

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် နှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု

အများပြည်သူများ၏ အမြင်မှာမည်သို့ရှိသနည်း။



အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အပေါ်အများပြည်သူတွေ့မြင်ယူဆပုံကိုကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့်အဘယ်ကြောင့်သိရှိရန်လိုအပ်သနည်း

အစဉ်အလာအားဖြင့် အိမ်တွင်းအလုပ်များ/အိမ်အလုပ်များကို အိမ်ရှင်မများ (သို့မဟုတ်) ဆင်းရဲနွမ်းပါးသည့် ဆွေမျိုးသားချင်းများ၊ အများအားဖြင့် အမျိုးသမီးများက လုပ်ကိုင်ပေးရလေ့ရှိသည်။ ၎င်းကို စစ်မှန်သည့် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်လေ့မရှိသည့်အလျောက် အခကြေးငွေလည်း ပေးလေ့မရှိပါ။ ထို့အတူ အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးများလည်း ကင်းမဲ့နေပြီး အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုတန်ဖိုးထားခြင်းလည်း မရှိပါ။ ယနေ့ အချိန်အခါတွင် အခြေအနေများ ပြောင်းလဲလာပါသည်။ မြို့ပြအခြေအနေတွင် ကြည့်မည်ဆိုပါက အိမ်ရှင်မ အများစုသည် ပြင်ပသို့ ထွက်၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ထို့ကြောင့် အိမ်တွင်းအလုပ်များကို ဖြည့်ဆည်း လုပ်ကိုင်ရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို လိုအပ်လာပါသည်။ အိမ်သန့်ရှင်း၊ အချက်အပြုတ်၊ ကလေးထိန်း၊ ဈေးဝယ်၊ အဝတ်လျှော်၊ မီးပူတိုက် စသည့် အိမ်အလုပ်များအတွက် အမျိုးသမီးတစ်ဦးကို အလုပ်ခန့်ထားသည်ဆိုပါက မေးစရာ မေးခွန်းရှိလာပါသည်။ ထိုအလုပ်များသည် အလုပ်အကိုင် မဟုတ်ပေဘူးလား။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး မရှိတော့ဘူးလား။ သို့ဆိုပါက အခြားအလုပ်သမားများနည်းတူ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေ သတ်မှတ်ချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများ ရှိမနေသင့်ဘူးလား။

လက်ရှိတွင် မြန်မာအိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် ပိတ်ရက်နှင့်အားလပ်ရက် အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် အလုပ်သမားဥပဒေတွင် အလုပ်သမား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးများမှ ဖယ်ကြဉ်ခံထားရသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အိုင်အယ်လ်အိုသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်

(ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၉)ကို ချမှတ် ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေမူဘောင်တစ်ရပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို စော်ကားနှိပ်စက်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းကိစ္စများ အုတ်အော်သောင်းနှင်းဖြစ်ပွားသည်ကို မီဒီယာအသီးသီးတွင် ဖော်ပြပြီးသည့် နောက်တွင် အပြောင်းအလဲအတွက် ဆောင်ရွက်ရန် အများပြည်သူများအကြား အသံများထွက်ပေါ်လာပါသည်။ သို့သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ဥပဒေတစ်ရပ်ရေးဆွဲရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ ရှိ/မရှိမှာ ရှင်းလင်းသေချာမှုမရှိပါ။

ထို့ကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးမည့် ဥပဒေတစ်ရပ်နှင့် ထိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတွင် ရှိနေသည့် အခက်အခဲ အတားအဆီးများ၊ လက်ရှိဆောင်ရွက်နေသည့် အခြေအနေများအကြောင်းကို ပိုမိုသိမြင်နားလည်နိုင်ရန်အတွက် အများပြည်သူများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအကြားတွင် သဘောထားအမြင် စစ်တမ်းတစ်ခုကို ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ ထိုစစ်တမ်းကို အိုင်အယ်လ်အိုသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

သဘောထားအမြင် စစ်တမ်းအပါအဝင် သီးသန့်အစုအဖွဲ့ဖြင့် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးခြင်းကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၂၇) ရက်မှ နိုဝင်ဘာလ (၃၀) ရက်အထိ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ပါဝင်ဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း (၅၄၉) ဦးရှိပါသည်။ ရရှိလာသည့် အချက်အလက်နှင့် အဖြေများကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။



