International
Labour
Organization

1919-2019

မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊နည်းဥပဒေများအပေါ် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊စံချိန်စံနှုန်းများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်၍ လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမှုနှင့်အခွင့်အရေးများဌာနခွဲ(FUNDAMENTALS)

မူပိုင်ခွင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၂၀၁၉
ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေသည် ၂၀၁၉

ဤစာအုပ်သည် (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)ဖန်တီးမှုအများဆိုင်ယူဆချက် ၄.၀ နိုင်ငံတကာလိုင်စင်အောက်မှ ပွင့်လင်းမှုလုပ်ငန်းဖြန့်ဝေခြင်းဖြစ်သည်။ လိုင်စင်တွင်အသေးစိတ်ဖေါ်ပြသကဲ့သို့ မူလစာအုပ်အပေါ်မူတည်ပြီး ဖတ်ရှုသူများပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်၊ ဝေမျှနိုင်၊ ပြင်ဆင်ခြင်းပြုလုပ်နိုင်သည်။ ILO သည်စာအုပ်၏ပိုင်ရှင်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိမှတ်ပြုထားရမည်။ အသုံးပြုသူများ၏ လုပ်ငန်းနှင့် ချိတ်ဆက်အသုံးပြုရာတွင် ILO ၏အမှတ်တံဆိပ်အသုံး ပြုခွင့်မရှိပါ။

ထည့်သွင်းယူဆချက် -- စာအုပ်အကြောင်းအရာသည် - FUNDAMENTALS *မှမြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများနည်းဥပဒေများ အပေါ် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊စံချိန်စံနှုန်းများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်၍ လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်း ၂၀၁၈၊ ရန်ကုန်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ၂၀၁၉။*

ဘာသာပြန်ဆိုချက် -- ဤစာအုပ်ဘာသာပြန်ဆိုရာတွင် နောက်ဆက်တွဲမသက်ဆိုင်ကြောင်းကို ထည့်သွင်းယူဆချက်တွင်ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။ ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းသည် ILO ၏ဘာသာပြန်ဆိုထားခြင်းမဟုတ်ကြောင်းနှင့် ILO ၏တရားဝင်ဘာသာပြန်ဆိုထားခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ ဘာသာပြန်ဆိုမှုအတွက် ILO မှတာဝန်ယူမည်မဟုတ်ပါ။

ပြင်ဆင်ညှိနှိုင်းချက် - စာအုပ်ကိုပြန်လည်ပြင်ဆင်ရာတွင် ထည့်သွင်းယူဆချက်တွင်မသက်ဆိုင်ကြောင်းဖော်ပြရမည်။ ဤမူလစာအုပ်ကို ILOမှ ပြင်ဆင်ညှိနှိုင်းသည်။ ပြင်ဆင်ခြင်းတွင်ဖော်ပြသောအမြင်များနှင့် ထင်မြင်ချက်များအတွက်တာဝန်ယူမှုသည် စာရေးသူ (သို့) ပြင်ဆင်ညှိနှိုင်းရေးသားသူများ အပေါ်တွင်သာ မူတည်ပြီး ILO ကထောက်ခံသည်မဟုတ်ပါ။

အခွင့်အရေးနှင့်လိုင်စင်နှင့်ပတ်သက်သောမေးမြန်းချက်များအားလုံးကို ILO ထုတ်ဝေရေး (အခွင့်အရေးနှင့်လိုင်စင်)သို့လိပ်မူသင့်သည်/ CH-1211 Geneva 22, Switzerland သို့မဟုတ် rights@ilo.org ပို့နိုင်သည်။

ISBN: 978-92-2-031894-2 (Print); 978-92-2-031895-9 (Web PDF)

အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့်လည်းရနိုင်သည်။ *A legal review of national laws and regulations related to child labour in Myanmar in light of international laws and standards 2018*, ISBN: 978-92-2-031892-8 (Print); 978-92-2-031893-5 (Web PDF), Geneva, 2019.

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤစာအုပ်ဖြစ်မြောက်လာစေရန် FUNDAMENTALS မှအတိုင်ပင်ခံ Natsu Nogami ကပြုစုပေးခဲ့ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ရန်ကုန်ရုံး၊မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ်မှ Selim Benaissau ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်ရုံးမှ Piyamal Pichaiwongse၊ ကိုစောစာကပေါ၊ မနှင်းဝတ်ရည်၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသဆိုင်ရာ ရုံးမှ Simrin Singh ၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ရုံးချုပ်မှ Yoshie Noguchi၊ Bharati Pflug နှင့် Jose-Maria Ramirez Machado တို့အနေဖြင့်လည်း အကြံပြုချက်များ၊အကူအညီများ၊ အထောက်အပံ့များ ပြုခဲ့ကြပါသည်။

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအအတွက် ရန်ပုံငွေအား အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာနမှထောက်ပံ့ပေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ် My-PEC(ProjectMMR/13/10/USA) ပူးပေါင်းမူသဘောတူညီချက် အမှတ် IL-25263-14-75-K.

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာန၏အမြင်(သို့)မူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ၊ (သို့) လုပ်ငန်းအမည်၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ (သို့) အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ အတည်ပြုထောက်ခံထားသော အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းအတွကစုစုပေါင်းကုန်ကျငွေ ဒေါ်လာ ၆၂၅၀၀၀၀ကို ဗဟိုအစိုးရ ရံပုံငွေဖြင့် ထောက်ပံ့သည်။

ILO ထုတ်ဝေမှုများတွင်ရွေးချယ်သတ်မှတ်ချက်ခန့်ထားမှုများမှာ ကုလသမဂ္ဂ၏အစဉ်အလာသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပြီးထည့်သွင်းတင်ပြသည့် အကြောင်းအရာများသည်လည်း မည်သည့်နိုင်ငံ၊ ဒေသ သို့မဟုတ် နယ်ပယ် သို့မဟုတ် အာဏာပိုင်များ၊ ယင်းနိုင်ငံ၏ နယ်နမိတ်အကန့်အသတ်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေအကြောင်းရာများ အပေါ်တွင် ILO၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ညွှန်းဆို ဆောင်ရွက်ထားခြင်းမဟုတ်ပါ။

သုံးသပ်တင်ပြသည့်ဆောင်းပါးများ၊ လေ့လာမှုများနှင့်အခြားသော အကြံပြုဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါရှိသည့် အယူအဆ ထင်မြင်ချက်များသည် ၄င်းတို့ကိုရေးသားသူများအပေါ်တွင်သာ လုံးဝသက်ဆိုင်တာဝန်ရှိပြီး ILO မှ ထိုဖော်ပြချက်များအပေါ်တွင် ထောက်ခံအကြံပြုခြင်းမပါဝင်ပါ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားဖြစ်ထုတ်လုပ်သောကုန်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းများ၏အမည်များကို ကိုးကားဖော်ပြခြင်းများသည် ILO မှထောက်ခံတင်ပြထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ ထိုသို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ကုန်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းများ၏အမည်များကို မဖော်ပြခြင်းသည်လည်း ထည့်သွင်းရန်သဘောမတူကြောင်းပြသခြင်းမဟုတ်ပါ။

ILO ထုတ်ဝေမှုများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာ ထုတ်ကုန်များဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို www.ilo.org/publns တွင်ရှာဖွေနိုင်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် www.ilo.org/childlabour လေ့လာဖတ်ရှုနိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထုတ်ဝေသည်။

မာတိကာ

အတိုကောက် အသုံးအနှုန်းများ vi

နိဒါန်း ၁

နောက်ခံအကြောင်းအရာများ. ၁

ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊စံချိန်စံနှုန်းများ ၁

ဇယား(၁) မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ပေးရန် တာဝန်ရှိမှုများ၊ သက်ဆိုင်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ. ၃

ကလေးအလုပ်သမား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက် ၄

မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးအလုပ်သမား၊လက်ရှိအခြေအနေ ၅

ကလေးအလုပ်သမားဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မူဝါဒများ ၊ဥပဒေများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့်ပေးအပ်ထားသည့် နိုင်ငံတကာကတိကဝတ်များနှင့် ဆောင်ရွက်ပေးရမည့်တာဝန်များ ၈

ရည်မှန်းချက်များနှင့်အသုံးပြုမည့်နည်းလမ်းများ(Methodology) ၁၂

ရည်မှန်းချက်များ ၁၂

အသုံးပြုမည့်နည်းလမ်းမျာ;(Methodology) ၁၄

အခန်း(၁) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲ ဥပဒေများနှင့် ဥပဒေပြင်ဆင်မှု ၁၅

(၁. ၁) မြန်မာနိုင်ငံ တရားစီရင်ရေးစနစ်နှင့်ဥပဒေပြုရေးလုပ်ငန်းစဉ်. ၁၅

(၁. ၂) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် လက်ရှိဆောင်ရွက်ဆဲ နှင့် နောင် ဥပဒေ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်မည့်အခြေအနေ. ၁၈

ဇယား (၂) ကလေးအလုပ်သမား၊လူငယ်အလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေများ ၁၈

ဇယား(၃) အဓိကတာဝန်ရှိများအနေဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေများ၊နည်းဥပဒေများသည် ကလေး အလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ အထူးသဖြင့် ကလေးအလုပ် သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးခိုင်းစေမှုအပေါ် ထိရောက်မှုရှိ၊ မရှိထင်မြင်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးတွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့မှု ရလာဒ်များ ၂၀

အခန်း(၂) ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တည်ဆဲဥပဒေများပါ အဓိကအကြောင်းအခြင်း အရာများအပေါ် နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊ စံချိန်စံနှုန်းများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်၍ လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်း. ၂၃

(၂. ၁) စီးပွားရေးအရခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း တို့မှ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးပိုင်ခွင့် ၂၃

(၂. ၂) လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ စည်းခြင်းနှင့်စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်း ၂၄

(၂. ၃) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမရှိခြင်း ၂၅

(၂. ၄) အကျိုးဝင်မှုအဝန်းအဝိုင်းနှင့် အကျိုးဝင်မှုမှဖယ်ထုတ်ခြင်း ၂၇

(၂. ၅) ကလေးအလုပ်သမား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်. ၂၈

ဇယား(၄) တည်ဆဲဥပဒေများပါ ကလေး အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိ သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက် အမျိုးမျိုးအား ဖေါ်ပြချက် ၂၉

ဇယား(၅)ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)အရသတ်မှတ်ပေးရမည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားဝင် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက် ၃၁

(၂. ၆) ပေါ့ပါးသောအလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ခြွင်းချက်များ ၃၄

(၂. ၇) အလုပ်သင်နှင့် သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ ခြွင်းချက် ၃၅

(၂. ၈)အနုပညာဆိုင်ရာသရုပ်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ခြွင်းချက် ၃၆

(၂. ၉)ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်း ၃၇

ဇယား (၆) အန္တရာယ်သည့် အလုပ်များအပေါ် တာဝန်ရှိသူများ၏ နားလည်သဘောပေါက်မှု၊ အားပေး ထောက်ခံမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့မှုများ၏ ရလာဒ် ၅၅

(၂. ၁၀) အလုပ်ချိန်နှင့်ညဘက်အလုပ် ၆၁

(၂. ၁၁) အခကြေးငွေ ၆၄

(၂. ၁၂) စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းနှင့်အရေးယူ အပြစ်ပေးခြင်း ၆၄

ဇယား(၇)ဥပဒေစည်းကြပ်မှု အားနည်းချက်အပေါ် တာဝန်ရှိသူများ၏ သဘောထားအမြင်အား မေးမြန်း ဆွေးနွေးထားမှု ရလာဒ်များ ၆၅

အခန်း(၃) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်ပြဿနာ အကြောင်းအရာများ၊ ကွာဟချက် များ၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ အကျဉ်းချုပ် ၇၆

(၃. ၁)၂၀၀၈ခုနှစ်ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၇၆

(၃. ၂)ကလေးသူငယ်ဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့ဥပဒေအမှတ် ၉/၉၃) ၇၇

(၃. ၃)၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ ၇၉

(၃. ၄) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ်၅၉)၊ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင် ၈၂

(၃. ၅) ၂၀၁၄ခုနှစ်၊အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် (၄၁/ ၂၀၁၄) (ပြင်ဆင်ရန်) ၈၃

(၃. ၆) ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊အခြေခံပညာရေးဥပဒေ၊ ဒုတိယမူကြမ်း(၂၀၁၄)၊ ... ၈၄

(၃. ၇) ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ နည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍ ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်း ၈၄

(၃. ၈) ၁၉၃၄ခုနှစ်၊ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ အက်ဥပဒေ(အသစ်ပြန်လည်ရေးဆွဲပြီး ဖျက်သိမ်းရန်)၊ ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများအလုပ်စီစဉ်ရေး အက်ဥပဒေ(ဖျက်သိမ်းရန်) ၈၅

(၃. ၉) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ရေနံမြေ(အလုပ်သမားနှင့်သက်သာချောင်ချိရေး)အက်ဥပဒေ၊ (ပြင်ဆင်ရန်)...... ၈၅

(၃. ၁၀) ၁၉၅၄ခုနှစ်၊မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ်ရေကြောင်း(ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေ နှင့် ၁၉၅၄ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ် ရေကြောင်း(ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်စီဥပဒေအမှတ် ၄/၉၉) ၈၆

(၃. ၁၁) မြန်မာပင်လယ်ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေ (နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေ အမှတ် ၉/၉၀) ၈၇

(၃. ၁၂) ၁၉၉၄ခုနှစ်၊မြန်မာ့သတ္တုတွင်းဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၈/၉၄) ၈၇

(၃. ၁၃) ၂၀၀၅ခုနှစ်၊လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ၊ နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ် ၅/၂၀၀၅. . . . . ၈၈

(၃. ၁၄) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ်(၇/၂၀၁၁) ၉၀

(၃. ၁၅) အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေ အမှတ် (၅/ ၂၀၁၂)၊ ၉၀

(၃. ၁၆) ၁၉၃၆ခုနှစ်၊လုပ်ခပေးရေးအက်ဥပဒေ. ၉၁

(၃. ၁၇) ၂၀၁၃ခုနှစ်၊အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၇/၂၀၁၃) ၉၁

(၃. ၁၈) ၁၉၅၁ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ၊ (ဥပဒေအမှတ် (၅၀))၊ ၁၉၅၁ခုနှစ် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ်၆/၂၀၀၆၊၃၀-၅-၂၀၀၆). ၉၂

(၃. ၁၉) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ (ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၂၉/၂၀၁၃). ၉၃

(၃. ၂၀) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၁၅/၂၀၁၂). ၉၃

(၃. ၂၁) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်း(၂၀၁၈ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ) ၉၆

(၃. ၂၂)၁၉၂၃ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ၊ ၁၉၂၃ခုနှစ်အလုပ်သမားလျော်ကြေး အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၊ (နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ် ၄/၂၀၀၅) ၉၇

နိဂုံးချုပ် ၉၇

ရည်ညွှန်းချက်များ ၉၉

နောက်ဆက်တွဲများ. ၁၀၅

နောက်ဆက်တွဲ(၁)သတင်းအချက်အလက် အဓိကပေးသူများ စာရင်း ၁၀၅

နောက်ဆက်တွဲ(၂)တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့် မေးခွန်းများ. ၁၀၇

အတိုကောက် အသုံးအနှုန်းများ

CEACR	ပြဋ္ဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊
Convention No.29	၁၉၃၀ခုနှစ်၊အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၂၉)၊
Convention No.138	၁၉၇၃ခုနှစ်၊အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)၊
Convention No.182	၁၉၉၉ခုနှစ်၊ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်း ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊
CRC	ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊
GoRUM	ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊
MOLES	အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၊
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊
MyPEC	မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ်၊
NGO	အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ၊
TWG-CL	ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ နည်းပညာရပ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့၊
UNICEF	ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊
WFCL	ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်း၊

နိဒါန်း

နောက်ခံအကြောင်းအရာများ

ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊စံချိန်စံနှုန်းများ

ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြေခံမူ တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်အားဖြင့် သမိုင်းဆိုင်ရာရှု့ဒေါင့်အမြင်အရဆိုရပါမူ အလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေများ သည် စက်မှုတော်လှန်ရေးကာလအတွင်း ကလေးငယ်များအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ ကြမ်းတမ်းပင်ပန်းသည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများတွင်လုပ်ကိုင်ရခြင်းတို့မှ အကာကွယ်ပေးရန် ရည်ရွယ်ရေးဆွဲခဲ့သည့် ကလေးကာကွယ်ရေး ဥပဒေများမှ အစပြုပေါက်ဖွားလာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကလေးငယ်များအား စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ် ခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးပိုင် ခွင့်အား နိုင်ငံတကာလူမှု အသိုက်အဝန်းက အခြေခံကျပြီးမဖြစ်မနေရရှိရမည့် လူ့အခွင့်အရေး တစ်ရပ်အဖြစ် ရှု့မြင်လက်ခံထားကြပါသည်။ အဆိုပါ အကြောင်းအရင်းများကြောင့် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် စတင်ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်ခဲ့ချိန်[၁] မှစ၍ ကလေးငယ်များ နှင့်သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်း အများအပြားကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ် ပေးခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါစံချိန် စံနှုန်းများအနက် ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး၊ လူငယ်အလုပ် သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေး ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဓိကပြဌာန်းချက် (Core Conventions)(၂)ချက်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ၁၉၇၃ခုနှစ်၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)နှင့် ၁၉၉၉ခုနှစ်၊ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)တို့ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)အားအကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုအား တဖြည်းဖြည်းခြင်းလျှော့ချရာမှ လုံးဝပပျောက်သွား သည့် အထိလည်းကောင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တရားဥပဒေရေးရာ စနစ်တစ်ရပ် ဖော်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အဆိုပါစနစ်အပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်ပေးခြင်း ကိုလည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ပေးမည့် နိုင်ငံရေး ကတိကဝတ်တစ်ရပ် ထားရှိပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)အား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ကျွန်ပြုခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ တရားဥပဒေနှင့်ငြိစွန်းသည့်အလုပ်များ လုပ်ကိုင်စေခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက်ပျက်စီး စေနိုင်သည့် အလုပ်များတွင်ခိုင်းစေ ခြင်းတို့ အပါအဝင် ကလေးအလုပ်သမားများကို အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအားတားမြစ်ရန်၊ ပပျောက်သွားရန် ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်သွားမည့် နိုင်ငံရေးကတိ ကဝတ်နှင့် လက်ငင်းဆောင်ရွက်ချက်များ လိုအပ်ပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ကလေးအလုပ်သမား ဆိုင်ရာ စံချိန် စံနှုန်းများ အပေါ် ထပ်မံအားဖြည့်ပေးမည့် ပြဌာန်းချက်များ၊ သဘောတူညီချက်များ (Convenants) အများအပြား ထုတ်ပြန်ပေးခဲ့ပါသည်။[၂] ထိုသို့ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ပြီးပြည့်စုံမှုဖြစ်စေသည့် အချက်မှာ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံ

---

[၁]ပထဆုံးသက်ဆိုင်သည့်ပြဌာန်းချက်မှာ ကလေးငယ်များအား စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အား သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးသည့် ၁၉၁၉ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၅) (စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍ)ပင်ဖြစ်ပါသည်။

[၂]ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းမှ ပပျောက်စေရေး၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လက်တွေ့အသုံးချလမ်းညွှန်၊ လွှတ်တော်ကိုယစားလှယ်များ လက်စွဲစာအုပ်၊

အားလုံးနီးပါး၏ အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးမှုကို ရရှိထားသည့် ၁၉၈၉ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ပညာရေးကိုအဟန့်အတား အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်သည့် အလုပ်များ၌ လုပ်ကိုင်စေခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း ပြဆိုထားပါသည်(စာပိုဒ် (၃၂)(၁))။ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ဥပဒေရေးရာ၊ အုပ်ချုပ်မှုရေးရာ၊ လူမှုရေးရာနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ် ဆောင်ရွက်ပေးရန်လည်း လိုအပ်ပါသည် (စာပိုဒ် (၃၂))[၄]။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး၊ ကလေးအလုပ်သမား၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ဆက်စပ် နေသည့် ကဏ္ဍများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြားနိုင်ငံတကာ သဘောတူ စာချုပ်စာတမ်း (ငြအနမညအေသေညငူ ငြအမကာနညအျ) များစွာရှိပါသေးသည်။ ဇယား အမှတ်(၁)တွင် မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအဖြစ်ရှိနေသည့် နိုင်ငံတကာသဘောတူ စာချုပ် စာတမ်းများ စာရင်းကို ပြုစုတင်ပြထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား (၁၉၉၁ခုနှစ်တွင် အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံး) အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄[၅] ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)ကို အတည်ပြု လက်ခံကျင့် သုံးခဲ့ပြီး ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းမှ ပပျောက်သွားရန် ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ကြောင်း နိုင်ငံရေးကတိကဝတ်ကိုလည်း ထုတ်ဖော် ပြသခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် ကလေး အလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံ ဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းမှ ပပျောက်သွားရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စပ်ဆိုင်သည့် အရေးကြီးနိုင်ငံတကာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုဖြစ်သည့် ၁၉၃၀ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အဓမ္မခိုင်း စေခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၂၉)ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထား သည့်အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် အဓမ္မခိုင်းစေမှု အဆုံးသတ်သွားစေရန် ဆောင်ရွက်မည်ဟု အတိအလင်းထုတ်ပြန် ကြေညာခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရ (အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန)နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အသိသက်သေအဖြစ် ဆောင်ရွက်လျက်) တို့အကြား၂၀၁၂ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့သည့် လက်ရှိအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ နားလည်မှု စာချွန်လွှာအရ ပူးတွဲလုပ်ငန်းအဖွဲ့[၆] က စောင့်ကြည့် လျက်ရှိသည့် လုပ်ငန်း စီမံချက်(၇)ရပ် အပေါ် အခြေခံလျက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့်အဓမ္မခိုင်းစေမှုပပျောက် စေရေးရည်မှန်းချက်အပေါ် အထောက်အပံ့ပြုမည့် ရှင်းလင်းသည့်မူဘောင် တစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ် စေပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ စာပိုဒ်(၂၆) အရ ၁၉၉၈ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည့် စုံဆန်းစစ်ဆေးရေး ကော်မရှင်၏ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်သည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှုများ အဆုံးသတ်သွားစေရေး သက်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် ကတိကဝတ်များချမှတ် ဆောင်ရွက်သွားရန်

အမှတ်(၃)၊ စာမျက်နှာ(၃၅)၊ (ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ၂၀၀၂ခုနှစ်)။ www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1200/lang--en/index.htm. တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

[၄]အခြားသက်ဆိုင်သည့်အချက်များမှာ စာပိုဒ်(၃၃)တရားမဝင်မူးယစ်ဆေးဝါးထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ခြင်းစသည့် လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးငယ်များအား ခိုင်းစေခြင်းအပေါ် တားဆီးရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊စာပိုဒ် (၃၄)လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းမှ တားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း၊စာပိုဒ် (၃၅) မည်သည့် အကြောင်း ကြောင်း မဆိုကလေးငယ်များအား ဖြားယောင်းခေါ်ဆောင်သွားခြင်း၊ရောင်းစားခြင်း၊လူကုန်ကူးခြင်းတို့မှ တားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း၊စာပိုဒ် (၃၆) ကလေးငယ်များ ကျန်းမာ ပျော်ရွှင်စေမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မည်သည့်အကြောင်းအချင်းအရာကိုမဆို ဖျက်စီးနိုင်သည့် မည်သည့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမျိုးကို မဆိုတားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း၊စာပိုဒ်(၂၈) ကလေးငယ်များအနေဖြင့် ပညာသင်ကြားပိုင်ခွင့်ရှိမှုအပေါ် အာမခံချက်ပေးခြင်း၊စာပိုဒ်(၃၉)ကလေးအလုပ်သမား ဖြစ်ခဲ့သည့် ကလေးငယ်များအတွက် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊စိတ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်းသို့ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းများ အပေါ် မြှင့်တင့်ပေးနိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ချမှတ် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

[၅]၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာ ပထမဆုံးအစီရင်ခံစာအား တင်ပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

[၆]အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း အပြီးတိုင်အဆုံးသတ်သွားစေရေး လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးမဟာဗျူဟာမြောက် ပူးတွဲလုပ်ငန်းကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ၁၀-၄-၂၀၁၂ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၉/၂၀၁၂)။အဆိုပါကော်မတီအား အလုပ်သမား ဝန်ကြီး ဌာနနှင့်ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနတို့မှ အဆင့်မြင့်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ဒုတိယဝန်ကြီးအဆင့်၊ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၊ပြည်ထောင်စု ရှေ့နေချုပ်ရုံး၊နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊မြေစာရင်းဌာနတို့မှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တို့ဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

ဆိုသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရတို့အကြား ရရှိထားခဲ့သော သဘောတူညီမှုတစ်ရပ်အပေါ်တွင် လည်းကောင်း၊ အဓမ္မခိုင်းစေခံခဲ့ရသူများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၏ ပြန်လည်ကုစား ဖြေရှင်းပေးမှုကိုရယူရန် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ၏ ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ မှတဆင့် ၎င်းတို့၏ တိုင်ကြားချက်များကို တင်ပြဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ၂၀၀၇ခုနှစ်တွင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှု ယန္တရားနှင့် စပ်လျဉ်း၍ပေါက်ပေါက်လာခဲ့သည့် နောက်ဆက်တွဲ နားလည်မှုစာချွန်လွှာတစ်ရပ် အပေါ်တွင်လည်းကောင်း နားလည်မှုစာချွန်လွှာအား အခြေခံထားပါသည်[၆]။ နောက်ဆက်တွဲ နားလည်မှု စာချွန်လွှာ တိုင်ကြားမှု လက်ခံဖြေရှင်းရေးယန္တရား အနေဖြင့်တိုင်ကြားမှုပေါင်း (၁၉၀၀)ကျော် လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။ သတင်းမီဒီယာနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု တို့ကြောင့် ကနဦးတွင် တိုင်ကြားမှုအရေအတွက် မြင့်မား နေခဲ့သော်လည်း အဓမ္မခိုင်းစေသည့်အလေ့အထများ အနေဖြင့် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ တဖြည်းဖြည်းလျော့ကျ သွားလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ် နားလည်မှု စာချွန်လွှာအရ ဆောင်ရွက်ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များသည် ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် အဓမ္မခိုင်းစေမှုပပျောက်သွားစေရေးဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူညီထား ခဲ့သည့် အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်ပါ နောက်ဆက်တွဲလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအတွက် အခြေခံကောင်းများ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

ဇယား(၁) မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ပေးရန် တာဝန်ရှိမှုများ၊ သက်ဆိုင်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ[၇]

ပြဋ္ဌာန်းချက်များ	လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့	အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးသည့်နေ့
၁၉၉၉ခုနှစ်၊ကလေးအလုပ်သမားများအားအဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)၊	ဒီဇင်ဘာ(၁၃)	
၁၉၁၉ခုနှစ်၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ညဖက်ခိုင်းစေခြင်း (စက်မှုကဏ္ဍ) ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၆)၊	၁၉၂၁	
လူကုန်ခြင်းနှင့် အခြားသူများ၏ ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းများအား နှိပ်ကွပ်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊	၁၄-၃-၅၆	
ကျေးကျွန်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊	၂၉-၄-၅၇	

[၆] အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊မျှတသည့်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်အတွက် လူမှုရေးရာတရားမျှတမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ကြေငြာစာတမ်းနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ အထွေထွေ စစ်တမ်း၊ ၂၀၀၈၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီအစီရင်ခံစာ၊ အစီရင်ခံစာ အမှတ်စဉ်(၃) အပိုင်း(ခ)၊ (၁၀၁)ကြိမ်မြောက်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၊ စာမျက်နှာ (၁၁၉)၊ (ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၂)။
[၇] အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက် ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း (မူကြမ်း)၊နိုဝင်ဘာ၊၂၀၁၄၊ စာမျက်နှာ(၅)၊

ကျေးကျွန်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်အား ပြင်ဆင့်သည့်နောက်ဆက်တွဲ ပြဌာန်းချက်၊	၁၄-၃-၅၆	၂၉-၄-၅၇
စနစ်တကျအုပ်စုဖွဲ့ နိုင်ငံဖြတ်ကျော်ရာဇဝတ်မှုများဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ပြဌာန်းချက်၊		၃၀-၃-၀၄
ကုန်းလမ်း၊ ရေလမ်း၊ လေကြောင်းခရီးလမ်းတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်လာသူများအား ခိုးသွင်းပေးခြင်းအားတားမြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ ပြဌာန်းချက်၊		၃၀-၃-၀၄
အထူးသဖြင့်ကလေးနှင့် အမျိုးသမီးများအား လူကုန်ကူးခြင်းကို တားဆီးခြင်း၊ နှိပ်ကွပ်ခြင်း၊ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ နောက်ဆက် တွဲပြဌာန်းချက်၊		၃၀-၃-၀၅
ဂျီနီဗာ ပြဌာန်းချက် (၁ မှ ၄)ထိ		၂၅-၈-၉၂
ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်		၁၅-၇-၉၁
ကလေးသူငယ်များ ရောင်းစားခြင်း၊ ပြည့်တန်ဆာဖြစ်စေခိုင်းခြင်း၊ ညစ်ညမ်းကိစ္စရပ်များ တွင်ခိုင်းစေခြင်း ဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်၊		၁၆-၁-၁၂
အဝမ္မနှင့် မလုပ်မနေရခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်		၄-၃-၅၅
အမျိုးသမီးများအား ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံနေမှုများအား ပပျောက် သွားစေရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်		၂၂-၇-၉၇
မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်		၇-၁၂-၁၁
မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်၊		၁၂-၁-၁၂

ကလေးအလုပ်သမား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်

ကလေးငယ်များအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးကို အကြောင်းအရင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကလေးငယ်များလုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်ကိုင်တိုင်းအား ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်ပေါ်စေသည့် အလုပ်ဟု သတ်မှတ်ပြီး ပပျောက်သွားစေရေး ဆောင်ရွက် ပေးရန် မလိုအပ်ပါ[၈]။ သို့ပါ၍ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းတွင် ဥပဒေရေးရာခွဲခြမ်းလေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်း သဘောသဘာဝအရ ကလေးအလုပ်သမားအား အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ် ထားပါသည်-

(က) ဥပဒေအရ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်အသက် အောက်ရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကလေးငယ်များ၊

[၈] အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊ အင်တာနက်စာမျက်နှာhttp://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htmပါ 'ကလေးအလုပ်သမားဆိုတာဘာလဲ'တွင်ကြည့်ပါ။ ၂၈-၁-၂၀၁၅ရက်နေ့တွင် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုသည်။

(ခ) ဥပဒေအရ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အသက်အထက်ကျော်လွန်ပြီး အသက် (၁၈)နှစ်မပြည့်သေးဘဲ နိုင်ငံတကာစာချုပ်စာတမ်းများပါ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ အပေါ် ဖေါက်ဖျက်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်များ သို့မဟုတ် အခြေအနေမျိုးများတွင် လုပ်ကိုင်နေရသည့်ကလေးငယ်များ အထူးသဖြင့် ကျေးကျွန်သဖွယ် ခိုင်းစေ ကျင့်သုံးနေမှုများ ၊အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များ သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမားများ အား အခြားသော အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းခံရမှုများတွင် လုပ်ကိုင်နေရသည့် ကလေးငယ်များ။

အထက်ပါသတ်မှတ်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာက ကလေးအလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ချက်၊ လက်ခံနိုင်သည့်အချက်များနှင့်ကိုက်ညီပါသည်[၉]။ ယခုလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက် စာတမ်းတွင်လူငယ်အလုပ်သမားဟု ရည်ညွှန်းဖေါ်ပြသုံးစွဲထားသည့် စကားရပ်သည် ဥပဒေအရ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အသက်ထက်ကျော်လွန်ပြီး အသက်(၁၈)နှစ် မပြည့်သေးသော်လည်း နိုင်ငံတကာ စာချုပ်စာတမ်းများက ခွင့်ပြုသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ နှင့်အညီ လုပ်ကိုင်နေသည့်ကလေးငယ်များကို ဆိုလိုပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးအလုပ်သမား၊လက်ရှိအခြေအနေ

ကလေးအလုပ်သမား အသုံးချမှုမြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးပျံ့နှံ့ လျက်ရှိသည်ဟု အစီရင်ခံချက်များ အရ သိရှိရပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (ယခင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန) က ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင်ထုတ်ပြန်သည့် လုပ်သား အင်အားစစ်တမ်း အရအသက် (၅)နှစ်နှင့် (၇)နှစ်အကြား (၁. ၁)သန်းခန့်ရှိသော ကလေးငယ်များ အနေဖြင့် ကလေး အလုပ်သမားအဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြပြီး အဆိုပါအရေအတွက် (၆၁၆၈၁၅ဦး)၏ တစ်ဝက် ကျော်ကျော်မှာ အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြ ပါသည်[၁၀]။ သန့်ရှင်းရေး၊ ထမင်းချက်၊ ကလေးထိန်း၊ လယ်ယာလုပ်ငန်းခွင်ကူညီခြင်းကဲ့သို့သော လုပ်ကိုင်ရသည့်အလုပ်အမျိုးအစား၊ ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍသာ ကွာခြားသွားမည်ဖြစ်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ ကလေးငယ်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့မိသားစု၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်လျက် ရှိနေကြပါသည်[၁၁]။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရအနေဖြင့် ကလေးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင်[၁၂] ပါဝင်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် အမျိုးမျိုးကို လေ့လာသင်ယူနိုင်သကဲ့သို့ တာဝန်ယူလိုစိတ်နှင့် အလုပ်တန်ဖိုးကို သိရှိနားလည်စေမှုကို လည်း ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု ယူဆထားပါသည်[၁၃]။ သို့ရာတွင်ထိုသို့ ယူဆခြင်းသည် ကလေးငယ် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေသည့် မိသားစုစီးပွားရေးအလုပ်များသည် ကလေးငယ် အတွက် အန္တရာယ်မရှိခြင်း၊ ကလေးအနေဖြင့် ကျောင်းမနေနိုင်ခြင်း၊ အနားယူအပန်းဖြေ ဆော့ကစားခြင်းများ မပြုနိုင်အောင်

[၉]ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်က အထွေထွေညီလာခံသို့တင်သွင်းသည့် ၂၇-၇-၂၀၀၉ရက်စွဲပါ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် လက်ရှိအခြေအနေ အစီရင်ခံစာ စာပိုဒ်(၁၃)၊ http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A%2F64%2F172&Submit=Search&Lang=Eတွင်ရယူ နိုင်ပါသည်။

[၁၀]အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊၂၀၁၅ခုနှစ်မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားအင်အား၊ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကူးပြောင်းခြင်း ဆိုင်ရာ စစ်တမ်း၊အကျဉ်းချုပ် အစီရင်ခံစာ။

[၁၁]ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊၂၀၀၉ခုနှစ် ဇူလိုင်လ (၁၄) ရက်နေ့၌ ၂၀၀၈ခုနှစ်အတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ရန် တင်သွင်းသည့် တတိယနှင့်စတုတ္ထအကြိမ် အလှည့်ကျအစီရင်ခံစာ၊ [CRC/C/MMR/3-4]စာပိုဒ်(၃၁၀)၊(နောက်ပိုင်းတွင် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ၏ ကလေးသငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ၂၀၀၈ခုနှစ် အစီရင်ခံစာ ဟုသုံးနှုန်းဖေါ်ပြသွားမည်။)

[၁၂]ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာ နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း/လယ်ယာလုပ်ငန်းအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များနင့် ကလေးငယ် နေထိုင်နေသည့် မိသားစု၏အိမ်မှုကိစ္စများ(သန့်ရှင်းရေး၊ထမင်းချက်စသည့်)ကို ရောနှောနေခြင်းဖြစ်သည်ဟုယူစရမည်ဖြစ်ပါသည်။အမှန်အားဖြင့် အိမ်မှုကိစ္စ ဆောင် ရွက်ခြင်းသည် လွန်စွာအချိန်ကြာမြင့်ခြင်း၊ ကလေးများအတွက် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြင်းမရှိသ၍ ကလေးအလုပ်သမားအဓိပ္ပါယ်မမြောက်ပါ။

[၁၃]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၃၁၁)။

တားဆီးနေမှုမရှိမှသာ မှန်ကန်မှုရှိမည် ဖြစ်ပါသည်[၁၄]။ ကလေးများအား ထိုသို့သော မိသားစုလုပ်ငန်းများအပြင် အသက်ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရခြင်း သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသည့် အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊စားသောက်ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ လမ်ဘေးဈေးသည်အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ အမှိုက်ကောက်ခြင်း၊ အသေးစား ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ စားသောက်ဆိုင်၊ လက်ဘက်ရည်ဆိုင်၊ မိသားစု လယ်ယာ လုပ်ငန်းများနှင့် အကြီးစားဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်းများကိုတွေ့ရှိနေရပါသည်[၁၅]။

တရားဥပဒေအရ တားမြစ်ထားသော်လည်း ကလေးများအနေဖြင့် စီးပွားဖြစ်လိင်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေရကြောင်း၊ ကလေးများအပေါ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခံ နေရမှုများ ရှိနေကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြချက်များအရ သိရှိနေရပါသည်။ ၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သည့် စစ်တမ်းတစ်ခု အရ မြို့ကြီး(၃)မြို့ရှိ အသက်(၂၅)နှစ်အောက်မိန်းခလေး အလုပ်သမား (၅၈)ဦးအနက် (၁၂)ရာခိုင်နှုန်းခန့် သည် အသက်(၁၀)နှစ်မှ (၁၄)နှစ်အတွင်းတွင်လည်းကောင်း၊ (၃၃)ရာခိုင်နှုန်းသည် အသက် (၁၅)နှစ် မှ (၁၉)နှစ်အတွင်းတွင်လည်းကောင်း ရှိနေသေးသည်ကိုစိတ်ပူစရာရလဒ်များ အဖြစ် တွေ့ရှိရပါသည်[၁၆]။ အဆိုပါအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့နှင့်လာရောက်ပျော်ပါးသူ၊ `ပည့်တန်ဆာ ခေါင်း၊ အခြားသူများ၏ နှုတ်ပိုင်း၊ရုပ်ပိုင်း၊လိင်ပိုင်း၊ ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာ မတော်မတရားပြုခြင်းခံခဲ့ ရကြောင်း၊ထို့အပြင် ၎င်းတို့အား လူမှုကွန်ယက်အတွင်းမှ အထီးကျန်ဖြစ်စေမည့် တားဆီးခံရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း၊ ဆဲရေးတိုင်းထွာ ခံရခြင်းများကို လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အခြားသူများက ပြုလုပ်သည်ကိုလည်း ခံစားရကြောင်းတွေ့ရှိရ ပါသည်[၁၇]။ ထို့အပြင်ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့်လည်း ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်နေသည့်ကလေးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသူများအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး အကာအကွယ်ပေးရမည့်အစား တရားစွဲဆို[၁၈]အပြစ်ပေး အရေးယူနေမှု အပေါ်လွန်စွာ စိုးရိမ်မိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုထားပါသည်။

လူကုန်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် လူကုန်မှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအားအမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေး ငယ်များအတွက် အဓမ္မခိုင်းစေခံရနိုင်သည့် အခြေအနေ၊ အမျိုးသမီးနှင့်ကလေးငယ်များအတွက် အခြားနိုင်ငံများသို့ လိင်ကုန်ကူးခံရမည့်အခြေအနေတွင်ရှိနေသည့် နိုင်ငံတစ်ခုဟုသတ်မှတ် ဖော်ပြထားပါသည်[၁၉]။ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ၊ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၊ စင်္ကာပူနိုင်ငံ၊ အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ တရုပ်နိုင်ငံ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၊ အန္ဒိယနိုင်ငံ၊ တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံနှင့် ကာတာနိုင်ငံများသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားရောက် သူများသည် အဆိုပါနိုင်ငံများ၌ အဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း သို့မဟုတ်လိင်ကုန်ကူးခံရခြင်း စသည့်အခြေအနေများနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်ဖွယ်ရာရှိနေပါသည်[၂၀]။ အခြားရရှိသည့် အချက်အလက်တစ်ချို့အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းနှင့် နိုင်ငံပြင်ပတို့၌

[၁၄]ကုလသမဂ္ဂကလေးများရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးများအခြေအနေဆိုင်ရာ လေ့လာစမ်းစစ်ချက်၊စာမျက်နှာ(၁၁၅)၊ (မြန်မာနိုင်ငံ၊၂၀၁၂)၊ http://www.unicef.org/eapro/Myanmar_Situation_Analysis.pdfတွင်ရယူနိုင်ပါသည်၊ ၂၀-၁၂-၂၀၁၄တွင်ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုသည်၊ ဤနေရာမှစ၍ နောက်ပိုင်းတွင်ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊အခြေအနေဆိုင်ရာလေ့လာစမ်းစစ်ချက်ဟု ဖော်ပြသုံးနှုန်းသွားမည်။
[၁၅]ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊[CRC/C/MMR/CO/3-4] ၊၃-၂-၂၀၁၂တွင် အတည်ပြုပြီး ၁၄-၃-၂၀၁၂တွင်ထုတ်ဝေသည်၊စာပိုဒ်(၈၅-က)။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီ၊ (၅၉)ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး၊၁၆-၁-၂၀၁၂မှ ၃-၂-၂၀၁၂ထိ၊(ဤနေရာမှစ၍နောက်ပိုင်းတွင်၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များဟု ဖော်ပြသုံးနှုန်းသွားမည်။)
[၁၆]ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊အခြေအနေဆိုင်ရာလေ့လာစမ်းစစ်ချက်၊ ရည်ညွှန်း(၁၇)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၁၆)။
[၁၇]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၁၇)။
[၁၈]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်၈၉(ဃ) ။
[၁၉]အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊၂၀၁၃ခုနှစ် လူကုန်မှုအစီရင်ခံစာ၊မြန်မာ၊စာမျက်နှာ (၁၁၁မှ၁၁၄ထိ)၊စာမျက်နှာ (၁၁၁)တွင်မြန်မာနိုင်ငံအား ဒုတိယနှစ်အထိဆက်လက်စောင့်ကြည့်ရမည့် အဆင့်(၂) စာရင်းဝင်နိုင်ငံအဖြစ် ဖော်ပြထားပါသည်။http://www.state.gov/ documents/ organization/ 210738.pdfတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၅-၆-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှုသည်။
[၂၀]အထက်ပါအတိုင်း။

လူကုန်ကူးခံရ သူများအနက် အတော်များများမှာ ကလေးငယ်များဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဥပမာ-၂၀၀၉ခုနှစ် အတွင်း လူကုန်ကူးခံရခြင်းမှပြန်လည် ကယ်တင်နိုင်ခဲ့သူအရေအတွက်၏ (၂၁)ရာခိုင်နှုန်း၊ မြန်မာပြည်သို့ပြန်ပို့ခြင်း ခံရသူ အရေအတွက်၏ (၁၀)ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကလေးငယ်များဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်[၂၁]။ လူကုန်ကူးခံရမှု ဖြစ်စဉ် အများစုအနေဖြင့် သတင်းပေးတိုင်ကြားလေ့မရှိသည့် အချက်[၂၂] အပေါ်အခြေခံ၍ စဉ်းစားမည်ဆိုပါက အမှန်တကယ် လူကုန်ကူးခံရသည့် ကလေးငယ်များ အရေအတွက်မှာ လွန်စွာများပြား နေမည်ဟု ခန့်မှန်းကြည့်မြင်နိုင်ပါသည်။

လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးငယ်များ ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကာလရှည်ကြာ တည်ရှိနေသည့် လွန်စွာဆိုးရွားသော ပြဿနာများ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသား မျိုးနွယ်စုများအကြား ဆယ်စုနှစ်များစွာဖြစ်ပွားနေသည့် ပြည်တွင်းပဋိပက္ခများ အတွင်း ကလေးငယ်များစွာအနေဖြင့် တပ်မတော်နှင့် တပ်မတော်မဟုတ်သည့် လက်နိုင်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများထဲသို့ အဓမ္မစုဆောင်းခြင်းခံနေရကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြချက်များအရ တွေ့ရှိနေရပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် အရွယ်မရောက်သေးသူများအား စစ်မှုထမ်းခြင်းမှ တားဆီးကာကွယ်ရေးကော်မတီတို့က ကလေးစစ်သား အဖြစ်စုဆောင်းခြင်းနှင့် အသုံးခြနေမှုအား တားဆီးရန်၊ရပ်တန့်ရန်ကြိုးစား ဆောင်ရွက်နေမှုများကို လည်းကောင်း၊ အရွယ်မရောက်သေးသည့် စုဆောင်းခံရသူများ အနေဖြင့် စစ်မှုထမ်းခြင်းမှ ပြန်လည်ကင်းလွတ်ခွင့် ရရှိရေးအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရတို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေမှုများအပေါ် အသိမှတ်ပြုသော်လည်း ကလေးသူငယ်အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့် အထူးသဖြင့် အောက်ပါ အကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လွန်စွာစိုးရိမ် ပူပန်များရှိနေသေးကြောင်း ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်-

(က) တပ်မတော်နှင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရမဟုတ်သူများ(Non-State Actors)က ကလေးစစ်သား အဖြစ် ဆက်လက်စုဆောင်းနေသည့် ဖြစ်ရပ်များ၊

(ခ) မြို့စောင့်တပ်များ သို့မဟုတ် စစ်ဆင်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် အထောက်အပံ့ပြုရန် ကလေးအလုပ်သမား အဖြစ်အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများ၊ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသားနှင့် ဘာသာရေးမျိုးနွယ်စုများ နေထိုင်နေသည့် ဒေသများအတွင်း အစိုးရမဟုတ်သည့် လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ပစ္စည်းသယ်ခြင်း၊ အစောင့်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း၊ စခန်းလုံခြုံရေးခြံစည်းရိုးကာရံခြင်း စသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ကလေးအလုပ်သမား အဖြစ်အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများ[၂၃]၊

တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်ခပ်ရပ်စဲရေး ဆွေးနွေးမှုများ ဆက်လက် ပြုလုပ်ရာတွင် ပဋိပက္ခဖြေရှင်းသည့် တပ်မတော်ကိုယ်စားလှယ်များပေါ်တွင် ယုံကြည်မှု ကင်းမဲ့နေသည်။ ထိုကဲ့သို့ယုံကြည်မှုမရှိခြင်းကအောင်မြင်သော ငြိမ်းချမ်းရေး ရလဒ်ထွက်ရှိရန်အတွက် အဓိကကျသော အဟန့်အတား တစ်ခုဖြစ်လာသည်။ ဤအချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပဋိပက္ခ၏ ရှုပ်ထွေးနက်နဲသော ပြဿနာများ၊ တာဝန်ရှိသူများ **(stakeholders)**အကြားယုံကြည်မှု အဆင့်နိမ့်ပါး နေမှုများကို ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်နေပါသည်။ ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ကတိကဝတ်စာချုပ် **(Deed of Commitment)** အားလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်းက အစိုးရနှင့် တပ်မတော်တို့အား သီးခြားစီရပ်တည်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိ နေသေးကြောင်း ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေသကဲ့သို့ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်

[၂၁]ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊အခြေအနေဆိုင်ရာလေ့လာစမ်းစစ်ချက်၊ ရည်ညွှန်း(၁၇)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၁၈)။
[၂၂]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၁၇)။
[၂၃]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ် (၈၁)။

အဖွဲ့အစည်းများက တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီမှု (NCA)ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများနှင့် အတူနိုင်ငံရေးရာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများအား ပူးတွဲကျင်းပရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် နေမှုအပေါ် တပ်မတော် အနေဖြင့် အစဉ်တစိုက်ငြင်းဆန် နေမှုရှိနေ ကြောင်းကိုလည်း ပြသနေပါသည်။ ရလာဒ်ကောင်းများ ထွက်ရှိလာ စေမည်ဟုကတိကဝတ်ထားရှိလျက် တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်ခပ်ရပ်စဲရေး ဆွေးနွေးမှုများအား အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးဖြင့် ဆက်လက်ကျင်းပပြုလုပ်နေသော်လည်း ယခုအဆင့်၌ သဘောတူညီမှု ရရှိရန် လွယ်ကူမည် မဟုတ်သေးပါ။ တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်ခတ်ရပ်စဲရေးသဘောတူညီမှု မူကြမ်းအား နဗဥ ၏အဓိကကျမှုအပေါ် သဘောတူညီထားပြီး သဘောတူညီချက်ကို ၁၅ရက်နေ့ အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၅ခုနှစ် တွင် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ (၈)ဖွဲ့၏ ခေါင်းဆောင်များနှင့် နိုင်ငံတော် သမ္မတဦးသိန်းစိန်မှ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီမှု (NCA) လက်မှတ် ရေးထိုးပြီးနောက် အကြောင်းမလှစွာဖြင့် ကြားကာလတွင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ အား တစ်နိုင်ငံလုံး အပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီမှု (NCA) ကို အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် ချက်ချင်း အရေးယူဆွေးခြင်းများ မပြုလုပ်ခဲ့ကြပါ။ အပစ်အခတ်ရပ်စပ်ရေး မူဘောင်တွင် ပါဝင်သည့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများအရ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ စစ်ရေးဆိုင်ရာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အကောင် ထည်ဖော်ခြင်းမရှိပဲ လက်ရှိချိန်တိုင်အောင် ကစဉ့်ကလျားဖြင့် ကျန်ရှိနေခဲ့သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် လေးစား လိုက်နာမှုရှိနေ သေးသော်လည်း နှစ်ဖက်အပစ်ခပ်ရပ်ဆဲရေး သဘောတူညီမှုများကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး (NCA)တွင် မပါဝင်သူများအတွက် အပစ်ခပ်ရပ်ဆဲရေး သဘောတူညီမှုများ အနေဖြင့် အလွယ်တကူပျက်စီးသွား နိုင်မည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေသကဲ့သို့ အစိုးရတပ်များနှင့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲမှု သဘောတူညီချက်ရရှိမထားသည့် အစိုးရမဟုတ်သည့် လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများအကြား လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခမှုများ ဆိုးဆိုးရွားရွား ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ် နေမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကလေးအလုပ်သမားဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မူဝါဒများ ၊ဥပဒေများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့်ပေးအပ်ထားသည့် နိုင်ငံတကာကတိကဝတ်များနှင့် ဆောင်ရွက်ပေးရမည့်တာဝန်များ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် ကလေးငယ်များအား အနာဂတ် ခေါင်းဆောင်များ အဖြစ် သတ်မှတ်လက်ခံထားပြီး[၂၄] မြန်မာနိုင်ငံကလေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် (၂၀၀၆-၂၀၁၅)၊ ထောင်စုနှစ်ရည်မှန်းချက်များ၊ ကလေးများအတွက် သင့်တော်သည့် ကမ္ဘာ လောက၊ အားလုံးအတွက် ပညာရေး အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်(၂၀၀၃-၂၀၁၅)၊ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်(၂၀၁၁-၂၀၁၅)၊ မြန်မာနိုင်ငံလူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဒုတိယ(၅)နှစ်မြောက် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်(၂၀၁၂-၂၀၁၆) အပါအဝင် ကလေးများ အတွက် အရေးကြီးသည့်အမျိုးသား အဆင့်မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် အများအပြားအား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် အား အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ ဦးဆောင်မှုနှင့်အတူ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အကူအညီဖြင့် ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသား အဆင့်မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များအား နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊ စံချိန်စံနှုန်း များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး အထူးသဖြင့်မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် ၁၉၉၃ခုနှစ်တွင် အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်ကိုက်ညီစေရန်လည်း ထည့်သွင်း ဆောင်ရွက် လျက်ရှိပါသည်။ အခြားဆောင်ရွက်ချက်များ အနက် ၁၉၉၃ခုနှစ် ကလေးသူငယ်ဥပဒေအပေါ် ပြန်လည် လေ့လာ သုံးသပ်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီက ၁၉၉၉ခုနှစ်၊ မေလ(၂၀)ရက်နေ့တွင် (၁၀)ဦးပါ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့ပြီး ကလေးသူငယ် ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည်

[၂၄] ၂၀၀၈ခုနှစ် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ၊ရည်ညွှန်း(၁၄)၊စာပိုဒ်(၇)။

ကလေးသူငယ်အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ လေ့လာ ဆန်းစစ်စေခဲ့ပါသည်[၂၅]။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များမှာ ကလေးသူငယ်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့အား ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရေး ပြင်ဆင်ပေးရန်လိုအပ်ကြောင်းဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တိုက်တွန်းချက်များအား လူမှုဝန်ထမ်း၊ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာ ချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးသို့ ဆက်လက်ပေးပို့တင်ပြခဲ့ပါသည်[၂၆]။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးတို့က ကလေးသူငယ် ဥပဒေ[၂၇] တွင် ပြင်ဆင်ချက်များအား တတ်နိုင်သမျှထည့်သွင်း သွားရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ လက်ရှိ အခြေအနေတွင် ကလေးသူငယ်ဥပဒေအား ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်လျက်ရှိပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် ကလေးအလုပ် သမားပပျောက်ရေး၊ ကလေးအလုပ်သမား တားဆီးကာကွယ်ရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် သဘောထား မှတ်ချက်များ ပေးပို့ပြန်ကြားပေးလျက်ရှိပါသည်။ ကလေး သူငယ်ဥပဒေနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသေးစိတ် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအား အခန်း(၃) (**ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြဿနာ အကြောင်းအရာများ၊ ကွာဟချက်များ၊ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်များ အကျဉ်းချုပ်**)တွင် ဖတ်ကြည့်စေ လိုပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအထောက်အပံ့ဖြင့် ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊မူဝါဒများအပေါ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပြီး လေ့လာသုံးသပ်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်း ပပျောက်သွားရန် ဆောင်ရွက်ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ကတိကဝတ်အား အတိအလင်းထုတ်ပြန်ကြေညာမှုနှင့် အတူ ၁၉၁၉ခုနှစ်၊ လူငယ် အလုပ်သမားများအား ညဘက်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (စက်မှုကဏ္ဍ)ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၆) (၁၉၂၁ခုနှစ်တွင် အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံး)၊ ၁၉၃၀ခုနှစ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉) (၁၉၅၅ခုနှစ်တွင်အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံး)၊ ၁၉၉၉ခုနှစ် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ် သမားများအား ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂) (၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံး)တို့ အပါအဝင် ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး၊ လူငယ်အလုပ် သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့ကိုအတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့အား အလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေများ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းအပေါ် အကူညီပေးရန် မေတ္တာရပ်ခံခဲ့ပါသည်။ သို့ပါ၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် လာမည့်နှစ် အနည်းငယ်အတွင်း လိုအပ်လာမည့် တည်ဆဲ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် အပြည့်အစုံ လေ့လာဆန်းစစ် ပေးခြင်းများ၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေအစရှိသည့် ဥပဒေများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမြန်ဆုံးလေ့လာ သုံးသပ်ပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံ တောင်းဆိုလာခဲ့မှုများ အပေါ်၌လည်း အထောက် အပံ့ပေးခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လေ့လာသုံးသပ် ပေးမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည့်အပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး အစီအစဉ်အနေဖြင့်လည်း ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများအပေါ် အသေးစိတ် လေ့လာအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေ၊ စံချိန်စံနှုန်း များအကြား ကွာခြားချက်များကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ ပြန်လည်ပြင်ဆင်သင့်သည် အချက်များကို အကြံပြုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိပါသည်။

---

[၂၅]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၈)။
[၂၆]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၉)။
[၂၇]အထက်ပါအတိုင်း။

ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက် စာတမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ ကလေး အလုပ်သမားပပျောက်ရေး အစီအစဉ် အနေဖြင့် လက်ရှိလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များပေါ် အရေးကြီးသည့် အထောက်ပံ့ပေးမှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းလည်းဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ဥပဒေ၊စံချိန်စံနှုန်းများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ကတိကဝတ်ပြုထားသလို ထိုသို့ဖြစ်စေရေး ထိရောက်သည့်ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ချက်များ ဆောင်ရွက်နေသည့်တိုင် စိန်ခေါ်မှုများစွာကားကျန်ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့အဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီက မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားအသုံးချမှုခိုင်မြဲနေသည့် အခြေအနေများ အပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိကြောင်း လွန်ခဲ့သည့်နှစ် အနည်းငယ်ပင်ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ ၂၀၁၂ခုနှစ် နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ **(Concluding Observation)**တွင်လည်း အောက်ပါ အကြောင်း အရာများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စိုးရိမ်မိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်[၂၈]-

(က) အသက်ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရခြင်းသို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသည့် အခြေအနေများတွင်လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊ စားသောက်ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင် နေခြင်း၊ လမ်းဘေးဈေးသည် အဖြစ်လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ အမှိုက်ကောက်ခြင်း၊ အသေးစားကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ စားသောက်ဆိုင်၊ လဘက်ရည်ဆိုင်၊ မိသားစုလယ်ယာ လုပ်ငန်းများ၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် စွမ်းအင်ကဏ္ဍရှိ အကြီးစားဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံကိန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်းများအပါအဝင် လက်သင့်မခံနိုင်သည့် ပုံစံများဖြင့်ကလေးအလုပ်သမားများအား အသုံးချခိုင်းစေမှု ပျံ့နှံ့နေခြင်း၊

(ခ) ကလေးငယ်များ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့်အသက် (၁၃နှစ်သတ်မှတ် ထားခြင်း)၊

(ဂ) လုပ်အားခနည်းခြင်း၊ လူကြီးအလုပ်သမားအလုပ်ချိန် အတိုင်းလုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်အမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်းအပါအဝင် စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှု အမြစ်တွယ်နေခြင်း၊

(ဃ) အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှု မရှိခြင်း၊

(င) စနစ်ကျသည့် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးစည်းကြပ်မှု မရှိခြင်း၊

