



International
Labour
Organization

Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်

အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး မြန်မာ
အမှတ် ၁ (က)၊ ကန်ဘွဲ့လမ်း (သစ္စာလမ်း)၊
ရန်ကင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကင်း၊ မြန်မာ။
ဖုန်း +၉၅ ၁ ၇၃၃၆၅၃၈၊ ၇၃၃၆၅၃၉

► Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic



အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်

နိဒါန်း

(၂၀၁၁)ခုနှစ်၊ဇွန်လ(၁)ရက်နေ့တွင်ဂျနီဗာမြို့၌အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေ ညီလာခံအကြိမ်(၁၀၀)မြောက်အစည်းအဝေးကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ ရုံး၏ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ကြီးမှူးကျင်းပပြီး -

လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ILO ကြေငြာစာတမ်း၊ တရားမျှတသော ကမ္ဘာ့လွှမ်းခြုံဆက်နွယ်မှုဖြစ်စဉ်အတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ ILO ကြေငြာစာတမ်းတို့တွင် ချမှတ်ထားသည့် ပန်းတိုင်များ အောင်မြင်မှုမှတစ်ဆင့် အားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်း၏ ကတိကဝတ်ကို သတိပြုလက်ကိုင်ထား၍လည်းကောင်း၊

မိသားစုတာဝန်များရှိသော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမားများအတွက် တိုးပွားလာသော အခကြေးငွေရရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၊ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်လာသည့် လူဦးရေ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် များပြားသည့်အခွင့်အလမ်း၊ နိုင်ငံအတွင်းနှင့် တစ်နိုင်ငံမှတစ်နိုင်ငံသို့ ဝင်ငွေအများအပြားလွှဲပြောင်းမှုများပါဝင်သည့် ကမ္ဘာနှင့်အဝန်းစီးပွားရေးဖြစ်စဉ်တွင် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ သိသာထင်ရှားသည့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အသိအမှတ်ပြု၍လည်းကောင်း၊

အိမ်အကူလုပ်ငန်းသည် တန်ဖိုးနိမ်ချခံရမှု၊ အများမမြင်ကွယ်ရာတွင် လုပ်ကိုင်ရမှုအခြေအနေတို့တွင် ဆက်လက်ရှိနေပြီး၊ အများအားဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့်မိန်းကလေးငယ်များက လုပ်ကိုင်ကြ၍၊ အများစုမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ (သို့) အခွင့်အလမ်းနည်းသော လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်းမှဖြစ်ကြပြီး အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် အခြားလူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ချေရှိခြင်းများကို စဉ်းစားသုံးသပ်မိ၍လည်းကောင်း၊

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင်သမိုင်းကြောင်းအရပုံစံတကျရှိသောအလုပ်အကိုင်များရှားပါးခြင်း၊ အိမ်အကူလုပ်သားများသည် နိုင်ငံ၏လုပ်သားအင်အားထုတွင် သိသာထင်ရှားသည့် အချိုးအစားတစ်ရပ်တွင် ပါဝင်ပြီး အများဆုံးဖယ်ကြဉ်ခံထားရသူများထဲတွင် ဆက်လက်ရှိနေခြင်းကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်မိ၍လည်းကောင်း၊ အခြားနည်းဖြင့်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိလျှင် အိမ်အကူလုပ်သားများအပါအဝင် အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို အမှတ်ရ၍လည်းကောင်း၊

အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပြီး) ၁၉၄၉ (အမှတ် - ၉၇)၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (နောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းချက်) ၁၉၇၅ (အမှတ် - ၁၄၃)၊ မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်နေရသော အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၈၁ (အမှတ် - ၁၅၆)၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၉၇ (အမှတ် - ၁၈၁)၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် ၂၀၀၆ (အမှတ် - ၁၉၈) နှင့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမူဘောင်

workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;
adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011..

Article 1 For the purpose of this Convention:

- (a) the term domestic work means work performed in or for a household or households;
- (b) the term domestic worker means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

ဖြစ်သော အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား အခွင့်အရေးအခြေပြုချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်း တစ်ရပ်အတွက် ဥပဒေကြောင်းအရ စည်းနှောင်မှုမရှိသောမူများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ (၂၀၀၆) နှင့် ပတ်သက်၍ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အထူးသက်ဆိုင်မှုရှိသည်ကို အလေးထားဂရုပြု၍လည်း ကောင်း၊

အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝရရှိခံစားနိုင်စေရန် အိမ်အကူ လုပ်သားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အထွေထွေစံချိန်စံညွှန်းများ၊ သီးခြားစံချိန်စံညွှန်းများကို ဖြည့်စွက်ရန် ဆန္ဒဖြစ်စေသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများလုပ်ကိုင်ရသည့် အထူးအခြေအနေများကို အသိအမှတ်ပြု၍ လည်းကောင်း၊

အခြားသက်ဆိုင်မှုရှိသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများဖြစ်ကြသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်း၊ ပြည်သူများရပိုင်ခွင့်နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုပုံစံအားလုံး ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံးပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ နိုင်ငံ ဖြတ်ကျော်မှုခင်းဆန့်ကျင်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေး သူငယ်များကို လူကုန်ကူးမှုအား ကာကွယ်တားဆီးခြင်း၊ နှိမ်နင်းခြင်းနှင့် အပြစ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲ စာချုပ်နှင့်၊ ကုန်းကြောင်း၊ ရေကြောင်း၊ လေကြောင်းမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ သူများကို လူမှောင်ခိုကူးခြင်းအား ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်၊ ကလေး သူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့ မိသားစုဝင် များ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကို အသိအမှတ်ပြု၍လည်းကောင်း၊

အစည်းအဝေး၏ အစီအစဉ် (၄) ဖြစ်သည့် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဆိုပြုချက်အချို့ကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းအား ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်၍ လည်းကောင်း၊

ဤအဆိုပြုချက်များကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်ပုံစံတစ်ရပ်အဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်၍ လည်းကောင်း၊

အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (၂၀၁၁) ဟုခေါ်တွင်နိုင်သည့် အောက်ပါပြဋ္ဌာန်းချက်ကို (၂၀၁၁) ခုနှစ်၊ ဇွန်လ (၁၆) ရက်နေ့တွင် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။

အပိုဒ် (၁)

- (က) ဤ ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ -
 - (က) အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုတွင်သော်လည်းကောင်း (သို့) အိမ်ထောင်စုများ အတွက်သော်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အလုပ်အကိုင်ကို ဆိုလိုပါသည်။
 - (ခ) အိမ်အကူလုပ်သားဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးတစ်ခု အတွင်းရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူ မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။
 - (ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင်မဟုတ်ဘဲ ရံဖန်ရံခါ (သို့) တစ်ခါတစ်ရံသာ လုပ်ကိုင်သောသူသည် အိမ်အကူလုပ်သား မဟုတ်ပါ။

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.
2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:
 - (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
 - (c) the effective abolition of child labour; and
 - (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

အပိုဒ် (၂)