Livelihoods and Food Security Fund



Managed by UNOPS



သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းရလဒ်၏အဓိကအချက်များ

- အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း (ဇယား ၁ ကိုကြည့်ပါ)နှင့် တစ်နေ့အလုပ်ချိန် (၈) နာရီသတ်မှတ်ခြင်း (ပုံ ၃ ကိုကြည့်ပါ)တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အများ ပြည်သူများ အကြား အများအပြား ထောက်ခံအားပေးမှုရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန် ဥပဒေတစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အများပြည်သူ (၇၇%)၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမား (၇၄ %) နှင့် အလုပ်ရှင် (၇၁ %) တို့က ထောက်ခံခဲ့ပါသည်။ (ဇယား ၁ ကိုကြည့်ပါ)။
- အပတ်စဉ် နားရက်နှင့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကို အိမ်အကူအလုပ်သမား များ စံစားခွင့်ရှိကြောင်းကို အိမ်အကူ အလုပ်သမားများနှင့် အများပြည်သူ များက အပြည့်အဝ ထောက်ခံသော်လည်း အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် အားတက်သော ထောက်ခံမှု နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ (ဇယား ၂ နှင့် ဇယား ၃ ကိုကြည့်ပါ)
- အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ် ကို ၁၈ နှစ် အဖြစ်သတ်မှတ်ရန် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ နှင့် အများပြည်သူများက အဆိုပြုကြပါသည်။ (ဇယား ၅ ကိုကြည့်ပါ)
- အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခေါ်ယူ စုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားခြင်းအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (LEO)က အဓိကတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးသည့်ဌာန ဖြစ်စေလိုကြောင်းကို ဖြေဆိုသူအများစုက မဲပေးခဲ့ကြပါသည်။ ပွဲစားစနစ်ကို မနှစ်သက် ကြောင်း ဖြေဆိုသူအများစုက ဆန့်ကျင်မဲ ပေးထားပါသည်။ (ပုံ ၈ ကိုကြည့်ပါ)။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့် အလုပ် ရှင်များအကြား အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရန် တိုင်ကြားမှုယန္တရားတစ်ခု တည်ထောင်ရန် အများစုက ထောက်ခံ အားပေးသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ (ပုံ ၉ ကိုကြည့်ပါ)
- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ စစ်ဆေးမှု ကို လက်ခံရန် လိုလားမှုသိပ်မရှိသော်လည်း အိမ်တွင်းပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ နေရာများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာကို ခွဲခြား စဉ်းစားသုံးသပ်လျက် သင့်တော် သည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးနည်းလမ်းအချို့ကို ရှာဖွေ အသုံးပြု ရန် အကြံပြု ကြပါသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူမှုနည်းလမ်း

- နည်းလမ်း - အရေအတွက်ဆိုင်ရာစစ်တမ်းနှင့် အတွေးအမြင်/သဘောထား(အရည်အသွေး)ဆိုင်ရာ အစုအဖွဲ့ဖြင့်ဆွေးနွေးခြင်း နည်းလမ်း ကို ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ဤစစ်တမ်းမေးခွန်းများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ပြဋ္ဌာန်းချက်(၁၈၉) ရေးဆွဲစဉ်အခါက အိုင်အယ်လ်အိုက အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသို့ပေးပို့ခဲ့သည့် စစ်တမ်းမေးခွန်းများ အပေါ် အခြေခံ ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- အလုပ်သမားစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ နေထိုင်ရေးအခြေအနေများ နှင့်ပတ်သက်၍ မေးမြန်းထားသည့် သီးခြားမေးခွန်းများ၊ ဥပမာ -
 - ၃.၄။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ပုံမှန်အလုပ်ချိန် သတ်မှတ်ပေးသင့်ပါသလား။
(က) သတ်မှတ်ပေးသင့်သည် (ခ) မသတ်မှတ်သင့်ပါ (ဂ) မသိပါ
သတ်မှတ်ပေးသင့်သည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အတွက် ပုံမှန်အလုပ်ချိန် တစ်ရက်တွင် အချိန်မည်မျှ သတ်မှတ်သင့်သနည်း။
 - ၃.၇။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို မိသားစုနှင့် ပုံမှန် ဆက်သွယ်ခွင့် ပေးသင့်ပါသလား။
(က) ပေးသင့်သည် (ခ) မပေးသင့်ပါ (ဂ) မသိပါ
- စစ်တမ်းကို အိမ်အကူအလုပ်သမား (DW) ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား၏အလုပ်ရှင်များ (E) နှင့် အများပြည်သူ (GP) သို့ ဖြန့်ဝေပေးခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုလွှာပေါင်း ၅၀၅ ခုကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။
- သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့်ဆွေးနွေးခြင်း (FGD) မေးခွန်းများတွင် အလားတူမေးခွန်းများပါဝင်သည့်အပြင် အသေးစိတ်ပိုမိုဆွေးနွေး နိုင်ခဲ့ပါသည်။ သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့် ဆွေးနွေးခြင်းကို ၇ ကြိမ် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပြီး ပါဝင်ဆွေးနွေးသူ ၄၄ ဦးရှိပါသည်။

အွန်လိုင်းနှင့် စစ်တမ်း စာရွက်များအသုံးပြု၍ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူပါသည်။

ဖြေဆိုသူများ၏အချက်အလက်များ

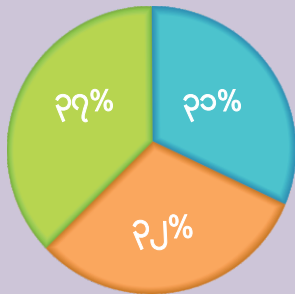
(က) အများပြည်သူ သဘောထားစစ်တမ်း

ပုံ (၁)