သို့ဖြစ်၍ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့် ၎င်း၏ယခင်နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်များ (ယျ/ဃ။ဃ။၁၅။ဗီ. ၂၇၇၊စာပိုဒ်၆၉)ကို ပြန်လည်ဖော်ပြလျက် မြန်မာနိုင်ငံအား အောက်ပါအချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလေးထားဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်[၂၉]-

(က) အသက်ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရခြင်း သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသည့် အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊ စားသောက်ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင် နေခြင်း၊ လမ်းဘေးဈေးသည်အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ အမှိုက်ကောက်ခြင်း၊ အသေးစား ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ စားသောက်ဆိုင်၊ လဘက်ရည်ဆိုင်၊ မိသားစု လယ်ယာလုပ်ငန်းများနှင့် အကြီးစား ဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံကိန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်းများ အပါအဝင် လက်သင့်မခံနိုင်သည့်

[၂၈]ကုလသမဂ္ဂ၊ ၂၀၁၄ခုနှစ် ၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၇)အတိုင်း၊စာပိုဒ် (၆၈)။

[၂၉]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၆၉)၊

အခြေအနေများ၌ ကလေးအလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေနေမှု ပပျောက်စေရေး ထိရောက်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချက်ခြင်းချမှတ် ဆောင်ရွက်သွားရန်၊

(ခ) ကလေးငယ်များအား လုပ်သားထုအင်အားစုအတွင်းသို့ ရောက်ရှိသွားစေအောင် တွန်းပို့နေသည့် နက်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေသော လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ အကြောင်း အချင်းအရာများ အပေါ် ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သွားရန်၊

(ဂ) ကလေးငယ်များ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက် အား (၁၆)နှစ်အထိ တိုးမြှင့်နိုင်ရေး သက်ဆိုင်ရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြင်ဆင်ပေးရန်[၃၀]၊

(ဃ) ကလေးများအားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများနှင့် ကလေး သူငယ်ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှု အားကောင်းလာစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ ကလေးငယ်များအား အဓမ္မခိုင်းစေသူများကို တရားစွဲဆိုရန်၊ ထိုက်သင့်သည့် ငွေဒဏ်၊ ထောင်ဒဏ်အပြစ်ဒဏ်များပေးအပ်ရန်၊

(င) ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှု အပါအဝင်လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေ အရပ်ရပ်အား လုံလောက်ပြည့်စုံစွာ စောင့်ကြည့်နိုင်ရန် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်းအား တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊

(စ) ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အစီအစဉ်မှ နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ ဆက်လက်ရယူသွားရန်၊

(ဆ) ကလေးလုပ်သား စုဆောင်းခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးတာဝန်ရှိသည့် တပ်မတော် အရာရှိများ၊ အရပ်သားများအား စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူ အပြစ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုခြင်းများအား စနစ်တကျ ခိုင်ခိုင်မာမာ၊ အင်အား ကောင်းကောင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ရေး လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များချမှတ် ဆောင်ရွက် သွားရန်၊

(ဇ) ၁၉၇၃ခုနှစ်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)၊ ၁၉၉၉ခုနှစ် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေခြင်းပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ တားမြစ်ချက်နှင့် လက်ငင်းဆောင်ရွက်ချက်များဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)တို့အား အတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးရန်၊

ဥပဒေများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချို့အချက်များအား ၁၉၉၃ခုနှစ်ကလေးသူငယ် ဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းနိုင်ရေး ဥပဒေအပေါ် ပြန်လည်လေ့လာသုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်လျက်ရှိကြောင်း အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ၏ တင်ပြထား ချက်ကို သိရှိထားသော်လည်း ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ မူဝါဒများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အားလုံးကို ပြည်တွင်းဥပဒေများအတွင်း ယခုအချိန်အထိ အပြည့်အဝထည့်သွင်းနိုင်မှု မရှိသေးခြင်း၊ ကလေးသူငယ်

[၃၀]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏အယူအဆမှာ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ်ချက်အား (၁၆)နှစ် ထားရှိရန်သည် ရေရှည်မျှော်မှန်းချက်ဖြစ်ပါသည်။သို့ရာတွင် ထိုသတ်မှတ်ချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လတ်တလောအခြေအနေတွင်အလွန်မြင့်မားနေပါသည်။သို့ပါ၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၏ တိုက်တွန်းချက်မှာ ပထမဆုံးအဆင့်အနေဖြင့် အသက်သတ်မှတ်ချက်အား (၁၄)နှစ်ထားရှိရန် ဖြစ်ပါသည်။

အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲနေသည့် တည်ဆဲဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်[၃၁]များအား ဆက်လက်အာဏာသက်ဝင် ကျင့်သုံးနေမှုအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန် မိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် တည်ဆဲဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကိုက်ညီစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များအား သေးသိမ်လျော့ပါးသွားစေမည့် ကိုဥပဒေများ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်း စဉ်လာဥပဒေများ အစရှိသဖြင့် ဥပဒေအမျိုးမျိုးပြဋ္ဌာန်း ကျင့်သုံးနေမှုအပေါ် စိုးရိမ်မိကြောင်းကိုလည်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်[၃၂]။ သို့ပါ၍ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအား ကလေးသူငယ် ဥပဒအား အမြန်ဆုံးပြင်ဆင်သွားရန်၊ အဆိုပါပြင်ဆင်မှုတွင် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ မူဝါဒများ၊ အချက်အလက်များ အားလုံးပါဝင်သွားစေရေး ထည့်သွင်း ဆောင်ရွက်သွားရန်၊ ကလေးသူငယ်အခွင့် အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရေး တည်ဆဲဥပဒေများ ဖြစ်သည့် ကိုဥပဒေများ၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဥပဒေများအပေါ် ပြည့်ပြည့်ဝဝ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းများ ဆောင်ရွက်သွားရန် တိုက်တွန်းတောင်းဆိုထားပါသည်[၃၃]။ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအဆင့်၌ ပါဝင်နေမှုရှိမနေခြင်းမှာ နောက်ထပ်စိုးရိမ်ဖွယ်ရာ ကောင်းသည့် အချက်တစ်ချက်ဖြစ်ပါသည်[၃၄]။ ဆိုလိုသည်မှာ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တရားရုံးတွင် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေက အနိုင်ရရှိ သွားနိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်[၃၅]။ ဤအချက်အရ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံအဖြစ် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည့် အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ပြီး ဖြစ်စေရန် အရေးကြီးသည့် အဆင့်အဖြစ် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရေး နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဥပဒေအရပ်ရပ်အား ပြန်လည်လေ့လာသုံးသပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်[၃၆]။

ရည်မှန်းချက်များနှင့်အသုံးပြုမည့်နည်းလမ်းများ(Methodology)

ရည်မှန်းချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏တည်ဆဲဥပဒေများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပေါ်ပေါက်နေသည့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဿနာများအထူးသဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေမှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် ပြီးပြည့်စုံသည့် အခြေအနေတွင်ရှိမရှိ လေ့လာဆန်းစစ်ထားပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ များအပေါ် ခွဲခြားလေ့လာဆန်းစစ်မှု အခြေခံအဖြစ် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်း အနေဖြင့် အဓိကပြဿနာများ၊ ကွာဟချက်များအား ဖော်ထုတ်ပေးရန်၊ အထူးသဖြင့် လူငယ်များအတွက် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များထုတ်ပြန်နိုင်ရေးအပါအဝင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများအား ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း၊ ဥပဒေများအပေါ် ထိရောက်သည့် အကောင်အထည်ဖော်မှု၊ စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေရေး လုပ်ဆောင်သင့်သည့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်သွားရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။

---

[၃၁]ကုလသမဂ္ဂ၊ ၂၀၁၂ခုနှစ် ၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ် (၉)။
[၃၂]အထက်ပါအတိုင်း၊
[၃၃]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၁၀)။
[၃၄]ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊အခြေအနေဆိုင်ရာလေ့လာစမ်းစစ်ချက်၊ ရည်ညွှန်း(၁၇)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၄)။
[၃၅]အထက်ပါအတိုင်း။
[၃၆]အထက်ပါအတိုင်း။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် တည်ဆဲမြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများအပေါ် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး၊ လူငယ် အလုပ်သမားများအား အကာ အကွယ်ပေးရေး နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊ စံချိန်စံနှုန်းများ အထူးသဖြင့် အဓိကကျသည့်ပြဋ္ဌာန်းချက် (၂)ခုဖြစ်သည့် ၁၉၇၃ခုနှစ်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)၊ ၁၉၉၉ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား အားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)တို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)အားအတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းမရှိသေးသည့်အတွက် တိတိကျကျဆိုရပါလျှင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)ပါ အချက်များအား နိုင်ငံအတွင်း၌ ကျင့်သုံးရန် တာဝန်မရှိကြောင်း အစတည်းကပင်ထောက်ပြထား လိုပါသည်။ သို့ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေး များဆိုင်ရာ သဘောထား ကြေညာချက်အား မြှင့်တင်ပေးမည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များ အနက်တစ်ခုဖြစ်သည့် အပေါ်အလေးဂရုပြုရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရအားမေတ္တာရပ်ခံထားပါသည်[၃၇]။ ၁၉၉၈ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် သဘောထား ကြေညာချက်တွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် အတည်ပြုကျင့်သုံး သည်ဖြစ်စေ၊မဖြစ်စေ မူများနှင့်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးစား(၄)မျိုးအပေါ် မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် လေးစားပေးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ အဆိုပါ မူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးစား(၄)မျိုးမှာ-

(က) လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်အား ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုရေး၊

(ခ) အဓမ္မခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး၊

(ဂ) ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး၊

(ဃ) အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်အပေါ် အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး၊

သဘောထားကြေညာချက်အနေဖြင့် အဆိုပါအခွင့်အရေးများသည် အားလုံးအတွက်တပြေးညီဖြစ်ကြောင်း၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆင့်မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိလူများ အားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြဆိုထားပါသည်[၃၈]။ သို့အတွက် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက် စာတမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)ဖြင့်သာမက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)ဖြင့်ပါ နှိုင်းယှဉ်ချိန်ထိုး၍ လေ့လာဆန်းစစ် သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အထောက်အကူပြုရေး ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်စာတမ်း အနေဖြင့် မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက် အတွက် မည်သည်တို့ကိုလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရန်တာဝန်ရှိနေ သည်တို့အား ရှင်းလင်းစွာခွဲခြားပြသ ပေးထားပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊

[၃၇] ဖော်ပြထားသည့် သဘောထားကြေညာချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့်အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ သဘောထားကြေညာချက်မှထုတ်နှုတ်ရယူထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm တွင်ရယူနိုင်ပါ သည်။၁၁-၁၂-၂၀၁၄ရက်နေ့တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုသည်။

[၃၈] ဤကတိကဝတ်အား နောက်ဆက်တွဲလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းက ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များအား အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံးရခြင်း မရှိသေးသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ကျင့်သုံးနိုင်ရေးတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုအခြေအနေ၊ အထောက်အပံ့ပြုပေးရမည့် နေရာများပါဝင်လျက် နှစ်စဉ် အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များပါ အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အခြေအနေများအား အစီရင်ခံတင်ပြခိုင်းပါသည်။ အဆိုပါအစီရင်ခံစာများအား လွပ်လပ်သည့် ကျွမ်းကျင်သူအကြံပေးများ ကော်မတီက လေ့လာသုံးသပ်ပါသည်။ အဆိုပါကော်မတီ၏ တွေ့ရှိချက်များအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ထည့်သွင်း စဉ်းစား ပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)အရ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိနေသည့် အချက်များအား တည်ဆဲဥပဒေများထဲတွင် အမြန်ဆုံး ထည့်သွင်း ပေးရန်လိုအပ်သော်လည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)အရ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိနေသည့်အချက်များအား အဓိကအားဖြင့် နောင်ဥပဒေများ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ရေးမှတ်တမ်း တင်ထားရှိရမည်ဖြစ်သော်လည်း တတ်နိုင် သလောက် ယခုဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲနေချိန်တွင်လည်း ထည့်သွင်းသွားရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

အသုံးပြုမည့်နည်းလမ်းများ;(Methodology)

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ၎င်း၏ ရည်မှန်းချက်များ အတိုင်း အောင်မြင်မှုရရှိစေရန် အောက်ပါအသုံးပြုမည့်နည်းလမ်းများ (နြဖ္ဖ္ဆသိသူသါပ)အား အသုံးပြု လုပ်ဆောင်ခဲ့ ပါသည်-

(က) စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများအပေါ်အခြေခံ၍လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် ၂၀၀၈ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ ကလေးသူငယ် ဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေး ဥပဒေကဲ့သို့ သက်ဆိုင်သည့်ဥပဒေများအပါအဝင် ကလေးအလုပ်သမား နှင့်သက်ဆိုင်သည့် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ ခွဲခြမ်းသုံးသပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏သဘောထား မှတ်ချက်များ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များ၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ သဘောထားမှတ်ချက်များနှင့် အစီရင်ခံစာများ အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ တကာသဘောတူစာချုပ်စာတမ်းများကိုလည်း ထည့်သွင်း လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းကိုးကားမည့် စာရွက်စာတမ်းများတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ အခြားနိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်တွင်း အဖွဲ့အစည်းများမှ ထုတ်ဝေသည့် စာအုပ်စာတမ်းများလည်း ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။

(ခ) အဓိကသတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူများနှင့်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် အဓိကသတင်းအချက်အလက် ပေးနိုင်သူများ ဖြစ်သည့် အစိုးရဥပဒေပြုရေးနှင့် တရားစီရင်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း များ၊ အလုပ်သမားရေးလိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ရှေ့နေများ၊ ဥပဒေပညာရှင်များ၊ နိုင်ငံတကာ နှင့်ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့များ အပါအဝင် အခြား အရေးကြီးသူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းမှတဆင့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ အား၂၀၁၅ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလမှ ဧပြီလအတွင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံကလေး အလုပ်သမားပပျောက်ရေး အစီအစဉ်အနေဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အဓိက သတင်း အချက်အလက် ပေးသူများ စာရင်းအား နောက်ဆက်တွဲ (က)တွင်ဖော်ပြ ထားပါသည်။ ခြုံ၍ဆိုရမည်ဆိုပါက ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်စာတမ်း အနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များ အား တာဝန်ရှိသူ (**stakeholder**)(၁၄)ဦး (အစိုးရမှ (၅)ဦး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ(၃)ဦး၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ အလုပ်သမား ရေးလိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ရှေ့နေ(၂)ဦး၊ ကုလသမဂ္ဂ လက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများမှ (၂)ဦး၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့များမှ(၂)ဦး၊) များထံမှ အချက် အလက်များကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ အခြားအဓိကတာဝန်ရှိသူများနှင့်စပ်လျဉ်း၍

အချိန် ကန့်သတ်ချက်ရှိနေခြင်း၊ တွေ့ခွင့်မရခဲ့ခြင်း တို့ကြောင့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် အသုံးပြုသည့်မေးခွန်းများအား နောက်ဆက်တွဲ(ခ) တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

(ဂ) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကျင်းပပြီးအတည်ပြုခြင်း

ဤလေ့လာဆန်းစစ် ချက်စာတမ်းအား အစိုးရဌာနများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရ မဟုတ်သည့် အဖွဲ့များ အပါအဝင် အဓိကတာဝန်ရှိသူများနှင့် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ တစ်ရပ် ကျင်းပပြုလုပ်ပြီး အတည်ပြုချက်ရယူခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အတည်ပြုချက် ရယူခဲ့သည့် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်လာသူများ စာရင်းအား နောက်ဆက်တွဲ (ဂ) တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

အခန်း(၁) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲ ဥပဒေများနှင့် ဥပဒေပြင်ဆင်မှု

(၁. ၁) မြန်မာနိုင်ငံ တရားစီရင်ရေးစနစ်နှင့်ဥပဒေပြုရေးလုပ်ငန်းစဉ်

(၁. ၁. ၁) မြန်မာနိုင်ငံတရားစီရင်ရေးစနစ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏အတိတ်ကိုလိုနီခေတ်၊ လွတ်လပ်ရေးရပြီး နောက်ပိုင်း ဒီမိုကရေစီစနစ်နှင့် အာဏာရှင်စနစ်တို့အကြား လွန်းထိုးသွားလာနေခဲ့မှုများက ရှုပ်ထွေးသည့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ သမိုင်းကြောင်းကို ပေါ်ပေါက်စေခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ (၈၀၀) သို့မဟုတ် (၈၀၀)ကျော်ရှိနေသည့် ဥပဒေများ၏ တစ်ဝက်ကျော်ကျော်သည် ၁၈၈၅ခုနှစ်နှင့် ၁၉၄၈ခုနှစ်အကြား အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ ဗြိတိသျှအုပ်ချုပ်သူများက ပြဌာန်းခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အခြားမြန်မာ့ဥပဒေအများစုမှာ တကယ်ကြုံတွေ့နေရသည့် သို့မဟုတ် ကြုံတွေ့ရလာနိုင် ဖွယ်ရှိသည့်ဟုယူဆရသည့် အရေးပေါ် အခြေအနေများအား ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှု မရှိသလောက် နည်းနည်းဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် စစ်ဥပဒေ အမိန့်များဖြစ်ပါသည်[၇၉]။

အလုပ်သမားရေးရာဥပဒများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လက်ရှိအချိန်ထိ အလုပ်ကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ချက် (emploment relationship) များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးလိုအပ်သည့် အခြေခံ အချက်အလက်များ ပေးအပ်နိုင်မည့် ပင်မဥပဒေ (central piece of labour law) တစ်ခုရှိမနေ သေးပါ။ တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများမှာ တစ်ဆက်တစ်စပ်တည်းမရှိဘဲ အပိုင်းပိုင်းဖြစ်နေ ပါသည်။ အဆိုပါဥပဒေများသည် ကဏ္ဍအလိုက် (ဥပမာ-စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ ဆိုင်နှင့်အလုပ်ဌာန၊ သတ္တုတွင်း အစရှိသဖြင့်) သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာအလိုက် (ဥပမာ-အခကြေးငွေပေးချေခြင်း၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အစရှိသဖြင့်) ဦးတည်ပြဌာန်းထားခြင်းကြောင့် တစ်ဆက်တစ်စပ်တည်း မရှိဘဲ အပိုင်းပိုင်းဖြစ်နေရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ သိသာထင်ရှားသည့် အပြောင်းအလဲတစ်စုံတစ်ရာ မပြုလုပ်ဘဲ ဆယ်စုနှစ်များစွာ စစ်အုပ်ချုပ်ရေးအောက်တွင် ရှင်သန်ခဲ့သည့်

[၇၉] IBAHRI၊မြန်မာနိုင်ငံတရားဥပဒေစိုးမိုးမှု၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အလားအလာများ၊ စာမျက်နှာ(၄၁)၊(လန်ဒန်၊၂၀၁၂)၊ http://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDoQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ibanet.org%2FDocument%2FDefault.aspx%3FDocumentUid%3DDE0EE11D-9878-4685-A20F9A0AAF6C3F3E&ei=3RuQU7TvKcOYkQWyi4DIAw&usg=AFQjCNHnAMTXDlGPqEwd04HcuULH38mDXA&sig2=oJ1LNtVaNWy_DU0_wgmnqA&bvm=bv.68445247,d.dGIတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၇-၁၂-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှုသည်။

ရှေးဟောင်းကိုလိုနီခေတ် (ဗြိတိသျှ-အန္ဒိယ တရားစီရင်ရေးစနစ်)တရားစီရင်ရေးစနစ် ၏ အကြွင်းအကျန် များကြောင့် ဖြစ်ပါသည်[၄၀]။

အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအနေဖြင့် တစ်ဆက်တစ်စပ်တည်းမရှိဘဲ အပိုင်းပိုင်း ဖြစ်နေသည့် အနေအထားကြောင့် အထူးသဖြင့်နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၏ သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရှုဒေါင့်မှ ကြည့်ခဲ့ပါက လက်တွေ့ ကျင့်သုံးရာတွင် ဆိုးရွားသည့်နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများရှိနေပါသည်။ ပထမဆုံးနှင့်စိုးရိမ်ရဆုံး နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးမှာ ဥပဒေများ အနေဖြင့် တစ်ဆက်တစ်စပ်တည်းမရှိဘဲ အပိုင်းပိုင်းဖြစ်နေခြင်းသည် ကလေးငယ်များအပါအဝင် အချို့သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားများ အနေဖြင့် တရားဥပဒေအရ အကာ အကွယ်ပေးမှုမှ လုံးဝကင်းလွတ်ကျန်ရစ်နေခြင်း (ဥပမာ-အိမ်အလုပ်သမားများ[၄၁]သည် မည်သည့်တည်ဆဲ ဥပဒေမှ အကျုံးဝင်မှုရှိနေပုံမရပါ) သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအား တစ်ပိုင်းတစ်စသာ အကာ အကွယ်ပေးနိုင်သည့် အခြေအနေတွင်ရှိ နေစေသည့် ဥပဒေပိုင်း အရ လစ်ဟာမှု သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုအပိုင်းတွင် ကွာဟချက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည် (ဥပမာ-အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းဥပဒေ တို့တွင်အကျုံးဝင်နေသော်လည်း အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေ အပါအဝင် အခြားအလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေများ၌ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ပါဝင်ခြင်းပင်မရှိပါ)။ အချို့သောစိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမား အမျိုးအစားများ (လယ်ယာ၊စိုက်ခင်းများတွင် ခန့်အပ်ထားသည့်လယ်သမားများ)၊ ဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်သမား၊ သင်္ဘောသား၊ ငါးဖမ်းအလုပ်သမားစသည့် အလုပ်သမားများသည် အခွင့်အရေးများအား တစ်ပိုင်း တစ်စသာ အကာကွယ်ပေးမှုနိုင်တွင် အကျုံးဝင်နေသေးသည့် အလုပ်သမား အမျိုးအစားများ ဖြစ်ပါသည်။

ဒုတိယနောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးမှာ ဥပဒေနှင့် ပတ်သက်ဆက်စပ်နေသူများ (ကလေးငယ်များ အပါအဝင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ၊အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာရှိများ၊ အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့များ)အနေဖြင့် ဥပဒေအတိုင်း လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရာတွင် လည်းကောင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လည်းကောင်း အခက်ခဲများ တွေ့ရှိလာခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေများသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများနားလည် သဘောပေါက်စေရေး ရိုးရှင်းလွယ်ကူရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုနည်းတူ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများ အားဖွင့်လှစ်ပေးပြီး ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ ဈေးကွက်အတွင်းသို့ ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်ရေး အရှိန်အဟုန်မြင့် ဆောင်ရွက်နေခြင်းကြောင့် ရင်းနှီး မြှပ်နှံမည့်သူများ၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအနေဖြင့်လည်း ဥပဒေများအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုရှိစေရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ရိုးရှင်းမှု၊ ခန့်မှန်းရလွယ်ကူမှုတို့သည် အလုပ်သမားဈေးကွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးအပေါ် အားပေး မြှင့်တင်ပေးပြီး မလိုလားအပ်သည့် အငြင်းပွားမှုများ မပေါ်ပေါက်စေရေး တားဆီးကာကွယ် ပေးပါသည်။

အထက်ပါအကြောင်းရင်းများကြောင့် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များက တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအား လုပ်ငန်းနှင့်ကဏ္ဍမျိုးစုံရှိ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ချက်အားလုံး အကျုံးဝင်မည့်

[၄၀]ညှိညှိသင်း၊မြန်မာနိုင်ငံတရားဥပဒေစီရင်ရေးစနစ်နှင့် ပြည်ပမှ ပေးအပ်သည့်ဥပဒေရေးရာ အကူအညီများ၊ဥပဒေနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆွေးနွေးပွဲ၊စာမျက်နှာ (၃၉၅)မှ (၃၉၇)ထိ၊
http://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fkoara.lib.keio.ac.jp%2Fxoonips%2Fmodules%2Fxoonips%2Fdownload.php%3Ffile_id%3D14558&ei=ddiOU_KhDtjk8AXij4HoDA&usg=AFQjCNExR_mffRSgfFj6tkg7Lg7cz7i48Q&sig2=u8Sdliw5MyC3vxaWjBCOjg&bvm=bv.68235269,d.dGcတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၀-၅-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုသည်။

[၄၁]၁၉၉၆ခုနှစ်၊အိမ်အလုပ်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၇၇)တွင် အိမ်အလုပ်ဆိုသည်မှာ အိမ်အလုပ်သမားဟုရည်ညွှန်း သုံးစွဲသွားမည်သူက လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ကိုဆိုသည်ဟု အဓိပါယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ထားပါသည်။အိမ်အလုပ်တွင် (၁)အလုပ်ရှင်၏လုပ်ငန်းခွင်ထက် ၎င်း၏အိမ်သို့မဟုတ် ၎င်းစိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်ထားသည့် နေရာ (၂)အခကြေးငွေရရန်အတွက်(၃)မည်သူက လက်နက်ကရိယာ၊လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းသို့မဟုတ် အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်း အထောက်အပံ့ပြု သည်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်ကသတ်မှတ်ထားသည့် ထုတ်ကုန်တစ်ခု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုခုကို ရရှိလာစေသည်။

လွှမ်းခြုံဥပဒေတစ်ရပ် (Umbrella Law)သို့မဟုတ် Labour Code တစ်ခုအဖြစ် ပေါင်းစည်းထည့်သွင်း သွားရန် သဘောတူညီခဲ့ ကြပါသည်။

(၁. ၁. ၂) မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေပြုရေးစနစ်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးသည် ပြည်ထောင်စုအဆင့်အစိုးရဌာနများ၊ ဝန်ကြီးဌာနများအား ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အဆိုပါကဏ္ဍအပြင် ပြည်ထောင်စု ရှေ့နေချုပ်ရုံးအနေဖြင့် အောက်ပါလုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်ပေးရပါသည်[၄၂]-

(က) မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် သင့်၊မသင့် သမ္မတရုံးအား ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုခြင်း၊

(ခ) ဥပဒေမူကြမ်းများနှင့် မူဝါဒများအား တည်ဆဲဥပဒေများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းများအပေါ် အခြေခံပြီး အကြံပြုခြင်း၊

လုပ်ငန်းစဉ်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်[၄၃]-

(က) ဝန်ကြီးဌာနသို့မဟုတ်သမ္မတသည် နိုင်ငံတကာပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် လက်မှတ်ရေး ထိုးရန် သင့်၊မသင့် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးထံ အကြံပြုချက်တောင်းခံသည်။

(ခ) ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးက ဝန်ကြီးဌာနသို့မဟုတ်သမ္မတထံ တည်ဆဲဥပဒေ သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ နှင့်စပ်လျဥ်းသည့် လက်ရှိအခြေအနေအား အကြံပြုချက် ပြန်ကြားသည်။

(ဂ) ဝန်ကြီးဌာနက ဥပဒေမူကြမ်းပြုစုသည်။

(ဃ) ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးက ဥပဒေမူကြမ်းအပေါ် သဘောထားမှတ်ချက် ပြန်ကြားသည်။

(င) ဥပဒေမူကြမ်းအား ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ထံပေးပို့သည်။ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်က အဆိုပါဥပဒေမူကြမ်းအား ပြည်သူ့လွှတ်တော် သို့မဟုတ် အမျိုးသားလွှတ်တော်သို့ ပေးပို့သည်။ ဥပဒေမူကြမ်းအား လွှတ်တော်တွင် ဆွေးနွေးသည်။ ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး ကိုယ်စားလှယ်အား ဖိတ်ကြား တက်ရောက်စေသည်။ လွှတ်တော်(၂)ရပ်လုံး၏ လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဥပဒေအား အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းသည်။

လက်ရှိအခြေအနေတွင် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးအနေဖြင့် ရင်းမြစ်ဆိုင်ရာကန့်သတ်ချက် ကြီးမားမား ရှိနေသည့် အခြေအနေနှင့် ကြုံတွေ့နေရပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ထံမှ စွမ်းဆောင်ရည်အားကောင်းစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း အထူးသဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အကူညီရယူရန် စိတ်ဝင်စားမှု ရှိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့ပါသည်[၄၄]။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများနှင့်မူဝါဒများအား စစ်ဆေးခြင်း၊ အကြံပြုသဘောထားမှတ်ချက်များ ပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးအား နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ ပေးအပ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အထူးသဖြင့် လွှတ်တော်အမတ်များ အပါအဝင် ဥပဒေပြုရေး လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာအရေးကြီးသူများနှင့် မဖြစ်မနေလက်တွဲ လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်နေပါသေးသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြား နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် အကြံပြုချက်များပေးခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများ အရ တာဝန်ရှိသူများအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများအပေါ် သဘောပေါက် နားလည်မှုမရှိခဲ့ပါက ၎င်းတို့ ဥပဒေများ ရေးဆွဲရာတွင် အဆိုပါနိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများအား

[၄၂] မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၁၀)၊စာပိုဒ်(၁၁)။

[၄၃] အထက်ပါအတိုင်း။

[၄၄] အထက်ပါအတိုင်း။

ထည့်သွင်းပေးနိုင်မှု မရှိသည့်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ အချိန်ရသည်ဆိုပါက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအရေးကြီးသူများအား ၎င်းတို့နားလည်သည့် ဘာသာစကားဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ အပေါ် နားလည်သဘောပေါက်လာစေရန် အကြိမ်ကြိမ် ရှင်းလင်းတင်ပြပေးရန်သည် လွန်စွာအရေးကြီး ပါသည်။ ဤအချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်း တွင် အရေးကြီးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်လည်းဖြစ်ပါသည်။

(၁. ၂) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် လက်ရှိ ဆောင်ရွက်ဆဲ နှင့် နောင် ဥပဒေ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်မည့်အခြေအနေ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် အလုပ်ကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ၊ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး၊လူမှုဖူလုံရေး၊လူမှုအကာအကွယ်နှင့်ဖူလုံရေးတို့နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိနေသည့် အောက်ဖော်ပြပါ ဥပဒေများ သည် ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးရေးနှင့် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ပတ်သက် ဆက်စပ်မှုရှိနေကြောင်း ဖော်ထုတ် တင်ပြအပ်ပါသည်။ တတ်နိုင်သမျှ အဆိုပါဥပဒေများ၏ လက်ရှိ အနေအထား၊ ဆောင်ရွက်နေဆဲအဆင့်နှင့် နောင်ပြင်ဆင်မည့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များအား ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများပြင်ဆင်ခြင်းအပေါ် နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြံပြုချက် ပေးအပ်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ တည်ဆဲ ဥပဒေများ၊ ဥပဒေကြမ်းများ၏ လက်ရှိအခြေအနေအား (၂၀၁၅ခုနှစ်၊မတ်လကာလအထိ စာတမ်းပြုစုသူ လေ့လာထားသမျှ) ကွင်းဖြင့် ရေးသားဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား (၂) ကလေးအလုပ်သမား၊လူငယ်အလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေများ

ကဏ္ဍအလိုက် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအမျိုးအစားအလိုက် ဥပဒေများ	အကြောင်းအရာအလိုက် ဥပဒေများ
ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၂၀၀၈ခုနှစ်၊ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ။ **မြန်မာနိုင်ငံတော်ဥပဒေအတွဲ (Burma Code)** **အလုပ်ရုံ** ၁၉၅၁ခုနှစ်၊အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ(၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကူအညီဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်)။ **ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ** ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ(ဥပဒေအမှတ် ၅၉)၊ (၂၀၁၆ခုနှစ်တွင်၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာအကူအညီဖြင့် ပြန်လည် ပြင်ဆင်)။ **ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ**	**စက်မှုလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး** အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၇/၂၀၁၁)၊ (လက်ရှိတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကူအညီ ဖြင့်ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲ လျက်ရှိ)။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၅/၂၀၁၂)၊ (လက်ရှိတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကူအညီဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲ လျက်ရှိ)။

၁၉၃၄ခုနှစ်၊ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများအက်ဥပဒေ(ဖျက်သိမ်းရန်)၊ ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများအလုပ်စီစဉ်ရေးအက်ဥပဒေ(ဖျက်သိမ်းရန်)။ **ရေနံမြေ** ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ရေနံမြေ(အလုပ်သမားနှင့်သက်သာချောင်ချိရေး)အက်ဥပဒေ၊(ပြင်ဆင်ရန်)။ **သင်္ဘောသား** ၁၉၅၄ခုနှစ်၊မြန်မာနိုင်ငံကုန်သွယ်ရေကြောင်း(ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေ နှင့် ၁၉၅၄ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ်ရေကြောင်း (ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီဥပဒေအမှတ် ၄/၉၉) **ငါးဖမ်းသမား** မြန်မာပင်လယ်ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေ (နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ် ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၉/၉၀)။ **သတ္တုတွင်း** ၁၉၉၄ခုနှစ်၊မြန်မာ့သတ္တုတွင်းဥပဒေ (နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၈/၉၄)။	အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၆/၈၈၊၃၀-၉- ၁၉၈၈)။ **အခကြေးငွေ** ၁၉၃၆ခုနှစ်၊လုပ်ခပေးရေးဥပဒေ(၂၀၁၆ခုနှစ်တွင်အသစ်ပြင်) ၂၀၁၃ခုနှစ်၊အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၇/၂၀၁၃)၊ **ခွင့်ရက်နှင့်အားလပ်ရက်** ၂၀၁၄ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ၊၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအားပြင်ဆင်ခြင်း၊ (အမှတ်၅၈)၊ ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒ (နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ၊ ဥပဒေအမှတ် ၆/၂၀၀၆)။ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၂၀၁၂ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၂၉/၂၀၁၃)၊ (လက်ရှိတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကူအညီဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲ လျက်ရှိ)။ **လူမှုဖူလုံရေး** ၂၀၁၂ခုနှစ်၊လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၁၅/၂၀၁၂)။
ကလေးနှင့်လူငယ် ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၉/၉၃)။(အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်းလျက်ကုလ သမဂ္ဂကလေးများရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကူအညီဖြင့် ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရန်ဆောင်ရွက်နေဆဲ)။ ၁၉၃၃ခုနှစ်၊ကလေးငယ်များခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပတ်သက် သည့်ဥပဒေ **ပညာရေး** ၂၀၁၄ခုနှစ်၊အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ (ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၄၁/၂၀၁၄)၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊အခြေခံပညာရေးဥပဒေ၊ဒုတိယမူကြမ်း(၂၀၁၄)၊	**လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး** လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်း။(လက်ရှိတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၏နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာအကူအညီဖြင့်ရေးဆွဲလျက်ရှိ)။ ၁၉၂၃ခုနှစ်၊အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက် ဥပဒေ၊ အလုပ်သမား လျော်ကြေး အက်ဥပဒေအားပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၊(နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ၊ ဥပဒေအမှတ် ၄/၂၀၀၅)။ **အခြား**

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရနည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာဥပဒေကြမ်း **ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားနှင့် နိုင်ငံခြားသား** ၁၉၄၇ခုနှစ်၊ မြန်မာ့လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး (အရေးပေါ် အခြေအနေဆိုင်ရာ) အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၄၀ခုနှစ်၊နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ရေးအက်ဥပဒေ(၇/၄၀)နှင့် ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ရေး နည်းဥပဒေ၊ ပြည်ပအလုပ်ကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ၊ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ၊ ဥပဒေအမှတ်၃/၉၉)။(အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာ အဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ် ဆိုင်ရာ အကူ အညီဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်လျက်ရှိ)။ ၂၀၀၅ခုနှစ်၊လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ၊ ဥပဒေအမှတ် ၅/၂၀၀၅)။(ပြန်လည်ပြင်ဆင် လျက်ရှိ)။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားဥပဒေမူကြမ်း(လွှတ်တော်ထံ ပေးပို့ထား)။ **လယ်သမား** တောင်သူလယ်သမားများ အခွင့်ရေးကာကွယ်ရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်မှု မြင့်တင်ရေးဥပဒေ၊ (၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် လွှတ်တော်က အတည်ပြု၊) **ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု** ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်ဥပဒေ အမှတ်(၂၁/၂၀၁၂)။ ၂၀၁၆ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေဖြင့် အစားထိုးမည်။ **အထူးစီးပွားရေးဇုန်** ၂၀၁၄ခုနှစ်၊အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၁/၂၀၁၄)။ **အသေးစား၊အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ** ၂၀၁၃ခုနှစ်၊အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရေး ဥပဒေ၊	၁၉၄၈ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်တမ်းယူခြင်းအက်ဥပဒေ (ပြင်ဆင်ရန်)။ ၁၉၅၀ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး အက်ဥပဒေ၊ (မကြာမီပယ်ဖျက်ရန်)။ ၁၉၅၉ခုနှစ်၊အလုပ်ခန့်ထားမှုကန့်သတ်ရေးအက်ဥပဒေ(အသစ်ရေးဆွဲပြီး ပယ်ဖျက်သွားရန်)

တည်ဆဲဥပဒေများ၊နည်းဥပဒေများသည် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆောင်ရွက်ချက် များ အပေါ် ထိရောက်မှု ရှိမရှိ အဓိကတာဝန်ရှိသူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပြီး ရရှိလာသည့် ရလာဒ်များ အပေါ် အခြေခံကာ ၎င်းတို့အား(၂)ဖွဲ့ခွဲခြားထားပါသည်။ အဓိကတာဝန်ရှိသူတစ်ချို့ အနေဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများသည် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်အပေါ် ထိရောက်မှု ရှိသည်ဟုယူဆပြီး အချို့မှာထိရောက်မှုမရှိကြောင်း ဖြေကြားကြပါသည်။ အောက်တွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့မှု ရလာဒ်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်-

ဇယား(၃) အဓိကတာဝန်ရှိများအနေဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေများ၊နည်းဥပဒေများသည် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ အထူးသဖြင့် ကလေးအလုပ် သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးခိုင်းစေမှုအပေါ် ထိရောက်မှုရှိ၊ မရှိထင်မြင်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးတွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့မှု ရလာဒ်များ

ထိရောက်	ဖြေကြားသူ အရေအတွက်နှင့်ဖွဲ့စည်းထားပုံ	အကြောင်းအရင်း
	အစိုးရကိုယ်စားလှယ် (၃)ဦး	အစိုးရ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လျော်ကြေးမရမှသာ အစိုးရက သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူ ဆောင်ရွက်ပေးကြောင်း။
	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်း(၀)ဦး	အောက်ပါဥပဒေများသည် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ထိရောက်မှုရှိကြောင်း- (က)ကလေးသူငယ်ဥပဒေအသစ်၊ (ခ)မြန်မာနိုင်ငံလူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေ၊ (ဂ)နိုင်ငံခြားသားမှတ်ပုံတင်ရေးအက်ဥပဒေ။
	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ ယေဘုယျအားဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေအများအပြားသည် အဓမ္မခိုင်းစေမှုကို ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်သော်လည်း လက်တွေ့တွင်ကလေးများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရဆဲ ဖြစ်ကြောင်း၊ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်ပွားရသည့် အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ လူမှုဖူလုံရေး မရှိခြင်း ကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း၊ အခြားအကြောင်းအရင်းများ၌ ဆင်းရဲ၊ ချမ်းသာ ကွာဟချက်ကြီးမား လာခြင်း၊အရည်သွေးပြည့်ဝသည့် အားလုံးသင်ကြားခွင့်ရှိသည့် ပညာရေး စနစ်မရှိခြင်း တို့ဖြစ်ကြောင်း၊ ကလေးများအား အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှကာကွယ်ပေးမည့် ဥပဒေများသည် ထိရောက်မှု မရှိခြင်းနှင့် မှန်ကန်စွာ အကောင်ထည်ဖော်ဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်း မရှိကြောင်း။
မထိရောက်	အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ် (၁)ဦး	အစိုးရ သီးသီးသန့်သန့်အကြောင်းအရင်းမရှိ။
	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်း (၃)ဦး	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်း ဥပဒေများအား အောက်ခြေအဆင့်ရောက်သည့်အထိ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ပေးရန်လိုကြောင်း၊ ကလေး အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်မှ ဖယ်ရှား လိုက်ရုံမျှဖြင့် ပြဿနာ၏အခြေခံ အကြောင်းအရင်းအား ဖြေရှင်း ပေးနိုင်မည် မဟုတ်ကြောင်း၊ အသိအမြင်မြှင့်တင်ရေး၊ သက်မွေးပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် သင်ကြားရေး၊ပညာရေး၊အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု လျော့ချခြင်းစသည့် အစီအစဉ်များ လိုအပ်ကြောင်း၊ ထိရောက်မှုမရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြောင်း၊အသိအမြင် မရှိကြောင်း၊ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး

		သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးသင့်ကြောင်း၊ ဝန်ကြီးဌာနများ အကြားလုပ်ငန်းကွန်ရက် ထူထောင်သင့်ကြောင်း၊ အထက် တန်းထိ အခမဲ့ပညာရေးဆောင်ရွက်ပေးသင့်ကြောင်း၊ ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှုအားနည်းကြောင်း၊အစိုးရဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေအပေါ်အပြည့်အဝ နားလည်မှု မရှိကြောင်း၊ လူများက ဥပဒေအားမျက်ကွယ်ပြုနေ ကြောင်း။
	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ(၁)ဦး	အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ တည်ဆဲဥပဒေများတွင် အားနက်ချက်များရှိကြောင်း၊ ဥပဒေများအားလက်တွေ့အကောင် အထည်ဖော်ခြင်း မရှိကြောင်း။
	ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ် (၂)ဦး၊	ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများ ဥပဒေတွင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အပြည့်အဝ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက် မရှိကြောင်း၊တိကျသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မပါဝင်ကြောင်း၊ပါဝင် ဆောင်ရွက်မှု မရှိကြကြောင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားအဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ် ချက် မရှိကြောင်း၊
	အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ (၂)ဦး	အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်သွားစေမည့် အထူးသဖြင့် အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေမှုပပျောက်သွားစေမည့် တည်ဆဲဥပဒေ တစ်ရပ်မရှိကြောင်း၊ တည်ဆဲ ဥပဒေ များအပေါ် နားလည်သိရှိမှုနိမ့်ပါးကြောင်း၊ ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် ကလေး အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးများ သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် ကလေးများအား အကာကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ပါဝင်မှုမရှိကြောင်း၊ အများပြည်သူအနေဖြင့် ကလေးငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်၊ အလုပ်ချိန်၊ ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေသူများအား တရားစွဲဆိုနိုင်ခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် ခိုင်းစေခံရသူများအား ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းစသည့်အချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ရှင်းရှင်း လင်းလင်းသိရှိမထားသဖြင့်ကလေးများအနေဖြင့် ပညာသင် ကြားခြင်း၊အားလပ်ချိန်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ မရရှိဘဲ အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန်များ ပြားစွာလုပ်ကိုင် နေရကြောင်း၊ ကလေးများအတွက် အသက်၊အလုပ်ချိန်၊လုပ်ခ၊အလုပ်ပမာဏ၊အလုပ်အမျိုးအစားနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ရှိသင့်ကြောင်း၊ ဥပဒေ စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှုအားနည်းကြောင်း၊ ဖော်ထုတ်ရရှိခဲ့သည့် ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဦးတည် ဆောင်ရွက်ပေးမည့်သူမရှိကြောင်း၊ ဥပမာအလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် ရဲဌာနမည်သူက ဆောင်ရွက်ပေးမည်၊ တိုင်ကြားမှု နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စောင့်ကြည့်ရေးယန္တရားလည်း မရှိကြောင်း။

	အစိုးရကိုယ်စားလှယ် (၁)ဦး	

[၇]အခြားကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများမှကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် မေးခွန်းလွှာပါ အကြောင်းအရင်းနှင့် စပ်လျဉ်း ပြီးတိတိကျကျ ဖြေဆိုခြင်းမပြုဘဲ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရေး ဆောင်ရွက် သင့်သည့် တိုက်တွန်းချက်များအပါအဝင် အတည်ပြု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွင်း တိုက်ရိုက်သဘောထား မှတ်ချက် ပြုပါသည်။

မှတ်ချက်။ မေးခွန်းလွှာဖြေကြားသူများမှာ စုစုပေါင်း (၁၄)ဦး (အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ်(၅)ဦး၊ အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းမှကိုယ်စားလှယ် (၃)ဦး၊အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ(၂)ဦး၊ကုလသမဂ္ဂ လက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်း များမှကိုယ်စားလှယ် (၂)ဦး၊ အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်(၂)ဦး)။

အခန်း(၂) ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တည်ဆဲဥပဒေများပါ အဓိကအကြောင်းအခြင်းအရာများအပေါ် နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊ စံချိန်စံနှုန်းများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်၍ လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်း

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး၊ ကလေးအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေများပါ အဓိက အကြောင်းအခြင်းအရာများအားနိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊စံချိန်စံနှုန်းများဖြင့်နှိုင်းယှဉ်၍ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ အပေါ် အသေးစိတ် လေ့လာဆန်းစစ် ထားပါသည်။

(၂. ၁) စီးပွားရေးအရခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း တို့မှ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးပိုင်ခွင့်

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးသည့်အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံအနေဖြင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း အပါအဝင်စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်သို့မဟုတ် ကလေးငယ်၏ပညာရေးအား အဟန့်အတား အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေမည့် အလုပ်တို့တွင် ကလေးများအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခွင့် ပြုနိုင်ရေး လိုအပ်သည်များ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (စာပိုဒ်(၃၂)(၂))။ ထိုသို့ဖြစ်စေရန်နှင့် အခြားနိုင်ငံတကာ စာချုပ်စာတမ်းများပါ သက်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံးသည့်အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအနေဖြင့် အထူးသဖြင့်အောက်ပါအချက်များ ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်-

(က) အနိမ့်ဆုံးအသက် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ပေးရန်၊

(ခ) အလုပ်ချိန်၊ အလုပ်ကိုင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင့်တော်သော ဥပဒေတစ်ရပ် ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်၊

(ဂ) ယခုစာပိုဒ်(စာပိုဒ်(၃၂) (၂))အပေါ် ထိရောက်သည့် ဥပဒေစိုးမိုးမှုဖြစ်စေရေး သင့်တော်သည့် ပြစ်ဒဏ် သို့မဟုတ် အရေးယူအပြစ်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်၊

အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးသည့်အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအနေဖြင့် စီးပွားရေးအရခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဤကလေး သူငယ်

အခွင့်အရေးအား အကောင်းဆုံးအနေဖြင့် နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း ပေးခြင်း၊ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၊အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေစသည့်ဥပဒေများ မှတဆင့် ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများကို ပြုလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၈ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ဤမူဝါဒအားကိုင်စွဲထားခြင်းမရှိပါ။ သို့ပါ၍ နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် ဤမူဝါဒအား ပါဝင်လာစေရေး ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သွားရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ၁၉၉၃ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေသည် ကလေး သူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် (အခန်း(၃)(က))တွင် အောက်ပါအတိုင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်-

ပုဒ်မ ၂၄(က) ကလေးသူငယ်တိုင်းသည်-

(၁) ဥပဒေနှင့်အညီ မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(၂) ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ချိန်၊နားချိန်၊ အားလပ် ခွင့်နှင့် အခြားသက်သာခွင့်များကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်လုပ်သော ကလေးသူငယ်များ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ ထိခိုက်နစ်နာ ဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရေး ဥပဒေများနှင့်အညီကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမည်။

ပထမဆုံးအနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ် သို့မဟုတ် ပညာသင်ကြားရေးအား အဟန့်အတားအနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေမည့် အလုပ်တို့တွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရေးကြီးသည့် အကြောင်း အချက်များ ပါဝင်ခြင်း မရှိပါ။သို့ပါ၍ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ပြင်ဆန်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ကလေး သူငယ်များအားခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးရန် တာဝန်ရှိမှုအား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန တစ်ခုတည်းကိုသာ မသတ်မှတ်သင့်ဘဲ အခြား သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများကိုလည်း ထည့်သွင်း၍ သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ အထူးသဖြင့်လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနက လည်းကောင်း၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် အလုပ်ကြောင့်ပညာရေးအပေါ် အဟန့်အတား မဖြစ်စေရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လည်းကောင်းတာဝန်ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများဖြင့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ပြင်ဆင်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်သွားရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်[၇၅]။ နောက်ဆုံးအချက် အနေဖြင့် ပုဒ်မခွဲငယ်(ခ)တွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေများပြဋ္ဌာန်း ပေးခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများသည် ကလေးငယ်များအား ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်များမှ အကာအကွယ် ပေးရန် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်နေခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည် (အသေးစိတ်လေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်အား အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍလိုက် ကြည့်ရှုပါ)။

(၂. ၂) လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်း

လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အပါအဝင် နိုင်ငံတကာဥပဒေများတွင် ထောက်ခံထည့်သွင်းထားလေ့ရှိသည့် နောက်ထပ် အခြေခံ မူဝါဒ တစ်ရပ် လည်းဖြစ်ပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ စာပိုဒ်(၁၅)ပိုဒ်ခွဲ(၁) တွင် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ သည် ကလေးများအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်ရှိသည် အပေါ်အသိမှတ်ပြု ရမည်ဟု ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ(၁၅)၊ ပုဒ်မခွဲငယ်(ဂ)တွင် ကလေးသူငယ်တိုင်း သည် ဥပဒေအရခွင့်ပြု ထားသည့် ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူမှုရေးသို့မဟုတ် ဘာသာရေးအဖွဲ့

[၇၅]ဥပဒေရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအား လိုအပ်သည့်ဥပဒေများ (အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ)ရေးဆွဲရန်ရည်ရွယ်ထားပါက ထိုအချက်ကို ရှင်းလင်း တိကျစွာဖော်ပြရန်လိုပါသည်။

အစည်း၊ အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီကလည်း လက်တွေ့တွင် လွပ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခွင့်၊ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့် တို့သည် လွန်စွာ တင်းကြပ်စွာရှိနေခြင်း၊ အစိုးရ ထိမ်းချုပ်ထားသည့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ(၅)၏ မူဘောင်အပြင် ဘက်မှနေ၍ ကလေးများအနေဖြင့် စုဝေးရန် သို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းရန်သည် မရှိသလောက် အခြေအနေ တွင် ရှိနေခြင်း အစရှိသည်တို့အပေါ် စိုးရိမ်မိကြောင်းထုတ်ဖော်ပြောဆိုထားပါသည်[၄၆]။ သို့ပါ၍ကလေးသူငယ် အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီက အစိုးရအားလွပ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်တို့အပေါ် အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးရန်[၄၇]၊ အစိုးရထိန်းချုပ် ထားသည့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ မူဘောင်အပြင်ဘက်မှနေ၍ ကလေးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ဆန္ဒအရ အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းလာစေရန် လုပ်ဆောင်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက် ပေးပါရန် တိုက်တွန်းထားခဲ့ပါသည်[၄၈]။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ရှု့ဒေါင့်အမြင်မှဆိုရပါက လွပ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့သည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများ၊ အကျိုးစီးပွားများအား ကာကွယ်မြှင့်တင်ပေးရန် အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများတွင် ပါဝင်နေသည့် အခွင့်အရေးများပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါအချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက် (၂)ရပ်ဖြစ်သည့် ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ လွပ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်အား အကာကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၈၇)၊ ၁၉၄၉ခုနှစ် လွပ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၉၈)တို့တွင် ပါဝင်နေပါသည်။ အဆိုပါအခွင့်အရေးများအပေါ် ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ညီမျှစွာ ရရှိစေရန်လည်း အာမခံချက်ရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါ၍အထက်ပါ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ ပုဒ်မ (၁၅)ပုဒ်မခွဲ ငယ်(ဂ)အား ကလေးငယ်များ အနေဖြင့် အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည့်အပြင် လွပ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်ရှိသည့်အချက်ပါ ထည့်သွင်းဖြည့်စွက်လျက် ပြင်ဆင်ရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ထို့နည်းတူ တည်ဆဲ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေသည်လည်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသို့ အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိမှု အပေါ်သာခွင့်ပြုပေးထား (ပုဒ်မ(၃) ပုဒ်မခွဲငယ်(က))သဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်ရှိစေရေး ပါဝင်ရေးဆွဲရန်တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။ စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမား ရေးရာ ဥပဒေတစ်ရပ် (လက်ရှိတွင် မရှိသေးပါ) တွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းပေး ခြင်းနှင့် ဖြစ်နိုင်ပါက ကလေးသူငယ် ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း ပြုလုပ်ပေးပါရန် တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

(၂. ၃) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမရှိခြင်း

တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမရှိခြင်းသည် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်း ချက်အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းလေ့ရှိသည့် နောက်ထပ် အခြေခံမူ တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် စာပိုဒ်(၂)တွင် အောက်ပါအတိုင်း ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်-

(က) ကလေးသူငယ်၏ သို့မဟုတ် ၎င်းမိဘ သို့မဟုတ် တရားဝင်အုပ်ထိန်းသူ၏ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျား/မ၊ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ နိုင်ငံရေးသို့မဟုတ် အခြား အယူအဆ၊ နိုင်ငံသားမျိုးနွယ် သို့မဟုတ်မျိုးရိုးပိုင်ဆိုင်မှု၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှု၊ မွေးဖွားရာ အရပ်ဒေသ သို့မဟုတ် အခြားအခြေအနေ အကြောင်းအရာများကြောင့် မည်သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးမှ မခံရစေဘဲ ယခုပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ကလေးသူငယ်တစ်ဦးချင်းစီအနေဖြင့်

[၄၆] ကုလသမဂ္ဂ၊ ၂၀၁၂ခုနှစ် ၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ် (၄၇)။
[၄၇] အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ် ၄၈(ခ)။
[၄၈] အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ် ၄၈(ဂ)။

ရရှိခံစားနိုင်ရေးအပေါ် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံသည် တရားဥပဒေဘောင် အတွင်းမှ လေးစားတန်ဖိုးထား ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

(ခ) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံသည် ကလေးသူငယ်အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်၏ မိဘ သို့မဟုတ် တရားဝင် အုပ်ထိန်းသူ သို့မဟုတ်မိသားစုဝင်တစ်ဦးဦး၏ အခြေအနေ၊ ဆောင်ရွက်ချက်၊ အယူအဆ သို့မဟုတ် ယုံကြည်ချက်များဖော်ထုတ်တင်ပြခြင်းကြောင့် ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုခံရခြင်း မရှိစေရန် လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ဒဏ်ပေး အရေးယူခြင်းခံရမှု မရှိစေရန် လည်းကောင်း သင့်တော်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ(မြန်မာနိုင်ငံ)တွင် အမျိုးမျိုးသော ပုံစံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အခိုင်အမာတည်ရှိနေကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် (ရိုဟင်ဂျာ ကလေးငယ်များ အပါအဝင်) တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ မျိုးနွယ်စုငယ်များမှ ကလေးငယ်များ၊ ဝေးလံခေါင်းပါးသည့် ဒေသနှင့်နယ်စပ်ဒေသမှ ကလေးငယ်များ၊ နေရပ်ဒေသမှစွန့်ခွာ ထွက်ခွာရသည့် ကလေးငယ်များ၊ လမ်းပေါ်မှ ကလေးငယ်များ၊ **HIV/AIDS** ခံစားနေရသည့် ကလေးငယ်များ၊ မသန်စွမ်းကလေးငယ်များ၊ မိဘမဲ့ကလေးငယ်များ၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှုအခြေအနေတွင်း ရောက်ရှိနေသည့် ကလေးငယ်များ ကဲ့သို့သောထိရှလွယ်ပြီး အခက်အခဲရှိသည့် အခြေအနေများတွင် ရောက်ရှိနေသော ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းခလေးများစွာရှိနေမှု အပေါ်စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခဲ့ ပါသည်[၄၉]။သို့ပါ၍ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအား ကျား/မ၊ တိုင်းရင်းသား သို့မဟုတ် ဘာသာရေးစသည့် အကြောင်းအရာများအပေါ် အခြေခံပြီးခွဲခြား ဆက်ဆံခံရမှု မရှိစေရေး ဥပဒေတွင် လိုအပ်သည့်အပြောင်းအလဲများပြုလုပ်သွားရန်၊ အသစ်ရေး ဆွဲဖော်ထုတ်မည့် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများတွင် မည်သို့သောအကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံရမှု မရှိစေရေးမူအား တိတိကျကျ ရှင်းလင်းလင်း ပါဝင်စေရေး ဆောင်ရွက်သွားရန် တိုက်တွန်းထား ပါသည်[၅၀]။ ထိုအကြောင်း အရာနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု မရှိစေရေးမူအား ကလေးသူငယ် ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းသည် အစိုးရ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် ယခင်ကျင့်သုံးမှု အဟောင်းများမှ ဖယ်ခွာပြီး နိုင်ငံတကာ တာဝန်ရှိမှုများနှင့် အညီကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်ကြောင်း အပေါ် ပိုမိုထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် အဆိုပါကလေးသူငယ် ဥပဒေ ပုဒ်မ(၁၄)၌ ကလေးသူငယ်တိုင်းသည် လူမျိုး၊ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဇာတိ၊ လိင် မခွဲခြားဘဲ(က)ဥပဒေအရာတွင် အညီအမျှဖြစ်စေရမည်။ (ခ)ညီမျှသော အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်ကြောင့် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု မရှိစေရေးအား အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရရှိနေပါသေးသည်။ သို့ပါ၍ အဆိုပါပုဒ်မအား အထက်တွင် ဖော်ပြထားခဲ့သည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ စာပိုဒ်(၂)ပါအတိုင်း အမြန်ဆုံး ပြင်ဆင်သွားရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

