International
Labour
Office

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု

မူဝါဒဆိုင်ရာလမ်းညွှန်

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု

မူဝါဒဆိုင်ရာလမ်းညွှန်

Copyright © International Labour Organization

ပထမအကြိမ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း - ၂၀၁၅ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများသည်နိုင်ငံတကာမူပိုင်ခွင့်၏ ပရိုတိုကောလ် ၂ အရ၊ မူပိုင်ခွင့်ကိုရရှိပိုင်ဆိုင်ထားပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ ယင်းပုံနှိပ်ထုတ်ဝေထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများမှ ထုတ်နုတ်ချက်များကို ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန်အတွက် ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရန် မလိုအပ်ဘဲ၊ မည်သည့်မူရင်း စာရွက်စာတမ်းများမှ ထုတ်နုတ်ထားကြောင်း ဖော်ပြရန်လိုအပ်ပါသည်။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း (သို့) ဘာသာပြန်ဆို ခြင်းများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများ (အခွင့်အရေးများနှင့် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း)၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ CH - ၁၂၁၁ ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွစ်ဇာလန်သို့ လျှောက်ထားရပါမည် (သို့) အီးမေးလ်ဖြင့် rights@ilo.org သို့လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးအနေဖြင့် ထိုသို့ လျှောက်ထားမှုများကို လက်ခံကြိုဆိုပါသည်။

ဤရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှါ၊ ယင်းတို့ကိုထုတ်ပေးထားသည့် လိုင်စင်များနှင့်အညီ၊ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရသည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော စာကြည့်တိုက်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အခြားသော အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် မိတ္တူပွားနိုင်ပါသည်။ သင်၏နိုင်ငံရှိပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရသည့် အဖွဲ့အစည်းကို ရှာဖွေရန် www.ifrro.org တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု - မူဝါဒဆိုင်ရာလမ်းညွှန်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်ဆိုင်ရာဌာန (GOVERNANCE)၊ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာဌာန (WORKQUALITY) - ဂျီနီဗာ၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်။

ISBN: 978-92-2-129231-9 (Print); 978-92-2-129232-6 (Web PDF)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်ဆိုင်ရာဌာန (GOVERNANCE)၊ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာဌာန၊

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု / လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး / စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု / အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု / စုပေါင်းသဘောတူညီမှု / အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အခန်းကဏ္ဍ၊

၁၃.၀၆.၅

စာအုပ်ပါအချက်အလက်များကို ILO Catalogue အဖြစ်ပြုလုပ်ခြင်း

မှတ်ချက်
ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေနှင့် တန်းတူညီမျှရှိမှုဆိုင်ရာဌာန(WORKQUALITY)နှင့်အုပ်ချုပ်မှုနှင့်သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်ဆိုင်ရာဌာန(GOV-ERNANCE) တို့၏ ပူးပေါင်းကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု၏ ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အလုပ်သမားများ လုပ်ရှားဆောင်ရွက်များဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ဗျူရို (ACTRAV)၊ အလုပ်ရှင်များလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ ဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ဗျူရို (ACT/EMP)၊ နည်း ပညာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစီမံကိန်းများတွင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် ဝါရင့်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ နှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ

အကြံပေးအရာရှိများ၏ ဖြည့်သွင်းမှုများမှ အကျိုးရလဒ်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ဤအိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအတွက် လိုအပ်သည့်ရန်ပုံငွေကို နော်ဝေအစိုးရ(GLO/14/61/NOR & GLO/12/59/NOR) နှင့် ဆွီဒင် အစိုးရ(GLO/14/66/SID) တို့က ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေ မှုသည် နော်ဝေအစိုးရနှင့် ဆွီဒင် အ စိုးရတို့၏ ရှုထောင့်အမြင်များနှင့်မူဝါဒများကို ထင်ဟပ်စေခြင်းမရှိသကဲ့သို့ နော်ဝေ အစိုးရနှင့် ဆွီဒင် အစိုးရတို့က ထောက်ခံမှုပြုထားသည့် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ၊ စီးပွားဖြစ် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ (သို့) အဖွဲ့အစည်းများအား ဖော်ပြသည့်သဘောသက်ရောက်ခြင်းလည်းမရှိပါ။

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၊ ဧရိယာ (သို့) နယ်နမိတ် (သို့) ယင်း၏အာဏာပိုင်များ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ ရပ်တည်မှုအဆင့် (သို့) နယ်စပ်ကန့်သတ်မှုများမရှိခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ အလေ့အကျင့်များနှင့် ကိုက်ညီသော အိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများတွင် အသုံးပြုသည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ယင်းတွင်ပါရှိသည့် စာရွက်စာတမ်းဆိုင်ရာ တင်ပြခြင်းတို့သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ သဘောထား အမြင်ကို ဖော်ပြခြင်းသဘောမဟုတ် ပေ။

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ဆောင်းပါးများ၊ လေ့လာချက်များနှင့် အခြားသောဖြည့်ဆည်းထားသော အကြောင်းအချက်များတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါရှိသည့် သဘောထားအမြင်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တာဝန်ရှိမှုသည် ယင်းတို့အားရေးသားပြုစုသည့် သူများအပေါ်တွင်သာ လုံးလုံးလျားလျားမူတည်ပြီး၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် ယင်းတို့တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါရှိသည့် သဘောထားအမြင်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ထောက်ခံချက်ဟူသော သဘောမသက်ရောက်ပေ။

လုပ်ငန်းအမည်များ၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ သဘောတူထောက်ခံခြင်းကို ဖော်ပြခြင်းမဟုတ်သကဲ့သို့ မဖော်ပြဖြစ်သော လုပ်ငန်း၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန် (သို့) လုပ်ငန်းစဉ်သည်လည်း ထောက်ခံမှုမပြုခြင်းဟူ၍ ဆိုလိုခြင်း မဟုတ်ပေ။

အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ထုတ်ကုန်များကို အဓိက စာအုပ်အရောင်းဆိုင်များ နှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ဖြန့်ဖြူးရောင်းချရေးဆိုင်များတွင် ရရှိနိုင်ပြီး၊ ilo@turpin-distribution.com မှလည်းတိုက် ရိုက်အော်ဒါမှာယူနိုင်ပါသည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ www.ilo.org/publns ဝက်(ဘ)ဆိုက်သို့ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှု နိုင်ပါသည် (သို့) ilopubs@ilo.org သို့ ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

စကားချီး

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမှု သဘောတရားနှင့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမှု သဘောတရားနှင့် အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်အတူ၊ ယင်းသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ် အိုင်အယ်(လ်)အို ကြေညာစာတမ်းတွင်ပါရှိသည့် အမျိုးအစား (၄) မျိုးထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အခြားအမျိုးအစားများမှာ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး၊ ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုကို ထိရောက်စွာတိုက်ဖျက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်တို့၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေးတို့နှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် ခိုင်မာကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးရရှိရေးတွင် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို စွမ်းဆောင်စေနိုင်သည့်အခွင့်အရေးတစ်ခုအနေဖြင့်လည်း မှတ်ယူပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် လုပ်သားဈေးကွက်များကို စီမံ အုပ်ချုပ်သည့် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအနေဖြင့် ရှည်လျားလှသည့် သမိုင်းကြောင်းရှိပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် တန်းတူရည်တူမရှိမှု ကြီးထွားလာခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်မတည်ငြိမ်မှုများ မြင့်မားလာခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး လတ်တလောစိုးရိမ်မှုများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုက ဆောင်ရွက်သည့် အခန်းကဏ္ဍအပေါ်အလေးထားအာရုံစိုက်မှုကို ထက်မြက်စေခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအခန်းကမှာ – တူညီသောအခကြေးငွေများကို ပျံ့နှံ့စေခြင်း၊ ကျား / မ ဖြစ်ခြင်း၊ မသန်မစွမ်း ဖြစ်ခြင်းနှင့် လူမျိုးကွဲပြားမှုတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အချို့သောအလုပ်သမားများကြုံတွေ့ရ သည့် အတားအဆီးများကို လျော့နည်းစေခြင်း၊ အားလုံးပါဝင်မှု တိုးတက်မြင့်မားလာစေခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ တည်ငြိမ်စေခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရများအနေဖြင့် ဤအခြေခံအခွင့်အရေးအား ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်မည်နည်း။မည်သည့်မူဝါဒများနှင့်အသင်းအဖွဲ့များက စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ပေးပြီး၊ယင်းမူဝါဒများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များကို မည်သို့ချမှတ်တည်ဆောက်နိုင်မည်နည်း။

ဤမူဝါဒဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုမြှင့်တင်ပေးသည် မူဝါဒများနှင့်အသင်း အဖွဲ့များ၏ ထိရောက်စွာစွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရန် (သို့) တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် တာဝန်ရှိ သည့် အစိုးရအာဏာပိုင်များအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့် မူဝါဒတစ်ရပ်နှင့်ဆိုင်သည့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အခြေခံသဘောတရားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်နှင့် ထိုကဲ့သို့သော မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ပုံဖော်ချမှတ်နိုင်လျက်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များ အားလုံးပါဝင်မှု တိုးတက်မြင့်မားစေရေးအတွက် အချို့သော စဉ်းစားသုံးသပ်မှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ယင်းကို အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ အခြေ အနေအမျိုးမျိုးနှင့် နိုင်ငံ၏ ထုံးတမ်းစဉ်လာ အနေအထားအမျိုးမျိုးတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းအားဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုမြှင့်တင်ရန်အတွက် မူဝါဒ

များ ထိရောက်ကောင်းမွန်စေရန် အထောက်အကူပေးပါ သည်။

ဒေသအားလုံးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်အနေအထား အမျိုးမျိုးတွင်ရှိသည့် နိုင်ငံများသည် မိမိဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ယန္တရားများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒများ၏ ထိရောက်မှုကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရန်နှင့် ပြန်လည်သက်ဝင်အားကောင်းလာစေရန်အတွက် ပံ့ပိုးလျက်အကြံပေးရန် အိုင်အယ်(လ်)အိုကို ဆက်လက် မေတ္တာရပ်ခံလျက်ရှိပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အိုင်အယ်(လ်)အို မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကို ပံ့ပိုးရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများထဲမှ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အိုင်အယ်(လ်)အိုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အသုံးဝင်ပြီး၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးမည်ဟု ယုံကြည်မျှော်လင့်ပါသည်။

Moussa Oumarou
ဒါရိုက်တာ၊ အုပ်ချုပ်မှုနှင့်သုံးပွင့်ဆိုင်
စနစ်ဆိုင်ရာဌာန

Manuela Tomei
ဒါရိုက်တာ၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေ
များနှင့် တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာဌာန

မာတိကာ

စာမျက်နှာ

စကားချီး ဃ
ကျေးဇူးတင်လွှာ ည
အတိုကောက်စကားလုံးများ ဋ
လမ်းညွှန်စာအုပ်ဖွဲ့စည်းပုံ ဌ

အခန်း(၁)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဟူသည် အဘယ်နည်း။ ၁
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဟူသည် အဘယ်နည်း။ ၂
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ ၆

အခန်း(၂)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၁၃
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် စံသတ်မှတ်ထားသည့် မူဘောင် ၁၄
အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အခန်းကဏ္ဍ ၂၄

အခန်း(၃)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ၂၉
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း – အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ ၃၀
ရေခံမြေခံအခြေအနေနှင့် ကိစ္စရပ်များကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း ၃၂
လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ခြင်း ၃၆

အခန်း(၄)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင် ၄၃
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ယန္တရား ၄၄
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်နှင့် အကျုံးဝင်သည့်အလုပ်သမားများ ၄၆
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ ၄၇
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ၊ ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း ၅၀
ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအဆင့် ၅၄
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမည့် အကြောင်းအရာများနှင့် အရေးကြီးကိစ္စရပ်များ ၆၀

အခန်း(၅)

အပြုသဘောဆောင်လျက်၊ အဓိပ္ပါယ်ရှိပြီး အသိပညာ ဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း ၆၅

စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း ၆၆

အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်သို့တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်သနည်း။ ၆၇

အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် အဓိပ္ပါယ်ရှိပြီး၊ အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်သို့တိုက် တွန်းအားပေးနိုင်မည်နည်း။ ၇၂

အခန်း(၆)

အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်း ၈၅

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ ၈၆

အငြင်းပွားမှုကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်း ၈၈

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်း ၉၀

အခန်း(၇)

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးသက်ရောက်စေခြင်း ၁၀၁

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ကျင့်သုံးခြင်း ၁၀၂

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေခြင်း ၁၀၃

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ အကျုံးဝင်မှုကို တိုးချဲ့ခြင်း ၁၀၇

မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် လိုက်နာစောင့်ထိန်းခြင်း ၁၀၉

အခန်း(၈)

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုစွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေခြင်း ၁၁၅

သင်တန်းပို့ချခြင်း၏အရေးပါမှု ၁၁၆

စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းအစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ ၁၁၇

အိုင်အယ်(လ်)အိုရုံးသို့ဆက်သွယ်ရန် ၁၃၃

စာရင်းဇယား

ဇယား ၁.၁ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးအချို့

ဇယား ၄.၁ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးတည်းပါဝင်သောနှင့် အလုပ်ရှင်အများပါဝင်သော ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများ

ဇယား ၄.၂ တောင်အာဖရိကရှိ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုများ

ဇယား ၅.၁ ကျယ်ပြန့်သောသတင်းအချက်အလက်များ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် သတင်းအချက်အလက်များ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

ဇယား ၅.၂ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

ဇယား ၈.၁ ဘရာဇီးလ်နှင့် ကနေဒါနိုင်ငံရှိ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့အစည်းတွင်း သင်တန်းပို့ချမှုအစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

ဇယား ၈.၂ အိုင်ယာလန်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ရှိ အလုပ်ရှင်များအတွက် သင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

ဇယား ၈.၃ တက္ကသိုလ် (၃) ခုတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စဉ်ဆက်မပြတ် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များ

ဘောင်ခတ်ထားသည့် လေးထောင့်ကွက်စာရင်း

လေးထောင့်ကွက် ၁.၁ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဖြည့်စွက်ဖတ်ရှုရမည့် စာအုပ်များ

လေးထောင့်ကွက် ၂.၁ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ မူသဘောတရားများ အကျဉ်းချုပ်

လေးထောင့်ကွက် ၃.၁ ဘိုလီးဗီးယားနိုင်ငံ၏ အိမ်အကူလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်အား ထိရောက်စွာ သိရှိခြင်းအတွက် ရေခံမြေခံအခြေအနေကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း

လေးထောင့်ကွက် ၃.၂ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်ခြင်း – တောင်အာဖရိကရှိ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး မူဘောင်အသစ်

လေးထောင့်ကွက် ၄.၁ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ယန္တရား

လေးထောင့်ကွက် ၄.၂ မော်ရိုကိုနိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

လေးထောင့်ကွက် ၄.၃ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသိအမှတ်ပြုခြင်း

လေးထောင့်ကွက် ၄.၄ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အဆင့်များ

လေးထောင့်ကွက် ၅.၁ အဓိပ္ပာယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်မှုအခွင့်အလမ်း

လေးထောင့်ကွက် ၅.၂ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားစင်တာ

လေးထောင့်ကွက် ၅.၃ ဥရုဂွေးနိုင်ငံရှိ အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကောင်စီများ

လေးထောင့်ကွက် ၆.၁ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး
လေးထောင့်ကွက် ၆.၂ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးဝန်ဆောင်မှုများကိုဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် သီးခြားလွတ်လပ်သောအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်သာဓကများ
လေးထောင့်ကွက် ၆.၃ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ ခုံသမာဓိကောင်စီ
လေးထောင့်ကွက် ၆.၄ ခုံသမာဓိဖြင့် မဖြစ်မနေ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း
လေးထောင့်ကွက် ၇.၁ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ
လေးထောင့်ကွက် ၇.၂ ဆီနီဂေါနိုင်ငံရှိ အဆင့်ဆင့် သဘောတူညီချက်များ
လေးထောင့်ကွက် ၇.၃ ဘယ်လ်ဂျီယံနိုင်ငံရှိ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ သက်တမ်းကာလ
လေးထောင့်ကွက် ၇.၄ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိအရိုက်အရာဆက်ခံသူ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ
လေးထောင့်ကွက် ၇.၅ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များ
လေးထောင့်ကွက် ၇.၆ ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အများပြည်သူ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုများ)
လေးထောင့်ကွက် ၈.၁ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၆၃)
လေးထောင့်ကွက် ၈.၂ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာအကြံပေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများ
လေးထောင့်ကွက် ၈.၃ မဟာဗျူဟာမြောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု – အလုပ်ရှင်များအတွက် ပဏာမနိဒါန်း
လေးထောင့်ကွက် ၈.၄ နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းလက်စွဲ
လေးထောင့်ကွက် ၈.၅ ကျေးလက်ဒေသရှိလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းခွင့်များကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်းများပြုလုပ်ရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာရှိများကို သင်တန်းပို့ချခြင်း
လေးထောင့်ကွက် ၈.၆ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
လေးထောင့်ကွက် ၈.၇ ကိုလန်ဘီယာနိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆင့်ပွား သင်တန်းပို့ချမည့်သူများအတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်း
လေးထောင့်ကွက် ၈.၈ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေးအဖွဲ့တို့ ပူးတွဲစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ

ဘောင်ခတ်ထားသည့်လေးထောင့်ကွက်စာရင်း

ပုံသဏ္ဍာန် ၇.၁ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အဆင့်(၂)

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေနှင့် တန်းတူညီမျှရှိမှုဆိုင်ရာဌာန (WORKQUALITY) နှင့် အုပ်ချုပ်မှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်ဆိုင်ရာဌာန (GOVERNANCE) တို့၏ ပူးပေါင်းကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု၏ ရလဒ် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အိုင်အယ်(လ်)အို အဖွဲ့အစည်းရှိ အရေးပါသည့် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းမှုများ၏ ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် အီတလီနိုင်ငံ၊ တူရင်မြို့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်သည့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ အစည်းအဝေးက လမ်းညွှန်စာအုပ်ထွက်ပေါ်လာရေးအတွက် မူဘောင်ကို ဖြည့်ဆည်းချမှတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ အစည်းအဝေးတွင် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံရှိသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ်ပထမမူကြမ်းသည် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများအတွက် အခြေခံဖြစ်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမားများ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုဗျူရို (ACTRAV)၊ အလုပ်ရှင်များ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုဗျူရို (ACT/EMP) ၊ နည်းပညာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး စီမံကိန်းများတွင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် ဝါရင့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပေးအရာရှိများ၏ မှတ်ချက်များမှ အကျိုးရလဒ်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၄ - ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ၂ နှစ်တာကာလအတွင်းတွင် ရဝမ်ဒါနိုင်ငံရှိ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာပံ့ပိုးကူညီမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ယင်းကို ရွေ့ပြေး စမ်းသပ်ခဲ့ပါသည်။

Wael Issa နှင့် Katherine Torres တို့၏ ကနဦးဆောင်ရွက်မှုတွင် Roger Lecourt နှင့် Claude Rioux တို့က လမ်းညွှန်စာအုပ်ပထမဆုံးမူကို ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ Francine Kaneza၊ Limpho Mandoro၊ Valentine Offenloch နှင့် Edlira Xhafa တို့သည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ရဝမ်ဒါနိုင်ငံ၊ ကီဂါလီသို့ လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြင့် သွားရောက်ခဲ့စဉ်အတွင်း လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ရွေ့ပြေးစမ်းသပ်ခဲ့ကြပါသည်။ Katherine Torres၊ Roger Lecourt နှင့် Claude Rioux တို့သည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံ၊ ကိုလံဘိုမြို့သို့ လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြင့် သွားရောက်ခဲ့စဉ်အတွင်း လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ရွေ့ပြေးစမ်းသပ်ခဲ့ကြပါသည်။ Susan Hayter သည် လမ်းညွှန်စာအုပ်အပြီးသတ်မူကို ပြင်ဆင် တည်းဖြတ်ရန် တာဝန် ယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ Karen Curtis က လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် မူသဘောတရားများကို ထင်ဟပ်စေကြောင်းနှင့် တန်ဖိုးရှိလှသည့် အကြံပြုချက်များနှင့် မှတ်ချက်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးကြောင်း အသေအချာဆိုခဲ့ပါသည်။ Katherine Torres Esihf Edlira Xhafa တို့က အပြီးသတ်မူကြမ်းအတွက် ဖြည့်သွင်းမှုများနှင့် နိုင်ငံ၏ ဥပမာ သာဓကများကို ဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့ကြပါသည်။ Vongai Masocha သည် အခြေအမြစ် ခိုင်လုံသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းပေးခဲ့ပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ် အပြီးသတ်လုပ်ငန်းစဉ် ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း အသုံးဝင်လှသည့် ဖြည့်သွင်းမှုများနှင့် မှတ်ချက်များကို Sylvain Baffi ၊ Patrick Belser၊ Italo Cardona၊ Roy

Chacko၊ Dan Cunniah ၊ Colin Fenwick ၊ Phil Fishman၊ Megan Gerecke၊ Christian Hess၊ Claire Hobden ၊ Frank Hoffer၊ Christopher Land-Kazlauskas၊ Dimity Leahy၊ Changhee Lee၊ Limpho Mandoro၊ Philippe Marcadent၊ Andrés Marinakis ၊ Cristina Mihes၊ Joaquim Pintado Nunes ၊ Jules Oni၊ Rainer Pritzer ၊ John Ritchotte၊ René Robert၊ Justine Tillier၊ Beatriz Vacotto၊ Corinne Vargha၊ Maria-Luz Vega နှင့် Youngmo Yoon တို့က ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခဲ့ကြပါသည်။

လမ်းညွှန်စာအုပ်ဖြစ်ပေါ်လာရေးအတွက် အလှူရှင် နော်ဝေအစိုးရက ရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပါသည်။

တူရင်မြို့တွင်ရှိသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်းသည် လမ်းညွှန်စာအုပ်အားတည်းဖြတ်ခြင်း၊ ဒီဇိုင်းပုံဖော်ခြင်းနှင့် ထုတ်လုပ်ခြင်းတို့ကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

အတိုကောက်စကားလုံးများ

ACT/EMP	-	အလုပ်ရှင်များလုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ဗျူရို
ACTRAV	-	အလုပ်သမားများလုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ဗျူရို
CEACR	-	ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ
CFA	-	လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီ
ITCILO	-	အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်း

လမ်းညွှန်စာအုပ်ဖွဲ့စည်းပုံ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို အခန်း (၈) ခန်း ခွဲထားပါသည်။

အခန်း (၁) သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယေဘုယျနိဒါန်းကို ဖြည့်ဆည်းထားပေးလျက်၊ ဤအခြေခံကျပြီး စွမ်းဆောင်နိုင်စေသည့်အခွင့်အရေးကို ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးအချို့ကို စီစဉ်တင်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၂) တွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အဓိကကျသည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် မူသဘောတရားများအား စံအဖြစ် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို ဖော်ပြထားပြီး၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ အစိုးရများပံ့ပိုးကူညီရာတွင် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အခန်းကဏ္ဍကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၃) တွင် လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရာ၌ အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၄) တွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အပြည့်အဝ ဖြစ်ထွန်းလာရေးကို တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း တို့အတွက် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည်။ အခန်း (၅) တွင် အပြုသဘောဆောင်ပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးရာ၌ အစိုးရ အာဏာပိုင်များ လုပ်ဆောင်သည့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၆) သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ်များဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများအား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုများအား ကြိုတင် တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်းတို့အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အခန်း (၇) တွင် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများကို ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် ထိရောက်စွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးအတွက် မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ချမှတ် ရာတွင် အစိုးရ အာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကိုဖော်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၈) တွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအတွက် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးပေးရာတွင်အစိုးရ အာဏာပိုင်များ၏ အခန်း ကဏ္ဍကို ဆွေးနွေး တင်ပြ ထား ပါသည်။

အခန်းတစ်ခန်းချင်းစီတိုင်းတွင် ရုပ်ပုံသင်္ကေတများပါရှိပြီး၊ ယင်းသင်္ကေတများသည် စာဖတ်သူအား ဖြည့်စွက်ထားသည့် အချက်အလက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ ဤအချက်အလက်များကို လမ်းညွှန်စာအုပ်နောက်ကျောဘက်ရှိ စာရင်းပြုစုထားသည့် နေရာတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပြီး၊ မူရင်းအချက်အလက်များကို www.ilo.org/cbguide တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။

ရုပ်ပုံသင်္ကေတများ၏အဓိပ္ပါယ်

- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ
- အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အဓိက ကြေညာစာတမ်းများ
- အဓိက အရင်းအမြစ်
- အသိပညာ အရင်းအမြစ်
- အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ
- ဥပမာ သာဓကပြ နိုင်ငံ

အခန်း (၁)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ဟူသည် အဘယ်နည်း။

ဤအခန်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ယေဘုယျနိဒါန်းကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားလျက်၊ ဤအခြေခံကျပြီး၊ စွမ်းဆောင်စေနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးအချို့ကို စီစဉ်တင်ပြထားပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဟူသည် အဘယ်နည်း။ ၂

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်း ၂

လုပ်ငန်းစဉ် ၃

အကြောင်းအရာ ၃

ရည်ရွယ်မျှော်မှန်းထားသည့် ရလဒ် ၄

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အခြားသော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု ပုံစံများနှင့် မတူကြောင်း ခွဲခြားသိမြင်ခြင်း ၅

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ ၆

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဟူသည် အဘယ်နည်း။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အောက်ဖော်ပြပါ-တို့အတွက် "တစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအားလုံးအထိ ကျယ်ပြန့်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ -

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ -
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၄)

(က) အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ နှင့် (သို့)

(ခ) အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံမှုကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ နှင့် (သို့)

(ဂ) အလုပ်ရှင်များ (သို့) ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်ဆံမှုကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။"

ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၄) မှ ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ဆက်ဆံရေး နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည် (သီးခြားလွတ်လပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအကြား)။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများမှာ -

- အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ နှင့်
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တို့ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ရည်ညွှန်းသော အခါတွင်၊ အိုင်အယ်(လ်)အို စာချုပ်စာတမ်းများက "အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ရည်ညွှန်းပါသည် (ဥပမာ - ပြဌာန်းချက် အမှတ် - ၁၅၄ ကို-ကြည့်ပါ)။ အလုပ်သမားဥပဒေအများစုက "အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ" (trade unions) (သို့) "အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ" (labour unions) ဟူသော ဝေါ ဟာရကို အသုံးပြုကြပါသည်။ ပြဌာန်းချက် အမှတ် - ၉၈ တွင် "အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ဝင်" (trade union member-

ship)၊ "အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ" (union activities)၊ "အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ" (workers' organizations) ဟူ၍ ဖလှယ်ပြီးအသုံးပြုသော်လည်း တူညီသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ အနက်အဓိပ္ပာယ် ထွေပြားမှုကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့် အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်များတွင် အသုံးပြုထားသည့် ဝေါဟာရများကို တိုက်ရိုက်ရည်ညွှန်းခြင်း မရှိခဲ့သော်၊ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် "အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း" (trade union) ဟူသော ဝေါဟာရကို အသုံးပြုထားပါသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတွင် သဘောတူညီမှု ရရှိရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ စနစ်တကျ ဆွေးနွေးမှုဖြစ်စေ၊ စနစ်တကျ မဟုတ် သည့် ဆွေးနွေးမှုဖြစ်စေ၊ ဆွေးနွေးမှု ပုံစံအားလုံးပါဝင်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအား ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် ဤစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပူးတွဲဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ပါဝင်ပြီး၊ ယင်းသည် အဖွဲ့အစည်းများအကြား ယုံကြည်မှုနှင့် အပြန်အလှန်လေးစားမှုကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အရည်အသွေးများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။

အကြောင်းအရာများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များ၊ နှင့် အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ ဆက်ဆံရေးကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းခြင်းတို့အပေါ် အလေးထား အာရုံစိုက်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့်အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များတွင်အခကြေးငွေများ၊ အလုပ်ချိန်၊ နှစ်ပတ်လည်ဆုကြေးငွေ၊ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များနှင့် အခြားသောကိစ္စရပ်များ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ ဆက်ဆံရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် လိုအပ်သည့်အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များနှင့် အခြားအရာများစွာရှိသည့်အနက်၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သတင်း အချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ရည်ရွယ်မျှော်မှန်းထားသည့်ရလဒ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ –
စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ (အမှတ် – ၉၁)

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်သည် စုပေါင်းသဘောတူညီမှု ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် "အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ တစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) အလုပ်ရှင် အစုအဖွဲ့တစ်ခု (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ (သို့) ထိုကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများ မရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပြီး၊ လုပ်ပိုင်ခွင့် လွှဲအပ်ထားသည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအကြား စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် သဘောတူညီချက်များအားလုံး" ဖြစ်သည် ဟူ၍ အိုင်အယ်(လ်)အိုက အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၉၁) ၏ အပိုင်း ၂ ၏ ၂ (၁) မှ ဖြစ်ပါသည်။

အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် –

- သဘောတူညီချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးသူများနှင့် သဘောတူညီချက်များကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုရာတွင် ကိုယ်စားပြုခြင်းခံရသူများကို စည်းနှောင်မှုရှိပါသည်။
- သဘောတူညီချက်သည် ဆန့်ကျင်ဘက်ကွဲလွဲသည့် အနေအထားအတွက် တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိခဲ့သော်၊ ယင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင်ရှိသည့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား အဆင့်အတန်း အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။
- အလုပ်သမားများကို ပို၍အခွင့်အရေးမျက်နှာသာပေးသည့် တစ်ဦးချင်းစာချုပ်များရှိ သတ်မှတ်ချက်များကိုအသိအမှတ်ပြုသော်လည်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာတစ်ဦးချင်းသဘောတူစာချုပ်များအပေါ် ဦးစားပေးပါသည်။

လွတ်လပ်စွာနှင့် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်သည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု သဘောသဘာဝသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် ပါဝင်သည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ရလဒ်များကို အဖွဲ့အစည်းများအားဖြင့် ဖြစ်ထွန်းစေခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့အပေါ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း မဟုတ်ကြောင်း ညွှန်ပြပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အခြားသော အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု ပုံစံများနှင့် မတူကြောင်း ခွဲခြားသိမြင်ခြင်း

အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု သည် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ရှိနိုင်ပါသည်။ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုဟူသည် အများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဘုံစိတ်ဝင်စားမှုအရာနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအကြား (သို့) ယင်းအဖွဲ့အစည်းများအထဲတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း (သို့) သတင်းအချက် အလက်များ ဖလှယ်ခြင်း ပုံစံအားလုံးပါဝင်သည်ဟူ၍ အိုင်အယ်(လ်)အိုက အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို ထားပါသည်။ ယင်းသည် အဆင့်အားလုံးတွင်လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် (သို့) အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အကျုံးဝင်စေပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု သည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၏ အဓိက ဗဟိုချက်တွင် ရှိပါသည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းပေးသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ရရှိရန် ရည်ရွယ်လျက်၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပါဝင်သော အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းတို့ကဲ့သို့သော အခြားသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆက်စပ်မှု ရှိနိုင်သော်လည်း၊ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၏ ထူးခြားထင်ရှားသည့် ပုံစံတစ်ခုအနေ ဖြင့် တည်ရှိနေပါသည်။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်မချမီအချိန်တွင် သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှခြင်းနှင့် ဘုံစိတ်ဝင်စားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်မှုရှိသောသူများ၏ အမြင်များကို နားထောင်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းသည် လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်တွင် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပြီး၊ ပြဿနာများ (သို့) ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဘုံသဘောပေါက်နားလည်မှုကို တည်ဆောက်ပေးနိုင်လျက်၊ သာမန်အားဖြင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေး အဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြင့် ချမှတ်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်း တန်ဖိုးမြင့်မားစေပါသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းကို လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်၊ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်နှင့် (သို့) အမျိုးသားအဆင့်တွင် အလုပ်ရှင် နှင့်အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပုံစံ (သို့) အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင် ပုံစံဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်သည့် ကိစ္စရပ်နယ်ပယ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့် ကိစ္စရပ် နယ်ပယ်ထက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်ပါသည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် ယှဉ်ကြည့်ပါက၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် စည်းကမ်းချက်များနှင့်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းအကြားရှိ ဆက်ဆံမှု များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ နှစ်ဦး နှစ်ဖက် ပူးတွဲဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခုပါဝင်ပါသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြည့်စုံစေနိုင်သော်လည်း၊ ယင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုအတွက် အစားထိုးခြင်း တစ်ခု မဟုတ်ပါ။

သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း တွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရများဟူ၍ အဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများ၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ (သို့) ဤအဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ရှုထောင့်အမြင်များ ဖလှယ်ခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ မတူညီသည့်အချက်မှာ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ အစိုးရသည် ယင်း၏ စွမ်းဆောင်မှု ဘောင်အတွင်းမှသာ ပြည်သူ့ပိုင်ကဏ္ဍတွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်ပါသည်။ သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်း ဆိုမှုကို ပြည့်စုံစေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၊ အထူးသဖြင့်၊ သုံးပွင့်ဆိုင် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များ အနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအား ပုံဖော်ခြင်း (သို့) ချိန်ညှိခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသောအခါတွင် အသုံးဝင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများသည် စီးပွားရေး နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရေခံမြေခံ အနေအထားကို မှုဘောင်ချမှတ်ရာတွင် အထောက်အကူပြုပြီး၊ ယင်းစီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရေခံမြေခံအတွင်းတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားနှင့် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကို စွမ်းဆောင်စေနိုင်သည့် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်းလည်း မှတ်ယူပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးအများအပြား ထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုသည် အခကြေးငွေများ၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် တန်းတူညီမျှရှိမှုတို့ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ကြောင်း လေ့လာချက်များက ဖော်ပြလျက်ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးအကြပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်နေစဉ်ကာလအတွင်းတွင် လုပ်ငန်းဌာနများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အလိုက်သင့် ပြောင်းလဲနိုင်စေရေးအတွက် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယင်းသည် အခရာကျပါသည်။ ထိရောက်မှုရှိသည့် အချိန်အခါတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများအကြား ယုံကြည်မှု နှင့် အပြန်အလှန် လေးစားမှုကို တည်ဆောက်ရာတွင် အထောက်အကူပေးနိုင်ပြီး၊ တည်ငြိမ်၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၁.၁ တွင် အသားပေး ဖော်ပြထားသည့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများကို ကြည့်ပါ)။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ အားနည်းပြီး ထိရောက်မှု မရှိသော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုသည့် အသင်းအဖွဲ့များသည် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ဆိုင်ရာ ကုန်ကျမှု များနှင့်အတူ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများ များပြားသည့် အနေအထားသို့ ရောက်ရှိစေနိုင်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်အား ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းကို ပြည့်စုံစေသည့် စည်းမျဉ်းတစ်ရပ်ပုံစံကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေနိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက် များသည် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လေးစားလိုက်နာမှုကို ခိုင်မာစေနိုင်ပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းများအားလည်း ယင်းသတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုမိုကောင်းမွန်စေရန် စွမ်းဆောင် စေနိုင်လျက်၊ အချို့သော လုပ်ငန်းဌာနများ (သို့) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ကုစားရန်အတွက် ယန္တရားတစ်ခုကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာသည် နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အကျိုးကျေးဇူး ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်လျက်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်၊ အကျိုးရှိရှိ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်ရှင်များ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ထိခိုက်စေခြင်းမရှိဘဲ၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမှ ရရှိသည့် မျှတသော အကျိုးအမြတ်ဝေစုကို သေချာစွာရရှိစေနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများကို ကောင်းစွာဖွဲ့စည်းလျက်စီစဉ် ဆောင်ရွက်ထားသည့် အနေအထားမျိုးတွင်၊ စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်းခွဲတွင် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေ အနေများကို သတ်မှတ်ရန် အတွက်လည်း စုပေါင်းသဘော တူညီချက်များကို အသုံးပြုနိုင် ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏အကျိုးကျေးဇူး များကို ဇယား ၁.၁ တွင် အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထား ပါသည်။ ဤရလဒ်များ အောင်မြင်စွာ ရရှိနိုင်ရေးသည် ပံ့ပိုးပေးသည့် ဥပဒေများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ နည်းဗျူဟာများ အပေါ်တွင် မူတည်သည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

ဇယား ၁.၁ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးအချို့

အဓိက အချက်များ	အကျိုးကျေးဇူးများ
အလုပ်အကိုင် အရည်အသွေး	✓ အခကြေးငွေများတိုးတက်မြင့်မားစေသည်။ ✓ အခကြေးငွေများနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို ချိန်ညှိခြင်းအတွက် ကိရိယာ တန်ဆာပလာတစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။ ✓ ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်သော အလုပ်ချိန်တွင် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် အလုပ်အကိုင် / ရှင်သန်မှုဘဝ ဟန်ချက်ညီမှုတွင် အလုပ်သမား၏ အကျိုးစီးပွားကို ညီမျှစေသည့် အလုပ်ချိန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်း ရှိစေသည်။ ✓ လူမှုအာမခံ အခွင့်အလမ်းရရှိမှု တိုးတက်မြင့်မားစေနိုင်သည်။ ✓ အလုပ်အကိုင် ခိုင်မာမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေနိုင်သည်။ ✓ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပါဝင်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးသည် (အလုပ်သမားများ၏အသံ)၊

အဓိက အချက်များ	အကျိုးကျေးဇူးများ
သာနာညီမျှမှု	✓ အခကြေးငွေ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများကို ချို့ပေးသည်။ ✓ ကျား / မ တန်းတူညီမျှရှိမှုကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေသည်။ ✓ လုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုတည်းရှိ ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်များနှင့် စံချိန်စံညွှန်း မမီသည့် အလုပ်အကိုင်ပုံစံများတွင် လုပ်ကိုင်ကြရသည့် အလုပ်သမားများ အကြား ခံစားခွင့် တန်းတူရည်တူရှိမှုကို တိုးတက် ကောင်းမွန်စေသည်။
သင်တန်း	✓ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများ ဆက်လက်သင်ယူနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေသည်။ ✓ အလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းဌာနနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်း၏ လိုအပ်မှုများ ကိုက်ညီသည့် သင်တန်းကို အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်စေသည်။
လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး	✓ အခြား အခွင့်အရေးများကိုလည်း ရှာမှီးနိုင်စွမ်းရှိစေသည်။ ✓ လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပင်လျှင် အခွင့်အရေးများနှင့် ဒီမိုကရေစီနည်းကျမှုသဘောတရားများကို လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်မှု ပါဝင်သည်။ ✓ လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးထားပြီး၊ ယင်းလမ်းကြောင်း အားဖြင့် "အလုပ်သမားများ၏ အသံ" နှင့် နစ်နာမှုများ ဖြေရှင်းမှုဆီသို့ ဆက်သွယ်ပေးသည်။ ထိုမှတစ်ဖန်၊ အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဘဝ ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုကို တိုးတက်မြင့်မားစေသည်။ ✓ အငြင်းပွားမှုများအားဖြေရှင်းမှုကို ပြဌာန်းသတ်မှတ်ပေးပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးတွင် တည်ငြိမ်မှုကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ကြဉ်းပေးသည်။ ✓ စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအတွက် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်စေမည့် ပူးတွဲစည်းမျဉ်းသတ် မှတ်ခြင်းကို ခွင့်ပြုပေးသည်။ ✓ စည်းမျဉ်းများကိုတရားဝင်ဖြစ်စေပြီး၊လေးစားလိုက်နာမှုတိုးတက်မြင့်မားစေသည် (ပြဌာန်းဥပဒေ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှု သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များကို)
လုပ်ငန်းဌာနဆောင်ရွက်မှု	✓ ဝယ်လိုအားကျဆင်းမှု (သို့) မြင့်မားလာမှုအတွက် လုပ်ငန်းဌာနများ၏ အလိုက်သင့် ပြောင်းလဲမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေနိုင်သည်။ ✓ အလုပ်သမား၏ ကတိကဝတ်ပြုမှုကို မြင့်မားစေပြီး၊ သတင်း အချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းကိုလည်း တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပါသည် (ဥပမာ – အလုပ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်) ✓ အလုပ်သမားများ အလုပ်မှ ထွက်သည့်အနေအထားကို လျှော့ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပြီး၊ လုပ်ငန်းဌာနတွင် သင်တန်းပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးရန်

အဓိကအချက်များ	အကျိုးကျေးဇူးများ
	ဆွဲဆောင်မှုပြုခြင်းကို မြင့်မားစေသည်။ ဤအရာကတစ်ဖန်၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ထုတ်ကုန်အရည်သွေးတို့ကို တိုးတက်ကောင်းမွန် စေသည်။ ✓ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းဌာနဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုတို့ကို တိုးတက်မြင့်မားစေ သည်။ ✓ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကောင်းမွန်စေရေး ဆွဲဆောင်မှုများ (သို့) အကျိုးအမြတ် ဝေမျှခြင်းအစီအစဉ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ဆောင်ရွက်နိုင်စေသည်။
အကြီးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း	✓ မညီမျှမှုကို လျော့နည်းစေပြီး၊ အမျိုးသားဝင်ငွေနှင့် ပတ်သက်သည့် ပို၍မျှတသည့် ဖြန့်ဝေမှုကို ခွင့်ပြုပေးသည်။ ✓ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ခြောက်ခြားတုန်လှုပ်မှုအတွက် ချိန်ညှိမှုများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေသည်။ ✓ ညှိနှိုင်းထားသည့် တောင်းဆိုမှုတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျိုးရလဒ် ရှိနိုင်ပါသည်။ စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များနှင့် ကြီးကြီးမားမား အကျုံးဝင်ခြင်းသည် ရှင်သန်လှုပ်ရှားနေသည့် လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒများ၌ ပြည်သူ့ အသုံးစရိတ် မြင့်မားလာမှုနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၁.၁ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဖြည့်စွက်ဖတ်ရှုရမည့် စာအုပ်များ

- ✓ Aidt, T; tzannatos, Z. 2002. Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment (Washington, World Bank)
- ✓ Aidt, T; Tzannatos, Z. 2008. "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review" in Industrial Relations Journal, Vo. 39, No. 4, pp. 258-295.
- ✓ Flanagan, R. J. 1999. "Macroeconomic performance and collective bargaining: An International perspective", in Journal of Economic Literature, Vol. 37, No. 3, pp. 1150-1175.
- ✓ Hayter, S. (ed.). 2011. The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Hayter, S. 2015. " Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Mishel, L.: Voos, P. (eds). 1992. Unions and economic competitiveness (New York, M.E. Sharpe Inc.).