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူ

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ (505) ၀၀

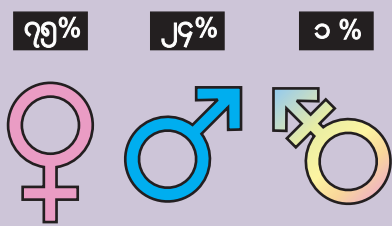
ထိုအစုအဖွဲ့ ၃ ခုမှ အရေအတွက်ညီမျှစွာ ကိုယ်စားပြုဖြေဆိုရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်



တစ်သက်တာအတွက် ၁၅၅၀၀ - ၈၈%
တစ်သက်တာအတွက် ၆၄၀၀ - ၈၁%
တစ်သက်တာအတွက် ၁၈၆၀၀ - ၇၉%

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ (505) ၀၀

အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အများစုသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်

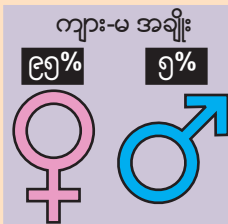


(ခ) သီးခြား အစုအဖွဲ့ဖြင့်ဆွေးနွေးခြင်း (FGD)

ပုံ (၂) သီးခြား အစုအဖွဲ့ဖြင့်ဆွေးနွေးခြင်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူ



အများစုမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။



ရလဒ်

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်စကားလုံးအသုံးအနှုန်းနှင့်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ (domestic workers) ကို မြန်မာစကားတွင် မည်သည့်စကားလုံး/ဝေါဟာရဖြင့် ခေါ်ဝေါ်လျှင် သင့်တော်မည်နည်းဆိုသည်ကို ဖြေဆိုသူများအား မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

- “အိမ်အကူအလုပ်သမား” နှင့် “အိမ်တွင်းအလုပ်သမား” ကို အများစု ကြိုက်နှစ်သက်ကြသည်။
- “အိမ်ဖော်” နှင့် “အိမ်စေ” ကို ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အသုံးအဖြစ် ရှိမည်ကြပါသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်တွင် မည်သည့်အလုပ်အကိုင်များ ပါဝင်သည်နှင့်ပတ်သက်၍ သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့် ဆွေးနွေးခြင်းတွင် ဘုံသဘောတူညီချက်မရှိပါ။ ဥပမာ။ ။ ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ၊ ကလေးထိန်းနှင့် ဥယျာဉ်မှူးများကို ထည့်သွင်းသင့်/မသင့်။

အိုင်အယ်လ်အိုပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)

- အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စု တစ်ခုတွင်သော်လည်းကောင်း (သို့) အိမ်ထောင်စုများအတွက်သော်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အလုပ်အကိုင်ကို ဆိုလိုပါသည်။
- အိမ်အကူလုပ်သားဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးတစ်ခုအတွင်းရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေသူ မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။
- အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင်မဟုတ်ဘဲ ရံဖန်ရံခါ (သို့) တစ်ခါတစ်ရံသာ လုပ်ကိုင်သောသူသည် အိမ်အကူလုပ်သား မဟုတ်ပါ။

အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့်ဥပဒေဆိုင်ရာကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ်အသိအမှတ်ပြုသင့်/မပြုသင့်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန် ဥပဒေသစ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲသင့်/မသင့်နှင့်ပတ်သက်၍ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများကို မေးမြန်းခဲ့သည်။

ဇယား (၁)

အလုပ်အကိုင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ဥပဒေအကာအကွယ်ပေးခြင်း

မေးခွန်း	ဖြေဆိုသူ	သဘောတူ	သဘောမတူ	မသိ	အချက်အလက်မရရှိ
အိမ်အကူ အလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ်အသိ အမှတ်ပြုခြင်း	အိမ်အကူ အလုပ်သမား (DW)	၈၅%	၃%	၉%	၄%
	အလုပ်ရှင် (E)	၇၉%	၆%	၃%	၁၂%
	အများပြည်သူ (GP)	၈၇%	၇%	၂%	၅%
	စုစုပေါင်း	၈၃%	၅%	၄%	၇%
အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ဥပဒေသစ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲခြင်း	DW	၇၄%	၄%	၂၀%	၃%
	E	၇၁%	၆%	၁၀%	၁၃%
	GP	၇၇%	၉%	၁၀%	၃%
	စုစုပေါင်း	၇၄%	၇%	၁၃%	၆%

ဖြေဆိုသူ ၈၃ % သည် အိမ်အကူ အလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။

ဖြေဆိုသူ ၇၄ % သည် အိမ်အကူ အလုပ်သမား များ အတွက် ဥပဒေ အသစ် ရေးဆွဲရန် သဘောတူခဲ့ကြပါသည်။

အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ

အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် အလုပ်ချိန်၊ နားရက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေတွင် မည်သို့သတ်မှတ်သင့်သည်ကို ဖြေဆိုသူများအား မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