- ၁။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။
- ၂။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် ကိုယ်စားပြုမှု အများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီး နောက်တွင် အောက်ပါအလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့်ပတ်သတ်၍ ၎င်း၏သတ်မှတ်အတိုင်းအ တာမှအားလုံးကိုသော်လည်းကောင်း၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသော်လည်းကောင်း ချန်လှပ်နိုင် သည်။
 - (က) အနည်းဆုံးအားဖြင့် အညီအမျှကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးထားသော အလုပ်သမားအမျိုးအ စားများ၊
 - (ခ) အထူးပြဿနာကိစ္စရပ်အများအပြားဖြစ်ပေါ်တတ်သည့် သဘာဝနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကန့်အသတ် ရှိ အလုပ်သမားအမျိုးအစားများ၊
- ၃။ အထက်ပါအပိုဒ်အတိုင်း ကျင့်သုံးနိုင်သည့်အလားအလာရှိသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်း အပိုဒ် (၂၂) နှင့် အညီ ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်ပတ်သတ်၍ ၎င်း၏ ပထမဦးဆုံးအစီရင်ခံစာတွင် ယင်းသို့ချန်လှပ်ခဲ့သည့် သီးခြားအလုပ်သမားအမျိုးအစားနှင့် ယင်းကဲ့သို့ ချန်လှပ်ရသည့်အကြောင်းရင်းများကို ဖော်ပြရမည်။ နောက်ဆက်တွဲ အစီရင်ခံစာများတွင်လည်း သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများအပေါ် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အညီ တိုးချဲ့ကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်နှင့်အတူ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည့် မည်သည့်စီမံဆောင်ရွက် ချက်ကိုမဆို ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။

အပိုဒ် (၃)

- ၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အိမ်အကူလုပ်သား အားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးများကိုထိရောက်စွာမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ခြင်းများ သေချာစေရန်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၂။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော် ပြထားသည့်အတိုင်း အောက်ပါတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်စေရန်ဆောင်ရွက်ရမည်။
 - (က) လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်သော အသိပြုမှု၊
 - (ခ) အခမဲ့ (သို့) အတင်းအကျပ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံအားလုံး ပပျောက်ရေး၊
 - (ဂ) ကလေးအလုပ်သမား ထိထိရောက်ရောက် ဖျက်သိမ်းရေးနှင့်
 - (ဃ) အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက် ဆံမှုများ ပပျောက်ရေး၊
- ၃။ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်များသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအ ပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်သောအသိအမှတ်ပြုမှုများကို အကျိုး ခံစားခွင့်ရရှိရေး သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သား များ၏ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အဖွဲ့ အစည်းများ၊ အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအဖွဲ့ချုပ်များကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒရွေးချယ်မှု အတိုင်း တည်ထောင်ခွင့်၊ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ခွင့်များကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရမည်။

- Article 4**
1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.
 2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5 Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6 Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7 Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

- အပိုဒ် (၄)**
- ၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃၊ (အမှတ်-၁၃၈)နှင့်၊ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉၊ (အမှတ်-၁၈၂) တို့နှင့်အညီ အိမ်အကူ လုပ်သားများအတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်ကို သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ထက်နိမ့်ကျမှု မရှိစေရ။
 - ၂။ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်နှင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်အထက်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများလုပ်ကိုင်သည့်အလုပ်အကိုင်သည်မသင်မနေရပညာရေးကိုသင်ယူခွင့် (သို့) အခြားပညာရေး (သို့) အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း တက်ရောက်သင်ယူနိုင်ခွင့်များကို အဟန့်အတားမရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၅) အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအားလုံးကို ဆန့်ကျင်လျက် ထိထိရောက်ရောက်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းအား အိမ်အကူလုပ်သားများအကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၆) အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ယေဘုယျ အလုပ်သမားများကဲ့သို့ သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများအပြင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသင့်တော်မျှတသည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ခံစားပိုင်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့်အိမ်ထောင်စုတွင်နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရလျှင် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားသော သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၇) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အထူးသဖြင့် အောက်ပါအချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို သင့်လျော်သော၊ စိစစ်အတည်ပြုနိုင်သော၊ လွယ်ကူစွာနားလည်နိုင်သောပုံစံဖြင့်၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် စာဖြင့်ရေးသားထားသော သဘောတူစာချုပ်များဖြင့် သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

- (က) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား၏ နာမည်နှင့် နေရပ်လိပ်စာ၊
- (ခ) ပုံမှန်အလုပ်ခွင် (သို့) အလုပ်ခွင်နေရာများ၏ လိပ်စာ၊
- (ဂ) သဘောတူစာချုပ်တွင် ကာလသတ်မှတ်ဖော်ပြချက်ပါရှိလျှင် စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည့် နေ့ရက်နှင့် ကာလသတ်မှတ်ချက်၊
- (ဃ) လုပ်ကိုင်ရမည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊
- (င) လုပ်ခလစာ၊ လုပ်ခလစာတွက်ချက်ပုံနည်းလမ်းနှင့် အခကြေးငွေပေးချေမည့် အချိန်အပိုင်းအခြား၊
- (စ) ပုံမှန် အလုပ်ချိန်နာရီ၊
- (ဆ) လစာခံစားခွင့်ဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ် အနားယူချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်များ၊
- (ဇ) သက်ဆိုင်မှုရှိလျှင် အစားအစာနှင့် နေရာထိုင်ခင်း ဖြည့်ဆည်းပေးမှု၊
- (ဈ) သက်ဆိုင်မှုရှိလျှင် အစမ်းခန့်ကာလသတ်မှတ်ချက်၊
- (ည) သက်ဆိုင်မှုရှိလျှင် နေရပ်ပြန်ခြင်းဆိုင်ရာ ကာလသတ်မှတ်ချက်၊
- (ဋ) အိမ်အကူလုပ်သားကသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကသော်လည်းကောင်း ကြိုတင်အသိပေးရမည့် ကာလတစ်ရပ်အပါအဝင် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ။

- Article 8**
1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.
 2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.
 3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.
 4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

- Article 9** Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:
- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
 - (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
 - (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

- Article 10**
1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.
 2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.
 3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

အပိုဒ် (၈)

- ၁။ အလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်းမှု (သို့) သဘောတူစာချုပ်အတိုင်းပြုလုပ်မည့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းအား လုပ်ကိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နိုင်ငံနယ်စပ်ကိုဖြတ်ကျော်ခြင်းမပြုမီတွင် အိမ်အကူလုပ်ငန်းဖြင့် အခြားနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၌လုပ်ကိုင်ရန် စုဆောင်းခံရသည့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အပိုဒ် (၇) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည့်နိုင်ငံတွင် ဥပဒေဖြင့်အတည်ပြုဆောင်ရွက်နိုင်သော စာဖြင့်ရေးသား ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ကမ်းလှမ်းလွှာ (သို့) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို လက်ခံရရှိရမည်ကို အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းရမည်။
- ၂။ အထက်ပါအပိုဒ်သည် နှစ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူစာချုပ်များအရ (သို့) ဒေသတွင်း စီးပွားရေးပေါင်းစည်းမှုနယ်မြေဧရိယာ မူဘောင်အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်အတွက် လွတ်လပ်စွာရွှေ့ပြောင်းသွားလာခွင့် အကျိုးခံစားရသော အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိစေရ။
- ၃။ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များကို ထိရောက်စွာကျင့်သုံးခြင်းအား သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၄။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) အခြားစီမံဆောင်ရွက်ချက်များအားဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် သက်တမ်းပြည့်သည့်အခါ (သို့) ရပ်စဲသည့်အခါတွင် နေရပ်ပြန်ခွင့်ကို အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို ပြဋ္ဌာန်းရမည်။

