



International
Labour
Organization

100
1919-2019

မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

လုပ်သားစုဆောင်းခန့် ဆက်ဝပ်ကုန်ကျစရိတ်များ အဓိပ္ပာယ်ပွင့်ဆိုချက်





မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ
အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့်
လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

လုပ်သားစုဆောင်းခန့်
ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး၏ ထုတ်ဝေမှုများသည် နိုင်ငံတကာမူပိုင်ခွင့်ကွန်းပင်းရှင်းအောက်ရှိ ပရိုတိုကောလ် ၂ အရ မူပိုင်ခွင့်ကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ ထုတ်ဝေသည့်စာရွက်စာတမ်းများမှ ထုတ်နှုတ်ထားမှုကို ခွင့်တောင်းရန်မလိုဘဲ ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး မည့်သည့်စာရွက်စာတမ်းမှ ထုတ်ယူထားသည်ကို ဖော်ပြပေးပါ။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း (သို့) ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း အတွက် ILO ထုတ်ဝေမှုများ (ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး၊ CH-၁၂၁၁ ဂျနီဗာ ၂၂၊ ဆွစ်ဇာလန်သို့ လျှောက်ထားနိုင်ပါသည် (သို့) အီးမေးလ် rights@ilo.org သို့လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးအနေဖြင့် ထိုသို့လျှောက်ထားမှုများကို ကြိုဆိုပါသည်။

အဆိုပါရည်ရွယ်ချက်အတွက် လိုင်စင်ရရှိပါ ဖော်ပြချက်များအရ ပြန်လည်ထုတ်လုပ်မှုအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းထံတွင် စာရင်းသွင်းထားသော စာကြည့်တိုက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော အသုံးပြုသူများသည် မိတ္တူပွားနိုင်ပါသည်။ သင့်နိုင်ငံရှိ ပြန်လည်ထုတ်လုပ်မှု အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းကို ရှာဖွေနိုင်ရန် www.ifrro.org ကိုလေ့လာပါ။

ISBN: 978-92-2-133827-7 (print) 978-92-2-133828-4 (web pdf)

ရရှိနိုင်သော ဘာသာစကားများ - in English: ISBN 978-92-2-133354-8 (print), ISBN 978-92-2-133333-3 (web pdf); in French: ISBN 978-92-2-133415-6 (print), 978-92-2-133416-3 (web pdf); in Spanish: ISBN 978-92-2-133417-0 (print), 978-92-2-133418-7 (web pdf); in Arabic: ISBN 978-92-2-133457-6 (print), 978-92-2-133458-3 (web pdf); in Laos : 978-92-2-133936-6 (print), 978-92-2-133937-3 (web pdf); in Khmer: 978-92-2-133905-2 (print), 978-92-2-133906-9 (web pdf); in Thai: ISBN 978-92-2-133754-6 (print), 978-92-2-133755-3 (web pdf). All published 2019

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၊ နေရာ (သို့) နယ်နိမိတ် (သို့) အာဏာပိုင်များ (သို့) ဥပဒေရေးရာအဆင့် (သို့) နယ်စပ်များကန့်သတ်မှုမရှိခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ILO ထုတ်ဝေမှုများအတွက် သတ်မှတ်ထားသော နေရာများသည် ကုလသမဂ္ဂ၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကိုက်ညီပြီး အဆိုပါ ထုတ်ဝေမှုများနှင့် တင်ပြထားသော ထုတ်ဝေမှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ သဘောထားအမြင်ကို ဖော်ပြထားခြင်းမဟုတ်ပါ။

ဆောင်းပါးများ၊ လေ့လာချက်များနှင့် အခြားထုတ်ဝေဖြန့်ချိမှုများတွင် ဖော်ပြထားသည့် ထင်မြင်ဆုံးသပ်ချက်များအတွက် ၎င်းတို့အားရေးသားသည့် စာရေးသူများတွင်သာ တာဝန်ရှိပေသည်။ ထိုပုံနှိပ်ထုတ်ဝေထားသည့်စာတမ်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ပေ။

လုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အမည်များကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံး၏ သဘောတူညီမှုကို ဖော်ပြခြင်း မဟုတ်သကဲ့သို့ မဖော်ပြဖြစ်သောလုပ်ငန်း၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန် (သို့) လုပ်ငန်းစဉ်သည် သဘောမတူညီခြင်းဟု ဆိုလိုရာ မရောက်ပါ။

ဤစာအုပ်ကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ပြန်ဆိုထုတ်ဝေခြင်းအား ILO TRIANGLE in ASEAN စီမံချက်မှတစ်ဆင့် ဩစတြေးလျအစိုးရက ပံ့ပိုးပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။

ILO ၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ် ထုတ်ဝေမှု သတင်းအချက်အလက်များကို ဝင်ရောက်လေ့လာရန် www.ilo.org/publns

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံနှိပ်သည်။

မာတိကာ

အပိုင်း (၁) _____ ၇

မ္ပတသညလုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ
အထွေထွေ အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

အပိုင်း (၂) _____ ၃၉

လုပ်သားစုဆောင်းခန့်
ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

နောက်ဆက်တွဲ _____ ၃၉

မ္ပတသည လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့်
လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များအတွက်
အဓိက အချက်အလက်အရင်းအမြစ်များ





အပိုင်း (၁)

မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ

အထွေထွေ အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ





အတိုကောက်စာလုံးများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ

(က) ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်များ

- C29 အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉)
- C81 အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၇ (အမှတ် ၈၁)
- C87 အသင်းအပင်း လွတ်လပ်စွာတည်ထောင်နိုင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးနိုင်ခွင့်ကို ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၇)
- C88 အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၈)
- C94 အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော စာချုပ်ပါအပိုင်းများ (အများပြည်သူနှင့်ဆိုင်သောစာချုပ်များ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၄)
- C97 အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြင်ဆင်ချက်)၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၇)
- C98 စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၈)
- C100 ညီမျှသော လုပ်အားခဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၁ (အမှတ် ၁၀၀)
- C105 အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ဖျက်သိမ်းခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၇ (အမှတ် ၁၀၅)
- C111 ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု)ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)
- C129 အလုပ်သမားစစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ (စိုက်ပျိုးရေး) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၉ (အမှတ် ၁၂၉)
- C138 အနည်းဆုံးအသက်အရွယ် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)
- C143 ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ (ထပ်မံဖြည့်စွက်သောစာပိုဒ်) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၅ (အမှတ် ၁၄၃)
- C150 အလုပ်သမားစီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၈ (အမှတ် ၁၅၀)
- C181 ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ် ၁၈၁)
- C182 အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၂)
- C189 အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ် ၁၈၉)
- MLC, 2006 ပင်လယ်ရေကြောင်း အလုပ်သမားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆
- P29 အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်သို့ ၂၀၁၄ ၏ ပဏာမသဘောတူညီချက် ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉)

(ခ) အကြံပြုချက်များ

- R83 အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၃)
- R86 အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (ပြင်ဆင်ချက်)၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၈၆)
- R151 ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၇၅ (အမှတ် ၁၅၁)
- R157 သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၇၇ (အမှတ် ၁၅၇)
- R169 အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမူဝါဒဆိုင်ရာ (ထပ်မံဖြည့်စွက်သောစာပိုဒ်) အကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၄ (အမှတ် ၁၆၉)
- R188 ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ် ၁၈၈)
- R201 အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ် ၁၈၈)
- R203 အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ(ထပ်မံဖြည့်စွက်သောဆောင်ရွက်ချက်များ) အကြံပြုချက်၊ ၂၀၁၄ (အမှတ် ၂၀၃)
- R204 အလွတ်သဘော စီးပွားရေးစနစ်မှ တရားဝင်ဖြစ်သော စီးပွားရေးစနစ်သို့ ပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၂၀၁၅ (အမှတ် ၂၀၄)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ကြေငြာစာတမ်း

ILO MNE Declaration နိုင်ငံစုံ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေငြာစာတမ်း

ICERD	လူမျိုးရေး ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အားလုံးကို ဖယ်ရှားရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၅
ICCPR	နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၆၆
ICESCR	စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၆၆

အခြားအရင်းအမြစ်များ

CIETT*	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (CIETT) လိုက်နာရန်ကျင့်ဝတ်၊ ၂၀၁၅
Dhaka အခြေခံမှုများ	ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်အညီရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ Dhaka အခြေခံမှုများ၊ ၂၀၁၂
IRIS ကျင့်ဝတ်	ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း၊ မှန်ကန်ဖြောင့်မတ်သော နိုင်ငံတကာ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းစနစ်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်
ကုလသမဂ္ဂ၏လမ်းညွှန်မှု အခြေခံမှုများ	စီးပွားရေးနှင့် လူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်မှု အခြေခံမှုများ၊ ၂၀၁၁
Verite' Code of Conduct	လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်၊ လိုက်နာရန်ကျင့်ဝတ်နမူနာ

* ၂၁ ရက် စက်တင်ဘာလ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် CIETT ကို The World Employment Confederation အဖြစ် အမည်ပြောင်းလဲခဲ့သည်။



မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေ အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ^၁

၁။ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ၏သက်ရောက်မှုနယ်ပယ်

ဥပဒေနှင့် စည်းနှောင်ထားခြင်းမရှိသည့် ILO ၏မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေ အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ (ဤနေရာမှစပြီး အခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များဟုသာ ဖော်ပြပါမည်။)၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ILO နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြုအဖွဲ့များနှင့် အကျိုးတူလုပ်ဆောင်နေသော လူမှုရေးအဖွဲ့များ၏လက်ရှိနှင့် အနာဂတ်လုပ်ငန်းများကို အသိပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါအဖွဲ့များ၏မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကို သေချာစေရန်နှင့် အားပေးမြှင့်တင်ရန်ဖြစ်သည်။

၎င်းအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ရင်းမြစ်အချို့မှ အခြေခံပြီး ရေးဆွဲထားပါသည်။ အဓိကရင်းမြစ်များမှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ILO ၏ ပြဌာန်းချက်များဖြစ်ပါသည်။ အခြားသော ရင်းမြစ်များ၊ နမူနာကောင်း အလေ့အထများနှင့်လည်း ညှိနှိုင်းရေးဆွဲထားပါသည်။ ရင်းမြစ်များအားလုံးကို ယခုစာတမ်းအဆုံးတွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

၎င်းအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပါအဝင် အလုပ်သမားများ အားလုံး၏ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကို ခြုံငုံမိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များက တိုက်ရိုက်ခန့်ထားမှုများနှင့် ကြားခံလူများမှတစ်ဆင့် ခန့်ထားမှုများကိုပါ ခြုံငုံမိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသည် နိုင်ငံနယ်နိမိတ်အတွင်း (သို့) နိုင်ငံနယ်နိမိတ်ပြတ်ကျော်သော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ ယာယီအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသော ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများအတွက်လည်း အကျိုးဝင်သည်။ စီးပွားရေးကဏ္ဍအားလုံးအတွက်လည်း ခြုံငုံပါသည်။ အကျိုးတူလုပ်ဆောင်နေသော လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရတို့အကြား ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်ပြီး ၎င်းအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို နိုင်ငံတော်အဆင့်တွင် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ကွဲပြားစွာသိရှိစေရန် ဖော်ပြရလျှင် အထွေထွေအခြေခံမူများမှာ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှု အဆင့်တိုင်းအတွက် အလေးပေးဦးတည်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးနှင့် မူဝါဒလက်စွဲများ အပါအဝင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်တွင် သီးခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏တာဝန်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

၂။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် ဝေါဟာရများ

၎င်းအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ပတ်သက်လျှင် -

- **ထိုက်သင့်သည့်တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မှု** ဝေါဟာရမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အမြဲမပြတ် ပြုလုပ်လျက်ရှိသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ရည်ညွှန်းပြီး ယင်းမှာ ၎င်းလုပ်ငန်း၏ကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်ချက်များမှ ဖြစ်စေ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်လုပ်ကိုင်မှုများမှ ၎င်း၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၊ ထုတ်ကုန်(သို့)

၁ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့သည် ၃၂၈ ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး၌ (ဂျနီဗာ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၂၆ ရက်နေ့မှ နိုဝင်ဘာလ ၉ရက်နေ့) ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အား မျှတသောလုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ အစည်းအဝေး (ဂျနီဗာ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၅ရက်နေ့မှ ၆ရက်နေ့)မှ အတည်ပြုခဲ့သော ဤမျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များကို ထုတ်ဝေဖြန့်ချိရန် တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

ဝန်ဆောင်မှုများဖြင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်နေနိုင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များမှဖြစ်စေ ရိုက်ခတ် သက်ရောက် လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးရလဒ်များအား မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည်ကို ခွဲခြား ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်၊ ကာကွယ်တားဆီးရန်၊ လျော့ပါးသွားစေရန်နှင့် ဖော်ပြရှင်းလင်းရန် ရည်ရွယ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမှန်တကယ်နှင့် အလားအလာရှိသော လူ့အခွင့် အရေး ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို အကဲဖြတ်လေ့လာခြင်း၊ တွေ့ရှိချက်များကို စုစည်းထားပြီး အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်ချက်များကို ခြေရာခံစုစည်းထားခြင်းနှင့် ထိုအကျိုးသက်ရောက်မှုများကို မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည်ကို အသိပေးဖော်ပြခြင်းတို့ ပါဝင်သင့်ပါသည်။