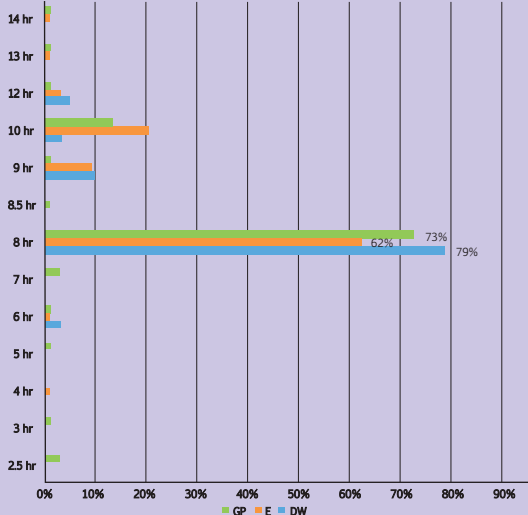
ဇယား (၂)	အလုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် သတ်မှတ်ခြင်း				
မေးခွန်း	ဖြေဆိုသူ	သဘောတူ	သဘောမတူ	မသိ	အချက်အလက်မရရှိ
တစ်ရက် အလုပ်ချိန် နာရီ သတ်မှတ်ခြင်း	DW	၈၈%	၃%	၃%	၅%
	E	၆၄%	၁၁%	၁၂%	၁၃%
	GP	၇၉%	၈%	၆%	၇%
	စုစုပေါင်း	၇၇%	၇%	၇%	၈%
အပိုချိန်လုပ်ခ သတ်မှတ်ခြင်း	DW	၈၆%	၁%	၈%	၅%
	E	၆၆%	၁၀%	၁၂%	၁၂%
	GP	၇၃%	၁၀%	၁၂%	၅%
	စုစုပေါင်း	၇၅%	၇%	၁၁%	၇%
အပတ်စဉ် နားရက် ခံစားခွင့်	DW	၉၁%	၂%	၅%	၃%
	E	၇၆%	၄%	၁၀%	၁၁%
	GP	၈၇%	၂%	၈%	၄%
	စုစုပေါင်း	၈၄%	၂%	၇%	၆%

အားလပ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်

ဖြေဆိုသူအားလုံးပါးသည် တစ်ပတ် အနားယူရက်တစ်ရက်ရှိသင့်ကြောင်း ထောက်ခံကြပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားသည် အိမ်သို့အလည် ပြန်ခြင်းအတွက် အခကြေးငွေ ခံစားခွင့်ဖြင့် ခွင့်ရက်ကို အလိုရှိကြပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အများပြည်သူအားလပ်ရက်အားလုံး မဟုတ်ဘဲ သင်္ကြန်၊ သီတင်းကျွတ်ကဲ့သို့သော အခါကြီး၊ ရက်ကြီး နေ့များတွင် အိမ်သို့ ပြန်ရန် လုံလောက်သည့် အနားယူရက် ခံစားခွင့် ရှိသင့်ကြောင်း အလုပ်ရှင်များကလည်း အကြံပြုဖော်ပြကြပါသည်။

တစ်ရက် အလုပ်ချိန်နာရီ

ပုံ (၃)



အလုပ်ချိန်

တစ်ရက် (၈) နာရီ ဖြစ်သင့်ကြောင်း ထောက်ခံခြင်း။

ဇယား (၃)

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ခံစားခွင့်

မေးခွန်း	ဖြေဆိုသူ	သဘောတူ	သဘောမတူ	မသိ	အချက်အလက်မရရှိ
အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ခံစားခွင့်	DW	၉၀%	၁%	၆%	၂%
	E	၇၂%	၅%	၁၁%	၁၂%
	GP	၈၅%	၄%	၆%	၄%
	စုစုပေါင်း	၈၂%	၄%	၈%	၆%

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့် လစာငွေပေးချေခြင်း

အလုပ်ရှင်များက ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် နေရာထိုင်ခင်း၊ အစားအစာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့်အတွက် အခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများထက် အတူနေ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လစာက ပိုနိမ့်သင့်ကြောင်း စဉ်းစားသုံးသပ်ကြသည်။ သို့သော်လည်း အတူနေပြီး လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ခန့်ထားလိုသည့် အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် နေထိုင်စားသောက်စရိတ်များကို ကျခံပေးသင့်ပြီး လစာကို မထိခိုက်သင့်ကြောင်းနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ခံစားရရှိသင့်ကြောင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများက အခိုင်အမာပြောဆိုကြသည်။ လစဉ် လစာငွေပေးချေသင့်ကြောင်းနှင့် လက်ရှိ ကျင့်သုံးနေသည့် ကြိုတင်ငွေ ပေးထားပြီး ခိုင်းစေသည့် အလေ့အထကို ရပ်တန့်ရန်လိုကြောင်း အလုပ်ရှင်များက အကြံပြုကြပါသည်။

ဇယား (၄)	အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများ				
မေးခွန်း	ဖြေဆိုသူ	သဘောတူ	သဘောမတူ	မသိ	အချက်အလက် မရရှိ
မဖြစ်မနေ ပြုလုပ်ရမည့် လူမှုဖူလုံရေး (အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားက ထည့်ဝင်ခြင်း)	DW	၈၂%	၀%	၁၅%	၃%
	E	၆၉%	၃%	၁၆%	၁၂%
	GP	၈၂%	၃%	၁၁%	၄%
	စုစုပေါင်း	၇၈%	၂%	၁၄%	၇%
အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံ အသိအမှတ်ပြုခြင်း (NSSA)	DW	၈၃%	၀%	၁၂%	၅%
	E	၇၃%	၃%	၇%	၁၈%
	GP	၇၉%	၂%	၈%	၁၁%
	စုစုပေါင်း	၇၈%	၂%	၉%	၁၁%

လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ကျွမ်းကျင်မှု
အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်
အများပြည်သူ အများစုသည်
မဖြစ်မနေ လူမှုဖူလုံရေး
ပြုလုပ်ရန်နှင့် အိမ်အကူ
အလုပ်သမားများ၏
ကျွမ်းကျင်မှုကို တရားဝင်
အသိအမှတ်ပြုရန်
ထောက်ခံကြပါသည်။

ဇယား (၅)		အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအတွက် အနိမ့်ဆုံး ရှိရမည့် အသက်အရွယ်													
အသက်	၁၂	၁၃	၁၄	၁၅	၁၆	၁၇	၁၈	၁၉	၂၀	၂၁	၂၂	၂၃	၂၄	၂၅	၃၀
DW	၁	၂	၅	၁၀	၁၃	၅	၆၃	၅	၃၀	၁	၂	၁	၇	၂	
E	၀	၀	၉	၁၄	၃၆	၃	၇၁	၄	၂၀	၀	၀	၀	၄	၁	
GP	၂	၁	၅	၁၇	၃၅	၄	၈၇	၅	၁၅	၁	၀	၀	၆	၀	
ရာခိုင်နှုန်း	၀.၆%	၀.၆%	၃.၈%	၈.၁%	၁၆.၆%	၂.၄%	၄၃.၈%	၂.၈%	၁၂.၉%	၀.၄%	၀.၄%	၀.၂%	၃.၄%	၀.၆%	

၁၈ နှစ်

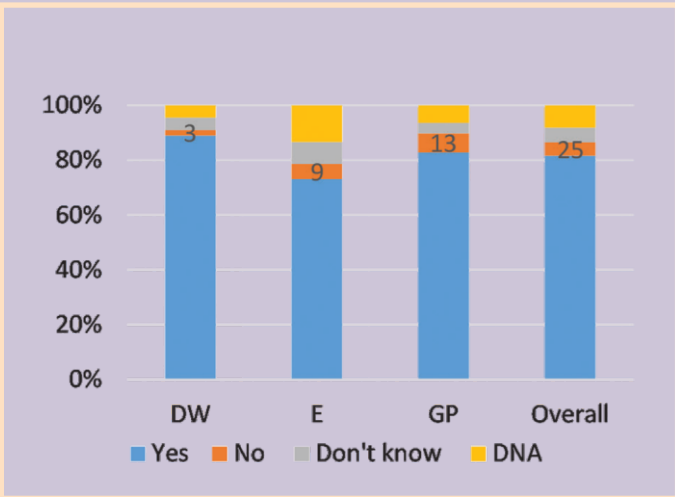
အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်သည် ၁၈ နှစ်ဖြစ်သင့်ကြောင်း စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၅၀၅ ဦးတွင် ၂၂၁ ဦး (၄၃.၈%)က ဖြေဆိုကြပါသည်။ အသက် ၁၈ နှစ်နှင့် ပတ်သက်၍ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် ၁၈ နှစ်နှင့် အထက်ကို လိုလားကြပြီး အများပြည်သူနှင့် အလုပ်ရှင်များက ၁၈ နှစ်အောက်ကို ပိုမိုလိုလားကြသည်။ အလားတူပင် သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့် ရွေးဇွေးရာတွင်လည်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် အိမ်အကူအလုပ်အတွက် အသက်ကြီးသူများသည် ပိုမိုသင့်လျော်ကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့သည် အိမ်တွင်းအလုပ်များ၊ နေထိုင်ရေးအခြေအနေများနှင့် အလိုက်သင့်နေနိုင်ရန် ရင့်ကျက်မှုရှိပြီး အိမ်ရှင်၏အိမ်တွင် နေထိုင်၍ လုပ်ကိုင်ရသည့်အတွက်ကြောင့် အိမ်လွှမ်းမိုး အပါအဝင်၊ အလုပ်ချိန်ကြာရှည်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်သည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုကြသည်။

နေထိုင်မှုအခြေအနေ

အချက်အလက်များကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ပုံ (၄) အတူနေထိုင်မှုအခြေအနေသို့ လုပ်ကိုင်ရန် ရွေးချယ်ခွင့်

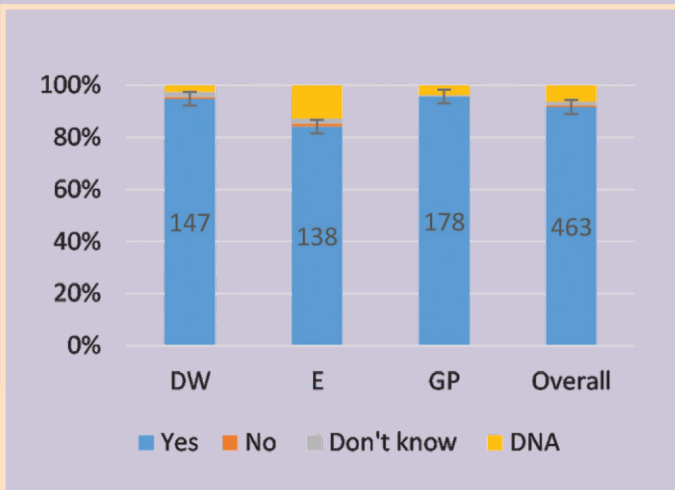


နေထိုင်ရန် ရွေးချယ်ခွင့်

ယေဘုယျအားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အတူနေ (သို့မဟုတ်) အတူမနေဘဲ မိမိဆန္ဒအလျောက် ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသင့်ကြောင်းကို ထောက်ခံကြပါသည်။