အပိုဒ် (၉)

- အောက်ပါအချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ အိမ်အကူလုပ်သားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။
 - (က) အိမ်ထောင်စုတွင် နေ၍လုပ်ကိုင်ခြင်း (သို့) မနေထိုင်ဘဲလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင် (သို့) ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်ဖြစ်လာနိုင်သူနှင့် လွတ်လပ်စွာ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုခွင့် ရှိသည်။
 - (ခ) အိမ်ထောင်စုတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရသူသည် နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အနားယူချိန် (သို့) နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရရှိသည့် အချိန်ကာလအတွင်း အိမ်ထောင်စုတွင် ရှိနေရန် (သို့) အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့်အတူရှိနေရန် တာဝန်မရှိစေရ။
 - (ဂ) အိမ်အကူလုပ်သားများသည် မိမိတို့၏ ဥစ္စာပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှု၊ ခရီးသွားလာခြင်းနှင့် သက်သေအထောက်အထားဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အပိုဒ် (၁၀)

- ၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့်လက္ခဏာရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အချိန်ပိုကြေး၊ နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အနားယူချိန်ကာလ၊ လစာခံစားခွင့်ဖြင့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့်တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ယေဘုယျအလုပ်သမားများအကြား သာတူညီမျှဆက်ဆံမှုများရှိစေရေးဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၂။ အပတ်စဉ် အနားယူချိန်သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် (၂၄) နာရီ တစ်ဆက်တည်း ရှိစေရမည်။
- ၃။ အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင် အရန်သင့်ရှိနေပေးရန်နှင့် အလုပ်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိသလိုသုံးစွဲရန် မအားလပ်သော အချိန်ကာလများကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) အမျိုးသားဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အညီ ဖြစ်သောအခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ထိုက်သင့်သည့် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အလုပ်ချိန်အဖြစ်မှတ်ယူရမည်။

Article 11 Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

- Article 12**
1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.
 2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

- Article 13**
1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.
 2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

- Article 14**
1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.
 2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

အပိုဒ် (၁၁) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေတွင် အကျိုးဝင်ခံစားမှုရှိသည့်အခြေအနေတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေခံစားပိုင်ခွင့်နှင့် ထိုအခကြေးငွေသည် ကျား/မ ကွဲပြားမှုအပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမရှိဘဲ သတ်မှတ်ထားခြင်း သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၂) ၁။ အိမ်အကူလုပ်သားများအား အခကြေးငွေကို အနည်းဆုံးအားဖြင့် ပုံမှန်တစ်လတစ်ကြိမ် ငွေသား ဖြင့် တိုက်ရိုက်ပေးရမည်။ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘော တူညီမှုများဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိလျှင် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမား၏ သဘောတူညီ ချက်နှင့်အညီ ငွေပေးချေခြင်းကို ဘဏ်မှငွေလွှဲခြင်း၊ ဘဏ်ချက်လက်မှတ်၊ စာတိုက်မှပေးပို့သော ချက်လက်မှတ်၊ ငွေလွှဲစာ (သို့) အခြားတရားဝင်နည်းလမ်းများဖြင့် ပြုလုပ်သည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပေးချေမှုများဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သည်။

၂။ အိမ်အကူလုပ်သားများအား ပေးရမည့်အခကြေးငွေ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအတွက် ငွေကြေး အစား ငွေကြေးမဟုတ် သည့်ပေးချေမှုပုံစံကို ယေဘုယျအားဖြင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအမျိုး အစားများအတွက် ကျင့်သုံးသော အခွင့်အရေးထက် မနည်းစေဘဲ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်း မျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) ခုံသမာဓိစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းများဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရာတွင် အဆိုပါငွေကြေး မဟုတ်သည့်ပေး ချေမှုကို အလုပ်သမားက လက်ခံသဘောတူခြင်း၊ အလုပ်သမားအတွက် အသုံးဝင်မှုနှင့် အကျိုးရှိ မှုဖြစ်ခြင်း၊ ၎င်း၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးသည် မျှတမှုနှင့်သင့်တော်မှုရှိခြင်းဖြစ်မှသာလျှင် သတ် မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။

အပိုဒ် (၁၃) ၁။ အိမ်အကူလုပ်သားတိုင်းသည် ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းဝန်းကျင် တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်း ကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာ ရပ်များအား အလေးထားလျက် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကောင်းစေရန် ထိရောက်သောဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ရမည်။

၂။ အထက်ပါအပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ် အကူလုပ်သား၏အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလျက် တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

အပိုဒ် (၁၄) ၁။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မီးဖွားခြင်းအပါအဝင် လူမှုဖူလုံရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသော လက္ခဏာရပ်များအား ထိုက်သင့်သော အလေး ထားမှုနှင့်အတူ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်သားများ အား ယေဘုယျအလုပ်သမားများအပေါ်ကျင့်သုံးသည့် အခွင့်အရေးများထက်မနည်းသော သတ်မှတ် ချက်များကို ခံစားခွင့်ရှိစေရန် သင့်တော်သည့်စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ အထက်ပါအပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ် အကူလုပ်သား၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလျက် တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

- Article 15** 1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:
- (a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;
 - (b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;
 - (c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;
 - (d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and
 - (e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.
2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16 Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

အပိုဒ် (၁၅) ၁။

ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလွဲသုံးစားပြုမှုများမှ ထိရောက်စွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီက အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်သားများကို စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို စီမံအုပ်ချုပ်သော စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ချမှတ်ခြင်း၊

(ခ) အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သော တိုင်တန်းမှုများ၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုများ၊ လိမ်လည်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် လုံလောက်သောနည်းလမ်းယန္တရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ဂ) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံသည် မိမိ၏နယ်မြေပိုင်နက်တွင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများက စုဆောင်းသည့် (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများ အလွဲသုံးစားပြုမှုခံရခြင်းကို လုံလောက်သောကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးနိုင်ရန် သင့်လျော်သည့် အခြေအနေတွင် အခြားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး မိမိ၏ စီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်း လိုအပ်ပြီး သင့်တော်မှုရှိသော စီမံဆောင်ရွက်ချက် အားလုံးကို ချမှတ်ကျင့်သုံးရမည်။ ဤသို့ချမှတ်ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရာတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများနှင့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဆောင်ရွက်ပေးရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားအသီးသီးနှင့်၊ လိမ်လည်မှု၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုတွင်ပါဝင်သော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများကို ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ခြင်းအပါအဝင် တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသော ဥပဒေများ (သို့) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပါဝင်ရမည်။

(ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားများကို အခြားနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်အတွက် စုဆောင်းသည့် အခြေအနေတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်နေရာချထားပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ လိမ်လည်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရန် နှစ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘော တူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရမည်။

(င) ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများက ကောက်ယူသော အခကြေးငွေများကို အိမ်အကူလုပ်သားများရရှိသည့် အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူခြင်းမပြုရန် သေချာဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ ဤအပိုဒ်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ချက်ချင်းစီကို ထိရောက်စွာကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သား ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သား၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရမည်။

အပိုဒ် (၁၆)

အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ယေဘုယျအလုပ်သမားများ ရယူအသုံးပြုခွင့်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများထက်မနည်းစေသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံးသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးဖြင့်သော်လည်းကောင်း တရားရုံးများ၊ ခုံရုံးများ (သို့) အခြားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ ယန္တရားများသို့ ထိရောက်စွာ အားကိုးအသုံးပြုနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