- **အလုပ်ရှင်** ဝေါဟာရမှာ ဝန်ထမ်းများ(သို့)အလုပ်သမားများကို တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက် ၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်အပ်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး(သို့) သီးခြားရပ်တည်နေသောအဖွဲ့တစ်ခုကို ဆိုလိုပါသည်။
- **စီးပွားရေးလုပ်ငန်း** ဝေါဟာရသည် အလုပ်ရှင်များ၊ အစိုးရပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်း မဟုတ်သည့် လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက် သော အခြားဝန်ဆောင်မှုပေးနေသူများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။
- **လုပ်သားစုဆောင်းသူ** ဝေါဟာရသည် အစိုးရပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်း နှစ်မျိုးစလုံးအပြင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း ဝန်ဆောင်မှုကို ပေးနေသော အခြားသော ကြားခံအဖွဲ့အစည်း များ (သို့) တဆင့်ခံ အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် ပုံစံ အမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ ငွေကြေးအမြတ်ကို ဦးတည်သည့်သူရှိသကဲ့သို့၊ ငွေကြေးအမြတ်ကို ဦးမတည်သူ လည်း ရှိပါသည်။ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဘောင်အတွင်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများရှိသကဲ့သို့ ဥပဒေ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းပြင်ပတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများလည်း ရှိပါသည်။
- **ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား** ဝေါဟာရမှာ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မိမိနိုင်ငံမဟုတ်သည့် နိုင်ငံတစ်ခုသို့ ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်ဖြင့် ပြောင်းရွှေ့လာသူ (သို့) ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပြီး နေထိုင်လျက်ရှိသူကို ဆိုလိုပါသည်။
- **လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း** ဝေါဟာရတွင် ကြော်ငြာ၍ဆွဲဆောင်ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေခြင်း၊ စိစစ်ရွေးချယ်ခြင်း၊ တစ်နေရာမှတစ်နေရာသို့ ပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားပေးခြင်းများ ပါဝင်ပါ သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ကြောင်းကျိုးဆီလျော်လျှင် မူလနိုင်ငံသို့ ပြန်နိုင်ခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ထိုအထဲတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူများနှင့် တရားဝင်အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံ ရေးဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ထဲ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူများ နှစ်မျိုးစလုံး ပတ်သက်အကျိုးဝင်ပါသည်။
- **လုပ်သားစုဆောင်းခ (သို့) ဆက်စပ်နေသည့် ကုန်ကျစရိတ်** ဝေါဟာရမှာ ၎င်းလုပ်ငန်းဖြစ်စဉ်အတွင်း အလုပ်သမားများ၏အလုပ်ရရှိရေး (သို့) အလုပ်ခန့်ထားရေးအတွက် ကုန်ကျခံရသည့်စရိတ်များကို ရည်ညွှန်း ပါသည်။ မည်သည့်ပုံစံ၊ မည်သည့်အချိန်၊ မည်သည့်နေရာတွင်မဆိုတောင်းယူခြင်း (သို့) ကောက်ခံခြင်း အားလုံးအကျိုးဝင်ပါသည်။

၃။ အထွေထွေအခြေခံမူများ

- ၁။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ၌ ဖော်ပြထားသော အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများကိုလည်း လေးစားလိုက်နာ သော၊ အကာအကွယ်ပေးသော၊ ဖြည့်ဆည်းပေးသော နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အထူး သဖြင့် အသင်းအဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းပါဝင်နိုင်ခွင့်၊ စုပေါင်းအရေးဆိုပိုင်ခွင့် ကိစ္စများနှင့် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများနှင့် ပတ်သက် ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ပပျောက်ရေးကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်ပါသည်။
- ၂။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း ပြုလုပ်ရာတွင် အခြေကျပြီးဖြစ်သည့် အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များ နှင့်အညီ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းဖြင့် လက်ရှိ လုပ်သားအင်အားကို



အစားထိုးခန့်ထားရန် (သို့) လျော့ချရန်၊ အလုပ်သမားစံနှုန်းများ၊ လုပ်ခလစာနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို လျော့ချရန်နည်းလမ်းအဖြစ် (သို့) အခြားသော နည်းလမ်းများကို သုံးပြီး သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ကို ယုတ်လျော့သွားစေရန် မပြုလုပ်သင့်ပါ။

- ၃။ သင့်တော်သော အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မူဝါဒများသည် အလုပ်သမားများ၊ လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များအားလုံးအပေါ် သက်ရောက်သင့်ပါသည်။
- ၄။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း ပြုလုပ်ရာတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားစေရန်၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်၊ လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန်အားပေးသောမူဝါဒများနှင့် အလေ့အထများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ဥပမာ-ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းများကို အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုခြင်း။
- ၅။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများမှာ ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသင့်သကဲ့သို့ လိုက်နာမှုရှိစေရန်လည်း ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ ခွင့်ပြုမိန့်လိုင်စင်ပေးခြင်း (သို့) အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးခြင်း စနစ်များကို အသုံးပြုခြင်းအား အလေးထား ဂရုပြုသင့်ပါသည်။ အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော အာဏာပိုင်အဖွဲ့များကလည်း တိကျပြတ်သားသည့် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးမှုများကိုဖြစ်စေနိုင်သည့် မလျော်ကန် မရိုးသားသော လုပ်သားစုဆောင်းမှုများ ဖြစ်မလာရန် အရေးယူဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- ၆။ နိုင်ငံတကာ နယ်နိမိတ်များကိုဖြတ်ကျော်ပြီး လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း ပြုလုပ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလုပ်သဘောတူစာချုပ်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများဖြစ်ကြသော မူရင်းနိုင်ငံ၊ ဖြတ်ကူးသွားသည့်နိုင်ငံ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြားရှိ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကိုလည်း လေးစားလိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အဓိကအခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ၊ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများအပါအဝင် နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများကိုလည်း လေးစားလိုက်နာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ၎င်းဥပဒေများနှင့် စံနှုန်းများကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- ၇။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအတွက် ပေးရသောအခကြေးငွေ (သို့) ဆက်စပ်နေသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို အလုပ်သမားများ (သို့) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူများအား မကောက်ခံသင့်ပါ။ ၎င်းတို့ပေးရသည့် အခြားသော ကုန်ကျစရိတ်များလည်း မရှိသင့်ပါ။

- ၈။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို သင့်လျော်ပြီး မှန်မမှန် စစ်ဆေးနိုင်သော လွယ်ကူစွာနားလည်နိုင်သည့် ပုံစံမျိုးနှင့်သာ ဖော်ပြထားသင့်ပါသည်။ ထိုသို့ ဖော်ပြရာတွင် နိုင်ငံ၏ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များ၊ သက်ဆိုင်ရာ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ ရေးသားချုပ်ဆိုသော စာချုပ်များက ပို၍သင့်လျော်ပါသည်။ ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ထင်သာမြင်သာလည်း ရှိသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားများကိုလည်း ရွေးချယ်ခန့်ထားသော အလုပ်၏တည်နေရာ၊ လိုအပ်ချက်နှင့် လုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အသိပေးထားသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်မူ ရေးသားချုပ်ဆိုထားသော စာချုပ်များသည် ၎င်းတို့နားလည်သော ဘာသာစကားနှင့်သာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ၎င်းစာချုပ်များကို မူရင်းနိုင်ငံမှ မထွက်ခွာမီ အချိန်လုံလောက်စွာ ကြိုတင်ပြီး ပေးထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းစာချုပ်များကို အစားထိုးခြင်းမရှိရန်နှင့် ဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။
- ၉။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများ၏ သဘောတူညီချက် ရယူရာတွင်လည်း မိမိဆန္ဒအရ သဘောတူခြင်းသာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ လိမ်ညာထားခြင်း (သို့) ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်ခြင်းများ မရှိသင့်ပါ။
- ၁၀။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ၊ အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြည့်စုံပြီး အခမဲ့ဖြစ်သော တိကျမှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရပိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။
- ၁၁။ အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံတွင်းလွတ်လပ်စွာ သွားလာနိုင်ခွင့်၊ နိုင်ငံမှ လွတ်လပ်စွာထွက်ခွာနိုင်ခွင့်များကိုလည်း လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သဘောတူစာချုပ်များကို သိမ်းယူထားခြင်း၊ ဖျက်ဆီးပစ်ခြင်း (သို့) ဆက်လက်သိမ်းဆည်းထားခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။
- ၁၂။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ကို လွတ်လပ်စွာရပ်နားပိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ၎င်းတို့၏နိုင်ငံသို့လွတ်လပ်စွာပြန်နိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။ အလုပ်ပြောင်းလဲရာတွင်လည်း အလုပ်ရှင် (သို့) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသော ကြားခံလူများ၏ ခွင့်ပြုချက်ကို မလိုအပ်သင့်ပါ။
- ၁၃။ အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံတွင်း၌ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ (သို့) တရားဝင်နေထိုင်သူ ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရသည်ဟု ယူဆခဲ့လျှင် နစ်နာမှုတိုင်ကြားနိုင်သော အခြားအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးသည့် စနစ်များ အသုံးပြုနိုင်ခွင့်ကို အခမဲ့ (သို့) နှုန်းထားသက်သာစွာဖြင့် ရရှိသင့်ပါသည်။ မတရားပြုကျင့်ခံရသည့် နေရာများတွင်လည်း ထိရောက်သင့်လျော်သော ဖြေရှင်းကုစားမှုများ ပေးသင့်ပါသည်။

၄။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

ဤလမ်းညွှန်ချက်များသည် အစိုးရများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အဖွဲ့အစည်းများ၏ တာဝန်များကို ဖော်ပြရန် စုစည်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

က။ အစိုးရများ၏ တာဝန်များ

ဤကဏ္ဍတွင် စည်းကမ်းထိန်းကျောင်းရေး အခွင့်အာဏာကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

အစိုးရသည် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်ဆောင်ရွက်ရသည့်အခါ၌ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုများ ထိန်းကျောင်းပေးခြင်းနှင့် အစိုးရပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် ကိုက်ညီသည့်အလုပ်ရှာဖွေပေးခြင်းနှင့် ခန့်ထားခြင်းဝန်ဆောင်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများ တိုးတက်လာစေရန်အတွက် အဆုံးစွန်တာဝန်ယူမှု ရှိရပါမည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် နိုင်ငံသား လုပ်သား

များအပေါ်၌ဖြစ်စေ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ်၌ဖြစ်စေ မတရားသော ပြုကျင့်မှုများကို လျှော့ချပေးရပါသည်။ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၏ကွာဟမှုများ မရှိစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်လည်း ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၁။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများ၊ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အဓိကကျသော အခြေခံနှင့်အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်မှာ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အသင်းအဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာ ထူထောင်ပါဝင်နိုင်ခွင့်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်များကို လေးစားလိုက်နာပြီး ကာကွယ်ပေးမှုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကိုလည်း တားဆီးရန်နှင့် ပပျောက်စေရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

၁၊ ၁။ ဤတာဝန်သည် အစိုးရပိုင်နယ်မြေအတွင်းနှင့် အခွင့်အာဏာပိုင်နယ်မြေအတွင်းသို့ အလုပ်ရွှေ့ချယ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက်ဖြစ်စေ၊ ထိုနယ်မြေအတွင်းမှာပင် အလုပ်ရွှေ့ချယ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက်ဖြစ်စေ (သို့) ထိုနယ်မြေမှ အခြားနေရာအတွက် အလုပ်ရွှေ့ချယ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက်ဖြစ်စေ အားလုံးအတွက် အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်မှု ရှိပါသည်။

၁၊ ၂။ အစိုးရသည် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်စာတမ်းများကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းများပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

၁၊ ၃။ အစိုးရသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ထူထောင်ပြီး ညှိနှိုင်းမှုများ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့်များကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးကို လေးစားသင့်ပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုများကို ကဏ္ဍအနှံ့အပြား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အားပေးသည့်ဝန်းကျင်ကောင်းတစ်ခုကိုဖန်တီးပေးထားသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများအား အဖွဲ့အစည်းများတည်ထောင်ပြီး လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်း(သို့) ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အကျိုးဆက်မှဖြစ်လာသော အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းမျိုးကို ကာကွယ်နိုင်စေရန် ခွင့်ပြုပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းကို ဖန်တီးပေးထားသင့်ပါသည်။

၂။ အစိုးရသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းအလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ၊ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက အလုပ်သမားများအပေါ် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ကာကွယ်ပေးသင့်ပါသည်။

၂၊ ၁။ အစိုးရများသည် အစိုးရပိုင်နယ်မြေအတွင်း၌သော်လည်းကောင်း၊ အစိုးရ၏အခွင့်အာဏာပိုင်နယ်မြေအတွင်း၌သော်လည်းကောင်း (သို့) နယ်မြေနှစ်ခုစလုံးတွင်လည်းကောင်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း လုပ်သားစုဆောင်းသူအမျိုးမျိုးနှင့် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် အဓိကသက်ဆိုင်သူနှစ်ဦးမဟုတ်သည့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများက အလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်နေခြင်းတို့မှ ကာကွယ်ပေးသင့်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ၊ အဓိကသက်ဆိုင်သူနှစ်ဦးမဟုတ်သည့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများ (ယာယီအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီအဖွဲ့များ)အတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်၍ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဝန်ဆောင်မှုကိုပေးသည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီအဖွဲ့များအပါအဝင် သက်ဆိုင်သူ ပေါင်းစုံပါဝင်သည့် အခြားသဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကိုလည်း ကာကွယ်ပေးသင့်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ကာကွယ်ရန်၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်၊ အပြစ်ပေးနိုင်ရန်၊ လျော်ကြေးပေးနိုင်