အချက်အလက်များကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ပုံ (၅) မိသားစုနှင့် ပုံမှန် ဆက်သွယ်ခွင့်



မိသားစုနှင့်ဆက်သွယ်ခွင့်

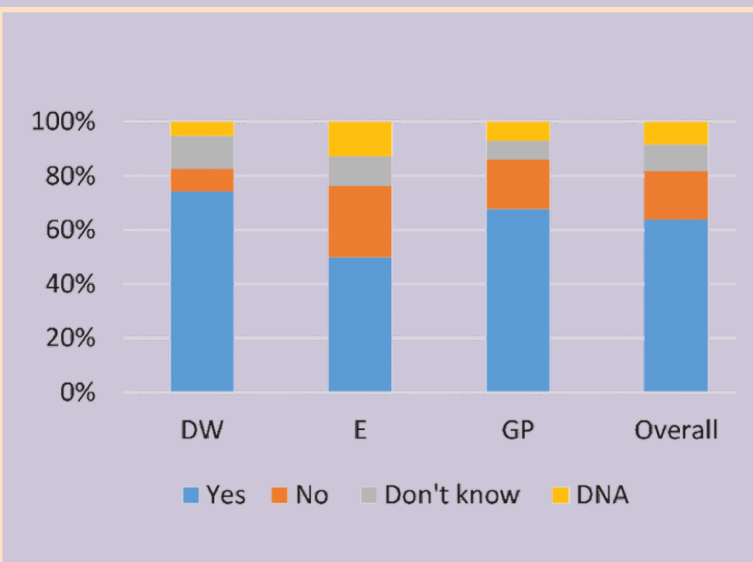
ထို့အပြင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မိသားစုနှင့် ပုံမှန် ဆက်သွယ်ခွင့် ရှိသင့်ကြောင်းကိုလည်း ထောက်ခံကြပါသည်။

“ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် နေရာထိုင်ခင်း” နှင့် “ကောင်းမွန်သည့် အရည်အသွေးနှင့် လုံလောက်သည့် အစားအစာ” ရရှိခံစားခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ ထောက်ခံကြပါသည်။

နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အစားအစာများကို အခမဲ့ ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်ကြောင်း အိမ်အကူအလုပ်သမား အားလုံး (၁၀၀%) နီးပါးက မျှော်လင့်ထားပြီး အလုပ်ရှင် ၈၀ % ခန့်က ထိုဖြည့်ဆည်းပေးမှုများအတွက် လစာမှ ပမာဏ အနည်းငယ် ဖြတ်သင့်ကြောင်း သဘောတူကြပါသည်။ သို့သော်လည်း ကျန်သည့်သူများက ဖြေဆိုခြင်း မရှိပါ။

အချက်အလက်များကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ပုံ (၆) စာရွက်စာတမ်းများကို သိမ်းဆည်းခြင်းအား တားမြစ်ခြင်း



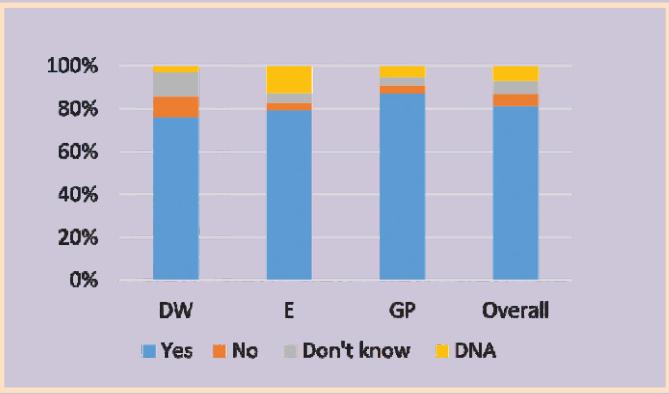
အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ

အိမ်အကူအလုပ်သမား များ၏ စာရွက်စာတမ်း များကို အလုပ်ရှင်များက သိမ်းဆည်းထားခြင်းမှ တားမြစ်သင့်ကြောင်း ဖြေဆိုသူ ၆၀ % ခန့်က ယူဆထားသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC)

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC)