တန်းတူညီမျှမှုရှိရေး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမရှိစေရေးသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ စတင်တည်ထောင်ခဲ့စဉ်ကပင် ချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့သည့် အခြေခံရမည့် မူများတွင် ပါဝင်ခဲ့သကဲ့သို့ ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ လုပ်ခတန်းတူညီမျှရရှိရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၀၀)နှင့် ၁၉၅၈ခုနှစ်၊ (အလုပ်အကိုင်နှင့်လုပ်ငန်းခွင်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၁၁)တို့တွင်လည်း ပါဝင်နေပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ကဏ္ဍတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ အခြေခံအကျဆုံး လူ့အခွင့်အရေး အပေါ်ချိုးဖောက်ယုံသာမက လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များ လည်းကိုလည်း ပိုမို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ရရှိစေပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကြောင့် အခွင့်အလမ်းများ၊စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် လိုအပ်သည့် အထုံပါရမီ ရှိသောလူသားများကို ပျက်စီးစေပြီး

---

[၄၉]ကုလသမဂ္ဂ၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊မြန်မာနိုင်ငံ၊**[CRC/C/15/Add.237]** ၊၂၀၀၄ခုနှစ်၊ဇွန်လ(၄)ရက်နေ့တွင် အတည်ပြုပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ ဇွန်လ(၃၀)ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်သည်၊စာပိုဒ် (၂၇)။ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ်၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း (၁၈)အတိုင်း၊ စာပိုဒ် (၃၅)။

[၅၀]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ်၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်များ၊ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ် (၃၆)။

လူမှုရေးရာတင်းမာမှုများနှင့် မညီမမျှ ဖြစ်စေမှုများကို ပိုမိုများပြား ဖြစ်ပေါ်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်စေရန် တိုက်ဖျက် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အား မြှင့်တင်ပေးခြင်း၏ မရှိဖြစ် လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်ပြီး ထိုသို့အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအား လုပ်ငန်းခွင်ကို ကျော်လွှန်ပြီးခံစားရရှိမည် ဖြစ်ပါသည်[၅၁]။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများရှု့ဒေါင့်မှ ကြည့်ပါလျှင် ကလေးသူငယ်ဥပဒေအပြင် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအား ပြင်ဆင်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး တိုက်တွန်းချက်များစွာ တင်ပြရန်ရှိလာပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်ဖြစ်စေ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံ များပါဝင်လျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ပုံစံအမျိုးမျိုးအား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ခြင်းများ၊ တူညီသည့်အလုပ်ပမာဏ အတွက် တူညီသည့် လုပ်အားခရရှိစေရေး (အသက်အရွယ်နှင့် အခြားအကြောင်းများကြောင့် အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးများအပေါ်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား ဖြေရှင်းနိုင်စေရန်၊ အဆိုပါမှုအား အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင် ပါရှိစေခြင်းအားဖြင့် လုပ်အားခလျော့ချရရှိနေသူများအနေဖြင့် ဥပဒေအကာကွယ်နှင့် ပြန်လည်ကုစားမှု၊ အရေးယူ ဖြေရှင်းပေးမှု ရယူလာနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။) နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက် စော်ကားမှုများအား အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်တားမြစ်ခြင်းများ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေး ရမည်ဖြစ် ပါသည်။

(၂. ၄) အကျုံးဝင်မှုအဝန်းအဝိုင်းနှင့် အကျုံးဝင်မှုမှဖယ်ထုတ်ခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)အနေဖြင့် မည်သို့သော အကြောင်းအရာကိုမျှ ၎င်း၏အကျုံးဝင်မှုအဝန်းအဝိုင်းအတွင်းမှ ဖယ်ထုတ်ခြင်းအား ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၃၈)၊ စာပိုဒ် ၂(၁)တွင်လည်း အကျုံးဝင်မှုအား မည်သည့်လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်အကိုင်မျိုးနှင့်မဆို သက်ဆိုင် စေရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၃၈)အနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအတိုင်းကျင့်သုံးရာတွင် ပေါ်ပေါက်လာသည့် အရေးကြီးမားသည့် အထူးပြဿနာများ ရှိနေသော အလုပ်အကိုင်အမျိုးစားများကိုမူ အကျုံးဝင်မှုမှ ဖယ်ထုတ် နိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း (စာပိုဒ် ၄(၁))နှင့် စီးပွားရေးနှင့်အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာလိုအပ်သည့် အခြေခံအဆောက်အဦများ ကောင်းစွာဖွံ့ဖြိုးမှု မရှိသေးသည့်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အား စတင်ကျင့်သုံးရာတွင် အကျုံးဝင်မှုအဝန်း အဝိုင်းအား ကန့်သတ်နိုင်ကြောင်းခွင့် ပြုထားပါသည် (စာပိုဒ်၅(၁))။ သို့ရာတွင် တင်ပြပါ အကျုံးဝင်မှုအား ကန့်သတ်နိုင်ကြောင်းဖော်ပြချက်(၂)ခုလုံးအား သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းပြီးမှသာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုသို့ အကျုံးဝင်မှုအား ကန့်သတ်မည်ဆိုပါက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သို့ တင်ပြရမည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာ ပထမဆုံးအစီရင်ခံစာတွင် အဆိုပါ အကျုံးဝင်မှုကန့်သတ်ချက်အား ထည့်သွင်း ဖော်ပြရမည်ဖြစ် ပါသည်(စာပိုဒ်၄(၂))။သို့ပါ၍ ပြဋ္ဌာန်းချက်စာပိုဒ်(၅)ပါ အတိုင်း အကျုံးဝင်မှု အဝန်းအဝိုင်းအား ကန့်သတ် မည်ဆိုပါက ထိုသို့ကန့်သတ်မည်ဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)အား အတည်ပြုလက်ခံ မကျင့်သုံးမီ ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး စတင် ကျင့်သုံးသည်နှင့် ထိုအတိုင်း လိုက်နာဆောင် ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိတည်ဆဲ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများသည် ဥပဒေ၏အကျုံးဝင်မှု အဝန်းအဝိုင်းမှ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ဖယ်ထုတ်ခြင်းအား ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆိုင်နှင့်အလုပ်ဌာန များအက်ဥပဒေအား ၂၀၁၆ခုနှစ်ပြင်ဆင်ချက်တွင် လမ်ဘေးပျံကျဆိုင်၊ သို့မဟုတ် အခါအားလျော်စွာ ပြုလုပ်သော အများပြည်သူဆိုင်ရာ ပြပွဲများ၌ရောင်းချသောဆိုင်ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်များကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အကျုံးဝင်ခြင်းမှ ဖယ်ထုတ်ပေးထားပါသည်(ပုဒ်မ(၃၄))။ ထိုသို့ဖယ်ထုတ်ခြင်းသည် အဆိုပါ လုပ်ငန်းခွင်များတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့်

[၅၁]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အင်တာနက်စာမျက်နှာ၊http://ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htmအင်တာနက်စာမျက်နှတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၁၈-၁၂-၂၀၁၄ နေ့တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှု့သည်။

ကလေးငယ်များအနေဖြင့် အဆိုပါဥပဒေ၏အကာ အကွယ်ပေးမှုအား ရရှိခြင်းမရှိသည့် သဘောပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလားတူဖြစ်ရပ်အား အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေကဲ့သို့ အခြားသောအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင် လည်းဖြစ်ပေါ်နေလျက်ရှိပါသည်။ ထိုနည်းတူ ကလေးအိမ်ကူအလုပ်သမားများ အနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းဥပဒေ၊ အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေတို့တွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသာ အကျုံးဝင်ပြီး အခြားအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများတွင် ပါဝင်ခြင်း မရှိပါ (ကလေး အိမ်ကူ အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အသေးစိတ်တင်ပြချက်အား အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ် အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားပါသည်)။

အဆိုပါပြဿနာအား ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများပါ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ် ချက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား လူငယ်များ လုပ်ကိုင်နေသည့် ဥပဒေများဖြင့် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အတွင်းရှိမနေသည့် အလုပ်များပါ အကျုံးဝင်လာစေရန် ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားတွင် အကျုံးဝင်နေသည့် ကလေးသူငယ်များ၏အခြေအနေအား ဖြေရှင်းပေးနိုင်စေရန် သီးခြားနည်း ဥပဒပြဋ္ဌာန်းပေး ခြင်းသို့မဟုတ် အခြားသင့်တော်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုခု ချမှတ်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းများကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ နောက်ထပ်ဖြေရှင်း နိုင်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ကလေးသူငယ်ဥပဒေကဲ့သို့သော ယေဘူယျ သဘောဆောင်သည့် ဥပဒေ တစ်ရပ်ရပ်တွင် အချို့သော အသက်အရွယ်အား အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် အားတားမြစ်ကန့်သတ်ချက်ကို ထည့်သွင်းပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

(၂. ၅) ကလေးအလုပ်သမား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်

(၂. ၅. ၁) ကလေး အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်

နိုင်ငံတကာဥပဒေများအရ ကလေးဆိုသည်မှာ အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ရှိသူကိုဆိုသည်ဟု အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်လေ့ရှိပါသည်။ ထိုအချက်အနေဖြင့်ဆိုလိုသည်မှာ အဆိုပါနိုင်ငံတကာ စာချုပ် စာတမ်းများအတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသည့် ကိစ္စရပ်များ အထူးသဖြင့် ဥပဒေများသည် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ယောက်ျားလေး၊မိန်းခလေးများအားလုံး အကျုံးဝင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ထိုနေရာတွင် အဆိုပါသူများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မည်သည့်စကားလုံးဖြင့် သတ်မှတ်ဖော်ပြရမည် ဆိုသည်မှာ အရေးမကြီးလှပါ[၁၂]။ မကြာခဏဆိုသလိုတွေ့ရှိရသည့်အချက်မှာ တည်ဆဲဥပဒေများတွင် ကလေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်အား တစ်သတ်မှတ်တည်း ပြဋ္ဌာန်းပေးမှု မရှိခြင်းပင်ဖြစ်ပြီး ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အဆိုပါဥပဒေများအား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် လုံလောက်သည့် အကျုံးဝင်မှုမရှိ၍ ပြဿနာများဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည်ဤအတွက် သက်သေသာဓက ဖြစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်အား ဥပဒေများ၌ အမျိုးမျိုးဖြင့်ဖွင့်ဆိုကြလျက်ရှိကြောင်း အောက်ပါဇယားဖြင့် ရှင်းလင်းပြသထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေသည် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အပြည့်စုံဆုံးနှင့် လူသိအများဆုံး ဥပဒေတစ်ရပ်ဖြစ်ပါ သည်[၁၃]။ အဆိုပါဥပဒေတွင် ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက်(၁၆) နှစ်မပြည့်သေးသူဟု အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားပြီး စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များအား လုပ်ကိုင်စေခြင်း၊ ပညာသင်ကြားခွင့်အား အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေမည့် အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေခြင်း မရှိစေရန်အာမခံချက်လည်း ပြုထားပါသည်(ပုဒ်မ(၂၄))။သို့ရာတွင် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်နှင့် အလုပ်ဌာန

---

[၁၂]ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာအစီရင်ခံတင်ပြခြင်းလမ်းညွှန်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်(၂)အရ၊ (အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၊ဂျီနီဗာနှင့် ကျူရင်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်း၊ ၂၀၀၆ခုနှစ်)၊ http:// www.ilo.org/ ipec/ Informationresources/ WCMS_IPEC_PUB_1839/lang--en/index.htmတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

[၁၃]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက် ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၁၀)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၀)။

များအက်ဥပဒေတို့တွင် အသက်(၁၄)နှစ်နှင့်အထက် ကလေးငယ်များအား အလုပ်လုပ် ကိုင်ခွင့်ပြုထားပါသည်။ သို့ပါ၍ အဆိုပါဥပဒေများအနေဖြင့် ကလေးငယ်များအပေါ် သင့်တော်သည့် အကာကွယ်မပေးမခြင်း ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကွာဟချက်ရှိနေမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂ ကလေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်တီအနေဖြင့် ကလေး(အသက် (၁၆)နှစ်အထိ) နှင့် လူငယ် (အသက်(၁၆)နှစ်နှင့် (၁၈)နှစ်ကြား)အကြား လက်ရှိအနေထားတွင်ရှိနေသည့် ကွာခြားချက် ပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ ယောက်ျားလေးများတွင် လက်ထပ်ခွင့်အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ချက် မရှိနေမှု အပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ မိဘသဘောတူ ခွင့်ပြုပါက အသက်(၁၄)နှစ်တွင် တရားဝင်လက်ထပ် ထိမ်းမြားခွင့် ရှိနေမှု အပေါ်တွင်လည်းကောင်း စိုးရိမ်ပူပန်မှု ရှိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်[၃၄]။ ကုလသမဂ္ဂ ကလေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်တီအနေဖြင့် အစိုးရအား တည်ဆဲဥပဒေများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ကလေးသူငယ် ဆိုသည်မှာ အသက်(၁၈)နှစ်မပြည့်သေးသည့် မည်သူ့ကို မဆိုဟု ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ရန်နှင့် ယောက်ျားလေး၊ မိန်းခလေး တရားဝင်လက်ထပ်ခွင့်ရှိသည့် အသက်အား (၁၈)နှစ်သို့ ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ရန် အကြံပြု တိုက်တွန်းထားပါသည်[၃၅]။

တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရပါမူ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ ရှုဒေါင့်အမြင်မှပြောဆိုရပါက ကလေးသူငယ် အား အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ရှိသူဟု အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ခြင်းသည် ကလေး အလုပ်သမား နှင့် ကလေးလုပ်ကိုင်နိုင် သည့် အလုပ်အဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အသုံးဝင်မှု မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်ပါသည်[၃၆]။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ နိုင်ငံအသီးသီးအနေဖြင့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ရှိသူများ လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အလုပ်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ကန့်သတ်ချက်များ သတ်မှတ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချမှတ် လုပ်ဆောင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်[၃၇]။ သို့ပါ၍အသက်ပေါ် အခြေပြုသည့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ရမည့် အခြားအချက်များ လိုအပ်ပြီး ရှင်းလင်းမှုနှင့် ရှေ့နောက်ညီညွတ်မျှတမှု နေရာတိုင်းတွင်ဖြစ်နေစေရေး မူဝါဒနယ်ပယ်အသီးသီးရှိ ကလေး သူငယ် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ညှိနှိုင်းထားရှိရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်[၃၈]။

ဇယား(၄) တည်ဆဲဥပဒေများပါ ကလေး အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိ သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက် အမျိုးမျိုးအား ဖေါ်ပြချက်

	ကလေး အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်	အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်
၁၉၃၃ခုနှစ်၊ ကလေးသူငယ် (အလုပ်သမား စာချုပ်)အက်ဥပဒေ	ပုဒ်မ(၂) ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာအသက် ၁၅ နှစ်အောက်ရှိနေသူ၊	ကလေးသူငယ်အား အလုပ်သမားအဖြစ် ချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ် ပျက်ပြယ်၊
၁၉၉၃ခုနှစ်၊ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ	ပုဒ်မ(၂)ပုဒ်မခွဲ(က) ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက် (၁၆) နှစ် မပြည့်သေးသူ၊	

[၃၄]ကုလသမဂ္ဂ၊ ၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၃၃) ။
[၃၅]အထက်ပါအတိုင်း စာပိုဒ်(၃၄)။
[၃၆]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊ကလေးအလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ခေတ်ပေါ် မူဝါဒ နှင့် ဥပဒေရေးရာတုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်၊စာမျက်နှာ(၁၂)၊(အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ဂျနီဗာ၊၂၀၀၇)။ အင်တာနက်စာမျက်နှာhttp:// www. ilo.org/ ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=8192တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၀-၁၂-၂၀၁၄ရက်နေ့တွင် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊ ကလေးအလုပ်သမား နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ခေတ်ပေါ် မူဝါဒနှင့် ဥပဒေ ရေးရာ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်ဟု ဖေါ်ပြသုံးနှုန်းသွားမည်။
[၃၇]အထက်ပါအတိုင်း။
[၃၈]အထက်ပါအတိုင်း။

	ပုဒ်မခွဲ(ခ) လူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက် (၁၆) နှစ်ပြည့်ပြီး အသက် (၁၈)နှစ်မပြည့် သေးသူ၊	
၁၉၅၁ခုနှစ်၊အလုပ်ရုံ များ အက်ဥပဒေ(၂၀၁၆ ခုနှစ် ပြင်ဆင်)	ပုဒ်မ(၂)ပုဒ်မခွဲ(က) ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်က ခွင့်ပြုသည့် အသက် (၁၄) နှစ်ပြည့်ပြီး အသက် (၁၆)နှစ်မပြည့်သေးသူ၊ ပုဒ်မ(၂)ပုဒ်မခွဲ(ခ) လူရွယ်ဆိုသည်မှာအသက်(၁၆)နှစ်ပြည့်ပြီး (၁၈)နှစ် မပြည့်သေးသူ ပုဒ်မ(၂)ပုဒ်မခွဲ(ဂ) လူငယ်ဆိုသည်မှာ ကလေးနှင့် လူရွယ်ကို ဆိုသည်။	ပုဒ်မ(၇၆) အသက်(၁၄)နှစ်မပြည့်သေးသည့် မည်သည့် ကလေးကိုမျှ၊ သို့တည်းမဟုတ် မည်သည့်လူရွယ်ကိုမျှ- (က)ပုဒ်မ(၇၇)အရ ထိုသူအား ရည်ညွှန်း၍ ထုတ်ပေးသည့်အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်းမှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထောက်ခံချက် လက်မှတ်ကို အလုပ်ရုံမန်နေဂျာက သိမ်းဆည်းမထားလျှင်၊ ထို့အပြင် (ခ)ထိုသူသည် မိမိအလုပ်လုပ်နေစဉ် ယင်းသို့သောအလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထောက်ခံချက် လက်မှတ်ကို ရည်ညွှန်းသည့် အထိမ်းအမှတ်ကိုဆောင်မထားလျှင် အလုပ်ရုံတွင် အလုပ်မလုပ်စေရ သို့တည်းမဟုတ် လုပ်ခွင့်မပြုရ-
ဆိုင်နှင့် အလုပ်ဌာန များဥပဒေ၊၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်	သတ်မှတ်ချက်မရှိ၊	ပုဒ်မ(၁၄)ပုဒ်မခွဲ(က) အသက်(၁၄)နှစ်မပြည့်သေးသည့်မည်သူကိုမဆို ဆိုင်တစ်ခုခု၌ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာနတစ်ခုခု၌ဖြစ်စေ အလုပ်မလုပ်စေရသို့မဟုတ် လုပ်ခွင့်မပြုရ။ ပုဒ်မ(၁၄)ပုဒ်မခွဲ(ခ) ဆိုင်တစ်ခုခု၌ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာနတစ်ခုခု၌ဖြစ်စေ အသက်(၁၆)နှစ် မပြည့်သေးသူအား သတ်မှတ် အလုပ်ချိန်ထက်ကျော်လွန်၍ အချိန်ပို လုပ်ခွင့်မပြုရ။
၂၀၀၅ခုနှစ်၊ လူကုန် ကူးမှု တားဆီး ကာ ကွယ်ရေးဥပဒေ	ပုဒ်မ(၃)ပုဒ်မခွဲ(ည) ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက်(၁၆) နှစ်မပြည့်သေးသူ၊ ပုဒ်မခွဲ(ဋ) လူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက်(၁၆)နှစ် ပြည့်ပြီး အသက်(၁၈)နှစ် မပြည့်သေးသူ၊	

(၂. ၅. ၂) အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်

အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)အရအလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တရားဥပဒေစနစ်တစ်ခု ဖော်ဆောင်ပေးရန်နှင့် အဆိုပါ စနစ်အား စစ်ဆေးစည်းကြပ်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါစနစ်သည် မသင်မနေရပညာရေး ပြီးဆုံးချိန်နှင့် ကိုက်ညီနေစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ထို့အပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)အနေဖြင့်

ယေဘုယျ၊ပေါ့ပါးသော အလုပ်၊ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသက်(၃) သုံးမျိုးသတ်မှတ် ပေးထား ပါသည်။

ဇယား(၅)ပြဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)အရသတ်မှတ်ပေးရမည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားဝင် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်

အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် ယေဘုယျ အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်(စာပိုဒ်၂)		ပေါ့ပါးသောအလုပ် (စာပိုဒ်၇)	အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ် (စာပိုဒ်၃)
ပုံမှန်	မသင်မနေရပညာ ရေး အပြီး (အနိမ့်ဆုံး အသက် (၁၅) နှစ်)	(၁၃)နှစ်	(၁၈)နှစ် (၁၆ နှစ်ခြွင်းချက်)
ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ	(၁၄)နှစ်	(၁၂)နှစ်	(၁၈)နှစ် (၁၆ နှစ်ခြွင်းချက်)

(က) အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် ယေဘုယျ အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်

အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် ယေဘုယျ အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်သည် များသော အားဖြင့် (၁၅)နှစ်ဖြစ်သင့်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက်မူ (၁၄)နှစ်ဖြစ်သင့်ပါသည်[၅၉]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရုံများ ဥပဒေသည် အသက်(၁၃)နှစ်အရွယ် ကလေးငယ်များအား အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အသက်(၁၃)နှစ်ပြည့်ပြီးသည့် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် အလုပ် လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထောက်ခံချက် လက်မှတ်ရယူထားခြင်း၊ အလုပ်ရုံ မန်နေဂျာက အဆိုပါလက်မှတ်အား သိမ်းဆည်းထားခြင်း၊ ကလေးငယ်အနေဖြင့် အလုပ်လုပ်နေစဉ် အဆိုပါ ထောက်ခံချက် လက်မှတ်အား ဆောင်ထားခြင်းပြုပါက အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိပါသည် (ပုဒ်မ၇၆)။ သီအိုရီသဘောအရ ပြောရပါလျှင် အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ထောက်ခံချက်လက်မှတ်သည် အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်သည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက် သို့ရောက်ရှိပြီး အသက်(၁၈)နှစ် မပြည့် သေးသူများ အတွက် ထပ်မံကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည် (ဥပမာအားဖြင့် လူငယ်များအား ဆေးစစ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၇၇၊၇၈နှင့်၁၂၄))။ အဆိုပါ အသက်သတ်မှတ်ချက်သည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ နိုင်ထက် စီးနင်းပြုခြင်း[၆၀] တို့မှကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အတန်အသင့်ပေးနိုင်သော်လည်း မကြာသေးမီကာလအတွင်း မွန်ပြည်နယ်အတွင်း ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ဥပဒေတွင် ရေးသားပြဌာန်းထားရှိမှုနှင့် လက်တွေ့ ကျင့်သုံးနေရာတွင် ကွာခြားနေမှုတို့အား အောက်ပါအတိုင်း တွေ့ရှိရပါသည်-

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ရေနံမြေ အက်ဥပဒေ (အမှန်စင်စစ် အဆိုပါဥပဒေ(၂)ခုသာ လက်ရှိအချိန်တွင် ကလေး သူငယ်များ အလုပ်လုပ်ချိန်အားကန့်ပေးပါသည်) တို့အရ အသက်(၁၅)နှစ်မှ (၁၇)အတွင်းရှိနေ သူများအနေဖြင့် လူကြီးတစ်ယောက်ကဲ့သို့ အလုပ် လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ထောက်ခံချက်ရရှိထားပါက လူကြီး တစ်ယောက်ကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်နိုင်ပြီး အသက်(၁၃)နှစ်မှ (၁၅)နှစ် အတွင်း ကလေးငယ်များ အနေဖြင့် မှတ်ပုံတင် ဆရာဝန်ထောက်ခံချက်ရရှိထားပါက တစ်နေ့(၄)နာရီအလုပ်

[၅၉]အလုပ်သင်နှင့် သက်မွေးပညာသင်တန်းများအတွက် သက်ဆိုင်ရာအခွင့်ရအာဏာပိုင်၏ထောက်ခံချက်ဖြင့် (၁၄)နှစ်အဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

[၆၀]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၁၀)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၀)။

လုပ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက် အရတွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် မည်သည့် ကလေးငယ် ကမျှအဆိုပါ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ထောက်ခံချက်အား မကြားဘူးကြ သကဲ့သို့ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ထောက်ခံချက်ယူဆောင်လာရန် တောင်းခံသည့် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး တစ်ယောက်မျှကို လည်း တွေ့ခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း တွေ့ရှိထားပါ။ ကလေးငယ်များအနေဖြင့် လူကြီးအတိုင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသော်လည်း လုပ်ခတန်းတူမရရှိကြောင်း ထုတ်ဖေါ်ပြောဆို ခဲ့ကြပါသည်[၆၁]။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့က မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အဆိုပါဥပဒေများအား တဖြည်းဖြည်းခြင်း နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီလာစေရေး ပြင်ဆင်သွားရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)အား မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ယခုအချိန်ထိ အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးရခြင်း မပြုရသေးပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အထူးသဖြင့် ပြည်ပပို့ကုန် လုပ်ငန်းဖြင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်ရည်ရွယ်ထားပါက ဥပဒေပြင်ဆင်ခြင်းများဆောင်ရွက်ရာ၌ ကလေး အလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အခြေခံကျသည့် ဤပြဌာန်းချက်ပါလိုအပ်ချက်များအား ပါဝင်ထည့်သွင်း ရေးဆွဲသွားရန်သည် လွန်စွာအရေးကြီး ပါသည်။သို့ပါ၍ အစိုးရ၊အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင် သဘောတူညီလက်ခံချက်အရ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ အနေဖြင့် ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)၏ အလျော့အတင်းလုပ်နိုင်မှုအပေါ် အခြေခံပြီး ယေဘုယျ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အသက်အား (၁၄)နှစ်သို့ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ မည်သည့် ကဏ္ဍအလိုက် သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာအလိုက် ဥပဒေများပင်ဖြစ်ပါစေ အဆိုပါအသက် သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း ပြင်ဆင်သွားရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ အဆိုပါအကြောင်းအရာနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေတို့တွင် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အသက်သတ်မှတ်ချက်အား (၁၃)နှစ်မှ (၁၄)နှစ်သို့ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခဲ့မှုသည် ကြီးမားသည့်အဆင့် တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကြိုဆိုရမည့်အချက် လည်း ဖြစ်ပါသည်။

ပညာရေးသည် ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအတွက် ထိရောက်သည့် မည့်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်၌မဆို အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသဖွယ်ရှိနေခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်သည် မသင်မနေရပညာရေးပြီးဆုံးသည့် အသက်နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိနေစေရေးတို့အပေါ် အစိုးရအနေဖြင့် အမြဲသတိပြုမိနေရန်သည် လွန်စွာ အရေးကြီးပါသည် (ပြဌာန်းချက်(၁၃၈) စာပိုဒ်(၂)။ တနည်းအားဖြင့်ဆိုရပါမူ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ်ချက်သည် မသင်မနေရ ပညာရေး ပြီးဆုံးသည့် အသက်ထက်ငယ်၍ မနေသင့်ပါ)။ အသက်အရွယ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကွာဟချက် (မသင်မနေရ ပညာရေးပြီးဆုံးသည့် အသက်သည် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ် ချက်ထက် ငယ်နေပါက) ရှိနေခြင်းသည် လက်တွေ့တွင် မည်သည့် အကြောင်းအချက်နှင့်မျှ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိပါ[၆၂]။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် မသင်မနေရပညာရေးပြီးဆုံးသည့် အသက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက်တို့ကွာဟနေသည့် အသက်ကွာဟချက်အတွင်း ကျရောက်နေသည့် ကလေးများသည် ကလေးအလုပ်သမား ဖြစ်သွားနိုင်ဖွယ်ရှိကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြချက်များအရ တွေ့ရှိနေရပါသည်။ အဆိုပါအချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီက (၄)တန်း[၆၃]တွင် ပြီးဆုံးသွားသည့် တိုတောင်းလွန်းလှသည့် မသင်မနေရပညာရေးအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှု ရှိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပြီး အစိုးရအနေဖြင့် မသင်မနေရပညာရေးအား (၁၆)နှစ်အထိ တိုးမြှင့်ရန်၊ နယ်စပ်နှင့်ဝေးလံခေါင်းပါးသည့် ဒေသများ

---

[၆၁]မွန်မြန်မာလူ့အခွင့်အရေးဖောင်ဒေးရှင်း၊[HURFOM]၊ ကလေးများငှားရန်ရှိသည်၊ မွန်ဒေသအတွင်းရှိ ကလေးအလုပ်သမား အသေးစိတ်အကြောင်းအရာများ၊ အမျိုးသမီးနှင့်ကလေး သူငယ်များအခွင့် အရေးစီမံကိန်း၊ (WCRP)၊(ထိုင်းနိုင်ငံ၊၂၀၁၃)အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊မြန်မာနိုင်ငံ ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ ရည်ညွှန်း (၁၀) အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၀)။ တွင်စတင်ကိုးကား ဖေါ်ပြထားပါသည်။ .

[၆၂]ပြဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ၊အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက်နှင့် မသငမနေရပညာရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်၊၂၀၁၂ခုနှစ်၊ စာပိုဒ်(၃၆၇)၊ http://www.ilo. org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/ documents/ meeting document/ wcms_174846.pdfတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

[၆၃]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်၇၅(ဂ) ။

အတွင်းရှိ ကလေးငယ်များအပါအဝင် ကလေးတိုင်း ကျောင်းလာရောက်အပ်နှံရန်နှင့် မူလတန်း၊ အလယ်တန်းပညာရေးပြီးဆုံးသည် အထိသင်ကြားနိုင်ရေး လိုအပ်သည်များဆောင်ရွက်သွားရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်[၆၄]။

လက်ရှိအခြေအနေတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ မသင်မနေရပညာရေးမှာ အသက်(၁၀)နှစ်အထိ သာ ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် ပညာရေးဥပဒေပြင်ဆင်ခြင်းအပါအဝင် ပညာရေးကဏ္ဍပြင်ဆင် ပြောင်းလဲရေး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေအား (၂၀၁၄)[၆၅]ခုနှစ် တွင် အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး အခြေခံပညာရေးဥပဒေနှင့် နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းတို့အား လက်ရှိတွင် ရေးဆွဲနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်[၆၆]။ သို့ပါ၍အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေအား အခမဲ့မသင်မနေရ ပညာရေးအား အလယ်တန်း အဆင့်((၅)တန်းမှ(၈)တန်း၊ အသက်(၁၀)နှစ်မှ (၁၄)နှစ် အထိ))အထိတိုးချဲ့ရန် အတိအလင်းတိုက်တွန်းအပ်ပါသည် (အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ၊ အခန်း(၅))။ သို့ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုမှာ အဆိုပါရည်မှန်းချက်အတိုင်း ရောက်ရှိရန်မည်သို့ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မည်၊ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နေစဉ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်သင့်သည့် အသက်အရွယ်များဖြစ်သည့် အသက်(၁၀)နှစ်မှ (၁၄)နှစ် အတွင်းရှိ ကလေးငယ်များ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်းအား မည်သို့ တားဆီး ကာကွယ်ပေးရမည်တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) ပေါ့ပါးသော အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်

ပေါ့ပါးသော အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်သည် ယေဘုယျ အားဖြင့် အသက်(၁၃)နှစ် ဖြစ်သင့်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)အရ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအနေဖြင့် (၁၂)နှစ်ထားရှိ နိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်ပါသည်။သို့ရာတွင် အသက်(၁၂)နှစ်ကလေးများအား အချိန်ပြည့်လုပ်ခွင့် ပြုသည့် ခွင့်ပြုချက် မျိုးကားမဟုတ်ပါ။ ပေါ့ပါးသောအလုပ်သည် မသင်မနေရပညာရေး၊ အန္တရာယ်မရှိခြင်း၊ သတ်မှတ် အလုပ်ချိန်၊ သတ်မှတ်လုပ်ငန်းအမျိုးအစားနှင့် သတ်မှတ်အခြေအနေ တွင်းလုပ်ကိုင်ရခြင်း အစရှိသည် အချက်များနှင့် ကိုက်ညီ နေရန်လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေနှင့် ဆိုပါက ယေဘုယျအလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ်ချက်အား (၁၄)နှစ်ထား ရှိပြီးဖြစ်သဖြင့် ပေါ့ပါးသော အလုပ်အတွက်မူ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်အား (၁၂)နှစ်ထားရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ပထမဆုံးတိုက်တွန်း အကြံပြုချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် ပေါ့ပါးသော အလုပ်ကို လုပ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် လုပ်ခွင့်ပြုနိုင်သည်၊ လုပ်ခွင့်ပြုပါက မည်သို့သော အခြေအနေတွင်မည့်သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်မျိုး ဖြစ်သင့်သည်ကို ဆုံးဖြတ် သတ်မှတ်ရန် သုံးပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ခြင်းနှင့် အခြေအနေ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်တစ်ရပ်အား လုပ်ဆောင်ကြည့်သင့်ပါသည်။

(ဂ) အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်

အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်သည် မည်သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊မည်သည့်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင်မဆို (၁၈)နှစ်ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ဥပဒေ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအခွင့်ရအာဏာပိုင်က ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ် ပေးသည့် တင်းကျပ်သည့် အခြေအနေ များ[၆၇] ၌သာ (၁၆)နှစ်ရှိနေသူများအား ခြွင်းချက်ထား အလုပ်လုပ်ခွင့် ပြုနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေနှင့်မူ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၌ (ပုဒ်မ၂၅) အန္တရာယ်ရှိသည့်စက်ပစ္စည်းများအား လူငယ်များ (အသက်၁၈နှစ်အောက်) အား လုပ်ကိုင်ခွင့်အား လည်းကောင်း၊ ကလေးငယ်များအား(၁၅နှစ်အောက်) ဝါဖတ်စက် လည်နေသော အလုပ်ရုံအစိတ်အပိုင်း တစ်ခုခုတွင် (ပုဒ်မ၂၉)တွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို လည်းကောင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိ

[၆၄]အထက်ပါအတိုင်း စာပိုဒ်၇၆(ဂ)။

[၆၅]လက်ရှိတွင်ပြင်လည်ပြင်ဆင်လျက်ရှိပါသည်။

[၆၆]ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက် စာတမ်းရေးသားနေချိန်အထိ နည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းအား ကဏ္ဍအလိုက် ဥပဒေ အဖြစ်ပြဋ္ဌာန်းမည် သို့မဟုတ် အမျိုးသားပညာရေး ဥပဒေ၏ နည်းဥပဒေအဖြစ် ထားရှိမည်အပေါ် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိရှိရသေးပါ။

[၆၇]လူငယ်များ၏ကျန်းမာရေး၊ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊အကျင့်စာရိတ္တတို့အား အပြည့်အဝကာကွယ်ပေးထားပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် ညွှန်ကြားချက် သို့မဟုတ် သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများရရှိထားခြင်း(အပြင် အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ပြီး) ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)၊စာပိုဒ်၃ (၃)။

စေသော ကျန်းမာရေး ထိခိုက်စေသော ပညာသင်ကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသော စာရိတ္တနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်စေနိုင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ သော်လည်းကောင်း တားမြစ်ထားပါသည်(ပုဒ်မ ၇၅(က))။ သို့မဟုတ် ၂၀၁၆ခုနှစ် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေတွင် အသက်(၁၆)နှစ် မပြည့်သေးသူများအား မည်သည့်ဆိုင်၊ ကုန်သွယ်အလုပ်ဌာနသို့မဟုတ် အများပျော်ရွှင်ရေးအလုပ်ဌာနတွင် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်ထားခြင်း (ပုဒ်မ ၁၄(ခ))၊ အသက်(၁၈)နှစ်မပြည့်သေးသူများအား အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ခိုင်းစေခြင်းကိုတားမြစ်ထားခြင်း (ပုဒ်မ ၁၅(ဃ))၊ အသက် (၁၈)နှစ်မပြည့်သေး သော်လည်း အသက်(၁၆)နှစ်ပြည့်ပြီးသူများအနက်မှ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအလိုက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း များ တက်ရောက်အောင်မြင်ပြီး သူဖြစ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို နားလည် သိရှိလိုက်နာနိုင်သူ ဖြစ်ခြင်း၊ ကျန်းမာကြံ့ခိုင်သူဖြစ်ခြင်းတို့နှင့် ပြည့်စုံသူများအား ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စိတ်ဓါတ်ကို မထိခိုက်စေသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း တာဝန်ခံလက်မှတ် ထုတ်ပေးသည့် ဆရာဝန်၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြု ထားပါသည် (ပုဒ်မ ၁၄(င))။ ထိုအချက်များအရအဆိုပါ တည်ဆဲဥပဒေ(၂)ရပ်လုံးသည် အသက်(၁၈) နှစ် အောက် ကလေးငယ်များအား သတ်မှတ်ထားသော အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များတွင်လုပ်ကိုင်ခြင်း ကိုသာ တားမြစ်ထားပါသည်။ သို့ပါ၍ အသက်(၁၈)နှစ် အောက် ကလေးငယ်များအား အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်တိုင်းတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းကိုတားမြစ်သည့် အပြည့်အဝတားမြစ်သည့် ပုံစံမျိုးကို (သို့မဟုတ် လိုအပ်ပါက အသက်၁၆နှစ် အရွယ်များအား ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် အကာအကွယ်များ သုံးစွဲ လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြင့်)စတင် ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဥပဒေပြင်ဆင်ခြင်းလုပ်ငန်းအား တစ်သီးတစ်ခြား လုပ်ဆောင် လေ့ရှိသဖြင့် ဥပဒေများအား ပြင်ဆင်သည့်အခါအတိုင်း တစ်သတ်မှတ်တည်းဖြစ် နေစေရေးပင် ဖြစ်ပါသည်။ တားမြစ်ပိတ်ပင်မည့် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားနှင့် အခြေအနေ အတိအကျအား နောက်ပိုင်းတွင် ဆက်လက်ဆွေးနွေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဃ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်

၁၉၉၉ခုနှစ်ပြည်ပအလုပ်ကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအနေဖြင့် ပြည်ပတွင်သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရမည့် အလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အသက်သတ်မှတ်ချက် ထည့်သွင်းပြဌာန်းထည့်ခြင်းမရှိပါ။ ဆက်စပ် တွေးတော ကြည့်ရသည်မှာ အဆိုပါဥပဒေ ပုဒ်မ(၈)ပုဒ်မခွဲငယ်(၁)အရ ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကြီးကြပ်ရေး ကော်မတီသည် ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် မသင့်တော်သည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အဆိုပါအလုပ်အကိုင်အား သွားရောက်မလုပ်ကိုင်ရေးတားဆီးရန် ဆိုသည့်တာဝန်အား အပ်နှင်းထား သည့်ဖြစ်ရာ အသက်မပြည့်သေး သူများအနေဖြင့် ပြည်ပဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင် သွားရောက်လုပ်ကိုင် ခြင်းအပေါ် တားမြစ်လိမ့်မည်ဟု ထင်မြင်ရပါသည်။သို့ရာတွင် ထိုသို့ဖြစ်နေစေကာမူ ပြည်ပအလုပ်ကိုင် ဆိုင်ရာဥပဒေ၌ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ် ချက်ကို ရှင်းလင်းစွာထည့်သွင်းပြဌာန်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ဆောင်ချက်အနေဖြင့် ကလေးသူငယ် ဥပဒေ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေတစ်ခုခုနှင့် ဆက်သွယ်ချက် တစ်ခုထည့်သွင်းပေးခြင်းလုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။ သို့သော် မှတ်သား ထားရှိရမည့်အချက်မှာ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၊အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေတို့တွင် ကလေးသူငယ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက် အမျိုးမျိုး ရှိနေခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

(၂. ၆) ပေါ့ပါးသောအလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ခြွင်းချက်များ

တည်ဆဲဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများသည် အသက်(၁၂)မှ(၁၃)နှစ်အတွင်းရှိနေသူများအား ပေါ့ပါးသော အလုပ်များအား လုပ်ခွင့်ပြုထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)နှင့်

တိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၁၄၆)[၆၈]တို့တွင် ပေါ့ပါးသောအလုပ်ဖြစ်ရန် အောက်ပါ အချက်များနှင့် ကိုက်ညီရန် လိုအပ်ကြောင်းပြဌာန်းထားပါသည်-

(က) ကလေးငယ်များ၏ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးမှုအပေါ် အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်မှု မရှိခြင်း၊

(ခ) ကလေးငယ်များ ကျောင်းတက်ခြင်း၊ သက်မွေးပညာသင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအခွင့်ရ အာဏာပိုင်က ခွင့်ပြုသည့်လေ့ကျင့်သင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ရရှိသည့်ညွှန်ကြားချက်များမှ စွမ်းရည်ရရှိစေသည့် အကျိုး ကျေးဇူးများရရှိစေခြင်းအား ထိခိုက်ပျက်စီးစေမှုမရှိစေခြင်း၊

(ဂ) သက်ဆိုင်ရာအခွင့်ရအာဏာပိုင်က ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လုပ်ဆောင်ချက်များအား ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားဆိုင်ရာ အခြေအနေ၊အလုပ်လုပ်ချိန်များကို ပြဌာန်းပေးခြင်း၊

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နေသည့် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းရှု့ဒေါင့်အမြင်မှ ဆိုရပါက အမျိုးသားအဆင့် (၃)ပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့ဝင်များအကြား အစမှပင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း ပြုလုပ်ထားရန် လိုပါသည်။ နောက်တစ်ဆင့်အနေဖြင့် ထပ်မံစဉ်းစားဆောင်ရွက်သင့်သည်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင် ပေါ့ပါးသော အလုပ်နှင့် အသက်ကန့်သတ်ချက်အား သတ်မှတ်မှတ်ပေးရန်နှင့် ဝန်ကြီးဌာန အဆင့် သီးခြားအမိန့်ထုတ်ပြန်ပြီး ပေါ့ပါးသောအလုပ်အမျိုးစားစာရင်း ထုတ်ပြန်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ပေါ့ပါးသောအလုပ်အမျိုးစားစာရင်းအား အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ပြီး ရေးဆွဲသတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ အချိန်ကာလ အလိုက်ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ပြီး ပြင်ဆင် သတ်မှတ်ရမည် လည်း ဖြစ်ပါသည်။

(၂. ၇) အလုပ်သင်နှင့် သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ ခြွင်းချက်

ကလေးငယ်များအနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်ကိုပေးနိုင်ပြီး အနာဂတ်တွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိမှုအပေါ် အထောက်အကူပြုနိုင်သည့် အတွေ့အကြုံများ ပေးစွမ်းနိုင်သော အလုပ်သင်နှင့် သက်မွေးပညာ လေ့ကျင့်သင်ကြားများကို မကြာခဏ တက်ရောက်ရလေ့ရှိပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)တွင် ကလေးများအတွက် အလုပ်သင်၊ သက်မွေး ပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အစိုးရအနေဖြင့် ယေဘုယျအားဖြင့် (၂)မျိုးလုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုကြောင်းပြဌာန်းပေးထားပါသည်(စာပိုဒ်(၆))။ ၎င်းတို့မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး လုပ်ငန်းဌာနများတွင် အလုပ်သင်များအတွက် အသက်သတ်မှတ်ချက်အား အသက်(၁၄)နှစ်ဖြစ်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့တက်ရောက်ရမည့် သက်မွေးပညာသင်တန်းများ ၊၎င်းတို့၏ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေအနေများ၊စံချိန်စံနှုန်းများကို လည်းကောင်း သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးရန်တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အဆိုပါအလုပ်များသည် အောက်ပါအကြောင်းအရာ များ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု သဖွယ်လည်းဖြစ်ရမည်-

(က) ကျောင်းတစ်ကျောင်း သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက အဓိကထား တာဝန်ယူသင်ကြားပေးနေသည့် ပညာရေးသင်ရိုးတစ်ခု သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု တစ်ခုခု၊

(ခ) သက်ဆိုင်ရာအခွင့်ရ အာဏာပိုင်က ထောက်ခံသော လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုခုအတွက် အဓိကထားသည့် အစီစဉ်တစ်ရပ်ရပ်၊

[၆၈]ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)နှင့် တိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၁၄၆)တို့တွင် ပေါ့ပါးသောအလုပ်အား သီးသန့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်မထားပါ။သို့ရာတွင် ၁၉၃၂ခုနှစ်၊ အနိမ့်ဆုံးအသက်(စက်မှု လုပ်ငန်းခွင်မဟုတ်သည့် အလုပ်များ)သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ တိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၄၁)တွင် စဉ်းစားနိုင်ရန် ပေါ့ပါးသော အလုပ်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး နမူနာများ ပေးထားပါသည်။၎င်းတို့မှာ တောက်တိုမယ်ရလုပ်ပေးခြင်း၊သတင်းစာပို့ခြင်း၊အားကစားသို့မဟုတ် ကစားခုန်ကစားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တောက်တို မယ်ရ လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း၊ပန်းသို့မဟုတ် အသီးများခူးခြင်း၊ရောင်းခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။တိုက်တွန်းချက်တွင် ထိုသို့လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မိဘသဘောတူညီချက်၊ အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ဆရာဝန်ထောက်ခံချက်၊လိုအပ်ပါက ကျောင်းမှတာဝန်ရှိသူများနှင့်ယခင်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခဲ့မှုများလိုအပ်ကြောင်း ပြဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်ချိန်အား ကျောင်းချိန်၊ကလေးအသက်အရယ်တို့နှင့်အလိုက် သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) အလုပ်တစ်ခုအားရွေးချယ်နိုင်ရေး သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအစီစဉ်တွင်းမှ နှစ်သက်ရာတစ်ခုခုအား ရွေးချယ်နိုင်ရေး အထောက်အကူပြုစေရန် ရည်ရွယ်ထား သည့် လမ်းညွှန်ပေးမှုအစီအစဉ်တစ်ရပ်ရပ် သို့မဟုတ်အခြေပြု အစီအစဉ်တစ်ရပ်ရပ်၊

မြန်မာနိုင်ငံ တည်ဆဲဥပဒေများတွင် လက်ရှိအခြေအနေထိ ကလေးငယ်များ၊ လူငယ်များ အတွက် အလုပ်သင်နှင့် သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ မရှိသေးပါ။ သို့ပါ၍ အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များပြဋ္ဌာန်းပေးရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

အစိုးရအနေဖြင့် လက်ရှိအခြေအနေတွင် နည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကဏ္ဍ ဆိုင်ရာ ဥပဒေကြမ်းအား ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။(အဆိုပါဥပဒေ၏အနေအထားမှာ သီးခြား ဥပဒေ တစ်ရပ်အဖြစ် ရပ်တည်မည် သို့မဟုတ် အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ၏ နည်းဥပဒေအဖြစ်ရပ်တည် မည်အပေါ် ရှင်းရှင်း လင်းလင်း မသိရှိရသေးပါ။) ဤအချက်သည် ယခုအချိန်အထိ ထိရောက်မှု မရှိသေးသည့် နည်းပညာရပ်နှင့် သက်မွေးပညာ စနစ်အား ပြုပြင်ရန် အစိုးရ၏အရေးကြီးသည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည့်အချက်မှာ နည်းပညာရပ်နှင့် သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အစီစဉ်သို့ တက်ရောက်သည့် ကျောင်းသားအရေ အတွက်နည်းပါးလွန်းနေသေးခြင်း၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် လိုအပ်နေသည့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် နှင့်နည်းပညာရပ်နှင့် သက်မွေးပညာအစီစဉ်မှ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေး နေသည့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်တို့ ကိုက်ညီမှု မရှိသေးခြင်း၊ ရလဒ်အဖြစ် သင်တန်းဆင်းများအနေဖြင့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် အာမခံချက်မရှိခြင်း၊ နည်းပညာရပ်နှင့် သက်မွေးပညာ အစီအစဉ်မှ သင်ကြား ပေးသည့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာစွမ်းရည်များမှာ ခေတ်မမီခြင်းသို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ အဆင့်မမီခြင်း၊ နည်းပညာရပ်နှင့် သက်မွေးပညာအစီစဉ်များမှာ လုပ်ငန်းအားလုံးအတွက်မရှိဘဲ အချို့လုပ်ငန်းများ အတွက်သာ ရရှိနိုင်ခြင်းအစရှိသည်တို့ပင် ဖြစ်ပါသည်[၆၉]။ နည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်းသည် လက်တွေ့ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်ရှိသည့်အလုပ်သမားများ ဖြစ်လာစေရေး လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်၊ တစ်ဦးခြင်းစီ၏ ဝင်ငွေတိုးမြှင့်လာ စေရန်နှင့် နိုင်ငံသားများ၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု အခွင့်အလမ်းအားမြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည် (ပုဒ်မ၃ (က)နှင့်(င))။ ထို့အပြင် နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များအနက် တစ်ခုသည် အခြေခံပညာရေးစံနစ်မှ ကျောင်းထွက်လာခဲ့ရသည့် ကျောင်းသားများအထိ နည်းပညာနှင့် သက်မွေးပညာရပ် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုအား ချဲ့ထွင်သွားရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်မည် ဆိုပါက နည်းပညာနှင့်သက်မွေး ပညာဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အခြေအနေများအပေါ် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပေးရန် လိုမည်ဖြစ်ပါသည် (အသေးစိတ်တိုက်တွန်းချက်များအား ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက် စာတမ်းအခန်း(၃)တွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။)

(၂.၈) အနုပညာဆိုင်ရာသရုပ်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ခြွင်းချက်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)တွင် ယေဘုယျ အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ်ဖြစ်သည့် ပုံမှန်အားဖြင့် အသက်(၁၅)နှစ် သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ အနေဖြင့် (၁၄)နှစ် အရွယ်ရှိသူများအား အကြောင်းအရာတစ်ခုစီအလိုက် အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်၊ ခွင့်ပြုသည့် အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေသတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်သည့် ခွင့်ပြုချက်နှင့်အညီ အနုပညာဆိုင်ရာ သရုပ်ဆောင်မှုများ[၇၀] ပြုလုပ်ခွင့်ပြုထားပါသည် (စာပိုဒ်(၈))။

---

[၆၉]ဘက်စုံလွှမ်းခြုံပညာရေးကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊နည်းပညာရပ်နှင့် သက်မေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊အမျိုးသားပညာရေး ကဏ္ဍလုပ်ငန်းစီမံချက် အခန်း(မူကြမ်း)၊ ဧပြီလ၊ ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ စာမျက်နှာ (၁၂-၁၃)။

[၇၀]ဥပမာအနေဖြင့် ရုပ်သံကြော်ငြာတွင် ကလေးငယ်အနေဖြင့်ပါဝင်သရုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အခြားအနုပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သရုပ်ဆောင်မှုများမှာ ကခြင်း၊သီချင်းဆိုခြင်း၊ သရုပ်ဆောင်ခြင်း၊ တူရိယာပစ္စည်းများတီးခတ်ခြင်း အစရှိသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ တည်ဆဲဥပဒေများ၌ လက်ရှိအခြေအနေထိ အနုပညာဆိုင်ရာ သရုပ်ဆောင်မှုများ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့်ပြဌာန်းချက်များ ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိသေးပါ။ သို့ပါ၍ အဆိုပါခြွင်းချက်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သုံးပွင့်ဆိုင် စဉ်းစားတိုင်ပင်လျက် ပြဌာန်းချက်များ ပြဌာန်းပေးရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၂. ၉) ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်း[၇၁]

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)၊စာပိုဒ်(၃) အရ အောက်ပါအတိုင်း ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေနေခြင်းမှ ပပျောက်သွား စေရေး ချက်ခြင်းဆောင်ရွက်ချက်များချမှတ် လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်-

(က) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွင်း အသုံးပြုရန် အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မ စစ်သား အဖြစ် စုဆောင်းခြင်း အပါအဝင် ကလေးငယ်များအား ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်သိမ်းခြင်း၊ မြေကျွန်အဖြစ်သိမ်းခြင်း၊ အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း အစရှိသည့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူလုပ်ရပ်များ အားလုံး၊

(ခ) ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန်၊ ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာများ ထုတ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ဖျော်ဖြေမှုများလုပ်ကိုင်ရန် ကလေးငယ်အား အသုံးပြုခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်ရန် ကမ်းလှမ်းခြင်း၊

(ဂ) သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစာချုပ်စာတမ်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် မူးယစ် ဆေးဝါးများ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊သယ်ဆောင်ပေးခြင်းစသည့် တရားမဝင်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးငယ်အား အသုံးပြုခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်ရန်ကမ်းလှမ်းခြင်း၊

(ဃ) လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ အရ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တ အပေါ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်။

မြန်မာနိုင်ငံဖြစ်စဉ် အနေနှင့်မူ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (ပုဒ်မ ၇၅(က))တွင် ၎င်းတို့အား ခေါင်းပုံဖြတ်စေနိုင်မည့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြစ်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင် ကလေးငယ်များအား အလုပ်လုပ်ကိုင်စေခြင်းအားတားမြစ် ထားသည့် ပြဌာန်းချက်မှလွဲ၍ ကလေးအလုပ်သမားများ အား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက် သို့မဟုတ် တားမြစ်သည့် ပြဌာန်းချက်များ သည် ကလေးသူငယ်ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ။ သို့ပါ၍ ထိုသို့ပြဌာန်း နိုင်ခြင်းသည် ကြီးမားစွာ ကြိုဆိုရမည့်အချက်ပင်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါ ပြဌာန်းချက်အား နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့်အညီဖြစ်လာသည် အထိပြင်ဆင် သွားရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကလေးအလုပ်သမား များအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်း ဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ တားမြစ် ချက်များအား ကလေးသူငယ်ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းပြဌာန်းပေးရန် အထူးသဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်သိမ်းခြင်း၊ မြေကျွန်အဖြစ်သိမ်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များ အစရှိသည်တို့ကိုကလေး အလုပ်သမားများ အား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေမှုအဖြစ် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ပေးရန် လိုပါသည်(ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်း အပိုင်း (၂. ၉. ၄)တွင် အသေးစိတ်ဖတ်ကြည့်ပါရန်)။ ထို့အပြင် တိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၁၉၀)၊ စာပိုဒ်(၁၂)အရ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအဖြစ် သတ်မှတ်သည့် အမှတ်စဉ် (က)မှ (ဂ)အထိ သည် ရာဇဝတ်မှုများပင်ဖြစ်ပါသည်။ အမှတ်စဉ် (ဃ)ဖြစ်သည့် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် အန္တရာယ်ရှိသော

[၇၁] ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံတကာပြဌာန်းချက်များစွာရှိပါသည်။အဆိုပါပြဌာန်းချက်များအနက် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)အား လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လမ်းညွှန်ချက်မူဘောင် အဖြစ် အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။အခြားသက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာပြဌာန်းချက်များအား ဇယားကွက်(၁)ထဲတွင်ထည့်သွင်းဖေါ်ပြထားပါသည်။

အလုပ်များတွင်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာပြစ်ဒဏ်များ သို့မဟုတ်အခြားသင့်တော်သည့် အရေးယူအပြစ်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းအပါအဝင် (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)၊ စာပိုဒ် ၇(၁)) ထိရောက်သည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေခြင်းဆိုသည့် အချက်ပါဝင်လျက် ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏ တည်ဆဲဥပဒေပါ တားမြစ်ချက်တစ်ခုခုကို ပြည်ပ နိုင်ငံတစ်ခုခု၌ ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ခဲ့ပါက ထိုသို့ပြုလုပ်ခဲ့သူများ အား အဆိုပါပြစ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏ တည်ဆဲဥပဒေအရရေးယူ အပြစ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည် (စာပိုဒ် ၁၅(ဂ))။

အောက်တွင် အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသေးစိတ်လေ့လာဆန်းစစ်ချက်နှင့် တိုက်တွန်းချက်များအား ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

ဇယားကွက်(၁)ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချို့သောသီးသန့်အကြောင်းအရာများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ကုလသမဂ္ဂအခြားစာချုပ်စာတမ်းများ
(၁) ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (စာပိုဒ်(၂၈)၊ (၃၃မှ၃၆၊၃၉))နှင့် နောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်(၂)ခုဖြစ်သည့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွင်း ကလေးငယ်များပါဝင်နေမှု၊ ကလေးငယ်များအားရောင်းဝယ်ခြင်း၊ ကလေးပြည့်တန်ဆာနှင့် ကလေးများအား ညစ်ညမ်းထုတ်ဝေခြင်း၊
(၂) ၁၉၉၆ခုနှစ်၊စီးပွားရေး၊လူမှုရေးနှင့်ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်၊
(၃) ၁၉၉၆ခုနှစ်၊အရပ်ဖက်နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ သဘော တူစာချုပ်၊
(၄) ကျွန်ပြုခြင်း၊ကျွန်ကုန်ကူးခြင်း၊ကျွန်ပြုခြင်းနှင့်အလား သဏ္ဍာန်တူသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်၊
(၅) ၁၉၄၉ခုနှစ်၊ လူကုန်ခြင်းနှင့် အခြားသူများ၏ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းများအား နှိပ်ကွပ်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊

(၂. ၉. ၁) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွင်း အသုံးပြုရန် အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မ စစ်သား အဖြစ် စုဆောင်းခြင်း အပါအဝင် ကလေးငယ်များအား ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန် ကူးခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်သိမ်းခြင်း၊ မြေကျွန်အဖြစ် သိမ်းခြင်း၊ အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း အစရှိသည့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူလုပ်ရပ်များ အားလုံး

ကျေးကျွန်ပြုခြင်းအား အားလုံးက ပြစ်တင်ရှုံ့ချကြပြီး[၄၂] နိုင်ငံများစွာက ထိုလုပ်ဆောင်မှု အပေါ် ရာဇဝတ်ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ အတွင်း အသုံးပြုရန် အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မ စစ်သားအဖြစ်စုဆောင်းခြင်း အပါအဝင် ကလေးငယ်များအား ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန် ကူးခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်သိမ်းခြင်း၊ မြေကျွန်အဖြစ် သိမ်းခြင်း၊ အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း အစရှိသည့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းပုံစံမျိုးစုံအား ခေတ်ပေါ်ကျင့်သုံးမှုများက တားမြစ် ပိတ်ပင်ထားပါသည်[၄၃]။ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူလုပ်ရပ်များ အပေါ် ဥပဒေရေးရာ အရဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရန် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များ အားဥပဒေများထဲတွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်-

---

[၄၂] ကျေးကျွန်ပြုခြင်းအား ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကြေငြာစာတမ်း၊အရပ်ဖက်နှင့်နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာအခွင့်အရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ သဘော တူစာချုပ်များတွင် တားမြစ်ထားပါသည်။

[၄၃] အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအပေါ် ခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ ရည်ညွှန်း(၅၃)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၅၁) ။

ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူလုပ်ရပ်များအား ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ခြင်း

ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူလုပ်ရပ်များအား ရာဇဝတ် ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်း အဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ရန် လွန်စွာအရေးကြီးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ(ပုဒ်မ၃၅၈) ၌ ကျေးကျွန်ပြုခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းတို့အား တားမြစ်ထားပါသည်။ထို့အပြင် ရာဇသတ်ကြီးအရအလည်း လူတစ်ယောက်အားကျေးကျွန်သဖွယ် တင်သွင်းခြင်း၊ တင်ပို့ခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း၊ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် စွန့်ပစ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် လူတစ်ယောက်အား ကျေးကျွန်သဖွယ် သူ၏ဆန္ဒမပါဘဲ လက်ခံထားခြင်း၊ ရယူထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားခြင်းများ ပြုလုပ်သူမည်သူမဆို ထောင်ဒဏ် (၇)နှစ်အထိနှင့် ငွေဒဏ်လည်း ချမှတ်နိုင်ပါသည် (ပုဒ်မ၃၇၀)[၇၄] ။

အဓမ္မသို့မဟုတ် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်

အဓမ္မသို့မဟုတ် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းသည် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းပုံစံတစ်မျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အဓမ္မသို့မဟုတ် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းနှင့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းသည် အဓိပ္ပါယ် တိတိကျကျ ဆင်တူ ခြင်းမရှိပါ။ ကျေးကျွန်ပြုခြင်းတွင် တစ်ဦးက အခြားတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ပိုင်ဆိုင်ခြင်း အဓိပ္ပါယ် ပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါအချက်သည် ခေတ်သစ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းပုံစံအမျိုးမျိုးမှ နေ၍ ကြည့်ပါက အကြောင်းအရင်းတစ်ရပ် မဟုတ်တော့ပါ[၇၅]။သို့ပါ၍ ဥပဒေတွင် အဓမ္မသို့မဟုတ် မလုပ်မနေရခိုင်းစေခြင်းကို တိတိကျကျ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ပေးပြီး တားမြစ်ပေးရန် အရေးကြီးလှပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အဓိက ပြဌာန်း ချက်(၂)ချက်နှစ်ရပ် ဖြစ်သည့် ၁၉၃၀ခုနှစ်၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက်အမှတ်(၂၉)၊ ၁၉၅၇ခုနှစ်၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအား ပပျောက်စေရေး ဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၀၅)[၇၆]နှင့် နောက်ဆက်တွက် ပြဌာန်းချက်[၇၇] တို့အား သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်ထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)တွင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအား တစ်စုံတစ်ယောက်အနေဖြင့် ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင် မပေးပါက တစ်စုံတစ်ရာ သောပြစ်ဒဏ် ပေးမည်ဟူသော ခြိမ်းခြောက်မှုဖြင့် လုပ်ကိုင်ပေးရသည့်အလုပ်များနှင့် ဝန်ဆောင်ပေးမှုများ အားလုံးကို ခေါ်သည်ဟုအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို သတ်မှတ်ထားပြီး (စာပိုဒ် ၂(၁)) ထိုသို့သောခိုင်းစေမှု အမျိုးမျိုးကိုလည်း တားမြစ်ထားပါသည်။ ထို့အပြင် ပြဌာန်းချက်တွင် ဥပဒေနှင့် မလျော်ညီသည့် အဓမ္မခိုင်း စေခြင်းအား ပြစ်ဒဏ်သင့်သည့် ရာဇဝတ်မှုအဖြစ်သတ်မှတ်ပေးရန်၊ ပြဌာန်းချက်အား အတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးသည့် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ အနေဖြင့် ဥပဒေပါသတ်မှတ်ပြစ်ဒဏ် သည် ထိရောက်ဟန့်တား နိုင်သည့် ပြစ်ဒဏ်ဖြစ်စေရန်နှင့် ဥပဒေအပေါ် တင်းတင်းကြပ်ကြပ် စည်းကြပ်ရန် လိုကြောင်း ပြဌာန်းထားပါသည်[၇၈]။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)အား ၁၉၅၅ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။

အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ချက်အဖြစ် ဥပဒေကြောင်းအရအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအပေါ် တားမြစ်ခြင်းအား ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဌာန်းပြီးသက်ဆိုင်ရာဥပဒေများမှ တဆင့် ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်

---

[၇၄]ပုဒ်မ(၃၇၁)ကိုလည်းကြည့်ပါ။

[၇၅]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ၊ ဥပဒေပြုခြင်းနှင့်ဥပဒေအား စည်းကြပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် ၊ စာမျက်နှာ (၄၈)၊ (ဂျီနီဗာ၊၂၀၁၅) ၊http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_081999/lang--en/index.htmတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၀-၁၂-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုသည်။

[၇၆]ပြဌာန်းချက်အမှတ်(၁၀၅)သည်အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေပြင်ပ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများနှင့်သာသက်ဆိုင်နေသဖြင့် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်းမပြုပါ။

[၇၇]၂၀၁၄ခုနှစ်၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွက် ပြဌာန်းချက်/http://www.ilo.org/dyn/normlex/_en/f?p=NORMLEXPUB:_12100:0::NO:12100: P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO.