- Article 17**
1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
 2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
 3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18 Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19 This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20 The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

- Article 21**
1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

- အပိုဒ် (၁၇)**
- ၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား လေးစားလိုက်နာရေးကို သေချာစေသော ထိရောက်မှုရှိပြီး အသုံးပြုရလွယ်ကူသော တိုင်တန်းမှုယန္တရားများနှင့် နည်းလမ်းများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရမည်။
 - ၂။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ ထူးခြားသော လက္ခဏာရပ်များအား ထိုက်သင့်သည့် အလေးထားမှုနှင့်အတူ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး၊ ဥပဒေအာဏာသက်ဝင်ရေးနှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။
 - ၃။ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ကိုက်ညီနေသရွေ့ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို ထိုက်သင့်သည့်လေးစားမှုနှင့်အတူ အိမ်ဥပစာအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို အဆိုပါဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းရမည်။

အပိုဒ် (၁၈) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများ အကျိုးဝင်စေရန် လက်ရှိစီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း (သို့) လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း (သို့) ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်သလို သီးခြားဆောင်ရွက်ချက်များကို တိုးတက်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း ပြုလုပ်၍ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအပြင် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) အမျိုးသားဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီဖြစ်သော နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်ချက်များမှတစ်ဆင့် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၉) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အခြားအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအောက်ရှိ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်သက်ဆိုင်သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များထက် ပိုမိုသာလွန်သော အခွင့်အရေးသက်ရောက်မှုမရှိစေရ။

အပိုဒ် (၂၀) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို တရားဝင်အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအား မှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ ဆက်သွယ်အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။

- အပိုဒ် (၂၁)**
- ၁။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က မှတ်ပုံတင်ပြီးမှသာလျှင် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိစေရမည်။
 - ၂။ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က မှတ်ပုံတင်ပြီးသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ (၂) နိုင်ငံ၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း ပြုလုပ်သည့်နေ့ရက်ပြီးနောက် (၁၂) လအကြာတွင် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အာဏာသက်ဝင်စေရမည်။
 - ၃။ ထိုမှနောက်တွင် မည်သည့်အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအတွက်မဆို ၎င်းတို့၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းကို မှတ်ပုံတင်သော နေ့ရက်ပြီးနောက် (၁၂) လအကြာတွင် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အာဏာသက်ဝင်စေရမည်။

- Article 22**
1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

- Article 23**
1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
 2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24 The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25 At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

- Article 26**
1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

အပိုဒ် (၂၂) ၁။ ပြဋ္ဌာန်းချက် ပထမဆုံးအာဏာသက်ဝင်ခဲ့သည့် နေ့ရက်မှ (၁၀) နှစ်ကာလပြည့်ပြီးနောက်တွင် ဤ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် မှတ်ပုံတင်ခြင်း အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ ဆက်သွယ်အကြောင်းကြားခြင်းဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ပစ်ပယ်ကြောင်း ကြေငြာနိုင်သည်။ အဆိုပါ ပစ်ပယ်ကြောင်း ကြေငြာခြင်းသည် မှတ်ပုံတင်သည့် နေ့ရက်မှ နောက် (၁) နှစ် မပြည့်မချင်း အကျိုးသက်ရောက်မှု မရှိစေရ။

၂။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးခဲ့သော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံသည် အထက်ပါအပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် (၁၀) နှစ်ကာလပြည့်ပြီးနောက်ပိုင်းနှစ်ကာလအတွင်း ဤအပိုဒ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ပစ်ပယ်ကြောင်းကြေငြာခြင်း ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးကို မကျင့်သုံးလျှင် နောက်ထပ် (၁၀) နှစ် ကာလသက်တမ်းအတွက် ဆက်လက်လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိစေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဤအပိုဒ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ (၁၀) နှစ်ကာလသက်တမ်းသစ်၏ ပထမနှစ်အတွင်း ဤ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ပစ်ပယ်ကြောင်း ကြေငြာနိုင်သည်။

အပိုဒ် (၂၃) ၁။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ဆက်သွယ်အကြောင်း ကြားလာသော အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့်ပစ်ပယ်ကြောင်းကြေငြာခြင်းများအားလုံးအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံးကို အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။

၂။ ဆက်သွယ်အကြောင်းကြားပြီးဖြစ်သော ဒုတိယအကြိမ် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အသိပေးရာတွင် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ပြဋ္ဌာန်းချက် အာဏာသက်ဝင်မည့် နေ့ရက်ကို အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အသိပေးရမည်။

အပိုဒ် (၂၄) မှတ်ပုံတင်ပြီးဖြစ်သော အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့်ပစ်ပယ်ကြောင်းကြေငြာခြင်းများအားလုံး၏ အချက်အလက် အပြည့်အစုံနှင့်ပတ်သက်၍ ကုလသမဂ္ဂ၏ ပဋိညာဉ်စာတမ်းပါအပိုဒ် (၁၀၂) နှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ကုလသမဂ္ဂ၏ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်ထံသို့ ဆက်သွယ်အကြောင်းကြားရမည်။

အပိုဒ် (၂၅) လိုအပ်သည်ဟု ယူဆရသည့် အခြေအနေတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့က ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကို အထွေထွေညီလာခံသို့ တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုလုံးကိုသော်လည်းကောင်း၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသော်လည်းကောင်း ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာမေးခွန်းကို အထွေထွေညီလာခံ၏ အစီအစဉ်တွင် ထည့်သွင်းရန် လိုအပ်မှုရှိ/မရှိကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ရမည်။

အပိုဒ် (၂၆) ၁။ အထွေထွေညီလာခံက ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုပြင်ဆင်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်တစ်ရပ်ကို လက်ခံကျင့်သုံးသည် ဆိုပါက၊ အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်တစ်ရပ် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိလျှင် -

(က) ပြင်ဆင်ရေးဆွဲသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်တစ်ရပ် အာဏာသက်ဝင်လျှင် (သို့) သည့်အခါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အပိုဒ် (၂၂) တွင် မည်သို့ပင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ဆိုစေကာမူ၊ အသစ်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းသည် ဤ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ချက်ချင်းပစ်ပယ်ကြောင်း ဥပဒေအကျိုးသက်ရောက်မှုအတိုင်း သက်ရောက်မှုရှိစေရမည်။

- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27 The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

(ခ) ပြင်ဆင်ရေးဆွဲသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်တစ်ရပ် အာဏာသက်ဝင်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ ဤ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အခြားအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခွင့်ပြုခြင်းအား ရပ်စဲ ရမည်။

၂။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသော်လည်း ပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသည့် ပြဋ္ဌာန်း ချက်အသစ်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုရသေးသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအတွက် ဤ ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ၎င်း၏ မူလပုံစံနှင့် ပါဝင်သည့်အချက်များအတိုင်း ဆက်လက်အာဏာသက်ဝင် စေရမည်။

အပိုဒ် (၂၇) အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား၊ ပြင်သစ်ဘာသာစကားဖြင့်ဖော်ပြထားသော ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ စာသားများသည် တူညီသော အာဏာသက်ရောက်မှုရှိစေရမည်။

► Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and
Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011;
adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 ("the Convention"), and should be considered in conjunction with them.
2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:
 - (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers' organizations, federations and confederations;
 - (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers' and employers' organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.
3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:

▶ အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်

နိဒါန်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေ ညီလာခံကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က (၂၀၁၁) ခုနှစ်၊ ဇွန်လ (၁) ရက်နေ့တွင် အကြိမ် (၁၀၀) မြောက်အစည်းအဝေးအဖြစ် ဂျနီဗာမြို့၌ ကြီးမှူး ကျင်းပပြီး -

အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (၂၀၁၁) ကို အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်း၍လည်းကောင်း၊

အစည်းအဝေး၏ အစီအစဉ် (၄) ဖြစ်သည့် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဆိုပြုချက်အချို့ကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းအား ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်၍လည်းကောင်း၊

ဤအဆိုပြုချက်များသည် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ပုံစံတစ်ရပ်အဖြစ် အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (၂၀၁၁)ကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်၍လည်းကောင်း၊

အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (၂၀၁၁) ဟုခေါ်တွင်နိုင်သည့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ကို (၂၀၁၁) ခုနှစ်၊ ဇွန်လ (၁၆) ရက်နေ့တွင် အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းပါသည်။

- ၁။ ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်-၂၀၁၁ (“ပြဋ္ဌာန်းချက်”) အား ဖြည့်စွက်ချက်ဖြစ်ပြီး ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များနှင့် ပေါင်းစပ်၍ စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။
- ၂။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်စွာအသိအမှတ်ပြုခြင်းတို့ကို အိမ်အကူလုပ်သားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် -
 - (က) ကိုယ်ပိုင်အဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ရန် (သို့) ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ သို့ ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏အခွင့်အရေးများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းများ သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ချုပ်များသို့ ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် အခွင့်အရေးများအား ဥပဒေဆိုင်ရာ(သို့) အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ (သို့) အခြားမည်သည့်အတားအဆီးမဆို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ရှင်းလင်းဖယ်ထုတ်သင့်ပါသည်။
 - (ခ) ဥပဒေဘောင်အတွင်း အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများ၏ လွတ်လပ်မှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ကို အချိန်နှင့်အမျှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပြုမှသာလျှင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏အလုပ်ရှင်များကို ကိုယ်စားပြုသောအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းစေရန်နှင့်၊ ၎င်းတို့အဖွဲ့ဝင်များ၏အကျိုးစီးပွားကို ထိရောက်စွာမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုများကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။
- ၃။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

- (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice "Protection of workers' personal data" (1997), and other relevant international data protection standards;
 - (b) prevent any discrimination related to such testing; and
 - (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.
4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:
- (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
 - (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
 - (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.
5. (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.
- (2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:
- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
 - (b) prohibiting night work;
 - (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
 - (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

- (က) အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းသည် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်လျှို့ဝှက်ထားရှိမှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ဆိုင်ရာများကို လေးစားရမည်ဖြစ်ပြီး ILO ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်စံဖြစ်သည့် “အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း”(၁၉၉၇)နှင့်၊ အခြားသက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအချက်အလက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီဖြစ်ရမည်။
- (ခ) အဆိုပါဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍မည်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုမဆို ကာကွယ်တားဆီးရမည်။
- (ဂ) မည်သည့်အိမ်အကူလုပ်သားမဆို HIV (သို့) ကိုယ်ဝန်ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးခြင်းပြုရန်မလိုခြင်း (သို့) HIV (သို့) ကိုယ်ဝန်ဆောင်အခြေအနေကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားရန် မလိုခြင်းကို သေချာစေရမည်။

၄။ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် ဆေးစစ်ခြင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

- (က) ဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ရောဂါအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ခ) လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွက် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အညီ မိမိဆန္ဒအလျောက်ဆေးစစ်ခြင်း၊ ဆေးကုသခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့် အိမ်အကူလုပ်သား များသိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသောသဘောသဘာဝအလျောက် သင့်တော်သလို လိုက်လျောညီထွေ ဆောင်ရွက်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းအတွက် အကောင်းမွန်ဆုံးအလေ့အကျင့်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို မျှဝေပေးခြင်း၊

၅။ (၁) အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်-၁၉၉၉ (အမှတ်-၁၈၂) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ်-၁၉၀) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အလုပ်အကိုင်၏ သဘောသဘာဝ (သို့) လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေအလိုက် ကလေးသူငယ်များ၏ အကျင့်စာရိတ္တ၊ (သို့) ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို အန္တရာယ်ရှိစေနိုင်သော အိမ်အကူလုပ်ငန်း အမျိုးအစားများကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်ပြီး ထိုကဲ့သို့သော ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ပပျောက်ရေးဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို စည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း အလုပ်အကိုင်အတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်အထက်နှင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို အထူးအလေးထားသင့်ပြီး အောက်ပါအချက်များအပါအဝင် ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သင့်ပါသည်။

- (က) အနားယူချိန်၊ ပညာရေးနှင့်သင်တန်း၊ အားလပ်ချိန်တွင်ပြုလုပ်သည့် အလုပ်ကိစ္စများ၊ မိသားစုနှင့် အဆက် အသွယ်ပြုလုပ်ခြင်းအတွက် လုံလောက်သောအချိန်များ သေချာရှိစေရန် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ချိန်နာရီများကို စည်းကမ်းတကျ သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ခ) ညပိုင်းအလုပ်ကို ပိတ်ပင်တားဆီးခြင်း၊
- (ဂ) ရုပ်ပိုင်းအရဖြစ်စေ၊ စိတ်ပိုင်းအရဖြစ်စေ အလွန်အကျွံ ခိုင်းစေသောအလုပ်များကို ကန့်သတ်ခြင်း၊
- (ဃ) ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကိုင်နှင့် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် ယန္တရားများကို တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း၊

6. (1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.
 - (2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:
 - (a) a job description;
 - (b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;
 - (c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;
 - (d) any other payments to which the domestic worker is entitled;
 - (e) any payments in kind and their monetary value;
 - (f) details of any accommodation provided; and
 - (g) any authorized deductions from the worker's remuneration.
 - (3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.
 - (4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.
7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:
 - (a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;
 - (b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and
 - (c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.
8. (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.
 - (2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with