ပုံ (၇) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်

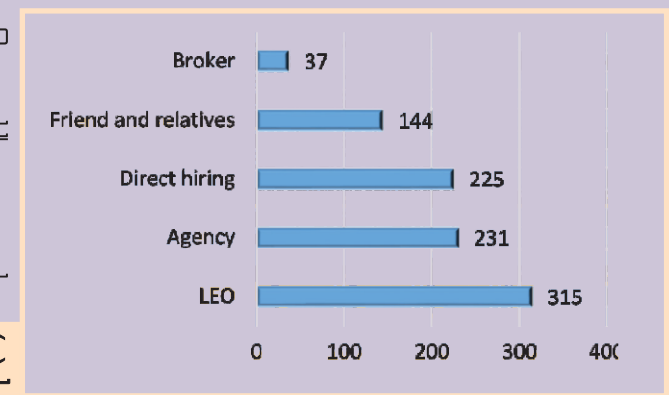


EC ချုပ်ဆိုခွင့်
အလုပ်ရှင်နှင့် အများပြည်သူများထက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်က EC ချုပ်ဆိုသင့်ကြောင်းကို ပြောဆိုကြပါသည်။ သီးခြား အစုအဖွဲ့ဖြင့် ဆွေးနွေးခြင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက EC သည် တရားမျှတမှု မရှိနိုင်ဘဲ တရားဝင်ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရနိုင်သည်ဟု ဆွေးနွေးပြောဆိုကြပါသည်။

လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း

လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း

ပုံ (၈) အလုပ်သမား ခေါ်ယူစုဆောင်းခြင်း

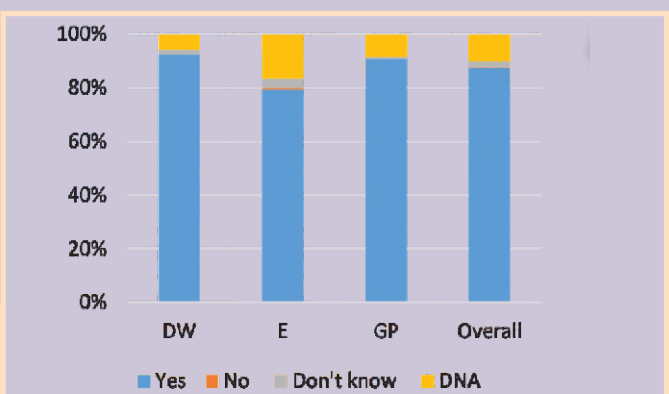


လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းစနစ်
အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အလုပ်ခေါ်ယူ စုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာချ ထားခြင်းအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများက တာဝန်ယူသင့်ကြောင်းကို ဖြေဆိုသူ အများအပြားက အပြည့်အဝထောက်ခံကြပါသည်။ ပွဲစား စနစ်ကို နှစ်သက်မှု မရှိကြောင်းလည်း ဖော်ပြကြပါသည်။ သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့် ဆွေးနွေးခြင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပြင် အလုပ်ရှင်များက ပွဲစားခများ အဆမတန် ပေးရကြောင်းကို ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက ပြောဆိုကြပါသည်။

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်း

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်း

ပုံ (၉) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း

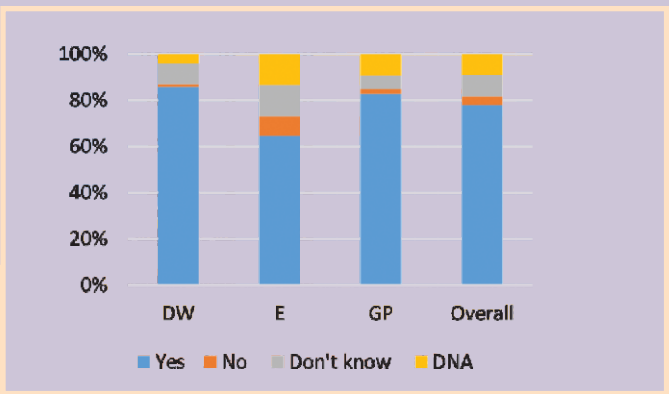


တိုင်ကြားမှုယူနွှဲနား
အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုယူနွှဲနားတစ်ခု တည်ထောင်သင့်ကြောင်း အားလုံးနီးပါးက ထောက်ခံကြပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်း

အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်း

ပုံ (၁၀) အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေး



အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်း
အလုပ်ရှင်၏ နေအိမ်တွင်း အလုပ်သမားစစ်ဆေးခြင်းကို အလုပ်ရှင် ၉% ခန့်က ဆန့်ကျင်ကြပါသည်။ အစုအဖွဲ့ဖြင့်ဆွေးနွေးခြင်း - ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများ အနှောင့်အယှက်ဖြစ်မည်ကိုစိုးရိမ်သည့် အတွက်ကြောင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးခြင်းကို အကြံပြုရန် ဆွေးနွေးသူများကဝန်လေးနေကြပါသည်။ ပုံမှန်စစ်ဆေးမှုမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဖော်ကား နှိပ်စက်သည့် သက်သေအထောက်အထားများ ရှိမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးသင့်ကြောင်း အကြံပြုကြပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်များနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောထားအမြင် အမျိုးမျိုး

အချို့ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းရလဒ်တွင် ဘုံသဘောတူညီချက် နည်းပါးသော အချက်အချို့ကို ဖော်ပြထားပြီး ဤကိစ္စရပ်များအတွက် ကဏ္ဍစုံမှ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်သော ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပွဲဖြင့် အသေးစိတ် အလေးထား ဆွေးနွေးရန် လိုကြောင်း ညွှန်ပြနေပါသည်။ ဤကိစ္စရပ်များမှာ -