- Traxler, F; Brandl, B. 2009. The economic effects of collective bargaining coverage: A cross- national analysis, Global Union Research Network Working Paper (Geneva, ILO).
- Tzannatos, Z.; Aidt, T. S. 2006. " Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)", in International Labour Review, Vol. 145, No. 4, pp. 257-278.

NOTES

NOTES

အခန်း (၂)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

ဤအခန်းတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အဓိကကျသည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် မူသဘောတရားများအား စံအဖြစ် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို ဖော်ပြထားပြီး၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရများ ပံ့ပိုးကူညီရာတွင် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အခန်းကဏ္ဍကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် စံသတ်မှတ်ထားသည့် မူဘောင် ၁၄
- အိုင်အယ်(လ်)အို ကြေညာစာတမ်း ၁၄
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်း ၁၅
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ မူသဘောတရားများ အနှစ်ချုပ် ၂၀

အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အခန်းကဏ္ဍ ၂၄
- ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ် ၂၄
- နည်းပညာဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ ၂၆

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် စံသတ်မှတ်ထားသည့် မူဘောင်

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံ မူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများ ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့ကို အိုင်အယ်(လ်)အို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်းတွင် အဓိက အလေးထားပါ သည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို စာချုပ်စာတမ်းအများအပြားသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု အပြည့်အဝဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် အားပေးမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများကို လမ်းညွှန်မှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို ကြေညာစာတမ်းများ

အိုင်အယ်(လ်)အိုကြေညာစာတမ်းများ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ရည်ညွှန်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်းများ

ကြေညာစာတမ်းတစ်ခုသည် မူသဘောတရားများ၊ မူဝါဒများနှင့် ပြင်းပြသော ရည်မှန်းချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် စနစ်တကျ ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ကြေညာစာတမ်းများကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ ညီလာခံက လက်ခံအတည်ပြုပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အိုကြေညာ စာတမ်း အများအပြားသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် ထင်ရှားအရေးပါသည့် ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်ကို ဖော်ဆောင်ပေးပါသည်။

ဖီလာဒဲလ်ဖီးယား ကြေညာစာတမ်း (၁၉၄၄ ခုနှစ်) သည် အိုင်အယ်(လ်)အို ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံစည်းမျဉ်း၏ နောက်ဆက်တွဲစာရွက်စာတမ်းဖြစ်ပြီး၊ ယင်းအခြေခံစည်းမျဉ်းနှင့် တစ်သားတည်းဖြစ်သည့် အစိတ်အပိုင်းအနေဖြင့်ပုံ ဖော်ထားပါသည်။ ယင်းကြေညာစာတမ်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို ကို ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

နိုင်ငံတကာတွင် အခြေစိုက်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူသဘောတရားများဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေညာစာတမ်း (၁၉၇၇ ခုနှစ်) သည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ခိုင်မာသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ သဘောတရားအနေဖြင့် ယင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့်အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကြေညာစာတမ်း (၁၉၉၈ ခုနှစ်) သည် အခြေခံအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေး (၄) ရပ်ကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။

- လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်း
- အဓမ္မ (သို့) မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံ အားလုံးပပျောက်ရေး
- ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုကို ထိရောက်စွာဖျက်သိမ်းရေး
- အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်တို့၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ရေး

အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ရည်ညွှန်းပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (အောက်တွင်ပါရှိသည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကြည့်ပါ) ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးခြင်း မရှိသေးလျှင်ပင်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းနှင့်အညီ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်ခြင်းကြောင့် ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင်ပါရှိသည့် အခြေခံ အခွင့်အရေးများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မူသဘောတရားများကို စိတ်ရင်းစေတနာအမှန်ဖြင့် လေးစားခြင်း၊ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သဘောပေါက် နားလည်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားရှိကြောင်း ကြေညာစာတမ်းက အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ကြေညာဖော်ပြထားပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ချိတ်ဆက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အားလုံးသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို လေးစားရန်၊ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် သဘောပေါက်နားလည်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့်၊ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် လက်ခံအတည်ပြုခဲ့သော မျှတသည့် ကမ္ဘာ့ဆက်နွယ်မှုဖြစ်တစ်ခု အတွက် လူမှုတရားမျှတရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကြေညာစာတမ်း က လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မဟာဗျူဟာမြောက် မျှော်မှန်းချက် (၄) ရပ် ရရှိရေးအတွက် အထူးအရေးကြီးကြောင်း ထပ်လောင်း အတည်ပြုပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများသည် အိုင်အယ်(လ်)အို သုံးပွင့်ဆိုင် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ရေးဆွဲထားသည့် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများကို သတ်မှတ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းစာချုပ်စာတမ်းများသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအသွင်ဖြင့် ရှိပါသည်။

- ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် တရားဝင်စည်းနှောင်မှုရှိသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်များဖြစ်ပြီး၊ ယင်းသဘောတူစာချုပ်များကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ပါသည်။ ယင်းသဘောတူစာချုပ်များသည် အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် အခြေခံမူသ ဘောတရားများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းသည် တရားဝင် စည်းနှောင်မှုဖြစ်ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် စာချုပ်စာတမ်းကို နိုင်ငံ၏ဥပဒေနှင့် အလေ့အကျင့်တို့တွင် ကျင့်သုံးရန်နှင့် ယင်းစာချုပ် စာတမ်း၏

သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကြားကာလများတွင် ပုံမှန်အစီရင်ခံစာ တင်ပြရန် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

- အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များသည် စည်းနှောင်မှုမရှိသော လမ်းညွှန်ချက်များအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ယင်းအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို မည်ကဲ့သို့ ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည် ပိုမိုပြည့်စုံသော အသေးစိပ် ညွှန်ကြားချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းအားဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည် (သို့) ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖြည့်စွက်နိုင်သည်။

> **အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ –**
> စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကြေညာစာတမ်းကို အတည်ပြု လက်ခံခြင်းနှင့်အတူ၊ အိုင်အယ်(လ်)အို အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက် (၈) ခုကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤအခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် – ၈၇) နှင့် စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်း ချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် – ၉၈) တို့ ပါဝင်ပါသည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် – ၈၇) သည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များတို့၏ အခွင့်အရေးဖြစ်သည့် မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများကို လွတ်လပ်စွာ တည်ထောင်ခြင်းနှင့် ချိတ်ဆက်ပေါင်းစည်းခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အစိုးရ အာဏာပိုင်များသည် ဤအခွင့်အရေးကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုဖြစ်စေမည့် (သို့) ယင်းအခွင့်အရေး၏ ဥပဒေနှင့်အညီလုပ်ဆောင်သည့် အလေ့အကျင့်ကို အဟန့်အတားဖြစ်စေမည့် ဝင်ရောက်စွက်ဖက် နှောင့်ယှက်မှုမှန်သမျှကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်သင့်ပါသည်။

ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် – ၉၈) ဖြင့်ဖြည့်စွက်ထားပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်သည်စည်းရုံးခွင့်ကိုလေးစားရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးကို သေချာစွာတိုက်တွန်းအားပေးရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများကို ချမှတ်တည် ဆောက်ရန် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ အပိုဒ် (၄) တွင် –

- စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များ ချမှတ်ရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ အလုပ်ရှင် (သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုယန္တရားကို အပြည့်အဝဖြစ်ပေါ်စေခြင်းနှင့် အသုံးပြုမှုကို တိုက်တွန်းအားပေးလျက်၊ မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်သည့်အနေအထားတွင် နိုင်ငံရေးအခြေအနေများနှင့် သင့်လျော်သည့် အစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ထားရှိရမည်ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အထူးသဖြင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည့် အခြားစံချိန်စံညွှန်းတစ်ခုမှာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၄) ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်က စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည် ပြု လက်မှတ် ရေးထိုး ထားသော အစိုးရများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးကို မြှင့်တင်ပေးသည့် ဆောင်ရွက်ရမည့် အရာများကို အတည်ပြု လက်ခံပါသည်။ အတူပူးတွဲပါရှိလာသည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၃) သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ဆောင်ရွက်ရမည့် အချင်းအရာများကို အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၄ ကို ပြည့်စုံစေပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ဆောင်ရွက်မှုများကို အမျိုးသားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၊ ခုံသမာဓိ၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များ (သို့) နိုင်ငံ၏ အလေ့အကျင့်နှင့် ရှေ့နောက်ကိုက်ညီမှုရှိသော အခြားသော မည်သည့်နည်းဟန်ဖြစ်ဖြစ်မဆို ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။

> **အဓိကအရင်းအမြစ်**
> စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း - စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ အမှတ် (၁၅၄) နှင့်အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ အမှတ် (၁၆၃)

အခြားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များစွာတို့သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပါသည်။ ဤစာချုပ်စာတမ်းများသည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင် သည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်မှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ဆောင်ကြဉ်းပေး လျက် ရှိပါသည်။

- စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၁) သည် အဖွဲ့အစည်းများအကြား သဘောတူညီချက်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အမျိုးသားဥပဒေ များ (သို့) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များအားဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် အသစ်ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း ၍၊ ယန္တရားချမှတ်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ ပိုးပေးပါသည်။ ယင်းတွင် စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန်နှင့် စုပေါင်းသဘော တူညီချက်များအား ချဲ့ထွင်ခြင်း၊ အဓိပ္ပာယ်ပြန်ဆိုခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးမှုတို့အတွက် လမ်းညွှန်မှုပါဝင်ပါသည်။
- အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၈ (အမှတ် - ၁၅၀) သည် အဖွဲ့အစည်းများအတွက်နှင့် လျော်ကန်စွာညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြရမည့် အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဆောင်ရွက်ချက် များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများဆိုင်ရာ စနစ်တစ်ခုအားထိရောက်စွာလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၀ နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၈) တို့သည် အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် နိုင်ငံ အစိုးရများလိုက်နာသင့်သည့် မူသဘောတရားများကို သတ်မှတ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤအရာများတွင် မိမိဆန္ဒသဘောအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ခြင်းအတွက် လိုအပ်သည့်

ယန္တရား အပြည့်အဝ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ပါဝင်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (စစ်ဘက်မှတစ်ပါး အစိုးရဌာနဆိုင်ရာများ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) သည် အစိုးရဌာနများတွင် စည်းရုံးခွင့်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကိုသတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးသည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အစိုးရဌာနများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့်သက် ဆိုင်သော်လည်း၊ "မူဝါဒချမှတ်သူများ (သို့) မန်နေဂျာအဆင့်ရှိသူများ (သို့) လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကြီးကြီးမားမား လျှို့ဝှက်ထားရသည့်သဘောသဘာဝရှိသော ရာထူးအဆင့်မြင့်မားသည့် ဝန်ထမ်းများ" နှင့် "လက်နက်ကိုင် တပ်ဖွဲ့များနှင့်ရဲတပ်ဖွဲ့" တို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော အာမခံမှုအတိုင်းအတာကိုမူ အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများက ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများအား ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အပိုဒ် (၇) သည် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် အစိုးရဌာန ဝန်ထမ်း များ၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားအလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များ၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည့် ယန္တရားအပြည့်အဝဖြစ်ပေါ် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် ယင်းယန္တရားအား အသုံးပြုခြင်းကို မြှင့်တင်ရေးအတွက် လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ် ဆောင်ရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အစိုးရများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့မဟုတ် ထိုကဲ့သို့သော အခြားသော နည်းစနစ်များသည် အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များ၊ အလုပ် အကိုင် အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရာတွင် ကိုယ်စားလှယ်များအား ပါဝင်ခွင့်ပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အတူပူးတွဲ ထွက်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (စစ်ဘက်မှတစ်ပါး အစိုးရဌာနဆိုင်ရာများ) ဆိုင်ရာ အကြံပြု တိုက်တွန်း ချက်၊ ၁၉၇၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၉) သည် အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုခြင်းအတွက် လိုအပ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များကဲ့သို့ သော တိတိကျကျဖြစ်သည့် ကိစ္စ ရပ်များ နှင့်ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်မှုကို သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်း ပေးထားပါသည်။
- မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက် တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ (အမှတ် - ၉၂) သည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာ ကွယ်ရန်နှင့် အခမဲ့ဖြင့် မြန်ဆန်ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းရန်အတွက် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးဆိုင်ရာ ယန္တရားချမှတ်တည်ဆောက်ခြင်းကို မြှင့်တင်ပေးပါသည်။ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုကို သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ သဘောတူညီမှုဖြင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး (သို့) ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ် နည်းဆီသို့ တင်ပြပြီးသောအခါတွင်၊ နောက်ပိုင်းတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး (သို့) ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နေစဉ်အချိန်တွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း (သို့) အလုပ်ပိတ်ခြင်းများကို ရှောင် ကြဉ်ရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလက်ခံရန် အဖွဲ့အစည်းများကို တိုက်တွန်းအားပေးပါသည်။ သို့ရာတွင် အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်တွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထား

သည့်အတိုင်း၊ ဤအချက်ကို သပိတ်မှောက်ခွင့်အား လုံးလုံးလျားလျား ကန့်သတ်ချက်ထားသည့် အနေဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို၍ မရနိုင်ပါ။

- အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၄) သည်အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များတွင် ဥပဒေအပိုဒ်ခွဲငယ်များ ပါဝင်ရန် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ယင်းက သက် ဆိုင် ရာ ဝန်ထမ်းများ၏ အခကြေးငွေများ၊ အလုပ် ချိန်နှင့် အခြားသော အလုပ်အကိုင်အခြေ အနေများသည် စုပေါင်း သဘောတူညီမှု (သို့) အခြားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပုံစံတွင် ချမှတ်ထားသည့် အနေအထားများအောက် လျော့နည်းခြင်း မရှိပေ။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အတူ ထွက်ပေါ်လာသည့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေအပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၄) သည် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများ ချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များတွင် ထည့် သွင်း မည့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲငယ်များတွင် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာနှင့် စပ် လျဉ်းပြီး နောက်ထပ် လမ်းညွှန်မှုကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။
- သစ်ပင်စိုက်ပျိုးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၀) နှင့် သစ်ပင်စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမား များ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ယင်း၏ပရိုတိုကောလ် (၁၉၈၂ ခုနှစ်) သည် စည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်သည် စုပေါင်း သဘောတူ ညီချက်များ (သို့) အခြားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပုံစံများအားဖြင့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေများ၊ အခကြေးငွေဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက် များနှင့် သူနာပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ အလုပ်ရပ်နားခြင်းတို့ကို သတ်မှတ်ခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။
- အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်း ချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၈) သည် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံ ရေးအနေအထားတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအာမခံချက်ပေးရန်အလို့ငှာ၊ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းချက်များ၏ နယ်ပယ်ကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ရှင်းလင်းလွယ်ကူစေခြင်းနှင့် ဆီလျော်အောင်ပြုပြင်ခြင်းတို့အတွက် အမျိုးသားရေးမူဝါဒတစ်ရပ်အားပုံဖော်ချမှတ်ခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်က အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး နယ်ပယ်နှင့် ဆက်စပ်သည့် ကိစ္စရပ်များကိုအဖြေရှာသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် အခြားအရာများစွာရှိသည့်အနက်၊ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများကို တိုက်တွန်း အားပေး ထားပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ မူသဘောတရားများ အနှစ်ချုပ်

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မူသဘောတရားများသည် အိုင်အယ်(လ်အို ကြေညာ စာတမ်းများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များမှသာမကဘဲ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့်အကြံပြု တိုက်တွန်း ချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီနှင့်လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတို့မှ ထွက်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ (လေးထောင့်ကွက် ၂.၁ ကို ကြည့်ပါ)။

လေးထောင့်ကွက် ၂.၁ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဖြည့်စွက်ဖတ်ရှုရမည့် စာအုပ်များ

၁။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အိုင်အယ်(လ်)အို၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဖြစ်၍ယင်းကိုစိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် လေးစားခြင်း၊ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သဘောပေါက်နားလည်ရန်တာဝန်ရှိခြင်းကြောင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက လက်ခံထားသည့် အခြေခံအခွင့်အ ရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည် (ယေဘုယျသုတေသနပြုခြင်း၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အပိုဒ် – ၁၉၈)။

၂။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် မည်သည့်အဆင့်တွင်မဆို ရှိနေသည့် အလုပ်ရှင်များ၊ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေး တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် သက်ဆိုင်ရာအဆင့်တွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမရှိသော အချိန်မျိုးတွင်သာ ဖြစ်နိုင်ပါသည် (ibid., para.239)။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းကို ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်လိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သောအလုပ်သမားများအားအသုံးချလျက်၊ ယင်းတို့နှင့်တိုက်ရိုက်သဘောတူညီချက်များရယူခြင်းကို ကာကွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည် (ibid., para. 240)။

၃။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်သည် ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများရှိ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ တစ်ခုတည်းသော ခြွင်းချက်အနေဖြင့် လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် နိုင်ငံ၏အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ခြင်းမရှိပေ (ibid., para. 168)။

၄။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာသည် အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများ နှင့် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ယင်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ ဆက်ဆံရေးကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့်ထိန်း သိမ်းခြင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။ "အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ" ဟူသောသဘောတရားသည် အစဉ်အလာဖြစ်နေသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ (အလုပ်လုပ်ရက်၊ ထပ်မံဖြည့်စွက် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်ချိန်၊ နားရက်ကာလများ၊ အခကြေးငွေများ စသည်တို့) သာမကဘဲ တိကျသည့် သဘောမျိုး

ဖြင့် အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေနယ်ပယ်တွင် သာမန်အားဖြင့် ပါရှိလေ့ရှိသော (ရာထူးတိုးခြင်း၊ အလုပ်နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်း မရှိဘဲအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းစသည်တို့) အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများအပါအဝင်အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ကုစားမှု ပြုလုပ်ရန် လွတ်လပ်စွာဆုံးဖြတ်သည့် အကြောင်းအရာများနှင့်လည်း အကျုံးဝင်ပါသည် (ibid., para. 215)။

၅။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် လွတ်လပ်စွာနှင့် မိမိတို့သဘောဆန္ဒအရ လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်ပြီး၊အဖွဲ့အစည်းများ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာမူသဘောတရားကိုလေးစားရမည်ဖြစ်ပါသည် (ibid., para. 200)။

၆။ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုယူနစ်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအများစု (သို့) အလုပ်သမားအရေအတွက် ရာခိုင်နှုန်းအများစုကို ကိုယ်စားပြုသည့် ဦးစားပေး (သို့) သီးသန့်ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအခွင့်အရေးများကို ရရှိခံစားသင့်သည်ဆိုသည်မှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်သော်လည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ဤအခြေအနေများကိုမရရှိခြင်း (သို့) ထိုကဲ့သို့သော သီးသန့်အခွင့်အရေးများကို မရရှိသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် အနည်းစုအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် အနည်းဆုံး အနေဖြင့် ယင်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များကိုယ်စား စုပေါင်းသဘောတူညီချက် (သို့) တိုက်ရိုက် သဘောတူညီချက်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုနိုင်စွမ်းရှိသင့်ပါသည်။

၇။ အဖွဲ့အစည်းအများစုအား ကိုယ်စားပြုခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုရန် မလျော်ကန်စွာငြင်းဆိုခြင်း (သို့) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ကိုယ်စားလှယ်အား အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် အရေအတွက် ရာခိုင်နှုန်းမြင့်မားစွာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းသည် လွတ်လပ်စွာဖြင့် မိမိ သဘောဆန္ဒအလျောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေခြင်းကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

၈။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းဌာနအဆင့် ၂ ခုလုံးတွင် ဖြစ်နိုင်ရပါမည်။ယင်းသည်အဖွဲ့ချုပ်များနှင့်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များအတွက်လည်း ဖြစ်နိုင်ရပါမည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအဆင့်တစ်ခုကို တစ်ဖက်သတ်စည်းကြပ်သည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် (သို့) ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်အဆင့်တစ်ခုတွင် မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၈ နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိခြင်း မရှိခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာရပ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည် (ibid., para. 222)။

၉။ စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုသဘောတရားသည် ပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် တွင်ရှိသည့် အမျိုးမျိုးသော တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသွင်ပုံစံကို ဆောင်ပါ သည်။ အတိအကျဆိုရပါမူ (၁) ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ (၂) သဘောတူညီမှု ရရှိစေရန်ကြိုးစားအားထုတ်ခြင်း၊ (၃) စစ်မှန်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်း

မှုများကို ပြုလုပ်ခြင်း၊ (၄) စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရာတွင် မလျော်ကန်သည့်နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်းနှင့် (၅) ပေးထားသည့် ကတိကဝတ်များနှင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအားဖြင့်ရရှိသည့် အောင်မြင်မှုရလဒ်များကို အပြန်အလှန် လေးစားမှုပြုခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်(ibid., para. 208)။

၁၀။ အဖွဲ့အစည်းများ သဘောတူညီမှုမရရှိသည့် ဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် မဖြစ်မနေ ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် ယေဘုယျအားဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ပါသည်။ မဖြစ်မနေ ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် တချို့သော သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြစ်သည့် အခြေအနေမျိုးများတွင်သာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်ပါသည်။ အတိအကျဆိုရသော်၊ (၁) လုပ်ငန်းများ ပြတ်တောက်ခြင်းကြောင့် လူ့အသက်၊ လူဦးရေ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း (သို့) လူဦးရေအားလုံး၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် တင်းကြပ်စွာစည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားသည့် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ဆောင်ခြင်း (၂) နိုင်ငံတော်၏ အုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော အစိုးရ ဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများအပါအဝင်၊ အစိုးရဌာနဆိုင် ရာလုပ်ငန်းများတွင်ဖြစ်ပေါ်သော အငြင်း ပွားမှုများတွင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ (၃) စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အချိန်ဆွဲလုပ်ဆောင်လျက် ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ပြီးနောက်တွင် အကျိုးရလဒ် ထွက် ပေါ်ခြင်း မရှိဘဲ၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ တစ်စုံတစ်ရာ အစပျိုးလုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိဘဲ ရှေ့မတိုး နောက်မဆုတ်သာသည့်အဖြစ် ပျက်ပြယ်သွားခြင်း မရှိနိုင်သည့် အနေအထားမျိုးတွင် လုပ်ဆောင်ခြင်း (သို့) ပကတိ အကျပ်အတည်း အခက်အခဲ အခြေအနေမျိုးတွင်လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် နှစ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများက လက်ခံသည့် မိမိသဘောဆန္ဒအရ ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် အစဉ်သဖြင့် တရားဝင်ဖြစ်ပါသည် (ibid., para. 247)။

၁၁။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ တစ်ဦးချင်းသဘောတူစာချုပ်များအပေးတွင် စည်းနှောင်လျက်ရှိပြီး အဓိကကျသည့်အနေအထားတွင်ရှိပါသည် (နောက်ပိုင်းတွင်၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုအားဖြင့် အကျုံးဝင်လျက် အလုပ်သမားများ ကို ပို၍မျက်နှာသာပေးသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှအပ) (ibid., para. 199)။

၁၂။ လွတ်လပ်စွာဖြင့် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဓိကကျသည့် ကန့်သတ်ချက်များထဲမှ တစ်ခုမှာ အာဏာပိုင်များ၏ အတည်ပြုချက်ကြိုတင်ရရှိရေးအတွက်စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကိုတင်ပြရမည့်တာဝန်ဝတ္တရားတွင် အဓိကကျပါသည် (တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေး (သို့) ရသုံးမှန်းခြေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အာဏာပိုင်များ)။ ထိုကဲ့သို့သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအနေဖြင့် အကယ်၍ သဘောတူညီချက်တွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ ချွတ်ယွင်းချက်ရှိခြင်း (သို့) ယင်းသဘော တူညီချက်သည် ယေဘုယျ အလုပ်သမား ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်က ချမှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးရှိရမည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါက အတည်ပြုချက်ကို ငြင်းဆိုနိုင်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းအ

တွက် ကန့်သတ်ထားပါက၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၈ တစ်ခုတည်းနှင့်သာ ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ အကယ်၍ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အာဏာပိုင်များအား အတည်ပြုချက်ကို ငြင်းဆိုရန် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ကို အပြည့်အဝ ခွင့်ပြုထားပါက (သို့) အတည်ပြုချက်သည် အစိုးရ၏ ယေဘုယျ (သို့) စီးပွားရေး ဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့်ကိုက်ညီမှုကဲ့သို့သော စံချိန်စံညွှန်းများ (သို့) အခကြေးငွေများနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တရားဝင်ညွှန်ကြားချက်များအပေါ်တွင် အခြေခံ ရမည်ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါက၊ ဤအခြင်းအရာသည် သဘောတူညီချက်ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာအား ကြိုတင်အတည်ပြုချက်ရယူရမည့် အနေအထားသို့ ရောက်ရှိစေလျက်၊အဖွဲ့အစည်းများ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာမူသဘောတရားနှင့်ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ပါသည်။ဥပဒေကသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ ခိုင်လုံမှုကို မဖြစ်မနေ တိုးချဲ့မှုကို (ယင်းသည်အဖွဲ့အစည်းများကစုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ပါစည်းကမ်းချက်များကိုသဘောတူရန် မဖြစ်နိုင်သောအခါတွင် အချို့သောဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း၊ ယင်းတို့၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက် နှင့်ပတ်သက်ပြီး စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များ၏ ဆက်လက်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်နှင့် ခြားနား ပါသည်) စီးပွားရေး လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေများတွင် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် ဒေသအဆင့် အခက်အခဲ အကြပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်သည့် ခြွင်းချက်အနေအထား များအတွက်သာ (သို့) ကာလတိုအတွက်သာ ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည် (ibid., para. 201)။

၁၃။ အနာဂါတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင်ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကန့်သတ်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှု (သို့) မရှိမဖြစ် လိုအပ်လာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ချိန်ညှိမှုပြုသည့် မူဝါဒများကို အကြောင်းပြု၍၊ အာဏာပိုင်များက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခကြေးငွေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကန့်သတ်မှုများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကြိုတင်တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည့် အခြေအနေများတွင်ခွင့်ပြုနိုင်ပြီး၊ ယင်းကန့်သတ်မှုများသည် အောက်ပါ အခြေအနေများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ (၁) ယင်းတို့ကို ခြွင်းချက်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ရသည့် အနေထားဖြင့် ကျင့်သုံးပါသည်။ (၂) ယင်းတို့ကို လိုအပ်သည့် အနေအထားအတွက် ကန့်သတ်ထားပါသည်။ (၃) ယင်းတို့သည် ကြောင်းကျိုးလျော်ကန်သည့် အချိန်ကာလတစ်ခုကို ကျော်လွန်ခြင်းမရှိပါ။ (၄) ယင်းတို့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် ရိုက်ခတ်ခံရမှု အများဆုံးဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ ဘဝရှင်သန်မှု စံချိန်စံညွှန်းကို ထိရောက်စွာ အကာအကွယ်ပေးသည့် အကာအကွယ်များနှင့် အတူတွဲလျက်ရှိနေပါသည် (ibid., para. 220)။

ILO:Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in the light of ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Reprot III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012

အိုင်အယ်(လ်)အို၏အခန်းကဏ္ဍ

အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် အစိုးရများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းအပေါ် လေးစားရန်၊ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် သဘောပေါက် နားလည်စေရန် အတွက် ၎င်းတို့၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပြည့်ဝစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်နှင့် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် လိုအပ်သည့် ယန္တရား ပြည့်ဝစွာ တိုးတက်ကောင်းစေရေးကို တိုက်တွန်းအားပေးသည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် ပံ့ပိုး ကူညီပေးပါသည်။ ဤပံ့ပိုးကူညီမှုတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေး ထိုးထား သော နိုင်ငံများအနေဖြင့် ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သေချာစွာကျင့်သုံးစေရန် အထောက်အကူပေး သည့် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်နှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များပါဝင်ပါသည်။

ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာနည်းစနစ်

အိုင်အယ်(လ်)အိုတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို သေချာစွာကျင့်သုံးရေး နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ထူးခြားသည့် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်တစ်ခုရှိပါသည်။ ထိုနည်းစနစ်တွင် အဓိက အစိတ်အပိုင်း ၂ ခု ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ၊ စံချိန်စံညွှန်းများအား ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ပုံမှန်ကြီးကြပ်သည့် စနစ်နှင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အထူးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ်တို့ဖြစ်သည်။

- ပုံမှန်ကြီးကြပ်မှုပြုသည့်ယန္တရား – နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည်ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကိုအတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးပြီးသည်နှင့် အခြေခံ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုအဖြစ် ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကျင့်သုံးမှုအတွက် ဆောင်ရွက်သည့်အရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၂ နှစ်တစ်ကြိမ် ပုံမှန် အစီရင်ခံစာ တင်ပြရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီးသော ပြဋ္ဌာန်းချက် များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဘက်လိုက်မှု မရှိစေရန်နှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးရန် အတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် ပညာ ရှင်များကော်မတီ (CEACR) ကို ၁၉၂၆ ခုနှစ်တွင်ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ CEACR ကို ၃ နှစ်သက်တမ်းကာလအတွက် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ခန့်အပ်ထားသည့် ထင်ပေါ် ကျော်ကြားသော ဥပဒေပညာရှင် အယောက် ၂၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ယင်းကော်မတီ သည် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြဋ္ဌာန်း ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရ၏ အစီ ရင်ခံစာများကို စစ်ဆေးခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ ထံမှ မှတ်ချက်များရယူခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အပြည့်အဝ ကျင့်သုံးခြင်းမရှိသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို ထိုသို့ကျင့်သုံးနိုင်ရေးအတွက် လိုအပ်သည်များ လုပ်ဆောင်ရန် မေတ္တာရပ်ခံပါသည်။

  CEACR သည် စံချိန်စံညွှန်းများအားကျင့်သုံးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာ ညီလာခံ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီက ပြန်လည်ဆန်းစစ်ပြီးဖြစ်သော နှစ်ပတ်

လည်အစီရင်ခံစာကို ထုတ်ပြန်ပါသည်။ ဤကော်မတီသည် ဆွေးနွေးရန်အတွက် CEACR ၏ လေ့လာထင်မြင်ချက် အများအပြားကို ရွေးချယ်ခြင်း၊ ညီလာခံ မစတင်မီ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် တုန့်ပြန်မှုများဆောင်ရွက်ရန် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရများကို ဖိတ်ခေါ်ခြင်းများ ဆောင် ရွက်ပါသည်။ ကော်မတီသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အစိုးရများအနေဖြင့် အခက် အခဲ ပြဿနာ ကိုကုစားရန်နှင့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များကို ဖိတ်ခေါ်ရန်အတွက် အထူးဆောင်ရွက်ရမည့်အဆင့်များကို လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းသည့် အပြီးသတ် ကောက်ချက်များကို အစီအစဉ်တကျ ရေးဆွဲပြုစုပါသည်။

- **လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အထူးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်** - ၈၇ နှင့် ၉၈ တို့ကို အတည်ပြုလက်ခံပြီး နောက်ဆက်လက်၍ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိသေးသော နိုင်ငံများတွင် စည်းရုံးခွင့်အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလေးထားခဲ့ပါသည်။ ၁၉၅၁ ခုနှစ်တွင် အိုင်အယ်(လ်)အို အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် စူးစိုက်နှစ်မြှုပ်ထားသည့် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခု လိုအပ်ကြောင်း ကောက်ချက်ချခဲ့ပြီး လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာကော်မတီ (CFA) ကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ သီးခြားလွတ်လပ်သည့် သဘာပတိတစ်ဦး၏ ဦးဆောင်မှုနှင့် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့တွင်ပါရှိသည့် အစိုးရအဖွဲ့၊ အလုပ်သမား များအဖွဲ့နှင့် အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့မှ ရွေးချယ်ထားသည့် အဖွဲ့ဝင် ၉ ဦးနှင့် လက်ထောက် ၉ ဦးတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပြီး၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီသည် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံက သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်း ချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည် ဖြစ်စေ၊ မရေးထိုးရသေးသည်ဖြစ်စေ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့စည်းခြင်းအား ချိုးဖောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်ကြားချက် များကို စစ်ဆေးပါသည်။

တိုင်ကြားချက်ကို အမျိုးသားအဆင့် (သို့) နိုင်ငံတကာအဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ကိစ္စရပ်တစ်ခုကို လက်ခံရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးနောက်တွင် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီသည် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရကို လေ့လာထင်မြင်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန် မေတ္တာရပ်ခံပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် ကော်မတီသည် ကိစ္စရပ်ကို အချက်အလက်စုံလင်စွာဖြင့် စစ်ဆေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍၊ ကော်မတီသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ (သို့) မူသဘော တရားများအား ချိုးဖောက်မှုရှိကြောင်းတွေ့ရှိပါက၊ အစီရင်ခံစာ တစ်စောင် ထုတ်ပြန်ပြီး၊ အခြေအနေကို မည်သို့ကုစားရမည်ဖြစ်ကြောင်း အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အစီရင်ခံစာတင်ပြရန် အစိုးရများကို မေတ္တာရပ်ခံပါသည်။ အကယ်၍ ပါဝင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်ပါက ကော်မတီသည် နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်စရာများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက် ကိစ္စရပ်၏ အနေအထားကို CEACR သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်နိုင်ပါသည်။

နည်းပညာဆိုင်ရာအထောက်အပံ့

အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် အကြံပြုခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များ၊ သုတေသနပြုခြင်း၊ အသိပညာ ဗဟုသုတဝေမျှခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းတို့အားဖြင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို ပံ့ပိုး ကူညီပါသည်။

- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ခြင်း၊ ချိန်ညှိခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးမှုများပြုလုပ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် အကြံပြုခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို အစိုးရများ၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဥပမာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များကို မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် ဥပဒေနှင့် အသင်း အဖွဲ့ ဆိုင်ရာမူဘောင်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်းနှင့် အတည်ပြုလက်ခံခြင်းနှင့် (သို့) သက်ရောက်မှုကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ထိရောက်မှုကိုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီးနည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပြုခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့နေရာဒေသများတွင် ဤဝန်ဆောင်မှုများကို နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေး လျက်ရှိပါသည်။
- အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးမှုနှင့်အတူ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်အား ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းကို သဘောပေါက်နားလည်စေရန် ရည်ရွယ်လျက်၊ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် နိုင်ငံများစွာတွင် ကြီးမားသည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်များကိုလည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါ သည်။ ဤစီမံကိန်းများသည် အောက်ဖော်ပြပါ နယ်ပယ်များထဲမှ နယ်ပယ်တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသည့်နယ်ပယ်များနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။
    - ➔ အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ခြင်း
    - ➔ အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း
    - ➔ အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲရေး၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေခြင်း
    - ➔ ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေခြင်း
    - ➔ အငြင်းပွားမှု ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်း၊
    - ➔ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ယန္တရားများ
- သုတေသနပြုခြင်းနှင့် အသိပညာဗဟုသုတဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ ထိရောက်မှုကို တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများ၊ ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်များနှင့် ဖြစ်နိုင် သည့် နည်းလမ်းများကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ သဘောပေါက်နားလည်စေရေးအတွက် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ဤအခြင်းအရာတွင် မတူညီသော လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရလဒ်များအပေါ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏

ထိရောက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး အသိပညာဗဟုသုတဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပါဝင်ပါသည်။

- သင်တန်းပို့ချခြင်းကို အိုင်အယ်(လ်)အိုနှင့် ယင်း၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်းတို့က ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ သင်တန်းပို့ချခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (ဥပမာ၊ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဝန်ဆောင်မှုများ) (သို့) စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု စွမ်းရည်များတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်းတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ရမည့် အရာများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်အစိုးရများ၊အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များတိုးတက်မြင့်မားစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်များ လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုဗျူရိုနှင့် အလုပ်သမားများ လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုဗျူရိုတို့သည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အသိပညာဗဟုသုတနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်းများကို အသီးသီးဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိကြပါသည်။

အဓိကအရင်းအမြစ် –
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်း နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပိုမိုသိရှိလိုပါက www.itcilo.org တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

NOTES

အခန်း (၃)
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ဤအခန်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်မှု လိုအပ်ကြောင်း အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ၃၀
ရေခံမြေခံအခြေအနေနှင့် ကိစ္စရပ်များကို သဘောပေါက် နားလည်ခြင်း ၃၂
လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ခြင်း ၃၆

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသောအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား မိမိတို့၏သဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်း မှုလုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထို့နောက် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် မည်သို့ရှိပါသနည်း။ အခန်း (၂) တွင် တွေ့ရှိခဲ့ပြီးသည့်အတိုင်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အစိုးရများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အရာများကို လုပ်ဆောင်ရန် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု သဘောသဘာဝနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုလေးစားရန်တို့တွက် ဦးတည်ရည်ရွယ် ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် နည်းဗျူဟာ (သို့) မူဝါဒကို ပုံဖော်ချမှတ်ရာတွင် အစိုးရများ အနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်း ကဏ္ဍကို စဉ်းစား သုံးသပ်နိုင်ပါသည် (ယင်းဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုစီတိုင်းကို နောက်ပိုင်းအခန်းများ ဖော်ပြထားပါသည်)။

၁။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ယန္တရားအပြည့်အဝတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းရန် နှင့်အသုံးပြုခြင်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (အသေးစိတ်ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ အခန်း (၄) ကို ကြည့်ပါ)။

၂။ အပြုသဘောဆောင်လျက် အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး၊ အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း (အသေးစိတ် ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ အခန်း (၅) ကို ကြည့်ပါ)။

၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်း (အသေးစိတ် ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ အခန်း (၆) ကို ကြည့်ပါ)။

၄။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား အကျိုးသက်ရောက်စေခြင်း (အသေးစိတ် ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ အခန်း (၇) ကို ကြည့်ပါ)။

၅။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေခြင်း (အသေးစိတ် ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ အခန်း (၈) ကို ကြည့်ပါ)။

စတင်ဆောင်ရွက်သည့်အနေအထားဖြစ်သောကြောင့် ရေခံမြေခံ အခြေအနေ၊ ပါဝင်သည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ကုစားရန်လိုအပ်သည့် စိန်ခေါ်မှုများကို သိရှိနားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤအခန်းသည် အစီအစဉ်ချမှတ်ရေး ဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးတင်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ကိစ္စရပ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းလွယ်ကူစေခြင်းတို့အတွက် မတူညီသော ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းများကို ဆန်းစစ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းသည် ကိစ္စရပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အလားအလာ ရှိသည့် ဖြေရှင်းမှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်မှု၏ အရေးကြီးမှုကို အလေး ပေးဖော် ပြသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အစီအစဉ် ချမှတ်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ သဘောသဘာဝ၊ နယ်ပယ်တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး

ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ပကတိအနေအထားတွင် အောက်ပါကဲ့သို့သော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အလေးထားသည့် စတင်ဝင်ရောက်ရာ အမှတ်များနှင့် အကြောင်းပြချက်များသည် မတူညီမှုများရှိနိုင်ပါသည်။

- မူဘောင်တစ်ခု ချမှတ်တည်ဆောက်ထားခြင်းမရှိသည့် အနေအထားတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် မူဘောင်တစ်ခု ချမှတ်တည်ဆောက်ရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၊
- လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီစေရန်အတွက် မူဘောင်ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ခြင်း၊
- ဆောင်ရွက်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တည်ဆဲယန္တရားများကို အားကောင်းစေရန်နှင့်ပြန်လည်သက်ဝင်နိုးကြားလာစေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၊ (သို့)
- အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများ များပြားလာခြင်း၊ အခကြေးငွေမညီမျှမှုအနေအထားမြင့်မားလာခြင်းကဲ့သို့သော အထူးကိစ္စရပ်ကို ကုစားရန်လိုအပ်ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်သမားရေးရာကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအဆင့်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်လိုအပ်ခြင်း၊

ရေခံမြေခံအခြေအနေနှင့် ကိစ္စရပ်များကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ နည်းဗျူဟာများနှင့် မူဝါဒများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ခြင်းသည် ရေခံမြေခံအခြေအနေနှင့် ပါဝင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ကောင်းမွန်စွာ သဘောပေါက် နားလည်ခြင်းအပေါ်တွင် အခြေခံရန် အရေးကြီးပါသည်။ မျှော်မှန်းချက်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သောကြောင့် "ရှေ့တန်းအနေအထား" မှ သက်သေအထောက်အထားများကို စုဆောင်းရန်အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းသက်သေအထောက်အထားများသည် အစိုးရအရာရှိများက စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်လိုခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်ခြင်း (သို့) ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ဆန္ဒရှိခြင်းတို့မှရရှိသည့်သက်သေအထောက်အထားများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ထိုးထွင်းသိမြင်နိုင်စွမ်းသည် မည်သည့်နေရာတွင် အခက်အခဲ ပြဿနာ တည်ရှိ နေကြောင်း၊ အခက်အခဲ ပြဿနာသည် မည်သည့်အရာဖြစ်ကြောင်း၊ ယခင်မူဝါဒများ (သို့) နည်းဗျူဟာများသည် အဘယ်ကြောင့်ထိရောက်မှု မရှိကြောင်းနှင့် တည်ဆဲ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာယန္တရားသည် အဘယ်ကြောင့် ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိကြောင်း တို့ကို သဘောပေါက် နားလည်ရန် အတွက် အရေးကြီးလှပါသည်။

သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းနှင့် လူအစုအဖွဲ့များကို အလေးထားအာရုံစိုက်ခြင်းတို့ကဲ့သို့ သော အမျိုးမျိုးသော နည်းစနစ်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဤနည်းစနစ်များသည် ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိသည့် အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြရသည့် အလုပ်သမားအချိုးအစား မြင့်မားစွာရှိသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အထူးလျော်ကန်သင့်မြတ်နိုင်ပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၃.၁ ကိုကြည့်ပါ)။ အချက်အလက်များကို လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများထံမှ တိုက်ရိုက်စုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းသည် လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ရှုထောင့်အမြင်မှနေ၍ ကိစ္စရပ်များအားသတ်မှတ် ဖော်ထုတ်ရန် အထောက်အပံ့ဖြစ်ပေါ်စေပြီး၊ နည်းဗျူဟာတစ်ခု (သို့) မူဝါဒတစ်ရပ်အတွက် အရှိန်အဟုန်ကို တည်ဆောက်ပေးပါသည်။

အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် တည်ဆဲသုတေသနပြုချက် ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ၊ ရရှိနိုင်သည့် ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများ (ဥပမာ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်အကျုံးဝင်မှု)၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်အစီရင်ခံစာများနှင့် လက်တွေ့ကွင်းထဲတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏အသိပညာဗဟုသုတများမှအခြေတည်လိုစိတ်ရှိနိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် အခြားနိုင်ငံများရှိ မူဝါဒများနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ဆန်း သစ်တီထွင်မှုများမှ လှုံ့ဆော်အားပေးမှုများကို ဆွဲယူနိုင်ရေးအတွက် နိုင်ငံတကာမှ နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့် အလေ့အကျင့်များကို ဆန်းစစ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အပြည့်အဝဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ကောင်းမွန်ရေးကို တိုက်တွန်းအားပေးပြီး မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများသည် နိုင်ငံ၏

အခြေအနေများနှင့် အလိုက်သင့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်အောင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် ထိရောက်သည့်အရာတစ်ခုသည် အခြားနိုင်ငံတွင် ထိရောက်မှု ရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ဤအခြင်းအရာသည် ပြဌာန်းဥပဒေအရ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကဲ့သို့သော အခြားလုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များ၏ ကြီးမားသည့် ရုပ်ပုံကားချပ်ကိုကြည့်ရန်၊ ယင်းအသင်းအဖွဲ့များ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ ရေခံမြေခံအနေအထားကို ရေးဆွဲရန်၊ ချိတ်ဆက်မှုလမ်းကြောင်းများနှင့်အသင်းအဖွဲ့များ၏ထိရောက်မှုကို သဘောပေါက်နားလည်ရန် အတွက်လည်း အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါများသည် ရေခံမြေခံအခြေအနေကို သဘောပေါက်နားလည်ရန်နှင့် ကိစ္စရပ်များ နှင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာရှိသည့် ဖြေရှင်းမှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် အများအသုံးပြုလေ့ရှိသည့် နည်းစနစ်များထဲမှ တစ်ချို့ဖြစ်ပါသည်။

- **လုပ်ငန်းချွတ်ယွင်းမှုကိုရှာဖွေသောလုပ်ငန်းစဉ်**သည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအပေါ် လေးစားမှုတိုးတက်မြင့်မားစေရန်နှင့် သဘောပေါက် နားလည်စေရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် ဤအခွင့်အရေးများအား လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အစိုးရ၊ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ သိမြင်နားလည်မှု၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် စိုးရိမ်မှုများတို့ကို ဖော်ထုတ်ပေးပါသည်။ ယင်းသည် အစိုးရနှင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစုအဖွဲ့လိုက် ဆွေးနွေးခြင်းအပေါ် အလေးထားအာရုံစိုက်ခြင်းနှင့် ဦးတည်ချက်ထားရှိသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းတို့အပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ လုပ်ငန်းချွတ်ယွင်း မှုရှာဖွေရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာသည် ဤအခွင့်အရေးများအား လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အတားအဆီးများနှင့် လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဤအခွင့်အရေးများကို ထိရောက်စွာ သဘောပေါက် နားလည်ရေးအတွက် အနှစ်ချုပ် အကြံပြုချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး သိမြင်နားလည်နိုင်မှုတို့ကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းချွတ်ယွင်းမှု ရှာဖွေရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်း ခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု အခွင့်အရေးများအတွက် လေးစားမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်တစ်ရပ် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် အသုံးပြုနိုင်ပါ သည် (လေးထောင့်ကွက် ၃.၁ ကိုကြည့်ပါ)။

အဓိကအချက်အမြစ် –
လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းချွတ်ယွင်းမှုရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းစဉ်

ယင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ယင်းတို့ကို ဥပဒေနှင့် အလေ့အကျင့်တို့တွင် ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ကွာဟချက်စိစစ်စိတ်ဖြာမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤအချင်းအရာသည် သက်ဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်းအတွက် လမ်းပြမြေပုံတစ်ရပ် ဖြစ်ထွန်းစေရန်အထောက်အကူ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –
ရေခံမြေခံနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ ထိရောက်မှုကိုလေ့လာခြင်းနှင့် စိစစ်စိတ်ဖြာမှု

- နိုင်ငံအဆင့် (သို့) လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်အစီရင်ခံစာသည် ဥပဒေပြုရေးမူဘောင်ကို ဆန်းစစ်ပေးပြီး၊ အဓိကကျသည့် လုပ်သားဈေးကွက်အညွှန်းကိန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံကို ချမှတ်တည်ဆောက်ပေးပါသည်။ ယင်း တို့မှာ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ စုပေါင်းသဘောတူ ညီချက်များ၏ အရေအတွက်၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် အကျုံးဝင်မှုနှင့် စုပေါင်းအလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများရှိ လမ်းကြောင်းများတို့ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတွင် အမျိုးမျိုးသော ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီးအစိုးရ၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။
- မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုအတိုင်းအတာကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ သိရှိနားလည်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံတကာ၏ နှိုင်းယှဉ်နိုင်သော အလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့် လေ့လာမှုတစ်ခုက အခြေခံ အကြောင်းအခြင်းရာများသည် နိုင်ငံတစ်ခု၏သီးခြားရေခံမြေခံအနေအထားတွင် ယင်းတို့၏ ထိရောက်မှု၊ အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက်လေ့လာရရှိသည့် သင်ခန်းစာများနှင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးကြောင်းဖော်ပြပါသည်။ ဤအခြင်းအရာသည် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာရှိသည့် ဖြေရှင်းချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရာတွင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်း၊ စံသတ်မှတ်ရာ၌ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်းနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေနိုင်ပါသည်။
- အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်ရှိပြောင်းလဲမှုများ၏သက်ရောက်မှု (သို့) ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုများအကြားရှိ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကဲ့သို့သော မူဝါဒအား ပြန်လည်သုံးသပ်မှုဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုနှင့် (သို့) အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ။

လေးထောင့်ကွက် ၃.၁ – ဘိုလီးဗီယားနိုင်ငံ၏ အိမ်အကူလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခွင့်အား ထိရောက်စွာသိရှိခြင်းအတွက် ရေခံမြေခံအခြေအနေကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း

ဘိုလီးဗီးယားနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားထု၏ ၉% ကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ မြို့ပြဒေသတွင် ဤကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်သည် ၁၅% အထိ မြင့်မားပါသည်။ ယင်းအလုပ်သမားတစ်ဝက်နီးပါးက မိမိတို့ကိုယ်မိမိတို့ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအနေဖြင့် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ကြပြီး၊ ယင်းသို့ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းက အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိမှုကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် တန်းတူညီမျှပြုမူဆက်ဆံခြင်းမရှိခြင်းအတွက် အခြေခံ အကြောင်းရင်းတစ်ခုအနေဖြင့် ခိုင်မာစေပါသည်။ အိမ် အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (FENATRAHOB) ကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ရှင်များသည် ဘိုလီးဗီယားအိမ်ရှင်မများ အဖွဲ့ချုပ်အားဖြင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုကို စတင်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ထိုသီးခြားကိစ္စရပ်ကို ကုစားရန် အစိုးရ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ်အားဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် နမူနာစံပြသဘောတူစာချုပ်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲခဲ့ ကြပါသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် အစိုးရနှင့်လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းကိုတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုကို မေတ္တာရပ်ခံခဲ့ပါသည်။ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှု၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် အိမ်အကူလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အတားအဆီးများ၊ အခွင့်အလမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့် သိမြင်နားလည်နိုင်မှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပိုမိုသိရှိနားလည်နိုင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်မှုလုပ် ငန်းစဉ်အတွင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမား ၇၄၄ ဦးကို လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့ပြီး၊ အဖွဲ့လိုက် အလေးထား ဆွေးနွေးမှုများကို အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင် ၈၉ ဦး၊ အစိုးရအဖွဲ့ဝင် ၁၈ ဦးတို့ဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့လိုက်အလေးထားဆွေးနွေး မှုများကို အိမ်ရှင်မများအဖွဲ့ချုပ်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (FENATROHB) အကြားတွင်လည်း ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

အချက်အလက်များစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ စိစစ်စိတ်ဖြာချက်တစ်ရပ်က ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကိုယ်စားပြုသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ခိုင်မာသည့် စိတ်ဆန္ဒတစ်ရပ်ကို ဖော်ပြပါသည်။ ယင်းက လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ သီးခြားကိစ္စရပ်များနှင့် အလိုက်သင့် ပြောင်းလဲထားသည့် ဘက်မလိုက် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားလိုအပ်ခြင်းအပါအဝင်၊ ဥပဒေမူဘောင်နှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ မူဘောင်ကြားရှိ ကွာဟမှုများကို ဖော်ပြပါသည်။ အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်မှုဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်၏ ရလဒ်တစ်ခုအနေဖြင့် FENATRAHOB နှင့် အိမ်ရှင်မများ အဖွဲ့ချုပ်တို့သည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၊ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း သတ်မှတ်ဖော် ထုတ်ခဲ့ကြပါသည်။ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်အပေါ် တွေ့ရှိချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာသည် သုံးပွင့်ဆိုင် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ရေးဆွဲမည့် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်အတွက် အခြေခံကို ဖွဲ့စည်းပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ခြင်း

အစီအစဉ် ချမှတ်ရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တက်ကြွစွာပါဝင်ခြင်းသည် လက်ခံအတည်ပြုသည့် ဆောင်ရွက်မှုများသည် လျော်ကန်သင့်မြတ်ကြောင်းနှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည်လည်း ထိရောက်မှုရှိကြောင်း သေချာစေရေးအတွက် အကောင်းဆုံးသော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ထောက်ပံ့ပေးရန် ဒီဇိုင်းပုံဖော်ထားသည့် အသင်းအဖွဲ့များကို အသုံးမပြုပါက၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အောင်မြင်မှုရရှိရန် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာမရှိပေ။ ဆိုလိုသည်မှာ ကိစ္စရပ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် အစီအစဉ်ကို ချမှတ်ရေးဆွဲရာတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရှုထောင့်အမြင်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို ရှာဖွေခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများသည် အဆုံးစွန်တိုင် အကျိုးကျေးဇူးခံစားရရှိသူများဖြစ်လျက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဖြစ်နိုင်သမျှအတိုင်းအတာအထိဖြစ်အောင် သီးခြားဆောင်ရွက်ရမည့် အရာအတွက် လိုအပ်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဘုံသိမြင်နားလည်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကိစ္စရပ်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရှင်လင်းလွယ်ကူစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် နည်းဗျူဟာများနှင့် မူဝါဒများအား ဒီဇိုင်းပုံဖော်ခြင်းတို့တွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်နိုင်ရန် မတူညီသည့်နည်းလမ်းများရှိပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါတို့သည် ဤအခြင်းအရာက လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် မတူညီသောပုံစံများ၏ ဥပမာသာဓကများ ဖြစ်ပါသည်။

- **စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးဆိုင်ရာကောင်စီများ** – ဤကောင်စီများသည် အဓိကကျသည့် လူမှုရေးနှင့်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် မူဝါဒများနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များကို အကြံပေးပါသည်။ ကိစ္စရပ် အမျိုးမျိုးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ရသောကြောင့် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကဲ့သို့သော အထူးကိစ္စရပ်များကို ပြဌာန်းဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ (သို့) အထူးဖွဲ့စည်းထားသည့် ကော်မတီများထံသို့ အပ်နှံနိုင်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၃.၂ သည် ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် တောင်အာဖရိကတွင် လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးမူဘောင်အလွန်နှောင်းပိုင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုဆိုင်ရာ ဥပမာ သာဓကတစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်းဖော်ပြထားပါသည်။

အဓိကအရင်းအမြစ် –
အမျိုးသားအဆင့်သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု – တိုးတက်ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်စီမံရေးအတွက်အိုင်အယ်(လ်)လမ်းညွှန်

- အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ သုံးပွင့်ဆိုင်အကြံပေးကော်မတီများ - ဤအမြဲတမ်း ကော်မတီများ (သို့) ဖိုရမ်များကို ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များ အရေအတွက် တူညီစွာဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ထိုကော်မတီများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် ကိစ္စရပ်များအပါအဝင်၊ အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်သမားရေးရာနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အစိုးရအာဏာပိုင်များကို အကြံပေးပါသည်။ ထိုကော်မတီများတွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနဝန်ကြီး (သို့) သီးခြားလွတ်လပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

- အထူးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ - အလေးထားသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားပြုခြင်း (သို့) သုံးပွင့်ဆိုင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများပြီးနောက်တွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ဆက်စပ်သည့် ကိစ္စရပ်များကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ပုံဖော်ပေးရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ယာယီလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့တွင် သီးခြားလွတ်လပ်သည့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များကို လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများက အဆိုပြုထားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များမှ ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် သာမန်အားဖြင့် လူသိထင်ရှားနှင့် ပုဂ္ဂလိကကြားနာမှုများကိုဆောင်ရွက်ပြီး၊ ထိုကြားနာမှုများတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ရှုထောင့်အမြင်များကိုဖော်ပြရန်အတွက် ထိုအဖွဲ့အစည်းများကို ဖိတ်ကြားပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာကို သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန် ပြောဆိုမှုသို့ တင်ပြနိုင်ပါသည်။

- လွှတ်တော်ကရွေးချယ်သည့် ကော်မတီ (သို့) အမြဲတမ်းကော်မတီ - လွှတ်တော်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အများပြည်သူ အလေးထားသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် အစီရင်ခံစာတင်ပြရန် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားသည့် အရာရှိများ၏ ရွေးချယ်ထားသည့် ကော်မတီ (သို့)အမြဲတမ်း ကော်မတီအတွက် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုး ပေးပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို တည်ဆဲစုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ယန္တရား၏ ချွတ်ယွင်းချက်များ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ပြင်းထန်စွာချိုးဖောက်ခြင်း (သို့) မကြာခဏဖြစ်ပေါ်နေသည့် အငြင်းပွားမှုများအားဖြင့် ချက်ချင်းလက်ငင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ကော်မတီသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူ များနှင့် အခြားသော သက်ဆိုင်သူများကို ၎င်းတို့၏ရှုထောင့်အမြင်များနှင့် အဆိုပြုချက်များကိုတင်ပြရန် ၎င်းတို့အတွက် လူသိထင်ရှား ကြားနာမှုများကို သာမန်အားဖြင့် ကျင်းပပြုလုပ်ပါသည်။ သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုအတွက် စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသည့် အသင်းအဖွဲ့မရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် အထူးကိစ္စရပ်အတွက် သီးခြားဖွဲ့စည်းထားသည့် ကော်မတီ (သို့) ဦးစီးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရန်အတွက် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ်များကို ဖိတ်ကြားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၃.၂ – လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်ခြင်း – တောင်အာဖရိကနိုင်ငံရှိလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ မူဘောင်အသစ်

ဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများစတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့အစည်းသစ်ဖြစ်သည့် အမျိုးသား စီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အလုပ်သမားရေးရာကောင်စီ (NEDLAC) ကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ NEDLAC တွင် အစိုးရ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တစ်မျိုးသားလုံး ကိုယ်စားပြုလူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အစိတ် အပိုင်း (၄) ခုပါဝင်ပါသည်။

၁၉၉၄ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဥပဒေသစ်တစ်ရပ်ကိုရေးဆွဲရန် ဝန်ကြီးအဆင့်ဥပဒေဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းဥပဒေသစ်သည် နိုင်ငံ၏ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်ရာအိုင်အယ်(လ်)အို ပြဋ္ဌာန်းချက် များကိုလေးစားလိုက်နာရန် အားလုံးပါဝင်သည့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာမူဘောင်တစ်ရပ်ကို ပထမဆုံးအကြိမ်ဖန်တီးမှုအတွက်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသည့် ဥပဒေပညာရှင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်သမားများအကြားရှိ သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ကို အစိုးရကလက်ခံအတည်ပြုခဲ့ပြီး၊ ယင်းသဘောတူညီချက်ကို Laboria Minute ဟု လူသိများကြပါသည်။ ယင်းသဘောတူညီချက်က မည်သည့်အလုပ်သမား ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်ကိုမဆို လွှတ် တော်သို့မတင်ပြမီ၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလျက်၊ သဘောတူညီမှု ရယူရမည်ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာမူဘောင်အသစ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လူသိထင်ရှား ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို အစပျိုးလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေမူကြမ်းကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းကိစ္စရပ်ကို NEDLAC တွင် ဆွေးနွေး ခဲ့ကြပြီး ယင်းဥပဒေကြမ်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး တစ်ဦးချင်းမှသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရဦးစီးဌာနများ၊ အစိုးရဌာနများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာကောင်စီနှင့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ပညာပေးကောင်စီတို့မှ တင်ပြမှုပေါင်း ၂၈၀ နီးပါး တင်ပြခဲ့ကြပါသည်။

သဘောထားအမြင်များ များစွာရှိခဲ့ပါသည်။ အဓိကကိစ္စရပ်မှာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဥပဒေမူကြမ်းတွင် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် ဥပဒေပြုရေးတာဝန်နှင့် အမျိုးသားညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကောင်စီများအားဖြင့် စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားသော မဖြစ်မနေညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် ဤအခြင်းအရာကို အထောက်အပံ့မပြုခဲ့ကြပါ။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများအတွက် ကိုယ်စားပြုမှုသတ်မှတ်ချက်အဆင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး သဘောထားကွဲလွဲခဲ့ကြပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များက သတ်မှတ်ချက်အဆင့်ကို ၃၀% နှင့် ၅၀% အကြား ထောက်ခံခဲ့ကြသော်လည်း စီးပွားရေး

လုပ်ငန်းများကမှု "လုံလောက်သော ကိုယ်စားပြုမှု" အယူအဆကို ပို၍ နှစ်သက်ကြပါသည်။

မကြာမီမှာပင် ထွက်ပေါက်မရှိသည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိခဲ့ပါသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် အစိုးရသည် ရှေ့မတိုးနောက်မဆုတ်သာသည့် အခြေအနေများကို ဖြိုခွဲဖယ်ရှားသည့် အဆိုပြုချက်များကို ရေးဆွဲဖော်ထုတ်လျက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ထင်ရှားသော ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနဝန်ကြီးသည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့ကို ကြီးကြပ်ရန်အတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာကိစ္စအတွက် ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးသူများ ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ဖြေရှင်း၍မရသော ကိစ္စရပ်များကို ကော်မတီသို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ် ပါသည်။

နောက်ဆုံးတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများရရှိရန်အတွက် "လုံလောက်သည့်ကိုယ်စားပြုမှု" သတ်မှတ်ချက်အဆင့်တစ်ခုနှင့် ပတ်သက်၍သော်လည်းကောင်း၊ နည်းပါးသည့်ကိုယ်စားပြုမှုသတ်မှတ်ချက်နှင့်အတူ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရဖွဲ့စည်းထားသည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာကောင်စီများနှင့် ပိုမိုပြီး ကန့်သတ်မှု ပြုထားသည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစီအစဉ်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့်သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး သဘောတူညီမှု ရရှိခဲ့ပါသည်။ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကောင်စီများအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းအတွက် ကျင့်သုံးမှုသည် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်ပြီး ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် တာဝန်တစ်ရပ်အနေဖြင့် မဟုတ်သည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အစပြုကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (၁၉၉၅) ကို ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် လွှတ်တော်ကအတည်ပြုခဲ့ပြီး ထိုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် အာဏာတည်ခဲ့ပါသည်။ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်မှုသည် ဥပဒေကို တရားဝင်ဖြစ်စေခြင်းအတွက် တိုးတက်မြင့်မားစေခဲ့ပြီး ယင်းဥပဒေအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဆင်ပြေချောမွေ့စေခဲ့ပါသည်။

Soruce: du Toit; Woolfrey, D; Bosch, D; Godfrey, S; Rossouw, J; Christie, S; Cooper, C; Giles, G; Bosch C. 2011. Labour Relations Law: A Comprehensive Guide, 5th Edition (Cape Town, LexisNexis); Fenwick, C; Kalula, E; Landau, I. 2007. Labour law: A Southern African perspective, Discussion Paper Series No. 180 (Geneva, International Institute for Labour Studies of the ILO); Government of South Africa. 1995. Explanatory memorandum to the draft negotiating document in the form of a labour relations bill, Government Gazette 16259 of 10 February 1995 (Pretoria, Government Printer).

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့် အချက်များ ပါဝင် နိုင်ပါသည်။

- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများအတွက် လုံလောက်ပြီး ထိုက်သင့်သည့် အချိန်ကာလတစ်ခုကို ခွင့်ပြုပေးသင့်ပါသည်။
- အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များသည် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ၊ ယင်းတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ၏ နယ်ပယ်အတိုင်းအတာ၊ ခန့်မှန်းအချိန်ကာလအတိုင်းအတာနှင့် အဆိုပြုထားသည့် နည်းစနစ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းပြချက်များကို ရှင်းလင်းလွယ်ကူစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အစပြုနိုင်ပါသည်။
- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် ၎င်းတို့အနေဖြင့် သတင်းအချက် အလက်များ ဝေမျှရုံလောက်သော အဆင့်အနေအထားထက် ကျော်လွန်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အစိုးရ အာဏာပိုင်များနှင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ကိစ္စရပ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ သက်သေအထောက်အထားများကို စုဆောင်းခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်း၊ ရွေးချယ်စရာများကို လေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် နစ်သက်သည့် ဖြေရှင်းမှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန်ဖြစ်ထွန်းစေခြင်းတို့တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စိုးရိမ်မှု၊ ကြောင်းကျိုးဖော်ပြချက်များ၊ အကျိုးစီးပွားများနှင့် အဆိုပြုချက်များကို စိတ်ပါဝင်စားစွာ နားထောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ "စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ခြင်း" ဟူသည် အများသဘောတူညီမှုကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း (သို့) အပြည့်အဝ သဘောတူညီချက်ကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ၊ မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်းနှင့် ရပ်တည်မှုအနေအထားများ နောက်ကွယ်ရှိ အကျိုးစီးပွားကို သိရှိနားလည်ရန် ကြိုးစားခြင်းဖြစ်သည်။
- အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့်စားပွဲတွင် ရွေးချယ်စရာများကိုများသည်ထက်များအောင် ပြုစုထားပြီး အဖြေတစ်ခုအတွက် အချေအတင် ငြင်းခုံခြင်းကို ရှောင်ရှားလိုမှုရှိနိုင်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာသည် မယုံကြည်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေလျက်၊ မတိုးသာ မဆုတ်သာသည့် အခြေအနေကို လှုံ့ဆော်အားပေးရာရောက်ပါသည်။ ပိုမိုပွင့်လင်းပြီး ကတိပြုချက်ထားရှိသည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် မိမိတို့၏ စိစစ်စိတ်ဖြာမှုများကို တင်ပြခြင်း ရွေးချယ်စရာများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးခြင်းနှင့် ဆောင်ရွက်မည့်အရာများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အတည်ပြုလက်ခံမည့် အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်ကို လမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်သော မူသဘောတရားများနှင့် စံနှုန်းများကိုသဘောတူညီခြင်း ရရှိစေရန်အတွက် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများပါရှိခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အစိုးရ အာဏာပိုင်များနှင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ သဘောတူညီချက်သည် အကောင်းဆုံးသော ရွေးချယ်စရာပင်ဖြစ်ပါသည်။ အပြည့်အဝသဘော

တူညီမှုကို အမြဲတမ်းရရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်၏ အရည်အသွေးတွင် ပင်ကိုယ်တန်ဖိုးရှိပြီး ယင်းတန်ဖိုးကို မလျှော့ချသင့်ပေ။ ယင်းသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများအကြား အပြန်အလှန် လေးစားမှုကို တည်ဆောက်ပေးသည်။

သက်သေအထောက်အထားကို စုဆောင်းထားပြီးဖြစ်သောကြောင့် အဓိကကိစ္စရပ်များကို သတ်မှတ်ဖော် ထုတ်ထားပြီးဖြစ်ကာ၊ မတူညီသောနည်းဗျူဟာများ (သို့) မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာများ ထွက်ပေါ်လာခဲ့ပြီဖြစ်ပါ သည်။ နောက်တစ်ဆင့်လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်မှာ ဦးစားပေးရွေးချယ်ရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ဖန်ဤနေရာတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်မှုသည် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့် ပကတိ အဖြစ်ဆုံးသော နည်းလမ်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်နှင့် သဘောတူညီမှုတည်ဆောက်ရန်အတွက် အဓိကကျပါသည်။ ဤအခြေခံအ ကြောင်းရင်းပေါ်တွင် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် (သို့) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေနိုင်ပြီး မူဝါဒဆိုင်ရာ ယေဘုယျပန်းတိုင်များကိုလည်း ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ ဤအချင်းအရာက တာဝန်ဝတ္တရားများကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်ခွဲဝေပေးသင့်ပြီး ဆောင်ရွက်မှုမှတ်တိုင်များနှင့်အတူ အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားလည်းပါဝင်သင့် ပါသည်။

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုမြှင့်တင်ပေးသည့် မူဝါဒများ

အခြားသောအများပြည်သူဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့်ဆက်နွယ်သည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်သောကြောင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သည့်မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အသင်းအဖွဲ့များ၊အစီအစဉ်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်စနစ်တစ်ခုတွင် သရုပ်ထင်စေပါသည်။ ကျန်ရှိနေသော အခန်းများသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များ အနေဖြင့် မူဝါဒ၏ ဒီဇိုင်းပုံစံတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်ရန်လိုအပ်ကြောင်းကို အပြည့်အဝကြိုဆိုလျက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ရန် မူဝါဒတွင် ပါရှိသည့် တိကျသော အစိတ်အပိုင်းများအားဖြင့် အစိုးရ အာဏာပိုင်များကို လမ်းညွှန်မှုပေးပါသည်။

NOTES

အခန်း (၄)

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်

ဤအခန်းတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အပြည့်အဝဖြစ်ထွန်းလာရေးကို တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ယန္တရား ၄၄

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်နှင့် အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ ၄၆

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ ၄၇

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များ အလို့ငှာ၊ ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း ၅၀

ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအဆင့် ၅၄

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမည့် အကြောင်းအရာများနှင့် အရေးကြီးကိစ္စများ ၆၀

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုအဆင်ပြေချောမွေ့စေမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ယန္တရား

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ထိရောက်မှုရှိစေလိုပါက လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ် အများအပြားကို ကုစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေနိုင်ပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများညှိနှိုင်းတောင်းဆိုလိုသည့်အဆင့်အပေါ်မူတည်ပြီး စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို သီးခြားကိစ္စရပ်အနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း (သို့) ပိုမိုရှည်ကြာသည့်စနစ်တကျဖြစ်သည့် အသင်းအဖွဲ့ပုံစံအနေအထားမျိုးဖြင့်လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဤအဆင်ပြေချောမွေ့စေသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အသင်း အဖွဲ့ဆိုင်ရာစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်ကို ဖြစ်မြောက်စေပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် "အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ဆောင်ရေး ယန္တရား အပြည့်အဝတိုးတက် ကောင်းမွန်ခြင်းနှင့် ယင်းယန္တရားကိုအသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို" ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော နိုင်ငံများ (စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ်၊ (အမှတ် - ၉၈)၊ အပိုဒ် - ၄) သည် မေးခွန်းပေါင်းများစွာကို ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။

- မည်သူသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ရှိပါသနည်း။
- မည်သူတို့သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပါသနည်း။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ အဖွဲ့အစည်းများကို မည်ကဲ့သို့ အသိအမှတ်ပြုမည်နည်း။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မည်သည့်အဆင့်တွင် လုပ်ဆောင်မည်နည်း။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ဆောင်သည့် အကြောင်းကိစ္စများကား အဘယ်နည်း။

ဤမေးခွန်းများအတွက် အဖြေများကို အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ကြီးကြပ်မှုစနစ်က နှစ်ပေါင်းအတန်ကြာ ချမှတ်ထားသည့် မူသဘောတရားများက လမ်းညွှန်မှုပေးပါသည်။ ယင်းတို့ကို နိုင်ငံ၏ အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ရေခံမြေခံအခြေအနေအားဖြင့် ပုံသွင်းထားပါသည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များက စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေသော်လည်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ချိုးဖောက်နိုင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအသေးစိတ်ရှိနေသည့် အခြေအနေများလည်းရှိနိုင်ပါသည်။ ယခင်အခန်းသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား သဘောတူညီမှုကို အလေးထား ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းပင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးသည် ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအားကောင်းပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစဉ်အလာများကို ကောင်းစွာချမှတ်တည်ဆောက်ထားသည့် နိုင်ငံများတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အမျိုးသားအဆင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာ အဖွဲ့နှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့တို့အကြားရှိ သဘောတူညီချက်မှထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဒိန်းမတ်နိုင်ငံတွင် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအား မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်သည့် စနစ်ကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းကျောင်းသည့် အခြေခံ စည်းမျဉ်းများအား အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများအကြား ရရှိခဲ့သည့် "၁၈၉၉ စက်တင်ဘာ သဘောတူညီချက်" ဖြင့် နောက်ကြောင်း ကောက်နိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် ဤစနစ် အလုပ်သမားရေးရာတရားရုံး၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ နှင့် တစ်ဦးချင်း သဘောတူစာချုပ်များကို ထိန်းချုပ်သည့် အဓိက မူသဘောတရား များကို စီစဉ်ချမှတ်ပေးသည်။

ယင်းသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကြား သဘောတူညီချက်ဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုချမှတ် တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတွက် ပို၍သင့်လျော်သည့်အနေအထားတွင်ရှိသော်လည်း နိုင်ငံ၏အခြေအနေများက ဤအချင်းအရာကို အခက်အခဲ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံများတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ တစ်ပိုင်းတစ်စစီကွဲပြားနေခြင်း (သို့) အားနည်းနေခြင်းသည် သဘောတူညီမှုရရှိမည့် စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရန်နှင့် မိမိတို့ သဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် မူဘောင်တစ်ရပ်ကိုဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုကို လျော့နည်းစေနိုင်ပါသည်။ ဤအခြေအနေများတွင် အစိုးရ အာဏာပိုင်များသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလျက် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေရန်အတွက် ဥပဒေ ဆိုင်ရာနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ချမှတ်တည်ဆောက်မည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်လိုမည် ဖြစ်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၄.၁ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ယန္တရား

မည်သည့်ယန္တရားအမျိုးအစားကို အသုံးပြုသည်ဖြစ်စေ၊ ယင်း၏ ပထမဦးဆုံးသော မျှော်မှန်းချက်သည် အဖွဲ့အစည်းများအကြားလွတ်လပ်စွာဖြင့်မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်ပြုလုပ်သည့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းအားလုံးဖြင့် တိုက်တွန်းအားပေးသင့်ခြင်းပင် ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်းများ အားကိုးအားထားပြုနိုင်မည့် ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်နှင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုများကို ချမှတ်တည်ဆောက်နေစဉ်တွင် မိမိသဘောဆန္ဒကိုအခြေခံလျက် အပြန်အလှန် သဘောတူညီမှုအားဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုနိုင်ရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဖွဲ့အစည်းများအား ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ အကြီးမားဆုံးသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ခွင့်ပြုပေးသင့်ပါသည်။

Soruce: ILO: Freedom of association and collective bargaining, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994, para. 247.

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်နှင့်အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်သမားများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်ကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ရာတွင် ပထမဦးဆုံးထွက်ပေါ်လာသည့်ကိစ္စရပ်မှာ မည်သည့် အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ရှိ သနည်းဟူသောကိစ္စရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အခန်း (၂) တွင် မြင်တွေ့ခဲ့ပြီးသည့်အတိုင်းပင် အိုင်အယ်(လ်)အိုစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်မူသဘောတရားများသည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် ပြည်သူပိုင် ကဏ္ဍများ အားလုံးတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။ ဤယေဘုယျ မူသဘောတရားမှ ထုတ်ပယ်ထားနိုင်သည့် အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များမှာ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များသာလျှင် ဖြစ်ပါသည်။ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့်လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို စံချိန်စံညွှန်းများကအာမခံချက်ပေးနိုင်သည့်အတိုင်းအတာကို နိုင်ငံ၏ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများက ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးနိုင်ပါသည်။

အဓိကအရင်းအမြစ် –
အစိုးရဌာနဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ယေဘုယျသုတေသနပြုခြင်း၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် – ၉၈ သည် "နိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်စီမံရေးကဏ္ဍပိုင်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသော်လည်း" (အပိုဒ် – ၆) နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်စာတမ်းများက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်အတွက် တိုးမြှင့်ချဲ့ထွင်ပေးထားပါသည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် – ၁၅၁ နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် – ၁၅၄) ဤအခြင်းအရာတွင် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များကို လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် နိုင်ငံ၏ လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းများအားဖြင့် သတ်မှတ်နိုင်သည့် သီးခြား အထူးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများပါဝင်ပါသည် (ပြဋ္ဌာန်း ချက် အမှတ် – ၁၅၄)။ ဤအချင်းအရာက နိုင်ငံများအား ပြည်သူပိုင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ထူးခြားသည့် အသွင်လက္ခဏာများနှင့် နိုင်ငံ၏ အမျိုးမျိုးသော စနစ်များနှင့် ရသုံးမှန်းခြေ ဆိုင်ရာစနစ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်စွမ်းရှိစေပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး (အစိုးရဌာနဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၈ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၅၁) ၂၀၁၃ ခုနှစ်

ဒုတိယထွက်ပေါ်လာသည့် ကိစ္စရပ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ မကြာသေးမီက ဆယ်စုနှစ်များတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိပြောင်းလဲမှုများသည် အလုပ်သမားနှင့် သီးခြားစာချုပ်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သူတို့ အကြားရှိခြားနားမှုကို တစ်ခါတစ်ရံ မှေးမှိန်စေခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့ကိုယ် မိမိတို့ ခြားနားသည့် လုပ်ငန်းခွင်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၅၄)

ဆက်ဆံရေးအနေအထားတွင် ရှိသူများအနေဖြင့် မြင်တွေ့နိုင်ပြီး၊ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်အနေဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သူများအဖြစ် လွဲမှားစွာဖော်ပြကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ၎င်းတို့၏စု ပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်တို့ကို မပေးဘဲ ပိတ်ပင်ခံကြရပါသည်။

ဒုတိယထွက်ပေါ်လာသည့် ကိစ္စရပ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ မကြာသေးမီက ဆယ်စုနှစ်များတွင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ပြောင်းလဲမှုများသည် အလုပ်သမားနှင့် သီးခြားစာချုပ်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သူတို့အကြားရှိ ခြားနားမှုကို တစ်ခါတစ်ရံ မှေးမှိန်စေခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မိမိတို့ကိုယ် မိမိတို့ ခြားနားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အနေအထားတွင်ရှိသူများ အနေဖြင့် မြင်တွေ့နိုင်ပြီး ကိုယ်ပိုင်အလုပ်အနေဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သူများအဖြစ် လွဲမှားစွာဖော်ပြကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ၎င်းတို့၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်တို့ကို မပေးဘဲ ပိတ်ပင်ခံကြရပါသည်။

> **အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ -**
> အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၈)

အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၈) သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးအခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အာမခံချက်ပေးရန်အလို့ငှာ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ရှင်းလင်းစွာပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ယင်းတို့၏ နယ်ပယ်ကို အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံ၏ မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ပုံဖော်ချမှတ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်မှုကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ သော မူဝါဒသည် အလုပ်သမားများအား စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို သေချာစွာ လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်နိုင်စေခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးနိုင်သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် ၎င်းတို့ရရှိ ခံစားနိုင်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို သေချာစွာရရှိခံစားစေခြင်းတို့အတွက်အရေးကြီးပါ သည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့်မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ထောင်၍၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ချိတ်ဆက်ရန် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းအပေါ်တွင် အခြေတည်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သနည်း။ ပထမဦးဆုံးသောမြင်ကွင်းတွင်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းများအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းသည်ရှင်းလင်းထင်ရှားသည်ဟု ထင်မြင်နိုင်ပါသည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ

သည် တစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည်မဟုတ်လား။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသောအချိန်တွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) အလုပ်ရှင်အစုအဖွဲ့ တစ်ခုသည် တိုက် ရိုက်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနိုင်သည် (သို့) ၎င်းတို့ကိုယ်စား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် မန်နေဂျာများ (သို့) ကျွမ်းကျင်သူများကို ခန့်အပ်နိုင်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့အား ကိုယ်စားပြုပြီး ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို တိုးတက် မြင့်မားစေရန်လုပ်ဆောင်မည့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ အစည်းကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း (သို့) အလုပ်ရှင်များ၏အဖွဲ့အစည်းနှင့်ချိတ်ဆက်ရန် ဆုံး ဖြတ်နိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်သည် အလုပ်ရှင်များကိုယ်စား စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုလုပ်ဆောင်ရန် အလုပ်ရှင်များ၏အခွင့်အရေး (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုက ကိုယ်စားပြုခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုရန်လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမားများ၏အနေအထားတွင်မူ အခြေအနေ သည် တစ်နည်းနည်းဖြင့် ခြားနားမှုရှိပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် မူသဘောတရားများက စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အ ရေးဖြစ်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (ယင်းတို့မှာ အခြေခံအဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ) အ လုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်း ဆိုမှုအားဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကာကွယ်နိုင်စွမ်းရှိစေရန်အတွက်၊ ယင်းတို့ အနေဖြင့် သီးခြားလွတ်လပ်မှုရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းတို့အနေဖြင့် “အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်” ရှိမနေရဘဲ (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၉၈၊ အပိုဒ် - ၂)၊ အစိုးရအာဏာပိုင် များ၏ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်မှုမရှိဘဲလျက်၊ မိမိတို့လုပ်ဆောင် မည့်အရာများကို စီစဉ်လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိရမည် (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၈၇၊ အပိုဒ် - ၃)။

အဓိကအရင်းအမြစ် –
အိုင်အယ်(လ်)အိုအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမှုဆိုင်ရာကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် မူသဘောတရားများဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များသည် အလုပ်ဌာနတစ်ခု တည်းတွင်ရှိနေသော အခြေအနေတွင် ဥပမာအနေဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အပြီးသတ် ချုပ်ဆိုရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခန်းကဏ္ဍ နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍအကြား၊ ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုများ မရှိကြောင်း သေချာစေမည့် ဆောင် ရွက်ရမည့် အရာများလိုအပ်ပါသည် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၅)။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ်၊ အမှတ် (၁၃၅)။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ မရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင်သာ “နိုင်ငံ၏ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများက မှန်ကန်စွာရွေးချယ်ထားပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းထားသော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များသည်” စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုနိုင်ပါသည် (စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အမှတ် (၉၁)။

> **အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ -**
> စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက် ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊အမှတ် (၉၁)

ဤအခြင်းအရာတွင် မူဝါဒချမှတ်သူများအတွက် အရေးကြီးသည့်သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့်ပတ်သက်မှုများ ရှိနေပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ သီးသန့်အထူး လုပ်ပိုင်ခွင့်အနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုလိုစိတ်ရှိနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အများအပြားသည် ထိုကဲ့သို့သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ထည့်သွင်းကြပါသည်။ ဥပမာ မော်ရိုကိုနိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါ သည် (လေးထောင့်ကွက် ၄.၂ကိုကြည့်ပါ)။ ၎င်းတို့အနေဖြင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စရပ်တွင် ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည့်အတိုင်း အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ၏ တည်ရှိမှုသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ရပ်တည်မှုအနေအထား (သို့) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအား မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ယုတ်လျော့စေခြင်း မရှိကြောင်း သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများကိုလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၄.၂ – မော်ရိုကိုနိုင်ငံတွင်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအားအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အောက်ပါတို့ကို ရည်ရွယ်လျက် တစ်ဖက်တွင် ကိုယ်စားပြုမှု အများဆုံးသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု အများဆုံးသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုပင်ဖြစ်ပါသည်။

- ✓ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း
- ✓ အလုပ်ရှင်များနှင့် အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများအကြားရှိ ဆက်ဆံရေးကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ✓ တစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင်များ၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားတစ်ဖက်တွင် အခကြေးငွေဖြင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ ဆက်ဆံရေးများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

Source: Law No. 99 -65 on the Labour Code (promulgated by Dahir No. 1 - 03 - 194 of 14 Rejeb (September 11, 2003)).