ရန်အတွက် ထိရောက်သည့်မူဝါဒများ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ တရားစီရင် ဆုံးဖြတ်မှုများထားရှိပြီး သင့်လျော်သည့်အဆင့်များ လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာစေရန် ထိုက်သင့်သည့် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်မှုများကို ကျင့်သုံးရန်နှင့် မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရေး အခွင့်အာဏာများချမှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၃။ အစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံ၏ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ကျင့်သုံးခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ လိုအပ်သည့်နေရာများတွင် အားကောင်းလာစေခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုဖြင့် နိုင်ငံတော်၏မျှတသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များ၊ ပေါ်လစီများကို ထားရှိခြင်း၊ အမြဲမပြတ်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ စိစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်လည်း စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

၃၊ ၁။ ဤအပိုင်းသည် အထူးအားဖြင့် အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် အညီ တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသော လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ ၎င်းထိန်းညှိပေးသော လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်သော အခြားအသွင် ပုံစံများနှင့် လူကုန်ကူးမှုကို ဖြစ်စေနိုင်သည့် မရိုးသားသော၊ မတရားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များအပါအဝင် အလုပ်ရှေးချယ်ခန့်ထားခြင်း အလေ့အထများအားလုံးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့များအနေဖြင့် နိုင်ငံပိုင်နယ်မြေအတွင်း၌သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံ၏အခွင့်အာဏာပိုင်နယ်မြေအတွင်း၌သော်လည်းကောင်း အမြဲရှိနေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (သို့) လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် ကုန်စည်ထုတ်လုပ်စီးဆင်းမှု တစ်လျှောက်ရှိ လုပ်ငန်းများအပါအဝင် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရန် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော ရည်မှန်းချက်များကို ဖော်ပြထားသည့်မူဝါဒများကို ချမှတ်ရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အစိုးရသည် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊ ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို ပါဝင် စေသင့်ပါသည်။

၄။ အစိုးရများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများပြုလုပ်ရာတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ ဘက်ပေါင်းစုံကိုခြုံငုံမိစေရန် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ ၎င်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် အလုပ်သမားများအားလုံး အထူးသဖြင့် ထိခိုက်ခံစားလွယ်သည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေသော အလုပ်သမားများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေသင့်ပါသည်။

၄၊ ၁။ အစိုးရသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သူ အားလုံးကို ခြုံငုံမိစေသောအချက်များကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ပါဝင်စေရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းတွင် သက်ဆိုင်သည့်နေရာများ၌ ကြော်ငြာခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များဖြန့်ဝေခြင်း၊ စိစစ်ရှေးချယ်ခြင်း၊ တစ်နေရာမှတစ်နေရာသို့ ပို့ဆောင်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ကြောင်းကျိုးဆီလျော်လျှင် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်နိုင်ခြင်းအချက်များလည်းပါဝင်ပါသည်။

၄၊ ၂။ အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ၊ သင့်လျော်မှုရှိလျှင်လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများနှင့်ပါ ဆွေးနွေးပြုလုပ်သည့်အခါ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းများအားလုံးသည် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှုရှိစေရန် အရေးယူ ဆောင်ရွက်

သင့်ပါသည်။ ၎င်းဆောင်ရွက်ချက်များတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်စေခြင်း၊ ခွင့်ပြုမိန့်လိုင်စင် ပေးခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းထိန်းကျောင်းရေးစနစ်များ ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ၎င်းစနစ်များမှာ ထိရောက်မှုရှိပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသင့်ပါသည်။ ၎င်းစနစ်များသည် အလုပ်သမားများနှင့် အခြားစိတ်ဝင်စားသူများအနေဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုအခြေအနေ ဟုတ်၊ မဟုတ်နှင့် အလုပ်ခန့်ရန် ကမ်းလှမ်းချက်များ မှန်၊ မမှန် စစ်ဆေးနိုင်ရန် ပြုလုပ်ပေးထားသင့်ပါသည်။

၄၊ ၃။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို အကျိုးသက်ရောက်စေသင့်သည်။ လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများ၏ အပိုင်းကဏ္ဍအချို့ကိုသာမက မည်သည့်စည်းမျဉ်းဥပဒေမူဘောင်၏ ပြင်ပတွင်မဆို လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်သားရှာဖွေ စုဆောင်းသူများအားလုံးအတွက်ပါ အကျိုးသက်ရောက်စေသင့်ပါသည်။ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် တရားဝင်စီးပွားရေးနယ်ပယ်တွင်သာမက မည်သည့်အလုပ်အကိုင်မျိုးကိုမဆို လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအပိုင်းများတွင်လည်း အကျိုးသက်ရောက်စေသင့်ပါသည်။

၄၊ ၄။ အစိုးရသည် ဦးနှောက်ဖြုန်းတီးမှု၊ ကျွမ်းကျင်အရည်အချင်းများလျော့ကျစေမှုများ မဖြစ်ပေါ်စေရန် ပြည်ပနိုင်ငံမှအရည်အချင်းများကို အသိအမှတ်ပြုစေနိုင်သည့်အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုမှု သဘောတူညီချက်များကို ကျင့်သုံးရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

၅။ အစိုးရများသည် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ထိရောက်စွာ ကျင့်သုံးပြီး လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံးကို ဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၅၊ ၁။ အစိုးရသည် အမှန်တကယ် ထိရောက်ပြီး လုံလောက်စွာ ထောက်ပံ့ပေးထားသော အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များ ရှိလာစေရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းအဖွဲ့များကို အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များအားလုံးအတွက် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်ရန်၊ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နိုင်ရန် အခွင့်အာဏာများပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးထားသင့်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ အားလုံး၏လုပ်ဆောင်မှုများကိုလည်း စောင့်ကြည့်ကွပ်ကဲခြင်း၊ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် အခွင့်အာဏာပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၅၊ ၂။ အစိုးရသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများ၏ တစ်ဦးချင်းတာဝန်ယူမှု (သို့) ပေါင်းစပ်တာဝန်ယူမှုများ ရှိလာစေရန် ရည်ရွယ်သော အစီအစဉ်များကို အားပေးသင့်ပါသည်။ ၎င်းအစီအစဉ်များတွင် တူညီသောတာဝန်ယူမှုများအတွက် ရှေ့ဆောင်ကြိုးပမ်းမှုများ၊ မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း အလေ့အထများကို အားပေးသည့် ရှေ့ဆောင်ကြိုးပမ်းမှုများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

၆။ အစိုးရအနေဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အခကြေးငွေနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူများအပေါ် ကောက်ခံမှုများ ပပျောက်စေရန် အရေးယူဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၆၊ ၁။ ၎င်းအရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များကို လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများ၏ မရိုးသားသည့် လုပ်ရပ်များကို တားဆီးနိုင်ရန်၊ အလုပ်သမားများအပေါ်မလျော်ကန်စွာပြုမူခြင်းကို တားဆီးနိုင်ရန်၊ ကြွေးမြီဖြင့် ချည်နှောင်ခြင်း၊ စီးပွားရေးဖြင့် ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်သော အခြားအသွင်ပုံစံများမှတားဆီးနိုင်ရန် အဓိကထားဦးတည်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အလုပ်စာချုပ်ကမ်းလှမ်းချက်

များနှင့် အလဲအလှယ်ပြုရန် အလုပ်သမားများထံမှ တရားမဝင်ငွေကြေးများကို ဆွဲဆောင်တောင်းယူခြင်းနှင့် ကောက်ခံခြင်းများကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရန် (သို့) ဟန့်တားနိုင်ရန်(သို့) နှစ်မျိုးစလုံးပြုလုပ်နိုင်ရန် အစိုးရအနေဖြင့် အရေးယူဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၆။ ၂။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်သမားက မဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင် ဖြစ်လာနိုင်သူများဖြစ်သည့် အစိုးရ (သို့) ပုဂ္ဂလိက (သို့) ၎င်းတို့၏ ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများကသာ ကျခံသင့်ပါသည်။ ကုန်ကျစရိတ်၏ ပမာဏနှင့် ကုန်ကျစရိတ် ပေးရသောအခြေအနေကို - ဥပမာ အလုပ်ရှင်မှ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသို့ ပေးရသော ကုန်ကျစရိတ်များကို ပေးချေရသောသူအတွက် ထင်သာမြင်သာရှိစေရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၇။ အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီးပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန်နှင့် လေးစားလိုက်နာရန် အရေးယူဆောင်ရွက်ထားသင့်ပါသည်။

၇။ ၁။ အစိုးရများအနေဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ ရလဒ်များအပါအဝင် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များနှင့် တာဝန်များကို ဖော်ပြထားသော ရေးသားချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို အလုပ်သမားများအား ပေးအပ်ကြောင်း သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ သဘောတူစာချုပ်(သို့) (ခိုင်လုံမှုရှိပြီး ယုံကြည်ရသော မိတ္တူ) သည် အလုပ်သမား၏ဘာသာစကား(သို့) ၎င်းတို့နားလည်နိုင်သော ဘာသာစကားနှင့်သာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လွတ်လပ်ပြီး နားလည်သဘောပေါက်စွာ လက်ခံသဘောတူညီမှုကို ဖော်ပြနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များကို ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ပြည့်စုံသောပုံစံမျိုးဖြင့်သာ ဖော်ပြထားသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ထိုသဘောတူစာချုပ်များကို ၎င်းတို့၏ မူရင်းနိုင်ငံမှထွက်ခွာမီ အချိန်လုံလောက်စွာ ကြိုတင်ပြီး ပေးထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းသဘောတူစာချုပ်များကို အစားထိုးခြင်းမပြုလုပ်သင့်သကဲ့သို့ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားရန်၊ ကာကွယ်ပေးရန်တို့ကို လေးစားလိုက်နာခြင်းဖြင့် အစိုးရသည် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော ရည်မှန်းချက်များကိုရရှိစေရန် သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာကို အသုံးပြုရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

၇။ ၂။ ရေးသားချုပ်ဆိုထားသော သဘောတူစာချုပ်များမရှိခဲ့လျှင် ရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အညီရရှိခံစားရစေရန် အစိုးရတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။

၈။ အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံတွင်း ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ (သို့) တရားဝင်နေထိုင်သူဖြစ်ခြင်း၊ မဖြစ်ခြင်းစသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် မရိုးသားသည့်လုပ်ရပ်များ၊ မတရားပြုကျင့် ခံရခြင်းများရှိသည်ဟု ယူဆရလျှင် ပြန်လည်တုံ့ပြန်မှုများဖြစ်သည့် နာမည်ပျက် စာရင်းသွင်းခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း(သို့) ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့စရာမလိုဘဲ နစ်နာမှုတိုင်ကြားနိုင်ခြင်း၊ အခြားသော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးသော စနစ်များကို အသုံးပြုနိုင်ခြင်း ရှိစေရန် အစိုးရအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ထားပေးသင့်ပါသည်။ မတရားပြုကျင့်မှုများဖြစ်ပေါ်သည့်နေရာများတွင်လည်း သင့်လျော်ထိရောက်သော ဖြေရှင်းကုစားပေးမှုများရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။

၈။ ၁။ အစိုးရအနေဖြင့် နစ်နာမှုတိုင်ကြားနိုင်သော၊ အခြားအငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းပေးသော စနစ်များ ရှိရန်နှင့် အသုံးပြုနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းစနစ်များကို လက်တွေ့တွင် လက်လှမ်းမီစွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် နှုန်းထားသက်သာစွာနှင့် အသုံးပြုနိုင်ရန် လျင်လျင်မြန်မြန် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်များကို ဆောင်ရွက်ထားသင့်ပါသည်။ အစိုးရပိုင်နယ်မြေအတွင်းမှာ သော်လည်းကောင်း၊ အစိုးရ၏ အခွင့်အာဏာပိုင်နယ်မြေအတွင်းမှာသော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းနယ်မြေ