[၇၈]ခြွင်းချက်များမှာ ဥပဒေအရစစ်မှုထမ်းခြင်း၊ ပြည်သူများလိုက်နာရမည့်တာဝန်၊တရားရုံးကဥပဒေဖေါက်ဖျက်မှုကြောင့် ချမှတ်သည့်ပြစ်ဒဏ် (ပြည်သူ့အာဏာပိုင်တစ်ဦးဦး၏ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုအောက်တွင်အဆိုပါအလုပ်များလုပ်ဆောင်ရပါက အဆိုပါလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပေးနေသူအား ငှားရမ်းထားခြင်းမဖြစ်စေရ သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးဦး၊ကုမ္ပဏီသို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုခုအတွက် အသုံးပြုရန်လည်းမဖြစ်စေရ)၊အရေးပေါ် အခြေအနေ အတွက် ဆောင်ရွက် ရသည့် အလုပ်၊ ရပ်ရွာလူထုအတွက်တိုက်ရိုက်အကျိုးပြုသည့်ကိစ္စရပ်များအတွက်ရပ်ရွာလူထုက ဆောင်ရွက်သည့် ရပ်ရွာ အကျိုးပြု လုပ်ငန်းငယ်လေးများ၊

ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၀၈ခုနှစ်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံ ဥပဒေအနေဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအား အောင်မြင်စွာတားမြစ်ပေးခဲ့နိုင် ပါသည် (ပုဒ်မ ၃၅၉)[၇၉]။ ထို့အပြင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ (၂၄)ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်သည့် ၁၉၀၇ခုနှစ်၊ ကျေးရွာအက်ဥပဒေနှင့် မြို့အက်ဥပဒေအား အစားထိုးသည့် ရပ်ကွက်နှင့် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ(၂၀၁၂ခုနှစ်၊မတ်လ(၂၈) ပြင်ဆင်) ၌ မည်သူဆို အဓမ္မခိုင်းစေပါက ထိုသို့ခိုင်းစေမှုသည် ထောင်ဒဏ်နှင့်ငွေဒဏ်ထိုက်စေသည့် ရာဇဝတ်မှု အဖြစ်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည် (ပုဒ်မ၂၇(က))[၈၀]။ သို့ပါ၍ ကလေးငယ်များအား အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအား ရှင်းရှင်း လင်းလင်းတားမြစ် နိုင်ရန် အလားတူပြဋ္ဌာန်းချက်မျိုးအား ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

ထို့အပြင် အဖိုးတန်သည့်တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပါအဝင် ပုဂ္ဂလိကပွဲစားများက ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်နေမှုများအား ရှင်းရှင်းလင်းလင်းတားဆီးရန်၊ တားမြစ်နိုင်စေရန် အလုပ်သမား ရေးရာ ဥပဒေများတွင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့် တားမြစ်ချက်များအား ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း သင့်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွင်း အပျံ့နှံ့နေဆုံး အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းပုံစံများ အနက် တစ်ခုသည် နယ်စပ်ဒေသများ၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအား လူကုန်ကူးခြင်းတို့၏ ရလာဒ် အဖြစ်ထွက်ပေါ်လာသည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှုဖြစ်ကြောင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့က ထပ်မံတွေ့ရှိ တင်ပြထားပါသည်။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေး သက်သေခံ အချက်အလက် များအား သိမ်းဆည်းထားခြင်း သို့မဟုတ် ထိမ်းသိမ်းထားခြင်း၊ လက်ခံနိုင်ငံအာဏာပိုင်များထံ တရားဝင် ဝင်ရောက်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း အသိပေးတိုင်ကြားမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရသူ အနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလိမ်ခံရခြင်း၊ လုပ်ခလစာများအား အချိန်ကြာမြင့်စွာ မပေးဘဲထားရှိ ခြင်းတို့ကဲသို့ နိုင်ထက်စီးနင်းနှင့် လိမ်ညာပြုမူသော လုပ်ရပ်များပါဝင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေနှင့်ဆိုရပါမူ တိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၁၉၀)၊စာပိုဒ်(၁၂)တွင် ပါဝင်သည့် အတိုင်း အဓမ္မခိုင်းစေမှုပုံစံအမျိုးမျိုးအား ရာဇဝတ်မှု အဖြစ်သတ်မှတ်ရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းအဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်အား ထည့်သွင်းခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်၃(က) အနေဖြင့် ၎င်းစာပိုဒ်အတွင်း ရှင်းလင်းပြသထားသည့် ကျွန်ပြုခြင်းသို့မဟုတ် ကျွန်ပြုခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူသည့် လုပ်ရပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးအပါအဝင် အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းအား ကလေးသူငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံ ဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်သည့်ဟု တိတိကျကျသတ်မှတ်ထားပါသည်[၈၁]။ ဤသို့အကြွေး ဖြင့်သိမ်းယူခြင်းတွင် မိဘများက ကလေးများအား အကြွေးဖြင့် ရောင်းစားခြင်းအပါအဝင် မိဘအနေဖြင့် အကြွေးဖြင့် သိမ်းထားခြင်းခံရ၍ ကလေးအနေဖြင့် အခြားရွေးချယ်စရာမရှိဘဲ မိဘနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေရခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးများအား အကြွေးပေးဆပ်ရန် ခိုင်းစေခြင်းနှင့် ၎င်း၏ မိသားစုက အကြွေးအားခုနှိမ်ရန် စေလွှတ် လုပ်ကိုင်စေခြင်းစသည့် အခြေအနေအမျိုးမျိုး အကျုံးဝင် နေပါသည်[၈၂]။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုအပြင် အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းအား အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများတွင် တိတိကျကျတားမြစ်ထားခြင်းသည် အသုံးဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းသို့မဟုတ် အကြွေးဖြင့် ချီနှောင် ထားသည့်လုပ်အားဆိုသည့်မှာ အလုပ်ရှင်သို့မဟုတ် အလုပ်သမားခေါင်းထံမှ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ကြိုတင်ထုတ်ယူထားသည့် ချေးငွေသို့မဟုတ် အခကြေးငွေဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအနေဖြင့် လုပ်အားဖြင့် ပြန်လည်ပေးဆပ်မည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုရပါသည်။ တစ်ခါ တစ်ရံတွင် အကြွေးပြန်လည်ပေးဆပ်ရန် မိသားစုဝင်

---

[၇၉]နိုင်ငံတော်သည် ဥပဒေကျူးလွန်၍ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းကိုခံရသဖြင့် အလုပ်ဒဏ်ထမ်းဆောင်ခံခြင်းနှင့်အများပြည်သူ အကျိုးအတွက်ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတော်က ဥပဒေနှင့်အညီ တာဝန်ချထားမှုမှတစ်ပါးအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကိုတားမြစ်သည်။

[၈၀]ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီအနေဖြင့် အဆိုပါဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခဲ့မှုအား သတိပြုမိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၂၉)နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မြန်မာနိုင်ငံ အပေါ် လေ့လာ တွေ့ရှိချက်၊၂၀၁၂ခုနှစ်တွင်အတည်ပြုပြီး ၂၀၁၃ခနှစ်တွင်ထုတ်ဝေသည်။

[၈၁]ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ၊၂၀၁၂ခုနှစ်အထွေထွေစစ်တမ်း၊ရည်ညွှန်း (၇)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၂၀၁)။

[၈၂]အထက်ပါအတိုင်း။

တစ်ဦးဦးက လာရောက်လုပ်ကိုင်ပေးရပါသည် (အလေးထားမှုထည့်သွင်းထားပါသည်)[၈၃]။ ကလေးငယ်အား အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူသည့်အချက်အပေါ် တိတိကျကျ ရည်ညွှန်းခြင်း သို့မဟုတ် ပါဝင်ခြင်းမရှိသည့် အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းအား ယေဘုယျ တားမြစ်ချက်သည် မျိုးရိုးစဉ်ဆက် အကြွေးပြန်လည်ပေးဆပ်ရမှု (မိဘယူခဲ့ သည့်အကြွေး မှာ ကလေးထံ အလိုလို ကျရောက်သွားပြီး)ကိုဖြေရှင်းမပေးနိုင်ခြင်း၊ ကလေးငယ်အား အဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ဆက်လက်ရှိနေစေခြင်းအစရှိသည့် အကြောင်းများကြောင့် အလေးထားမှုအား ထည့်သွင်းထားရခြင်း ဖြစ်ပါသည်[၈၄]။

မြေကျွန် အဖြစ်သိမ်းယူခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်၃(က) အနေဖြင့် ၎င်းစာပိုဒ်အတွင်း ရှင်းလင်းပြသထားသည့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကျေးကျွန် ပြုခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူသည့် လုပ်ရပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးအပါအဝင် အထူးသဖြင့် မြေကျွန်အဖြစ် သိမ်းယူခြင်းအား ကလေးသူငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံ ဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်သည်ဟု တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ မြေကျွန် အဖြစ်သိမ်းယူခြင်းအား ခေတ်ပေါ်ကျင့်သုံးမှုများ[၈၅]တွင် ထည့်သွင်းပြီး မဖော်ပြတော့သလောက်ပင်ဖြစ်ပြီး နမူနာအနေဖြင့်မူတည်ဆဲ ဥပဒေတွင် ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြ ထားသည့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်အဖြစ် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်[၈၆]။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မြေကျွန်အဖြစ်သိမ်းယူမှုသည် အရင်ခေတ်ကာလက ကျင့်သုံးမှုသာ ဖြစ်ကြောင်း၊ထိုကျင့်သုံးမှုသည် ကလေးများနှင့် တိုက်ရိုက် မပတ်သက်ဘဲ မိဘများ၊မိသားစုများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြမှု များအရ သိရှိရပါသည်။ ကလေးငယ်အပါအဝင် မိသားစုများအနေဖြင့် မြေယာနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အဓမ္မခိုင်းစေ ခံရပါက ထိုသို့သော ဖြစ်ရပ်သည် ကလေးငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းပင်ဖြစ် ပါသည်။ သို့ပါ၍မြေကျွန်အဖြစ်သိမ်းယူခြင်းအား မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေဖြင့် တိတိကျကျတားမြစ်ရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ကလေးများအားရောင်းဝယ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းအား ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်း အဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ခြင်း[၈၇]

ကလေးများအားရောင်းဝယ်ခြင်းကို ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအဖြစ် သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ရာဇဝတ်သင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ် တားမြစ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကလေးများအား ရောင်းဝယ်ခြင်းကို ရာဇသတ်ကြီး အရ တားမြစ်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါတားမြစ်ချက်သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သည့်အကျင့်ဖေါက်ပြားသော ကိစ္စ အဖြစ်သာရည်ရွယ် ကန့်သတ်ထားရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည် (ပုဒ်မ ၃၇၂)[၈၈]။ သို့ပါ၍မည်သည့်အကြောင်း အရင်းဖြင့်မဆို ကလေးများအားရောင်းဝယ်ခြင်းကို ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်း အဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး တားမြစ် ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

---

[၈၃]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အလုပ်ရှင်နှင့်စီးပွားရေးကဏ္ဍာသုံးလက်စွဲ၊ ကလေးအလုပ်သမား တိုက်ဖျက်ရေး အထူးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်၊ (ဂျီနီဗာ၊၂၀၁၅)၊ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_099622.pdf တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များသို့မဟုတ် အခြားစာရွက်စာတမ်းများအား သိမ်းဆည်း မထားရ၊ အလုပ်သမားထံမှအာမခံမတောင်းရမည်သည့်အကြောင်းနှင့်မျှ ပစ္စည်း၊ငွေကြေး သိမ်းဆည်းခြင်းမပြုရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တရုပ်အလုပ်သမားစာချုပ် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ(၉)သည် အသုံးဝင်သည့် ရည်ညွှန်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
[၈၄]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအပေါ် ခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၅၃)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၅၄)။
[၈၅]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၅၇)။
[၈၆]အထက်ပါအတိုင်း။
[၈၇]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)သည် အဓမ္မခိုင်းစေရေးအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းအပေါ်ကိုသာ အဓိကထား ရည်ရွယ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်လူကုန်ကူးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အနိုင်ထက်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အဓမ္မပြည့်တန်ဆာ ခိုင်းစေခြင်းတို့သည် ပြဋ္ဌာန်းချက် စာပိုဒ်(၁)၊အပိုဒ် (၂)ပါ မလုပ်မနေရ သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်အဝန်းအဝိုင်းဘောင်အတွင်း အကျုံးဝင် ပါသည်။ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အထွေထွေလေ့လာဆန်းစစ်ချက်၊ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာ ကျင့်သုံးခြင်း ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီ၊ အစီရင်ခံစာ အမှတ်၃(အပိုင်း၁ခ)၊ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊စာမျက်နှာ (၄၁)၊
[၈၈]အဆိုပါပုဒ်မတွင် ပြည့်တန်ဆာကိစ္စအလို့ငှာဖြစ်စေ၊တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူနှင့်မတရားသဖြင့် ကာမစပ်ယှက်ရန်စေရန်ကိစ္စအလို့ငှာဖြစ်စေ၊ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည့် အကျင့်ဖေါက်ပြားသောကိစ္စအလို့ငှာဖြစ်စေ၊မည်သည့်အသက်ရွယ်၌မဆိုစေခိုင်းရန်၊သို့တည်းမဟုတ် အသုံးပြုရန်အကြံနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ ထိုကိစ္စ တစ်ရပ်ရပ် အလို့ငှာ စေခိုင်းခြင်းခံရာသည်ကို သို့တည်းမဟုတ် အသုံးပြုခြင်းခံရမည်ဖြစ်တန်ရာသည်ကိုသိလျက်နှင့်သော်လည်းကောင်း

လူကုန်ကူးရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကလေးများအားရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဥ်း၍ (ကလေး လူကုန်ကူးခြင်း) မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် စနစ်တကျအုပ်စုဖွဲ့နိုင်ငံဖြတ်ကျော် ရာဇဝတ်မှုများ ဆန့်ကျင် တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂပြဋ္ဌာန်းချက်အပေါ် အားပေးဖြည့်စွက်သည့် ၂၀၀၀ခုနှစ်၊အထူးသဖြင့် ကလေးနှင့် အမျိုးသမီးများအား လူကုန်ကူးခြင်းကိုတားဆီးခြင်း၊ နှိပ်ကွပ်ခြင်း၊ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်း ဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက် (**Palermo Protocol**) အား ၂၀၀၅ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ ပါသည်။ ထိုနှစ်၌ပင် အမျိုးသမီး၊ကလေးနှင့် လူငယ်များအပေါ် အထူးအလေးထားလျက် လူကုန်ကူးခြင်းအား တားဆီးနှိပ်ကွပ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေးဥပဒေအား ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည် (ပုဒ်မ(၄)(ဂ))။ထို့နည်းတူ အဆိုပါဥပဒေသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် ကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အထူး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးထားပြီး (အခန်း(၅))၊ ကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် လူကုန်ကူးသူများအား ကြီးလေးသည့် ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ထားပါသည် (ပုဒ်မ(၂၄)။ သို့ဖြစ်၍ အဆိုပါ ဥပဒေသည် အရေးကြီးသည့်ဥပဒေတစ်ခု ဖြစ်သော်ငြားလည်း လုပ်အား ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကလေးငယ်များအပေါ် လူကုန်ကူးခြင်းအား ထိထိရောက်ရောက် ပပျောက်သွားစေရေး ပြင်ဆင်မှု အချို့ပြုလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဇယားကွက်(၂)ကလေးငယ်များအား လူကုန်ကူးခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်မှတဆင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ တုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်ချက်

(ကလေးငယ်များအား)လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်

၂၀၀၀ခုနှစ်၊အထူးသဖြင့် ကလေးနှင့် အမျိုးသမီးများအား လူကုန်ကူးခြင်းကိုတားဆီးခြင်း၊ နှိပ်ကွပ်ခြင်း၊ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂနောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် လူကုန် ကူးခြင်းအား ခေါင်းပုံ ဖြတ် အမြတ်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊သို့မဟုတ် အင်အားသုံးခြင်း၊သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း၊ သို့မဟုတ်ဖြားယောင်းခြင်း၊ လှည့်ဖြားခြင်း၊ လိမ်လည်ဖုံးကွယ်ထားခြင်း၊အခွင့်အာဏာ အသုံးပြုခြင်း၊ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နိုင်သည့် အခြေအနေပေါ် အသုံးချခြင်း၊ငွေကြေးပေးခြင်းသို့မဟုတ် ငွေကြေးရ ယူခြင်းသို့မဟုတ် အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်းဖြင့် လူတစ်ဦးကအခြားသူတစ်ဦးဦးအား ထိန်းချုပ်ထားပြီး ၎င်း၏ သဘောတူညီချက်အား ရယူထားသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် လူတစ်ဦးဦးအား စုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ ဆောင်ပေးခြင်း၊ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ဖွက်ထားခြင်းသို့မဟုတ် လက်ခံထားခြင်းဟုသတ်မှတ် ထားပါသည်။ ကလေးငယ်များနှင့် စပ်လျဥ်း၍ (အသက်(၁၈)နှစ်အောက်)နောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်အနေဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကလေးငယ်တစ်ဦးဦးအားစုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ လွှဲပြောင်း ပေးခြင်း၊ ဖွက်ထားခြင်း သို့မဟုတ်လက်ခံထားခြင်းတို့သည် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်ပါ အကြောင်းအရင်းများ ထဲတွင် မပါဝင်စေကာမူလူကုန်ကူးခြင်း ဟုသတ်မှတ် စဉ်းစား ရမည်ဖြစ်သည် ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။

ထို့အပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း အကျုံးဝင်မည့် အဝန်းအဝိုင်းအပေါ် အလေးအနက် ထားရှိဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်း၏ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)၌ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အနေဖြင့် ကလေးများအား လူကုန်ကူးခြင်းကို အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဟု သတ်မှတ်ပြီး လုပ်အား၊ လိင်ပိုင်းနှင့်အခြားသော ပုံစံတစ်ခုခုဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကလေးများအားစုဆောင်းခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းတို့အားလည်း ရာဇဝတ်မှုအဖြစ်နည်းလည်ထားပါသည်[၇၉]။

မည်သူမဆိုအသက်(၁၈)နှစ်အောက်ရှိသူကို ရောင်းလျှင် သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ငှားလျှင် သို့တည်းမဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် လက်လွှဲပြောင်းလျှင် ထောင်ဒဏ်(၁၀)နှစ်ချမှတ်ရမည့်အပြင် ဒဏ်ငွေလည်းချမှတ်နိုင်သည်ဟုဆက်လက် ဖော်ပြထားပါသည်။

[၇၉]ရာဇဝတ်မှု သို့မဟုတ် လက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခမှုများတွင်ပါဝင်ပတ်သတ်နေသည့် ကလေးငယ်များ၊

ကလေးငယ်များအား လူကုန်ကူးခြင်း၊ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အစီအစဉ်[၉၀]၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ပါ ရည်ရွယ်ချက်များ အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အချက်များ

ကလေး-ကလေးဆိုသည်မှာ အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ရှိသူ။

လုပ်ဆောင်ချက်- ကြားသူတစ်ဦးဦးသို့မဟုတ်အဖွဲ့တစ်ခုခုက အဓမ္မနည်းလမ်းသုံးသည်ဖြစ်စေ မဖြစ်စေ စုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ဖွက်ထားခြင်းသို့မဟုတ် လက်ခံထားခြင်းဟုသတ်မှတ်ထားပါသည်။

ခေါင်းပုံဖြတ်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကြားသူတစ်ဦးဦးသို့မဟုတ်အဖွဲ့တစ်ခုခုကစုဆောင်းသည် သို့မဟုတ် အခြား လုပ်ဆောင်ချက်များအား လုပ်ဆောင်သည်။

ဥပဒေစည်းကြပ်ခြင်း သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် လူကုန် ကူးခြင်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ သို့ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်(၃)ပါ သတ်မှတ်ပြဆိုထားသည့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းသို့မဟုတ် ကျေးကျွန်ပြုခြင်း နှင့်အလားတူသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လူကုန် ကူးခြင်းအား ခွဲခြားနိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် နိုင်ငံတွင်းနှင့် နယ်စပ်ဒေသများအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းခြင်းတွင်ပါဝင်ရမည့်အချက်များကို သတ်မှတ်ပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သကဲ့သို့ မိသားစုများနှင့် ခွဲခွာပြီးလူကုန်ကူးခံထားရသူအနေဖြင့် လိုအပ်သည့်အကူအညီလည်း ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက် ပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းတွင်-

(က)လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွင်း အသုံးပြုရန် အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မ စစ်သား အဖြစ် စုဆောင်းခြင်း အပါအဝင် ကလေးငယ်များအား ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်သိမ်းခြင်း၊ မြေကျွန်အဖြစ် သိမ်းခြင်း၊ အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း အစရှိသည့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူလုပ်ရပ်များ အားလုံး၊ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊ စာပိုဒ်(၃)(က))၊

(ခ)ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန်၊ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာများထုတ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ဖျော်ဖြေမှုများ လုပ်ကိုင်ရန်ကလေးငယ် များအား အသုံးပြုခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း (ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်(၃)(ခ))၊

(ဂ)သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစာချုပ်စာတမ်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် မူးယစ်ဆေးဝါးများ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ပေးခြင်းစသည့် တရားမဝင်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးငယ်အား အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း(ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်(၃)(ဂ))၊

(ဃ)လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေများအရ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တအပေါ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်(ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ်(၃)(ဃ)နှင့် (၁၃၈)၊စာပိုဒ်(၃))။

[၉၀]ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊ရည်ညွှန်း(၉၆)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၄)။

(င)အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အောက်ရှိနေသော ကလေးသူငယ်များ လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ် (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)၊ စာပိုဒ်(၂)နှင့် (၇)။

စုဆောင်းခြင်းနှင့်ရွှေ့ပြောင်းခြင်းများတွင် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊သို့မဟုတ်အင်အားသုံးခြင်း၊သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုခြင်း၊ဖြားယောင်းခြင်း၊လှည့်ဖြားခြင်း၊သို့မဟုတ် လိမ်လည် ဖုံးကွယ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အခွင့်အာဏာအသုံးပြုခြင်း၊ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နိုင်သည့်အခြေအနေပေါ် အသုံးချခြင်းတို့အားကလေးသူငယ် ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်းပါက ဖော်ပြပေးရန်မလိုအပ်ပါ(လူကြီးအတွက်သာ) သို့ရာတွင်ထိုအချက်များကပင် ကလေးငယ်များ အပေါ် လူကုန်ကူးမှု မြောက်ကြောင်း ခိုင်မာသည့် ညွှန်ပြချက်များပင်ဖြစ်ပါသည်။

ပထမပြဿနာမှာ ကလေးများအား လူကုန်ကူးခြင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက် နှင့်ပတ်သက် နေပါသည်။ အထူးသဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊ အဓမ္မလုပ်ဆောင်ပေးစေခြင်း၊ ကျွန်ပြုခြင်း၊ ကျွန်အဖြစ် ထားရှိခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်ပါ အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းဆိုသည့် စကားရပ်များ ပါဝင်လျက် လူကုန်ကူးမှုတာဆီး ကာကွယ်ရေးဥပဒေ(ပုဒ်မ (၃)(က))[၉၁]ပါ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများနှင့် ညီညွှတ်မှုရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် နောက်တစ်ဆင့်အနေဖြင့် အကြွေးဖြင့်သိမ်းယူ ခြင်းအား အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်း ပေးသင့်(ရှင်းလင်းချက်(၃))ကြောင်း ဖေါ်ပြအပ်ပါသည်။ ဥပဒေအနေဖြင့်လည်း လူကုန်ကူး ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပါက ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းခလေး (၂)မျိုးလုံးအား အာကာကွယ်ပေး သင့်ကြောင်းကို လည်း ထောက်ပြလိုပါသည်။ ထိုအကြောင်းအရာအား သူဘာသာ ဖြစ်လာမည်ဟု ယူဆမထားသင့်ပါ။ အကြောင်းမှာနိုင်ငံအချို့၏ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေတွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသည့် ယောကျ်ားလေးများ အတွက် အကျုံးဝင်လေ့မရှိပါ။ ဥပမာ တရုပ်နိုင်ငံ ဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးခြင်းအား ကလေးနှင့်မိန်းခလေးများကိုသာ ရည်ညွှန်းပြဆိုထားပါသည် (လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်)။ သို့သော်ငြားလည်း ကလေးငယ်များအပေါ် လူကုန် ကူးခြင်းအား အောင်မြင်စွာ တားဆီးကာကွယ်ပေးနိုင်ရန်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အားနည်းချက် အနည်းငယ်ရှိနေပါသေးပါသည်။ ပထမအချက်မှာ လူကုန်ကူးခြင်း အမှုတည်ဆောက်ရာတွင် ကလေးငယ်များ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုသောနည်းများ တင်ပြပေးရန် မလိုအပ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်မရှိသေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေသည် ကလေးအလုပ်သမား အကြောင်းအရာ အထူးသဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)တွင် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားသည့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းအား တိတိကျကျ ရည်ညွှန်းထားခြင်းမရှိသကဲ့သို့ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ် ထားခြင်းလည်း မရှိခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ဆိုးရွားနေသည့် ပြဿနာအား ပို၍ဆိုးရွား သွားစေသည့် အချက်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင်လည်း ထိုနည်းအတိုင်း ပင်ဖြစ်နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားအား မည်သည့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေတွင်မှ တိတိကျကျ ရည်ညွှန်းထားခြင်း၊ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိသောကြောင့် ကလေးငယ်များအပေါ် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရာဇဝတ်မှုများ အားအပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)နှင့်(၁၃၈)ပါ သတ်မှတ်ချက်များ အတိုင်း အပြည့်အဝ အမှုတည်ဆောက် တရားစွဲဆိုနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှု တားဆီး ကာကွယ်ရေးဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအရ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ စာချုပ်စာတမ်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် မူးယစ်ဆေးဝါးများထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ပေးခြင်းစသည့် တရားမဝင်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးငယ်များအား အသုံးပြုခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်းသို့မဟုတ်ကမ်းလှမ်းခြင်း (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊ စာပိုဒ်၃(ဂ)နှင့် (ဃ)) နှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည့်လုပ်ငန်း၏ သဘော သဘာဝ သို့မဟုတ်

[၉၁] လူကုန်ကူးခြင်းဆိုသည်မှာ ၎င်း၏သဘောတူညီချက်အရဖြစ်စေ၊ မတူညီဘဲဖြစ်စေ ခေါင်းပုံဖြတ်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အောက်ဖေါ်ပြပါ အချက်တစ်ခုခုအား ကျူးလွန်ပြီးနောက် သူတစ်ဦးဦးအား စုဆောင်းခြင်း၊သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ရောင်းချခြင်း၊ဝယ်ယူခြင်း၊ ငှားရမ်းလိုက်ခြင်း၊ ငှားယူခြင်း၊ ဖွက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံထားခြင်း (၁)ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊အင်အားသုံးခြင်းသို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း၊ (၂)ဖြားယောင်းခြင်း၊ (၃)လှည့်ဖြားခြင်း၊ (၄)လိမ်လည်ဖုံးကွယ်ခြင်း၊ (၅)အခွင့်အာဏာအသုံးပြုခြင်း၊ သို့မဟုတ် လူတစ်ဦး၏ထိခိုက် နိုင်သည့်အခြေအနေပေါ် အသုံးချခြင်း၊(၆) ငွေကြေးပေးခြင်းသို့မဟုတ် ငွေကြေး ရယူ ခြင်း သို့မဟုတ် အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်း၊

အခြေအနေများ အရကလေးငယ် များ၏ ကျန်းမာရေးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တအပေါ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ် (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂) စာပိုဒ်၃(ဃ)နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)စာပိုဒ် (၃))များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ ရောင်းချ ခြင်း၊ဝယ်ယူခြင်း၊ ငှားရမ်းလိုက်ခြင်း၊ ငှားယူခြင်း၊ ဖွက်ထားခြင်း သို့မဟုတ်လက်ခံထားခြင်းတို့အား လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ရာဇဝတ်ပြစ်မှုအဖြစ် အမှုတည် ဆောက် တရားစွဲဆိုနိုင်ခြင်းမရှိသေးပါ (လူကုန်ကူးမှုတားဆီးရေး ဥပဒေ၊ပုဒ်မ၃(က))။

ဒုတိယပြဿနာမှာလူကုန်ကူးခံရသူများအပေါ် အကာကွယ်ပေးစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ဆိုင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေတွင်လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်ပေးရန် သီးသန့်အခန်းတစ်ခန်း(အခန်း(၅)) ပြဋ္ဌာန်းထားရှိပေးခြင်းသည် ချီးကျူးထိုက်သည့် ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း လက်ရှိတရားစွဲဆိုဆောင်ရွက်သည့်နည်းလမ်းများအတိုင်း လူကုန်ကူးခံရသူ များ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းဖြင့်သာ အကျိုးဝင်မှု အဝန်း အဝိုင်းကို ကန့်သတ်ထားခြင်း မပြုဘဲ လူကုန်ကူးခံရနိုင်ဖွယ်ရှိသူများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်အကာ အကွယ်ပေးခြင်း၊ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လူကုန်ကူးခံဖြစ်ရပ်များတွင် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းပေးခြင်း၊ ပြန်လည်ထူထောင် ပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပေးရမည့် အဆင့်များ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကိုပါချမှတ်ခြင်းဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။ ကလေးငယ်များနှင့်အမျိုးသမီးများအတွက်မူ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများက ပြုစုထားသည့် အသုံးဝင်သော အခွင့်အရေးအခြေပြု လမ်းညွှန်ချက်များရှိပါသည်။ သို့ပါ၍ အဆိုပါလမ်းညွှန်ချက်များပါ ကောင်းမွန်သည့် စံချိန်စံနှုန်းများကို လူကုန်ကူးမှု တားဆီး ကာကွယ်ရေး ဥပဒေ သို့မဟုတ် အကောင်ထည်ဖော်သည့် နည်းဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းနိုင်ရေး စဉ်းစား သင့်ကြောင်းတိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

တတိယပြဿနာမှာ စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှုနှင့်ဆိုင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရကလေးငယ်များ၊ လူငယ်များနှင့်အမျိုးသမီးများအား လူကုန်ကူးခဲ့ပါက အနိမ့်ဆုံး ပြစ်ဒဏ်မှာ ထောင်ဒဏ်(၁၀)နှစ် အမြင့်ဆုံးပြစ်ဒဏ်မှာ ထောင်ဒဏ်တစ်သက်တကျွန်း၊ အခြားလူကုန် ကူးခြင်းဖြစ်ပါက အနိမ့်ဆုံး ပြစ်ဒဏ်မှာ ထောင်ဒဏ်(၅) နှစ် အမြင့်ဆုံးပြစ်ဒဏ်မှာထောင်ဒဏ်(၁၀)နှစ် ဖြစ်ခြင်းကြောင့် လူကုန်ကူးသူများအား ချမှတ်သည့် ပြစ်ဒဏ်မှာ ပြင်းထန်ပြီးထိရောက်ဟန့်တားမှု ရှိပါသည်(အခန်း(၉))။ သို့ရာတွင် ပြဿနာမှာ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် လက်တွေ့ စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှုနှင့် အဓိက သက်ဆိုင်နေပါသည်။ ယေဘုယျဆိုရပါမူ လူကုန်ကူးမှုနှင့်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများမှာ အထူးသဖြင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်သည့် သဘာဝနှင့် အခြေအနေများအပါအဝင် လူကုန် ကူးမှုတွင် ပါဝင်နေသည့် ရှုပ်ထွေးမှုများကြောင့် ဥပဒေစိုးမိုးရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခက်အခဲရှိနေတတ်ပါသည်။ ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် သတင်းရင်းမြစ်များအရ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေအပေါ် စိုးမိုးရန်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်များမှာ မြန်မာအမျိုး သမီးနှင့်မိန်းခလေးငယ်များကို အဓမ္မလက်ထပ်ပေးရန်၊ လိင်ကုန်ကူးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နိုင်ငံတကာနယ်စပ်ဖြတ်ကျော် စုဆောင်းခြင်းနှင့်ပို့ဆောင်ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် လူကုန်ကူးမှုပေါင်း(၁၂၀)မှုဖေါ်ထုတ်ရရှိခဲ့ပြီး ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ(၂၁၅)ဦးအား တရားစွဲဆို ခဲ့ကြောင်း အစိုးရက ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ ပါသည်[၉၂]။ဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းခလေးငယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံတကာ လိင်ကုန်ကူးခြင်းအား တိုက်ဖျက်ရန်၊နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လိင်ကုန်ကူးခံရပြီး ပြန်လည်လွတ်မြောက်သူများအား အကာကွယ်ပေးရန် အစိုးရ၏ ထိရောက်သည့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်များအား အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း ကလေးများအားရောင်းဝယ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ ဖြားယောင်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တာဝန်ရှိသူများကို ထိန်းချုပ်နိုင်

[၉၂]အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊၂၀၁၃ခုနှစ် လူကုန်မှုဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာ၊မြန်မာ၊စာမျက်နှာ (၁၁၁မှ၁၁၄ထိ)၊စာမျက်နှာ (၁၁၂)တွင်မြန်မာနိုင်ငံအား ဒုတိယနှစ်အထိဆက်လက်စောင့်ကြည့်ရမည့် အဆင့်(၂) စာရင်းဝင်နိုင်ငံအဖြစ် ဖေါ်ပြထားပါသည်။http://www.state.gov/ documents/ organization/210738.pdfတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၅-၆-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှုသည်။အစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအား ဗမာနိုင်ငံဟု ခေါ်ဝေါ်သုံးနှုန်းထားပါသည်။

ရန် လုံလောက်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များချမှတ် ဆောင်ရွက်ပေးရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်[၉၃]။ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ အနေဖြင့်အစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်တွင်း လူကုန်ကူးခံရသူများအပေါ် တားဆီး ကာကွယ်ပေးခြင်း၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ဆောင်ရွက်နေလျက်ရှိမှုအပေါ် စိုးရိမ်မိကြောင်း ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခဲ့ပါသည်[၉၄]။

လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခမှုများတွင် အသုံးပြုရန် ကလေးငယ်များအား မဖြစ်မနေ စုဆောင်းခြင်း

လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခမှုများတွင် ကလေးငယ်များအား အသုံးပြုခြင်း၊ပါဝင်ပတ်သက် စေခြင်းများအား နိုင်ငံတကာစာချုပ်စာတမ်းများ(ဇယားကွက်(၄))တွင် ပြစ်တင်ရှုံ့ချထားပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင်လည်း အဆိုပါ ကျင့်သုံးမှုအားပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအဖြစ် သတ်မှတ်တားမြစ်ထားကြ ပါသည်။

ဇယားကွက်(၃)လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခမှုများတွင်အသုံးပြုရန်ကလေးငယ်များအားစုဆောင်းခြင်းသို့မဟုတ်ပါဝင်စခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေစံချိန်စံနှုန်းများ
(၁)၁၉၈၉ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ပြီး ၁၉၉၀ခုနှစ်တွင် စတင်ကျင့်သုံးလာသည့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ။(မြန်မာနိုင်ငံကအတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးပြီး)၊
(၂)၂၀၀၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ပြီး ၂၀၀၂ခုနှစ်တွင် စတင်ကျင့်သုံးလာသည့် လက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခမှုများတွင် ကလေးငယ်များ ပါဝင်ပတ်သက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ ပြဌာန်းချက် ။(မြန်မာနိုင်ငံမှအတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း မရှိသေး)၊
(၃)၁၉၃၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ပြီး စတင်ကျင့်သုံးလာသည့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)၊ (မြန်မာနိုင်ငံကအတည်ပြု လက်ခံကျင့်သုံးပြီး)၊
(၄)၁၉၉၉ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ပြီး ၂၀၀၀ခုနှစ်တွင် စတင်ကျင့်သုံးလာသည့် ကလေးအလုပ်သမား များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)၊ (မြန်မာနိုင်ငံကအတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးပြီး)၊
(၅)၁၉၉၈ခုနှစ်တွင် ဖြန့်ဝေပြီး ၂၀၀၂ခုနှစ်တွင် စတင်ကျင့်သုံးလာသည့် နိုင်ငံတကာ ရာဇဝတ်မှုတရားရုံးဆိုင်ရာ ရောမစာချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံမကျင့်သုံးရသေး)၊
(၆)၁၉၄၉ခုနှစ်(၁၉၉၇)ဂျီနီဗာပြဌာန်းချက်(၄)နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက် (၁နှင့်၂)[၉၅]၊ (မြန်မာနိုင်ငံကအတည်ပြုလက်ခံ မကျင့်သုံးရသေး)၊
(၇)နိုင်ငံတကာ လူသားခြင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးတမ်းအစဉ်အလာဥပဒေ[၉၆]

[၉၃]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း ၊စာပိုဒ်၉၂(ဂ) ။
[၉၄]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်၉၁(ဂ)။

[၉၅]ဂျီနီဗာပြဌာန်းချက်နှင့်နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်များသည် နိုင်ငံတကာလူသားခြင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏အဓိဖြစ်ပြီး လက်နကစွဲကိုင်ပဋိပက္ခမှုများဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ကို သတ်မှတ်ပေးကာ ပဋိပက္ခများ၏အကျိုးဆက်အားကန့်သတ်ပေးသည့်နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၏ပင်မအပိုင်းလည်းဖြစ်ပါသည်။ ဂျီနီဗာပြဌာန်းချက်နှင့် နောက်ဆက်တွဲ ပြဌာန်းချက်များသည် လက်နက်ကိုင်တိုက်ခိုက်မှုများတွင်မပါဝင်သူများ (အရပ်သား၊ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်း၊အကူညီပေးသူများ) မပါဝင်နိုင်တော့သူများ(ဒဏ်ရာရနေသည့်၊ နေမကောင်း ဖြစ်နေသည့်၊သင်္ဘောပျက်နေသည့်စစ်သားများ၊စစ်သုံ့ပန်းများ) အားအကာအကွယ်ပေးထားပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဖောက်ဖျက်မှုများအားလုံး တားဆီး နိုင်မည့် သို့မဟုတ် အဆုံးသတ်သွားစေမည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတဆောင်ရွက်ရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် grave breaches ဟုသိထား ကြသည့် အကြောင်းအရာများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးမည့် တင်းကြပ်သည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများလည်းပါဝင်ပါသည်။မည်သည့်နိုင်ငံသားပင် ဖြစ်စေ grave breaches များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တာဝန်ရှိမှုများအတိုင်းလိုက်နာစေရမည်၊ တရားစွဲဆိုခြင်း သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုခံထားသည့် နေရာသို့လာရောက် ဖြေရှင်း ရမည် ဖြစ်ပါသည်။နိုင်ငံတကာကြက်ခြေနီအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ကော်မတီ၊ဂျီနီဗာပြဌာန်းချက်နှင့် နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်များအပေါ် အကျဉ်းချုပ်တင်ပြခြင်း၊https://www.icrc.org/eng/war-and-law/treaties-customary-law/geneva-conventions/overview-geneva-conventions.htm.တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၆-၁၂-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှု သည်။
[၉၆]နိုင်ငံတကာ ဓလေ့ထုံးတမ်းအစဉ်အလာဥပဒေအား ဥပဒေကဲ့သို့ လက်ခံထားသည့် ကျင့်သုံးမှုများမှထွက်ပေါ်လာသည့် စည်းကမ်းများဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားပြီး treaty lawများနှင့် မတူဘဲသီးခြား လွတ်လပ်သည့် ဥပဒေအဖြစ် တည်ရှိပါသည်။နိုင်ငံတကာလူသားခြင်းစာနာမှုဆိုင်ရာဥပဒေသည treaty lawကြောင့်ကျန်ရစ်နေသည့် လစ်ဟာကွက်များအား ဖြည့်စွက်ပေးပြီး ဒုက္ခတွေ့ကြုံခံစားရသူအား အကာအကွယ်ပေးရာတွင်လည်းခိုင်မာစေသောကြောင့် ယနေ့ခေတ်လက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်နေပါသည်။အင်တာနက်စာမျက်နှာ:https://www.icrc.org/en/war-and-law/treaties-customary-law/customary-lawရယူ နိုင်ပါသည်။၂၆-၁၂-၂၀၁၄ရက်နေ့တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုသည်။ အဆိုပါအင်တာနက်စာမျက်နှာတွင် ၂၀၀၅ခုနှစ်တွင်

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် အရွယ်မရောက် သေးသူများအား စစ်မှုထမ်းခြင်းမှတားဆီးကာကွယ်ရေး ကော်မတီတို့က ကလေးစစ်သားအဖြစ် စုဆောင်းခြင်းနှင့် အသုံးချနေမှုအား တားဆီးရန်၊ရပ်တန့်ရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်နေမှုများ၊ အရွယ် မရောက်သေးသည့် စုဆောင်းခံရသူများအနေဖြင့် စစ်မှုထမ်းခြင်းမှ ပြန်လည်ကင်းလွတ်ခွင့်ရရှိရေး အစိုးရ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း အောက်ပါအကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိနေသေးကြောင်း ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခဲ့ပါသည်-

(က) တပ်မတော်နှင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရမဟုတ်သူများ (ဩည-အအေန ဗခအသမျ)က ကလေး စစ်သားအဖြစ် ဆက်လက်စုဆောင်းနေသည့် ဖြစ်ရပ်များနှင့် ခန့်မှန်းခြေ ထောင်နှင့် ချီရှိနေသည့် အရွယ်မရောက်သေးသည့် ကလေးစစ်သားများ၊

(ခ) မြို့စောင့်တပ်များ သို့မဟုတ် စစ်ဆင်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် အထောက်အပံ့ ပြုရန် ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများ၊ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသားနှင့် ဘာသာရေးမျိုးနွယ်စုများနေထိုင်နေသည့် ဒေသများအတွင်း အစိုးရမဟုတ်သည့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက်ပစ္စည်းသယ်ခြင်း၊ အစောင့်အဖြစ်လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း၊စခန်းလုံခြုံရေးခြံစည်ရိုးကာရံခြင်းစသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များတွင်ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများ[၉၇]။

သို့ပါ၍ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအား အောက်ပါအချက်များ နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလေးထားဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်-

(က) ကလေးစစ်သား စုဆောင်းခြင်းတွင် အကူညီပေးခြင်း၊ အားပေးခြင်းများဆောင်ရွက်ခဲ့ သည့် တာဝန်ရှိသူများ အထူးသဖြင့်ကမကထပြုလုပ်ပေး၊အစီစဉ်ချမှတ်ပေး၊ တိုက်တွန်း လှုံ့ဆော်ပေး၊ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေး သို့မဟုတ် ကလေးစစ်သား အသုံးပြုလျက် စစ်ဆင်ရေး သို့မဟုတ် စစ်ဆင်ရေး မဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ကိုယ်တိုင် ကိုယ်ကျ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် အဆင့်မြင့်အရာရှိကြီးများအပါအဝင် တာဝန်ရှိသူများ အားလုံးအားစီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်းသို့မဟုတ် တရားစွဲဆို ခြင်းများအား စနစ်တကျ ခိုင်ခိုင်မာမာ၊ အင်အားကောင်းကောင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ရေး လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သွားရန်၊

(ခ) အထက်တွင်ဖော်ပြထားခဲ့သည့် မြို့စောင့်တပ်များ သို့မဟုတ် စစ်ဆင်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် နိုင်ငံတော်မဟုတ်သည့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အထောက် အပံ့ပြုရန် ကလေးအလုပ်သား အသုံးပြုခြင်းအား ပပျောက်စေရေး ထိရောက်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ချက်ခြင်းချမှတ်လုပ်ဆောင်သွားရန်၊ ကလေး လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အသုံးပြုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး တာဝန်ရှိသည့် တပ်မတော် အဆင့်မြင့် အရာရှိကြီးများနှင့် အရပ်သားများအား စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် တရားစွဲ ဆိုခြင်းများအား စနစ်တကျ ခိုင်ခိုင်မာမာ၊ အင်အားကောင်းကောင်း လုပ်ဆောင် နိုင်ရေး လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချက်ခြင်းချမှတ်လုပ်ဆောင်သွားရန်၊

---

cambridge စာအုပ်တိုက်ထုတ်ဝေသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကြက်ခြေနီကော်မတီကဆောင်ရွက်ပြီး နိုင်ငံတကာလူသားခြင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများလေ့လာရေးအဖွဲ့က ဖော်ထုတ်ထားသည့်နိုင်ငံတကာ လူသား ခြင်း စာနာမှုဆိုင်ရာဥပဒေအမျိုးအစား(၁၆၁)မျိုးကိုတင်ပြထားပါသည်။

[၉၇] ၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၈၁)။

(ဂ) လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခမှုများတွင် ကလေးသူငယ်များ ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်အား အတည်ပြုကျင့် သုံးရန်[၉၇]။

မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးနေသည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အရအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအနေဖြင့်အသက်(၁၅)နှစ်မပြည့်သေးသူများအား မည်သည့် လက်နက် ကိုင်တိုက်ခိုက်မှုများ အတွင်း တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပတ်ခြင်းမရှိစေရန် ဖြစ်နိုင်သမျှနည်းလမ်းများချမှတ် ဆောင်ရွက်ထားရန် (စာပိုဒ်(၃၈)(၂))၊အသက်(၁၅) နှစ်မပြည့်သေးသူများအား လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းသို့ စုဆောင်းခြင်းမပြုရန်လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုပါသည်။ အသက်(၁၅)နှစ်ပြီး (၁၈)နှစ်မပြည့်သေးသူများအား စုဆောင်းရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အနေဖြင့် အသက်ပိုကြီးသူကိုသာ ဦးစားပေးစုဆောင်းရန် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည် (စာပိုဒ် (၃၈)(၃))။ လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးငယ်များပါဝင်ပတ်သက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာနောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းချက် အနေဖြင့် လက်နက်ကိုင်တိုက်ခိုက်မှု များအတွင်း တိုက်ရိုက်ပါဝင်ခွင့်ရှိသည့် အသက်အားမြှင့်တင်သတ်မှတ်ပေးခဲ့ပြီး တပ်မတော်နှင့် တပ်မတော်မဟုတ်သည့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ အစည်းများ သည် မဖြစ်မနေ စုဆောင်းရမည့် အသက်အား (၁၈)နှစ်သို့မြှင့်တင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည် (စာပိုဒ်(၁၊၂နှင့်၄)။ သို့ပါ၍ အဆိုပါ နောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် စာပိုဒ်(၃၈)(၃)တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏တပ်မတော်အတွင်း ၎င်းတို့၏ဆန္ဒအရ ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိသည့် အသက်(၁၅)နှစ်အား (၁၈)နှစ်သို့မြှင့်တင်ပေးရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအနေဖြင့် တာဝန်ရှိပါသည်။ လက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးငယ်များပါဝင် ပတ်သက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အနေဖြင့်ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များအား ထိရောက်စွာ အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး လိုအပ်သည့် ဥပဒေ ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အခြားဆောင်ရွက်သင့်သည့် နည်းလမ်းများကို ၎င်း၏ တရားရေး မဏ္ဍိုင်အတွင်းမှနေ၍ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်(စာပိုဒ်(၆)(၁)) ။

မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)တွင် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအားလက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခများတွင် အသုံးပြုရန် အဓမ္မသို့မဟုတ်မဝင်မနေရ စုဆောင်းခြင်းအား ကလေးအလုပ်သမားများ အား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟုအဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပြီး အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအနေဖြင့် ထိုသို့စုဆောင်းခြင်းအား တားမြစ်ရန်နှင့် ပပျောက်သွားစေရေး ချက်ခြင်းလုပ်ဆောင်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် လိုသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂) အရ လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် အသုံးပြုရန် ကလေးငယ်များအား မဝင်မနေရ စုဆောင်းခြင်းကို ရာဇဝတ်မှု သင့်ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်မှုဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်ပြုသည့် အစီအစဉ်များတွင် မပါဝင်သွားစေရေး အပါအဝင် ကလေးငယ်များ အားလက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခများတွင်အသုံးပြုရန် အဓမ္မစုဆောင်းသူများကို ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရန် လုပ်ဆောင်ချက် မျိုးစုံချမှတ် ဆောင်ရွက်ရန် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာ လူသားခြင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးနှင့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်ရှိမှုများအပေါ် လေးစားလိုက်နာရန် လည်းကောင်း ကုလသမဂ္ဂ လုံခြုံရေး ကောင်စီအနေဖြင့် တောင်းဆိုထားပါသည်[၉၈]။

အကျဉ်းချုပ်အနေဖြင့်ဆိုရပါမူ ကလေးငယ်များအားလက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခများတွင် အသုံးပြုရန် သို့မဟုတ် ပါဝင်ပတ်သက်ရန် စုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာဥပဒေများနှင့် စံချိန်စံနှုန်းများ၏အဓိက ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များမှာ ကလေးငယ်များကို လက်နက် စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် တိုက်ရိုက် ပါဝင်ပတ်သက်ရန် သို့မဟုတ်

---

[၉၇]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၈၂)။

[၉၈]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအပေါ် ခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၅၃)အတိုင်း၊ စာမျက်နှာ(၅၉)။

အဓမ္မသို့မဟုတ် မဝင်မနေရ စုဆောင်းရမည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်အား အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်း (၂)ရပ်လုံးက သတ်မှတ်ရန်၊ လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပတ်သက်ရန် သို့မဟုတ် အဓမ္မ သို့မဟုတ် မဝင်မနေရ စုဆောင်းခံရသူများအား ပြန်လည် ထူထောင်ပေးရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း အတွင်း ပြန်လည်ပူးပေါင်း ဝင်ရောက်ရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ထိုသို့ပြုလုပ်သူများအား တရားစွဲဆို အရေးယူအပြစ်ပေးမှု များပြဋ္ဌာန်းချက်များ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးရန် တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် ကလေးငယ်များအားလက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခများတွင် အသုံးပြုခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်းတို့အား တားဆီးရေးဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအား ဆက်လက် လုပ်ဆောင်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂနှင့်မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရတို့သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ဇွန်လ (၂၇)ရက်နေ့ တွင် မြန်မာ တပ်မတော်က ကလေးငယ်များအား အသုံးပြုခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်းတို့အား တာဆီးရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်တစ်ရပ်အား လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး အသက်မပြည့်သေးသည့် ကလေးစစ်သားများအား စစ်မှုထမ်းခြင်းမှပြန်လည် ကင်းလွတ်ခွင့် ပြုခဲ့ပါသည်[၁၀၀]။ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အရဆိုရပါက လက်ရှိအခြေ အနေတွင် လက်တွေ့အသုံးချနိုင်သည့်ဥပဒေမှာ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ (၂၄)ရက်နေ့တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် (၂၀၁၂ခုနှစ်၊ မတ်လ (၂၈)ရက်နေ့တွင် ပြင်ဆင်) ရပ်ကွက်နှင့်ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါဥပဒေတွင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းပြုသူမည်သူ ကိုမဆို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး ဖောက်ဖျက်ပါက ထောင်ဒဏ်၊ ငွေဒဏ်ချမှတ်နိုင်ပါသည် (ပုဒ်မ၂၇(က))[၁၀၁]။ ကလေးစစ်သားဆိုင်ရာပြဿနာ၏ လေးနက်မှု ပေါ်အခြေခံပြီး ကလေးသူငယ် ဥပဒေတွင် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအား လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် အဓမ္မသို့မဟုတ် မဝင်မနေရစုဆောင်းခြင်း၊ ပစ္စည်းသယ်ခြင်း၊ ကင်းစောင့်ခြင်း သို့မဟုတ် အစောင့်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးရခြင်း၊ စခန်းလုံခြုံရေးခြံစည်းရိုး ကာရံခြင်းအပါအဝင် လက်နက်စွဲကိုင် ပဋိပက္ခများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မည်သို့သောအလုပ်မျိုးတွင် မဆို ကလေးငယ်များအား အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် အသုံးပြုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သီးသန့် တားမြစ်ချက်များအား ထည့်သွင်းရေးဆွဲရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ သို့ပါ၍ ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုများကြောင့် ခံစားခဲ့ရသည့် ကလေးငယ်များအား ပြန်လည်ထူထောင်ပေးရေးနှင့် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းအတွင်း ပြန်လည်ပူးပေါင်း ဝင်ရောက်ရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များအား အထက်တွင်ရှင်းလင်း တင်ပြခဲ့သည့် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများအပ်လိုအပ်ချက်အတိုင်း ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းပေးရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်[၁၀၂]။