- ၆။ (၁) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို အိမ်အကူလုပ်သားများ နားလည်သိရှိခြင်းကို သေချာစေရန် လိုအပ်သည့်အခါတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် သင့်တော်သည့်အကူအညီများကို ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်ပါသည်။
 - (၂) ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် (၇) တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အချက်များအပြင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များတွင် အောက်ပါအချက်များလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။
 - (က) လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ဖော်ပြချက်၊
 - (ခ) နာမကျန်းခွင့်နှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိလျှင် အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ခွင့်ရက်၊
 - (ဂ) ပြဋ္ဌာန်းချက်ရှိ အပိုဒ် (၁၀) ၏ အပိုဒ်ခွဲ (၃) နှင့်အညီ အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် အရန်သင့်နေပေးခြင်းနှင့် အချိန်ပိုအတွက် အခကြေးငွေနှုန်းထား၊
 - (ဃ) အိမ်အကူလုပ်သား ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အခြားအခကြေးငွေများ၊
 - (င) ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုး၊
 - (စ) ဖြည့်ဆည်းပေးထားသည့် နေရာထိုင်ခင်းအသေးစိတ်အချက်အလက်နှင့်၊
 - (ဆ) အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာမှ တရားဝင်ဖြတ်တောက်မှုများ၊
 - (၃) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ စံပြုအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာစာချုပ်တစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်ခြင်းအား စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။
 - (၄) အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူလူထုသည် စံပြုသဘောတူစာချုပ်ကို မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို အခမဲ့ရယူအသုံးပြုနိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။
- ၇။ အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် အောက်ပါတို့ကဲ့သို့သော ယန္တရားများအား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။
- (က) အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုကိစ္စများကို တင်ပြရန် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အားကိုးအသုံးပြုရန်လွယ်ကူသည့် တိုင်တန်းမှုယန္တရားများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း၊
 - (ခ) တိုင်တန်းလာသော အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုများအားလုံးကို သင့်လျော်သလို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် တရားစွဲခြင်းကို သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - (ဂ) အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုခံရသော အိမ်အကူလုပ်သားများကို ပြန်လည်ထူထောင်ပေးခြင်းနှင့် အိမ်ထောင်စုမှ နေရာပြောင်းရွှေ့ပေးခြင်းအတွက် အစီအစဉ်များအပါအဝင် ယာယီနေရာ ထိုင်ခင်းနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းကို စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၈။ (၁) အလုပ်ချိန်နာရီများ၊ အချိန်ပိုအပါအဝင် အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် အရန်သင့်နေပေးခြင်းကာလများကို ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် (၁၀)၊ အပိုဒ်ခွဲ (၃) နှင့်အညီ တိကျမှန်ကန်စွာ မှတ်တမ်းထားရှိသင့်ပြီး၊ ဤသတင်းအချက်အလက်ကို အိမ်အကူလုပ်သားက လွတ်လပ်စွာ သိရှိရယူနိုင်ရပါမည်။
- (၂) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်

the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9. (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:
 - (a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;
 - (b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and
 - (c) the rate at which standby hours should be remunerated.
- (2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).
10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.
11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.
 - (2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.
 - (3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.
12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.
13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့ အစည်းများနှင့်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ လက်တွေ့အသုံးဝင်သော လမ်းညွှန်ချက်ပြုစုခြင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

၉။ (၁) အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင်အရန်သင့်ရှိနေပေးရန် (အရန်သင့်ရှိနေပေးခြင်းကာလ)နှင့် အလုပ်ကြောင့်၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိသလိုသုံးစွဲရန် မအားလပ်သောအချိန်ကာလများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများဖြင့် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အောက်ပါတို့ကို စည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်သားများက တစ်ပတ်၊ တစ်လ (သို့) တစ်နှစ်တွင် အရန်သင့်ရှိနေပေးရန် လိုအပ်နိုင်သည့် အများဆုံးဖြစ်သည့် အချိန်နာရီပေါင်းနှင့် ၎င်းတို့ကိုတိုင်းတာနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ၊

(ခ) ပုံမှန်အနားယူချိန်ကာလတွင် အနားမယူရဘဲ အရန်သင့်ရှိနေပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးရလျှင် အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ဦးအနေဖြင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသော အစားထိုးအနားယူချိန်ကာလ၊

(ဂ) အရန်သင့်ရှိနေပေးရသည့် အလုပ်ချိန်နာရီအလိုက် အခကြေးငွေပေးသင့်ပါသည်။

(၂) ညပိုင်းတွင် ပုံမှန်အလုပ်တာဝန်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ရသော အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ညပိုင်းအလုပ်၏ အကန့်အသတ်အခက်အခဲများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် အထက်ပါအပိုဒ်ခွဲ ၉ (၁) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချက်များနှင့်နှိုင်းယှဉ်၍ ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်လုပ်ရက်အတွင်း အစားထိုးချိန်၊ အနားယူချိန်တို့ခွင့်ပြုပေးသည့် သင့်တော်သော အနားယူချိန်ကာလကို အိမ်အကူလုပ်သားများ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၁။ (၁) အပတ်စဉ် အနားယူချိန်သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် တစ်ဆက်တည်း (၂၄) နာရီ ရှိသင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သား၏ အရေးပေါ်အလုပ်ကိစ္စ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဘာသာရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်၍ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အပတ်စဉ်အနားယူချိန် သတ်မှတ်ရက်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှုဖြင့် ဆုံးဖြတ်သင့်ပါသည်။

(၃) ယေဘုယျ အလုပ်သမားများအတွက် အပတ်စဉ်အနားယူရက်ကို ခုနစ်ရက်ထက်ကျော်လွန်ပြီး စုဆောင်းထားနိုင်သည်ဟု အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများက ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားသည့် အခြေအနေတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် ထိုစုဆောင်းသည့်ကာလသည် (၁၄) ရက်ထက် မကျော်သင့်ပါ။

၁၂။ နေ့စဉ် (သို့) အပတ်စဉ် အနားယူချိန်ကာလအတွင်း အိမ်အကူလုပ်သားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်နိုင်သည့် အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ အခြေခံသတ်မှတ်ချက်ကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများက သတ်မှတ်သင့်ပြီး ငွေကြေးဆိုင်ရာပေးချေခြင်းနှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ လုံလောက်သော အစားထိုး အနားယူရက်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသင့်ပါသည်။

၁၃။ အိမ်အကူလုပ်သားသည် အားလပ်ရက်တွင် အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့် အဖော်အဖြစ်နေပေးခြင်းဖြင့် ကုန်ဆုံးရသော အချိန်ကို ၎င်းတို့ ခံစားခွင့်ရှိသည့်လစာနှင့်အတူ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ရေတွက်မှတ်ယူခြင်း မပြုသင့်ပါ။

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:
- (a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;
 - (b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;
 - (c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;
 - (d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and
 - (e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.
15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.
- (2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.
16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.
17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:
- (a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;
 - (b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;
 - (c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and
 - (d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

၁၄။ အခကြေးငွေ၏ အချိုးအစားတစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သော ပေးချေမှုအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်သတ်မှတ်သည့်အခါ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

- (က) အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအားထောက်ပံ့မှုအတွက်လိုအပ်သည့် လုပ်ခလစာကို လွန်ကဲစွာ ဆုတ်ယုတ်ထိခိုက်မှုမဖြစ်စေရန် အခကြေးငွေမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုဖြင့် ပေးနိုင်သည့် အခကြေးငွေ ၏အချိုးအစားနှင့်ပတ်သက်၍ ယေဘုယျအားဖြင့် ကန့်သတ်ပမာဏတစ်ခု သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ခ) အစိုးရအာဏာပိုင်များက သင့်လျော်သလို သတ်မှတ်ထားသည့် ဈေးကွက်တန်ဖိုး၊ ကုန်ကျစရိတ်တန်ဖိုး (သို့) ဈေးနှုန်းကဲ့သို့သော မှန်ကန်မှုတရားသည့် စံများကို ရည်ညွှန်းချက်ပြု၍ ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပေးချေမှု၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးကို တွက်ချက်ခြင်း၊
- (ဂ) အစားအစာနှင့်နေရာထိုင်ခင်းကဲ့သို့ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက်အသုံးဝင်ပြီးအကျိုးရှိသည့် သင့်လျော်သော ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ကန့်သတ်ခြင်း၊
- (ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားနေထိုင်ရန် လိုအပ်သည့်အခြေအနေတွင် အိမ်ထောင်စုက ဖြည့်ဆည်းပေးသောနေရာ ထိုင်ခင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၏သဘောတူညီချက်မပါဘဲ ၎င်း၏ လုပ်ခလစာမှ အခကြေးငွေ ဖြတ်တောက်နှုတ်ယူမှုမပြုရန်ကို သေချာစေခြင်း၊
- (င) သန့်ရှင်းရေးနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး၊ ဝတ်စုံ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာ၊ (သို့) အကာအကွယ်ပစ္စည်း ကိရိယာများကဲ့သို့သော အိမ်အကူလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်သည့် ပစ္စည်းအမျိုးအစားများကို ငွေကြေးအစားငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုအဖြစ် မှတ်ယူခြင်းမပြုရန်နှင့် ထိုပစ္စည်းများအတွက်ကုန်ကျစရိတ်များကို အိမ်အကူလုပ်သား၏ လုပ်ခလစာမှ နှုတ်ယူခြင်း မပြုရန်ကို သေချာစေခြင်း၊