နှစ်ခုစလုံးအတွင်းမှာသော်လည်းကောင်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော မတရား ပြုကျင့်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခါများတွင် အစိုးရအနေဖြင့် ခံစားရသူများကို ထိရောက်သည့် ဖြေရှင်းကုစားပေးမှုများရရှိစေရန် တရားရေး၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ ဥပဒေပြုရေး (သို့) အခြားသော နည်းလမ်းများကိုအသုံးပြုပြီး သင့်တော်သလို အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ ဖြေရှင်း ကုစားပေးမှုများတွင် လျော်ကြေးပေးခြင်းများ ပါဝင်နိုင်သကဲ့သို့ ၎င်းတစ်မျိုးတည်းကိုသာ ဖြေရှင်း ပေးမှုအဖြစ် ကန့်သတ်မထားသင့်ပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း (သို့) နစ်နာမှု တိုင်ကြားခြင်းအတွက် ဖြေရှင်းပေးချက် (သို့) အငြင်ပွားမှုအတွက် ဖြေရှင်းပေးချက်များကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းတို့မှ အကာအကွယ်ပေးပြီး တရားမဝင်လုပ်ကိုင်နေသည်များကို ဖွင့်ချထုတ်ဖော် မည့်သူများ (သို့) တရားလိုအဖြစ် တိုင်တန်းသူများကိုလည်း ကာကွယ်ပေးသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအနေဖြင့် ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အချိန်အခါသင့်၊ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးပြုနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ၎င်း၏မူရင်းနိုင်ငံဆီ ပြန်လာပြီးသည့်အခါတွင်လည်း ထိုနည်းစနစ်များကို နယ်နိမိတ်ဖြတ်ကျော်ပြီး ရယူနိုင်ရေးအတွက် လည်း ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၈၊ ၂။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သောရည်မှန်းချက်များရှိစေရန် အစိုးရအနေဖြင့် နစ်နာမှုတိုင်ကြားနိုင်ရေး၊ အခြားသောအငြင်ပွားမှု ဖြေရှင်းပေးရေးစနစ်များကို အသုံးပြုနိုင်ခွင့်အတွက် အတားအဆီး ဖြစ်နေသောအရာများကို ထုတ်ဖော်ဖယ်ရှားနိုင်မည့်မူဝါဒများ ချမှတ်နိုင်ရန် အားပေးသင့်ပါ သည်။ ၎င်းအတားအဆီးများမှာ ရှုပ်ထွေးသည့် စီမံအုပ်ချုပ်ပုံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ မမျှတသည့် ကုန်ကျစရိတ်များ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (သို့) လက်တုံ့ပြန်မှုကို ကြောက်ရွံ့စိတ်နှင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခြင်းကို ကြောက်ရွံ့စိတ်များဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ထိန်းသိမ်းခံရခြင်း ကို ကြောက်ရွံ့စိတ် (သို့) ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခံရခြင်းကို ကြောက်ရွံ့စိတ်များဖြစ်ပါသည်။

၉။ အစိုးရအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးသင့်ပါသည်။

၉၊ ၁။ အစိုးရသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများကို စောင့် ကြည့်ကြီးကြပ်နေသည့်ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဌာနခွဲများ၊ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြား သောအများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအကြား သင့်လျော်သည့်နေရာများတွင် နီးကပ်စွာပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားပေးသင့်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများ သည်၎င်းတို့၏အခွင့်အာဏာအသီးသီးကိုဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများကို သိရှိနားလည်ပြီး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို လိုက်နာဆောင်ရွက် နိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားပေးသင့်ပါသည်။

၁၀။ အစိုးရအနေဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကို ရှိနှင့်ပြီးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၁၀၊ ၁။ အစိုးရသည် အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များကို လေ့လာအကဲဖြတ်ပြီး၊ အလုပ်အကိုင် ရွေးချယ်ခန့်ထားမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် နိုင်ငံမူဝါဒများအကြား သဟဇာတ ရှိရှိပေါင်းစည်းမိရန် ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ ထိုသို့ပေါင်းစည်းမိစေရန် အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားမှု နှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုတို့၏ လူမှုစီးပွားအပေါ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကျိုးသက်ရောက်နိုင်မှု များကို နားလည်လက်ခံပြီးစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ သို့သော်အားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန် သည့်လုပ်ငန်းခွင် ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အားပေးနိုင်ပါမည်။

၁၁။ အစိုးရသည် အများပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှစ်ရပ်စလုံးတွင် မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများ ရှိစေရန် လိုအပ်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အသိပညာမြှင့်တင်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ စည်းကမ်းချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည့်စုံမှန်ကန်ပြီး အခမဲ့ဖြစ်သော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ရန်လည်း ဆောင်ရွက် ပေးသင့်ပါသည်။

၁၁။ ၁။ အသိပညာပေး မြှင့်တင်ရေးများပြုလုပ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ် ရွေးချယ်ခန့်ထားသူများကို ဦးတည်၍ပညာပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများ ပြုလုပ် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ထိုအသိပညာမြှင့်တင်ပေးရေးများထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက် သော ထိုက်သင့်သည့် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မှုရှိရန် လိုအပ်မှု၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများတွင် မတရားသော၊ မရိုးသားသောလုပ်ရပ်များကို သိရှိရန်၊ တားဆီးရန်နှင့် ဖယ်ရှားပစ်ရန် ကောင်း မွန်သော နမူနာအလေ့အထများရှိရန် လိုအပ်မှုများလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ပါဝင်သင့်သော အသိပညာမြှင့်တင်ပေးရေးလုပ်ဆောင်ချက်များမှာ-

- (က) မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင် သည့် အစိုးရ ဝက်ဆိုဒ်များ ထူထောင်ထိန်းသိမ်းခြင်း။
- (ခ) မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအား မည်သို့မည်ပုံ ပြုလုပ်ရမည်ဆိုသည့် လမ်းညွှန် ချက်များကိုထုတ်ဝေဖြန့်ဖြူးခြင်း (သို့) အင်တာနက်ပေါ်တွင် ရေးသားထုတ်ဝေခြင်း (သို့) နှစ်မျိုးစလုံးပြုလုပ်ခြင်း။
- (ဂ) အများပြည်သူနှင့် ပတ်သက်သော အသိပေးကြေညာခြင်းဝန်ဆောင်မှုများကို ရေဒီယို (သို့) ရုပ်မြင်သံကြားတို့တွင် ပြုလုပ်ခြင်း (သို့) နှစ်မျိုးစလုံးတွင် ပြုလုပ်ခြင်း။
- (ဃ) အင်တာနက်ပေါ်တွင် ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ခြင်း (သို့) အခြားလက်လှမ်းမီရောက်ရှိ သည့် နည်းများဖြင့် အသိပေးဝန်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း။
- (င) အလုပ်သမားများထံလက်လှမ်းမီရောက်ရှိမည့် အသိပညာပေးဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ လိုက်နာမှုရှိသော လုပ်သားရှာဖွေ စုဆောင်းသူများနှင့် လူထုအဖွဲ့အစည်းများက အားပေးကူညီခြင်း။
- (စ) ILO နှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ကာ ပညာပေးခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်း (သို့) အသိပညာမြှင့်တင်ပေးရေး လှုပ်ရှားမှုများပြုလုပ်ခြင်း (သို့) နှစ်မျိုးစလုံး ပြုလုပ်ခြင်း
- (ဆ) အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများ ဆုံးဖြတ်ချက် ချရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် လုပ်သားဈေးကွက်၏ သတင်းအချက်အလက်များ ကို ပြည်သူများ သိရှိစေရန်ပြုလုပ်ပေးခြင်း။
- (ဇ) မထွက်ခွာမီနှင့် ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း လုပ်ငန်းအကြို လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း။
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် နိုင်ငံများအနေ ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလာနိုင်သူများအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးရန် စဉ်းစားထားသင့်ပါသည်။

၁၁။ ၂။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ချက်များက အလုပ်သမားများ၏ ဝင်ခွင့်လိုအပ်ချက်များ၊ နေထိုင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ၊ အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများ အပါအဝင်ပြည့်စုံပြီး အခမဲ့ဖြစ်သော၊ တိကျမှန်ကန်ပြီး နားလည်နိုင်သော သတင်းအချက်အလက် များကို အလုပ်သမားများရရှိနိုင်ရန် အထက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်များက အထောက်အကူ ပြုသင့်

ပါသည်။ ၎င်းသတင်းအချက်အလက်များနှင့်သာ ကန့်သတ်မထားပဲ အခြားသော သတင်းအချက်အလက်များပါ ရရှိနိုင်စေရန် အထောက်အကူ ပြုသင့်ပါသည်။

၁၂။ အစိုးရသည် ပဋိပက္ခနှင့် အကျပ်အတည်း အခြေအနေများတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာပြီး မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကို အားပေးမြှင့်တင်ပေးသင့်ပါသည်။

၁၂။ ၁။ အစိုးရအဖွဲ့များအနေဖြင့် ပဋိပက္ခနှင့် အကျပ်အတည်းအခြေအနေများ၌ အလုပ်လုပ်နေကြသော စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာ အကူအညီပေးရေး အစီအစဉ်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ မတရားပြုကျင့်မှုများ မရှိစေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၃။ အစိုးရသည် အလုပ်သမားများ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်များ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များ (သို့) သဘောတူညီချက်နှစ်မျိုးစလုံးတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား စုဆောင်းခြင်းကို စစ်ဆေးရသည့်စနစ်များ ပါဝင်စေရန် ဆောင်ရွက်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းသဘောတူညီချက်များသည် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော အဓိကအခြေခံနှင့် အခွင့်အရေးများ၊ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများအပါအဝင် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုလူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ကိုက်ညီစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းသဘောတူညီချက်များကို သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများဖြစ်ကြသော မူရင်းနိုင်ငံ၊ ဖြတ်ကူးသွားသည့်နိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြား အပြီးသတ်လုပ်ဆောင်ပြီး ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၃။ ၁။ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်များ(သို့)နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များ(သို့)သဘောတူညီချက်နှစ်မျိုးစလုံးတို့သည် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော အဓိကအခြေခံနှင့် အခွင့်အရေးများ၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများအပါအဝင် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများအပေါ်တွင် အခြေခံထားသင့်ပါသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်များ၌ သံရုံးများမှ ကူညီကာကွယ်ပေးမှုကိစ္စရပ်များ၊ နိုင်ငံတကာညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများရရှိစေရန် တိကျသောအသေးစိတ်စနစ်များပါဝင်သင့်ပါသည်။ ၎င်းစနစ်များတွင် အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ရာကိစ္စဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းတစ်လျှောက် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြား စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ကွာဟချက်၊ တရားဝင် အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်မှု ကွာဟချက်များကို ကျဉ်းမြောင်းသွားစေရန် ပြုလုပ်ပေးသောစနစ်များလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးတူလုပ်ကိုင်နေသော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ လေးလေးနက်နက် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုများဖြင့် မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်း၊ လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်နှင့် နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များအရ ဖွဲ့စည်းထားသော သုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် ကော်မတီအဖွဲ့များကဲ့သို့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုစနစ်များ တည်ထောင်ခြင်းလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို အများပြည်သူများ သိရှိစေရန်ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သိရှိနိုင်ရန် အသိပေးထားသင့်ပါသည်။

၁၃။ ၂။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများ၊ မူရင်းနိုင်ငံများအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံများ၏အလုပ်သမားဈေးကွက်များ၊ လူမှုရေးအကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လေ့လာအကဲဖြတ်ပြီး ရရှိလာသည့် စိတ်ချယုံကြည်ရသော အချက်အလက်များ၊ သတင်းများအပေါ်မူတည်ပြီး ၎င်းသဘောတူညီချက်များကို ရေးဆွဲသင့်ပါသည်။

၁၄။ အစိုးရသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားစုများအတွင်း၊ ကုန်စည်ထုတ်လုပ်စီးဆင်းမှုတစ်လျှောက်နှင့် အစိုးရပိုင်(သို့) အစိုးရထိန်းချုပ်ထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း (သို့) အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများမှ သဘောတူစာချုပ်များနှင့် အကူအညီအထောက်အပံ့များစွာ ရရှိနေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ မတရားပြုကျင့်မှုများကို ကာကွယ်နိုင်ရန် အရေးယူဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။

၁၄၊ ၁။ အစိုးရသည် ထိုအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်အလုပ်ရှင်များ ကဲ့သို့ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် အားပေးသင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်မှု များတွင်လည်း ထိုအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်စေရန် အားပေး သင့်ပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အခါ တွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သဘောတူ စာချုပ်များ ချုပ်ဆိုသည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ လုံလောက်သည့်ကြီးကြပ်စစ်ဆေးမှုများကို ကျင့်သုံး သင့်ပါသည်။ အစိုးရသည် ၎င်းတို့၏လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများကို သက်သေပြလုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။ ထို့ပြင်ဝယ်ယူမှုကဲ့သို့ လုပ်ငန်းဆက်ဆံမှုများအပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မျှတ သည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို သိရှိနားလည်ပြီး လေးစားလိုက်နာစေ ရန်လည်း အားပေးသင့်ပါသည်။

ခ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အဖွဲ့အစည်းများ၏ တာဝန်များ

ဤကဏ္ဍသည် စည်းကမ်းထိန်းကျောင်းမှု အခွင့်အာဏာကိုကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် မတရားပြုကျင့်သော (သို့) မမျှတသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများကို ကာကွယ်တားဆီးရန် အထူးတာဝန်ရှိပါသည်။

၁၅။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် လုပ်သားများ စုဆောင်းသည့်အခါတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လူ့အခွင့်အရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ထိုက်သင့်သည့် စိစစ်အကဲဖြတ်မှုများ ပြုလုပ်ကာ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့ ပါဝင်ပတ်သက်နေသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးရွားသည့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုလည်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ပေးသင့်ပါသည်။

၁၅။ ၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာ သင့်ပါသည်။ မည်သည့်နေရာတွင် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်သည်ဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာတာဝန်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်း (သို့) ဖြည့်ဆည်းပေးချင်သည့်ဆန္ဒ (သို့) နှစ်မျိုး စလုံးအပေါ်တွင် မူတည်ဘဲ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

၁၅။ ၂။ ၎င်းတို့၏ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ထိုက်သင့်သည့် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မှုများကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။



