တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ဖူးပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကော်မရှင်၏ အကြံပြုချက်များကို နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ငြင်းဆိုလိုက်ပါက ၊ ILO ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၃၃) အရ၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် "အဆိုပါဆောင်ရွက်ရန်အချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လေးစားလိုက်နာစေရန် သင့်လျော်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် [အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ] ညီလာခံသို့ အကြံပြုနိုင်သည်။ ILO ၏ သမိုင်းတစ်လျှောက်တွင်၊ ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကို ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ILC အား အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံအား ဖိအားပေး ဆောင်ရွက်စေခဲ့သည်။

၁ ILO ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၆ - ၃၄

၅။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း – မတူကွဲပြားသည့် အမြင်ရှုဒေါင့်များ

(၅.၁) အစိုးရများ

နိုင်ငံတော်အစိုးရများသည် နိုင်ငံတကာမှ လက်ခံကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများအား ရေးဆွဲ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကို အဓိက ယန္တရားမူဘောင်များအဖြစ် အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။ နိုင်ငံအတော်များများသည် ၎င်းတို့ လက်မှတ်ရေးထိုးလိုသည့် စာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန်အလို့ငှာ၊ ၎င်းတို့၏ တရားရေးမူဘောင်များနှင့် မူဝါဒများကိုပင် လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်၊ လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လေ့ ရှိကြပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများအတွက် နိုင်ငံတွင်းဥပဒေ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းအလေ့အထများနှင့် သဟဇာတဖြစ်ရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဓိကဆုံချက်သဖွယ် ဖြစ်လာနေပါသည်။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမှာမူ စံချိန်စံညွှန်းများကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု လမ်းကြောင်းထက် နောက်ကျသော ကာလတစ်ခု၌သာ ပေါ်ပေါက်လာတတ်ခြင်းမျိုးလည်း ရှိတတ်ပါသည်။ တစ်ချို့သော နိုင်ငံများတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်မရေးထိုးရန် ဆုံးဖြတ်ထား သော်လည်း၊ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတွင်း ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကို ရေးဆွဲရာတွင် ILO ၏ စံချိန်စံညွှန်းများကို နမူနာကောင်းအနေဖြင့် အသုံးပြုကာ၊ ၎င်းတို့၏ တရားရေးအစီအမံများကို ILO စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီအောင် လုပ်ဆောင်ကြသည့် သာဓကမျိုးလည်း ရှိပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံများမှာမူ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လျင်မြန်စွာ လက်မှတ်ရေးထိုးတတ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့် အလေ့အထများကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းများအဖြစ် ပြောင်းလဲရန် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်လေ့ ရှိကြပါသည်။ ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့နှင့် နည်းပညာအထောက်အကူပြုအဖွဲ့များ၏ သုံးသပ်အကြံပြုချက်များမှ အထက်ပါဖြစ်စဉ်ကို လမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်ပါသည်။ ဖြတ်ထုံးဥပဒေ/ အင်္ဂလိပ်ရိုးရာဥပဒေ (common law) ကျင့်သုံး နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည်နှင့် တပြိုင်နက်တည်း၊ ၎င်းနိုင်ငံတကာဥပဒေများသည် သူ့အလိုအလျောက် နိုင်ငံတွင်း ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေဖြစ်လာတတ်ပြီး၊ တိုက်ရိုက် အတည်ပြုလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည့် ဥပဒေ ဖြစ်လာပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း တရားမဥပဒေ / ရောမရိုးရာ ဥပဒေ (Civil Law) ကျင့်သုံးသော နိုင်ငံများတွင်မူ၊ တိုက်ရိုက် ကျင့်သုံးလိုက်နာလာစေရန်အတွက် နိုင်ငံတကာဥပဒေများကို နိုင်ငံတွင်းဥပဒေများနှင့် ပေါင်းစပ်ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် တရားမဥပဒေနှင့် ဖြတ်ထုံးဥပဒေကို ပေါင်းစပ်အသုံးပြုသည့် နိုင်ငံဖြစ်သော်လည်း၊ တရားမဥပဒေကို အဓိက အလေးပေးလိုက်နာသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသား ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် လိုက်နာဆောင်ရွက်လာစေရန် အလို့ငှာ၊ သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ စံချိန်စံညွှန်းများကို နိုင်ငံတွင်းဥပဒေများအတွင်းသို့ ပေါင်းစပ်ပြဋ္ဌာန်းပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ လက်ရှိလုပ်ဆောင်နေသည့် တိုင်းပြည်၏ ဒီမိုကရေစီစနစ်ဖော်ဆောင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်လည်း ကိုက်ညီမှုရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

(၅.၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ

ILO စံချိန်စံညွှန်းအသစ်များအတွက် စာသားများ ရေးဆွဲရာနှင့် ခေါင်းစဉ်များ ရှာဖွေလေ့လာခြင်းများတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် နိုင်ငံတကာအဆင့်၌ ပါဝင်လှုပ်ရှား လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ အသစ်ရေးဆွဲထားသော စံချိန်စံညွှန်းများကို ILC မှ လက်ခံကျင့်သုံး သင့်မသင့်ကို ဆုံးဖြတ်ရာ၌လည်း၊ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒမဲများမှ ပံ့ပိုးဖြည့်တင်းပေးပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ကို လက်ခံကျင့်သုံးလိုက်ပြီဆိုပါက၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတော်အစိုးရများကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် အားပေးလှုံ့ဆော်သွားနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးပါက၊ အစိုးရ၏ အစီရင်ခံစာများကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များထံသို့ ပေးပို့ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းအလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ၎င်းတို့၏ အကြံပြုချက်များကို အစီရင်ခံစာအတွင်း ထည့်သွင်းကာ၊ နောက်ဆုံး၌ ILO သို့ ပေးပို့ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း သက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ILO ထံသို့ တိုက်ရိုက် ပေးပို့နိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ အစိုးရက ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချက်များထဲမှတစ်ခုခုအား ဖောက်ဖျက်နေကြောင်းကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၌ သက်သေအခိုင်အမာရှိပါက၊ ILO ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၄ အရ၊ ၎င်း အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်သေအထောက်အထားနှင့် စွဲဆိုချက်များကို ILO အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့ထံသို့ ကိုယ်စားလှယ်ပြု တင်ပြနိုင်ပေသည်။

(၅.၃) အိမ်အကူအလုပ်သမား အဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ

အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ILO ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ အကြံပြု/ ပြန်ကြားချက်များကို ၎င်းတို့၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု နည်းဗျူဟာများအတွင်း ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေများ တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်ရေးနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် ထိရောက်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ချမှတ်ရာတွင်လည်း ၎င်း စံချိန်စံညွှန်းများကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည် (ILO, 2012a) ။ သမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် အုပ်စုများအနေဖြင့် စုစည်းလုပ်ဆောင်လာနိုင်သော အိမ်အကူအလုပ်သမား

များသည် အထက်ပါကဲ့သို့သော စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှု နည်းဗျူဟာများအတွင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာနိုင်ကာ၊ မူဝါဒဆွေးနွေးပွဲ စားပွဲဝိုင်းများတွင် တက်ရောက်လာနိုင်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ရှိပြီး၊ ရေမြေခြားသွားရောက်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လည်း အစည်းအရုံးများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်ကာ၊ ဒေသခံအလုပ်သမားအစည်းအရုံး သို့မဟုတ် သမဂ္ဂများဆီသို့ အသင်းဝင်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေရေးထိုင်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်အပေါ် မှီခိုနေရမှု၊ အားလပ်ချိန်မရှိမှုနှင့် အိမ်အကူလုပ်၏ သီးသန့်ဆန်သော အလုပ်သဘောအရ၊ ထိုသို့ စုစည်း၊ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် ခက်ခဲမည် ဖြစ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုအား ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုပြုရာတွင် အမြဲသတိချပ်နေပြီး၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ ခံရနိုင်သည့် ၎င်းတို့၏ အားနည်းချို့တဲ့သည့် ဆွေးနွေးမှုအခြေအနေကို သတိပြုနားလည်ထားသဖြင့်၊ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ခန့်အပ်မှု သဘောတူစာချုပ်ကို အလုပ်ရှင်ထံမှ တောင်းဆိုရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အလုပ်ကို တရားဝင် ပြုလုပ်ပေးဖို့ တောင်းဆိုရန်ကိုပင် တွန့်ဆုတ်နေကြသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ၎င်းတို့၏ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်းများ အားကောင်းလာစေရန်နှင့် ဥပဒေရေးရာ မူဝါဒ ဆွေးနွေးမှုများအတွင်း ၎င်းတို့၏ စုပေါင်းအသံများကို ဖော်ထုတ် တင်ပြလာနိုင်စေရန် အလို့ငှာ အစုအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းလာနိုင်ဖို့မှာ ၎င်းတို့အတွက် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့အိမ်အကူအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များပေါ်ပေါက်လာမှုသည်အလုပ်သမားရေးရာနှင့်အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်ရမည့် ကဏ္ဍတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် စီဒေါ သဘောတူစာချုပ် (CEDAW) ၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (CRC) ၊ ၁၉၃၀ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉) ၊ ၁၉၉၉ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ဆိုးဝါးသော ပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂) စသည်တို့အား လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)သည် ၎င်းပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အတူ ရှိနေပြီး၊ ၎င်းတို့အချင်းချင်း ပိုမို အားကောင်းလာစေပါသည်။ ယခုကဲ့သို့ ပြောင်းလဲပြုပြင်မှုများ လုပ်ဆောင်နေသည့် ကြားကာလအချိန်၌ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အား လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးအခွင့်ရေးများကို CEDAW အောက်တွင် သတ်မှတ်ပေးထားသည့် လိုက်နာရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများထက် ကျော်လွန် လုပ်ဆောင်ပေးလိုစိတ် ရှိကြောင်းကို သက်သေပြနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

စီဒေါနှင့် CRC အား လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအားဖြင့်၊ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံး ပပျောက်စေရေးနှင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများကို အာမခံဖော်ဆောင်ပေးရမည့် တာဝန်ဝတ္တရား မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရတွင် ရှိလာပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို တစ်ချို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများမှ ဖယ်ကြဉ်ထားရာ၊ အမျိုးသမီးအိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု ဆိုးကျိုးများ ရှိလာစေနိုင်ပါသည်။ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်ပါဝင်မှု မရှိရာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ပိတ်ရက် သို့မဟုတ် လစာပြည့် ခွင့်ရက်များကို တရားဝင် ခံစားပိုင်ခွင့်မရှိချေ။ ထို့ပြင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေတွင်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ မပါဝင်ရာ၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ရေရှည် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု၏ အကျိုးဆက်များကို ကြုံတွေ့နေရပါသည်။

(၅.၄) ကျား/မ ရေးရာ အမြင်ရှုထောင့်များ

မြောက်များစွာသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများသည် အိမ်အကူအလုပ်ကို ကျွမ်းကျင်မှု သီးသန့်အရည်အချင်းမျိုး မလိုအပ်သော နေ့တဓူဝ ပြုလုပ်ရသည့် အမျိုးသမီးများ၏အလုပ်၊ အိမ်အလုပ်အနေဖြင့် သတ်မှတ်ယူဆထားကြသည်။ ယင်းထင်မြင်ယူဆချက်သည် အိမ်အကူအလုပ်အပေါ်လေးစားမှု၊ တန်ဖိုးထားမှု ကင်းမဲ့စေသည်။ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်မျိုး ဖော်ဆောင်ရာတွင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး နည်းဗျူဟာအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ ဓလေ့ထုံးတမ်းဆိုင်ရာ ကျား/မ ရေးရာဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကို တွန်းလှန်တိုက်ဖျက်ခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ထိုသို့ ပြုလုပ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ မိသားစု အိမ်ထောင်စုအတွင်းနှင့် စီးပွားရေးအပေါ် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အမြဲမပြတ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ဖျက်ခြင်းနှင့် "အိမ်အကူအလုပ်" ခေါင်းစဉ်အောက်၌ ပါရှိသော အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းများအတွက် လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းများ၏ တန်ဖိုးကို မီးမောင်းထိုးပြခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအဖြစ်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်အား အလုပ်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းအားဖြင့်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) သည် အလုပ်သမားရေးရာနှင့် လူမှုဖူလုံရေး အစီအမံများမှ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ကို ဖယ်ကြဉ်ထားမှုကို တွန်းလှန်တိုက်ဖျက်ကာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ မူဘောင်သစ်တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးလျက် ရှိပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ လုပ်ငန်းခွင်များ၌ ကျား/မ ရေးရာတန်းတူညီမျှမှုကို တိုးတက်လာစေသည့် သိသာထင်ရှားသောရလဒ်များကို ရေရှည်တွင် ပေးစွမ်းနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်နှင့် "အမျိုးသမီးများ၏အလုပ်"ဟူ၍ မိရိုးဖလာအရ စွဲမြဲစွာ ယူဆသတ်မှတ်ထားသော အလုပ် အားလုံးကို တန်ဖိုးထား၊ အသိအမှတ်ပြုလာခြင်းမှတဆင့်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ဂျင်ဒါသိက္ခာချဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားပစ်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာ ၎င်းအလုပ်များအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ပေးအပ်လာနိုင်မည်ဖြစ်ကာ၊ အမျိုးသားများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လာနိုင်စေရန် လမ်းစပွင့်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအလုပ်များနည်းတူ အိမ်အကူအလုပ်၌ လည်း မတူကွဲပြားသော ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းများနှင့် စွမ်းရည်များ လိုအပ်နိုင်ရာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို စွမ်းရည်၊ ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေး သင်တန်းများမှတဆင့် ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်အတန်းများကိုမြှင့်တင်ပေးလာနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်ကိုယ်၌လည်း ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သော အလုပ်တစ်ခု အဖြစ်၊ အခြားသော ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အလုပ်များထဲမှ အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် ဖြစ်လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၅.၅) အလုပ်သမားရေးရာ အတွေးအမြင်များ