၁၅။ (၁) အိမ်အကူလုပ်သားများကို အခကြေးငွေပေးရမည့်အချိန်တွင် ပေးသင့်ပြီး ၎င်းတို့အားပေးရမည့် လုပ်ခလစာ စုစုပေါင်း၊ နှုတ်ယူသည့် အခကြေးငွေ ပမာဏအတိအကျနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို နားလည်လွယ်သော စာဖြင့် ဖော်ပြသင့်ပါသည်။

(၂) အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲသည့်အခြေအနေတွင် သိသာထင်ရှားသည့် မည်သည့် ငွေပေးချေမှုကိုမဆို ချက်ချင်းပေးချေမှု ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

၁၆။ အလုပ်ရှင်၏ လူမွဲစာရင်းခံယူမှု (သို့) သေဆုံးမှုဖြစ်သည့်အခြေအနေတွင် အလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ကို ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယေဘုယျ အလုပ်သမားများအားပေးထားသည့် အခွင့်အရေးများထက်မနည်းစေသော သတ်မှတ်ချက်များအား အိမ်အကူလုပ်သားက ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၇။ နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အစားအစားများကိုဖြည့်ဆည်းပေးသည့်အခါတွင် အမျိုးသားဆိုင်ရာစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်၍ အောက်ပါအခြေအနေများ ပါဝင်သင့်ပါသည်။

- (က) ပရိဘောဂအသုံးအဆောင်သင့်လျော်စွာပါရှိပြီး၊ လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်၍ သော့နှင့် သော့ခလောက် တပ်ဆင်ထားသော သီးခြားကိုယ်ပိုင်အခန်းကို အိမ်အကူလုပ်သားအား ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်ပါသည်။
- (ခ) အတူတကွသော်လည်းကောင်း၊ ကိုယ်ပိုင်သော်လည်းကောင်းအသုံးပြုနိုင်သည့် သင့်လျော်သော အညစ်အကြေးသန့်စင်မိလ္လာစနစ်နှင့် သန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများကို အသုံးပြုခွင့်၊
- (ဂ) အိမ်အတွင်း သင့်တင့်မျှတသည့်အခြေအနေရှိစေရန် သင့်တော်လုံလောက်သည့်အလင်းရောင်၊ အပူချိန်၊ လေဝင်လေထွက်စနစ်ရှိခြင်း၊
- (ဃ) သက်ဆိုင်သည့် အိမ်အကူလုပ်သား၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့် သင့်တော်ဆီလျော်သော အရည်အသွေးကောင်းမွန်ပြီး အရေအတွက်အလုံအလောက်ရှိသည့် အစားအစာများ၊

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:
 - (a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;
 - (b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;
 - (c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;
 - (d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and
 - (e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20. (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.
 - (2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.
 - (3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

၁၈။ အလွန်ဆိုးဝါးသည့် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော အပြုအမူမှလွဲ၍ အခြားအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲမှုကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကနဦးပြုလုပ်သည့်အခြေအနေတွင် အိမ်၌အတူနေလုပ်ကိုင်သော အိမ်အကူလုပ်သားအား သင့်လျော် သည့်ကာလတစ်ခုဖြင့် ကြိုတင်အသိပေးသင့်ပြီး အလုပ်အကိုင်သစ်နှင့် နေရာထိုင်ခင်းအသစ်ရှာဖွေနိုင်စေရန် ထိုကာလအတွင်း အနားယူချိန်ကိုပေးသင့်ပါသည်။

၁၉။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

- (က) အိမ်ထောင်စုတွင်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ရောဂါများကို ကာကွယ်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေများကို ပပျောက်စေခြင်း (သို့) လျှော့ချခြင်းဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊
- (ခ) ပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ် (၁၇) နှင့်အညီ လုံလောက်သင့်တော်သော စစ်ဆေးရေးစနစ်တစ်ခုနှင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် လုံလောက်သောပြစ်ဒဏ်များကို ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊
- (ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်သော မတော်တဆထိခိုက်မှုများ၊ ရောဂါများနှင့်ပတ်သက်သည့် ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများ၊ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကာကွယ်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဟု သုံးသပ်ရသည့် အခြားကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများကို စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် ထုတ်ဝေခြင်းအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ခြင်း၊
- (ဃ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည် မြှင့်တင်ရေးကဏ္ဍ၊ အကာအကွယ်ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊
- (င) အိမ်အကူလုပ်ငန်းအတွက် သီးခြားလိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြန့်ဝေခြင်း။

၂၀။ (၁) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အမျိုးမျိုးသောအလုပ်ရှင်များအတွက် လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးပေးခြင်းကို အဆင်ပြေလွယ်ကူစေရန် နည်းလမ်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရိုးရှင်းလွယ်ကူသော ငွေပေးချေမှုစနစ်တစ်ခု ပြုလုပ်ပေးခြင်း။

(၂) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် လူမှုဖူလုံရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သာတူညီမျှဆက်ဆံမှုအပြင် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခွင့်၊ (သို့) လွှဲပြောင်းယူဆောင်ခံစားခွင့်များကို အထောက်အကူပြုရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် နှစ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ၊ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူညီချက်များကို ချုပ်ဆိုခြင်းဖြင့် အဆိုပါသဘောတူစာချုပ်တွင် အကျိုးဝင်သည့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(၃) အလုပ်ရှင်၏ ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းအပါအဝင် လူမှုဖူလုံရေးရည်ရွယ်ချက်အတွက် ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှု၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

21. (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:
- (a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
 - (b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
 - (c) developing a network of emergency housing;
 - (d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
 - (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
 - (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.
- (2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.
22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

၂၁။ (၁) အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိရောက်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အောက်ပါနောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

