



အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများကို ဆန်းစစ်လေ့လာသုံးသပ်ချက် အနှစ်ချုပ်

မိတ်ဆက်

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် သဘောသဘာဝသည် အခြားအလုပ်အကိုင်များနှင့် ကွာခြားပါသည်။ အများအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်နေရာ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအတွက် အလုပ်သမားတစ်ယောက် လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဟုဆိုရာတွင်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ အိမ်တွင် ဖြစ်ပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမားအများစုသည် အလုပ်ရှင်အိမ်တွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရသည့် အတွက် အလုပ်နှင့် ကိုယ်ပိုင်အချိန် မကွဲပြားဘဲ ရှိနေတတ်ပါသည်။ အစဉ်အလာအားဖြင့် အိမ်တွင်းအလုပ်များကို ဇနီးသည် (သို့မဟုတ်) မိခင်ဖြစ်သူများက လုပ်ကိုင်ပေးလေ့ရှိသည့်အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ တာဝန်အဖြစ်သာ ရှုမြင်လေ့ရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အခကြေးငွေပေးလေ့မရှိသလို တန်ဖိုးထားလေးစားမှုလည်း မရှိသလောက်ဖြစ်သည်။ ဤအကြောင်းများကြောင့် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံ အများအပြားရှိ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားအဖြစ် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းရန် ပျက်ကွက်မှုများရှိခဲ့ပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားသည် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း ဒဏ်များကို ခံစားခဲ့ရသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ ညီလာခံကြီးက အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၉ ခေါ် (C 189) ကို ချမှတ် ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည့်အခါ နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ရှိလာခဲ့သည်။ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖွဲ့များ အတူတကွ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁)ကို ပြုစု ရေးဆွဲကာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခွင်နှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ချမှတ် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ကင်းမဲ့နေခြင်းအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်တွင်းတွင်ရော၊ ပြည်ပတွင်ပါ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ခေါ်ယူသည့် အရေအတွက် များပြားလာသည်ကို တွေ့မြင်သိရှိနေရသည့်အတွက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့က မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိမူဝါဒ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်ကို ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၉)၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ်(၂၀၁) တို့နှင့် ဆက်စပ်နှိုင်းယှဉ်၍ အခြေအနေနှင့်



Livelihoods and Food Security Fund



ကွာဟချက်များအား စိတ်ဖြာလေ့လာခြင်းကို ဆောင်ရွက်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။ လက်ရှိ ဥပဒေဆိုင်ရာ မူဘောင်နှင့် အမှတ် (၁၈၉) စံချိန်စံညွှန်းများအကြား ကွာဟချက်များကို ဖော်ထုတ်ပြီး စိတ်ဖြာလေ့လာမှုမှနေ၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု တိုးတက်ရေးနှင့် အခြားအလုပ်သမားများနည်းတူ တူညီသောအခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားစေရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အကြံပြုချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ စိတ်ဖြာလေ့လာမှုတွင် မြန်မာ့ဥပဒေနှင့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများအကြား၊ နိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားဥပဒေ အမျိုးမျိုးအကြား ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု မရှိသည့်အချက်များကို ဖော်ပြထားပြီး ထိုကိုက်ညီမှု မရှိသည့်အချက်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများသည် အခြားအလုပ်သမားများနှင့် သိသာခြားနားသည်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်လျက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကအကြံပြုသုံးသပ်ထားသည်မှာ တည်ဆဲ ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ရုံဖြင့် လုံလောက်မှု မရှိကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ အိမ်ထောင်စုများတွင် အလုပ်သမားများအတွက် အရန်သင့်နေပေးသည့် အချိန်နာရီများ (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂလိက အိမ်ထောင်စု တစ်ခုအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများ၏ အစာစားသောက်ခြင်းနှင့် နေထိုင်အိပ်စက်ခြင်းဆိုင်ရာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို လက်ရှိ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနေသော၊ ပြင်ဆင်ရန်လိုသော ဥပဒေများ ရှိမနေပါ။ ထို့ကြောင့် အခြားနိုင်ငံများဖြစ်သည့် ဖိလစ်ပိုင် (အိမ်အကူ အလုပ်သမား ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၊ ၂၀၁၃)၊ တောင်အာဖရိက (အိမ်အကူအလုပ်သမား ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၊ အာရပ်စော်ဘွားများ ပြည်ထောင်စု၊ ဗင်နီဇွဲလား၊ မော်ရိုကို၊ ဟာဝါရီ (အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ အခြေခံရပိုင်ခွင့်များ၊ ၂၀၁၃)၊ အာဂျင်တီးနား (၂၀၁၃) တို့တွင် ဆောင်ရွက်ပြီးခဲ့သည့်အတိုင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားသီးသန့် အလုပ်သမားဥပဒေတစ်ရပ် ရေးဆွဲ ချမှတ်ရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့က အခိုင်အမာ အကြံပြုထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အိမ်အကူအလုပ်များနှင့်ဆိုင်သည့် သီးသန့်ဥပဒေတစ်ရပ်ကို ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်ဆိုပါက အခြားဥပဒေများသည် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကို ပုံမှန်အလုပ်သမားများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသော ဥပဒေသစ်နှင့်အညီ အခြားဥပဒေများကိုလည်း ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ရန် လိုအပ်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိအချိန်အတောအတွင်း တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေအများအပြားကို ပြင်ဆင်သုံးသပ်နေခြင်းကြောင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများပါဝင်ရန် လိုအပ်သည့် ဆီလျော်သောပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက်များကို အလျင်အမြန်ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ထည့်သွင်းရန်ဖြစ်ပါသည် (ဤစာတမ်း၏ အချက် ၁၀ နှင့် ၁၁ ကို ကြည့်ရှုပါ။)

ကွာဟချက်များ စိတ်ဖြာလေ့လာရာတွင် အောက်ပါမြန်မာ့ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများကို သုံးသပ်လေ့လာခဲ့ပါသည်။

- အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) နှင့် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၅) (နည်းဥပဒေသည် အာဏာသက်ဝင်မှု မရှိသေးပါ။)
- ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၈ ရက် ရက်စွဲဖြင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၁၄၀/၂၀၁၇
- ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့သော အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက် ရက်စွဲဖြင့် ညွှန်ကြားချက် အမှတ် ၆၁၅/၂/အလရ - ဥပဒေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄)
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (၂၀၁၁) နှင့် နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၂)
- ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့သော ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၈)
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ (၂၀၁၃) နှင့် နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၃)
- ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် အကျိုးသက်ရောက်သော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ အမိန့် ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၂/၂၀၁၈
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဥပဒေ (၂၀၁၉)
- အခကြေးငွေ ပေးချေရေး ဥပဒေ (၂၀၁၆) နှင့် နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၈)
- အလုပ်ခန့်ထားမှု ကန့်သတ်ရေး အက်ဥပဒေ (၁၉၅၉)
- လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)
- ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈)
- ရာဇသတ်ကြီး (၁၉၇၄)
- ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၂၀၁၉)
- လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)
- အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၉)
- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)

အဓိကအကြံပြုချက်များ

သုံးသပ်လေ့လာချက်အရ အောက်ပါအချက်များကို တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အထူးသဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ရေးဆွဲသည့် ဥပဒေအသစ်တွင် ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။

- ✓ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိသည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ရှိပြီး အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊
- ✓ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ရရှိခံစားခွင့်၊

^၁ Legal Clinic Myanmar (LCM), The Fifth Pillar (TFP), Gender Equality Network (GEN), Women's Organizations Network (WON), Karen Baptist Convention (KBC), Future Light Center (FLC), Confederation of Trade Unions Myanmar (CTUM)

- ✓ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နာရီအပြင် အချိန်ပိုကြေး သတ်မှတ်ချက်၊
- ✓ အနည်းဆုံးပြည့်ရမည့် အသက်အရွယ်နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊
- ✓ လူမှုဖူလုံရေး အထောက်အပံ့၊
- ✓ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အနည်းဆုံးရှိရမည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု၊
- ✓ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အတွက် စာဖြင့်ရေးသားထားသော သဘောတူစာချုပ် လိုအပ်ချက်၊
- ✓ ကိုယ်ကာယပိုင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊
- ✓ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းအပေါ်အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဖြစ်စေရန် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် မီးဖွားခွင့်၊
- ✓ အတူနေလုပ်ကိုင်သည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများအတွက် စံချိန်စံညွှန်းပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊
- ✓ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပါအဝင် အိမ်အကူအလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ (နိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ အခြားသက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ်၊ လူမှုဖူလုံရေးကတ် စသည်) ကို ကိုယ်တိုင်သိမ်းဆည်းထားပိုင်ခွင့်၊

ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ

ဤအပိုင်းတွင် စာတမ်းအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ သီးခြားအခြေအနေများကို လေ့လာသုံးသပ်ထားပြီး မြန်မာအလုပ်သမားဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁) တွင်ပါဝင်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သုံးသပ်လေ့လာထားပါသည်။

၁။ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အမိပွယ်ဖွင့်ဆိုချက်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများဖြစ်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (၂၀၁၃)၊ အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ (၂၀၁၆)၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (၂၀၁၁)၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) တို့တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ဖော်ပြထားသော်လည်း ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေ(၁၉၅၁)၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေ(၂၀၁၉)တို့တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ချန်လှပ်ထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် အမိပွယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိသည့်အပြင် ဥပဒေများအကြား အသုံးအနှုန်းများသည်လည်း ကွဲပြားလျက်ရှိသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) တွင် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် အမိပွယ်ဖွင့်ဆိုချက်

- (က) အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုတွင်သော်လည်းကောင်း (သို့) အိမ်ထောင်စုများအတွက်သော်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အလုပ်အကိုင်ကို ဆိုလိုပါသည်။
- (ခ) အိမ်အကူလုပ်သားဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးတစ်ခုအတွင်းရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူ မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။
- (ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင်မဟုတ်ဘဲ ရံဖန်ရံခါ (သို့) တစ်ခါတစ်ရံသာ လုပ်ကိုင်သောသူသည် အိမ်အကူလုပ်သား မဟုတ်ပါ။

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် အမိပွယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အသုံးအနှုန်းတစ်ခုကို ချမှတ်ကျင့်သုံး၍ ဥပဒေအားလုံးတွင် အပြောင်းအလဲမရှိ တစ်ပြေးညီသုံးစွဲသင့်ပါသည်။
- ✓ ချမှတ်ကျင့်သုံးသည့် အသုံးအနှုန်းအောက်တွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်အတိုင်းအတာကိုလည်း အမိပွယ်ဖွင့်ဆို သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။

၂။ အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ(၂၀၁၃)တွင် အိမ်အကူ^၂ကို အလုပ်သမား အမိပွယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ပထမဆုံးအနည်းဆုံးအခကြေးငွေကိုသတ်မှတ်ခဲ့သော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီ၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၈)အရ အလုပ်သမား (၁၀)ဦးအောက်ရှိ လုပ်ငန်းငယ်များနှင့် မိသားစုတစ်နိုင်တစ်ပိုင်လုပ်ငန်းများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေပေးချေမှုကို လိုက်နာရန် မလိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

^၂ ဤစာတမ်းသည် ဥပဒေတစ်ရပ်ချင်းစီတွင်အသုံးပြုသည့် အသုံးအနှုန်းများအတိုင်း သုံးစွဲဖော်ပြထားပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အမိန့်ကြော်ငြာစာ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ ရှင်းလင်းမှု မရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ အများအားဖြင့် အိမ်ထောင်စုအများစုတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမား (၁၀) ဦးအောက်သာရှိပြီး၊ အိမ်ထောင်စုတစ်ခုသည်လည်း အသေးစားလုပ်ငန်း မဟုတ်သလို မိသားစုတစ်နိုင်တစ်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်း မဟုတ်ပါ။ ထို့အပြင် လက်တွေ့တွင် အလုပ်ရှင်များကိုယ်တိုင်သည်လည်း အနည်းဆုံး အခကြေးငွေပေးချေမှုမှ ကင်းလွတ်သည်ဟု နားလည်ထားပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည့် အမှုများလည်း မရှိခဲ့ပါ။

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဥပဒေအောက်တွင် အကျုံးဝင်စေခြင်းဖြင့် တည်ငြိမ်သော လုပ်ခလစာကို သေချာစေသည့်အပြင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးကြား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကိုလည်း ကာကွယ်ပြီးသားဖြစ်စေသည်။ ထို့အပြင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအောက်တွင် အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် လစာပေးချေမှု ဖြတ်ပိုင်းများကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးရန် ဝင်ထွက် သွားလာခွင့်လည်း ရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၁၁)

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေဘဲ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လည်း အနည်းဆုံးအခကြေးငွေခံစားပိုင်ခွင့်ကို သေချာစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၇)

၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအား လေးစားလိုက်နာရေးကို သေချာစေသော ထိရောက်မှုရှိပြီး အသုံးပြုရလွယ်ကူသော တိုင်တန်းမှုယန္တရားများနှင့် နည်းလမ်းများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရမည်။

၂။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာရပ်များအား ထိုက်သင့်သည့် အလေးထားမှုနှင့် အတူ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး၊ ဥပဒေအာဏာသက်ဝင်ရေးနှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၈)တွင်ပါဝင်သည့် အသေးစားလုပ်ငန်း၊ မိသားစုတစ်နိုင်တစ်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အိမ်ထောင်စု များအကြား ရှင်းလင်းစွာ ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊
- ✓ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအောက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်ရေး လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ငွေပေးချေမှု အဆင့်များသတ်မှတ်ရန်။
- ✓ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို ထိုက်သင့်သည့် လေးစားမှုနှင့်အတူ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေပေးချေမှုကို စစ်ဆေးရန်အတွက် စနစ်တစ်ရပ် ထူထောင်ခြင်း။

၃။ အခကြေးငွေပေးချေမှု

အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆)တွင် အိမ်အကူများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် လစဉ် လုပ်ခလစာကို ပေးချေရမည်ဖြစ်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချို့အခြေအနေများမှလွဲ၍ အခကြေးငွေနုတ်ယူဖြတ်တောက်မှု မပြုရဟု ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဤခြင်းချက်အချို့သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို တိုက်ရိုက်ထိခိုက်သက်ရောက်မှုရှိစေသည်။ ဥပမာ။ ။ ခွင့်ပြုချက်မယူဘဲ ခွင့်မပြုပျက်ကွက်မှု အတွက် လစာမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းကို ခွင့်ပြုထားခြင်းသည် လျော်ကန်မှုရှိသော်လည်း၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေမှ ဖယ်ထုတ်ခံထား ရသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ကိစ္စရပ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ မည်သည့်ခွင့်ရက်ကိုမဆို အတည်ပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) ခွင့်ပြုထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် လစာဖြတ်တောက်နိုင်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူနိုင်ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို တိုက်ရိုက်ထိခိုက်သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည့် အခြားအပိုဒ်တစ်ခုမှာ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အစိုးရက ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အိမ်ရာနှင့်အခြားဝန်ဆောင်မှုများအတွက်နှင့် အလုပ်သမား၏ လျစ်လျူရှုမှု (သို့မဟုတ်) ပျက်ကွက်မှုကြောင့် ပစ္စည်း (သို့မဟုတ်) ငွေကြေး ပျက်စီး/ဆုံးရှုံးခြင်းအတွက် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ခွင့်ရှိခြင်းဖြစ်သည်။

အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည့် တူညီဝတ်စုံများ (သို့မဟုတ်) ပစ္စည်းကိရိယာများအတွက် ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှု ခွင့်မပြုခြင်းတွင် ဥပဒေသည် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (၂၀၁) နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် ၁၂ (၂)

အိမ်အကူလုပ်သားများအား ပေးရမည့်အခကြေးငွေ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအတွက် ငွေကြေးအစား ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပေးချေမှုပုံစံကို ယေဘုယျအားဖြင့် အခြား သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအမျိုးအစားများအတွက် ကျင့်သုံးသော အခွင့်အရေးထက် မနည်းစေဘဲ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းတူညီမှုများ (သို့) ခုံသမာဓိစီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များဖြင့် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ရာတွင် အဆိုပါ ငွေကြေးမဟုတ်သည့်ပေးချေမှုကို အလုပ်သမားက လက်ခံသဘောတူခြင်း၊ အလုပ်သမားအတွက် အသုံးဝင်မှုနှင့် အကျိုးရှိမှုဖြစ်ခြင်း၊ ၎င်း၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာ တန်ဖိုး သည် မျှတမှုနှင့် သင့်တော်မှုရှိခြင်းဖြစ်မှသာလျှင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (၂၀၁)၊ အပိုဒ် ၁၅ (၁) ။ ။ အိမ်အကူလုပ်သားများကို အခကြေးငွေ ပေးရမည့် အချိန်တွင် ပေးသင့်ပြီး ၎င်းတို့အားပေးရမည့် လုပ်ခလစာ စုစုပေါင်း၊ နှုတ်ယူသည့် အခကြေးငွေ ပမာဏအတိအကျနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို နားလည်လွယ်သော စာဖြင့်ဖော်ပြ သင့်ပါသည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (၂၀၁)၊ အပိုဒ် ၁၄ (ဃ) ။ ။ အိမ်အကူလုပ်သား နေထိုင်ရန် လိုအပ်သည့်အခြေအနေတွင် အိမ်ထောင်စုက ဖြည့်ဆည်းပေးသော နေရာထိုင်ခင်း နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၏သဘောတူညီချက်မပါဘဲ ၎င်း၏လုပ်ခလစာမှ အခကြေးငွေ ဖြတ်တောက် နှုတ်ယူမှု မပြုရန်ကို သေချာစေခြင်း၊



အခကြေးငွေပေးချေမှုနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ ငွေကြေးအစားပေးချေမှုနှင့် နှုတ်ယူဖြတ်တောက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေသည်တိကျစွာဖော်ပြသင့်သည့်အပြင် ငွေကြေးအစား ပေးချေမှုအတွက် ငွေကြေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးကိုတွက်ချက်ရန် နည်းလမ်းတစ်ရပ်ချမှတ်ခြင်း၊
- ✓ ခွင့်ပြုထားသည့် နှုတ်ယူဖြတ်တောက်မှုရာခိုင်နှုန်းသည် ၂၅% ထက်မပိုသော နှုန်းထားသို့ လျော့ချသင့်သည်။
- ✓ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အတူနေလုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည့်အခါတွင် အလုပ်ရှင်က နေရာထိုင်ခင်း စီစဉ်ပေးရန် လိုအပ်ပြီး၊ ထိုနေရာထိုင်ခင်းနှင့်အစားအသောက်အတွက် လုပ်ခလစာမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရန်ကို ဥပဒေတွင် သေချာပြဋ္ဌာန်း သင့်ပါသည်။
- ✓ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ပါ အောက်ပါအပိုဒ်များကို လမ်းညွှန်ချက်အတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ (အကြံပြု တိုက်တွန်းချက် (၂၀၁) အပိုဒ် ၇၊ ၈၊ ၁၃၊ ၁၄၊ ၁၅၊ ၂၁)

၃။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်း

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၉ တွင် ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ)သည် အလုပ်သမားအများစုနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေ မူဘောင်သည် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် နှင့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား အငြင်းပွားမှုကို တရားမျှတစွာနှင့် မြန်ဆန်ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်သည့် ငြိမ်းချမ်းသော လုပ်ငန်းခွင်များမှ တစ်ဆင့် အောင်မြင်သော အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးကို သေချာ စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ၏အကျိုးစီးပွားမှာ တရားဝင် ပုံစံတကျ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်ကို အားထားခြင်းမပြုဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်တွင် အဖြေရလဒ် ရရှိရေးဖြစ်သည်။



၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင် အငြင်းပွားမှုကို အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ရပ်စဲခြင်း၊ လုပ်သက်ဆု၊ အပိုဆုကြေး၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ နှစ်နာမှုများအတွက် နှစ်နာကြေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု၊ သေဆုံးမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါများ၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် (အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း)နှင့် အလုပ်သမား(အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း)အကြား ဖြစ်ပွားသော သဘောထားကွဲလွဲမှုအဖြစ် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ အတိုင်းအတာအတွင်း ကျရောက်သော အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ပထမအဆင့်မှာ လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်တွင် ဦးစွာ ကြိုးစားဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ (၃၀) အောက်နည်းသော (လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း မရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ) အတွက် နှစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုနိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်သည် တောင်းခံစာ လက်ခံရရှိပြီး (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်သမား(သို့မဟုတ်)၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုကို ဖြေရှင်းလျှင် အိမ်အကူအလုပ်သမားကဲ့သို့ တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုများတွင် သင့်လျော်မှု မရှိသော်လည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ပြုလုပ်ရမည်ကို ပုဒ်မ ၉ တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ကလက်ခံရရှိမည့် တိုင်ကြားမှု တစ်ခုအတွက် ကျယ်ပြန့်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ မည်သည့် အဖြေရလဒ်မျှ ထွက်ပေါ်ခြင်းမရှိသည့်အခါ၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှု (သို့မဟုတ်) ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အောက်တွင် ရှိမနေသည့်အခါတွင် သက်ဆိုင်ရာဌာနများ (သို့မဟုတ်) စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ တင်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။

သို့သော်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေအချို့တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ချန်လှပ်ထားသည့်အတွက်ကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် မည်သည့် အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိသည်ဆိုသည်ကို အတိအကျဖော်ထုတ်ရန် ခဲယဉ်းသည့်အလျောက် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေအောက်တွင် တိုင်ကြားခွင့် ရှိ/မရှိ ဆိုသည်မှာလည်း သေချာမှုမရှိပါ။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည့် အဓိက ဥပဒေတစ်ခုဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။

လက်တွေ့တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်ကြားရန် အလွန်ခက်ခဲပြီး အထူးသဖြင့် တစ်အိမ်တည်းတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပိုမိုခက်ခဲစေသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉)၊ အပိုဒ် (၁၆)

အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ယေဘုယျ အလုပ်သမားများ ရယူအသုံးပြုခွင့်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများထက်မနည်းစေသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များဖြင့် အိမ်အကူ လုပ်သားများအားလုံးသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးဖြင့်သော်လည်းကောင်း တရားရုံးများ၊ ခုံရုံးများ (သို့) အခြားအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာယန္တရားများသို့ ထိရောက်စွာ အားကိုးအသုံးပြုနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၇)

အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအား လေးစားလိုက်နာရေးကိုသေချာစေသော ထိရောက်မှုရှိပြီး အသုံးပြုရလွယ်ကူသော တိုင်တန်းမှုယန္တရားများနှင့် နည်းလမ်းများကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရမည်။

အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် -

- ✓ အလျင်အမြန် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရန်၊ နှစ်နာချက်များအတွက် ကုစားမှုပေးရန်၊ ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်ရန်အတွက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အားကိုး အသုံးပြုရ လွယ်ကူသည့် (၂၄/၇) အချိန်ပြည့် တိုင်ကြားမှုယန္တရားကို စနစ်တကျ တည်ထောင်ထားရှိခြင်း၊
- ✓ အခြားယန္တရားတစ်ခုကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးတွင် မှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းပြီးနောက်ပိုင်း တိုင်ကြားမှုများကို ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးက လက်ခံခြင်းနှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ✓ လက်ရှိ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအောက်တွင် တိုင်ကြားမှုပြုရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို သုံးသပ်ခြင်း၊



၅။ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခွင့်

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအောက်တွင် ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် အကျုံးဝင်သည်။ ဤဥပဒေအရ အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို လုပ်ငန်း (သို့) လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားဦးရေ အနည်းဆုံး (၃၀) ဖြင့်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ လက်တွေ့တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းရန် စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲများရှိနေသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် တစ်ဦးတည်းလုပ်ကိုင်လေ့ရှိပြီး အခြားအိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့် တွေ့ဆုံရန် အားလပ်ချိန်များ မရှိသလောက် ရှားပါးသည့်အပြင် လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်လည်း တားဆီးပိတ်ပင်ခံထားရနိုင်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် ၃ (၂) (က)

အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်များသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းခွင့်အား ထိရောက်သောအသိအမှတ်ပြုမှုများကို အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေး သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင်၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအဖွဲ့ချုပ်များကို ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒ ရွေးချယ်မှုအတိုင်း တည်ထောင်ခွင့်၊ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ခွင့်များကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရမည်။

စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ရန်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏လုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် ပါဝင်ရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး များကို ဥပဒေတွင်ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းသင့်ပါသည်။
- ✓ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်ကို အိမ်အကူအလုပ်သမားများရရှိစေရန် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် အခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် စီမံချက်များချမှတ်သင့်ပါသည်။

၆။ လူမှုဖူလုံရေး

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေကို မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်နိုင် သော်လည်း အလုပ်ရှင်များအတွက် ထိုစနစ်တွင် ထည့်ဝင်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ခံယူထားခြင်း မရှိပေ။ အလုပ်သမား လျော်ကြေးအက်ဥပဒေ အရ ကာယအလုပ်သမားများမှလွဲ၍ လစဉ် လုပ်ခလစာ မြန်မာကျပ်ငွေ လေးသောင်း (၄၀,၀၀၀) အထက်ရရှိသော အလုပ်သမားများသည် လျော်ကြေးခံစားခွင့်တွင် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိပါ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကာယအလုပ်သမားအဖြစ် စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း ရှိ/မရှိ မှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၁၄)

ကိုယ်ဝန်ဆောင်မီးဖွားခြင်းအပါအဝင် လူမှုဖူလုံရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာရပ်များအား ထိုက်သင့်သောအလေးထားမှုနှင့်အတူ အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အိမ်အကူလုပ်သားများအား ယေဘုယျအလုပ်သမားများအပေါ် ကျင့်သုံးသည့်အခွင့်အရေးများထက်မနည်းသော သတ်မှတ်ချက်များကို ခံစားခွင့်ရရှိစေရန် သင့်တော်သည့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လည်း အခြားအလုပ်သမားများနည်းတူ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကို တူညီစွာရရှိစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား နှစ်ဦးလုံးက မဖြစ်မနေ ထည့်ဝင်ရသည့် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တစ်ခုကို ထူထောင်သင့် ပါသည်။

၇။ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)တွင် ထမင်းချက်၊ အိမ်သန့်ရှင်းရေး၊ ကလေးထိန်းနှင့် အစောင့်များ အကျိုးမဝင်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြားအမျိုးအစားများ ပါဝင်ခြင်းရှိ/မရှိမှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။ နားရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အာမခံချက်များ မရှိခြင်းကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အခြေခံအခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးနေရပြီး အကျိုးဆက်အားဖြင့် ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းကျန်းမာရေးအပေါ် ထိခိုက်မှုများရှိလာစေသည်။ နားရက်မရှိခြင်းကြောင့် အခြားပညာရေးများ လေ့လာသင်ယူနိုင်မှု မရှိသလို မိသားစုတွေ့ဆုံပွဲများ၊ ၎င်းတို့အခွင့်အရေးအတွက် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်နိုင်ခွင့် မရှိတော့ပါ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၁၀)

- ၁။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့်အညီ အိမ်အကူအလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့်လက္ခဏာရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အချိန်ပိုကြေး၊ နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အနားယူချိန်ကာလ၊ လစာခံစားခွင့်ဖြင့်နှစ်ပတ်လည်ခွင့်တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ယေဘုယျ အလုပ်သမားများအကြား သာတူညီမျှဆက်ဆံမှုများရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၂။ အပတ်စဉ် အနားယူချိန်သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် (၂၄) နာရီ တစ်ဆက်တည်း ရှိစေရမည်။
- ၃။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အရေးပေါ်ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်ထောင်စုတွင် အရန်သင့် ရှိနေပေးရန်နှင့် အလုပ်ကြောင့်၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို ဆန္ဒရှိသလိုသုံးစွဲရန် မအားလပ်သော အချိန်ကာလများကို အမျိုးသား ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ (သို့) အမျိုးသားဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အညီ ဖြစ်သောအခြားနည်းလမ်းများဖြင့် ထိုက်သင့်သည့်ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အလုပ်ချိန်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ အချို့သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားများကို ဖယ်ထုတ်ထားခြင်းအား ဥပဒေတွင် ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းသင့်ပါသည်။ အိမ်အကူ အလုပ်သမား အားလုံး ပါဝင်သင့်ပါသည်။
- ✓ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေတွင် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အစီအစဉ်များ၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် စနေ/တနင်္ဂနွေနေ့များအတွက် အချိန်ပိုကြေးများကို သတ်မှတ်ပေးသင့်ပြီး တစ်ပတ်တွင် အနားယူချိန်ကို အနည်းဆုံး တစ်ဆက်တည်း (၂၄) နာရီ အာမခံပေးသင့်ပါသည်။ ဥပဒေသည် အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ ထူးခြားသည့်အခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်၍ အသေးစိတ် ရေးဆွဲချမှတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၉)၊ (၁၄) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁) အပိုဒ် (၁၃) တွင် ထပ်မံလေ့လာနိုင်ပါသည်။

၆။ အိမ်အကူအလုပ်နှင့်အသက်အရွယ်

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာဥပဒေ(၂၀၁၉) အရ မည်သည့်ကလေးသူငယ်ကိုမျှ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့်အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရဘဲ ၁၄ နှစ်အောက်ရှိသော မည်သည့်ကလေးသူငယ်ကိုမျှ အလုပ်ခန့်ထားနိုင်သည်ဟု မှတ်ယူခြင်းမပြုရပါ။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အသင်းအဖွဲ့များ၊ အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်အမျိုးအစားများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) အရ အသက် (၁၄) နှစ်ပြည့်ပြီး (၁၆) နှစ် မပြည့်သေးသူကို ကလေး၊ (၁၆) နှစ် ပြည့်ပြီး (၁၈)နှစ် မပြည့်သေးသူကို လူရွယ်ဟုသတ်မှတ်ထားသည်။ ကလေးနှင့် လူရွယ်များအား မနက် (၆) နာရီမှ ညနေ (၆) နာရီအတွင်းသာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြု ထားပြီး တစ်ရက်လျှင် (၄) နာရီထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုရန်နှင့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ခွင်တွင် လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုပါ။

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆)တွင် အသက် (၁၄) နှစ်ပြည့်ပြီး အသက် (၁၆) နှစ် မပြည့်သေးသူများကို အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တွင်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားမြစ်ထားပြီး မနက် (၆) နာရီမှ ညနေ (၆) နာရီ အတွင်းသာ အလုပ်လုပ်ကိုင် ခွင့်ပြုထားပါသည်။

မည်သည့်ဥပဒေတွင်မျှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အနည်းဆုံးရှိမည့်အသက်အရွယ် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၄)

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်နှင့် အလုပ်အကိုင်အတွက်အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်အထက်ရှိသော အိမ်အကူအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်သည် မသင်မနေရပညာရေးကိုသင်ယူခွင့် (သို့) အခြားပညာရေး (သို့) အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း တက်ရောက်သင်ယူနိုင်ခွင့်များကို အဟန့်အတားမရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီက ဆောင်ရွက်ရမည်။



အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်တိုင်ပင်၍ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်ကို သတ်မှတ်ရန်၊
- ✓ အဆိုပါအသက်အရွယ်သည် (၁၈) နှစ်အောက်ဖြစ်ပါက ဥပဒေသည် အများဆုံးဖြစ်သင့်သည့် အလုပ်ချိန်၊ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင် ကန့်သတ်ချက်များ၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ကာကွယ်ရန် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ယန္တရားများ၊ ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အသက် (၁၄) နှစ်မှ (၁၈) နှစ်ကြားရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် အထူးအခြေအနေများကို ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်ပါသည်။



၉။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေ (၂၀၁၉) တွင် OSH ဥပဒေ အကောင်အထည် ဖော်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် နေရာများစာရင်းကိုဖော်ပြထားပါသည်။ စာရင်းတွင် ပုဂ္ဂလိကအိမ်ထောင်စုများ မပါဝင်ပါ။ သို့သော်လည်း ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) အနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ အဆိုပါစာရင်းတွင် အခြားအလုပ်ခွင်နေရာများ ထပ်ပေါင်းထည့်သွင်းရန် အခွင့်အာဏာကို ဥပဒေက အပ်နှင်းထားသည်။

ဤစာရင်းတွင် အိမ်ထောင်စုများကို ထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးကျေးဇူးရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ဥပဒေတွင်ပါဝင်သည့် အခွင့်အရေးအားဖြင့် အလုပ်သမားများသည် အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေတွင်ကျရောက်မည်ဟု ယုံကြည်သည့် အကြောင်းကြောင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ရပ်တန့်ရန် (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာခွင့်ပြုထားခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အခြေအနေများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာများရှိပြီး ဥပမာအားဖြင့် အထပ်မြင့်တိုက်ခန်းများရှိ ပြတင်းပေါက် အပြင်ဘက်ကို သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရန် စေခိုင်းခံရသည့်အခါတွင်လည်းကောင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့ရလျှင်သော်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်ကြောင့် အလုပ်မှတားမြစ်ခံထားရသော အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေး ပြန်လည်တိုးတက်ကောင်းမွန် လာသည်နှင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် အလုပ်ရှင်က တာဝန်ရှိသော အပိုဒ်အားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၁၃) (၁)

အိမ်အကူအလုပ်သမားတိုင်းသည် ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ အိမ်အကူအလုပ်ငန်း၏ ထူးခြားသော လက္ခဏာရပ်များအား အလေးထားလျက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကောင်းစေရန် ထိရောက်သောဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ရမည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၁) အပိုဒ် (၄)

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဆေးစစ်ခြင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ် သင့်ပါသည်။

- (က) ဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ရောဂါအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ခ) လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွက် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အညီ မိမိဆန္ဒအလျောက် ဆေးစစ်ခြင်း၊ ဆေးကုသခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို အိမ်ထောင်စုဝင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဂ) အိမ်အကူအလုပ်ငန်း၏ထူးခြားသောသဘောသဘာဝအလျောက် သင့်တော်သလို လိုက်လျောညီထွေ ဆောင်ရွက်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဆေးစစ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းအတွက် အကောင်းမွန်ဆုံးအလေ့အကျင့်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက် အလက်များကို မျှဝေပေးခြင်း။

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

(က) အိမ်ထောင်စုတွင်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ရောဂါများကို ကာကွယ်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေများကိုပပျောက်စေခြင်း(သို့)လျှော့ချခြင်းဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း။

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ ထူးခြားသော ဝိသေသလက္ခဏာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်၍ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) အပိုဒ် (၁၃)၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁) အပိုဒ် ၄ နှင့် ၁၉ (က-င) တို့နှင့်အညီ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို သေချာဆောင်ရွက်ရန် ထိရောက်သော စီမံချက်များ ချမှတ် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
- ✓ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်အကိုင်လောကတွင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၉၀) တွင် အကြံပြုလမ်းညွှန်ချက် ရယူနိုင်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်

ဥပဒေအမျိုးမျိုးသည် သဘောတူစာချုပ်တွင်ပါဝင်သော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်သော်လည်း အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို တရားဝင်ဖြစ်စေရန်နှင့် ဥပဒေအရ စည်းနှောင်မှုရှိသည့် စာချုပ်စာတမ်းဖြစ်စေရန် ပြုလုပ်သည့် ဥပဒေမှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) ဖြစ်ပါသည်။

ဥပဒေတွင်အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်အကိုင်အတိုင်းအတာမှာ ကျယ်ပြန့်သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) အိမ်ထောင်စုများကို ထည့်သွင်းထားပုံမရှိပါ။

ထို့ကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် တရားဝင် ပါဝင်ချုပ်ဆိုခွင့် ရှိမနေပါ။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် မရှိသောကြောင့် တိုင်ကြားမှုများကို တရားဝင် ပြုလုပ်နိုင်ခွင့်မရှိပါ။

အိမ်ထောင်စုအတွင်း ချမှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းချက်များသည် အခြားဥပဒေဘောင်များအတွင်း ပါဝင်သည်ဖြစ်စေ၊ မပါဝင်သည်ဖြစ်စေ ဥပဒေအရ တရားဝင်ရပ်တည်ချက် ရှိမနေပါ။

ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉) အပိုဒ် (၇)

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

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာများအလိုက် အိမ်ထောင်စုများကိုလည်း ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။
- ✓ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်ပြီး အလုပ်ရှင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအကြား စံအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ပြုလုပ်၍ လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့ ပေးပို့သင့်ပါသည်။

၁၁။ ကျွမ်းကျင်မှု

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ(၂၀၁၃)တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်မှုမရှိဘဲ ဖယ်ထုတ်ခံထားရခြင်းကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း (သို့မဟုတ်) အကဲဖြတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ပိတ်ပင်ထားရာရောက်ပါသည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (၂၀၁) အပိုဒ် (၂၅)

(က) အိမ်အကူအလုပ်သမားအား ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားစေရန်အလို့ငှာ သင့်လျော်သလို ၎င်းတို့ကျွမ်းကျင်မှု၊ အရည်အချင်းများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စာတတ်မြောက်ရေးသင်တန်းများ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အားပေးရန်။

ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ထည့်သွင်းခြင်းနှင့် တည်ထောင်ခြင်း၊
- ✓ ဥပဒေတွင် ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊

၁၂။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ(ဤဥပဒေသည် အလုပ်သမား ၅ ဦးနှင့်အထက်^၃ ရှိသောအလုပ်ရှင်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်မှုရှိသည်) တွင်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုကန့်သတ်ရေး အက်ဥပဒေ (၁၉၅၉)(ဤဥပဒေတွင် အလုပ်သမားဦးရေ ၅၀ အထက် ခန့်ထားသော အလုပ်ရှင်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်မှုရှိသည်) တွင်သော်လည်းကောင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ မပါဝင်ပါ။ ဤဥပဒေ နှစ်ရပ်လုံးတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ဖယ်ထုတ်ထားခြင်းအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (LEOs)များက ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် လုပ်သားရှာဖွေခန့်ထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP)က စီစဉ်ပေးသည့် အလုပ်အကိုင်ပြပွဲများသို့ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ပါဝင်ရယူနိုင်ခြင်းကို ပိတ်ပင်ထားရာရောက်ပါသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် လိုင်စင်မဲ့ ပွဲစားများ (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂလိကလုပ်သားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများအပေါ်တွင်သာ မှီခိုအားကိုးလာတော့သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉) အပိုဒ် (၁၅)

- ၁။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော အိမ်အကူ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအပါအဝင် အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလွဲသုံးစားပြုမှုများမှထိရောက်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီက အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။
 - (က) အိမ်အကူလုပ်သားများကို စုဆောင်းသော (သို့) အလုပ်နေရာချထားပေးသော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို စီမံအုပ်ချုပ်သော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ချမှတ်ခြင်း၊
 - (ခ) အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ နှင့်ပတ်သက်သော တိုင်တန်းမှုများ၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုများ၊ လိမ်လည်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက်လုံလောက်သော နည်းလမ်း ယန္တရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - (ဂ) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံသည် မိမိ၏နယ်မြေပိုင်နက်တွင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက စုဆောင်းသည့် (သို့) အလုပ်နေရာ ချထားပေးသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများ အလွဲသုံးစားပြုမှုခံရခြင်းကို လုံလောက်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးနိုင်ရန် သင့်လျော် သည့်အခြေအနေတွင် အခြားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး မိမိ၏စီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်း လိုအပ်ပြီး သင့်တော်မှု ရှိသော စီမံဆောင်ရွက်ချက်အားလုံးကို ချမှတ်ကျင့်သုံးရမည်။ ဤသို့ချမှတ်ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရာတွင် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ နှင့်ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများနှင့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဆောင်ရွက်ပေးရမည့် တာဝန်ဝတ္တရား အသီးသီးနှင့်၊ လိမ်လည်မှု၊ အလွဲသုံးစားပြုမှုတွင်ပါဝင်သော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကို ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်ခြင်းအပါအဝင် တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသော ဥပဒေများ (သို့) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများပါဝင်ရမည်။
 - (ဃ) အိမ်အကူလုပ်သားများကို အခြားနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင်အလုပ်အကိုင်အတွက်စုဆောင်းသည့်အခြေအနေတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်နေရာချထားပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ လိမ်လည်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရန် နှစ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ (သို့) နိုင်ငံစုံသဘောတူစာချုပ်များချုပ်ဆိုခြင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရမည်။
 - (င) ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများက ကောက်ယူသော အခကြေးငွေများကို အိမ်အကူလုပ်သားများရရှိသည့် အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူခြင်းမပြုရန် သေချာဆောင်ရွက်ရမည်။

^၃အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နည်းဥပဒေများ အရ



လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

- ✓ တိုက်ရိုက်ငှားရမ်းခြင်း၊ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့် ခေါ်ယူငှားရမ်းခြင်း အပါအဝင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြခြင်း။
- ✓ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း လိမ်လည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသော အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်သော ကုစားပေးမှုများနှင့် လိမ်လည် ခေါင်းပုံဖြတ်နည်းလမ်းများ အသုံးပြုသော အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအတွက် ထိုက်သင့်သည့် ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်သည့် ဥပဒေများ ရှိစေခြင်း။
- ✓ လမ်းညွှန်မှုများအတွက် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၁ (၁၉၉၇) ကို လေ့လာကြည့်ရှုပါ။



ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်း - အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေ

လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေအများစုတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအကျိုးဝင်မှု အပြည့်အဝမရှိခြင်းနှင့် လစ်ဟာချက်များ ရှိခြင်းကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသာမက အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ မသေချာ မရေရာသည့် အခြေအနေတွင်ရှိစေသည်ကို ကွာဟချက်စိတ်ဖြာလေ့လာမှုတွင် အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ တစ်ချိန်တွင် ဥပဒေတစ်ခု ပြင်ဆင်ရုံဖြင့် ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းနိုင်မည်မဟုတ်ဘဲ ဥပဒေအချို့တွင် ဖယ်ထုတ်ထားခြင်းသည် အခြားဥပဒေများအောက်တွင်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများကျင့်သုံးရယူနိုင်မှုကို ထိခိုက်စေသည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အိမ်အကူအလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ပြည့်စုံကောင်းမွန်ပြီး ညီညွတ်ကိုက်ညီစွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေး နိုင်ရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေသစ်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲရန် အကြံပြုရခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ သဘောသဘာဝမှာ အခြား အလုပ်အကိုင်များနှင့်မတူပါ။ အလုပ်ချိန်၊ အရန်သင့် နေပေးရသည့်အချိန်၊ နားရက်၊ ပိတ်ရက်၊ ခွင့်ရက်များကို စည်းကမ်းချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ အတူနေလုပ်ကိုင်ပေးရသည့် လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝနှင့်ကိုက်ညီသင့်လျော်သော သီးခြား စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ စစ်ဆေးခြင်းသည်လည်း အလုပ်ရှင်များ၏ အိမ်များတွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားသော သီးခြားစည်းမျဉ်း များလိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး တစ်ချိန်တည်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်၊ နေထိုင်ရာနေရာများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ငွေပေးချေမှုကို စစ်ဆေး ကြည့်ရှုနိုင်ရန် စနစ်များ နေရာတကျ ရှိစေရန်လိုအပ်ပါသည်။

လက်ရှိဥပဒေများတွင်၊ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများပါဝင်သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ တစ်သီးတစ်သန့် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရသည့်အခြေအနေကြောင့် အခြားအိမ်အကူအလုပ်သမား အယောက် ၃၀ နှင့်တွေ့ဆုံ၍ သင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ရန်မှာ လက်တွေ့ကျမနေပါ။ နေ့စဉ်ဘဝနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ငန်းရှင်နှင့် အနီးကပ်လုပ်ကိုင် နေရသည့်အတွက် တိုင်ကြားမှုယန္တရားများကို အသုံးပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) တရားမျှတမှုအတွက် အားကိုးရာဖွေရာတွင် အခက်အခဲများ ရှိစေသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေတစ်ရပ် ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသာမက အလုပ်ရှင်များနှင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများက ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများအားလုံးအတွက်လည်း အကျိုးကျေးဇူး ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် ရှင်းလင်းသော တာဝန်ဝတ္တရားများဖြင့် ငှားရမ်းခန့်ထားခြင်းအတွက် စနစ်များ နေရာတကျရှိစေပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကိုလည်း တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုလိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီမည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ယှဉ်တွဲရွေးချယ်နိုင်လာမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို စည်းကမ်းထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လိမ်လည်လှည့်စားမှု အန္တရာယ်များကို လျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကြီးမား၍ အရေးပါသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေကြသူများ ဖြစ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုရာရောက်ပြီး စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းဖြင့်ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်သလို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ဝင်များ

