

အကြံပြုချက်များ

သတ္တမအကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိုရမ်

၂၀-၂၁ နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၄၊ နေပြည်တော်၊ မြန်မာနိုင်ငံ

သတ္တမအကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိုရမ်အား “၂၀၁၅တွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အခွင့်အရေး ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်းတာမှုများ မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် အာဆီယံ အသိုက်အဝန်းဆီသို့” ဆောင်ပုဒ်ဖြင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၂၀-၂၁ တွင် နေပြည်တော်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကျင်းပပြုလုပ်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုဖိုရမ်တွင် အာဆီယံနိုင်ငံများမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ILO၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသူများရေးရာ အဖွဲ့အစည်း IOM၊ UN Women၊ အာဆီယံအလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (ACE)၊ အာဆီယံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (ATUC)၊ အာဆီယံ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကောင်စီ (ASETUC) နှင့် အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများရေးရာ အလုပ်အဖွဲ့ (TFAMW) တို့မှ တက်ရောက်ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

ထိုသတ္တမအကြိမ် AFML တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေငြာစာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး၊ အာဆီယံအလုပ်သမား ဝန်ကြီးများ၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ၂၀၁၀-၂၀၁၅ နှင့် အာဆီယံ အဆင့်မြင့် အလုပ်သမား အရာရှိများ အစည်းအဝေးသို့ အစီရင်ခံစာ တင်သွင်းရသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေငြာစာတမ်းအား အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရေးကိစ္စများကို အားပေးကူညီနိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေးများအား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေးနိုင်မည့် အာဆီယံဖိုရမ် ပုံမှန်ကျင်းပနိုင်ရေး စင်မြင့်တစ်ခုအဖြစ် အာဆီယံ လူမှုရေး-ယဉ်ကျေးမှု အသိုက်အဝန်း စီမံချက် (လှုပ်ရှားမှု လုပ်ငန်းစဉ် C.2.ii)အရ ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

ပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများအရ တက်ရောက်လာသူများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေငြာစာတမ်း၏ အပိုဒ် ၈ နှင့် ၁၃ ရှိ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ ကတိပြု လိုက်နာရမည့် အချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် ဒေသတွင်းရှိ ပြန်လည်ခွင့်ရနိုင်ရန် အားနည်းသည့် သတ်မှတ်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အောက်ပါအကြံပြုချက်များကို သဘောတူညီခဲ့ကြပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မျှတသင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ လုပ်ခပေးချေမှုနှင့် သင့်တင့် ကောင်းမွန်သော အလုပ်နှင့် နေရာထိုင်ခင်းများ ရရှိနိုင်စေရန် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ခြင်း

၁။ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များမှာ နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများအရ ILC ၏ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကြံပြုချက် (အမှတ် ၈၆၊ ၁၉၄၉)၊ အပိုဒ် ၂၂ နှင့်အညီ အဓိက အလုပ်သမားစံနှုန်း များအပေါ်အခြေခံပြီး စံသတ်မှတ်ထားသင့်သည်။

၂။ စံ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များတွင် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ၊ အမျိုးသား အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များကို ရှင်းလင်းစွာ သဘောတူညီမှု ရှိထားရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအထဲတွင် ပြန်လည်ရခံနိုင်မှုအားနည်းခြင်း(လွယ်ကူစွာထိခိုက်နိုင်ခြင်း)နှင့် လက်လှမ်းမီရောက် ရှိရန် ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ ဥပမာ - ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ အိမ်တွင်းအထောက်အကူအလုပ်၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် နစ်နာခြင်း တိုင်ကြားရေး ယန္တရားများတွင် ဆက်သွယ်ရန် သတင်းအချက်အလက် နှင့် ဥပဒေစနစ်များဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်ရေးတို့ ပါဝင်စေရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ် အား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နားလည်သော ဘာသာစကားဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့က ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ချုပ်ဆိုရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ် မိတ္တူများအား ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသို့ ပေးထားရမည် ဖြစ်သည်။

၃။ စံ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များအတွက် အာဆီယံ လမ်းညွှန်ချက်များ/ မူဘောင်စံနှုန်း များမှာ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများမှ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့များ၏ ပါဝင်မှုနှင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အမျိုးသား အလုပ်သမား ဥပဒေများ ထင်ဟပ်စေရမည် ဖြစ်သည်။