(၂. ၉. ၂) ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန်၊ ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာများ ထုတ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ဖျော်ဖြေမှုများလုပ်ကိုင်ရန် ကလေးငယ်အား အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအနေဖြင့် ကလေးငယ်များ အား ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန်၊ ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာများ ထုတ်လုပ်ရန်သို့မဟုတ်ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ဖျော်ဖြေမှုများ လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းပုံဖြတ်အသုံးချမှုများအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်း၊ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမူခြင်းအစရှိသည့် ပုံစံမျိုးစုံမှ တားဆီးကာကွယ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်(စာပိုဒ်(၃၄)[၁၀၃]။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)အရ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အနေဖြင့် ကလေးပြည့်တန်ဆာ၊ ညစ်ညမ်း

---

[၁၀၀]လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခမှုများတွင် ကလေးငယ်များ၏အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးရွားထိခိုက်စွာ ဖောက်ဖျက်ခဲ့မှု (၆)ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကုလသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်သည့် စောင့်ကြည့်ရေးနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြရေး ယန္တရားကအစီရင်ခံတင်ပြရန် ချမှတ်ခဲ့သည့်လုံခြုံရေးကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်(၁၆၁၂)၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပေါ် ခြေခံပြီး လုပ်ငန်းစီမံချက်အားဆွေးနွေးညှိနှိုင်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ကုလသမဂ္ဂနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့တားဆီးကာကွယ်ရေး စီမံချက်လက်မှတ်ရေးထိုး၊ ၉-၁၂-၂၀၁၄တွင် ဝင်ရောက်ဖတ် ရှု့သည်။

[၁၀၁]ပြဋ္ဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီအနေဖြင့် ဤဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပေးမှုသည် အကျိုးရှိကြောင်း အသိမှတ်ပြုပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ၏အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)ဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်တွေ့ရှိချက်အား ၂၀၁၂ခုနှစ်တင် အတည်ပြုပြီး ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝသည်။

[၁၀၂]ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏အဆိုအရ ကလေးသူငယ်ဥပဒေမူကြမ်းတွင် ကလေးငယ်များအားစုဆောင်းခြင်းအား တားမြစ်ခြင်း၊ကလေးငယ်များအား တရားစွဲဆိုခြင်းအား တားမြစ်ခြင်း၊ အစိုးရအနေဖြင့် ကလေးငယ်များအားပြန်လွတ်ပေးရန်နှင့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်တာဝန်များစသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အနည်းဆုံးပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

[၁၀၃]ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အား ကလေးငယ်များအားရောင်းဝယ်ခြင်း၊ ကလေးပြည့်တန်ဆာ၊ကလေးညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်င်ရာနောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းချက်က ပိုမိုအားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့်အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးထားခြင်းမရှိပါ။

ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ်ဖျော်ဖြေမှုများတွင် ကလေးငယ်များအား (အသက်(၁၈)နှစ် အောက်ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းခလေး) အသုံးပြုနေမှုအပေါ် ပပျောက်သွားအောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် ကလေးအလုပ်သမားများကို အဆိုးရွားဆုံးပုံစံအဖြစ်ခိုင်းစေခြင်းဟု အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)သည် ကလေးငယ်များအား ထိုသို့အသုံးပြုခြင်းအား တားမြစ်ရုံသာမက ကလေးငယ်များအားထိုသို့ပြုလုပ်ရန် ခိုင်းစေခြင်း ကမ်းလှမ်းခြင်းများကိုပါ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်တားဆီး ပိတ်ပင်ထားပါသည်(စာပိုဒ် (၃)(ခ))။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးသူငယ်ဥပဒေ ပုဒ်မ(၆၆)အရ အောက်ပါ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆောင်ရွက်သူမည်သူကိုမဆို ထောင်ဒဏ် သို့မဟုတ် ငွေဒဏ်ချမှတ်ထားပါသည်-

(က) မိဘအုပ်ထိန်းမှုအောက်ရှိ အသက်(၁၆)နှစ်မပြည့်သေးသော မိန်းခလေးသည် ပြည့်တန်ဆာ အဖြစ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြုနေသည်ကို သိလျက်နှင့်တမင် လစ်လျူရှု ထားခြင်း၊

(ခ) မိမိအုပ်ထိန်းမှုအောက်ရှိ ကလေးသူငယ်အား ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြုနေသူနှင့် အတူနေထိုင်စေရန်သို့မဟုတ် ပေါင်းသင်းသွားလာစေ ရန် ခွင့်ပြုခြင်း။

ရာဇသတ်ကြီးတွင် ပြည့်တန်ဆာကိစ္စအလို့ငှာဖြစ်စေ၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူနှင့်မတရား သဖြင့်ကာမစပ်ယှက်စေရန်ကိစ္စအလို့ငှာဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည့် အကျင့်ဖေါက်ပြားသော ကိစ္စ အလို့ငှာဖြစ်စေ၊ မည်သည့်အသက်ရွယ်၌မဆိုစေခိုင်းရန်၊သို့တည်းမဟုတ် အသုံးပြုရန်အကြံနှင့် သော်လည်းကောင်း၊ ထိုကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်အလို့ငှာ စေခိုင်းခြင်းခံရာသည်ကို သို့တည်းမဟုတ် အသုံးပြုခြင်း ခံရမည်ဖြစ်တန်ရာသည်ကို သိလျက်နှင့် သော်လည်းကောင်း မည်သူမဆိုအသက်(၁၈)နှစ် အောက်ရှိသူကို ရောင်းလျှင် သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ငှားလျှင် သို့တည်းမဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် လက်လွှဲပြောင်းလျှင် သို့မဟုတ် ဝယ်ယူလျှင် သို့တည်းမဟုတ် ငှားယူလျှင် သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် လက်လွှဲပြောင်းလျှင် ထောင်ဒဏ်နှင့် ဒဏ်ငွေချမှတ်နိုင်သည်ဟုဖေါ်ပြထားပါသည် (ပုဒ်မ (၃၇၂နှင့် ၃၇၃)) ။

ပထဆုံးအချက်အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီက အခိုင်အမာ ထောက်ခံထားသည့်အတိုင်း ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် တရားဝင်အုပ်ထိန်းသူအား အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းပြုရန် ကလေးငယ်အား ပြည့်တန်ဆာအဖြစ်ခိုင်းစေခြင်းအား တားမြစ်သည်ဆိုသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အစား စီးပွားရေး အရနှင့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းမှ တားဆီးကာကွယ် ရန်[၁၀၄]ဆိုသည့်အချက်ဖြင့် အစားထိုး ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ကလေးသူငယ် ဥပဒသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)အရ လိုအပ်သည့် ကလေးငယ်အား ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာများ ထုတ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ဖျော်ဖြေမှုများ လုပ်ကိုင်ရန် ကလေးငယ်အား အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းများအား တားမြစ်သင့်ပါသည်။ တတိယအချက်အနေဖြင့် ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် ကလေးသူငယ်ဥပဒေပါ အသက် သတ်မှတ်ချက်အား (၁၆)နှစ်မှ (၁၈)နှစ်သို့ ပြောင်းလည်း မြှင့်တင်သင့် ပါသည်။စတုတ္ထအချက်အနေဖြင့် အဆိုပါ အသက်သတ်မှတ်ချက်တွင် မိန်းခလေးသာမက ယောက်ျားလေးကို လည်းထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။ ပဥ္စမအချက်အနေဖြင့် ရာဇာသတ်ကြီးတွင် ပြည့်တန်ဆာကိစ္စအတွက်သာမက ညစ်ညမ်းနှင့်ညစ်ညမ်းဖျော်ဖြေမှုအတွက်လည်း ထည့်သွင်းသင့်ပါသည် (လက်ရှိ ရာဇာသတ်ကြီးတွင် ပါဝင်ရှိသည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည့် အကျင့်ဖေါက်ပြားသောကိစ္စအလို့ငှာဖြစ်စေဆိုသည့် စကားရပ်သည် ညစ်ညမ်းနှင့် ညစ်ညမ်းဖျော်ဖြေမှုအတွက် တိတိကျကျ လုံလုံလောက်လောက် အကာကွယ်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါ)။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့် ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ကလေး ငယ်များအား တရားစွဲဆိုခြင်းအပေါ် လွန်စွာစိုးရိမ်ပူပန်မှုကြောင်း ထုတ်ဖေါ်ပြောကြားခဲ့ပြီး[၁၀၅] အစိုးရအနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ထက်ပြုကျင့်ခံရသူများ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသူများအား ရာဇဝတ်မှုဖြင့်တရားစွဲဆိုခြင်းမပြုဘဲ သင့်တော်သည့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း

[၁၀၄]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတင်း၊စာပိုဒ်(၉၀)(က)။
[၁၀၅]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၈၉)(ဃ)။

ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်ရေး အစီစဉ်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများအား ရယူနိုင်ခွင့်ရှိစေရေး သေသေချာချာ ဆောင်ရွက်ပေးရန် အလေးအနက် တိုက်တွန်းထားပါသည်[၁၀၆]။

(၂. ၉. ၃) သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစာချုပ်စာတမ်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် မူးယစ်ဆေးဝါးများ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ပေးခြင်းစသည့် တရားမဝင်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးငယ်အား အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)၌ကလေးငယ်များအား တရားမဝင်လုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် မူးယစ်ဆေးဝါးများ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ ကလေးသူငယ် ဥပဒေသည် လောလောဆယ်အချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံ၌ သင့်တော်မှုအရှိဆုံး ဥပဒေတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ကလေးသူငယ် ဥပဒေ၊ပုဒ်မ(၆၅)၌ မည်သူမဆို အောက်ပါပြုလုပ်မှု တစ်ရပ်ရပ်ကို ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထောင်ဒဏ် သို့မဟုတ် ငွေဒဏ် အပြစ်ပေးထားပါသည်-

(က) အရက်ရောင်းဝယ်သည့် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ် လုပ်ခွင့်ပြုခြင်း၊

(ခ) ကလေးသူငယ်အား လောင်းကစားရန် တိုက်တွန်းခြင်း၊သွေးဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အားပေးကူညီခြင်း။

ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ ကလေးသူငယ် ဥပဒေပါတားမြစ်ချက်များအား တရားမဝင်လုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် မူးယစ်ဆေးဝါး ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းများ အထိပါဝင်လျက် တိုးချဲ့ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက် အနေဖြင့် ကလေးငယ်များ၏ တရားမဝင်လုပ်ငန်းများတွင်ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)၌ ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ထားသည့် အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းဆိုသည့် စကားရပ်များအတိုင်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုရန် တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

(၂. ၉. ၄) လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ အရ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တ အပေါ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်။

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)၌ လူငယ်များလုပ်ကိုင် ရမည့်အလုပ်အကိုင်သည် သဘောသဘာဝအရဖြစ်စေ အခြေအနေ အကြောင်းရင်းကြောင့် ဖြစ်စေ လူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးသို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တထိခိုက် ပျက်စီးစေနိုင်ပါက အဆိုပါအလုပ်အား လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အသက်သည် (၁၈)နှစ် အောက်မငယ်စေရဟု ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်(စာပိုဒ်(၃)(၃))။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)၌ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အား အရေးတကြီး ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သင့်သည့် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းပုံစံအဖြစ် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည် (စာပိုဒ်(၃)(ဃ))။။

ဥပဒေဆိုင်ရာရှုထောင့်အမြင်မှဆိုရပါက အထက်ဖော်ပြပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်(၂)ရပ်လုံးအရအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံအနေဖြင့် (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)၊ စာပိုဒ်(၄) (၁)) သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများ အပေါ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို ဥပဒေသို့မဟုတ် နည်းဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးရန် ဆုံးဖြတ် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သင့်တော်မည့်ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းမှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင်

---

[၁၀၆] အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်(၉၀) (င)။

အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အား တားမြစ်သည့် အခြေခံ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း၊ အစိုးရအနေဖြင့် လူမှုမိတ်ဖက်များဖြင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး အန္တရာယ်ရှိ သောအလုပ် အသေးစိတ်စာရင်းအား အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက် ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များ စာရင်းအား အခါအားလျော်စွာ အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရမည်ဖြစ် ပါသည်(ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)၊စာပိုဒ် ၄(၃))။မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)ကို အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးထားသဖြင့် အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်များ၏ လိုအပ်ချက်များအတိုင်း လုပ်ငန်းဆောင် ရွက်ပေးရန်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ထံအစီရင်ခံတင်ပြရန် အရေးတကြီး ဆောင်ရွက် ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကလေးများအတွက် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များစာရင်းအား မည်သို့ဆုံးဖြတ်မည်ဆိုသည့် အချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၁၉၀)၊စာပိုဒ်(၃)တွင် အောက်ပါအချက်များအား လမ်းညွှန်ချက် အဖြစ်ပေး ထားပါသည်-

(က) ကလေးများအား ရုပ်ပိုင်း၊စိတ်ပိုင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့် နိုင်ဖွယ် အခြေအနေများရှိနေသည့်အလုပ်၊

(ခ) မြေအောက်၊ ရေအောက်၊ အန္တရာယ်ရှိသည့်အမြင့် သို့မဟုတ် အလုံပိတ်နေရာများတွင် လုပ်ကိုင် ရသည့် အလုပ်၊

(ဂ) အန္တရာယ်ရှိသည့် စက်၊ကရိယာ၊ လက်သုံးပစ္စည်းများ ဖြင့်လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ် သို့မဟုတ် လေးလံလွန်းသည့် ကုန်ပစ္စည်းများအား လူအားဖြင့် သယ်မခြင်း သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်း သယ်ယူရသည့် အလုပ်၊

(ဃ) ကလေးများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေးအားထိခိုက်နိုင်သည့် ဥပမာ အန္တရာယ် ရှိသည့် အရာဝတ္ထုများ၊ ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ် သို့မဟုတ် အပူချိန်၊ ဆူညံသံပမာဏ သို့မဟုတ် တုန်ခါမှုတို့ဖြင့်ထိတွေ့မှုဖြစ်စေသည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်ခြင်းမရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်၊

(င) အလုပ်ချိန်နာရီ များလွန်းခြင်း သို့မဟုတ် ညဘက်တွင်လုပ်ကိုင်ရခြင်း သို့မဟုတ် အကြောင်း ပြချက်ရေရေရာရာ မရှိဘဲ ကလေးအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ ပရဝုဏ်အတွင်း ပိတ်လှောင်ခံထားရပြီး လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်ကဲ့သို့သော အထူးခက်ခဲမှုရှိသော အခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအများအပြားအား လေ့လာကြည့်ရှုပါက ကလေးများ အတွက် ကန့်သတ်တားမြစ်ထားသင့်သည့် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များအား အဓိပ္ပါယ်သတ် မှတ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု ပုံစံအမျိုးဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ အချို့သော အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များအား အောက်ပါ အတိုင်းလည်း သတ်မှတ် နိုင်ပါသည်[၁၀၇]-

(က) အမျိုးစား

ဥပမာ စက်ကရိယာ၊အဆိပ်အတောက်များ၊ ပေါက်ကွဲစေနိုင်သည့်ပစ္စည်းများအား ကိုင်တွယ် ခြင်းတို့ပါဝင်သည့် အလုပ်အမျိုးအစားများ၊

(ခ) အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေ

ဥပမာ ရောင်ခြည်၊ အမှုန်သို့မဟုတ် အငွေ့၊အဆိပ်အတောက်ရှိသည့်ပစ္စည်းများ ကဲ့သို့ အန္တရာယ်ရှိသော အရာများနှင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ် သို့မဟုတ် ပူလွန်းခြင်း

[၁၀၇]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအပေါ် ခေတ်ပေါ် မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း (၅၃)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၄၁-၄၂)၊စာပိုဒ်(၅၀)။

သို့မဟုတ် အေးလွန်းခြင်း၊ဆူညံသံ သို့မဟုတ် တုန်ခါမှုကဲ့သို့ ကျန်းမာရေးအန္တရာယ် ရှိသည့် အလုပ်၊

(ဂ) ကဏ္ဍ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ဝိသေသလက္ခဏာများ

ဥပမာ မြေအောက်၊သတ္တုတွင်း၊ ညဘက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာ ချောင်ချိရေး သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တထိခိုက် ပျက်စီးစေနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များ၊ ယန္တရားကြီးများအား မောင်းနှင်ခြင်း သို့မဟုတ် စီးနင်းခြင်း များပါဝင်သည့် အလုပ်၊ နိုက်ကလပ်၊ အကခန်းမ၊ ဒစ္စကိုခန်းမ၊အရက်ဘားစသည့် အများပြည်သူဖျော် ဖြေရေးအလုပ်ဌာနများတွင် လာရောက်သူအား ဧည့်ခံရခြင်းများပါဝင်သည့် အလုပ်၊အရက် သို့မဟုတ် ဆေးလိပ်၊ ဆေးရွက်ကြီးများ ရောင်းချရန် လိုင်စင်ရယူ ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ၊

ထို့အပြင် အချို့နိုင်ငံများတွင် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကျား၊မ အခြေပြု၍လည်း သတ်မှတ်ကြကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ဥပမာ ယောကျ်ားလေးများထက် မိန်းခလေးများ အနေဖြင့် သယ်ဆောင်ရမည့် ပစ္စည်းအလေးချိန်အား လျော့ချသတ်မှတ်ခြင်း၊သို့မဟုတ် ရုပ်ရှင်ရုံ၊ ကဇက်ရုံ များတွင် ယောကျ်ားလေးများအနေဖြင့် အသက်(၁၆)နှစ်တွင် စတင်လုပ်ကိုင်နိုင်သော်လည်း မိန်းခလေးများ အနေဖြင့် အသက်(၁၈)နှစ်ပြည့်မှသာ လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းအစရှိသဖြင့် သတ်မှတ် ကြပါသည်။

အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များဆိုင်ရာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အသက်အရွယ် ခြွင်းချက် နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)တွင် အဆိုပါ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အား လုပ်ကိုင်ရန် တင်းတင်းကြပ်ကြပ် အကာကွယ်ပေးထားသည့် အခြေအနေများတွင် အသက် (၁၆)နှစ်အရွယ် လူငယ်များကို အနည်းအကျဉ်းသာ လုပ်ကိုင် ခွင့်ရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ လူငယ်များ၏ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊အကျင့်စာရိတ္တတို့အပေါ် အပြည့်အဝအကာအကွယ်ပေးရန်၊ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း အမျိုးအစားလိုက် လူငယ်များ အနေဖြင့် လုံလောက်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ရရှိထားရမည်ဆိုသည့် အချက်များ ဆောင်ရွက်ထားမှသာ ထိုသို့ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အား လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရမည် ဖြစ်ကြောင်း အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်(စာပိုဒ်၃(၃))။

နောက်ဆုံးအနေနှင့် မည်သို့သော ဥပဒေရေးရာချဉ်းကပ် ပုံစံအား မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် ချမှတ် ဆောင်ရွက်မည် ဆိုစေကာမူ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)နှင့် (၁၈၂)အရ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အမျိုးအစားများ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ အဆိုပါ အလုပ်များအား လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို သတ်မှတ်ခြင်းများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ပြီးမှသာဆောင်ရွက်ရန် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအား အလေးဂရုပြုထား ရှိစေရေး မေတ္တာရပ်ခံ လိုပါသည် (ဆိုလိုသည်မှာ ယေဘုယျကန့်သတ်တားမြစ်ချက် အား အသက်(၁၈)နှစ်၊ ဥပဒေအရခြွင်းချက်ထားပြီး တင်းကြပ်သည့်အခြေအနေများ အောက်တွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို အသက်(၁၆)နှစ်)။

မြန်မာနိုင်ငံ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိအခြေအနေ၌ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ ပုဒ်မ၆၅(က)တွင် အောက်ပါ ဆောင်ရွက်ချက်များအား တားမြစ်ထားပါသည်-

(က) ကလေးသူငယ်အား အသက်ဘေးအန္တရာယ်အား ဖြစ်စေနိုင်သော သို့မဟုတ် ရောဂါဝေဒနာ စွဲကပ်စေနိုင်သော သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တ ပျက်စီးစေနိုင်သော အလုပ်ကို ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခွင့်ပြုခြင်း၊

ထို့အပြင် အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်အား ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သူအား ထောင်ဒဏ် သို့မဟုတ် ငွေဒဏ် ချမှတ်နိုင်ပါသည် (ပုဒ်မ၆၅(က))။

ပြင်ဆင်ထားသည့် ၁၉၅၁ခုနှစ်အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် လူငယ်များကို အန္တရာယ်ရှိသည့် စက်ကရိယာ များ နှင့် လုပ်ကိုင်ခြင်း (ပုဒ်မ ၂၅)၊ ကလေးငယ်များကို ဝါဖတ်စက်လည်နေသော အလုပ်ရုံ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုခုတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်း(ပုဒ်မ ၂၉)နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိစေသော ကျန်းမာရေးထိခိုက် စေသော ပညာသင်ကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသောစာရိတ္တနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ ထိခိုက်စေနိုင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ခြင်းကို သော်လည်းကောင်း တားမြစ်ထားပါသည်(ပုဒ်မ ၇၅(က))။ပြင်ဆင်ထားသည့် ဆိုင်များ နှင့်အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေတွင် အသက်(၁၈)နှစ်မပြည့်သေးသူများအား အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ခိုင်းစေခြင်း (ပုဒ်မ ၁၅(ဃ))အားတားမြစ်ထားပြီး အသက် (၁၈)နှစ်မပြည့်သေး သော်လည်း အသက်(၁၆) နှစ်ပြည့်ပြီးသူများအနက်မှ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအလိုက် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများ တက်ရောက်အောင်မြင်ပြီးသူဖြစ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို နားလည်သိရှိလိုက်နာနိုင်သူ ဖြစ်ခြင်း၊ ကျန်းမာကြံ့ခိုင်သူဖြစ်ခြင်းတို့နှင့် ပြည့်စုံသူများအား ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုနှင့် စိတ်ဓါတ်ကို မထိခိုက်စေသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း တာဝန်ခံ လက်မှတ် ထုတ်ပေးသည့် ဆရာဝန်၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ် ကိုင်ခွင့်ပြု ထားပါသည်(ပုဒ်မ ၁၄(င))။

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းရှု့ဒေါင့်မှကြည့်ပါက ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အကြောင်း အခြင်းရာ (၂)ခုရှိနေပါသည်။ ပထမတစ်ချက်မှာ အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင် ခြင်းအပေါ် တားမြစ်မှု အား အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအားလုံးအကျုံးဝင်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ သို့ပါ၍ အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား ကလေးငယ်များ(၁၆နှစ်အောက်)နှင့် လူငယ်များ (၁၆နှစ်နှင့် ၁၈နှစ်အတွင်း)ပါဝင်လာစေရေး ပြင်ဆင်ပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ကလေးများအတွက် တားမြစ်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်များမှာ အထက်တွင်ရှင်းပြထား ခဲ့သည့် ကလေး သူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ႀပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)နှင့် (၁၈၂)ပါ တားမြစ်ထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများအားလုံး အကျုံးဝင်ပါဝင်သည်အထိ ကျယ်ပြန့်ခြင်းမရှိပါ။ သို့ဖြစ်၍ ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်အား သဘော သဘာဝအရဖြစ်စေ အခြေ အနေအကြောင်းရင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တအားထိခိုက် ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်ဟုပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန် တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

ထိုသို့ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိသာထင်ရှားသည့် တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများ ရရှိထား ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းမှာ အသက်(၁၈)နှစ်အောက် မည်သည့်ကလေးငယ်မှ လုပ်ကိုင်ခွင့် မရှိသည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များစာရင်းအား ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ထားပြီး ၂၀၁၆ခုနှစ်အတွင်း သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ခြင်း၊ တာဝန်ရှိ သူများနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ကာ အတည်ပြုထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါစာရင်းသည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားခဲ့သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၏ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တနည်းအားဖြင့် ပြောရပါမူ အဆိုပါစာရင်းတွင် စိုက်ပျိုးရေး၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ငါးဖမ်း၊ စက်မှုကုန်ထုပ် လုပ်ငန်း၊ စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်း၊ရေနံနှင့် ဆီလုပ်ငန်း စသည့် ကဏ္ဍအလိုက် အန္တရာယ်များပါဝင်ပါသည်။ နောက်တစ်နည်းဆိုရပါက ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁)နှင့် (၂)တွင် တင်ပြထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ဆိုင်ရာ ယေဘုယျ စဉ်းမျဉ်းစဉ်းကမ်းများကို အသုံးပြုလျက် ကလေးငယ်များလုပ်ကိုင် လာနိုင်ဖွယ်ရာ ရှိသည့် အလုပ်များ သို့မဟုတ် ကဏ္ဍများတွင်ရှိနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော

အလုပ်များကိုလည်း အဆိုပါ စာရင်းတွင် ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အဆိုပါ အန္တရာယ်သည့် အလုပ်များစာရင်းအား ထိရောက်မှုရှိစေရေး လွှတ်တော်၌ လက်ရှိဆွေးနွေးနေဆဲ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့်ကျန်းမာရေး ဥပဒေမူကြမ်းတွင် သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ် ဥပဒေကြမ်းတွင် အဆိုပါစာရင်းကိုပေါင်းစည်းထည့်သွင်း ပေးနိုင်ရေး အပေါ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် လွှတ်တော်တို့အား တိုက်တွန်းဆောင်ရွက် လျက်ရှိပါသည်။ အဆိုပါ အန္တရာယ်သည့် အလုပ်များစာရင်းအား စက်ရုံ၊အလုပ်ရုံများ၊ဆိုင်နှင့် အလုပ်ဌာများအပါအဝင် ကဏ္ဍအသီးသီး၌ ကျင့်သုံးသွား နိုင်ဖွယ်ရာ ရှိပါသည်။

ဇယား (၆) အန္တရာယ်သည့် အလုပ်များအပေါ် တာဝန်ရှိသူများ၏ နားလည်သဘောပေါက်မှု၊ အားပေး ထောက်ခံမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့မှုများ၏ ရလာဒ်

<table>
<tr><th></th><th>မေးမြန်းခဲ့သည့်မေးခွန်းများ</th><th>ဖြေကြားချက်</th></tr>
<tr><td>အစိုးရ</td><td>မည်သည့်အလုပ်များအား လက်ရှိအချိန်တွင်တားမြစ်ထားပါသလဲ။ ထိုသို့တားမြစ် ထားပါက မည်သည့် အသက်အရွယ်ထိ ဖြစ်ပါသနည်း။</td><td>အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် ၎င်းတို့အားအဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားပါသည်။</td></tr>
<tr><td>အလုပ်ရှင်
အဖွဲ့အစည်း</td><td rowspan="2">အသက်(၁၈)နှစ် အောက် မည်သည့် ကလေးမျှ မလုပ်သင့်ဟု သင်ယူဆထားသည့် သင့်၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ/နေရာတွင် မည်သို့သော အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်း တာဝန်များ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ ရှိနေသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။</td><td>တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့မှုမလုပ်နိုင်ခဲ့ပါ။</td></tr>
<tr><td>အလုပ်သမား
အဖွဲ့အစည်း</td><td>အန္တရာယ်ရှိသည့် အရာဝတ္ထုပစ္စည်းများနှင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ကျောင်းမတက်ဘဲ အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ ကလေးများအား မကောင်းသည့် သက်ရောက်မှု (ရုပ်ပိုင်း သို့ စိတ်ပိုင်း) ကျရောက် နိုင်စေသည့် အလုပ် စသည်တို့သည် မလုပ်သင့်သည့်အလုပ်။

လေးလံလွန်းသည့်အရာဝတ္ထုပစ္စည်းများ(လေးလံသည့်ပစ္စည်းများ အား သယ်ယူခြင်း)၊

အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်ခြင်း၊ ညဆိုင်းအလုပ်၊

ပိုးသတ်ဆေးသုံးရသည့် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်၊

ညစ်ပတ်သည့် အလုပ်၊ ငါးဖမ်း၊</td></tr>
</table>

		ပိုးသတ်ဆေးသုံးခြင်း၊အုတ်၊သဲသယ်ခြင်း၊
အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ ရှေ့နေများ		ကျောက်ခွဲခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်အသိမ်းခံရသည့်ကလေးများ၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး ကျေးလက်မှမြို့ပြသို့လာရောက်ရာတွင် ကလေးလူကုန်ကူးခံရခြင်းကိုဖြစ်ပေါ်စေလေ့ရှိသည့်ကလေး များအား အလုပ်အကိုင်ခိုင်းစေခြင်းသည် တိုးပွားလျက်ရှိ၊
ကုလသမဂ္ဂ	မည်သည့်အလုပ်မျိုးကို ကလေးငယ်များ အားလုပ်ကိုင်ခွင့် မပြုရန်တားမြစ်သင့်သည့် အန္တရာယ် ရှိသည့် အလုပ်များ ဟုသတ်မှတ် မည်နည်း။	ရော်ဘာစိုက်ခင်း၊ ကျောက်ခွဲခြင်း၊ ကလေးစစ်သား၊ ညဆိုင်းအလုပ်၊ လဘက်ရည်ဆိုင်၊ အိမ်အကူ၊ ဂဟေဆက် ငါးဖမ်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊
အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့ အစည်းများ		ကျန်းမာရေး၊ပညာရေး၊အားလပ်ချိန်၊ လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုခွင့် မရဘဲ လဘက်ရည်ဆိုင်၊ စားသောက်ဆိုင်များတွင် အချိန်ကြာ မြင့်စွာ လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊ ဘေးကင်းသည့် ဝတ်စုံဝတ်ဆင်ထားခြင်းမရှိဘဲ လေးလံသည့် ပစ္စည်းများ သယ်ရခြင်း၊စားစရာ လုံလောက်မှုမရှိခြင်း၊အန္တရာယ် ကင်းသန့်ရှင်းသည့် ရေမရရှိခြင်း၊ဆေးဝါးအထောက်အပံ့မရှိခြင်း၊ အသက်အာမခံမရှိခြင်းအစရှိသည်တို့ဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုမရှိဘဲ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ဈေးများတွင် အချိန်ကြာမြင့်စွာ အလုပ်လုပ် ကိုင်ရခြင်း၊

		လမ်းပေါ်တွင် ကွမ်းယာ၊ ဆေးလိပ်၊ ပန်းရေ၊ သတင်းစာ/ဂျာနယ် ရောင်းခြင်း၊ မိဘ/ လူကြီးပါ လျက်/မပါဘဲ တောင်းရမ်းခြင်း၊ လက်အိပ်၊ မျက်နှာဖုံးမပါဘဲ အမှိုက်ပုံတွင် ပြန်သုံးနိုင်သည့် ပစ္စည်းများကောက်ခြင်း၊ ဆန္ဒအရ သို့မဟုတ်အဓမ္မ လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဝင်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင်ပါဝင် ခြင်း (ဥပမာအဖြစ်သာ)၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ရော်ဘာစိုက်ခင်းျူ ၊အနှိပ်ခန်း၊ ငါးဖမ်းလှေ၊ အိမ်အကူ၊ လမ်းဘေးဈေးသည်၊ မီးသွေးဖုတ်၊ ဆံပင်တုထိုး၊ ကလေးစစ်သား၊ ဘိန်းစေးခြစ်၊ လဘက်ခူး၊ ရွှေတူး၊

မှတ်ချက်။ မေးခွန်းလွှာဖြေကြားသူများမှာ စုစုပေါင်း (၁၄)ဦး (အစိုးရကိုယ်စား လှယ်(၅) ဦး၊ အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းမှကိုယ်စားလှယ် (၃)ဦး၊အလုပ်သမားဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ (၂)ဦး၊ ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများမှကိုယ်စားလှယ် (၂)ဦး၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ မှကိုယ်စားလှယ်(၂)ဦး)။

အိမ်အကူကလေးအလုပ်သမား

အထွေထွေအကျဉ်းချုပ်တင်ပြမှုအပြင် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် အိမ်အကူကလေး အလုပ်သမားများအပေါ် လွှမ်းခြုံနေသည့် ထူးခြားသောလက္ခဏာအကြောင်းအခြင်း အရာများကြောင့် အိမ်အကူ ကလေး အလုပ်သမားကိစ္စအား သီးခြားဖော်ပြထား ပါသည်။ထိုသို့သီးခြား ဖောင်းပေး ဖေါ်ပြရခြင်းမှာ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း သန်းပေါင်းများစွာသောကလေးငယ်များသည် အိမ်အကူ လုပ်ငန်းအား လုပ်ကိုင်နေလျက်ရှိခြင်း၊ ၎င်းတို့လုပ်ကိုင် နေရသည့် အလုပ်တွင် ၎င်းတို့၏ ဘေးကင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက်ဖျက်စီးစေမည့် အန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများ ရှိနေခြင်း၊ သို့ရာတွင် အိမ်အကူလုပ်ငန်းသည် အလုပ်သမား ရေးရာ စစ်ဆေးရေးသူများ ဝင်ရောက်ခွင့် မရှိသည့် လူနေအိမ်များတွင်လုပ်ကိုင်ရသည့် သီးသီးသန့်သန့် မြင်သာ ထင်သာ မရှိကာ သမားရိုးကျမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝရှိနေခြင်းကြောင့် အိမ်အကူကလေး အလုပ် သမားများအား မြင်တွေ့ နိုင်ရန် မလွယ်ကူခြင်း၊ အနိုင်ထက်ပြုခံရခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းခံရရန်လွယ်ကူခြင်း တို့ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

မူဝါဒချမှတ်သူများမှ သာမန်ပြည်သူများအထိ လူများစွာအနေဖြင့်လည်း ကလေးအိမ်အကူ လုပ်ငန်းများ သည် ကလေးအခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အနိုင်ထက်ပြုကျင့်ခြင်း၊ ဖောက်ဖျက်ခြင်း များ ပြုလွယ်နိုင်ဖွယ်ရာ ရှိနေသည့်အပေါ် အသိအမှတ်မပြုမိကြပါ။ကလေးများအတွက် အိမ်ကူအလုပ်အား အလုပ်တစ်ခုဟု မြင်လေ့မရှိကြဘဲ

ဆင်းရဲသည့်ကလေးများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအား ကူညီရန် အလုပ်ရှင်က အခွင့်အရေးပေးထားခြင်းဟုသာ မြင်တတ်ကြပါသည်။ ထိုအမြင်တိုးပွားနေခြင်း ၏ အကျိုးဆက် ရလာဒ်အရ အိမ်အကူကလေး အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးမည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ ပေါ်ထွက်လာခြင်း မရှိပါ။ပေါ်ထွက်လာသည့်တိုင် အရေးယူ အပြစ်ပေးခြင်း ရှိမည် မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမား ရေးရာစစ်ဆေးရေး အရာထမ်းများ အပါအဝင် အမျိုးသားအဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ၊ ဒေသန္တရ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အရာရှိများက အိမ်အကူကလေး အလုပ်သမားကိစ္စအား အလုပ်သမားရေးရာ ပြဿနာ တစ်ရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ခြင်းမရှိတော့ပါ[၁၀၈]။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အလုပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ခြင်း၊ သက်ဆိုင်မှုရှိပါက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)၊(၁၈၂)၊ တိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁)တို့အရ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များ သတ်မှတ်ခြင်းများ၏ အဝန်းအဝိုင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အမျိုးသားအဆင့် ဆွေးနွေးရာတွင် အိမ်အကူ ကလေး အလုပ်သမားကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ထည့်သွင်းဆွေးနွေးရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ အနေဖြင့် အိမ်အကူကလေး အလုပ်သမားပုံစံ အမျိုးမျိုးအား အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအဖြစ်လည်းကောင်း၊ မကြာသေးမီက ကလေးအလုပ် သမားများအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းအဖြစ်လည်းကောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်[၁၀၉]။ ထိုသို့ ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်ချိန် နာရီပေါင်းများစွာ လုပ်ကိုင်ရပြီး အခကြေးငွေမရရှိသည့်ကလေးများ၊ သွားလာခွင့်ချုပ်ခြယ်ခံရသည့် ကလေးများ၊မိဘများက အိမ်အကူလုပ်ရန် ရောင်းစားခြင်းခံရသည့် ကလေးများ၊ အိမ်အကူလုပ်ရန် လူကုန်ကူးခံ ရသည့် ကလေးများ၊ အိမ်စေအဖြစ် လုပ်ဆောင်စေသည့် မိရိုးဖလာစနစ်များအတွင်းရှိကလေးများ ပါဝင်ပါသည်[၁၁၀]။ အင်ဒိုနီးရှားအပါအဝင် အချို့နိုင်ငံများတွင် အိမ်အကူကလေး အလုပ်အား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်း အဖြစ် သတ်မှတ်ထားကြပြီး အသက်(၁၈)နှစ် အောက် ကလေးများလုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်ထားပါသည်။

ဥပဒေရှုဒေါင့်မှ လေ့လာဆန်းစစ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အိမ်အကူကလေး အလုပ်အား အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုပါသည်-

(က) အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်အောက် ကလေးများ လုပ်ကိုင်ရသည့် အိမ်အကူအလုပ်၊

(ခ) နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်များတွင် ပပျောက်သွားစေရန်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကလေး အလုပ် သမားပုံစံ၊ ကျေးကျွန်သဖွယ်၊ အန္တရာယ်ရှိသောသို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် အခြေအနေများတွင် အသက်(၁၆)နှစ်ပြည့်ပြီးသော်လည်း အသက်(၁၈)နှစ်မပြည့်သေး သည့် ကလေးများလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်[၁၁၁]၊

မြန်မာနိုင်ငံဖြစ်ရပ်အတွက်မူ ရရှိထားသည့် ရင်းမြစ်များအရ ကလေးများအနေဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ် သမားများ[၁၁၂] အဖြစ်လုပ်ကိုင်နေကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခံရခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်

---

[၁၀၈]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၀)။

[၁၀၉]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ကလေးအလုပ်သမားအဆုံးသတ်ရေး၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရမည့် အခြေအနေများ၌အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း၊စာမျက်နှာ(၁၄)၊(ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၃)၊http://www.ilo.org/ipec/ Informationresources/ WCMS_207656/lang--en/index.htmတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၈-၂-၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုသည်။

[၁၁၀]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကမ္ဘာ့ဆန့်ကျင်မှုအား လူသားဆန်မှုမျက်နှာတပ်ပေးခြင်း၊(၂၀၁၂)၊စာပိုဒ်(၄၆၉)၊

[၁၁၁]ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်၊အင်တာနက်စာမျက်နှာ၊ကလေးအလုပ်သမားနှင့် အိမ်အကူအလုပ်၊http://www.ilo.org/ipec/areas/ Childdomesticlabour/lang--en/index.htmတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၀-၁၂-၂၀၁၄ရက်နေ့တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုသည်။

[၁၁၂]ဥပမာအားဖြင့်ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ အခြေအနေဆိုင်ရာလေ့လာစမ်းစစ်ချက်၊ ရည်ညွှန်း(၁၇)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၁၁၆)။

ဖြစ်ရပ်များ၊ဖြစ်နိုင်ခြေရာ အလားအလာများရှိနေပါသည်[၁၃၃]။ သို့ရာတွင် လက်ရှိ အခြေအနေထိ တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများမှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တစ်စိတ် တစ်ပိုင်းသာ သက်ဆိုင်အကျုံးဝင်နေပါသေးသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အဆိုပါ အိမ်အကူ အလုပ်သမား များသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေတို့တွင် အတိအကျအကျုံးဝင်နေပြီး အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ အစရှိသည့် ဥပဒေများအပါအဝင် အခြားအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ၌ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။ အကယ်၍ယခုလတ်တလောအချိန်ထိ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အခကြေး ငွေပေးချေရေး ဥပဒေတို့သည်သာ အိမ်အကူ ကလေး အလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများအကုန် ဖြစ်ခဲ့ပါက ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လက်ရှိ တည်ဆဲနည်းဥပဒေ၊ စံချိန်စံနှုန်းများသည် အောက်ပါအတိုင်း ကန့်သတ်ချက်များကိုဖြစ်ပေါ် လာစေမည်ဖြစ်ပါသည်-

(က) ကလေးသူငယ်ဥပဒေအရ ကလေးဟုသတ်မှတ်ထားသည့် အသက်(၁၆)နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ချိန်၊ နားချိန်၊ အားလပ်ခွင့်နှင့် အခြားသက်သာခွင့်များကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟူသည့် ပုဒ်မ ၂၄(က)နှင့် အညီ အိမ်အကူ လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ခွင် တွင်ရှိနေသည့် ကလေးများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ ယုတ်လျော့ ဆုံးပါးမှု မရှိစေရေး ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပေးရန် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအား တာဝန် ပေးအပ် ဆောင်ရွက်စေမည် ဖြစ်ပါသည် ပုဒ်မ ၂၄(ခ)။

(ခ) အသက်(၁၆)နှစ်နှင့် (၁၈)နှစ်အကြား ကလေးများအနေဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ်အား အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အကာအကွယ်ပေးမည့် ဥပဒေမရှိဘဲ လုပ်ကိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) မည်သည့် အသက်အရွယ်ရှိသည့် အိမ်အကူကလေးအလုပ်သမားများမဆို လွပ်လပ်စွာ စုဝေးခွင့် (စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်မရပါ)နှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်အား သပိတ်မှောက် ခွင့် (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ)ရှိနေပါသည်။

(ဃ) အိမ်အကူကလေးငယ် အနေဖြင့် အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေအရ လုပ်ခ ဖြတ်တောက်ခြင်းအား တားမြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အချိန်ပိုလုပ်ခရထိုက်ခွင့် ရှိခြင်း စသည့် လုပ်ခလစာနှင့် ပတ်သက်ပြီးအကာအကွယ်များ ရပိုင်ခွင့်ရှိရမည် ဖြစ်ပါ သည်။

သို့ရာတွင် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းရှု့ဒေါင့်မှကြည့်ပါက စံချိန်စံနှုန်း ပြည့်မီရန်လိုအပ်ချက်များ ရှိနေသည်ကို သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ ပထမအချက် အနေဖြင့် လက်ရှိတည် ဆဲဥပဒေများအရ အသက်အရွယ်အမျိုးမျိုးသော ကလေးငယ်များအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်အား လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်ရှိသည့် အခြေအနေကို ဖြစ်ပေါ်နေစေပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ ကလေးသူငယ်ဥပဒေသည်သာ လက်တွေ့အသုံးချကျင့်သုံးနိုင်သည့် ဥပဒအဖြစ်ရှိနေပြီး ကလေးများအတွက် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အား သတ်မှတ်ပေးသည့် အလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေများသည် အိမ်အကူအလုပ်အပေါ် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိဘဲ စက်ရုံ၊အလုပ်ရုံ၊ဆိုင်နှင့် အလုပ်ဌာနများသာ အကျုံးဝင်နေသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါ၍ ကလေးများအတွက် အိမ်အကူ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို အမြန်ဆုံး သတ်မှတ်ပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ သတ်မှတ်ရာတွင် မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ ဥပဒေရေးဆွဲသူများအား အသက်(၁၈)နှစ် အောက်ရှိမည်သည့်ကလေးကိုမဆို အိမ်အကူအလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်မည် သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံး အလုပ်လုပ်

[၁၃၃]အတည်ပြုချက်ယူ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် တက်ရောက်လာသည့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများမှကိုယ်စားလှယ်များပြောကြားချက်နှင့် မီဒီယာများ၏တင်ပြချက် များ၊

ကိုင်နိုင်သည့် အသက်အထက်ရှိကလေးများအား သီးသန့်အခြေအနေများ၊ အကာအကွယ်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုမည်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးရန် တောင်းဆိုအပ်ပါသည်။ အောက်ပါအတိုင်းဖွင့်ဆိုထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ တိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁)၊စာပိုဒ်(၅. ၁)နှင့် (၅. ၂)တို့နှင့်အညီ

(က) ၁၉၉၉ခုနှစ်၊ကလေးသူငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံ ဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာအပြည် ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)နှင့် တိုက်တွန်းချက် အမှတ်(၁၉၀)တို့အား ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်း၏ သဘောသဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေများအရ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တ အပေါ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အိမ်အကူ အလုပ်အမျိုးအစားများအား ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ရမည်။

(ခ) အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများအား ဥပဒေ ပြဌာန်းသတ်မှတ်သည့်အခါ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက် အထက်၌ရှိပြီး အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ရှိနေသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်အပေါ် အထူးအလေးပေး သင့်ပြီး ၎င်းတို့အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် အောက်ပါ ဆောင်ရွက်ချက်များအား ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်-

(၁) နားချိန်၊ပညာသင်ကြားခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားချိန်၊ အားလပ်ချိန်၊ မိသားစု နှင့် တွေ့ဆုံဆက်သွယ်ချိန်များ လုံလုံလောက်လောက် ရရှိစေရေး အလုပ်ချိန်အား သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊

(၂) ညဘက်လုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်ခြင်း၊

(၃) ရုပ်ပိုင်း၊စိတ်ပိုင်း လွန်ကဲစွာစိုက်ထုတ် လုပ်ကိုင်ရမည့် အလုပ်များ လုပ်ကိုင်ခြင်း အပေါ် တားမြစ်ထားခြင်း၊

(၄) အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများ အား စောင့်ကြည့်မည့် ယန္တရားအား တည်ထောင်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အားကောင်း လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် လက်ရှိအခြေအနေတွင် အိမ်အကူကလေးအလုပ်သမားများ ဥပဒေပိုင်းရ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် တစ်ခုတည်းသာရှိနေသည့် ကလေးသူငယ် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၄(က)အား အိမ်အကူကလေးအလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်ပါဝင်လာစေရေး အမြန်ဆုံးပြင်ဆင် တိုးချဲ့ပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

တတိယအချက်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကလေးအလုပ်သမားများအတွက် အန္တရာယ် ရှိသော အလုပ်များစာရင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်အား ပါဝင်လာစေရေး ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် နည်းလမ်းများ ဖေါ်ထုတ်လာနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ အိမ်အကူအလုပ် တစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ အိမ်အကူအလုပ်မှ တစ်ချို့သောလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အခြေအနေများကိုဖြစ်စေ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်[၁၁၄]အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး တားမြစ်နိုင်စေရန်

[၁၁၄]တစ်ကမ္ဘာလုံးတင် ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင် နှုတ်ခြေကုန်လက်ပန်းကျစေမှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည့် အလုပ်ချိန်များလွန်းခြင်း၊လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်နိုင်သည့် အခြေအနေအခွင့်အရေးများပေါ်ပေါက်စေနိုင်သော အများပြည်သူ

လည်းကောင်း အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များသတ်မှတ် ရေး အမျိုးသားအဆင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုရာတွင် ကလေးအိမ်အကူအလုပ်အား အမြန်ဆုံးထည့်သွင်း ဆွေးနွေးပေးရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအချက်အနေဖြင့် ဥပဒေအရ စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရာတွင် အထူးအလေးထားပေးခြင်း နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များ လုပ်ဆောင်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယေဘုယျဆိုရပါမူ အိမ်အကူ အလုပ်၏ လုပ်ငန်း ခွင်သည် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးဝန်ထမ်းများ လုံးဝဝင်ရောက်ခွင့် မရှိသည့် သို့မဟုတ် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိသည့် သီးသန့်လူနေအိမ်များ ဖြစ်နေခြင်းကြောင့် အိမ်အကူ အလုပ်အား စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် ခက်ပါသည်(မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် နိုင်ငံအများစု အနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေအရ လူနေအိမ်များအား တစ်ကိုယ်ရေလွတ်လပ်မှုနှင့် လုံခြုံရေးအရ အကာအကွယ်ပေး ထားပါသည်)။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အသုံးဝင်မည့် စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ (၂၀၁၁ခုနှစ်၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၉)နှင့် တိုက်တွန်းချက်အမှတ်(၂၀၁) အား ဖော်ထုတ် ရေးဆွဲထားပြီး အိမ်အကူကလေး အလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဥပဒေစည်းကြပ်မှု အားကောင်းလာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ ကောင်းမွန်သည့် ဆန်းသစ်တီထွင် ဆောင်ရွက်ချက်များအား စုစည်းထားသည့်ိအစီအစဉ် တစ်ခုကိုလည်း တည်ဆောက်ထားပါသည်[115]။ ဥပမာအားဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တရားရုံး၊ တရားရုံးချုပ်၊အခြားအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးယန္တရားတိုင်ကြားမှု ယန္တရားများအား သွားရောက်ခွင့်ရှိခြင်း (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၉))၊ တရားရုံး အမိန့်ဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး အရာထမ်းများ အိမ်များသို့ဝင်ရောက် ခွင့်ပြုခြင်း (တောင်အာဖရိက)၊ မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများ[116]အပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်း၊စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအား ပါဝင်ခွင့်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ရဲ ကဲ့သို့ နိုင်ငံတော် အာဏာအား အသုံးပြုလျက် မူဝါဒများ၊ဥပဒေများအား ထိရောက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်[117]။

(၂. ၁၀) အလုပ်ချိန်နှင့်ညဘက်အလုပ်

(၂. ၁၀. ၁) အလုပ်ချိန်

ဥပဒေများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားအတွက် အလုပ်ချိန်အား လူကြီးအလုပ်သမားထက် လျှော့ချကန့်သတ် ပြဋ္ဌာန်းပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်မှုသည် ရည်ရွယ်ချက်ကောင်းမွန် သော်လည်း တစ်ဖက်၌ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်အတွင်း အထူးသဖြင့် အဆိုင်းစနစ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းတွင် လူငယ်များ (အသက်(၁၅)နှစ်မှ (၁၈)နှစ်အတွင်း)အတွက် တရားဝင်ဖြစ်မှုနှင့် ဘေးကင်းသည့် အလုပ် ရရှိရေးတို့အပေါ် အတားအဆီး ဖြစ်ပေါ်စေသကဲ့သို့ အသက်အရွယ်အရခွဲခြား ဆက်ဆံခံရခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်[118]။ သို့ပါ၍ ယေဘုယျအားဖြင့် တစ်နေ့တာ သို့မဟုတ် တစ်ပတ်တာ အလုပ်ချိန်အပေါ် လူကြီးနှင့်လူငယ်အား ညီညီမျှမျှ သတ်မှတ် ပေးထားပြီး[119]တစ်နေ့တာ

စစ်ဆေးကြည့်ရှုနိုင်မှု မရှိခြင်း၊တစ်ဦးတည်းထားရှိခြင်း၊ ပုံမှန် လူမှုရေးနှင့် ဉာဏ်ရည်ဖွံ့ဖြိုးမှုအား တားဆီးထားခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ထို့အပြင် အိမ်အကူအလုပ်တွင် လေးလံသည့်ပစ္စည်းများသယ်ယူခြင်း(အဝတ်လျှော်၊ရေခပ်၊ ကလေးထိန်း)၊မီး၊မီးဖိုအပူများနှင့်ထိတွေ့ရခြင်း၊ အိမ်သုံးဓါတုပစ္စည်းများသယ်ယူခြင်းနှင့် ချွန်ထက်သည့်ဓားများအသုံးပြုခြင်း၊ ပညာသင်ကြားခွင့်မရှိခြင်း၊ ဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားခြင်း၊ရောဂါရရှိခြင်းအစရှိသည်တို့နှင့် အမျိုးမျိုးသော အနိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခံရခြင်းတို့လည်းပါဝင်ပါသည်။ ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံ တကာအစီ အစဉ် (IPEC)၊အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင်ရှိနေသည့်ကလေးငယ်များ၊ကျွန်တော်တို့သိထားတာ၊ကျွန်တော်တို့လုပ် ရမှာတွေ၊ စာမျက်နှာ(၂၇-၃၀)၊(ဂျီနီဗာ၊၂၀၁၁)၊

[115]ဥပမာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအားခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၄၉)အတိုင်းကို ဖတ်ကြည့်ပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ထိရောက်စွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအား ပုံစံဖော်ထုတ်ခြင်းဆိုင်ရာ လက်စွဲ၊(၂၀၁၂)။

[116]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအားခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၅၃)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၉၃-၉၇)။

[117]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ (၉၈)။

[118]၂၀၁၁-၂၀၁၂ခုနှစ်အတွင်း ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများပြင်ဆင်ရာတွင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ။

[119]အထက်ပါအတိုင်း။

အတွင်း လုံလောက်သည့် အနားယူချိန်၊အားလပ်ချိန် ရရှိစေရန် လူငယ်အလုပ်သမား၊ ကလေးအလုပ် သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အချိန်ပိုနှင့်ညပိုင်းအလုပ်အား တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ကန့်သတ်ပေးရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အခြေအနေနှင့်မူ ၂၀၁၆ခုနှစ် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ၌ အောက်ပါအတိုင်း ပါဝင်ပါသည်-

ပုဒ်မ(၇၉)

(၁) မည်သည့်ကလေး(၁၄နှစ်နှင့်၁၆နှစ်ကြား)ကိုမျှ အလုပ်ရုံ၌ မည်သည့်ရက်တွင် မျှပေါင်း လေးနာရီထက် ပို၍မခိုင်းစေရ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုရ၊ ညနေ(၆)နာရီမှ မနက်(၆)နာရီ အတွင်း မခိုင်းစေရ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုရ၊

(၂) အလှည့်ခြင်းမထပ်သော အလှည့်(၂)လှည့်သာ ကန့်သတ်ထားရမည့်အပြင် တစ်လှည့်တွင် အားလပ်ချိန်ပေးပါက ထိုအားလပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ချိန်ပေါင်း (၅)နာ ရီထက် မကျော်စေရ၊

(၃) ပုံမှန်အားဖြင့် တနင်္ဂနွေနေ့တွင် ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ၊

(၄) မည်သည့်ကလေးကိုမျှ အလုပ်ရုံတစ်ခု၌ အလုပ်လုပ်ပြီးဖြစ်သောရက်တွင် အခြား အလုပ်ရုံတစ်ခုခု၌ ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ။

အသက်(၁၆)နှစ်နှင့်(၁၈)နှစ်အကြား လူရွယ်များ အလုပ်ချိန်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လူကြီးအဖြစ် အလုပ်လုပ် ကိုင်ရန် သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်၏ ထောက်ခံချက်လက်မှတ်ရရှိထားပါက လူကြီးတစ်ယောက်၏ အလုပ်ချိန်တိုင်း လုပ်ကိုင်နိုင်ပါသည် (ပုဒ်မ၇၈(၁))၊အကယ်၍ အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင် ဆရာဝန်၏ ထောက်ခံချက်လက်မှတ်မရရှိထားသည့် လူရွယ်များအနေဖြင့် ပုဒ်မ(၇၉)အရ ကလေးများလုပ်ကိုင်ရန် ခွင့်ပြုထားသည့် အလုပ်ချိန်အတိုင်းသာ လုပ်ကိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ပုဒ်မခွဲ(၄)နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်တို့အနေဖြင့် ကလေးငယ် တစ်ဦးဦးသည် အခြားစက်ရုံတစ်ရုံ၌ အဆိုပါတစ်နေ့ထဲတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်းရှိမရှိ စီစစ်ရန် နည်းလမ်းများ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ထိုသို့လုပ်ဆောင်ပါက ရရှိလာမည့် အချက်မှာ အလုပ်ရှင် အတွက် စီစစ်ရသည့် တာဝန်တစ်ခု ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ဆိုင်နှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်း အချိန်ပိုနှင့် အလုပ်ချိန်အား သတ်မှတ်ပြဌာန်းသည် အဆိုပါဥပဒေ၏ ပုဒ်မ၁၃(ခ)နှင့် (၁၄)တို့အပေါ် အလားတူအကြံ ပြုအပ်ပါသည်။

(၂. ၁၀. ၂) ညဘက်အလုပ်

ညဘက်အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများအရ အသက်(၁၈) နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအား ညဘက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအား မူတစ်ရပ်သဖွယ် ချမှတ်ထားပြီး တားမြစ်သင့် ပါသည်။ သို့ရာတွင် အောက်ပါခြွင်းချက်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင် ပါသည်-

(က) နေ့နှင့်ညဘက်များတွင် စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည့် သတ်မှတ်ကန့်သတ် ထားသည့် လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများ၌ အသက်(၁၆)နှစ်အထက် ကလေးများအနေဖြင့် လုပ်ကိုင် နိုင်ပါသည်

(၁၉၁၉ခုနှစ်၊ လူငယ်များ ညဘက်လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁) (စက်မှုကုန်ထုတ်ကဏ္ဍ) စာပိုဒ်(၂)၊ပိုဒ်ခွဲ (၂)။

(ခ) ဘေးအန္တရာယ်ရှိခြင်း၊ထိခိုက်နိုင်ဖွယ်ရာ ရှိခြင်းသို့အန္တရာယ်ရှိခြင်းများ ကင်းသည့် အလုပ်၊ မိဘနှင့် သားသမီးများ သို့မဟုတ် ရပ်ဆွေရပ်မျိုးများသာ လုပ်ကိုင်သည့် မိသားစုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၇၉) စာပိုဒ်(၄)၊ပိုဒ်ခွဲငယ် (ခ)။

(ဂ) စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အလုပ်တွင် ပညာသင် သို့မဟုတ် သက်မွေးပညာ သင်ကြားနေသည့် အသက်(၁၆)နှစ်မှ (၁၈)နှစ်ကြား လူငယ်များ၊ (၁၉၄၈ခုနှစ်၊လူငယ်များညဘက် လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၉၀) (စက်မှုကုန်ထုတ်ကဏ္ဍ) (ပြန်လည်ပြင်ဆင်) စာပိုဒ်(၃)၊ပိုဒ်ခွဲ (၂)။

မြန်မာနိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်နှင့်မူ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် သူများ ကော်မတီက ၁၉၂၁ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၆) ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ၎င်း၏ တိုက်ရိုက်မေတ္တာရပ်ခံချက်၌ အလုပ်ရုံများအက် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၉(၁)တွင် ညဘက်အချိန်၌ ကလေးများ အလုပ် လုပ်ခြင်းအား တားမြစ်ထားကြောင်း၊ သို့ရာတွင် အဆိုပါ ဥပဒေအရ ကလေးဆိုသည့် စကားရပ်မှာ အသက်(၁၅) နှစ်အောက်ရှိနေသူများကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ပါ၍ အသက်(၁၅)နှစ်မှ(၁၈)နှစ် အတွင်းရှိနေသူ များသည် လူကြီးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်ရရှိထားပါက ညဘက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည် အဓိပ္ပါယ်ရှိ နေသည်ဟု အစိုးရအနေဖြင့် ရည်ညွှန်းနေသကဲ့သို့ ဖြစ်နေကြောင်း၊ ထိုသို့ဖြစ်နေမှုအပေါ် စိုးရိမ်သောက ရောက်ရ ကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီက၁၉၂၁ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၆)၊ စာပိုဒ်၂(၁)တွင် အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ကလေးငယ်များအား ညဘက်အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားချက်နှင့်အညီ အလုပ်ရုံများဥပဒေ၊ပုဒ်မ၇၉(၁)အား မကြာမီကာလ အတွင်း ပြင်ဆင် ပေးနိုင်မည်ဟု အခိုင်အမာ မျှော်လင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်[၁၂၀]။ ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်ရာတွင် ညဘက်အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကလေးနှင့် အသက်(၁၆)နှစ်မှ(၁၈)နှစ်အတွင်းရှိ လူရွယ်များ အနေဖြင့် လူကြီးအဖြစ်အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ထောက်ခံချက်ရရှိထားခြင်း မရှိပါက လုပ်ကိုင်ခွင့် မရှိကြောင်းတားမြစ်ထားပါသည်(ပုဒ်မ၇၈(၃))။သို့ပါ၍ ညဘက်အလုပ်အား အသက် (၁၈)နှစ်အောက် လူရွယ်များအားလုပ်ကိုင်စေခြင်းတားမြစ်ရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေတွင်လည်း အသက်(၁၆)နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအား ညဘက်(၆) နာရီမှ နံနက်(၆)နာရီ[၁၂၁]အတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ် ထားပါသည် (ပုဒ်မ၁၄(ခ))။သို့ပါ၍ အသက်(၁၈)နှစ် အောက်ကလေးငယ်များအားလုံးအား ညဘက်လုပ်ကိုင် ခြင်းအား တားမြစ်သင့်ကြောင်း တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

[၁၂၀] ညဖက်အလုပ်၊အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်သည့်အလုပ်များအား အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်ဟု သတ်မှတ်ထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးနေသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၂)နှင့်အညီ ကလေးငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းဟုသတ်မှတ်ပြီးတားမြစ်ရမည် ဖြစ်ကြောင်းသတိပြုရမည် ဖြစ်ပါသည်။
[၁၂၁] ဥပဒေမူကြမ်းတွင် နံနက်(၆)နာရီမှ ညဖက်(၆)နာရီအတွင်းဟုဆိုထားပါသည်။ဘာသာပြန်ဆိုမှု အမှားဟုယူဆနိုင်ပါသည်။

(၂. ၁၁) အခကြေးငွေ

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီက ၎င်း၏၂၀၁၂ခုနှစ် နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များတွင် လုပ်ခလစာ နိမ့်ကျစွာရရှိခြင်းအပါအဝင် ကလေးငယ်များအပေါ် စီးပွားအရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း အမြစ်တွယ် ခိုင်မာနေမှု အပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုဖြစ်ရကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ကလေးနှင့်လူငယ် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လူကြီး အလုပ်သမားလုပ်ကိုင်သည့် နည်းတူသို့မဟုတ် တန်းတူလုပ်ကိုင်နိုင် သော်လည်း လူကြီးလုပ်သားထက် လုပ်ခလစာ လျော့နည်းရရှိခြင်းသည် နိုင်ငံများစွာတွင်ဖြစ်လေ့ ဖြစ်ထရှိသည့် အဖြစ် အပျက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ကလေးငယ်များ၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအားလုံး အကျုံးဝင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားများအားလုံးကို တူညီသည့်အလုပ်အတွက် ညီမျှသည့်လုပ်ခရရှိစေရမည်ဆိုသည့် မူအား (၎င်း၏ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ စည်းမျဉ်း၊ နိဒါန်းတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း) လက်ခံကျင့်သုံးရန် တိုက်တွန်း ထားပါသည်။ လုပ်ခလျော့နည်း ပေးခြေမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ပညာသင်ကာလ၊ လေ့ကျင့် သင်ကြားမှု ရယူနေသည့်ကာလ သို့မဟုတ် အစမ်းခန့်ကာလ အတွင်းသာ ပေးအပ်နိုင်ပါသည်(တစ်ဦးခြင်းစီအလိုက် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ဖြင့်၊ဥပဒေအရ စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းမပြုပါ)။ သို့ရာတွင် အဆိုပါဖြစ်စဉ် များ၌ပင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခလစာ လျော့နည်းပေးခြင်းသည် အလုပ်ချိန်အတွင်း အမှန်တကယ် လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် သို့မဟုတ် အတွေ့အကြုံ နိမ့်ပါးခြင်းတို့ကြောင့် ပေးခြေရခြင်း ဖြစ်မှသာ တရားမျှတမှန်ကန်မှု ရှိမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား၏အသက်အရွယ်ကြောင့် လျော့နည်းပေးခြေရခြင်း မျိုးမ ဖြစ်သင့်ပါ။ သို့ရာတွင် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် အောက်ရှိ ကလေးငယ်များအား လုပ်ခ ပေးခိုင်းစေခြင်းဖြင့် တရားနည်းလမ်းကျနမှု မရှိဆိုသည့် အချက်ကို အလေးပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။

(၂. ၁၂) စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းနှင့်အရေးယူ အပြစ်ပေးခြင်း

(၂. ၁၂. ၁) စစ်ဆေးခြင်း

ကလေးအလုပ်သမား အသုံးချမှုအား တားမြစ်ရန်၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းမှ လူငယ်အလုပ်သမားများကို အကာကွယ်ပေးရန် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအား စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းသည် နိုင်ငံများစွာ အတွက် စိန်ခေါ်မှု တစ်ရပ် သဖွယ်ဖြစ်နေဆဲပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ လက်လှမ်းမမီ အကျုံးမဝင်သည့် စုဖွဲ့မှု မရှိသည့်သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကလေးအရေးအတွက် အချိုးအစားများပြားသည့် ဖြစ်ရပ်များတွင်မူ ဤစိန်ခေါ်မှုသည် တစ်ကယ် အကြောင်းတရား တစ်ခုပင်ဖြစ်လာ ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအရ အကျုံးဝင်နေသော်လည်း ဥပဒေအပေါ်စစ်ဆေး စည်းကြပ်မှုသည် အစိုးရရဲ့အလုပ်သမားအရာရှိများ၊ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ၊ လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ မိသားစုများအနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် သိမြင်နားလည်မှု နိမ့်ပါးနေခြင်း ကြောင့် ထိရောက်မှုမရှိဟု အစီရင်ခံတင်ပြချက်များအရ သိရှိနေရပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မည်သည့် အကြောင်းအချက်များ အရ ကလေးအလုပ်သမား ဖြစ်ပေါ်စေသည်ကို[၁၂၂] မသိရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ၊ ကလေးသူငယ် ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုရန့်သည် မဖြစ်နိုင်သလောက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီအနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်မှုမရှိခြင်း[၁၂၃] အပေါ် စိုးရိမ်မိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှုအား ကောင်းလာစေရေး လုပ်ဆောင်ပေးရန်၊ အထူးသဖြင့် ကလေးငယ်များအား အဓမ္မခိုင်းစေ

[၁၂၂] မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ်၊မြန်မာနိုင်ငံတွင်ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာမူဝါဒများ၊လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ် သတ်မှတ်ခြင်းအစီရင်ခံစာ၊ရည်ညွှန်း(၁၀)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၁၁)။
[၁၂၃] ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်၈၅(ဃ) ။

သူများအား တရားစွဲဆို အပြစ်ဒဏ်ပေးရန်[၁၂၄]၊ကလေးလုပ်သား စုဆောင်းခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တာဝန်ရှိသည့် တပ်မတော် အရာရှိများ၊ အရပ်သားများအား စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူ အပြစ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ်တရားစွဲဆိုခြင်းများအား စနစ်တကျခိုင်ခိုင်မာမာ၊ အင်အားကောင်းကောင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ရေး လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သွားရန်[၁၂၅]တိုက်တွန်းထားပါသည်။

ဇယား(၇)ဥပဒေစည်းကြပ်မှု အားနည်းချက်အပေါ် တာဝန်ရှိသူများ၏ သဘောထားအမြင်အား မေးမြန်း ဆွေးနွေးထားမှု ရလာဒ်များ

	ဥပဒေစည်းကြပ်မှုအားနည်းရသည့် အကြောင်း အရင်းများ	ကောင်းမွန်လာစေရေးလုပ်ဆောင်သင့်သည့် အကြံပြုချက်
အစိုးရ	အစိုးရအရာထမ်းများ ၊ပြည်သူလူထု၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ ရှေ့နေများ အကြား အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ အပေါ် အသိအမြင်မရှိ၊ ဥပဒေများသည် နားလည်ရန်ခက် (အလွန်ရှုပ်ထွေး)၊ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာထမ်းများ၏စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန်လို၊ ဥပဒေကျင့်သုံးမှု အားနည်း၊ ပြည်သူကဥပဒေနှင့် ခပ်ကင်းကင်းဝေးဝေးနေ၊	အသိမြင်မြှင့်တင်ရေး မရှိမဖြစ်လိုအပ်၊ လုပ်ငန်းဆောင်ချက်များ ရှိရန်လို၊ ဥပဒေအား ထိရောက်စွာကျင့်သုံး၊ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရန်၊ မည်သူမှ ဥပဒေအထက်တွင်မရှိကို လူတိုင်းလက်ခံရန်၊ အစိုးရအရာထမ်းများအားလုံး ဥပဒေအားနားလည်ရန်၊ ပြည်သူများဥပဒေအား လိုလိုလားလားလိုက်နာရန်၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု အားကောင်းအောင်လုပ်ပေးရန်၊
အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်း	တွေ့ဆုံမေးမြန်းနိုင်မှုမရှိ။	
အလုပ်သမား ဖွဲ့အစည်း	အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် အသိအမြင်မရှိ၊	နိုင်ငံရေးစနစ်ပြောင်းရန်၊ တစ်နိုင်ငံလုံး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရန်လို၊

[၁၂၄]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်၈၆(ဃ)။
[၁၂၅]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်၈၆(င)။

	ကလေးအလုပ်သမား ပေါ်ပေါက်လာရသည့်ရှည်လျားသည့် သမိုင်းကြောင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှု၊ ဝန်ထမ်းအနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်မရှိ၊ စောင့်ကြည့်တိုင်ကြားနိုင်မှု ယန္တရားမရှိ၊ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အသိပညာမရှိ၊	တာဝန်ရှိသူများ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်၊ အစိုးရဝန်ထမ်းအင်အားတိုးမြှင့်ပေးရန်၊ ထိရောက်သည့်ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်စနစ်၊ အသိအမြင် မြှင့်တင်ပေးသည့် လှုပ်ရှားမှု၊ မြို့နယ်အဆင့် စောင့်ကြည့်ရေး နေရာများ တည်ထောင် ထားပေးရန်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ် ပေးရန်၊ တိုင်ကြားနိုင်မှု ယန္တရားတည်ထောင် ပေးရန်၊ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးရန်၊ ကလေးများအား အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း ထက် ကျောင်းလွှတ်နိုင်စေရေး မိသားစု များ အတွက် မက်လုံးပေးစနစ်၊ ဥပဒေနှင့်ပညာရေးကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်၊ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်၊ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေသူများ၊အသင်းအဖွဲ့များ ပါဝင်လာရန်၊
အလုပ်သမားဖွဲ့ အစည်းများမှ ရှေ့နေများ	အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း၊	တရားမျှတမှု အရင်ဦးစွာရှိအောင် လုပ်ရမည်၊ ပြီးမှ ကျွန်တော်တို့ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအား တိုးတက်အောင် လုပ်ရမည်။
ကုလသမဂ္ဂ	ဥပဒေများအပေါ် အသိအမြင်မရှိ၊ °အေ-ဘျေနိ ၁ညေါနာနညအမရှိ၊ အခမဲ့တရားစီရင်ရေးစနစ်မဟုတ်၊ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း၊	အသိမြင်မြှင့်တင်ပေးရန်၊ ။ ဥပဒေအား လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန်၊ စောင့်ကြည့် ယန္တရားတည်ထောင်ပေးရန်၊ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်၊

အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ	အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ နိုင်ငံရေးကတိကဝတ်မရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကဏ္ဍ(၂)ရပ်လုံးတွင် ကလေးအလုပ်သမား၊အလုပ်လုပ်သည့်ကလေး၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်၊ဘေးကင်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်စသည် တို့ကို အားလုံး နားလည် သဘောပေါက်မှု ရှိရန်နှင့် မည်သည့် အခြေအနေတွင် မဆို ကလေးနှင့်လူကြီးများ အတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုများ ရှိသင့်၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မရှိ၊ ရှေ့နေများ၊အစိုးရရှေ့နေများပင် နားလည်ရန်ဥပဒေများ အနေနှင့်လွယ်ကူမှု မရှိခြင်း၊ ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများအား ကောင်းစွာကျင့်သုံးမှု မရှိခြင်း၊	အသိမြင်မြှင့်တင်ပေးရန်၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်တိုးမြှင့်ပေးရန်၊ ထိထိရောက်ရောက် ဥပဒေအရ အရေးယူရန်၊

မှတ်ချက်။ ဖြေကြားပေးသူများမှာ စုစုပေါင်း(၁၄)ဦး (အစိုးရကိုယ်စားလှယ်(၅)ဦး၊ အလုပ်သမား ဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ် (၃)ဦး၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမှ ရှေ့နေများ(၂)ဦး၊ ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများမှကိုယ်စားလှယ် (၂)ဦး၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ မှကိုယ်စားလှယ်(၂)ဦး)။

ကလေးအလုပ်သမား အသုံးပြုမှုအား တားဆီးရန်၊လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးရန် တို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှု အားကောင်းလာစေရေး နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများစွာရှိပါသည်။၎င်းတို့မှာ-

အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေ၏အဝန်းအဝိုင်း

ပထမဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကျယ်ပြန့်သည့်အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်ရှိ နေစေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမှသာ အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဥပဒေအတွင်းအကျုံးဝင်ခြင်းမရှိမှုအား လျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေ၏ အကျုံးဝင်အကာအကွယ်ပေးမှုလည်း သိသာစွာ ကျယ်ပြန့်လာ မည်ဖြစ်ပါသည်[၁၂၆]။ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမား

[၁၂၆]ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံအများအပြားတွင် အတွေ့ရအများဆုံးပြဿနာမှာ ဥပဒေအရ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ချက်တစ်ရပ်ရှိနေကြောင်း အသိအမှတ်ပြုနိုင်ရေး အတွက် အခြေအနေတစ်ခုအဖြစ် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုထားရန်

ရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် လက်ရှိအခြေအနေတွင် အစိုးရအား အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ ပြင်ဆင်ခြင်းအနေ အထားမှ နေ၍ အဆိုပါပြဿနာနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသေးစိတ်အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်လျက်ရှိနေပါသည်။

မှတ်တမ်းထားရှိခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)အရ ဥပဒေ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေ ဖြင့် သို့မဟုတ် အခွင့်ရအာဏာပိုင်ကအလုပ်ရှင်အနေဖြင့် တောင်းဆိုသည့် အခါပြသနိုင်ရန် ထားရှိပေးရမည့် မှတ်တမ်း သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းများကို သတ်မှတ် ပြဌာန်းပေး ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါမှတ်တမ်းတွင် အလုပ်ရှင်က ၎င်းခန့်အပ်ထားသည့် သို့မဟုတ် ၎င်းအတွက် အလုပ်လုပ်စေသည့် အလုပ်သမားများ၏ အမည်၊ အသက် သို့မဟုတ် မွေးနေ့ (၁၈)နှစ်အောက် အလုပ်သမားစာရင်း အစရှိသည်တို့ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြ ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး ဖြစ်နိုင်သမျှ တရားဝင် အထောက်အထားဖြင့် ဖေါ်ပြပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (ပုဒ်မ(၈၁))တွင် အဆိုပါအချက်နှင့် ဆီလျော်သည့် ပြဌာန်းချက်ပါရှိသော်လည်း အက်ဥပဒေအရ ကလေးဟု သတ်မှတ်သည့် အသက်(၁၄)နှစ်နှင့် (၁၆)နှစ်အကြားရှိနေသူများသာ အကျုံးဝင် သက်ဆိုင်မှု ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအကျုံးဝင်လာစေရေး ဥပဒေအား ပြန်လည် ပြင်ဆင်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင် အဆိုပါ ပြဌာန်းချက်မျိုး ထည့်သွင်းပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်း

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၊ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံအဆင့်သို့ ကူးပြောင်းနေဆဲ နိုင်ငံများ၌ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အိမ်အကူကလေးအလုပ်သမားများအား တွေ့ရှိနိုင်သည့် သီးသန့် လူနေအိမ်များပါဝင်သည့် အထူး သဖြင့် ဥပဒေဖြင့်အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိသော သမားရိုးကျမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန် စံနှုန်းများအား ထိရောက်စွာ စစ်ဆေးစည်းကြပ်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းအင်အား သို့မဟုတ် အထောက်အကူပစ္စည်းများ ပြည့်စုံလုံလောက်စွာ ထားရှိမပေးတတ်ကြပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအခြေ အနေနှင့်စပ်လျဉ်း၍ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီက စနစ်တကျ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးမှုမရှိသည့်အပေါ်[၁၂၇]စိုးရိမ်ပူပန်မှု ဖြစ်ရကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆို ထားပါသည်။ ထို့အပြင်အစိုးရအား ကလေးအလုပ်သမား အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ အားလုံးအား ပြည့်စုံစွာ စောင့်ကြည့်နိုင်ရေး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်းအား တိုးတက် ကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်မှ နည်းပညာ ရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကူအညီများ အဆက်မပြတ်ရယူသွားရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်[၁၂၈]။ အလုပ်သမား ရေးရာစစ်ဆေးခြင်းစနစ် တိုးတက်ကောင်းမွန် လာစေရေး အကြံပြုချက် များစွာ ပေးထားပြီးဖြစ်သကဲ့သို့ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့်လည်း အစိုးရအား အသေးစိတ်အကြံပြုချက်များ ပေးလျက်ရှိနေပါသည်။ အရေးကြီးဆုံးမှာ ကလေးလုပ်သားနှင့် လူငယ်အလုပ်သမား များအား အကာကွယ်ပေးရန်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်းအား အားကောင်းလာ စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ဆန်းသစ်သောနည်းလမ်းများ များစွာရှိပါသည်။ အောက်တွင် အဆိုပါ ဆန်းသစ်ဆောင်ရွက် ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးအခြားနိုင်ငံများက ဆောင်ရွက်ချက် နမူနာအချို့အား မြန်မာနိုင်ငံအတွက်ရည်ရွယ်ဖော်ပြ အပ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အဆိုပါနမူနာများအား အတွေး အမြင်ရစေရန်ဖြစ်စေ၊ လမ်းညွှန်သဖွယ်ဖြစ်စေအသုံး

လိုအပ်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ဤအချက် အရပင် အလုပ်သမားအများအပြားသည် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ၏ အဝန်းအဝိုင်းအတွင်းမှ ဖယ်ထွက်သွားစေတတ်ပါသည်။ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားအများအပြားသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု မရှိဘဲ လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု မရှိခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်က စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ငြင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၏အရေးကြီးမှုအား အလုပ်သမားအနေဖြင့် မသိရှိ၍ စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် မတောင်းဆိုခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။သို့ပါ၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အဆိုပါပြဿနာ အား ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ကြရန် အလေးအနက်တောင်းဆိုထားပါသည်။

[၁၂၇]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်၈၅(င)။

[၁၂၈]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်၈၆(င)နှင့်(စ)။

ပြုပြီး မိမိနိုင်ငံ၏လိုအပ်ချက်၊လက်တွေ့ အခြေအနေတို့နှင့် ကိုက်ညီစေမည့် ကိုယ်ပိုင်နည်းလမ်းများ ဖော်ထုတ်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်-

(က) စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ကိုင်သူများ၊သမဝါယမနှင့် အလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင် စီမံခန့်ခွဲသည့် လုပ်ငန်းများမှ အဖွဲ့ဝင်များအစရှိသည့် ဥပဒေတွင် အကျုံးမဝင်သည့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မခံရသူများ[၁၂၉]အမျိုးစားများအထိ အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲလုပ်ငန်း တာဝန်များအား တဖြည်းဖြည်းခြင်းတိုးချဲ့သွားခြင်း၊

(ခ) အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအာဏာပိုင်များအား မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် ကျယ်ပြန့်လာ စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊

(၁) ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စ ပါဝင်လျက် ဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆိုချက်များနှင့် ပိုမိုအံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်လာစေရန် ၎င်းတို့၏ စီရင်ခွင့် အတွင်း ဥပဒေများအား စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် အလုပ် သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး အရာရှိများ အနေဖြင့် အသုံးပြုရသည့် အခွင့်အာဏာနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲပေးရန်ဖြစ်ပါ သည်[၁၃၀]။ ဥပမာအားဖြင့်[၁၃၁]

(ကက) ၎င်းတို့၏စီရင်ခွင့်အတွင်း ပညာရေး မူဝါဒနှင့် ဥပဒေများအား ထားရှိရန်၊

(ခ ခ) အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအနေဖြင့်၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်နေရ သည့် အလုပ်သည် ၎င်းတို့၏ကာယဗလထက်ကျော်လွန်နေမှုရှိ၊ မရှိစစ်ဆေးရန် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ဆရာဝန်တစ်ဦးဦးအားဥပဒေမှ တဆင့် မေတ္တာရပ်ခံနိုင် စေရေး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာထမ်းများအား အခွင့်အာဏာ ပေးအပ်သွားရန်၊ အကယ်၍ လုပ်ကိုင်နေရသည့် အလုပ်သည် ၎င်းတို့၏ ကာယဗလထက် ကျော်လွန်နေပါက အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာထမ်းများ အနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုး အစားအား ပြောင်းလဲပေးရန် ခိုင်းစေနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာ ရှိရမည်ဖြစ်သည် (ကမ္ဘောဒီးယား)။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာထမ်းများအား ပုံမှန်စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းတာဝန် အပြင် ပညာရေးနှင့် အကြံပေးခြင်း တာဝန်များအားလည်း ဆောင်ရွက်ခွင့် အခွင့်အာဏာပေးအပ်ထားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ကလေးအလုပ်သမားလုပ်ကိုင်နေသည်ဟု ယူဆရန် ယုံကြည်နိုင်လောက်သည့် အကြောင်းအရင်းများ ရှိပါက ပရဝုဏ်တစ်ခုခု အတွင်းသို့မဟုတ် နေရာတစ်ခုခုအတွင်း အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး အရာထမ်းများ အနေဖြင့် ဝင်ရောက် စစ်ဆေးပိုင်ခွင့် အာဏာအား ဥပဒေပြဋ္ဌာန်း နှင်းအပ် ထားရမည် ဖြစ်ပါသည်(ငေညအ ၊၄အအျ ညေ ၆ြလ၎)။

[၁၂၉]အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၅၀)အရ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းခံရသူများမဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများအထိ တိုးချဲ့သွားရေး လုပ်ဆောင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။
[၁၃၀]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအပေါ် ခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၅၃)အတိုင်း စာမျက်နှာ(၁၀၀)။
[၁၃၁]အထက်ပါအတိုင်း၊

(၃) စက်မှုလုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုခုအတွင်း အဆိပ်အတောက်ရှိသည့် ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် စက်ယန္တရား သို့မဟုတ် ကရိယာတန်ဆာပလာများ သုံးစွဲ လုပ်ကိုင်နေမှု ရှိမရှိ သို့မဟုတ် စက်ရုံ၊အလုပ်ရုံတစ်ခုခုရှိ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား တစ်ခုခုသည် လုပ်ကိုင် နေသည့်လူငယ်များအပေါ် အန္တရာယ်ကျရောက် နိုင်ခြေရှိ၊ မရှိစစ်ဆေးရန်နှင့် အဆိုပါလုပ်ငန်းများတွင် လူငယ်များ လုပ်ကိုင်နေပါက လုပ်ကိုင်နေမှုအပေါ် တားမြစ်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာများ အပ်နှင်းထားလျက် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး စစ်ဆေးရေးအရာထမ်းများအား ကလေးများခန့်ထား လုပ်ကိုင် လျက်ရှိသည့်လုပ်ငန်းများ ကို စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဌာန်းထား ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည် (ကနေဒါ)။

(ဂ) အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးလူ့စွမ်းအားနှင့် ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်များ အားကောင်း လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း[၁၇၂]၊

(၁) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဿနာများအပေါ် တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းအကောင် အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးရေး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည် အားကောင်း လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း နှင့် စပ်လျဉ်းပြီးလူ့စွမ်းအားနှင့်ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်များအားကောင်းလာ စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။

ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသို့မဟုတ် အခွင့်အာဏာများအား တစ်နေရာတွင် စုစည်းထားခြင်း (centralization of authorities)

ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်မည်သည့် ဥပဒေကိုမဆို ပြည့်ပြည့်ဝဝ အကောင်အထည် ဖေါ်ဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်စေရေး ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ခြင်းသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနတို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် ကလေးသူငယ်ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေများအကြား ပေါင်းစည်းစွမ်းအားကို ဖြစ်ပေါ်လာ စေခြင်း၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် အလုပ် လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်နှင့် မသင်မနေရပညာရေးအား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများ အတွက် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ဆောင်ရွက် ပေးခြင်း အစရှိသည်တို့သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ အခြားတနည်းဖြင့် ဆိုရပါက ကလေးအလုပ်သမား ကိစ္စ အပေါ်တုန့်ပြန် ဖြေရှင်းရန် တာဝန်ရှိ မှုများအား ဌာနအဖွဲ့ တစ်ခုထဲ၌ စုစည်းထားခြင်း (ခနညအမငူငဖငညါ မန္ဒျစသညျငဘငူငအငန္ဒျ) သည် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာစွမ်း ဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လိုအပ်ချက် အား ဖြည့်စည်းပေးသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်[၁၇၇]။ ဤအချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ နည်းပညာရပ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းသည်ကြိုဆိုရမည့် တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှု တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ နည်းပညာရပ်လုပ်ငန်း အဖွဲ့တွင် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများအား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် သို့မဟုတ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် အခွင့်အာဏာမရှိပါ။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့အနေဖြင့် ဥပမာ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများအား မည်သို့အကောင် အထည်ဖေါ် ဆောင်ရွက်နေသည်ကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း၊ အလေးထား ဆောင်ရွက်ရမည့်ပြဿနာ၊ အကြောင်းအရာများအား နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ သိရှိစေရန်

[၁၇၂]အထက်ပါအတိုင်း၊

[၁၇၇]အထကပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၉၂)၊

တင်ပြခြင်းများအား လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းတို့မှ တဆင့် ကြီးမားသည့် အထောက် အပံ့များအား ပြုလုပ်ပေးလျက်ရှိ နေပါသည်။

ရဲတပ်ဖွဲ့၏အခွင့်အာဏာ

ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စပါဝင်လျက် ဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆို ချက်များ နှင့် ပိုမိုအံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်လာစေရန်ရဲတပ်ဖွဲ့ကကျင့်သုံးနေသည့် အခွင့်အာဏာနှင့် ဥပဒေ အပေါ်စစ်ဆေး စည်းကြပ်မှု ဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများအားပြောင်းလဲ ပြင်ဆင်ကျင့်သုံးနိုင် ပါသည်[၁၃၄]။ ဥပမာအားဖြင့်[၁၃၅]

(က) ရဲတပ်ဖွဲ့အား ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေများအပေါ်သာ စစ်ဆေးစည်ကြပ်ရုံသာမက အလုပ်သမား ရေးရာမူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများ၊ပညာရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကိုလည်း စစ်ဆေးစည်း ကြပ်ရန် အခွင့်အာဏာအပ်နှင်းခြင်း၊

(ခ) လူငယ်များ၊ကလေးငယ်များ အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဥ်းသည့် ဥပဒပြဌာန်းချက်များ အပေါ် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း စွပ်စွဲတိုင်ကြားခြင်းများအား စစ်ဆေးရန် ရဲတပ်ဖွဲ့အား အခွင့် အာဏာ အပ်နှင်းထားနိုင်ပြီး ရဲထံဝင်ခံထွက်ဆိုရန်ငြင်းဆိုမှုအား ဥပဒေချိုးဖောက်မှု အဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်း (ငွေလအ ငွေညခနညအ ညွှေ့မနညင်ညေန္တ)၊

(ဂ) ကလေးအလုပ်သမား အပါအဝင် လူငယ်များအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်စပ် လျဉ်းသည့် ဥပဒေ၊မူဝါဒများအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် အမျိုးသားအဆင့် ရဲတပ်ဖွဲ့ထဲတွင် ကလေးငယ် ဆိုင်ရာဌာနခွဲလေးတစ်ခုအား ထည့်သွင်းဖွဲ့စည်းထားခြင်း (ပနားမားနှင့် နိုက်ဂျီးယား)၊

တရားစွဲဆိုခြင်းဆိုင်ရာအာဏာ

အထက်တွင် ရှင်းလင်းတင်ပြထားခဲ့သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမား အသုံးပြုသူများ အား ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအရ တရားစွဲဆိုထား ကြောင်း အစီရင်ခံ တင်ပြမှုများမှာ မရှိသလောက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ အကြောင်းအရာအား ဖြေရှင်းခြင်း တစိတ်တပိုင်းအဖြစ် ဥပမာငင်း၏ စီရင်ပိုင်ခွင့်အရ ဥပဒေများအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းအား မည်သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဆိုသည့် အတိုင်းအတာ ကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ် ပေးခြင်းမှ တဆင့်လည်းကောင်း သို့တည်းမဟုတ် ၎င်း၏စီရင်ပိုင်ခွင့်အား တိုးချဲ့ပေးခြင်းမှ တဆင့်လည်းကောင်း အစိုးရရှေ့နေ၏ အခွင့်အာဏာအား မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါသည်[၁၃၆]။ ဥပမာအားဖြင့်[၁၃၇]

(က) အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအတွင်း တရားစွဲအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ပြီး ကလေး လုပ်သား တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေး၊တရားမနှင့် ရာဇဝတ်မှုကြောင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံး၊လုပ်နည်းများ နှင့် အညီ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အခွင့်အာဏာများ အပ်နှင်း ထားခြင်း၊ထိုနည်းတူ စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းလမ်းအရ သော်လည်းကောင်း ဥပဒေရေးရာ နည်းလမ်း အရသော်လည်းကောင်း စဉ်းစား ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာများကို တရားစွဲ အဖွဲ့ထံတိုက်ရိုက်ပေးပို့ခြင်း (ဘရာဇီးလ်)၊

[၁၃၄]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၉၈)။
[၁၃၅]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၉၈-၉၉)။
[၁၃၆]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၁၀၁)။
[၁၃၇]အထက်ပါအတိုင်း၊

(ခ) တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များထံ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း၊ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း ဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များအား တင်ပြခြင်းဖြင့် နိုင်ငံသားများ၏ တရားစီရင်ရေးစနစ်အပေါ် ရယူ နိုင်ခွင့်အား အားကောင်းလာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ် အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် တရားစွဲအာဏာပိုင်များ၊ တရားစီရင်ရေးအာဏာပိုင်များအား အနိုင်ထက် ပြုကျင့်မှုများ၊ ခေါင်းပုံ ဖြတ်မှုများအပေါ် ထောက်လှမ်းစုံစမ်းရန်၊ တရားစွဲဆိုရန်၊ အရေးယူအပြစ်ပေးရန် လိုအပ်သည့် အထူးယန္တရားများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း(နီကာ့ရာဂါ၊ ကလေးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းမှ ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု)

(ဂ) လူငယ်အလုပ်သမား ရေးရာကိစ္စများ ပါဝင်လျက် အငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရာတွင် အထောက် အကူပြုရန် အလွတ်တန်း ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေမှုများအား ဆောင်ရွက်ပေးသည့် အခွင့်ရေးကော်မရှင်၊ ကော်မတီများ[၁၃၈]ထံ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများ အပေါ် ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရာရှိသည့် ချိုးဖောက် ကျူးလွန်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရေးယူဆောင် ရွက်ချက်များ (အိုင်ယာလန်နိုင်ငံ)၊

(ဃ) ကလေးငယ်များအပါအဝင် အမျိုးမျိုးသော အမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အထူး တရားရုံးများ တည်ဆောက်ခြင်း။

အခြားမိတ်ဖက်များ

ဥပဒေအပေါ်စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းများအား ဆောင်ရွက်ရာတွင်အစိုးရအပြင် အခြားမိတ်ဖက်များ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကလေးအလုပ်သမားဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး ခေတ်ပေါ် မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေ ဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများ၏ အစိတ်အပိုင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ရပ်ရွာအခြေပြု လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအစရှိသည် တို့ဖြစ်ပါသည်[၁၃၉]။

(က) အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ အစည်းများ

သုံးပွင့်ဆိုင်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြေခံမူ တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင် ခြင်းသည် နယ်ပယ်ကဏ္ဍ အသီးသီးနှင့် ၎င်းတို့အပေါ်သက်ရောက်နေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လိုအပ်ပါ သည်။ ကလေးအလုပ်သမား ဖြစ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်းပါက ဥပမာအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)အရ ကလေးများအတွက် အလုပ်လုပ် ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်မည့် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များစာရင်းအား အစိုးရအနေဖြင့် ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ခြင်းမပြုမီ လူမှုမိတ်ဖက်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုပါသည်။ ထိုနည်းတူ လူမှုမိတ် ဖက်များအနေဖြင့် မူဝါဒနှင့်ဥပဒေအပေါ် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းများတွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဥပဒေတွင် အလုပ်သမား တစ်ဦးခြင်းစီ အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအပေါ် ဖောက်ဖျက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များထံ တိုင်ကြားပိုင်ခွင့် အား ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပေး ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်(ဂျပန်)[၁၄၀]။ သို့မဟုတ် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်

[၁၃၈]မြန်မာနိုင်ငံဖြစ်ရပ်အနေနှင့်မူ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီအား အဆိုပါအခန်းကဏ္ဍအား တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နိုင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင့်ပေးပါက ဖြစ်နိုင်ခြေရှိမရှိ၊
[၁၃၉]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေးအလုပ်သမားအပေါ် ခေတ်ပေါ်မူဝါဒများဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ရည်ညွှန်း(၅၃)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၉၃-၉၇)။
[၁၄၀]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၉၄)။

အပေါ် ဖောက်ဖျက်ပြီး ကလေးငယ် တစ်ဦးအား အလုပ်မခန့်ထားရန် ဆောင်ရွက်သည့် မည်သူကို မဆိုခွဲခြား ဆက်ဆံပါက ထိုသို့ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား ဥပဒေဖေါက်ဖျက်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော ဆန်းသစ်သည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မျိုးအား တောင်အာဖရိက နိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သတင်းပေး တိုင်ကြားသူများ၊ စောင့်ကြည့်ပေးသူများအား အလုပ်ရှင်၏ လက်တုန့်ပြန်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ကလေးအလုပ်သမား ဆန့်ကျင် တိုက်ဖျက်ရာတွင် ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းမှုဆိုင်ရာ အားထုတ် ကြိုးပမ်းမှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အသုံးဝင်သည့် လက်နက် ကရိယာ(အသသူ) တစ်ခုဖြစ်ပါသည်[၁၄၁]။

(ခ) အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ရပ်ကျေးအဖွဲ့အစည်းများ

အာဏာပိုင်များ (အစိုးရရဲတပ်ဖွဲ့၊တရားစီရင်ရေးအဖွဲ့များ)သည် သတင်းအချက် အလက်များ ဖလှယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်ကိစ္စများအား သတင်းပေး တိုင်ကြားလာ စေခြင်းများ အပါအဝင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများအား စစ်ဆေး စည်းကြပ်ရန်၊ စောင့်ကြည့် ရန်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရပ်ကျေးအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် နီးနီးကပ်ကပ် ဆက်သွယ်ခြင်း၊ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းများအား ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ထိုသို့ ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်မှုအား ဥပဒေထဲတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့်သော် လည်းကောင်း၊ အာဏာပိုင်များနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများအကြား နှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ လက်မှတ်ရေးထိုး ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သော်လည်းကောင်း၊ အာဏာပိုင်များနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့ အစည်းများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတို့ ပူးပေါင်း ကိုယ်စားပြုသည့် ပြည်သူ့ရေးရာအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း တည်ဆောက်ရယူနိုင် ပါသည်[၁၄၂]။ ဤကဲ့သို့ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စအပေါ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးက ဝိုင်းဝန်းစောင့်ကြည့်နေသည့် ချဉ်းကပ် ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းသည် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများအား စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်း အဝန်းအဝိုင်း အား သိသိသာသာ ကျယ်ပြန့်လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၂. ၁၂. ၂) အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်း

ထိရောက်သည့် ဥပဒေစစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်းတွင် ထိရောက်ပြီးလုံလောက်စွာ ဟန့်တားနိုင်သည့် အပြစ်ဒဏ်နှင့် အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်းတို့ ပါဝင်နေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ခြုံ၍ဆိုရပါမူ အသားကျ နေသည့် ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်တွင် အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး စီမံခန့်ခွဲရေး၊ တရားမနှင့် ရာဇဝတ် ကြောင်းလမ်းအရဟူသည့် အဓိကထား အရေးယူအပြစ်ပေးသည့် ပုံစံ(၃)မျိုး ရှိကြောင်း တွေ့ရှိနေရပါသည်။

(က) **စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း**

[၁၄၁]အထက်ပါအတိုင်း၊

[၁၄၂]ဥပမာအားဖြင့် ဇင်ဘာဘွေနိုင်ငံ၌ဥပဒေအရ အစိုးရအရာထမ်းများ၊စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အမျိုးသားကလေးသူငယ် ကောင်စီသည် ကလေးသူငယ်များအတွက် အကျိုးစီးပွားနှင့် စပ်ဆိုင်သည့်ကိစ္စရပ်များ၊ ဂရုစိုက်စောင့်ရှောက်ပေးရန် လိုအပ်နေသည့်ကလေးများ၏ အခြေအနေများအား စောင့်ကြည့်ရန်၊ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးအား အကာအကွယ်ပေးမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအား မြှင့်တင် ရန် အစရှိသည့်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့်အကြောင်းအရာများအား တာဝန်ရှိသည့် ဝန်ကြီးအား အကြံပြုခြင်းနှင့် ဝန်ကြီးက ပေးအပ်သည့်တာဝနများအား ထမ်းဆောင် ရပါသည်(ရည်ညွှန်းအတိုင်း၊ စာမျက်နှာ(၉၆))။ဩစတေးလျတွင် ကျောင်းဆရာများ၊ဆရာဝန်များ၊လူငယ်အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများများမှ ဌာနခွဲများနှင့် လူငယ်အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့သတိပြုမိသည့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေအားဖောက်ဖျက်မှုများကို တိုင်ကြားပေးရန်တာဝန်ရှိပါသည်။ ထိုသို့တိုင်ကြားရန် တာဝန်ရှိမှုအား ဩစတေးလျကလေးငယ်များနှင့်လူငယ်များအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းအခွင့်အာဏာ အပ်နှင်းထားပါသည်(ရည်ညွှန်းအတိုင်း၊ စာမျက်နှာ(၉၇))။ သို့မဟုတ ပါကစ္စတန်နိုင်ငံ၌ ကလေးများအား အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းများမှတစ်ချို့သော ခိုင်းစေမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စများအား ခရိုင်အာဏာပိုင်များထံတင်ပြရန် ရပ်ကျေး အဆင့်၌ စောင့်ကြည့်ရေးကော်မတီများအား ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။(ရည်ညွှန်းအတိုင်း၊ စာမျက်နှာ(၉၇))။

စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းအား အဓိကအားဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်းမှတဆင့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ အထက်တွင် တင်ပြထားခဲ့သည့် အတိုင်း ထိရောက်သည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးစနစ်တွင် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများက တရားစွဲဆို ပေးပါရန်တင်ပြ သည့် ဥပဒေချိုးဖောက်သဖြင့် အပြစ်ရှိသူများအား တရားစွဲဆို ပေးမည့် ထိရောက်သည့် (လုံလောက်စွာ ထိရောက်စွာ ဟန့်တားနိုင်သည့်) တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး ယန္တရား တစ်ရပ် ရှိနေရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေအထားနှင့်မူ အလုပ်သမား ရေးရာ ဥပဒေများအပါအဝင် တည်ဆဲဥပဒေများသည် အပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည့် ရှုဒေါင့်မှကြည့် ပါက ဥပဒေများပါပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဖောက်ဖျက်မှု အားလုံးနီးနီးအား ထောင်ဒဏ်များချမှတ်ထားခြင်းကြောင့် လွန်ကဲလွန်းစွာ ပြစ်ဒဏ် ပေးထားကြောင်း ယခုနေရာမှ ထောက်ပြလိုပါသည်။ သို့ရာတွင် မူအရ ထောင်ဒဏ် ချမှတ်ခြင်းအား သေသေချာချာစဉ်းစား ပြီးမှသာ ဆောင်ရွက်ရပြီး ဥပဒေအပေါ် ဆိုးဆိုးရွားရွားဖောက်ဖျက်မှသာ ချမှတ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါ၍ ပထမဆုံး အနေဖြင့် အကြံပြုလိုသည့်အချက်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ အပေါ် ချိုးဖောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လိုက်လျောညီထွေရှိကာ သင့်တော်မည့် ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲရေးရာ ပြစ်ဒဏ်များ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် အဆိုပါအကြောင်း အရာနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အကူအညီတောင်းခံခဲ့ပါက အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သည် နှိုင်းယှဉ်လေ့လာထားသည့် အမြင်များအား တင်ပြပေးနိုင် သည့် အကောင်းဆုံးအခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ဒုတိယအကြံပြု တိုက်တွန်းသည့် အချက်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာရှိများအနေဖြင့် အဆိုပါ စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းလမ်း အရ အရေးယူ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာအား ဥပဒေဖြင့် တိတိကျကျပြဋ္ဌာန်း ပေးအပ်ထားရန် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာထမ်းများအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိသည့် အခြေအနေဖြစ်ပါက အဆိုပါပြဿနာအား ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး တရားသူကြီးအနေဖြင့် အခြားစီရင်ပိုင်ခွင့်နည်းတူ အဆိုပါ အခွင့်အာဏာအား ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နိုင်စေရေး စီမံဆောင်ရွက်ထားရှိပေးရန် တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် နောက်ထပ် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု ယန္တရားတစ်ရပ်အဖြစ် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာထမ်းများအကြား အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် ဥပဒေအတိုင်း လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်မှုများအပေါ် အလုပ်ရှင်က ပြင်ဆင်လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်စေရန် ပြစ်ဒဏ်တစ်ရပ်လုံး သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်၏ မည်သည့်အပိုင်းအား ဆိုင်းငံ့ပေးထား မည်ဖြစ်ကြောင်း သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆို ဆောင်ရွက်ရန် သင့်၊မသင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစား ပေးသင့် ပါသည်(ဤသို့ဆောင်ရွက်မှုအား စစ်ဆေးစည်းကြပ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများဟုခေါ်ပါ သည်[၁၄၃]။) အကယ်၍ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ပါက ကြီးမားသည့် ပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ပါသည်။

(ခ) တရားမကြောင်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း

တရားမကြောင်းလမ်းအရ အရးယူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အသားကျပြီးသား အလုပ်သမား ဈေးကွက်အတွင်း စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း ထက် ပိုပြီးအရေး ကြီးပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား ရေးရာ ဆက်ဆံရေးအား တာဝန်ယူစေပြီး အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်းအား လျော့ချစေခြင်းဖြင့်

[၁၄၃] အထက်ပါအတိုင်း။

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအား လျော့ချစေပါသည်။ နိုင်ငံအများအပြား၌ စာချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအား ကြိုတင် အသိပေးရန်ပျက်ကွက်ခြင်း ကဲ့သို့သော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူချက်များအပေါ် ဖောက်ဖျက်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အများဆုံးချဉ်းကပ် ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းမှာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အဆိုပါ ဖြစ်စဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တရားစွဲဆိုဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ စည်းကြပ်မှုသည်တရားရုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမိန့်မှ တဆင့်ဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းဖြင့် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်တော့ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိအခြေအနေထိ တရားရုံးတင် အဆုံးဖြတ်ရယူ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ခေတ်မစားလှပါ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးအတွက် တရားရုံး၌တင်ပြတောင်းဆိုခြင်းသည် သာမန်အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်နိုင်စွမ်း မရှိသေးသည့်နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်နေ ပါသည်။ သို့ပါ၍ အကူးအပြောင်းကာလအတွင်း စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးနှင့် အရေးအပါဆုံး ဖြစ်နေဦးမည် ဖြစ်ပါသည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုတည်ရှိလာခြင်း၊ တရားစီရင်ရေး စနစ်ဖွံ့ဖြိုးလာခြင်း၊ တရားစီရင်ရေးစနစ်မှ တဆင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးအတွက် တင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများအား အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြုလုပ်လာနိုင်ခြင်း တို့ကြောင့် ကာလလတ်နှင့် ကာလရှည်တွင် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ အနေဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းဖြင့် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်းပေါ်တွင် မှီခိုနေမှုအား တဖြည်းဖြည်းခြင်း လျော့ချ လာနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ထိရောက်မှုရှိသည့် စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းအရနှင့် တရားမကြောင်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း သာမက အမှုအခြေအနေ တစ်ခုခြင်းစီအပေါ် မူတည်ပြီး လျော်ကြေး၊ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက် ပေးရန်အမိန့်အစ ရှိသည့်တို့ ပါဝင်သည့် ပြန်လည် ပြင်ဆင်လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည့်အချက်များ ပူးတွဲပါဝင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) ရာဇဝတ်ကြောင်းလမ်းအရ အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်း

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ရာဇဝတ်ကြောင်းလမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အရေးကြီးပြီး ကြီးမားလွန်ကဲသည့် ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများအပေါ်သာ ချမှတ် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများအရ အဓမ္မခိုင်းစေမှု (မြန်မာ နိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးနေသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)၊ စာပိုဒ် (၂၅))၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်မှတပါး ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းတို့ပါဝင်သည့် ကြီးမားလွန်ကဲသည့် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုများကိုသာ ရာဇဝတ် ကြောင်းလမ်းအရ အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှု ချမှတ်ကျင့်သုံးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကလေးများအတွက်မူ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများနှင့် ရာဇသတ်ကြီး[၁၄၄]ဥပဒေတို့သည် အောက်ပါ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းတို့ အပေါ် တိတိကျကျ သင့်တော်သည့် အပြစ်ဒဏ်ချမှတ် ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ပါသည်-

(၁) ကျေးကျွန်သဖွယ်ဆောင်ရွက်မှုများအားလုံး၊

[၁၄၄]မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထူးဥပဒေများ သို့မဟုတ် ဥပဒေအသစ်များတွင် အဆိုပါဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်းများအား အပြစ်ပေး အရေးယူ ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါရှိပါက မူအားဖြင့် အပြစ်ပေးအရေးယူမှုများ ရှိနေပြီဖြစ်ရာ ရာဇသတ်ကြီးတွင် သက်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးရန် မလိုပါ။ ဥပမာအားဖြင့်တင်ပြရပါက ကလေးသူငယ်ဥပဒေနှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးရေးဥပဒေတို့ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ပြည့်တန်ဆာအဖြစ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာထုတ်ဝေဖြန့်ဖြူးမှု သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းဆိုင်ရာ ဖျော်ဖြေမှုများတွင်ခိုင်းစေခြင်း၊

(၃) တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည့်ကိစ္စများတွင် အသုံးချခြင်း၊ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်ရန် ကမ်းလှမ်းခြင်း၊

(၄) အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်တွင် ခိုင်းစေခြင်းအားတားမြစ်ခြင်း၊ ပပျောက်သွား စေခြင်း ဆိုင်ရာတားမြစ်ချက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် ဖောက်ဖျက်ခြင်း (ရာဇဝတ်ကြောင်းလမ်း အရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းများအား စဉ်းစားနိုင်ပါသည် သို့ရာတွင် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် များအရ ထိုသို့ဆောင် မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။)

အခန်း(၃) ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်ပြဿနာ အကြောင်းအရာများ၊ ကွာဟချက် များ၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ အကျဉ်းချုပ်

ဥပဒေများပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လွယ်ကူချော်မွေ့ အထောက် အကူ ဖြစ်စေရန်ရည်ရွယ်လျက် ဤအခန်းတွင် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရရှိခဲ့သည့် ပြဿနာများ၊ ကွာဟချက် များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကျဉ်းချုပ်၊အခန်း(၂)၌ ဖော်ထုတ်တင်ပြခဲ့သည့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေတစ်ခုခြင်းစီအလိုက် ပြင်ဆင်ပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအပေါ် အဓိကထားတင်ပြ ပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းသည် အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည်တင်ပြပေးခြင်းသာဖြစ်၍ အသေးစိတ် လေ့လာ ဆန်းစစ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အခန်း(၂)ကို ပြန်လည် လေ့လာဖတ်ရှုပေးပါရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၃. ၁) ၂၀၀၈ခုနှစ်ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအား ၂၀၀၈ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်း ခဲ့ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ရှုဒေါင့်အမြင်မှ ပြောရပါက အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ အလုပ်သမားရေးရာမူများ၊အခွင့်အရေးများအား ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပေးသင့်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများမှတဆင့် ထိရောက်စွာ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်-

(က) ကလေးအလုပ်သားအား တားမြစ်ခြင်း ဆိုလိုသည်မှာ ကလေးများအား အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေတွင် အနိမ့်ဆုံးအသက်အောက်အလုပ်များ အား သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ပေးထားခြင်း၊

(ခ) စီးပွားရေးအရခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင် နေရခြင်းမှ ကလေးများအနေဖြင့် အကာကွယ်ပေးခံခွင့် ၊

(ဂ) လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း (လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့်) နှင့် လွပ်စွာစုဝေးခွင့်၊

(ဃ) ကျား/မ၊ အသားအရောင်၊လူမျိုး၊ နိုင်ငံတစ်ခု၏ လူမျိုးဖြစ်မှု (တိုင်းရင်းသား မျိုးနွယ်စုဖြစ်မှု အပါအဝင်) လူမျိုးအစပြုမှု၊ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု ၊နိုင်ငံရေးအယူအဆများ ကြောင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုကိုတားမြစ်ခြင်း၊

(င) အဓမ္မခိုင်းစေမှုအားတားမြစ်ခြင်း၊

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ၁၉၃၀ခုနှစ်၊ အဓမ္မခိုင်းစေမှုအားတားမြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၂၉)အား အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးလျက် ရှိပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီ၏ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် တွေ့ရှိချက်များတွင် အောက်ပါ အတိုင်းဖေါ် ပြထားပါသည်-

(က) ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီအနေဖြင့် အများပြည်သူ အကျိုးအတွက်ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတော်က ဥပဒေနှင့်အညီ တာဝန်ချထားမှုဆိုသည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှုအပေါ် တားမြစ်ခြင်း နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ခြွင်းချက်ပေးထားမှုပါရှိသည့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ၊ (အခန်း(၇) နိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ) ပုဒ်မ(၃၅၉)အား ပြင်ဆင် ရန်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး မည်သည့် လုပ်ဆောင်ချက် သို့မဟုတ် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်ကိုမှ လုပ်ဆောင်ခဲ့မှု မရှိသည်ကို သတိပြု မိကြောင်း၊

(ခ) ခြွင်းချက် ပေးထားမှုတွင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ စာပိုဒ်၂(၂)၌ သီးသန့် သတ်မှတ်ထားသည့် ခြွင်းချက်အဝန်းဝိုင်းထက် ကျော်လွန်နေသည့် ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အဓမ္မ ခိုင်းစေမှုများပါဝင်နေကာ အများပြည်သူများအား ယေဘုယျ သဘောဆန်သည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှု များ ခိုင်းစေပိုင်ခွင့် ရှိသည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သည်ကို သတိပြုမိကြောင်း ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီအနေဖြင့် ယခင်သဘောထားမှတ်ချက်တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြခဲ့ကြောင်း၊

(ဂ) ၂၀၀၈ခုနှစ်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအား မြန်မာနိုင်ငံသူ၊ နိုင်ငံသားများက အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်း ထားပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ယနေ့အချိန်အထိအဆိုပါအချက်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြင်ဆင်ပေးရန် လွှတ်တော်ထံ တင်ပြတောင်းခံလာခြင်း မရှိသေးကြောင်း အစီရင်ခံတွင် အစိုးရ အနေဖြင့် တင်ပြထားချက်ကိုကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီ အနေဖြင့် သိရှိထားကြောင်း၊

(ဃ) **သို့ရာတွင် အထက်ရည်ညွှန်းထားသည့် ဥပဒေပြင်ဆင်မှုအတိုင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိလာစေရန် အခန်း(၈)ပါ ပုဒ်မ(၃၅၉)အား ပြင်ဆင်ပေးရန် ရည်ရွယ်လျက် လိုအပ်သည်များကို ဆောင်ရွက်သွား လိမ့်မည်ဟု ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီအနေဖြင့်ခိုင်ခိုင်မာမာ မျှော်လင့်ထားကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆို ခဲ့ကြောင်း။**

(၃. ၂) ကလေးသူငယ်ဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့ ဥပဒေ အမှတ် ၉/၉၃)

(ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၏ နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ဥပဒေအား ပြန်လည်ပြင်ဆင် ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။)

ကလေးငယ်များ၏ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် ကလေးသူငယ် ဥပဒေအား ၁၉၉၃ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်များအနက် တစ်ခုမှာ ကုလသမဂ္ဂ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်[၁၇၅]ပါ ကလေးသူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးအား အသိမှတ်ပြုရန် ဖြစ်ပါသည် (စာပိုဒ်၃(က))၊ သို့ပါ၍ အဆိုပါဥပဒေတွင် ကလေးသူငယ်များ၏ အကောင်းဆုံး အကျိုးစီးပွားဆိုသည့် အဓိက ကျသည့်မူ တစ်ရပ်ပါဝင်လျက် ကုလသမဂ္ဂ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၌ သတ်မှတ်ထားသည့်

[၁၇၅]မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကုလသမဂ္ဂ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချကအား ၁၉၉၁ခုနှစ်၊ဇူလိုင်လတွင် အတည်ပြုကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။

မှုများ၊ စံချိန်စံနှုန်းများ အများအပြား ပါဝင်နေပါသည်။ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရရှိထားသည့် အကြောင်းအရာပြဿနာများ၊ ကွာဟချက်များဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်၊ ဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သီးသန့်တိုက်တွန်းချက်များကို အောက်တွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်[၁၄၆]-

(က) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)၊ (၁၈၂)တို့နှင့် အညီ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်နှင့် ကလေး အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်များအား ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြပေးရန်၊

(ခ) စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ် သို့မဟုတ် ကလေးငယ်၏ ပညာရေးအား အဟန့်အတားအနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေမည့် အလုပ်တို့တွင် ကလေးများ အနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခွင့်ရှိစေရန်၊

(ဂ) ကလေးသူငယ်များအား ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေရခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိမှုများအား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသာမက အခြားသက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ နိုင်ငံတော်အဆင့်အဖွဲ့အစည်းများကိုပါ ခွဲဝေချထားသတ်မှတ်ပေးရန် (ဥပမာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီးဌာနကလည်းကောင်း၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် အလုပ်ကြောင့် ပညာရေးအဟန့်အတားမဖြစ်စေရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လည်းကောင်း တာဝန်ရှိ မည်ဖြစ်ပါသည်။)

(ဃ) အိမ်အကူအလုပ်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များပါဝင်လျက် မည်သည့်အချက်များကြောင့် ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်စေသည်၊ ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)နှင့်အညီ မည်သည့်အချက်များက အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုကိုဖြစ်စေသည် စသည့် အချက်များဖော်ပြပါဝင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲ ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်၊ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ပါက ဥပဒေသည် နောင်အလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေများ အတွက်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချိန်အတွက် လမ်းညွှန် ဖြစ်ယုံသာမက ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုနိုင်မှုကိုပါ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သကဲ့သို့ အသိအမြင် မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင် ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ရိုးရှင်းလွယ်ကူမှုကို ရရှိစေ ပါသည်[၁၄၇]။

(င) ကလေးငယ်များအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်ရရှိနေခြင်းအပြင် အသင်း အဖွဲ့များတွင်လည်း လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်ရရှိစေရန်၊

(စ) ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီက မြန်မာနိုင်ငံအား တိုက်တွန်းထား ခဲ့သည့် အတိုင်း ကျား/မ၊လူမျိုးသို့မဟုတ် ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာတို့အပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရမှု

[၁၄၆]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် ဥပဒေမူကြမ်းပါ ဆီလျော်သည့် အပိုင်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သဘောထားမှတ်ချက်၊တိုက်တွန်းချက်များအား ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနအဖွဲ့အစည်းများသို့ မျှဝေပေးခဲ့ပါသည်။

[၁၄၇]မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက် ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းအစီရင်ခံစာ၊ရည်ညွှန်း(၁၀)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၁၂)။

မရှိစေရန်နှင့် အသစ်ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲသည့် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများအားလုံးတွင် မည်သို့သော အကြောင်းအရင်းနှင့်မျှ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု မရှိစေရေးမူများ ရှင်းလင်းတိကျစွာပါဝင် နေစေရန်[၁၄၈]၊

(ဆ) ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေတွင်မြို့နယ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ ဥက္ကဋ္ဌ၏ တာဝန်များအား အတွင်းရေးမှူး သို့မဟုတ် ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးထံ ခွဲဝေ ပေးနိုင်မည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ထည့်သွင်းပေးရန်[၁၄၉]၊

(ဇ) အစိုးရ၏ ကလေးသူငယ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ စုဖွဲ့မှုများသည် ကလေး အလုပ်သမားပြဿနာအား မည်သို့ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်၊ဖြစ်နိုင်ပါက ရသုံးမှန်းခြေ ငွေ ပမာဏမည်မျှ ခွဲဝေချထားမည်၊ အစီရင်ခံ တင်ပြခြင်း/ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရေး ယန္တရားများက မည်သို့ရှိနေမည် အစရှိသည်တို့ ဖော်ပြပါရှိလျက်ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ တွင်ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ သီးသန့် ပြဋ္ဌာန်းချက် ပါရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန်[၁၅၀]၊

(ဈ) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၃၈)၊(၁၈၂)တို့နှင့် အညီ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်မှုများအား ထိရောက် ဟန့်တားနိုင်သည့် ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ရန်။

(၃. ၃) ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ

အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်သော တရားဥပဒေ ပေါင်းကို စုပေါင်းပြင်ဆင် ပြဋ္ဌာန်းရန်အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအား ၁၉၅၁ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်း ခဲ့ပါသည် (နိဒါန်း)။ အဆိုပါအက်ဥပဒေတွင် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း၊ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ဥက်သာချောင်ချိရေး၊ လူကြီးများ အလုပ်ချိန်နာရီ၊လူငယ်များအား ခိုင်းစေခြင်း၊ ပြစ်မှုနှင့်ပြစ်ဒဏ်အစရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် ကလေးများနှင့် လူငယ်များအား ခိုင်းစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့ပါရှိပါသည် (အခန်း(၈))။ အကြောင်းအရာပြဿနာများ၊ ကွာဟချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များ ဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်အား အောက်ပါအတိုင်းဖော်ပြအပ်ပါသည်-

(က) အကျုံးဝင်ခြင်း/ကင်းလွတ်ခြင်း

၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့်အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ပုဒ်မ ၂(၃)နှင့် ပုဒ်မ(၅)တို့တွင် ပြုလုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အား အကူညီဖြင့် အလုပ်သမား(၅)ယောက်အောက် လုပ်ကိုင် နေသည့်အလုပ်ရုံများ၊ အားအကူညီမရှိဘဲ အလုပ်သမား(၁၀)ယောက်နှင့် အောက် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်ရုံများသည် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၏ အကျုံးဝင်မှုအဝန်း အဝိုင်း၌ အကျုံးဝင်မှုမရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုသို့အကျုံးဝင်မှုမှ ကင်းလွတ် ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လူမှုမိတ်ဖက်များနှင့်

[၁၄၈]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယအခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်(၃၆) ။

[၁၄၉]မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက် ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းအစီရင်ခံစာတွင် မြို့နယ်ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီများသည် ပြည့်ပြည့်ဝဝလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိကြောင်း အဓိက တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူများက ဖြေကြားကြကြောင်း ဖော်ထုတ်တင်ပြထားပါသည်။ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းတစိတ်တစ်ပိုင်းမှာ မြို့နယ်ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီ ဥက္ကဋ္ဌသည် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန၏ မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများဖြစ်နေပြီး ၎င်းတို့မှာ အလုပ်တာဝန်များပြားပြီး ကလေးအလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး ကိစ္စအပေါ် သတ်သတ်မှတ်မှတ်အချိန်ပေး ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက် ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊အဖွဲ့အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းအစီရင်ခံစာ၊ရည်ညွှန်း (၁၀)အတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၁၂)။

[၁၅၀]အထက်ပါအတိုင်း။

ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးမှ သတ်မှတ်ရမည်ဟုသည် အချက်အား ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဥပဒေထဲတွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) ကလေးအဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်

ဤဥပဒေတွင် ကလေးဆိုသည်မှာ အသက်(၁၄)နှစ်ပြည့်ပြီး (၁၆)နှစ်မပြည့်သေးသူ၊ လူရွယ်ဆိုသည်မှာ အသက်(၁၆)နှစ်ပြည့်ပြီး (၁၈)နှစ်မပြည့်သေးသူဟု အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ဥပဒေပါရည်ရွယ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ပြဿနာအကြောင်း အရာမရှိသော်လည်း နောင်တစ်ချိန် ဥပဒေအား ပြန်လည်ပြင်ဆင်သည့်အခါ ကလေး အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက် အမျိုးမျိုးကြောင့် အကာကွယ်ပေးမှုတွင် ကွာဟချက် မဖြစ်စေရေး အထူးသဖြင့် ပြင်ဆင် ထားသည့် ကလေးသူငယ် ဥပဒေအပါအဝင် အခြားသက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုမည်ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) ပညာသင်နှင့် သက်မွေးပညာသင်ယူခြင်း

၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ၌ပညာသင်နှင့် သက်မွေးပညာသင်ယူခြင်း ဆိုင်ရာ အနိမ့်ဆုံးအသက်အား (၁၄)နှစ်သို့ တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ကလေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်စေရန် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ပြဋ္ဌာန်းပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

(ဃ) အလုပ်ချိန်နာရီ

အသက်(၁၆)နှစ်နှင့် (၁၈)နှစ်အကြားရှိသည့် လူရွယ်များ၏ အလုပ်ချိန်နာရီများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လူကြီးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်လက်မှတ် ရရှိ ထားသူများအနေဖြင့် လူကြီးအလုပ်ချိန်နာရီအတိုင်း လုပ်ကိုင်နိုင်ပါသည် (ပုဒ်မ၇၈(၁))။ သို့ရာတွင် လူကြီးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံ ချက်လက်မှတ်ရရှိ ထားခြင်းမရှိသည့် လူရွယ်များအနေဖြင့် ပုဒ်မ(၇၉)တွင် အသက်(၁၄)နှစ်နှင့် (၁၆)နှစ် အကြားရှိသည့် ကလေးများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ချိန်နာရီ အတိုင်းသာလုပ် ကိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား ရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများအရ အသက်(၁၅) နှစ်အထက် လူရွယ်များအား လူကြီးအလုပ် ချိန်အတိုင်း လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုထားပါသည်။ အဆိုပါပုဒ်မ၏ ပုဒ်မခွဲ(၄)အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ကလေးတစ်ဦးသည် တစ်နေ့ထဲ၌ အခြားစက်ရုံတစ်ခုခု၌ လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်း ရှိမရှိ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရမည့် နည်းလမ်းများ ဖော်ထုတ်ချမှတ်ပေးရန် လိုအပ်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် အလုပ်ရှင်အတွက် တာဝန်တစ်ရပ် ပိုလာမည် ဖြစ်ပါသည်။

(င) ညဘက်အလုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်နှင့်မူ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီက ၁၉၂၁ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၆) ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့်၎င်း၏ တိုက်ရိုက် မေတ္တာရပ်ခံချက်၌ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ပုဒ်မ ၇၉(၁)တွင် ညဘက် အချိန်၌ ကလေးများ အလုပ်လုပ်ခြင်းအား တားမြစ်

ထားကြောင်း၊ သို့ရာတွင် အဆိုပါ ဥပဒေအရ ကလေးဆိုသည့် စကားရပ်မှာ အသက်(၁၅)အောက် ရှိနေသူများကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ပါ၍ အသက် (၁၅)နှစ်မှ (၁၈)နှစ်အတွင်း ရှိနေသူ များသည် လူကြီးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်ရရှိထားပါက ညဘက် လုပ်ကိုင်နိုင်သည် အဓိပ္ပါယ်ရှိနေကြောင်း အစိုးရအနေဖြင့် ရည်ညွှန်း နေသကဲ့သို့ ဖြစ်နေကြောင်း၊ ထိုသို့ဖြစ်နေမှုအပေါ် စိုးရိမ်သောက ရောက်ရ ကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ပြဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာ ကျင့်သုံးခြင်း ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီက မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်ခံ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၆)၊ စာပိုဒ်၂(၁)တွင် အသက်(၁၈) နှစ် အောက် ကလေးငယ်များအား ညဘက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားချက်နှင့်အညီ အလုပ်ရုံများဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၇၉(၁)အား မကြာမီကာလအတွင်း ပြင်ဆင်ပေးနိုင်မည်ဟု အခိုင်အမာ မျှော်လင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ၂၀၁၆ခုနှစ်၊အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်ရာတွင် ညဘက်အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အသက်(၁၄)နှစ်မှ(၁၆)နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးနှင့် အသက်(၁၆) နှစ်မှ(၁၈)နှစ် အတွင်းရှိ လူရွယ်များ အနေဖြင့် လူကြီးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ထောက်ခံချက် ရရှိထားခြင်း မရှိပါက လုပ်ကိုင်ခွင့်မရှိကြောင်း တားမြစ်ထား ပါသည် (ပုဒ်မ၇၈(၃))။ သို့ပါ၍ ညဘက် အလုပ်အား အသက် (၁၈)နှစ်အောက် လူရွယ်များအား လုပ်ကိုင်စေခြင်းတားမြစ်ရန် တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

(စ) အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းများအား သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ခြင်း

၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့်အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၌ (ပုဒ်မ၂၅) အန္တရာယ်ရှိသည့် စက်ပစ္စည်း များအား အသက်(၁၄)နှစ်မှ(၁၈)နှစ်အကြားရှိ လူငယ်များအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို လည်းကောင်း၊ ကလေးငယ်များအား ဝါဖတ်စက်လည်နေသော အလုပ်ရုံ၏ အစိတ် အပိုင်းတစ်ခုခုတွင် (ပုဒ်မ၂၉)တွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ဘေးအန္တရာယ် ရှိစေသောကျန်းမာရေးထိခိုက်စေ သော ပညာသင်ကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေသောစာရိတ္တနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက် စေနိုင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်အလုပ်များ ကို လုပ်ကိုင်ခြင်းမှသော်လည်းကောင်း တားမြစ်ထားပါသည် (ပုဒ်မ ၇၅(က))။ အဆိုပါ အလုပ်များ သည် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များဖြစ်သောကြောင့် တားမြစ်သင့် သော်လည်း အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များအဖြစ် ကလေးများအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်း အား တားမြစ်သင့်သည့် အလုပ်များမှာ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသလောက် အပေါ်တွင်သာ ကန့်သတ်ထားရှိရမည် မဟုတ်ဘဲ အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)နှင့် (၁၈၂)တို့တွင် ပြဌာန်း သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်း တားမြစ်ကန့်သတ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အသစ်ရေးဆွဲ ဖော်ထုတ်ပြီး အတည်ပြု ထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်များစာရင်းအား စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများ တွင် စစ်ဆေး စည်းကြပ်နိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဆ) မှတ်ပုံတင် စာအုပ်ထားရှိခြင်း

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် သင့်တော်သည့်ပြဌာန်းချက် ရှိသော်လည်း (ပုဒ်မ(၈၁)) အဆိုပါ ပြဌာန်းချက်သည် အသက်(၁၄)နှစ်နှင့်(၁၆)နှစ်အကြားရှိ ကလေးများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါ သည်(ပုဒ်မ၂(က))။ အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအားလုံး အကျုံးဝင်စေရန် ပြဌာန်းချက် အား ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။

(ဇ) **အပြစ်ဒဏ်**

အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များတွင် ကလေးများအား ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တားမြစ်ချက် အား ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုများအား ရာဇသတ်ကြီးဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ကျခံစေသင့် ကြောင်း တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

(၃. ၄) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (ဥပဒေအမှတ်၅၉)၊ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်

၂၀၁၆ခုနှစ်တွင်ပြင်ဆင်သည့် ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေသည် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများသာ အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ ဥပဒေတွင် ကလေး အလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ပြဌာန်းခြင်းမရှိသဖြင့် ထပ်မံပြင်ဆင်ပေးရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေပြင်ဆင်ရန်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ပြဿနာအကြောင်း အရာများ၊ ကွာဟချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များအပေါ် အကျဉ်းချုပ်အား အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်-

(က) **အကျုံးဝင်မှုအဝန်းအဝိုင်း**

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေအရ လမ်ဘေးပုံကျဆိုင်၊ အခါအားလျော်စွာ ပြုလုပ်သော အများပြည်သူဆိုင်ရာ ပြပွဲများ၌ရောင်းချသောဆိုင်၊ ယာယီမျှသာ ကျင်းပသောပွဲများတွင် တည်ခင်းသည့် အများပျော်ရွှင်ရေး အလုပ်ဌာန၊ဆိုင် ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင် အချို့သည် အကျုံးဝင်မှု ရှိမနေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (ပုဒ်မ-၃၄)။ ဤအချက်ကြောင့် ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် ဤအက်ဥပဒေ အရရရှိမည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိနိုင်ခြင်းမရှိတော့ပါ။ အဆိုပါပြဿနာအား ဖြေရှင်းနိုင်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေပါ အလုပ်လုပ်ကိုင် ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက် ဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်တွင် လူငယ်များ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အလုပ်သည် လုပ်ငန်းခွင် ဘောင်ကျော်လွန်နေသည်ဖြစ်စေ၊ အဆိုပါ ဥပဒေများဖြင့် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအတွင်းကျရောက်နေခြင်း မရှိသည်ဖြစ်စေ၊ အကျုံးဝင်စေရန် ပြင်ဆင် ထည့်သွင်းသတ်မှတ် ပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားတွင် အကျုံးဝင်နေသည့် ကလေးသူငယ် များ၏ အခြေအနေအား ဖြေရှင်း နိုင်စေရန် သီးခြားနည်းဥပဒ ပြဌာန်းပေးခြင်းသို့မဟုတ် အခြားသင့်တော်သည့် နည်းလမ်း တစ်ခုခုကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

(ခ) **အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့်အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်**

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန် စံနှုန်းများ နှင့် အညီ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများတွင် အသက် (၁၄)နှစ်အောက် ကလေးများအား အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။

(ဂ) **ပညာသင်နှင့် အသက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း**

အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ကလေးများ၏ အကာ ကွယ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် စံချိန် စံနှုန်းများ ကို သတ်မှတ်ပေးမည့် ပြဌာန်းချက်များအား ဤဥပဒေ ထဲတွင် ထည့်သွင်း ရေးဆွဲပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဃ) **အလုပ်ချိန်နာရီ**

တာဝန်ခံဆရာဝန်၏အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း လက်မှတ်ရရှိထားသည့် အသက် (၁၄)နှစ် ပြည့်ပြီး အသက်(၁၆)နှစ်မပြည့်သေးသူများအနေဖြင့် တစ်ရက်လျှင် (၄)နာရီ အလုပ်လုပ်ခွင့် ရှိပါသည်(ပုဒ်မ(က))။ အသက်(၁၆)နှစ်ပြည့်ပြီးသူများ အနေဖြင့် လူကြီး အလုပ်ချိန်အတိုင်း လုပ်ကိုင်နိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများအရ အသက်(၁၅)နှစ်နှင့် အထက် ရှိသူများအနေဖြင့် လူကြီး အလုပ်ချိန်အတိုင်း လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်ရှိ သော်လည်း တစ်နေ့တာ တွင်း လုံလောက်သည့် အနားယူမှုနှင့် အားလပ်ချိန်များရရှိစေရန် အချိန်ပိုနှင့် ညဘက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအား တင်းကြပ်စွာတားမြစ်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာန များ အက်ဥပဒေအရ အသက် (၁၆)နှစ် အထက်ရှိသည့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အချိန်ပိုနှင့် ညဘက်အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုထားသဖြင့် အဆိုပါပြဋ္ဌာန်း ချက်အား ပြင်ဆင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(င) အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းများအား သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ခြင်း

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေအရအသက်(၁၈)နှစ် အောက် လူငယ် အလုပ် သမားများအား အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အား လုပ်ကိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်၌ လုပ်ကိုင်ခြင်းများကို တားမြစ်ထားပါသည်(ပုဒ်မ ၁၄(ဃ))။ မကြာသေးမီကမှ အတည်ပြုခဲ့သည့် အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများတွင် စစ်ဆေးစည်းကြပ်နိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဆ) မှတ်ပုံတင်စာအုပ်ထားရှိခြင်း

အလုပ်ရှင်က ၎င်းခန့်အပ်ထားသည့် သို့မဟုတ် ၎င်းအတွက် အလုပ်လုပ်စေသည့် အလုပ် သမားများ၏ အမည်၊အသက် သို့မဟုတ် မွေးနေ့ ဖြစ်နိုင်ပါက တရားဝင် အထောက်အထားဖြင့်၊ (၁၈)နှစ်အောက်အလုပ်သမားစာရင်း အစရှိသည်တို့ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြ ပါရှိသည့် မှတ်တမ်း သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းများ ပြုလုပ်ထားရှိရန် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်အား ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။

(ဇ) စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်း

အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တားမြစ်ခြင်း၊ ပပျောက်သွားစေရေး ဆောင်ရွက်ခြင်း ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုများအား ရာဇသတ်ကြီး ဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ကျခံစေသင့်ကြောင်း တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

(၃. ၅) ၂၀၁၄ခုနှစ်၊အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် (၄၁/ ၂၀၁၄) (ပြင်ဆင်ရန်)

အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေအနေဖြင့် ပြည်သူ့နီတိ၊ဒီမိုကရေစီကျင့်စဉ်နှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများဖြင့် ဥပဒေကိုလေးစားလိုက်နာသော နိုင်ငံသားများဖြစ်လာစေရေးအတွက် လေ့ကျင့်ပြုစု ပျိုးထောင်ပေးရန်၊ပြည်ထောင်စု စိတ်ဓါတ်ဖွံ့ဖြိုးပြီး တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ ဘာသာစကား၊ စာပေ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အနုပညာ၊ရိုးရာဓလေ့ သမိုင်းအမွေအနှစ်နှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်တို့ကို တန်ဖိုးထား၍ ထိမ်းသိမ်း မြှင့်တင်နိုင်ပြီး ယင်းတို့ကို လက်ဆင့်ကမ်းနိုင်သည့် နိုင်ငံသားများဖြစ်လာစေရန်၊ ပညာအခြေပြု လူမှုစီးပွား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် လိုအပ်သော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို လေ့ကျင့်ပြုစုပျိုးထောင် ပေးရန်၊နိုင်ငံတကာ အဆင့်မီပညာရပ်ဆိုင်ရာ

ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းများ ဖန်တီးပေးရန်နှင့် သတင်းအချက် အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာ များကို ထိရောက်စွာအသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် သင်ကြားရေး၊သင်ယူရေး၊ သုတေသနနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ၏ အရည်အသွေးမြင့်မားလာစေရန်တို့အပေါ် ရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ထားပါသည် (ပုဒ်မ၃(ခ)မှ(င))။

အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေအနေဖြင့် အခမဲ့မသင်မနေရ ပညာရေးအား အသက်(၁၄)အရွယ် ကလေးများ အထိ ရရှိစေရေးတိုးချဲ့သွားရန် ရည်မှန်းချက် ချမှတ်ထားပါသည်(အခန်း(၅))။သို့ပါ၍ မသင်မနေရ ပညာရေးပြီး ဆုံးသည့် အသက်အရွယ်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ် ချက်တို့ ကိုက်ညီမှု ရှိနေစေရေး ဆောင်ရွက်ထားရန် လွန်စွာအရေးကြီးပါသည်။ လက်ရှိတည်ဆဲ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများပါ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်အား (၁၃)နှစ်မှ (၁၄)နှစ် သို့ အမြန်ဆုံးပြင်ဆင်ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ပေးရန် လိုပါသည်။

(၃. ၆) ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊အခြေခံပညာရေးဥပဒေ၊ ဒုတိယမူကြမ်း(၂၀၁၄)၊

(ဤဥပဒေအား အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ၏ နည်းဥပဒေအဖြစ်ပေါင်းစည်း မည်ဖြစ်ပါသည်။)

အခြေခံပညာရေးဥပဒေမူကြမ်းအရ အလယ်တန်းသည် (၆)တန်းမှ (၉)တန်းအထိ (အသက်(၁၀)နှစ် မှ (၁၄)နှစ်အထိ)ဖြစ်သဖြင့် အခမဲ့မသင်မနေရ ပညာရေးအား အလယ်တန်းအဆင့် (အသက်(၁၄))အထိ တိုးချဲ့သွားရန် ရည်မှန်းထားသည့် အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီမှု ရှိနေပါသည်။သို့ပါ၍ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် တိုက်တွန်းချက်အတိုင်း မသင်မ နေရ ပညာရေးပြီးဆုံးသည့် အသက်အရွယ်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ် ချက်တို့ ကိုက်ညီမှု ရှိနေစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးပါရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၃. ၇) ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ နည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍ ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်း

(ဤဥပဒေသည် အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ၏ နည်းဥပဒေဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။)

လက်ရှိတွင် နည်းပညာ၊သက်မွေးပညာနှင့်လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေအနေဖြင့် မူကြမ်း ရေးဆွဲနေဆဲအဆင့်၌သာရှိနေပြီး လက်တွေ့လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရှိသည့် အလုပ်သမားများ ဖြစ်လာစေရေး လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်၊ တစ်ဦးခြင်းစီ၏ ဝင်ငွေနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု တိုးမြင့် လာစေရန်ဆိုသည့် ရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ထားပါသည် (ပုဒ်မ၃(က)နှင့် (င))။အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ ပြဌာန်းချက်များအား နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ပါရှိသင့်ပါသည်-

(က) အကယ်၍ သင်တန်းကျောင်းများမှ ကျောင်းသားများအား လုပ်ငန်းဌာနများသို့ ပညာသင် စေလွှတ်ခဲ့မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေနှင့် နည်းပညာ၊ သက်မွေး ပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေတို့အကြား အလုပ်လုပ်ကိုင် ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ်ချက်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ ကလေးငယ်များအား လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းဆက်ဆံခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဆက်သွယ်ချက်အားပေးစွမ်းမည့် ပြဌာန်းချက် တစ်ရပ်အား သီးသီးသန့်သန့် တိတိကျကျ ထည့်သွင်းပြဌာန်းပေး ရန်၊

(ခ) အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင် ပြဌာန်းထားသည့် သတ်မှတ်ချက်များ၊ ဆောင်ရွက်ရမည့် အချက်များနှင့်အညီ အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးငယ်များ အတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း

ရေးဆွဲရန်လိုကြောင်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် သင်ရိုး ညွှန်းတမ်း စံသတ်မှတ်ခြင်း အခန်း(၇)တွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း ပေးရန်၊

(ဂ) နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်း၊ အခန်း(၄)အရ ဖွဲ့စည်းမည့်နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးကောင်စီ အပေါ် ကလေးများလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ၏ အခြေအနေများ၊ ကလေးများအပေါ် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်နိုင်ခွင့် တာဝန်နှင့်အခွင့်အာဏာများ အပ်နှင်းထားရန်၊

(ဃ) သင်တန်းကျောင်းများ အနေဖြင့် ကလေးများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မှတ်ပုံတင်စာအုပ် ထားရှိရန်၊ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြည့်ရှုစစ်ဆေး နိုင်ရေး ပြင်ဆင် ထားရှိရန် တာဝန်ရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်ထည့်သွင်းပေးရန်၊

(င) အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာထမ်းများအား မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ကလေးများရှိနေသည့် သင်တန်းကျောင်းများကို စစ်ဆေးနိုင်ခွင့် အာဏာအပ်နှင်းထား ရန်။

(၃. ၈) ၁၉၃၄ခုနှစ်၊ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ အက်ဥပဒေ(အသစ်ပြန်လည်ရေးဆွဲပြီး ဖျက်သိမ်းရန်)၊ ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများအလုပ်စီစဉ်ရေး အက်ဥပဒေ(ဖျက်သိမ်းရန်)

၁၉၃၄ခုနှစ်၊ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ အက်ဥပဒေနှင့် ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမား များ အလုပ်စီစဉ်ရေးအက်ဥပဒေတို့တွင် ကလေး၊လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်း ချက်များ ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။ သို့ပါ၍ အဆိုပါဥပဒေများ၌ လိုအပ်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်း ပေးရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၃. ၉) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ရေနံမြေ(အလုပ်သမားနှင့်သက်သာချောင်ချိရေး)အက်ဥပဒေ၊ (ပြင်ဆင်ရန်)

၁၉၅၁ခုနှစ်၊ရေနံမြေအက်ဥပဒေတွင် ကလေး၊လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကလေးများအား လုပ်ကိုင်စေခြင်း(အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက် နှင့် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်လက်မှတ်)၊အလုပ်ချိန်၊ ကလေးနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား မှတ်ပုံတင်ရေးသွင်းထားခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင် ရေနံမြေအက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အနိမ့်ဆုံး ဆောင်ရွက်ပေးရမည့် တိုက်တွန်းချက်များ အား အကျဉ်းချုပ်တင်ပြထားပါသည်-

(က) **အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်**

ရေနံမြေတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အား အသက်(၁၃)နှစ်မှ အသက်(၁၄)နှစ်အထိ မြှင့်တင်သတ်မှတ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) **အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်လက်မှတ်၊ အလုပ်ချိန်၊ ညဘက် အလုပ်နှင့် အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်**

ရေနံမြေအက်ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်အသက်(၁၃)နှစ်အထက်ရှိသည့် ကလေးငယ်များအတွက် မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ထံမှ အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်လက်မှတ်ရယူထားရမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးများအနေဖြင့် အဆိုပါ ထောက်ခံချက်လက်မှတ်အား အလုပ်လုပ်နေချိန်အတွင်း ဆောင်ထားရမည် ဖြစ်ပါ သည် (ပုဒ်မ(၅၃))။အသက် (၁၅) နှစ်အထက် ကလေးငယ်များအတွက်မူ မှတ်ပုံတင် ဆရာဝန်အနေဖြင့် လူကြီးတစ်ယောက် ကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက် လက်မှတ်ထုတ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည် (ပုဒ်မ(၅၄)(ခ))။ ပထမဆုံး အနေဖြင့် ပေါ့ပါးသည့် အလုပ်မှလွဲ၍ အသက် (၁၄)နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအား မည်သည့်ထောက်ခံချက်ရှိထားသည် ဖြစ်စေ ရေနံမြေတွင် လုပ်ကိုင်ခွင့် မပြုရန်၊ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် အသက်(၁၅)နှစ်အထက် ကလေးငယ်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ရေနံမြေတွင် လုပ်ကိုင်ရမည့် သို့မဟုတ် တားမြစ်ရမည့် (ဆိုလိုသည်မှာ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်)အလုပ်ချိန်၊ အလုပ်အမျိုးအစားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးနည်း ဥပဒေ များ ပြဋ္ဌာန်းထားပေးရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ချိန်၊ ညဘက်အလုပ်နှင့် အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၌ တင်ပြခဲ့သည့် အကြံပြုချက်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးပါရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(ဂ) ပြစ်ဒဏ်

အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များတွင် ကလေးငယ်များအား ခိုင်းစေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တားမြစ်များအပေါ် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုများအား ရာဇသတ်ကြီးဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ် ကျခံစေသင့်ကြောင်း တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၃. ၁၀) ၁၉၅၄ခုနှစ်မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ်ရေကြောင်း(ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေ နှင့် ၁၉၅၄ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ် ရေကြောင်း(ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်စီဥပဒေအမှတ် ၄/၉၉)

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်း ရေးသားပြုစုနေချိန်အထိ စာတမ်းရှင်အနေဖြင့် အင်္ဂလိပ် ဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသည့် ၁၉၅၄ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ်ရေကြောင်း (ကုန်သည် သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေကိုသာ ရရှိထားပါသည်။ သို့ပါ၍ အသေးစိတ် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ သို့ရာတွင် သေချာသည့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်တစ်ရပ်မှာ သင်္ဘောသားများသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများမှ တိုက်ရိုက် သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်သော်လည်းကောင်း အကျုံးဝင်မှုရှိမနေခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါ၍ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ်ရေကြောင်း (ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေနှင့် ၎င်း၏ပြင်ဆင်ချက်များတွင် သင်္ဘောသားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး သင့်တော် ကောင်းမွန်သည့် နည်းဥပဒေ၊ စံချိန်စံနှုန်းများ ပါဝင်ခြင်းမရှိပါက အဆိုပါအချက်များ ပါဝင်လာစေရန် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းများအား ဦးစားပေး လုပ်ဆောင် သွားမည် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ၏ အကျုံးဝင်မှုတွင် သင်္ဘောသားများ ပါဝင်လာသည်အထိ တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်သွားမည် စသည်ဖြင့် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ၁၉၃၂ခုနှစ်၌ အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည့် ၁၉၂၆ခုနှစ်၊သင်္ဘောသားများသဘောတူ စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၂၂) အပေါ် ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင်ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် တိုက်ရိုက် မေတ္တာရပ်ခံချက်တွင် သဘောထားမှတ်ချက် တစ်ချို့ပြုထားပါသည်။

(၃. ၁၁) မြန်မာပင်လယ်ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေ (နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေ အမှတ် ၉/၉၀)

မြန်မာပင်လယ်ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေသည် အဓိကအားဖြင့် ကမ်းနီးကမ်းဝေး ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ သာမန် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ပင်လယ်ထွက်ပစ္စည်းများစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်း၊ အပျော်တမ်းငါးဖမ်းလုပ်ငန်း တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ထုတ်ပြန်သတ်မှတ်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ့ ပင်လယ်ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေသည် အလုပ်သမားရေးရာနှင့် ဆက်စပ်မှု မရှိသလောက် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပုဒ်မ၃၁(င)၌ရေယဉ်မှူးသည် ရေယဉ်ပေါ်တွင် လိုက်ပါလာကြသည့် စစ်ဆေးရေးမှူး၊ သုတေသနပြုသူ၊ လေ့လာသူများနှင့် သင်တန်းသားများ၏ အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အတွက် တာဝန်ယူရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်။ငါးဖမ်းသမားများသည် တိုက်ရိုက်သော် လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအများစုတွင် အကျုံးဝင် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိခြင်းကြောင့် မြန်မာပင်လယ် ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေအား ပြင်ဆင်ပေးခြင်းကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်သွားမည် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများ၏ အကျုံးဝင်မှုတွင် ငါးဖမ်းသမားများ ပါဝင်လာ သည်အထိ တိုးချဲ့ လုပ်ဆောင်သွားမည် စသည်ဖြင့် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၃. ၁၂) ၁၉၉၄ခုနှစ်မြန်မာ့သတ္တုတွင်းဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၈/၉၄)

အစိုးရ၏ဓါတ်သတ္တု သယံဇာတရေးရာမူဝါဒကို အကောင်အထည် ဖော်ရန်၊ ပြည်တွင်း လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းရန်နှင့် ပြည်ပပို့ကုန် တိုးမြှင့်ရန် သို့မဟုတ် ဓါတ်သတ္တု သယံဇာတ ပစ္စည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြည်တွင်းရင်းနှီးမြှပ်နှံမှုနှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှပ်နှံမှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် လာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မြန်မာ့သတ္တုတွင်းဥပဒေအား ပြဋ္ဌာန်းပေးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည် (ပုဒ်မ၃(က)မှ (ဂ)အထိ)။ မြန်မာ့သတ္တုတွင်းဥပဒေသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အား ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးရန် ရည်ရွယ်ထား သော်လည်း (ပုဒ်မ၃(စ)) သတ္တုတွင်းများရှိ အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းမရှိပါ။ ပုဒ်မ၂၆(ခ)တွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်သည် သတ္တုတွင်း၌ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုမှ ကာကွယ်ရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ စည်းကမ်းထိမ်းသိမ်းရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အပေါ်ကြည့်ရှု စစ်ဆေးရမည် ဆိုသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အပါအဝင် အလုပ်သမား ရေးရာနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အနည်းသာပါရှိပါသည်။သို့ရာတွင် အဆိုပါဥပဒေ၌ စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ် အနေဖြင့် စစ်ဆေး ကြည့်ရှုရမည့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နည်းဥပဒေ၊ စံချိန်စံနှုန်းများ ပြဋ္ဌာန်းပေးထား ခြင်းမရှိပါ။ ထိုသို့ဖြစ်နေရခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ၎င်း၏ ပုဒ်မ၂၂(ဃ)[၅၁] အရဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေအား သတ္တုတွင်းများအထိ အကျုံးဝင်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေး၍ ရနိုင်သည်ဟု ယူဆရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါ၍ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်သည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအား သတ္တုတွင်းများ ၌လည်း ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကလေးငယ်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပုဒ်မ(၃)တွင် ကလေးဆိုသည်မှာ အသက်(၁၅)နှစ်မပြည့်သေး သူဖြစ်ပြီး ပုဒ်မ(၂၆)(၁)အရ မြေအောက် သတ္တုတွင်းများ ၌ကလေးငယ်များ လုပ်ကိုင်ခွင့်အား တားမြစ်ထားပါသည်။ ပုဒ်မ၂၆(က)အရ အသက်(၁၈)နှစ်အောက်မည်သူမျှ တာဝန်ခံဆရာဝန်က ထုတ်ပေးသည့် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်းလက်မှတ် မရှိဘဲ၊အဆိုပါလက်မှတ်အား အလုပ်ချိန် တွင် ဆောင်ထားခြင်း မရှိလျှင် သတ္တုတွင်း၏ မည်သည့်နေရာတွင်မှ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် မပြုရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင်

[၅၁]စက်မှုလက်မှုအလုပ်ဌာနဆိုသည်မှာ သတ္တုတွင်းသို့မဟုတ် ရေနံမြေအစရှိသည့်

သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းအတွင်း မြေအောက်၌လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် လွန်စွာ သိသာထင်ရှားသည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ဖြစ် အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ကလေးများ လုပ်ကိုင်ခြင်း အား တားမြစ်ရမည့် အလုပ်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း လက်မှတ် တစ်ခု ရယူထားခြင်းအပေါ် ခြွင်းချက်ထားပြီး အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ကလေးများ လုပ်ကိုင်ခြင်းအား ခွင့်ပြုပေးခြင်းသည် လွန်စွာပြဿနာ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ဖွယ်ရှိနေပါသည်။ သို့ပါ၍ အဆိုပါပြဌာန်းချက်အား အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံနှုန်းများပါ လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေပါ အလုပ်ချိန်၊ ညဘက် အလုပ်၊ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်၊ မှတ်ပုံတင် စာအုပ်ထားရှိခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တင်ပြထားခဲ့သည့် အကြံပြုချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက် ပေးရန် မြန်မာ့သတ္တုတွင်း ဥပဒေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၃. ၁၃) ၂၀၀၅ခုနှစ်၊လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ၊ နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာ ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ် ၅/၂၀၀၅

၂၀၀၅ခုနှစ်၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေသည် မြန်မာလူမျိုးတို့၏ တန်ဖိုးထား စောင့်ရှောက်အပ်သော အမျိုးဂုဏ်၊ဇာတိဂုဏ်ကို ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည့် လူကုန်ကူးမှုများအား အမျိုးသားရေး တာဝန်တစ်ရပ် အဖြစ်တားဆီးကာကွယ်နှိမ်နင်းမည်ဟု ကြေညာထားပါသည် (ပုဒ်မ၄(က))။ ဥပဒေသည် ထပ်မံ၍ လူကုန်ကူးမှုများအား တားဆီးကာကွယ်ရာတွင် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များအတွက် အထူးအလေးဂရုပြု မည်ဖြစ်ကြောင်း (ပုဒ်မ၄(ခ))၊ လူကုန် ကူးခံခဲ့ရသည့် အမျိုးသမီးများ၊ကလေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအပေါ် အထူး အလေးအထား စောင့်ရှောက်မှုပေးသွား မည်ဖြစ်ကြောင်း(အခန်း၅)၊ အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ်များအား လူကုန်ကူးမှု ကျူးလွန်သူများကို ပိုမိုကြီးလေးသည့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်မည် ဖြစ်ကြောင်း(ပုဒ်မ၂၄)ကို အတိအလင်း ကြေညာထားပါသည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် မြန်မာလူမျိုးများ လူကုန်ကူးခံရသည့် ဖြစ်ရပ်များ များပြားစွာ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေများရှိနေခြင်းကြောင့် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေသည် ကြိုဆိုရမည့်၊ ချီးကျူးဂုဏ်ပြုရမည့် ဥပဒေတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်အား ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကလေးများအပေါ် လူကုန် ကူးများအား ထိရောက်စွာ ပပျောက်သွားစေရန် အချို့သော ပြင်ဆင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

(က) လူကုန်ကူးခြင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်

အထူးသဖြင့် ခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်ပါ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊ အဓမ္မ လုပ်ဆောင်ပေးစေခြင်း၊ ကျွန်ပြုခြင်း၊ ကျွန်အဖြစ်ထားရှိခြင်း၊ အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်း ဆိုသည့် စကားရပ်များပါဝင်လျက် လူကုန်ကူးမှုတာဆီး ကာကွယ်ရေးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၃)ပါ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် နောက်တစ်ဆင့်အနေဖြင့် လူကုန်ကူးမှုတာဆီး ကာကွယ်ရေး ဥပဒေ၌ အကြွေးဖြင့် သိမ်းယူခြင်းအား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ် ထည့်သွင်းပြဌာန်းပေးသင့် (ရှင်းလင်းချက်(၃)) ကြောင်းဖေါ်ပြအပ်ပါသည်။ ဥပဒေအနေဖြင့်လည်း လူကုန် ကူးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပါက ယောက်ျားလေး၊ မိန်းခလေး (၂)မျိုးလုံးအား အကာ ကွယ်ပေး သင့်ကြောင်းကိုလည်း ထောက်ပြလိုပါသည်။ ထိုအကြောင်းအရာ အား သူဘာသာဖြစ်လာ မည်ဟုယူဆမထားသင့်ပါ။ အကြောင်းမှာ နိုင်ငံအချို့၏ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေတွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသည့် ယောက်ျား လေးများအတွက် အကျုံးဝင်မှုမရှိပါ။ ဥပမာ တရုပ်နိုင်ငံ ဥပဒေတွင် လူကုန် ကူးခြင်းအား ကလေးနှင့်မိန်းခလေးများကိုသာ ရည်ညွှန်းပြဆိုပါသည် (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ

ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်)။ သို့သော်ငြားလည်း ကလေးငယ်များ အပေါ် လူကုန်ကူးခြင်းအား အောင်မြင်စွာ တားဆီးကာကွယ်ပေး နိုင်ရန်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အားနည်းမှားယွင်းချက် အနည်းငယ်ရှိနေပါသေးပါသည်။ ပထမအချက်မှာ ကလေးငယ်များ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူကုန်ကူးခြင်းအား အမှုတည်ဆောက်ရာတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုသော နည်းများတင်ပြပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း မပါဝင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်မရှိသေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးရေးဥပဒေသည် ကလေးအလုပ်သမား အကြောင်း အရာ အထူးသဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)တွင် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားသည့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအား တိတိကျကျရည်ညွှန်းထားခြင်း မရှိသကဲ့သို့ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ် ထားခြင်း လည်းမရှိခြင်း ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါပြဿနာအား ပို၍ဆိုးသွား စေသည့် အချက်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင်လည်း ထိုနည်း အတိုင်းပင်ဖြစ် နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားအား မည်သည့်အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေတွင် တိတိကျကျ ရည်ညွှန်းထားခြင်း၊ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိသော ကြောင့် ကလေးငယ်များအပေါ် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ရာဇဝတ်မှုအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)နှင့် (၁၃၈)ပါ သတ်မှတ်ချက်များ အတိုင်း အပြည့်အဝ အမှုတည်ဆောက် တရားစွဲ ဆိုနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးရေးဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအရ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ စာချုပ်စာတမ်းများ (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)၊ စာပိုဒ်၃(ဂ)နှင့် (ဃ))တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် မူးယစ် ဆေးဝါးများ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ဆောင် ပေးခြင်း စသည့် တရားမဝင် လုပ်ငန်းများ တွင် ကလေးငယ်များအား အသုံးပြုခြင်း၊ ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ်ကမ်းလှမ်းခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် စုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူ ပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ ရောင်းချ ခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း၊ ငှားရမ်းလိုက်ခြင်း၊ ငှားယူခြင်း၊ ဖွက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံ ထားခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လည်းကောင်း (လူကုန်ကူးမှု တားဆီးရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၃(က))၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်း၏ သဘောသဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေများအရ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တအပေါ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ် (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၂) စာပိုဒ်၃(ဃ)နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)စာပိုဒ်(၃)) များကို ခိုင်းစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လည်းကောင်း ကလေးငယ်များအား လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ရာဇဝတ်ပြစ်မှုအဖြစ် အမှုတည်ဆောက် တရားစွဲဆိုနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။

(ခ) **လူကုန်ကူးခံရသူများအား အကာကွယ်ပေးခြင်း**

လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ အခွင့်အရေး အား ကာကွယ်ပေး ရန်သီးသန့်အခန်းတစ်ခန်း(အခန်း(၅)) ပြဋ္ဌာန်းထားရှိပေးခြင်း သည် ချီးကျူးထိုက်သည့် ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း လက်ရှိတရားစွဲဆို ဆောင်ရွက် သည့် နည်းလမ်းများအတိုင်း လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ဂုဏ်သိက္ခာ၊ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ် စောင့်ရှောက် ပေးခြင်းဖြင့်သာ အကျိုးဝင်မှုအဝန်းအဝိုင်းကို ကန့်သတ် မထားဘဲ လူကုန်ကူးခံရနိုင်ဖွယ် ရှိသူများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ် အကာကွယ် ပေးခြင်း၊ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လူကုန်ကူးခံဖြစ်ရပ် များတွင် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ ပြန်လည် ပေါင်းစည်းပေးခြင်း၊ ပြန်လည် ထူထောင်ပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင် ပေးရမည့် အဆင့်များ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကိုပါ ချမှတ်ခြင်းဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အား ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။ ကလေးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက်မူ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ အစရှိသည့် နိုင်ငံတကာ

အဖွဲ့အစည်းများက ပြုစုထားသည့် အခွင့်အရေးအခြေပြု လမ်းညွှန်ချက်များရှိပါသည်။ အဆိုပါလမ်းညွှန်ချက်များပါ ကောင်းမွန်သည့် စံချိန်စံနှုန်းများကို လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းနိုင်ရေး စဉ်းစားသင့်ကြောင်း တိုက်တွန်း အပ်ပါသည်။

(ဂ) **စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်း**

လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးသူများအား ချမှတ်သည့် ပြစ်ဒဏ်မှာ ပြင်းထန်ပြီး ထိရောက်ဟန့်တားနိုင်မှု ရှိပါသည်(အခန်း(၉))။ သို့ရာတွင် ပြဿနာမှာ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် လက်တွေ့စစ်ဆေး စည်းကြပ်မှုနှင့် အဓိကသက်ဆိုင်နေပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီအနေဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းခလေးငယ်များကို ပြစ်မှတ်ထားသည့် နိုင်ငံတကာ လိင်ကုန်ကူးခြင်းအား တိုက်ဖျက်ခြင်း၊ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လိင်ကုန်ကူး ခံရပြီး ပြန်လည်လွတ်မြောက်သူများအား အကာကွယ်ပေးရန် အစိုးရ၏ ထိရောက် သည့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်ခြင်းများအား အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း ကလေးများ အားရောင်းဝယ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ ဖြားယောင်းခြင်း တို့နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး တာဝန်ရှိ သူများကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် လုံလောက်သည့် ဆောင်ရွက် ချက်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက် ပေးရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်[၁၅၂]။ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ အနေဖြင့် အစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်တွင်း လူကုန် ကူးခံရသူများ အပေါ် တားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း၊ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ဆောင်ရွက်နေလျက်ရှိမှုအပေါ် စိုးရိမ် မိကြောင်း ထုတ်ဖော် ပြောဆိုထားပါသည်[၁၅၃]။

(၃. ၁၄) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ်(၇/၂၀၁၁)

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား အချင်းချင်းအကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လည်းကောင်း ရည်ရွယ်၍ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအား ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်(နိဒါန်း)။ အဆိုပါ ဥပဒေသည် လက်ရှိအခြေ အနေတွင် အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့် ရှိခြင်းကိုသာ သဘောတူခွင့်ပြုပေးထားသဖြင့် (ပုဒ်မ၃(က)) ကလေးငယ်များ၊ လူငယ်အလုပ်သမားများ အပါအဝင် အလုပ်သမားအားလုံး လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့် ရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန် တိုက်တွန်း ထားပါသည်။(ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြားတိုက်တွန်းချက်များအား ထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပါ။)

(၃. ၁၅) အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေ အမှတ် (၅/ ၂၀၁၂)၊

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လည်းကောင်း၊အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့်

---

[၁၅၂]ကုလသမဂ္ဂ၊၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ၊ ရည်ညွှန်း(၁၈)အတိုင်း၊စာပိုဒ်၉၂(ဂ) ။
[၁၅၃]အထက်ပါအတိုင်း၊စာပိုဒ်၉၁(ဂ)။

မြန်ဆန်စွာရရှိခံစားနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအား ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်(နိဒါန်း)။ အဆိုပါဥပဒေတွင် ကလေးငယ်များ၊ လူငယ်အလုပ်သမားများ အပါအဝင် အလုပ်သမားအားလုံး စုပေါင်းတောင်ဆိုနိုင်ခွင့် ရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ (ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အခြားတိုက်တွန်းချက်များအား ထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပါ။)

(၃. ၁၆) ၁၉၃၆ခုနှစ်၊လုပ်ခပေးရေးအက်ဥပဒေ

လုပ်ခပေးရေးအက်ဥပဒေအား စက်ရုံ၊အလုပ်ရုံများ၊မီးရထားလုပ်ငန်း (သမ္မတအနေဖြင့် ထပ်မံ တိုးချဲ့နိုင်)၊ စက်မှုလက်မှုအလုပ်ဌာန[၁၅၄]စသည့် လုပ်ငန်းဌာနများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ် သမားများ၏ လုပ်ခ လစာနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စည်းကမ်းသတ်မှတ်ပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည် (နိဒါန်းနှင့် ပုဒ်မ ၁(၄)နှင့်(၅))။ ဥပဒေတွင် အခကြေးငွေပေးရန် အလုပ်ရှင်၏တာဝန်၊အခကြေးငွေ ပေးချေရမည့် ကာလ အပိုင်းအခြား သတ်မှတ်ခြင်း၊ အခကြေး ငွေပေးချိန်ရမည့် အချိန်ကာလ၊ ပေးချေရမည့် အခကြေးငွေ၊ အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း၊ ပြစ်မှုနှင့်ပြစ်ဒဏ်စသည့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများပါဝင်ပါသည်။ လက်ရှိ အချိန်အထိ လုပ်ခပေးရေးအက်ဥပဒေသည် အခကြေးငွေ ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ[၁၅၅] ပါဝင်သည့် အခြား ဥပဒေများထက် အခကြေးငွေအပေါ် ကာကွယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အသေးစိတ်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်သည့် ဥပဒေ တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် လုပ်ခပေးရေး အက်ဥပဒေအား ဖျက်သိမ်းပြီး ဥပဒေအသစ်ဖြင့် အစားထိုးရန် ရည်ရွယ်ထားရှိပုံရ ပါသည်။ လုပ်ခပေးရေး အက်ဥပဒေတွင် အခကြေးငွေကာကွယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသားကျ ပြီးသား စည်းမျဉ်း၊စည်းကမ်းများ အတော်များများပါဝင်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း ၁၉၄၉ခုနှစ်၊ အခကြေး ငွေကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၉၅) အပေါ် အဓိကအခြေခံပြီး အကြံပြုချက်အများအပြား ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီကဒင်း၏ ၂၀၁၂ခုနှစ် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်တွင် လုပ်လစာလျော့နည်းရရှိခြင်းအပါအဝင် ကလေးငယ်များအပေါ် စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်နေမှု ကာလကြာရှည်စွာတည်တံ့နေမှုအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုထားပါသည်။ တည်ဆဲဥပဒေများအနေဖြင့်လည်း ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအပေါ် လုပ်ခလစာလျော့နည်းပေးချေခွင့် သီးခြားခွင့်ပြု ထားခြင်းမရှိ၍ လက်တွေ့ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်နေမှုကြောင့် ပြဿနာပေါ်ပေါက်လာပုံ ရပါသည်။ သို့ပါ၍ လုပ်အားခလျော့ချရရှိနေသူများဖြစ်သည့် ကလေးငယ်များ၊ လူငယ်အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ဥပဒေအကာကွယ်နှင့် ပြန်လည် ကုစားအရေးယူ ဖြေရှင်းပေးမှု ရယူလာနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမားတိုင်းသည် တူညီသည့် အလုပ်ပမာဏအတွက် တူညီသည့် လုပ်အားခရရှိစေရေး မူအား ဥပဒေထဲ၌ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးရန် တိုက်တွန်းအကြံပြုထားခဲ့ပါသည်။

(၃. ၁၇) ၂၀၁၃ခုနှစ်၊အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၇/၂၀၁၃)

၁၉၄၉ခုနှစ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအက်ဥပဒေနှင့် ၁၉၄၈ခုနှစ် လယ်ယာအလုပ်သမား အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အက်ဥပဒေတို့အား ပယ်ဖျက်ပြီး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအား ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ခြင်း

[၁၅၄]အကျုံးဝင်မှုအသေးစိတ်အား ၁၉၅၁ခုနှစ်အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ(၂)နှင့် ဥပဒေမူကြမ်း ပုဒ်မ(၂)တို့တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

[၁၅၅]အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေတို့တွင် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်၊ အချိန်ပို အခကြေးငွေတို့သာ ပါဝင်ပါသည်။ ကျန်ဥပဒေများတွင် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်သာ ပါဝင်ပါသည်။

ဖြစ်ပါသည်[၁၅၆]။ ထိုနှစ်အတွင်းမှာပင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနည်းဥပဒေအား ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေတို့သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်နိုင်ရေး ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ခုအားသတ်မှတ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေတို့အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း အားနည်းချက်များ၊ ပြဿနာများ ကို တွေ့ရှိလာခဲ့ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် ၁၉၇၀ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ပြဌာန်း ချက်အမှတ်(၁၃၁)အပေါ် အဓိက အခြေခံပြီး သဘောထားမှတ်ချက်များ၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ပေးအပ်လျက် ရှိပါသည်။ (ဤလေ့လာ ဆန်းစစ် ချက်စာတမ်းရည်ရွယ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရန် အသေးစိတ်အချက်များအား ထည့်သွင်း ထားခြင်းမရှိပါ။)

ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေ လျှော့ချပေးချေနေမှု အခြေ အနေများ အပေါ် အထက်တွင် တင်ပြထားခဲ့မှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တားဆီးနိုင်မည့် ဆောင်ရွက်ချက် တစ်ခုမှာ ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအောက် လျှော့ချပေးချေမှု မပြုရန် တားမြစ်သည့်ပြဌာန်းချက် တစ်ရပ်အား ဥပဒေထဲတွင် ထည့်သွင်း ပြဌာန်း ပေးရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

(၃. ၁၈) ၁၉၅၁ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ၊ (ဥပဒေအမှတ် (၅၀))၊ ၁၉၅၁ခုနှစ် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ်၆/၂၀၀၆၊၃၀-၅-၂၀၀၆)

၁၉၅၁ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေအား ၁၉၅၁ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ် ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ်၆/၂၀၀၆၊၃၀-၅-၂၀၀၆)ဖြင့် ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေတွင် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးထားပါသည်။ ၁၉၅၄ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြု လက်ခံ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် ၁၉၃၆ခုနှစ် အခကြေးငွေရ အလုပ်ပိတ်ရက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၅၂)အပေါ် လိုက်နာကျင့်သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီအနေဖြင့် ၂၀၁၃ခုနှစ် အစည်းဝေးတွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၄ခုနှစ် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် လေ့လာတွေ့ရှိချက် အစီရင်ခံစာ နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ အနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အား ဥပဒေပါပြဌာန်းအချို့အပေါ် ပြင်ဆင်နိုင်ရေး နည်းပညာရပ် ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ ပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခဲ့ပါသည်[၁၅၇]။ (ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းရည်ရွယ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရန် အသေးစိတ်အချက်များအား ထည့်သွင်း ထားခြင်းမရှိပါ။)

[၁၅၆]ပြဌာန်းချက်၊တိုက်တွန်းချက်များလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ၊ ၁၉၂၈ခုနှစ်၊အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ပြဌာန်းချက်အမှတ်(၂၆)အပေါ် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်အစီရင်ခံစာ၊၂၀၁၂ခုနှစ်၊ကော်မတီအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် ပိုမိုပွင့်လင်းပြီးဒီမိုကရေစီလူဘောင်သို့ ကူးပြောင်းနေလျက်ရှိကြောင်း၊ အစိုးရအနေဖြင့် အဆိုပါအခွင့်အရေးအား အရယူပြီး အနည်းဆုံး အခကြေး ငွေဥပဒေအား ခေတ်မီဥပဒေတစ်ရပ်ဖြစ်ပေါ်လာစေရေး၊ အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံပြီးမှန်ကန်ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စနစ်တစ်ရပ် တည်ထောင်နိုင်ရေး လိုအပ်သည့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ စတင်ဆောင်ရွက်ပေးစေလိုကြောင်း၊သတ်မှတ်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကိုလည်း အချိန်ကာလ အပိုင်းအခြားအလိုက် အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးပြန်လည် သုံးသပ်မည်ဟု အခိုင်အမာ ယုံကြည်ကြောင်း ဖော်ပြထား ပါသည်။

[၁၅၇]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊၁၉၅၁ခုနှစ် ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေး နှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအတိုင်း ကိုက်ညီစွာဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အဆင့်များ၊၂၃-၄-၂၀၁၄၌ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရထံတင်သွင်းသည့် နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းလွှာ။

ဤဥပဒေနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခြုံငုံပြောရပါက အကျုံးဝင်မှု ကန့်သတ်ချက်ရှိနေသည့် ပြဿနာပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤဥပဒေသည် ဤဥပဒေတွင်သတ်မှတ်ထားသည့် ဇယားပါလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအမျိုးအစား သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာနများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် သက်ဆိုင်ရာ အခကြေးငွေဖြင့် ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် အခြေခံလုပ်ခလစာဖြင့် ဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည် (ပုဒ်မ၂(၄)အား ပြင်ဆင်ထားသည့် အတိုင်း)။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် ဤဥပဒေပါ အကျုံးဝင်မှုအား အလုပ်ကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ချက်အားလုံးနှင့် အကျုံးဝင်လာ စေရေးပြင်ဆင်တိုးချဲ့သွားရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းထားပါသည်။

(၃. ၁၉) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ (ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၂၉/၂၀၁၃)

ဤဥပဒေသည် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအပေါ် ရည်ရွယ် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ပြီး အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအား အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရန်(ပုဒ်မ(၃))၊အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများအား လိုအပ်သလို တည်ထောင်ပေးရန် (ပုဒ်မ(၄))၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့များဖွဲ့စည်းရန် (အခန်း(၃))၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ၎င်းတို့ အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက် ပေးရန် (အခန်း(၅))နှင့် အလုပ်သမားများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်ဝင်ကြေးများ (အခန်း(၈))ထည့်ဝင်သွားရန် အစရှိသည်တို့အားပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

သို့ပါ၍ ဤအလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေတွင် လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုသို့ ဝင်ရောက်မည့် ပညာသင်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်အား(၁၄)နှစ် အဖြစ်သတ် မှတ်ထားရှိမည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပေးမည် သို့မဟုတ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၃၈)နှင့် အညီအခြားအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများတွင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်လုပ် ကိုင်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ချိတ်ဆက် သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက် ထည့်သွင်းမည် တစ်ခုခုအား လုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၃. ၂၀) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၁၅/၂၀၁၂)

လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် လွန်ခဲ့သည့် (၃)နှစ်ကျော်ကျော်က လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ အသစ်တစ်ခုအား ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ဩဂုတ်လတွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ဥပဒေအသစ်အနေဖြင့် ၁၉၅၂ခုနှစ်၊ လူမှုဖူလုံရေး (အနိမ့်ဆုံး စံသတ်မှတ်ချက်) ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၀၂)ပါ အကျိုးခံစားခွင့် (၉)မျိုးဖြစ်သည့် ဆေးဝါးကုသမှု အကျိုးခံစားခွင့်၊ နာမကျန်းမှု အကျိုးခံစားခွင့်၊ မီးဖွားခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်၊ လုပ်ခွင့်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု အကျိုးခံ စားခွင့်၊ယာယီနှင့် အမြဲတမ်း မသန်မစွမ်း အကျိုးခံစားခွင့်၊ သက်ပြည့်အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်၊ ကျန်ရစ်သူ အကျိုးခံစားခွင့်၊အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်အပြင် အသစ်ဖြည့်သွင်းသည့် ဖခင်ဖြစ်ခွင့် ဆိုင်ရာအကျိုးခံစားခွင့်၊ အိမ်ယာ အကျိုးခံစားခွင့်တို့အား အကျုံးဝင်အကျိုးခံစားခွင့်များအဖြစ် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားများ အတွက် လူမှုဖူလုံရေး အရ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အသစ်များ ပေးအပ်သွားရန် ရည်ရွယ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ အနေဖြင့် သမားရိုးကျ ကဏ္ဍရှိအသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ်လေးများအထိ အကျုံးဝင်လာစေရန် ရည်ရွယ်ထား သကဲ့သို့ လွန်စွာသေးငယ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ သမားရိုးကျ ကဏ္ဍမဟုတ်သည့် ကဏ္ဍများရှိအသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ်လေးများ(စိုက်ပျိုးရေး၊သမားရိုးကျ မဟုတ်သည့်ကဏ္ဍ၊ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အထိ) အနေဖြင့်လည်း အကျုံးဝင်လုပ်ငန်းများ ဖြစ်လာစေရေး ဆန္ဒအလျောက် အကျုံးဝင်သည့် စနစ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်လာနိုင်