၁၅။ ၃။ တိုက်ရိုက်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းကို မကျင့်သုံးသည့်အခါတွင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် စည်းကမ်းလိုက်နာ မှုရှိသော လုပ်သားစုဆောင်းသူများမှတစ်ဆင့်သာ အလုပ်သမားများကို ခန့်အပ်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း ကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံ များကို မှန်ကန်မှု ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးရန် မဖြစ်နိုင်သောအခါများတွင် လုပ်သားစုဆောင်းသူများ အနေဖြင့် ဥပဒေလိုအပ်ချက်များ၊ အခြေခံမူများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အညီ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် နေသော အဓိကသက်ဆိုင်သူနှစ်ဦး မဟုတ်သည့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် တွဲဖက် လုပ် ကိုင်ရန် လိုအပ်ချက်များပါဝင်သည့် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုသော တာဝန်ယူမှုမျိုး အနည်းဆုံး ရှိသင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင် ပတ်သက်နေသော အခြားသူများကိုလည်း အကဲဖြတ်လေ့လာရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထားရှိ ပေးသင့်ပါသည်။

၁၅။ ၄။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အစိုးရပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် လုပ်သားစုဆောင်း ခြင်းများပြုလုပ်ရာ၌ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ဖော်ပြထားသော အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများကိုလည်း လေးစား လိုက်နာသင့်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် လွတ်လပ်စွာပါဝင်နိုင်ခွင့်၊ အဖွဲ့အစည်းများကို လွတ်လပ်စွာ တည်ထောင်နိုင်ခွင့်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်များကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေမှု၊ ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးရန်နှင့် ပပျောက်စေရန် လုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့် များကိုလည်း လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

၁၅။ ၅။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့များသည် အလုပ်သမား များအား လက်တုံ့ပြန်ခြင်း(သို့) နာမည်ပျက်စာရင်းသွင်းခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။ အထူးသဖြင့် ကုန်စည်ထုတ်လုပ်စီးဆင်းရေးလမ်းကြောင်းတစ်လျှောက် မည်သည့်နေရာတွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သား စုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ မတရားပြုကျင့်မှုများ (သို့) မရိုးသားသော လုပ်ရပ်များကို တိုင်ကြားသူများ အား ထိုသို့မပြုလုပ်သင့်ပါ။ တရားမဝင် လုပ်ကိုင်နေသည်များကို ဖွင့်ချထုတ်ဖော်မည့်သူများ အား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများမတိုင်မီ (သို့) နစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းအတွက် ဖြေရှင်းပေးချက် (သို့) အငြင်းပွားမှုအတွက် ဖြေရှင်းပေးချက်များမတိုင်မီ အထူးကာကွယ်ပေးမှုများ ပေးထားသင့်ပါ သည်။

၁၆။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် ရှိနှင့်ပြီးသော အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများ ပြုလုပ်ဆောင် ရွက်သင့်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကို လက်ရှိလုပ်သားများအား အစားထိုးရန် (သို့) လက်ရှိ လုပ်သားအင်အားကို လျော့ချရန်၊ လုပ်ခလစာ (သို့) လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို လျော့ချရန် နည်းလမ်း အဖြစ် မည်သည့်အခါမှအသုံးမပြုသင့်ပါ။ (သို့) အခြားသောနည်းလမ်းများကို သုံးပြီး သင့်တော် ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်များကို ယုတ်လျော့သွားစေရန် မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၁၇။ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် ပေးရသော အခကြေးငွေ (သို့) ဆက်စပ်နေသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို ရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားများ (သို့) အလုပ်အကိုင်ရှာနေသူများအား မကောက်ခံသင့်ပါ။ ၎င်းတို့ပေးရသည့် အခြားသော ကုန်ကျစရိတ်များလည်း မရှိသင့်ပါ။

၁၇။ ၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ၎င်းတို့၏စီးပွားဖက်အဖွဲ့အစည်းများ (သို့) အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှာနေသူများအပေါ် မည်သည့် အခကြေးငွေ (သို့) လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို မကောက်ခံ

သင့်ပါ။ အလုပ်သမားများကလည်း လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ထပ်ဆောင်း ကုန်ကျစရိတ်များကို မပေးဆောင်သင့်ပါ။

၁၇။ ၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ မူဝါဒကို ပြင်ပ၌ သိရှိနားလည်စေရန် လမ်းညွှန်ချက်များမှတစ်ဆင့် အသိပေးသင့်ပါသည်။ လက်ရှိစီးပွားဖက်အဖွဲ့အစည်းများ စီးပွားဖက်ဖြစ်လာနိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဆက်စပ် ပတ်သက်နေသူများ အားလုံးနှင့် သဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုသော နည်းလမ်းဖြင့်လည်း ၎င်းမူဝါဒကိုပြင်ပ၌ သိရှိနားလည်စေရန် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသောလုပ်သား စုဆောင်းသူများ သည် အလုပ်သမားများအပေါ် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအတွက် အခကြေးငွေ (သို့) ဆက်စပ်နေ သော ကုန်ကျစရိတ်များ ထောက်ခံခြင်း ရှိ၊မရှိ သိရှိစေရန် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ ၎င်းအခကြေးငွေ ကောက်ခံသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကိုလည်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၁၈။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ၊ သဘောတူစာချုပ်များ (သို့) အခြားသော ကိုယ်ရေးအထောက်အထား စာရွက် စာတမ်းများကို သိမ်းယူထားခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၁၈။ ၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ အခြေအနေကို ဂရုစိုက်အလေးထားခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ် ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များအပါအဝင် ၎င်းတို့၏နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ၊ နေထိုင် ခွင့်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို လွတ်လပ်စွာအပြည့်အဝ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက် ခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၁၉။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရပိုင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားရန်၊ ကာကွယ်ပေးရန် လေးစားလိုက်နာ ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။

၁၉။ ၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ ခန့်ထားခြင်း ခံရနိုင်သောအလုပ် (သို့) ခန့်ထားရန်စဉ်းစားနေသော အလုပ်များအတွက် ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုယ် စွမ်းရည်ကို အကဲဖြတ်ရန် လိုအပ်ခြင်းမရှိသော ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များ (သို့) ၎င်းတို့ကို အလုပ်ခန့်အပ်နေရာချထားရေးတွင် အထောက်အကူမပေးနိုင်သော ကိုယ်ရေးအချက်အလက် များကို ဖိုင်များတွင် မှတ်သားထားခြင်း (သို့) မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။ ၎င်းအချက်အလက်များကို အလုပ်သမား၏ ကြိုတင်ရေးသားထားသော သဘောတူညီချက်မရှိဘဲ အဓိကသက်ဆိုင်သူနှစ်ဦးမဟုတ်သည့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူ မည်သူ့ကိုမဆို သိစေခြင်းမျိုး မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၂၀။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အဆင့်အတန်းမီသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ ရရှိလာ စေရေး တွန်းအားပေးနိုင်သည့် စီမံချက် ထုတ်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။

၂၀။ ၁။ ၎င်းအစီအစဉ်များကို ပုံမှန်စောင့်ကြည့် လေ့လာအကဲဖြတ်မှုများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ လုပ်ငန်းတူ အဖွဲ့အစည်းများဦးဆောင်ပြုလုပ်သော ရှေ့ဆောင်ကြိုးပမ်းမှု အစီအစဉ်များသည် လုပ်သား စုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အစိုးရ၏ အရေးယူ ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ဆောင်မှုများကို ပြည့်စုံစေရန် အထောက်အပံ့ပေးသင့်ပါသည်။ ၎င်း လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်လည်း ကိုက်ညီမှုရှိသင့်ပါသည်။

၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ

လုပ်သားစုဆောင်းသူများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကွဲပြားခြားနားမှုကို လမ်းညွှန်ချက်များတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ လုပ်သားရှာဖွေစုဆောင်းသူများမှာ အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်ထားရာ၌ ကြားခံလူအနေနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသောသူများဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများလည်း အပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်ထားပြီး အသုံးပြုမည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အသင့်ဖြစ်နေစေရန် ပြုလုပ်ပေးသော အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပါသည်။

၂၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် အခြေခံမူနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

၂၁၊ ၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း ကိစ္စများဆောင်ရွက်ရာ၌ အလုပ်သမားများအား ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ လေးစားစွာ ဆက်ဆံရန်၊ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုများ ကင်းရှင်းစေရန် (သို့) မည်သည့်ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်မှုမှ မရှိစေရန် (သို့) နှိမ့်ချဆက်ဆံမှု (သို့) လူသားမဆန်စွာ ဆက်ဆံမှုများ ကင်းရှင်းစေရန် ပြုလုပ်ထားပေးသင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ကာကွယ်ပေးမှုအောက်တွင်ရှိနေသော အလုပ်သမားများအပေါ်၌လည်း သွားလာမှုများ ကန့်သတ်ထားခြင်း၊ မတရားပြုကျင့်ခြင်း (သို့) မတရားပြုကျင့်ရန် ခွင့်ပြုခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၂၂။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် တစ်နိုင်ငံမှ အလုပ်သမားများကို အခြားတစ်နိုင်ငံသို့ အလုပ်အကိုင်အတွက် ခေါ်ယူစုဆောင်းသည့်အခါများတွင် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အဓိကအခြေခံမူနှင့် အခွင့်အရေးများအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ ထိုသို့လေးစားလိုက်နာရာတွင် နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊ မူရင်းနိုင်ငံ၊ ဖြတ်ကူးသွားသည့်နိုင်ငံ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ဥပဒေများ၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်အညီ လေးစားလိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၂၂၊ ၁။ နိုင်ငံတကာနယ်နိမိတ်ကို ဖြတ်ကျော်ပြီး လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများပြုလုပ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံ၏ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလုပ်သဘောတူစာချုပ်များနှင့် မူရင်းနိုင်ငံ၊ ဖြတ်ကူးသွားသည့်နိုင်ငံ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ သက်ဆိုင်ရာ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်သည့် အဓိကအခြေခံမူနှင့် အခွင့်အရေးများအပါအဝင် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုလူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ ၎င်းဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများကိုလည်း ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။

၂၃။ နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်ပြီး အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများအကြားရှိ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်အားပေးသည့်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်များ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

၂၃၊ ၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်များ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များအရ ပြုလုပ်ထားသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းများတွင် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ၎င်းသဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဥပဒေ၏ လုံလောက်သည့် အကာအကွယ်ပေးမှုမရှိသော တရားစီရင်ပိုင်နယ်မြေများတွင် ၎င်းသဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

၂၄။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများအနေဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်ထားသော အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် နေထိုင်ရေးအခြေအနေများသည် ၎င်းတို့ကို ကတိပေးခဲ့သော အခြေအနေများအတိုင်းဖြစ်စေရန်

အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။

၂၄။ ၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊နေထိုင်ရေးအခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ လိမ်ညာထားခြင်း မရှိစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၂၄။ ၂။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့အလုပ် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသောနိုင်ငံတွင်းရှိ တရားဝင်ဖြစ်သည့် မည်သူမည်ဝါဖော်ပြနိုင်သော အလုပ်ရှင်နှင့် ဥပဒေကြောင်းအရ အသိအမှတ်ပြုထားသောအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ထားပေးသင့်ပါသည်။

၂၅။ ယာယီအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသုံးပြုသူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏တာဝန်နှင့် အသုံးပြုသူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏တာဝန်များကို ခွဲဝေယူထားခြင်းကို သဘောတူသင့်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများအား လုံလောက်သော အကာအကွယ်ပေးမှုများရရှိနိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍တာဝန်များကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ခွဲဝေထားနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။

၂၅။ ၁။ ယာယီအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသုံးပြုသူစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး၏ ဘက်ပေါင်းစုံကဏ္ဍများ၌ မည်သည့်အပိုင်းသည် မည်သူ့တွင် တာဝန်ရှိသည်ကို ဥပဒေနှင့်အညီ သတ်မှတ်ပေးထားသင့်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများကိုလည်း ထိုတာဝန်အသီးသီးကို သိရှိစေရန် ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ အသုံးပြုသူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဖြစ်စေ၊ ယာယီအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းကဖြစ်စေ အမှုကိစ္စတိုင်းတွင် ၎င်းတာဝန်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။

၂။ အလုပ်ရှင်များ

လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် အလုပ်ရှင်အမျိုးအစား အမျိုးမျိုးရှိပြီး တစ်ဦးချင်းစီတွင် သက်ဆိုင်ရာအခြေအနေများပေါ် မူတည်ပြီး တာဝန်ယူမှုများ ရှိသင့်ပါသည်။

၂၆။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သည့် သဘောတူစာချုပ်များကို အဆုံးသတ်ရေးသားချုပ်ဆိုထားသင့်ပြီး ၎င်းတို့သည် ထင်သာမြင်သာရှိပြီး အလုပ်သမားများ နားလည်သဘောပေါက်စေရန်လည်း ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၂၆။ ၁။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ၊ သတ်မှတ်ချက်များကို သင့်လျော်ပြီး မှန်၊ မမှန်စစ်ဆေးနိုင်သော၊ အလွယ်တကူနားလည်နိုင်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့် ဖော်ပြထားသင့်ပါသည်။ ထိုသို့ဖော်ပြရာတွင် နိုင်ငံ၏ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ်များ၊ သက်ဆိုင်ရာစုပေါင်း သဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ ရေးသားချုပ်ဆိုသော စာချုပ်များက ပို၍သင့်လျော်ပါသည်။ ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ထင်သာမြင်သာလည်းရှိသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားများကိုလည်း ခန့်အပ်ထားသောအလုပ်၏တည်နေရာ၊ လိုအပ်ချက်များ၊ လုပ်ရမည့်အလုပ်များအကြောင်းကို အသိပေးထားသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ရေးသားချုပ်ဆိုထားသော စာချုပ်များသည် ၎င်းတို့နားလည်သော ဘာသာစကားနှင့်သာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထိုရေးသားချုပ်ဆိုထားသောစာချုပ်များကို မူရင်းနိုင်ငံမှ မထွက်ခွာမီ အချိန်လုံလောက်စွာ ကြိုတင်ပြီးပေးထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းစာချုပ်များကို အစားထိုးခြင်း မရှိစေရန်နှင့် ဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်လည်း ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။