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ၊ ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း

ကိုယ်စားပြုသည့်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအားအသိအမှတ်ပြုခြင်း သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဓိကကျပါသည်။ ဤနေရာတွင် ဥပမာအနေဖြင့် နစ်နာမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် အဖွဲ့ဝင်များအားကိုယ်စားပြုရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေးကြားခြားနားမှုတစ်ခုကိုဖော်ပြထားပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ဝန်ခံခြင်း၊ လက်ခံခြင်း နှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းများရှိသောအခါတွင် ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုသည့်အ နေအထား ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများသည် မိမိသဘောဆန္ဒ အလျောက်ဖြစ်သော နည်းလမ်းများ (သို့) ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသော နည်းလမ်းများအားဖြင့် အသိအမှတ်ပြုမှုရရှိရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အသိအမှတ်ပြုသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းသည် ပုံမှန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်သည် အလုပ်ရှင် များ(သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအဖို့ တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရန် နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအားဖြင့် ကုစားဖြေရှင်းရမည့် ကိစ္စရပ်များအား စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အရေးကြီးသည့်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –
သဘောတူညီချက်များအားအသိအမှတ်ပြုခြင်း

သို့ရာတွင် လုံးလုံးလျားလျား မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အသိအမှတ်ပြုခြင်းအပေါ် အခြေခံသည့် နည်းလမ်းကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုည့်အဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် ခက်ခဲသည့် အခြေအနေများလည်းရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ကိုယ်စားပြုသည့်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရန် မလိုလားသည့် (သို့) ငြင်းဆိုသည့် အနေအထား ရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တစ်ဟုန်ထိုးတိုးပွားများပြားလာသည့် အခြေအနေမျိုးများတွင် မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းသည် မည်သည့်အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည်ဟူသော ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး အငြင်းပွားမှုများရှိနိုင်ပါသည်။ ယှဉ်ပြိုင်နေသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် စေ့စပ်

ညှိနှိုင်းမှုများလုပ်ဆောင်သောအခါတွင် အချင်းချင်း ဆန့်ကျင်ဘက်ပြုသည့် အနေအထားတွင် ရှိနိုင်ပါသည်။ ဤအခြေအနေများကို ရှောင်ကြဉ်ရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်သည့် မူဘောင်တစ်ရပ်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရန်အတွက် နိုင်ငံများအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းအတွက် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်ခြင်းသည် အများအားဖြင့် ဆောင်ရွက်နေကျပင်ဖြစ်ပါသည်။ အသိအမှတ်ပြုခြင်းအတွက် စည်းကမ်းချက်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသည့် ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ရှိနေခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းများအကြား မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အသိအမှတ်ပြုမှု တိုးတက်မြင့်မားလာမှုကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၄.၃ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသိအမှတ်ပြုခြင်း

၂။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ

၃. သင့်လျော်ပြီး လိုအပ်သည့်အခြေအနေတွင် နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် အလိုက်သင့် ပြောင်းလဲနိုင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ် ဆောင်သင့်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် –

(က) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ကိုယ်စားပြုသော အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အသိအမှတ်ပြုကြပါသည်။

(ခ) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ရရှိမည့်အဖွဲ့အစည်းများအားဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ အခွင့်ရအာဏာပိုင်များက အသိအမှတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျင့်သုံးသည့်နိုင်ငံများတွင်၊ ထိုကဲ့သို့သော ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်သည် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု ဝိသေသ လက္ခဏာနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကြိုတင်ချမှတ်ထားသော မျှော်မှန်းချက်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ အပေါ်မူတည်ပါသည်။ ယင်းတို့ကို ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး ခြင်းဖြင့် ချမှတ်ပါသည်။

Source: Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), para. 3

အသိအမှတ် ပြုခြင်းအတွက် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သည့် အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလိုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာက လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အဖွဲ့အစည်းများက ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိကြောင်း သေချာစေရေးအတွက် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်ဖြစ်ပါသည်။ မကျေနပ်မှုကို လျှော့နည်းစေရေးအတွက်၊ သီးခြားလွတ်လပ်မှုနှင့်မျှတမှုကို အာမခံချက် ပေးစွမ်းနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းကို ဆောင်ရွက်ခြင်းသည်လည်း လိုလားဖွယ်ရာပင်ဖြစ်ပါသည်။

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသော ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ –
အသိအမှတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရည်ရွယ်ချက်များတွက် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုအခြေအနေအထားကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရာတွင် အသုံးပြုသည့်စံနှုန်းများသည် ဘက်လိုက်မှု ရှိသည်ဟူသော သံသယစိတ်ဖြစ်ပေါ်မှုကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အလို့ငှာ၊ မျှတမှုရှိပြီးကြိုတင်ချမှတ်ထားသော ရှင်းလင်းလွယ်ကူသည့် စံနှုန်းများဖြစ်သင့်ပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံများသည် အလုပ်သမားအများစုကို ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအစုအဖွဲ့တစ်ခုအတွက် သီးသန့်ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များကို ဆောင်ကြဉ်းပေးထားပါသည်။ အခြားသောနိုင်ငံများတွင်မူ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်များသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမျိုးမျိုးကို အသိအမှတ်ပြုမှုရရှိရန်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရန် ခွင့်ပြုပေးထားပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို ကြီးကြပ်မှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ သတ်မှတ်ချက်အရ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အလုပ်သမားအားလုံးကို (ယင်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များ သာမကဘဲလျက်) ကိုယ်စားပြုသည့် သီးသန့်စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့် ကိုယ်စားလှယ်အနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်း အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် တစ်စုံတစ်ရာသောအကာအကွယ်များ ပါဝင်သင့်ပါသည်။ အတိအကျဆိုရသော် –

အဓိကအရင်းအမြစ် –
လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ယေဘုယျသုတေသန ပြုလုပ်ခြင်း၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်။

(က) သီးခြားလွတ်လပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက မှန်ကန်ကြောင်း တရားဝင်ထောက်ခံချက် ပြုလုပ်ပေးသင့် သည်။

(ခ) ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို သက်ဆိုင်ရာယူနစ်ရှိ အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒမဲဖြင့် ရွေးချယ်သင့်သည်။

(ဂ) သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလ တစ်ခုကျော်လွန်ပြီးနောက်တွင် အသစ်ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်းအတွက် မဲဆန္ဒရပ်ခံရန် လုံလောက်သော အရေအတွက် မရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် လိုအပ်သည့်ပံ့ပိုးမှုပေးသင့်သည်။

(ဃ) မှန်ကန်ကြောင်းတရားဝင်ထောက်ခံမှုရရှိထားသည့်အဖွဲ့အစည်းမှလွဲ၍၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် သင့်လျော်သည့်အချိန်ကာလ တစ်ခုကျော်လွန်ပြီးနောက်တွင် အသစ်ရွေးကောက်တင်မြှောက်ခြင်းအတွက် တောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည့် ပံ့ပိုးမှုပေးသင့်သည်။

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်က ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား သီးသန့်ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအခွင့်အရေးများကို တရားဝင်ခွင့်ပြုပေးထားသည့် စနစ်များတွင် အလုပ်သမားအနည်းစုရှိသည့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့်နစ်နာမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း (သို့) အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများကဲ့သို့သော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ဖြစ်မြောက်စေခြင်းမရှိသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ယင်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ကိုယ်စားပြုပိုင်ခွင့် ရှိနေဆဲဖြစ်သင့်ပါသည်။ သီးသန့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များ တရားဝင်ခွင့်ပြုမှုရရှိရန်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့်လိုအပ်သော ရာခိုင်နှုန်း

ကို ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အဖွဲ့ဝင်များ ကိုယ်စား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအားလုံးအား တရားဝင် ခွင့်ပြုပေးသင့်ပါသည်။

အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သောကြောင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သောညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများ၏ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အချင်းချင်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများကို အားပေးတိုက်တွန်းရန် အလေးထားအာရုံစိုက်ဖို့ အရေးကြီးပါသည်။ စဉ်းစား သုံးသပ်မှုများသည် အသိအမှတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသိပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

> **ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –**
> အသိအမှတ်ပြုခြင်းအတွက် အလေ့အကျင့်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများနှင့်လမ်းညွှန်ချက်များ

- ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုယူနစ်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်၊ နယ်နမိတ်၊ စက်မှုလုပ်ငန်း၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ အလုပ်အကိုင်၊ လုပ်ငန်းဌာန (သို့) အလုပ်ယူနစ်ကို အပိုင်းအခြားသတ်မှတ်ခြင်းအားဖြင့် အသိအမှတ်ပြုမှုရရှိမည့် နယ်ပယ်ကို သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များကို ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုကြောင်းသေချာစေရန်အတွက် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုယူနစ်နယ်ပယ်သည် ဆက်စပ်ရာအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဘုံအကျိုးစီးပွားများကို ကာကွယ်နိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- အသိအမှတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် လျင်မြန်ပြီးထိရောက်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရလဒ်များ ထွက်ပေါ်လာရန် မလိုလားအပ်သည့် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများ မရှိသင့်ပါ။
- ကိုယ်စားပြုမှုချမှတ်ခြင်းအတွက် သတ်မှတ်အဆင့်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အပြည့်အဝတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေမည့် အဆင့်တစ်ခုတွင် မသတ်မှတ်မိရန် အရေးကြီးပါသည်။
- အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များချမှတ်ထားသင့်သည်။ ဥပမာ – လျှို့ဝှက်မဲပေးခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။
- အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုတွင်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ပြောင်းလဲမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ယန္တရားတစ်ခုကိုချမှတ်တည်ဆောက်ထားသင့်ပါသည်။

ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအဆင့်

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်မည့်အဆင့်သည် အရေးတကြီး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်သည် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများအား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ၎င်းတို့ရွေး ချယ်ပြီးသည့်အဆင့်တွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုနိုင်စွမ်းရှိစေရန် လို အပ်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်၊ အလုပ်ဌာန (သို့) စက်ရုံအလုပ်ရုံအဆင့်
- လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်
- စက်မှုလုပ်ငန်း၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ (သို့) လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်
- မြို့နယ် (သို့) ဒေသအဆင့်
- အတတ်ပညာဆိုင်ရာအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အကိုင်(သို့) ကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ပညာ ရှင်အကြားဆောင်ရွက်သည့်အဆင့်
- အမျိုးသားအဆင့်
- ဤအဆင့်များအားလုံးပေါင်းစည်းထားသည့်အနေအထား

လေးထောင့်ကွက် ၄.၁ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ယန္တရား

"၄။ (၁) လိုအပ်ပါက၊ နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲနိုင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် အလုပ်ဌာန၊ လုပ်ငန်း၊ လုပ်ငန်းခွဲ၊ စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) တိုင်း ဒေသကြီးအဆင့် (သို့) အမျိုးသားအဆင့်များအပါအဝင် မည်သည့်အဆင့်များတွင်မဆို စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုသည် ဖြစ်ပေါ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

(၂) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ဆောင်သည့်နိုင်ငံများတွင်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ဤအဆင့်များအကြားတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများရှိကြောင်း သေချာစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။"

Source: Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), para. 4

သို့ဖြစ်၍ နိုင်ငံတစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု၊ လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခု (သို့) လုပ်ငန်းဌာနများ အစုအဖွဲ့တစ်ခု၊ စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခု (သို့) လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခု (သို့) စီးပွားရေးတစ်ခုလုံးကို ကုစားရန် မတူညီသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအတွက် မတူညီသော ပထဝီအနေထား (သို့) လုပ် ငန်းကဏ္ဍနယ်ပယ်များရှိရန်မှာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဓိက စိန်ခေါ်မှုမှာ ဤအဆင့်များအကြားတွင် လုံ လောက်သည့် ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်ကဲ့သို့ သေချာစွာလုပ်ဆောင်မည်နည်းဟူသော အရာပင် ဖြစ်ပါ သည်။စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏အကျုံးဝင်မှုအပေါ်မူတည်ပြီး၊ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအဆင့်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ ထိရောက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အရေးကြီးသည့် အဆုံးအဖြတ်ပေး သည့်အရာဖြစ်နိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများသည်

စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ အချို့သော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုပုံစံကို ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ ယင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများမှာ ၂၀၁၁ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တို့တွင် ဖင်လန်နိုင်ငံတွင် အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုနိုင်ခဲ့သည့် ယေဘုယျမူ ဘောင်သဘောတူညီချက်များဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မည်သည့်အဆင့်တွင်မဆို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာဖြစ်နိုင်သော်လည်း၊ ခြားနားသည့်ပုံစံများ (သို့) စနစ်များထွက်ပေါ်လာပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုကို လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်၊ အလုပ်ဌာန (သို့) စက်ရုံအလုပ်ရုံအဆင့်တွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးတည်းနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည် (သို့) အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးရှိသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့် (သို့) ဒေသအဆင့် (သို့) ကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ပညာရှင်များအကြားရှိ အဆင့်များတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ စနစ်သည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏နှစ်သက်လိုလားမှုအပေါ် အခြေခံလျက်ထွက်ပေါ်လာပြီး၊ ယင်းစနစ်သည် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ရေခံမြေခံ အခြေအနေပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ဥပမာ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်တွင် အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးပါဝင်သည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် စက်မှုလုပ်ငန်း အဆင့်တွင်ရှိနေသည့် အားကောင်းသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း များနှင့် ဆက်စပ်နေလေ့ရှိပါသည်။

ဇယား ၄.၁ သည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးပါဝင်သည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်များအတွင်း စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အဓိကကျသည့် အသွင်လက္ခဏာများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။ ဤမူဘောင်နှစ်ခုသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု သေချာပေါက် သီးခြားလွတ်လပ်ခြင်း နှင့် ခြားနားခြင်းမရှိကြ ပါ။ လုပ်ငန်းဌာနအဆင့် သဘောတူညီချက်များသည် စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့် သဘောတူညီချက်များကို ပြည့်စုံစေပါသည်။ မူဝါဒရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် အကောင်းဆုံးလိုက်ဖက်မည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရာ၌ ၎င်းတို့အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်လျက် ညှိနှိုင်းမှုကို ထည့်သွင်းထားသင့်ပါသည်။

အသိပညာအရင်းအမြစ် -
လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထိရောက်မှုရှိသော စာရွက်စာတမ်းများ

ဇယား ၄.၁ – အလုပ်ရှင်တစ်ဦးတည်းပါဝင်သောညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးပါဝင်သောညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများ

	တစ်ဦးတည်းပါဝင်မှု	အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးပါဝင်မှု
အဆင့်	လုပ်ငန်းဌာန	လုပ်ငန်းဌာနများအစုအဖွဲ့၊ ဒေသအဆင့်၊ လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်၊ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့် (သို့) အမျိုးသားအဆင့်
ပါဝင်နေကျအဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်		
ကိုယ်စားပြုသော အလုပ်ရှင်များ	✓ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး	✓ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး (သို့) ယင်းထက်ပိုသောအလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့ အစည်းများ

ကိုယ်စားပြုသော အလုပ်သမားများ	✓ ကိစ္စရပ်အများစုတွင်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတည်းဖြစ်စေ (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များ ပေါင်းစည်းထားသည့် အဖွဲ့ ဖြစ်စေ၊ သီးသန့်စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ် သည် အလုပ်သမား အများစုကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။	✓ စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) အမျိုးသား အဆင့်တွင် အများဆုံး ကိုယ်စား ပြုသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များ
လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ရရှိ နေကျ သဘောတူညီချက် အရေ အတွက်	✓ အများအပြားရှိသည်။	✓ တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသည်။
အမှန်တကယ်အကျုံးဝင်မှု အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်း ဌာန အရွယ်အစား အလိုက်	✓ အတန်အသင့် (သို့) နည်းပါး သည်။ ✓ ကြီးမားသည့် လုပ်ငန်းဌာနများ တွင် များပြားသည်။ ✓ သေးငယ်သည့် လုပ်ငန်းဌာန များတွင် နည်းပါးသည်။	✓ များပြားသည်။ ✓ သေးငယ်သည့်လုပ်ငန်းဌာနနှင့် ကြီးမားသည့် လုပ်ငန်းဌာန နှစ်မျိုး စလုံးအတွက် အကျုံးဝင်သည်။
အခကြေးငွေများ ပျံ့နှံ့မှုအ တွက် ပါဝင် ပတ်သက်မှု	✓ အခကြေးငွေနှုန်းထားများကို စံသတ်မှတ်ထားပြီး၊ လုပ်ငန်း ဌာန၏ အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ဖွဲ့ စည်းမှု ပုံစံများကို ချုံ့ထား သည်။	✓ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မြင့်မားမှု အ နေအထားနှင့်အတူ၊ အခကြေးငွေ ပျံ့နှံ့မှုတို့အပေါ် သက်ရောက်မှု ကို တူညီစေလျက်၊ အခြေခံ အခကြေးငွေများကိုမြင့်မားစေပြီး၊ စက်မှုလုပ်ငန်း တစ်ခုလုံးရှိ အခကြေးငွေ နှုန်းထားများကို စံ သတ်မှတ်ပေးသည်။
လုပ်ငန်းဌာန၏ထိရောက်မှု အတွက်ပါဝင်ပတ်သက်မှု	✓ သဘောတူညီချက်များသည် လုပ်ငန်းဌာနများ၏ ဆောင်ရွက် မှုနှင့် ယင်းတို့လုပ်ငန်းလည်ပတ် နေသည့် ယှဉ်ပြိုင်မှုဝန်းကျင်ကို ထင်ဟပ် စေသည်။	✓ သဘောတူညီချက်များကို စက် မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအတွက်ကျင့် သုံးပြီး၊ ယင်းသဘောတူညီ ချက် များသည် လုပ်ငန်းဌာနများအ တွင်း အခကြေးငွေ ကွာဟမှုများ ကို လျှော့ချပေးလျက်၊ ပိုမို ထိ ရောက်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်း ဌာနများ အတွက် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုလုပ် ဆောင်ရန်အားပေးဆွဲ ဆောင်မှု ပေးသည်။

အသေးစိတ်အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များနှင့် အဆင့်	✓ အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ် အမျိုးမျိုးတို့၏ အသေးစိတ်ကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းလျက်၊ လုပ်ငန်းဌာန၏ လိုအပ်မှုများ နှင့်အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ထားသည်။	✓ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အာမခံကဲ့သို့သော စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ကုစားနိုင်သည်။ ✓ အခြေခံ အခကြေးငွေနှင့် ပတ်သက်ပြီးအခြေခံအလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် စည်းကမ်းချက်များကို အမှန်ချမှတ်တည်ဆောက်ပေးသည်။ ✓ လုပ်ငန်းဌာန အဆင့်တွင် တိကျသည့် ကိစ္စရပ်များကို အသေးစိတ်ကုစားခွင့်ပြုသည်။
သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ကျင့်သုံးခြင်း	✓ စနစ်အပေါ်မူတည်လျက်၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်သည် ယင်းကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းများက ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့ဝင်များနှင့်သက်ဆိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်ခြင်း မဖြစ်ခြင်းကို အမှုမထားဘဲ၊ အလုပ်သမား အားလုံးအတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းထားသောအလုပ်အကိုင် အခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များကို ကျင့်သုံးရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ ✓ သီးသန့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များကဲ့သို့သော အချို့သော စနစ်များတွင်၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပေါင်းစည်းထားသော) သည် အလုပ်သမားအများစုကို ကိုယ်စားပြုပါက၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်သည် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ယူနစ် (သို့) လုပ်ငန်းဌာနရှိ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်သည်။	✓ သဘောတူညီချက်တွင်လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ကျင့်သုံးနိုင်သည်။ ယင်းသည်အလုပ်ရှင်များအားလုံးနှင့် (သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းက ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားအားလုံးဖြစ်သည်။ ✓ အစိုးရ အာဏာပိုင်အားဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိသည့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများအတွက်ပါ တိုးချဲ့နိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် အချို့သောအခြေအနေများကို ပြည့်မီစေပါသည် (ဥပမာ၊ သဘောတူညီ ချက်တွင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ မေတ္တာရပ်ခံခြင်း အားဖြင့်၊ လုံလောက်စွာ ကိုယ်စားပြုသည်ဟုစဉ်းစား သုံးသပ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၊ လက်မှတ်ရေးထိုးမှုတွင် မပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ

		သည် သဘောထားထင်မြင်ချက်များကိုတင်ပြနိုင်စွမ်းရှိသည်)။ ✓ လုပ်ငန်းဌာန အဆင့်သဘော တူညီချက်များသည် တိကျသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုမြင့်မားသည့် အဆင့်ရှိ သဘောတူညီချက်များတွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
ပါဝင်မှု	✓ ယာယီအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများဖြင့်အလုပ်လုပ်ကိုင် လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားများ ကဲ့သို့သော လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများ မပါဝင်နိုင်ပါ (လုပ်ငန်းခွင် တစ်နေရာတည်းတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော)။ ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမှု ဘောင်အပေါ်မူ တည်ပြီး အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုပြီးသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများအပါအဝင်၊ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်နိုင်သည် (သို့) မသက်ဆိုင်နိုင်ပါ။	✓ အလုပ်ရှင် အမျိုးမျိုးပါဝင်နိုင်ခြင်းကြောင့် ပါဝင်နိုင်မှု အနေအထားမြင့်မားသည်။ ✓ မူဝါဒကိုအခြေခံသည့် ချဲ့ထွင်မှုများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တွင် ပါရှိသည့် ခံစားပိုင်ခွင့်များကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (သို့) စံချိန်စံညွှန်းမမီသည့်အလုပ်အကိုင် ပုံစံများတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသောအလုပ်သမားများ ကဲ့သို့သော ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ကျင့်သုံးစေသည်။
သဘောတူညီချက် စာချုပ်သက်တမ်းကာလ	✓ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ထားသည်။	✓ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ထားသည်။ (သို့) ✓ အခကြေးငွေများနှင့်အခြားကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီးအခါအားလျော်စွာပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန်အတွက်သဘောတူညီချက်ကိုပြန်လည်ဖော်ဆောင်ပေးသည့်အပိုဒ်ခွဲငယ်ထည့်သွင်းပါရှိထားခြင်းဖြင့် သဘောတူညီချက်စာချုပ်သက်တမ်းသည်အကန့်အသတ်မဲ့ဖြစ်သည်။

သဘောတူညီချက် စာချုပ် သက်တမ်းကာလအားဖြင့် ထောက်ခံ အားပေးသည်။	✓ အလုပ်ရှင်များ ✓ လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအများစုကို ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ သို့သော် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများသည် စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး တွင် ကောင်းစွာစည်းရုံးဆောင်ရွက်ထားခြင်း မရှိပါ။	✓ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ ✓ အလုပ်ရှင်များသည် မျှတမှုမရှိသည့် အခကြေးငွေဆိုင်ရာရှင်ပြိုင်မှုကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်လိုသည်(သို့) လုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း အမျိုးမျိုးနှင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကုန်ကျစရိတ်ကို လျှော့ချလိုသည်။

မူဝါဒဆိုင်ရာ မျှော်မှန်းချက်တစ်ရပ်အနေဖြင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါတို့အားဖြင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူဘောင်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် တိုက်တွန်းအားပေးလိုစိတ်ရှိနိုင်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုတွင် အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုထားသည့် သဘောတူညီချက်ကို အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် ကျင့်သုံး ရန် အဖွဲ့အစည်းများကို တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း
- စက်မှုလုပ်ငန်းတွင်ကြုံတွေ့ရသည့် ကိစ္စရပ်များ၊ စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှုတွင် ပါဝင်ရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို အတူတွေ့ဆုံပေးသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပူးတွဲဖိုရမ်များကျင်းပမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေခြင်း၊
- ပင်မသဘောတူညီချက်၏ လက်ခွဲသဘောတူညီချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် (သို့) ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ရန်အတွက် အစည်းအဝေးကျင်းပပြုလုပ်သည် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သီးသန့်ပူးတွဲကော်မတီများအား ပံ့ပိုးကူညီခြင်း
- လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွဲ အဆင့်နှင့် (သို့) ပထဝီနေရာဒေသအလိုက်တွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အဖွဲ့အစည်း အမျိုးမျိုးပါဝင်သော ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကောင်စီများ၏ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊
- သီးခြားလုပ်ငန်း ကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ကိုယ်စားပြုသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်အရ ထိုကဲ့သို့သောအဖွဲ့အစည်းများကိုဖွဲ့စည်းနိုင်ရန် အစိုးရအာဏာပိုင်အားပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသော ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ -
အခကြေးငွေဆိုင်ရာ၏ ကောင်စီများ၊ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ကောင်စီများနှင့် ပူးတွဲကောင်စီများ

- စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် မူဝါဒအခြေခံချဲ့ထွင်မှုကို စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်းခွဲတွင်ရှိသော အလုပ်ရှင်များအားလုံးနှင့်အလုပ်သမားများသို့ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ ဤအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အခန်း (၇) တွင် ပိုမိုပြည့်စုံစွာဖော်ပြထားပါသည်။

အားလုံးပါဝင်သည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် တိုက်တွန်းအားပေးနေစဉ်မှာပင် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအဆင့်ကို ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် စည်းကြပ်ခြင်းမှရှောင်ကြဉ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုအလုပ်ဌာန လုပ်ငန်း၊ လုပ်ငန်းခွဲ၊ စက်မှုလုပ်ငန်း၊ ပထဝီနေရာ ဒေသအဆင့်များ (သို့) အမျိုးသားအဆင့်များ အပါအဝင်၊ မည် သည့်အဆင့်တွင်မဆို ဖြစ်မြောက်အောင်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်သဘောတူညီချက်များအားဖြင့် ဖြည့်စွက်ထားသည့် မူဘောင်ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်များအား ရောနှောပေါင်းစပ်ထားသည့်စနစ်တစ်ခုကို အတည်ပြုလက်ခံခြင်းဖြင့် ထည့်သွင်းထားလျက်၊ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအဆင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အကောင်းဆုံးသောအဆင့်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် အကောင်းဆုံးသော ရပ်တည်မှုအနေအထားတွင်ရှိနေသူများသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများပင်ဖြစ်ပါသည် (ယေဘုယျသုတေသနပြုခြင်း၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ စာပိုဒ် - ၂၂၂)။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမည့် အကြောင်းအရာများနှင့် အရေးကြီးကိစ္စရပ်များ

အခန်း (၁) တွင်ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သကဲ့သို့ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမည့်အကြောင်းအရာများတွင် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ (ဥပမာ အခကြေးငွေများ၊ ထောက်ပံ့ကြေးများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုနှင့် နားရက်ကာလများ)၊ အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များ (ဥပမာ ရာထူးတိုးခြင်း၊ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်း) နှင့် အလုပ်ရှင်များ (သို့) အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ ဆက်ဆံရေးများနှင့် ပတ်သက်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (ဥပမာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် လိုအပ်သော အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) တို့ပါဝင်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်သည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းများအား ယင်းတို့၏ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းလိုသော အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် လွတ်လပ်မှုအပြည့်အဝပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနိုင်သော ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ နယ်ပယ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့် နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ မူသဘောတရားများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရေးအတွက် ယင်းနယ်ပယ်အား ကန့်

သတ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို အိုင်အယ်(လ်)အို ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့များက ယေဘုယျစဉ်းစားသုံးသပ်မှုပြုပါသည်။ အများပြည်သူအေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းပြချက်အတွက် အချို့သောအကြောင်းအရာများကို တားမြစ်ခြင်းကဲ့သို့သော ခြွင်းချက်အချို့ရှိပါသည်။ ယင်းတို့တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ အပိုဒ်ခွဲငယ်များ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအာမခံချက်ရှိခြင်းဆိုင်ရာ အပိုဒ်ခွဲငယ်များနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်ပါရှိသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအနည်းဆုံးရှိရမည့်အဆင့်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော အပိုဒ်ခွဲငယ်များပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသောအခါတွင် ယေဘုယျဘတ်ဂျက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်အစုစု (သို့) အခကြေးငွေဆိုင်ရာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် အမြင့် (သို့) အနိမ့်ကန့်သတ်ချက်များကို ချမှတ်ပေးသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍကို ချန်ထားရစ်မှသာလျှင် ယင်းဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အိုင်အယ်(လ်)အိုပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားတစ်ခုခုကို ထည့်မတွက်ဘဲထားကာ ရာခိုင်နှုန်းတိတိကျကျ တိုးမြင့်လာမှုကို စည်းကြပ်သည့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် လွတ်လပ်စွာဖြင့် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ခွင့်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ပါသည်။

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ -
စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ

လက်တွေ့တွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဖြင့် ကုစားခဲ့သည့် အကြောင်းအရာများသည် ဆန်းသစ်တီထွင်မှု အစုစု၍၊ မတူညီသော အကျိုးစီးပွားများ ချိန်မျှမှုရှိစေရန်အတွက် ပံ့ပိုးမှုအတိုင်းအတာအဆင့်ဆင့်ကို ချဲ့ထွင်ပေးလျက်ရှိသည်။ အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ်နှင့် မိသားစုအတွက်အချိန်ပေးမှုကို ချိန်ညှိပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လိုအပ်သည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အလုပ်ချိန်ကို ချိန်ညှိနိုင်ရန်အပတ်စဉ် အလုပ်ချိန်များကို ပြောင်းလဲခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုးစီးပွားများကို ဖြည့်ဆည်းပေးသော ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်သည့် အလုပ်ချိန်စီမံနိုင်ရန်အတွက်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတို့ပါဝင်ပါသည်။ စီးပွားရေးအကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်သည့် ၂၀၀၉ ခုနှစ်အတွင်း အလုပ်အကိုင် ဝေမျှသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ အစီအမံများအားဖြင့် အချို့သောနိုင်ငံများတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုသည် အရေး ကြီးသည့်ကိရိယာ တန်ဆာပလာ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဤစေ့စပ် ညှိနှိုင်းမှုရလဒ်များကို ထောက်ပံ့ငွေများကဲ့သို့သော အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်မှုအားဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးခဲ့ပါ သည်။

မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ မိသားစုခွင့်၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခံရသူများအတွက်ပေးသည့် အထူးခွင့်၊ ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်သည့် အလုပ်ချိန်ဇယား၊ တန်းတူညီမျှ အခကြေးငွေပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်၊ သင်တန်းနှင့် ရာထူးတိုးခြင်းတို့အတွက် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အပိုဒ်ခွဲငယ်များအားဖြင့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှဖြစ်မှု တိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက်လည်း စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အသုံးပြုခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို စံချိန်စံညွှန်းမမီသည့်အလုပ်အကိုင်ပုံစံများတွင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်ပြီး တန်းတူညီမျှဖြစ်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု သေချာစွာ ရရှိစေရေးအတွက်လည်း အသုံးပြုလျက်ရှိပါသည်။ အချို့သော သာဓကများတွင် ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်

အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်းတွင် တိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်စေရေး၊ ကုန်ပစ္စည်း (သို့) ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးနှင့် အလုပ်သမားများအားရရှိသည့်အကျိုးအမြတ်များမှ အကျိုးခံစားခွင့်များ သေချာစွာရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင်ယှဉ်ပြိုင်မှုများ တိုးတက်မြင့်မားလာစေရေးတို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ရန် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစီအစဉ်တွင် ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာကိစ္စသည် ဇယား ၄.၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့်တောင်အာဖရိကနိုင်ငံမှစုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်များတွင်အမှန်တကယ်ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာဥပမာသာဓကကဲ့သို့ပင် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်းမှာပင် အခြေခံကိစ္စရပ်မှစပြီး ပို၍အသေးစိတ်ကျသည့် ကိစ္စရပ်များအထိ အမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

ဇယား ၄.၂ – တောင်အာဖရိကရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်များ

	တစ်ဦးတည်းပါဝင်မှု	အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးပါဝင်မှု
ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ယူနစ်	သေးငယ်သည့်လုပ်ငန်းဌာနရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်များ (CBAs)	ကြီးမားသည့်လုပ်ငန်းဌာနနှင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာကောင်စီ - CBAs
အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ	✓ နိဒါန်း ✓ သဘောတူညီမှုနယ်ပယ်	✓ နိဒါန်း ✓ သဘောတူညီမှုနယ်ပယ်
သဘောတူညီချက် စာချုပ်သက်တမ်းကာလ	✓ တစ်နှစ်သက်တမ်း သဘောတူညီချက် စာချုပ်များကို ပိုမိုနှစ်သက်လိုလားကြဟန်ရှိသည်။	✓ ၁ နှစ် မှ ၅ နှစ်အထိ သဘောတူစာချုပ်များကို ပိုမိုနှစ်သက် လိုလားကြဟန်ရှိသည်။
အခကြေးငွေများ	✓ အခကြေးငွေ တိုးမြှင့်မှုကို ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် အတိအကျ သတ်မှတ်ဖော်ပြသည်။ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်းမျိုးစုံ၊ အဆင့်မျိုးစုံရှိ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် အကျုံးဝင်သည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ✓ အခကြေးငွေတိုးမြှင့်မှုများသည် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် အနည်းငယ်သာ ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်။ ✓ အခြေခံ အခကြေးငွေသည် တန်ရုံသာမန် အနေအထားမျိုးတွင် ရှိသည်။	✓ အခကြေးငွေ တိုးမြှင့်မှုကိုရာခိုင်နှုန်းဖြင့်အတိအကျသတ်မှတ်ဖော်ပြသည်။ များပြားကျယ် ပြောလှသည့် အမျိုးအစားများ (အဆင့်နိမ့်၊ အလယ်အလတ်အဆင့်၊ အဆင့်မြင့်) အတွက် ကျင့်သုံးသည့် တစ်ထပ်တည်း မကျသည့် အခကြေးငွေ တိုးမြှင့်မှု သာကေများရှိသော်လည်း ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်းမျိုးစုံ၊ အဆင့်မျိုးစုံရှိ အလုပ်သမား အားလုံး နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ✓ အခကြေးငွေ တိုးမြှင့်မှုများသည် စားသုံးသူ ဈေးနှုန်းအညွှန်း (CPI) နှင့်ချိတ်ဆက်မှုရှိတတ်ပါသည်။ တိုးတက် မြင့်မားမှုကိန်း

		၁% မှ ၂% အထိ ပါဝင်နိုင်သည့် လုပ်နည်းစနစ် နည်းလမ်းအားဖြင့် ဖြစ်သည်။ ✓ သဘောတူညီချက် အများအပြားတွင် မတူညီသည့်အဆင့်များအတွက် အခြေခံ အခကြေးနှုန်းထားပါဝင်ပါသည်။ အခြေခံအခကြေးငွေများ တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ကွာဟမှုများ လျော့နည်းစေရန်အတွက် တစ်စုံတစ်ရာသော အဆင့်များကို ဖယ်ရှားရန် ရည်သန်သည်။
အခြားသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေ များ	✓ မူလရှိရင်းစွဲ အနေအထားသည် မည်သည့် အရာဖြစ်ကြောင်း သတ်မှတ်ဖော်ပြခြင်းမရှိဘဲ လျက်၊ အခြားသောအလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများ အတွက် "မူလရှိရင်းစွဲ" ရည်ညွှန်းချက်များ	✓ ၂၀၀၉ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းပိုမိုပျံ့နှံ့လျက်ရှိသောအချိန်တိုကာလနှင့် ဆက်စပ်သည့် အပိုဒ်ခွဲငယ်များ ✓ မီးဖွားခြင်းနှင့် မိဘဖြစ်ခြင်းအတွက် ပေးသည့် ခွင့် ✓ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ✓ နာမကျန်းခွင့် ✓ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပမှအလုပ်သမားငှားရမ်းခြင်း (ယာယီအေဂျင်စီ အလုပ်)၊ ကျပန်းအလုပ်သမားများ၊စာချုပ်ဖြင့် ခေါ်ယူခန့်ထားသည့် အလုပ်သမား များ၊ ယာယီ အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အပိုဒ်ခွဲငယ်များ ✓ မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်ရန်အတွက် ပေးသည့် ခွင့် ✓ သာရေးနာရေးခွင့် ✓ နောင်ရေးအတွက်ဂရုတစိုက် ကြိုတင်စီမံ ထားသော ရန်ပုံငွေ ✓ ဆေးဝါးထောက်ပံ့မှု
လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး		✓ ဆိုင်များရှိပစ္စည်းထိန်း၊ ငွေထိန်း ✓ တာဝန်များကိုလုပ်ဆောင်ရသောသူများအတွက် ပေးသည့်ခွင့် ✓ အပြည့်အဝနှင့် အပြီးသတ် ဖြေရှင်းမှု ✓ အေးချမ်း သာယာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်အပိုဒ် ခွဲငယ်

NOTES

အခန်း (၅)

အပြုသဘောဆောင်လျက်၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး သိပညာဗဟုသုတ ရှိသောစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်း အားပေးခြင်း

ဤအခန်းတွင် အပြုသဘောဆောင်ပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးရာ၌ အစိုးရအာဏာပိုင်များ လုပ်ဆောင်သည့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းများ နှင့် ပတ်သက်ပြီး ဖော်ပြထားပါသည်။

စိတ်ရင်းစေတနာဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း ၆၆

အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်သို့တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်သနည်း ၆၇

- လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စနစ်အတွင်း စွဲမြဲခိုင်မာစွာ တည်ရှိနေသော စိတ်ရင်းစေတနာမှန် ၆၈
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အပြုအမူနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တိကျသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ၇၀

အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်သို့ တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်မည်နည်း။ ၇၂

- ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ယုံကြည်အားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ အဆင့်သင့် ရှိနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း ၇၄
- သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေရန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သောအဖွဲ့အစည်းများအား တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း ၇၉

စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အမှန်တကယ်အားဖြင့် အလွန်ပင် ကွဲပြားခြားနားသည့် ရပ်တည်မှု အနေအထားမျိုးဖြင့် စတင်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမှန်အားဖြင့် တောင်းဆိုမှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် ကျိုးကြောင်းဖော်ပြချက်နှင့် ရပ်တည်မှုအနေအထား၊ သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်း၊ အခြေအတင်ပြောဆိုခြင်းနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ရရှိစေရန်အတွက် အပေးအယူ၊ အတိုးအလျှော့ပြုလုပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထိရောက်သော စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု ဖြစ်စေရန်အတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်မှာ အရေးကြီးလှပါသည်။ အခန်း (၂) တွင်မြင်တွေ့သိရှိခဲ့သည့်အတိုင်းပင် (လေးထောင့်ကွက် ၂.၁ ကိုကြည့်ပါ)၊ လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ရာ၌ အောက်ဖော် ပြပါ ဆောင်ရွက်မှုတွင် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်၏ မူသဘောတရားကို ထင်ဟပ်စေပါသည်။

- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအလို့ငှာ၊ ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊
- ပကတိစစ်မှန်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ သဘောတူညီမှုရရှိစေရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် မလျော်ကန်သည့် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊
- ကတိကဝတ်ပြုမှုများကို လေးစားခြင်းနှင့် အပြီးသတ် သဘောတူချုပ်ဆိုပြီးသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုသည် အဖွဲ့အစည်းများအကြား ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပေးလျက်၊ ခိုင်မာပြီး သဟဇာတဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၏ အဓိကဗဟိုချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာက စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သော အဖွဲ့အစည်းများသည် အမြဲတမ်း သဘောတူညီမှုရရှိပြီး တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးစီးပွားကို အမြဲတမ်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ လိုက်လျောပေးသည်ဟူ၍ ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုသို့မဟုတ်ဘဲလျက် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရန် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဆုတ်မနစ်သောဖွဲ့နှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ယင်းတို့ အပြီးသတ် သဘောတူချုပ် ဆိုထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကိုအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ယင်းတို့ထားရှိသည့် ကတိကဝတ်များတွင် စိတ်ရင်း စေတနာမှန်ကို ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေပါသည်။ စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတိုင်းသည်အဖွဲ့ဝင်များကိုကိုယ်စားပြုရန်အတွက်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်ဖြစ်မှုနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အားဖြင့် စည်းနှောင်ထားသည့် ကတိကဝတ်များကို အတည်ဖြစ်စေပါသည်။ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်များအဖြစ် အချင်းချင်းလေးစားမှုပြုသော အဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့၏ တောင်းဆိုမှုများကို ကြောင်းကျိုးလျော်ကန်စေရန် သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှရန် အခက်အခဲ ပြဿနာဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အဆိုပြုချက်များ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဘုံတွေ့ ကြုံနေရသော (သို့) အမျိုးမျိုးသော ကိစ္စရပ်များ

အတွက် ဖြေရှင်းမှုအမျိုးမျိုးကို အပြည့်အဝ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ပိုပြီး လိုလားကြပါသည်။

သို့ရာတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသော အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် မည်မျှထိရောက်မှုရှိကြောင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မတူညီသော အတွေးအခေါ်များကို ကိုင်စွဲနိုင်ကြပြီး၊ အပြုသဘောဆောင်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် "ကြိုက်ရင်ယူပါ (သို့) မကြိုက်ရင်ထားခဲ့ပါ" ဟူသော စိတ်သဘောထားမျိုးကို လက်ခံကျင့်သုံးသည့်အနေအထားရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းအဆင့်တွင်၊ ကိုယ်စားလှယ်များသည် မတူညီသောအလုပ်အကိုင် နောက်ခံအခြေအနေများမှ ရောက်လာကြခြင်းဖြစ်နိုင်ပြီး၊ မတူညီသောတန်ဖိုး၊ ခံယူယုံကြည်ချက်နှင့် အတွေးအခေါ်အယူအဆများကို ကိုင်စွဲထားခြင်း၊ မတူညီသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ တူညီသော သတင်းအချက်အလက်များ (သို့) ချိန်ခွင်ညှာပေါ်တွင်ရှိနေသော ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး နားလည်မှုကို မျှဝေထားခြင်းရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ ဤအခြေအနေသည် ပဋိပက္ခဆန်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အနေအထား မြင့်မားလျက် ဆိုးရွားသည့်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံ ရေးအနေအထားကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် အပြုသဘောဆောင်ပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက်အဖွဲ့အစည်းများအားတိုက်တွန်းအားပေးရာတွင်အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင်ရှိနေပါသည်။

အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်သို့တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်သနည်း။

စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု သဘောတူညီချက် ရရှိရေးအတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလေးထားမှုကို ထင်ဟပ်စေပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ အခြားသောဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အတူ၊ အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးရန်အတွက် အစိုးရအာဏာပိုင်က လက်ခံအတည်ပြုထားသည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းမှထွက်ပေါ်လာသည့်ရလဒ်ဖြစ်ပေါ်လာသောအခါတွင်လိုလားသည့်ရလဒ်ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ထိုကဲ့သို့သော ဆောင်ရွက်မှုများကို အတည်ပြုလက်ခံခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ မိမိသဘော ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်သည့် သဘောသဘာဝကို လေးစားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤအချင်းအရာက အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အပြုအမူနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းအပါအဝင်၊ အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်သော်လည်း အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု

လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း အဆိုပြုချက်များနှင့် တန်ပြန် အဆိုပြုချက်များကို လွတ်လပ်စွာဖြင့် သဘောတူခြင်း (သို့) သဘောမတူခြင်းကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ တစ်ဖွဲ့ဖွဲ့က တင်ပြသည့် အဆိုပြုချက်ကို အလျှော့ပေးရန်၊ သဘောတူရန် (သို့) သဘောတူညီချက်ရရှိသည့် အနေအထားသို့ ရောက်ရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့ကို မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အပြုအမူနေသားကျမှု အပေါ် လွှမ်းမိုးရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အစိုးရ မူဝါဒဆိုင်ရာရှုထောင့်တစ်ခုမှ စိန်ခေါ်မှု ပြုနေပါသည်။ လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ရာတွင် ယေဘုယျ ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်း ၂ ခုကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်နိုင်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာစနစ်အတွင်း စွဲမြဲခိုင်မာစွာတည်ရှိနေသော စိတ်ရင်းစေတနာမှန်
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အပြုအမူနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တိတိကျကျ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စနစ်အတွင်း စွဲမြဲခိုင်မာစွာ တည်ရှိနေသော စိတ်ရင်းစေတနာမှန်