၄။ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် အစားထိုးခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ ပူးတွဲသဘော တူညီချက် စာချုပ်များ မရှိစေရန် ပယ်ဖျက်သင့်သည်။ လိုက်နာမှု မရှိသော အလုပ်ရှင်များအား အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ သင့်တော်သည့် အပြစ်ပေး အရေးယူမှုနှင့် အချက်အလက် မှတ်တမ်း ပြုလုပ်ခြင်းများ ထားရှိသင့်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်အား နိုင်ငံတော် ဥပဒေမှ ခွင့်ပြုထားသော တတိယပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးမှ ပြုလုပ်ပေးပါက ၎င်းတို့အား လိုအပ် သော စံနှုန်းများပါဝင်စေရန် သေချာစွာ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသင့်သည်။

၅။ အစိုးရများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ရန်အတွက် တိုင်းတာမှုများ မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်များ သုံးစွဲခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ ပုံမှန် လုပ်ငန်းခွင် စစ်ဆေးခြင်းအား ပြန်လည်ရခံတွန်းလှန်နိုင်မှုမရှိသော (အားနည်းသော)လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် လက်လှမ်းမီ ရောက်ရှိရန် ခက်ခဲသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များ (ဥပမာ- ငါးဖမ်း၊ သတ္တုတွင်း၊ သစ်တော၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် အိမ်တွင်းအထောက်အကူ ကဏ္ဍများ)တွင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် စစ်ဆေးရေးမှူးများ အား သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် ကဏ္ဍစုံပူးပေါင်းပါဝင်သော အဖွဲ့အား လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးရေးအတွက် ဖွဲ့စည်း ခြင်းများ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ အိုင်အယ်လ်အို ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၁၈၉နှင့် နောက်ဆက်တွဲ အကြံပြုချက်

အမှတ် ၂၀၁ သည် အိမ်တွင်းအထောက်အကူ အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်သည်။

၆။ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး (OSH) မှာ OSH သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် တစ်ကိုယ်ရေ လုပ်ငန်းခွင် အကာအကွယ် ကိရိယာများအား သုံးစွဲရန် လိုအပ်သောနေရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ရောက်ရှိသည့်အခါ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် ပုံမှန်အသုံးပြုစေရမည် ဖြစ်ပြီး OSH အချက်အလက်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များ ခွဲခြားပြုလုပ် ရရှိစေခြင်းတို့အား မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

၇။ တစ်ကြိမ်တည်းဖြင့် ပြီးစီးစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများ (One-stop services) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရင်းအမြစ်ဌာနများအား အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် ဒေသန္တရအဆင့်၊ နိုင်ငံတော် အဆင့်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အဆင့်အလိုက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသား အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးရေး ယန္တရားပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ပြုလုပ်ထားရှိသင့်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ နားလည်သော ဘာသာစကားဖြင့် ၂၄ နာရီ ခေါ်ဆိုနိုင်သော ဟော့လိုင်းနံပါတ်များ ရှိသင့်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ တစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ လွှဲပြောင်းရေး စနစ်များလည်း ထားရှိသင့်ပေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရင်းအမြစ်ဌာနများအား အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများမှ ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် လုပ်ဆောင်သူများအကြား ကောင်းမွန်စွာ ဆက်စပ် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အတွက် ဖွင့်လှစ်ကြသည်။

၈။ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအကြား လွှဲပြောင်းခြင်း စနစ်အား ပြုလုပ်ထားသင့်ပြီး သံရုံးများမှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ရသင့်သော နှစ်နာကြေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအား အချိန်နှင့်တပြေးညီ ရရှိစေရန်နှင့် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ရောက်ပြီးသောအခါ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် လုပ်ငန်း ခွင် ရောဂါများ ကုသရေးများ ရရှိစေရန် ကောင်းမွန်သော အထောက်အပံ့များပေးနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မသန်စွမ်းအဖြစ် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိသောအခါ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အတွက် အခက်အခဲများနှင့် မူဝါဒ ကွာဟမှုများအတွက် ကဏ္ဍစုံမှ အားလုံး ပါဝင်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာ ဆန်းစစ် လေ့လာမှု တစ်ခုပြုလုပ်သင့်သည်။

၉။ အလုပ်သမားသံအရာရှိများအား ကောင်းမွန်စွာ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသင့်ပြီး ထိရောက်သော လုပ်ငန်းခွင် အကာအကွယ် ရရှိစေရန် လုံလောက်သော ပံ့ပိုးကူညီမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ အလုပ်သမား သံအရာရှိများကို ကျားမ တူညီသော အမျိုးဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသား အမျိုးသမီး အခြေအနေဖြင့် ခန့်ထားပေးရန် လိုအပ်သည်။

၁၀။ အလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင် အေဂျင်စီများအနေဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်သင့်ပြီး သက်ဆိုင်သည့် နေရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပေးရသော အခများကို လျော့ချပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခကြေးငွေ

မယူခြင်းများ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။

၁၁။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသား အမျိုးသမီးများ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်စေနိုင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများ တိုင်းတာလုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ မရှိသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

၁၂။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်သောအခါ တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ၎င်းအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့် နေထိုင်နိုင်ရန် အကူအညီပေးသင့်သည်။ ထို့ကြောင့် တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်စဉ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအား အလုပ်ရှင်၏ ပြန်လည်တိုင်ကြားခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း အပါအဝင် သင့်တော်သည့် အကူအညီ အထောက်အပံ့များ အချိန်နှင့်တပြေးညီ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

လူစုဆောင်းခြင်း၊ ပြည်ပတွင် အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြည်ပတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် မူရင်းနိုင်ငံများသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းနှင့် ပေါင်းစည်းရေးများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မျှော်လင့်ချက်များကို ပံ့ပိုးလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို ပြုလုပ်ခြင်း

၁၃။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ၏ ကျား မ ဆိုင်ရာ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး မူဝါဒများနှင့် ပရိဝရန်များ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် စောင့်ကြည့်လုပ်ဆောင်မှုများအား အဖွဲ့အစည်းအလိုက် ဆွေးနွေးတွေ့ဆုံရေးများမှ တဆင့်ပြုလုပ်သင့်သည်။

၁၄။ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် အမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်များအား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမား အမျိုးသမီးများ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြား ပါဝင်သူများ ရရှိနိုင်စေရန်နှင့် ကောင်းမွန်စွာ အသိပေးမှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ အထူးသဖြင့် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး အချက်အလက်များနှင့် ပြည်ပခွင့် ဗီဇာ လျှောက်ထားခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံသို့ အလုပ်သမား သံအရာရှိနှင့် သံရုံးများ၏ အကူအညီဖြင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးရမည်။

၁၅။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် အဓိက ပါဝင်သူများထံသို့ နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်များရှိ one-stop service နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

အရင်းအမြစ်ဌာနတို့မှတစ်ဆင့် လျှင်လျှင်မြန်မြန်ရောက်ရှိစေရန်နှင့် ကောင်းမွန်စွာ အကြောင်းကြားမှုများ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

၁၆။ အလုပ်အကိုင် မခန့်မီ၊ ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီနှင့် ရောက်ရှိပြီးသည့်အချိန်တွင် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များ သင်ကြားပို့ချပေးသည့် အစီအစဉ်များကို မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ အားလုံးအတွက် အခမဲ့ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။ ထိုသင်တန်းများအား အဓိကပါဝင်သူများ ပါဝင်သင့်ပြီး အရည်အသွေးပြည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများအား ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်စေရမည်ဖြစ်ပြီး ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသား အမျိုးသမီးများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လိုက်နာရန် အချက်များလည်း ပါဝင်သင့်သည်။

၁၇။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများသို့ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားနိုင်စေရန် အကူအညီများနှင့် ကြိုတင်ရှင်းပြမှုများ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

၁၈။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပေးဆွေးနွေးမှုများ၊ ဈေးကွက်လိုအပ်ချက် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး နှင့်/သို့မဟုတ် စွန့်ခွာမီတွင် သင်တန်းများ အပါအဝင် အကူအညီပေးရေး အစီအစဉ်များအား ပြန်လှည့်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြုလုပ်ပေးသင့်ပြီး အလုပ်ရှင်များမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသား အမျိုးသမီးများ မူရင်းနိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအခွင့်အရေးများ ရရှိစေရန် အတွေ့အကြုံအလိုက် ကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ ပံ့ပိုးပေးသင့်ပေးသည်။

၁၉။ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြား ပူးပေါင်းပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို ရှေ့ရှုပြီး ကုသမှုများနှင့် သက်ဆိုင်သော လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိမှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

၂၀။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ရေး ယန္တရားများ ထိရောက်မှု ရှိစေရန် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

အစည်းအဝေးတက်ရောက်လာသူများမှ ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရအား ကျေးဇူးတင် အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ ဤဖိုရမ်အား အကောင်းဆုံး စီစဉ်ပေးမှုနှင့် နွေးထွေးသော ဧည့်ဝတ်ပြုငှာမှုတို့အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ပါသည်။

အစည်းအဝေး တက်ရောက်လာသူများမှ မလေးရှားအစိုးရအား လာမည့် ၂၀၁၅ အာဆီယံ ဥက္ကဋ္ဌ တာဝန်အတွက် ဂုဏ်ပြုကြောင်းနှင့် အဌမအကြိမ် အာဆီယံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဖိုရမ်အား ကျင်းပရန် အတည်ပြုပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ဖော်ပြအပ်သည်။