- ❖ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်ရှင်များက သိမ်းဆည်းခြင်းအား တားမြစ်သင့်ကြောင်းကို အလုပ်ရှင် လေးပုံတစ်ပုံကျော်က သဘောမတူသည့် အတွက် ဤအချက်မှာ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ သဘောထားနှင့် လုံးဝ ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်နေပါသည်။
- ❖ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် တစ်နေ့ အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အချိန်ပိုကြေးများကို ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဌာန်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ယေဘုယျအားဖြင့် သဘောတူညီမှုပြုကြသော်လည်း သိသာထင်ရှားသည့် အရေအတွက်ဖြင့် (အလုပ်ချိန် နာရီတွင် ၁၁ % နှင့် အချိန်ပိုကြေးတွင် ၁၀ % ဖြင့်) အလုပ်ရှင်များက သဘောတူညီမှု မပြုပါ။ သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့် ဆွေးနွေးခြင်းတွင်လည်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် တစ်နေ့လုံး လုပ်ကိုင်နေရသည် မဟုတ်ကြောင်း၊ အလုပ် ပေါ်မည့်အချိန် စောင့်ဆိုင်းနေရသည့် အချိန်များတွင် နားနေကြောင်းကို အလုပ်ရှင်များက ပြောဆိုကြသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဤအချိန်များကို အလုပ်ချိန်များ ဟု၍ စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း မရှိပါ။
- ❖ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် NSSA အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေးများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုခြင်း များနှင့်ဆိုင်သည့် ဗဟုသုတများနည်းပါးခြင်း ဖြစ်နိုင်သောကြောင့် ဤမေးခွန်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြေဆိုခြင်းမရှိသူများကို တွေ့ရပါသည်။ သီးခြားအစုအဖွဲ့ဖြင့် ဆွေးနွေးရာတွင်လည်း ဤစနစ်များအကြောင်းကို အပြည့်အဝ နားလည်မှု မရှိကြောင်း ဆွေးနွေးသူများက ဝန်ခံပြောဆိုကြပြီး ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးအပေါ်တွင်လည်း စိုးရိမ်မှုများ ရှိနေကြသည်။

အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပို ကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြဌာန်းချက် ၁၈၉ တွင်ဖော်ပြချက်

အပိုဒ် (၁၀)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်း သဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့် လက္ခဏာရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန် နာရီ၊ အချိန်ပိုကြေး၊ နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ် အနားယူချိန်ကာလ၊ လစာခံစားခွင့်ဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ယေဘုယျ အလုပ်သမားများ အကြား သဘောတူညီမှု ဆက်ဆံမှုများရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရမည်။

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

၃။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စ များကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင်အရန်သင့် ရှိနေပေးရန်နှင့် အလုပ်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိသလို သုံးစွဲရန် မအားလပ်သော အချိန်ကာလများကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) အမျိုးသားဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အညီ ဖြစ်သော အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ထိုက်သင့်သည့် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များ အတိုင်း အလုပ်ချိန်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။

pefcrfsm;

ဇယား (၆)	မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့် ပတ်သက်၍ လက်ရှိ အခြေအနေ အနှစ်ချုပ်	
အဓိက အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်	မြန်မာဥပဒေ	အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျိုးဝင်ပါသလား။
အခကြေးငွေ	အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအက်ဥပဒေ (၂၀၁၃)	အကျိုးဝင် (သို့သော် အလုပ်သမား ၁၀ ဦးအောက်ရှိသည့်လုပ်ငန်းနှင့် မိသားစုတစ်နိုင်ငံတစ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကျိုးမဝင်ပေ)
အချိန်ပိုကြေး	ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)	အကျိုးမဝင်
အလုပ်ချိန်နှင့် ခွင့်ရက်၊	ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ကလေးသူငယ် ဥပဒေ (၁၉၉၃) (ပုဒ်မ ၂၄)	အကျိုးမဝင်
အလုပ်လုပ်ရန် အနိမ့်ဆုံး ရှိရမည့် အသက်အရွယ်	ကလေးသူငယ် ဥပဒေ (၁၉၉၃) (ပုဒ်မ ၂၄) (သုံးသပ်ဆဲ)	မတွေ့ရှိပါ
အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်	အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)	အကျိုးမဝင်
အသက်ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သော လုပ်ငန်း	လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (၂၀၁၉) ကလေးသူငယ် ဥပဒေ (၁၉၉၃) (ပုဒ်မ ၆၅)	အကျိုးမဝင်
လူမှုဖူလုံရေး	လူမှုဖူလုံရေးအက်ဥပဒေ (၂၀၁၂)	မလုပ်မနေရ မဟုတ်ပါ
ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ	အကျိုးမဝင်
အလုပ်သမားရေးရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး	၁၉၅၁ မူဘောင်၏ အစိတ်အပိုင်း	အကျိုးမဝင်
အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး	အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)	အကျိုးဝင်

trlt ult vlyorm;rm; twul'Oya' umul , lapmial&mulriqli&m vlyiet t zI