အချို့သော နိုင်ငံများတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများအကြား အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများစွာကို ခွင့်ပြုပေးသည်။ ဤအချင်းအရာများတွင် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အသင်းအဖွဲ့များ၊ သုံးပွင့်ဆိုင် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေး အသင်းအဖွဲ့များ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေသည့် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီတို့ပါဝင်သည်။ အပြန်အလှန် ဖလှယ်မှုနှင့်အတူ၊ အဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့၏ ဘုံအကျိုးစီးပွားနှင့် ကွဲပြားခြားနားသည့် အကျိုးစီးပွားများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်များကို ကိုယ်စားပြုသည့် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ တရားဝင်ဖြစ်မှုအတွက် လေးစားမှုပြုခြင်းကို တိုးတက်မြင့်မားစေခြင်းများ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ စိတ်ရင်းစေတနာမှန်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူသ ဘောတရားများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စနစ်အတွင်း စွဲမြဲခိုင်မာစွာ တည်ရှိနေပြီး လူမှုရေးဆိုင်ရာစံများကို ထင်ဟပ်စေလျက် အပြုအမူပုံစံများကို လက်ခံသည့် အနေအထား ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် အနောက်ဥရောပတွင် ကျင့်သုံးလေ့ရှိသည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် မြင့်မားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ရရှိသည့် စုပေါင်းကိုယ်စားပြုမှုအစဉ်အလာကို အချိန်ကြာမြင့်စွာ ချမှတ်တည်ဆောက်ထားပြီးဖြစ်သည့် နိုင်ငံများတွင်ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူမှုဖြင့် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းချမှတ်ခြင်းတွင်သာ ပါဝင်

လုပ်ဆောင်ပါသည် (ဥပမာ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် အခြေခံ စည်းကမ်းချက်များ)။ ဥပမာ ဆွီဒင်နိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်သည် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင့်ကို အခြေခံသည့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့်လည်း ကောင်း နီးနီးစပ်စပ် ဆက်နွယ်လျက်ရှိပါသည်။ ဆွီဒင်နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပူးတွဲဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရေးအက်ဥပဒေက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များ ပါဝင်လျက် မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆို စေ့စပ် ညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်အပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ရှင်တစ် ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ထင်ရှားအရေးပါသည့်ပြောင်းလဲမှု များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအကြားရှိ ယုံကြည်မှုနှင့် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခန်းကဏ္ဍကိုလက်ခံမှုအတိုင်းအတာသည် မြင့်မားလှပါသည် (အလုပ်သ မားအဖွဲ့အစည်းဝင် အဆင့်များမြင့်မားမှုတွင် ထင်ဟပ်စေပါသည်)။ ဤချမှတ်ထားသောစံများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသ ဘောထားများသည် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအထိကျယ်ပြန့်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့အားဖြင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ယေဘုယျအားဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် စိတ်ဓါတ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြ ပါသည်။

ဘယ်လ်ဂျီယံနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားအဆင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုစနစ်သည် အပြန်အ လှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းအတွက် အကြိမ်ကြိမ်ရရှိသော အခွင့်အလမ်းများသည် စိတ်ရင်းစေတနာ မှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် အခြေအနေများကို မည်သို့ဖန်တီးပေးနိုင်ကြောင်းနှင့် စပ်လျဉ်း သည့် သာဓကတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပါ ဝင်သော ကောင်စီများဖြစ်သည့် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာ ကောင်စီ (CNT/NAR) နှင့် ဗဟိုစီးပွားရေးကောင်စီ (Central Economic Council) တို့သည် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင် ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အစိုးရနှင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများ ပြုလုပ်ကြပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် မှုဘောင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်က အခကြေးငွေများနှင့် အလုပ် အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဓိကကျသည့် သတ်မှတ်ချက်ဘောင် များကို ချမှတ်ပေးပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို ကုမ္ပဏီအဆင့် စုပေါင်းသဘောတူ ညီချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်တွင် ပြုလုပ်ကြပါသည်။ ယင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ သည် သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင် ရာ ကောင်စီများ (CEs/ORs) သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများ ကိုယ်စားပြုမှုအတွက် လမ်း ကြောင်း များကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ယင်းကောင်စီများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဥပစာများတွင် အနည်းဆုံးတစ်လတစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ဘဏ္ဍာရေးအ ခြေအနေ၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား၊ အလုပ်အကိုင် စည်းကမ်းချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အနာဂတ်ဖွံ့ ဖြိုးတိုးတက်မှုများနှင့် အနာဂတ်ရည်ရွယ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ CE/OR အဖွဲ့ဝင်များကို အလုပ်ရှင်က အသိပေးအကြောင်းကြားပါသည်။ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ စက်ရုံပိတ်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီချင်းပေါင်းခြင်း (သို့) ညပိုင်းအလုပ်အဆိုင်းများ စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သင်တန်းနှင့် စပ်

လျဉ်းသည့် ဆောင်ရွက်မှုများကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် ပြုပြင်မွမ်းမံမှု အများအပြားလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်က CE/OR ကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့်၊ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်တို့တွင် စုပေါင်း ကိုယ်စားပြုခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းအတွက် အခွင့်အလမ်းများ အကြိမ်ကြိမ်ရရှိခြင်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် အခြေခံ အုတ်မြစ် များကို ချမှတ်တည်ဆောက်ပေးပါသည်။

ဤသာဓကနှစ်ခုလုံးသည် အတော်ပင်ရင့်ကျက်မှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများရှိနေသည့် နိုင်ငံများကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးတိုးတက်မှုနိမ့်ကျသေးသည့် နိုင်ငံများတွင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးကို အလေးထားအာရုံစိုက်လေ့ရှိပါသည်။ အစိုးရအေဂျင်စီများသည် အကျိုးစီးပွားကို အခြေခံသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး သင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း (သို့) သင်တန်းများကို လိုက်လံပို့ချပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ပါသည် (အခန်း (၈) ကို ကြည့်ပါ)။ ထို့နောက် အဖွဲ့အစည်းများသည် စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် တွေ့ကြုံနေရသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းကော်မတီများကဲ့သို့သော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများ၏ ပြင်ပတွင် အကျိုးစီးပွားကိုအခြေခံသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများကို လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အလမ်းများကို အကြိမ်ကြိမ်ရရှိကြပါသည်။ စနစ်တကျပြုလုပ်သည့်ဆွေးနွေးမှုများနှင့် သာမန်ပြုလုပ်သည့်ဆွေးနွေးမှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး၊ ယင်းဆွေးနွေးမှုများတွင် နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကျိုးစီးပွားများနှင့် အလေးထားစိုးရိမ်မှုများကို အပြည့်အဝ ဖော်ထုတ်ကြပါသည်။ အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်ဖွယ်ရာရှိပါသည်။

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အပြုအမူနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တိကျသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

အချို့သော နိုင်ငံများတွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကဲ့သို့သော အခြားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် အထောက်အပံ့များသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများထံမှ မျှော်မှန်းထားသည့် အပြုအမူအတွက် တိကျသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ချမှတ် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အဖွဲ့အစည်းများ ကို တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ အဆိုပြုချက်များအပေါ် လိုက်လျောပြီးသဘောတူညီရန် (သို့) သဘောတူညီချက်ရရှိရန်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း အဖွဲ့အစည်းများ၏ အပြုအမူကိုသာ အလေးထားအာရုံစိုက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် အဖွဲ့အစည်းများထံမှ မျှော်မှန်းထားပါသည်။

- သင့်လျော်သည့် အချိန်များတွင် ပြုလုပ်သော အစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ရန်၊

- စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန်၊
- ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ်များက တင်ပြသည့် အဆိုပြုချက်များအပေါ် စစ်မှန်သည့် စဉ်းစားသုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်ရန်၊
- ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် သဘောတူညီမှုအတွက် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ်များကတင်ပြသည့် အဆိုပြုချက်များအပေါ် အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ တုံ့ပြန်မှုပြုရန်၊
- စုပေါင်းသဘောတူညီမှုကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုနိုင်ရန်အတွက် လျော်ကန်သည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကိုလုပ်ဆောင်ရန်၊

တန်ဇန်းနီးယားနိုင်ငံမှာကဲ့သို့ပင် အဖွဲ့အစည်းများသည် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို စိတ်ရင်းစေတနာမှန် ဖြင့်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ယေဘုယျဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ အတိုင်းလုပ်ဆောင်ရသည့်အနေအထားတွင် ရှိနိုင်ပါသည်။ နယူးဇီလန်နိုင်ငံတွင် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ရှိရမည့်တာဝန်ဝတ္တရားသည်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးကိုကျောထောက်နောက်ခံပြုထားပေးပါသည်။ ကနေဒါနိုင်ငံ၌ ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဖက်ဒရယ် အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်နှင့် အချို့သော အလုပ်သမား ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ပြုလုပ်ရန်နှင့် သဘောတူညီချက်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုရန်အတွက် လျော်ကန်သည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် ယေဘုယျတာဝန်ဝတ္တရား ပါဝင်ပါသည်။

အချို့သောနိုင်ငံများတွင် အဖွဲ့အစည်းများသည်ကျင့်သုံးနိုင်သည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အထောက်အပံ့မျှသာဖြစ်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းမှုများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရသည့် အနေအထားတွင်ရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဩစတြေးလျနိုင်ငံ၏ မျှတသောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ အရ၊ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်သည့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသော ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ – စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း

များနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအတွက် ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ သင့်လျော်သည့်အချိန်များတွင် ပြုလုပ်သော အစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ရန်၊ သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များအားလုံး ဝေမျှရန် (စီးပွားအထိမခံနိုင်သော (သို့) လျှို့ဝှက်ထားရမည်ဖြစ်သော သတင်းအချက်အလက်များဖြစ်လင့်ကစား)၊ အပြန်အလှန်တင်ပြသည့် အဆိုပြုချက်များကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ တုံ့ပြန်မှုပြုရန်၊ တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် အသိအမှတ်ပြုလျက် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရန်နှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် (သို့) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ယုတ်လျော့စေမည့် ပြောင်းလဲလွယ်သော (သို့) မမျှတသည့် အပြုမူများကို ရှောင်ကြဉ်ရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။ နယူးဇီလန်နိုင်ငံတွင် အထောက်အပံ့မျှသာ ဖြစ်သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရာ၌ စိတ်ရင်းစေတနာမှန် ထားရှိရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ အစည်းအဝေးကျင်းပပြုလုပ်လျက် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အဆိုပြုချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှုပြုခြင်းနှင့် ရပ်တည်မှုများနှင့် ရှုထောင့်အမြင်များကို ခိုင်ခိုင်လုံလုံတင်ပြခြင်းတို့အပါအဝင်၊ အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ

ကို တိုက်တွန်းအားပေးရန် ရည်ရွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို သတ်မှတ်ဖော် ထုတ်ထားပါသည်။

အချို့သော နိုင်ငံများတွင် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော အပြုအမူပုံစံများကို မျှတမှုမရှိသော အလုပ်သမားရေးရာအလေ့အကျင့်အဖြစ် မှတ်ယူပါသည်။ ဤအပြုအမူပုံစံများကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်လည်းကောင်း (သို့) ချမှတ်ခဲ့သော စီရင်ချက်များကို အခြေခံသည့် ဥပဒေအားဖြင့် တရားရုံးများကသော်လည်းကောင်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ကနေဒါနိုင်ငံတွင် မျှတမှုမရှိသည့် အလုပ်သမားရေးရာ အလေ့အကျင့်များအဖြစ် တားမြစ်ထားသည့် အပြုအမူ အမျိုးအစားများတွင် လက်ရှိ ရှိနေသည့်အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များကို တစ်ဖက်သတ် ပြောင်းလဲခြင်း၊ (သို့) ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်နေစဉ် အချိန်ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းဌာန၏ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံကို အများအပြားပြောင်းလဲခြင်း၊ အပြင်ပန်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု (သဘောတူညီချက်ရရှိရန် မည်သည့်ရည်ရွယ်မှုမျှ မရှိဘဲလျက်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ဟန်ပြလုပ်ဆောင်ခြင်း)နှင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိသည့် အနေအထားတွင် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ယူနစ်တစ်ခုရှိ အလုပ်သမားများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံဆောင်ရွက်သည့် အချို့သော လုပ်ဆောင်မှုပုံစံများ ပါဝင်ပါသည်။ လီဆိုသို၏ ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းက အပြုအမူဆိုင်ရာ သာဓကများကို ချမှတ်ထားပါသည်။ ယင်းချမှတ်ထားသည့် သာဓကများမှနေ၍ စိတ်ရင်းစေတနာ မမှန်ခြင်းကို ကောက်ချက်ချနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် မလျော်ကန်သည့် တောင်းဆိုမှုများကို အလွန်အကျွံတောင်း ဆိုခြင်း၊ စော်ကားခြင်း၊ ယုတ်ညံ့သော (သို့) ရိုင်းစိုင်းသော အပြုအမူများ လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အလေ့အကျင့်များအတွက် ကုစားမှုများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစနစ်အပေါ်မူတည်ပြီး ကွဲပြားခြားနားမှုရှိပါ သည်။

တိကျသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် စိတ်ထဲတွင်မှတ်သားထားရမည်မှာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မူဘောင်သည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအား အပြုသဘောဆောင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးသော်လည်း၊ သဟဇာတဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး သေချာစွာ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးအတွက် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဆုံးစွန်သော ကတိကဝတ်ပြုခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရအာဏာပိုင်များ အနေဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို မည်သို့ တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်မည်နည်း။

စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများသည် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ဖြစ်စေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤအချင်းအရာက အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ ရှုထောင့်အမြင်များကို အသိပညာဗဟုသုတရှိသည့် ပုံစံအနေအထားဖြင့် တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်မည့် အခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးပါသည်။ ယင်းသည် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုစားပွဲတွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် စိတ်နေသဘောထားများကို ခိုင်မာစေပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လျော်ကန်သည့် ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအား ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့်

ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် တရားဝင်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်းသည် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နေခြင်းဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ခိုင်မာစွာ အချက်ပြလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

လေးထောင့်ကွက်၅.၁ – အဓိပ္ပာယ်ရှိသောစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်မှုအခွင့်အလမ်း

"၇။ (၁) လိုအပ်ပါက နိုင်ငံ၏ အခြေအနေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပါ။ ထိုသို့အားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် အဓိပ္ပာယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ဤရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှါ -

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်အရ၊ ပြည်သူ့ပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် အလုပ်ရှင်များသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးယူနစ်နှင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၏ စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ အဆင်သင့်ရရှိနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ သတင်းအချက်အလက်များသည် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်များထဲမှ အချို့ကို ထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟခြင်းသည်လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်သည့် အနေအထားမျိုးတွင် ယင်းသတင်း အချက်အလက်များအား ဆက်သွယ်ပေးပို့ခြင်းကို ကတိက ဝတ်ပြုမှုအပေါ်တွင် အခြေအနေအရ လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး လိုအပ်သည့် အတိုင်းအတာအထိ လျှို့ဝှက်ထားရမည့်အရာအဖြစ် မှတ်ယူရမည် ဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် အဖွဲ့အစည်းများအကြား အဆင်သင့် ရရှိနိုင် ရန်လုပ်ဆောင်ရမည့် သတင်း အချက်အလက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး သဘော တူညီမှု ရရှိနိုင်ပါသည်။

(ခ) အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် နိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်ရာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲ၏ စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးဆိုင်ရာအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အဆင်သင့်ရရှိနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ ထိုသတင်းအချက်အလက်များသည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟမှုအတိုင်းအတာသည် နိုင်ငံ၏ အကျိုးစီးပွားကို ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် အနေအထားမျိုးတွင် မဖြစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။"

Source: Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), para. 7.

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရာတွင် အဓိကကျသည့် ကိစ္စရပ်များထဲမှတစ်ခုမှာ အခကြေးငွေများနှင့် ပတ်သက်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ပို၍တိတိကျကျဆိုရသော် လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းဌာန အဆင့်တွင်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းသည် လုပ်ငန်းဌာနများ၏အောင်မြင်မှုတွင်အလုပ်သမားများပါဝင်ရန်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မှုများကြောင့် ရရှိသည့် အကျိုးအမြတ်များ၏ မျှတသည့် ဝေစုကို အလုပ်သမားများ ရရှိစေရေးအတွက် ပို့ဆောင်ပေးသည့်အရာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ကျယ်ပြန့်သော အမြင်ဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လေ့လာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သောအဆင့်တွင် ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ထားသည့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အခကြေးငွေများနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မှုအကြား ချိတ်ဆက် မှုကို အားကောင်းစေနိုင်ပြီး၊ ကျယ်ပြန့်သော အမြင်ဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာလေ့လာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မျှော်မှန်းချက်များ (ဥပမာ ငွေကြေးဖောင်းပွမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း စသည်တို့) နှင့်လည်း ချိန်ညှိပေးနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသော အဖွဲ့အစည်းများက ယင်းတို့၏ အဆိုပြုချက်များ ဖြစ်ထွန်းအောင်မြင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိသောအခါတွင်သာ ဤအကျိုးခံစားခွင့်များကို သိရှိနားလည်နိုင်ပါသည်။

အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် အောက်ဖော်ပြပါတို့အားဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်ပါသည်။

- ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ယုံကြည်အားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ အဆင်သင့်ရရှိနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေရန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်သော အဖွဲ့အစည်းများအား တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း၊

ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ယုံကြည်အားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ အဆင်သင့်ရရှိနိုင်ရန်လုပ်ဆောင်ခြင်း

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –
ယုံကြည်အားထားနိုင်သောသတင်းအချက်အလက်များကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း

ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ယုံကြည်အားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များအား ယေဘုယျအားဖြင့်အဆင်သင့်ရရှိနိုင်ရန်လုပ်ဆောင်ရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးကြီးပါသည်။ ဤအချင်းအရာသည် အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ယင်းတို့၏ အဆိုပြုချက်များ အပေါ်စိတ်ပါလာစေရန်ဆွဲဆောင်မှုပြုခြင်းနှင့် ယင်းအဆိုပြု ချက်များကို ရေခံမြေခံအခြေအနေတွင်ထားရှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ ဥပမာ၊ အကြီးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသော အဖွဲ့အစည်းများအား ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးကို ယင်းတို့၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးအပေါ်တွင် ယင်းတို့၏ သဘောတူညီချက်များ၏ သက်ရောက်မှု (ဥပမာ၊ ငွေကြေးဖောင်းပွခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် စသည်တို့) ကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်အတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါ သည်။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာကောင်စီ

များ၊ သုတေသန အသင်းအဖွဲ့များနှင့် (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များကဲ့သို့သော ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများက ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်၊ လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်များတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်ခြင်းအတွက် နောက်ခံအခြေအနေကို ချမှတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အသုံးဝင်နိုင်ပြီး၊ အသိပညာဗဟုသုတရှိသည့် အဓိပ္ပါယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သော သတင်းအချက်အလက် အမျိုးအစားများကို ဇယား ၅.၁ က သရုပ်ဖော်ထားပါသည်။

ဇယား ၅.၁ – တောင်အာဖရိကရှိ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ

သဘောတရား	အညွှန်းကိန်းများ	ရည်ရွယ်ချက်
စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယေဘုယျ အညွှန်းကိန်းများ	✓ ပြည်တွင်း အသားတင် ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး တိုးတက်မှု ✓ ဖွံ့ ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာပေါင်းစည်းမှု ✓ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ✓ ကုန်သွယ်မှု – ပို့ကုန်များနှင့် သွင်းကုန်များ ✓ ငွေကြေးဖောင်းပွမှု ✓ ပြည်တွင်း အသားတင် ထုတ်ကုန်တန်ဖိုးတွင် အခကြေးငွေများ ဝေမျှမှု (စုစုပေါင်း/လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်) ✓ ဝယ်ယူသုံးစွဲမှု ✓ ဝင်ငွေဖြန့်ဝေမှု ✓ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု သတ်မှတ်အဆင့်နှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း	**ယေဘုယျစီးပွားရေးဝန်းကျင်ကို သိမြင်နားလည်မှု –** ✓ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (အားလုံးစုစုပေါင်းနှင့် တစ်ဦးချင်းအလိုက်) ✓ နိုင်ငံတကာယှဉ်ပြိုင်မှု ✓ စီးပွားရေးဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ ✓ ဘဝရှင်သန်မှုကုန်ကျစရိတ် ✓ အခကြေးငွေများနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်မှုအကြား ဆက်နွယ်မှု ✓ မျှတမှု မရှိခြင်း ✓ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မီှခိုနေထိုင်ရမှုအချိုး
လုပ်သားဈေးကွက်အသွင်လက္ခဏာများ (ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းအားဖြင့်)	✓ အလုပ်အကိုင် ✓ အလုပ်အကိုင်အဆင့်အတန်း ✓ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှု ✓ ရရှိအောင်မြင်ထားသည် ပညာရေး အဆင့်အတန်းအလိုက် ဆန်းစစ်မှု အနှစ်ချုပ် ✓ အခကြေးငွေများနှင့် အလုပ်သမားလျော်ကြေးနှင့်ဆိုင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုလမ်း ကြောင်းများ ✓ အခကြေးငွေ ဖြန့်ဝေမှု ✓ အလုပ်သမားကုန်ထုတ်စွမ်း အား ✓ အလုပ်ချိန်	✓ လုပ်သားဈေးကွက် ဆောင်ရွက်မှုကို အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်း ✓ အလုပ်အကိုင် တိုးမြင့်လာမှု (သို့) လျော့နည်း သွားမှု ✓ ရရှိအောင်မြင်ထားသည့် ပညာရေးနှင့်အလုပ်အကိုင်မျှော်လင့်ချက် ✓ အလုပ်သမား ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ✓ ပျမ်းမျှအခကြေးငွေများ တိုးမြင့်လာမှု ✓ အခကြေးငွေ မညီမျှမှု ✓ ကျား / မ ဖြစ်ခြင်းအပေါ် အခြေခံပြီး အခကြေးငွေ ကွာဟမှု

		✓ အလုပ်အကိုင် အရည်သွေး
စက်မှုလုပ်ငန်း၏အသွင်လက္ခဏာများ	✓ အလုပ်အကိုင်နှင့်စက်မှုလုပ်ငန်းကထုတ်လုပ်ပေးသည့် ပမာဏ ✓ ကုမ္ပဏီ အရေအတွက်နှင့် အရွယ်အစား ✓ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ✓ ယူနစ်အလိုက် အလုပ်သမားအတွက် ကုန်ကျစရိတ်၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ဒေသတစ်ခု (သို့) နိုင်ငံအစုအဖွဲ့တစ်ခုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်သည့် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ	**စက်မှုလုပ်ငန်း၏ ဆောင်ရွက်မှုကို သိမြင်နားလည်ခြင်း** ✓ စက်မှုလုပ်ငန်းကို ပုံဖော်ပေးသည့် ပြောင်းလဲစေနိုင်သော အင်အားနှင့် ပတ်သက်သည့် ရှုထောင့်အမြင် ✓ စုစုပေါင်း ထုတ်လုပ်ပေးသည့် ပမာဏနှင့် တိုးတက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး စက်မှုလုပ်ငန်း၏ ဝေမျှမှု ✓ စက်မှုလုပ်ငန်းက အခြားသော နိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းစာလျှင်ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုအနေအထား

အချို့သော အညွှန်းကိန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ သဘောတူညီမှု မရှိနိုင်သည့် အနေအထားတွင် ရှိနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့်စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ အညွှန်းကိန်းများအား ယုံကြည်အားထားနိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများ ထွက်ပေါ်စေလျက် အိမ်အလုပ်သမားများကို တဆင့်ခံ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း (သို့) စနစ်တကျ မဟုတ်သည့်တစ်နိုင်တစ်ပိုင် အလုပ်ကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ အားဖြင့် စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခု (သို့) လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ထုတ်လုပ်မှုပမာဏ၏ အရေးပါသည့် ဝေမျှမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုတို့အပေါ် ယုံကြည်အားထားနိုင်မှုသည် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အသိပညာဗဟုသုတရှိပြီး အဓိပ္ပါယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် အသုံးပြုမည့် ဒီဂရီအဆင့်ကို သတ်မှတ်ရာတွင် အရေးကြီးသည့် အကြောင်းခြင်းရာ ဖြစ်ပါသည်။

ပထမဆုံးအဆင့်မှာ ကောက်ယူထားသည့် အချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေးသေချာကောင်းမွန်စေရေးပင်ဖြစ်ပါသည်။ နောက်တစ်ဆင့်မှာမူ သီးခြားအညွှန်းကိန်းများကို တိုင်းတာပြီး အစီရင်ခံတင်ပြမည့် အသင်းအဖွဲ့နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သုံးပွင့်ဆိုင် သဘောတူညီမှုကို တည်ဆောက်ရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များကို မည်သူက ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမည်နည်း။ အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို မည်ကဲ့သို့တိုင်းတာ မည်နည်းဟူသော မေးခွန်းပေါင်းများစွာ ထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၅.၂ သည် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာစင်တာ၏ သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းစင်တာသည် အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအညွှန်းကိန်းကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပါသည်။ လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများသည်အသင်းအဖွဲ့နှင့်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့်သတင်းအချက်အလက်များအပေါ်ယုံကြည်မှုမြင့်မားပါသည်။ အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား အညွှန်းကိန်းသည် အသိပညာဗဟုသုတရှိပြီး၊ အဓိပ္ပါယ်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ခိုင်မာသည့် အခြေခံအကြောင်းခြင်းရာများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၅.၂ – ဂျပန်နိုင်ငံ၏ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာစင်တာ

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာစင်တာ(JPC) ကို အစိုးရက ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းစင်တာသည် အကျိုးအမြတ်ရယူသည့် အဖွဲ့အစည်းမဟုတ်ဘဲ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်များကို စည်းရုံးထားသည့် အလုပ်သမားများ၊ ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းဌာနများ၊ ပညာရေးဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ နှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

JPC ကို မူသဘောတရားသုံးရပ်ဖြင့် လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည်။

၁။ **အလုပ်အကိုင်ပျံ့နှံ့မှု** – ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မြင့်မားလာခြင်းသည် ရေရှည်တွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုကို ကျယ်ပြန့်လာစေသင့်ပါသည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရပ်တည်မှုအနေအထားမှကြည့်ပါက၊ အလုပ်အကိုင်ခွဲဝေပေးခြင်း (သို့) အခြားသော ဆောင်ရွက်မှုများအားဖြင့် ပြည်သူပိုင်နှင့်ပုဂ္ဂလိကပိုင် မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ပေါ်မှုကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရန်အတွက် ခိုင်မာသည့်မူဝါဒများကို ပုံဖော်ချမှတ်ရာတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါ သည်။

၂။ **အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု** – အလုပ်သမားများနှင့်စက်ရုံအလုပ်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများအနေဖြင့်အဖွဲ့အစည်း၏တိကျသေချာသည့် အခြေအနေများအား စဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက် တိကျသည့်နည်းစနစ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းများကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရ မည်။

၃။ **ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကြောင့်ရရှိသည့်အကျိုးအမြတ်များကို မျှတစွာဖြန့်ဝေခြင်း** – နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေနှင့်အညီ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကြောင့် ရရှိလာသည့် အကျိုးအမြတ်များကို အလုပ်သမား၊ စက်ရုံအလုပ်ရုံ စီမံအုပ်ချုပ်သူများနှင့် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအကြား မျှတစွာ ဖြန့်ဝေပေးသင့်ပါသည်။

JPC ၏ ဆောင်ရွက်မှုများထဲမှ အဓိကကျသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသည် အဓိကစက်မှုလုပ်ငန်းအတွက် အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများ (အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအညွှန်းကိန်း) ကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဖြင့် စပ်လျဉ်းပြီး ယင်းကထုတ်ပြန်သည့် ကိန်းဂဏန်းများအား လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိကျမှန်ကန်သော ထင်ဟပ်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းအနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များက ယုံကြည်ကိုးစားကြပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အချက်အလက်များကို အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်သူများအကြား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရာ၌ အခြေခံ အကြောင်းခြင်းရာများအနေဖြင့် အသုံးပြုကြပါသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်သူများက ယင်းကို ရည်ညွှန်းကိုးကားသည့် အချက်အနေဖြင့်လည်း အသုံးပြုကြပါသည်။

JPC သည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များကို သင်တန်းများ ပေးပါသည်။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မြင့်မားရေးနှင့် အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးတို့အတွက် စံပြလုပ်ငန်းဌာနများကို စုစည်းကာ အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်သူများ ပူးတွဲလေ့လာရေးခရီးစဉ်များကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

Source: Kato, T. Forthcoming. Productivity, Wages and Unions in Japan (Geneva. ILO): Japan Productivity Center website: http://www.jpc-net.jp/eng/index.html

တတိယအဆင့်သည် သုံးပွင့်ဆိုင် (သို့) အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပုံစံအနေအထား (လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး ရေခံမြေခံ အခြေအနေအပေါ်မူတည်လျက်) ဖြင့် လက်ရှိစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ဤဆောင်ရွက်မှုလမ်းကြောင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊ ယင်းလမ်းကြောင်းများ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း၊ ဆွေးနွေးမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၅.၃ သည် ဥရုဂွေးနိုင်ငံတွင် အခကြေး ငွေဆိုင်ရာကောင်စီများ၏ အနေအထားတွင် ထိုကဲ့သို့သော အဆင်ပြေချောမွေ့စေမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သာဓက တစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၅.၂ – ဂျပန်နိုင်ငံ၏ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာစင်တာ

ဥရုဂွေးနိုင်ငံတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုသည် အဆင့်သုံးဆင့်တွင်ရှိပါသည်။

- ✓ **သုံးပွင့်ဆိုင် အဆင့်မြင့်ကောင်စီ** – ထိုကောင်စီကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ် ၆ ဦး၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းကိုယ်စား လှယ် ၆ ဦးနှင့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ၉ ဦးတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ယင်းသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယေဘုယျလမ်းကြောင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လည်းကောင်း၊ အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ယေဘုယျလမ်းကြောင်းများတွင် အခကြေးငွေနှင့် ပတ်သက်သည့် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် အခကြေးငွေဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လည်းကောင်း၊ အမျိုးသားအဆင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ချိန်ညှိခြင်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်းကောင်း (နောက်ပိုင်းတွင် အစိုးရကဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်သည်) ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပါသည်။
- ✓ **အခကြေးငွေဆိုင်ရာကောင်စီများ** – ဤကောင်စီများကို သုံးပွင့်ဆိုင်ဖွဲ့စည်းမှု (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ် ၇ ဦး၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ် ၇ ဦးနှင့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ၇ ဦး) နှင့်အတူ၊ လုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းခွဲ ၂၄ ခုရှိ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားဖြင့် စုစည်းထားပါသည် (အမိန့်ဒီကရီ ၁၀၅ ။ ၂၀၀၅ ဖြင့် ပြန်လည် အသက်သွင်းခဲ့ပါသည်)။ ဤကောင်စီများသည် လုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုစီ၏ အောက်တွင်ရှိ သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲများကို ဖန်တီးနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲပေါင်း ၂၀၀ ကျော်ရှိပါသည်။ ဤကောင်စီများသည် အခကြေးငွေများ တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် အခြားသော အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များ (အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပုံစံဖြင့် နောက်ပိုင်းအကြောင်းအရာနှစ်ခု) နှင့်အတူ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအလိုက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်ပါသည်။ အရေးပေါ် အခြေအနေတွင် အသုံးပြုမည့် အပိုဒ်ခွဲငယ်ကို ထည့်သွင်းခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းဌာနများအတွက် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့်အခက်အခဲများကို ရှောင်ရှားခြင်းနှင့်အတူ၊ အခကြေးငွေ ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လုပ်ငန်းကဏ္ဍ (သို့) လုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲ) ရှိ လုပ်ငန်းဌာနများအားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်စေရန် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက တိုးချဲ့ပါသည်။
- ✓ **လုပ်ငန်းဌာနအဆင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု** – လုပ်ငန်းဌာနအဆင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အလုပ်ရှင်တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ဤစုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုများသည် ထိပ်ပိုင်းအဆင့်များက သတ်မှတ်ထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု တစ်ခုချင်းစီ မလုပ်ဆောင်မီ စီးပွားရေးဝန်ကြီးဌာနသည် စီးပွားရေးနှင့်လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို သုံးပွင့်ဆိုင်အဆင့်မြင့်ကောင်စီထံ တင်ပြပါသည်။ ယင်းတွင် နိုင်ငံတကာ၏ အခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများရှိ ရွေးချယ်ထားသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများနှင့်

ဥရုဂွေးနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယေဘုယျဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ (ဥပမာ ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး၊ အလုပ်အကိုင် စသည်တို့) ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းသည် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း အဆိုပြုပါသည်။

အခကြေးငွေဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်ရှိ အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကောင်စီများတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူဘောင်ကို ချမှတ်ပေးပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်ချက်များသည် မိမိတို့ သဘောဆန္ဒအလျောက်သာဖြစ်ပြီး လမ်းညွှန်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိဘဲလျက် သဘောတူညီမှုများရရှိခြင်းမှ အခကြေးငွေဆိုင်ရာကောင်စီများကို မည်သည့် တားဆီးခြင်းမျှ မပြုလုပ်ပေ။ အသုံးပြုသည့်လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ဆောင်ရွက်မှုများသည် အထူးသဖြင့် အခကြေးငွေချိန်ညှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အခြေအတင် ပြောဆိုလျက်ရှိသည့် အချင်းအရာများ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်ချက်များသည် စီးပွားရေးအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှုနှင့် တည်မြဲမြင့်ကျက်လာသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့်အတူ အဆင့်ဆင့်ဆက်လက်ပြောင်း လဲလျက်ရှိပါသည်။

Source: Mazzuchi, G. 2009. "Labour Relation in Uruguay", In DIALOGUE Working Paper No. 6 (Geneva, ILO): Mazzuchi, G; Rodriguez, J. M; Gonzalez, E. 2015. " Negociacion colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", in INWORK Working Paper No. 60 (Geneva, ILO).

သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေရန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သော အဖွဲ့အစည်းများအား တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း

အစိုးရအာဏာပိုင်များ အနေဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သော အဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေရန်တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်ပါသည်။ တစ်စုံတစ်ရာသော ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် အခြားသောသတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်း (လျှို့ဝှက်ထားရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေါက်ကြားမှုကို ကာကွယ်နိုင်စေရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် အခြေအနေများ အရသာလုပ်ဆောင်ခြင်း) သည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အခြေအနေကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အဓိပ္ပါယ်ရှိသည့် အဆိုပြုချက်များနှင့် တန်ပြန်အဆိုပြုချက်များကို ဖလှယ်ရန်နှင့် အသိပညာ ဗဟုသုတရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရန် အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။

အခကြေးငွေဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း၊လုပ်သက်ဝါရင့်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံလုပ်ငန်းဌာနအဆင့် အချက်အလက်များသည်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ တောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကုန်ကျမှုများကိုအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာက ၎င်းတို့ကို လုပ်ငန်းဌာနအပေါ် ၎င်းတို့ တောင်းဆိုမှု၏ရိုက်ခတ်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး စဉ်းစားသုံးသပ်သည့် အနေအထားသို့ ရောက်ရှိစေပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်များသည် လုပ်ငန်းဌာန (သို့) စက်ရုံအလုပ်ရုံများအနေဖြင့်

ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သောအခါတွင် အလုပ်သမားများအတွက် မျှတသည့်အကျိုးအမြတ်များရရှိရေးအတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များအား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်းရှိစေပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်း အိမ်ရာ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ အခြေခံလိုအပ်သည့် အသုံးအဆောင်ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အစားအစာကုန်စျေးနှုန်းများအတွက်အပါအဝင်၊ ဘဝရှင်သန်နေထိုင်မှု ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားလာခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဝေမျှရန်အလားတူ အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းသည် ၎င်းတို့၏အဆိုပြုချက်များကိုဖြစ် ပေါ်နေသည့်အခြေအနေထဲသို့ရောက်ရှိစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ဇယား ၅.၂ တွင် လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်အမျိုးအစားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သာဓကများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၅.၂ – လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

သဘောတရား	အညွှန်းကိန်းများ	ရည်ရွယ်ချက်
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ	✓ ပိုင်ရှင် ✓ အဖွဲ့အစည်း	**လုပ်ငန်းဌာန၏အခြေခံ အသွင် လက္ခဏာများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း** ပိုင်ဆိုင်မှု ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ (ရှယ်ယာ ✓ ပိုင်ဆိုင်သူများ၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆိုင်မှု စသည်တို့) ✓ လုပ်ငန်းဌာန၏ဆုံးဖြတ်ချက်ချ ✓ မှတ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်အဆင့် ✓ များကို သိမြင်နားလည်ခြင်း (ဗဟို ✓ ချုပ်ကိုင်မှုပုံစံ (သို့) ချုပ်ကိုင်မှုကို ခွဲဝေခြင်း
လုပ်ငန်းဌာနနှင့် (သို့) လုပ်ငန်းနေရာ၏ အသွင်လက္ခဏာများ	✓ ထုတ်လုပ်ပေးသည့် ပမာဏ ✓ လုပ်သားအင်အား ✓ လုပ်သားအရေအတွက် ✓ လုပ်သား အဆင့်အတန်း (ယာယီ (သို့) ပုံမှန်စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်း ✓ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် စုစုပေါင်း အလုပ်ချိန်	**ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ** ✓ အလုပ်အာမခံချက် ရှိမှုကို အကဲဖြတ် ဆန်းစစ် ခြင်း ✓ အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မြင့်မားမှုကို အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်း
ငွေကြေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များ	✓ ကုန်ပစ္စည်းရောင်းချမှုအနေအမြန် ✓ ငွေစာရင်းရှင်းတမ်း	**ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အဓိပ္ပာယ် ရှိစွာ ပြုလုပ်ရန်အတွက် အကျုံးဝင်သော/ ဆက်စပ်မှုရှိသော အချက်အလက်များကို သိမြင်နားလည်ခြင်း** ✓ လုပ်ငန်းဌာန၏ ငွေရေး ကြေးရေး အခြေအနေကို သိမြင်နားလည်ခြင်း

		✓ လုပ်ငန်းဌာန၏ ယှဉ်ပြိုင်မှု အနေအထားကို သိမြင်နားလည်ခြင်း ✓ အခကြေး ငွေတိုးမြှင့်ပေးနိုင်စွမ်း ရှိခြင်း မရှိခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ခိုင်လုံသည့် ပြောဆိုချက်များ
အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် စည်းကမ်းချက်များ (ကျား / မ အလိုက်)	✓ အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားများ ✓ အခကြေးငွေများ ✓ အလုပ်ချိန် (နှင့် လုပ်ခဲ့သည့် အချိန်ပို) ✓ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်မှုများ ✓ အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များ	**အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အသိပညာ ဗဟုသုတ တိုးတက်မြင့်မားလာခြင်း** ✓ လုပ်ငန်းတွင်း အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ (wage structure) ✓ အခကြေးငွေ စုစုပေါင်းကုန်ကျမှု အလုပ်ချိန်နှင့် ပတ်သက်ပြီး စီမံဆောင်ရွက်မှုများ ✓ ကျား / မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အခကြေးငွေ ကွာဟမှုများ

အသိပညာ ဗဟုသုတများ ဝေမျှခြင်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များ အပြန်အလှန် ပုံမှန်ဝေမျှခြင်းသည် ကောင်းမွန်သည့် အယူအဆ သဘောတရားတစ်ခုကဲ့သို့ ခိုင်မာမှုရှိနိုင်သော်လည်း၊ ယင်းသည် အငြင်းပွားဖွယ်ရာကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးအရ လျှို့ဝှက်ထားရမည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဝေမျှခြင်းသည် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အနေအထားမြင့်မားပြီး ၎င်းတို့၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ခြိမ်းခြောက်သည်ဟု အလုပ်ရှင်များက ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကမူ ဤအခြင်းအရာကို အဟန့်အတားအဖြစ်မြင်တွေ့ပြီး၊ ထိုသို့သော သတင်းအချက်အလက်များသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။

ဤအခြေအနေကိုကျော်လွှားရန်နှင့် အသိပညာ ဗဟုသုတရှိပြီး အဓိပ္ပါယ်ရှိသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုက်တွန်းအားပေးရန်အတွက်အချို့သောနိုင်ငံများသည်သတင်းအချက်အလက် ဝေမျှခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်း (သို့) အထောက်အပံ့ပြုသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် စီစဉ်ထားရှိပါသည်။ ဥပမာ တန်ဇန်းနီးယား နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး အက်ဥပဒေတွင် သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါဝင်ပြီး၊ ယင်းသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် ယင်းသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် တွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသော ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ -
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် ဆက်စပ်မှုရှိသောသတင်း အချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်း

သဘောတူညီချက်များရရှိရေးအတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့်ဆက်စပ်သည့် သတင်းအချက်

အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံနှင့် အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံတို့၏ စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၏ အသွင်လက္ခဏာတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းများသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှသည့်အနေအထား (သို့) ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ရသည့် အနေအထားတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များကို အောက်ဖော်ပြပါထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များအားဖြင့် လမ်းညွှန်မှုပြုနိုင်ပါသည်။

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –
သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှခြင်း
ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များ