- (က) အကူအညီလိုအပ်သော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အရေးပေါ်ဆက်သွယ်နိုင်သည့်ဖုန်းနံပါတ်နှင့် ဘာသာပြန်/စကားပြန်ဝန်ဆောင်မှုကို ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊
- (ခ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် (၁၇) နှင့်အညီ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အလုပ်ခန့်ထားမည့် အိမ်ထောင်စုများသို့ အကြိုလုပ်ငန်းခွင်သွားရောက်လေ့လာသည့် စနစ်တစ်ရပ်ကို ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊
- (ဂ) အရေးပေါ်နေရာထိုင်ခင်း ဖြည့်ဆည်းပေးမည့်ကွန်ရက်တစ်ခုကို တည်ထောင်ခြင်း၊
- (ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များ၊ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေတာဝန်ဝတ္တရား၊ ဥပဒေအာဏာသက်ဝင်စေရေး အစီအစဉ်များ၊ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုအတွက်အရေးယူမှုများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များရရှိနိုင်သည့် အကူအညီဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်များအား ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အသိအမြင် မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊
- (င) သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံမှထွက်ခွာသွားခြင်းနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်ခန့်ထားမှုကာလအတွင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုကာလပြီးနောက်တွင် တရားမမှုနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ပြန်လည်ကုစားမှုများကို အိမ်အကူလုပ်သားများက ရှာဖွေရယူနိုင်စွမ်းနှင့် တိုင်တန်းမှုယန္တရားများကို အသုံးပြုနိုင်ခွင့်အား ကာကွယ်ပေးခြင်း၊
- (စ) အိမ်အကူလုပ်သားများအား ၎င်းတို့နားလည်လွယ်သည့် ဘာသာစကားဖြင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ရယူအသုံးပြုနိုင်သည့် တိုင်တန်းမှုယန္တရားများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သောတရားဥပဒေဆိုင်ရာကုစားမှုများ အပါအဝင်၊ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်မပေးခြင်းကဲ့သို့သော ပြစ်မှုများတွက် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို အသိပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့လိုအပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှုတစ်ရပ် သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (၂) အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မူရင်းနိုင်ငံဖြစ်သည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အသိပေးခြင်း၊ အခြားသင့်လျော်ရာ စီမံဆောင်ရွက်ချက်များမှတစ်ဆင့် ဥပဒေရေးရာအထောက်အကူပြုရန်ပုံငွေ၊ လူမှုရေးရာဝန်ဆောင်မှု၊ အထူးပြုဆောင်ရွက်မည့် ကောင်စစ်ဝန်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းဖြင့် ဤအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထိရောက်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးသင့်ပါသည်။

၂၂။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီးနောက်တွင် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အခြားစီမံဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် အိမ်အကူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း (သို့) ရပ်စဲခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း မည်သည့်ကုန်ကျစရိတ်မှ ကျခံရန်မလိုဘဲ နေရပ်ပြန်ခွင့်ကို အကျိုးခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် သတ်မှတ်ချက်ကို ပြဋ္ဌာန်းရန် စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).
24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.
25. (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:
- (a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;
 - (b) address the work–life balance needs of domestic workers; and
 - (c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.
- (2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policymaking regarding domestic work.
26. (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.
- (2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.

၂၃။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် - ၁၉၉၇ (အမှတ် - ၁၈၁) နှင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် - ၁၉၉၇ (အမှတ် - ၁၈၈) တွင်ပါဝင်သည့် အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။

၂၄။ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ (သို့) အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အာဏာသက်ဝင်ရေးတာဝန်ပေးအပ်ခံထားရသော အခြားအရာရှိများက အိမ်အကူလုပ်ငန်းရှိသည့် အိမ်ဥပစာဝင်းအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

၂၅။ (၁) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ အောက်ပါတို့ကိုဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကို ချမှတ်သင့်ပါသည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်သားများအား ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားစေရန်အလို့ငှာ သင့်လျော်သလို ၎င်းတို့ ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စာတတ်မြောက်ရေးသင်တန်းများ စဉ်ဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အားပေးရန်၊

(ခ) အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်နှင့်ဘဝဟန်ချက်ညီရေး လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်၊

(ဂ) အလုပ်အကိုင်နှင့် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများအကြား ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ရန် အထွေထွေကြိုးပမ်းမှုအခြေအနေတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အလေးထားမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း အား သေချာစေရန်။

(၂) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထိရောက်သောမူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းအား ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များကို ထိရောက်စွာစုစည်းကောက်ယူရန်အတွက် အမျိုးသားစာရင်းအင်းဆိုင်ရာရုံးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်အလို့ငှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းပြီးနောက်တွင် သင့်တော်သော အညွှန်းကိန်းများနှင့် တိုင်းတာမှုစနစ်များကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်သင့်ပါသည်။

၂၆။ (၁) အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍ အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၂၀၁၁)နှင့် ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အား ထိရောက်စွာကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခြင်းကို သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(၂) အိမ်အကူလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကို ကာကွယ်တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများအား အခြားနိုင်ငံများတွင်လုပ်ကိုင်ရန် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များကို ဖြန့်ဝေခြင်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် စာရင်းများကောက်ယူခြင်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် နှစ်နိုင်ငံအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဒေသတွင်းအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာအဆင့်သော်လည်းကောင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

- (3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.
- (4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:
- (a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers' rights; and
 - (b) cooperating with each other at bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.

- (၃) လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပျောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပညာရေးအတွက် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုအပါအဝင် နိုင်ငံတကာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (သို့) အကူအညီ (သို့) ထိုနှစ်ရပ်စလုံး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရေးအတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအချင်းချင်း အပြန်အလှန်ကူညီ၍ သင့်လျော်သည့်အဆင့်များအလိုက် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- (၄) သံတမန်ဆိုင်ရာကင်းလွတ်ခွင့်ရှိသည့် အခြေအနေတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။
 - (က) အိမ်အကူလုပ်သားအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခြင်းအား ကာကွယ်တားဆီးရေးကို ရည်ရွယ်လျက် သံတမန်အမှုထမ်းများအတွက် မူဝါဒများနှင့် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း၊
 - (ခ) အိမ်အကူလုပ်သားများအား အလွဲသုံးစားပြုသည့် အလေ့အကျင့်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကာကွယ်တားဆီးရန် နှစ်နိုင်ငံအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဒေသတွင်းအဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာအဆင့်သော်လည်းကောင်း အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အချင်းချင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊



The translation and printing of this publication is funded by the European Union and delivered by the Labour Market Governance Programme.

ဤပြဋ္ဌာန်းချက်၏ ဘာသာပြန်ဆိုမှုကို ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် မြန်မာလုပ်သားဈေးကွက် အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ စီမံကိန်းက ပြုစုထုတ်ဝေသည်။

Disclaimer: This publication is not an official translation of ILO instruments. While every effort has been made to provide an accurate translation, the ILO is not responsible for any loss arising as a result of relying on the content of this publication. The ILO is not responsible for any inaccuracies or differences in the interpretation of the ILO instruments in this publication.

ရှင်းလင်းချက် - ဤစာစောင်သည် အိုင်အယ်(လ်)အို စာချုပ်စာတမ်းများ၏ တရားဝင်ဘာသာပြန်ဆိုမှု မဟုတ်ပါ။ တိကျသော ဘာသာပြန်ဆိုမှုဖြစ်စေရန် အစွမ်းကုန်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ထားသော်ငြားလည်း ဤစာစောင်ပါ အကြောင်းအရာများကို အားကိုရာမှကြုံတွေ့ရသည် ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို မှ တာဝန်ခံခြင်းမရှိပါ။ ဤစာစောင်ပါ အိုင်အယ်(လ်)အို စာချုပ်စာတမ်းများကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ကောက် ယူရာ၌ မတိကျမှုများ သို့မဟုတ် ကွဲလွဲမှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုမှ တာဝန်မခံပါ။