ရန်လည်း တံခါးဖွင့်ပေးထားပါသည်။ သို့သော် သက်ပြည့် အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်၊ မိသားစုထောက်ပံ့မှုအာမခံစနစ်နှင့် အိမ်ယာစီမံကိန်း စသည့် အာမခံစနစ်များကို အကောင်ထည် ဖော်ခြင်းမရှိသေးပါ။

ဥပဒေအသစ်အနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ နောက်ဆုံးပေါ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ တိုက်တွန်းချက်များအပေါ် အသေအချာလေ့လာစစ်ထားမှုများ၊ အခြားနိုင်ငံများ၏ ဥပဒေမူဘောင်များအစရှိသည်တို့ အပေါ်အခြေခံပြီးရေးဆွဲဖော်ထုတ် ထားခြင်းဖြစ် ပါသည်။ သို့ရာတွင် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသစ်နှင့် နည်းဥပဒေ မူကြမ်းတို့ပါ မူအချို့နှင့် ရွေးချယ်နိုင် သည့်သတ်မှတ်ချက် ပုံစံအချို့တို့သည် ၁၉၅၂ခုနှစ်၊လူမှုဖူလုံရေး (အနိမ့်ဆုံး စံသတ်မှတ်ချက်) ဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၁၀၂)ပါ အဓိက ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်သော မိသားစုဝင်များအား ကျန်းမာရေး စောက်ရှောက်မှု ပေးခြင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၏ ပမာဏနှင့် ကာလတို့နှင့် ကွဲလွဲမှု ရှိနေပါသေးသည်။ အဆိုပါ အာမခံစနစ်၏ လွှမ်းခြုံမှုနှင့် ဒီဇိုင်းပုံစံလိုအပ်ချက်များက ကလေးအလုပ်သမား ကာကွယ်တားဆီးရာတွင် လူမှုဖုံလုံရေး ဥပဒေ၏ ထိရောက်နိုင်စွမ်း အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိစေပါသည်။

ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် မိမိဆန္ဒအလျောက် အာမခံထားခွင့် ပြုထားခြင်းသည် လွှမ်းခြုံမှုကို အကန့်အသတ်ရှိစေပြီး ကလေးအလုပ်သမားများကို ထိရောက်စွာကာကွယ်ပေးနိုင်စွမ်းမရှိပါ။ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ မမျှော်လင့်ထားသည့် အကြပ်အတည်းများသည် ကလေးငယ်များအား အလုပ်လုပ်ကိုင်စေရန် တွန်းပို့ရာတွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေခြင်းကြောင့် လူမှုဖူလုံရေးသည် ကလေးအလုပ်သမား မဖြစ်ပေါ်စေရေး ကြိုတင်တားဆီး ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အရေးပါသည့် ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်[၁၅၈]။ လက်ရှိတွင် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိသေးသော လုပ်ငန်းဌာနများနှင့် အစီအစဉ် တကျမရှိသော ကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများကို လွှမ်းခြုံပေးနိုင်ရန် လူမှုဖူလုံရေး အာမခံစနစ်ကို မဖြစ် မနေထားရှိရသည့် အာမခံစနစ်အဖြစ် ပြောင်းလဲကျင့်သုံးသင့်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ (၂၀၁၂ခုနှစ်) မူအားဖြင့် အကျုံးဝင် အလုပ်ဌာများ[၁၅၉]ရှိ အလုပ်သမားများ အားလုံးသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်အမျိုးစား၊ လုပ်ငန်းသဘော သဘာဝ၊ အလုပ်ခန့်ထားသည့်ကာလ၊ အလုပ်အကိုင် အဆင့်အတန်း၊လုပ်ခလစာတို့နှင့် ပတ်သက်ခြင်းမရှိဘဲ ဥပဒေအရ မဖြစ်မနေအာမခံထားရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကြိုတင်မျှော်မှန်းနိုင်သည့် အခက်အခဲများ နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဆန္ဒအလျောက်နှင့် အပြည့်အဝထည့်ဝင်ရသည့် စီမံကိန်းများတွင် အကျုံးဝင်လာမည့် အချို့အလုပ်သမား အမျိုးစားများ အထိ အကျုံးဝင်မှုအား တိုးချဲ့သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်[၁၆၀]။ သို့ပါ၍ အကျုံးမဝင်သည့်အလုပ်ဌာန၊ သမားရိုးကျမဟုတ်သည့်ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများပါဝင်လျက် အလုပ် သမားများအားလုံး အနေဖြင့် ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်စေ မဖြစ်မနေ ဖြစ်စေ အကျုံးဝင်လာစေရန် လူမှုဖူလုံရေး စနစ်အကျုံးဝင်မှုအား တိုးချဲ့သွားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် အခြားနိုင်ငံများတွင် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ကို မိမိဆန္ဒအလျှောက် အာမခံထားရှိ ခွင့်ပြုခြင်းသည် အောင်မြင်မှုမရှိခြင်းကြောင့် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံစနစ်ကို မဝင်မနေရစနစ် အဖြစ်ပြောင်းလဲရန်အ ကြံပြုရခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေအသစ်တွင် ဥပဒေအရမဖြစ်မနေ မှတ်ပုံတင်ရမည့် အလုပ်သမားအမျိုးအစားတွင် အကျုံးဝင်မှုမရှိသည့်အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဆန္ဒအလျောက် မှတ်ပုံတင်ခွင့် ပေးထားသော်လည်း ဆန္ဒအလျောက် အကျုံးဝင်မှတ်ပုံတင်သူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ အတွက် ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထည့်ဝင်ပေးရမည့်

[၁၅၈]အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ် အင်တာနက်စာမျက်နှာ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေးတွင် လေ့လာကြည့်ပါ။http://www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/wdacl/2014/WCMS_245210/lang--en/index.htmတွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှု နိုင်ပါသည်။ ၂၈-၁-၂၀၁၅ တွင်ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုသည်။

[၁၅၉]အကျုံးဝင်အလုပ်ဌာနများမှာ အလုပ်သမား(၅)ယောက်နှင့်အထက်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများ၊၁၉၅၁ခုနှစ်ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေနှင့် အကျုံး ဝင် သည့်စက်မှုအလုပ်ဌာနများ၊မြန်မာ့မီးရထားလုပ်ငန်းလက်အောက်ခံ မီးရထားလုပ်ငန်းများ၊ ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်လက်အောက်ခံ ပြည်သူပိုင် စီးပွားရေးနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ ဆိပ်ကမ်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ရေနမြေ၊ဆိပ်ကမ်း၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊သက်ဆိုင်ရာ အခွင့်ရအာဏာပိုင်က ထုတ်ပြန်ကြေညာသည့် ဤဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်သည်ဟု သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများ၊

[၁၆၀]အထက်ပါအတိုင်း၊စာမျက်နှာ(၂)။

ထည့်ဝင်ကြေးအတွက်ပါ (၂)ရပ်လုံးကို ထည့်သွင်းပေးရန်လိုအပ်နေသည့် အချက်ကသမားရိုးကျမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ လျင်မြန်စွာအကျုံးဝင် လာစေခြင်းကို မဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါ။ ထိရောက်သော လွှမ်းခြုံမှုဖြစ်စေရန် မဖြစ်မနေအာမခံထားရသည့် စနစ်ကို (က) အလုပ်သမား ၅ဦးနှင့်အထက်ရှိသည့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်း ဌာနများမှသည် တစ်ဦးနှင့်အထက်ရှိသည့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းဌာနများအဖြစ် ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခြင်း၊ (ခ) စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အမြတ်အစွန်းမရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်းများ အစရှိသည့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိသော လုပ်ငန်းဌာနများကို ပါဝင်ခွင့်ပြုသင့်သည်။

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအကျုံးဝင်မှုအား အလုပ်သမားများအားလုံးအထိ အကျုံးဝင်လာစေရန် ဆောင်ရွက်သည့်အခါ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်နှင့်စပ်လျဥ်းပြီး လူငယ် အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် လူကြီးအလုပ်သမားနည်းတူ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေပါအချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ပေးရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်-

(က) ကလေးများရှိနေသည့် မိသားစုများအနေဖြင့် ဆေးကုသမှုကုန်ကျ စရိတ်ဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ မခံစားရစေရန်အလို့ငှာ ဆေးကုသမှုအကျိုးခံစားခွင့်အား အလုပ် သမား သာမက ၎င်း၏ မိသားစုဝင်များပါ ခံစားရရှိစေရန်၊

(ခ) အလုပ်သမား လုပ်ခလစာ၏ (၁၀)ရာခိုင်နှုန်းသည် ကလေးများအား ကျောင်းဆက် ထားရန် လိုအပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်ကို ကာမိနိုင်ခြင်းမရှိသောကြောင့် မူလတန်း ကလေးများ ရှိနေသည့် အလုပ်သမားများအတွက် မိသားစုအကျိုးခံစားခွင့် ပမာဏအား တိုးမြှင့် သတ်မှတ်သင့်ပြီး အလယ်တန်းအဆင့်ရောက်သည်အထိ တိုးမြှင့် သတ်မှတ်သင့် ပါသည်။

မူလတန်းကလေးများရှိနေသည့် အာမခံအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မိသားစု အကျိုးခံစားခွင့်များကို လွယ်ကူစွာရရှိနိုင်ရန် စောင့်ဆိုင်းကာလကို အများဆုံး(၃)လ သာသတ်မှတ် သင့်သည်။ ထို့အပြင်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသော အချို့မိသားစုများ သည် အကျိုးခံစား ခွင့်မရရှိနိုင်သဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့် ထိုက်မထိုက်စစ်ဆေးခြင်းကို ပယ်ဖျက်သင့်သည်။ ကလေးဟူသောဝေါဟာရကို လည်း (ဥပမာ - မူလတန်း အရွယ် (သို့မဟုတ်) အသက်၂၁နှစ် ပြည့်သည်အထိ) ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပြီး အဆိုပါကလေးများကျောင်းတက်ရာတွင် အမှန်တကယ် ကုန်ကျစာရိတ်စသည် တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

(ဂ) သမားရိုးကျမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လူမှုဖူလုံ ရေး အကျိုးခံစားခွင့်များအပေါ်ထိရောက်စွာ ရယူနိုင်ရေး ဆန္ဒအလျောက် လူမှုဖူလုံရေး စီမံကိန်းတွင် မှတ်ပုံတင်ခြင်းအားပြင်ဆင်ပေးပြီး (နိုင်ငံတော်မှ) ငွေကြေးစိုက်ထည့် ပေးသင့်ပါသည်။

မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို မိသားစုငွေကြေး အကျပ်အတည်းကျရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆင်းရဲမွဲတေစွာ နေထိုင်ရခြင်း၏ ရလာဒ်အဖြစ် မိသားစုများသည် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းမှု မပြုစေရန် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဈေးကွက် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအား ထည့်သွင်း စဉ်းစားလျက် အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် လူမှုဖူလုံရေးစီမံကိန်းများ(လူတိုင်းကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်ခွင့် သို့မဟုတ် ကလေးငယ်များရှိသည့်မိသားစုတိုင်း ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်စသည့်) လိုအပ်မည်ဖြစ် ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရသည် နိုင်ငံအတွင်းရှိမသန်စွမ်းကလေးများအပါအဝင် ကလေးများအားလုံးအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် အစီအစဉ်များပါဝင်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံချက် (NSPSP)ကို ၂၀၁၄ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ချမှတ်ခဲ့သည်။ မကြာသေးမီကပင် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည်

ချင်းပြည်နယ်၊ နာဂဒေသနှင့် ရခိုင်ပြည်နယ် (NSPSP)စီမံချက်တွင် ပါဝင်သည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များနှင့် အသက်(၂)နှစ်အောက် ကလေးငယ်ရှိသော မိခင်များအား ငွေကြေး ထောက်ပံ့ပေးသည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို စတင်ဖော်ဆောင်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရအနေဖြင့် ကလေးငယ်တိုင်း အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် မသန်စွမ်းကလေးများ အကျိုးခံစား ခွင့်ဆိုင်ရာ အချက်များပါဝင်သည့် အမျိုးသား လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံချက်အား မကြာသေးမီ ကာလအတွင်း ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။သို့ရာတွင် အဆိုပါ စီမံချက်အား ယခုအချိန်ထိ အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေမူဘောင်အတွင်း ထည့်သွင်းခြင်း မပြုသေးပါ။

(၃. ၂၁) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်း(၂၀၁၈ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ)

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်းအား အိုင်အယ်လ်အို၏ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအကူအညီဖြင့် ရေးဆွဲခဲ့ပြီး မကြာသေးမီအချိန်က ပြည်သူ့လွှတ်တော်မှ အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် မူကြမ်းအား အမျိုးသားလွှတ်တော်သို့ ဆက်လက်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပေးပို့ထားပါသည်။ နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၃ခုနှစ်ကတည်းက ဥပဒေကြမ်းအား အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၏ လမ်းညွှန်ချက်ဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများအကြိမ်ကြိမ်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းဥပဒေကြမ်းသည် ကဏ္ဍအားလုံး၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာကို လွှမ်းခြုံသော မူဘောင်အဖြစ်မှတ်ယူပါသည်။ ၄င်းဥပဒေတွင် သုံးပွင့်ဆိုင်ကိုယ်စားလှယ် များပါဝင်သော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကောင်စီဖွဲ့စည်းရန် ပါဝင်သည်။ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်များမှာ-

(က) လုပ်ငန်းကဏ္ဍအသီးသီး၌လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်၊

(ခ) လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆထိခိုက်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါခံစားရမှုများ လျော့နည်း ပပျောက်စေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အပါအဝင် ဤဥပဒေပါ သက်ဆိုင်သူများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို သတ်မှတ်ပေးရန်၊

(ဂ) စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ရာ ရောဂါများအပေါ် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများနှင့် ဤဥပဒေပါ သက်ဆိုင်သူများက ကြိုတင်တားဆီး ကာကွယ်မှုပြုနိုင်ရန်၊

(ဃ) လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများ မဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်တားဆီးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းမာစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်လာစေရန်၊

(င) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများအား နိုင်ငံတကာနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ စံနှုန်းများနှင့် အညီမိမိနိုင်ငံအခြေအနေနှင့် သင့်လျော်သော စံချိန်စံညွှန်းသတ်မှတ်ပြီး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင် ဖန်တီးပေးရန်။

စက်ရုံအလုပ်ရုံဥပဒေ(၁၉၅၁ခုနှစ်)တွင် ဖော်ပြမထားသော၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၏ အခွင့်အာဏာသက်ရောက်မှု မရှိသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများနှင့် အန္တရာယ်ရှိသော အရာများကို ယခုလက်ရှိဥပဒေအသစ်တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဥပမာ- ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် စိုက်ပျိုးရေး ကဏ္ဍ တို့ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေအသစ်သည် (၁) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကော်မီတီများ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမှုထမ်းများ ခန့်ထားခြင်း (၂) ကော်မီတီများတွင် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် (၃) လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်တွင် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအား အိုင်အယ်လ်အို၏ ပြဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၇)၊ အပိုဒ် (၄-၂ဃ)အရဆောင် ရွက်ခြင်းတို့ကို စည်းကြပ်မည်။

(၃. ၂၂) ၁၉၂၃ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ၊ ၁၉၂၃ခုနှစ်အလုပ်သမား လျော်ကြေး အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၊ (နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ် ၄/၂၀၀၅)

ဤဥပဒေသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် သီးသန့်ပြဌာန်းချက်များ ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်သမား လျော်ကြေးအက်ဥပဒေအရ လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်မှုဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် စီမံကိန်း အကျုံးမဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့် အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန အခွင့်အာဏာ အောက်ရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားလျော်ကြေးကော်မတီ မှတဆင့် အလုပ်ရှင်ထံ လျော်ကြေးတောင်းဆိုရသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ယန္တရားအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ သို့ရာတွင် လျော်ကြေးပမာဏသည် လွန်စွာနည်းပါး နေသေးသည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည် (လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရ သေဆုံးခြင်းအတွက် အများဆုံး အမေရိကန် ဒေါ်လာ(၆၀၀)နှင့် ညီမျှသည့် လျော်ကြေး ငွေပမာဏ ကိုသာ ရရှိစေပါသည်)။ သို့ပါ၍ဒဏ်ရာရရှိသည့် သို့မဟုတ် သေဆုံးသည့် အလုပ်သမား မိသားစုသည် ဆင်းရဲမွဲတေရခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေရသည့် အခြေအနေအထိ ဆိုက်ရောက်စေပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်၌ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် တိုက်ရိုက်မေတ္တာရပ်ခံချက်တွင် အဆိုပါ ဥပဒေနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သဘောထား မှတ်ချက်များ ထည့်သွင်းပေးခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ သဘောထားမှတ်ချက်များမှာ ယေဘုယျ သဘော သာဖြစ်ပြီး ကလေးအလုပ်သမားနှင့် လူငယ် အလုပ်သမားများအတွက် သီးသန့်အချက်များ ပါဝင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ အနေဖြင့် ပြင်ဆင်ထားသည့် ဥပဒေအပေါ် ပြန်လည် လေ့လာသုံးသပ်လျက်ရှိပါသည်။

နိဂုံးချုပ်

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ကလေးသူငယ်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အရေးကြီးသည့် အမျိုးသားအဆင့်မူဝါဒများ၊ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ အများအပြားကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပါကလည်း ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက် အနေဖြင့်လည်း အနည်းငယ်သာ ရရှိနိုင်ပါသည်။ စုပေါင်း ဆောင်ရွက်မည့် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အနေဖြင့်လည်း ယခုမှ စတင် ပေါ်ထွက်လာခါစ ဖြစ်ပါသည်။ကလေးအလုပ် သမားအပေါ် ပြည့်စုံပြီး စုပေါင်း တုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်ချက် တစ်ရပ်အား တည်ဆောက်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြည်ထောင်စု သမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် အရေးကြီးသည့် ခြေလှမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ နည်းပညာရပ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

ဥပဒေရေးရာ ဆောင်ရွက်ချက်များအနေဖြင့် အရေးကြီးသည့် ဥပဒေရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု များ အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အနေဖြင့် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရ၊ လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များ (အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားများ)တို့နှင့် နီးကပ်စွာ လုပ်ကိုင် လျက်ရှိပြီး ဥပဒေပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အကြံပြုချက်များကိုလည်း ပေးအပ်လျက် ရှိပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်ပေါ်မှုကို ထိထိ ရောက်ရောက် ပပျောက်သွားအောင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများကို အကာကွယ်ပေးရန် ခေတ်မီခြင်းမရှိဘဲ အပိုင်းလိုက်ဖြစ်နေသည့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအား နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီလာစေရန် အမြန်ဆုံး ပြင်ဆင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

လက်ရှိတွင် အသက်(၁၃)နှစ်မှ (၁၄)နှစ်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် ကလေးငယ်များအနေဖြင့် တရားဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ်ချက်အား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်ကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ နှင့်အညီ အသက်(၁၄) နှစ်သို့ အမြန်ဆုံး ပြောင်းလဲ သတ်မှတ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံး ပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၏ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂)အရ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လိုက်နာဆောင်ရွက် ပေးရမည့် နိုင်ငံတကာ တာဝန်ဝတ္တရားများအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ကျေးကျွန်ပြု ခြင်း၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊လူကုန်ကူးခြင်း၊ လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးငယ်များအား အသုံးပြုခြင်း၊ ကလေးငယ်များအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊တရားမဝင် လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးငယ်များအား ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်စေခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ယောကျ်ားလေး၊ မိန်းခလေးများ အားလုံးအတွက် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအား ဥပဒေထဲတွင် ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ပေးပြီး တားမြစ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ တည်ဆဲဥပဒေများတွင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းတို့ အပေါ်တားမြစ်သည့် သက်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း၊စည်ကမ်းအချို့ရှိနေပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၂) ပေါ်အခြေခံပြီးကြည့်ပါက အရေးကြီးသည့် ကွာဟချက်များ အထူးသဖြင့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ[၁၆၁]၊ လက်နက်စွဲကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးငယ်များအား အသုံးပြုခြင်း တို့အား ဥပဒေထဲတွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းပေးရန် ကျန်ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအနေဖြင့် လုပ်ခလစာ၊အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးအပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရှိ ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ အတွက် သင့်တော်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ ပြုမူဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း၊စည်းကမ်းများ ချမှတ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးအလား အလာပေါ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် လူငယ်များအလုပ်လုပ်ကိုင်ရရှိမှု နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဤအချက်သည် အထူး အရေးကြီးလှပါသည်။ လူငယ်များအလုပ်လုပ်ကိုင်ရရှိစေရေး ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက လူငယ် အလုပ်သမားများ အတွက် သင့်တော်သည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ၊ ပြုမူဆက်ဆံခြင်း ရှိစေရန်သည် ပို၍ပင်အရေးကြီးလာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှုအားနည်းနေပြီး ကလေးလုပ်သား ဆိုင်ရာတားမြစ်ချက်များ အပေါ်ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်သူများအား တရားစွဲဆိုအရေးယူအပြစ်ပေးမှုမှာလည်း မရှိသလောက် ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများစွာရှိပြီး

[၁၆၁]ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ နည်းပညာရပ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အနေဖြင့် ၂၀၁၅ခုနှစ်အတွက် အဓိကဦးစားပေးလုပ်ငန်းအဖြစ် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ စာရင်းအား ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲရန် သတ်မှတ်ထားပါသည်။

ထိုသို့တကယ်တမ်း လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက် စာတမ်းအနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ တိုက်တွန်း ချက်များစွာကို အဆိုပြုတင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် တင်ပြရပါက အဓိကတာဝန်ရှိသူများက ရှာဖွေတွေ့ရှိထားခဲ့သည့်အတိုင်း အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဥပဒေစစ်ဆေးစည်းကြပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် တာဝန်ရှိသူများ အကြား ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိအမြင်နိမ့်ပါး နေကြောင်း တွေ့ရှိနေရပါသည်။ လက်ရှိဆောင်ရွက်နေဆဲ ဥပဒေရေးရာ ပြင်ဆင်ပြောင်း လဲမှုများနှင့် အတူ ဥပဒေရေးရာအသိအမြင် မြှင့်တင်မှုများ အား တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာ ဥပဒေများသည် အားကောင်းသည့် ကရိယာများ သဖွယ်ဖြစ် ပေါ်လာပြီး မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းတို့အပေါ် အထောက်အပံ့ပြု လာမည် ဖြစ်ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက်များ

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများ

(၁) ၂၀၀၈ခုနှစ်၊ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြခံဥပဒေ၊

(၂) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊

(၃) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ(ဥပဒေအမှတ်၅၉)၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာန များဥပဒေမူကြမ်း (၂၀၁၃)၊

(၄) ၁၉၃၄ခုနှစ်၊ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၄၈ခုနှစ်၊ ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ အလုပ်စီစဉ်ရေး အက်ဥပဒေ၊

(၅) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ရေနံမြေ(အလုပ်သမားနှင့်သက်သာချောင်ချိရေး)အက်ဥပဒေ၊

(၆) ၁၉၅၄ခုနှစ်၊မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ်ရေကြောင်း(ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေ နှင့် ၁၉၅၄ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သွယ် ရေကြောင်း (ကုန်သည်သင်္ဘောများ) အက်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီဥပဒေအမှတ် ၄/၉၉)၊

(၇) မြန်မာပင်လယ်ငါးလုပ်ငန်းဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၉/၉၀)၊

(၈) ၁၉၉၄ခုနှစ်၊မြန်မာ့သတ္တုတွင်းဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေး အဖွဲ့ ဥပဒေအမှတ် ၈/၉၄)၊

(၉) ကလေးသူငယ်ဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝတ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့၊ဥပဒေ အမှတ် ၉/ ၉၃)၊

(၁၀) ၂၀၁၄ခုနှစ်၊အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ်(၄၁/ ၂၀၁၄)၊

(၁၁) ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊အခြခံပညာရေးဥပဒေ၊ဒုတိယမူကြမ်း(၂၀၁၄)၊

(၁၂) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ(နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှုတည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့ဥပဒေ အမှတ် ၃/၉၉)၊

(၁၃) ၂၀၀၅ခုနှစ်၊လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ၊(နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ် ၅/၂၀၀၅)၊

(၁၄) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ်(၇/၂၀၁၁)၊

(၁၅)အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် (၅/ ၂၀၁၂)၊

(၁၆) ၁၉၃၆ခုနှစ်၊လုပ်ခပေးရေးအက်ဥပဒေ၊

(၁၇)၂၀၁၃ခုနှစ်၊အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် (၇/၂၀၁၃)၊

(၁၈) ၁၉၅၁ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၅၁ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ် ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ အား ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (နိုင်ငံတော် အေးချမ်း သာယာရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ၊ ဥပဒေ အမှတ်၆/၂၀၀၆၊၃၀-၅-၂၀၀၆)၊

(၁၉) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၂၉/၂၀၁၃)၊

(၂၀) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် (၁၅/၂၀၁၂)၊

(၂၁) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေမူကြမ်း၊

(၂၂)၁၉၂၃ခုနှစ်၊အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ၊၁၉၂၃ခုနှစ်အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေအားပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၊(နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကောင်စီ၊ ဥပဒေအမှတ် ၄/၂၀၀၅)၊

အမိန့်များ

(၁) အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း အပြီးတိုင်အဆုံးသတ်သွားစေရေး လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ရေးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာမြောက် ပူးတွဲလုပ်ငန်းကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံ တော် အစိုးရ၏ ၁၀-၄-၂၀၁၇ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ညာစာအမှတ် (၂၉/၂၀၁၂)။

အထောက်အထားနှင့် စာရွက်စာတမ်းများ

(၁) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ မျှတသည့်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်အတွက် လူမှုရေးရာ တရားမျှတမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ ကြေငြာစာတမ်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ အထွေထွေ စစ်တမ်း၊ ၂၀၀၈၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီ အစီရင်ခံစာ၊ အစီရင်ခံစာ အမှတ်စဉ်(၃) အပိုင်း(ခ)၊ (၁၀၁)ကြိမ်မြောက်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၊ စာမျက်နှာ (၁၁၉)၊ (ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၂)။

(၂) ၁၉၃၀ခုနှစ်၊အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(၂၉)၊ ၁၉၅၇ခုနှစ်၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမား ရေးရာအဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၀၅)တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အထွေထွေ စစ်တမ်း၊ ၂၀၀၈၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ တိုက်တွန်းချက်များ လိုက်နာ ကျင့်သုံးခြင်း ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ကော်မတီ အစီရင်ခံစာ၊ အစီရင်ခံစာ အမှတ်စဉ်(၃) အပိုင်း(ခ)၊ (၁၀၁)ကြိမ် မြောက်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၊ စာမျက်နှာ (၁၁၉)၊ (ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၂)။

(၃) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး အစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာမူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊ အဖွဲ့ အစည်းများကို ဖေါ်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း (မူကြမ်း)၊နိုဝင်ဘာ၊၂၀၁၄။

အီလက်ထရောနစ် ရင်းမြစ်များ

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီ(ဃျွဃ)

(၁) ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ဟယ္လျယ။ယ။ျပြည္ဥ။၃-၄'၁၃-၂-၂၀၁၂တွင် အတည်ပြုပြီး ၁၄-၃-၂၀၁၂တွင်ထုတ်ဝေသည်။http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CRCတွင်ရယူ နိုင်ပါသည်။

(၂) ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ဟယ္လျယ။ယ။၁၅။ဗိ ၂၃၇'၄-၆-၂၀၀၄တွင် အတည်ပြုပြီး ၃၀-၆-၂၀၁၂တွင်ထုတ်ဝေသည်။http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CRCတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၃) ၂၀၀၉ခုနှစ် ဇူလိုင်လ (၁၄) ရက်နေ့၌ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကော်မတီက ထည့်သွင်း စဉ်းစားနိုင်ရန် တင်သွင်းသည့် ၂၀၀၈ခုနှစ်အတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ဆောင်ရွက် ပေးရမည့် တာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တတိယနှင့်စတုတ္ထအကြိမ်မြောက် အလှည့်ကျ အစီရင် ခံစာ၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ [CRC/C/MMR/3-4] http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CRCတွင် ရယူနိုင်ပါ သည်။

(၄) အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၅ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အား၊ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကူးပြောင်းခြင်း ဆိုင်ရာ စစ်တမ်း၊အကျဉ်းချုပ်အစီရင်ခံစာ၊ http://www.ilo.org/yangon/whatwedo/publications/WCMS_516117/lang--en/index.htmတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၅) နိုင်ငံတကာ ရှေ့နေများအသင်း၊မြန်မာနိုင်ငံတရားဥပဒေစိုးမိုးမှု၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အလား အလာ များ၊ http://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDoQFjAB&url=http

%3A%2F%2Fwww.ibanet.org%2FDocument%2FDefault.aspx%3FDocumentUid%3DDE0EE11D-9878-4685-A20F 9A0AAF6C3F3E&ei=3RuQU7TvKcOYkQWyi4DIAw&usg=AFQjCNHnAMTXDlGPqEwd04HcuULH38mDXA &sig2=oJ1LNtVaNWy_DU0_wgmnqA&bvm=bv.68445247,d.တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

(၁) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၇)၊

ကလေးများ အား လူကုန်ကူးခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အစီအစဉ်မှတဆင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ တုန့်ပြန်ချက်၊ (ဂျီနီဗာ၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့) http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_6484/langen/index.htmတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၂) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၂)၊

ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းမှ ပပျောက်စေရေး့ပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ပြဌာန်းချက် အမှတ်(၁၈၂)နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လက်တွေ့ အသုံးချ လမ်းညွှန်၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ လက်ကိုင်စာအုပ် အမှတ်(၃)၊၂၀၀၂၊ (ဂျီနီဗာ၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ယူနီယမ်)။ www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1200/langen/index.htm. တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၃) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၁၃)၊

အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ကလေးအလုပ်သမားအဆုံးသတ်ရေး၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုခံရမည့် အခြေအနေများ၌အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားဆီးကာကွယ်ပေးခြင်း၊ (ဂျီနီဗာ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊) http://www.ilo.org/ipec/ Informationresources/ WCMS_207656/lang--en/index.htm တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၄) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၇)၊

ကလေးအလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ခေတ်ပေါ်မူဝါဒနှင့် ဥပဒေရေးရာတုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်ချက်၊ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ဂျနီဗာ၊၂၀၀၇)။ http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=8192တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၅) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၆)၊

ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းလမ်းညွှန်၊(အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊ဂျီနီဗာ၊) http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1839/lang--en/index. htmတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၆) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၇)၊

အန္တရာယ်ရှိသည့် အိမ်အကူကလေးအလုပ်၊အချက်အလက်အကျဉ်းချုပ်၊(ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4044/lang--en/ index .htmတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၇) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၁၁)၊

အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင်ရှိနေသည့်ကလေးငယ်များ၊ကျွန်တော်တို့သိထားတာ၊ကျွန်တော်တို့လုပ်ရမှာတွေ၊ (စာမျက်နှာ(၁၉)ရှိ အသိပညာနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှု၊ စာမျက်နှာ (၆၁)ရှိ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် မူဝါဒအား ပေါင်းစည်းခြင်း၊ အရှည်တည်တံ့သည့် ပြောင်းလဲခြင်း ဆိုင်ရာ မူဘောင်)၊(ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_156475/lang-en/index.htmတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၈) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၆)၊

အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးအလုပ်သမားများအဖြစ် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များ၊ toolkit (CD-Rom)၊(ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_5544/lang--en/ index. htm တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၉) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၀၄)၊

အကူညီပေးမည့် လက်များလား၊အကူအညီ မရရှိနိုင်သည့် ဘဝများလား၊ အိမ်အကူ ကလေး အလုပ်သမားများအပေါ် နားလည်ကြည့်ခြင်းနှင့် တုန်ပြန်ဖြေရှင်းခြင်း၊(ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊ http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_348/lang--en/index.htm တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၁၀) အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့(၂၀၀၅)၊

လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ၊ ဥပဒေပြုခြင်းနှင့်ဥပဒေအား စည်းကြပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် ၊ (ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊
http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_081999/lang--en/ index.htm တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၁၁) အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့(၂၀၁၅)၊

အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအား တိုက်ဖျက်ခြင်း၊အလုပ်ရှင်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လက်စွဲ၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း တိုက်ဖျက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထူးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အစီအစဉ်၊(ဂျီနီဗာ)။
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/ declaration/ documents/ publication/ wcms_101171.pdf တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၁၂) ကလေး အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအစီအစဉ်(၂၀၁၂)၊

အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးအလုပ်သမားများအဖြစ် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာသုံးပွင့်ဆိုင် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးသူများအတွက် လက်စွဲ (ဂျီနီဗာ၊အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)၊ http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_195334/lang--en/index.htm တွင် ရယူ နိုင် ပါသည်။

(၁၃) ညှိညှိသင်း

မြန်မာနိုင်ငံတရားဥပဒေစီရင်ရေးစနစ်နှင့် ပြည်ပမှ ပေးအပ်သည့်ဥပဒေရေးရာ အကူအညီများ၊ http://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fkoara.lib.keio.ac.jp%2Fxoonips%2Fmodules%2Fxoonips%2Fdownload.php%3Ffile_id%3D14558&ei=ddiOU_KhDtjk8AXij4HoDA&usg=AFQjCNExR_mffRSgfFj6tkg7Lg7cz7i48Q&sig2=u8Sdliw5MyC3vxaWjBCOjg&bvm=bv.68235269,d.dGcwGif&,lEdkifygonf/

(၁၄) ကုလသမဂ္ဂ ကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊

မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးများအခြေအနေဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်ချက် http://www.unicef.org/eapro/Myanmar_Situation_Analysis.pdf တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၁၅) အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊
၂၀၁၃ခုနှစ် လူကုန်မှုဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာ
http://www.state.gov/documents/organization/210738.pdf တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့၊အင်တာနက်စာမျက်နှာ

(၁) ကလေးအလုပ်သမားဆိုတာဘာလဲ၊
http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၂) ကြေငြာစာတမ်းအကြောင်း၊
http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm.တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၃) တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ http://ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm.တွင် ရယူနိုင် ပါသည်။

(၄) ကလေးအလုပ်သမားနှင့်လူမှုအကာအကွယ်၊
http://www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/wdacl/2014/WCMS_245210/lang--en/ index. htm. တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

(၅) ကလေးအလုပ်သမားနှင့် အိမ်အကူအလုပ်၊ http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm. တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာ ကြက်ခြေနီ ကော်မတီ အင်တာနက်စာမျက်နှာ

(၁) ဂျီနီဗာ ပြဌာန်းချက်များနှင့်၎င်းတို့၏ နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်များအား ခြုံငုံကြည့်ခြင်း၊ https://www.icrc.org/eng/war-and-law/treaties-customary-law/geneva conventions/ overview -geneva-conventions.htmတွင်ရယူနိုင်ပါသည်။

(၂) ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာ ဥပဒေ၊ https://www.icrc.org/en/war-and-law/treaties-customary-law/customary-law.တွင်ရယူနိုင် ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲများ

နောက်ဆက်တွဲ(၁)သတင်းအချက်အလက် အဓိကပေးသူများ စာရင်း

တွေ့ဆုံခဲ့သည့် တာဝန်ရှိသူများ	အချက်အလက် ရရှိမှု
(က)နိုင်ငံတော် အဖွဲ့အစည်းများ၊တရားစီရင်ရေး၊ဥပဒေပြုရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ	
(၁)အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန၊(ရရှိ) အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၊(ရရှိ) အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၊(ရရှိ) ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊(မရရှိ)	ရရှိ
(၂)ဥပဒေရေးဆွဲရေးရုံး	မရရှိ
(၃)ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး	မရရှိ
(၄)ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန	ရရှိ
(၅)ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန	မရရှိ
(၆)လူမှုဝန်ထမ်း၊ကယ်ဆယ်ရေးနှင့်ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန	ရရှိ
(၇)ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးမှု ဝန်ကြီးဌာန	မရရှိ
(၈)မြို့တော်စီပင်သာယာရေးကော်မတီ	ရရှိ(ရန်ကုန်၊မန္တလေး စည်ပင်)
(၉)ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန	ရရှိ
(၁၀)လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန	ရရှိ
(၁၁)နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန	ရရှိ
(၁၂)သိပ္ပံနှင့်နည်းပညာဝန်ကြီးဌာန(သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဦးစီးဌာန)	မရရှိ

(၁၃)တရားရေး	မရရှိ
(၁၄)လွှတ်တော်အမတ်များ	မရရှိ
(၁၅)ပြည်သူ့ရဲတပ်ဖွဲ့	မရရှိ
(၁၆)ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားကော်မတီ	မရရှိ
(၁၇)ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ နည်းပညာရပ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့	ရရှိ
(၁၈)လူဝန်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန	ရရှိ
(၁၉)မြို့တော်စီပင်သာယာရေးကော်မတီ((ရန်ကုန်၊နေပြည်တော်၊မန္တလေး)	ရရှိ
(ခ)လူမှုမိတ်ဖက်များ	
(၁)အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း ပြည်ထောင်စုသမ္မတ ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်	မရရှိ
(၂)အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (CTUM) မြန်မာနိုင်ငံ စိုက်ပျိုးရေး၊လယ်သမား များသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (AFFM) မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်(MTUF)	ရရှိ
(ဂ)အခြားတာဝန်ရှိသူများ	
(၁)ကျောင်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့	မရရှိ
(၂)ပညာရေးကဏ္ဍမှ ပညာရှင်များ၊သုတေသနပညာရှင်များ	မရရှိ
(၃)အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းမှ အလုပ်သမားရေးရာ ရှေ့နေများ	မရရှိ
(၄)အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ အလုပ်သမားရေးရာ ရှေ့နေများ	ရရှိ(CTUM) (AFFM)
(၅)ကုလသမဂ္ဂလက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းများ UNICEF UNDP	ရရှိ UNICEF UNACT

UNACT UNHCR UNESCO	
(၆)အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ World Vision Inernational (Myanmar) Save the Children ကလေး အလုပ်သမားကိစ္စဆောင်ရွက်နေသည့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့ အစည်းများ	ရရှိ

နောက်ဆက်တွဲ(၂)တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့် မေးခွန်းများ

မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေ များ၊ နည်းဥပဒေများအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်း

အဓိက တာဝန်ရှိသူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့် မေးခွန်းများ

အစိုးရဥပဒေပြုရေးနှင့် တရားရေး

(၁) ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သင်ရဲ့ကိုယ်ပိုင်အခန်းကဏ္ဍကာဘာလဲ၊ သင့်ဌာနရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကော ဘာလဲ၊အကယ်၍ ဥပဒေပြုရေးအလုပ်ပါဝင်ခဲ့ပါက တတ်နိုင်သလောက် အသေးစိတ် ပြောပြပေးပါ(ဥပမာ-ဥပဒေရေးရာသုတေသန၊ဥပဒေရေးရာ အကြံပေးခြင်း၊ ဥပဒေရေးဆွဲခြင်း၊ စသည့်ဖြင့် ပြောပေးပါ)။

(၂) သင်/သင့်အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် အထူးသဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိ/ စိတ်ဝင်စားမှုရှိ သို့မဟုတ် ရင်းနှီးကျွမ်းကျင်သည့် ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများအနက် မည်သည့် ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများသည် အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည်ဟု ထင်ပါသလဲ။

(၃) သင့်အမြင်အရ မေးခွန်း(၂)ဖြေဆိုရာတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများသည် ကလေးအလုပ်သမား များပပျောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထူးသဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအား ပပျောက်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြည့်စုံလုံလောက်သည်ဟု ထင်ပါသလား။

(၄) အကယ်၍ သင်အနေဖြင့် မေးခွန်း(၃)အား ဖြေဆိုရာတွင် လုံလောက်မှုမရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါက မည်သည့် အချက်များကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်ရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။ထိုအချက်များကို ကောင်းသွား အောင်မည်သို့

လုပ်ရမည်ကို ပြောပြပေးပါ။အဖြေသည် ယေဘုယျဆန်နိုင်ပါသည်။(ဥပမာ- ပြဋ္ဌာန်း ချက်မရှိခြင်း၊ တာဝန်ရှိသူများအကြား ဥပဒေအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုမရှိခြင်း၊ စစ်ဆေး စည်းကြပ်ရန် ခက်ခဲခြင်း၊ အစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်)သို့ရာတွင် ကလေး အလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်း ပုံစံတစ်ခုခြင်းစီ အပေါ်အလေးပေးလျက် ဖြစ်နိုင်သမျှ အသေးစိတ်ဖြေဆို ပေးရန် ဆောင်ရွက်ပါ(ဥပမာ- ဥပဒေရဲ့ဒီပြဋ္ဌာန်းချက်ဟာ ကလေးငယ်များကို လူကုန်ကူးတာကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်တာလား၊ ဒါမှမဟုတ်ကလေးစစ်သား ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်တာလား) ။

(၅) နောက်ဆက်တွဲပါ တည်ဆဲဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများကို တစ်ချက်လောက် လေ့လာကြည့်ပေးပါ။ အဆိုပါ ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများအနက် သင်/သင့်အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိ/ စိတ်ဝင် စားမှုရှိ သို့မဟုတ် ရင်းနှီးကျွမ်းကျင်သည့် ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများ၏ နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြောပြပေး နိုင်ပါသလား။ (ရေးဆွဲနေဆဲ၊ ဖျက်သိမ်းပြီး၊အစရှိသဖြင့်)

(၆) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားခဲ့သည့်ကလေးများ၏ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက် ပျက်စီး စေနိုင်သည့် အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် မည်သည့်အလုပ်များကို လက်ရှိအချိန်တွင် တားမြစ်ထားပါသနည်း၊မည်သည့်အသက်အရွယ်အထိ တားမြစ်ထားပါ သနည်း။

(၇) မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေချိုးဖောက်သူများအား တရားစွဲဆိုခြင်းအပါအဝင် ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲကြီးမား နေသည်ကို သိရှိထား ပါသည်။သင့်အမြင်အရ ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းသည် မည်သည့်အကြောင်းများအရ ခက်ခဲရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။သင်အနေဖြင့် အဆိုပါအခက်ခဲများကို ဖြေရှင်း နိုင်စေရန် အကြံပြုလိုသည့် အချက်များရှိပါသလား၊

(၈) သင်သည် တရားစီရင်ရေး သို့မဟုတ် ရဲအဖွဲ့မှဖြစ်ခဲ့ပြီး ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အမှုကိစ္စ ကို ကိုယ်တွယ်ခဲ့ဖူး သို့မဟုတ် တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးပါက သင်ပြောပြနိုင်သလောက် အဆိုပါ အမှုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြောပြပေးပါ။

(၉) အကယ်၍ သင်သည် တရားရေးပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး ကလေးအလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမှုကိစ္စကို ကိုယ်တွယ်ခဲ့ဖူးပါက အဆိုပါ အမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သက်ပြီး သင်တတ်နိုင်သလောက် ပြောပြ ပေးပါ။

(၁၀) ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအတွက် အကျိုးရှိစေမည့်ဟု သင်ထင်မြင်ထားသည့် သတင်းအချက် အလက်များရှိပါက လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ပြောပြပေးပါ။

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ

(၁) သင်အဖွဲ့အစည်းဝင်များ၏ လုပ်ငန်း/ကဏ္ဍ/လုပ်ငန်းအမျိုးစားက ဘာတွေလဲ။

(၂) အမြဲတမ်းခန့်နှင့် အမြဲတမ်းခန့်မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများ အပါအဝင် သင့်အဖွဲ့အစည်းဝင်များအနေ ဖြင့် အလုပ်သမားအရေအတွက် အကြမ်းဖြင်း မည်မျှရှိပါသနည်း။

(၃) သင့်အဖွဲ့အစည်းဝင် များအနေဖြင့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအား အလုပ်ခန့်ထားပါသလား၊ (ခန့်ထားပါသည်/မခန့်ထားပါ)။

(၄) အကယ်၍ မေးခွန်း(၃)နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ခန့်ထားသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါက အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပေးပါ-

(က) ကလေးမည်မျှ ခန့်ထားပါသနည်း။

(ခ) အဆိုပါကလေးများက မည်သည့် အသက်အရွယ်များ ဖြစ်ပါသနည်း။

(ဂ) အဆိုပါကလေးများကို မည်သည့်အလုပ်များအား လုပ်ကိုင်စေပါသနည်း။

(ဃ) အဆိုပါကလေးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေက မည်သို့ရှိပါသနည်း (လုပ်ခ၊အလုပ်ချိန်၊ နားချိန်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ စသည်ဖြင့်)

(၅) နောက်ဆက်တွဲပါ တည်ဆဲဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများကို တစ်ချက်လောက် လေ့လာကြည့်ပေးပါ။ အဆိုပါ ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများအနက် သင့်အနေဖြင့် ရင်းနှီးကျွမ်းကျင်သည့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ များသည် ကလေး အလုပ်သမားများပပျောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထူးသဖြင့် ကလေး အလုပ် သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအား ပပျောက်သွားအောင် ဆောင်ရွက် ပေးရန် ပြည့်စုံ လုံလောက်သည်ဟု ထင်ပါသလား။(ထင်ပါသည်/မထင်ပါ)။

(၆) အကယ်၍ သင်အနေဖြင့် မေးခွန်း(၅)အား ဖြေဆိုရာတွင် လုံလောက်မှုမရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါက မည်သည့် အချက်များကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်ရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။ထိုအချက်များကို ကောင်းသွား အောင်မည်သို့လုပ် ရမည်ကို ပြောပြပေးပါ။အဖြေသည် ယေဘုယျဆန်နိုင်ပါသည်။(ဥပမာ- ပြဋ္ဌာန်း ချက်မရှိခြင်း၊တာဝန်ရှိ သူများအကြား ဥပဒေအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုမရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့်မကိုက်ညီခြင်း၊ စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် ခက်ခဲခြင်း၊အစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်)သို့ရာတွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းပုံစံ တစ်ခုခြင်းစီ အပေါ်အလေးပေးလျက် ဖြစ်နိုင်သမျှ အသေးစိတ်ဖြေဆို ပေးရန် ဆောင်ရွက်ပါ(ဥပမာ-ဥပဒေရဲ့ဒီပြဋ္ဌာန်းချက်ဟာ ကလေးငယ်များအား အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်တာလား၊ဒါမှမဟုတ် အန္တရာယ်ရှိတဲ့အလုပ်မှာ လုပ်နေတဲ့ကလေးငယ်တွေကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်တာလား)။

(၇) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားခဲ့သည့်ကလေးများ၏ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက် ပျက်စီး စေနိုင်သည့် အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်အနေဖြင့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများမလုပ်ကိုင်သင့်ဟု ထင်မြင်သည့် မည်သို့သော ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်တာဝန်များ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ သင့်၏လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ရှိနေပါသနည်း။

(၈) မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေချိုးဖောက်သူများအား တရားစွဲဆိုခြင်းအပါအဝင် ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲကြီးမားနေသည်ကို သိရှိ ထားပါသည်။သင့်အမြင်အရ ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းသည် မည်သည့် အကြောင်းများအရ

ခက်ခဲရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။သင်အနေဖြင့် အဆိုပါအခက်ခဲများကို ဖြေရှင်း နိုင်စေရန် အကြံပြုလိုသည့်အချက်များရှိပါသလား၊

(၉) ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအတွက် အကျိုးရှိစေမည့်ဟု သင်ထင်မြင်ထားသည့် သတင်း အချက်အလက်များရှိပါက လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ပြောပြပေးပါ။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ

(၁) သင်အနေဖြင့် မည်သည့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ကဏ္ဍကို ကိုယ်စားပြုပါသလဲ။

(၂) သင့်အဖွဲ့ဝင်များတွင် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများပါဝင်ပါသလား။

(၃) အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများအလုပ်ခန့်ထား သည်ကိုသိရှိထားပါသလား၊ (သိပါသည်/မသိပါ)။

(၄) အကယ်၍ မေးခွန်း(၃)နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သိပါသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါက အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပေးပါ-

(က) ကလေးမည်မျှ ခန့်ထားပါသနည်း။

(ခ) အဆိုပါကလေးများက မည်သည့် အသက်အရွယ်များ ဖြစ်ပါသနည်း။

(ဂ) အဆိုပါကလေးများအနေဖြင့် မည်သည့်အလုပ်အမျိုးစားများအား လုပ်ကိုင်နေပါသနည်း။

(ဃ) အဆိုပါကလေးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေက မည်သို့ရှိပါသနည်း (လုပ်ခ၊အလုပ်ချိန်၊ နားချိန်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ စသည်ဖြင့်)။

(င) ကလေးငယ်များလုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်များထဲမှ သင့်အနေဖြင့် ကလေးများ မလုပ်ကိုင် သင့်ဟု ထင်မြင်သည့် အလုပ်များရှိပါသလား။

(စ) ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ပတ်သက်ပြီး သင့်အနေဖြင့် သတ်သတ်မှတ်မှတ် လုပ်ဆောင် ချက်များ လုပ်ဆောင်ခဲ့ဘူးပါသလား၊ဥပမာအားဖြင့် သူတို့၏ အလုပ်ရှင်နှင့် သူတို့ကိုယ်စား တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းပေးခဲ့ဘူးပါသလား သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုများအား ဖြေရှင်းပေးခဲ့ဘူးပါသလား သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဌာန်း ချက်များ အပေါ် ချိုးဖောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များထံ တိုင်ကြားဘူးပါသလား၊

(၅) နောက်ဆက်တွဲပါ တည်ဆဲဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများကို တစ်ချက်လောက် လေ့လာကြည့်ပေးပါ။ အဆိုပါ ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများအနက် သင့်အနေဖြင့် ရင်းနှီးကျွမ်းကျင်သည့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ များသည် ကလေး အလုပ်သမားများပပျောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထူးသဖြင့် ကလေး အလုပ် သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအား ပပျောက်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြည့်စုံ လုံလောက်သည်ဟု ထင်ပါသလား။ (ထင်ပါသည်/မထင်ပါ)။

(၆) အကယ်၍ သင်အနေဖြင့် မေးခွန်း(၅)အား ဖြေဆိုရာတွင် လုံလောက်မှုမရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါက မည်သည့် အချက်များကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်ရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။ထိုအချက်များကို ကောင်းသွားအောင်မည်သို့ လုပ်ရမည်ကို ပြောပြပေးပါ။အဖြေသည် ယေဘုယျဆန်နိုင်ပါသည်။(ဥပမာ- ပြဌာန်း ချက်မရှိခြင်း၊ တာဝန်ရှိသူများအကြား ဥပဒေအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးများ

၏ လက်တွေ့အခြေအနေမှန်နှင့်မကိုက်ညီခြင်း၊ စစ်ဆေးစည်းကြပ်ရန် ခက်ခဲခြင်း၊အစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်) သို့ရာတွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းပုံစံ တစ်ခုခြင်းစီ အပေါ် အလေးပေးလျက် ဖြစ်နိုင်သမျှ အသေးစိတ်ဖြေဆို ပေးရန်ဆောင်ရွက်ပါ (ဥပမာ-ဥပဒေရဲ့ဒီပြဋ္ဌာန်းချက်ဟာ ကလေးငယ်များအား အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်တာလား၊ဒါမှမဟုတ် အန္တရာယ်ရှိတဲ့အလုပ်မှာ လုပ်နေတဲ့ကလေးငယ်တွေကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင် တာလား)။

(၇) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားခဲ့သည့်ကလေးများ၏ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်အနေဖြင့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများ မလုပ်ကိုင်သင့်ဟု ထင်မြင်သည့် မည်သို့သော ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်တာဝန်များ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ သင့်၏လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ရှိနေပါသနည်း။

(၈) မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေချိုးဖောက်သူများအား တရားစွဲဆိုခြင်းအပါအဝင် ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေးစည်းကြပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲ ကြီးမားနေသည်ကို သိရှိထားပါသည်။ သင့်အမြင်အရ ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းသည် မည်သည့် အကြောင်းများအရ ခက်ခဲရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။ သင်အနေဖြင့် အဆိုပါအခက်ခဲများကို ဖြေရှင်းနိုင်စေရန် အကြံပြုလိုသည့် အချက်များ ရှိပါသလား၊

(၉) ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအတွက် အကျိုးရှိစေမည့်ဟု သင်ထင်မြင်ထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များရှိပါက လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ပြောပြပေးပါ။

အစိုးရမဟုတ်သူများ

(၁) သင့်ရဲ့ လက်ရှိရာထူးအနေနဲ့ သင်ရဲ့အခန်းကဏ္ဍကာဘာလဲ၊အကယ်၍ ဥပဒေပြုရေး အလုပ် ပါဝင်ခဲ့ပါက တတ်နိုင်သလောက် အသေးစိတ် ပြောပြပေးပါ (ဥပမာ-ဥပဒေရေးရာသုတေသန၊ ဥပဒေရေးရာ အကြံပေးခြင်း၊ဥပဒေရေးဆွဲခြင်း၊ စသည့်ဖြင့် ပြောပေးပါ)။

(၂) နောက်ဆက်တွဲပါ တည်ဆဲဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများကို တစ်ချက်လောက် လေ့လာကြည့်ပေးပါ။ အဆိုပါ ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေများအနက် သင့်အနေဖြင့် ရင်းနှီးကျွမ်းကျင်သည့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ များသည် ကလေးအလုပ်သမားများပပျောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထူးသဖြင့် ကလေး အလုပ် သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းအား ပပျောက်သွားအောင် ဆောင်ရွက် ပေးရန် ပြည့်စုံ လုံလောက်သည်ဟု ထင်ပါသလား။ (ထင်ပါသည်/မထင်ပါ)။

(၃) အကယ်၍ သင်အနေဖြင့် မေးခွန်း(၂)အား ဖြေဆိုရာတွင် လုံလောက်မှုမရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါက မည်သည့် အချက်များကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်ရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။ထိုအချက်များကို ကောင်းသွား အောင်မည်သို့လုပ်ရမည်ကို ပြောပြပေးပါ။အဖြေသည် ယေဘုယျဆန်နိုင်ပါသည်။(ဥပမာ- ပြဋ္ဌာန်း ချက်မရှိခြင်း၊ တာဝန်ရှိသူများအကြား ဥပဒေအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှုမရှိခြင်း၊ စစ်ဆေး စည်းကြပ်ရန် ခက်ခဲခြင်း၊ အစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်) သို့ရာတွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းပုံစံ တစ်ခုခြင်းစီ အပေါ် အလေးပေးလျက် ဖြစ်နိုင်သမျှ အသေးစိတ်ဖြေဆို ပေးရန်ဆောင်ရွက်ပါ (ဥပမာ-ဥပဒေရဲ့ဒီပြဋ္ဌာန်းချက်ဟာ ကလေးငယ်များအား အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်

သလား၊ဒါမှမဟုတ် ကလေးငယ်များကို လူကုန်ကူးခြင်းကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်ဘူလား၊ ဒါမှမဟုတ် ကလေးငယ်များကို ကလေးစစ်သားအဖြစ် စုဆောင်းခြင်းကို ပပျောက်သွားအောင် မလုပ်နိုင်တာလား)။

(၄) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဌာန်းချက်တွင် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ခိုင်းစေသည့်ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်များတွင်ခိုင်းစေခြင်းကို ထည့်သွင်း သတ်မှတ်ထားခဲ့ပါသည်။သင့်အမြင်အရ မည်သို့သော အလုပ်များသည် ကလေးများမလုပ်ကိုင်သင့်ဟု တားမြစ်ပိတ်ပင်သင့်သည့် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များဖြစ်ပါသနည်း။သင့်အနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊ကဏ္ဍ၊ အလုပ်၏သီးခြားဝိသေသလက္ခဏာများဖြင့် တိတိကျကျ နမူနာပေး ဖြေပေးစေလိုပါသည်။

(၅) မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဥပဒေချိုးဖောက်သူများအား တရားစွဲဆိုခြင်းအပါအဝင် ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲကြီးမားနေသည်ကို သိရှိထားပါသည်။သင့်အမြင်အရ ဥပဒေအပေါ် စစ်ဆေး စည်းကြပ်ခြင်းသည် မည်သည့် အကြောင်းများအရ ခက်ခဲရသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။သင်အနေဖြင့် အဆိုပါအခက်ခဲများကို ဖြေရှင်း နိုင်စေရန် အကြံပြုလိုသည့်အချက်များရှိပါသလား၊

(၆) ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်စာတမ်းအတွက် အကျိုးရှိစေမည့်ဟု သင်ထင်မြင်ထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များရှိပါက လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ပြောပြပေးပါ။

Fundamental Principles and Rights at Work Branch
(FUNDAMENTALS)

International Labour Organization
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland
Tel.: +41 (0) 22 799 61 11

ILO Liaison Office in Myanmar
1(A) Kanbe Road,
Yankin Township, Yangon
Tel.: +95 (1) 233 65 38

childlabour@ilo.org – www.ilo.org/childlabour

www.ilo.org/yangon

@ILO_Childlabour

ISBN 978-92-2-031894-2
9 789220 318942