၂၆။ ၂။ စာချုပ်၏စည်းကမ်းချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ လိမ်ညာလှည့်ဖြားထားမှု (သို့) အကျပ်ကိုင်ခြိမ်းခြောက်မှုများမပါဘဲ အလုပ်သမား၏ သဘောတူလက်ခံမှုဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၂၇။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းကိစ္စရပ်များ၌ မတရားပြုကျင့်မှုများရှိသည်ဟု စွပ်စွဲခံခဲ့ရလျှင် နစ်နာမှုကို တိုင်ကြားနိုင်သော၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းပေးသော စနစ်များကို ထိရောက်စွာအသုံးပြုနိုင်ခွင့်နှင့် သင့်လျော်သော ဖြေရှင်းကုစားပေးမှုများ ရရှိနိုင်ခွင့်တို့ကို အလုပ်ရှင်များက ထောက်ပံ့ပေးထားသင့်ပါသည်။

၂၇၊ ၁။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မတရားပြုကျင့်ခြင်းခံခဲ့ရသူများအတွက် နစ်နာမှုတိုင်းကြားနိုင်သော၊ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးသောစနစ်များကို အသုံးပြုနိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားပေးသင့်ပါသည်။ မတရားမှုများပြုကျင့်သည်ဟု တွေ့ရှိခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သင့်လျော်သော ဖြေရှင်းကုစားပေးမှုများကို ထိထိရောက်ရောက် ရရှိနိုင်ရန် ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ သင့်လျော်သော ဖြေရှင်းကုစားပေးမှုများရရှိရန် အလုပ်သမားများ၏ အားထုတ်မှုများအပေါ် အလုပ်ရှင်များက တရားဥပဒေလမ်းကြောင်းမှဖြစ်စေ တရားဥပဒေလမ်းကြောင်းမဟုတ်သော နည်းလမ်းများနှင့်ဖြစ်စေ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း (သို့) ကန့်သတ်ခြင်းများမပြုလုပ်သင့်ပါ။

၂၈။ အလုပ်ရှင်များသည်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ဖော်ပြထားသော ကာကွယ်ပေးမှုများကို အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် မည်သည့်အလုပ်အဆင့်အတန်းပင်ဖြစ်စေ ပေးထားသင့်ပါသည်။

၂၈၊ ၁။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် မတူကွဲပြားသော ဆက်ဆံရေးခေါင်းစဉ်များအောက်တွင် အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခံရနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို ယင်းအခြေခံမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို အလုပ်သမားများ အားလုံးနဲ့ သက်ဆိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ထားသင့်ပါသည်။

၂၉။ အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ရွေးချယ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းနိုင်ခွင့်များကို လေးစားလိုက်နာရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၂၉၊ ၁။ အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်ရှာဖွေနေသူများ (သို့) အလုပ်သမားများ (သို့) နှစ်ဦးစလုံးနှင့် အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို စွန့်လွှတ်ရန်လိုအပ်ချက်များပါဝင်မှု မရှိစေရန် ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းအခွင့်အရေးများမှာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်နိုင်ခွင့်၊ အဖွဲ့အစည်းများတည်ထောင်နိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုများကိုလုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့်များဖြစ်ပါသည်။

၃၀။ အလုပ်ရှင်များသည်သပိတ်မှောက်သော အလုပ်သမားများကို အစားထိုးရန်အတွက် လုပ်သားရှာဖွေ စုဆောင်းသူများ (သို့) ယာယီအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့အစည်းများကို အသုံးမပြုသင့်ပါ။

၃၀၊ ၁။ သပိတ်မှောက်သောအလုပ်သမားများကို ပြင်ပမှအလုပ်သမားများနှင့် အစားထိုးခြင်းမှာ ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးကို လျစ်လျူရှုပြီး အဖွဲ့အစည်းများတွင် လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်နိုင်ခွင့်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို လွတ်လပ်စွာတည်ထောင်နိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ချိုးဖောက်သည်ဟု သတ်မှတ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိပါသည်။

၃၁။ အလုပ်ရှင်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွတ်လပ်စွာအလုပ်မှ ထွက်ပိုင်ခွင့် (သို့) အလုပ်ပြောင်းနိုင်ခွင့် (သို့) ၎င်းတို့၏ မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်နိုင်ခွင့်များကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

၃၁၊ ၁။ စာချုပ်ပါသက်ဆိုင်သည့် တာဝန်ရှိမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် အလုပ်မှ ရပ်နားရန် (သို့) အလုပ်ပြောင်းရန် (သို့) ဆန္ဒရှိ၍ နိုင်ငံမှ ထွက်ခွာရန် ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်များ၏ခွင့်ပြုချက် မလိုအပ်သင့်ပါ။



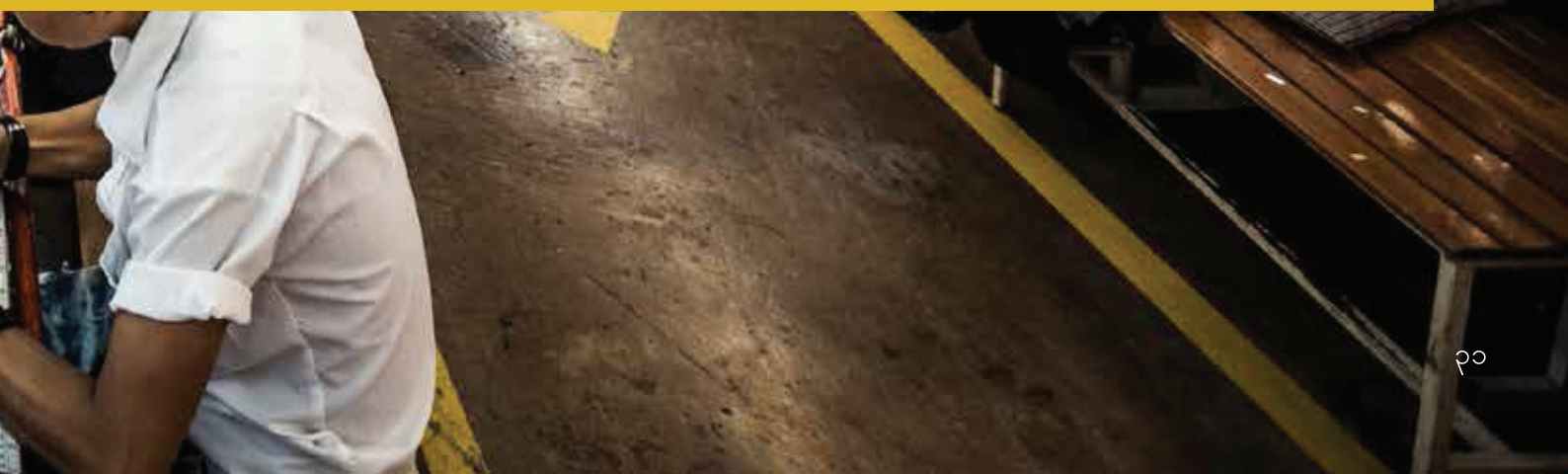




အပိုင်း (၂)

လုပ်သားစုဆောင်းခန့်

ဆက်ဝပ်ကုန်ကျစရိတ်များ၏ အဓိပ္ပါယ်ပွင့်ဆိုချက်





လုပ်သားစုဆောင်းခန့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်



၁။ အတိုင်းအတာ

- ၁။ လုပ်သားစုဆောင်းခန့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၏ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ ပြုစုထားပြီး အိုင်အယ်လ်အို၏မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အတူ ဖတ်ရှုလေ့လာသင့်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအတွက် မည်သည့်အခကြေးငွေ(သို့မဟုတ်)ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်ကိုမျှ အားလုံးဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်စေ၊ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများထံမှ ကောက်ခံခြင်းမရှိစေရဟူသောမူကို အသိအမှတ်ပြုထားသည်။
- ၂။ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအမျိုးမျိုး၏ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ နိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ၊ လုပ်သားစုဆောင်းခန့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာထားသည့် အိုင်အယ်လ်အို၏ နိုင်ငံတကာ နှိုင်းယှဉ်လေ့လာသုတေသနေး ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များအပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်ရှင်များ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည့် လက်တွေ့အခြေအနေများ၊ အခြေအနေအလိုက်ဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ထားပါသည်။
- ၃။ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အားဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းတွင် အခကြေးငွေနှင့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကို ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အခကြေးငွေပေးချေမှု မရှိသင့်သည့်အပြင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များကို တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အာဏာသက်ဝင်စေခြင်းကို အထောက်အကူပြုရန် ဤလမ်းညွှန်ကို ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိရောက်စွာ ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းအပြင်၊ စည်းကမ်းလိုက်နာမှုမရှိသူများကို တိုက်ဖျက်ခြင်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အလေ့အကျင့်များကို ပွင့်လင်းမြင်သာရှိစေခြင်းနှင့် လုပ်သားဈေးကွက် ကောင်းစွာရှင်သန်ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်းကို အထောက်အကူပြုရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
- ၄။ နိုင်ငံအမျိုးမျိုးတွင် ကုန်ကျစရိတ်များနှင့်ပတ်သက်၍ တစ်သတ်မတ်တည်းမရှိခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိခြင်းနှင့် အခြားအကြောင်းကိစ္စအမျိုးမျိုးကြောင့် ပြည်ပအတွက်စုဆောင်းသည့် အလုပ်သမားများ၏ ကုန်ကျစရိတ်သည် ပြည်တွင်းတွင် စုဆောင်းသည့် အလုပ်သမားများ၏ ကုန်ကျစရိတ်ထက် သိသာစွာ ပိုမိုမြင့်မားသည်ကိုလေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့အပြင် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် စုဆောင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိခိုက်လွယ်သည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေကြပါသည်။

၅။ လုပ်သားစုဆောင်းခနှင့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်၏ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အသုံးပြုပါမည်။ “အလုပ်သမားများ”ဟူသည့် စကားရပ်တွင် “အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ”^၃ပါဝင်ပါသည်။



၂။ လုပ်သားစုဆောင်းခနှင့်ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

- ၆။ လုပ်သားစုဆောင်းခ (သို့မဟုတ်) ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်စကားရပ်သည် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိစေရန် (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်နေရာချထားပေးရန်အလို့ငှာ လုပ်သားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း မည်သည့်ပုံစံ၊ မည်သည့်အချိန် (သို့မဟုတ်) မည်သည့်နေရာတွင်မဆို တောင်းယူခြင်း (သို့မဟုတ်) ကောက်ခံခြင်းကြောင့် ပေးရသောအခကြေးငွေ (သို့မဟုတ်) ကုန်ကျစရိတ်များကို ဆိုလိုပါသည်။
- ၇။ အလုပ်ရှင်၊ ၎င်းတို့၏ လက်အောက်ခံလုပ်ငန်းခွဲများ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ (သို့မဟုတ်) ဆက်စပ် ဝန်ဆောင်မှုများပေးသည့် အခြားအဖွဲ့အစည်း/လူပုဂ္ဂိုလ်များက အလုပ်သမားများထံမှ လုပ်သားစုဆောင်းခ (သို့မဟုတ်) ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကို ကောက်ခံခြင်းမပြုသင့်ပါ။ လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များမှ ဖြတ်တောက်နှုတ်ယူခြင်းကဲ့သို့ အခကြေးငွေ (သို့မဟုတ်) ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ကောက်ခံခြင်း မပြုသင့်ပါ။
- ၈။ ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အောက်တွင် သုံးသပ်ယူဆထားသော လုပ်သားစုဆောင်းခနှင့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကြောင့် ဒေသတွင်းစီးပွားရေးပေါင်းစည်းမှုဧရိယာ မူဘောင်အတွင်း အလုပ်အကိုင်အတွက် လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခွင့်ရှိသော အလုပ်သမားများအကြား တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိစေသင့်ပါ။



၃။ လုပ်သားစုဆောင်းခ

- ၉။ လုပ်သားစုဆောင်းခတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်။
- (က) အလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်းမှုနှင့် လျှောက်ထားမှုများကို ချိတ်ဆက်ပေးရာတွင် အစိုးရကသော်လည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂလိက ကသော်လည်းကောင်း၊ ကမ်းလှမ်းဆောင်ရွက်သည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ငွေပေးချေမှု၊
 - (ခ) အခြားအဖွဲ့အစည်း/လူပုဂ္ဂိုလ်အတွက် လုပ်ကိုင်ပေးရန် အလုပ်ခန့်အပ်မည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအခြေအနေတွင် ပြုလုပ်သည့်ငွေပေးချေမှု၊
 - (ဂ) အလုပ်ရှင်က တိုက်ရိုက်ခေါ်ယူသည့် အခြေအနေတွင် ပြုလုပ်သည့် ငွေပေးချေမှု။