- **သတင်းအချက်အလက်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းအတွက် အခြားသော စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများဖြင့် ပြည့်စုံစေခြင်း** – အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကောင်စီများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကော်မတီများကဲ့သို့သော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းတို့အတွက် အခြားသောစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ပြည့်စုံစေလျက်၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး အသိပညာဗဟုသုတရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်ပါသည်။
- **လျှို့ဝှက်ထားရှိမှု** – စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသည့် သတင်းအချက်အလက်များအား သေချာစွာလျှို့ဝှက်ထားရှိရန်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ သတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းမပြုရန်အတွက် ကတိကဝတ်ပြုသည့်အနေဖြင့် လက်မှတ်ထိုးရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များကို မေတ္တာရပ်ခံနိုင်ပါသည်။
- **ကျွမ်းကျင်မှု** – ငွေကြေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို သဘောပေါက်နားလည်ရန်လည်းကောင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များကို ယုံကြည်အားထားနိုင်မှုနှင့် ယင်းတို့ကို လျှို့ဝှက်ထားရှိမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီးအာမခံချက်ထားရှိနိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း၌ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အပြန်အလှန်သဘောတူညီထားသည့် သီးခြားလွတ်လပ်သော တတိယကြားခံအဖွဲ့အစည်းကို ငွေစာရင်းရှင်းတမ်းများအားစစ်ဆေးရန်နှင့် လုပ်ငန်းဌာန၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာအခြေအနေကို မှန်ကန်ကြောင်း အတည်ပြုပေးနိုင်ရန် ခေါ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်သော အငြင်းပွားမှုကို ရှောင်ရှားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အချို့သော အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် ယင်းတို့၏ သဘောဆန္ဒအလျောက် ဤအရာကို အငြင်းပွားမှုတားဆီးရေးဝန်ဆောင်မှုများ၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ထည့်သွင်းထားပါသည်။
- **အငြင်းပွားမှုများ** – အဖွဲ့အစည်းများက ဆက်စပ်မှုရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဝေမျှရန်ငြင်းဆိုခြင်း၊ လျှို့ဝှက်ထားရှိရမည့်အရာကို ချိုးဖောက်ခြင်း (သို့) စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်နေစဉ် အချိန်ကာလအတွင်း သတင်းအချက်အလက်များကို မှားယွင်းစွာ အဓိပ္ပါယ်ပြန်ဆိုခြင်းများအပါအဝင်၊ သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းမှုများလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

NOTES

NOTES

အခန်း (၆)

အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်း

ဤအခန်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း (သို့) စုပေါင်း သဘောတူညီမှုများအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း၊ ကျင့်သုံးခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုများအား ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်းတို့အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဖော်ပြထားပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ ၈၆

အငြင်းပွားမှုကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်း ၈၈

အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း ၉၀

- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း နှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်း ၉၀
- ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း ၉၃
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အောင်မြင်မှုမရှိသောအခါ ၉၇

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏အခန်းကဏ္ဍ

အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့် စားပွဲဝိုင်းသို့ မတူညီသောရပ်တည်မှုများ၊ မတူညီသော အကျိုးစီးပွားများနှင့် မလွဲမသွေ ရောက်ရှိလာကြပါသည်။ ဤမတူညီများကို ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများအားဖြင့် မကြာခဏ ဖြေရှင်းကြပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ချက်များကို ပြန်လည်သင့်မြတ်မှုရရှိစေရန် ခက်ခဲသည့်အချိန်အခါများလည်း ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုပြီးသည့်တိုင် ယင်းသဘောတူညီချက်အား ကျင့်သုံးခြင်း၊ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများသည် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အလေးထားစိုးရိမ်ဖွယ်ရာဖြစ်သကဲ့သို့ အစိုးရမူဝါဒနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အလေးထားစိုးရိမ်စရာ တစ်ခုလည်းဖြစ်ပါသည်။ အငြင်းပွားမှုများတွင် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ စီးပွားရေးနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အပျက်သဘောဆောင်သည့် အကျိုးဆက်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများချမှတ်ခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းရန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးစားပွဲသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိရေးအတွက် အဖွဲ့အစည်းများကို ကူညီပံ့ပိုးပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းထားသည့် သဘောတူညီချက်သည် စိတ်ကျေနပ်ဖွယ်ရာ မရှိသော်လည်း သတ်မှတ်ထားသည့်ဖြေရှင်းမှုတစ်ခုထက် ပိုမိုကောင်းမွန်ပါသည်။ သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုပြီးသောအခါတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ထိုသဘောတူညီချက်များအားကျင့် သုံးခြင်း (သို့) အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းတို့မှဖြစ်ပေါ်လာသည့်အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင်လည်း ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကို ထိရောက်စွာဖြေရှင်းခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် နီးကပ်စွာချိတ် ဆက်လျက်ရှိပါသည်။

အဓိကအရင်းအမြစ် –
အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာစနစ်များ – ဆောင်ရွက်မှုများတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်လမ်းညွှန်ချက်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်း အများအပြားသည် အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီးရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန်အတွက် အစိုးရ ယန္တရားများတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အစိုးရများကို တိုက်တွန်းအားပေးထားပါသည်။ အခြေခံစာချုပ် စာတမ်းဖြစ်သည့် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၉၂) သည် လွတ်လပ်၍ မြန်ဆန်ထိရောက်ပြီး မိမိ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ (အမှတ် – ၉၂)

သဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်တည်ဆောက်ရန် အလေးထား အာရုံစိုက်ပါသည်။ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုခု၏ အဆိုပြုချက်တွင်လည်းကောင်း (သို့) အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြီး အကဲဖြစ်သူ အစိုးရအာဏာပိုင်၏ အဆိုပြုချက်တွင်လည်းကောင်း ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ ဥပဒေ (သို့) အခြားစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည့် တရားစွဲဆိုရန် အချိန်ကန့်သတ်ချက်များကို ကြိုတင်ချမှတ်ထားသင့်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ပြဋ္ဌာန်းချက်နှစ်ရပ်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (စစ်ဘက်မှတစ်ပါးအစိုးရဌာနဆိုင်ရာများ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၈ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၅၁) နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၅၄) တို့သည် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် – ၉၂ ကို ပြည့်စုံစေပါ သည်။ ယင်းတို့က အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအနေဖြင့် "စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ကြဉ်းပေးသည့် စိတ်ကူးအကြံအစီဖြစ်သင့်ကြောင်း" (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် – ၁၅၄၊ အပိုဒ် ၅ (၂) (င) နှင့်ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို သေချာစေသည့် အနေအထားအားဖြင့် ချမှတ်တည်ဆောက်သင့်ကြောင်း(ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် – ၁၅၁၊ အပိုဒ် ၈) သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (စစ်ဘက်မှတစ်ပါးအစိုးရဌာနဆိုင်ရာများ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊
၁၉၇၈ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၅၁)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၅၄)

လေးထောင့်ကွက် ၆.၁ – အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး

"၁၁။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သည့် နည်းလမ်းများ

၈။ လိုအပ်ပါက၊ နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့်အညီ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ဖြစ်မည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပါ။ ထိုသို့အားဖြင့် အငြင်းပွားမှုသည် သဘောတူညီချက်များ ရရှိရေးအတွက် ဆောင်ရွက်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်စေ၊ သဘောတူညီချက်များကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးမှုများနှင့်ဆက်နွယ်ပြီးဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်စေ (သို့) နစ်နာချက်များအား စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (၁၉၆၇) နှင့် အကျုံးဝင်သည့်အငြင်းပွားမှုဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းများအား ယင်းတို့ကိုယ်တိုင်အငြင်းပွားမှုများကို ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုမည်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

Source: Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), para. 8.

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည်အမှန်အားဖြင့် အငြင်းပွားမှု နှစ်မျိုးအကြား ကွဲပြားခြားနားမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ပထမတစ်မျိုးမှာ **အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ** ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းအငြင်းပွားမှုများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများ လုပ်ဆောင်နေစဉ်အတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွား မှုများ ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယတစ်မျိုးမှာ **အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ** ဖြစ်ပြီး ယင်းအငြင်းပွားမှုများသည် စုပေါင်း သဘောတူညီချက်အား ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းကို အခြေခံလျက် ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းသည် အငြင်းပွားမှု နှစ်ရပ်လုံးကို ဖော်ပြသွားပါမည်။ သို့ရာတွင် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ပို၍အလေးပေးဖော်ပြသွားပါမည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် မည်သည်တို့ကိုဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖော်ပြသွားပါမည်။

- အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရန်
- အောက်ပါတို့အားဖြင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်
  - → စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း
  - → မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း
- အငြင်းပွားမှုတစ်ခုသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ တန်ပြန်ဆောင်ရွက်မှုဆီသို့ ဦးတည်သောအခါတွင်

အငြင်းပွားမှုကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်း

အလုပ်ရှင်များ၊ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် မတူညီသော အကျိုးစီးပွားများနှင့်အတူ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့် စားပွဲဝိုင်းသို့ မလွဲမသွေရောက်ရှိလာကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ အငြင်းပွားမှု ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများသည် အဖွဲ့အစည်းများအား ယင်းတို့၏ကွဲပြားခြားနားမှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် ခွင့်ပြုပါသည်။ အငြင်းပွားမှု ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းတွင် ကြိုတင်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုပါဝင်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် အငြင်းပွားမှုများကို လျင်မြန်၊ မျှတ၊ အေးချမ်းစွာဖြင့် စီစဉ်တကျကုစားနိုင်ပါသည်။

ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာတို့ အကန့်အသတ်ဖြင့် ရှိနေသည့် အခြေနေမျိုးတွင်ပင်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကြောင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ သာမက လူမှုအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးအနေဖြင့် ကုန်ကျခံရနိုင်ဖွယ်ရှိသော ကုန်ကျမှုကို စဉ်းစားသုံးသပ်သောအခါတွင် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများကို လက်ခံအတည်ပြုကျင့်သုံးခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ပထမအဆင့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်တားဆီး ကာကွယ်ရန်အတွက် လုပ် ဆောင်နိုင်သည့်အရာမှာ အခန်း (၄) တွင် ဆွေးနွေးဖော်ပြထားခဲ့သည့်အတိုင်းပင် ရှင်းလင်းသည့် မူဘောင်တစ်ခုချမှတ်ခြင်းကို ပံ့ပိုးရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

တိကျသည့်အခြေအနေနှင့် ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များအပေါ် မူတည်ပြီး အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် အောက်ပါတို့အားဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကို

တိုက်တွန်းအားပေးရန်အတွက် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်မှုများကို အစပျိုးလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

- ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် စုပေါင်းစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ဆောင်ရွက်မည့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမှုဘောင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခြင်း၊
- အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ရာတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား လမ်းညွှန်ရန် အလေ့အကျင့်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအား လက်ခံအတည်ပြုကျင့်သုံးရန် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း၊ ဉပမာ သာဓကများစွာတွင် တရားရေးနှင့် တရားရေးသဘောဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းများတွင် ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများနှင့် ဆက်စပ်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ကြောင်း အလုပ်သမားဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်က သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။
- အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအတွက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍၊ သင်တန်းပို့ချပေးခြင်း (သို့) စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ တိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက် ယင်းတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်း။ အခန်း (၈) တွင် သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပို၍ လေးလေးနက်နက် ဖော်ပြထားပါသည်။
- အဖွဲ့အစည်းများအား ပုံမှန်ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးအဖြေရှာရန်အတွက် ခေါ်ဆောင်ပေးသည့် အလုပ်သမားနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပူးတွဲ ကော်မတီကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ကော်မတီများတွင် သတင်းအချက်လက်များ ဝေမျှခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပူးတွဲကော်မတီများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အစားထိုးခြင်း မပြုလုပ်ပါ။ ယင်းကော်မတီများသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် ယင်းပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများကို အားပေးခြင်းအားဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများကို ပြည့်စုံစေပါသည်။
- အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆက်ဆံရေးများကို တည်ဆောက်ခြင်း (သို့) လုပ်ငန်းခွင်တန်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည့် ပျက်ယွင်းသွားသော အရာများကို ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အလို့ငှာ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသော အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ကြိုတင်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးခြင်း၊ အဆင် ပြေချောမွေ့စေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသူသည်အဖွဲ့အစည်းများအားယင်းတို့၏ပထမဆုံးသောသဘောတူညီချက်ရရှိစေရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း

အစိုးရ အာဏာပိုင်များသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအား အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်တည်ဆောက်ရန် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပြီး ၎င်းတို့အတွက် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသည်။ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် သီးခြား လွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှု မရှိစေရန်နှင့် ယင်းတို့ကို ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်း များအနေဖြင့် ယုံကြည့်စိတ်ချမှုရှိစေမည့် အနေအထားဖြင့် ချမှတ်တည်ဆောက်ထားရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများအကြား မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများလုပ်ဆောင်ကြရန် တိုက်တွန်းအားပေးသင့်ပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေ ခြင်းနှင့် (သို့) မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို မှီခိုအားထားကြပါသည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း(Conciliation) နှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်း (Mediation)

အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများအား ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းတို့အတွက် လွတ်လပ်ပြီး၊ ထိရောက်မြန်ဆန်လျက် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးရာတွင် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။

ဤအပိုင်းသည် အောက်ဖော်ပြပါတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းဟူသည်အဘယ်နည်း။
- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းအတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးဟူသည်အဘယ်နည်း။

အချို့သော တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်များတွင် "ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း" နှင့် "စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်း" တို့အကြားရှိ မတူညီမှုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်၏ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ ဤဝေါဟာရများကို ဖလှယ်ပြီး သုံးနှုန်းထားပါသည်/ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး/ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးဟူသည် -

- အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အစပြုဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ယင်းနောက်တွင် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းနှင့်အတူ လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။
- ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု/စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို တိုးချဲ့မှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပျက်ယွင်းသွားသည်နှင့် ယင်းကို စတင်လုပ်ဆောင်သည်။
- ဆုံးဖြတ်ချက် (သို့) စီရင်ချက်ချပိုင်ခွင့် အခွင့်အာဏာမရှိဘဲ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော တတိယကြားခံ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ဆောင်ရွက်သည်။

- အပြန်အလှန် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်သည့် ဖြေရှင်းမှုကိုစဉ်းစားသုံးသပ်ရန်နှင့် ယင်းဖြေရှင်းမှုကို ရရှိစေရန်အတွက် ရွေးချယ်စရာ အများအပြားကို ဖြစ်ထွန်းစေရန်အလို့ငှာ၊ အဖွဲ့အစည်းများကို ပံ့ပိုးကူညီရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍတွင်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးကဆောင်ရွက်သည်။
- အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်အခမဲ့ဖြစ်သည် (ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအစည်းအဝေးသို့တက်ရောက်ခြင်းနှင့်ဆွေးနွေးမှုများအတွက်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းတို့အတွက် အချိန်ကို အသုံးပြုရခြင်းမှအပ)
  သီးသန့်ဖြစ်ပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသည်။
- လျင်မြန်စွာဖွဲ့စည်းနိုင်သည်/ သမရိုးကျမဟုတ်ဘဲ ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်သည့်အနေအထား ဖြစ်သည်။
- ဖြစ်နိုင်ပါက ပဋိပက္ခမဆန်သောအနေအထား၊ လိုအပ်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးသောအနေထားကို ထိန်းသိမ်းရန်နှင့်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား လက်ရှိဆက်ဆံရေးကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။
- အဖွဲ့အစည်းများ (ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူ မဟုတ်ပါ) က ရလဒ်ကို အဆုံးစွန်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူများနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေသူများသည်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအား စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်စည်းကမ်းချက်များအားဖြင့် အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင် (သို့) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို ဖြေရှင်းချက် မသတ်မှတ်ပေးပါ။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူများနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် -

- အစည်းအဝေးများကိုပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်ကျင်းပစီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက်အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်၊
- ချိန်ခွင်ညှာပေါ်တွင်ရှိနေသည့် ကိစ္စရပ်များကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြရန်၊
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများအကြားရှိ အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိရန်၊
- အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းများ၊ တိုးတက်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကြံပြုရန်၊
- ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဖြေရှင်းမှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်၊ နှင့်
- အကြံပြုချက်များ၊ အယူအဆများ (သို့) အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ပုံဖော်ချမှတ်ရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း / စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းအတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများအား ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် အောက်ဖော်ပြပါ ပုံစံများ၏ ပုံစံတစ်ခုခုနောက်သို့ လိုက်ပါဆောင်ရွက်လေ့သည်။

- အချိန်ပြည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူများသည် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးအတွက် တာဝန်ရှိသော ဝန်ကြီးဌာန၏ ခန့်အပ်မှုအားဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြပြီး၊ နိုင်ငံ၏အရွယ်အစား အပေါ်တွင်

မှုတည်လျက် ဗဟိုရုံးချုပ်တွင် တာဝန်ခန့်ခြင်း (သို့) ဒေသဆိုင်ရာရုံးများ (သို့) ခရိုင်ရုံးများတွင် တာဝန်ခန့်အပ်ခြင်း ခံရပါသည်။

- အငြင်းပွားမှုများအား စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတာဝန်ဝတ္တရားကို သီးခြားလွတ်လပ်သည့်အစိုးရအဖွဲ့အစည်း တစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသောအဖွဲ့အစည်းများအား တာဝန်အပ်နှင်းထားပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၆.၂ ကိုကြည့်ပါ)။ အချို့သော နိုင်ငံများတွင်အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုသည် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာစုပေါင်း အငြင်းပွားမှုများနှင့် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများအတွက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံများတွင်မူ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများကို သီးခြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုများကို အခြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါသည်။

အသိပညာအရင်းအမြစ် –
အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသော သီးခြားလွတ်လပ်သည့်ပြည်သူ့အဖွဲ့အစည်း (Independent public body)

- ကိစ္စရပ်တစ်ခုချင်းစီအပေါ် အခြေခံလျက် တတိယကြားခံညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူများကို အစိုးရအာဏာပိုင်များ (သို့) ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များက ခန့်အပ်တာဝန်ပေးကြပါသည် (အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲရေးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများ မဟုတ်ပါ)။ အချို့သော နိုင်ငံများသည် ကိစ္စရပ်တစ်ခုချင်းစီကို အခြေခံလျက် အငြင်းပွားမှုများကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရန် (သို့) စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး အရည်အချင်းပြည့်ဝကာ သီးခြားလွတ်လပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ တာဝန်ကျစာရင်းကို ပြုစုထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၆.၂ – ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် သီးခြားလွတ်လပ်သော အစိုးရဖွဲ့အစည်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

နိုင်ငံအမျိုးမျိုးတွင် သီးခြားလွတ်လပ်သည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများသည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း / စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ လူသိများသည့်သာဓကများတွင်အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်။

- ✓ အလုပ်သမားရေးရာ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများနှင့် တစ်ဦးချင်းညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုအတွက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ချီလီနိုင်ငံ၏ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးစင်တာ (http://www.asimet.cl/mediacion_lab-oral.htm) သည် အလုပ်သမားရေးရာစုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများနှင့် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရန်အတွက် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။
- ✓ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးနှင့် အခြားသောဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာခုံရုံးဖြစ်သော ဩစတြေးလျနိုင်ငံ၏ မျှတသောအလုပ်အကိုင် (www.fwa.gov.au) မျှတသောအလုပ်အကိုင် အက်ဥပဒေ (၂၀၀၉) အရ ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။
- ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ဖက်ဒရယ် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးနှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း (www.fmcs.gov) ကို ၁၉၄၇ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။
- ✓ ယူကေနိုင်ငံ (United Kingdom) ၏ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့်ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ရေးဆိုင်ရာ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုလုပ် ငန်း (www.adas.org.uk)။

- ✓ တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း၊ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မရှင် (www.ccma.za) သည် အခွင့်အရေးနှင့် အကျိုးစီးပွားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများအတွက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။
- ✓ တန်ဇန်းနီးယားနိုင်ငံ၏ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာကော်မရှင်သည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ စွဲဆိုမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း၊ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်းတို့နှင့်မတူညီသည့်အချက်မှာ ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ခုံသမာဓိ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တတိယအဖွဲ့အစည်းက ထုတ်ပြန်ပေးပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ကျင့်သုံးခြင်း၊ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်ပေါ်သည့် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းရန် ခုံသမာဓိ ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့ သဘောဆန္ဒအလျောက် ခုံသမာဓိလူကြီးကို ရွေးချယ်ပြီး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလိုက်နာ ဆောင်ရွက်မည်ဟုသဘောတူပြီး၊ ယင်းခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို အားကိုးအားထားပြုသည့် ခုံသမာဓိလုပ်ထုံးလုပ်နည်း (မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း) နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် အဖွဲ့အစည်းများသည် သဘောတူညီမှု မရှိသည့် အနေအထားတွင် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို အစိုးရကသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းလျက်၊ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် စည်းနှောင်မှုရှိသည့် ခုံသမာဓိလုပ်ထုံးလုပ် နည်းအကြားရှိ ခြားနားမှုကို ထင်ရှားအောင်လုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်သည့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိသို့ တင်ပြ ရန် သဘောတူခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အောင်မြင်မှုမရရှိသည့် အချိန်တွင်သာ ထိုသို့ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို အသုံးပြုသင့်ပါသည်။

မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း

အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများက သဘောတူလက်ခံသည့်ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် တရားဝင်ဖြစ်ပါသည်။ မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဥပဒေ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက် (သို့) အဖွဲ့အစည်းများအကြား တစ်ကြိမ်တည်းဖြင့် လုံလောက်သည့်သဘောတူညီချက်တွင် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားနိုင်ပါသည်။

မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းတွင် အဖွဲ့အစည်းများအနေ

ဖြင့် အငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိသို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရန်သဘောတူလျက်၊ ခုံသမာဓိလူကြီးက ထုတ် ပြန်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အပြီးသတ်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် သဘောတူခြင်း (သို့) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကြံပြုချက်အနေဖြင့် ခံယူလျက်၊ ၎င်းတို့အပေါ် စည်းနှောင် အားမရှိသည့် အနေအထားဖြင့် သဘောတူခြင်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၆.၃ သည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်တွင် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်မလိုအပ်သည့် ဆုံး ဖြတ်ချက်များအား အသုံးပြုသည့် သာဓကကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၆.၃ – ကမ္ဘောဒီယားနိုင်ငံ၏ ခုံသမာဓိကောင်စီ

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်များတွင် စတင်စည်းရုံးဖွဲ့စည်း ခဲ့ကြပါသည်။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြပြီး နောက်ပိုင်းတွင်၊ ဟိုတယ်ကြီး များ၊ လေဆိပ်များ၊ ဆိပ်ကမ်းများ၊ ပုလင်းထုတ်လုပ် ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဆေးရွက်ကြီး ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း များတွင် စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခဲ့ကြပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်များ လျင်မြန်စွာတိုးတက် များပြားလာခဲ့ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတွင် မယုံကြည်မှုများ မြင့်မားလာသည့်အနေအထားတွင်ရှိလာ ခဲ့ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ဟိုတယ်လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် ကန့်သတ်ထားခဲ့ပါသည်။

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပြီး နောက်၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ ကို ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်များ အစောပိုင်းတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ ယင်းက ခုံသ မာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ပြီး၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနှင့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ လွတ်လပ်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ် နိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ဥပဒေက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိကောင်စီကို ခုံသမာဓိလူကြီး ၃၀ ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားလျက်၊ သက်တမ်းမှာတစ်နှစ်ဖြစ်ပြီး၊ ဆိုးရွား သည့် လက်မခံနိုင်ဖွယ်ရာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းမှအပ၊ ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းကို နှစ်စဉ်ပြုလုပ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိလူကြီး ၁၀ ဦးကို အလုပ်ရှင်များက ရွေးချယ်ပေးရပြီး၊ ၁၀ ဦးကို အလုပ်သမားအ ဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးရကာ၊ ကျန် ၁၀ ဦးကိုမူ အလုပ်သမားနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းဆိုင်ရာ ဝန်ကြီး ဌာန (MOLVT) က ရွေးချယ်ပေးရပါသည်။

အငြင်းပွားမှုတစ်ခုဖြစ်ပေါ်သောအခါတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းကို အလုပ်သမားနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက ၁၅ ရက်ကြာ အချိန်ယူဆောင်ရွက်ပါသည်။ ပြေလည်မှုမရရှိသော စုပေါင်းငြင်းပွားမှုများကို ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လွှဲပြောင်းပေး ပို့ပါသည်။ ထို့နောက် ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးပါသည့်အဖွဲ့ကိုဖွဲ့စည်းပါသည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်များ၏ ခုံသမာဓိ လူကြီး စာရင်းထဲမှ တစ်ဦးကို ရွေးချယ်လျက်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကလည်း ၎င်းတို့၏ စာရင်းထဲမှတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ပြီး၊ ရွေးချယ်ထားသည့် ခုံသမာဓိလူကြီးနှစ်ဦးသည် အစိုးရ၏ ခုံသမာဓိလူကြီးစာရင်းထဲမှ ကြားနေပြီး သမာသမတ်ကျမည့်သူကို သဘာပတိ အဖြစ်ရွေးချယ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိလူကြီးအဖွဲ့သည် စည်းနှောင်မှု မရှိသော ရေးသားထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ၁၅ ရက်အတွင်း တင်သွင်းရပါသည်။

၂၀၀၃ – ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်းတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ကိစ္စရပ်ပေါင်း ၉၀၀ ကို ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး၊ ယင်းတို့မှနေ၍ ဥပဒေသီပွံပညာနှင့် ချမှတ်ခဲ့သော စီရင်ချက်များကို အခြေခံသော ဥပဒေထွက်ပေါ်လာခဲ့ပါ သည်။ ခုံသမာဓိ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အများစုသည် အယူအဆ သဘောထားကွဲလွဲမှုဖြစ်ပေါ်သည့်ကိစ္စရပ် ၂၀ သာရှိခဲ့ပြီး တညီတညွတ်တည်း သဘောတူသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ စည်းနှောင်မှုမရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အငြင်းပွားမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် အလုပ် ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား နောက်ထပ်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန် အခြေခံ အချက်

များ ဖြစ်ပါသည်။ ဤဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အငြင်းပွားမှုများ၏ ၆၉ % ကိုဖြေရှင်းရာမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်အလုပ်အကြွေးများမရှိဘဲလျက်၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအားအသုံးပြုသူများနှင့် ပြင်ပမှလေ့လာသူများက ယင်းကောင်စီသည် နိုင်ငံတွင် ထိရောက်မှု အရှိဆုံး၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် လူအများက ရိုသေလေးစားရသည့် အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ကြောင်း မှတ်ယူကြပါသည်။

Source: Mazzuchi, G. 2009. "Labour Relation in Uruguay", In DIALOGUE Working Paper No. 6 (Geneva, ILO): Mazzuchi, G; Rodriguez, J. M; Gonzalez, E. 2015. " Negociacion colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", in INWORK Working Paper No. 60 (Geneva, ILO).

ခုံသမာဓိဖြင့် မဖြစ်မနေစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း

ခုံသမာဓိဖြင့် မဖြစ်မနေ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရာ၌၊ နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ သဘောတူညီမှု ရယူရန်မလိုအပ်ပေ။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများ (အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများ) ကိုဖြေရှင်းရန် ဤကဲ့သို့သောခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို အသုံးပြုပါသည်။ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်အရ၊ ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ရန် အစိုးရ အာဏာပိုင်များက သတ်မှတ်ခြင်းကို စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် ပါဝင်သောအချက်ဖြစ်သည့် မိမိသဘော ဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတရားနှင့် ဆန့်ကျင်ဖက်ဟု ယေဘုယျအားဖြင့်မြင်ကြပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၆.၄ သည် အိုင်အယ်(လ်)အို ကြီးကြပ်မှု စနစ်၏ ရှုထောင့် အမြင်များကို ဖော်ပြထားပါ သည်။

လေးထောင့်ကွက်၆.၄ – ခုံသမာဓိဖြင့် မဖြစ်မနေစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း

ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များကော်မတီက အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များက ခုံသမာ ဓိဖြင့် မဖြစ်မနေ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် – ၉၈ တွင် ချမှတ်ထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်ကြောင်း ထပ်တလဲလဲ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်တွင် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကိုအဆုံးသတ်စေရေးအတွက် ခုံသမာဓိဖြင့် မဖြစ်မနေစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို အားကိုးအားထားပြုခြင်းသည်အချို့သော သတ်သတ်မှတ်မှတ် အခြေအနေမျိုးများတွင်သာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာ ဖြစ်ပါသည်။ အတိအကျ ဆိုရသော် –

(က) စည်းကမ်းတင်းကြပ်ထားသည့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ယင်းလုပ်ငန်းများ ပြတ်တောက်သွားခြင်းသည် အသက်အန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်ခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ရည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု (သို့) လူဦးရေအားလုံး (သို့) လူဦးရေတစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၏ကျန်းမာရေးကိုအန္တရာယ်ဖြစ်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤမရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင်၊ ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားလုပ်ငန်း၊ ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊ တယ်လီဖုန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊ လေကြောင်းထိန်းသိမ်းရေး၊ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များ၊ အကျဉ်းဦးစီးလုပ်ငန်း၊ မီးသတ်လုပ်ငန်း၊ ကျောင်းပညာ သင်ကြားနေသည့်ကလေးငယ်များအား အစားအစာ ထောက်ပံ့ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ကျောင်းသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းတို့ပါဝင်ရန်စဉ်းစားသုံးသပ်ပါသည်။ မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်သည့် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဖြစ်ကြောင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ပျံ့နှံ့ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေများ၏ ကြီးမားသည့် အတိုင်းအတာအပေါ်တွင်မူတည်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် သပိတ်မှောက်သည့် အချိန်ကာလ အတိုင်းအတာကြောင့် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဖြစ်လာနိုင်ပါသည် (ဥပမာ၊ အမှိုက်များ သိမ်းဆည်းရန် ငြင်းဆန်သည့် ကိစ္စရပ်)။

(ခ) အစိုးရဌာနဆိုင်ရာများရှိ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် နိုင်ငံ၏အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ၌ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အစိုးရဌာနဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများပါဝင်ပါသည်။ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသောသူများ၊ တရားသူကြီးများ၊ တရားရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ အကျဉ်းဦးစီးဌာနအရာရှိများနှင့် အကောက်ခွန်အရာရှိများအပါအဝင်၊ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများအား နိုင်ငံ၏ အခွင့်အာဏာကိုအသုံးပြုခြင်းမှ ကန့်သတ်ထားပါသည်။

(ဂ) နိုင်ငံအဆင့်နှင့်ဒေသအဆင့် အထူးစိုးရိမ်ဖွယ်ရာဖြစ်သော အခက်အခဲ အကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်သည့် ဖြစ်ရပ်မျိုး (စစ်ပွဲ၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်၊ ပြည်တွင်းစစ်နှင့် ဒေဝါလီခံရခြင်း အပါအဝင်)။ သို့ရာတွင် ဤအခြေအနေကို အချိန်ကာလ ကန့်သတ်ထားသင့်ပြီး၊ အခြေအနေ၏ လိုအပ်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်လိုအပ်သည့်အချိန်ကာလ အတိုင်းအတာအထိသာဖြစ်သင့်ပါသည်။

ပထမဦးဆုံးသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုရန်အတွက် ခုံသမာဓိဖြင့်မဖြစ်မနေ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို အစပြုလုပ်ဆောင်ရန် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအား ခွင့်ပြုသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်တွင် ခြွင်းချက်များ ထားရှိထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်သည့် ဆက်ဆံရေးကို ချမှတ်တည်ဆောက်ရာတွင် ပထမဦးဆုံးသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် အခက်ခဲဆုံးသော အဆင့်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အတွေ့အကြုံများက ဖော်ပြနေပါသည်။ ပထမဦးဆုံးသော သဘောတူညီချက်များနှင့် ဆိုင်သည့် ထိုကဲ့သို့သော ခုံသမာဓိဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေသည့် ယန္တရားနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ်မှတ်ယူပါသည်။

Source: ILO: Giving Globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, paras. 247 and 250.

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အောင်မြင်မှုမရရှိသောအခါ

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းထားသည့် သဘောတူညီချက်ရရှိရန် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အပြုသဘော ဆောင်လျက်၊ ဖွဲ့လုံ့လဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပြီး၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကို အားကိုးအားထားပြု သော်လည်း စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အောင်မြင်မှုမရရှိသည့် အချိန်များလည်းရှိပါသည်။ ဤအဆင့် တွင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ အပြီးသတ်ကမ်းလမ်းမှုကို လက်ခံရန်(သို့) ပိုမို ကောင်းမွန်သည့် ကမ်းလှမ်းမှုဆောင်ကြဉ်းပေးရန်အတွက် အလုပ်ရှင်ကို ဖိအားပေးသည့်ဆောင် ရွက်မှုများကို အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည် (ဥပမာ အလုပ်သမားများအားလုံး တောင်းဆိုချက်ပါသည့် ကြယ်သီးများကို ဝတ်ဆင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်က သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး ထုတ်လုပ်ရမည့်ပမာဏကိုသာ ထုတ်လုပ်၍ ထုတ်လုပ်မှု ပမာဏကို လျှော့ချခြင်း၊ စည်း ရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ဆန္ဒပြခြင်းများနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း)။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဆိုရသော် သပိတ် မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏မိသားစုများ၊ စီးပွားရေးနှင့် အများ ပြည်သူကို ပြင်းထန်သည့်နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များဖြစ်ပေါ်စေသောကြောင့် ယင်းသည် နောက်ဆုံး အားကိုးအားထားရာ ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများကိုလေးစားလျက် မည်ကဲ့သို့သောသပိတ်မှောက်ခြင်း များကို ကာကွယ်ပေးရမည့် အချင်းအရာကို ချမှတ်ရာတွင် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ရှိနေ ပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်များသည် သပိတ်မှောက်ခွင့်ကို သတ်မှတ်ပြဌာန်း ထားပါသည်။ ဥပဒေဆိုင်ရာစနစ်အပေါ် မူတည်ပြီး၊ အလေ့အကျင့်ကို တရားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ် ချက်များအားဖြင့် ဥပဒေတွင်လည်းကောင်း (သို့) အဖွဲ့အစည်းများကိုယ်တိုင်အားဖြင့်သော်လည်း ကောင်း၊ အဆင့်အမျိုးမျိုး၏ အသေးစိတ်ကို စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါတို့ သည် အလေ့အကျင့်တွင် ကျင့်သုံးသည့် ဆောင်ရွက်မှုများထဲမှ ဖြစ်ပါသည်။

- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုရလဒ်ကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် အကျိုးစီးပွားများနှင့်ပတ် သက်ပြီး၊ နိုင်ငံများစွာတွင် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုလုပ်မီ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေမှုကို ကြိုတင်အားကိုးအားထားပြုရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားတစ်ရပ်အဖြစ် ချမှတ်ထားပြီး၊ ဤကဲ့သို့ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုများ အဆင်မပြေသည့်အချိန်မှသာ သပိတ် မှောက်နိုင် သည်။
- နိုင်ငံများစွာတွင် သပိတ်မှောက်မည့်ကိစ္စကို အုပ်ချုပ်စီမံရေးအာဏာပိုင်များ (သို့) အာဏာပိုင် ထံ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။ ယင်းသည် အလုပ်သမားများ သပိတ်မမှောက်မီ ၁၄ ရက်နှင့် ၂၁ ရက်အတွင်း "ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန်အချိန်ဆွဲထားသည့် ကာလ" နှင့် အတူတွန်တွဲနေပါသည်။ ဤအခြင်းအရာက အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အငြင်းပွားမှု ကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း၏ပြင်းထန်သည့် အကျိုးဆက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင် မည့် အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။
- သပိတ်မှောက်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၏တစ်စုံတစ်ရာသော ရာခိုင်နှုန်း ပမာဏ၏ ထောက်ခံအတည်ပြုချက်၊ အမှန်အားဖြင့် လျှို့ဝှက်မဲပေးခြင်းအားဖြင့် အခြေအနေ အပေါ်မူတည်ပြီးလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာ တွင်၊ ဤသတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်သည် ရေးထုံး တမ်း ဥပဒေတရားစီရင်ပိုင်ခွင့်တွင် မပါရှိပါ။

- ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကဲ့သို့သော နစ်နာကြေးပေးခြင်းဆိုင်ရာ အာမခံချက်များကို သပိတ်မှောက်ခွင့်ကို မကျင့်သုံးသည့် အလုပ်သမားများအတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ကန့်သတ်ချက်များကို ချမှတ်ထားပြီး၊တစ်စုံတစ်ရာသော အစိုးရဌာနဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအမျိုးအစားများ (အထူးသဖြင့်၊ လက်နက်ကိုင် တပ်ဖွဲ့များနှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့)၊ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများ (သို့) (ကန့်သတ်ထားသည့်အချိန်ကာလတစ်ခုအတွက်) နိုင်ငံ၏ အခက်အခဲအကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်နေသည့် တစ်စုံတစ်ရာသော အခြေအနေများနှင့် သက်ဆိုင်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအကြား တင်းမာမှုများမြင့်မားခြင်းက ထူးခြားသည့်အသွင်ကို ဆောင်ပါသည်။ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်တွင် အစိုးရဝန်ထမ်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအကြား တင်းမာမှုများသည် မြင့်မားသည့်ဟန်ရှိပါသည်။ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုအနေဖြင့် သပိတ်မှောက်သည့် အလေ့အကျင့်ကို စည်းမျဉ်းဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အပြင်၊ နိုင်ငံများစွာရှိ အစိုးရ အာဏာပိုင်များသည် အထူးသဖြင့်၊ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကဲ့သို့သော အများပြည်သူ အေးချမ်းသာယာရေးအတွက် တာဝန်ရှိသောသူများက စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့ ခြင်းကို လေးစားရမည်။ ဤအရာများတွင် အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များပေးခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ရဲတပ်ဖွဲ့အတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ –
ရဲတပ်ဖွဲ့အတွက်သင်တန်းပို့ချခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ တန်ပြန်ဆောင်ရွက်မှုသည် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုရှိသည်ဖြစ်စေ (သို့) မတိုးသာမဆုတ်သာသည့် ရလဒ်ကို ထွက်ပေါ်စေသည်ဖြစ်စေ၊ ဆက်ဆံရေးများကို နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် ပြင်းထန်စွာ ရိုက်ခတ်သည့် အနေအထားတွင်ရှိနိုင်ပါသည်။ ယုံကြည်စိတ်ချမှု ပျက်ယွင်းသွားနိုင်ပြီး၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ ပေးဆပ်ရသည့်အဖိုးအခသည်လည်း သိသာ ထင်ရှားနိုင်ပါသည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များအတွက် မေးခွန်းမှာ ပျက်စီးသွားသည့် ဆက်ဆံရေးကို ပြန်လည်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်မည်နည်းဟူသောမေးခွန်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင်၊ အချိန်ကာလရှည်လျားပြီး ခက်ခဲလှသည့်အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပေါ်ပြီးနောက်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ ပြန်လည်ခိုင်မာစေရန်အတွက် တတိယအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ပေးသူများ၏ ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုပါသည်။

NOTES

NOTES

အခန်း (၇)
စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးသက်ရောက်စေခြင်း

ဤအခန်းတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများကို ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် ထိရောက်စွာလိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးအတွက် မူဘောင်တစ်ရပ်ကိုချမှတ်ရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဖော်ပြထားပါသည်။

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ကျင့်သုံးခြင်း ၁၀၂

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေခြင်း ၁၀၃

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို တိုးချဲ့ခြင်း ၁၀၇

မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် လိုက်နာစောင့်ထိန်းခြင်း ၁၀၉

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကိုကျင့်သုံးခြင်း

အဖွဲ့အစည်းများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုပြီးသောအခါတွင်၊ ယင်းသဘောတူညီချက်ကို ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မေးခွန်းထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များတွင် ပါရှိသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုတွင် ပါဝင်သောသူများအတွက် ခြားနားမှုရှိနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် သဘောတူညီချက်တွင် ပါဝင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ နားလည်မှုကွဲလွဲမှုများရှိနိုင်ပါသည်။ သဘောတူညီချက်အသစ်တစ်ရပ်ကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနေစဉ်အချိန်အတွင်း လက်ရှိကျင့်သုံးနေသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိခြင်း မရှိခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍လည်း မေးခွန်းထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ထိရောက်စွာကျင့်သုံးရေးအတွက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာမူ ဘောင်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၁) က စုပေါင်းသဘောတူညီချက် များ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခြင်း၊ ယင်းသဘောတူညီချက်များကို ချဲ့ထွင်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား ကျင့်သုံးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်သားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ –
စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ (အမှတ် - ၉၁)

လေးထောင့်ကွက် ၇.၁ – ခုံသမာဓိဖြင့် မဖြစ်မနေစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း

“၂။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်၏အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

၂။ (၁) ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှါ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ဟူသော ဝေါဟာရသည် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ၊ တစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦး၊ အလုပ်ရှင်အစုအဖွဲ့ (သို့) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ (သို့) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ မရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းထားသည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအကြား အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် အလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ချုပ်ဆိုရေးသားထားသည့် သဘောတူညီချက်အားလုံးကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

(၂) လက်ရှိ ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် အလုပ်ရှင်များ (သို့) ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များက ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသော၊ လွှမ်းမိုးမှုရှိသော (သို့) ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးထားသော မည်သည့် အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့ကိုမျှ သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် အသိအမှတ်ပြုသည့်အနေဖြင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း မပြုသင့်ပါ။”

Source: Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91), para. 2.