နိုင်ငံအများအပြား၌ အိမ်အကူလုပ်သည် မိသားစုရပ်ဝန်းနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆက်ဆံမှုများအတွင်း တည်ရှိနေကာ၊ ၎င်းအား အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ တရားဝင်ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒ သက်ဆိုင်သည့်အရာအဖြစ် နားမလည်ထားကြပေ။ ထိုကဲ့သို့ နှုတ်ကတိနှင့် မိရိုးဖလာဓလေ့ထုံးထမ်းများအပေါ် အခြေခံသည့် အလွတ်သဘောဆန်မှုအဆင့် များပြားနေမှုသည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားကြား အလုပ်သဘောဆက်ဆံမှုများတွင် မသေချာ၊ မရေရာမှုများ ပေါ်ပေါက်လာစေသည်။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် တရားဝင် စာချုပ်စာတမ်း ချုပ်ဆိုမှု အစီအမံများ ကင်းမဲ့နေမှုသည် အလုပ်ခွင်အခြေ အနေအား တစ်သီးပုဂ္ဂလ အလုပ်ရှင်နှင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ထားကောင်းမွန်မှုအပေါ် အလွန်အမင်းမှတည်စေပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ် အကိုင်၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတစ်မျိုးမျိုးအပေါ် သို့မဟုတ် လုပ်ခ အခကြေးငွေအပေါ် သဘောမတူညီမှုများ ပေါ်ပေါက်ပါက၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမား၌ တရားနည်းလမ်းကျသော စွဲဆို၊ လျှောက်ထားချက်များပြုလုပ်နိုင်မည့် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများ ကင်းမဲ့ကာ၊ ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးရာတွင် ၎င်းသည် အားအင်ချိနဲ့သည့်ဘက်၌သာ ရှိစေပါသည်။

နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ရှင်းလင်းပြတ်သားသော လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးအပ်နိုင်စေရန်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အခြေအနေများ ဖန်တီးပေးရန် အလေ့အထကောင်းတစ်ခုအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်အတွက် စံနမူနာ စာချုပ်ပုံစံများ ပြုလုပ်ရေးဆွဲရေးကို အကြံပြုချက်အမှတ် (၂၀၁) တွင် အကြံပြုပါရှိပေးထားပါသည်။ စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် စာချုပ်သည် တရားဝင်ဖြစ်မှုအတွက် အားအကောင်းဆုံး ကြေငြာချက်တစ်ခုဖြစ်ကာ၊ အလုပ်သဘော ဆက်ဆံမှုအတွက် သက်သေအထောက်အထားတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုချက်အမှတ် (၂၀၁) သည် အိမ်အကူအလုပ်ကဏ္ဍအတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံ ရေးကို တရားဝင်ဖြစ်စေရန် ပံ့ပိုးပေးသည့်အချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအချက်များအတွင်း အလုပ်သမားရေးရာနှင့် လူမှုရေးရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုများ၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ရေးချထားသော စာဖြင့် ရေးသားထား သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ပုဒ်မ ၇ ၊ အကြံပြုချက် စာပိုဒ် ၆)။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလမ်းကြောင်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိခင်နိုင်ငံရော၊ လက်ခံနိုင်ငံပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများကို၎င်းတို့၏နှစ်နိုင်ငံလုံး၏နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့် မူဝါဒများတွင် ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အလုံးစုံ ကာကွယ်ပေးနိုင်မှုကို အာမခံ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ မိခင်နိုင်ငံတစ်ခုသာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါက၊ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို တစ်စိုက်မတ်မတ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးနေရာ၊ ၎င်းနိုင်ငံမျိုး အနေဖြင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်လွှမ်းခြုံသော နှစ်နိုင်ငံအကြား သဘောတူညီချက်များကို နိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူ အလုပ်သမားများ အတွက် ညှိနှိုင်းဖော်ဆောင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်များ ညှိနှိုင်းဖော်ဆောင်ရာ၌၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုး လိုက်နာခြင်း သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမား စေလွှတ်မှုအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ စံချိန်စံညွှန်းများ နည်းတူ စည်းမျဉ်းအခြေအနေများ ဖန်တီးဖော်ဆောင်ပေးရေးကို ထည့်သွင်း ညှိနှိုင်းပေးသင့်ပါသည်။ သို့မှသာ မိခင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အများဆုံးသွားတတ်ကြသည့်နိုင်ငံများက (၁၈၉) ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးနှုန်း အရေအတွက်မှာ အလွန်နည်းပါးနေသေးသည်။ သို့ပါသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမား စေလွှတ်သည့်နိုင်ငံများသည် အခြားသောနည်းလမ်းများ အသုံးပြုပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှာသင့်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အခြေအနေများ ဖန်တီးပေးရေးအတွက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာတွင်၊ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်နှင့် ဆက်စပ်နေသော အမွေ့အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်အမှတ် (၂၉) အပေါ် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေပုံကို စောင့်ကြည့်လေ့လာသင့်ပါသည်။ ထိုသို့ စောင့်ကြည့်လေ့လာရမည့်

လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား များကို ပညာပေးမှုများ၊ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လာမှုများနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူမှောင်ခိုကူးမှုများကို ဖြစ်ပွားစေသည့် အခြေအနေများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းပေးခြင်းများ စသည်တို့ ပါရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) သို့မဟုတ် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်အမှတ် (၂၀၁) တို့အား လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ပါက၊ ၎င်း၏ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ရပ်တည်ချက်များ ပိုမိုအားကောင်းလာလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(၅.၆) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အမြင်ရှုထောင့်များ

တရားဝင် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးတစ်ရပ်ကို စတင်မိတ်ဆက်ရာတွင် အများဆုံး ကြုံတွေ့ရသည့် ငြင်းခုံမှုမှာ ယင်းအလုပ်သဘောဆက်ဆံမှုသည် အိမ်အကူအလုပ်၏ ပိုမိုရင်းနှီးနွေးထွေးသည့် မိသားစုဆက်ဆံမှုပုံစံကို ဖျက်ဆီးပစ်လိမ့်မည် ဟူသောယူဆချက်ပင် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဖြင့်၊ အခွင့်အရေးကို အာမခံဖော်ဆောင်ပေးမည့် တရားဝင် အလုပ်သဘောဆက်ဆံရေးသည် နွေးထွေးရင်းနှီးသည့် မိသားစုဆက်ဆံရေးပုံစံကို နင်းခြေပစ်မည် မဟုတ်ချေ။ ၎င်း၏ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် ထိုသို့ တရားဝင် အလုပ်သဘောဆက်ဆံမှုသည် နှစ်ဖက်လုံးအတွက် တည်ငြိမ်မှု၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတို့ကို ပေးစွမ်းပါလိမ့်မည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လည်း လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများနှင့် ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်များလည်း ရရှိလာမည်ဖြစ်ကာ၊ အလုပ်ရှင်များမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမှု ဝန်များကိုပါ လျော့ကျစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအပြင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ရှင်သန်နေထိုင်နိုင်သော လုပ်ခလစာကို ခံစားရရှိလာမည်ဖြစ်ကာ၊ အလုပ်ရှင်အပေါ် ပိုမိုနည်းပါးစွာ အမှီအခို ပြုလာမည် ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးကို တရားဝင်ဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးအကြား လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် အလုပ်အပေါ် ထားရှိသည့် မျှော်လင့်ချက်များကို ရှင်းလင်းတိကျစေကာ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိရောက်မှုကို မြှင့်တက်လာစေပြီး၊ ဖိအားများကို လျော့ကျလာစေနိုင်ပါသည်။

(၅.၇) စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်များ

နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား သဘောတူညီထားသော နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးအတွင်း ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသူအားလုံးမှ သဘောတူညီထားသည့် အခြေခံ အနိမ့်ဆုံးအဆင့် လူမှုအဆင့်အတန်းများကို ချမှတ်ပေးပါသည် (ILO, 2014)။ လူမှုအဆင့်အတန်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေမူဘောင်တစ်ခုသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးအတွင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု အဆင့်အတန်းပုံစံတစ်ခုကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ အိမ်ထောင်စုများအတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုများပြားလာလျက်ရှိပြီး၊ ယောက်ျားမိန်းမ နှစ်ဦးစလုံး၏ လုပ်ခလစာကို တိုးမြှင့်လိုအပ်နေကာ၊ ဆွေမျိုးမိဘများ၏ လူမှုအထောက်အပံ့မျိုး မရရှိဘဲ မြို့ပြများ၏ ပိုမိုကျဉ်းမြောင်းသော နေရာထိုင်ခင်းများသို့ မြောက်များစွာသော လူတို့သည် တိုးမြှင့်ရွှေ့ပြောင်းလာနေကြသည်။ အခကြေးငွေ ယူငင်လုပ်ဆောင်သည့် အိမ်အကူအလုပ်မျိုးအား ယင်းအိမ်ထောင်စုများအတွင်း တိုးမြှင့်လိုအပ်လာလျက်ရှိကာ၊ အိမ်အကူအလုပ်ကို နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍတစ်ခုအနေဖြင့် သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်လာသင့်နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။

ပိုမိုကျန်းမာ၊ ပျော်ရွှင်သော အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပိုမို တက်ကြွစွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး၊ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းများ ပိုမိုမြင့်တက်လာကြောင်းကို အလုပ်သမားများ၏ ထုတ်ကုန်စွမ်းအားနှင့် ကျန်းမာပျော်ရွှင်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြုလုပ်ခဲ့သည့် လေ့လာမှုတစ်ရပ်မှ အကြံပြုခဲ့ပါသည် (Leeet.al.,2014)။ စိတ်ကျေနပ်မှုပိုမိုရရှိသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်တစ်ခုတည်းကိုသာ စွဲမြဲလုပ်ကိုင်လေ့ရှိရာ၊ အလုပ်ထွက်မှုနှုန်း မြင့်မားမှုကို လျော့ချပေးနိုင်ပြီး၊ အလုပ်တည်မြဲမှုကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်သည်။ တရားမျှတစွာ ပြောဆိုဆက်ဆံမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်သဟဇာတဖြစ်မှု၊ အလုပ်ပြီးမြောက်မှုနှင့် အလုပ်သမားအပေါ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု သံသရာစက်ဝိုင်းမျိုးကို ဖန်တီးပေးနိုင်သည် (Better Work, 2015)။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ဖန်တီးပေးနိုင်ပါက၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဘက်မှလည်း ၎င်းတို့၏ အလုပ်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ လုပ်ကိုင်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။

၆။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မည်သို့အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးမည်နည်း

ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်း၌ ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့် ရှိကြပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြုလုပ်လေ့ရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ကို ဖော်ပြပေးသွားပါမည်။ အောက်ပါ လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ဥပဒေနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအားလုံးအတွက် သက်ဆိုင်သော်လည်း၊ ဤစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်အရ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွက်ဟူ၍သာ ဖော်ပြပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ကို စတင်မိတ်ဆက်ရာတွင်၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနမှနေ၍ လွှတ်တော်မှတဆင့် ပြည်ထောင်စု အစိုးရထံသို့ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးလိုကြောင်း သို့မဟုတ် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးလိုကြောင်းကို အဆို တင်သွင်းရပါမည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးလိုသည့် အကြောင်းပြချက်နှင့် အကြံပြုချက်များကိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် တစ်ပါတည်း လွှတ်တော်၌ တင်ပြပေးရန် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန၌ တာဝန်ရှိပါသည်။ အခြားနည်းလမ်းအရ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနမှ လွှတ်တော် အမတ် တစ်ဦးဦးအား ချဉ်းကပ်ဆက်သွယ်ကာ၊ လွှတ်တော်အတွင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အဆိုပြုတင်ပြဆွေးနွေးပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတွင်း ဥပဒေများသည် နိုင်ငံတကာမှ စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိလာစေရန်အလို့ငှာ၊ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသော နိုင်ငံတွင်းဥပဒေများကို ပြောင်းလဲ သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်း ပြုလုပ်ရန် လွှတ်တော် အမတ်အနေဖြင့် အဆိုတင်သွင်းနိုင်ပါသည်။ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပုံ နည်းလမ်းနှစ်သွယ်လုံးတွင်၊ လွှတ်တော်၏ အတည်ပြုထောက်ခံချက်၊ အထူးသဖြင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၏ အတည်ပြုထောက်ခံချက်ကို ရယူရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ သဘောတူစာချုပ်များအတွက် တာဝန်ရှိပါသည် (Egreteau, 2007)။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၁၀၈) အရ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ၊ ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံအချင်းချင်းဆိုင်ရာစာချုပ်များ၊ သဘောတူညီချက်များကို အတည်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ နုတ်ထွက်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ် ပေးနိုင်ကြောင်း၊ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်သမ္မတအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ၊ ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံအချင်းချင်းဆိုင်ရာ စာချုပ်များ၊ သဘော တူညီချက်များအနက် မည်ကဲ့သို့သော စာချုပ် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက် အမျိုးအစားကို ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်၏ အတည်ပြုချက်ရယူရန်မလိုဘဲ ချုပ်ဆိုခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ နုတ်ထွက်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်းကို ဖော်ပြထားပါသည် (Win and Karim, 2013)။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရန် အလားအလာနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) ဖြစ်ပါသောကြောင့်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရေး လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များအား ဖော်ပြရာတွင် ၎င်းအား ရည်ညွှန်း ပြောဆိုထားပါသည်။

အဆင့် (၁)

MOLIP အနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးလိုကြောင်းကို ILO ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ တင်ပြရပါမည်။ ထို့နောက် MOLIP သည် လက်မှတ်ရေးထိုးရေး လုပ်ငန်းစဉ်အား ထောက်ပံ့အဆိုတင်သွင်းသူ ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

အဆင့် (၂)