၃ ဤအချက်သည် ILO ၏ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ် ၁၈၁)နှင့် ILO ၏ မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များက သတ်မှတ်ထားသော “လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း”ဆိုသည့် သတ်မှတ်ချက်သည် “အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူများနှင့် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးရှိနေသူ နှစ်ရပ်စလုံး” အတွက် ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။

(ဃ) လုပ်သားစုဆောင်းခ ပြန်လည်ရယူရန် အလုပ်သမားများထံမှ လိုအပ်သည့် ငွေပေးချေမှု၊

၁၀။ ဤ အခကြေးငွေများသည် တစ်ကြိမ်တစ်ခါတည်း ကောက်ခံခြင်းဖြစ်နိုင်သလို၊ အကြိမ်ကြိမ်ကောက်ခံခြင်း လည်းဖြစ်နိုင်ပြီး လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာချထားခြင်း စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက်ကောက်ခံခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကြော်ငြာခြင်း၊ သတင်းဖြန့်ဝေခြင်း၊ လူတွေ့မေးမြန်းရန်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ အစိုးရခွင့်ပြုချက်ရရန်အတွက် စာရွက်စာတမ်းများတင်ပြခြင်း၊ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အထောက်အထားရယူခြင်း၊ ခရီးသွားလာရေးနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအတွက် စီစဉ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အရောက် အလုပ်နေရာချထားပေးခြင်းတို့လည်း ပါဝင်နိုင်ပါသည်။



၁။ ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ

၁၁။ ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်ဆိုသည်မှာ ပြည်ပ လုပ်သားစုဆောင်းမှုအတွက် ကျခံရသည့် အကျယ်ပြန့်ဆုံး ဖြစ်သော ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြင့် နိုင်ငံနယ်စပ်အတွင်း (သို့မဟုတ်) နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာချထားခြင်းတွင်ပါဝင်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များ ဖြစ်သည်။ ဤကုန်ကျစရိတ်များကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပြီး ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပလုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှစ်မျိုးစလုံးအတွက် ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အခြေအနေအပေါ် မူတည်၍ အမျိုးသားအဆင့်တွင် အစိုးရနှင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ဤကုန်ကျစရိတ် အမျိုးအစားများကို ခွဲခြားသတ်မှတ် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးနောက်တွင် အမျိုးသား စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အခွင့်ရအာဏာပိုင်သည် ခြွင်းချက်များကို ကျင့်သုံးနိုင်မှုအလျောက် ဆုံးဖြတ်ရန်အခွင့်ရှိသည်ကို အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ အဆိုပါခြွင်းချက်များကို အောက်ပါအခြေအနေများနှင့်အညီ စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

- (၁) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့်ဆက်စပ်ပတ်သက်နေခြင်း၊
- (၂) အချို့အလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် သီးခြားဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများအပေါ် ကန့်သတ်ချက်ရှိခြင်း၊
- (၃) အလုပ်လက်ခံမှုမပြုမီ အလားတူဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကို အလုပ်သမားများအား ဖော်ပြခြင်း၊

၁၂။ အဆိုပါအဖွဲ့များ/လူပုဂ္ဂိုလ်များကိုယ်စား အလုပ်ရှင်၊ လုပ်သားစုဆောင်းသူ (သို့မဟုတ်) အေးဂျင့်များက အစပြုဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်နေရာချထားမှု သေချာစေရေးအတွက် ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သည့်အခါတွင်လည်းကောင်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း စည်းကြပ်သတ်မှတ်သည့်အခါတွင်လည်းကောင်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါကုန်ကျစရိတ်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

- (၁) ဆေးဝါးကုန်ကျစရိတ် - ဆေးစစ်ခြင်း၊ စမ်းသပ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကာကွယ်ဆေးထိုးခြင်းများအတွက် ငွေပေးချေမှု၊
- (၂) အာမခံ ကုန်ကျစရိတ် - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေတွင် စာရင်းသွင်းခြင်းအပါအဝင် အလုပ်သမား၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် အာမခံထားရန် ကုန်ကျစရိတ်များ၊

- (၃) ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ် - သီးခြားသတ်မှတ်နေရာ အတွက် ခွင့်ပြုချက်အထောက်အထားပေးခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း၊ လိုင်စင် ထုတ်ပေးခြင်းများအပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှု၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းအဆင့်များကို စစ်ဆေးအတည်ပြုရန် ကုန်ကျစရိတ်များ၊
- (၄) သင်တန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်မိတ်ဆက်အစီအစဉ်အတွက် ကုန်ကျစရိတ် - လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်း မိတ်ဆက်၊ လုပ်သားသစ်များ ပြည်ပမထွက်ခွာမီနှင့် ရောက်ရှိပြီးနောက်ပိုင်း လုပ်ငန်းခွင် မိတ်ဆက် အစီအစဉ်များအပါအဝင် လိုအပ်သောသင်တန်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ၊
- (၅) ကိရိယာတန်ဆာပလာ ကုန်ကျစရိတ်များ - တာဝန်ပေးထားသည့် အလုပ်များကို ဘေးကင်း လုံခြုံစွာနှင့် ထိရောက်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့်တန်ဆာပလာများ၊ ယူနီဖောင်း၊ လုံခြုံရေး ပစ္စည်းများနှင့် အခြားလိုအပ်သည့် ပစ္စည်းကိရိယာများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ၊
- (၆) ခရီးသွားလာစရိတ်နှင့် တည်းခိုနေထိုင်စရိတ်များ - သင်တန်း၊ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း၊ ကောင် စစ်ဝန်နှင့် တွေ့ဆုံခြင်း၊ ပြန်လည်နေရာချထားခြင်း၊ နေရပ်ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း အပါအဝင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် နိုင်ငံအတွင်းနှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်သွား လာစဉ်ကာလအတွင်း ခရီးသွားခြင်း၊ တည်းခိုနေထိုင်ခြင်းနှင့် စားဝတ်နေရေးအတွက် ကုန်ကျ စရိတ်များ၊
- (၇) စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကုန်ကျစရိတ်များ - လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြည့်စုံအောင် ပြုလုပ် ရန် လိုအပ်သည့် လျှောက်ထားမှုများနှင့် ဝန်ဆောင်ခများဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား၏ အလုပ်ခန့် ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ၊ ပတ်စ်ပို့၊ ဗီဇာ၊ နောက်ကြောင်း ရာဇဝင်စစ်ဆေးခြင်း၊ လုံခြုံရေးနှင့်ထွက်ခွာခွင့်၊ ဘဏ်လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှု၊ အလုပ်နှင့် နေထိုင် ခွင့်များ ပြင်ဆင်လျှောက်ထားရန်၊ ခွင့်ပြုချက်ရရှိရန်နှင့် တရားဝင်ပြုလုပ်ရန်အတွက် ကိုယ်စားပြု ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အခကြေးငွေများ ပါဝင်သည်။

၁၃။ ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အောက်တွင် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ ဖော်ပြချက်သည် ယေဘုယျဖော်ပြခြင်း ဖြစ်ပြီး အားလုံးပြီးပြည့်စုံစွာ ဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ လုပ်သားစုဆောင်းမှုတွင် သတ်မှတ်ချက်တစ်ရပ် အဖြစ် ပေးရန်လိုသည့် အခြားဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များကိုလည်း တားမြစ်နိုင်ပါသည်။

၁၄။ နိုင်ငံသားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် သာတူညီမျှ ဆက်ဆံရေးမှုကို လေးစား သည့်အားဖြင့် ဤကုန်ကျစရိတ်များကို နည်းလမ်းတကျဖြင့် စည်းကမ်းကြပ်မတ် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။



ဂ။ တရားမဝင်သော၊ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိသော၊ ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော ကုန်ကျစရိတ်များ၊

၁၅။ သဘောတူစာချုပ်တွင် အကျုံးမဝင်သော၊ ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော၊ ဈေးနှုန်းမြင့်တင် ထားသော (သို့မဟုတ်) ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော ကုန်ကျစရိတ်များသည် မည်သည့်အခြေအနေ တွင်မဆို တရားဝင်ခြင်း မရှိပါ။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်း၊ အချိန်တိုင်းတွင် လာဘ်ပေး လာဘ်ယူ တိုက်ဖျက်ရေး၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာ

ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အဆိုပါတရားမဝင် ကုန်ကျစရိတ်များတွင် - လုပ်သား စုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း မည်သူကမဆို တောင်းခံသည့် တရားမဝင် အခကြေးငွေများ၊ အပေါင် ပစ္စည်းများ၊ လာဘ်ယူခြင်း၊ ငွေညစ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) မသမာကြေးနှင့် ခံဝန်ချုပ်များ ပါဝင်သည်။



မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် အဓိက အချက်အလက်အရင်းအမြစ်များ

- ၁။ လက်ရှိတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်သားဦးရေ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအတွက်သာ ရည်ရွယ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များရှိသော်လည်း သီးခြားနယ်ပယ်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (သို့မဟုတ်) အခြားရည်ရွယ်ချက်များအတွက် မျှတသော လုပ်သားစုဆောင်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပြီးပြည့်စုံသောလမ်းညွှန်ချက်များ မရှိသေးပါ။ လမ်းညွှန်ချက်တစ်ချို့မှာ ဥပဒေကဲ့သို့ စည်းနှောင်မှုရှိသော စံချိန်စံညွှန်းများ၊ အထူးသဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင်ပါဝင်ပြီး၊ အချို့မှာ ILO အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များနှင့် ကြေငြာစာတမ်းကဲ့သို့သော စည်းနှောင်မှုမရှိသည့် စံချိန်စံညွှန်းများတွင် ပါဝင်လျက် တစ်ချို့မှာပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ထုတ်ဝေထားသော နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့များ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ (သို့မဟုတ်) လမ်းညွှန်ချက်တွင် ပါဝင်နေသည်။ ထို့အပြင်တစ်ချို့မှာ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများက ချမှတ်ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် လမ်းညွှန်ချက်များတွင် ပါဝင်နေသည်။
- ၂။ အများအားဖြင့် သီးခြားရည်ရွယ်ချက်အတွက် ဦးတည်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (သို့မဟုတ်) လမ်းညွှန်ချက်များကို အထွေထွေကျင့်သုံးမှုအဖြစ် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၉၇) (အမှတ် ၁၈၁)၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ILO စာချုပ်စာတမ်းများ (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၉၇ နှင့် ၁၄၃၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၈၆ နှင့် ၁၅၁) တွင် မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကျုံးဝင်မှုနှင့်အတူ လမ်းညွှန်ချက်ဖော်ပြရန်အတွက် အလွန်အသုံးဝင်ပါသည်။ အခြား ဥပမာများကိုလည်း အောက်တွင် လေ့လာတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။
- ၃။ အများအားဖြင့် ဤလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ပါဝင်သည့် မူများကိုဖော်ပြရာတွင် မူလအရင်းအမြစ် များမှ ကိုးကားရယူထားသည့် စကားရပ်များအတိုင်း ပြန်လည်ဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ လက်ရှိ လမ်းညွှန်ချက်များတွင်ပါဝင်သည့်မူအား အဆိုပြုဖော်ပြချက်သည် အခြားရင်းမြစ်အမျိုးမျိုးတွင် ပါဝင်သည့်မူအချို့အပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဤလမ်းညွှန်ချက်များ၏ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ ပြန်လည်သုံးနှုန်း ဖော်ပြထားပါသည်။
- ၄။ အောက်ပါဇယားတွင် အဓိကရင်းမြစ်များကို ဖော်ပြထားပြီး ထိုရင်းမြစ်များမှနေ၍ အဆိုပြုမှု (သို့မဟုတ်) လမ်းညွှန်ချက်ကို ထုတ်နုတ်ပြုစုပါသည်။ အခြားရင်းမြစ်များသည်လည်း သက်ဆိုင်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ ကိုးကားချက်ကို ကြည့်ရှုရာတွင် လွယ်ကူစေရန်အလို့ငှာ ဥပမာအားဖြင့် C97 သည် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၉၇ ကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပြီး၊ R 203 သည် ILO အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၃ ကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ကာ အခြားရည်ညွှန်းချက်များသည်လည်း အဆိုပါပုံစံအတိုင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်အပြည့်အစုံကို ရင်းမြစ်စာရင်းအောက်တွင် အတိုကောက် စကားလုံးစာရင်းဖြင့် ဖော်ပြထားပါသည်။
- ၅။ အောက်ဖော်ပြပါ ရင်းမြစ်စာရင်းသည် ပြီးပြည့်စုံပြီဟု မဆိုလိုပါ။
(မှတ်ချက် - အကြောင်းအရာဖော်ပြချက်သည် စံ/စည်းမျဉ်းအဖြစ်သတ်မှတ်သည့်တန်ဖိုး (စံတန်ဖိုး) မရှိပါ။ အဆိုပြုမှုများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ရည်ညွှန်းကိုးကားရာတွင် အထောက်အကူပြုရန်သာ ဖြစ်သည်။)