ဤအခန်းသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အစိုးရအာဏာပိုင်များ အနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်းဟူသော အချင်းအရာကို အလေးပေး ဖော်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

- စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန်
- စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား ကျင့်သုံးခြင်းကို ချဲ့ထွင်ရန်
- စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ထိရောက်စွာ လိုက်နာကျင့်ဆောင်ရန်

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေခြင်း

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ပါစည်းကမ်းချက်များသည် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်သူများနှင့် ၎င်းတို့ကကိုယ်စား ပြုသည့်သူများအပေါ်စည်းနှောင်မှုရှိသင့်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိသည့် နိုင်ငံများရှိသော်လည်း၊နိုင်ငံအများစုသည်အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်သဘောတူညီမှုတွင်ပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယင်းတို့က ကိုယ်စားပြုသည့်သူများအပေါ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များက တရားဝင် စည်းနှောင်မှုရှိစေသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းသတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များက သဘောတူညီချက်တွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ညွှန်းဆိုရန် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များက လက်မှတ်ရေးထိုးရန်နှင့် ယင်းသဘောတူညီချက်များ စတင် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမည့် ရက်စွဲကို ညွှန်းဆိုရန်အတွက် သဘောတူညီချက်များကို စာဖြင့် ရေးသားထားရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်။ ဥပဒေဆိုင်ရာစနစ်အပေါ်မူတည်လျက်၊ စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များသည် ဥပဒေ (တရား မမှုဥပဒေ) ၏ အရင်းအမြစ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည် (သို့) တရားဝင်စာချုပ်များကဲ့သို့ (ရှေးထုံး တမ်းစဉ် လာ ဥပဒေစနစ်များ) တူညီသော စံအဖြစ် သတ် မှတ်ထားသည့် အခွင့်အာဏာ ရှိနိုင်ပါ သည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် ယေဘုယျ ကျင့်သုံးနိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကြေညာ စာတမ်း များအားဖြင့် ဥပဒေ၏အရင်းအမြစ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

လက်တွေ့လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ရာတွင်၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ တစ်ဦးချင်းသဘောတူစာချုပ်များတွင် ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ထားသည် (သို့) ယင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ တစ်ဦးချင်းသဘောတူစာချုပ်များကို အသေးစိတ်ပြုပြင်မွမ်းမံပေးပါသည်။ ထောက်ခံအားပေးမှု ဆိုင်ရာ မူသဘောတရားကို အများက အတည်ပြုပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တွင် ပါဝင်သည့် ထောက်ခံအားပေးမှုအဖြစ်ဆုံး သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကျင့်သုံးမည်ဖြစ်ပါသည်။

စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်သဘောတူညီချက်နှင့် လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်သဘော တူညီချက်များအတူယှဉ်လျက် အမျိုးသားအဆင့် သဘောတူညီချက်တည်ရှိနေသည့်အနေအထား ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့ တစ်ခုတည်းအတွက် အမျိုးမျိုးသော သဘောတူစာချုပ်များကို ကျင့်သုံးသည့် အခြေအနေများတွင် အဆင့်ဆင့်သဘော တူညီချက်များကို ဥပဒေ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ချက်များတွင် (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် မကြာခဏ ချမှတ်ကြပါသည်။ စုပေါင်း သဘောတူညီချက်ဆိုင်ရာ ပုံသဏ္ဌာန် ၇.၁ သည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် အဆင့်ဆင့်ပုံစံကို သရုပ်ပုံဖော်ထားပါသည်။ အဆင့်နိမ့်သည့်သဘောတူညီချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုထောက်ခံအားပေးသည့် အခြေအနေများကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အခြေအနေများမှအပ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းချမှတ်သည့်အခွင့်အာဏာ (သို့) အဆင့်နိမ့်သည့် သဘောတူညီချက်များကို အဆင့်မြင့်သည့် သဘောတူညီချက်များဖြင့် ကန့်သတ် ထားရှိနိုင်ပါသည်။

ပုံသဏ္ဌာန် ၇.၁ – စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာအဆင့်ဆင့်ပုံစံ

တူညီချက်များသည် စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်တွင် နောက်ဆက်တွဲ စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် အမျိုးသားအဆင့် မူဘောင်ကို ချမှတ်တည်ဆောက်ပေးပါသည်။ ထို့နောက် စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်တွင် ချုပ်ဆိုသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ သည် လုပ်ငန်းဌာန (သို့) အလုပ်ဌာနအဆင့်တွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် အသေးစိတ် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအတွက် နေရာချန်ထားပေးပါသည်။ လေး ထောင့်ကွက် ၇.၂ က တရားမမှုဥပဒေစနစ်ကို ကျင့်သုံးသည့် ဆီနီဂေါနိုင်ငံရှိ စုပေါင်းသဘော

တူညီချက်များအကြား အဆင့်ဆင့် ချမှတ်တည်ဆောက်သည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကတစ်ခု ကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၇.၂ – ဆီနီဂေါနိုင်ငံရှိ အဆင့်ဆင့်သဘောတူညီချက်များ

လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခု (သို့) ယင်းထက်ပိုသော လုပ်ငန်းခွဲများနှင့် အကျုံးဝင်သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို အမျိုးသားအဆင့် (သို့) ဒေသအဆင့်တွင် ချုပ်ဆိုပြီးသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ဒေသအဆင့် (သို့) နယ်အဆင့်ဖြစ်သည့် အဆင့်နိမ့်သည့် အနေအထားတွင်ချုပ်ဆိုသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် အဆင့်နိမ့်သည့် အဆင့်တွင် တည်ရှိနေသည့် သီးခြားအခြေအနေများအတွက် ဤသဘောတူညီချက် (သို့) ဤသဘောတူညီချက်၏ အချို့သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် လိုက်ဖက်မှုရှိအောင်ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်စေရမည်။ ဤစုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုထောက်ခံအားပေးသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်များ (သို့) သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်များပါဝင်သည် (Art. L. 87)။

Source: Act No. 97-17 of 1 December 1997 concerning the Labour Code.

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံ – သက်တမ်းကာလ၊ သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းနှင့်အသစ်ပြုပြင်သက်တမ်းတိုးခြင်းများ၏နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါရှိသည့်စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာတစ်ခုအတွက် (သို့) အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိဘဲ အသစ်ပြုပြင် သက်တမ်းတိုးခြင်းအတွက် ဆိုင်းငံ့ထားသည့် အနေအထားအတွက် ချုပ်ဆိုနိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအတွက် အသေးစိတ် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းသဘောတူစာချုပ်များ၏ သက်တမ်းပြီးဆုံးခြင်း၊ သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းနှင့် အသစ်ပြုပြင်သက်တမ်းတိုးခြင်းများကို ထည့်သွင်းခြင်းသည် အတော်အတန်ဖြစ်နေကျပင်ဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၏ အရေးပါသည့် အရင်းအမြစ် တစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် သဘောတူညီချက်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသောအခါတွင်မည်ကဲ့သို့ဖြစ်လာမည်နည်းဟူသော အချင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ဆိုင်သည့် ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်မှုနှင့် ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားခြင်းတို့ပါရှိရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်ကြောင်း ကျိုးလျော်ကန်သည့် မျှော်မှန်းချက်များ ချမှတ်နိုင်ရေးအတွက် နိုင်ငံများစွာတွင် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို သတ်မှတ်ရန်အတွက် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ သဘောတူညီချက်ကို ကျင့်သုံးမည့် သက်တမ်းကာလ (ဥပမာ သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလ (သို့) အကန်အသတ်မရှိသောအချိန်ကာလ)၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အသစ်ပြုပြင်သက်တမ်းတိုးခြင်းကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတိုင်း ဆောင်ရွက်သည့် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသွားပြီဖြစ်သော သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်၏ အချိန်ကာလကြာရှည်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်ပါသည်။ သတ်မှတ်ထားသည့် စုပေါင်း သဘောတူညီချက် သက်တမ်းကာလသည်ပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သာသက်ဆိုင်ပြီး၊ ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် သုံးပွင့်ဆိုင် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ဖြစ်ရန် လိုအပ်

ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၇.၃ သည် ဘယ်လ်ဂျီယံနိုင်ငံရှိ စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၏ သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြ ထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၇.၃ – ဘယ်လ်ဂျီယံနိုင်ငံရှိစုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏သက်တမ်းကာလ

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် ပူးတွဲကော်မတီများဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေအရ၊ သဘောတူညီချက်ကို သတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်ကာလ (သို့) အကန့်အသတ်မရှိသော အချိန်ကာလ (သို့) အသစ်ပြုပြင်သက်တမ်းတိုးသည့် အပိုဒ်ခွဲငယ် ထည့်သွင်းပါရှိသော သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလအတွက် ချုပ်ဆိုနိုင်ပါသည်။ နောက်ပိုင်းဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်နှစ်ခုတွင် အခြားနည်းဖြင့် သဘောတူညီမှုမရှိပါက၊ သဘောတူညီချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ဖက်ဖက်မှ ကုန်ဆုံးစေနိုင်ပါ သည်။ သဘောတူညီချက်က တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း သက်တမ်းကုန်ဆုံးစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အတိအကျ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားမှသာလျှင် ထိုကဲ့သို့ သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းကို ခွင့်ပြုပါသည်။ သဘောတူညီချက်စာချုပ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းကို စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြရမည်။ (Art. 15)

အကန့်အသတ်မရှိသောအချိန်ကာလ (သို့) အသစ်ပြုပြင်သက်တမ်းတိုးသည် အပိုဒ်ခွဲငယ် ထည့်သွင်းပါရှိသော သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာအတွက် သဘောတူညီချက်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးခြင်းကို အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသို့ တင်သွင်းရမည်။ (Art. 18)

ပူးတွဲအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အပြီးသတ်ချုပ်ဆိုထားသည့် သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်၏ အကြောင်း အရာ၊ ရက်စွဲ၊ သက်တမ်းကာလ နှင့် နယ်ပယ်တို့ကို Moniteur bele (ဘယ်လ်ဂျီယံနိုင်ငံ၏ တရားဝင်ပြန်တမ်း) တွင် ကြေညာတင်အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းအားဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရမည်။ အကန့်အသတ်မရှိသော အချိန်ကာလ (သို့) အသစ်ပြုပြင်သက်တမ်းတိုးသည့် အပိုဒ်ခွဲငယ်ထည့်သွင်းပါရှိသော သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလနှင့်ဆိုင်သည့် သဘောတူညီချက် သက်တမ်းကုန်ဆုံး ခြင်းကိုလည်း အလားတူပင်ဘယ်လ်ဂျီယံနိုင်ငံ၏တရားဝင်ပြန်တမ်းတွင်ကြေညာတင်အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းအားဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရမည်။ (Art. 25)

Source: Act of 5 December 1968 on Collective Agreements and Joint Committees.

နိုင်ငံများစွာတွင် လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုအား ရောင်းချခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း (သို့) အခြားလုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုနှင့် ပေါင်းစည်းခြင်းတို့ကဲ့သို့သော ဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် နောက်တိုးအခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အမှန်အားဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို လေးစားသမှုပြုရန်နှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ((သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပေါင်းစည်းထားခြင်း) အနေဖြင့် ယင်း၏အခန်းကဏ္ဍ ကို ထိန်းသိမ်းကိုင်စွဲရန်အတွက် ခွင့်ပြုရန် အလုပ်ရှင်အသစ်ကို သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားများနှင့်ဆက်နွယ်၍၊ အရိုက်အရာဆက်ခံသည့် အလုပ်ရှင်သည် ယခင်အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရား များနှင့် အခွင့်အရေးများကို ထိန်းသိမ်း ကိုင်စွဲကြောင်း သေချာစေပါသည်။ ခြွင်းချက်များလည်းရှိပါသည်။ ဥပမာ၊ အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းဌာနအသစ်တစ်ခုတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်သည့် အနေအထားမျိုးတွင် ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်မျိုး၌

နောက်ပိုင်းတွင် ချက်ချင်းကျင့်သုံးနိုင်သည့် အနေအထားဖြစ်လာပါသည်။ အချို့သောနိုင်ငံ များတွင် အရိုက်အရာဆက်ခံသည့် အလုပ်ရှင်အတွက် ကျင့်သုံးနိုင်သော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တွင်ပါရှိသည့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေစည်းကမ်းချက်များသည် ယခင်အလုပ်ရှင်နှင့် ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တွင်ပါရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များထက် ထောက်ခံအားပေးမှု ပို၍ကောင်းမွန်ပါက၊ ထောက်ခံအားပေးမှုအများဆုံး ဖြစ်သည့် အရာကို အသုံး ပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၇.၄ သည် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ အရိုက်အရာ ဆက်ခံသည့် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၏ သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၇.၄ – အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ အရိုက်အရာဆက်ခံသည့် အလုပ်ရှင်၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

(၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖျက်သိမ်းခြင်း (သို့) လုပ်ငန်းဌာန၏ ပိုင်ဆိုင်မှုကို လွှဲပြောင်းပေးခြင်း (အခြားလုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုသို့) နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ဆက်လက်တည်ရှိနေသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ယင်းသဘောတူညီချက် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည်အထိ တရားဝင်လျက် ဆက်လက်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရမည်။

(၂) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ရှိထားပြီးသော လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုသည် အခြားစုပေါင်းသဘောတူညီချက်ရှိထားပြီးသော လုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုနှင့် ပေါင်းစည်းပါက၊ အလုပ်သမားများအတွက် ပို၍အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းစေသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ပေါင်းစည်းရာမှဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်းဌာနအသစ်တွင် ကျင့်သုံးစေရမည်။

(၃) စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ရှိထားပြီးဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်မရှိသေးသော လုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုနှင့်ပေါင်းစည်းပါက၊ လုပ်ငန်းဌာန၏ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ပေါင်းစည်းရာမှဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်းဌာနအတွက် ယင်းသဘောတူညီချက်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည်အထိ ကျင့်သုံးစေရမည်။

Source: Act No. 13 concerning Manpower 2003.

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ အကျုံးဝင်မှုကို တိုးချဲ့ခြင်း

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအားဖြင့် ထွက်ပေါ်လာသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များ၏ အကျိုးကျေးဇူးများထဲမှ တစ်ခုမှာ ယင်းတို့ကို အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော ကိုယ်စားလှယ်များက စေ့စပ်ညှိနှိုင်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ယင်းတို့သည် လုပ်ငန်းဌာန၊ လုပ်ငန်းခွဲ (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ပျံ့နှံ့နေသည့် အခြေအနေများကို ပို၍ထင်ဟပ်စေနိုင်သည့် အလားအလာရှိပါသည်။

စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွဲအဆင့်သဘောတူညီချက်များရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များက အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးသည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် စည်းနှောင်မှုရှိသော စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များရှိ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့ (သို့)

သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အားလုံးကို ကြေညာရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယေဘုယျကျင့်သုံးနိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဤကြေညာချက်များသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၏ အကျုံးဝင်မှုကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ကျော်လွန်ပြီး၊စက်မှုလုပ်ငန်း၊ လုပ်ငန်းခွဲ၊ အတတ်ပညာ ဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်နှင့် (သို့) နယ်နမိတ်ဇရိယာများရှိလုပ်ငန်းဌာနအားလုံးနှင့် အလုပ်သမား အားလုံးအ ထိကျယ်ပြန့်ပါသည်။

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ –
စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား ချဲ့ထွင်ခြင်း

ယေဘုယျကျင့်သုံးနိုင်သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ကြေညာခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်သည့် အရေးကြီးသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ပထမအချက်အနေဖြင့်၊ ယင်းသည် အခြေခံကြမ်းခင်းကို ချမှတ်တည်ဆောက်ပေးပြီး သဘောတူညီချက်ပါ စည်းကမ်းချက်များနှင့် စည်းနှောင်မှုမရှိသူများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုသည့် အလုပ်ရှင်များကို ဆိုးကျိုးရှိသည့် အနေအထားတွင် မရှိစေကြောင်း သေချာစေပါသည်။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့်၊ ယင်းသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အားဖြင့် စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ယာယီအလုပ်သမားများကဲ့သို့သော ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ်သမားများနှင့် အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်သမားများ အပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းဌာတစ်ခုရှိ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်စေရန် ချဲ့ထွင်ပေးပါသည်။ တတိယအချက်အနေဖြင့်၊ ယင်းသည် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများရှိ အဖွဲ့ဝင်များကိုတိုက်တွန်းအားပေးပါ သည်။ အကြောင်းမှာ၊ အလုပ်ရှင်များအား စည်းနှောင်မှုပြုထားသည့် သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိစေရန် လိုလားသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကိုချဲ့ထွင်သည့် အလေ့အကျင့်ကို စက်မှုလုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ငန်းခွဲအဆင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ပျံ့နှံ့လွှမ်းမိုးနေသည့်နိုင်ငံများတွင် အဓိကအားဖြင့် တွေ့ မြင်ရပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့်၊ ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ထိုကဲ့သို့သော ချဲ့ထွင်ခြင်းအတွက် စည်းကမ်းချက်များစွာကို ချမှတ်ပေးပါသည်။ သဘောတူညီချက်ကို ချဲ့ထွင်ရန် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့) အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးက ကြိုတင်မေတ္တာရပ်ခံခြင်း၊ သဘောတူညီချက်နှင့်အကျုံးဝင်စေမည့်သူများနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ သဘောတူညီချက်တွင် ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၉၁) ၏အပိုဒ် ၅ (၁) နှင့် (၂) တို့တွင် ပါရှိသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ၊ သဘောတူညီချက်အားချဲ့ထွင်ခြင်းမပြုမီ၊ သဘောတူညီချက်နှင့် အကျုံးဝင်စေမည့် သူများအား ၎င်းတို့ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ –
စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၉၁)

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား ချဲ့ထွင်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် စံနှုန်းများတွင် အများပြည်သူအကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ စဉ်းစားသုံးသပ်မှုများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းဌာနများ၏ အတွေ့အကြုံဆိုင်ရာ အခက်အခဲအတွက် (သို့) လုပ်ငန်းဌာနများ၏ သီးခြားအရွယ်အစားအရ၊ ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့်အချို့သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (သို့) သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အားလုံးမှ ကင်းလွတ်ခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ပါသည်။ အမှန်အားဖြင့်၊ သဘောတူညီချက်များအား ချဲ့ထွင်ခြင်းကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန (သို့) အလားတူ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းက ပြုလုပ်ပါသည်။

မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အစိုးရပွင့်ဆိုခြင်းနှင့် လိုက်နာစောင့်ထိန်းခြင်း

စုပေါင်းသဘောတူညီချက် တည်ရှိနေမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများအားအသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းသည် ယင်းသဘောတူညီချက်၏ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သေချာစွာလိုက်နာစောင့်ထိန်းစေခြင်းအတွက် ပထမအဆင့်ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံများတွင် ဤကိစ္စရပ်ကို လက် မှတ်ရေးထိုးသည့်အဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ပေးအပ်ပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံများသည် တရားဝင်ပြန်တမ်းတွင် အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက်ကျင့် သုံးနိုင်သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အလုပ်သမားများထံသေချာစွာ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ပါသည်။ ယင်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ၊ ကျင့်သုံးနိုင်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို မှတ်တမ်းတင် ထားရှိရန်ဖြစ်ပါသည်။ ကံအားလျော်စွာပင်၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့်လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိသော်လည်း သတင်းအချက်အလက်ဝေမျှခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံစနစ်တစ်ခုကို ချမှတ်တည်ဆောက်နိုင်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် တရားမဥပဒေကျင့်သုံးသည့်အချို့သော နိုင်ငံများတွင် စုပေါင်းသဘော တူညီချက်ပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် တည်ဆဲဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှုမရှိကြောင်း ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှါ၊ စုပေါင်းသဘောတူ ညီချက်ကို အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲရေးသို့ ပေးပို့ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော မှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ကျင့်သုံးနိုင်သည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကြီးကြပ်စစ်ဆေးမှုကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့နှင့် တရားရုံးများအတွက် အရေးကြီးသည့် ကိရိယာတန်ဆာပလာတစ်ခုအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရာတွင်၊ အစိုးရ အာဏာပိုင်များအနေဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ပါ အကြောင်းအရာများကို ပြောင်းလဲခြင်း မပြုရန် အတွက် ဂရုပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ အစိုးရအာဏာပိုင်များကို စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို ပယ်ဖျက်ခြင်း (သို့) အဆက်

ပြတ်စေခြင်း စသည့်မည်သည့်ကန့်သတ်မှုမျိုးမဆို လွတ်လပ်စွာဖြင့် မိမိသဘော ဆန္ဒအလျောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားနှင့် ကွဲလွဲဆန့်ကျင်သည်ဟု ယေဘုယျအားဖြင့် မှတ်ယူပါသည်။

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုရှိ တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုများအတိုင်း လိုက်ပါဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူညီချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များအား စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ခွင့်ပေးပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်များသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် အထောက်အကူပြုနိုင်ပြီး၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၏ အရေးပါသည့် အသွင်လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ယုံကြည်အားထားနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များသည် ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းအားဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများကို တိုက်တွန်းအားပေးရန် အစိုးရအာဏာပိုင်များအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ဤစီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုမရှိသည့် ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိသော ပိုမိုများပြားသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွက် အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုနိုင်ရေး အလို့ငှာ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဖြင့် စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်း ကဏ္ဍများ၏ အတိုင်းအတာအဆင့်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်လည်း အစိုးရအာဏာပိုင်များအတွက် အထောက် အကူဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း (သို့) ကျင့်သုံးမှုမပြုခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အငြင်းပွားမှုများကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်နိုင်ရန်အတွက်လည်း အစိုးရအာဏာပိုင်များအတွက် နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အခန်း (၆) တွင် ဆွေးနွေးဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း၊ ထိုကဲ့သို့သော အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရေးနှင့်ဆိုင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင်လည်းကောင်း (သို့) ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်လည်းကောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဥပဒေဆိုင်ရာစနစ်အပေါ်တွင်မူတည်လျက်၊ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးသို့ပေးပို့နိုင်ပါသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် အဆင်မပြေပါက ခုံသမာဓိ (သို့) တရားရုံးသို့လွှဲ ပြောင်း ပေးပို့နိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံများစွာတွင် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးသူများသည် စုပေါင်းသဘော တူညီချက်များကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင်ပါရှိသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပါအဝင်၊ အခကြေးငွေနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက် များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ သေချာစွာ အာဏာသက်ဝင်ရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင်ရှိနေပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၇.၅ သည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရာတွင် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို သုံးသပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၇.၅ – အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ

အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၁) နှင့် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး (လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေး) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၉) တို့သည် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များအနက်၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အာဏာသက်ဝင်ရေးပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းချက်များအပြင်၊ ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များဟူသော ဝေါဟာရတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအားဖြင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ အာဏာသက်ဝင်နိုင်မှု အတိုင်းအတာသည် ဥပဒေတွင် ယင်းတို့အားပေးထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အပေါ်တွင်မူတည်ပါသည်။

တရားမဥပဒေကျင့်သုံးသည့် နိုင်ငံအများစုသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ အာဏာသက်ဝင်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လက်တွေ့အလေ့အကျင့်လုပ်ဆောင်ရေး အခွင့်အာဏာကို အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ရေးအဖွဲ့များအား အပ်နှင်းထားပါသည်။ ဥပမာ ဘိုလီးဗီးယား၊ အယ်လ်ဆာဗေဒေါ၊ အီကွေဒေါနှင့် ပါရာဂွေးတို့ကဲ့သို့သော လက်တင်အမေရိကနိုင်ငံများစွာတွင် အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အာဏာသက်ဝင်ရေးနှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ရေးအခွင့်အာဏာကို အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များအား အပ်နှင်းထားပါသည်။ စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းသည် ဥရောပရှိ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များ၏ ဆောင်ရွက်နေကြအသွင်လက္ခဏာတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ ပြင်သစ်၊ ပေါ်တူဂီနှင့် စပိန်နိုင်ငံတို့တွင်စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအပါအဝင်အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးကစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် စံနှုန်းများအား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့်ကြီးကြပ်ခြင်းတို့ကိုလုပ်ဆောင်ရပါသည်။ အာဖရိကနိုင်ငံများစွာရှိအလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် တရားဝင်ချမှတ်ထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ အာဏာသက်ဝင်ရေးအတွက် အခွင့်အာဏာရှိပါသည်။ ဥပမာ ဘီနင်၊ ဘာကီနာနှင့် မော်ရီတေးနီးယားတို့တွင် ဖြစ်ပါသည်။ ယူဂန္ဓာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၉ အရ၊ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ပုံစံပါ စည်းကမ်းချက်များသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပါသည်။ တစ်ဖန်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များသည် နိုင်ငံ၏ဥပဒေများနှင့်အညီ (အလုပ်အကိုင်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၀) နှင့်အညီ၊ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိ၏ အာဏာသက်ဝင်စေ မှုအတိုင်း လိုက်နာရပါသည်။

အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့်စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအား လိုက်နာစောင့်ထိန်းခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခြားအရေးကြီးသော နည်းလမ်းမှာ ၎င်းတို့၏ ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများအားဖြင့် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြားချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၄) က အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြားချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ –

အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့ အကြားချုပ်ဆိုသည့်သဘောတူစာချုပ်များ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၄)

တွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်း (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ၊ ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်များ (သို့) အမျိုးသားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပါရှိသည်ထက် လျော့နည်းခြင်းမရှိသော အခကြေးငွေများ (ထောက်ပံ့ကြေးများအပါအဝင်)၊ အလုပ်ချိန်နှင့် အခြားသော အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များဖြင့်အာမခံချက်ပေးကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေအပိုဒ်ခွဲငယ် များပါဝင်ထည့်သွင်းရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (အပိုဒ် ၂)။ လေးထောင့်ကွက် ၇.၆ ည် ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ်အခွဲငယ်များအသုံးပြုခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် သာဓက တစ်ရပ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၇.၆ – ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံရှိအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြားချုပ်ဆိုသည့်သဘောတူစာချုပ်များ)

ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံတွင် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် နယ်မြေဒေသအဆင့်ရှိ ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် အခကြေးငွေပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲငယ်များပါရှိလျက်၊ ယင်းတို့အရ စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့် ကုမ္ပဏီများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါက ထိုကဲ့သို့သောသဘောတူစာချုပ်များမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင်၊ နယ်မြေဒေသရှိ ထုံးတမ်းအစဉ်အလာနှင့်အညီဖြစ်သော အခကြေးငွေများနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များကို ကမ်းလမ်းဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။ ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို အမျိုးသားအဆင့်နှင့် နယ်မြေဒေသအဆင့်နှစ်ခုလုံးက ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပါသည်။

အမျိုးသားအဆင့်	- Federal Law on Public Procurement (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB) of 1994
	Federal Ordinance on Public Procurement (Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VöB) of 1995
နယ်မြေဒေသအဆင့်	- Intercantonal Agreement on Public Procurement (Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen, IVöB) of 1994
	Regional procurement laws determined autonomously by the 26 individual cantons

ဖက်ဒရယ်အဆင့်တွင်၊ အစိုးရဌာဆိုင်ရာ ဝယ်ယူခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ဖက်ဒရယ်ဥပဒေစည်း မျဉ်းစည်းကမ်း – ၁၉၉၅ (VöB) ၏ အပိုဒ် ၇ က အစိုးရနှင့်ပု ဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြား ချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များသည် နယ်မြေဒေသအလိုက်ကျင့်သုံးနိုင်သော စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များတွင် ချမှတ်ထားသည့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေစည်းကမ်းချက်များကို ဖြစ်နိုင်ပါက ရည်ညွှန်းကိုးကားသင့်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင်၊ အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြား ချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များသည် အချို့သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော စည်းမျဉ်းချမှတ်ထားသည့်

စာချုပ်စာတမ်းများဖြစ်သည့် ရွှေရည်စိမ် "စံသတ်မှတ်ထားသောအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ" ကို ရည်ညွှန်းကိုးကားနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော စာချုပ်နှစ်မျိုးစလုံးမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်အကိုင်များအတွက် နယ်မြေဒေသရှိ အလုပ်ရှင်များက ဆောင်ကြဉ်းပေးသည့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်လျက်၊ ယင်းတို့ကို အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြား ချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးရန်အလို့ငှာ ကိုက်ညီစေရမည့် စံနှုန်း များအဖြစ် အသုံးပြုရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤအချင်းအရာသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် အမျိုးသားအဆင့်တွင် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိပြီး၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အစိုးရက ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများထံမှ ဝယ်ယူမှု၏ ၂၀% ခန့်ကိုသာ ကိုယ်စားပြုပါသည်။

အစိုးရက ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများထံမှ ဝယ်ယူမှုပမာဏကို ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံ၏ နယ်မြေဒေသ ၂၆ နယ်နှင့် ဆိုင်သည့် ဒေသဆိုင်ရာ ဝယ်ယူမှုဥပဒေများအားဖြင့် စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။ နောက်ပိုင်းသည် ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံရှိ အစိုးရက ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများထံမှ ဝယ်ယူမှု၏ ၈၀% ကို ကိုယ်စားပြုသည့် နယ်မြေဒေသများအတွက်နှင့် ယင်းသက်ဆိုင်ရာ နယ်မြေဒေသများအတွင်းရှိ စည်ပင်သာသာ နယ်နမိတ်များ အတွက် တရားဝင်ဖြစ်ပါသည်။ နယ်မြေဒေသနှင့်ဆိုင်သည့် ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများ က အစိုးရ နှင့်ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများအကြား ချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ်အောက်တွင်ရှိသော ကုမ္ပဏီများသည် စုပေါင်း သဘောတူညီချက်ပါ အခြေခံအလုပ်အကိုင် အခြေအနေစည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့်ပတ်သက်ပြီးဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ မရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင်၊ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများအကြားရှိ သဘောတူစာချုပ်သည်လည်း ယင်းတို့သည် အလွန်နည်းပါးသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် နယ်မြေ ဒေသများ တွင်သာရှိသော်လည်း စံသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင် ရာ သဘောတူစာချုပ် များတွင် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေပါ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေများကို ရည်ညွှန်းကိုးကားနိုင်ပါသည်။ ယင်းတို့တစ်ခုမျှမရှိသည့် အခြေအနေများတွင် ဒေသဆိုင်ရာ ဝယ်ယူခြင်းဥပဒေများသည် အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများအကြား ချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်များ အောက်တွင်ရှိနေသော အလုပ်သမားများသည် ဒေသအလိုက်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်တို့တွင် ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသော အခကြေးငွေများကို လက်ခံရရှိရမည်ဟူ၍ ဆုံးဖြတ် သတ်မှတ်ပေးပါသည်။

Source: Schulten, T; Alsos, K; Burgess, P; Pedersen, K. 2012. Pay and other social clause in European public procurement; An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom (Düsseldorf, WSI and Hans Böckler Stiftung).

NOTES

အခန်း (၈)

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုစွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေခြင်း

ဤအခန်းသည် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရေးအတွက် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးပေးရာတွင် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။

သင်တန်းပို့ချခြင်း၏ အရေးပါမှု	၁၁၅
စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းအစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ	၁၁၇
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ	၁၁၇
အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	၁၁၈
တက္ကသိုလ်များတွင် ဆက်လက်သင်ကြားပို့ချသည့် ပညာရေးအစီအစဉ်များ	၁၂၀
အစိုးရက ကမကထပြုလုပ်သည့် အစီအစဉ်များ	၁၂၁
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့	၁၂၂
အိုင်အယ်(လ်)အိုရုံးသို့ဆက်သွယ်ရန်	၁၃၃

သင်တန်းပို့ချခြင်း၏အရေးပါမှု

ကျွမ်းကျင်ပြီး အသိပညာဗဟုသုတနှင့် ပြည့်စုံသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများက ဆောင်ရွက်သောအခါတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် အထိရောက်ဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများအနေဖြင့် အစီအစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လျက်၊စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ပိုင်ဆိုင်ထားပြီး၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်သည့် မူဘောင်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိနားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤအချင်း အရာများထဲမှအချို့တို့သည် အတွေ့အကြုံအားဖြင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိရောက်စွာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရာတွင် အသိပညာပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းသည် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများသည် တူညီသော သင်တန်းပို့ချမှုများ ကို ခံယူရရှိကြောင်းသေချာစေရန် တာဝန်ရှိကြပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ အမှတ် – ၁၆၃ (လေးထောင့် ကွက် ၈.၁ ကိုကြည့်ပါ) တွင် မျှော်မှန်းထားသည့်အတိုင်း၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် လူမှုမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းတို့ ၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများအား သင်တန်း တက်ရောက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၁ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် – ၁၆၃)

"II. စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနည်းလမ်း

၅။ (၁) အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အဆင့်အားလုံးတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် ယင်းတို့၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများအနေဖြင့် လျော်ကန်သည့် သင်တန်းပို့ချမှုရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကိုရရှိမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ထိုကဲ့သို့သောသင်တန်းပို့ချခြင်းများအတွက်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ တောင်းဆိုချက်ကို အစိုးရအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။

(၃) ထိုကဲ့သို့သောသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများနှင် ယင်းသင်တန်း အစီအစဉ်များကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်သင့် ပါသည်။

(၄) ကိုယ်ပိုင်ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏အခွင့်အရေးကိုငဲ့ကွက်ခြင်းမရှိဘဲလျက်၊ ထိုသို့သောသင်တန်းများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာသာ ဖြစ် သင့်ပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း အစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်သာဓကများ

အခြားသောစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အမျိုးအစားများနှင့် တူညီသည့် အသွင်လက္ခဏာများရှိသော်လည်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုသည် ယင်း၏ အနှစ်သာရ၊ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အထူး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အမျိုးအစားတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ကုစားမှုပြုနေကျဖြစ်သည့် ကိစ္စရပ်များတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သိနားလည်မှု (ဥပမာ၊ အခကြေးငွေများ၊ အလုပ်ချိန်စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ စသည်တို့) နှင့် တစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းက ပေးပို့သည့် တောင်းဆိုမှုများနှင့် အဆိုပြုချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရမည့် ရေခံမြေခံ အခြေအနေ (ဥပမာ ဘဝရှင်သန်မှုကုန်ကျမှုအနေအထားများတွင် တိုးတက်မှုများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် (သို့) လုပ်ငန်းဌာန၏ဆောင်ရွက်မှု)၊
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်း သဘောတူညီချက်တစ်ခုအတွက် ရွေးချယ်စရာများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အောင်မြင်မှုမရရှိပါက၊ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များသည် မည်သည့်အရာများဖြစ်ကြောင်း သိရှိနားလည်နိုင်ရန်အတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို သိမြင်နားလည်မှု၊
- စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ – တုန့်ပြန်ဖော်ပြချက်များနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များအားပြန်လည်တင်ပြခြင်းများကိုလက်ခံရယူလျက်၊ အပြန်အလှန် သရုပ်ပုံဖော်ခြင်းအားဖြင့် မတူညီသောပုံစံများနှင့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနည်းဗျူဟာများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအဆင့်များကို လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ

စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကျယ်ပြောလှပြီး အမျိုးမျိုးသော အစီအစဉ်များကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ တိုးတက်မြင့်မားသည့် အသိပညာဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ၊ အစိုးရအေဂျင်စီများနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုတို့က ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမှာ ထိုကဲ့သို့သော အသိပညာဗဟုသုတများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များတိုးတက်မြင့်မားစေရေးအတွက် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ

အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများစွာသည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ အခကြေးငွေများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကဲ့သို့သော အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းဝင် ဝန်ထမ်းများ၊ အရာရှိများနှင့် သာမန် အဖွဲ့ဝင်များအတွက် သင်တန်းများပံ့ပိုး ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ အမှန်အားဖြင့် ယင်းအကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များသည် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်မှုများနှင့် အံဝင်ဂွင်ကျဖြစ်သော အစီအစဉ်များကိုပုံဖော်ခြင်းတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပြီး၊ ဇယား ၈.၁ တွင် သင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများဖြင့် ပုံဖော်ပြထားသည့် အတိုင်းပင် ယင်း တို့ကို အဖွဲ့အစည်းတွင်းတွင် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ဇယား ၈.၁ – ဘရာဇီးလ်နှင့် ကနေဒါနိုင်ငံရှိ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့အစည်းတွင်း သင်တန်းပို့ချမှုအစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများ

နိုင်ငံနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း	အစီအစဉ်များ
ပေါင်းစည်းထားသော အလုပ်သမား ဗဟိုအဖွဲ့ချုပ် *(Central Única dos Trabalhadores - CUT, Brazil)*	**စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်** သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအ ဆင့်အားလုံး (နယ်မြေဒေသအဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ ဒေသကြီးအဆင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် အမျိုးသားအဆင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့) တွင်ရှိသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသိပညာဗဟုသုတများအားကောင်းစေရေးနှင့် ထိုကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ တိုးတက်မြင့်မားရေးတို့ကို အလေးထား အာရုံစိုက်ပါသည်။ အစီအစဉ်ကို အဆင့်လေးဆင့်ဖြင့် (တစ်ဆင့်လျှင် ၃ ရက်စီ) ပို့ချပေးပါသည်။ ယင်း၏အဓိကအချက်များ မှာ – ✓ ဘရာဇီးလ်နိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများ ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူညီခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူသဘောတရားများ ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူညီခြင်းဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် အမျိုးအစားများ ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သရုပ်ဖန်တီးမှု
ကနေဒါနိုင်ငံရှိ ယူနိုက်တက် သံမဏိ လုပ်ငန်းအလုပ်သမားများ (USW)	အောက်ပါတို့ကို အောင်နိုင်မှုရရှိရန် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအဖွဲ့၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ခြင်း ✓ ကိစ္စရပ်များကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း ✓ အဖွဲ့ဝင်များနှင့်ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ✓ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် အသုံးပြုသည့်ဘာသာစကား ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အစုစုအတွက် အကုန်အကျခံမှုပုံစံ ✓ ပင်စင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ပြောင်းလဲမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး တိကျသည့် အစီအစဉ်များ

အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း ယင်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များအား သင်တန်းဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရာတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သောအစီအစဉ်များသည် ယင်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာမူဘောင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အသိပညာဗဟုသုတတိုးတက်မြင့်မားရန်နှင့်၎င်းတို့၏စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာနည်းဗျူဟာများ၏ ထိရောက်မှုတိုးတက်မြင့်မားစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများသည် ဇယား ၈.၂ တွင် ပါရှိပါသည်။

ဇယား ၈.၂ – အိုင်ယာလန်နှင့်ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ရှိအလုပ်ရှင်များအတွက်သင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်သာဓကများ

နိုင်ငံနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း	အစီအစဉ်များ
ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့(ECOP)	စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစီအစဉ်၏ မရှိမဖြစ်လိုအပ်မှုသည် ပါဝင်သူများအား ကြိုတင် ပြင်ဆင်ခြင်းမှစ၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းများအထိ ဥပဒေဆိုင်ရာ အသိပညာ ဗဟုသုတနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံသဘောတရားများဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများတွင် အမှုဆောင်အရာရှိများ၊ မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းတွင် အုပ်ချုပ်စီမံရေးအစုအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ပါဝင်နိုင်သည့် လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သူများ ပါဝင်ပါသည်။ အစီအစဉ်၏ အဓိကအချက်များမှာ – ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု၏ အဓိက သဘောသဘာဝနှင့် မူသဘောတရားများ ✓ မူဝါဒနှင့်ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင် ✓ ပဋိပက္ခများနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း ✓ ပဋိပက္ခများမှထွက်ပေါ်လာသည့်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု – နည်းဗျူဟာများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် နည်းစနစ်များ၊ ပူးတွဲတန်ဖိုးများကို ရှာဖွေခြင်း
အိုင်ယာလန်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်ရှင်ရေးရာအဖွဲ့(IBEC)	**လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်**သည် မန်နေဂျာများ / အမှုဆောင်အရာရှိများအား လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အဓိက မူသဘောတရားများနှင့် သဘောသဘာဝများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သိမြင်နားလည်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်နှင့်၊ နိုင်ငံရှိလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ နှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ရေခံမြေခံအခြေအနေကိုသိရှိနားလည်သော်လည်း ၎င်းတို့ကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ မာတိကာကို မော်ကျူး (၂) ခုဖြင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ **မော်ကျူး (၁) – လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ** ✓ အိုင်ယာလန်နိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးမိတ်ဆက် ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ✓ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ✓ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းရှိပြောင်းလဲမှုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း ✓ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ ✓ အလုပ်အကိုင်မှတ်ပုံတင်ခြင်း **မော်ကျူး (၂) – တင်ပြမှုအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း** ✓ တင်ပြမည့်အရာကို ရေးသားခြင်းနှင့်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း

တက္ကသိုလ်များတွင် ဆက်လက်သင်ကြားပို့ချသည့် ပညာရေး အစီအစဉ်များ

တက္ကသိုလ်များကဲ့သို့သော ပညာရေးဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့များသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများကို ဆောင်ရွက်သူများဖြစ်ရေးကို မျှော်မှန်းလျက် စဉ်ဆက်မပြတ် အသိပညာပေးရေး အစီအစဉ်များကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် တက္ကသိုလ်များရှိ အလုပ်သမားရေးရာလေ့လာရေး (သို့) လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး ဌာနများက ပို့ချပေးသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အစီအစဉ်များကို တက်ရောက်ရန် ယင်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများကို တိုက်တွန်းအားပေးပါသည်။ တက္ကသိုလ်များ က ပို့ချပေးသည့် ထိုကဲ့သို့သော အစီအစဉ် များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သာဓကများသည် ဇယား ၈.၃ တွင်ပါရှိပါသည်။

ဇယား ၈.၃ – တက္ကသိုလ် (၃) ခုတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စဉ်ဆက်မပြတ်အသိပညာပေးခြင်း အစီအစဉ်များ

	အလုပ်သမားရေးရာနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာကျောင်း၊ ဖိလစ်ပိုင်တက္ကသိုလ်၊	မန်ဆက်ချူးဆက်ဓမ္မတက္ကသိုလ်၊ ကမ်းဘရစ်(ချ်)၊ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု	တောင်အာဖရိကတက္ကသိုလ်၊
အချိန်ကာလ	၃ ရက်၊ တစ်နှစ်လျှင် ၄ ကြိမ်	၂ ရက်	၆ လ
တက်ရောက်သူ ပရိတ်သတ်	မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ၊ တက္ကသိုလ်ကျောင်းသားများ၊ သမဝါယမများနှင့်အခြားသော အဖွဲ့ အစည်းများမှ အရာရှိများ	မန်နေဂျာများ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ စီနီယာခေါင်းဆောင်များ	လူ့အရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် အတတ်ပညာရပ်ကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးသူ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များ။
အဓိကအကြောင်း အရာများ	အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ဥပဒေ သိပ္ပံပညာ။	စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာသဘောတူညီချက်များ	လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု – အကြီးစားနှင့်အသေးစားရှုထောင့်
အကျုံးဝင်သည့်အရာ	✓ အလုပ်သမားနှင့် လူမှုရေးဆိုင် ရာဥ ပဒေပြဋ္ဌာန်း ချက်ကို ခြုံငုံသုံးသပ်မှု ✓ အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်း၏အခွင့်အာဏာ ✓ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဆက် ဆံရေး ✓ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ ✓ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း ✓ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ	✓ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဝန်းကျင်ရှိ အလုပ်သမားနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်သူတို့အကြား ဆက်ဆံရေး ✓ အကျိုးစီးပွားကိုအခြေခံသည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ✓ အဓိကအချိန်ကာလအပိုင်းအခြားများ ✓ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း ✓ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုပုံစံနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း ✓ ပွင့်လင်းပြီး လေ့လာဖော်ထုတ် ခြင်း	✓ ရေခံမြေခံ အနေအထားရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ တောင်အာဖရိကတွင် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးများကို ထိန်းချုပ်သည့် စနစ်တကျမူဘောင် ✓ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုဆိုင်ရာ ရိုးရိုးသာမန်အသွင်လက္ခဏာများ ✓ မဟာဗျူဟာအားပုံဖော်ချမှတ်ခြင်း၊လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း

	✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု မျှတမှုမရှိသော အလုပ်သမားရေးရာ အလေ့အကျင့်များ ✓ သပိတ်မှောက်ခြင်းများ၊ ဆန္ဒပြခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများ ✓ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများအား ဖြေရှင်းခြင်း	✓ အလေးထား အာရုံစိုက်လျက် သဘောတူညီခြင်း ✓ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု ✓ မဟာဗျူဟာမြောက် မိတ်ဖက်ပြုခြင်းများ ✓ ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းသစ်များကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း ✓ သင်ကြားပို့ချခြင်းများ	✓ ပဋိပက္ခကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း ✓ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ ✓ သပိတ်မှောက်ခြင်းကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း ✓ လုပ်ငန်းခွင် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု ပုံစံများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ✓ ဆက်သွယ် ပြောဆိုခြင်း ✓ အဖွဲ့လိုက် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လှုပ်ရှားမှုများ ✓ အလုပ်သမား၏ ပါဝင်မှု ✓ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှု ✓ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးတွင် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှု ✓ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထောက်ပံ့ ဖြည့်ဆည်းပေးသည် လေ့လာမှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်များ
ပုံစံ	✓ အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး တရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ စီရင်ချက်ရုံး၏ စိုးမိုးအုပ်ချုပ်မှုကို စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း	✓ နက်ရှိုင်းစွာသရုပ်ပုံဖော်မှုများ	✓ အနီးကပ်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ စာစောင်များ

အစိုးရက ကမကထပြုလုပ်သည့်အစီအစဉ်များ

နိုင်ငံပေါင်းများစွာတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အစိုးရအေဂျင်စီများသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ရည်ရွယ်လျက်၊ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဤဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ မေတ္တာရပ်ခံမှုအပေါ်မူတည်ပြီး ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၈.၂ သည် UK နိုင်ငံ၏ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း (ACAS) က ဆောင်ကြဉ်းပေးသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင်တန်းပို့ချခြင်းဆိုင်ရာ သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၂ – ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း (ACAS) သည် ခိုင်မာသောလုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပြီး အဆင်ပြေချော မွေ့စေခြင်းအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ဝန်းကျင်ဘဝကို တိုးတက် မြင့်မားစေရေးအတွက် UK အစိုးရက ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် ဌာနဆိုင်ရာ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးရှိသည့်အနက် ACAS သည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်တန်းပို့ချမှုများလည်း ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဤသင်တန်းပို့ချမှုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများသည် တက်ရောက်သူများအား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပုံစံများကို သိရှိနားလည်စေရန်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်း ရည်များ တိုးတက်မြင့်မားစေရန်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများလုပ်ဆောင်ရာတွင် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုကို သိရှိနားလည်စေရန်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ နည်းပရိယာယ်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသိပညာများရရှိစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ အစီအစဉ်၏ အဓိကအချက်များတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- ✓ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအကြား ခြားနားချက်
- ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သီအိုရီများ
- ✓ သဘောတူညီချက်ရရှိရန်အတွက် အဓိကကျသည့် အဆင့်များ
- ✓ အောင်မြင်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ဆောင်ကြဉ်းပေးသည့် အဓိက အကြောင်းချင်းရာများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ
- ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အကျိုးစီးပွားကို အခြေခံသော ပုံစံများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို သဘောပေါက်နား လည်ခြင်း
- ✓ အတည်ပြုလက်ခံကျင့်သုံးမည့်ပုံစံကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရာ၌ ဝေဖန်ပိုင်းခြားသည့် အလေ့အကျင့်ပြုလုပ်ခြင်း

Source: The ACAS website: http://www.acas.org.uk

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတို့ကို မြှင့်တင်လျက် အားကောင်းစေသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် ယင်း၏ မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် (သို့) အစိုးရတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တည်ဆောက်ပေးရန် ဦးတည်ပါသည်။ သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကို အလုပ်ရှင်များ၏လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ ဗျူရို (ACT/EMP)၊ အလုပ်သမားများ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ ဗျူရို (ACTRAV)၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ နည်းပညာဆိုင်ရာဌာနများနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုရုံးခွဲများ (သို့) အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်းတို့က ဝေမျှပို့ချပေးနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များကို တည်ဆောက်ခြင်း

အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အလုပ်ရှင်များ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ ဗျူရို သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးအတွင်းတွင် အထူးဖွဲ့စည်းထားသည့် ယူနစ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်း၏တာဝန်ဝတ္တရားမှာအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်နီးနီးကပ်ကပ်တိုက်ရိုက် ဆက်ဆံမှုများကို ထိန်းသိမ်းရန်၊ ယင်းတို့အတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အရင်းအမြစ်များကို ရရှိစေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ယင်းတို့၏ ရှုထောင့်အမြင်များ၊ အလေးထားစိုးရိမ်မှုများနှင့် ဦးစားပေးမှုများကို ပုံမှန်သတိပြုသိရှိရန်အတွက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ACT/EMP သည် ယှဉ်ပြိုင်မှုရှိပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ်ငန်းဌာနများ၊ ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်မှု၊ နိုင်ငံရေးနှင့်လူမှုရေး ဆိုင်ရာတည်ငြိမ်မှု၊ ဒီမိုကရေစီနှင့် လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ဝန်းကျင်ကိုပုံဖော်ရာတွင် အရေးပါသည့် ဆောင်ရွက်သူများဖြစ်သော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကောင်းမွန်သော ဆောင်ရွက်မှုများအား အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအား အဖွဲ့ဝင်များ၏လိုအပ်မှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးသော အားကောင်းခိုင်မာလျက်၊ သီးခြားလွတ်လပ်ကာ၊ ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ဆောက်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

ACT/EMP သင်ခန်းစာနှစ်ခုသည် အထူးသဖြင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုကို ပံ့ပိုးကူညီရန်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

- အလုပ်ရှင်များနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု - လေးရက်တာလေ့လာသင်ယူရသည့် သင်ခန်းစာဖြစ်ပြီး၊ ယင်းသည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ဦးတည်ရာလမ်းကြောင်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး သိမြင်နားလည်မှုများကို ဆောင်ကြဉ်ပေးပါသည်။ ယင်းသည် တက်ရောက်သူများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် နည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ပညာပေးပါသည်။
- အလုပ်ရှင်များအတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ - သုံးရက်တာလေ့လာသင်ယူရသည့် သင်ခန်းစာဖြစ်ပြီး၊ ယင်းသည်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်၊ မိမိတို့၏ ရပ်တည်မှုအနေအထားမှနေ၍ အကျိုးစီးပွားကို အခြေခံသည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆီသို့ ဦးတည်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူတစ်ဦး ဖြစ်လာစေရန်အတွက် လက်တွေ့ကျသည့်လေ့လာသင်ယူမှုတို့ကို အလေးပေးပါသည်။ ယင်းတွင် ဆင့်ပွားသင်တန်းပို့ချမည့်သူများအတွက် သင်တန်းပို့ချမှု သင်ခန်းစာများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၃ သည် ACT/EMP နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့အစည်း (IOE) တို့၏ ပူးတွဲစီမံကိန်းအားဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည့် မဟာဗျူဟာမြောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် လမ်းညွှန်တွင် ပါရှိသည့် သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၃ – မဟာဗျူဟာမြောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု – အလုပ်ရှင်များအတွက် ပဏာမနိဒါန်း

လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအခြေခံနိဒါန်းကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါသည်။ ယင်းသည် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ပထမဆုံးအကြိမ်အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်သည့်အလုပ်ရှင်များ (သို့) စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ်မှနေ၍ ပိုမိုရရှိရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ သော အလုပ်ရှင်များအတွက် လက်တွေ့ကျသည့်အကြံပြုချက်နှင့် အယူအဆသဘောတရားများကို ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် လက်တွေ့ကျသည့် အယူအဆများနှင့် ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းများစွာပါရှိပြီး၊ စုပေါင်း စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများနှင့် အမျိုးသားအဆင့် စနစ်များတစ်လျှောက် အကောင်းဆုံး သော အလေ့အကျင့်နှင့် အတွေ့အကြုံ များကို ထင်ဟပ်စေပါသည်။

လမ်းညွှန်စာအုပ်သည် ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် အာရှဒေသတွင် ဖြန့်ဝေပေးခဲ့သည့် မဟာဗျူဟာမြောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု သင်တန်းအစီအစဉ်ကို အထောက်အပံ့ပေးခဲ့ပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့် သင်တန်းပို့ချမှုဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများကို အတူတကွ ပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်ရန် အစိတ်အပိုင်းအပြည့်အစုံပါရှိသော သင်ခန်းစာအစုစုအနေဖြင့် ပုံဖော်ထားပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ် သည် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်လည်ဆောင်ယူသွားနိုင်ရေးအတွက် သင်တန်း အစီအစဉ်တွင် ပဏာမ အစပျိုးခဲ့သည့် အယူအဆများနှင့် သဘောတရားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်း အချက်အလက်များကို ပိုမိုဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။

လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို မော်ကျူး (၆) ခုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ပဏာမနိဒါန်း
✓ မဟာဗျူဟာမြောက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု
✓ ဥပဒေ
✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း
✓ ရေးသားထားသော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ
✓ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း

Source: International Organization of Employers (IOE) and ILO Bureau for Employers' Activities. 2009. Strategic collective bargaining: An introduction for employers (Geneva, ILO).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များကို တည်ဆောက်ခြင်း

အလုပ်သမားများ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုဗျူရိုသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အထူးဖွဲ့စည်းထားသည့် ယူနစ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နီးနီးကပ်ကပ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ACTRAV သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များ ပါဝင်သော လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအားဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏လွှမ်းမိုးမှုအားကောင်းလာစေရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများ တိုးတက် မြင့်မားလာစေရန်အတွက် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို ပံ့ပိုးရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများစွာကို အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်းက ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။

ACTRAV သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များ အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းတွင် ပါဝင်ရန်နှင့် ယင်းတို့၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များကို အားပေးရန်အတွက် ယင်းတို့၏ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်မြင့်မားစေရန် ပြည့်စုံသည့် သင်ခန်းစာနစ်ခုကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။ မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် သင်တန်းများကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဤသင်ခန်းစာများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရာရှိများနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အားကောင်းစေရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။

- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုအတွက် လုပ်ငန်းဌာနများ၏ စီးပွားရေးနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာတို့ကို စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း (ရက် သတ္တ ၄ ပတ်) - ဤသင်ခန်းစာသည် တက်ရောက်သူများအတွက်၊ အတိအကျဆိုရသော်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများ၊ နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များ၊ သုတေသနပြုသူများ (သို့) သင်ကြားပို့ချသူများကို လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်တွင် ၎င်းတို့၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်မြင့်မားစေရေးအတွက် စီးပွားရေးနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ စိတ်ချနိုင်မာစေမည့်နည်းလမ်း၊ ရွေးချယ်မည့်နည်းလမ်းနှင့် စိစစ်စိတ်ဖြာမှုနည်းလမ်းများကို သင်ယူလေ့လာနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု (ရက်သတ္တ ၅ ပတ်) - ဤသင်ခန်းစာသည် မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစီအစဉ်များကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေသင်ကြားပေးရန် တာဝန်ရှိသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများ၊ အသိပညာပေးသူများ (သို့) သင်ကြားပို့ချပေးသူများ ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ကုစားပေးပါသည်။ သင်ခန်းစာသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အဆင့်များ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် စုပေါင်း သဘောတူညီချက်များတွင် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများ အပါအဝင် ခေါင်းစဉ်အကြောင်း အရာများစွာနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

ACTRAV သည် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားရေးရာတက္ကသိုလ် (GLU) အားဖြင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အားကောင်းလာစေရန်အတွက် GLU (www.global-labour-university) ကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာဗျူရိုက အစပျိုး ခဲ့ပါသည်။ ဤနိုင်ငံတကာကွန်ယက်သည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ခြေခံမူ သဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် နိုင်ငံတကာတွင်အခြေစိုက်သည့် ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ နည်းဗျူဟာများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မော်ကျူးများ အပါအဝင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အံဝင်ဂွင်ကျဖြစ်သော ပညာရေး အစီအစဉ်များကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။ GLU သည် မကြာသေးမီအချိန်က စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်အပါအဝင်၊ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် နောက်ထပ် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသိပညာဗဟုသုတများနှင့် လက်တွေ့ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များကို ဆောင်ကြဉ်းပေးသော ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့် အရေး များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ရက်သတ္တ ၆ ပတ်ကြာ အွန်လိုင်းသင်ခန်းစာအသစ်ကို စတင်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ ယင်းသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး တွင် အလုပ်သမား များ၏ ထိရောက်သည့် ကိုယ်စား ပြုခြင်း နှင့် သက်ဆိုင်သော စိန်ခေါ်မှုများကို အတူတကွ လေ့လာ ဆွေးနွေးသော ထောင်နှင့်ချီသော အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း အသိုင်းအဝိုင်းကို ဖန်တီးပေးပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၄ သည် ၂၀၁၁ - ၂၀၁၂ တွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ဥရောပ ကော်မရှင်၏ မူဘောင်အတွင်းမှ၊ ဥရောပကော်မရှင်နှင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဗဟို သင်တန်းကျောင်း၏ အလုပ်သမားများလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအတွက်အစီအစဉ်က ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ခဲ့သော လက်စွဲစာအုပ်ပါ သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၄ – နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းလက်စွဲ

လက်စွဲစာအုပ်သည် နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များတွင် စည်းရုံးရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ရန် အလုပ်သမားများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြီးပြည့်စုံသည့် ပြန်လည်ခြုံငုံသုံးသပ်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များသည် ကမ္ဘာ့ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကွန်ယက်များစွာ၏ ဗဟိုချက်မပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအထူးဇုန်များတွင် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားသန်းပေါင်းများစွာအများဆုံးလုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြပြီး၊ ယင်းစီးပွားရေး ဇုန်များသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကို ဦးစားပေးသည့် အနေအထားတွင် ရှိနေသော်လည်း အလုပ်သမားများ၏အခြေခံအခွင့်အရေး များကို လက်မခံဘဲငြင်းပယ်လျက်ရှိနေပါသည်။ လက်စွဲစာအုပ်သည် နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များတွင် စည်းရုံးလုပ်ဆောင်မှုများကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များ၏ အတွေ့အကြုံများကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြပါသည်။ ယင်းလက်စွဲစာအုပ်သည် စည်းရုံးခွင့်၊ ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် သပိတ်မှောက်ရန်လိုအပ်သည့် အချိန်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)၏ သက်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အို ၏ ဥပဒေ

သိပ္ပံတို့ကိုရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။ လက်စွဲစာအုပ်သည် နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များသေချာစေရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုဧ။ စာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ကြီးကြပ်ရေး ယန္တရားများ၊ OECD လမ်းညွှန်ချက်များ (သို့) ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့် နိုင်ငံတကာတွင် အခြေစိုက် သည့် ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သ မားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်များအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမူဘောင်သဘောတူညီချက်များကဲ့သို့သော အခြားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများအား မည်ကဲ့သို့ အသုံးပြုရမည်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လက်စွဲစာအုပ်သည် နိုင်ငံခြား ပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အနေ အထားမပြည့်မီဘဲ လိုအပ်နေမှုကို ကုစားရန်အတွက် အဓိကကျသည့်နယ်ပယ်အားလုံးနှင့်အကျုံးဝင်ပါသည်။

- ✓ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် ကိန်းဂဏန်းများ
- ✓ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးအကြောင်းအရာ
- ✓ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ
- ✓ မူဝါဒဆိုင်ရာအခြေအတင်ပြောဆိုမှုများတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု
- ✓ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စည်းရုံးဆောင်ရွက်သည့် နည်းဗျူဟာများ
- ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု
- ✓ နိုင်ငံခြားပို့ကုန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ စီးပွားရေးဇုန်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာယန္တရားများ

Source: ILO Bureau for Workers' Activities. 2014. Trade union manual on export processing zones (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_324632.pdf

စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုချမှတ်တည်ဆောက်ရန် (သို့) ပြန်လည်သက်ဝင်လှုပ်ရှားလာစေရန်အတွက် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေးတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေခြင်း

အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ကိုထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ မူဘောင်များကိုချမှတ်တည်ဆောက်ခြင်း (သို့) ပြန်လည်သက်ဝင်လှုပ်ရှားစေခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေးတို့ကို ပံ့ပိုးကူညီရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းသည် နိုင်ငံများတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုခြင်းနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုများနှင့်အတူယှဉ်တွဲလျက်ရှိနေပြီး၊ ယင်းကို နည်းပညာဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း အစီအစဉ်ဖော်ဆောင်သည့် အနေအထားမျိုးတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

■ လေးထောင့်ကွက် ၈.၅ သည် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ အနောက်ဖက်အငူတွင်ရှိသော စက်ရုံများသို့သွားရောက် ကြည့်ရှုသည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူများတွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင်တန်း၏သာဓကတစ်ခုကိုဖော်ပြထားပါသည်။

- **လေးထောင့်ကွက် ၈.၆** သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ရဝမ်ဒါနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသည့် နည်းပညာပံ့ပိုးမှု အခနေအထားတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များကို အားကောင်းစေခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် သာဓကကိုပုံဖော်ထားပါသည်။
- **လေးထောင့်ကွက် ၈.၇** သည် ကိုလံဘီယာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နည်းပညာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစီမံကိန်းအရ ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်နှင့် မဟာဗျူဟာ မြောက်အောင်မြင်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆင့်ပွားသင်ကြားပေးမည့်သူများအတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း သည့် သာဓကတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက်၈.၅ – ကျေးလက်ဒေသရှိလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့် များကိုမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများကိုသင်တန်းပို့ချခြင်း

အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူများတွင် ကျေးလက်ဒေသရှိ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များ (FACB) ကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရာတွင် အရေးကြီးသည့် ကဏ္ဍတစ်ရပ်ရှိနေပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ အနောက်ဖက်အငူသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးမှုများ လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူများအတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်းကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါ သည်။ ဤသင်တန်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အိုက ပြုစုဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လက်စွဲစာအုပ်ကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ခဲ့ ပါသည်။ သင်တန်းသည် အောက်ပါအခြားအရာများနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။

- ✓ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် ကျေးလက်ဒေသရှိ အလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် မူသဘောတရားများကို သိမြင်နားလည်ခြင်း
- ✓ အမျိုးသားဥပဒေနှင့် အလေ့အကျင့်တို့ကို သိမြင်နားလည်ခြင်း
- ✓ စက်ရုံများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးခြင်းအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း
- ✓ ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးခြင်း – အခြေအနေအကြောင်းခြင်းရာများ၏ အောက်ခြေအဆင့်အနေအထားသို့ ရောက်ရှိခြင်း
- ✓ ကုစားမှုဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှုနှင့် လက်တွေ့ကျသည့်အကြံပြုချက်ပေးခြင်း

သင်တန်းသည် တက်ရောက်သူများအတွက် မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းရမည်၊ မေးခွန်းများကို မည်သို့ပြုစုရ မည်၊ လေးစားလိုက်နာမှု၊ ကုစားမှုအတွက် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ နည်းလမ်းများကို အကဲဖြတ်ရန် ပတ်သက်ပြီး၊ လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကို မည်ကဲ့သို့လူတွေ့မေးမြန်းမည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဘောပေါက်နားလည်စေရန်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။

Source: ILO International Labour Standards Department. 2014. Freedom of Association and labour inspection in rural areas: A trainer's handbook (Geneva, ILO).

လေးထောင့်ကွက် ၈.၆ – ရဝမ်ဒါနိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

၂၀၁၄ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ရဝမ်ဒါနိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာယန္တရားများ ပြန်လည်သက်ဝင်လှုပ်ရှားလာပြီး အားကောင်းလာစေရန်အတွက် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကို ပံ့ပိုးရန် နည်းပညာဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် အောက်ဖော်ပြပါအဓိကကျသည့် အစိတ်အပိုင်းများပါဝင်သော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါသည်။

- ✓ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ပြင်ဆင်ခြင်း
- ✓ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ထုတ်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ✓ စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့် အသိအမြင်များကို မြင့်မားစေခြင်း
- ✓ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အလုပ်ရှင်အမျိုးမျိုးနှင့် ရှေ့ပြေးညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း
- ✓ ထိရောက်သည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ ကိုအားကောင်းစေခြင်း

အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် နည်းဗျူဟာကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကို ပံ့ပိုးကူညီခဲ့ပြီး၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် လက်ဖက်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတို့အတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်တိုးတက်ရေးပူးတွဲသင်တန်းကိုလည်း ပို့ချဖြန့်ဝေပေးခဲ့ပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၈.၈ ကိုကြည့်ပါ)။ သင်တန်းတွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့်လက်ဖက်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်များ (STECOMA and STAVER) မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (CESTRAR) မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံ၏ လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အမျိုးသားကောင်စီ (COSYLI)မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံ၏ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအဖွဲ့ချုပ် (PSF)မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တစ်သီး ပုဂ္ဂလကုမ္ပဏီအချို့နှင့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များ တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။

သုံးရက်ကြာသင်တန်းသည် တက်ရောက်လာသူများအား အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေး ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် ပဏာမနိဒါန်းများ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အသိပညာဗဟုသုတများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်	စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ
စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအတွက် မတူညီသော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများ	ထိရောက်သည့်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ၏ အပြုအမူများ
စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူ၏ အကြပ်ရိုက်မှုဖြစ်ပေါ်ခြင်း	ထိရောက်သောနားထောင်ခြင်း၊ စကားပြေပြန်ဆိုခြင်းနှင့် ပုံစံဘောင် ပြန်လည်ချမှတ်ခြင်း
မတူညီသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပုံစံများ ၏ ကုန်ကျမှုအဖိုးအခနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ	ရပ်တည်မှုအနေအထားများကို လိုအပ်မှုများနှင့် ခွဲခြားသိမြင်ခြင်း အကျိုးစီးပွားနှင့် လိုအပ်မှုများအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ပူးတွဲတန်းဘိုးချဲ့ထွင်ခြင်းနှင့် အပြုသဘော ဆောင်သည့် ရလဒ်များကို ရရှိစေခြင်း	ထူးခြားသည့်သွင်ပြင်လက္ခဏာများနှင့် အသုံးပြုသည့် ဘာသာစကား – ရပ်တည်မှုဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ချက်များ နှင့် လိုအပ်မှုကိုအ ခြေခံသည့် ထုတ်ပြန်ချက်များ
စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်အတွက် အခြားရွေးချယ်စရာများ ၏ အရေးပါမှု	ခက်ခဲသောသူများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း
စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ကြိုတင် ပြင်ဆင်ခြင်း	ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ သဘောတူညီချက်ဇုန်အနေအထားကို မည့်သို့ဖွင့်ဟပြီး၊ ရွေးချယ်စရာများနှင့် ခေါင်းချင်းရိုက် အဖြေရှာခြင်းကို မည်သို့ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်မည်နည်း

သင်တန်းသည် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းများ၊ လက်တွေ့လေ့ကျင့်ခန်းများ၊ ဖြစ်ရပ်များကို လေ့လာခြင်းများနှင့် အပြန်အလှန် သရုပ်ဖော်တင်ပြခြင်းများကို ရောနှောထားပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၇ – ကိုလံဘီယာနိုင်ငံတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဆင့်ပွားသင်တန်းပို့ချမည့် သူများအတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်း

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင်၊ "ကိုလံဘီယာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံအခွင့်အရေးများ" နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အိုနည်းပညာဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး စီးမံကိန်းတစ်ခုသည်သင်ကြား ပို့ချမည့်သူများအတွက် အထူးသင်တန်းတစ်ရပ်ကို သင်ကြားပို့ချခဲ့ပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အိုနည်းပညာဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်သင်ကြားပို့ချသူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းခေါင်းဆောင်များနှင့် ဒေသခံကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အကြံပေးအဖွဲ့၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် သင်တန်းကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ထားပါသည်။ အစီအစဉ်ကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်းအတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင် နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မော်ကျူးဖြင့် အစပြုခဲ့ပြီး၊ မဟာဗျူဟာမြောက်အောင်မြင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မော်ကျူးဖြင့် အဆုံးသတ်ခဲ့ပါသည်။

မော်ကျူး (၁) ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်	မော်ကျူး (၂) မဟာဗျူဟာမြောက်အောင်မြင်မှုများ
မျှော်မှန်းချက်များ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အသွင်လက္ခဏာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ သိမြင်နားလည်မှုအားကောင်းစေရန်၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်များ နှင့် ပတ်သက်ပြီး အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ တရားရုံးနှင့် တရားလွှတ်တော်ချုပ်တို့၏ လက်ရှိ ဥပဒေသိပ္ပံနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ခေတ်စနစ် နှင့် အညီ မွမ်းမံ ရန်၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုခွင့်များနှင့်	**မျှော်မှန်းချက်များ** အဖွဲ့ဝင်များ၏ အကျိုးစီးပွားများနှင့် လိုအပ်မှု များကို ပြည့်ဝစေမည့် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု အစီအစဉ်များကို ပုံဖော်ရန်နှင့် အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို အစီအစဉ် ချမှတ်သည့် ကိရိယာတန်ဆာပလာများ တပ်ဆင် ပေးရန်၊ ခေတ်ပေါ် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနည်းစနစ်များ နှင့် ထိရောက်သည့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု ပုံစံများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ သိမြင်နားလည်မှု အားကောင်းစေရန်၊

ပတ်သက်ပြီး အိုင်အယ်(လ်)အို ကြီးကြပ်ရေး အဖွဲ့များ၏ အပြီးသတ်ကောက်ချက်ချခြင်းများ နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းခြင်းများကို စိစစ်စိတ်ဖြာရန်၊

အပိုင်း (၁)	အပိုင်း (၂)	အပိုင်း (၃)	အပိုင်း (၄)
(က) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ (ခ) အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာမူဘောင် (ဂ) အိုင်အယ်(လ်)အို ကြီးကြပ်ရေးယန္တရားများ (ဃ) အလုပ်သမားနှင့် စက်ရုံ အလုပ်ရုံအုပ်ချုပ်စီမံရေးတို့အကြား ဆက်ဆံရေးများနှင့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင် (င) ကိုလံဘီယာနိုင်ငံရှိ စပေါင်းညှိ နှိုင်းတောင်းဆိုမှု အခြေအနေ	(ဃ) စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုအတွက် ဥပဒေ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (င) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများ (စ) စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ	(က) စုပေါင်း ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း (ခ) စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများနှင့် ကိစ္စရပ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း	(ဂ) စေ့စပ် ညှိနှိုင်းမှု နည်းစနစ်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် များ (ဃ) ထိရောက်သည့် ဆက် သွယ်ပြောဆိုမှု (င) စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှု သဘော တူညီချက်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း

သင်တန်း၏ နည်းစနစ်သည် သင်ကြားပို့ချမည့် သူများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များအား ဥပဒေဆိုင်ရာအသိပညာဗဟုသုတများကို လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ရန် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်တိုင်းကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်စေရန်နှင့် မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် ထိရောက်သည့်ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုတို့အတွက် ခေတ်ပေါ်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းမျိုးစုံနှင့် ထိန်းသိမ်းထားသော ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ရရှိစေရန်အတွက် ယင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များအား ပိုမို ကောင်းမွန်စွာပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်း (တူရင်းမြို့ အီတလီနိုင်ငံ)

ဤသင်တန်းကျောင်းကို အိုင်အယ်(လ်)အိုနှင့် အီတလီနိုင်ငံအစိုးရတို့က ၁၉၆၅ ခုနစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်မြင့်မားရေးအတွက်သင်တန်းများကို ပို့ချပေးလျက်ရှိပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဗဟိုသင်တန်းကျောင်း၏ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်တစ်ခုမှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်းသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ တိုးတက်မြင့်မားစေရေးအတွက် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေးအဖွဲ့တို့ ပူးတွဲ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၈.၈ ကိုကြည့်ပါ)။

လေးထောင့်ကွက် ၈.၈ – အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံရေးအဖွဲ့တို့ ပူးတွဲစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များ

သင်ခန်းစာသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင်ပါဝင်သူများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ၊ နည်းစနစ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကိုယ်တွေ့အသိပညာများကို ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ တက်ရောက်သူများ၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်များ တိုးတက်မြင့်မား စေရန်အတွက် ဤသင်ခန်းစာများကို ပုံဖော်ထားပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့် ယင်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများအ တွက် ကျေနပ်နှစ်သက်ဖွယ်ရာ ရလဒ်များကိုရရှိကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အဓိကအချက်များ နှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်ခန်းစာကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။

ပဋိပက္ခ၏ သဘောသဘာဝ ပဋိပက္ခကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများနှင့် ပဋိပက္ခ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းစဉ်များ –

- ✓ ထိရောက်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအတွက် အတားအဆီးများ
- ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအတွက် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာရလဒ်များ
- ✓ ဤရလဒ်များအပေါ် လွှမ်းမိုးသည့် အကြောင်းခြင်းရာများ
- ✓ ပဋိပက္ခဆန်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပူးတွဲအကျိုးကျေးဇူးရရှိသည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု
- ✓ အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ပူးတွဲရရှိသည့်ရလဒ်များ၏ တန်ဖိုးများကို ကြီးမားများပြားစေခြင်း
- ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူ၏ အခက်အခဲအကျပ်အတည်း
- ✓ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပူးတွဲအကျိုးကျေးဇူး ရရှိစေမည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း
- ✓ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပူးတွဲအကျိုးကျေးဇူး ရရှိစေမည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ဆောင်သည့်နည်းလမ်း
- ✓ ထိရောက်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများ၏ အပြုအမူများ
- ✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကြားခံဆက်သွယ်ပေးသည့်အရာများ
- ✓ နားထောင်မှုစွမ်းရည်များ၊ နားလည်နိုင်စေရန် စကားပြေပြန်ဆိုသည့်စွမ်းရည်များ၊ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်းသည့်စွမ်းရည်များနှင့် အမျက်ဒေါသနှင့်စိတ်လှုပ်ရှား ခံစားမှုများကို ကိုင်တွယ်ထိန်းချုပ်မှု စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရာတွင် ကျား/မ ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အမျိုးမျိုးနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဗဟိုသင်တန်း ကျောင်း၏ သင်ခန်းစာများကို လေ့လာသင်ယူနေစဉ်အချိန်ကာလသည် အခြေခံသင်တန်းအတွက် ၃ ရက် ကြာမြင့်ပြီး အဆင့်မြင့် သင်တန်းအတွက်မှု ၅ ရက်ကြာမြင့်ပါသည်။ သင်ကြား ပို့ချမည့်သူများအတွက် သင်ကြားပို့ချသည့် သင်တန်းလည်းရှိပါသည်။

ဤသင်ခန်းစာများကို အင်္ဂလိပ်၊ ပြင်သစ်၊ ရုရှား၊ စပိန်နှင့် အာရေဗျ ဘာသာစကားတို့ဖြင့် ရရှိနိုင်ပါ သည်။

Source: ITCILO website: http://www.itcilo.org/en

အိုင်အယ်(လ်)အိုရုံးသို့ ဆက်သွယ်ရန်

Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)

- Tel: +41 (0) 22 799 7748
- Fax: +41 (0) 22 799 8948
- actemp@ilo.org
- www.ilo.org/actemp

Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)

- Tel: +41 (0) 22 799 7021
- Fax: +41 (0) 22 799 6570
- actrav@ilo.org
- www.ilo.org/actrav

Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FPRW)

- Tel: +41 (0) 22 799 8181
- Fax: +41 (0) 22 799 8771
- fprw@ilo.org
- www.ilo.org/fundamentals

Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)

- Tel: +41 (0) 22 799 6754
- Fax:+41 (0) 22 799 8451
- inwork@ilo.org
- www.ilo.org/collectivebargaining

International Labour Standards Department (NORMES)

- Tel: +41 (0) 22 799 7155
- Fax: +41 (0) 22 799 6771
- normes@ilo.org
- www.ilo.org/normes

International Training Centre of the ILO (ITCILO)

- Tel: +39 (0) 11 693 6111
- Fax: +39 (0) 11 663 8842
- communications@itcilo.org
- www.itcilo.org

NOTES

အခန်း (၂)

အိုင်အယ်(လ်)အိုကြေညာစာတမ်းများ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကို ရည်ညွှန်းသည် အိုင်အယ်(လ်) အို၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်းများ

- ဖီလ်ဒဲလ်ဖီးယားကြေညာစာတမ်း (၁၉၄၄ ခုနှစ်)
- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုကြေညာစာတမ်း (၁၉၉၈ ခုနှစ်)
- မျှတသော ကမ္ဘာ့ကွန်ယက်ဆက်နွယ်မှုအတွက် လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုကြေညာစာတမ်း (၂၀၀၈ ခုနှစ်)
- နိုင်ငံများစွာတွင်အခြေစိုက်သည့်ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မူသဘောတရားများ ဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေညာစာတမ်း (၁၉၇၇ ခုနှစ်)

စုပေါင်းညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

အိုင်အယ်(လ်)အို ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၁၅၄)
- လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်စည်းရုံးခွင့်ကိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၈၇)
- အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၁၅၀)
- အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြားချုပ်ဆိုသည့်သဘောတူစာ ချုပ်များ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၉၄)
- လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးများ (အစိုးရဌာနဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၁၅၁)
- သစ်ပင်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၁၁၀)
- စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၉၈)

အိုင်အယ်(လ်)အို အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- စုပေါင်းသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၉၁)
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၁၆၃)
- အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၁၉၈)
- အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၁၅၈)
- အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ အပိုဒ်ခွဲငယ်များ (အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတို့အကြားချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၈၄)
- လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (အစိုးရဌာနဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၁၅၉)

- မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ အမှတ် (၉၂)

အိုင်အယ်(လ်)အို ပရိုတိုကောလ်များ

- သစ်ပင်စိုက်ပျိုးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၁၁၀) နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပရိုတိုကောလ်

အခန်း (၃)

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုကိုမြှင့်တင်ပေးသည့် မူဝါဒများ

- အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ် ၂၀၁၄ ခုနှစ်
- ချီလီနိုင်ငံအစိုးရမူဝါဒ - အလုပ်သမားရေးရာ ၂၀၁၄ - ၂၀၁၅
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အားကောင်းစေသည့် ဂျာမနီနိုင်ငံအစိုးရ၏ အက်ဥပဒေ ၂၀၁၄ ခုနှစ်

အခန်း (၄)

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ - သဘောတူညီချက်များကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း

- တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ - သဘောတူညီချက်ကိုအသိအမှတ်ပြုခြင်း - SATAWU, UTATU and Autopax Passenger Service
- UK - သဘောတူညီချက်ကိုအသိအမှတ်ပြုခြင်း - UNISON, UNITE, UCU and Cardiff University
- UK အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် သဘောတူညီချက်ဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်း - ့ork St. John University and University and College Union

ဥမာသာဓကပြနိုင်ငံများ - အသိအမှတ်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ

- ACAS - Guidelines recognition agreement:
- Botswana Code of good practice (Article 5)
- Lesotho Codes of Good Practice 2003 (Article 24 and 25)
- UNISON - Guide to Negotiating Recognition Agreements

အသိပညာဗဟုသုတဆိုင်ရာအရင်းအမြစ် - လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆို ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစာရွက်များ

- မော်ရိုကိုနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း
- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခြင်း
- ဥရုဂွေးနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများ ၂၀၀၅ - ၂၀၀၈

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့်ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ - အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကောင်စီများ၊ ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာကောင်စီများနှင့် ပူးတွဲကောင်စီများ

- Niger LOI N˙2012-45 (Article 242)
- South Africa LRA 1995 (Part C and D)
- Togo Loi N˙2006 Portant Code Du Travail, (Article 102)
- Uruguay Law No. 18508 of collective argaining in the context of labour relations in the publice sector (Article 11 - 13)

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ - စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ

- အီတလီ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ)
- အယ်ဆာဗေဒေါ (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း)
- ဩစတြေးလျ (ဒေသအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍ)
- ဘယ်လ်ဂျီယံ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြားသဘောတူညီချက်၊ ယာယီအေဂျင်စီအလုပ်) Convention collective de travail n˙108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et intérimaire
- ဘရာဇီးလ် (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ဗိုင်ငင်ခြင်းနှင့်အထည်ယက်လုပ်ခြင်း လုပ်ငန်းများ)
- ကမ္ဘောဒီးယား (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူစာချုပ်၊ လေကြောင်းပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း)
- ကော်စတာရီကာ (ဒေသအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍ)
- ဂါနာ (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း)
- ဂျော်ဒန် (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း)
- မယ်လ်တာ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍ)
- နော်ဝေ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ)
- တောင်အာဖရိက (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း)
- တန်ဇန်းနီးယား (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း)

အခန်း (၅)

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့် ဥပဒေ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ - စိတ်ရင်း စေတနာမှန်ဖြင့် ညှိနှိုင်း တောင်း ဆို ခြင်း

- ဩစတြေးလျနိုင်ငံ၏ မျှတသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအက်ဥပဒေ (ပုဒ်မ ၂၂၈)
- ကနေဒါနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်၊ ၁၉၈၅ (၂၀၁၅ ခုနှစ်အထိပြင်ဆင်ထားသည့် အတိုင်း)၊ (ပုဒ်မ၊ ၅၀)
- မော်ရီးတီးရပ်နိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး အက်ဥပဒေ၊ ၂၀၀၈ (ပုဒ်မ၊ ၁၁၂ - ၁၁၇)

- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်၊ ၁၉၇၄ (အပိုဒ်၊ ၂၅၂)

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ – ယုံကြည်စိတ်ချရသည့်သတင်းအချက်အလက်များ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း
- ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားစင်တာ၏ ကုတ်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ
- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏အလုပ်သမားရေးရာကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာဌာန – TUs and CBAs
- ဖိလစ်ပိုင် – ၂၀၁၄ ခုနှစ် အမျိုးသားအဆင့်အခကြေးငွေများနှင့်ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဆိုင်ရာကော်မရှင်၏ နှစ်ပတ် လည်အစီရင်ခံစာ
- တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာ – NEDLAC
- တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာ
- ဆွီဒင်နိုင်ငံ၏ အမျိုးသားစေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးရုံး – လုပ်ခလစာနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ – စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ ဆက်စပ်နေသည့်သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှခြင်း
- အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်၊ ၂၀၀၄ (အပိုဒ်၊ ၂၀)
- ချီလီနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်၊ ၂၀၁၅ (အပိုဒ်၊ ၃၁၅)
- ကင်ညာနိုင်ငံ၏လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (ပုဒ်မ၊ ၅၇ (၂ – ၈))
- တန်ဇန်းနီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၊ ၂၀၀၄ (ပုဒ်မ၊ ၆၂ (၆ – ၇))

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ – သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်လမ်းညွှန်ချက်များ
- Botswana Codes of good practice (Article 9)
- Chile Guia para la negociacion colectiva
- Ireland Disclosure of information to trade unions for purpose of collective bargaining
- United Kingdom Code of Practice Disclosurre of information

အခန်း (၆)

အသိပညာဗဟုသုတအရင်းအမြစ် – အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဝန်ဆောင်မှုများ ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေး သည့် သီးခြားလွတ်လပ်သော အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ
- ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ ခုံသမာဓိကောင်စီ
- South Africa CCMA Assessment

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ – ရဲတပ်ဖွဲ့ကို သင်တန်းပို့ချပေးခြင်း

- အင်ဒိုနီးရှား – လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ (သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းစသည်တို့) လုပ်ဆောင်နေစဉ်အတွင်း ရဲတပ်ဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်သင်တန်းလက်စွဲ
- အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ရဲတပ်ဖွဲ့၏ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ
- ဖိလစ်ပိုင် – စစ်တပ်၊ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအတွက် သင်တန်းလမ်းညွှန်နှင့်စာရွက်စာတမ်းများ – လွတ် လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်
- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏လမ်းညွှန်ချက်များ – အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အတွင်း ရဲတပ်ဖွဲ့၏ပြုမူ ဆောင်ရွက်မှု

အခန်း (၇)

ဥပမာသာဓကပြနိုင်ငံများ – အချိန်ကာလ၊ သက်တမ်းကုန်ဆုံးရက်နှင့် အသစ်ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်းများ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များပါဝင်သော စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ

- ဩစတြေးလျ (ဒေသအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ပြည်သူ့ပိုင်ကဏ္ဍ)၊ အပိုဒ်၊ ၇
- ဘယ်လ်ဂျီယံ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြားရှိသဘောတူညီချက်၊ ယာယီ အေဂျင်စီအလုပ်) အပိုဒ်၊ ၄၃
- ကမ္ဘောဒီးယား (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ လေကြောင်း ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း) အပိုဒ်၊ ၃
- ဂါနာ (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း) အပိုဒ်၊ ၃၇
- အီတလီ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ) အပိုဒ်၊ ၅၃
- ဂျော်ဒန် (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း) အပိုဒ်၊ ၂၄
- မယ်လ်တာ (လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ပြည်သူ့ပိုင်ကဏ္ဍ) အပိုဒ်၊ ၅
- တောင်အာဖရိက (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း) အပိုဒ်၊ ၂
- တန်ဇန်းနီးယား (ကုမ္ပဏီအလိုက်သဘောတူညီချက်၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း) အပိုဒ်၊ ၂၀.၄

အခြေအမြစ်ခိုင်လုံသည့် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များ – စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကိုချဲ့ထွင် ခြင်း

- ဂါနာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားအက်ဥပဒေ၊ ၂၀၀၃ (ပုဒ်မ၊ ၁၀၉)
- မော်ရိုကိုနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ် (အပိုဒ်၊ ၁၃၃)
- တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၊ ၁၉၉၅ (ပုဒ်မ၊ ၃၂)

ISBN 978-92-2-129231-9