MOLIP မှ အမျိုးသားလွှတ်တော် (အထက်လွှတ်တော်) ၏ ဥပဒေရေးရာနှင့် အထူးကိစ္စရပ်များ လေ့လာဆန်းစစ် သုံးသပ်ရေးကော်မရှင် (Commission for the Assessment of Legal Affairs and Special Issues, CALASI) ထံသို့ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို စေ့စပ်ကြည့်ရှု စစ်ဆေးပေးရန် ချဉ်းကပ်တောင်းဆိုရပါမည်။ MOLIP အနေဖြင့် ဒေသန္တရနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများ ဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ကော်မတီထံသို့လည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို စိစစ်အကဲဖြတ်ပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။[၂] သို့ဖြစ်ပါ၍ ပင်မ ဦးဆောင် ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်သော MOLIP အနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉) အား သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအားဖြင့် ရရှိလာမည့် ရလဒ်၊ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် စိစစ်လေ့လာရန် တစ်ဦးတည်း အလုံးစုံ ပြုလုပ်စရာမလိုပေ။ ၎င်းအစား နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနကဲ့သို့သော အခြားသော ဝန်ကြီးဌာနများကိုလည်း အကြံပြုချက်များ တောင်းခံရပါမည်။

အဆင့် (၃)

ဝန်ကြီးဌာနများအကြား သဘောတူညီချက်ရရှိပါက၊ MOLIP အနေဖြင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် (Assembly of the Union) သို့ တင်ပြအဆိုသွင်းမည့်ရက်ကို လျှောက်ထားရပါမည်။ MOLIP ၏ ဝန်ကြီး သို့မဟုတ် ဒုဝန်ကြီးမှနေ၍ လွှတ်တော်အမတ်များ မေးမြန်း လာနိုင်သည့် မေးခွန်းများအတွက် အဖြေများကို ပြင်ဆင်ထားရပါမည်။ ILO ကဲ့သို့ သီးသန့်ကဏ္ဍအပေါ် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများမှလည်း မူဝါဒရေးရာနှင့် တရားဥပဒေရေးရာ လိုအပ်ချက်ကွက်လပ်များအပေါ် လေ့လာ ဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ပံ့ပိုးမှုများ ပေးအပ်နိုင်ပါသည်။ တောင်းဆိုလာပါက၊ ILO ရုံးအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားကာ၊ လတ်တလောကျင့်သုံးတည်ရှိနေသည့် နိုင်ငံတွင်းဥပဒေများ၊ အလေ့အထများကို လေ့လာ

၂ ILO ရန်ကုန်၏ Deputy Liaison Officer (လက်ထောက်ဆက်ဆံရေးမှူး) နှင့် ပြုလုပ်သည့် အင်တာဗျူး ဖြေကြားချက်။

ဆန်းစစ်ခြင်း၊ လိုအပ်ချက်စံထားလေ့လာမှုကဲ့သို့သော လေ့လာမှုနည်းလမ်းများမှတဆင့် ရရှိလာသည့် လိုအပ်ချက်ဖြေရှင်းရေး အတိုင်းအထွာများကို ပြင်ဆင်ခြင်း စသည်တို့ လုပ်ဆောင်ရာ၌လည်း ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသည် (ILO, 2012a)။

အဆင့် (၄)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၌ အဆိုတင်သွင်း၊ မဲခွဲမဆုံးဖြတ်ခင်ကပင်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လျှောက်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်စတင်ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေများ၏ အခန်း (၁၅) တွင် ပါရှိသောလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။[၃]

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ၊ ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံအချင်းချင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးကိစ္စများ
ပုဒ်မ (၁၁၉) - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ၊ ဒေသဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံအချင်းချင်းဆိုင်ရာ စာချုပ်များ၊ သဘောတူညီချက်များကို အတည်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ နုတ်ထွက်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတက နာယကမှတဆင့် တင်ပြလာလျှင်၊ လွှတ်တော်၏ အဆုံးအဖြတ် ရယူရန် နာယကသည် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည် -

(က) အဆိုပါ စာချုပ်များ၊ သဘောတူညီချက်များကို လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များအား ယင်းကိစ္စ တင်သွင်းခြင်းမပြုမီ၊ အနည်းဆုံး ခုနစ်ရက် ကြိုတင်ဝေငှထားရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုအဆင့် အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်ကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းဝင်တစ်ဦးက သတ်မှတ်သည့် နေ့ရက်နှင့် အချိန်တွင် လွှတ်တော်၌ ဖတ်ကြား ရှင်းလင်း တင်သွင်းစေရမည်။

(ဂ) ဆွေးနွေးလိုသော လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များက ယင်းတို့၏ အမည်စာရင်းကို နာယကထံသို့ သုံးရက်ကြိုတင် ပေးပို့စေရမည်။

(ဃ) ဆွေးနွေးမည့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ အမည်များနှင့် ဆွေးနွေးမည့် နေ့ရက်ကို ကြေညာရမည်။

(င) လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များက ဆွေးနွေးပြီးနောက် ပြည်ထောင်စုအဆင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်ကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းဝင်က လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ဆွေးနွေးချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြန်လည်ရှင်းလင်း တင်ပြလိုလျှင် နာယက၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပြန်လည်ရှင်းလင်း တင်ပြနိုင်သည်။

(စ) နည်းဥပဒေခွဲ (င) အရ ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် လွှတ်တော်၏ အဆုံးအဖြတ် ရယူရမည်။

(ဆ) လွှတ်တော်၏ အဆုံးအဖြတ်ကို နိုင်ငံတော် သမ္မတထံ ပေးပို့ရမည်။

အဆိုပြုတင်သွင်းရာတွင်၊ လွှတ်တော်အမတ်များအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အပေါ် မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်း၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ လွှတ်တော်နာယက၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန ကိုယ်စားလှယ်သည် လွှတ်တော်အမတ်များ မေးမြန်းလာသော မေးခွန်းများ၊ အကြံပြုပြောဆိုချက်များ အားလုံးကို ဖြေကြားပေးပါလိမ့်မည်။

အဆင့် (၅)

လွှတ်တော်တွင် အတည်ပြုထောက်ခံချက်ရရှိပြီး၊ လွှတ်တော်၏အဆုံးအဖြတ်ကို သမ္မတထံသို့ အကြောင်းကြားပေးပို့ပြီးပါက၊ လွှတ်တော်သည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် သဘောတူကြောင်းကို နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးမှတဆင့် ILO ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ အကြောင်းကြားပေးရပါမည်။

၃ (၂၈-၁၁-၂၀၁၄) ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၁၃/၂၀၁၄) ဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဆိုင်ရာနည်းဥပဒေများ (၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၁ ရက်)။ https://pyidaungsu.hluttaw.mm/uploads/pdf/pds_law_nilaw.pdf

၇။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားဥပဒေများကို မည်သို့ ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းသနည်း။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကဲ့သို့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် နိုင်ငံတွင်း လက်ရှိ တည်ဆဲဥပဒေများတွင် မပါဝင်သော စံချိန်စံညွှန်းများကို ပေးအပ်သည်။ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် လေ့လာ ကောက်ယူခဲ့သည့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကွာဟလိုအပ်ချက်နှင့် စိစစ်အကဲဖြတ်မှု အစီရင်ခံစာတွင် လက်ရှိတည်ဆဲဥပဒေများအတွင်း လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပြုလုပ်ရမည့်နေရာနှင့် ဥပဒေသစ်များ ရေးဆွဲရမည့် ကဏ္ဍများကို မီးမောင်းထိုး ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ အောက်ပါတို့တွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လိုအပ်လျက်ရှိသော ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များကို တင်ပြပေးထားပါသည်။

(၁) ဥပဒေကြမ်းများကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ လွှတ်တော်အမတ်များ၊ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလလူပုဂ္ဂိုလ်များမှ မူကြမ်းရေးဆွဲပေးနိုင်ပါသည်။ အဆိုတင်သွင်းလာသော ဥပဒေကြမ်းများကို ပြည်သူ့ရေးရာ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကဆိုင်ရာဥပဒေကြမ်းများအဖြစ် အဆင့်ခွဲသတ်မှတ်ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ အေဂျင်စီများကဲ့သို့သော ပြည်ထောင်စုအဆင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တကွ၊ လွှတ်တော်အမတ်များသည် ပြည်သူ့ရေးရာ ဥပဒေကြမ်းများကိုအဆိုတင်သွင်းနိုင်ပြီး၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်းဆိုင်ရာဥပဒေကြမ်းများကိုမူ လွှတ်တော်များနှင့် လွှတ်တော်အမတ်များကသာ အဆိုတင်သွင်းနိုင်ပါသည်။

(၂) ပြည်သူ့ရေးရာ ဥပဒေကြမ်းများကို စတင်ရေးဆွဲရာတွင်၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် လွှတ်တော်အမတ်များမှ အဆိုပြုချက်၏ နိုင်ငံရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ၊ အကဲဖြတ်လေ့လာမှု ပြုရပါသည်။ ဥပဒေရေးရာနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ အမြင်ရှုထောင့်များကို ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးမှတဆင့်ရယူရပါမည်။ ဤအပိုင်းတွင်အဆိုပြုလိုသောဥပဒေကြမ်းသည်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ၊ တစ်ခြားသော ဥပဒေများနှင့် ကွဲလွဲမှု ရှိမရှိ၊ နောက်ထပ်ဥပဒေရေးရာ အနုပြင်ဆင်ချက်များ လိုအပ်မှုရှိမရှိ စသည်တို့အား အသေးစိတ် ကြပ်မတ်စစ်ဆေးပါသည်။ ILO မှ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့်တကွ၊ လူထု သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များ၏ သဘောထားအမြင်များကိုလည်း တောင်းခံနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေကြမ်းနှင့် သက်ဆိုင်၊ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သော သူများအားလုံး၏ အမြင်ရှုထောင့်များ ထည့်သွင်းပါဝင်လာနိုင်စေရန် အလို့ငှာ၊ ILO အနေဖြင့် သုံးပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေးခြင်းများအပြင်၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများအား ကျင်းပပြုလုပ်ရန် အကြံပြုထားပါသည်။ အကယ်၍ ဥပဒေကြမ်းတစ်ခုကို ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုတည်းကသာ ရေးသားပြုစုပါက၊ အကြံပြုချက်များနှင့် ပြင်ဆင်ချက်များ တောင်းခံရန် အခြားသောသက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများသို့လည်း ပေးပို့ရပါလိမ့်မည်။ ဥပဒေမူကြမ်းအား အချောသတ် ဥပဒေကြမ်းအဖြစ် ထုတ်ပြန်နိုင်စေရန်အလို့ငှာ၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန၌လည်း စေ့စပ်စွာ ဖတ်ရှုမှုမျိုးအား ပြုလုပ်ရပါလိမ့်မည်။ ဝန်ကြီးအရာရှိဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်လည်း သက်ဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ကော်မတီများထံမှ အကြံပြုချက်၊ လမ်းညွှန်ချက် ပံ့ပိုးမှုများကို တောင်းခံနိုင်ပါသည်။

(၃) ထို့နောက် သဘောတူစာချုပ်မူကြမ်းကို ဝန်ကြီးအဖွဲ့ထံသို့ (Cabinet) အတည်ပြု ခွင့်ပြုချက် ရယူရန် တင်သွင်းရပါမည်။ ထိုမှသာ အဆိုပြုချက်ကို ဥပဒေကြမ်းအဖြစ် တရားဝင် လွှဲပြောင်း သတ်မှတ်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(၄) ဥပဒေကြမ်းကို ပြည်သူ့လွှတ်တော် (အောက်လွှတ်တော်)နှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော် (အထက်လွှတ်တော်) နှစ်ရပ်လုံးတွင် ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း ဥပဒေမူကြမ်းကိုမူ လွှတ်တော် တစ်ရပ်ရပ်ဆီသို့သာ ကနဦး ပေးပို့ အဆိုတင်သွင်းနိုင်ပါသည်။ လွှတ်တော်အမတ်များမှ ဥပဒေကြမ်း တင်သွင်းမည်ဆိုပါက၊ ၎င်းတို့ တက်ရောက်ကြားနာသည့် လွှတ်တော်တစ်ရပ်ရပ်ကိုသာ တိုက်ရိုက် တင်သွင်းရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အစည်းအဝေးမစခင် ရက်ပေါင်း (၃၀) အလို ကြိုတင်၍ ဥပဒေကြမ်းတစ်ခုကို မိတ်ဆက်၊ တင်သွင်းပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအတွင်း သီးသန့်ဖော်ပြပေးထားသော တစ်ချို့သော ဥပဒေကြမ်းများကို ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၌သာ တင်ပြဆွေးနွေး၊ ဖြေရှင်းရမည် ဖြစ်ပါသည် (Win and Karin, 2013)။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၁၀၀ ၊ ခ) အရ - ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ကသာ တင်သွင်းခွင့်ရှိသော နိုင်ငံတော်၏ အမျိုးသားစီမံကိန်း၊ နှစ်စဉ်ရ သုံးခန့်မှန်းခြေငွေစာရင်းနှင့် အခွန်အကောက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းများကို သတ်မှတ်ထားသည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၌သာ ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ရမည်ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည် (Maung, 2016)။

(၅) ဤအဆင့်၌ ဥပဒေကြမ်းကို လွှတ်တော်သို့ မတင်ပို့မီ အကဲဖြတ်စိစစ်ပေးရန်နှင့် ပြင်ဆင်ချက်များ ပေးရန် ဥပဒေရေးရာနှင့် အထူးကိစ္စရပ်များ လေ့လာဆန်းစစ်သုံးသပ်ရေးကော်မရှင် (Commission for the Assessment of Legal Affairs and Special Issues, CALASI) မှ ပေးပို့ရပါမည်။

(၆) လွှတ်တော်သို့ ဥပဒေကြမ်း ရောက်ရှိသည်နှင့် တပြိုင်နက်၊ ၎င်းလွှတ်တော်၏ ဥပဒေကြမ်းကော်မတီမှ ဥပဒေကြမ်းများကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ လက်ရှိတည်ဆဲဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတော်အကျိုးစီးပွားနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိကို လေ့လာစိစစ်ပါသေသည်။ ထို့နောက် ဥပဒေကြမ်း တင်သွင်းပြောဆိုမည့်သူ အစီရင်ခံစာတစ်ခုကို (၇) ရက်အတွင်း ပေးပို့ပေးပါသည်။

(၇) နာယကက ဥပဒေကြမ်းသည် လွှတ်တော်အတွင်း အဆိုပြုဆွေးနွေးရန် အဆင်သင့် ဖြစ်မဖြစ်ကို ဆုံးဖြတ်ရပါသည်။ ဥပဒေကြမ်းတင်သွင်းသူသည် ကိုယ်စားလှယ်ပြုမှုအများဆုံး လွှတ်တော်ကော်မတီသို့ နောက်ထပ်အကြံပြုချက်၊ လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် သွားရောက်တောင်းခံနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေကြမ်း အောင်မြင်ဖို့ အလားအလာအခွင့်အလမ်း မရှိပါက၊ ဤကာလ၌ ဥပဒေကြမ်းကို နုတ်ယူခွင့်ရှိပါသည်။

(၈) အကယ်၍ နာယကက ဥပဒေကြမ်းကို ဝေဖန်ဆွေးနွေးနိုင်ဖို့ရန် ခွင့်ပြုလိုက်ပါက၊ အနည်းဆုံး နှစ်ပတ်တာကာလအတွင်း၊ နိုင်ငံတော်ပြန်တမ်းမှတဆင့် ပြည်သူ့ထံသို့ ထုတ်ပြန်ကြေငြာပေးရပါမည်။ ထို့နောက် လွှတ်တော်တွင် ဝေဖန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုရပါမည်။ လွှတ်တော်အနေဖြင့် ပြင်ဆင်ချက်များကို အဆိုပြုနိုင်ပြီး၊ ဥပဒေကြမ်းကို ပြင်ဆင်ရန် ရှေ့နေချုပ်ရုံးထံသို့ ပြန်လည်ပေးပို့တတ်သည်များလည်း ရှိတတ်ပါသည်။ လွှတ်တော်မှ ပြင်ဆင်ချက်များကို အားရကျေနပ်သည့်အခါမှသာ၊ ၎င်းဥပဒေကြမ်းကို စတင် မဲခွဲဆုံးဖြတ်ပါသည်။

(၉) ထို့နောက် ယင်းဥပဒေကြမ်းကို တစ်ခြားလွှတ်တော်ထံသို့ ပေးပို့ကာ၊ ဝေဖန်ဆွေးနွေးစေပါသည်။ ပြင်ဆင်ချက်များ ပြုလုပ်ရမည်ဆိုပါက၊ ၎င်းအား မူရင်းလွှတ်တော်ထံသို့ ပြန်လည်ပေးပို့ကာ၊ ပြင်ဆင်ချက်များအပေါ် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်စေပါသည်။ အကယ်၍ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်အကြား သဘောထားကွဲလွဲပါက၊ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အချိန်ကြာမြင့်သွားတတ်ပါသည်။

(၁၀) အကယ်၍ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်လုံးမှ ဥပဒေကြမ်းကို မထောက်ခံကြောင်း မဲပေးပါက၊ ဥပဒေကြမ်းကို နုတ်ယူရပါသည်။

(၁၁) အကယ်၍ အတည်ပြုပြီးသော ဥပဒေကြမ်းကိုဖြစ်စေ၊ ပြင်ဆင်ချက်ကိုဖြစ်စေ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်အကြား သဘောကွဲလွဲပါက၊ နောက်ဆုံးအဆုံးအဖြတ်အတွက် ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်ထံသို့ တင်သွင်း ကြားနာရပါမည်။

(၁၂) လွှတ်တော်နှစ်ရပ်လုံး သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှ အတည်ပြုလျှင်၊ ယင်းဥပဒေကြမ်းကို နိုင်ငံတော်သမ္မတထံသို့ ပေးပို့ရမည်။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ဥပဒေကြမ်းကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့၏ နောက်တစ်နေ့မှ ၁၄ ရက်အတွင်း လက်မှတ်ရေးထိုး၍၊ ဥပဒေအဖြစ် ထုတ်ပြန်ကြေညာရမည်။ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ဥပဒေကြမ်းတစ်ရပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ဥပဒေအဖြစ် ထုတ်ပြန်ကြေငြာရန် သတ်မှတ်ထားသည့် ကာလအတွင်း မိမိသဘောထားမှတ်ချက်များနှင့် ဥပဒေကြမ်းကို ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သို့ ပြန်လည်ပေးပို့နိုင်သည်။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်အနေဖြင့် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ သဘောထားမှတ်ချက်များကို ဆွေးနွေးသုံးသပ်ပြီးနောက်၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ သဘောထားမှတ်ချက်ကို လက်ခံ၍ ဥပဒေကြမ်းကို ပြင်ဆင်ရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ သဘောထားမှတ်ချက်ကို လက်မခံဘဲ ဥပဒေကြမ်းကို မူလအတိုင်း အတည်ပြုဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ပြန်လည်ပေးပို့လာသော ဥပဒေကြမ်းကို နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ခုနစ်ရက်အတွင်း လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ဥပဒေအဖြစ် ထုတ်ပြန်ကြေငြာရမည်။ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဥပဒေကြမ်းကို နိုင်ငံတော်သမ္မတက လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုလျှင်၊ သတ်မှတ်ကာလ ပြည့်မြောက်သည့်နေ့ရက်တွင် ဥပဒေကြမ်းသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ လက်မှတ်ရေးထိုးချက်ကို ရရှိပြီးသကဲ့သို့ ဥပဒေဖြစ်လာရမည် (Pyidaungsu Hluttaw, n.d. Art. 105 &106)။

၈။ အကြံပြုချက်များ

ဤအစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်တွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရများအား ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၅ ရက်နှင့် ၂၆ ရက်တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၌ ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သော (၁၀) ကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိုရမ် (AFML) ၏ အကြံပြုချက်များတွင် ပြောကြားခဲ့သော ပြဋ္ဌာန်းအချက်အမှတ် (၁၈၉) အား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးလာစေရေးအတွက် ထပ်မံ အားပေးနိုးဆော်ထားပါသည်။

(၁) အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုကာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ညစ်နွမ်းစေသော ခေတ်နှင့်မလျော်ညီသည့် အသုံးအနှုန်းများကို ဖယ်ရှားပစ်ရန်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားရေးရာနှင့် လူမှုရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေများအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုံးစုံ ထည့်သွင်းပါဝင်လာရေးဆီသို့ ချီတက်လျှောက်လှမ်းရပါမည်။

(၂) ILO ၏(အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၈၉ ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် (ပူးတွဲ စည်းမျဉ်း ထုတ်ပြန်ချက်များဆိုင်ရာ) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃၊ (ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၈၁ နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ အခွင့်အရေးများအားလုံး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လက်မှတ်ရေးထိုးရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိမရှိ လေ့လာမှုနှင့် ကွာဟလိုအပ်ချက် လေ့လာမှုများပါရှိသော လက်တွေ့ကျသည့် နိုင်ငံတော်အဆင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သွားရန်။ လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီးသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအား လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအပေါ် ထိရောက်သော အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု ယန္တရားများ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ထားပေးရန်။

(၃) အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ မတူကွဲပြားသော အခြေအနေများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ၊ အိမ်အကူအလုပ်နှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအရေးနှင့် ဆက်စပ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများနှင့် နိုင်ငံတွင်းဥပဒေ မူဝါဒများကို ကိုက်ညီအောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးသွားရန်။

သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရေးကို အောင်မြင်စွာ အရောက်လှမ်းနိုင်မည့် အဓိကလုပ်ငန်းအဆင့်များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

(၁) အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းရန် အားပေးထောက်ခံပေးရန်၊ ၎င်းအဖွဲ့များအား မူဝါဒ ဆွေးနွေးပွဲများအတွင်း တက်ရောက် ပါဝင်လာစေရန်။

(၂) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁) ပါ အကြောင်းအရာများကို ပြည်သူလူထုနှင့် မူဝါဒ ရေးဆွဲသူများ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီဖတ်ရှု နားလည်လာစေရန် ပြုလုပ်ပေးသွားရန်။

(၃) (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအက်ဥပဒေ) ကဲ့သို့သော လက်ရှိတည်ဆဲ ဥပဒေများအောက်၌ အိမ်အကူအလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများကို ရယူအသုံးချလာနိုင်စေရန် ပြုလုပ်ပေးသွားရန်။ (ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ) ကဲ့သို့သော ဥပဒေများအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အကျုံးဝင်ပါရှိအောင် ပြင်ဆင်ပေးသွားရန်။

(၄) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးလာစေရန်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအပေါ် သတိပြုနားလည်လာမှုများ တိုးပွားလာစေရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ပေးသွားရန်။

ကျမ်းကိုးစာရင်း

Asia Asia Pacific Mission for Migrants (APMM). 2012. "Ratify C189! – A primer on campaigning for C189 ratification" (Hong Kong).

Better Work. 2015. Working conditions, productivity, profitability: Evidence from Better Work Viet Nam, Research Brief, Mar. Available at: https://betterwork.org/blog/portfolio/working-conditions-productivity-and-profitability-evidence-from-better-work-vietnam/.

Egreteau, R. 2017. Parliamentary development in Myanmar: An overview of the Union Parliament 2011-2016 (Yangon, The Asia Foundation). Available at: https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2017/05/Parliamentary-Development-in-Myanmar.pdf.

International Labour Organization (ILO). 1919. ILO Constitution. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO.

—. 2010a. Decent work for domestic workers, Report IV(1), International Labour Conference, 99th Session, Geneva. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdo cument/wcms_104700.pdf.

—. 2010b. Decent work for domestic workers, Report IV(2), International Labour Conference, 99th Session, Geneva. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdo cument/wcms_123731.pdf.

—. 2011a. Decent work for domestic workers, Report IV(2A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdo cument/wcms_151864.pdf.

—. 2011b. "Conference decides to bring an estimated 53 to 100 million domestic workers worldwide under the realm of labour standards", press release, 16 June. Available at: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157891/lang--en/index.htm.

—. 2011c Report Form for the Domestic Workers Convention (2011); Appl.22.189 Available at: —https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:3087955:NO

—. 2012. "Strategy for action towards making decent work a reality for domestic workers worldwide" (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/genericdo cument/wcms_210412.pdf.

—. 2014. Rules of the game: A brief introduction to international labour standards, third ed. (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf.

—. 2014b. National Employment Policies: A guide for Workers Organisations (Geneva) Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334915.pdf

Lee, B.J.; Park, S.G.; Min, K.B.; Min, J.M.; Hwang, S.H.; Leem, J.H.; Kim, H.C.; Jeon, S.H.; Heo, Y.S.; Moon, S.H. 2014. "The relationship between working condition factors and well-being", Annals of Occupational and Environmental Medicine, Vo. 26, No. 34. Available at: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4387793/.

Maung, H. 2016. "The legislative process of Myanmar Hluttaws", in Global New Light of Myanmar, 18 Oct. Available at: http://www.globalnewlightofmyanmar.com/the-legislative-process-of-myanmar-hluttaws/.

Migrant Forum in Asia. 2011. 2011 Asia Regional Conference: "Realizing Decent Work for Domestic Workers, Towards Ratification of C189 in Asia", summary report (Makati City). Available at: http://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2011/12/post_ilc_asiaoct2011.pdf.

Pyidaungsu Hluttaw [Assembly of Union]. 2017. Hluttaw brochure (Nay Pyi Taw).

Win, K.H.; Karim, E. 2013. "The legal system of the Republic of the Union of Myanmar in a nutshell" (New York, NY, Hauser Global Law School Program). Available at: http://www.nyulawglobal.org/globalex/Myanmar.html.

နောက်ဆက်တွဲ – ၁ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုချက်အမှတ် (၂၀၁) – အဓိကအပိုဒ်များနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

အခြေခံအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုတာ ဘာလဲ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် ၁ -

(က) အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုတွင် သော်လည်းကောင်း (သို့) အိမ်ထောင်စုများအတွက်သော်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အလုပ်အကိုင်ကို ဆိုလိုပါသည်။

(ခ) အိမ်အကူလုပ်သားဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးတစ်ခု အတွင်းရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူ မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။

(ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင်မဟုတ်ဘဲ ရံဖန်ရံခါ (သို့) တစ်ခါတစ်ရံသာ လုပ်ကိုင်သောသူသည် အိမ်အကူလုပ်သား မဟုတ်ပါ။

အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုတာ ဘယ်သူတွေလဲ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် ၁ (ခ) အရ "အိမ်အကူအလုပ်သမား" ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးတစ်ခုအတွင်းရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူ မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို အချိန်ပြည့် သို့မဟုတ် အချိန်ပိုင်း လုပ်ကိုင်သူ၊ အိမ်ထောင်စုတစ်စု သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုများမှ ခန့်အပ်ထားသူ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အတူနေထိုင်သူ သို့မဟုတ် အပြင်ဘက်တွင်နေထိုင်သူ၊ သူ/မ နိုင်ငံသားမဟုတ်သော နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်သူမျိုးလည်းဖြစ်နိုင်ပေသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ "အိမ်အကူအလုပ်ကို ရံဖန်ရံခါ သို့မဟုတ် ပုံမှန်အပိုင်းအခြားအတိုင်း မဟုတ်ပဲ ပြတ်တောင်းစွာ လုပ်ကိုင်သူများနှင့် အလုပ်တစ်ရပ်အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိပါက၊ ထိုသူသည် အိမ်အကူအလုပ်သမား မဟုတ်ချေ " (အပိုဒ် ၁ - ဂ) ။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အခြေခံရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများ

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၃)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အိမ်အကူလုပ်သားအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို ထိရောက်စွာမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းများ သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အောက်ပါတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်စေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

(က) လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်သောအသိပြုမှု၊

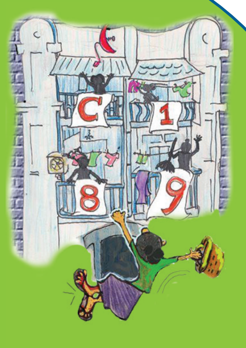
(ခ) အဓမ္မ (သို့) အတင်းအကျပ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံအားလုံး ပပျောက်ရေး ၊

(ဂ) ကလေးအလုပ်သမား ထိထိရောက်ရောက် ဖျက်သိမ်းရေးနှင့်

(ဃ) အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်ရေး၊

၃။ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်များသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်သော အသိအမှတ်ပြုမှုများကို အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေး သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအဖွဲ့ချုပ်များကို ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒရွေးချယ်မှုအတိုင်း တည်ထောင်ခွင့်၊ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ခွင့်များကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)



၂။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းတို့ကို အိမ်အကူလုပ်သားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် - (က) ကိုယ်ပိုင် အဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ရန် (သို့) ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒ ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသို့ ပူးပေါင်း

ပါဝင်ရန် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ချုပ်များသို့ ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် အခွင့်အရေးများအား ဥပဒေဆိုင်ရာ (သို့) အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ (သို့) အခြား မည်သည့်အတားအဆီးမဆို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ရှင်းလင်းဖယ်ထုတ်သင့်ပါသည်။

၃။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(က) အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဥ်း၍ ဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းသည် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်လျှို့ဝှက်ထားရှိမှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ဆိုင်ရာမူများကို လေးစားရမည်ဖြစ်ပြီး ILO ၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်စံဖြစ်သည့် "အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း" (၁၉၉၇)နှင့်၊ အခြားသက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအချက်အလက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ဖြစ်ရမည်။ (ခ) အဆိုပါ ဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဥ်း၍ မည်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုမဆို ကာကွယ်တားဆီး ရမည်။

(ဂ) မည်သည့်အိမ်အကူလုပ်သားမဆို HIV (သို့) ကိုယ်ဝန်ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးခြင်းပြုရန် မလိုခြင်း (သို့) HIV (သို့) ကိုယ်ဝန်ဆောင်အခြေအနေကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားရန် မလိုခြင်းကို သေချာစေရမည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်း၊ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် စပ်လျဥ်းသော အချက်အလက်များ

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၇) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အထူးသဖြင့် အောက်ပါအချက်များနှင့်စပ်လျဥ်း၍ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို သင့်လျော်သော၊ စိစစ်အတည်ပြုနိုင်သော၊ လွယ်ကူစွာနားလည်နိုင်သောပုံစံဖြင့်၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် စာဖြင့်ရေးသားထားသော သဘောတူစာချုပ်များဖြင့် သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

အပိုဒ် (၆)

(၁) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို အိမ်အကူလုပ်သားများ နားလည်သိရှိခြင်းကို သေချာစေရန် လိုအပ်သည့်အခါတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် သင့်တော်သည့်အကူအညီများကို ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်ပါသည်။

(၂) ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် (၇) တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အချက်များအပြင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များတွင် အောက်ပါအချက်များလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။

(က) လုပ်ငန်းတာဝန် သတ်မှတ်ဖော်ပြချက်၊

(ခ) နာမကျန်းခွင့်နှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိလျှင် အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ခွင့်ရက်၊

(ဂ) ပြဋ္ဌာန်းချက်ရှိ အပိုဒ် (၁၀) ၏ အပိုဒ်ခွဲ (၃) နှင့်အညီ အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် အရန်သင့်နေပေးခြင်းနှင့် အချိန်ပိုအတွက် အခကြေးငွေနှုန်းထား၊

(ဃ) အိမ်အကူလုပ်သား ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အခြား အခကြေးငွေများ၊

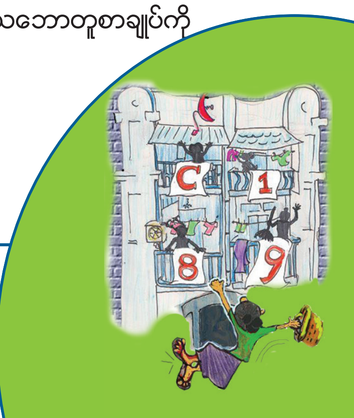
(င) ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုး၊

(စ) ဖြည့်ဆည်းပေးထားသည့် နေရာထိုင်ခင်း အသေးစိတ်အချက်အလက်နှင့်၊

(ဆ) အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာမှ တရားဝင်ဖြတ်တောက်မှုများ၊

(၃) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သောအလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ စံပြ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာစာချုပ်တစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်ခြင်းအား စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(၄) အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူလူထုသည် စံပြသဘောတူစာချုပ်ကို မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို အခမဲ့ရယူအသုံးပြုနိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။



အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီ

ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၁၀)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့်လက္ခဏာရပ်များကို ထည့်သွင်းစဥ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အချိန်ပိုကြေး၊ နေ့စဥ်နှင့် အပတ်စဥ် အနားယူချိန်ကာလ၊ လစာခံစားခွင့်ဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်တို့နှင့်စပ်လျဥ်း၍ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ယေဘုယျ အလုပ်သမားများအကြား သာတူညီမျှဆက်ဆံမှုများရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ အပတ်စဥ် အနားယူချိန်သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် (၂၄) နာရီ တစ်ဆက်တည်း ရှိစေရမည်။

၃။ အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင် အရန်သင့်ရှိနေပေးရန်နှင့် အလုပ်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိသလို သုံးစွဲရန် အားလပ်သောအချိန်ကာလများကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) အမျိုးသားဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အညီဖြစ်သော အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ထိုက်သင့်သည့်ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အလုပ်ချိန်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၈။

(၁) အလုပ်ချိန်နာရီများ၊ အချိန်ပိုအပါအဝင် အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် အရန်သင့်နေပေးခြင်း ကာလများကို ပြဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် (၁၀)၊ အပိုဒ်ခွဲ (၃) နှင့်အညီ တိကျမှန်ကန်စွာ မှတ်တမ်းထားရှိသင့်ပြီး၊ ဤသတင်းအချက်အလက်ကို အိမ်အကူလုပ်သားက လွတ်လပ်စွာ သိရှိရယူနိုင်ရပါမည်။

(၂) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဥ်း၍ ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ လက်တွေ့အသုံးဝင်သော လမ်းညွှန်ချက် ပြုစုခြင်းကို စဥ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်လုပ်ရက်အတွင်း အစာစားချိန်၊ အနားယူချိန်တို့ကိုခွင့်ပြုပေးသည့် သင့်တော်သော အနားယူချိန်ကာလကို အိမ်အကူလုပ်သားများ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၁။

(၁) အပတ်စဥ် အနားယူချိန်သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် တစ်ဆက်တည်း (၂၄) နာရီ ရှိသင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သား၏ အရေးပေါ်အလုပ်ကိစ္စ၊ ယဥ်ကျေးမှု၊ ဘာသာရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဥ်းစားသုံးသပ်၍အမျိုးသားဥပဒေများ၊စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ၊စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီအပတ်စဥ်အနားယူချိန် သတ်မှတ်ရက်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှုဖြင့် ဆုံးဖြတ်သင့်ပါသည်။

(၃) ယေဘုယျ အလုပ်သမားများအတွက် အပတ်စဥ်အနားယူရက်ကို ခုနစ်ရက်ထက်ကျော်လွန်ပြီး စုဆောင်းထားနိုင်သည်ဟု အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများက ပြဌာန်းသတ်မှတ်ထားသည့် အခြေအနေတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် ထိုစုဆောင်းသည့်ကာလသည် (၁၄) ရက်ထက် မကျော်သင့်ပါ။

၉။

(၁) အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင်အရန်သင့်ရှိနေပေးရန် (အရန်သင့်ရှိနေပေးခြင်းကာလ) နှင့် အလုပ်ကြောင့်၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိ သလိုသုံးစွဲရန် မအားလပ်သောအချိန်ကာလများနှင့်စပ်လျဥ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများဖြင့် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အောက်ပါတို့ကို စည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်သားများက တစ်ပတ်၊ တစ်လ (သို့) တစ်နှစ်တွင် အရန်သင့်ရှိနေပေးရန်လိုအပ်နိုင်သည့် အများဆုံးဖြစ်သည့် အချိန်နာရီပေါင်းနှင့် ၎င်းတို့ကိုတိုင်းတာနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ၊

(ခ)ပုံမှန်အနားယူချိန်ကာလတွင် အနားမယူရဘဲ အရန်သင့်ရှိနေပြီးအလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးရလျှင် အိမ်အကူ လုပ်သားတစ်ဦး အနေဖြင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသော အစားထိုးအနားယူချိန်ကာလ၊

(ဂ) အရန်သင့်ရှိနေပေးရသည့် အလုပ်ချိန်နာရီအလိုက် အခကြေးငွေပေးသင့်ပါသည်။

(၂) ညပိုင်းတွင်ပုံမှန်အလုပ်တာဝန်ဖြင့်လုပ်ကိုင်ရသော အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ညပိုင်းအလုပ်၏ အကန့်အသတ်အခက်အခဲများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် အထက်ပါအပိုဒ်ခွဲ ၉ (၁) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချက်များနှင့်နှိုင်းယှဉ်၍ ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

အခကြေးငွေပေးချေခြင်း

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၁၁) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေတွင် အကျုံးဝင်ခံစားမှုရှိသည့်အခြေအနေတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေခံစားပိုင်ခွင့်နှင့် ထိုအခကြေးငွေသည် ကျား/မကွဲပြားမှုအပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိဘဲ သတ်မှတ်ထားခြင်း သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၂)

၁။ အိမ်အကူလုပ်သားများအား အခကြေးငွေကို အနည်းဆုံးအားဖြင့် ပုံမှန် တစ်လတစ်ကြိမ် ငွေသားဖြင့် တိုက်ရိုက်ပေးရမည်။ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိလျှင် သက်ဆိုင်သည့်အလုပ်သမား၏ သဘောတူညီချက်နှင့်အညီ ငွေပေးချေခြင်းကို ဘဏ်မှငွေလွှဲခြင်း၊ ဘဏ် ချက်လက်မှတ်၊ စာတိုက်မှပေးပို့သောချက်လက်မှတ်၊ ငွေလွှဲစာ (သို့) အခြားတရားဝင်နည်းလမ်းများဖြင့်ပြုလုပ်သည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာပေးချေမှုများဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သည်။

၂။ ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအမျိုးအစားများအတွက် ကျင့်သုံးသော အခွင့်အရေးထက် မနည်းစေဘဲ အိမ်အကူလုပ်သားများအား ပေးရမည့်အခကြေးငွေ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ငွေကြေးအစား ငွေကြေး မဟုတ်သည့် ပေးချေမှုပုံစံကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) ခုံသမာဓိစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းများဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရာတွင် အဆိုပါ ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုကို အလုပ်သမားက လက်ခံသဘောတူခြင်း၊ အလုပ်သမားအတွက်အသုံးဝင်မှုနှင့် အကျိုးရှိမှုဖြစ်ခြင်း၊ ၎င်း၏ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးသည် မျှတမှုနှင့် သင့်တော်မှုရှိစေရန် သေချာဆောင်ရွက်မှသာလျှင် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၁၄။ အခကြေးငွေ၏ အချို့အစားတစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သောပေးချေမှုအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်သတ်မှတ်သည့်အခါ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအားထောက်ပံ့မှုအတွက် လိုအပ်သည့် လုပ်ခလစာကို လွန်ကဲစွာဆုတ်ယုတ်ထိခိုက်မှု မဖြစ်စေရန် အခကြေးငွေမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုဖြင့် ပေးနိုင်သည့် အခကြေးငွေ၏ အချိုးအစားနှင့်ပတ်သက်၍ ယေဘုယျအားဖြင့် ကန့်သတ်ပမာဏတစ်ခု သတ်မှတ်ခြင်း၊

(ခ) အစိုးရအာဏာပိုင်များက သင့်လျော်သလို သတ်မှတ်ထားသည့် ဈေးကွက်တန်ဖိုး၊ ကုန်ကျစရိတ်တန်ဖိုး (သို့) ဈေးနှုန်းကဲ့သို့သော မှန်ကန်မျှတသည့် စံများကို ရည်ညွှန်းချက်ပြု၍ ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပေးချေမှု၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးကို တွက်ချက်ခြင်း၊

(ဂ) အစားအစာနှင့်နေရာထိုင်ခင်းကဲ့သို့ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အသုံးဝင်ပြီးအကျိုးရှိသည့် သင့်လျော်သောငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ကန့်သတ်ခြင်း၊

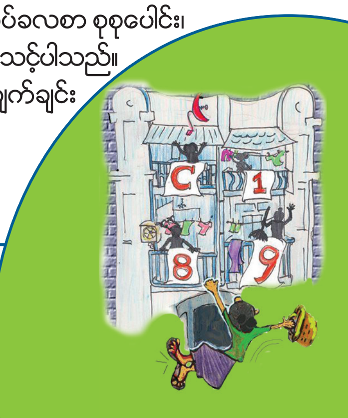
(ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားနေထိုင်ရန်လိုအပ်သည့်အခြေအနေတွင် အိမ်ထောင်စုက ဖြည့်ဆည်းပေးသော နေရာထိုင်ခင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၏သဘောတူညီချက်မပါဘဲ ၎င်း၏လုပ်ခလစာမှ အခကြေးငွေ ဖြတ်တောက်နှုတ်ယူမှုမပြုရန်ကို သေချာစေခြင်း၊

(င) သန့်ရှင်းရေးနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး၊ ဝတ်စုံ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာ၊ (သို့) အကာအကွယ်ပစ္စည်းကိရိယာများကဲ့သို့သော အိမ်အကူလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်သည့် ပစ္စည်းအမျိုးအစားများကို ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုအဖြစ် မှတ်ယူခြင်းမပြုရန်နှင့် ထိုပစ္စည်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို အိမ်အကူလုပ်သား၏ လုပ်ခလစာမှ နှုတ်ယူခြင်း မပြုရန်ကို သေချာစေခြင်း၊

၁၅။

(၁) အိမ်အကူလုပ်သားများကို အခကြေးငွေပေးရမည့်အချိန်တွင် ပေးသင့်ပြီး ၎င်းတို့အားပေးရမည့် လုပ်ခလစာ စုစုပေါင်း၊ နှုတ်ယူသည့် အခကြေးငွေပမာဏအတိအကျနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို နားလည်လွယ်သောစာဖြင့် ဖော်ပြသင့်ပါသည်။

(၂) အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲသည့်အခြေအနေတွင် သိသာထင်ရှားသည့် မည်သည့် ငွေပေးချေမှုကိုမဆို ချက်ချင်းပေးချေမှု ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။



လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၁၃)

၁။ အိမ်အကူလုပ်သားတိုင်းသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာရပ်များအား အလေးထားလျက် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကောင်းစေရန် ထိရောက်သော ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၁၉။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(က) အိမ်ထောင်စုတွင်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ရောဂါများကို ကာကွယ်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ချေများကို ပပျောက်စေခြင်း (သို့) လျှော့ချခြင်းဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊

(ခ) ပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ် (၁၇) နှင့်အညီ လုံလောက်သင့်တော်သော စစ်ဆေးရေးစနစ်တစ်ရပ်နှင့်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် လုံလောက်သော ပြစ်ဒဏ်များကို ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊

(ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်သော မတော်တဆထိခိုက်မှုများ၊ ရောဂါများနှင့်ပတ်သက်သည့် ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများ၊ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကာကွယ်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဟု သုံးသပ်ရသည့် အခြားကိန်းဂဏန်း စာရင်းဇယားများကို စုစည်း ကောက်ယူခြင်းနှင့် ထုတ်ဝေခြင်းအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများချမှတ်ခြင်း၊

(ဃ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည် မြှင့်တင်ရေး ကဏ္ဍ၊ အကာအကွယ်ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊

(င) အိမ်အကူလုပ်ငန်းအတွက် သီးခြားလိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များ ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြန့်ဝေခြင်း၊

လူမှုဖူလုံရေး

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

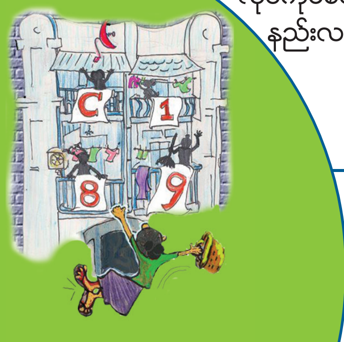
၁။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မီးဖွားခြင်းအပါအဝင် လူမှုဖူလုံရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာရပ်များအား ထိုက်သင့်သော အလေးထားမှုနှင့်အတူ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်သားများအား ယေဘုယျဖြစ်သောအခြားအလုပ်သမားများအပေါ် ကျင့်သုံးသည့် အခွင့်အရေးများထက်မနည်းသော သတ်မှတ်ချက်များကို ခံစားခွင့်ရှိစေရန် သင့်တော်သည့်စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ အထက်ပါအပိုဒ်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သား၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်း များနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလျက် တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၂၀။

(၁) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အမျိုးမျိုးသော အလုပ်ရှင်များအတွက် လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေးပေးခြင်းကို အဆင်ပြေလွယ်ကူစေရန် နည်းလမ်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရိုးရှင်းလွယ်ကူသော ငွေပေးချေမှုစနစ်တစ်ရပ် ပြုလုပ်ပေးခြင်း။



(၂) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် လူမှုဖူလုံရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သာတူညီမျှဆက်ဆံမှုအပြင် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခွင့်၊ (သို့) လွှဲပြောင်းယူဆောင်ခံစားခွင့်များကို အထောက်အကူပြုရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် နှစ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ၊ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များကို ချုပ်ဆိုခြင်းဖြင့် အဆိုပါသဘောတူစာချုပ်တွင် အကျုံးဝင်သည့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(၃) အလုပ်ရှင်၏ ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း အပါအဝင် လူမှုဖူလုံရေးရည်ရွယ်ချက်အတွက် ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပေးချေမှု၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

ကလေးအိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၄)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ်-၁၃၈)နှင့်၊ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ်-၁၈၂) တို့နှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်ကို သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ထက် နိမ့်ကျမှု မရှိစေရ။

၂။ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်နှင့် အလုပ်အကိုင်အတွက်အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်အထက်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်သည် မသင်မနေရပညာရေးကို သင်ယူခွင့် (သို့) အခြားပညာရေး (သို့) အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း တက်ရောက်သင်ယူနိုင်ခွင့်များကို အဟန့်အတားမရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၅။

(၁) အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ်-၁၈၂) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ်-၁၉၀) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အလုပ်အကိုင်၏ သဘောသဘာဝ (သို့) လုပ်ကိုင်ရသည့်အခြေအနေအလိုက် ကလေးသူငယ်များ၏ အကျင့်စာရိတ္တ (သို့) ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို အန္တရာယ်ရှိစေနိုင်သော အိမ်အကူလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်ပြီး ထိုကဲ့သို့သော ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ပပျောက်ရေး ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို စည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်အကိုင်အတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်အထက်နှင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို အထူးအလေးထားသင့်ပြီး အောက်ပါအချက်များအပါအဝင် ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သင့်ပါသည်။

(က) အနားယူချိန်၊ ပညာရေးနှင့်သင်တန်း၊ အားလပ်ချိန်ပြုလုပ်သည့်အလုပ်ကိစ္စများ၊ မိသားစုနှင့်အဆက်အသွယ်ပြုလုပ်ခြင်းအတွက် လုံလောက်သောအချိန်များသေချာရှိစေရန် ၎င်းတို့၏အလုပ်ချိန်နာရီများကို စည်းကမ်းတကျ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(ခ) ညပိုင်းအလုပ်ကို ပိတ်ပင်တားဆီးခြင်း၊

(ဂ) ရုပ်ပိုင်းအရဖြစ်စေ၊ စိတ်ပိုင်းအရဖြစ်စေ အလွန်အကျွံ စေခိုင်းသောအလုပ်များကို ကန့်သတ်ခြင်း၊

(ဃ) ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် ယန္တရားများကို တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း၊

အလုပ်ရှင်နှင့် အတူနေ အလုပ်သမားများအတွက် စံချိန်စံညွှန်းများ

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၉) အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားအလုပ်သမားများကဲ့သို့ သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများအပြင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သင့်တော်မျှတသည့်သတ်မှတ်ချက်များကို ခံစားပိုင်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အိမ်ထောင်စုတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရလျှင် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားသော သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၀)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့် လက္ခဏာရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အချိန်ပိုကြေး၊ နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အနားယူချိန်ကာလ၊ လစာခံစားခွင့်ဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ယေဘုယျဖြစ်သော အလုပ်သမားများအကြား သာတူညီမျှဆက်ဆံမှုများရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ အပတ်စဉ် အနားယူချိန်သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် (၂၄) နာရီ တစ်ဆက်တည်းရှိစေရမည်။

၃။ အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင်အရန်သင့်ရှိနေပေးရန်နှင့် အလုပ်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိသလိုသုံးစွဲရန် မအားလပ်သော အချိန်ကာလများကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) အမျိုးသားဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အညီဖြစ်သော အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ထိုက်သင့်သည့်ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အလုပ်ချိန်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၁၄။ အခကြေးငွေ၏ အချိုးအစား တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သော ပေးချေမှုအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်သတ်မှတ်သည့်အခါ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ် သင့်ပါသည်။

(ဃ) အိမ်အကူလုပ်သား နေထိုင်ရန် လိုအပ်သည့်အခြေအနေတွင် အိမ်ထောင်စုက ဖြည့်ဆည်းပေးသော နေရာထိုင်ခင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၏သဘောတူညီချက်မပါဘဲ ၎င်း၏လုပ်ခလစာမှ အခကြေးငွေ ဖြတ်တောက်နှုတ်ယူမှု မပြုရန်ကို သေချာစေခြင်း၊

ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၈)

၁။ အလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်းမှု (သို့) သဘောတူစာချုပ်အတိုင်းပြုလုပ်မည့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းအား လုပ်ကိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နိုင်ငံနယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်ခြင်းမပြုမီတွင် အိမ်အကူလုပ်ငန်းဖြင့် အခြားနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၌လုပ်ကိုင်ရန် စုဆောင်းခံရသည့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အပိုဒ် (၇) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည့် နိုင်ငံတွင် ဥပဒေဖြင့် အတည်ပြုဆောင်ရွက်နိုင်သော စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ကမ်းလှမ်းလွှာ (သို့) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို လက်ခံရရှိရမည်ကို အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းရမည်။

၃။ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များကို ထိရောက်စွာကျင့်သုံးခြင်းအား သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် နိုင်ငံအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

၄။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) အခြားစီမံဆောင်ရွက်ချက်များအားဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်သက်တမ်းပြည့်သည့်အခါ (သို့) ရပ်စဲသည့်အခါတွင် နေရပ်ပြန်ခွင့်ကို အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို ပြဋ္ဌာန်းရမည်။

အပိုဒ် (၁၅)

၁။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလွဲသုံးစားပြုမှုများမှ ထိရောက်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၂၁။

(၁) အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိရောက်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အောက်ပါ နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(က) အကူအညီလိုအပ်သော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အရေးပေါ်ဆက်သွယ်နိုင်သည့် ဖုန်းနံပါတ်နှင့် ဘာသာပြန်/စကားပြန်ဝန်ဆောင်မှုကို ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊

(ခ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ်(၁၇) နှင့်အညီ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အလုပ်ခန့်ထားမည့် အိမ်ထောင်စုများသို့ အကြို လုပ်ငန်းခွင်သွားရောက်လေ့လာသည့် စနစ်တစ်ရပ်ကို ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊

(ဂ) အရေးပေါ်နေရာထိုင်ခင်း ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် ကွန်ရက်တစ်ခုကို ဖော်ဆောင်ခြင်း ၊

(ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားများအားအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များ၊ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေတာဝန်ဝတ္တရား၊ ဥပဒေအာဏာသက်ဝင်စေရေးအစီအစဉ်များ၊ ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် အရေးယူမှုများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များရရှိနိုင်သည့် အကူအညီဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်များအား ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသိအမြင်ကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊

(င) သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာသွားခြင်းနှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်ခန့်ထားမှုကာလအတွင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုကာလပြီးနောက်တွင် တရားမမှုနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ပြန်လည်ကုစားမှုများကို အိမ်အကူလုပ်သားများက ရှာဖွေရယူနိုင်စွမ်းနှင့် တိုင်တန်းမှုယန္တရားများကို အသုံးပြုနိုင်ခွင့်အား ကာကွယ်ပေးခြင်း၊

(စ) အိမ်အကူလုပ်သားများအား ၎င်းတို့နားလည်လွယ်သည့် ဘာသာစကားဖြင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ရယူအသုံးပြုနိုင်သည့် တိုင်တန်းမှုယန္တရားများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်သက်ဆိုင်သော တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ကုစားမှုများအပါအဝင်၊အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်မပေးခြင်းကဲ့သို့သော ပြစ်မှုများအတွက် တရားဥပဒေဆိုင်ရာကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို အသိပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့လိုအပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှုတစ်ရပ် သတ်မှတ်ခြင်း၊

(၂) အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မူရင်းနိုင်ငံဖြစ်သော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အသိပေးခြင်း၊ အခြားသင့်လျော်ရာ စီမံဆောင်ရွက်ချက်များမှတစ်ဆင့် ဥပဒေရေးရာအထောက်အကူပြုရန်ပုံငွေ၊ လူမှုရေးရာဝန်ဆောင်မှု၊ အထူးပြုဆောင်ရွက်မည့် ကောင်စစ်ဝန်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းဖြင့် ဤအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထိရောက်သောကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပေးသင့်ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိက အလုပ်ရှာဖွေခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများ

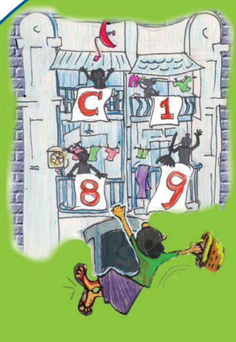
ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၁၅)

၁။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလွဲသုံးစားပြုမှုများမှ ထိရောက်စွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်သားများကို စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို စီမံအုပ်ချုပ်သော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ချမှတ်ခြင်း၊

(ခ) အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သော တိုင်တန်းမှုများ၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုများ၊ လိမ်လည်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် လုံလောက်သော နည်းလမ်းယန္တရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိရန်အတွက် သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း၊



(ဂ) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံသည် မိမိ၏နယ်မြေပိုင်နက်တွင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက စုဆောင်းသည့် (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများ အလွဲသုံးစားပြုမှုခံရခြင်းကို လုံလောက်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးနိုင်ရန် သင့်လျော်သည့်အခြေအနေတွင် အခြားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး မိမိ၏စီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်း လိုအပ်ပြီး သင့်တော်မှုရှိသော စီမံဆောင်ရွက်ချက်အားလုံးကို ချမှတ်ကျင့်သုံးရမည်။ ဤသို့ ချမှတ်ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရာတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများနှင့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဆောင်ရွက်ပေးရမည့် တာဝန်ဝတ္တရား အသီးသီးနှင့်၊ လိမ်လည်မှု၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုတွင်ပါဝင်သော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကို ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ခြင်း အပါအဝင် တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသော ဥပဒေများ (သို့) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပါဝင်ရမည်။

(ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားများကို အခြားနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်အတွက် စုဆောင်းသည့် အခြေအနေတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်နေရာချထားပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ လိမ်လည်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရန် နှစ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၂၃။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၇(အမှတ်-၁၈၁)နှင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ်-၁၈၈) တွင် ပါဝင်သည့် အခြေခံမူ သဘောတရားများနှင့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၂၆။

(၁) အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍ အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၂၀၁၁)နှင့် ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အား ထိရောက်စွာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခြင်းကို သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများအား အခြားနိုင်ငံများတွင် လုပ်ကိုင်ရန် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များကို ဖြန့်ဝေခြင်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် စာရင်းများ ကောက်ယူခြင်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် နှစ်နိုင်ငံအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဒေသတွင်းအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာအဆင့်သော်လည်းကောင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး၊ တိုင်ကြားရေးနှင့် လေးစားလိုက်နာရေး

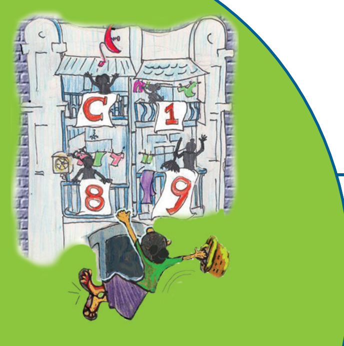
ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

အပိုဒ် (၁၆) ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားအလုပ်သမားများအသုံးပြုခွင့်ရှိထားသည့် အခွင့်အရေးများထက် မနည်းစေသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံးသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သော်လည်းကောင်း၊ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးဖြင့်သော်လည်းကောင်း တရားရုံးများ၊ ခုံရုံးများ(သို့) အခြားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာယန္တရားများသို့ ထိရောက်စွာ အားကိုးအသုံးပြုနိုင်မှုကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီက အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၇)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ လေးစားလိုက်နာရေးကို သေချာစေသော ထိရောက်မှုရှိပြီး အသုံးပြုရ လွယ်ကူသော တိုင်တန်းမှုယန္တရားများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရမည်။

၂။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာရပ်များအား ထိုက်သင့်သည့် အလေးထားမှုနှင့်အတူ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး၊ ဥပဒေအာဏာ သက်ဝင်ရေးနှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။



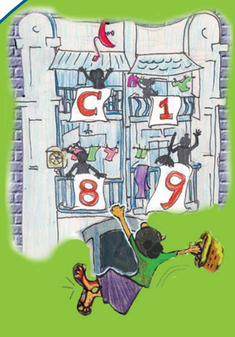
၃။ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ကိုက်ညီနေသရွေ့၊ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို ထိုက်သင့်သည့် လေးစားမှုနှင့်အတူ အိမ်ဥပစာအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို အဆိုပါ ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် ပြဌာန်းရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)

၂၆။

(၁) အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်(၂၀၁၁)နှင့်၎င်းအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အား ထိရောက်စွာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခြင်းကို သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများအား အခြားနိုင်ငံများတွင် လုပ်ကိုင်ရန် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များကို ဖြန့်ဝေခြင်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် စာရင်းများကောက်ယူခြင်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် နှစ်နိုင်ငံအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဒေသတွင်းအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာအဆင့်သော်လည်းကောင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။



နောက်ဆက်တွဲ (၂) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အား လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် CEACR အစီရင်ခံစာများမှ ကောက်နုတ်ချက်များ

အောက်ပါ ကောက်နုတ်ချက် ဥပမာများသည် ILO မှ အင်တာနက်စာမျက်နှာပေါ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အား လက်တွေ့လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာ အစီရင်ခံထားသည့် CEACR အစီရင်ခံစာများမှ ကောက်နုတ်တင်ပြချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ CEACR အတွက် စိုးရိမ်ပူပန်ဖွယ်ရာ ကိစ္စရပ်အမျိုးမျိုးအကြောင်းကို ဖော်ပြပေးရန်နှင့် CEDAW နှင့် CRC ရှိ ကော်မတီများ အပါအဝင် မတူကွဲပြားသော ကော်မတီများနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမျိုးမျိုးတို့မှ ထုတ်ဝေသော အစီရင်ခံစာများနှင့် CEACR အကြား ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကို ပြသနိုင်စေရန်အလို့ငှာ အောက်ပါနမူနာကောက်နုတ်ချက်များကို ရွေးချယ်တင်ပြပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များကို မူရင်းစာတမ်းများတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

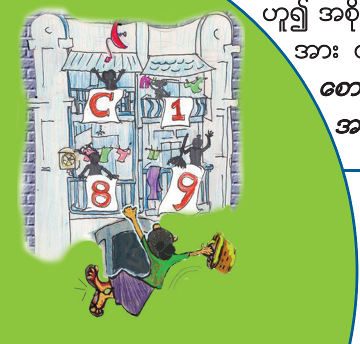
ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) - ၂၀၁၅ တွင် သဘောတူ လိုက်နာခဲ့ကာ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၏ (၁၀၅) ကြိမ်မြောက် ILC အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်

ကော်မတီအနေဖြင့် ... [ဖိလစ်ပိုင်] နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လိုက်နာကျင့်သုံးမှု အစီအမံအတိုင်းအတွာများအားလုံးကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအား လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဖော်ပြပါ အလုပ်သမားအမျိုးအစားများအား ချန်လှပ်ထားကြောင်းကို အစိုးရမှ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၊ အိမ်စီးကားမောင်းနှင်သူ/ အိမ်ကားဒရိုင်ဘာများ၊ မွေးစား ကလေးသူငယ်များ၊ အိမ်အကူအလုပ်ကို ရံဖန်ရံခါ သို့မဟုတ် ပုံမှန်မဟုတ်ပဲ၊ အလုပ်အဖြစ် သတ်မှတ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသူအားလုံး စသည်တို့ ပါရှိပါသည် (RA10361၊ အပိုင်း ၁ ၊ ၄၊ ဃ) နှင့် IRR ၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေ ၁၊ ၃၊ င)။ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်ညီလာခံကော်မတီအစည်း အဝေးအတွင်း အိမ်စီးကားမောင်းနှင်သူများနှင့် မွေးစားကလေးသူငယ်များအား ချန်လှပ်ထားသည့်အပေါ် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးခဲ့ ကြောင်းကို ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအစိုးရမှ ဖော်ပြထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ် ၂ ၊ ၂) အရ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လက်တွေ့လုပ်ဆောင် ရာတွင် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များကို အများဆုံးကိုယ်စားပြုလျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အကယ်၍ရှိခဲ့ပါက အိမ်အကူ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များကို ကိုယ်စားပြုသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချန်လှပ်ထားသော အလုပ်သမားအမျိုးအစား များအကြောင်းကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည်ဟူသော အချက်အလက်များ၊ သက်သေသာဓကများကို ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအစိုးရမှ ပေးအပ် ထားခြင်းမရှိကြောင်းကို ကော်မတီမှ တွေ့ရှိရသည်။ ***ကော်မတီအနေဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအစိုးရအား အထက်ပါအခြေ အနေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သတင်းအချက်အလက်များ ပေးအပ်ပါရန် တောင်းဆိုလိုပါသည်။ ထို့အပြင် (ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် ၁၅-၁ နှင့် ၁၈) အရ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ အစီအမံအရ အလုပ်ခန့်အပ် သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာချထားခံရသော အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအပေါ် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုများမှ ကာကွယ်ပေးရန် လိုအပ်သော အစီအမံအတိုင်းအတွာများ ပြုလုပ်ထားပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ သက်ဆိုင်ရာ လူမှုမိတ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြုလုပ်သော ဆွေးနွေးပွဲများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကိုပါ တစ်ပါတည်းပေးအပ်ရန် ကော်မတီမှ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအစိုးရကို တောင်းဆိုထားပါသည်။***

ဂျာမနီနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက်မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) - ၂၀၁၆ တွင် သဘောတူ လိုက်နာခဲ့ကာ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၏ (၁၀၆) ကြိမ်မြောက် ILC အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်

ပြဋ္ဌာန်းချက် အပိုဒ် (၁) - အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် - ဂျာမနီအစိုးရမှ ဂျာမနီနိုင်ငံ၏ ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သီးသန့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်မပါရှိကြောင်း၊ အိမ်ထောင်စုတွင် လုပ်ကိုင်နေသောအလုပ်သမားများကို ဂျာမန်အလုပ်သမားဥပဒေအရ အလုပ်သမား ဟူ၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြောင်းကို ဂျာမနီနိုင်ငံအစိုးရမှ ဖော်ပြထားပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်၏ သီးသန့်အလုပ်သဘောအရ အိမ်အကူ အလုပ်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံပြဋ္ဌာန်းဥပဒေယန္တရားများအတွင်း အထူးအဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပေးသင့်ကြောင်း ကော်မတီမှ ဂရုပြုမှတ်သားမိပါသည်။ ***သို့ဖြစ်ပါ၍ အိမ်အကူအလုပ်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်ကို ၎င်း၏နိုင်ငံတွင်းပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ သို့မဟုတ် ဘုံသဘောတူစာချုပ်များအတွင်း ထည့်သွင်းပေးထားပါရန် သို့မဟုတ် လိုအပ်သော ပြုပြင်မှုများ လုပ်ဆောင်ပေးပါရန် ဂျာမနီနိုင်ငံတော်အစိုးရအား ကော်မတီအနေဖြင့် ပန်ကြားအပ်ပါသည်။***

အပိုဒ် (၂) - ချန်လှပ်ထားမှု - အလုပ်ချိန်နာရီအက်ဥပဒေ၏ အပိုင်း (၁၈ - ၁ - ၃) အရ၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ ဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စု တစ်ခု၌အတူနေထိုင်၍၊ ပြုစု၊ စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းများပြုလုပ်ပေးသူ ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားပြီး၊ ၎င်းတို့အား အလုပ်ချိန်နာရီ အက်ဥပဒေ၏ လွှမ်းခြုံအကျုံးဝင်မှုမှ ချန်လှပ်ထားကြောင်းကို ဂျာမနီနိုင်ငံအစိုးရမှ ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် နာရီပေါင်းများစွာ နေထိုင်ရလေ့ရှိပြီး၊ ၂၄ နာရီပတ်လုံး ပံ့ပိုးပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်ရှင် အိမ်၌ နေထိုင်ကြရသောကြောင့်၊ ၎င်းအလုပ်သမားများ၏ အားလပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ချိန်ကို ခွဲခြားပေးရန် မဖြစ်နိုင်သောကြောင့် ဟူ၍ အစိုးရမှ ထပ်လောင်းတင်ပြထားပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ထိုအလုပ်သမားအမျိုးအစားမျိုးကို ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချက်များ အား လိုက်နာဆောင်ရွက်ရာတွင် ချန်လှပ်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြောင်းကိုလည်း အစိုးရမှဖော်ပြထားပါသည် ... ***ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ အလုပ်သမားများအား ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုတွင် ချန်လှပ်ထားသည့် အကြောင်းအရင်း အပေါ် အသေးစိတ် ရှင်းလင်းချက်ပေးရန် ကော်မတီမှ ဂျာမနီနိုင်ငံတော်အစိုးရအား တောင်းဆိုထားပါသည်။***



ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများကို အများဆုံး ကိုယ်စားပြုနေသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြုလုပ်သော အကြိုဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပထားမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကိုပါ ကော်မတီမှ တောင်းဆိုထားပါသေးသည်။

အပိုဒ် ၈ (၁) နှင့် (၃) - ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများ - လူမှုရေးရာဥပဒေ (Social Code) စာအုပ်အမှတ် (၆) အရ၊ ဥရောပသမဂ္ဂ (EU) အပြင်ဘက်ရှိ နိုင်ငံခြားသားအိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ဖယ်ဒရယ်အလုပ်ခန့်အပ်ရေးအေဂျင်စီနှင့် မူရင်းမိခင်နိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာနအကြား တရားဝင် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်အလိုက် ပြုလုပ်သော အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေး အစီအမံများဖြင့်သာ ဂျာမနီနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ကြောင်းကို အစိုးရမှ ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားများကို ပုဂ္ဂလိက အလုပ်ခန့်အပ်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ အစီအမံဖြင့် ဝင်ရောက်အလုပ်နေရာချထားခြင်းမျိုး မဖြစ်စေရပေ။ ထို့အပြင် (၃) နှစ်တာကာလ အလုပ်ခန့်အပ်မှုလည်း ရှိရပေမည်။ သို့ပါသော်လည်း ထိုအလုပ်ဆိုင်ရာ ဆက်ဆံ၊ လုပ်ဆောင်မှုများအား စီမံအုပ်ချုပ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် မည်သို့သော နှစ်ဦးသဘောတူအစီအမံမျိုးကိုမှ လုပ်ကိုင်ပေးထားခြင်း မရှိချေ။ ထို့အပြင် ဂျာမနီနိုင်ငံ၌ နိုင်ငံခြားသား အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ အလုပ်သဘောတူစာချုပ်၏ အကျုံးဝင်လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များကို ဂျာမနီနိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ပေးအပ်ထားခြင်း မရှိချေ။ ၎င်းမှာ တစ်နည်းအားဖြင့် အလုပ်သမားနှင့် နိုင်ငံခြားယာယီအလုပ်သမား ခန့်အပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီအကြား ချုပ်ဆိုထားသောစာချုပ်မှာ အဆုံးသတ်သွားသည့် အခြေအနေမျိုးကို ညွှန်ပြနေပါသည်။ ဂျာမန်အလုပ်နေရာချထားရေး အေဂျင်စီများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ခန့်ထားမည့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဆက်သွယ်ရာနေရာ ဖြစ်သည်။ ယင်းအစီအမံကို ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများအား နိုင်ငံခြားအေဂျင်စီမှတဆင့် အိမ်ထောင်စုများမှ ဆက်သွယ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့် အစီအမံမျိုးဟူ၍ DGB ဟု ခေါ်သော [ဂျာမန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မဟာမိတ်အဖွဲ့] မှ ဖော်ပြထားပါသည်။ ဂျာမန်အလုပ်နေရာချထားရေး အေဂျင်စီများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမား ငှားရမ်းလိုသည့် အိမ်ထောင်စုများအတွက် ဆက်သွယ်ရာဆုံမှတ်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းအေဂျင်စီများမှ နိုင်ငံရပ်ခြား အလုပ်ရှာဖွေခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ကာ၊ နိုင်ငံခြားသား ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ဂျာမနီနိုင်ငံအတွင်းသို့ တင်သွင်းအလုပ်နေရာချထားသည့်ဖြစ်စဉ်ဟူ၍ DGB မှ ခေါ်ဝေါ်သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အိမ်ထောင်စုများသည် နိုင်ငံရပ်ခြားအေဂျင်စီများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ကာ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်မျှားကို ပြုလုပ်လေ့ရှိရာ၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်မျှားသည် ငှားရမ်းလိုသည့် အိမ်ထောင်စုနှင့် ဂျာမန်အေဂျင်စီအတွင်း၌သာရှိသောကြောင့် ဂျာမန်အေဂျင်စီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားနေရာချထားခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး၊ တရားဥပဒေရေးရာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ပြုလုပ်ပေးစရာ မလိုချေ။ DGB အရ ထိုသို့ ဆက်သွယ်နေရာချထားမှု အစီအမံများသည် အထူးသဖြင့် လုပ်ခ အခကြေးငွေနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဂျာမန်အလုပ်သမားဥပဒေပါ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိချေ။ ကော်မတီအနေဖြင့် တစ်ခြားနိုင်ငံ၌ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်ခန့်အပ်ခံရသော ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် အပိုဒ် (၇) တွင် ရည်ညွှန်း ဖော်ပြပေးထားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံအတွင်း အကျုံးဝင်သော စာဖြင့်ရေးသားချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်စာချုပ် သို့မဟုတ် စာဖြင့် ရေးသားထားသော အလုပ်ခန့်အပ်စာ စသည်တို့ကို စာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်စာပါ အိမ်အကူအလုပ်ကို သွားရောက်မလုပ်ကိုင်မီ၊ နယ်စပ်နယ်နိမိတ်များအား မဖြတ်ကျော်မီရရှိထားစေရန် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပေးထားမှုများကို ဂျမနီနိုင်ငံအစိုးရထံမှ တောင်းဆိုထားပါသည်။

အပိုဒ် (၁၄၊ ၁) - လူမှုဖူလုံရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ - ကျန်းမာရေး၊ ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှု၊ နာမကျန်း ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ကာလ အာမခံ (အလုပ်အကိုင် တိုးမြှင့်ရေး) စသော အလုပ်သမားများ ရရှိခံစားနိုင်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ယန္တရား၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက်ကိုပါ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်ပေးထားကြောင်းကို [ဂျာမနီနိုင်ငံ] အစိုးရမှ ဖော်ပြထားပါသည်။ တစ်ခြားသော အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနည်းတူ၊ အမျိုးသမီးအိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လည်း ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မွေးဖွားချိန် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်အနေဖြင့် ရရှိသည့် ခံစားခွင့်ကို ဥပဒေအရ ချမှတ်ပေးထားသော အချိန်ကာလ တစ်ခုအတွက် လက်ခံ ရရှိကြပါသည် (လူမှုရေးရာဥပဒေ(Social Code) စာအုပ်အမှတ် (၅)၊ အပိုင်း ၂၄(ခ) မှ ၂၄ (ဈ))။ ကလေးမီးဖွားခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ခွင့်ရက်များကိုလည်း ကလေးမီးဖွားခွင့်အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကလေးမီးဖွားခွင့် ခွင့်ရက်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၏ အပိုင်း (၁) နှင့် (၁၅) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ပေးအပ်ထားပါသည်။ အိမ်အကူလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း ပုံစံတကျ ကြေငြာလုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသော အလုပ်အကိုင်များ ပျံ့နှံ့ဖြစ်ပွားနေမှုအပေါ် DGB ၏ စိုးရိမ်ဝေဖန်မှုအား အခြေခံကာ၊ ကော်မတီအနေဖြင့် ကလေးမီးဖွားခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအပါအဝင်၊ လူမှုဖူလုံရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို အလုပ်သမားအားလုံး ခံစားခွင့်ရရှိထားသော အကျိုးခံစားခွင့်ထက် မနည်းပါးစွာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ခံစားရရှိနိုင်စေရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးနေသည့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှု အတိုင်းအတွာများနှင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးရလဒ်များကို ဖော်ပြပေးပါရန် ဂျာမနီနိုင်ငံတော်အစိုးရအား တောင်းဆိုထားပါသည်။ ၎င်းအစီအမံ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ကိုင်ပေးရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တကွ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များကို ကိုယ်စားပြုနေသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရကြားပြုလုပ်သည့် အကြိုဆွေးနွေးပွဲများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ပေးအပ်ပါရန် ဂျာမနီနိုင်ငံတော်အစိုးရအား တောင်းဆိုထားပါသေးသည်။

အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) - ၂၀၁၇ တွင် သဘောတူ လိုက်နာခဲ့ကာ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၏ (၁၀၇) ကြိမ်မြောက် ILC အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်

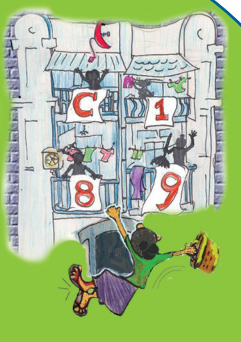
အပိုဒ် ၁၇ (၂) နှင့် (၃) - တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ယန္တရားများ။ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး - အိမ်ထောင်စုပိုင် အဆောက်အဦးများသို့ စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်မှု။ အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော အစီရင်ခံစာတွင် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး၊ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရေးဆိုင်ရာ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နေမှုများ၊ အိမ်ထောင်စုပိုင် /လူနေအဆောက်အဦးများသို့ သွားရောက် စစ်ဆေးပိုင်ခွင့် စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက် အတိုင်းအထွာများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များမပါရှိကြောင်းကို ကော်မတီမှ တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ ကော်မတီအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအား စည်းကမ်းတကျ စစ်ဆေးပေးရန်အတွက် ပုဂ္ဂလိကပိုင် အိမ်ထောင်စု အဆောက်အဦးများသို့ ပုံမှန်သွားရောက် ကြည့်ရှုစစ်ဆေးသည့် စနစ်တစ်ခု လက်တွေ့ဆောင်ရွက်သွားရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရများကို ပန်ကြားထားကြောင်းကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်၏ စီဒေါ အနှစ်ချုပ် တွေ့ရှိချက်များအရ မှတ်သားဖူးပါသည်။ ၁၉၃၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အတင်းအဓမ္မအလုပ်သမားခိုင်းစေမှု ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ကော်မတီမှ ပြုလုပ်ခဲ့သော မှတ်ချက်အရ၊ အထူးသဖြင့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အလုပ်သမားရေးရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများ ပြုလုပ်သွားရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရများကို တိုက်တွန်းအားပေးခဲ့သည်ကို ကော်မတီအနေဖြင့် ပြန်လည်ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသည့် ယန္တရားတစ်ခုကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုနှင့် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များကို ပေးအပ်ရန် ကော်မတီအနေဖြင့် အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံတော်အစိုးရကို တောင်းဆို ထားပါသည်။

နီကာရာဂွာနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) - ၂၀၁၇ တွင် သဘောတူ လိုက်နာခဲ့ကာ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၏ (၁၀၇) ကြိမ်မြောက် ILC အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်

အပိုဒ် ၃ (၂ - ဂ) - ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရေး - ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အပိုဒ် (၈၄) တွင် လူငယ်လူရွယ်များ၏ ပုံမှန်ဖွံ့ဖြိုးမှု သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေ ကျောင်းနေရေးကို ထိပါးနိုင်သော အလုပ်မျိုးတွင် ကလေးသူငယ်များ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှုကို တားဖြစ်ထားကြောင်း ကော်မတီမှ တွေ့မြင်ရပါသည်။ ကလေးသူငယ်နှင့် လူငယ်လူရွယ်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ အပိုင်း (၇၃ - ၇၅) တွင် အသက် ၁၄ နှစ်အောက် ကလေးသူငယ်များအား အသက်အန္တရာယ်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူငယ်များ၏ အကျင့်စာရိတ္တကို ပျက်ပြားစေနိုင်သော အလုပ်များ လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်ကိုလည်း သိရှိရပါသည်။ ကလေးသူငယ်နှင့် လူငယ်များ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အိမ်များအား ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ဆိုးဝါးသောပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂) နှင့် ၁၉၇၃ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အနိမ့်ဆုံးအသက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈) တို့နှင့်အညီ သွားရောက် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ကော်မတီမှ အကြံပြုထားသည့်အချက်ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားထားပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လူငယ်လူရွယ်များ အိမ်အကူအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အိမ်ထောင်စုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခဲ့သည့် အကြိမ်အရေအတွက်၊ တိုင်ကြားလာသော ပြစ်မှုအရေအတွက်၊ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ထားမှုများ စသည်တို့ အပါအဝင်၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရေး တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော လုပ်ဆောင်ချက်များဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ပေးအပ်ရန် ကော်မတီအနေဖြင့် နီကာရာဂွာနိုင်ငံတော်အစိုးရအား တောင်းဆိုထားပါသည်။

ကိုစတာရီကာနိုင်ငံ - တိုက်ရိုက် မေးမြန်းတောင်းဆိုချက် (CEACR) - ၂၀၁၇ တွင် သဘောတူ လိုက်နာခဲ့ကာ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၏ (၁၀၇) ကြိမ်မြောက် ILC အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်

အပိုဒ် (၅) - ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုများ၊ အနှောက်အယှက်ပြုမှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ - ၁၉၉၅ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၃၀ တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော အက်ဥပဒေအမှတ် (၇၄၇၆) အရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အလုပ်ခွင်နှင့် စာသင်ကြားမှုများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှုများမှ ကာကွယ်ပေးထားကြောင်းကို ကိုစတာရီကာနိုင်ငံတော်အစိုးရမှ အစီရင်ခံထားပါသည်။ ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်ခွင်နှင့် စာသင်ကျောင်းများ၌ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှုများကို ကာကွယ်၊ တားဆီး၊ အပြစ်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတွင်း ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေစနစ်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှုများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးထားသော်လည်း၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများ အကြောင်း အသိအမြင်ဗဟုသုတ ကင်းမဲ့သည့်အတွက်၊ ၎င်းဥပဒေမှာ အိမ်အကူအလုပ်ကဏ္ဍတွင် ကြုံတွေ့ရသော အခြေအနေများကို လုံလောက်စွာ ခြုံလွှမ်းမကာကွယ်ပေးနိုင်ကြောင်းကို CTRN ၏ ပြောကြားချက်အရ ကော်မတီမှ လေ့လာ သိရှိခဲ့ရပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု၊ အနှောက်အယှက်ပြုမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရရှိသော တိုင်ကြားချက် အမျိုးအစားနှင့် အရေအတွက်၊ သက်ဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြဖြေရှင်းစေမှု၊ တိုင်ကြားချက်များ၏ ရလဒ်၊ ချမှတ်လိုက်သည့် ပြစ်ဒဏ်၊ လျော်ကြေးစသော အချက်အလက်များကို ကျား၊ မ အချိုးအစားအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြပေးထားသော စာရင်းအင်း သတင်းအချက်အလက်များ ကော်မတီထံသို့ ပေးအပ်ရန် ကိုစတာရီကာနိုင်ငံတော်အစိုးရအား တောင်းဆိုထားပါသည်။



Livelihoods and Food Security Fund
မှ ကူညီပံ့ပိုးသည်။

မူဝါဒအားပေးထောက်ခံမှုဆိုင်ရာ အနှစ်ချုပ်စာတမ်း-မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ် လက်မှတ်ရေးထိုးရေးဆီသို့ သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် နည်းလမ်းရှာဖွေနေကြသော မူဝါဒရေးဆွဲသူများ၊ မူဝါဒအပေါ် အားပေးစည်းရုံးနိုင်ခြေရှိသူများ ကိုးကားအသုံးပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ရေးသားထားပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမှတဆင့် ရရှိနိုင်သည့်အကျိုးရလဒ်များနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးရေးဆိုင်ရာ အဆင့်အလိုက် ရေးသားချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တခုကိုပါ ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲအမှတ် (၁) တွင် ဤစာချုပ်၌ပါသော အပိုဒ်ခွဲများနှင့်တကွ အကြံပြုချက် (၂၀၁)တွင် စပ်လျဉ်းပါဝင်သော အပိုဒ်ခွဲများနှင့် သက်ဆိုင်သော ခေါင်းစဉ်များအား အဓိကအချက်များအဖြစ် ဖော်ပြထားသည်။ နောက်ဆက်တွဲအမှတ် (၂) တွင် ဤစာချုပ်အား လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံများ၏စာချုပ်အပေါ် လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ရှိ မရှိအား ဥပမာပြုရန် ဤစာချုပ်အား စာချုပ်ကော်မတီမှ မည်သို့စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနိုင်သည့်အကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

ဤအစီရင်ခံစာဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ (LIFT) က ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးပြီး ILO (ရန်ကုန်)၏ ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်း (DIILM) က ရေးသားပြုစုထားပါသည်။ ဤအတွဲလိုက်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများတွင် ပါဝင်သည့် အခြားခေါင်းစဉ်များမှာ 'စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း - နိမ်ချဆက်ဆံမှုများကို လျှော့ချခြင်းနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ခြင်း' (မြန်မာဘာသာဖြင့်) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အကြောင်း သရုပ်ဖော်ရေးဆွဲထားသည့် ကာတွန်းစာအုပ် (မြန်မာဘာသာဖြင့်) ဖြစ်သည်။

အိုင်အယ်လ်အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးရုံး၊ မြန်မာ
အမှတ် - ၁ (အေ) ၊ ကန်ဘဲ့ (သစ္စာလမ်း)၊
ရန်ကင်းမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်မြို့၊ မြန်မာ။
ဖုန်း- ၉၅ ၁ ၂၃၃၆၃၁၈ ~ ၁၉ Fax - ၉၅ ၁ ၂၃၃၆၅၈၂
Email : yangon@ilo.org www.ilo.org/yangon

ISBN: 978-92-2-132776-9