အထွေထွေ အခြေခံမူများ

ရင်းမြစ်များ

- ၁။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကို လေးစားခြင်း၊
ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 and C181; MLC, 2006 (Art.III); Universal Declaration on Human Rights; UN core human rights instruments; UN Guiding Principles Foundational Principle A1; Dhaka Principles Pillar I; CIETT Principle 6; IRIS Code Core Principle A; Verité Code of Conduct Tool 1
- ၂။ လုပ်သားဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များနှင့်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်
ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))
- ၃။ လုပ်သားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာကဏ္ဍအားလုံးနှင့် ပတ်သက်သည့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် မူဝါဒများ၏ အကျိုးဝင်မှု
C88, C181, P29 (Art. 2(c)(i)); Dhaka Principle 3; ILO Fair Recruitment Initiative
- ၄။ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း ကဲ့သို့ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း၊
C88, C181, R157 (Para. 62), R169, C143 (Art.14(b))
- ၅။ ထိရောက်သော ဥပဒေအာဏာသက်ဝင်မှု
C81, C129, C150, C181; P29 and R203; C97 (Art. 3) and C143 (Arts 2-6); CIETT Principle 1
- ၆။ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားမှုနှင့်အတူ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လုပ်သားစုဆောင်းမှု
C88 (Art. 6(b)(ii)), C97, C143 and C181 (Art. 8); Dhaka Principles Core Principle A; CIETT Principle 1
- ၇။ အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များ ကောက်ခံခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း၊
Inter alia, C97 (Art. 7(2) and Art. 4 of Annex I and Annex II); MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181, (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
- ၈။ ရှင်းလင်းမှုရှိပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော သဘောတူစာချုပ်များ၊
C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Para. 22); R188 (Para. 5); R203 (Para. 4(e)); Dhaka Principles 2 and 4; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
- ၉။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များကို ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား အတင်းအကြပ် လိုက်နာစေခြင်း မဟုတ်ဘဲ လွတ်လပ်စွာ သဘောတူညီမှုပြုစေခြင်း၊
R188 (Para. 5); Dhaka Principle 2; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
- ၁၀။ အခမဲ့ဖြစ်မှု၊ ပြည့်စုံကောင်းမွန်မှုနှင့် မှန်ကန်တိကျမှုရှိသော သတင်းအချက်အလက်
C88, C97 (Arts. 2 and 3), C181, C189 (Art. 7), R201, R86 (Para. 5), R151 (Paras 7(1) and 24) and R203 (Para. 4(e))
- ၁၁။ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ၊ လွတ်လပ်စွာရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း၊
C143 (Preamble, Art. 1 and 14(a)); C189 (Art. 9(c)); Dhaka Principle 4; IRIS Code Principle 2; Verité Code of Conduct Tool 1
- ၁၂။ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင် ပြောင်းလဲခွင့်၊
C189 (Arts 7 and 8) and R188 (Para. 15)
- ၁၃။ နစ်နာမှုနှင့် အခြားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများ အတူ အညီ ရယူခြင်း၊
C97 (Annex I, Art. 8 and Annex II, Art. 13); C143 (Arts. 5, 6 and 9(2)); R151 (Paras 32-34); C181 (Arts 10 and 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

ရင်းမြစ်များ

က။ အစိုးရ၏တာဝန်ဝတ္တရားများ

- ၁။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို လေးစားရန်၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် ကျင့်သုံးရန် တာဝန်များ၊
"ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 and C182; C181; Universal Declaration on Human Rights; ICCPR and ICESCR; UN Guiding Principles Foundational Principle A2; Dhaka Principles, Pillar I, Principle 6"
- ၂။ အခြားအဖွဲ့အစည်း/လူပုဂ္ဂိုလ်က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း
ILO MNE Declaration; UN Guiding Principles

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

ရင်းမြစ်များ

- ၃။ အမျိုးသားဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် နိုင်ငံအဆင့် မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းမှုမူဝါဒများကို ချမှတ်ခြင်း၊ သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ခိုင်မာအားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - ၄။ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် လုပ်သား စုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကဏ္ဍအားလုံး အကျိုးဝင်စေရမည့် အပြင် ထိခိုက်လွယ်သည့် အခြေအနေတွင် ရှိသော အလုပ်သမား များလည်း အကျိုးဝင်စေရန် သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - ၅။ ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအသက်ဝင်စေရန် အကောင်အထည် ဖော်ခြင်းနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် ဥပဒေဘောင် အတွင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ရှိစေခြင်း၊
 - ၆။ အလုပ်သမားများအား အကြောင်းပြောမှုနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များ ကောက်ခံခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း၊
 - ၇။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုပြီး လေးစား လိုက်နာမှုရှိစေခြင်း၊ စာချုပ်ပါအချက်များသည် ရှင်းလင်းပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေခြင်းကို သေချာစေခြင်း၊
 - ၈။ နစ်နာမှုနှင့် အခြားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများရှိနေခြင်း နှင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - ၉။ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသူအားလုံး၏ ကိုယ်စား လှယ်များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - ၁၀။ လုပ်သားဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန် သည့် အလုပ်အကိုင်
 - ၁၁။ အခမဲ့ဖြစ်မှု၊ ပြည့်စုံကောင်းမွန်မှုနှင့် မှန်ကန်တိကျမှုရှိသော သတင်း အချက်အလက်များအပြင် မျှတသည့် လုပ်သားစုဆောင်းမှု အတွက် လိုအပ်သည်များကို အသိအမြင်ဖြင့်တင်ပေးခြင်း၊
 - ၁၂။ အကြပ်အတည်းအခြေအနေများတွင်လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစား ခြင်း၊
 - ၁၃။ နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စာချုပ်စာတမ်းများနှင့်အညီ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်၊ နိုင်ငံစုံ သဘောတူစာချုပ်များကို ချုပ်ဆိုခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊
 - ၁၄။ နိုင်ငံတွင်း လုပ်သားထု (သို့မဟုတ်) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဖြစ်စဉ် အတွင်း လုပ်သားစုဆောင်းမှုဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားပြုခြင်း များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊
- P29 (Art. 1(2)); C181 (Art. 13), R203; R204 (Paras 1(a), 4(h), 9); UN Guiding Principles Foundational Principle 2 and Operational Principle 3(a); Dhaka Principles Pillar I
- P29 (Art. 2(c)(i)); Dhaka Principle 3; Inter alia, C97, C111, C143, C169, C181 (Art. 8), C189; R204; CEDAW, ICERD et al.
- "C81, C88, C97 (Art. 3 of Annex I and II), C129, C150 and C181 (Arts 3 and 14); P29 and R203; CIETT Principle 1; UN Guiding Principles Operational Principle 3(a)"
- Inter alia, C97; MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181 (Art. 7); C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
- C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6), C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Para. 22); R188 (Para. 5); Dhaka Principles 2 and 4; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1
- C97 (Annex I, Art. 8 and Annex II, Art. 13); C143 (Arts 5, 6 and 9(2)); R151 (Paras 32–34); C181 (Arts 10 and 14), C189 (Art. 16); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1
- C181 (Art. 13) and R188 (Part III); R203 (Para. 13(a)); UN Guiding Principles Foundational Principle 8
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))
- C97 (Arts 2 and 3); R203 (Para. 4)
- C97 (Annex II, Art. 7); R86 (Annex); International Labour Conference, 105th Session, 2016, Report of the Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace; and UN Guiding Principles Foundational Principle 7
- "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C88 (Art. 6(b)(ii) and (iii)); C97 (Arts 3(2), 7(1) and 10); C143 (Arts 4 and 15); C181 (Art. 8(2))"
- C94, International Labour Conference, 105th Session, 2016, Report IV, Decent work in global supply chains

ခ။ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

- ၁၅။ လူ့အခွင့်အရေးလေးစားမှု
 - ၁၆။ လုပ်သားဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန် သည့် အလုပ်အကိုင်
 - ၁၇။ စုဆောင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူ များထံမှ လုပ်သားစုဆောင်းခန့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ ကောက်ခံခြင်း မရှိစေရ။
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, C181 (Arts 3, 4, 11 and 12); C29 and P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; ILO MNE Declaration (para. 8); UN Guiding Principles Foundational Principle A2; Dhaka Principles Pillar II
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; R204 (Para. 15(e))
- Inter alia, C97 (Art. 7; Art. 4 of Annexes I and II); MLC, 2006 (Regulation 1.4(1) and Standard A1.4(5)); C181 (Art. 7) and C88 (Art. 1); R203; IRIS Code Principle 1; CIETT Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ	ရင်းမြစ်များ
၁၈။ ပတ်စ်ဖို့ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ၊ စာချုပ်များကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များက ထိန်းသိမ်းထားခြင်း မပြုရ။	C189 (Art. 9(c)); Dhaka Principle 4; IRIS Code Principle 2; Verité Code of Conduct Tool 1
၁၉။ အလုပ်သမားများ၏ လျှို့ဝှက်ခွင့်ကို လေးစားပြီး အချက်အလက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု သေချာစေခြင်း။	C181 (Art. 6); R188 (Para. 12(1)); IRIS Code Principle 4
၂၀။ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လုပ်သားစုဆောင်းသည့် စံချိန်စံညွှန်း များဖြစ်ပေါ်စေမည့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း။	C181, CIETT Principles
၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများ	
၂၁။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာ သင့်ပါသည်။	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C181 (Arts 3, 4, 11 and 12); C29 and P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; CIETT Principle 2, Dhaka Principles Core Principle B
၂၂။ လုပ်သားစုဆောင်းသူများသည် မူရင်းနိုင်ငံ၊ ခရီးဖြတ်သန်း သွားရ သည့်နိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ ဥပဒေများကို လိုက်နာသင့် ပါသည်။	"C181 (Arts 3 and 8); ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; MLC, 2006 (Art. III); CIETT Principles 1 and 6; IRIS Code Core Principle A; Verité Code of Conduct Tool 1; Dhaka Principles Core Principle B"
၂၃။ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်သားစုဆောင်းသူများ သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာနှစ်နိုင်ငံ သဘော တူစာချုပ်များ၊ နိုင်ငံစုံ သဘောတူစာချုပ်များကို လေးစားလိုက်နာ သင့်ပါသည်။	C88, R83, C181 (Art. 8(2)); C189 (Art. 15(1))
၂၄။ စုဆောင်းထားသည့် အလုပ်သမားများကို ကတိပြုသဘောတူထား သည့်အတိုင်း အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများ မှန်ကန် ပြည့်စုံစေရန် လုပ်သားစုဆောင်းသူများကသေချာဆောင်ရွက်သင့် ပါသည်။	C189 (Arts 7 and 8); R188 (Para. 5); CIETT Code of Conduct Principle 3
၂၅။ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများအား လုံလောက်သော ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု အာမခံပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီ ယာယီ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် အေဂျင်စီများ၊ အသုံးပြုသူလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရှင်းလင်းစွာ ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးခြင်းအား သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း။	C181 (Arts 11(g) and 12); C97 and C143 and UN Convention on Migrant Workers; R188 (Para. 8(a)); Dhaka Principles Core Principle B
၂။ အလုပ်ရှင်များ	
၂၆။ စာဖြင့်ရေးသားထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်းကို အလုပ်ရှင်များက သေချာဆောင်ရွက် ရန်နှင့် စာချုပ်သည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး၊ အလုပ်သမားများ နားလည်မှုရှိစေခြင်း။	"C97 (Annex I, Art. 5 and Annex II, Art. 6); C189 (Art. 8(1)); R86 (Annex, Art. 22); R188 (Para. 5); Dhaka Principles 2 and 4 and Appendix 2; CIETT Principle 4; IRIS Code Principle 3; Verité Code of Conduct Tool 1"
၂၇။ နစ်နာမှုနှင့် အခြားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများ အကူ အညီအပြင် ပြန်လည်ကုစားမှုအတွက် ထိရောက်စွာ အကူအညီ ရယူနိုင်ခြင်း။	"C181 (Arts 10, 13 and 14); C189 (Art. 16); P29 (Art. 4); MLC, 2006 (Standard A1.4(7)); R203 (Para. 8(c)); Dhaka Principles Pillar III, Principle 9; CIETT Principle 10; IRIS Code Principle 5; Verité Code of Conduct Tool 1"
၂၈။ မည်သည့်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင်ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားဥပဒေ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများတွင် ဖော်ပြထားသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေးများအား အလုပ်သမားအားလုံးကို ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်သည်။	"Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work; IRIS Code of Conduct, Core Principle A; R198"
၂၉။ အလုပ်ရှင်များသည် စုဆောင်းထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘော တူညီခွင့်များကို လေးစားမှုရှိရေး သေချာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။	C87, C98 and C181 (Arts 4, 11 and 12); Dhaka Principle 6
၃၀။ အလုပ်ရှင်များသည် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြနေသည့် အလုပ်သမား နေရာကို အစားထိုးရန် လုပ်သားစုဆောင်းသူများ (သို့) ယာယီ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများကို အားကိုးအားထား မပြုသင့်ပါ။	"C87 and C98 and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C181 (Art. 4); R188 (Para. 6); Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, fifth (revised) edition, 2006, paras 632 and 633; CIETT Principle 7; Dhaka Principle 6"
၃၁။ အလုပ်ရှင်ပြောင်းလဲရန် (သို့) မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်ခွင့်ကို အလုပ်ရှင်များက လေးစား သင့်ပါသည်။	C29; C189 (Art. 8(4)); R188 (Para. 15); Dhaka Principle 10





International Labour Organization (ILO)

Fundamental Principles
and Rights at Work Branch
(FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

[**www.ilo.org/fairrecruitment**](http://www.ilo.org/fairrecruitment)

Labour Migration Branch
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration