

CSR လုပ်ငန်းအတွင်းမှ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများအတွက် ILO ၏
အကူအညီပေးရေးဌာနမှ နမူနာကိစ္စရပ်များ



International
Labour
Organization

CSR လုပ်ငန်းအတွင်းမှ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများအတွက် ILO ၏
အကူအညီပေးရေးဌာနမှ နမူနာကိစ္စရပ်များ

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ၂၀၂၀

ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေခြင်း ၂၀၂၀

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး၏ထုတ်ဝေမှုများကိုအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမူပိုင်ခွင့်ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအမှတ် (၂)နှင့်အညီ မူပိုင်ခွင့်ရရှိထားပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုထုတ်ဝေမှုများမှ အတိုချုပ်ကောက်နုတ်ဖော်ပြလိုသည်များကို ရယူထားသည့်အရင်းအမြစ်နေရာအား ဖော်ပြရုံဖြင့် ခွင့်ပြုချက်မလိုအပ်ဘဲ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ဆိုခွင့်များကိုလျှောက်ထားလိုပါက ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland သို့ဖြစ်စေ pubdroit@ilo.org သို့ အီးမေးလ်ပို့၍ဖြစ်စေ ရယူနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ချုပ်ရုံးမှလည်း ထိုသို့သော လျှောက်ထားမှုများကို ကြိုဆိုပါသည်။

စာကြည့်တိုက်များ၊ ပညာရပ်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရထားသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် မှတ်ပုံတင်စာရင်းပေးသွင်းထားသော အခြားအသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ထိုသို့သောရည်ရွယ်ထုတ်ဝေမှုများအတွက် ထုတ်ပေးထားသော လိုင်စင်များပါ အချက်အလက်များနှင့်အညီ မိတ္တူများ ထုတ်ဝေနိုင်ပါသည်။ သင်၏ နိုင်ငံအတွင်းရှိ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ပေးရန် ခွင့်ပြုချက်ရယူရမည့် အဖွဲ့အစည်းများကို www.ifrro.org တွင် ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

Labour Standards in Global Supply Chains

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး - ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၂၀

ISBN: 9789220339466 (Print)

ISBN: 9789220339473 (Web PDF)

ILO မှ ထုတ်ဝေရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို စာရင်းပြုစုထားရှိသည်

ILO ၏ ထုတ်ဝေမှုများတွင်ပါရှိသည့် ရာထူးများသည် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်း၏ကျင့်သုံးမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပြီး ဤစာတမ်းပါ အကြောင်းအရာများ၏ ကိုယ်စားပြုတင်ပြချက်များမှာ မည်သည့်နိုင်ငံ၏ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခြေအနေ၊ ဧရိယာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံပိုင်နက် သို့မဟုတ် ယင်း၏ တာဝန်ရှိသူများနှင့် သက်ဆိုင်သောသဘောထားထင်မြင်ချက်များကို သွယ်ဝိုက်ဖော်ပြထားခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံနယ်နိမိတ်များကို ကန့်သတ်ဘောင် ခတ်သည့်အနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ရုံးမှ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပင်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ သဘောထားထင်မြင်ချက်များကို သွယ်ဝိုက်ဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ပါ။

လက်မှတ်ရေးထိုးဖော်ပြထားသည့် ဆောင်းပါးများ၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသောဖော်ပြချက်များပါ သဘောထားထင်မြင်ချက်များသည် ထိုအချက်အလက်များကို ရေးသားသူအပေါ်တွင်သာ အလုံးစုံတာဝန်ရှိပြီး ထုတ်ဝေမှုပြုလုပ်ခြင်းသည်လည်း ထိုဖော်ပြချက်များတွင်ပါရှိသည့် သဘောထားထင်မြင်ချက်များကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မှ ထောက်ခံအတည်ပြုခြင်းကြောင့်မဟုတ်ပါ။

အဖွဲ့အစည်း၏ အမည်များနှင့် စီးပွားဖြစ်ကုန်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည်လည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံးမှ သွယ်ဝိုက်၍ အတည်ပြုထောက်ခံချက်ပေးခြင်းမျိုးမဟုတ်သလို ဖော်ပြရန်ကျန်ရှိခဲ့သည့် အဖွဲ့အစည်း၊ စီးပွားဖြစ်ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ သည်လည်း သဘောမတူသောကြောင့် ချန်လှပ်ထားရှိခဲ့ခြင်းမဟုတ်ပါ။

ILO ၏ ထုတ်လုပ်မှုများနှင့် အီလက်ထရောနစ်ထုတ်ကုန်များကို အကြီးစားစာအုပ်ရောင်းချသူများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်တော်များများရှိ ILO ပြည်တွင်းရုံးခွဲများ သို့မဟုတ် ILO ၏ ထုတ်ဝေမှုများဆိုင်ရာဌာန၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံး CH-1211 Geneva 22, Switzerland သို့ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်တောင်းခံမှုလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထုတ်ဝေမှုများဆိုင်ရာစာရင်းများကို အထက်ပါလိပ်စာများသို့ ဆက်သွယ်၍သော်လည်းကောင်း pubvente@ilo.org သို့ အီးမေးလ်ပေးပို့၍သော်လည်းကောင်း အခမဲ့တောင်းယူနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ် www.ilo.org/publns သို့ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အမှာစကား

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာအကူအညီပေးရေးဌာန (Helpdesk) ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများသည် လူမှုရေးအရတာဝန်ယူမှုရှိသော အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများအတွက် ILO ၏ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံများကို တစ်ထိုင်တည်းနားလည်သွားစေနိုင်မည့် အချက်အလက်များကို ပေးအပ်ပါသည်။ ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်သမားများအတွက် အခမဲ့ရယူနိုင်သလို အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ ၎င်း၏ အဓိကဦးတည်သူများမှာ ကုမ္ပဏီ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နေရသူများနှင့် ကုန်စည်များချိတ်ဆက်လည်ပတ်မှုကွင်းဆက် (Supply Chain) စီမံခန့်ခွဲရေးဆောင်ရွက်ရသူများနှင့် ထိုလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးမည့် ကုမ္ပဏီမူဝါဒများကို ထုတ်ဖော်ရေးဆွဲရသူများ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများအခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သူများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုများကို အထူးတင်းကျပ်စွာ လျှို့ဝှက်ထားရပါမည်။

အကူအညီပေးရေးဌာနသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသောမေးခွန်းများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရပြီး ILO ၏ အခြေခံမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာကြေငြာချက်၊ ILO ၏ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လူမှုရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သောသုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက် (MNE ကြေငြာချက်)၊ အခြားသော ကြေငြာချက်များ၊ ကောက်နုတ်ချက်များ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နည်းလမ်းများနှင့် အခြားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးသားပြဋ္ဌာန်းပါသည်။ အကူအညီပေးရေးဌာနသည် ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များမှ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို လမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်ရန် လိပ်မူဆောင်ရွက်ပေးပြီး အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရေး၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် လူမှုရေးရာဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး အစရှိသည့် အမျိုးမျိုးသော ILO ၏ ပညာရပ်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများကို ကုမ္ပဏီများမှ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်စေရန် စတင်ရာနေရာအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

အကူအညီပေးရေးဌာနသည် လမ်းညွှန်ချက်သက်သက်ကိုသာပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ လေးစားလိုက်နာမှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အစပျိုးဆောင်ရွက်မှု (initiatives) များကို အတည်ပြုထောက်ခံပေးခြင်းများ မလုပ်သလို အမျိုးသားအဆင့်အလုပ်သမားဥပဒေ သို့မဟုတ် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးခြင်းများကို မပြုလုပ်ပါ။ (နိုင်ငံအလိုက်အထူးပြုသတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိလိုပါက အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပါ)

အကူအညီပေးရေးဌာနသည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ဆက်စပ်သော “ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို လက်တွေ့အသုံးချရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ” နှင့် “လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ” အစရှိသည့် ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့များ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာများကိုလည်း ရေးဆွဲပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အခြားသော အထူးကျွမ်းကျင် သူမဟုတ်သူများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်စေပါသည်။ ပြန်လည်

တုံ့ပြန် အသိပေးမှုများကို အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ပြီးပြည့်စုံစွာနားလည်သဘောပေါက်စေရန်အတွက် စည်းကမ်း ပေါင်းစုံထိန်းသိမ်းရေးအဖွဲ့မှ စုစည်းပြင်ဆင်ဖြေကြားပါသည်။

အကူအညီပေးရေးဌာနသည် တစ်ရက် သို့မဟုတ် နှစ်ရက်အတွင်း ပြန်လည်တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုများစွာကို လုပ်ဆောင် ပေးနိုင်ပါသည်။ ပိုမိုရှုပ်ထွေးသည့်မေးခွန်းများအတွက်မူ အချိန်ပိုမိုကြာမြင့်ကောင်းကြာမြင့်နိုင်ပါသည်။ အကူအညီပေး ရေးဌာနအနေဖြင့် စုံစမ်းမေးမြန်းမှုအားလုံးကို နှစ်ပတ်တာကာလအတွင်း ပြန်လည်တုံ့ပြန်ဖြေကြားနိုင်ရန် ရည်ရွယ် ထားပါသည်။

လက်ခံရရှိသည့် မေးခွန်းများစွာနှင့် ပြန်လည်တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုများကို အမေးအဖြေအဖြစ် ပုံစံပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းဖြင့် အခြားသော အသုံးပြုနေသူများလည်းအကျိုးရှိပြီး အဖြေသက်သက်သိရှိရုံသာမဟုတ်ဘဲ ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် သီးသန့်ကိစ္စရပ်များကိုပါ ပိုမိုလေ့လာသိရှိရသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းလည်ပတ် မှုများတွင်လည်း တွေ့ကြုံရသည့်ကိစ္စများကို အလားတူဖြေရှင်းနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ မေးမြန်းသည့်မေးခွန်းမည်သည့် နေရာမှလာသည်ကို ခွဲခြားသိရှိနိုင်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကို ဖယ်ရှားခြင်းဖြင့် လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းမှုရှိစေပြီး ထိုသို့ဖယ်ရှားရန်မဖြစ်နိုင်ခဲ့ပါက မေးခွန်းများနှင့် ပြန်လည်ဖြေကြားမှုများကို လူသိရှင်ကြားထုတ်ဖော်ခြင်းမပြုလုပ်ပါ။

အသုံးပြုသူပေါင်း ငါးသိန်းကျော်သည် ILO ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာများ အကူအညီပေးရေးဌာန၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ် (အင်္ဂလိပ်၊ ပြင်သစ်၊ စပိန်) ကို စတင်ဖန်တီးခဲ့သည့် ၂၀၁၀ မှစတင်၍ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခဲ့ကြပြီး ပုံစံတူဝက်ဘ်ဆိုဒ်များကို ဂျာမနီ၊ တရုတ်၊ ဂျပန်ဘာသာဖြင့်လည်း ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်များကို အကြောင်းအရာအလိုက် စီစဉ်ထားရှိပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ILO ၏ ထုတ်ဝေမှုများ၊ နည်းစနစ်များနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ပုံမှန်အချိန် နှင့်တစ်ပြေးညီရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပါသည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက် (MNE ကြေငြာချက်) သည် CSR နှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ILO ၏ လုပ်ငန်းများအတွက် ရည်ညွှန်းချက် တစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။ MNE ကြေငြာချက်သည် ကုမ္ပဏီများအတွက် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများကို လမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်သည့် အသေးစိတ်ဆုံးသော ပြဋ္ဌာန်းချက် ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ‘စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ UN ၏ လမ်းညွှန်ချက်အခြေခံမူဝါဒများ’၊ ‘OECD MNE လမ်းညွှန်ချက်များ’၊ ‘UN ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များမှ အခြေခံမူဝါဒများ’ နှင့် အကျိုးသက် ဆိုင်ပတ်သက်သူ (stakeholders) များစွာ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း အစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများ အစရှိသည်တို့တွင် အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို အလုပ်သမားရေးရာနှင့်စပ်လျဉ်းသော CSR များအတွက် အဓိကရည်ညွှန်းချက် များအဖြစ် အသုံးပြုကြသည်။ ‘စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ UN ၏ လမ်းညွှန်ချက် အခြေခံ မူဝါဒများ’၊ ‘OECD MNE လမ်းညွှန်ချက်များ’ ကို အသုံးပြုနေသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း အစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်နေသည့် ကုမ္ပဏီမန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားစံနှုန်းများတွင် ပါဝင်သည့် အချက်အလက်များကို ရည်ညွှန်းထားသည့် အခြေခံမူဝါဒများအား ပိုမိုသိရှိနိုင်ရန် အတွက် အကူအညီပေးရေးဌာနမှ ဝမ်းမြောက်စွာကြိုဆိုပါသည်။

ဤစာအုပ်ကို အကူအညီပေးရေးဌာန အမေးနှင့်အဖြေများအား ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရန်အတွက် အသုံး ပြုသူများ၏ အကြံပြုချက်များဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် တည်ငြိမ်ပြီးအားထားနိုင်သည့် အင်တာနက် လိုင်း မရရှိနိုင်သူများအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သင့်အတွက် ILO ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကူအညီပေး ရေးဌာနသည် အသုံးဝင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပြီး သင့်ထံတွင်ရှိလာနိုင်သမျှ မည်သည့်မေးခွန်းကိုမဆို ဖြေကြားပေးနိုင်ရန် မျှော်လင့်ပါသည်။

ILO စီးပွားရေးဆိုင်ရာများအကူအညီပေးရေးအဖွဲ့
<http://www.ilo.org/business>

CSR လုပ်ငန်းအတွင်းရှိ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ

မာတိကာ

အမှာစကား	၃
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ယေဘုယျမူဝါဒများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၃၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် တန်းတူညီမျှခြင်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၄၅
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဖြင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၅၉
အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးနှင့် အလုပ်သမားခန့်အပ်မှု သဘောတူစာချုပ်ဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၆၀
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အခမဲ့အလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၆၂
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၇၆
ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမေးအဖြေများ	၈၄
လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၈၆
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) ဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၈၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၀၁
လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၁၄
ယာယီခန့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၁၅
သင်တန်းပို့ချခြင်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၁၇
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ လုပ်အားခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၁၈
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ	၁၃၂



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ယေဘုယျမူဝါဒများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ILO ၏ အကူအညီပေးရေး ဌာန စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ယေဘုယျမူဝါဒများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

မေးခွန်း - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထား သော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံရှိ အဖွဲ့အစည်းများသည် ILO ၏ စံနှုန်းများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိကြောင်း မည်သို့အစီရင်ခံတင်ပြနိုင်ပါသလဲ။ လေးစားလိုက်နာမှုအတိုင်းအတာသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်းရှိ မှတ်ပုံတင်ထား သော/ဌာနချုပ်ရုံး သို့မဟုတ် ရုံးခွဲတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအပေါ်တွင် မူတည်ပါသလား။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအားလုံး လိုက်နာကျင့်သုံးသော စံနှုန်းများနှင့် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားကြသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ စာရင်းရှိပါသလား။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်လျက်ရှိသည့် အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့အစည်းများမှ စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်း များ၊ ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းများ၊ လေးစားလိုက်နာမှုမရှိခြင်းများ၊ လိုက်နာစောင့်ထိန်းမှုမရှိခြင်းများကို ကျွန်ုပ်တို့ဘယ် လိုသိနိုင်ပါမည်လဲ။

အဖြေ - ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာအဖွဲ့တွင် 'ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို လက်တွေ့အသုံးချရေး ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီ' (CEACR) နှင့် 'စံနှုန်းများလက်တွေ့အသုံးချမှုဆိုင်ရာ ညီလာခံကော်မတီ (CAS) တို့ ပါဝင်သည်။ ထိုအဖွဲ့များသည် လက်ရှိတွင် ဦးစားပေးပြဋ္ဌာန်းချက်များ (အခြေခံ မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းအခွင့်အ ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများ) အတွက် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များလက်တွေ့အသုံး ချခြင်းအား အစိုးရများမှ အစီရင်ခံတင်ပြမှုကို နှစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အခြားသောပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ငါးနှစ်တစ်ကြိမ် ပြန်လည်သုံးသပ်သည်။ သို့သော်လည်း အကြောင်းရင်းများစွာကြောင့် မကြာခဏအစီရင်ခံတင်ပြရန် အစိုးရတစ်ရပ်အား တောင်းဆိုခြင်းများလည်း ရှိကောင်းရှိနိုင်ပြီး အထူးသဖြင့် အခြေခံကျသောပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ဖြစ်သည်။

ကိုယ်စားပြုခြင်းနှင့် တင်ပြတိုင်တန်းခြင်းလုပ်ငန်းများကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုး ထားပြီး လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်သောနိုင်ငံများအပေါ် စတင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။

အထူးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုကော်မတီ (CFA) - သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခု ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုအပေါ် ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုင်တန်းသည်များကို ပြန်လည် သုံးသပ်စစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်သည်။

မေးခွန်းနံပါတ် (၁) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ILO သည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်း လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လေးစားလိုက်နာမှုရှိမရှိကို စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုများမရှိပါ။ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုမှု သဘော တူညီချက်များနှင့် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာစီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအရေး စုံစမ်း စစ်ဆေးရေးနှင့် တရားရုံးများမှတစ်ဆင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အချက်များကို ထိရောက် မှုရှိစေရန်အလို့ငှာ လိုအပ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ထူထောင်ဖွဲ့စည်းထားမှု ရှိ မရှိကိုသာ စိစစ်သုံးသပ်ပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် စက်ယန္တရားမောင်းနှင်သူများအတွက် ပုံသေအနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၂၈ (အမှတ် ၂၆) ကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် သုံးပွင့်ဆိုင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရေးအဖွဲ့ကို ထူထောင်ပြီး ဖြစ်ကြောင်း၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေးတွင် မည်သို့သောအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခဲ့ကြောင်း၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခများကို မည်မျှမကြာမကြာ ပြန်လည်ချိန်ညှိပြီး ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် ကိုက်ညီအောင်လုပ်ဆောင်ကြောင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခကို ပေးချေမှုရှိစေရန်အတွက် မည်သည့်ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းထားကြောင်း၊ လုပ်သားအင်အား၏ အနည်းဆုံး မည်မျှရာခိုင်နှုန်းသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခကို ရရှိလျက်ရှိကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် သီးသန့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ သတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံးလစာအတိုင်း လေးစားလိုက်နာမှုရှိမရှိကို အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းမျိုးမရှိပါ။

CFA မှ လက်ခံရရှိသည့် တင်ပြတိုင်တန်းမှုတစ်ခုတွင် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးသန့်ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုများကို စွပ်စွဲခြင်းမျိုး ပါကောင်းပါနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း မှတ်သားရမည့်အချက်မှာ တင်ပြတိုင်တန်းမှုများကို အခြေခံ၍ဖြေရှင်းမှုပေးသော လုပ်ငန်းယန္တရားတစ်ခုရှိပြီး အစိုးရများ လုပ်ဆောင်သည့် ဖြစ်ရပ်တစ်ခု အပေါ်တွင် အမှုဖွင့်တိုင်ကြားခြင်းကိုသာ အပြည့်အဝဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းပေးခြင်းမဟုတ်ဟူသည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းမှုအရ အစိုးရသည် သတ်မှတ်ထားသည့်စံနှုန်းများနှင့် အခြေခံမူဝါဒများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် တာဝန်ရှိသူဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ILO တွင် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်များကို နိုင်ငံအလိုက်သဘောတူထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြင့် စီစဉ်ထားရှိသည့် Database တစ်ခုရှိပြီး လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် ပတ်သက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိသည့် Database တစ်ခုလည်းရှိပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် သီးခြားအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုစီကို ကျွမ်းကျင်သူများဆိုင်ရာကော်မတီများက ပြောကြားခဲ့သည်များအား “Universal query form” (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမှ မေးမြန်းမှုပုံစံ) ကို အသုံးပြု၍ မေးမြန်းရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲရေးဌာနအနေဖြင့် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားဥပဒေများ ချိုးဖောက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို သင့်အားပေးနိုင်သော်လည်း ထိုနိုင်ငံသည် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားမှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို လေးစားလိုက်နာရန် သတ်မှတ်ထားခြင်းများမရှိခဲ့ပါက ထိုချိုးဖောက်မှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများမှ လေးစားလိုက်နာရမည့် အချက်များနှင့်မသက်ဆိုင်ပါ။

အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မည်သည့်နိုင်ငံတွင်ရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပင်ဖြစ်စေ ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့အစည်းမှတစ်ဆင့် အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစဉ်များသို့ ဝင်ရောက်ပါဝင်နိုင်ပြီး ထိုအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများ ချိုးဖောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စရပ်များကို နိုင်ငံတော်အဆင့်သို့ တင်ပြနိုင်သည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် ထိုချိုးဖောက်မှုကိစ္စများကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဆင့်သို့ ဆက်လက်တင်ပြဆောင်ရွက်သွားနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

သင့်အနေဖြင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက် (MNE declaration) သည်လည်း အသုံးဝင်သည်ကို တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကြေငြာချက်သည် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များမှ ဆင်းသက်လာသည့် အခြေခံမူဝါဒများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မည်သို့အသုံးပြုသင့်သည်ဟူသော အကြံပြုချက်များပါရှိသည့် တရားဝင်ချုပ်ဆိုရန် မလိုအပ်သောပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုကြေငြာချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးရာတိုးတက်မှုများဖြစ်လာစေရန် အပြုသဘောပါဝင်မှုများကို အားပေးတိုက်တွန်းရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအမျိုးမျိုးတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခက်အခဲများအား လျော့ချနိုင်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ MNE

ကြေငြာချက်သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဘဝအခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ တွင်းဆက်ဆံရေး အစရှိသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများမှ ဆင်းသက်လာ သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ လိုက်နာလုပ်ဆောင်သင့်သည့် အခြေခံမူဝါဒများကို လမ်းညွှန်မှုပေးပါသည်။ MNE ကြေငြာချက်၏ အခြေခံမူဝါဒများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ မူရင်းနိုင်ငံများနှင့် အခြေစိုက်သည့် နိုင်ငံများရှိ နိုင်ငံ စုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (အများပိုင်၊ ပူးတွဲပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဖြစ်စေ)၊ အစိုးရများနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို လမ်းညွှန်မှုပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

မေးခွန်း - အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားဥပဒေများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို မည်သည့်နေရာတွင် ရှာဖွေနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ILO သည် NATLEX ဟုခေါ်သော အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေဆိုင်ရာ Database တစ်ခုကို ထိန်းသိမ်းထားရှိပါ သည်။ ယင်းတွင် နိုင်ငံအလိုက်၊ အကြောင်းအရာအလိုက် ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - MNE ဆိုသည်မှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် မည်သို့သောအရာဖြစ်သည်ကို ILO ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ထားသည့် တရားဝင်သဘောတူထားသော အထောက်အထား သို့မဟုတ် အကြံပြုချက်များရှိပါသ လား။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူနိုင်ရန် ပြည့်စုံရမည့်အခြေအနေများမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - “နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အများပိုင်ဖြစ်စေ၊ ပူးတွဲပိုင်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့အခြေစိုက်သောပင်မ နိုင်ငံ၏ပြင်ပတွင် ပိုင်ဆိုင်သည့် သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး၊ ဖြန့် ဖြူးရေး၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များအတွင်းတွင် သီးခြားစီကိုယ်ပိုင်လုပ်ပိုင်ခွင့် အတိုင်းအတာများမှာ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား အမျိုးမျိုးကွဲပြားပြီး ထို သို့သီးခြားလုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်သည့် နယ်ပယ်များအကြား ချိတ်ဆက်သည့် သဘာဝအပေါ် မူတည်၍ ပိုင်ဆိုင်မှုပုံစံ၊ အရွယ်အစား၊ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝနှင့် သက်ဆိုင်ရာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်သည့် တည် နေရာ အစရှိသည်တို့အပေါ် မူတည်၍ အမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားကြသည်။” ILO ၏ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်မှ အပိုဒ် (၆) တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

အမေး - သင်၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြု၍ ရနိုင်ပါသလား။ ဤအ ချက်သည်လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်လာက တင်ဒါခေါ်ဆိုခြင်းအတွက် အလုပ်များစွာ သက်သာသွားမည် ဖြစ်သည်။

အဖြေ - နိုင်ငံများသည်သာ ILO အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နိုင်ပြီး ၎င်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း သမဝါယမလုပ်ငန်းကဲ့သို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာလိုက်နာရမည့် စံသတ် မှတ်ချက်များ (CoC) နှင့် အလားတူ လူမှုရေးရာပူးတွဲတာဝန်ယူမှု အစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ လူမှု ရေးရာ မူဝါဒများတွင် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ရည်ညွှန်းအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ILO အနေဖြင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးရာတိုးတက်မှုများဖြစ်လာစေရန် အပြုသဘောပါဝင်မှုများကို အား ပေး တိုက်တွန်းရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအမျိုးမျိုးတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခက်အခဲများအား လျှော့ချ နိုင်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ILO ၏ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေ ငြာချက် (MNE ကြေငြာချက်) သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ သင်ကြားပို့ချမှု၊ အလုပ်နှင့်ဘဝဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း ဆက်ဆံရေးများအစရှိသည့် နယ်ပယ်များအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခြေခံမူဝါဒများဖြစ်ပြီး အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဆန္ဒအလျောက် လေ့ လာသင့်သည့် အကြံပြုချက်များဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်အလုပ်လုပ်နေသည့် ကုမ္ပဏီအတွက် ပထမဆုံးသော လုပ်ငန်းတွင်းလိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ (CoC) ကို ရေးဆွဲရန် တာဝန်ပေးခြင်းခံရပါသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများမှ စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဖတ်ရှုကြည့်သည့်အခါ အချို့မှာ သင်၏အဖွဲ့အစည်းကို ရည်ညွှန်းထားသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ကျွန်ုပ်စဉ်းစားမိသည်မှာ ထိုသို့ ပြုလုပ်ခြင်းကို လက်သင့်ခံနိုင်ခြင်းရှိမရှိ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သင့် အဖွဲ့အစည်းကို မရည်ညွှန်းခင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဝင်သင့်ပါသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံများသည်သာ ILO ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည် ILO တွင် သုံးပွင့်ဆိုင်အနေအထားဖြင့် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ကြရပါသည် (အစိုးရနှင့် နိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များ)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုခြင်းစီသည် ILO ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နိုင်သော်လည်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းတွင်းလိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ အလားတူ 'သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူ့ဘောင်အသိုက်အဝန်းကို ထိခိုက်စေမှုများအတွက် ပူးတွဲတာဝန်ယူမှု' (CSR) လုပ်ငန်းများအပါအဝင် တာဝန်ခံမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်စေရေး ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများ၌ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ရည်ညွှန်းအသုံးပြု နိုင်သလို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘူမိဘောင်များ သဘောတူညီချက်အပါအဝင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူရေးထိုးသော သဘောတူညီချက်များတွင်လည်း ရည်ညွှန်းအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - တင်ဒါခေါ်ဆိုရာတွင် လုပ်ငန်းအပ်နှံသည့် ကုမ္ပဏီသည် အဓိကကျသည့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ကြောင်း အထူးတလည်ဖော်ပြရပါသည်။ တင်ဒါတင်ကြသည့် ကုမ္ပဏီအများစုသည်လည်း ထိုအချက်များကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ ထိုသို့တင်ပြောဆိုမှုများကို စစ်ဆေးအတည်ပြုနိုင်ရန်အတွက် မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်နည်း။

အဖြေ - သင်၏ ဝယ်ယူရေးလုပ်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအား လေးစားမှုရှိစေရန် မြှင့်တင်လိုသည့် ဒေသန္တရအစိုးရ၏ ကြိုးပမ်းမှုအား ကျွန်ုပ်တို့မှ ကြိုဆိုပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သင်၏ သက်ဆိုင်ရာနယ်မြေနှင့် နိုင်ငံပြင်ပတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအများစုတွင် ဖြစ်လာနိုင်ခြေရှိသည့် စိန်ခေါ်မှုများရှိပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ (FPRW) သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်ရန်အတွက် သင့်အနေဖြင့် အခြားသော အရင်းအမြစ်များအပေါ်တွင် မှီခိုအားထားရပြီး တစ်ခါတစ်ရံ MNE များ တင်ဒါတင်သည့်အခါတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများအတွင်း အဓိကကျသည့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများအား ရည်ညွှန်းဖော်ပြသည့်အတွက်လည်း အထူးကျေးဇူးတင် အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အကြံပြုနိုင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များစွာရှိပါသည်။ ပထမဦးစွာ သင်၏ ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများ (FPRW) ကို ဝေမျှသဘောပေါက် နားလည်မှုရှိစေရန် အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထိုမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားမှုရှိစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်မှုများကို အစီရင်ခံတင်ပြနိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ရေးဆွဲသည့်အခါ သင့်အနေဖြင့် ဒေသအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ရှိ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ထို့အတူ ကမ္ဘာ့အဆင့်တွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ထည့်သွင်းချိတ်ဆက်၍ လူမှုရေးအရအပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ လုပ်ဆောင်ပြီး ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိကြောင်း တင်ပြချက်များအား ကြီးကြပ်မှုပိုမိုအားကောင်းလာစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်သင့်သည့် ၎င်းတို့၏ အမြင်ရှုထောင့်များကို ရယူနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သင့်အနေဖြင့် ဝယ်ယူရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများကို ကတိပြုအသုံးပြုနေသည့် အခြားသောဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်များကိုလည်း ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုသင့်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာ အစိုးရအဆင့်တွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝယ်ယူမှုများကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရာ၌ အလွန်ထိရောက်သော နည်းလမ်းများကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

- <http://www.procuraplus.org/>
- <http://www.respiro-project.eu/>

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိသည့် နိုင်ငံများ တွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်လျက်ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဒေသဆိုင်ရာဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာသည့် အကျိုးဆက် အနေဖြင့် ILO ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာမှု မရှိခြင်း (ဥပမာအားဖြင့် တရုတ်နိုင်ငံ) သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများပြုလုပ်ခြင်း (ဥပမာ အိုမန်ဆူလ် တန်နိုင်ငံ) တို့ ဖြစ်လာပါသည်။ အကယ်၍ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အစိုးရနှင့် ချိတ်ဆက်ဆွေးနွေးမှုများ မပြုလုပ်နိုင်ပါက ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ချိုးဖောက်သည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသလဲ။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် “အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို အပြန်အလှန်လေးစားမှုရှိရမည်ဖြစ်သလို သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကိုလည်း လေးစား ရမည် ဖြစ်ပါသည်။” ILO MNE ကြေငြာချက် အပိုဒ် (၈)။ အနေအထားတော်တော်များများတွင် အမျိုးသားဥပဒေများ သည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ၊ MNE ကြေငြာချက်များဖြင့် ကိုက်ညီကောင်းမှ ကိုက်ညီမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဥပဒေတစ်ရပ်သည် အသက် (၁၂) နှစ်ခန့်ရှိသည့် ကလေးတစ်ဦးအား အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် ခွင့်ပြု မထားသော်လည်း ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်မူဝါဒများတွင် အသက် (၁၅) နှစ်အောက်ကလေးအား အလုပ်ခန့် ရန် တားမြစ်ထားမှုမရှိခြင်း မျိုးဖြစ်ပါသည်။

အခြားသောကိစ္စရပ်များတွင် အမျိုးသားဥပဒေများသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ပါရှိသည့်အခြေခံ မူဝါဒများအား လေးစားလိုက်နာရန် အမှန်တကယ်အတားအဆီးဖြစ်နေသည်များလည်း ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေ သို့မဟုတ် ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ရေးသည် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများ၏ လုပ်ဆောင်ပုံနှင့် ဆန့်ကျင် ကွဲလွဲနေသည့် အခြေအနေများဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထိုဆန့်ကျင်နေသည့်အချက်များအား ကုစားနိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တာဝန်ရှိသူများအား လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အနေအထားများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့်လည်း ကူညီကောင်းမှ ကူညီနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသား အဆင့် အဖွဲ့အစည်းများစာရင်းကို ဤနေရာတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ <http://www.ioe-emp.org/en/member-federations/index.html>

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အပြောင်းအလဲများပြုလုပ်ရန်မဖြစ်နိုင်သလို ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာမှုမရှိ ခြင်းကြောင့် ကြီးမားသည့်နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ ဖြစ်လာနိုင်သည်ဆိုပါက ထိုကဲ့သို့သော တရားစီရင်ရေး အတွင်းရှိ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု သဘောသဘာဝကို တတ်နိုင်သမျှကောင်းမွန် သင့်လျော်စွာ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများ ပြု လုပ်ရန် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်သင့်ပါသည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် (အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးရေးအတွက်) သင်၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများမှ အကောင်း ဆုံးနှင့် အားအထားရဆုံး စံနှုန်းတစ်ခုကို ရွေးချယ်လိုပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် အကြံပြုလိုသည်များ ရှိပါသလား။ သို့မ ဟုတ် ဤကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သူ့ကိုဆက်သွယ်ရမည်ဟူသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးနိုင်ပါသလား။

အဖြေ - ILO အနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးသည့် အစီအစဉ်များကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်မှုမရှိပါ။ ထို့ကြောင့် သင်၏ မေးမြန်းမှုအတွက် အဖြေမရှိပါ။ သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဟု ယူဆသော ယေဘုယျလမ်းညွှန်ချက်အချို့ကို ပေးပါမည်။

၁။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာစံနှုန်းများစွာကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လိပ်မူဆောင်ရွက်ပါ။ ILO MNE ကြေငြာချက်တွင် ကုမ္ပဏီများအသုံးပြုနိုင်သည့် အခြေခံနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ၏ အခြေခံမူဝါဒများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထား

ပါသည်။ အဆင်ပြေစွာလေ့လာနိုင်စေရန်အတွက် တစ်မျက်နှာစာ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြမှုကို တွဲဆက်ဖော်ပြထားပြီး စာသားအပြည့်အစုံပါဝင်သည့် link ကို ဤ နေရာမှကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

<https://www.ilo.org.empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>

၂။ အမျိုးသားအဆင့် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုသဘောတူညီချက်များကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည်။

၃။ လူမှုရေးအရ အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ (social dialogue) ကို မြှင့်တင်အသုံးပြုရမည်။ ထိုသို့ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများသည် ပြဿနာများနှင့် ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာနားလည်စေသည်။ လူမှုရေးအရ ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများသည် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွား ပိုမိုတိုးတက်စေရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ မြှင့်တင်နိုင်ရန်အတွက် အရေးကြီးသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုသို့ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို တိုးတက်စေပြီး အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ အရေးကြီးပုံနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပုံကို ဝေမျှနားလည်သဘောပေါက်မှုများ ဖြစ်စေသည်။ လူမှုရေးအရ အပြန်အလှန်ပြောဆိုညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများတွင် နှစ်ဦးနှစ်ဘက် အမှီအခိုကင်းသူများ ပါဝင်ရန်လိုအပ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ဥပဒေနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်မှုများပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှ ရွေးချယ်ပေးခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများနှင့် ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူသူများအကြား ဆွေးနွေးမှုများသည်လည်း ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကန့်သတ်မှုများကို ပိုမိုနားလည်နိုင်စေရန် အရေးကြီးပါသည်။ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများထံတွင် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရန်အချိန်တိုတောင်းမှုများ၊ ကုန်ပစ္စည်းမှာယူမှုများတွင် မကြာခဏပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးအချိန်တွင်မှ ကပ်၍ပြောင်းလဲခြင်း၊ ဝယ်ယူသူမှ အရည်အသွေးပိုမိုကောင်းမွန်မှုကို မျှော်လင့်ခြင်းနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များ တစ်ပြိုင်နက်တည်း ဖြတ်တောက်ထားချိန်တွင် ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့ချိန်ကို လျော့ချခြင်းအစရှိသဖြင့် အမျိုးမျိုးသော ကိစ္စရပ်များကြောင့် ဖိအားများရှိပါသည်။

၄။ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိရသည့် ပြဿနာများကို ပြုပြင်ရန်အတွက် အထောက်အပံ့ပေးပေးရမည်။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများဘက်မှ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ဘက်လုံးတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက် လိုအပ်သည့် မှန်ကန်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အထောက်အပံ့ပေးရန် နည်းလမ်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

၅။ အများပြည်သူ၏ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်အတွက် သဟဇာတဖြစ်စေရေးနှင့် အထောက်အပံ့ပေးရေးတို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူ့ဘောင်အသိုက်အဝန်းကို ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည်များအား ပူးတွဲတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်း (CSR) လုပ်ငန်းများသည် အသုံးဝင်သည့်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများသည် အများပြည်သူ၏ အလုပ်သမားစုံစမ်း စစ်ဆေးရေးစနစ်များကို အစားထိုးနေရာယူသွားမှုမရှိစေရေးကို ILO မှ အလေးထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ စတင်လုပ်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်သမားစီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာနမှ လုပ်ဆောင်မှုများကို လျော့ပါးပျက်စီးမှုမဖြစ်စေဘဲ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သင့်ပြီး ပြည်သူ့ရေးရာ တာဝန်ရှိသူများ၊ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ မည်သည့်ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်များသည်ပင်ဖြစ်စေ ပြည်သူ့ရေးရာ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်များ၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင်သာထားရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။

၆။ အလုပ်သမားများကို ထိခိုက်နိုင်သည်များနှင့် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက် ကုန်ကျနိုင်သည်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် အနည်းဆုံးအနေဖြင့် လက်ရှိဆောင်ရွက်နေသည့် အနေအထားများအရ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ စတင်လုပ်ဆောင်မှုများ၏ ထိရောက်မှုနှင့် အကျိုးရှိ

လုပ်ငန်း တွင်ကျယ်မှုများကို သံသယဖြစ်ဖွယ်ရှိကြောင်း ရေးသားဖော်ပြမှုများရှိပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားများအတွက် သိသာထင်ရှားပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် အကျိုးကျေးဇူးများဖြစ်စေခြင်း ရှိ မရှိ ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန် မလွယ်ကူပါ။

ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေးရှိ အဟန့်အတားများကြောင့် ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများတွင် ကုန်ကျရသည်များနှင့် ပတ်သက်သော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများလည်းရှိပါသည်။ ထိုအရင်းအမြစ်များကို လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအား တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ရေးရာကဏ္ဍ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကို ပိုမိုအားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေနိုင်ပါသည်။

သင့်အနေဖြင့် သင်၏ မိခင်နိုင်ငံနှင့် သင့်ကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ရာနိုင်ငံများ နှစ်ဘက်လုံးရှိ သက်ဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တွေ့ဆုံပြီး ၎င်းတို့ အမြင်တွင်အထိရောက်ဆုံးဖြစ်စေမည့် ချဉ်းကပ်မှုများနှင့် အစပျိုးဆောင်ရွက်မှုများကိုလည်း ဆွေးနွေးတိုင်ပင်နိုင်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးထားသည့် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များရှိပါသည်။ သစ်တောကဏ္ဍအတွက် အထူးပြုရေးသားထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းသည် အရေးကြီးသည်ဟု ILO မှ ထင်မြင်ယူဆသည့် နေရာများကို ကောင်းစွာညွှန်ပြနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ပြည်သူ့ရေးရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုများအပါအဝင် လေးစားလိုက်နာမှုများ စစ်ဆေးခြင်းအတွက် ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အကြံပြုထားခြင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ကတိကဝတ်ပြု လေးစားလိုက်နာခြင်းရှိမရှိ ကျွန်ုပ်တို့၏ဖောက်သည်များမှ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ယနေ့အချိန်အထိ ကျွန်ုပ်တို့သည် နိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိသော်လည်း အစိုးရက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို အစိုးရက အမျိုးသားဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းမှုရှိပါသလား။ မရှိခဲ့ပါက မည်သည့်အချက်ကို ပြဋ္ဌာန်းမှု မရှိပါသလဲ။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းကို ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့၊ CEACR နှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားညီလာခံ (ILC) ၏ CAS တို့က ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ပါသည်။

အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားခဲ့သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုတွင် လိုအပ်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေပြုရေး၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှု သို့မဟုတ် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေး အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးတို့မှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ပြီး အချိန် ကာလအလိုက် အစီရင်ခံတင်ပြရသည်။ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် နိုင်ငံများစာရင်းကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခဲ့သည့် သီးသန့်သဘောတူညီချက်များမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အတူ အမျိုးသားဥပဒေများအား လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့်အချက်များကို ကျွမ်းကျင်သူအဖွဲ့များမှပြောဆိုခဲ့သည်များကို ပိုမိုသိရှိလေ့လာလိုပါက “Universal Search Form” ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

သင့်အနေဖြင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများမှ စပ်လျဉ်းသော အခြေခံမူဝါဒများကို သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်များမှလည်း အကြံဉာဏ်ရယူနိုင်ပါသည်။ ထိုကြေငြာချက်သည် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များမှ ဆင်းသက်လာသည့် အခြေခံမူဝါဒများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မည်သို့အသုံးပြုသင့်သည်ဟူသော အကြံပြုချက်များပါရှိသည့် တရားဝင်ချုပ်ဆိုရန်မလိုအပ်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုကြော်ငြာချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးရာတိုး

တက်မှုများဖြစ်လာစေရန် အပြုသဘောပါဝင်မှုများကို အားပေးတိုက်တွန်းရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု အမျိုးမျိုးတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခက်အခဲများအား လျော့ချနိုင်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ MNE ကြေငြာချက် သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ဘဝအခြေအနေများ၊ အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး အစရှိသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံနှုန်းများမှ ဆင်းသက်လာသည့် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများမှ လိုက်နာလုပ်ဆောင်သင့်သော အခြေခံမူဝါဒများကို လမ်းညွှန်မှုပေးသည်။ MNE ကြေငြာ ချက်၏ အခြေခံမူဝါဒများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ မူရင်းနိုင်ငံများနှင့် အခြေစိုက်သည့် နိုင်ငံများရှိ နိုင်ငံစုံ အခြေ စိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (အများပိုင်၊ ပူးတွဲပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဖြစ်စေ)၊ အစိုးရများနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်းများကို လမ်းညွှန်မှုပေးရန် ရည်ရွယ် သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးရေး နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များက ထိုစံနှုန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်ကြသည်များကို သိရှိလိုပါသည်။ ထိုအချက်များကို အပြည့်အဝ မလိုက်နာ ပါက ရရှိမည့်ပြစ်ဒဏ်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။ ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များ၊ အကြံပြု ချက်များ ပေးနိုင်မည့် စာအုပ်တစ်အုပ်ကို ပေးပို့နိုင်ပါက အထူးကျေးဇူးတင်ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖြေ-နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင်အကျုံးဝင်သည့်အကြောင်းအရာများမှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်း
- အခမဲ့အလုပ်ခိုင်းစေမှု
- ကလေးအလုပ်သမား
- တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အလမ်းများနှင့် ဆက်ဆံမှုများ
- သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း
- အလုပ်သမားရေးရာ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး
- အလုပ်သမားရေးရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး
- အလုပ်အကိုင်ရေးရာမူဝါဒ
- အလုပ်အကိုင်ရေးရာများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်မိတ်ဆက်သင်တန်းများနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းများ
- အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှု
- လူမှုရေးရာမူဝါဒ
- လုပ်ခလစာများ
- အလုပ်ချိန်
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး
- လူမှုဖူလုံရေး

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များ စောင့်ရှောက်အကာအကွယ်ပေးရေး
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ
- သင်တန်းသင်တန်းများ
- ရေလုပ်သားများ
- ဆိပ်ကမ်းအလုပ်သမားများ
- ဒေသခံလူမျိုးစုများနှင့် မျိုးနွယ်စုများ
- အခြားသောသီးသန့်အလုပ်သမားအမျိုးအစားများ

ထိုကိစ္စရပ်တစ်ခုခြင်းစီရှိ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြနိုင်ရန် အောက်ပါလမ်းညွှန်ချက်များအား ဖတ်ရှုရန် အကြံပြုလိုပါသည်။ “Rules of the Game: a brief introduction to ILS” (ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထားသောမူ ၂၀၁၄) အခန်း (၃) တွင်ကြည့်ရန် - “on the role of organizations of employers’ and workers’ in the system of regular monitoring of these standards” (ဤစံနှုန်းများကို ပုံမှန်စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးစနစ်အတွင်းရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ)၊ စာမျက်နှာ (၁၀၀)။

မေးခွန်း - လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အတွင်း စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အီလက်ထရောနစ် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများကိုအသုံးပြုခြင်းအား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းပေးသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံများ ရှိပါသလား။

အဖြေ - လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အတွင်း စာရွက်စာတမ်းများ၏ တန်ဖိုးနှင့် အီလက်ထရောနစ် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများကိုအသုံးပြုခြင်းအတွက် ပြည့်စုံစွာ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းပေးသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံများမရှိပါ။

သို့သော်လည်း သီးခြားအကြောင်းအရာများအတွက် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုပြုလုပ်သည့် အချို့သော နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံများသည် ဤစာရွက်စာတမ်းများနှင့် လက်မှတ်ထိုးခြင်းများအား သွယ်ဝိုက်ထိန်းသိမ်းမှုပေးသည်လည်း ရှိပါသည်။ ILO ၏ CEACR သည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေး အထွေထွေစစ်တမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး လုပ်အားခများပေးချေမှုအား အီလက်ထရောနစ်နည်းဖြင့် ဘဏ်စာရင်းများသို့ တိုက်ရိုက်လွှဲပြောင်းခြင်း သို့မဟုတ် ငွေလွှဲစနစ်ဖြင့် ပေးပို့ခြင်းများအား လုပ်အားခများကိုအကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၄၉) (အမှတ် ၉၅) နှင့်အညီ လုပ်ဆောင်စေရန်နှင့် ပိုမိုခွဲ (၅) ပါအချက်များအား လိုက်နာနေသမျှ ကာလပတ်လုံး အကျိုးဝင်သည်။

ထို့အပြင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (၁၉၉၇) (အမှတ် ၁၈၈) တွင် အောက်ဖော်ပြပါ အကြံပြုချက်များပါဝင်သည်။

၁၁။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအေဂျင်စီများသည် အလုပ်အကိုင်ခေါ်ယူထားသော သို့မဟုတ် ခေါ်ယူရန် စဉ်းစားထားသော အလုပ်နေရာများအတွက် လျှောက်ထားသူများ၏ အရည်အချင်းကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် လိုအပ်ခြင်း မရှိသည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်း၊ ဖိုင်တွဲထားခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းထားခြင်းများအား တားမြစ်သင့်သည်။

၁၂။ (က) ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအေဂျင်စီများသည် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို ၎င်းတို့အား ခေါ်ယူခဲ့သည့် သီးသန့်ရည်ရွယ်ချက်အရ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံမှုရှိစေရန်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလားအလာရှိသော အခြားအလုပ်များတွင် ရွေးချယ်ခံမည့်သူအဖြစ် ပါဝင်လိုသောကြောင့် စာရင်းအတွင်း ဆက်လက်ထားရှိစေလိုခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်းစသည့် အခြေအနေများကြောင့်သာ သိမ်းဆည်းသို့မိုင်းထားသင့်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို အလိုအလျောက်စနစ်ဖြင့် သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အီလက်ထရောနစ်စနစ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ဖိုင်တွဲသိမ်းဆည်းထားသည် များကိုလည်းကောင်း လက်လှမ်းမီသိရှိနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးထားသင့်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ် သမားများအနေဖြင့် ထိုသို့သော အချက်အလက်များကို မိတ္တူရယူစစ်ဆေးပိုင်ခွင့်နှင့် မမှန်ကန်သော သို့မဟုတ် မပြည့် စုံသော အချက်အလက်များကို ပယ်ဖျက်ရန် သို့မဟုတ် မှန်ကန်အောင်ပြုလုပ်ရန်အတွက် ရယူတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်များ ပါရှိသင့်သည်။

(ဂ) သီးသန့်အလုပ်အကိုင်တစ်ခု၏ လုပ်ငန်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်မှုမရှိလျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား၏ ခွင့်ပြုချက်များမရှိခဲ့လျှင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအေဂျင်စီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားတစ် ဦးတစ်ယောက်၏ ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာအခြေအနေများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များကို ရယူခြင်း၊ ထိန်း သိမ်းထားရှိခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းများ မလုပ်ဆောင်သင့်သလို ထိုသို့သောအချက်အလက်များကို အလုပ် သမားတစ်ဦးအား အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် သင့်လျော်မှုမရှိ ဆုံးဖြတ်ရာ၌လည်း အသုံးမပြုသင့်ပါ။ သဘောသား များ၏ ကိုယ်ပိုင်အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး) (၂၀၀၃) (အမှတ် ၁၈၅) တွင်လည်း အချို့သောသတင်းအချက်အလက်များကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် အီလက်ထရောနစ်ပုံစံဖြင့် သိမ်းဆည်းထားရန် လိုအပ်ကြောင်းပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ နမူနာတစ်ရပ်အနေဖြင့် အပိုဒ် (၁) အပိုဒ်ခွဲ (၄) တွင် ပြဋ္ဌာန်း ထားသည်မှာ “အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံစီတိုင်းသည် အီလက်ထရောနစ် database တွင် သိမ်းဆည်းသိမ်းထားသည့် သဘောသားတစ်ဦးစီတိုင်းအား ထုတ်ပေးထားခဲ့သော၊ ဆိုင်းငံ့ထားသော သို့မဟုတ် ရုပ်သိမ်းခဲ့ပြီးသော ကိုယ်ပိုင်အ ထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို မှတ်တမ်းတင်ထားရှိရမည်။ ထို database များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် အခွင့်မရှိဘဲ ဝင်ရောက်ခြင်းများမဖြစ်စေဘဲ လုံခြုံမှုရှိစေရန် လိုအပ်သည့်အစီအမံများထားရှိရမည်။”

MNE ကြေငြာချက်အကြောင်း

မေးခွန်း - နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများနှင့် စပ်လျဉ်းသော အခြေခံမူဝါဒရေးရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်တွင်၊ “သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်ကို အသုံးပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အငြင်းပွားမှုများကို စုံစမ်းစစ် ဆေးရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ” ပါဝင်သည်။ သိရှိလိုသည့်အချက်မှာ၊ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သဘောမတူ မှုများအားဖြေရှင်းနိုင်ရန် အမှန်တကယ်အသုံးပြုမှု ရှိ/မရှိနှင့် ရှိခဲ့ပါက မည်သို့သောအငြင်းပွားမှုများတွင် အသုံးပြု ပါသလဲ။

အဖြေ - ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သော MNE ကြေငြာစာတမ်း၏ အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အသိပေးကြော်ငြာသည့် သဘောသဘာဝရှိပါသည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကြော်ငြာ ချက်ကို လက်ခံသဘောတူထားသူများအတွင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများအား သဘောမတူညီမှုများ၊ လက်တွေ့အနေ အထားမှ ပေါ်ထွက်လာသည့်အခြေအနေများကို ဖြေရှင်းပေးရန်လိုအပ်လာချိန်တွင် ကြေငြာစာတမ်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက် များကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ရန် အသုံးပြုသည်။

တင်ပြတောင်းဆိုလာသည့်ကိစ္စ (၂၁) ခုမှ ကိစ္စရပ် (၅) ခုကို အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာအဖွဲ့မှ ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့ သည်။ ကိစ္စရပ်နှစ်ခုကို အစိုးရတစ်ရပ်မှ တင်ပြခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ကျန်သုံးခုကို နိုင်ငံအတွင်းရှိအဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့အစည်းများ ကိုယ်စား နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ တင်ပြခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ကိစ္စရပ်များမှ လေးခုကို လက်ခံဆွေးနွေး ခဲ့ကြပြီး ကိစ္စရပ်နှစ်ခုကို တစ်ညီတစ်ညွတ်တည်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ကာ (GB. 229/13/13 နှင့် GB. 239/14/24/ နောက်ဆက်တွဲ) ကျန်ကိစ္စရပ်နှစ်ခုကို ဆုံးဖြတ်ချက်အများစုဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည် (GB. 272/6 နှင့် အခြေခံဆွေးနွေးမှုများ မှ ယခင်စာရွက်စာတမ်းများ နှင့် GB. 264/MNE/2)။ ပဉ္စမမြောက်ကိစ္စရပ်ကို လက်ခံဆွေးနွေးမှုမပြုကြောင်း ကြေငြာ

ခွဲပြီး GB.254/MNE/4/6 ဘာသာပြန်ဆို သည့်အဆင့်သို့ မရောက်ရှိခဲ့ပေ။ ကိစ္စရပ်လေးခုတွင် အခြေအမြစ်ရှိခိုင်လုံသော ဘာသာပြန်ဆိုမှုများကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။

ကိစ္စရပ်တစ်ခုမှာ ပြည်ထောင်စုအဆင့်အရာရှိတစ်ဦး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသင်တန်းတက်ရောက်ရန် လစာပြည့်ခွင့်ယူခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး၊ အခြားကိစ္စရပ်သုံးခုမှာ ပိုလျှံဝန်ထမ်းများကို အင်အားလျှော့ချခြင်းကိစ္စများ ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

မေးခွန်း - အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို အဘယ်ကြောင့် (၁၅) သို့မဟုတ် (၁၄) ဟု သတ်မှတ်ရပါသလဲဆိုတာ ကြိုးစားအဖြေရှာနေပါသည်။ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၆) ဟု ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ်ဖြင့် သတ်မှတ်ပါက မည်သို့သောအကျိုးဆက်များဖြစ်လာပါမည်လဲ။

အဖြေ-ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်ကို လေးစားသင့်ပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် (၁၅) နှစ်ဖြစ်သော်လည်း အချို့နိုင်ငံများတွင် (၁၄) နှင့် အခြားနိုင်ငံများတွင် (၁၆) အဖြစ်သတ်မှတ်ကြသည်။ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို အမျိုးသားဥပဒေအရ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် (၁၅) သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် (၁၄) ဟု သတ်မှတ်ပါက ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် (၁၅) နှစ်ကို အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်သင့်ပြီး ခြွင်းချက်အနေဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် (၁၄) နှစ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ (အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)၊ အပိုဒ်ခွဲ (၂) တွင်ကြည့်)။ အကယ်၍ မေးခွန်းတွင်မေးမြန်းထားသည့် အလုပ် သို့မဟုတ် တာဝန်များသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိပြီး လုပ်ငန်းသဘာဝ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေအရ ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် စိတ်ဓါတ်ရေးရာကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့်ဟန်ရှိပါက အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၈) နှစ် သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ (ILO ၏ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးသူငယ်များကို ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၈၂)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ ယ (၂) တွင်ကြည့်)။ ထို့အပြင် သီးခြားအလုပ်ရာထူးတစ်ခုအတွက် အလုပ်၏ ရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးအသက် (၁၈) ထားရှိရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်းလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။

အခြားမည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် (၁၆) နှစ်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေမည် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြုမူဆက်ဆံခြင်းများတွင် အကျိုးပျက်ပြားစေသော သို့မဟုတ် တန်းတူညီအခွင့်အလမ်းများမရရှိစေရန် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အတန်းအစားခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ထုတ်ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးဆက်ဆံခြင်းများ” ပါဝင်သည်။ (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁ (၁) တွင်ကြည့်)။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အနေဖြင့် အလုပ်တွင် ရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည့် လက္ခဏာသွင်ပြင်များရှိခြင်းကြောင့် အခြားသူများထက်ပို၍ ဦးစားပေးဆက်ဆံခံရမှုနည်းပါးခြင်း သို့မဟုတ် အများနည်းတူ တူညီသည့်အခြေအနေ၊ ပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် စံသတ်မှတ်ချက်များသည်ပင် အချို့သောသူများအပေါ်တွင် မညီမျှဘဲ ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်သက်ရောက်ခံရမှုများကို ဆိုလိုသည်။

ဆယ်ကျော်သက်များကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအခွင့်အလမ်းမှ လုံးလုံးလျားလျားဖယ်ထုတ်သည်ထက် သင့်လျော်လုံလောက်သည့် အခြေအနေများအောက်တွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပေးအပ်လုပ်ကိုင်စေခြင်းသည် ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ၎င်း၏အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံခိုင်းစေမှုများကို ပပျောက်စေမည့် ထိရောက်သော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးအသက်နှင့် (၁၆) နှစ်အရွယ်ကြားရှိ လူငယ်များကို ဘေးအန္တရာယ်မရှိသော သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများပေးအပ်ခြင်းဖြင့် လူငယ်များကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး၌ အရေးကြီးသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် စံနှုန်းများကို

တိုးတက်လာစေရန် အားပေးလုပ်ဆောင်သင့်ပြီး အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ နိုင်ငံတော်တော်များများတွင် လူငယ်များအလုပ်အကိုင်တိုးတက်ရရှိရေးသည် အဓိကကျသည့် မူဝါဒရေးရာပန်းတိုင်တစ်ခုဖြစ်သည်။ (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများမှ စပ်လျဉ်းသော အခြေခံမူဝါဒများကို သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်များ၊ အပိုဒ် (၁၆) တွင်ကြည့်။)

မေးခွန်း - သင်တို့၏အဖွဲ့အစည်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့ထံ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအား ကလေးအလုပ်သမားများ အသုံးပြုခြင်းမရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးအာမခံစေမည့် စာရွက်စာတမ်းများရှိပါသလား။

အဖြေ - ILO အနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လက်မှတ်ရေးထိုးရန်အတွက် စာရွက်စာတမ်းများ ထုတ်ပေးခြင်းမရှိပါ။ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအတွက် ILO ၏ ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ပုံမှာ ဝယ်လက်ကုမ္ပဏီများ၊ ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ ရပ်ရွာလူထုများပူးပေါင်း၍ ပိုမိုစနစ်ကျသော ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုမျိုးဖြင့် လုပ်ဆောင်ပါသည်။

ကလေးအလုပ်သမားများ မဖြစ်အောင်ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ကလေးသူငယ်များ ကျောင်းတက်နိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒများ

မေးခွန်း - ကလေးအလုပ်သမားများမဖြစ်အောင် ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ယေဘုယျအသုံးအနှုန်းအရ ကလေးအလုပ်သမားဆိုသည်မှာ ကလေးတစ်ယောက်ကို ပညာသင်ယူခွင့်ရနိုင်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် ကလေးငယ်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိခိုက်စေသော အလုပ်များကို အရွယ်မရောက်သေးသည့် အချိန်တွင် လုပ်စေခြင်းဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့ခိုင်းစေခြင်းကဲ့သို့သော ကျင့်သုံးမှုများ၊ ကလေးသူငယ် ကုန်ကူးခြင်းနှင့် ကလေးစစ်သားများ၊ ကလေးသူငယ်များကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ပြသည့် အလုပ်များတွင် အသုံးပြုခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေခြင်းများ အပါအဝင် “ကလေးအလုပ်သမားကို ထိရောက်စွာတိုက်ဖျက်ရေး” နှင့် “အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအားခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ရန်နှင့် ပပျောက်စေရန် အရေးကြီး ကိစ္စတစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်နိုင် ရန်အတွက် ၎င်းတို့တတ်နိုင်သည့် အပိုင်းမှနေ၍ ထိရောက်သောလက်ငင်းလုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန်” ကြိုးပမ်းပါဝင်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများမှ စပ်လျဉ်းသော အခြေခံမူဝါဒများကို သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်များ၊ အပိုဒ် (၃၆) တွင်ကြည့်။)

အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်များကို ပုံမှန်အားဖြင့် အမျိုးသားဥပဒေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းလေ့ရှိပြီး လေးစားလိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအရ အနည်းဆုံး အသက် (၁၅) နှစ်ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ပုံမှန်အားဖြင့် မသင်မနေရ ပညာရေး စနစ်ပြီးဆုံးသည့် အချိန်များ ဖြစ်သည်။ အသက် (၁၃) နှစ်ခန့်ရှိသော ကလေးများအတွက် ကျောင်းပညာရေးကို ထိခိုက်မှုမရှိပါက လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် ပေါ့ပါးသည့်အလုပ်များကို ချွင်းချက်အဖြစ် ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၄) နှစ်၊ ပေါ့ပါးသည့် အလုပ်ကို (၁၂) နှစ်အဖြစ် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသည်လည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အချို့သောနိုင်ငံများတွင် (ဥပမာ ဘရာဇီး၊ တရုတ်နှင့် ကင်ညာ) တို့သည် အနိမ့်ဆုံးအလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်ကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်စတင်လုပ်ဆောင်မှုအဖြစ် (၁၆) နှစ်သတ်မှတ်ပါသည်။

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိမည်သူမဆို ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုသင့်ပါ - ထိုအလုပ်များမှာ နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်နှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ ကလေးငယ်၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာနှင့် ယုံကြည်သက်ဝင်မှုများကို ထိခိုက်စေသောအလုပ်များဖြစ်သည်။ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုများ ပပျောက်ရေးကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို အခြားသောကလေးအလုပ်သမားပုံစံများအတွက် အသုံးမပြုသင့်ပါ။

အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများပပျောက်စေရေး လုပ်ဆောင်ချက်များသည် မိန်းကလေးများနှင့် ငယ်ရွယ်သည့် ကလေးများ၏ လိုအပ်ချက်များကို အထူးအလေးပေးလုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိ အလုပ်လုပ်နေသူတိုင်းသည် ကလေးအလုပ်သမားမဟုတ်ပါ။ ယင်းသည် အသက်အရွယ်နှင့် အလုပ်အမျိုးအစား၊ အလုပ်အခြေအနေများနှစ်ခုလုံးအပေါ်တွင်မူတည်သည်။ ကလေးအလုပ်သမားများကို “လူငယ်အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း” နှင့် မရောထွေးသင့်ပါ။ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရှိသူ လူငယ်များကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသင့်သော်လည်း ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များနှင့် အခြားအဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအားခိုင်းစေမှု မဖြစ်စေရန် အကာအကွယ်လိုအပ်ဆဲသာဖြစ်ပါသည်။ “ပေါ့ပါးသော အလုပ်” နှင့် ပတ်သက်၍လည်း ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်အချက်များရှိပြီး အကယ်၍ သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများမှ ခွင့်ပြုပြီးစောင့်ကြည့်ထိန်းသိမ်းမှုလည်းရှိမည်ဆိုပါက အသက် (၁၃) နှစ် (သို့မဟုတ် ၁၂ နှစ်) အရွယ်ကျောင်းနေနေသည့် ကလေးများကို ပေါ့ပါးသည့်အလုပ် လုပ်ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။

ပထဝီဝင်အနေအထားအရ ဝေးကွာသောနေရာများမှ Supply chain များရှိ သီးခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အရင်းအမြစ်များ ရယူနေသည့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်လည်းအထူးတလည် နီးကြားမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ လုပ်ငန်းမအပ်နှံမီ ကြိုတင်စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း (due diligence) များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ILO ၏ သုံးသပ်မှုများနှင့် အခြားသော သုတေသနများကိုပါ ထည့်သွင်းလေ့လာသင့်ပြီး ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် ဧရိယာများတွင် ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာများ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများကို သတိပြုရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီများကလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ -

- အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထိန်းသိမ်းလိုက်နာရန်နှင့် အမျိုးသားဥပဒေများမှ ပြဋ္ဌာန်းမှု မလုံလောက်ခဲ့လျှင် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်။
- လုပ်သားစုဆောင်းရေးတွင် အသက်အရွယ်ကို အတည်ပြုစစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်စွာစစ်ဆေးနိုင်မည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အသုံးပြုရန်။
- ဝန်ထမ်းအားလုံး၏ မှတ်တမ်းမှတ်ရာများကို တိကျစွာ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီထိန်းသိမ်းထားရှိရန်။
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အသက်အရွယ်အောက်ကလေးများကို တွေ့ရှိပါက ၎င်းတို့ကို အလုပ်ခွင်အတွင်းမှ ဖယ်ထုတ်နိုင်ရေးဆောင်ရွက်ရန်။
- လုပ်ငန်းခွင်မှ ဖယ်ထုတ်လိုက်ရသည့် ကလေးနှင့် သူ/သူမ၏ မိသားစုကို လုံလောက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြားသော အလားအလာရှိသည့်လမ်းကြောင်းများအား ဖြစ်နိုင်သမျှ လက်လှမ်းမီရရှိစေရန်။
- ကလေးအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများ၊ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများနှင့် အခြားသော စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များကို လွှမ်းမိုးမှုရှိစေရန်။

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မိတ်ဖက်များအနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား တားဆီးတိုက်ဖျက်နိုင်ရေးအတွက် သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် မက်လုံးပေးဆောင်ရွက်ခြင်းကဲ့သို့သော စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းနည်းလမ်းများအား လုပ်ဆောင်ရန်။
- အရွယ်ရောက်ပြီးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ပုံသေလုပ်အားခများပေးခြင်းဖြင့် ကလေးသူငယ်များ၏ ဝင်ငွေအပေါ် မှီခိုရန်မလိုဘဲ ၎င်းတို့၏မိသားစုများအား အထောက်အကူပေးနိုင်စေရန်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် တတ်နိုင်သမျှ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမှကလေးများကို ဖယ်ထုတ်ပြီး အရည်အသွေးရှိသော ပညာရေးနှင့် လူမှုရေးရာအကာအကွယ်ပေးရေးတို့ကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်စေရန် အကူအညီပေးမှုများ လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သည်များမှာ -

- အခြားသောကုမ္ပဏီများ၊ ကဏ္ဍအလိုက် အသင်းအဖွဲ့များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်ပြုပြီး လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ဤကိစ္စရပ်များကို လိပ်မူဖြေရှင်းရေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဥပဒေရေးရာတာဝန်ရှိသူများ၊ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များအစရှိသည့် အကျိုးသက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် ပေါင်းကူးဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရေးများ ပြုလုပ်ခြင်း။
- ဒေသအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်အဆင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကော်မတီတစ်ရပ် ထူထောင်ရေး သို့မဟုတ် ထည့်သွင်းရေး။ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ် ရေးဆွဲမှုကို အမျိုးသားအဆင့် အဓမ္မအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေး အဓိကမူဝါဒနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ထုတ်ဖော်သွားနိုင်ရေးကို အကူအညီပေးခြင်း။
- သင်၏ လွှမ်းမိုးနိုင်သော အတိုင်းအတာအတွင်း ပညာရေး၊ စွမ်းရည်များဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း သင်ကြားမှုအခွင့်အရေးများ ပေးအပ်ခြင်းဖြင့် ယခင်ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်ခဲ့ဖူးသူများအတွက် ကြိုတင်ကာကွယ် ရေးနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ဖြစ်နိုင်ပါက မီဒီယာမှတစ်ဆင့် မဲဆွယ်လှုံ့ဆော်မှုအစီအစဉ်များအပါအဝင် နိုင်ငံအဆင့်၊ နိုင်ငံတကာအဆင့် အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် ဒေသအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့် တာဝန်ရှိသူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများ အစရှိသည်တို့နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

ကလေးအလုပ်သမား စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သောသတင်းအချက်အလက်များကို ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး (Eliminating Child Labour) Guide Two: How employers' can eliminate child labour စာမျက်နှာ (၄၇-၄၈) တွင် တွေ့နိုင်သည်။

မေးခွန်း - ကလေးအလုပ်သမားများမဖြစ်အောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် မည်သို့သော မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်ပါသလဲ။ ကလေးများကျောင်းတက်နိုင်စေရန် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီတစ်ခုကလုပ်ဆောင်နိုင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်သုံးမျိုးရှိပါသည် - ငွေရေးကြေးရေး မက်လုံးပေးရန်၊ ဝန်ထမ်းများအကြားတွင် ကလေးများကျောင်းတက်ခြင်းသည် အရေးကြီးကြောင်း အသိပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ရန်ဖြစ်သည်။

၁။ ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်ခြင်း အကြောင်းရင်းဇစ်မြစ်ဖြစ်သည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို ကူညီလိပ်မူဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်သည်။ အရေးအကြီးဆုံးမက်လုံးမှာ အရွယ်ရောက်ပြီးသူ အလုပ်သမားများကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်အားခများပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများကို ကျောင်းသို့စေလွှတ်နိုင်စေရေးဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တရားဝင်

သတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခများကို ပေးသင့်ပါသည်။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသည် ကောင်းစွာမလုံလောက် ခဲ့ပါက ထိုအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ လစာထက် တိုးမြှင့်ပေးရန်လည်း စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အချို့သော ကုမ္ပဏီ များတွင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း မရှိပါက ထိုသို့ လုပ်အားခပိုပေးမှုသည် ဖြစ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက ပေးအပ်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်သည့် အခြားသော မက်လုံးများမှာ -

- ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးများအတွက် ကျောင်းစရိတ်ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
- သတ်မှတ်ထားသည့် ပညာရေးအဆင့်တစ်ခု ပြီးမြောက်ပါက ဝန်ထမ်း၏ကလေးများကို ဆုကြေးများပေးခြင်း
- ငယ်ရွယ်သည့် ကလေးများအနေဖြင့် ကျောင်းတက်ရမည့်အစား အလုပ်စတင်လုပ်ရခြင်းများ မဖြစ်စေရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သို့မဟုတ် အနီးအနားတွင် နေ့ကလေးထိန်းကျောင်းထားပေးခြင်း
- ကလေးများအတွက် ကျောင်းဆင်းချိန်တွင် အပန်းဖြေနားနေရန်နေရာများထားပေးခြင်းဖြင့် အိမ်စာများ လုပ်ရန် နေရာရရှိပြီး အလုပ်မလုပ်ဘဲ ဆော့ကစားခွင့်များရစေခြင်း

ကလေးအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေးသည် အားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်သော ပန်းတိုင်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများမဖြစ်အောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအတွက် သင့်လျော်သော မက်လုံးများပေးခြင်းသည် နိုင်ငံ၏ အခြေအနေပေါ်တွင် များစွာမူတည်မည်ဖြစ်သည်။ မက်လုံးပေးခြင်းများသည် ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက် နှစ်ခုလုံးနှင့် ကိုက်ညီအောင် ပုံစံထုတ်သင့်သည်။ အထိရောက်ဆုံးသော ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်စေရန် အတွက် မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများကို မည်သို့သတ်မှတ်ထားရှိသင့်ကြောင်း အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားကိုယ် စားလှယ်များနှင့် အပြန်အလှန် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသင့်သည်။

၂။ အသိပညာပေးမြှင့်တင်ခြင်း - ပညာရေး၏တန်ဖိုးကိုသိရှိလာအောင် အသိပညာပေးမြှင့်တင်ရာတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခု သည် အရေးပါသော ကဏ္ဍမှပါဝင်နိုင်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စီးပွားရေးနှင့်ဆိုင်သော မက်လုံးများကို အထူးသတိပြု လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ပေးအပ်လိုက်သည့် မက်လုံးများသည် ကလေးငယ်အားအလုပ်မလုပ်စေဘဲ ရည်ရွယ်ထားသည့် အတိုင်း ကျောင်းတက်စေရန်အရေးကြီးသည်။

၃။ ပူးပေါင်းအားထုတ်မှုများ - ကုမ္ပဏီဘက်မှသာ လုပ်ဆောင်ရခြင်းများရှိသော်လည်း ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာ သည် စုပေါင်းဆောင်ရွက်ပါက အထိရောက်ဆုံးဖြစ်သည်။ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များသည် ပြည်တွင်းအခြေအနေအလိုက် မည်သို့သော မက်လုံးများသည် အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်မည်ကို အကြံပြုခြင်း၊ လမ်းညွှန်ခြင်းများ ပေးနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော အကြံပြုချက်များကို ငွေရေးကြေးရေးအနေအထားအရ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်း လုပ်ဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်ခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများမှ တစ်ဆင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ဖြင့် လုပ်ဆောင် နိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများက အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများ တိုက်ဖျက်ရေး၏ တာဝန်သည် အစိုးရ၏တာဝန်ဖြစ်ကြောင်း ပိုမိုထိရောက်စွာ တိုက်တွန်းတင်ပြမှုလည်း ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အစိုး ရ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် စုပေါင်းထောက်ခံတင်ပြနိုင်သည့် အလားအလာရှိသောနေရာများမှာ -

- အမျိုးသားဥပဒေတွင် မသင်မနေရအခမဲ့ပညာရေးကို ပြဋ္ဌာန်းရေး
- ဆရာ၊ ဆရာမများအတွက် သင့်လျော်သည့် သင်တန်းတက်ရောက်မှုအခွင့်အရေးများရရှိရေး
- အပိုစာသင်ခန်းများ ဆောက်လုပ်ရေး

- အရည်အချင်းပြည့်မီသော ဆရာဆရာမများစုဆောင်းရေး အထူးသဖြင့်ကျေးလက်ဒေသများအတွက်ဖြစ်သည်
- ကျောင်းထွက်ထားသည့်ကလေးများနှင့် အခြားထိခိုက်လွယ်ကလေးများ၊ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသနေကလေးများအတွက် ကျောင်းပညာရေးအခွင့်အလမ်းများရရှိနိုင်ရန် ရန်ပုံငွေများပေးအပ်ခြင်း၊ HIV/AIDS တို့ကြောင့် မိဘမဲ့ဖြစ်ရသည့် ကလေးများအတွက် ပညာသင်ဆုပေးခြင်းအစီအစဉ်များ
- လမ်းပေါ်နေကလေးများကို ကျွမ်းကျင်မှုများ သင်တန်းပေးရေးအစီအစဉ်များ
- ကလေးအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ကလေးအလုပ်သမားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးကို ထိရောက်စွာ အရေးယူဆောင်ရွက်ရေး

ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများမှ စီမံခန့်ခွဲနေသည့် Supply Chain များတွင်လည်း လုပ်ငန်းမအပ်နှံမီ ကြိုတင်လေ့လာ စုံစမ်းခြင်း (Due diligence) လုပ်ငန်းစဉ်များကို အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး ကလေးအလုပ်သမားတွေ့ရှိပါက ကလေးအလုပ်သမားများ ပပျောက်ရေးကို ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူ (Supplier) များနှင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့သည် အသက် (၁၃-၁၄) ခန့်ရှိသည့် ကလေးများ စက်ရုံသုံးရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ပြီး ၎င်းတို့ကို သင့်လျော်သည့် သင်တန်းစင်တာများသို့ပို့ရန် ရှာဖွေရာ၌ အခက်အခဲများစွာတွေ့ရပါသည်။ အနီးဆုံး သင်တန်း စင်တာသည် (၆) နာရီခန့်သွားရသည့်အကွာအဝေး၌ရှိပါသည်။ ထိုသို့သောအခြေအနေတွင် ILO မှ မည်သို့ အကြံပြုလိုပါသလဲ။

အဖြေ - ကောင်းမွန်သည့်စာသင်ကျောင်း သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ ရွေးချယ်ရန်မရှိသည့် နေရာများတွင် အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ ထိုကလေးများတရားဝင်အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရောက်ချိန်အထိလုပ်အားခများဆက်လက်ပေးသွားပြီး သင့်လျော်သည့်အလုပ်များတွင် ၎င်းတို့အား အသုံးပြုသွားရန်ဖြစ်သည် (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိသူများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်မရှိသောအလုပ်များ၌)။ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်သင်အဖြစ်ထားရှိခြင်းသည် ကောင်းမွန်သည့် ရွေးချယ်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံများအနေဖြင့် ကလေးသူငယ်များကို ရုံးစာရေးအလုပ်များ သို့မဟုတ် အခြားဘေးအန္တရာယ်မရှိသည့် နေရာများတွင် အလုပ်သင်အဖြစ် ထားရှိအသုံးပြုနိုင်ပါသလား။

ဤပြဿနာကိုဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင် စတင်ဝင်ရောက်ရမည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်၊ ပေါ့ပါးသည့်အလုပ်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်သာရှိသူများအတွက် တားမြစ်ထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်များ စာရင်းအစရှိသည်တို့အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေကို နားလည်သိရှိထားရန် အရေးကြီးပါသည်။

အခြားသော ဥပမာများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများသည် မိဘများ သို့မဟုတ် အရွယ်ရောက်ပြီးသား အိမ်ထောင်စုဝင်များကို ငှားရမ်းခြင်းဖြင့် အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေတိုးလာစေပြီး ကလေးများကို အလုပ်သို့စေလွှတ်မှုများ လျော့ကျသွားစေခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စရပ်များတွင်ပါရှိသည့် ကလေးသူငယ်များမှာ မိသားစုနှင့်နေသူများဖြစ်ပြီး ထိုကလေးများကို ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် ပြောင်းလဲသွားစေနိုင်သည့်အနေအထားကို အကျိုးရှိရှိပြောင်းလဲသွားစေနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ စက်ရုံများက မိဘများအတွက် လုံလောက်သော လုပ်အားခများပေးနိုင်ပါက ကလေးများကို အလုပ်လုပ်ခိုင်းမည့် ဖိအားများ များစွာလျော့ကျသွားစေနိုင်ပြီး ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနနှင့် နေ့စဉ် သို့မဟုတ် အပတ်စဉ် တွေ့နေရသည့် မိဘများအတွက်လည်း ကလေးများကိုမခိုင်းစေရန် ဖိအားများဖြစ်လာစေမည် ဖြစ်သည် (ထိုသို့သော တွေ့ဆုံသည့် အစည်းအဝေးများတွင် ကလေးများ ကျောင်းတက်ခြင်း သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း တက်ခြင်းများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရမည် ဖြစ်သည်)။ ထိုသို့ပြုလုပ်ပေးခြင်းကြောင့် စက်ရုံများ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ကုန်ကျစရိတ်များ တိုးလာနိုင်သည်ဖြစ်သောကြောင့် အဝယ်တော်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထိုကုန်ကျစရိတ်များ

ကို အနည်းဆုံးရေတိုကာလဖြစ်စေ ဝေမျှကျခံပေးသင့်ပါသည် (သက်ရောက်ခံရသည့် ကလေးများကို ပြန်လည်ကုစားရေး အထောက်အကူများ အပါအဝင်)။

အဆုံးသတ်အနေဖြင့် Supply chain အတွင်းတွင်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ထိုသို့သောပြဿနာများ ဖြစ်လာနိုင်ခြေရှိသည့် နေရာများတွင်လည်းကောင်း ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများကို ပိုမိုအားကောင်းလာအောင်ပြုလုပ်ဖို့ အရေးကြီးပါသည်။

မေးခွန်း - ဖောက်သည်တစ်ယောက်ထံသို့ သွားရောက်သည့်အခါ အသက် (၁၀) နှစ်အရွယ်ရှိသော ကလေးများသည် ထုတ်လုပ်ရေးနေရာတွင် ကော်ဖီများချပေးခြင်း၊ ပေါ့ပါးသည့် တပ်ဆင်မှုအလုပ်များလုပ်နေခြင်းကို မြင်တွေ့ခဲ့ရပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဖောက်သည်ကို တစ်စုံတစ်ရာမည်သို့ပြောသင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ လွှမ်းမိုးနိုင်သည့်အတိုင်းအတာအတွင်းမှ လုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းလိုပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းခွင်များအတွက်သာ တာဝန်ရှိပါသည် သို့သော်လည်း ထိုအတိုင်းအတာထက်ကျော်လွန်၍လည်း လွှမ်းမိုးလုပ်ဆောင်နိုင်သည်များရှိပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားဖက်များအား ကလေးအလုပ်သမားလျှော့ချရေးအတွက် အားပေးတိုက်တွန်းခြင်း သို့မဟုတ် အကူအညီပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သလို နိုးကြားသတိပြုမှုများ ရှိလာစေရန် အခြားသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကလေးများအတွက် ပညာရေးအဆောက်အအုံများ ကောင်းမွန်တိုးတက်လာစေရန် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် အစီအစဉ်များကို အထောက်အကူပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် သင့်အနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စသည် နေရာတိုင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးအတွက် အရေးကြီးကိစ္စရပ်ဖြစ်လာပြီး ဖြစ်လာမှတုံ့ပြန်သည်ထက် ကြိုတင်လက်ဦးမှုရယူလုပ်ဆောင်ထားသင့်ကြောင်း သင်၏ ဖောက်သည်များ နားလည်သဘောပေါက်လာစေရန် ညွှန်ပြအသိပေးသင့်ပါသည်။ ကြိုတင်လက်ဦးမှုရယူပြီး ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများရှာဖွေထားခြင်းသည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းကိုမိမိယာပေါ်တွင် နာမည်ဆိုးဖြင့်ကျော်ကြားမှုများအား ရှောင်ရှားနိုင်ခြင်း၊ အစိုးရက ဒဏ်ငွေတပ်ခြင်းနှင့် အဝယ်တော်ကုမ္ပဏီများက အမိန့်ပေးခိုင်းစေခြင်းများအား ရှောင်ရှားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကြိုတင်လက်ဦးမှု ရယူထားခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်များကို သတိပြုစဉ်းစားနိုင်စေရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

သီးခြားနိုင်ငံ သို့မဟုတ် ဒေသတစ်ခုရှိ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အခြေအနေများ

မေးခွန်း - သီးခြားနိုင်ငံတစ်ခုရှိ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို မည်သည့်နေရာတွင် ရှာဖွေနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ILO ၏ Database အသစ်တစ်ခုဖြစ်သော NORMLEX တွင် နိုင်ငံတစ်ခုက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် “Country Profiles” (နိုင်ငံဆိုင်ရာဖော်ပြချက်များ) နှင့် ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့မှ နိုင်ငံများအပေါ်တွင် သဘောထားမှတ်ချက်ပေးထားခြင်းများကိုလည်း ကြည့်နိုင်ပါသည်။ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေများကို ကြည့်ရှုနိုင်မည့် Link များကိုလည်း ပေးအပ်ထားပါသည်။

ကမ္ဘာ့အဆင့် ထို့အတူ နိုင်ငံနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အတိုင်းအတာများ၊ သွင်ပြင်လက္ခဏာများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ILO ၏ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စာရင်းအင်းအချက်အလက်များနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး စီမံချက် (SIMPOC) ထံတွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း နိုင်ငံတွင်းရှိ ကလေးအလုပ်သမား ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက် အရင်းအမြစ်များကို ပေးကောင်းပေး နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံကို “ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ” ဟု မည်သို့သော စံသတ်မှတ်ချက်များဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - “ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ” တစ်ခုဆိုသည်မှာ “စီးပွားရေးနှင့် ပညာရေးအဆောက်အအုံများ လုံလောက်စွာ ဖွံ့ဖြိုးခြင်း မရှိသေးသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ” ဖြစ်ပါသည် (အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ (အမှတ် ၁၃၈)၊ ၁၉၇၃၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၊ အပိုဒ် ၄)။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် ၎င်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အသုံးပြုပြီး ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏ အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၅) နှစ်အစား (၁၄) နှစ် သတ်မှတ်ရန် အရည်အချင်းပြည့်မီခြင်းရှိမရှိ ကိုယ်တိုင်သတ်မှတ်ရန်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအနေဖြင့် အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံတွင် အဘယ်ကြောင့်ထိုသို့သတ်မှတ်ရသည်ကို ညွှန်ပြရန် အစိုးရကအထူးတလည်တောင်းဆိုခဲ့သည်။

အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတော်တော်များများသည် ၎င်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အသုံးပြုကိုးကားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၅) နှစ် သို့မဟုတ် ပိုမိုမြင့်မားသည့် (၁၆) နှစ်အဖြစ် သတ်မှတ်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိ မည်သူမဆိုသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြု သင့်ပါ - ထိုအလုပ်များမှာ နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်နှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ ကလေးငယ်၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာနှင့် ယုံကြည်သက်ဝင်မှုများကို ထိခိုက်စေသောအလုပ်များဖြစ်သည်။ အလုပ်လုပ် နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ (အမှတ် ၁၃၈)၊ ၁၉၇၃၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃) နှင့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ် သမားများအား ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၈၂)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၊ ၃ (ဃ)နှင့် ၄)။

မေးခွန်း - လက်တင်အမေရိကရှိ ကလေးအလုပ်သမားများအခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက် များနှင့် ကလေးအလုပ်သမားများ မဖြစ်စေရန် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ပပျောက်ရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ကုမ္ပဏီ များ၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ချက်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို သိလိုပါသည်။

အဖြေ - ဒေသတွင်းရှိ အခြေအနေများ အကျဉ်းချုပ်နှင့် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး နိုင်ငံတကာစီမံချက် (IPEC) ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

မွေးစာရင်းလက်မှတ်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အသက်အရွယ်ကို စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်း

မေးခွန်း - အချို့သောနိုင်ငံများတွင် မွေးစာရင်းလက်မှတ်များကို မရရှိနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အတုပြုလုပ်ထားခြင်းများ ရှိကြောင်း သတိပြုမိပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အသက်အရွယ်ကို အတည်ပြုစစ်ဆေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား အကြံပြုပေးနိုင်ပါ သလား။

အဖြေ - အလုပ်သမားများ၏ အသက်အရွယ်ကို အတည်ပြုစစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် “အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သက် ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများထံ မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းထားမှုများ သို့မဟုတ် အမည်၊ အသက်အရွယ် သို့မဟုတ် မွေးနေ့များ ပါရှိသည့် အခြားသောအထောက်အထားများ၊ ဖြစ်နိုင်ပါက သင့်လျော်သည့်သက်သေခံအထောက်အထားများကို ရရှိ နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ထားသင့်ပြီး ၎င်းတို့အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များသာမက ၎င်းတို့ အပ်နှံပေးထားသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများသို့ တက်ရောက်နေသူများအတွက်ပါ ဖြစ်ပါသည်” (ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၃၈) (၁၉၇၃) ပိုဒ်ခွဲ ၉(၃)၊ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်လူငယ်အလုပ်သမားများကို မှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းရန် အလုပ်ရှင်များ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ)။

အသက်အရွယ်ကို စစ်ဆေးအတည်ပြုရန်အတွက် မွေးစာရင်းမရှိခြင်း သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းအတုများကို အလွယ်တကူ ရရှိနိုင်ခြင်းများရှိခဲ့ပါက အောက်ဖော်ပြပါအကြံပြုချက်များမှာ အသုံးဝင်နိုင်ပါသည် (Eliminating Child Labour: Guides for Employers', ILO, ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၇ တွင်ကြည့်ပါ)

- အလုပ်အကိုင်မခန့်အပ်မီ ဆေးစစ်ခြင်းသည် အသက်အမှန်ကို သိရှိနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိမရှိ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်များကိုလည်း စစ်ဆေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်စစ်ဆေးခံသူ၏ သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားမှုရှိစေရန် ဂရုပြုဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။
- အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများစွာကို တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်နှင့် ကျမ်းကျိန်လွှာများသည် မှားယွင်းသည့် အထောက်အထားများကို ခွဲခြားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အချက်အလက်များပိုမိုသိရှိနိုင်ရန်အတွက် အသက်မပြည့်သေးသည့် အနေအထားရှိသော ဝန်ထမ်းများနှင့် လျှောက်ထားသူများအား လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။
- ကျောင်းအပ်ထားသည့် အထောက်အထားစာရွက်များသည်လည်း ကောင်းမွန်သည့် သတင်းအချက်အလက်အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သူ/သူမတို့ မွေးဖွားခဲ့သော ခုနှစ်ကို အတိအကျမသိရှိဟုဆိုသော နိုင်ငံများတွင်လည်း ဒေသဆိုင်ရာ ညွှန်ပြချက်များကို ကြည့်ခြင်းဖြင့်သိရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အချို့သော အာရှနိုင်ငံများမှ ကလေးများသည် ၎င်းတို့ မွေးဖွားခဲ့သည့် ခုနှစ်အတိအကျကို မသိကြသော်လည်း မွေးနှစ်ကိုယ်စားပြုတိရစ္ဆာန်များကို သိကြသည်များရှိပါသည် (ဥပမာ မျောက်နှစ်တွင်မွေးသည် စသဖြင့်)။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် လွတ်လပ်ရေးရခြင်း၊ စစ်ပွဲတစ်ခု စဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြီးဆုံးသွားခြင်း၊ သို့မဟုတ် ထူးခြားကွဲပြားသည့် နှစ်ပတ်လည်ရတုများ စသဖြင့် ကြီးမားထင်ရှားသည့် သမိုင်းဝင်ဖြစ်ရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း မွေးသည့်ခုနှစ်ကို သိရှိနိုင်ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာနိုင်ငံအတွင်း ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အသက်အရွယ်နှင့်ပတ်သက်၍ သံသယရှိခဲ့ပါက နိုင်ငံတွင်းရှိ အဓိကဖြစ်ရပ်များ သို့မဟုတ် အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ပုံနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်သမားများကို လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - အကယ်၍ တရားဝင်အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းတစ်ခု၌ လူတစ်ဦးကို အသက် (၁၈) နှစ်ဟု ပြသနေသော်လည်း ဝန်ထမ်းမှ သူသည်ထိုအထောက်အထားကို အသစ်လက်ခံရရှိထားခြင်းဖြစ်ပြီး အမှန်တကယ်မှာ (၁၈) နှစ်မပြည့်သေးဟုဆိုလာပါက ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ထိုဝန်ထမ်းကို အသက် (၁၈) နှစ်မပြည့်ဟုယူဆရပါမည်လား သို့မဟုတ် ထိုအတုပြုလုပ်ထားသည့် သက်သေခံလက်မှတ်အတိုင်း ဆက်လက်ခန့်အပ်သွားသင့်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် အကြံပြုချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၄၆)၊ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၇၃) (အမှတ် ၁၃၈) ၏ နောက်ဆက်တွဲတွင် စာပိုဒ် ၁၆ (က) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “ပြည်သူ့ရေးရာအာဏာပိုင်များသည် မွေးစာရင်းမှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် ထိရောက်သောစနစ်တစ်ခုကို ထိန်းသိမ်းထားရှိသင့်ပြီး မွေးစာရင်းထုတ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာများလည်း ပါရှိသင့်သည်” ဟုပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အာဏာပိုင်များအနေဖြင့် မွေးနေ့မွေးရက် မှန်ကန်စွာပါရှိစေရန် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် မွေးစာရင်းစနစ်တစ်ခုရှိစေရန်ဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် သက်သေခံလက်မှတ်တစ်ခုအတွင်းပါရှိသည့် အသက်အရွယ်ကို အတုဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ရပါက အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မည့်သူ၏ အသက်အရွယ်အမှန်အဖြစ် ယူဆအသုံးပြုသင့်ပါ။ ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များက ထုတ်ပေးထားသည့် အထောက်အထားပါ မွေးနေ့မွေးရက်အတုများသည် အသက်မပြည့်သေးသော ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန်အတွက် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိပါ။ အကယ်၍ ဒေသဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများမှ ဤပြဿနာနှင့် ပတ်သက်၍ အရေးတယူမရှိခဲ့ပါက အားထားယုံကြည်နိုင်သည့် မွေးစာရင်းအထောက်

အထားများ လိုအပ်ကြောင်း သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများသိရှိစေရန် ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် နီးကြားအသိ ရှိလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သလို ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ဒေသတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း ပူးတွဲ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

မိန်းကလေးများအိမ်ထောင်ချထားခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမား

မေးခွန်း - အကယ်၍ အမျိုးသားဥပဒေအရ အသက် (၁၂) နှစ်ခန့်ငယ်သော်လည်း အရွယ်ရောက်သူအဖြစ် အိမ်ထောင် ပြုနိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် မိန်းကလေးများကို ကလေးအလုပ်သမားများအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသလား။ ဤ မေးခွန်းသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်ပါသည်။

အဖြေ - အသက် (၁၂) နှစ်ခန့်သာရှိသေးသော မိန်းကလေးတစ်ဦးကို အိမ်ထောင်ပြုနိုင်သည်ဟု အမျိုးသားဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသောကြောင့် အရွယ်ရောက်သူတစ်ဦးအဖြစ် စဉ်းစားနိုင်သည့်အချက်သည် သူမကိုကလေးအလုပ်သမား အဖြစ် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမှုများ လျော့ကျမသွားစေပါ။ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၃၈) အရ လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်နိုင် သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်မှာ (၁၅) နှစ်ဖြစ်ပြီး ခြွင်းချက်မှာ (၁၄) နှစ်ဖြစ်ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂) အရ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်သာ ရှိသေးသည့် ကလေးများအားလုံးကို ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များနှင့် အခြားသော အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေမှုတို့မှ အကာအကွယ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံ ဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးလုပ်ဆောင်ချက်များအရ အသက်အရွယ်ငယ်သေးသည့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်ကို အထူးသတိပြုစောင့်ရှောက်ရန်လိုပါသည်။

ILO MNE ကြေငြာချက်က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တိုက်တွန်းထားသည်မှာ “အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာကျင့်သုံးမှုများကိုလည်း အလားတူထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်” ဟု ဆိုသော်လည်း “သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို လေးစားရမည်” ဟုလည်းဖော်ပြထားသည်။ ကလေးအလုပ် သမားနှင့် စပ်လျဉ်း၍ MNE ကြေငြာချက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပန်ကြားထားသည်မှာ “ကလေးအလုပ် သမားတိုက်ဖျက်ရေးကို ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်ရန်” နှင့် “အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများကို ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးနှင့် တားမြစ်ခြင်းကို ၎င်းတို့စွမ်းဆောင်နိုင်သည့်အတိုင်းအတာအတွင်းမှ အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်တစ်ခုအနေ ဖြင့် ထိရောက်စွာ ချက်ခြင်းလုပ်ဆောင်သွားရန်” တိုက်တွန်းထားပါသည်။

ကလေးအလုပ်သမားသည် ကလေးသူငယ်တစ်ဦးတစ်ယောက်ကို ပညာသင်ယူနိုင်ခွင့်အား အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အလုပ်လုပ်စေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားများကို ခိုင်းစေခြင်းသည် အလွန်ငယ်ရွယ် သည့် အသက်အရွယ်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာနှင့် ယုံကြည်သက်ဝင်မှုများကို ထိခိုက်စေသောအလုပ်များဖြစ်သည်။

အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမား

မေးခွန်း - အသက် (၁၈) နှစ်အောက် (၁၄ နှစ်အထက်) ရှိသည့် အလုပ်သင်များကို ညအခိုင်းများတွင် အလုပ်လုပ် ခွင့်ပြုနိုင်ပါသလား။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အစိုးရက သတ်မှတ်စီစဉ်ပေးထားသည့် အလုပ်သင်စီမံချက်တစ်ခုတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အသက် (၁၇) ရှိသူတစ်ယောက်ကို လူငယ်များအားအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေးကို အထောက်အ ကူပေးသည့်အနေဖြင့် ညအခိုင်းအလုပ်များတွင် အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ပါသလား။

အဖြေ - အကယ်၍ အမျိုးသားဥပဒေသို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိကလေးများကို ညအချိန်များတွင် အလုပ်လုပ်စေခြင်းအား တားမြစ်ထားပါက ထိုစည်းမျဉ်းကို စောင့်ထိန်းလိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ အမျိုးသားဥပဒေများဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါက အောက်ပါလမ်းညွှန်ချက်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်သာရှိသည့်ကလေးများကို ညအချိန် အလုပ်လုပ်စေခြင်းအား တားမြစ်ထားပါသည်။ သို့သော် အသက် (၁၆) နှစ် (၁၇) နှစ်ရှိသူများကို ညပိုင်း အချိန်များတွင် အောက်ပါကန့်သတ်ချက်များအောက်၌ အလုပ်သင်စီမံချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခွင့် ပြုရန် ခွင့်ပြုထားခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။

- အလုပ်သင်စီမံချက်ကို တာဝန်ရှိသူများက တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသင့်သည်။
- ငယ်ရွယ်သူများအတွက် အလုပ်လုပ်ချိန်နှစ်ခုလုပ်ပြီးနောက် အနည်းဆုံး (၁၃) နာရီဆက်တိုက် အနားယူ ခွင့်ရှိစေရမည်။
- ငယ်ရွယ်သူများကို ညပိုင်းအချိန်တွင် အလုပ်မလုပ်ခိုင်းမီ သင့်လျော်သည့် သီးသန့်ညွှန်ကြားချက်များ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာသင်တန်းများ ပေးသင့်သည်။
- ညပိုင်းအချိန်အလုပ်များအပါအဝင် အလုပ်သင်များကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်နှင့် ကြီးကြပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အစီအမံများ ထားရှိရမည်။

အသက် (၁၆) နှစ်အောက်လူငယ်များသည် ညပိုင်းအချိန်အလုပ်များတွင် အလုပ်သင်အဖြစ်ဖြစ်စေ လုံးဝဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှု မပြုသင့်ပါ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်နှစ်ချက်ပေါ်တွင် ထိန်းညှိရန်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖက်တွင် ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးဆဲကလေးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်များသည် ညပိုင်းအချိန်လုပ်ရသည့်အလုပ်များကြောင့် ပို၍ထိခိုက်လွယ်စေပြီး ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သလို မတော်တဆဖြစ်နိုင်ခြေလည်းပိုမိုများပြားသည်။ ထို့အတူ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မှောင်မိုက်သည့်နေရာများသို့ သွားရခြင်းကြောင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများလည်းပိုမိုဖြစ်လွယ်သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အလုပ်များစွာသည် ညပိုင်းတွင် အလုပ်လုပ်ရန်လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သင်ကာလများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများတွင် ညပိုင်းအချိန် အလုပ်လုပ်ခြင်းအား အပြည့်အဝတားမြစ်လိုက်ပါက လူငယ်များအတွက် အရေးကြီးသော အခွင့်အလမ်းများကို ပိတ်ပင်သလို လည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့ထံ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက် လိုအပ်သော ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ရှင်းလင်းရာတွင် အသုံးပြုရန်အတွက် အလုပ်သင်နှင့်ပတ်သက်သော ယေဘုယျအတွေ့အကြုံများနှင့် အကြံပြုချက်များ ILO တွင် ရှိပါသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သို့မဟုတ် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာရေးအတွက် တာဝန်ယူသင်ကြားပေးနေသည့် သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကျောင်းများတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားနေသည့် ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များ၏ အခြေအနေများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်နှင့် ကြီးကြပ်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။

မျှတသောလုပ်အားခများပေးအပ်ရန်နှင့် ယင်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးရန် အထူးတလည်ဂရုစိုက်ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပြီး “တန်းတူညီအလုပ်အတွက် လုပ်ခတန်းတူညီရရှိရမည်” ဟူသည့် အခြေခံမူဝါဒမှ ဆိုလိုသည်မှာ အခြားသော အလုပ်သမားများလုပ်ကိုင်နေသည့် အရေအတွက်တူ၊ အရည်အသွေးတူသောသဘောသဘာဝရှိသည့် အလုပ်များအတွက် လုပ်ခတန်းတူညီပေးချေရန်ဖြစ်သည်။

လက်တွေ့တွင် အမျိုးသားအဆင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ ဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများတွင် အလုပ်သင်များနှင့်သက်ဆိုင်သည်များကို ဖယ်ချန်ထားခဲ့သည်မှာ တွေ့ရလေ့မရှိသည့် ကိစ္စတစ်ခုမဟုတ်ပါ။ CEACR များတွင် ထိုသို့ ကျင့်သုံးမှုများသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်ဟု အတည်

ပြုသည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သင်ကာလကန့်သတ်မှုများ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်သော အလုပ်ရှင်များ၏ သီးသန့်တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ “အလုပ်တစ်ပိုင်းပူးတွဲလုပ်ပေးရသည့်စနစ်” များတွင် သင်တန်းကျောင်း များ ၌ သင်တန်းတက်ရောက် ရန် အလုပ်နားခွင့်ပေးသည့် အချိန်များအစရှိသည်တို့အပါအဝင် “အလုပ်သင်” ဟူသည့် အဓိပ္ပာယ်ကို တိကျရှင်းလင်းစွာ ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - အသက် (၁၈) နှစ်အထက်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆင်းကျောင်းသားများ၊ သင်တန်းသားများနှင့် ကျောင်းသား တစ်ပိုင်း အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှုများသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆင်း ကျောင်းသားများ၊ သင်တန်းသားများ၊ ကျောင်းသားတစ်ပိုင်းအလုပ်သမားများနှင့် တန်းတူဖြစ်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အပိုဒ်ခွဲ ၃ (၃) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အထူးတလည် အကာအကွယ်ပေးရေးဖော်ပြချက်တွင်၊ အလုပ်သင်စီမံကိန်းတစ်ခုအတွင်းရှိ အလုပ်သင်လူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် စိတ်ဓါတ်များကို အပြည့်အဝအကာအကွယ်ပေးရန် အစိုးရ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များနှင့် ကြီးကြပ်မှုများကို လိုက်နာရမည်ဟုပါရှိသည်။ ထိုအကာအကွယ်ပေးမှုများသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ် များတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အသက် (၁၆) နှစ်မှ (၁၈) နှစ်ကြား အလုပ်သင်လူငယ်များအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင် သည်။

အသက် (၁၈) နှစ်နှင့်အထက်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆင်းကျောင်းသားများ၊ သင်တန်းသားများနှင့် ကျောင်းသားတစ်ပိုင်း အလုပ်သမားများသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများဖြစ်ပြီး၊ တန်းတူညီ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရန် အတွက် အခြားလေ့ကျင့်သင်ကြားပြီးသော အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနည်းတူ ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာသုခ ရရှိရေးတို့အတွက် တူညီသည့် အကာအကွယ်များ ရရှိသင့်ပါသည်။

ကလေးအလုပ်သမားနှင့် လူငယ်များ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသူများကို လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းမပြုရန် ကတိကဝတ်ပြု ထားပါသည်။ သို့သော် ထိုကုမ္ပဏီသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသူများကို အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများ၌ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လျက်ရှိပါသည်။ ယင်းအချက်ကို ILO ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ပတ်သက်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကို ချိုးဖောက်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသလား။ ကုမ္ပဏီအတွက် မှန်ကန်သည့်အနေအထားမှာ မည်သို့ဖြစ်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွင် ပါဝင်သည့်အချက်များမှာ “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ် အကိုင်အတွက် ပြုမူဆက်ဆံခြင်းများတွင်၊ အကျိုးပျက်ပြားစေသော သို့မဟုတ် တန်းတူညီအခွင့်အလမ်းများ မရရှိစေ ရန် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အတန်းအစားခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ထုတ်ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးဆက်ဆံခြင်း များ” ပါဝင်သည်။ (ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁(၁) တွင်ကြည့်)။

လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အနေဖြင့် အလုပ်တွင် ရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည့် လက္ခဏာ သွင်ပြင်များရှိခြင်းကြောင့် အခြားသူများထက်ပို၍ ဦးစားပေးဆက်ဆံခံရမှု နည်းပါးသည့်အခါတွင်လည်း ကောင်း သို့မဟုတ် တူညီသည့်အခြေအနေ၊ ပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အချို့သူများအပေါ် အချိုးမညီစွာ ပြင်းထန်ထိခိုက်သက်ရောက်မှု ကျရောက်စေသည့်အခါတွင်လည်းကောင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟူ၍ ဖြစ်ပေါ် သည်။ အသက်အရွယ်ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများမှာ တစ်ခါတစ်ရံဖြစ်ပေါ်တတ်သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အကာအကွယ်ပေးရန် တိုက်တွန်းလိုပါသည် (ILO ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာများတွင် တန်းတူညီမျှမှုမရှိ အထွေထွေစစ်တမ်း၊ ၁၉၉၆၊ အပိုဒ် ၂၄၃ တွင်ကြည့်)။

ဆယ်ကျော်သက်များကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအခွင့်အလမ်းမှ လုံးလုံးလျားလျားဖယ်ထုတ်သည်ထက် သင့်လျော်လုံ လောက်သည့် အခြေအနေများအောက်တွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပေးအပ်လုပ်ကိုင်စေခြင်းသည် ကလေး အလုပ်သမားနှင့် ၎င်း၏ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံခိုင်းစေမှုများကို ပပျောက်စေမည့် ထိရောက်သော နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါ သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးအသက်နှင့် (၁၈) နှစ်အရွယ်ကြားရှိ လူငယ်များကို ဘေးအန္တရာယ်မရှိသော သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများပေးအပ်ခြင်းဖြင့် လူငယ်များကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး ဌာ အရေးကြီးသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် စံနှုန်း များကို တိုးတက်လာစေရန် အားပေးလုပ်ဆောင်သင့်ပြီး အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် မျှော် မှန်းချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒ များမှစပ်လျဉ်းသော အခြေခံမူဝါဒများကို သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်များ၊ အပိုဒ် (၁၆) တွင်ကြည့်။) နိုင်ငံတော်တော် များများတွင် လူငယ်များ အလုပ်အကိုင်တိုးတက်ရရှိရေးသည် အဓိကကျသည့် မူဝါဒရေးရာပန်းတိုင်တစ်ခုဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများသည် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်ကို လေး စားသင့်သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် (၁၅) နှစ်ဖြစ်သော်လည်း အချို့သောနိုင်ငံများတွင် (၁၄) နှစ်သတ်မှတ်သလို အချို့နိုင်ငံ များတွင် (၁၆) နှစ်သတ်မှတ်သည်။ အကယ်၍ အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို အမျိုးသားဥပဒေအရ ထိုအဆင့်အောက်ကို သတ် မှတ်ခဲ့ပါက (ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် (၁၅) သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် (၁၄)) ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် (၁၅) နှစ် သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် ခြွင်းချက်အဖြစ် (၁၄) နှစ်သတ်မှတ်နိုင်သည် (ILO အနိမ့်ဆုံးအလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈))။

အကယ်၍ မေးထားသည့်မေးခွန်းပါအလုပ်သည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ် - အလုပ်သဘောသဘာဝအရသော် လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရသည့် ပတ်ဝန်းကျင်သည်လည်းကောင်း ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်များကို ဘေးဖြစ်စေခြင်း သို့မဟုတ် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ် သမားအား ခိုင်းစေခြင်းများဖြစ်ခဲ့ပါက အသက် (၁၈) နှစ်ဟုသာ သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ (အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေး အလုပ်သမားကို ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၈၂) တွင်ကြည့်။)

ထိုထက်ပို၍ သီးခြားအလုပ်ရာထူးတစ်ခုတွင် အလုပ်၏ ရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ချက်အရ အသက် (၁၈) နှစ်ရှိရမည်ဟုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းများ ရှိပါသည်။ အခြားသောအခြေအနေများတွင်မူ ဤသတ်မှတ်ချက်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတစ်ခု ဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - လူငယ်များအတွက် အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက်နှင့် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ အလုပ်သမားရေး ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ (အသက် (၁၈) နှစ်အောက်နှင့် (၁၆) နှစ်အထက်)။

အဖြေ - အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိလူငယ်များ အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများကို အနီးကပ်ကြီးကြပ်နိုင်ရန် သတ်မှတ်ချက်များ ထားရှိသင့်ပါသည်။ ယင်းတွင်ပါဝင်သည်များမှာ -

- “ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး (အိမ်စာနှင့်အခြားဆက်စပ်အလုပ်များလုပ်ရန် လိုအပ်သည့်အချိန်များ အပါအဝင်) အတွက် လုံလောက်သောအချိန်များရရှိနိုင်ရန်နှင့် ကြားရက်များတွင် အနားယူပြီး အားလပ်ချိန် လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် တစ်နေ့တာနှင့် ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွင်း အလုပ်လုပ်ရသည့်အချိန်ကို တင်း ကျပ်စွာ ကန့်သတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခြင်းများကို တားမြစ်ရမည်ဖြစ်သည်။”
- “အမှန်တကယ်အရေးပေါ်ဖြစ်ပွားချိန်များတွင်ပင် ခြွင်းချက်မထားဘဲ အနည်းဆုံး (၁၂) နာရီ ဆက်တိုက် ညပိုင်းအနားယူခြင်းနှင့် ရက်သတ္တပတ်အတွင်း ထုံးစံအတိုင်းအနားပေးခြင်းများကို ခွင့်ပြုရမည်”

အလုပ်သည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိမရှိဆုံးဖြတ်ရာတွင် လုပ်ကိုင်ရသည့်အလုပ်သည် “နာရီပေါင်းများစွာ လုပ်ကိုင်ရခြင်းကဲ့

သို့ အထူးတလည်ခက်ခဲသောအခြေအနေများ” တွင် လုပ်ရခြင်းရှိမရှိစသောအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်သည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များအတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်မှာ (၁၈) နှစ်ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်များကို မည်သို့ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ပါသလဲ။

မေးခွန်း - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးပါသလဲ။

အဖြေ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများအကြားဆက်ဆံရေး စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များကို အပြုသဘော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ထိုနည်းလမ်းသည် နိုင်ငံပြဋ္ဌာန်းထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း ဆောင်ရွက်သည်ထက် ပို၍ထိရောက်ပြီး ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ညှိနှိုင်းနိုင်စေသည်။ ထိုသို့ စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းသည် ဖြစ်လာနိုင်ခြေရှိသည့် ပြဿနာများကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းတွက်ဆနိုင်ပြီး ထိုကိစ္စရပ်များကို ငြိမ်းချမ်းစွာဖြေရှင်းနိုင်မည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အထောက်အကူပေးနိုင်သလို အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးသော ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကိုလည်း ရရှိစေပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုသည် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ဖက်စလုံးကို အကျိုးရှိစေပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် လူ့ဘောင်အသိုက်အဝန်းကို ငြိမ်းချမ်းတည်ငြိမ်မှုများလည်း ရရှိစေပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်း အရေးဆိုခြင်းသည် အရေးကြီးသော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အလေ့အထတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အုပ်ချုပ်သူများကို တိုက်ရိုက်သက်ရောက်ခံရမည့်အချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူခွင့်ပြုခြင်းများကို ပိုမိုတိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်များ၊ အခြေအနေများကို ဆုံးဖြတ်ရန်၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်ဆံရေးကိုမှန်ကန်မျှတအောင်ထိန်းသိမ်းရန် အသုံးပြုနိုင်ပြီး၊ အဆုံးသတ်တွင် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုတစ်ခုကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းတွင် ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်းနှင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်း နည်းလမ်းများထက်၊ အပြန်အလှန် ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်း၊ သဘောတူညီချက်ရယူခြင်းများမှတစ်ဆင့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အားသာချက်ရှိပါသည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းကို အသုံးပြုခြင်းသည် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ပြောဆိုခြင်းထက်ပို၍ အပြုသဘောဆောင်သော အခွင့်အလမ်းများကိုပေးအပ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ သက်ဆိုင်ရာ လူအားလုံးနှင့် အသိုက်အဝန်းတစ်ခုလုံးအတွက် ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကို အလေးပေးပေးပေါင်း ရှာဖွေနိုင်မည့် ကြိုးစားသော စွမ်းအားများကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

မေးခွန်း - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် သဘောတူညီချက်တစ်ခုရရှိရန် ညှိနှိုင်းခြင်းသည် အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးတွင် ပါဝင်သူများအတွက် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးပါသလဲ။

အဖြေ - ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် အဆင့်မြင့်သုံးပွင့်ဆိုင်ပါဝင်သော အစည်းအဝေးမှ စုပေါင်းညှိနှိုင်း အရေးဆိုခြင်း၏ များစွာသော အရေးကြီးသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်-

- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အသံကိုကြားသိနိုင်ရန်၊ ဘုံအကျိုးစီးပွားများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန်၊ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မတူညီသည့်အကျိုးစီးပွားများကို ဟန်ချက်ညီထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်နှင့် အပေးအယူလုပ်ညှိနှိုင်းနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်၍ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းနည်းလမ်းကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးအတွက် အလုပ်နှင့် ဘဝဟန်ချက်ညီရေး ထိန်းညှိနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့သလို အလုပ်ရှင်များအတွက်လည်း ပြောင်းသာပြင်သာရှိသော အလုပ်အချိန်ဇယားများ ဖြစ်လာစေရန်နှင့် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းကြောင့်ဖြစ်လာသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကိုလည်း လျော့ချပေးနိုင်ခဲ့သည်။ အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကောင်းမွန်သည့် ယုံကြည်ချက်ဖြင့် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခြင်း၏ ရလဒ်သည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း အရေးဆိုခြင်းဖြင့် ပိုမိုတရားမျှတသော အကျိုးရလဒ်များရရှိခြင်း၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်ခြင်း အရေးဆိုခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ဖက်သတ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းထက်ပို၍ တန်းတူညီမျှသော ရလဒ်များရရှိခြင်းဖြစ်စေသည်။ ထိုသို့ ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အလုပ်သမားများ၏ ကတိကဝတ်ပြုမှု၊ တည်ငြိမ်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားများ ကောင်းမွန်ခြင်းအစရှိသည့် အပြုသဘော အကျိုးကျေးဇူးများရရှိစေသလို အလုပ်သမားများအတွက်လည်း လုပ်အားခများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ခြင်းကို ရရှိစေသည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်း နည်းလမ်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားဝေစုကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်အားခများအဖြစ် ရရှိကြသည်။ ယင်းသည် လုပ်ငန်းအတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်ခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး စီးပွားရေးအရ ပိုမိုမြင့်မားသည့် တောင်းဆိုမှုများ ဖြစ်လာစေပါသည်။
- ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအနေဖြင့် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်မှု၊ ပဋိပက္ခများကို စီမံခန့်ခွဲရန် သဘောတူနည်းလမ်းချမှတ်ထားခြင်းတို့ဖြင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးအနေအထားကို ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်စေသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူခြင်းတွင် ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်နေစဉ် ငြိမ်းချမ်းစွာ ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ ထိုအချက်များသည် ပိုမိုတည်ငြိမ်ပြီး ကောင်းမွန်မှန်ကန်သော အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးများကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးများကို စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းပေးမည့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို တရားဝင်ဖြစ်စေသည်။ အလုပ်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ၊ အခြေအနေများနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာများကို ညှိနှိုင်းပြီးပါက ပိုမိုလိုက်နာလုပ်ဆောင်ကြသည့် အနေအထားဖြစ်လာစေပါသည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီထားသည်များကို နှစ်ဦးနှစ်ဘက်မှ လိုက်လျောညီထွေ ထိန်းသိမ်းအုပ်ချုပ်မှုများကို ဖြစ်စေသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သီးခြားသက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများကိုလည်း ဖြေရှင်းမှုများပြုလုပ်နိုင်စေသည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်သည် စီးပွားရေး အလှည့်အပြောင်းဖြစ်ချိန် သို့မဟုတ် နည်းပညာအသစ်များကို မိတ်ဆက်ချိန်နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ချိန်တွင် အလုပ်သမားများကို ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည်များအား အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် အလိုရှိသည့် ရလဒ်များအတိုင်း ထွက်ပေါ်လာအောင် လိုက်လျောညီထွေရှိစွာ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲနိုင်ရန် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရမည့် သဘောတူညီမှုများကိုလည်း သိရှိလာစေမည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ကို မည်သို့ထိန်းသိမ်းနိုင်ပါမည်လဲ။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အချက်များရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း

- အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသူများကို ထိရောက်သည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အထောက်အပံ့များပေးနိုင်သည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များတွင်ပါဝင်သည်မှာ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ၎င်းတို့ကိုယ်စားပြုလုပ်ကိုင်ပေးရမည့်အလုပ်များ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အစည်းအဝေးများတက်ရောက်ရန်အတွက် လုပ်အားခ သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ဆုံးရှုံးမှုများ မဖြစ်စေခြင်း သို့မဟုတ် လစာအပြင် အခြားခံစားခွင့်များပေးခြင်းဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်များ လုပ်နိုင်ရန် အလုပ်မှရပ်နားခွင့်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများအတွက် ရည်ရွယ်ဖွဲ့စည်းထားသော ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများကို အသိအမှတ်ပြုရမည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်ခွင့်များသည် အကယ်၍ အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို အသိအမှတ်ပြုရန် ငြင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှုမပြုခြင်းများ ရှိပါက အကောင်အထည်ပေါ်လာနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။
- အဓိပ္ပာယ်ရှိသော အရေးဆိုမှုများဖြစ်လာစေရန်အတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးရမည်။ ထိုသတင်းအချက်အလက်များသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော စွမ်းဆောင်ရည်များကို မှန်ကန်မျှတစွာရှုမြင်မှုများ ရရှိနိုင်စေရန်ဖြစ်သင့်ပါသည်။

ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းအရေးဆိုသည့်စားပွဲတွင်

- အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားပြုသူများကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာများအတွက် အမှန်တကယ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများနှင့် လက်လှမ်းမီ ဆက်သွယ်ခွင့်များပေးရမည်။
- ရိုးသားမှုဖြင့် ညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများ ပြုလုပ်ရမည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်က ရိုးသားမှုဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြမှသာ ထိရောက်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်လာမည် ဖြစ်သည်။
- ပြန်လည်တည်ဆောက်ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် သင်တန်းပေးခြင်းများ၊ ပိုလျှံဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများအပါအဝင် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းနှစ်ခုစလုံးအတွက် ပြဿနာဖြေရှင်းရေး သို့မဟုတ် အခြားသောအကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို လိပ်မူဖြေရှင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်ရပ်ရွာလူထုအတွင်း

- အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းအကြား ဆက်ဆံရေးအနေအထားများကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် တစ်ဆင့်ခြင်းလုပ်ဆောင်သွားရမည်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်များ လုံလောက်စွာမရှိသည့် နိုင်ငံများတွင်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - “စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှု မြှင့်တင်ရေး” ဆိုင်ရာ အခြေခံမူဝါဒများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများကို မြှင့်တင်ရန်တာဝန်ရှိပါသလား သို့မဟုတ် လေးစားလိုက်နာရန် ဖြစ်ပါသလား။ ထိုအခြေခံမူဝါဒများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မည်သည့်အချက်များကို ကြိုတင်လက်ဦးမှုရယူလုပ်

ဆောင်သင့်ပါသလဲ။ အလုပ်သမားများဘက်က တောင်းဆိုမှုများပြုလုပ်လာချိန်တွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်း ကိစ္စများ၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးရုံဖြင့် လုံလောက်ပါသလား သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အလုပ် သမားများနှင့် supply chain အတွင်း စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာများကို မြှင့်တင်ပေးရန်လိုပါသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်၏ အခြေခံ မူဝါဒများ (MNE ကြေငြာချက်) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ကုမ္ပဏီများသည် “ILO ၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြေခံ မူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေငြာချက် (FPRW) နှင့် နောက်ဆက်တွဲများ၊ ၁၉၉၈ တွင် ပြဋ္ဌာန်း၊ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၈) ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ FPRW သည် လွတ် လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများကို လေးစားလိုက်နာရန် အရေးကြီးကြောင်း နှင့် ကလေးအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်းသော “အဓိကအလုပ်သမားစံနှုန်းများ” အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာများ နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး စံနှုန်းများကိုလည်း လိပ်မူဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် “၎င်းတို့ လွတ်လပ်စွာ ကတိကဝတ်ပြုထားသည့် အချက်များကို အမျိုးသားဥပဒေများ၊ လက်ခံထားသည့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်း တာဝန်များအတိုင်း လိုက်နာလုပ်ဆောင်သွားရန် ဖြစ်ပါသည်” (ibid)။ Supply chain များတွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေး ဆိုခွင့်အား အသိအမှတ်ပြုရန် အားပေးတိုက်တွန်းခြင်းသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်ကြေငြာချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင် ရန်အတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း ဆက်ဆံရေးအပိုင်းတွင် ILO MNE ကြေငြာချက်သည် လုပ်အားခများအား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်း ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်နှင့် အခြေအနေများကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီရေးများမှ တစ်ဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ လူများနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသူများအကြား အပြန်အလှန် ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရန် အရေးပါပုံကို ထပ်မံရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။ “နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများတွင် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများနှင့်အညီ စုပေါင်း ညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အသိအမှတ်ပြုဖွဲ့စည်းထားသော ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်း များတွင် ဝင်ရောက်နိုင်ရန် ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်ခွင့် ရှိရမည်။” (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ စာပိုဒ် ၄၉)

ရိုးသားမှုသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးကြီးသော အမြင်ရှုထောင့်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ရိုးသား မှုဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းသည် အပြန်အလှန်လက်သင့်ခံနိုင်သော စုပေါင်းသဘောတူညီမှုတစ်ခုကို ရရှိစေ သည်။ သဘောတူညီချက်မရရှိခဲ့ပါက ပဋိပက္ခဖြစ်ရှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ကြားဝင်စေ့စပ်ရေးမှစ၍ ကြားဝင် ဖြန့်ဖြူးခြင်းများကို အသုံးပြုပြီး ပြေလည်မှုရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ILO MNE ကြေငြာချက်သည် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအပေါ်တွင် အခြေတည်ပြီး နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် နိုင်ငံအဆင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အစိုးရများဆိုင်ရာအခြေခံမူဝါဒ များအပေါ် နိုင်ငံတကာမှ သဘောတူညီမှုများကို ထင်ဟပ်ပြီး အားလုံးအတွက် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ကောင်းမွန်သည့် အချက်များအဖြစ် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်နိုင်သည် (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄၉)

စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် အစိုးရများတွင် တာဝန်ရှိသည်။ “အလုပ်ရှင်များ သို့မ ဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကြားတွင် ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပြည့်အဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရေးနှင့် အပြည့်အဝအသုံးချနိုင်ရန် လိုအပ်သလိုတိုက်တွန်းမြှင့် တင်မှုများ ပြုလုပ်ရာ၌ နိုင်ငံအခြေအနေနှင့်သင့်လျော်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ပြီး စု ပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုနည်းလမ်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေ များကို ထိန်းသိမ်းသွားရမည့် အမြင်ရှုထောင့်လည်း ရှိရမည်ဖြစ်သည်။” (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ စာပိုဒ် ၅၀ တွင်ကြည့်)

လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးမှ ရင့်ကျက်ကောင်းမွန်သောစနစ်များ

မေးခွန်း - စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြားဆက်ဆံရေးတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ကျင့်ဝတ်များထူထောင်ရန် လမ်းညွှန်ချက်များပေးနိုင်ပါသလား။ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးတွင် ရင့်ကျက်ကောင်းမွန်သောစနစ်များ ဖြစ်လာရန်လိုအပ်သည့် အခြေခံအချက်အလက်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းယန္တရားများဖြစ်ပါသည်။

အဖြေ - နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်၏ အခြေခံမူဝါဒများ (MNE ကြေငြာချက်) တွင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေး၌ ရင့်ကျက်ကောင်းမွန်သော စနစ်တစ်ခုဖြစ်လာရေးအတွက် အလွန်အသုံးဝင်သော မူဘောင်များကို ကုမ္ပဏီများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ILO MNE ကြေငြာချက်သည် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအပေါ်တွင် အခြေတည်ပြီး အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊ အလုပ်နှင့် ဘဝဆိုင်ရာအခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေး အစရှိသည့်ကိစ္စရပ်များတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမှ အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရတို့၏ သဘောတူညီချက်များကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြထားသည်။

MNE ကြေငြာချက်တွင်ပါဝင်သည့် အခြေခံမူဝါဒများသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် နိုင်ငံတွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှစ်ခုစလုံးနှင့်သက်ဆိုင်ပြီး အားလုံးအတွက် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ကောင်းမွန်သည့် အချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၁)

MNE ကြေငြာချက်က လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်သည့်အပိုင်းတွင် ရင့်ကျက်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးစနစ်များဖြစ်လာစေရန် အခြေခံကျသည့်အချက်ငါးချက်ကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

- ၁။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့် စုရုံးခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုရေး၏ အရေးကြီးမှု
- ၂။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရေး
- ၃။ ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး
- ၄။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများ စစ်ဆေးရေးနှင့် ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
- ၅။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

ထိုဧရိယာတစ်ခုစီတိုင်းကို အောက်တွင်အသေးစိတ်ပြန်လည်ဖော်ပြထားပါသည်။

၁။ လုပ်ငန်းတွင်းရှိ အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့် စုရုံးခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုရေး၏ အရေးကြီးမှုသည် အလုပ်သမားများကို မည်သို့သောခွဲခြားမှုမှမရှိစေဘဲ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲရေး သို့မဟုတ် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုကင်းစွာဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများထူထောင်ခွင့် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်ဝင်ရောက်ခွင့်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ (လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့် စုရုံးခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရေး ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၇)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂)။ စုရုံးခွင့်

အလုပ်သမားများအတွက် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှ အကာအကွယ်ပေးရေးလည်း ပါဝင်သည်။ (စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူဝါဒများအား အသုံးပြုခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကြည့်ပါ။ ၁၉၄၉၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁(၁))

အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ဆွေးနွေးအကြံပြုခြင်းနှင့် အသိအမြင်ဖလှယ်ခြင်းများပြုလုပ်ရန် အစည်းအဝေး တက်ရောက်ခြင်းများကိုလည်း အဟန့်အတားမပြုလုပ်သင့်ဘဲ လုပ်ငန်းအတွင်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ ခွင့်ပြုပေးရမည် (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄၇)

အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည့်ကိစ္စရပ်များ၏ အတိုင်းအတာနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင် သည်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး လုပ်ငန်းများကို မြန်ဆန်ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့များလည်း ပေးအပ်ရမည် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၇၁ (အမှတ် ၁၄၃)၊ စာပိုဒ် ၉)။

၂။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း

စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများ၊ လုပ်အားခဆိုင်ရာ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဘက်မှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမား များ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား အမျိုးသားဥပဒေများ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်အညီ ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ခွင့်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၁၊ ILO ပြဋ္ဌာန်း ချက်အမှတ် ၉၈၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄)။

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ကြိုက်ကိုယ်စား လှယ်များကို ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည် (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄၉)။ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမှန်တကယ်ပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့ များ ပေးသင့်ပြီး သို့မှသာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အရေးဆိုခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများကို ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ် သည် ((ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၁၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရာတွင် ပေး အပ်ရမည့် အကာအကွယ်များနှင့် ပံ့ပိုးမှုများဆိုင်ရာ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၁ (အမှတ် ၁၃၅)။ အဓိပ္ပာယ်ရှိသောအ ပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းမှုများဖြစ်စေရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဘက်မှ ကိုယ်စားပြုသူများသည် ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရသည့် အကြောင်းအရာပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် အာဏာရှိသူဖြစ်ရမည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၂)

ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ဆောင်နေစဉ်အတောအတွင်း ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကြိမ်းဝါးခြင်းများမပြုလုပ်သင့်ပါ။

အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသောညှိနှိုင်းမှုများ ဖြစ်စေရန်အတွက် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအား ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုသတင်းအချက်အလက်များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ စွမ်းဆောင်မှု နှင့် ပတ်သက်၍ မှန်ကန်တရားမျှတသော အမြင်ရှုထောင့်များ သိရှိရယူနိုင်စေရမည် ဖြစ်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာ ချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၅၊ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည်များနှင့်ပတ်သက်၍ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၆၇ (အမှတ် ၁၂၉)။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်များတွင် အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများ သို့မဟုတ် လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းများအ တွက် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ်ပါဝင်သင့်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်၏ အခွင့်အရေးများ နှင့် တာဝန်ရှိသည်များကို အပြန်အလှန်လေးစားမှုရှိစေရန်ဖြစ်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၄၊ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၃၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂)။

၃။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး

နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အကြောင်းအရာများကို ပုံမှန်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ် သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြားတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုကို သဘောတူထားရှိသင့်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၇)

ထိုသို့တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းအစားထိုး ပြုလုပ်သည်ဟု မမှတ်ယူသင့်ပါ။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများတွင် စစ်မှန်သည့် အကြံဉာဏ်များနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖလှယ်မှုများပါရှိပြီး အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ချမှတ်မည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များက လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းရရှိစေပြီး အထူးသဖြင့် အဆိုပြုတင်ပြမှုတစ်ခုခုသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများဖြစ်စေ နိုင်သည့် အခါတွင် ဖြစ်ပါသည်။ (ILO ၏ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၈) နှင့် ILO ၏အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၆၆)၊ ၁၉၈၂)

မည်သည့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကိုမဆို အလုပ်သမားအင်အား၏ အရွယ်အစား၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ အကျိုးစီးပွားတို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ (တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့်ကိစ္စရပ်များအတွင်း စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ ILO ၏အကြံပြုချက်၊ ၁၉၆၇ (အမှတ် ၁၂၉))

ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာများသည် စစ်မှန်ပြီး ပုံမှန်လုပ်ဆောင်သင့်ကာ နှစ်လမ်းသွားလည်းဖြစ်သင့်ပါသည်။

- (က) စီမံခန့်ခွဲရေးကို ကိုယ်စားပြုသူများ (ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ၊ ဌာနမှူး၊ အလုပ်ကြပ် စသဖြင့်) နှင့် အလုပ်သမားများအကြား
- (ခ) ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့်ရှိဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အခြားသော ထိပ်ပိုင်းမှ စီမံခန့်ခွဲရေးအဆင့်ရှိသူနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အလားတူအဆင့်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှု၊ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူထားချက်များအရ ကုမ္ပဏီအဆင့်တွင် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုနိုင်သည်။

အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များမှတစ်ဆင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ သတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်အသိပေးလိုသည်ဆိုပါက ဤကိုယ်စားပြုသူများသည် ထိုသတင်းအချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများထံသို့ မြန်ဆန်စွာ အပြည့်အဝရောက်ရှိသွားနိုင်စေမည့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းများကို ထုတ်ဖော်ပေးအပ်ကြရမည် ဖြစ်သည်။

ဆက်သွယ်ရမည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် တင်ပြမှုများကို ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ငန်းများ ရှုပ်ထွေးမှုအနေအထားအလိုက်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်ပြဿနာများကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အပြန်အလှန်နားလည်နိုင်သည့် အမြင်ဖြင့်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ ပေးအပ်မည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် ဖြစ်နိုင်သမျှ အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၊ အနာဂတ်တွင် တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ပေးရမည့် အလားအလာများ၊ အလုပ်သမား၏ လက်ရှိနှင့် အနာဂတ်အနေအထားများ စသည့်အကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြသင့်ပြီး အချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်တင်ပြခြင်းဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပါဝင်သူများကို ထိခိုက်မှုများလည်း မဖြစ်စေသင့်ပါ။

ဆက်သွယ်တင်ပြမှုတွင် ပါရှိသည့်အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်၍ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် အောက်ဖော်ပြပါ သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်ထားသင့်သည်။ (ILO အကြံပြုချက် အမှတ် ၁၂၉၊ စာပိုဒ် ၁၅(၂))

- (က) လုပ်ငန်းသို့ ချိတ်ဆက်ဝင်ရောက်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းများအပါအဝင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ယေဘုယျအခြေအနေများ
- (ခ) တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းပုံအတွင်းရှိ သီးသန့်အလုပ်တစ်ခုခြင်းစီ၏ အလုပ်အကြောင်းဖော်ပြချက်နှင့် အလုပ်နေရာချထားမှု
- (ဂ) လုပ်ငန်းအတွင်း သင်တန်းတက်ရောက်ရန်အခွင့်အလမ်းနှင့် တိုးတက်နိုင်မည့်အလားအလာများ
- (ဃ) ယေဘုယျအလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများ

- (င) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ မတော်တဆမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်မှရရှိသောရောဂါများ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးညွှန်ကြားချက်များ
- (စ) ထိခိုက်နစ်နာမှုများစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ထို့အတူ ထိုလုပ်ငန်းများကို စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများ၊ ထိုအရင်းအမြစ်များထားရှိရန် လိုအပ်သည့် အခြေအနေများ
- (ဆ) တစ်ကိုယ်ရေလူမှုဖူလုံရေးဝန်ဆောင်မှုများ (ဆေးဝါးကုသမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ နားနေဆောင်များ၊ အိမ်ရာများ၊ အပန်းဖြေရာနေရာများ၊ ငွေစုဆောင်းခြင်းနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာများ စသဖြင့်)
- (ဇ) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုဖူလုံရေး သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာအကူအညီပေးရေး စီမံချက်များ
- (ဈ) အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ပေးအပ်သည့် အမျိုးသားအဆင့် လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက်များဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
- (ည) အနာဂတ်ကာလတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ယေဘုယျ အခြေအနေများနှင့် အလားအလာများ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်များ
- (ဋ) အလုပ်သမားများ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်နေရသည့် အခြေအနေများအပေါ်တွင် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ထိခိုက်သက်ရောက်စေနိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ရှင်းလင်းခြင်း
- (ဌ) တစ်ဖက်တွင် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် ၎င်း၏ကိုယ်စားလှယ်များအကြား အကြံပေးတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနည်းလမ်းများ၊ အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြားရှိ နည်းလမ်းများ

အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီမှု၏ သတင်းအချက်အလက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မေးမြန်းမှုများအတွက် ဤအချက်များကို ကိုးကားသင့်ပါသည်။

၄။ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၉) ထိခိုက်နစ်နာမှုများ သို့မဟုတ် စိုးရိမ်ဖွယ်ကိစ္စများအတွက် တင်ပြအသိပေးလာသည့် အလုပ်သမား၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားသင့်ပါသည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် မည်သို့သောဘက်လိုက်မှုကိုမှ မခံစားရဘဲ ထိခိုက်နစ်နာမှုတစ်ခုကို တင်ပြနိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို တင်ပြနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲထားရှိရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အငြင်းပွားမှုများကို လုပ်ငန်းတွင်း အနိမ့်ဆုံးအဆင့်တွင်ပင် မြန်ဆန်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းမျိုးဖြစ်သင့်ပြီး မဖြေရှင်းနိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကျန်ရှိပါကလည်း ပိုမိုအဆင့်မြင့်သည့်အပိုင်းသို့ ထပ်မံတင်ပြသွားနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများရှိရမည် ဖြစ်သည်။

ထိခိုက်နစ်နာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းခြင်းနှင့် လည်ပတ်လုပ်ဆောင်ခြင်းများ အသေးစိတ်ကို ထိခိုက်နစ်နာမှုများ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၆၇ (အမှတ် ၁၃၀) တွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

၅။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပြီး အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းနိုင်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် ဆန္ဒအလျောက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးနှင့် ဖြန့်ဖြေပေးရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထူထောင်ရေးဆွဲသင့်ပါသည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅၉)

အထက်ပါအခြေခံအကြောင်းအရာငါးခုသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း ဆက်ဆံရေး ရင့်ကျက်ကောင်းမွန်သည့် စနစ်တစ်ခုကို ထူထောင်နိုင်ရေးအတွက် မူဘောင်များဖြစ်ပါသည်။

အပြန်အလှန်နားလည်မှုအခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းအတွင်း ယုံကြည်ချက်ရှိမှုသည် လုပ်ဆောင်ရသည့် အလုပ်တာဝန်များတွင် ကျယ်အကျိုးရှိခြင်းကိုဖြစ်စေပြီး အလုပ်သမားများအတွက်လည်း ပြင်းပြသည့် ရည်မှန်းချက်ဖြင့်ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်စေသည်။ (ILO အကြံပြုချက်အမှတ် ၁၂၉၊ စာပိုဒ် ၂)။ ILO MNE ကြေငြာချက်တွင်ပါရှိသည့် ထိုအခြေခံမူဝါဒများကို စောင့်ထိန်းလိုက်နာခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမား စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးစနစ်များကို အကူအညီဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများသည် နိုင်ငံအဆင့်အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းသည် အလွန်အသုံးဝင်ကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံများအတွင်း လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အသေးစိတ်သတင်းအချက်အလက်များစွာကိုလည်း ပိုမိုရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - “ရိုးသားမှန်ကန်မှု” ဖြင့် အရေးဆိုခြင်းဆိုသည်မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်းကို ဆန္ဒအလျောက်၊ လွတ်လပ်စွာ၊ ရိုးသားမှန်ကန်မှုဖြင့် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပါဝင်သူများသည် စုပေါင်းအရေးဆိုမှုတွင် လွတ်လပ်စွာချိတ်ဆက်ပါဝင်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အာဏာပိုင်များမှ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းများ မရှိသင့်ပါ။ ရိုးသားမှန်ကန်မှု၏ အခြေခံသဘောတရားမှာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပါဝင်သူများမှ သဘောတူညီမှုတစ်ခုရရှိရန် အစွမ်းကုန်ကြိုးစားကြခြင်း၊ စစ်မှန်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သည့် ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများတွင် အကျိုးအကြောင်း မသင့်လျော်သည့် နှောင့်နှေးစေမှုများကို ရှောင်ရှားခြင်း၊ ပါဝင်သည့် သဘောတူညီချက်များကို လေးစားခြင်းနှင့် ရိုးသားမှန်ကန်စွာ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်းများ၊ ဆွေးနွေးမှုများကို အချိန်ယူလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို စုပေါင်းဖြေရှင်းခြင်း အစရှိသည့်အချက်များ ပါဝင်သည်။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို တရားမျှတမှုမရှိဘဲ လွှမ်းမိုးနိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု တစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ရွှေ့ပြောင်းပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ မလုပ်ဆောင်သင့်ပါ။

မေးခွန်း - အလုပ်ရှင်သည် သူ၏ အလုပ်သမားများကို စည်းရုံးလိုသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုခြင်းစီတိုင်းအား အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်သမား၏ ၎င်းတို့စိတ်ကြိုက် အဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်ရေး သို့မဟုတ် အသင်းဝင်ရေးကို လွတ်လပ်စွာ အပြည့်အဝရွေးချယ်ခွင့်သည် ရှိပြီးသားလွတ်လပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဖွဲ့စည်းခြင်းများလည်း ဖြစ်နိုင်ကြောင်း သွယ်ဝိုက်ညွှန်းဆိုထားခြင်းဖြစ်သည်။ ILO ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်သမားများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထက်ပို၍ ဖွဲ့စည်းနိုင်ခွင့် ပါရှိသည်။

ထို့အပြင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များရရှိနိုင်ရန်အတွက် ဆန္ဒအလျောက်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများသည် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးများ သဟဇာတဖြစ် ညီညွတ်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်အတွက် ရိုးသားမှန်ကန်သောသဘောဖြင့် ညှိနှိုင်း

ဆွေးနွေးရေး တာဝန်ဝတ္တရားများပါဝင်သော လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်ခွင့်၏ အခြေခံအမြင် ရှုထောင့် တစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် ရိုးသားမှန်ကန်စွာဖြင့် အရေးဆိုညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်သင့်ပြီး သဘောတူညီချက်တစ်ခုကို ရရှိနိုင်ရန်အတွက် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများတွင် စစ်မှန်သော၊ အပြုသဘော ဆောင်သော ညှိနှိုင်းမှုများဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ဆက်ဆံရေးတွင် ယုံကြည်မှုများကို ထိန်းသိမ်းထား နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

သို့သော်လည်း လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုတည်ရှိရေးသည် အရေးဆိုရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထား သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို အလိုအလျောက်သဘောတူ အသိအမှတ်ပြုရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ အထူး သဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမျိုးစုံရှိနေသည့် စနစ်များတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုရေးအ တွက် မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့အသိအမှတ်ပြုရမည်ဟူသည့်အချက်များကို အဆုံးအဖြတ်ပေးမည့် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျ သည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအား လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်း ဆက်ဆံရေးစနစ်တွင် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားရန် လိုမည်ဖြစ် သည်။

အချို့သောစနစ်များတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုသို့ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဝင်ရောက်မည့် အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်းကို အခြေခံ၍သတ်မှတ်သည်လည်းရှိပါသည်။ ထိုသို့သတ်မှတ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆန္ဒခံယူခြင်း သို့မ ဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာဌာန သို့မဟုတ် အမှီအခိုကင်းသော ဥပဒေရေးရာအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အစရှိသည့် အသိအမှတ်ပြုပေး နိုင်သော ပြင်ပမှ အာဏာပိုင် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အား အသုံးပြုခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - မည်သည့်အဆင့် (များ) တွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဆင့်၊ ကဏ္ဍအဆင့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် သို့မဟုတ် ဗဟိုအဆင့်များအထိ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အရေးဆိုမှု ပြုလုပ်မည်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ ဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ILO ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အရ ညှိနှိုင်းအရေးဆို မည့် အဆင့်ကို သတ်မှတ်ခြင်းသည် နှစ်နှစ်ဖက်ပါဝင်သူများ၏ အမြော်အမြင်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ရမည့် ကိစ္စရပ်သာ ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်း၏ အတိုင်းအတာ

မေးခွန်း - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများအရ လုပ်အားခများသည် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သင့်သည့် အကြောင်း အရာ ဟုတ်မဟုတ် လမ်းညွှန်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များ ရှိပါသလား။ ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အကောင်းဆုံးသော ကျင့်သုံးမှုများကို လွှမ်းခြုံဖော်ပြထားခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။

အဖြေ - ILO ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ လုပ်အားခများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်အ ခြားစရိတ်များကို စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်း၌ ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။ (ILO ၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် အခြေခံမူဝါဒများအကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်၊ ငါး ကြိမ်မြောက် (ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထား) မှု၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၆၊ အပိုဒ် ၉၁၃ တွင်ကြည့်ပါ။)

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကောင်းမွန်သောအလေ့အထများနှင့် ပတ်သက်၍ ILO MNE ကြေငြာ ချက်တွင် ဤအကြံပြုချက်ကို ဖော်ပြထားပါသည် “ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်အခါ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်မည့် အလားတူအလုပ်ရှင်များ မရှိခဲ့ပါက၊ အစိုးရ၏မူဝါဒများတွင် ဖော်ပြထားသည့် မူဘောင်များအတိုင်း အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်မည့် လုပ်အားခများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အလုပ်အခြေ အနေများကို ဖန်တီးပေးရမည်။ ထိုအခြေအနေများသည် လုပ်ငန်း၏ စီးပွားရေးအနေအထားနှင့် ဆီလျော်စွာဆက်

စပ်မှုရှိသင့်သော်လည်း အနည်းဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်ကို ပြည့်မီသင့်သည်” (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၄)

ILO MNE ကြေငြာချက်သည် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် အခြေစိုက်သည့်နိုင်ငံမှ အစိုးရများကို နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းထားပြီး “အစိုးရများ၊ အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများမှ အစိုးရများသည် ဝင်ငွေနည်းပါးသည့် အုပ်စုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု အနည်းဆုံး ဧရိယာများတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းများမှ ဖြစ်နိုင်သမျှ အကျိုးအမြတ်များ ရရှိအောင် သင့်လျော်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများ လက်ခံကျင့်သုံးရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်သည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၅)။ ILO MNE ကြေငြာချက်တွင် အလားတူဖော်ပြထားသည်မှာ “အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကြားတွင် ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပြည့်အဝ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရေးနှင့် အပြည့်အဝအသုံးချနိုင်ရန် လိုအပ်သလို တိုက်တွန်းမြှင့်တင်မှုများ ပြုလုပ်ရာ၌ နိုင်ငံအခြေအနေနှင့် သင့်လျော်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှု နည်းလမ်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို ထိန်းသိမ်းသွားရမည့် အမြင်ရှုထောင့်လည်း ရှိရမည် ဖြစ်သည်” ဟုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ စာပိုဒ် ၅၀ တွင်ကြည့်)

မေးခွန်း - အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ပူးတွဲပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရေး/ရောင်းချရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ရယူခြင်းအတိုင်းအတာအတွင်း ပါဝင်ပါသလား။

အဖြေ - မှန်ပါသည်။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုသည် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရေးအပါအဝင် အလုပ်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို တည်ထောင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၏ သီးသန့်သတ်မှတ်ချက်များပင်ဖြစ်စေ ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်သောသူများအတွက် အရေးပါပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ရန်စဉ်းစားသည့်အခါ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတို့အပေါ်တွင် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများ ရှိလာနိုင်သည့် အကြံပြုဆွေးနွေးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ သတင်းအချက်အလက်ပေးအပ်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို ဆွေးနွေးမှုတွင် ပါဝင်စေခြင်းများ အစရှိသည်တို့ပါဝင်ရမည်မှာ ပုံမှန်အနေအထားသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤ Link တွင်စုပေါင်းညှိနှိုင်းပြီး အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းများတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန် တရားဝင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချက်များ အား နှိုင်းယှဉ်ပြသထားသည့် ဇယားတစ်ခုကို ပေးထားပါသည်။

</public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/downloads/table4.pdf>

မေးခွန်း - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုတွင် မည်သည့်အကြောင်းအရာများ လွှမ်းခြုံပါဝင်ပါသလဲ။

အဖြေ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုသည် ဆန္ဒအလျောက်ပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး လွတ်လပ်စွာ ရိုးသားမှန်ကန်စွာလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်များ၊ အခြေအနေများနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများကို တိုးချဲ့သတ်မှတ်နိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ ထိုနည်းတူ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်ဆံရေးကိုလည်း ထိန်းသိမ်းပေးနိုင်သည်။ ၎င်းတို့၏ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများတွင် မည်သည့်အချက်များကို လွှမ်းခြုံထည့်သွင်းမည်ဟူသည့်အချက်မှာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပါဝင်သူများကသာ ဆုံးဖြတ်ရန် ဖြစ်သည်။ ILO ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်ခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုတွင် ပါဝင်နိုင်သော အကြောင်းအရာများမှာ - လုပ်အားခဆိုင်ရာများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် စရိတ်များ၊ အလုပ်ချိန်၊ နှစ်စဉ်ခံစားနိုင်သည့် ခွင့်ရက်၊ ပိုလျှံဝန်ထမ်းများရှိလာပါက ရွေးချယ်မည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုတွင် လွှမ်းခြုံထည့်သွင်းမည့် အတိုင်းအတာ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဆောက်အအုံများကို ခွင့်ပြုခြင်းများ အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။

သို့သော်လည်း ညှိနှိုင်းမှုများ၏ အကြောင်းအရာပေါ်တွင် အစိုးရက ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှုရှိစေရေး မူဝါဒများအရ (ဥပမာ လုပ်အားခနှုန်းထားကဲ့သို့သော) တင်းကျပ်သည့် ကန့်သတ်ချက်များလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ သော ကိစ္စရပ်များတွင် တားမြစ်ချက်များကို ခြွင်းချက်အနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းရမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်သည့် အတိုင်းအတာအထိ သာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ညှိနှိုင်းမှုများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာများအတွက် မည်သို့သောသတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ် သမား ကိုယ်စားလှယ်များထံ ဝေမျှပေးအပ်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ အသိပေးဝေမျှသင့်သော သတင်းအချက်အလက်နမူနာများကို အောက်တွင်ဖော်ပြထား ပါသည်။

- လုပ်ငန်းသို့ဝင်ရောက်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းခြင်းများအပါအဝင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ဆိုင်ရာ ယေဘုယျအခြေအနေများ
- တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းပုံအတွင်းရှိ သီးသန့်အလုပ်တစ်ခုခြင်းစီ၏ အလုပ်အကြောင်းဖော် ပြချက်နှင့် အလုပ်နေရာချထားမှု
- လုပ်ငန်းအတွင်း သင်တန်းတက်ရောက်ရန်အခွင့်အလမ်းနှင့် တိုးတက်နိုင်မည့်အလားအလာများ
- ယေဘုယျအလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများ
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ မတော် တဆမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်မှရရှိသောရောဂါများ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးညွှန်ကြားချက်များ
- ထိခိုက်နစ်နာမှုများ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ထို့အတူ ထိုလုပ်ငန်းများကို စီမံအုပ် ချုပ်ရေးအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများ၊ ထိုအရင်းအမြစ်များထားရှိရန် လိုအပ်သည့် အခြေအနေများ
- တစ်ကိုယ်ရေလူမှုဖူလုံရေးဝန်ဆောင်မှုများ (ဆေးဝါးကုသမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ နားနေဆောင်များ၊ အိမ်ရာများ၊ အပန်းဖြေရာနေရာများ၊ ငွေစုဆောင်းခြင်းနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာများ စသဖြင့်)
- လူမှုဖူလုံရေး သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာအကူအညီပေးရေး စီမံချက်များ
- အလုပ်သမားများခံစားခွင့်ရှိသော အမျိုးသားအဆင့် လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက်များ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
- အလုပ်သမားများ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်နေရသည့် အခြေအနေများအပေါ်တွင် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ် ဝိုက်၍ ထိခိုက်သက်ရောက်စေနိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ရှင်းလင်းချက်များ
- စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြားတွင် အကြံပေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းများ

သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်

မေးခွန်း - ILO ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များတွင် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်ပါရှိပါသလား။

အဖြေ - သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်ကို ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၈၇ တွင်အတိအကျ ဖော်ပြထားပါ။ သို့သော် လည်း လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှု ပြဋ္ဌာန်းချက်အပါအဝင် ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့သည် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်အား အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးအဖြစ် မကြာခဏညွှန်းဆိုဖော်ပြခဲ့ပြီး အဓိကဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအကျိုးစီးပွားများကို တရားဝင်မြှင့်တင်ဖော်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကာကွယ်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

သို့သော် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်သည် အပြည့်အဝသတ်မှတ်ထားမှုမရှိပါ။ ဥပဒေပြုရေးအနေဖြင့် ဤအခွင့်အရေးကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် အခြေအနေများကို စတင်သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဥပမာအားဖြင့် သပိတ်မှောက်ရန် မဲပေးရာ၌ သတ်မှတ်ချက်များ၊ သပိတ်မှောက်မည့်အကြောင်း ကြိုတင်သတိပေးခြင်း၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေး သို့မဟုတ် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေရေး မတိုင်မီလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ချက်များလည်း ရှိနိုင်ပြီး အောက်ပါအခြေအနေများတွင် အချို့သော အလုပ်သမားများအတွက် ဖြစ်သည်။

- ကြီးမားသည့် နိုင်ငံတော်အကျပ်အတည်းကျရောက်ချိန်
- လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များနှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ
- နိုင်ငံတော်၏ကိုယ်စား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကိုကျင့်သုံးရသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ
- မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းတို့ဆိုင်ရာမူကြောင်း၊ နိုင်ငံရှိလူဦးရေအားလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၏ ဘဝများ၊ လုံခြုံရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအပေါ် အန္တရာယ်ကျရောက်စေနိုင်သော မရှိမဖြစ်ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသူများ။ ဥပမာအားဖြင့် ဆေးရုံများ၊ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးစနစ်၊ ရေပေးဝေရေးစနစ်၊ တယ်လီဖုန်းဆက်သွယ်ရေးနှင့် လေကြောင်းထိန်းသိမ်းရေး အစရှိသည့် မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးနေကြသူများ။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်၏ ကုမ္ပဏီသည် “မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများ” ကိုပေးနေခြင်း ဟုတ်မဟုတ် မည်သို့သိနိုင်မည်လဲ၊ အကယ်၍ ဟုတ်ခဲ့ပါက အလုပ်သမားများအတွက် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ILO ၏ ဥပဒေပညာရပ်မှ သတ်မှတ်ထားသည်မှာ ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုသည် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်ပေါ်ပါက၊ တစ်နိုင်လုံးရှိလူဦးရေအားလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၏ အသက်၊ တစ်ကိုယ်ရေ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ကျရောက်စေနိုင်ပါက မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု သတ်မှတ်ပါသည် (ILO ၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် အခြေခံမူဝါဒများ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်၊ အပိုဒ် ၅၇၆ တွင်ကြည့်။)

အောက်ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများကို မရှိမဖြစ်လုပ်ငန်းများဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

- ဆေးရုံများဆိုင်ရာကဏ္ဍ
- လျှပ်စစ်ဓါတ်အားဝန်ဆောင်မှုများ
- ရေပေးဝေရေးဝန်ဆောင်မှုများ
- တယ်လီဖုန်းဝန်ဆောင်မှုများ

- ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များ
- မီးသတ်တပ်ဖွဲ့ဝန်ဆောင်မှုများ
- ပြည်သူပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကပိုင် အကျဉ်းထောင်ဝန်ဆောင်မှုများ
- ကျောင်းတက်နေသည့် ကျောင်းသားများအတွက် အစားအသောက်ပေးအပ်နိုင်ရေးနှင့် သန့်ရှင်းသည့် စာသင် ကျောင်းများ
- လေကြောင်းထိန်းသိမ်းရေး

အမျိုးသားဥပဒေနှင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်အရေးကြီးပြီး နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် လွှမ်းမိုးထားသည့် သီးခြားအခြေအနေ များ၏ ကြီးမားသည့် အတိုင်းအတာအပေါ်မူတည်ပြီး မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများမှာ မည်သည့်တို့ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ် နိုင်ရန်ဖြစ်သည် (ibid၊ အပိုဒ် ၅၈၂)။ အစိုးရအနေဖြင့် မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများပေးနေသူများမှ အချို့သောဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သမားများ အမျိုးအစားများ၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းကို တားမြစ်နိုင်သော်လည်း (ibid၊ အပိုဒ် ၅၇၆) ဆေးရုံဝန်း အတွင်းရှိ ယျာဉ်မှူးကဲ့သို့သော အချို့သောဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းများသည် မရှိမဖြစ်မဟုတ်ခဲ့ပါက သပိတ်မှောက် ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့် ရှိဆဲဖြစ်ပါသည်။ (ibid၊ အပိုဒ် ၅၉၃)။

အောက်ဖော်ပြပါများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများ မဟုတ်ကြပါ (ibid၊ အပိုဒ် ၅၈၇)

- ရေဒီယိုနှင့် ရုပ်မြင်သံကြား
- ရေနံဆိုင်ရာ ကဏ္ဍ
- ဆိပ်ကမ်းများ
- ဘဏ်များ
- အကောက်ခွန်နှင့် အခွန်စည်းကြပ်မှုများအတွက် ကွန်ပျူတာဝန်ဆောင်မှုများ
- ကုန်ပဒေသာဆိုင်များနှင့် အပန်းဖြေဥယျာဉ်များ
- သတ္တုနှင့် သတ္တုတွင်းကဏ္ဍများ
- အထွေထွေသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး
- လေယာဉ်မှူးများ
- လောင်စာထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်းများ
- မီးရထားလုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှုများ
- မြို့တော်များအတွင်းရှိ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး
- စာတိုက်ဝန်ဆောင်မှုများ
- အမှိုက်သိမ်းခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ
- ရေခဲရိုက်လုပ်ငန်းများ
- ဟိုတယ်လုပ်ငန်းများ
- ဆောက်လုပ်ရေး

- မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ခြင်း
- စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ၊ စားသောက်ကုန် တင်သွင်းခြင်းနှင့်ဖြန့်ဖြူးခြင်း
- ငွေဒင်္ဂါးသွန်းလုပ်ခြင်းလုပ်ငန်း
- အစိုးရ၏ ပုံနှိပ်လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှုများနှင့် နိုင်ငံပိုင် အရက်၊ ဆားနှင့် ဆေးရွက်ကြီး မူပိုင်လုပ်ငန်းများ
- ပညာရေးကဏ္ဍ
- သောက်သုံးရေသန့်ဘူးကုမ္ပဏီများ

သို့သော်လည်း သပိတ်မှောက်မှုတစ်ခုသည် အချိန်ကာလတစ်ခုထက်ကျော်လွန်ခြင်း သို့မဟုတ် အတိုင်းအတာပမာဏ တစ်ခုထက် ပိုမိုကြီးမားလာခြင်းများ ဖြစ်လာပါက အမှိုက်သိမ်းခြင်းလုပ်ငန်းကဲ့သို့သော မရှိမဖြစ်မဟုတ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများမှာ မရှိမဖြစ်အရေးကြီးလာပြီး တစ်နိုင်ငံလုံးရှိလူဦးရေအားလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၏ အသက်၊ တစ်ကိုယ်ရေ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ကျရောက်စေလာမည်ဖြစ်သည် (ibidi အပိုဒ် ၅၈၂)။

သပိတ်မှောက်နေသည့် ကာလအတွင်း အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် ဝန်ဆောင်မှုများအား ထူထောင်ထားရှိရေးကိုလည်း ပြည်သူ့ရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများရရှိနိုင်ရန် အခြေခံအားဖြင့်အရေးကြီးသည်ဟု ယူဆနိုင်သောနေရာများအတွက် ခွင့်ပြုပေးရမည်ဖြစ်သည် ((ibidi အပိုဒ် ၆၀၆) ဥပမာအားဖြင့် မြို့တွင်းသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် အကြိုအပို့ဝန်ဆောင်မှုများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းများဖြစ်သည်။

အစိုးရများအနေဖြင့် အကန့်အသတ်များကြောင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုတွင် မထိရောက်ဘဲ သပိတ်မှောက်ကာလအတွင်း အနိမ့်ဆုံးထားရှိပေးရမည့် ဝန်ဆောင်မှုအတိုင်းအတာများအတိုင်း အပြည့်အဝဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိစေရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးကာ အနိမ့်ဆုံးပေးရမည့် ဝန်ဆောင်မှုများပမာဏနှင့် အနည်းဆုံးထားရှိပေးရမည့်အလုပ်သမားအရေအတွက်များကို သတ်မှတ်ကြရမည်ဖြစ်သည်။ (ibidi အပိုဒ် ၆၁၂) ထိုအနိမ့်ဆုံးထားရှိရမည့် ဝန်ဆောင်မှုများသတ်မှတ်ချက်ကို သဘောတူညီမှုမရှိခြင်းများအား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန၊ (ပြည်သူပိုင်) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့မှမဟုတ်ဘဲ အခြားအမှီအခိုကင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ ကြားဝင်ဖြေရှင်းပေးခြင်းကို လက်ခံသင့်သည်။ (ibidi အပိုဒ် ၆၁၃)

အလုပ်သမားများအနေဖြင့်သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်ကိုလက်တွေ့အသုံးပြုရန်တားမြစ်ခြင်းသို့မဟုတ်ကန့်သတ်ခံရခြင်း များရှိခဲ့ပါက အဆင့်တစ်ခုစီတိုင်းမှ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်စေပြီး လုံလောက်သော၊ ဘက်မလိုက်သော၊ မြန်ဆန်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးနှင့် ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ပေးလျှော်ရန်အချက်များအား သတ်မှတ်ပြီးပါက ချက်ခြင်းအပြည့်အဝအကောင်အထည်ဖော်ရမည် (ibidi အပိုဒ် ၅၉၆)။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းများ

မေးခွန်း - စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုတစ်ခုအောက်မှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အခွင့်အရေးများသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုပိတ်သိမ်းခြင်း၊ ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကလက်သို့လွှဲပြောင်းခြင်းများ ပြုလုပ်နေသည့်သီးခြားကာလတစ်ခုအတွင်း ဆက်လက်အသက်ဝင်တည်မြဲနေစေရန် လိပ်မူဆောင်ရွက်ပေးသည် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များရှိပါသလား။

အဖြေ - ဤမေးခွန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အထူးတလည်ပြောကြားထားသည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံသတ်မှတ်ချက်များ မရှိပါ။

သို့သော်လည်း လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် ဖော်ပြထားသည့်မှာ “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ပိတ်သိမ်းခြင်းသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုမှ ထွက်ပေါ်ထားသည့် ရလဒ်များကိုပါ ပပျောက်ဖျက်သိမ်းသွားခြင်းမဖြစ်သင့်ဘဲ အထူးသဖြင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းများကြောင့် ပေးအပ်ရမည့် လျော်ကြေးကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်သည်” (ibidi အပိုဒ် ၁၀၅၉)။

နိုင်ငံတော်တော်များများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဆက်လက်အသိအမှတ်ပြုထားရှိရေးနှင့် လက်ရှိစုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများမှ ကျန်ရှိနေသည့် ကိစ္စရပ်များကို လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပိုင်ရှင်ပြောင်းလဲခြင်းများ ပြုချိန်၌ ဆက်လက်အသက်ဝင်လုပ်ဆောင်ရန် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ရှိပါသည်။ နိုင်ငံအလိုက် ကျင့်သုံးမှုများအရ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ညှိနှိုင်းနိုင်သည့်အချို့အချက်များ လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး လူမွဲစာရင်းကြေငြာခြင်း (ဒေဝါလီ) ခံခြင်းကဲ့သို့သော ပိုင်ဆိုင်မှုလွှဲပြောင်းရသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်ဖြစ်သည်။

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအတွင်းရှိ နိုင်ငံတော်အဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် နိုင်ငံအလိုက် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိနိုင်ရန် ကောင်းမွန်သည့် အရင်းအမြစ်များ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် တန်းတူညီမျှခြင်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ယေဘုယျဖော်ပြချက်များနှင့် အခြေခံအကြောင်းအချက်များ

မေးခွန်း - “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ” ဟူသည့် အသုံးအနှုန်းသည် မည်သည့်ကို ဆိုလိုပါသလဲ။

အဖြေ - “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ”သည် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်စွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိဘဲ တစ်ဦးတစ်ယောက်ကို ၎င်းတို့၏ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ၊ ကျား/မကွဲပြားမှု၊ နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ မျိုးရိုး၊ လူမှုရေးရာဇဝင်ဖြစ် သို့မဟုတ် အခြားသော အရည်အချင်းများအပေါ် မူတည်ပြီး လုပ်သားဈေးကွက် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဦးစားမပေးသော သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးမပေးသော အနေအထားတွင် ထားရှိကျင့်သုံးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများမှာ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှာ တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသည့်နယ်ပယ်များတွင် အရည်အချင်းအတန်းအစားအလိုက်ခွဲခြားခြင်း၊ ဦးစားပေးဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ချန်ထားခဲ့ခြင်း ပြုလုပ်လျှင်ဖြစ်ပေါ်သည်။ ဥပမာ အလုပ်အကိုင်ကြော်ငြာတစ်ခုတွင် “အမျိုးသားသီးသန့်” ဟုပါဝင်ပါက တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်ပါသည်။

သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှာ ဘက်လိုက်မှုမရှိသည့် အနေအထားဖြစ်သော်လည်း လူပုဂ္ဂိုလ်များ သို့မဟုတ် အချို့သော အုပ်စုများအပေါ်တွင် အနှုတ်သဘောသက်ရောက်မှုများဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများ၊ လုပ်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုများကို ဆိုလိုသည်။ ထိုသို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် မြင်သာလွယ်မှုမရှိဘဲ ဖုံးကွယ်ထားသည့်အနေအထားပိုမိုရှိသောကြောင့် ကိုင်တွယ်နိုင်ရန် အခက်ခဲဆုံးဖြစ်သည်။

တန်းတူညီမျှသည့် အခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံမှုများသည် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီတိုင်းတွင်ရှိသည့် ပင်ကိုယ်အရည်အချင်းများနှင့် စွမ်းရည်များကို ၎င်းတို့၏ ပြင်းပြသည့်ဆန္ဒနှင့် လိုလားနှစ်သက်မှုများအလိုက် အပြည့်အဝ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်ပေါ်လာစေပြီး၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ထိုနည်းတူတန်းတူညီမျှသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသို့ တန်းတူညီလက်လှမ်းမီရရှိစေသည်။

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှ ကင်းလွတ်စေရန် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအလေ့အကျင့်များကို ဖယ်ရှားရုံမျှဖြင့် မလုံလောက်ပါ။ ဝန်ထမ်းစုဆောင်းရေး၊ ထိန်းသိမ်းရေး၊ ရာထူးတိုးပေးခြင်းနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများ၊ လုပ်အားခ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးများကို လက်လှမ်းမီရရှိမှု အပါအဝင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအတွင်းမှ အဆင့်အားလုံးတွင် တန်းတူညီအခွင့်အရေးရရှိရေးနှင့် ဆက်ဆံရေးကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

မေးခွန်း - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တားမြစ်သည့် အခြေခံအချက်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို သတ်မှတ်ရန်နှင့် တားမြစ်ရန် အခြေခံအချက်များမှာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းအမျိုးမျိုးတွင် ပါရှိပါသည်။ (ဥပမာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု)၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁(က) တွင် ပါဝင်သည်မှာ -

လူမျိုးနှင့်/သို့မဟုတ် အသားအရောင်အပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားမှုများမှာ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျနမှုမရှိဘဲ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးအကြောင်းအချက်များအပေါ်တွင် ကြီးမားစွာအမြစ်တွယ်လျက်ရှိသည်။ ယင်းတို့တွင် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများ သို့မဟုတ် ဒေသခံတိုင်းရင်းသား သို့မဟုတ် မျိုးနွယ်စုများအပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပါဝင်မှုများပြားသည်။

လိင်ကွဲပြားမှုအရခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား ကွဲပြားခြားနားသည့် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ သွင်ပြင်လက္ခဏာများအပေါ်အခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများ၊ လူမှုရေးရာကဏ္ဍတွင် ကွဲပြားမှုများအပေါ် အခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများပါရှိပါသည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ခွဲခြားမှုများတွင် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်မဟုတ်သော အလုပ်ဆိုင်ရာသီးသန့်သတ်မှတ်ချက်များ ပါဝင်သည် (ဥပမာ အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုမရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် အရပ် သို့မဟုတ် အလေးချိန် စသည်တို့ဖြစ်သည်။) လူမှုရေးအရ ခွဲခြားမှုများတွင် နိုင်ငံသားအဆင့်အတန်း၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ သို့မဟုတ် မိသားစုအခြေအနေနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် အနေအထားစသည်တို့အပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ခွဲခြားမှုများပါဝင်သည် (အသေးစိတ်အချက်များအတွက် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များ အကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက် ၂၀၀၀ (အမှတ် ၁၈၃) နှင့် အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၉၁)၊ မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများရှိသော အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ (အမှတ် ၁၅၆) နှင့် အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၆၅) တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။) အမျိုးသမီးများသည် အထူးသဖြင့် သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို အထူးတလည်ခံစားကြရပြီး ကျား/မလိင်ကွဲပြားမှုအပေါ်တွင် အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ခံစားရမှု များပြားသည်။

ယုံကြည်ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာအပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှုကို အခြေခံဖော်ပြခြင်းနှင့် ဘာသာရေးအုပ်စုတစ်စုအပေါ်တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများပါဝင်သည်။ ယင်းတွင် သီးခြားဘာသာရေးယုံကြည်မှုတစ်ခုကို သက်ဝင်ယုံကြည်မှုမရှိသူ သို့မဟုတ် ဘာသာမဲ့များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။ ယုံကြည်ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာကို အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို ခွင့်မပြုသင့်သော်လည်း အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ သီးခြားကိုးကွယ်သည့်ဘာသာကို ကိုးကွယ်ရန်လွတ်လပ်ခွင့်အား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တားမြစ်ရန် သတ်မှတ်ချက်များထားရှိရသည့် တရားဝင်အခြေခံအကြောင်းအချက်များလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဘာသာတရားတစ်ခုသည် တစ်နေ့တာအတွင်းရှိ ကျန်အချိန်များမှလွဲ၍ သီးသန့်သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်တစ်ခုတွင် အလုပ်မလုပ်ရန် ဥပဒေ သို့မဟုတ် ဓလေ့ထုံးစံအရတားမြစ်ထားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အနေအထားများနှင့် မကိုက်ညီသော အထူးတလည်ဝတ်စုံများကို ဝတ်ဆင်ခြင်း၊ ဘာသာတရားတစ်ခုသည် တစ်နေ့တာအလုပ်ချိန်အတွင်း အစားအသောက်ကိုတင်းကျပ်စွာ အတိုင်းအချင့်နှင့် စားသောက်စေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန်အတွင်း နေ့စဉ်လုပ်ဆောင်ရမည့် ဘာသာရေး အလေ့အကျင့်များရှိခြင်း အစရှိသည်တို့ကို အပြည့်အဝလိုက်လံဆောင်ရွက်ရန် ခက်ခဲမည်ဖြစ်ပြီး အချို့သောအလုပ်ရာထူးများတွင် ကျမ်းသစ္စာ

ကျိန်ဆိုခြင်းများသည် ဘာသာရေးယုံကြည်ချက် သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိကောင်းမှရှိမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေများတွင် အလုပ်သမားများ၏ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှု ဘာသာတရားတစ်ခုကို အပြည့်အဝ လိုက်နာကျင့်သုံးခွင့်သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်၏ရိုင်းစွဲ အမှန်တကယ်လိုအပ်ချက်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ ပြန်လည်ချိန်ဆရန် လိုမည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ သဘောထားခံယူချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခု၏ ပါတီဝင် ဖြစ်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး - နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောထားခံယူချက်များ သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားတစ်ဦး ကတိကဝတ်ပြုဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စများအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများပါဝင်သည်။ အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်များအားဖော်ပြလုပ်ဆောင်ခြင်းအပေါ် အခြေခံ၍ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အကာအကွယ်ပေးသင့်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ အကာအကွယ်ပေးမှုများသည် နိုင်ငံရေးအရ နီးကြားတက်ကြွပြီး ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှုများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း မဖြစ်သင့်ပါ။

မျိုးရိုးအလိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် ပါဝင်သည်များမှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ မွေးဖွားသည့်နေရာ၊ ဆင်းသက်လာသည့် မျိုးရိုး သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားသားမျိုးရိုးပါရှိခြင်း အစရှိသည်တို့အပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် မိခင်ဘာသာ သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားအသုံးပြုသူ လူနည်းစုများ၊ နိုင်ငံခြားသားများ၏ မျိုးရိုးပါရှိခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ ရွှေ့ပြောင်းလာသူများမှ ဆင်းသက်လာသူများဖြစ်ခြင်းကြောင့် နိုင်ငံသားအဖြစ် ခံယူခွင့်ကို လျှောက်ထားရန်လိုအပ်သူများ အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။

လူမှုရေးရာဇဝင်မြစ်များအရ ခွဲခြားမှုများတွင် လူမှုရေးအဆင့်အတန်း၊ လူမှုအလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားနှင့် အမျိုးဇာတ်ခွဲမှု စသည်တို့ဖြင့် ခွဲခြားခြင်းများပါဝင်သည်။ လူမှုရေးရာဇဝင်မြစ်အရ ခွဲခြားမှုတွင် အချို့သော လူအုပ်စုအမျိုးအစားများကို အမျိုးမျိုးသော အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများသို့ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခွင့်ကို ငြင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အချို့သောလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများတွင် ကန့်သတ်ခြင်း အစရှိသည်တို့ပါဝင်နိုင်သည်။ လူမှုရေးရာဇဝင်မြစ်များအခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် ထိုသို့ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသူသည် အဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာအမျိုးအစားတစ်ခုမှ အခြားတစ်ခုသို့ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ရန် ငြင်းဆိုခံရခြင်းများရှိ နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကမ္ဘာပေါ်ရှိအချို့သော အစိတ်အပိုင်းများတွင် “အမျိုးဇာတ်ကွဲမှု” သည် နိမ့်ကျသိမ်ငယ်ဖွယ်ကိစ္စအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အစေအပါးအလုပ်များတွင်သာ ခိုင်းစေခြင်းများ ရှိပါသည်။

အသက်အရွယ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည်လည်း တားမြစ်ရမည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။ ပိုမိုအသက်ကြီးသည့် အလုပ်သမားများသည် တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာများတွင် အခက်အခဲများကြုံတွေ့ကြရပြီး ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် လေ့လာသင်ယူလိုမှုများအပေါ် ဘက်လိုက်ဆုံးဖြတ်ခြင်းများ၊ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများအပေါ်တွင် အပြည့်အဝမဟုတ်ဘဲ လျော့စွဲဖြင့်သာပေးလိုမှုများနှင့် တစ်ခါတစ်ရံအသက်ငယ်ရွယ်သူကို အလုပ်ပေးခြင်းသည် ပိုမိုဈေးပေါသက်သာသည်ဟုသည့်အချက်များအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ကြုံတွေ့ကြရသည်။ (အသက်ကြီးသည့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၈၀ (အမှတ် ၁၆၂) တွင်ကြည့်။)

အသက် (၂၅) နှစ်အောက်ရှိ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများသည်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေရှိပါသည်။ ငယ်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားများကို ဘက်လိုက်ဆက်ဆံမှုများသည် ပုံစံမျိုးစုံနှင့် ဖြစ်နိုင်ပြီး ယာယီအလုပ်များတွင် နည်းပါးသော ခံစားခွင့်၊ သင်တန်းတက်ရောက်ရန် အခွင့်အရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်ဆိုင်ရာ အလားအလာများမရှိဘဲ အရေအတွက်များစွာ ထည့်သွင်းခိုင်းစေခြင်း၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနည်းပါးပြီး မည်သို့သောခြားနားမှုမှမရှိသည့် ကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သော အလုပ်များအပေါ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်စတင်ဝင်ချိန်၌ လုပ်အားခခွဲခြားပေးအပ်မှုများ၊ အစမ်းခန့်အလုပ်ချိန် ပိုမိုကြာရှည်ခြင်းများ၊ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိသော တူစာချုပ်များအပေါ်တွင်သာ အားထားရခြင်း စသည့်အချက်များ ပါဝင်သည်။ (လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတန်းတူညီမျှရေး - စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရခြင်း အခန်းတွင်ကြည့်ပါ။ Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၇၊ စာမျက်နှာ ၃၈)

HIV/AIDS အနေအထားများ - HIV/AIDS ရှိနေသူများသည်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ရပ်ရွာလူထုအကြားတွင် ခံစားကြရသည်များရှိသည်။ HIV ရောဂါပိုးအမှန်တကယ်ရှိနေသူ သို့မဟုတ် ရှိနေသည်ဟု ယူဆရသည့် အနေအထားအပေါ်အခြေခံ၍ အလုပ်သမားများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်တင်ခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။ HIV/AIDS ရှိမရှိ စစ်ဆေးခြင်းများကို အလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ခြင်းများတွင် ထည့်သွင်းမသတ်မှတ်သင့်ပါ။ HIV ရောဂါပိုးကူးစက်ခံရခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲရေးအတွက် တရားဝင်သတ်မှတ်ချက် တစ်ခုမဟုတ်ပါ။ HIV နှင့်စပ်လျဉ်းသော နာမကျန်းမှုများခံစားနေရသူများသည် ဆေးဝါးကုသမှုအရ ကျန်းမာကြံ့ခိုင်သည့် အခြေအနေများတွင် ရှိနေသမျှကာလပတ်လုံး အလုပ်ခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည် (ILO ၏ အလုပ်ကဏ္ဍများတွင် HIV/AIDS နှင့်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်စံများကိုကြည့်ပါ)

မသန်စွမ်းမှု - တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ခန့်မှန်းခြေ အလုပ်လုပ်နေသည့် အသက်အရွယ်ရှိသည့် လူဦးရေ သန်း (၈၀၀) မှာ မသန်စွမ်းသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမသန်စွမ်းသူ တော်တော်များများသည် အလုပ်ခွင်များအတွင်း အောင်မြင်စွာလုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး လူ့ဘောင်အသိုက်အဝန်းတွင် အပြည့်အဝပေါင်းစည်းနေထိုင်လျက်ရှိသော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ မသန်စွမ်းသည့် အုပ်စုများသည်လည်း အချိုးအစားမသင့်လျော်သော ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး လုပ်ဆောင်ရမည်မှာ ထိုသို့သော မသန်စွမ်းသည့် အလုပ်သမားများကို နေရာချထားပေးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းခွင်များကို ရှာဖွေပြီး အပြုသဘောအဆင့်များဖြင့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်သည် (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး (မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ) ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၉) နှင့် အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၆၈)၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်)

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတိမ်းညွှန်မှု - အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများသည် အမျိုးသမီးချင်းနှစ်သက်သူ၊ အမျိုးသားချင်းနှစ်သက်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲဆက်ဆံသူ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာပြောင်းလဲထားသူများဖြစ်သည်ဟု သိရှိခြင်း သို့မဟုတ် ယုံကြည်ရခြင်းများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများကို ခံစားရနိုင်ပြီး နှုတ်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရသော်လည်းကောင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကြိမ်းဝါးခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ခြင်းများကို အလုပ်ရှင်များ၊ ကြီးကြပ်သူ သို့မဟုတ် အခြားသောအလုပ်သမားများက ကျူးလွန်ခြင်းများကို ခံရကောင်းပင်ခံရနိုင်ပါသည်။ (လုပ်ငန်းခွင်တွင်း တန်းတူညီမျှရေး - (စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ စာမျက်နှာ ၄၂-၄၃)

မိသားစုဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုများရှိနေသည့် အလုပ်သမားများ - လက်ရှိစက်မှုလုပ်ငန်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနှင့် အကူးအပြောင်းစီးပွားရေးအနေအထားများတွင် အလုပ်ချိန်များနှင့်ပတ်သက်သည့် အလားအလာများမှာ မိသားစုအပေါ် တာဝန်ယူရသည်များကြောင့် အလုပ်သမားများအပေါ်တွင် ဖိအားများဖြစ်လာစေခြင်းများရှိသည်။ “မိသားစုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ” ဆိုရာ၌ ကလေးသူငယ်များနှင့် အခြားမိခင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းများ ပါဝင်သည် (စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ စာမျက်နှာ ၇၇)။ “မိသားစု”ဟု သတ်မှတ်ထားချက်များတွင် ပါဝင်သူများကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် ကျယ်ပြန့်ပြီး သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးမှပင် သတ်မှတ်ကောင်း သတ်မှတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများရှိနေသော အလုပ်သမားများသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် အလုပ်ငှားရမ်းခြင်း၊ အလုပ်တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းတက်ရောက်ရန်နှင့် ရာထူးတိုးရန် အခွင့်အရေးများကို လက်လှမ်းမီရရှိမှုများ၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများရှိသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိသားစုနှင့် ပတ်သက်သည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ ရှိနေသည့်သူများကို ထိုသို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မပြုလုပ်သင့်ပေ။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအရလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလွန်အမင်းရှည်လျားသော အလုပ်ချိန်များ၊ မိသားစုဝင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားရှိမှုများကို အခက်အခဲများဖြစ်သွားစေမည့် ကြိုတင်မခန့်မှန်းနိုင်သော အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းများကို ရှောင်ရှားရန်နှင့် ထုံးစံအရ အနားယူရမည့်ရက်များကို ကြိုတင်စီစဉ်ထားရှိရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်လုပ်ဆောင်ခြင်း - အလုပ်သမားအားလုံးတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရန်နှင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ဝင်ရောက်ပိုင်ခွင့်များရှိပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်အဖြစ်သော်လည်းကောင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ရှိသင့်ပြီး (လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၇)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၊ စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁) နှင့် ထိုအခွင့်အရေးများကို တရားဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်မှုများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုသင့်ပါ။

အခြားသော အခြေခံအချက်များ - ပို၍ယေဘုယျဆန်ဆန်ဆိုရပါက လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများအတွက် ပြုမူဆက်ဆံခြင်းများတွင် အကျိုးပျက်ပြားစေသော သို့မဟုတ် တန်းတူညီအခွင့်အလမ်းများမရရှိစေရန် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အတန်းအစားခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ထုတ်ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးဆက်ဆံခြင်းများ” ပါဝင်သည်။ (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁(ခ) တွင်ကြည့်။)

အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းအပေါ်တွင်သာ အခြေခံ၍ ရွေးချယ်သင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များအနေဖြင့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း သို့မဟုတ် အလုပ်တစ်ခု၏ ရှိရင်းစွဲလိုအပ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသော သွင်ပြင်လက္ခဏာများကြောင့် အချို့သောအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများကို ဦးစားပေးမှုမရှိဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမဖြစ်ပေါ်စေရန် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားငှားရမ်းမှုနှင့် အခြားသော အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကြရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

မေးခွန်း - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမဟုတ်ဟု ယူဆနိုင်သော အတန်းအစားခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိပါသလား။

အဖြေ - ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည် သို့မဟုတ် ကြိုးစားအားထုတ်မှုအပေါ်အခြေခံ၍ အတန်းအစားခွဲခြားမှုများမှာ သဘာဝကျပါသည်။

ပညာသင်ကြားခဲ့ရသည့် နှစ်အပိုင်းအခြား သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရသည့်အချိန်နာရီ မတူကွဲပြားမှုများကြောင့် လုပ်အားခများ ကွာဟချက်များသည်လည်း လက်သင့်ခံနိုင်ပါသည်။

သမိုင်းကြောင်းတွင်ရှိခဲ့သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာပုံစံများကို မှန်ကန်စေရန်အတွက် ပုံစံထုတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော အစိုးရ၏ မူဝါဒများကို လိုက်နာကျင့်သုံးသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် အခွင့်အလမ်းများနှင့် ဆက်ဆံမှုများတန်းတူညီမျှစေရန် တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ပေးထားသည်များသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမဟုတ်ပါ။

ကျန်းမာရေးနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များနှင့် သက်ဆိုင်သောဥပဒေများကဲ့သို့ အမျိုးသားဥပဒေများအရ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည့် အကာအကွယ်ပေးရေး သို့မဟုတ် အထောက်အကူပေးရေး အထူးလုပ်ဆောင်ပေးချက်များသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမဟုတ်ဘဲ အရေးကြီးသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်ပါသည်။

တန်းတူညီဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အခြေခံဥပဒေများ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် မတူကွဲပြားသော အထူးတလည် လုပ်ဆောင်ပေးမှုများနှင့် ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များမှာ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ဥပမာအားဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းပေးသော အချက်များကဲ့သို့ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာခွန်အားရှိရန်လိုအပ်သော အလုပ်တစ်ခုအတွက် အလုပ်သမားခေါ်ယူလိုသည်။ ထိုအလုပ်ကို အခြားပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန်မလွယ်ကူခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အသက်အရွယ်ကြီးသူများ၊ ခန္ဓာကိုယ် သေးငယ်သူများ၊ အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်လျှောက်ထားခြင်းကို လက်မခံလိုပါ။ ထိုသို့သော အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုများကို ILO ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ မည်သည့်အတိုင်း အတာအထိ ချိုးဖောက်သည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသလဲ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများ၏ ကျန်း

မာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို မထိခိုက်စေဘဲ ILO ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများကို မည်သို့လေးစားလိုက်နာနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - “အလုပ်အကိုင်တစ်ခု၏ ရှိရင်းစွဲ အထူးတလည်လိုအပ်ချက်များကြောင့် အတန်းအစားခွဲခြားခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးခြင်းများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအဖြစ် ထည့်သွင်းမဆုံးဖြတ်ပါ” (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁.၂ တွင်ကြည့်)။ သို့သော်လည်း ဤသို့ ခွဲခြားချက်ထားရှိခြင်းကို တိကျမှန်ကန်စွာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။

ILO CEACR က ရှင်းလင်းထားသည်မှာ “သီးသန့်အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအတွက် လိုအပ်သောအရည်အချင်းများသတ်မှတ်သည့်အခါ မည်သည့်အချက်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်သည်၊ မဖြစ်သည်ဟူသော အချက်များဖြင့်သာ ရိုးရိုးရှင်းရှင်း ခွဲခြားမှု မဖြစ်နိုင်ပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်တစ်ခုအတွက် တရားဝင်သတ်မှတ်ရမည့်အချက်များနှင့် အချို့သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားများကို ဖယ်ထုတ်ထားရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအကြား ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန် ခက်ခဲပါသည်” (ILO ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများတွင် တန်းတူညီမျှမှုရှိမရှိ အထွေထွေစစ်တမ်း၊ ၁၉၉၆၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ အပိုဒ် ၁၁၈ တွင်ကြည့်)။

အတန်းအစားခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများကို အလုပ်ရည်ရွယ်ချက်အပေါ် အခြေခံ၍သော်လည်းကောင်း၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်ခြေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍သော်လည်းကောင်းဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး သီးသန့်အုပ်စုများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်ရည်အပေါ် ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ရန်မဟုတ်ပေ။ နည်းပညာတိုးတက်မှုကြောင့် အမျိုးသမီးများအပါအဝင် ခန္ဓာကိုယ် အရွယ်အစားသေးငယ်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ပေါင်းများစွာကို ပြည့်စုံကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်လာနိုင်စေခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ကုန်တင်ကားများ၊ အလိုအလျောက်ရွေ့လျားသည့်ခုံများ၊ ဝန်မသည့် ယာဉ် (Forklift) အစရှိသည်များကို အလွယ်တကူ မောင်းနှင်ရန်အတွက် လျှပ်စစ်အားသုံးလက်ကိုင်ခွေ (ပါဝါစတီယာရင်) များ ထွက်ပေါ်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ခန္ဓာကိုယ်အရွယ်အစားသေးငယ်သော အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် ဖြစ်နိုင်စေခဲ့ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ကိစ္စရပ်တော်တော်များများတွင် အရွယ်အစား သို့မဟုတ် ကျား/မကွဲပြားမှု၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လိုအပ်ချက်များနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်လိုအပ်ချက်ထက်ပိုသော ဘက်လိုက်မှုများ အစိုးရနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ယင်းအချက်ကို ဥပမာအားဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်မူကြမ်းတွင် ထင်ဟပ်ဖော်ပြထားပြီး ကျားမကွဲပြားမှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခန္ဓာကိုယ် တည်ဆောက်မှုနှင့် အခြေခံပြီး အတန်းအစားခွဲခြားခြင်းမပြုရန် ဖော်ပြထားပါသည်။

မေးခွန်း - ဝန်ထမ်းစုဆောင်းရေးအတွက် ကုမ္ပဏီများက မုသားဖော်စက်များအသုံးပြုခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများကို ချိုးဖောက်ရာရောက်ပါသလား။

အဖြေ - ILO အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို အကာအကွယ်ပေးရေး စံသတ်မှတ်ချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “မုသားဖော်စက်များ၊ အမှန်တရားကိုစိစစ်အတည်ပြုမည့် စက်ကိရိယာများ သို့မဟုတ် အခြားသော စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အသုံးမပြုသင့်” ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ (ILO အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို အကာအကွယ်ပေးရေး စံသတ်မှတ်ချက်တွင် ကြည့်ရန်)

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်လျက်ရှိသည့်ရုပ်ရွာလူထုအတွင်းမှ ဒေသခံပြည်သူများကို ဦးစားပေး အလုပ်ခေါ်ယူခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်စေပါသလား။

အဖြေ - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတွင် ပါဝင်သည်မှာ “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများအတွက် ပြုမူဆက်ဆံခြင်းများတွင် အကျိုးပျက်ပြားစေသော သို့မဟုတ် တန်းတူညီမျှအခွင့်အလမ်းများ မရရှိစေရန် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော အတန်းအစားခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ထုတ်ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးဆက်ဆံ

ခြင်းများ” ဖြစ်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း သို့မဟုတ် အလုပ် တစ်ခု၏ ရှိရင်းစွဲလိုအပ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသော သွင်ပြင်လက္ခဏာများကြောင့် လူတစ်ဦးကို အခြားသူများ ထက် ဦးစားပေးမှု နည်းပါးစွာ ခွဲခြားဆက်ဆံလျှင် ဖြစ်ပေါ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး အခြေခံမူဝါဒများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမားစုဆောင်ရေး၊ နေရာချထားရေး၊ အဆင့် အားလုံးရှိဝန်ထမ်းအားလုံးကို လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ပိုမိုတိုးတက်စေရေးတို့အတွက် အရည်အချင်းများ၊ ကျွမ်းကျင် မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများရှိလာစေရန်သာ အခြေခံအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပြီး ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများကို လည်း အလားတူလုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းခြင်း၊ အထောက်အကူပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ (နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများနှင့်စပ်လျဉ်းသော အခြေခံမူဝါဒများဆိုင်ရာ ILO ၏ သုံးပွင့် ဆိုင်ကြေငြာချက်၊ (၂၀၀၆ တွင် ပြန်လည်တည်းဖြတ်)၊ အပိုဒ် ၂၂)။

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရာတွင် တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံမှုများရရှိနိုင်စေရန် တိုးချဲ့ရေးဆွဲထားသော အစိုးရ၏ မူဝါဒများကို လိုက်နာခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမဟုတ်ပါ။

ဒေသခံလူမျိုးများနှင့် မျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၉ (အမှတ် ၁၆၉) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်မှာ အစိုးရများ သည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ ခွင့်ပြုထားသည့် ပြည်သူများအတွက် အခွင့်အရေးနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ဒေသခံလူမျိုးစုများလည်း တန်းတူညီမျှခံစားခွင့်ရရှိနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ဒေသခံလူမျိုးစုများနှင့် အခြားသော နိုင်ငံတွင်းရှိ နိုင်ငံသားအားလုံးအကြား တည်ရှိနိုင်သည့် လူမှုစီးပွားကွာဟချက်များ ကိုလည်း ပပျောက်အောင် အထောက်အကူပေးရမည်ဟု တိုက်တွန်းထားသည်။ (ပိုဒ်ခွဲ ၂.၂)

မေးခွန်း - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မည်သည့်နေရာများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခင်၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှထွက်ချိန်များတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတိုင်းအတာတွင် အောက်ပါနေရာများ၌ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။

- ဝန်ထမ်းစုဆောင်းခြင်း
- လုပ်အားခပေးခြင်း
- ခံစားခွင့်များပေးအပ်ခြင်း
- အလုပ်ချိန်များနှင့် အနားပေးချိန်များ
- လစာပြည့်အားလပ်ရက်
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များအကာအကွယ်ပေးရေး
- အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေး
- အလုပ်နေရာချထားမှုများ
- စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးခြင်း
- သင်တန်းတက်ရောက်ရန် အခွင့်အလမ်းများ
- အလုပ်ဆိုင်ရာ ရှေ့အလားအလာ
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

- အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်ဆိုင်းခြင်း (အကြံပြုချက် အမှတ် ၁၁၁၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာကိစ္စများ) အကြံပြုချက်၊ ၁၉၅၈)

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်ရန်မလိုဘဲ တစ်ခါတစ်ရံကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများသည် မိမိကိုယ်ကိုပြန်လည်သုံးသပ်သည့်အခါ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအလေ့အကျင့်များကို တွေ့ရှိခြင်းကြောင့် အံ့အားသင့်ကြသည်များရှိပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှာ ဘက်မလိုက်သည့် ဟန်ရှိသော်လည်း အမှန်တကယ်တွင် အချို့သောသူများကို တန်းတူညီဆက်ဆံမှုမဖြစ်စေသည့် အချို့သော အကြောင်းအရာများဖြစ်ပါသည်။ (ILO၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် ကျားမကွဲပြားမှု တန်းတူညီမျှရေးဆိုင်ရာ ABC များ၊ ဒုတိယမူ၊ ဂျီနီဗာ ၂၀၀၇)။ ဥပမာအားဖြင့် တစ်နေ့တာအလုပ်ပြီးဆုံးပြီး နောက်ကျချိန်တွင်မှ သင်တန်းတက်ရောက်ရန်စီစဉ်မှုများသည် ထိုသင်တန်းတက်ရောက်လိုသော်လည်း မိသားစုတာဝန်များယူထားရသူများအတွက် မတက်ရောက်နိုင်ရန် ဖယ်ချန်သကဲ့သို့ဖြစ်စေခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ သင်တန်းတက်ရောက်ရမှုနည်းသော အလုပ်သမားများသည် နောက်ပိုင်းအလုပ်တာဝန်ပေးမှုများနှင့် ရာထူးတိုးအလားအလာများအတွက် အခွင့်မသာဖြစ်သွားနိုင်ပါသည်။

မတူကွဲပြားသည့် အလုပ်သမားအင်အားတစ်ခု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ

မေးခွန်း - မတူကွဲပြားသည့် အလုပ်သမားအင်အားတစ်ခု၏ အကျိုးကျေးဇူးများမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ပြိုင်ဆိုင်မှုများ တိုးတက်လာနေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်များတွင် ကုမ္ပဏီများစွာသည် ရနိုင်သမျှသော အရင်းအမြစ်များထံမှ လုပ်ငန်းတွင်ကျယ်မှုများ ပိုမိုတိုးတက်လာစေရန် နည်းလမ်းအသစ်များရှာဖွေလာကြရသည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝန်းထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်ပေါ်လာသည့်အချိန်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မတူကွဲပြားသည့် နောက်ခံအခြေအနေ၊ တစ်ခါတစ်ရံမတူညီသည့် နိုင်ငံများမှ ဝန်ထမ်းများကိုရရှိလာကြပြီး အပြန်အလှန်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများလည်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ တန်းတူညီမျှသော အခွင့်အလမ်းများကို ပေးအပ်သည့်အလေ့အထုံးစံရှိသည့် ကုမ္ပဏီများမှာ မတူကွဲပြားသည့် အလုပ်ဆိုင်ရာအဖွဲ့သားများကို ပိုမိုလွယ်ကူစွာ စီမံခန့်ခွဲချိန်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်ကြီးဖြစ်ပေါ်လာခြင်းသည် ကျား/မကွဲပြားသော၊ လူမျိုး၊ တိုင်းရင်းသား၊ ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ၊ မူရင်းနိုင်ငံ၊ အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ HIV/AIDS အနေအထား အစရှိသည့် အမျိုးမျိုးသော နောက်ခံအကြောင်းအရာရှိသည့် အလုပ်သမားကို ခန့်အပ်ထားသည့် ကုမ္ပဏီအား သုံးစွဲသူများ၏ မတူကွဲပြားသော မျှော်လင့်ချက်များနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကြိုတင်တွက်ဆသိရှိနိုင်သည့် အနေအထားသို့ ရောက်ရှိစေသည်။

ထိုသို့လုပ်သားအင်အား၏ လူမှုရေးပထဝီဝင်အချက်အလက်များ ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလုပ်လုပ်နေကြသော လူများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ရှည်ကြာစွာဆုပ်ကိုင်ထားသော ယုံကြည်ချက်များနှင့် မူဝါဒများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် ပြန်လည်လေ့လာမှုများ ဖြစ်လာစေသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး အလေ့အကျင့်များသည် လုပ်ငန်းတွင်ကျယ်အကျိုးရှိမှုနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်လာစေရန် အရေးကြီးသည့် စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း တိုးတက်အသိအမှတ်ပြုလာကြသည်။

အရေးအကြီးဆုံးအချက်မှာ အလုပ်သမားများကို သာတူညီမျှဆက်ဆံရေးသည် ကုမ္ပဏီအားလုံးလေးစားလိုက်နာရမည့် လူ့အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ မတူညီသောနောက်ခံအကြောင်းအရာများကို အသိအမှတ်ပြု တန်ဖိုးထားသင့်ပြီး အကောင်းဆုံးသောအလုပ်သမားများကို ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်နှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေး၏ ဗဟိုချက်တွင် တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အလမ်းပေးအပ်ရေးကို ထားရှိလုပ်ဆောင်ရမည်။

မေးခွန်း - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တန်းတူညီမျှရေးနှင့် ကောင်းမွန်သည့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ချက်တို့အကြား ချိတ်ဆက်မှု ရှိကြောင်းကို အပြုသဘောပြသခဲ့မှုများ ရှိပါသလား။

အဖြေ - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တန်းတူညီမျှရေးနှင့် ကောင်းမွန်သည့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ချက်တို့အကြား အပြုသဘောချိတ်ဆက်မှုရှိကြောင်းကို ယေဘုယျအားဖြင့် လက်သင့်ခံထားပါသည်။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် စွမ်းဆောင်မှုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု အလေ့အကျင့်များ၏ အထူးတလည်သက်ရောက်မှုများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ခဲ့ပြီး (Corporate Success through People, Rogovsky and Sims, 2002 တွင်ကြည့်) အထောက်အကူပေးသည့် အဆိုပြုချက်များမှာ -

- တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အလမ်းများသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို တိုးတက်စေသည်။
- တန်းတူညီမျှစွာကျင့်သုံးမှုများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရသည့် အလုပ်သမားအင်အားများပြားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအပေါ်တွင် ပိုမိုကြီးမားသည့် အပြုသဘောသက်ရောက်မှုများဖြစ်စေသည်။
- တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အလမ်းများကို တက်ကြွစွာပေးအပ်သည့် မူဝါဒများသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအပေါ်တွင် ပိုမိုကြီးမားသည့် အောက်ပါအပြုသဘောသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်စေသည်။
 - o အလုပ်သမားများကို ပိုမိုအကျိုးရှိစေရန်အတွက်လုပ်ငန်းခွင်၊ လူသားအရင်းအမြစ် အရည်အသွေးများကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်းတို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းအကျိုးရှိတွင်ကျယ်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာခြင်း
 - o ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ရာတွင် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျနေသော၊ စနစ်ကျသော စံသတ်မှတ်ချက်များကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီနှင့် အလုပ်အကိုင်များအကြား ပိုမိုကောင်းမွန်စွာတွဲဖက်ခြင်း
 - o ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့် အုပ်စုများမှာ ပိုမိုစိတ်ဓါတ်တက်ကြွမှုများဖြစ်လာစေပြီး အကြောင်းရင်းမှာ (က) ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အလားအလာများ၊ (ခ) သာတူညီမျှမှုကို ပိုမိုတိုးတက်ရရှိခြင်း (ဂ) အလုပ်တာဝန်များအတွက် ဆုချီးမြှင့်မှုများပိုမိုရရှိခြင်းနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ (ဃ) အလုပ်ထွက် မှုများ ပိုမိုနည်းပါးသွားခြင်း (အထူးသဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့် အုပ်စုများအတွင်း)၊ (င) စိတ်ဖိစီးမှု ပိုမိုနည်းပါးသွားသော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကြောင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သောကျန်းမာရေး၊ စိတ်ဓာတ်နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း အစရှိသည်တို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုဖြင့် တန်းတူညီမျှသော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများဖြစ်စေ မည့်ကျင့်သုံးမှုများ ဖြစ်လာသည့်အခါ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအပေါ်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်မြင့်မားသည့် သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်လာကြောင်း အထောက်အထားများလည်း ရှိပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးနှင့် သာတူညီမျှရေးတို့ကိုပေါင်းစည်းထားသောမူဝါဒတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း

မေးခွန်း - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး အခြေခံမူဝါဒများကို လုပ်ငန်းဆိုင်ရာမူဝါဒများသို့ မည်သို့ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းနိုင်ပါသလဲ။ အထူးသဖြင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ဖြစ်ပါသည်။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါလုပ်ဆောင်ချက်များမှတစ်ဆင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်စေရေးကို အားပေး ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

- ထိပ်ပိုင်းစီမံအုပ်ချုပ်သူများက ခိုင်မာသည့် ကတိကဝတ်ပြုမှုကိုလုပ်ဆောင်ရမည်။ အကြီးဆုံးသော စီမံခန့်ခွဲသူများက တန်းတူညီမျှသော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး မတူကွဲပြားမှုများကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုလက်ခံကြောင်း၊ ကတိပြုကြောင်းပြသရမည်ဖြစ်ကာ ထိုအချက်များကို မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်သူများနှင့် အလုပ်သမားများကောင်းစွာသိရှိစေရမည်ဖြစ်သည်။
- လုပ်ငန်းအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိစ္စများရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတစ်ခုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဥပမာ အားဖြင့် မိမိကိုယ်ကိုဆန်းစစ်လေ့လာမှုပြုလုပ်သော မေးခွန်းပုံစံများဖြင့် ဖြေဆိုခိုင်းခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများ ရရှိနိုင်ရန် ရှင်းလင်းသည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများပါဝင်သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ်ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဌာနတွင်း၊ ဌာနပြင်ပနှစ်နေရာလုံးကို ကောင်းစွာ ဆက်သွယ် အသိပေးထားရမည်။
- အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိအဆင့်အားလုံး အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းစုဆောင်းရေးနှင့် ရွေးချယ်ရေးတွင်ပါဝင်သူများ၊ ထို့အတူ မန်နေဂျာများနှင့် ကြီးကြပ်သူများကို သင်တန်းများပို့ချရမည်ဖြစ်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆန့်ကျင်ရေး လုပ်ဆောင်ချက် များကို လူအများသိရှိစေရန်နှင့် အားပေးတိုက်တွန်းရန်ဖြစ်ပါသည်။
- ပုံသေကားကျ အရိုးစွဲသတ်မှတ်ထားမှုများကို တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် နီးကြားအသိဖြစ်လာစေရေးလှုံ့ဆော်မှုများကို အထောက်အကူပေးရမည်။
- ရည်မှန်းချက်များအတိုင်း ရရှိအောင်မြင်နိုင်ရန်အတွက် တိုင်းတာနိုင်သည့် ပန်းတိုင်များနှင့် သီးသန့်အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ရမည်။
- မည်သို့သောတိုးတက်မှုများကို ရရှိပြီးကြောင်းအတိအကျ ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် ရေတွက်ခြင်းများပြုလုပ်ရမည်။
- သီးခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့များကို ဆက်ဆံမှုနှင့် တိုးတက်စေရေးလုပ်ဆောင်ရာတွင် အနှုတ်သဘောသက်ရောက်မှုများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် တာဝန်ခွဲဝေမှုများကို လိုအပ်သလို ပြုပြင်မွမ်းမံရမည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန်များ ဟန်ချက်ညီစေရေး လုပ်ဆောင်ပေးမှုများလည်း ပါဝင်ရမည်။
- ဖြစ်နိုင်သမျှ အများဆုံးပါဝင်တက်ရောက်နိုင်ရန် အချိန်ဇယားစီစဉ်ပေးခြင်းများ အပါအဝင် ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအခွင့်အလမ်းများကို တန်းတူညီမျှစေရမည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့် ကိစ္စရပ်များကို တွေ့ရှိပါက တင်ပြတိုင်တန်းချက်များကို ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ တောင်းပန်မေတ္တာရပ်ခံမှုများကို ကိုင်တွယ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက်အားကိုးအားထားဖြစ်စေရန် အကူအညီပေးခြင်းများလုပ်ဆောင်ရမည်။
- အခွင့်အလမ်းများကို တန်းတူညီလက်လှမ်းမီရှိစေရေး အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်လာအောင် တည်ဆောက်နိုင်

ရန်အတွက် ရပ်ရွာလူထု၏ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများကို အားပေးတိုက်တွန်းရမည် (ဥပမာ အရွယ်ရောက်ပြီး သူများအတွက် ပညာရေးစီမံချက်များနှင့် ကျန်းမာရေး၊ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို အထောက်အကူပေးခြင်းများ)

မေးခွန်း - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များမှတစ်ဆင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ တိုက်ဖျက်ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်း၏ အားအကောင်းဆုံးမိတ်ဖက်များအဖြစ် ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ရမည့်နေရာများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို သတ်မှတ်ရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဘက်လိုက်မှုများကို ဆန့်ကျင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလုပ်သမားများက လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပါဝင်သည့်အဖွဲ့များ ဖွဲ့နိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသူများပါဝင်မှုသည် ၎င်းတို့ကတိကဝတ်ပြုထားသည့်ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရှိအောင် လုပ်ဆောင်မည် ဟူသည့်အချက်အားသေချာစေသည်။

မေးခွန်း - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးအမျိုးသားဥပဒေကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများဖြင့် မည်သို့ ချိတ်ဆက်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - အထက်ပါလမ်းညွှန်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများအပေါ်တွင် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးနှင့် တန်းတူညီမျှရေးမူဝါဒတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်သည့်အခါ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးအမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေနှင့် တိုက်ဆိုင်အကြံဉာဏ်ရယူရန် အကြံပြုလိုပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ရန် ကောင်းမွန်သည့် အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု

မေးခွန်း - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် မည်သို့ သက်ဆိုင်မှုရှိပါသလဲ။

အဖြေ - လိင်ကိစ္စကိုအခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးမှုပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ရာတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှု၌ အောက်ဖော်ပြပါ ဆိုးဝါးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် အခြေအနေတစ်ခုအဖြစ် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် ကြိုတင်လိုအပ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်ခြင်းများ
- အလုပ်နေရာချထားခြင်း၊ ရာထူးတိုးရန်အခွင့်အလမ်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်မှု အစရှိသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ဆိုးဖြတ်ချက်များကို သက်ရောက်မှုဖြစ်စေရန် လွှမ်းမိုးလုပ်ဆောင်ခြင်းများ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုတွင် ပါဝင်နိုင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ -

- လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အဝတ်အစား၊ ကိုယ်လုံးကိုယ်ပေါက်၊ အသက်အရွယ်၊ မိသားစုအခြေအနေ အစရှိသည်တို့အပေါ်တွင် စော်ကားပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် သင့်လျော်မှုမရှိသော မှတ်ချက်များ၊ ဟာသပြုလုပ်ခြင်းများ၊ စောင်းမြောင်းပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ဝေဖန်ခြင်းများ

- ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်းစေရန်အတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သက်သောကိစ္စများကို နှိမ်ချခြင်း သို့မဟုတ် အထက်စီးဆန်သည့် သဘောထားများထားရှိပြုမူခြင်း
- လိုလားဖွယ်ရာမရှိသည့် ဖိတ်ခေါ်မှုများ သို့မဟုတ် တောင်းဆိုခြင်းများ၊ ခြိမ်းခြောက်မှုများဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ခြိမ်းခြောက်မှုမပါဘဲဖြစ်စေ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း တောင်းဆိုဖိတ်ခေါ်မှုများ
- တဏှာရာဂပါသောအကြည့်ဖြင့် ကြည့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်မှုကိစ္စနှင့်မကင်းသော ကိုယ်ဟန်အမူအယာများ ပြုခြင်း သို့မဟုတ်
- ထိကိုင်ခြင်း၊ ပွတ်သပ်ခြင်း၊ ဆွဲဆိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်းကဲ့သို့သော မလိုအပ်ဘဲ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှုများ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုများသည် ဖျက်ဆီးစေလိုသောသဘောဖြင့်လုပ်ဆောင်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်သောကြောင့် လုံးဝလက်သင့်မခံဘဲ တုံ့ပြန်ရမည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါသည်။

လုပ်အားခဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ

မေးခွန်း - အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြားတွင် လုပ်အားခပေးမှုကွာခြားခြင်းများစွာရှိသည်ဟု ကြားသိရပါသည်။ တူညီသောလုပ်များအတွက် တူညီသောလုပ်အားခပေးရမည်ဆိုသည်မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုပါသလဲ။ ထိုသို့ ဟန်ချက်မညီမှုကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့သောလုပ်ဆောင်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမရှိစေရေးအခြေခံမူဝါဒများတွင် တန်ဖိုးတူညီသည့် အလုပ်များကို တန်းတူညီလုပ်ကိုင်ကြရသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူညီမျှသောလုပ်အားခ ရရှိရမည်ဟူသည့် မူဝါဒပါဝင်သည် (ILO တန်းတူညီမျှသော လုပ်အားခရရှိရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၀၀) တွင်ကြည့်ပါ။)။ တန်ဖိုးတူညီသည့် အလုပ်များကို တန်းတူညီလုပ်ကိုင်ကြရသူများအတွက် တန်းတူညီမျှသော လုပ်အားခပေးခြင်းဆိုသည်မှာ လုပ်အားခနှုန်းထားများနှင့် အမျိုးအစားများသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ကျားမကွဲပြားမှုအပေါ်တွင် အခြေမခံဘဲ ဆောင်ရွက်ရသည့် အလုပ်ရည်မှန်းချက်ကို အကဲဖြတ်၍သာ ပေးသင့်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

တန်းတူညီမျှသောလုပ်အားခ ရရှိရေးသည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမားများအတွက် အခြေခံအခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော်လည်း ပျမ်းမျှတစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ကျားမကွဲပြားမှုအပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်အားခပေးမှုကွာခြားချက်များရှိပြီး အမျိုးသမီးများ၏ တစ်နာရီအတွင်း ဝင်ငွေသည် အမျိုးသားများ၏ (၇၅) ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသည်။ ထိုသို့ ကျားမကွဲပြားမှုအပေါ်တွင် လုပ်အားခပေးမှုကွာဟချက်ဖြစ်ရခြင်း အကြောင်းရင်းများစွာရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခလစာ ပိုမိုရရှိနိုင်သည့် ပိုမိုကြီးမားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လစာမြင့်မားသည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတို့တွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှု နည်းပါးပါသည်။ ၎င်းတို့သည် လုပ်အားခပိုမိုများပြားသည့် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု နည်းပါးပြီး အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ အများဆုံးလွှမ်းမိုးပါဝင်သည်မှာ ပိုမိုနိမ့်သောအဆင့်များတွင်သာဖြစ်ပြီး လုပ်အားခလည်း နည်းပါးကြသည်။ အမျိုးသမီးများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှုလည်း နည်းပါးပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အချိန်ပိုင်းအလုပ်၊ ပုတ်ပြတ် သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်များကဲ့သို့ “ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်” ရှိသော အလုပ်များတွင်သာ များပြားစွာဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြပြီး ထိုအလုပ်များမှာ လုပ်အား

ခနည်းပါးကြသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းသည့် နာရီများတွင်လည်း အမျိုးသားများထက် နည်းပါးကြသည်။ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် ရာထူးတိုးရာ၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည်လည်း အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။

လုပ်အားခပေးချေမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် တန်းတူညီမျှရေးမူဝါဒများတွင် လစာ သို့မဟုတ် သာမန်လုပ်ခကြေးငွေများ၊ အခြားသော အခြေခံ အခကြေးငွေပေးရခြင်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ပေးမှုများ၊ ငွေသား သို့မဟုတ် ငွေသားအစား အခြားပစ္စည်းများပေးခြင်းများ အားလုံးပါဝင်သည်။

ဤအခြေခံမူဝါဒကို အချို့သောလက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါသည်။ (အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် တန်းတူညီမျှမှုဖြင့်တင်ခြင်း - တန်းတူညီမျှသော လုပ်အားခပေးမှုများအတွက် ကျားမခွဲခြားမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင် အကဲဖြတ်ခြင်းများ - တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့်လမ်းညွှန်ချက်၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၈ တွင် ကြည့်နိုင်သည်။)

- အလုပ်အကိုင်အုပ်စုခွဲခြားခြင်း စနစ်များနှင့် လုပ်အားခပေးသည့်ဖွဲ့စည်းပုံများကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား၏ ကျားမကွဲပြားမှုနှင့်မသက်ဆိုင်စေဘဲ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ (ပညာရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လိုအပ်သည့် အတွေ့အကြုံ) အပေါ်တွင်သာ ခွဲခြားသတ်မှတ်သင့်သည်။
- ကျားမကွဲပြားမှုကို အထူးပြု၍ ရည်ညွှန်းလုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်အားခပေးသည့် စံသတ်မှတ်ချက်အားလုံးနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများ၊ လစာပေးမှုနှင့် ဆုကြေးပေးသည့်စနစ်များ၊ လစာပေးသည့် အချိန်ဇယားများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်စီမံချက်များ၊ ဆေးဝါးကုသမှုအစီအစဉ်များနှင့် အခြားသောလစာအပြင် အပိုခံစားခွင့်များတွင် ပပျောက်စေရမည်။
- သီးသန့်အလုပ်အကိုင်အုပ်စုတစ်ခုနှင့် လစာပေးသည့် အဆင့်များတွင် ကျားမအထူးပြု၍ အုပ်စုဖွဲ့ထားရှိခြင်းကြောင့် သက်ရောက်မှုများရှိသော လုပ်အားခပေးသည့်စနစ် သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းပုံများတွင် အခြားသော အလုပ်သမားများသည် မတူညီသည့်အလုပ်အမျိုးအစားများနှင့် လစာများအလိုက် တန်ဖိုးတူသောအလုပ်များကို စွမ်းဆောင်နေကြခြင်း ဟုတ်မဟုတ် ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ချိန်ညှိသင့်သည်။
- တန်းတူညီမျှမှုမရှိသည့် လုပ်အားခပေးမှုအနေအထားတစ်ခုကို တွေ့ရှိသည့်အခါတိုင်း မှန်ကန်အောင် ပြန်လည်ပြုပြင်မှုများ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ဝန်ထမ်းများကို လုပ်အားခပေးရာတွင် အလုပ်စွမ်းဆောင်နေသူအပေါ်အခြေမခံဘဲ လုပ်နေရသည့်အလုပ်၏ တန်ဖိုးအပေါ်တွင်သာ အခြေခံဆုံးဖြတ်ရန် ဝန်ထမ်းအားလုံးအား အထူးသဖြင့် ကြီးကြပ်သူများနှင့် မန်နေဂျာများအား အသိပေးနိုင်ရန် အထူးသင်တန်းအစီအစဉ်များ စီစဉ်ပေးနိုင်သည်။
- လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် တန်းတူညီမျှမှုမရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများ သို့မဟုတ် လုပ်အားခပေးမှုများကြောင့် သက်ရောက်ခံရသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ဝန်ထမ်းကိုယ်စားပြုသူများအကြား တန်းတူညီမျှသည့် လုပ်အားခများဖြစ်လာအောင် သီးခြားစီ ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။
- အချိန်ပိုင်းအလုပ်များနှင့် နာရီအလိုက် အလုပ်လုပ်သောဝန်ထမ်းများကိုလည်း အချိန်ပြည့်အလုပ်လုပ်သော ဝန်ထမ်းများအတိုင်း ၎င်းတို့လုပ်ရသည့် အလုပ်ချိန်နာရီများအလိုက် တန်းတူညီသော လုပ်အားခပေးခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။
- အလုပ်၏ တန်ဖိုးသည် အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သည့်အစိတ်အပိုင်း၊ တာဝန်ယူမှုများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ၊ အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် အဓိကရလဒ်များအပေါ်တွင်သာ သီးသန့်အခြေခံပြီး ပေးအပ်သင့်သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်တွင်ပါရှိသည့် ရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ချက်များဟူသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ရှင်းပြနိုင်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်အကိုင်တစ်ခု၏ နဂိုမူလရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ချက်များတွင် အရည်အချင်းအလိုက်ခွဲခြားခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးရွေးချယ်ခြင်းများကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအဖြစ် သတ်မှတ်၍မရပါ။ သို့သော်လည်း ဤချွင်းချက်ကို အတိအကျအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသင့်ပါသည်။ ILO CEACR တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “သီးသန့်အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအတွက် လိုအပ်သောအရည်အချင်းများ သတ်မှတ်သည့်အခါ မည်သည့်အချက်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်သည်၊ မဖြစ်သည်ဟူသော အချက်များဖြင့်သာ ရိုးရိုးရှင်းရှင်းခွဲခြားမှုမဖြစ်နိုင်ပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်တစ်ခုအတွက် တရားဝင်သတ်မှတ်ရမည့် အချက်များနှင့် အချို့သောအလုပ်သမားအမျိုးအစားများကို ဖယ်ထုတ်ထားရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအကြား ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန် ခက်ခဲပါသည်” (ILO ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာများတွင် တန်းတူညီမျှမှုရှိမရှိ အထွေထွေစစ်တမ်း၊ ၁၉၉၆၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ အပိုဒ် ၁၁၈ တွင်ကြည့်)။

အတန်းအစားခွဲခြားသတ်မှတ်မှုများကို အလုပ်ရည်ရွယ်ချက်အပေါ် အခြေခံ၍သော်လည်းကောင်း၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်ခြေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍သော်လည်းကောင်း ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး သီးသန့်အုပ်စုများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်ရည်အပေါ် ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ရန်မဟုတ်ပေ။ နည်းပညာတိုးတက်မှုကြောင့် အမျိုးသမီးများအပါအဝင် ခန္ဓာကိုယ်အရွယ်အစားသေးငယ်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ပေါင်းများစွာကို ပြည့်စုံကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်လာနိုင်စေခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ကုန်တင်ကားများ၊ အလိုအလျောက်ရွေ့လျားသည့် ခုံများ၊ ဝန်မသည့်ယာဉ် (Forklift) အစရှိသည်များကို အလွယ်တကူ မောင်းနှင်နိုင်ရန်အတွက် လျှပ်စစ်အားသုံးလက်ကိုင်ခွေ (ပါဝါစတီယာရင်) များ ထွက်ပေါ်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ခန္ဓာကိုယ်အရွယ်အစားသေးငယ်သော အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် ဖြစ်နိုင်စေခဲ့ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ကိစ္စရပ်တော်တော်များများတွင် အရွယ်အစား သို့မဟုတ် ကျား/မကွဲပြားမှု၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး လိုအပ်ချက်များနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်လိုအပ်ချက်ထက်ပိုသော ဘက်လိုက်မှုများ အရိုးစွဲနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ယင်းအချက်ကို ဥပမာအားဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်မကြမ်းတွင် ထင်ဟပ်ဖော်ပြထားပြီး ကျားမကွဲပြားမှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခန္ဓာကိုယ်တည်ဆောက်မှုနှင့် အခြေခံပြီး အတန်းအစားခွဲခြားခြင်းမပြုရန် ဖော်ပြထားပါသည်။

မေးခွန်း - အလားအလာရှိသော အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားသည့်အခါ သူ/သူမကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုလုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်စေပါသလား။ ဆိုလိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားလာသည့် အလုပ်သမား၏ လျှောက်လွှာတွင် ဖော်ပြထားသည့်အချက်အလက်များ ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်းရှိမရှိ စုံစမ်းခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်စေခြင်းရှိမရှိကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အဖြေ - မေးမြန်းသည့်မေးခွန်းနှစ်ခုအတွင်း ခွဲခြားမှုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ပထမမေးခွန်းသည် လူပုဂ္ဂိုလ်အကြောင်း မေးမြန်းခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပြီး လျှောက်ထားသူနှင့်သက်ဆိုင်ကာ၊ ဒုတိယမေးခွန်းသည် လျှောက်ထားသူက တင်ပြလာသည့် အချက်အလက်များကို စိစစ်အတည်ပြုရန်ဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။

ယင်းကိစ္စရပ်များသည် မေးမြန်းသည့် စစ်ဆေးအတည်ပြုသည့် သတင်းအချက်အလက်များအပေါ် မူတည်မည်ဖြစ်သည်။ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ရရှိအောင်မြင်ထားသည်များ သို့မဟုတ် ဒီပလိုမာများ၊ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင်ရှိခဲ့သည့် အလုပ်အတွေ့အကြုံများ၊ အသက်အရွယ် သို့မဟုတ် ယခင်လုပ်ခဲ့ဖူးသည့် အလုပ်မှ အလုပ်ရှင်ကို ခေါ်ယူပြီး လျှောက်ထားသူသည် ထိုအဖွဲ့အစည်းတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ဖူးခြင်းရှိမရှိ စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်းများ၊ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် ကာလနှင့် အလုပ်တာဝန်များ (လျှောက်ထားသူ၏ CV တွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်များအားလုံး) စသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို စစ်ဆေးအတည်ပြုနိုင်သော်လည်း ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အချက်များကို စစ်ဆေးခြင်းမဖြစ်စေသင့်ပါ။ ဥပမာ နိုင်ငံရေးခံယူချက် သို့မဟုတ် သမဂ္ဂတွင် အသင်းဝင်ထားမှု စသဖြင့်။

ပထမကိစ္စရပ်တွင် အလုပ်လျှောက်ထားသူတစ်ဦးကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၌ မည်သည်တို့ကို ခွင့်ပြုသည်၊ မည်သည်တို့ကို ခွင့်မပြုဟူသော အချက်များကို အမျိုးသားဥပဒေမှ ဆုံးဖြတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို တားမြစ် ထားသည့် နိုင်ငံများရှိသလို အခြေအနေတစ်ရပ်အထိ လက်သင့်ခံခွင့်ပြုသည့်နိုင်ငံများလည်းရှိသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်လျှောက်ထားသူတစ်ဦးအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုစတင်မပြုလုပ်မီ အမျိုးသားဥပဒေများကို စေ့စပ်စွာလေ့လာစစ် ဆေးမှုများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

မှတ်သားထားရမည့် အခြားအရေးကြီးသောအချက်မှာ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ငှားရမ်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် တန်းတူညီမျှ သော အခွင့်အလမ်းများရရှိနိုင်ရန်နှင့် အမျိုးမျိုးသော အလုပ်အကိုင်များသို့ တန်းတူညီလက်လှမ်းမီရရှိရန် ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်လျှောက်ထားသူအားလုံးကို သာတူညီမျှဆက်ဆံရန်ဖြစ်ပြီး လျှောက်ထားသူတစ်ဦးအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးမှုတစ်ခုသည် အခြားအလုပ်လျှောက်ထားသူအားလုံးအတွက်လည်း အလားတူဖြစ်စေရန်ဖြစ်သည်။ “လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တန်းတူညီမျှမှုများအတွက် အချိန်ကာလ - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိအခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အ ရေးများဆိုင်ရာ ILO ၏ ကြေငြာချက်ကို နောက်ဆက်တွဲလေ့လာခြင်း ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူး ချုပ်၏ အစီရင်ခံစာ၊ ၂၀၀၃” ကို ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - အလုပ်လျှောက်ထားသူများမှ လိင်ပြောင်းလဲထားသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် အလုပ်သမားစံနှုန်း များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် လိင်ပြောင်းလဲထားသည့် အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများကို အထူးတလည်ဖြေကြားထားခြင်းမျိုးမရှိပါ။ သို့သော်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး အထွေထွေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ သင်၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် ဆွေးနွေးရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြုမူဆက်ဆံ ခြင်းများတွင် အကျိုးပျက်ပြားစေသော သို့မဟုတ် တန်းတူညီမျှအခွင့်အလမ်းများမရရှိစေရန် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေ သော အတန်းအစားခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ထုတ်ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးဆက်ဆံခြင်းများ” ပါဝင်သည်။ (ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့်အလုပ်အကိုင်)ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁(၁) တွင်ကြည့်)။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အနေဖြင့် အလုပ်တွင်ရှိရင်းစွဲသတ်မှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည့် လက္ခဏာသွင်ပြင်များရှိခြင်းကြောင့် အခြားသူများထက်ပို၍ ဦးစားပေးဆက်ဆံခံရမှုနည်းပါးခြင်း များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည်။ ကျားမလိင်ကွဲပြားမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ စွမ်း ဆောင်နိုင်ရည် သို့မဟုတ် အလုပ်၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အဆင့် အားလုံးရှိ ဝန်ထမ်းများကို စုဆောင်းခြင်း၊ အစားထိုးခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းများတွင် အရည် အချင်းများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများ ကိုသာ အခြေခံလုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများသည် လည်း အလားတူလိုက်နာလုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းသင့်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဖြင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

လူငယ်များအလုပ်အကိုင်ရရှိရေး

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အသက် (၁၇) နှစ်သာရှိပြီး အစိုးရကဖွင့်လှစ်သော အလုပ်သင်အစီအစဉ်တွင် တက် ရောက်နေသည့် လူငယ်တစ်ဦးကို လူငယ်များအလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအား အထောက်အကူပေးသည့်အနေဖြင့်အဆိုင် များတွင် အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ပါသလား။

အဖြေ-နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်သာရှိသည့် ကလေးများကို ညအချိန် အလုပ်လုပ်စေခြင်းအား တားမြစ်ထားပါသည်။ သို့သော် အသက် (၁၆) နှစ် (၁၇) နှစ်ရှိသူများကို ညပိုင်းအချိန် များတွင် အောက်ပါကန့်သတ်ချက်များအောက်၌ အလုပ်သင်စီမံချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန် ခြွင်းချက်ထား ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။

- အလုပ်သင်စီမံချက်ကို တာဝန်ရှိသူများက တရားဝင်ခွင့်ပြုသင့်သည်။
- ငယ်ရွယ်သူများအတွက် အလုပ်လုပ်ချိန်နှစ်ခုပြီးနောက် အနည်းဆုံး (၁၃) နာရီဆက်တိုက် အနားယူခွင့်ရှိ စေရမည်။
- ညပိုင်းအချိန်အလုပ်များအပါအဝင် အလုပ်သင်များကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်နှင့် ကြီးကြပ်နိုင်ရန် လိုအပ် သည့် အစီအမံများ ထားရှိရမည်။
- အသက် (၁၆) နှစ်အောက်လူငယ်များသည် ညပိုင်းအချိန်အလုပ်များတွင် အလုပ်သင်အဖြစ်ပင်ဖြစ်စေ လုံးဝ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှု မပြုသင့်ပါ။

ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက် နှစ်ချက်ပေါ်တွင် ထိန်းညှိရန်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖက်တွင် ကြီးထွား ဖွံ့ဖြိုးဆဲ ကလေးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်များသည် ညပိုင်းအချိန်လုပ်ရသည့်အလုပ်များကြောင့် ပို၍ထိခိုက်လွယ်စေပြီး ဘေး အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သလို မတော်တဆဖြစ်နိုင်ခြေလည်း ပိုမိုများပြားသည်။ ထို့အတူ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မှောင်မိုက် သည့်နေရာများသို့ သွားရခြင်းကြောင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများလည်းပိုမိုဖြစ်လွယ်သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အလုပ်များ စွာကို ညပိုင်းတွင် လုပ်ရန်လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သင်ကာလများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း များတွင် ညပိုင်းအချိန် အလုပ်လုပ်ခြင်းအား အပြည့်အဝတားမြစ်လိုက်ပါက လူငယ်များအတွက် အရေးကြီးသောအခွင့် အလမ်းများကို ပိတ်ပင်သလို လည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွင်း အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးနှင့် အလုပ်သမားခန့်အပ်မှု သဘောတူစာ ချုပ်ဆိုရာ အမေးအဖြေများ

မေးခွန်း - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်သည့် စာချုပ်တစ်ခုတွင် စာချုပ်ပါအတိုင်း သဘောတူညီရမည့် အခြေခံကျသော အချက် အလက်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုသဘောတူစာချုပ်တစ်ခုတွင် အနိမ့်ဆုံးပါရှိရမည့် ILO ၏ စံနှုန်းများ သို့မဟုတ် အကြံပြုချက်များရှိပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်များတွင် ထည့်သွင်းရမည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် များတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော်လည်း ပင်လယ်ရေကြောင်းသွားလာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ် သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ မှ စံသတ်မှတ်ချက် က (၂.၁) တွင် သဘောတူသားများ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး သဘောတူညီချက်များအတွက် အနိမ့်ဆုံးပါရှိရမည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၃ (အမှတ် ၁၈၉)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇ တွင်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလားတူ လမ်းညွှန်ချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘော တူစာချုပ်များတွင် ပါဝင်ရမည့်အချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယေဘုယျအားဖြင့် သင့်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်စေ နိုင်ပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

ပင်လယ်ရေကြောင်းသွားလာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများ ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆	အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၃
	သက်ဆိုင်မှုရှိပါက အစမ်းခန့် သို့မဟုတ် အစမ်းကာလ သတ်မှတ်ထည့်သွင်းခြင်း
သင်္ဘောသားများ လုပ်ကိုင်ရမည့် အလုပ်အတိုင်းအတာ	လုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်အမျိုးအစား
လုပ်အားခပမာဏ	လုပ်အားခပေးခြင်း၊ ပေးချေမှုများကို တွက်ချက်ခြင်းနှင့် အချိန်ကာလဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက် နည်းလမ်းများ
	ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နှင့် နေ့စဉ်၊ အပတ်စဉ် အနားပေးရမည့် အချိန်ကာလများ
လစာပြည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ပမာဏ	လစာပြည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ပမာဏ
	သက်ဆိုင်မှုရှိပါက အစားအသောက်နှင့်နေထိုင်ရေးဆိုင်ရာ များ ကိုပါသတ်မှတ်ခြင်း
စာချုပ်တွင်ပါရှိသူများက စာချုပ်ကို ရပ်ဆိုင်းနိုင်ခွင့်များ၊ ထိုနည်းတူ ကြိုတင်အသိပေးရမည့် အချိန်ကာလ၊ ထိုကာလသည် သင်္ဘောပိုင်ရှင်အနေဖြင့် သင်္ဘောသားများထက် အသိပေးသည့်အချိန်ပိုနည်းခြင်း မဖြစ်စေရ။	အိမ်အကူအလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များဘက်မှ ကြိုတင်အသိပေးရမည့်ကာလများ အပါအဝင်အလုပ် အကိုင်ခန့်အပ်မှု ရပ်ဆိုင်းခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများ
သင်္ဘောပိုင်ရှင်မှ သင်္ဘောသားများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာအကာအကွယ်များကို အကျိုးခံစားခွင့်ပေးရမည်။	သက်ဆိုင်မှုရှိပါက၊ မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာအချက်များ

မေးခွန်း - အယောင်ဆောင်ဖုံးကွယ်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ဆက်ဆံရေးများအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် နိုင်ငံတကာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - မြောက်များလှစွာသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးနှင့် အထူးသဖြင့် အယောင်ဆောင်ဖုံးကွယ်ထားသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များရှိပါသည်။ ဦးစွာ ILC မှ လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည့် အလုပ်အကိုင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ၂၀၀၆ (အမှတ် ၁၉၈) (နောက်ပိုင်းတွင် “အကြံပြုချက်” ဟုသုံးပါမည်) ကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။ ဤအကြံပြုချက်၏ အပိုဒ် ၄ (ခ)၊ ၅၊ ၁၁ နှင့် ၁၃ တို့သည် အယောင်ဆောင်ဖုံးကွယ်ထားသော အလုပ်အကိုင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် အထူးတလည်သက်ဆိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အကြံပြုချက်အရ အလုပ်အကိုင်ဆက်ဆံရေး၌ အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများတွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ “အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေး - ILO ၏ အကြံပြုချက်အမှတ် (၁၉၈) အတွက် မှတ်ချက်ပေးထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး (၂၀၀၇)” နှင့် အလုပ်အကိုင်ဆက်ဆံရေး ဆိုင်ရာ အမျိုးသားဥပဒေများကို ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။

မည်သည့်အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုတွင်ရှိနေသည့် အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ဟု ခြောက်လှန့်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကိုယ်ပိုင်အလိုဆန္ဒဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်သည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည် (အဓမ္မအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂)။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိရမည့် လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။

အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်အလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများတွင် အခြေခံသွင်ပြင်လက္ခဏာနှစ်ရပ်ရှိပါသည်။

- ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ဟုခြိမ်းခြောက်ခြင်း။ ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုများတွင် ဖမ်းဆီးခြင်း သို့မဟုတ် ထောင်ချခြင်းကဲ့သို့သော ပြစ်ဒဏ်အလိုက်အရေးယူခြင်းများ သို့မဟုတ် လုပ်အားခများပေးရန် ငြင်းဆိုခြင်း၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးတစ်ယောက်ကို လွတ်လပ်စွာခရီးသွားရန် တားမြစ်ခြင်းများကဲ့သို့သော အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အထူးအခွင့်အရေးများကို ဖိနှိပ်ခြင်းများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ လက်တုံ့ပြန်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများတွင် ပုံစံမျိုးစုံပါဝင်နိုင်ပြီး အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာလိုက်နာလုပ်ဆောင်စေခြင်းများ သို့မဟုတ် အသက်သေမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ အစရှိသည့် ပြောင်ကျကျကျူးလွန်ခြင်းများမှစ၍ ပို၍သိမ်မွေ့သော တရားမဝင်အလုပ်သမားများကို သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များထံသို့ အပ်နှံမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကဲ့သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာခြိမ်းခြောက်မှုများလည်း ပါဝင်သည်။
- အလိုဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးရခြင်း။ ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်ရသည့် အလုပ် ဟုတ်မဟုတ်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် တစ်ခါတစ်ရံ ပြင်ပမှ သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သောဖိအားများကို ကြည့်ရှုရန်လိုသည်။ အလုပ်သမား၏ လစာတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို အကြွေးပြန်ဆပ်ခိုင်းသည့်အနေဖြင့် ထိန်းသိမ်းထားခြင်း၊ လုပ်အားခများကို ရှင်းမပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ပိုင်အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးအားလုံး၏ အခြေခံသဘောတရားမှာ အပြန်အလှန်သဘောတူစာချုပ်ထားသူများ၏ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုအပေါ်တွင် လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး နှစ်ဖက်စလုံးသည် မည်သည့်အချိန်တွင်ဖြစ်စေ အလုပ်ဆိုင်ရာဆက်ဆံမှုကိုရပ်ဆိုင်းနိုင်ပြီး အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် ညှိနှိုင်းသဘောတူညီထားသည့် အချက်များနှင့်အညီ သင့်လျော်သည့် ကြိုတင်အသိပေးမှုပြုလုပ်ပြီး ရပ်ဆိုင်းနိုင်သင့်ပါသည်။ အကယ်၍အလုပ်သမားသည် သူ/သူမ၏ သဘောတူညီချက်ကို ပြစ်ဒဏ်ခံရမှုတစ်စုံတစ်ရာ အားကြောက်ရွံ့ပြီး ပြန်လည်ရပ်သိမ်းခြင်းမပြုနိုင်ခဲ့ပါက သူ သို့မဟုတ် သူမ အလုပ်လုပ်ရန်ရပ်ဆိုင်းခြင်းကို ငြင်းပယ်ခံရချိန်မှစတင်ပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားများပပျောက်ရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ

မေးခွန်း - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန် ကုမ္ပဏီများကမည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားပပျောက်ရေးတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အရေးပါသောကဏ္ဍတစ်ခုမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများက လုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ -

- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပတ်စ်ပို့များ၊ ကိုယ်ပိုင်အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ၊ ခရီးသွားလာခွင့် စာရွက်စာတမ်းများအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများသို့ လွတ်လပ်စွာ လက်လှမ်း မီရယူနိုင်စေရမည်
- ရှင်းလင်းပြီးပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒတစ်ခုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ် သမားများနှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းများကို ကြိုတင်တားဆီးနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များသတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားရမည်။ ထိုမူဝါဒကို ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် supply chain များတွင်လည်း အသုံးပြုရမည် ဖြစ်သည်။
- စာချုပ်ချုပ်ငှားရမ်းမည့် အလုပ်သမားများကို ရှာဖွေပေးနေသည့် အေဂျင်စီများ အထူးသဖြင့် နယ်စပ်ဖြတ် ကျော်ပို့ဆောင်ပေးနေသူများကို သတိပြု၍ စောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ လွတ်လပ်စွာအလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ အထောက်အထားများကို ထိန်းသိမ်း ထားသူများကို အမည်ပျက်စာရင်းထည့်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားများပပျောက်ရေးအတွက် ပိုမိုအသေးစိတ်သည့်လမ်းညွှန်ချက်များကို အဓမ္မ အလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေး - အလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၈ တွင်တွေ့နိုင်ပါသည်။

ထောင်ကျအလုပ်သမားများကို အသုံးပြုခြင်း

မေးခွန်း - ထောင်ကျအလုပ်သမားများကို မည်သည့်အချိန်တွင်အသုံးပြုနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ထောင်ကျအလုပ်သမားများကို အသုံးပြုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဓမ္မအလုပ်အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၂၉)၊ ၁၉၃၀ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အဓမ္မခိုင်းစေသည့် အလုပ်သည် ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုဖြင့် အလိုဆန္ဒ အလျောက် မဟုတ်ဘဲ လုပ်ကိုင်ရသည့်အလုပ်ဖြစ်ပါသည်။

လွတ်လပ်စွာသဘောတူခွင့်ပြုရန် သတ်မှတ်ချက်သည် ထောင်သားများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု သည် ထောင်ချအလုပ်သမားများကို ငှားရမ်းအသုံးပြုချိန်တွင် ကမ်းလှမ်းသည့်အလုပ်ကို ထောင်သားတစ်ဦးက လုပ် ကိုင်ရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါက အထူးခံစားခွင့်ဆုံးရှုံးစေခြင်း သို့မဟုတ် သူ/သူမကျခံနေရသည့် ပြစ်ဒဏ်ကို ထိခိုက်သက် ရောက်စေမည့် မသင့်လျော်သော ကျင့်သုံးမှုများပြုလုပ်ခြင်း အစရှိသည့် ပြစ်ဒဏ်များပေးရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။

ထောင်သားများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ရန် လွတ်လပ်စွာ သဘောတူညီမှုရှိမရှိ ကောင်းစွာညွှန်ပြနိုင်သည့်အချက်မှာ လွတ်လပ်သည့်အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေး ရှိမရှိဟူသည့်အနေအထားအပေါ်တွင် အလုပ်အကိုင်ပေးအပ်သည့် အခြေအနေများအရ ခန့်မှန်းနိုင်သည်။ ကောင်းမွန်သည့်ညွှန်ပြချက်များတွင် အောက်ပါကိစ္စရပ်များ ပါဝင်သည်။

- အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ စံသတ်မှတ်ထားသည့် သဘောတူခွင့်ပြုချက်ပုံစံကို ရရှိလက်မှတ်ထိုးရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သဘောတူညီကြောင်းပြသခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုပုံစံသည် လုပ်အားခများနှင့် အလုပ်၏ အခြေအနေများကို ညွှန်ပြသည်။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ကမ်းလှမ်းလာသည့် အလုပ်အခြေအနေများသည် ထောင်ပြင်ပမှ အလုပ်များနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူ ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် -

- o လုပ်အားခများသည် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်များရှိ ပုံစံတူ ကျွမ်းကျင်မှု များနှင့်အတွေ့အကြုံများရှိသောလွတ်လပ်သည့်အလုပ်သမားများ၏နှုန်းထားများနှင့်နှိုင်းယှဉ်နိုင်သော ပမာဏ ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအဆင့်များနှင့် ထိုအလုပ်သမားများ၏ ထောင်လုံခြုံရေးကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရေးအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။
- o လုပ်ခများကို အလုပ်သမားများထံသို့ တိုက်ရိုက်ပေးကြရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် နာရီရရှိခဲ့သည့်လုပ်ခများနှင့်အစားအသောက်၊ နေရာထိုင်ခင်းတို့အတွက် ဥပဒေအရ အာဏာပိုင်များမှ ဖြတ်တောက်မှုများ အစရှိသည်တို့ အသေးစိတ်ပါရှိသည့် လုပ်ခလက်ခံပြေစာကို လက်ခံရရှိရမည်ဖြစ်သည်။
- o နေ့စဉ်အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီများသည် ဥပဒေနှင့် ညီရမည်။
- o ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့သည် ဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာရမည်။
- o အလုပ်သမားများသည် မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုနှင့် ကျန်းမာရေးတို့အတွက် လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက်တွင် ပါဝင်ရမည်။
- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များသင်ယူခြင်းနှင့် ၎င်းတို့အတွက် အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည် များ တိုးတက်လာစေမည့် ထိန်းချုပ်ထားသည့် ပတ်ဝန်းကျင်အတွင်း ပူးပေါင်း၍ အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့် များကို ရရှိစေရ မည်။
- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုအလုပ်များကို ထောင်မှလွတ်မြောက်သွားသည့် အချိန်တွင်လည်း ဆက်လက် လုပ် ကိုင်နိုင်စေ ရမည်။
- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သင့်လျော်သည့်ကြိုတင်အသိပေးချက်များပြုလုပ်ပြီး မည်သည့်အချိန်ဖြစ်စေ အလုပ် လုပ်ရန် သဘောတူညီချက်ကို ရုပ်သိမ်းခွင့်ရှိရမည်။

ဤအချက်အလက်များအားလုံးကို လွတ်လပ်စွာအလုပ်လုပ်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုသည့်အခါ၌ တစ်စုတစ်စည်းထဲ ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်သည်။ တရားဝင်စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် သဘောတူညီချက်ကို ထောင်ကျနေသူတစ်ဦးစီတိုင်းအား အလုပ်သို့ မဝင်ရောက်မီ ပေးအပ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။

ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လက်တွေ့အသုံးချရာတွင် ခက်ခဲကောင်းခက်ခဲမည်ဖြစ်သော်လည်း အလွဲသုံးစားမှုများမဖြစ် ပေါ်ကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် အတည်ပြုစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သည်။

အလုပ်သမားများကို သော့ခတ်ထားခြင်း

မေးခွန်း - ညအချိန်တွင်အလုပ်သမားများကပစ္စည်းခိုးယူခြင်းမပြုနိုင်စေရန်ပရဝုဏ်အတွင်းသော့ခတ်ထားရှိခြင်းသည် အဆင်ပြေပါသလား သို့မဟုတ် ယင်းအချက်သည် ထိုအလုပ်သမားများကိုအဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများ ဖြစ်သွားစေပါသလား။

အဖြေ - ဤအခြေအနေသည် သက်ဆိုင်သူများအတွက် လှုပ်ရှားသွားလာမှုများကို ကန့်သတ်ခြင်းများဖြစ်စေပြီး ၎င်းတို့အတွက် ထိခိုက်လွယ်အနေအထားဖြစ်စေရန် အလွဲသုံးစားမှုပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အခြားသော အတင်းအကျပ် ပြုလုပ်သည့် နည်းလမ်းများ (ဥပမာ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖိအားပေးခြင်းဖြင့်) ကိုပါအသုံးပြုခဲ့ပါ က ထိုအခြေအနေကို ဆန္ဒအလျောက်ကမ်းလှမ်းမှု သို့မဟုတ် သဘောတူညီမှုအား ဖယ်ထုတ်ထားပြီးခိုင်းစေခြင်းဟု အတိအကျ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အတင်းအကျပ်စေခိုင်းမှုများ မပါဝင်ခဲ့လျှင်တောင် အလုပ်သမားများကို

လုပ်ငန်းများအတွင်း သော့ခတ်ပိတ်ထားခြင်းမျိုး မလုပ်ဆောင်သင့်ပါ။ ILO အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း “အကျဉ်းချုပ်” ခိုင်းစေခြင်းများကို “လုံးဝ လက်သင့်မခံသော” ချဉ်းကပ်မှုဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်ပါသည် (အဓမ္မအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေး - အလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်၊ စာမျက်နှာ ၈၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၈ တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။)

ထို့အပြင် စက်ရုံတစ်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားများကို သော့ပိတ်ထားရှိခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အခြေခံမူများနှင့်လည်း ဆန့်ကျင်ကြောင်းသိသာထင်ရှားပါသည်။ အကယ်၍ မတော်တဆမှုတစ်ခုဖြစ်ပွားခဲ့ပါက တစ်ကိုယ်ရေထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် တာဝန်ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ စက်ရုံတစ်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားများကို သော့ခတ်ထားခြင်းသည် အမျိုးသားဥပဒေအရ ရာဇဝတ်မှုမြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် မှားယွင်းသည့် ပုံစံဖြင့် အကျဉ်းချထားသော တရားမမှုမြောက်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်း၏ပိုင်ဆိုင်မှုများကို လုံခြုံမှုရှိစေရန် အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်ရာတွင် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကိုသာ ရှာဖွေသင့်ပါသည်။

အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် ထိရောက်သည့် အခြားရွေးချယ်နိုင်သော ချဉ်းကပ်မှုများအတွက် အသုံးဝင်သည့်အကြံပြုချက်များ ရှိကောင်းရှိမည်ဖြစ်ပြီး အဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အခြားအထွေထွေသတင်းအချက်အလက်များလည်း ပေးကောင်းပေးနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ/ပတ်စ်ပို့များကို ထိန်းသိမ်းရယူထားခြင်း

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် စက်ရုံအတွင်းအလုပ်လုပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပတ်စ်ပို့များကို ထိန်းသိမ်းရယူထားနိုင်ပါသလား။

အဖြေ - မည်သည့်အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုတွင်ရှိနေသည့် အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ဟု ခြောက်လှန့်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကိုယ်ပိုင်အလိုဆန္ဒဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်သည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည် (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂)။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိရမည့် လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခံရသူများဖြစ်သည်။

အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများတွင် အခြေခံသွင်ပြင်လက္ခဏာနှစ်ရပ်ရှိပြီး ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် အလိုဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးရခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အလုပ်သမားများတွင် အခြေအနေတော်တော်များများ၌ အဓိကတွေ့ရှိရသည့်အချက်မှာ အတင်းအကျပ် ဖိအားပေးခြင်းဖြစ်ပြီး လူများအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာသဘောတူခွင့်မရှိဘဲ အတင်းအကျပ်အလုပ်လုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ပတ်စ်ပို့များ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းဖြင့် ဖိအားပေးခံရနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများကို ဘေးကင်းလုံခြုံစေရန် သိမ်းဆည်းပေးထားသည်လည်း ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုစာရွက်စာတမ်းများကို အချိန်မရွေးလက်လှမ်းမီရယူနိုင်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများတွင် မည်သို့သောအတားအဆီးကန့်သတ်ချက်မှ မရှိစေသင့်ပါ။

မေးခွန်း - အချိန်ကာလအတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပတ်စ်ပို့များကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အာဏာပိုင်များမှ ထိန်းသိမ်းထားပါက ကျွန်ုပ်တို့ထံ အလုပ်သမားပေးပို့နေသူများအနေဖြင့် မည်သို့ပြုလုပ်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသက်သက်ဖြင့် အဓမ္မအလုပ်သမားများ ဖြစ်မသွားစေပါ။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများ၏ ပတ်စ်ပို့များ သို့မဟုတ် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို တားဆီးပိတ်ပင်ခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာလှုပ်ရှားသွားလာနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများအား တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းဖြစ်ပြီး အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများအဖြစ်သို့ ကျရောက်သွားနိုင်ခြေရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပတ်စ်ပို့များ သို့မဟုတ် အခြားသောအထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ သို့မဟုတ် အစိုးရကဖြစ်စေ သိမ်းယူထားခြင်းကို အလွဲသုံးစားပြုလုပ်သော အလေ့အကျင့်တစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

သင့်အနေဖြင့် သင့်ထံသို့အလုပ်သမားပေးပို့နေသူများကို ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများကိုယ်စား ပတ်စ်ပို့များကို အစိုးရထံမှ တောင်းခံပေးရန် တိုက်တွန်းမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထိုတောင်းဆိုမှုကို အစိုးရက ငြင်းဆန်ခဲ့ပါက အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များဆောင်ရွက်ရန် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများထံသို့ ဆက်သွယ်ပြီး အထောက်အပံ့ရယူနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - လွတ်လပ်သည့် ကုန်သွယ်ရေးဇုန်တစ်ခုတွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပတ်စ်ပို့များကို ရယူသိမ်းဆည်းထားသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပတ်စ်ပို့များကို ရယူလိုသည့်အခါ ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်း တာဝန်ရှိသူများက အတူတကွလိုက်ပါလေ့ရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင်များကလည်း အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များ၏ ခွင့်ပြုချက်မပါရှိဘဲ နိုင်ငံအတွင်းမှ ထွက်မသွားကြစေရန်အတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟုဆိုသည်။ ထိုသို့သော အလေ့အကျင့်များသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသလား။

အဖြေ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်မပါဘဲ နိုင်ငံအတွင်းမှထွက်ခွာသွားနိုင်ခွင့် ရှိသင့်ပါသည်။

အခြေခံသဘောတရားအရ စာရွက်စာတမ်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လက်တွင်သာရှိသင့်ပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ ပတ်စ်ပို့ သို့မဟုတ် ခရီးသွားလာခွင့်အထောက်အထားများကို သိမ်းဆည်းထားသည်ဆိုပါက ခြွင်းချက်ထားရမည့် အခြေအနေများနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံအောင်သိမ်းဆည်းပေးထားခြင်းများသာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထို့ထက်ပို၍ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်များကို ထိုအထောက်အထားများအား သိမ်းဆည်းပေးရန် အမှန်တကယ် သဘောတူညီမှုဖြင့် တောင်းဆိုသည် များလည်းရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားသည်ဆိုပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုစာရွက်စာတမ်းများကို အချိန်မရွေးလက်လှမ်းမီရယူနိုင်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများတွင် မည်သို့သောအတားအဆီး ကန့်သတ်ချက်မှ မရှိစေသင့်ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားမှ ၎င်းတို့၏ ပတ်စ်ပို့များကို တောင်းဆိုရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်းအရာရှိတစ်ဦး လိုက်ပါရမည်ဟူသည့် အချက်သည် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပတ်စ်ပို့များကို အမှန်တကယ်လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ခြင်း ရှိမရှိဟူသည့်အချက်ကို မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်လာစေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သူ/သူမ၏ ပတ်စ်ပို့ကို ဗီဇာသက်တမ်းတိုးရန်သက်သက်အတွက်သာမကဘဲ မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ အမြဲလက်လှမ်းမီရယူနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ILO အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသာ အသုံးပြုနိုင်သော သီးသန့်ဗီရိုငယ် (လော့ကာများ) ထားရှိပေးခြင်းကို ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်တစ်ခုအဖြစ် အားပေးမြှင့်တင်လျက်ရှိပါသည်။ ILO ၏ Better Work စီမံချက်တွင် အလုပ်ရှင်တော်တော်များများသည် ထိုကဲ့သို့သောလော့ကာများစွာကို ထားရှိခဲ့ကြပြီး အလွန်အပြုသဘောဆောင်သည့် အတွေ့အကြုံများရရှိခဲ့ပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ထပ်မံပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်များအဖွဲ့အစည်း (IOE) တွင် နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စာရင်းရှိပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်တွင် နိုင်ငံပေါင်းများစွာမှရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာကွန်ရက်များရှိပြီး ယင်းတို့သည် သတင်းအချက်အလက်များထပ်မံရရှိနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

မေးခွန်း - အကယ်၍ ကုန်ပစ္စည်းတင်သွင်းသူတစ်ဦးရှိအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ပတ်စ်ပို့များကို (၂၄) နာရီလုံးလုံးလက်လှမ်းမီရယူနိုင်သော်လည်း ဗီဇာနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စများအတွက် အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲသူတစ်ဦးကအတူလိုက်ပါပေးရသည်ဟုဆိုသော အခြေအနေအတွက် မည်သို့တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်မလိုဘဲ နိုင်ငံမှထွက်ခွာသွားခွင့်ရှိပါသည်။ အခြေခံသဘောတရားအရ စာရွက်စာတမ်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထံတွင်သာ ရှိသင့်ပါသည်။

ပတ်စ်ပို့ သို့မဟုတ် ခရီးသွားလာမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်ရှင်ကသိမ်းဆည်းထားသည်ဆိုပါက ခြွင်းချက်ထားရမည့် အခြေအနေများနှင့် လုံခြုံအောင်သိမ်းဆည်းပေးထားခြင်းများသာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထို့ထက်ပို၍ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်များကို ထိုအထောက်အထားများအား သိမ်းဆည်းပေးရန် အမှန်တကယ်သဘောတူညီမှုဖြင့် တောင်းဆိုသည်များလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားသည်ဆိုပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုစာရွက်စာတမ်းများကို အချိန်မရွေး လက်လှမ်းမီရယူနိုင်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများတွင် မည်သို့သောအတားအဆီးကန့်သတ်ချက်မှ မရှိစေသင့်ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားမှ ၎င်းတို့၏ ပတ်စ်ပို့များကို တောင်းဆိုရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးတန်းအရာရှိတစ်ဦး လိုက်ပါရမည်ဟူသည့် အချက်သည် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပတ်စ်ပို့များကို အမှန်တကယ်လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ခြင်းရှိ မရှိဟူသည့်အချက်ကို မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်လာစေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သူ/သူမ၏ ပတ်စ်ပို့ကို ဗီဇာသက်တမ်းတိုးရန်သက်သက်အတွက်သာမကဘဲ မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ အမြဲလက်လှမ်းမီရယူနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားများ၏ ပတ်စ်ပို့ (သို့မဟုတ် အခြားလွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အထောက်အထားများ) ကို အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသူများ (ဥပမာ သမဂ္ဂမှ တာဝန်ရှိသူ) မှ ထိန်းသိမ်းထားခြင်းကို လက်သင့်ခံနိုင်သည့် အခြေအနေများရှိပါသလား။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အခြားသူများက ထိန်းသိမ်းထားသည့် ၎င်းတို့၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို အခြားသူများ ထိန်းသိမ်းထားခြင်းအား “ပို၍လိုလားသည်” ဟု သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထုတ်ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများတွင် ဖြေကြားမှုများတွင် ဖော်ပြခြင်းသည် မည်သို့ အနေအထားဖြစ်လာနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို အမြဲတစေ လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအခြေအနေများတွင် ၎င်းတို့၏စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များက ကိုင်တွယ်ထိန်းသိမ်းထားခြင်းများလည်းပါရှိသည်။ သင့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ စာရွက်စာတမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်အတွက် လော့ကာကွဲသို့သော လုံခြုံသည့်နေရာတစ်ခုထားရှိပေးရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

မေးခွန်း - အကယ်၍ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သူ/သူမ၏ နိုင်ငံသို့ ပြန်လိုသောအခါ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအတွက် နှစ်စဉ်စည်းကြပ်ခွန်ပေးသွင်းထားသောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ငွေသားအာမခံထားခဲ့ရန် တောင်းဆိုခြင်းများအတွက် မည်သို့ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်ခြင်း ဟုတ်မဟုတ်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် တစ်ခါတစ်ရံ ပြင်ပမှ တိုက်ရိုက်မဟုတ်သော ဖိအားများကို ကြည့်ရှုသုံးသပ်ခြင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ လစာတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို အာမခံငွေအဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားခြင်းဖြင့် ထိုသို့သောဖိအားများကို ဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏ စည်းကြပ်ခွန်များကို ပေးသွင်းပြီးဖြစ်သော်လည်း သဘောတူစာချုပ်ပါ အစိတ်အပိုင်းကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်သောကြောင့် စည်းကြပ်ခွန်များကို ပြန်လည်ပေးသွင်းရန်လိုအပ်သည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းများကို ခွင့်မပြုသင့်ပေ။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရန် အခကြေးငွေများ သို့မဟုတ် ကုန်ကျစရိတ်များကို အလုပ်သမားများက အလုံးစုံ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၊ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ကျခံစေခြင်းများလည်း မရှိသင့်ပေ။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ် ၁၈၁)၊ အက်ဥပဒေ ၇.၁ တွင် ကြည့်။

မေးခွန်း - ဤအချက်များသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားဖြစ်စေပါသလား - အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေးဂျင့်များကို အခကြေးငွေပေးရခြင်း (အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဆွေမျိုးသားချင်းများ၊ အိမ်နီးချင်းများထံတွင် အကြွေးတင်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ပိုင်အိမ်များကို ဘဏ်တွင်အပေါင်ထားပြီးချေးငွေရယူမှုများကြောင့် အကြွေးတင်ခြင်းများ)၊ အေးဂျင့်များကို တစ်နှစ်ကြာပြီးနောက်မှ ပြန်လည်ရရှိမည့် အပိုအာမခံကြေးပေးရခြင်းများ။

အဖြေ - အဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အခြေအနေတော်တော်များများတွင် အဓိကကျသည့် အခြေခံအချက်မှာ အကျပ်ကိုင်ခိုင်းစေခံရခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာသဘောတူခြင်းမရှိသောအရာများကို ဖိအားပေးခိုင်းစေခံရခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် မြင့်မားသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းခများ သို့မဟုတ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအတွက်ပေးရခြင်း အစရှိသည့်အခကြေးငွေများကြောင့် အကြွေး သို့မဟုတ် အခြားသော ပုံစံများဖြင့် နှောင့်တဲစေခိုင်းခြင်းခံကြရသည်။ အာမခံငွေတင်ရခြင်းများသည်လည်း အလုပ်သမားများ အတင်းအကျပ်ဆက်လက်ခိုင်းစေခံရစေရန် လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ကျင့်သုံးမှုနှစ်ခုစလုံးမှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများဖြစ်ရခြင်း သက်သေအထောက်အထားများအဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - မည်သို့သောအခြေအနေများတွင် အလုပ်သမားများ၏ တူညီဝတ်စုံ (ယူနီဖောင်း) ဖိုးအတွက် အာမခံငွေရယူထားနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ယေဘုယျအားဖြင့် အတော်အတန်များပြားသည့် အာမခံပေါ်ငွေများအပါအဝင် လုပ်အားခများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းနှင့် ပေးချေမှုမပြုခြင်းများသည် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စိတ်အပြောင်းအလဲဖြစ်ပါက အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်းမပြုနိုင်စေရန် တားမြစ်ထားသည့်အရာများ ဖြစ်စေသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအာမခံပေါ်ငွေများ ပြန်လည်ပေးအပ်မည့် အခြေအနေများနှင့် ထိုသတ်မှတ်ထားသည့် အခြေအနေတစ်ခုသို့ ရောက်ရှိပါက ထိုအာမခံငွေများ ပြန်လည်ပေးအပ်မည့်အကြောင်းကို ကြိုတင်အသိပေးထားပါက သင့်လျော်သည့် အာမခံငွေပမာဏကို ရယူထားခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုကဲ့သို့တူညီဝတ်စုံဖိုးအတွက် အာမခံငွေထားရှိရပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သတိပြုရမည်မှာ ၎င်းတို့အလုပ်ထွက်ချိန်တွင် ထိုဝတ်စုံဖိုးပြန်လည်ရရှိနိုင်ခြင်း ရှိမရှိဟူသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ ဝတ်စုံများကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် ပြန်လည်ပေးရမည်ဟူသော အခြားသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း တိကျရှင်းလင်းစွာ အသိပေးဖော်ပြထားရမည်ဖြစ်ပြီး သို့မှသာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်မှထွက်ခွာလိုပါက အတားအဆီးမဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ အလုပ်ထွက်ချိန်တွင် ပြန်လည်ထုတ်ယူနိုင်ခြင်းမရှိသည့် စရံငွေများသည် အာမခံငွေမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သူ/သူမ၏ တူညီဝတ်စုံဖိုးအတွက်ပေးအပ်ရန် လိုအပ်သောငွေများဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခမှ ဖြတ်တောက်မှုများသည် လုပ်အားခကို အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ “အလုပ်ရှင်ကပေးအပ်ထားသည့် တန်ဆာပလာများ၊ ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကိရိယာ

များအတွက် လုပ်အားခများမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းများကို ကန့်သတ်ရန်အတွက် သင့်လျော်သောပြဋ္ဌာန်းလုပ်ဆောင်မှု များ လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ထိုသို့ဖြတ်တောက်သည့် ကိစ္စရပ်များမှာ -

- (က) အရောင်းအဝယ် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်အတွက် ဓလေ့ထုံးစံအရ အသိအမှတ်ပြုထားသော ကိစ္စများ
- (ခ) စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှု သို့မဟုတ် ကြားဝင်စေ့စပ်ထားမှုအတွက်ပေးအပ်ခြင်းများ သို့မဟုတ်
- (ဂ) အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ လက်ခံအသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း တစ်ခုအဖြစ် ဖြတ်တောက်ခွင့်ပြုထားခြင်း” စသည့်အချက်များကြောင့်သာဖြစ်သင့်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒသက် သက်ဖြင့် ဖြတ်တောက်ခြင်း မဖြစ်သင့်ပေ။

အထက်ပါအခြေအနေများပြည့်စုံပါက အလုပ်သမားအနေဖြင့် သူ/သူမ၏ လုပ်ငန်းသုံးဝတ်စုံအတွက် ပေးအပ်ရမည် များကို လက်သင့်ခံနိုင်ပြီး ထိုဝတ်စုံများသည်လည်း အလုပ်သမားများ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုသာဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစေရမည်။

မေးခွန်း - စက်ရုံတစ်ရုံတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အလုပ်မထွက်ခင် တရားဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်း အတာထက်ကျော်လွန်၍ အလုပ်ထွက်လိုကြောင်း ကြိုတင်အသိပေးရမည်ဟု မူဝါဒတစ်ရပ်သတ်မှတ်ထားသည်။ အ ကယ်၍ ထိုသတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတိုင်းအတာထက်စော၍ နုတ်ထွက်ပါက ကုမ္ပဏီသည် ထိုဝန်ထမ်း၏ လစာ မှ ရာခိုင်နှုန်းအချို့ကို ဖြတ်တောက်မည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီဘက်မှ အလုပ် ရပ်ဆိုင်းလိုက်သော ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် နေ့ရက်များအတွက် လုပ်အားခများ မပေးပါ။ ထို့အတူ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း မိမိဆန္ဒဖြင့် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သော ဝန်ထမ်းများအတွက် လည်း အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်ရက်များအတွက် လုပ်အားခမပေးပါ။ ထိုသတ်မှတ်ချက်များသည် အဆင်ပြေပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်ထွက်ရန် ကြိုတင်အသိပေးမှုလိုအပ်ချက်သည် အလုပ်သမားများ အလုပ်မှ ဆန္ဒအလျောက်ထွက်ခွာ ခွင့်နှင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း ထိုနေရာတွင် အစားထိုးရမည့် အလုပ်သမားကို ရှာဖွေနိုင်ရန် သင့်လျော်သည့်ကာလ တစ်ခုရရှိနိုင်ခွင့်အကြား ချိန်ညှိရမည့်အချက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ထွက်ရန် ကြိုတင်အသိပေးမှု လိုအပ်ချက်ကို အမျိုးသား ဥပဒေများအရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပြီး အစိုးရနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည့်အတွက် ထိုခံစားခွင့်နှစ်ဖက်အကြား သင့်လျော်စွာထိန်းညှိပေးနိုင်ရန် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးအကြံဉာဏ်ရယူရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများဘက်မှ တရားဝင်လိုက်နာရမည့် အလုပ်ထွက်ရန် ကြိုတင်အသိပေးမှုလိုအပ်ချက်များကို ပျက်ကွက်ခဲ့ပါက ကျခံရမည့် ပြစ်ဒဏ်များကို အမျိုးသားဥပဒေနှင့်အညီသတ်မှတ်သင့်ပြီး ကုမ္ပဏီမူဝါဒများမှလည်း လေးစားလိုက်နာသင့်သည်။

အစမ်းခန့်ကာလသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား အလုပ်သမားသည် အလုပ်နှင့် သင့်လျော်ခြင်း ရှိမရှိ၊ အလုပ်သည်လည်း အလုပ်သမားနှင့် ကိုက်ညီခြင်းရှိမရှိဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အချိန်ကာလတစ်ခုသတ်မှတ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်သည် ကိုက်ညီခြင်းမရှိဟု ဆုံးဖြတ်ပါက ထိုကာလအတွင်း မည်သည့် အချိန်အတွင်းပင်ဖြစ်စေ ကြိုတင်အသိပေးရမည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆက်ဆံရေးကို လွတ်လပ်စွာရပ်တန့်နိုင်ပြီး ထိုသို့လုပ်ပိုင်ခွင့်အတွက် မည်သို့သောပြစ်ဒဏ်မျိုးမှလည်း မရှိသင့်ပေ။ ထိုသို့လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည်လည်း အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှုမဟုတ်ပေ။ ဥပမာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉)၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ဖျက်သိမ်းရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၀၅)။ သို့သော်လည်း လုပ်အားခများအကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၉၅) နှင့် အကြံပြုချက်များ (အမှတ် ၈၅)၊ ၁၉၄၉ တို့နှင့်တော့ ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို ရပ်တန့်သည်ပင်ဖြစ်စေ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်နေ့ရက်များအတွက် လုပ်အားခများ ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများကို တားဆီးရန် သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခများအား

ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်ဆက်ဆံရေးကို ရပ်တန့်လိုသည့် သူ/သူမ၏ အခွင့်အရေးကို အကျပ်ကိုင်ခြင်း ဖြစ်ပြီး အစမ်းခန့်ကာလထားရှိခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့်လည်းဆန့်ကျင်ပါသည်။

ဝမ်းရေးဖူလုံမှုအတွက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမှုအခြေအနေများ

မေးခွန်း - အလုပ်သမားသည် နေထိုင်ရန်နေရာနှင့် အစားအသောက်သက်သက်ကိုသာရရှိခြင်းကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေ ခံရသည့် အလုပ်သမားများအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသလား။

အဖြေ - အဓမ္မအလုပ်သမားများသည် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုတစ်စုံတစ်ရာဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခံထားရသည့် အခြေအနေတွင် အလိုဆန္ဒမပါဘဲ လုပ်ဆောင်ရသည့် အလုပ်များဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အကျပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုများ မပါဝင်ကြောင်း၊ ငွေသားအစားပေးချေမှုများသည် အကြွေးနှောင်ကြီးမှ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမဟုတ်ကြောင်းနှင့် အလုပ် သမားများကို အလုပ်အကိုင်မှ လွတ်လပ်စွာထွက်ခွာမှုများရှိစေကြောင်း အတည်ပြုစစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။

ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ငွေသားအစားထိုး ပေးချေသည့်ပစ္စည်းများသည် အလုပ်သမားအနေ ဖြင့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် မှီခိုနေရသောအနေအထားတစ်ခုဖြစ်အောင် ဖန်တီးပေးအပ်မှုမဖြစ်သင့်ပါ (အဓမ္မအလုပ် သမားတိုက်ဖျက်ရေး - အလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၈ တွင် တွေ့ နိုင်ပါသည်။) အလွဲသုံးစားပြုလုပ်မှုများအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးခြင်းများ ကိုလည်းထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံတော်တော်များများရှိ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ငွေသားအစားထိုးပေးချေ သည့် ပစ္စည်းများအတွက် အမြင့်ဆုံးပေးနိုင်သည့် လုပ်အားခအတိုင်းအတာများကို သတ်မှတ်ထားသည်များရှိပြီး ၎င်းတို့ သည် (၂၀%) မှ (၄၀%) အထိ အမျိုးမျိုးကွဲပြားပါသည်။ ငွေသားအစားထိုးပစ္စည်းများကို (၅၀%) အထိပေးခြင်းမှာမူ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်သည့် လုပ်အားခအထိမရောက်ဘဲ ကြီးမားစွာ လျော့နည်းမှုဖြစ်စေပြီး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုလည်းမရှိပေ (လုပ်အားခများအား အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်၉၅)၊ ၁၉၄၉၊ လုပ်အားခများအား အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုင်ရာများကို အထွေထွေစစ် တမ်း အစီရင်ခံတင်ပြချက်များ (အမှတ်-၉၅) နှင့် လုပ်အားခများအား အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၈၅)၊ ၁၉၄၉၊ စာပိုဒ် ၁၁၇) တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ငွေသားအစားထိုးပစ္စည်းများဖြင့် လုပ်ခပေးခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု မဟုတ်သော်လည်း ထိုသို့ပေးချေမှုများ သည် အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်အပေါ်မှီခိုမှုဖြစ်စေပြီး ထိခိုက်လွယ်အနေအထားဖြစ်စေသောကြောင့် အလုပ်သမား များအနေဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသော အလုပ်သမားကဲ့သို့သော အနေအထားမျိုးဖြင့် အဆုံးသတ်နိုင်ခြေရှိပါသည်။

မဖြစ်မနေ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရခြင်းများ

မေးခွန်း - မဖြစ်မနေအချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရခြင်းများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ဖြစ်ပါသလား။

အဖြေ - အမျိုးသားဥပဒေသို့မဟုတ်စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီထားသည့်အတိုင်းအတာအတွင်းတွင်ဖြစ်ပါက အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းရခြင်းများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုမဟုတ်ပါ။ ထိုကန့်သတ်ထားသည့် အတိုင်းအတာအတွင်းတွင် အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းရခြင်း ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်များလုပ်ဆောင်ရမည့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အဓမ္မအလုပ်သမားများ အကာအကွယ်ပေးရေး သတ်မှတ်ချက်များအကြား ချိတ်ဆက်မှုများကို သင့်လျော်ကိုက်ညီမှုမရှိစေဆေးရမည် ဖြစ် သည် (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ အထွေထွေစစ်တမ်း၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉) နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုက်ဖျက်ရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၇၊ ၂၀၀၇၊ စာပိုဒ် ၁၃၂)။

သဘောတရားအရ အလုပ်သမားများသည် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များထက်ကျော်လွန်၍ အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းဆိုနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်လွယ်ဖြစ်နေစေသည့် နည်းလမ်းများအရ လက်တွေ့တွင် ရွေးချယ်ရန်နည်းလမ်းမရှိဘဲ ၎င်းတို့အတွက် အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်အားခရရှိရန် သို့မဟုတ် အလုပ်တည်မြဲစေရန်အတွက် သို့မဟုတ် ထိုအကြောင်း နှစ်ခုစလုံးကြောင့်ဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်နေရသည်များရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ ထိခိုက်လွယ်ဖြစ်နေသည့် အခြေအနေများကို ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုတစ်ခုနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်အားခပမာဏထက် လျော့နည်းပေးခြင်းခြင်း အစရှိသောနည်းလမ်းများဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်သည့် အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် ညံ့ဖျင်းသည့် အခြေအနေများဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား များကို အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်သည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းစေမှုတစ်ခုလည်းဖြစ်လာနိုင်စေသည်။

မေးခွန်း - အကယ်၍ စက်ရုံတစ်ရုံ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် မဖြစ်မနေအချိန်ပိုဆင်းရမည့် မူဝါဒရှိခဲ့ပါက ထို အနေအထားတွင် မည်သည့်အခြေအနေများ ဖြစ်နိုင်ပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုမဟုတ်ဟု ယူဆနိုင်ပါသလား။

အဖြေ - စက်ရုံတစ်ရုံ၏ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခြင်းဆိုင်ရာများသည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ စုပေါင်းညှိ နှိုင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် ကိုက်ညီသင့်ပါသည်။ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရန်တာဝန်သည် အမျိုးသားဥပဒေများတွင် ခွင့်ပြုထားသည့် အတိုင်းအတာ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာစုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အ ကန့်အသတ်အတွင်းဖြစ်ပါက အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားများကို အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းသည် ခိုင်းစေ ရသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ၊ ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားသည့် အပတ်စဉ် သို့မဟုတ် လစဉ်ရှိရမည့် အကန့်အသတ်ထက်ကျော်လွန်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်တစ်စုံတစ်ရာပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် အကျပ်ကိုင် ခိုင်းစေခြင်းများဖြစ်ပေါ်မှသာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

အချိန်ပိုဆင်းရန်ငြင်းဆိုမှုများအတွက် ဒဏ်ကြေးပေးရမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများသည်လည်း အလုပ်သမားများကို ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည်ထက် ကျော်လွန်လုပ်ကိုင်ရန် မငြင်းဆိုနိုင်ခြင်းများဖြစ်စေပြီး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားများသည် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်းအတာထက်ကျော် လွန်၍ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းလိုပါက ဒဏ်ကြေးပေးရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒတစ်ခုကို ခြိမ်းခြောက် မှုတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ယူဆပါက ယင်းကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဟု ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ILO CEACR တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် ခြိမ်းခြောက်မှုများသည် ပို၍သိမ်မွေ့နက်နဲသည်ဟုဆိုသည်။ အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းသည် ဥပဒေကသတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတိုင်းအတာထက်ကျော်လွန်၍ အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရန် အလုပ်သမားများအား တွန်းအားဖြစ်စေသည်။ အချို့သောအလုပ်သမားများသည် ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်းအတာထက်ကျော်လွန်၍ အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရမည်ဟု ခံစားချက်များရှိကြပြီး သို့မှသာ အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်အားခရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည် (ဥပမာ လုပ်ခများကို ကုန်ထုတ်စွမ်း အားလျာထားချက်အပေါ်တွင် အခြေခံသတ်မှတ်သည့် ကိစ္စမျိုးတွင်ဖြစ်သည်)။ ထိုသို့သောကိစ္စရပ်များတွင် သဘော တရားအရ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းဆိုနိုင်ခွင့်ရှိသော်လည်း ၎င်းတို့တွင်ရှိသည့် ထိခိုက်လွယ်မှု များကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ရွေးချယ်ရန်မတတ်နိုင်ဘဲ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခရရှိရန် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရန် သို့မဟုတ် ထိုအကြောင်းနှစ်ခုစလုံးကြောင့်ဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်နေရသည်များရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအနေအထားသည် နောက် ပိုင်းတွင် ပြစ်ဒဏ်ပေးရန်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ ဖြစ်လာနိုင်စေပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသူ အလုပ်သမားအနေအထား ဖြစ်လာနိုင်ခြေလည်းရှိပါသည်။

ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း

မေးခွန်း - ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းအတွက် ILO ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပြီး မည်သို့သော စံအမှတ်များရှိပါသလဲ။

အဖြေ - ILO အနေဖြင့် “ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း” ဟူသည့် အသုံးအနှုန်းကို အလွန်အကန့်အသတ်ရှိသည့် အခြေအနေများတွင်သာ အသုံးပြုပြီး ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရနိုင်ခြေရှိသူများသည် ရာဇဝတ်မှုနှင့် မကင်းသည့်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်နေခြင်းကြောင့် အထူးတလည်ထိခိုက်လွယ်ဖြစ်နေခြင်း (လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်း)၊ ၎င်းတို့၏ ပြင်ပလောကနှင့် သူစိမ်းဖြစ်နေသည့်အနေအထား (ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများ)၊ နိုင်ငံရပ်ခြားမှဖြစ်နေခြင်း (ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ)၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများအရ အထူးတလည် ထိခိုက်လွယ်သူ ဖြစ်စေသည်။

လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာများတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုအနေဖြင့် ကုလသမဂ္ဂသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများကို အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ပါသည်။ “ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းများတွင် ပါဝင်နိုင်သည်များမှာ အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အခြားသူများကို ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအတွက် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြားသော ပုံစံဖြင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း၊ ကျွန်ုပ်ပြုခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်ပြုခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူသောကျင့်သုံးမှုများ၊ အခိုင်းအစေကဲ့သို့ထားရှိခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တွင်း အင်္ဂါများဖယ်ထုတ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။” (UN ၏ လူကုန်ကူးခြင်း အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များကို ကုန်ကူးခြင်း၊ ဖိနှိပ်ခြင်းများနှင့် အပြစ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာများကို ကာကွယ်ရေးလိုက်နာရမည်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ နိုင်ငံဖြတ်ကျော်မှုခင်းများတားဆီးရေး ကုလသမဂ္ဂ၏ ဖြည့်စွက်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (ပလာမိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကျင့်ဝတ်များ)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃)။

ILO CEACR ပလာမိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကျင့်ဝတ်များနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉)ကို ချိတ်ဆက်နိုင်ရန်အတွက် သင့်လျော်သောနည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ရည်ညွှန်းအသုံးပြုပါသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာအတွင်းမှာပင် ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီက ဖော်ပြသည်မှာ -

“အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရန် တာဝန်ရှိသည်များနှင့် အဓမ္မခိုင်းစေခံရသော အလုပ်သမားများ မဖြစ်သွားစေရန် ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ရေးတို့အကြားချိတ်ဆက်မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် သင့်လျော်သည်ဟု ကော်မတီက စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များထက် ကျော်လွန်၍လုပ်ကိုင်ပေးပါက အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံနေရသော သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခရရှိနိုင်ရန် လျာထားသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားများကို ပြည့်မီစေရေးအတွက် အကျပ်ကိုင်ခိုင်းစေခြင်းခံနေရသော ထိခိုက်လွယ်အလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်ခွင့်ကို အကန့်အသတ်ဖြစ်စေပြီး အလုပ်လုပ်ရန်ငြင်းဆိုခွင့်များသည်လည်း ၎င်းတို့ကို ပြစ်ဒဏ်တစ်စုံတစ်ရာနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခိုင်းစေခြင်းများ ဖြစ်သွားစေနိုင်သည်။ ကော်မတီမှထိုအချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပြီး အချို့သောအခြေအနေများတွင် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရန် တာဝန်များသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၂၉) ကို ချိုးဖောက်မှုလည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်သွားနိုင်သည်ဟု သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။” (ibid၊ အပိုဒ် ၂၀၆)

ထို့အပြင် ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီမှ မှတ်ချက်ပေးခဲ့သည်မှာ “အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထား)၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၇) တွင် အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ပြီး အထူးသဖြင့် အမျိုးမျိုးသောအကူအညီများနှင့် တိကျသော သတင်းအချက်အလက်များပေးအပ်ရေးအတွက် အခမဲ့ဝန်ဆောင်မှုများ ထူထောင်ခြင်း နည်းလမ်းများမှ တစ်ဆင့် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မိမိနိုင်ငံကို စွန့်ခွာ၍ အခြားနိုင်ငံတွင် အခြေချခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဦးတည်ချက်မှားယွင်းနိုင်သည့် ဝါဒဖြန့်ခြင်းများအား တားဆီးနိုင်ရန် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံများ

အနေဖြင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အဆင့်များလည်း လိုအပ်သည် (ပိုဒ်ခွဲ ၂ နှင့် ၃)။ ထို ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါ အကြောင်းအရာများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူကုန်ကူးမှုများဖြစ်သွားစေနိုင်သော အခြေအနေများကို ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ရန် အမြင်ရှုထောင့်ဖြင့် လေ့လာသင့်သည်” (ibidi အပိုဒ် ၁၈)။ ILO မှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ ၂၀၀၅ ခုနှစ် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာကို လေ့လာချက်အရ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ဆန့်ကျင်ရေးကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မဟာမိတ်များ၊ ပလာမိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအကြား ချိတ်ဆက်မှုများသည် သဘောတရားအရ စိန်ခေါ်မှုများဖြစ်လာစေသလို ဥပဒေအရအရေးယူဆောင်ရွက်ရန်လည်း စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်စေပါသည်။

“၎င်းတို့သည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာသဘောတရားများကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများသို့ မိတ်ဆက်ခဲ့ပြီး အကန့်အသတ်ရှိသော တရားစီရင်ရေးထုံးတမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်သမားနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများကို ကျယ်ပြန့်စွာ ခွဲခြားတင်ပြခဲ့သည်။ ထိုအချက်များသည် ပါဝင်သည့်နိုင်ငံများအနေဖြင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေများစွာလိုအပ်ပြီး အမျိုးသမီးနှင့်ကလေးသူငယ်များကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများအတွက်သာ လွှမ်းခြုံဖော်ပြထားပြီး လူကုန်ကူးမှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းသဘောတရားများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများတွင် လက်ခံကျင့်သုံးရန် သို့မဟုတ် ပြုပြင်ထည့်သွင်းရန်လည်း လိုအပ်သည်။”

၂၀၀၉ ခုနှစ် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာကို လေ့လာမှုအရ အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေမှုကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများသည် ‘ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း’ ဟူသည့် သဘောတရားကို လတ်တလော အလေးပေးဆောင်ရွက်မှုအရ အထူးပြစ်မှုအနေဖြင့် ဖမ်းဆီးအရေးယူနိုင်ရေး၊ ပြစ်မှု၏အတိုင်းအတာကို သတ်မှတ်ရေး၊ မည်သို့အပြစ်ပေးသင့်သည်ဟူသော အချက်များအပေါ်တွင် အချို့သောတက်ကြွသည့် ငြင်းခုံမှုများထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အကျပ်ကိုင်မှုနှင့် အကျပ်ကိုင်မှုမပါသော ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများအကြား အလွန်ပါးလျားသည့် မျဉ်းဖြင့်သာ ခြားနားထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း အတွေ့အကြုံများ သင်ခန်းစာရခဲ့ပါသည်။ ILO ၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးတွင် ဆန္ဒမပါဝင်ဘဲ လုပ်ကိုင်ရသည်များကို များစွာအလေးပေးထားပြီး ပလာမိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကျင့်ဝတ်နှင့် နောက်ဆက်တွဲမှုဝါဒများမှာ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးတွင် မတူညီသည့် လှည့်စားမှုပုံစံမျိုးစုံဖြင့်၊ ကနဦးသဘောတူညီမှုများကို ဆန့်ကျင်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများအား ဝေဖန်ဆွေးနွေးထားပါသည်။” (အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေမှုကြောင့်ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ အပိုဒ် ၄၁)

သဘောတူစာချုပ်များ

မေးခွန်း - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုသဘောတူစာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမရှိသေးဘဲ အလုပ်လုပ်နေသည့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး သို့မဟုတ် သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော်လည်း စာမဖတ်တတ်ခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း စာချုပ်ပါ ဘာသာစကားကို နားမလည်ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း စာချုပ်ပါအချက်များကို မသိရှိနားမလည်သည့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးရှိပါသည်။ ထိုအနေအထားတွင် ILO ၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ ချိုးဖောက်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသလဲ။ အဓမ္မခိုင်းစေခံအလုပ်သမား ဖြစ်သွားစေရေးအတွက် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများနားလည်နိုင်သော ဘာသာစကားဖြင့် သဘောတူစာချုပ်များကို ဘာသာပြန်ဆိုပေးရန် တာဝန်ရှိပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်သမားအားလုံးတွင် ၎င်းတို့အလွယ်တကူနားလည်နိုင်သော ဘာသာစကားဖြင့် ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်သဘောတူစာချုပ်များရှိသင့်ပြီး လုပ်အားခပေးချေမှု၊ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခြင်း၊ ကိုယ်ပိုင်စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများကို ထိန်းသိမ်းရယူမှုနှင့် အခြားသော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံအလုပ်သမားများ ကာကွယ်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခွင့်အရေးများကို ရေးသားဖော်ပြထားသည်များ ပါရှိရမည်။

ကမ်းလွန်နေရာများတွင်ရှိသည့် အလုပ်များ

မေးခွန်း - ကမ်းလွန်လုပ်ငန်း (ဥပမာ ရေနံတူးစင်များ) တွင် အလုပ်လုပ်သည့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးရှိပါသည်။ ၎င်း၏ အလုပ် စာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်မတိုင်ခင် ထွက်ခွာရန်မဖြစ်နိုင်သည့် နေထိုင်ရမည့်ကာလကို ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ၎င်း၏ အလုပ်မှထွက်ခွာလိုသော်လည်း အမှန်တကယ်အားဖြင့် ထိုနေရာမှ ထွက်ခွာနိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ ပြစ်ဒဏ်ဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမဟုတ်သလို အလုပ်သမားအနေဖြင့် ထိုအလုပ်ကို ဆန္ဒအလျောက်လက် ခံခဲ့ခြင်းဖြစ်သော်လည်း လှုပ်ရှားသွားလာနိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိသည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် ILO ၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ချိုးဖောက်မှုရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - မည်သည့်အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုတွင်ရှိနေသည့် အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ဟု ခြောက်လှန့်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကိုယ်ပိုင်အလိုဆန္ဒဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်သည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည် (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉) ပိုဒ်ခွဲ ၂)။

အခြေခံသဘောတရားမှာ အလုပ်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးအားလုံးကို စာချုပ်ပါနှစ်ဦးနှစ်ဖက်၏ သဘောတူညီမှုဖြင့် ချုပ်ဆို ရမည်ဖြစ်ပြီး နှစ်ဖက်စလုံးက ထိုအလုပ်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးကို ဥပဒေ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်ပါ အချက်များနှင့်အညီ သင့်လျော်သည့် ကြိုတင်အသိပေးကာလဖြင့် အချိန်မရွေးရပ်ဆိုင်းနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ပူပန်ခြင်းမရှိသော်လည်း သူ/သူမ၏ သဘောတူညီချက်ကို ရုပ်သိမ်းခြင်းမပြုနိုင်ခဲ့ပါက အလုပ်လုပ်ခြင်း ရပ်တန့်ပိုင်ခွင့်ကို ငြင်းဆိုခံရသည့်အချိန်မှစတင်၍ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံ ရသောအလုပ်သမားအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်သည်။

လွတ်လပ်စွာလှုပ်ရှားသွားလာခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်းတွင် အလုပ်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးမှ ထွက်ခွာရန်တားမြစ်ခြင်းများပါ ဝင်နိုင်ပြီး ဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်မှုမရှိ မေးမြန်းရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ကာလအပိုင်းအခြားတစ်ခုအထိ နည်း ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အနေအထားအရ အသွားအလာကန့်သတ်မှုရှိသော ကမ်းလွန်လုပ်ကွက်တစ်ခုအတွက်မူ တရားဝင် သည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အလုပ်စာချုပ်မချုပ်မီ ထိုအခြေအနေများကို အလုပ်သမားများအား အပြည့်အဝကြိုတင်၍ အသိပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုကမ်းလွန်လုပ်ကွက်တွင် နေထိုင်ရမည့် ကာလအတိုင်းအတာမှာလည်း သင့်တင့်ဆီလျော်မှုရှိသင့်သည်။ (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ် ၂၉) ပိုဒ်ခွဲ ၂)။

မေးခွန်း - စက်ရုံတစ်ရုံသည် အလုပ်သမားများကို ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ခွင့်ယူမှု သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံးအရည်အသွေးစံနှုန်း များကို မမှီသည့်အတွက် ဒဏ်ကြေးတပ်သည်။ မည်သို့သောအခြေအနေများတွင် ဒဏ်ကြေးတပ်သည့် မူဝါဒများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (များ) နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါသလဲ။

အဖြေ - အရည်အသွေးစံနှုန်းမမှီခြင်း၊ အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ကြောင့် စက်ရုံစည်းကမ်းချိုး ဖောက်သည်ဟု ဒဏ်ကြေးတပ်ခြင်းများသည် လုပ်အားခများအကာအကွယ်ပေးရေးအပါအဝင်အခြားသောနိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူဝါဒများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ကိစ္စရပ်များ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သော်လည်း အလုပ်သမား ကို အကျပ်ကိုင်၍ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ပါက ထိုကိစ္စများသည် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများ မဟုတ်ကြပါ။

မေးခွန်း - အချို့သော ကုမ္ပဏီ/လုပ်ငန်းများသည် ဝန်ထမ်းများစောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို ချေးငွေများ ထုတ်ပေးသည်။ ထိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်ဆောင်မှုကို အနှုတ်သဘောပြောင်းလဲမသွား စေရန်အတွက် အကြွေးဖြင့် ချည်နှောင်ခိုင်းစေသော အလုပ်သမားများဖြစ်မသွားစေရေး၊ လွတ်လပ်စွာလှုပ်ရှားသွား

လာနိုင်စွမ်းကို အတားအဆီးမဖြစ်စေရေးနှင့် အရစ်ကျပေးခြင်းများကြောင့် နေ့စဉ်ဝင်ငွေသည် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် လုပ်အားခထက် ပိုမိုနည်းပါးခြင်းများ ဖြစ်မသွားစေရန် မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ရှာဖွေလျက်ရှိပါသည်။

အဖြေ - ထိုမူဝါဒတွင် လုပ်အားခများကြိုတင်ထုတ်ပေးမှုနှင့် ဝန်ထမ်းများကို ချေးငွေများပေးမှုသည် အလုပ်သမားများကို အကြွေးနှောင်ကြီးဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်စေမည့် နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်မသွားစေရန် ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်သင့်သည်။ ကြိုတင်ထုတ်ပေးငွေများနှင့် ချေးငွေများသည် ဥပဒေကသတ်မှတ်ထားသည့် ပမာဏထက်မကျော်လွန်သင့်ပါ။ ချေးငွေကိုပြန်လည်ပေးဆပ်သည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခများမှ နှုတ်ယူဖြုတ်တောက်ခြင်းများသည်လည်း ဥပဒေမှသတ်မှတ်ထားသည့် ပမာဏထက် မကျော်လွန်သင့်ပါ။ အလုပ်သမားများကို ထောက်ပံ့ငွေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်များ၊ ကြိုတင်ထုတ်ယူငွေ၊ ချေးငွေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်၊ အခြေအနေများကို ကောင်းစွာအသိပေးထားသင့်ပါသည်။

မေးခွန်း - လူကုန်ကူးမှုကို တားဆီးနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများအတွက် အကြံပြုချက်များရှိပါသလား။

အဖြေ - ILO ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး UN ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစပျိုးဆောင်ရွက်မှုတွင် “လူကုန်ကူးခြင်းနှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း” ဟူသော လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခု ထုတ်ဝေထားပါသည်။

မေးခွန်း - အတတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ နည်းပညာသင်တန်းများတက်ရောက်ပြီး ပြန်လည်ပေးဆပ်ခြင်း/အလုပ်လုပ်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရသည့်စီမံချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေလျက်ရှိပါသည်။ ပြန်လည်ပေးဆပ်ရန် သင့်လျော်သည့်ပမာဏမှာ မည်မျှဖြစ်သင့်ပြီး သင်တန်းအတွက် ပြန်လည်ပေးချေရသည့် လုပ်ငန်းစဉ် သို့မဟုတ် အကြွေးငွေများမှာ အလွန်များပြားခြင်း ရှိမရှိစစ်ဆေးနိုင်မည့် သတင်းအချက်အလက်ညွှန်ပြချက်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - သင်တန်းကြေးများ ထုတ်ပေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းကို CEACR အောက်ရှိအလုပ်အကိုင်မှ အလုပ်သမား လွတ်လပ်စွာထွက်ခွာခွင့်နှင့် ပတ်သက်သည့်အကြောင်းအရာများတွင် လိပ်မူဖြေရှင်းထားပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်ထံမှ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်မှ သင်တန်းများတက်ရောက်ခွင့်ရရှိသည့်အခါ၊ အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ တာဝန်ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ပေးရသည်များရှိပါသည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စရပ်များအတွက် ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့များမှ သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သည့် အတိုင်းအတာနှင့် အချိုးအစားညီသောကာလတစ်ခုအထိ လုပ်ကိုင်ပေးပြီးမှ ထွက်ခွာခွင့်ပြုရန် သို့မဟုတ် တက်ရောက်ခဲ့သည့် သင်တန်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ပြန်ထုတ်ပေးရန် အချက်များအား သတ်မှတ်ပေးရန် အစိုးရများထံ တင်ပြတောင်းဆိုပေးခဲ့သည်များရှိပါသည်။

ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့သည် သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများက ပြန်လည်ပေးသွင်းရမည့်ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လက်သင့်ခံနိုင်သော ပမာဏ၊ ညွှန်ပြချက်များ သို့မဟုတ် ရာခိုင်နှုန်းများကို ထူထောင်သတ်မှတ်ပေးခဲ့ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ CEACR သည်လည်း ပြန်လည်ထုတ်ပေးရမည့် ပမာဏ သို့မဟုတ် အချိုးအစားညီမျှသည်ဟု ယူဆနိုင်သည့် ပမာဏများကို လမ်းညွှန်ပေးခဲ့ခြင်းမျိုးမရှိဖူးပါ။ ပုံမှန်အားဖြင့် ထိုသို့သောကိစ္စရပ်များကို အများပြည်သူဆိုင်ရာကဏ္ဍများတွင် စစ်ဆေးပြီး နိုင်ငံအလိုက်ရှိနေသည့် သီးခြားအခြေအနေများအရ အစိုးရများက သတင်းအချက်အလက်တောင်းဆိုလာချိန်တွင် ကိစ္စတစ်ခုချင်းစီအလိုက်သာ ဖြေရှင်းခဲ့ပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်အရ လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များသို့ ဝင်ရောက်ထမ်းဆောင်နေစဉ် ပညာသင်ဆုရထားသူများ နှုတ်ထွက်လိုပါက (၁) ထိုပညာသင်ဆုကာလသည် တစ်နှစ်ရှိပါက ဆယ်နှစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ပေးရန်၊ (၂) အကယ်၍ နှုတ်ထွက်လိုသည်ဆိုပါက၊ နိုင်ငံတော်မှကျခံပေးထားသည့် ကုန်ကျစရိတ်များ၏ နှစ်ဆကို ပြန်လည်ပေးလျော်ပြီးမှ နှုတ်ထွက်ရန် သတ်မှတ်ထားခြင်းသောကြောင့် CEACR မှ ပညာသင်ဆုရရှိထားသူတစ်ဦးသည် နိုင်ငံတော်မှကျခံထားသည့်ငွေနှင့် ၎င်းတက်ရောက်ထားသည့် ကာလနှင့် အချိုးအစားသင့်လျော်မှုရှိသော အချိန်ကာလတွင် နှုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသင့်သည် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်မှ ကျခံထားသည့် ကုန်ကျစရိတ်အတိုင်းသာ ပြန်ပေးသွင်းခွင့်ပြုသင့်

သည်ဟု ထောက်ပြခဲ့ပါသည်။ အခြားသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် CEACR မှ အစိုးရ၏သတိပြုမှုရှိစေရန် တင်ပြခဲ့သည့် အချက်မှာ “အချိန်တိုကာလတစ်ခုအတွင်းကြီးမားသည့် ငွေပမာဏကို ပြန်လည်ပေးဆပ်ခိုင်းခြင်းသည် သင်တန်းဆင်း မည့်သူအား မဖြစ်မနေအလုပ်ထမ်းဆောင်ပေးရသည့် ကာလအတွင်း နှုတ်ထွက်ရန်အခက်အခဲဖြစ်သွားစေမည်ဖြစ် ပြီး၊ လက်တွေ့တွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်သဘောသက်ရောက်သွားနိုင်သည်” ဟူသည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှု - အထွေထွေ

မေးခွန်း - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ အဓိကနိုင်ငံတကာစံနှုန်း များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ အခြေခံကျသည့်နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများမှာ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်း ချက် (အမှတ် ၈၇) နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၉၈) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခွင့်အရေး၊ လွတ်လပ်ခွင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြားသော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများမှာ လုပ်ငန်းများတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရေးအတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် အထောက်အပံ့များဆိုင် ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၃၅)၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ (အမှတ် ၁၄၃) နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၆၃) တို့ ဖြစ်ပါသည်။

လူမှုရေးအရ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများတွင် လုပ်ငန်းတာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည့် အဆင့်၌ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ (အမှတ် ၉၄) နှင့် လုပ်ငန်းများ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်သွယ် ရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ (အမှတ် ၁၂၉) တို့ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက် အများစုတွင် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် လူမှုရေးအရ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို အထောက်အကူဖြစ်စေသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

မေးခွန်း - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်သည် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးပါသလဲ။

အဖြေ - အခွင့်အရေးတစ်ခုအနေဖြင့်သာမက၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ် သမားများကို စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားများအတွက်ရော ၎င်းတို့၏ ရှင်သန်ခွင့်ရှိရေး၊ လုံခြုံခွင့်၊ ဂုဏ် သိက္ခာရှိခွင့်၊ တစ်ကိုယ်ရေလွတ်လပ်ခွင့်နှင့်စုပေါင်းလွတ်လပ်ခွင့်ရရှိရေး အစရှိသည့် နိုင်ငံသားလွတ်လပ်ခွင့်များကိုပါ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရရှိစေသည်။ ဒီမိုကရေစီစနစ်၏ ပူးတွဲအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအ နေဖြင့် ဤအခြေခံမူဝါဒများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများကို အပြည့်အဝဖြစ်ပေါ် လာစေရေးအတွက် မရှိမဖြစ် အရေးပါပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လက်ရှိမြန်ဆန်စွာပြောင်းလဲနေသည့် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် မသေချာမရောမမှုများစွာ ကို ရင်ဆိုင်ကြရမည် ဖြစ်ပါသည်။ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စစ်မှန်သည့် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်နိုင်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးစလုံးကို တစ်ဦးစီတွင်ရှိသည့် ပြဿနာများ အား ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ နားလည်လာစေပြီး ၎င်းတို့ကိုဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများအားလည်း အတူရှာဖွေလာနိုင်စေသည်။ ကိုယ်စားပြုမှု အာမခံနိုင်ရေးသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ယုံကြည်ချက်တည်ဆောက်ရာတွင် အခြေခံအုတ်မြစ်တစ်ခုပင်ဖြစ်

သည်။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများ၊ ပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိလာနိုင်စေပြီး ထိုပူးတွဲအင်အားသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့ဘောင်အသိုက်အဝန်းအပေါ်တွင် အကျိုးကျေးဇူးကြီးမားစွာ ရရှိစေသည်။ ILO ၏ ကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့က လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကို အခြားသော အခွင့်အရေးများထက် ပိုမိုကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် အတိုင်းအတာဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အားလုံးမဟုတ်သော်လည်း ကိစ္စရပ်တော်တော်များများတွင် ဤဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အလုပ်ရှင်များ ပိုမိုနားလည်လာနိုင်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

မေးခွန်း - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ကို ကုမ္ပဏီများက လေးစားမှုများရှိလာစေရန် မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကုမ္ပဏီများ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်မည့်ကိစ္စရပ်အချို့ကို နိုင်ငံတကာပြဋ္ဌာန်းချက်များက ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပါသည်။

- အသင်းဖွဲ့ရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမပြုရန်။ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုသို့ လွတ်လပ်စွာဝင်ရောက်ရန် သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းရန် အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုရမည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆန့်ကျင်ရေး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရ။ ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကျင့်သုံးမှုများတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများအပေါ်သို့ ထားရှိသည့် အမြင်ရှုထောင့်များကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများမရှိစေရ။
- အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် ပုံမှန်ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ငန်းများကို အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေဘဲ ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည့် အခြားတာဝန်များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမရှိစေရ။

မေးခွန်း - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မတူညီသည့်အဆင့်များတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်များရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် -

- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုသို့ လွတ်လပ်စွာ ဝင်ရောက်ရန် သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းရန် အခွင့်အရေးကို ခြိမ်းခြောက်မှုများ သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်မှုများအား ကြောက်ရွံ့ရန်မလိုအပ်ဘဲ အမျိုးသားဥပဒေနှင့်အညီ လေးစားမှုရှိရမည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများ၊ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ခြင်းနှင့် အလုပ်လျှောက်ထားခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ရေး၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းများနှင့် သက်ဆိုင်သောဆုံးဖြတ်ချက်များ အစရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲထားရှိရမည်။
- ထိရောက်သော စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် များကို သင့်လျော်သည့် အထောက်အကူများပေးအပ်ကူညီရမည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့်အသိုက်အဝန်းတွင် -

- အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။
- အလုပ်သမား - စီမံခန့်ခွဲရေးအကြား ဆက်ဆံရေးအခြေအနေများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများကို အသိအမှတ်ပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်များ လုံလောက်စွာမရှိသေးသည့် နိုင်ငံများမှ အလုပ်သမား - စီမံခန့်ခွဲရေးတို့အကြား ဆက်ဆံရေးများကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် တစ်ဆင့်ချင်း ဆောင်ရွက်သွားရမည်။

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အကြံပေးကုမ္ပဏီတစ်ခုသို့ဆက်သွယ်ပြီး ကုမ္ပဏီများကို အကူအညီပေးရေးအတွက် တောင်းဆိုသည်မှာ “အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေးနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက စီစဉ်သည့်မဲဆွယ်စည်းရုံးပွဲများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကင်းလွတ်ရေး” ဖြစ်သည်။ အကြံပေးအဖွဲ့အစည်းက ကုမ္ပဏီသို့ အကြံပြုသည်မှာ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုပေါ်ပေါက်လာစေရန်အတွက် အမျိုးမျိုးသောလုပ်ငန်းများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ပြီး အလုပ်သမားများကို သမဂ္ဂထူထောင်မှုအား မဲပေးအောင် ဖျောင်းဖြရန် ဖြစ်သည်။ ထိုအကြံပေးအဖွဲ့အစည်းသည် ILO ၏ စံချိန်စံညွှန်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် ILO MNE ကြေငြာချက်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါသလား၊ ချိုးဖောက်ပါက မည်သို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူရန်မလိုဘဲ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသို့ လွတ်လပ်စွာ ဝင်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခွင့်ရှိရမည် (လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၇)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ တွင်ကြည့်)။ ထိုအခွင့်အရေးသည် အလုပ်ရှင်၏ လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ရေးသားပြောဆိုခွင့်များနှင့် ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ရန် သဟဇာတဖြစ်ပါ။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးပိုင်ခွင့်ကို တားဆီးခြင်း၊ တားမြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းများ မလုပ်ဆောင်သင့်သလို ထိုသို့စည်းရုံးမှုများအတွက် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကြောက်ရွံ့မှု သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်မှုများဖြစ်စေသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးခြင်းများလည်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။ “အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဆန့်ကျင်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများအား လုံလောက်သည့်အကာအကွယ် ရရှိခံစားနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။” (စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁ (၁))။ “အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် တစ်ဖွဲ့နှင့် တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် တစ်ဖွဲ့ချင်းစီ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုဆန်သော မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကိုမှ မပြုနိုင်ရန် လုံလောက်သည့် အကာအကွယ်များရှိစေရမည်” (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၉၈၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၊ ၁)။

ILO ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်ခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ကို ထိခိုက်မှုမဖြစ်စေသော်လည်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ဝင်ရောက်မှု သို့မဟုတ် တရားဝင်သမဂ္ဂတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်မှုတို့ကြောင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီး အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဝင်ရောက်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်သွားစေသော ကိစ္စရပ်အားလုံး သည် လွတ်လပ်စွာစုရုံးခွင့်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။” (ILO ၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့ဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် အခြေခံမူဝါဒများ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်၊ ငါးကြိမ်မြောက် (ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထား) မှု၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၆၊ အပိုဒ် ၇၈၆ တွင် ကြည့်ပါ)။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့် ဆိုင်ကြေငြာချက် (MNE declaration) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကိုယ်စားပြု

သည့် အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်မှု၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးတွင် တစ်ဖွဲ့နှင့်တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် တစ်ဖွဲ့ချင်းစီ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုဆန်သော မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကိုမှ မပြုနိုင်ရန် လုံလောက်သည့် အကာအကွယ်များရှိစေရမည်” ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၄၃) ထို့ကြောင့် MNE ကြေငြာချက်အရ မည်သည့်ကိုယ်စားပြုသူပင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားများ၏ စုရုံးခွင့်ကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများ မပြုရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် “လွတ်လပ်စွာစုရုံးနိုင်ခွင့်” ရှိရမည်ဆိုသည်မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုပါသလဲ။

အဖြေ - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့နိုင်မှုသည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခွင့် သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်ခွင့်ကို မိမိဆန္ဒအတိုင်း လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ဝင်ရောက်ခွင့်အား လေးစားရန်နှင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုမရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာလုပ်ဆောင်ခွင့်ရရှိစေရေး ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အသင်းအဖွဲ့ဝင်ရောက်ရန် အလုပ်သမားများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမပြုသင့်သလို ထိုအလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းလည်းမရှိသင့်ပါ။ အစိုးရအနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ၏ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှု မရှိသင့်ပါ။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များတွင် နိုင်ငံအဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်များရှိ အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိပြီး ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း မည်သည့်အဆင့်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဝင်ရောက်ပူးပေါင်းခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူရန်မလိုဘဲ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသို့ လွတ်လပ်စွာဝင်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခွင့်ရှိရမည် (လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၇)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ တွင်ကြည့်)။ ထိုအခွင့်အရေးသည် အလုပ်ရှင်၏ လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ရေးသား ပြောဆိုခွင့်များနှင့် ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ရန် သဟဇာတဖြစ်ပါသည်။

ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုမရှိရေး

မေးခွန်း - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှု အနေအထားတွင် “ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှု” ဆိုသည်မှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်မှုကို အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လွှမ်းမိုးမှုအောက်တွင် ထားရှိရန်၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်ထားရှိရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားသောနည်းလမ်းဖြင့် အထောက်အပံ့ပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၉၈)၊ စုရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဆန့်ကျင်ခြင်းကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများကို အကာအကွယ်ပေးရေးများ ပါဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်များ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုမှ စတင်၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း အထိ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆက်ဆံရေး အဆင့်အားလုံးပါဝင်သည်။

မေးခွန်း - သမဂ္ဂများကိုဆန့်ကျင်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၉၈) တွင် သမဂ္ဂများကိုဆန့်ကျင်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို အကာအကွယ် ပေးရေးများ ပါဝင်သည်။ သမဂ္ဂများကိုဆန့်ကျင်မှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ သမဂ္ဂအဖွဲ့ ဝင်ဖြစ်နေသည်ကို နှုတ်ထွက်စေခြင်း သို့မဟုတ် သမဂ္ဂတစ်ခုကို ဝင်ရောက်မှုမပြုစေခြင်းများပါဝင်သည်။ ယင်းတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေခြင်း သို့မဟုတ် သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းများလည်းပါဝင်သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို အလုပ်ထုတ်ခွင့်ရှိပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်သမားတစ်ဦး ဥပဒေနှင့်အညီ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများ သို့မဟုတ် အခြားသော ပူးပေါင်း သဘောတူညီထားသည့် အချက်များအတိုင်း သူ/သူမ၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်းများကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်း မပြုနိုင်ပါ။ သို့သော်လည်း အလုပ် သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးသည် အခြားသောခိုင်လုံသည့် အကြောင်းများကြောင့် အလုပ်ဖြုတ်ခံရနိုင်ခြေ ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂလုပ်ငန်းများအပေါ် အခြေခံ၍ မှားယွင်းစွာ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ပါဝင်အရွေးခံမည့်သူများကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခင် အလုပ် သမားဝန်ကြီးဌာနထံမှ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန် လိုအပ်ပါသည်။

သမဂ္ဂလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်များ

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှစ်ခုရှိပြီး တစ်ခုမှာအငယ်တန်းဝန်ထမ်းများအတွက်ဖြစ်ကာ၊ တစ်ခု မှာ အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများအတွက် ဖြစ်သည်။ အငယ်တန်းဝန်ထမ်းများအတွက် ကုမ္ပဏီမူဝါဒသည် ကုမ္ပဏီ၏ သမဂ္ဂ အတွင်းသို့ အလိုအလျောက်စာရင်းသွင်းဝင်ရောက်ရခြင်းဖြစ်ပြီး လခအတွင်းမှ အခကြေးငွေများကို ဖြတ်တောက် သည်။ သို့သော် အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများအတွက်မှာ မူဝါဒတူညီမှုမရှိပေ။ ဤကုမ္ပဏီသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် ကိုက်ညီစွာကျင့်သုံးမှုဖြစ်ပါသလား။

အဖြေ - CEACR တွင် အောက်ပါအချက်များကို ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည် (လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေစစ်တမ်း၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့အစည်းများ တည် ထောင်ခွင့်နှင့် ဝင်ရောက်ခွင့်များ၊ ၁၉၉၄၊ အပိုဒ် ၁၀၂)

အခြားသောနိုင်ငံများတွင် “သမဂ္ဂ၏ အာမခံချက်” ဟူသည့် စာပိုဒ်ကို စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများ သို့မဟုတ် ကြားဝင် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးများတွင် ဖော်ပြခြင်းအား ဥပဒေအရခွင့်ပြုထားပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ကြေးများ သို့မဟုတ် သမဂ္ဂ၏ အခွန်အခများကို မဖြစ်မနေပေးသွင်းကြရကာ တစ်ခါတစ်ရံ အချို့သောအခြေအနေများကို လိုက်နာ ရခြင်း သို့မဟုတ် အချို့အစီအစဉ်အမျိုးအစားများကို တားမြစ်ခြင်းများရှိသည်။ ထိုစာပိုဒ်ငယ်များသည် အလုပ်ရှင် များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများစုဆောင်းရာတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကိုသာ စုဆောင်းခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဆက်လက်ရှိနေရမည်ဟူသည့် အချက်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းများ ပါရှိကောင်းပါရှိနိုင်ပါသည် (ရွေးချယ်ခွင့်မရှိသည့် လုပ်ငန်း)။ အခြားသော ဖြစ်ရပ်များ တွင်မူ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားကို ရွေးချယ်သော်လည်း သီးခြားကာလတစ်ခုအတွင်း အလုပ်သမား သမဂ္ဂတစ်ခုကို မဖြစ်မနေဝင်ရောက်ရမည်ဟု သတ်မှတ်သည်များရှိသည် (သမဂ္ဂဝင်ရသည့် လုပ်ငန်း)။ ယင်းအခြေ အနေများတွင် အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ သမဂ္ဂ၏ အခွန်အခများ သို့မဟုတ် ထည့်ဝင်မှုများပေးသွင်းရန် လိုအပ်ပြီး အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု အခြေအနေများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း မဖြစ်ခြင်းအခြေအနေများကို သတ်မှတ်မှုမရှိသောလုပ်ငန်း (အေဂျင်စီမှသွားသော

လုပ်ငန်း) သို့မဟုတ် ဦးစားပေးရွေးချယ်မှု သဘောတရားနှင့်အညီ အလုပ်အကိုင်စုဆောင်းရေးနှင့် အခြားသော ကိစ္စရပ်များတွင် သမဂ္ဂဝင်ထားသော အလုပ်သမားများကို ပိုမိုဦးစားပေးသည့် အလုပ်ရှင်များလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ထိုစာပိုဒ်များသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်။ ယင်းအချက်များသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား လွတ်လပ်စွာညှိနှိုင်းမှု၏ ရလဒ်များသာ ဖြစ်ပါသည်။

သမဂ္ဂပေါင်းများစွာရှိနေသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် သမဂ္ဂသို့ဝင်ရောက်ရေး သတ်မှတ်ချက်များသည် အားလုံးတန်းတူညီ ပုံစံတူမဟုတ်ကြပါ။ ထို့ကြောင့် အငယ်တန်းဝန်ထမ်းများအတွက် သမဂ္ဂသည် အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများအတွက်မဟုတ်ခြင်းကို တန်းတူညီမျှမှုမရှိသော ဆက်ဆံခြင်းအဖြစ် မယူဆနိုင်ပါ။

နေရာအထောက်အပံ့ပေးသည့်အရာများ

မေးခွန်း - အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ငန်းဥပစာအတွင်း၌ အစည်းအဝေးပြုလုပ်ခြင်းများကို ခွင့်ပြုရပါမည်လား။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် အလုပ်သမားများတွေ့ဆုံရန်အတွက် နေရာအထောက်အပံ့များ စီစဉ်ပေးခြင်းကို အားပေးတိုက်တွန်းထားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သောအစည်းအဝေးများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ပုံမှန်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေသင့်ဘဲ စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် ထိုအစည်းအဝေးများကို အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် ပြုလုပ်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ထိုကဲ့သို့သော အလေ့အကျင့်များတွင် ကုမ္ပဏီပရဝုဏ်အတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂအခွန်အခများ ကောက်ခံခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ အသိပေးချက်များကပ်ခြင်း၊ သမဂ္ဂဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများ ဖြန့်ဝေခြင်းနှင့် ရုံးခန်းနေရာများ ပေးထားခြင်းတို့ပါဝင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ကောင်းမွန်သည့်ဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်နိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပြီး ထိုသို့ခွင့်ပြုပေးအပ်ခြင်းများကို ကုမ္ပဏီက သွယ်ဝိုက်ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း မဖြစ်စေရပါ။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်အတွက် ဥပဒေရေးရာအတားအဆီးများ

မေးခွန်း - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုအခွင့်အရေးကို အပြည့်အဝအသိအမှတ်ပြုရန် ဥပဒေက တားမြစ်ထားခြင်းများအတွက် ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှမည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလဲ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်ရောက်ခွင့် တားမြစ်ထားခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

အဖြေ - ILO မှ ဖော်ပြထားသည်မှာ “ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ ပြည်ပပို့ကုန်ဆိုင်ရာ ဇုန်များ (EPZ) တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမားများ၊ ပြည်သူ့ကဏ္ဍဝန်ဆောင်မှုမှ အလုပ်သမားများ၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမှ အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ပုံစံတူဖွဲ့စည်းထားခြင်းမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားများကဲ့သို့ အချို့သောအလုပ်သမားအမျိုးအစားများ၏ စုရုံးပိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ထားခြင်းသည် အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများကို အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိပါ” (လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်) (ILO ၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေငြာချက်များကို လိုက်လံစစ်ဆေးခြင်း နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ၂၀၀၈၊ GB.301/3၊ အပိုဒ် ၃၆)

ကုမ္ပဏီဘက်မှ ထိုကဲ့သို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်အဆင့်နှစ်ဆင့်ရှိပါသည်။

၁။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ဥပဒေကပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အပြည့်အဝလေးစားမှုရှိရန် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများကို အားပေးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် အထောက်အကူပေးခြင်း

၂။ အခြားသောအလုပ်ရှင်များနှင့် ပူးပေါင်း၍ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်အညီဖြစ်လာအောင် ဥပဒေများအားပြင်ဆင်ရေး အစိုးရကိုတိုက်တွန်းရန် (လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုနှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈(အမှတ် ၈၇)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂)။

၁။ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများကို အားပေးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် အထောက်အကူပေးခြင်း

ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အဘယ့်ကြောင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကို လေးစားခြင်းအား တန်ဖိုးထားရသည်ဟူသည့်အချက်နှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားများ၏ စုရုံးပိုင်ခွင့်ကို အပြည့်အဝလေးစားခြင်းသည် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးပြီး အကျိုးရှိစေသည်ဟူသည့်အချက်များကို ၎င်းတို့နှင့်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးနိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို စုပေါင်းဖော်ထုတ်တင်ပြနိုင်ရန်အတွက် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများက နည်းလမ်းရှာဖွေမှုများကို အထောက်အကူပေးနိုင်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဆင့်တွင် မည်သည့်အချက်များသည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်ကိုလည်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များ ပါရှိရန်မလိုအပ်ပေ။ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို အမှန်တကယ်ကိုယ်စားပြုသည့် ရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်များသာ လိုအပ်သည်။ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအနေဖြင့် အမျိုးသားဥပဒေအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်မရှိသော်လည်း၊ ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ထားသည့် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများကို ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေကို ကောင်းစွာကျွမ်းကျင်သည့် ပြည်တွင်းမှလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်းဆက်ဆံရေး အထူးကျွမ်းကျင်သူများကို ခေါ်ယူခြင်းဖြင့်လည်း ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် သီးခြားအကြံပြုမှုများ ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၂။ ဥပဒေကို ပြုပြင်ရန်အတွက် အစိုးရအား တိုက်တွန်းခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်တွင် ထိရောက်ပြီး လေးစားမှုရှိသော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများသည် တစ်ခါတစ်ရံ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် တန်ဖိုးရှိသည့် အလေ့အကျင့်များဖြစ်စေပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူသည့် ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများ ကို ရရှိစေသည်။ ထိုသို့သော ဆွေးနွေးမှုများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မည်သည့်ဥပဒေကိုမှ ချိုးဖောက်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ကို လေးစားလိုက်နာရမည့် လိုအပ်ချက်များကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်ပါ။ အလုပ်သမားများကိုယ်ပိုင်အဖွဲ့အစည်းများ ထူထောင်၍ ဆောင်ရွက်စေခြင်းသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်၏ အဓိကကျသော အခြေခံသဘောတရားဖြစ်ပြီး ILO အနေဖြင့်လည်း ထိုအချက်များကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိစေရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံးတွင် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှုတစ်ခုဖြစ်ပေါ်ပါက ILO သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အစိုးရနှင့်ချိတ်ဆက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိရမည့် အခြေခံသဘောတရားများ၊ အခွင့်အရေးများနှင့်ကိုက်ညီအောင် ဥပဒေအရမည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်ကို ဆွေးနွေးရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့်မပြုခြင်းသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ကို ကြီးမားစွာချိုးဖောက်မှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး ILO အနေဖြင့် အလုပ်သမားများထံ ဥပဒေကိုခံစားခွင့်ရရှိနိုင်ရန် တားဆီးထားသော နိုင်ငံများမှ ဥပဒေများကို ပြောင်းလဲရန် တိုက်တွန်းသွားမည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံအတွင်း တဆင့်လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် ကုမ္ပဏီများသည်လည်း ပြည်တွင်းအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခြင်း၊ အစိုးရနှင့်ချိတ်ဆက်၍ ဆွေးနွေးခြင်းများပြုလုပ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများအားလုံး၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုကို လေးစားရန် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးကြောင်း အလုပ်ရှင်များ၏ အမြင်ရှုထောင့်မှ ပါဝင်ချိတ်ဆက်ဆွေးနွေးကြခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် အစိုးရအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရန် တိုက်တွန်းမှုများ အတော်အတန်ဖြစ်လာစေမည်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်နိုင်ခွင့်များတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်စုံတစ်ရာရှိပါသလား။

အဖြေ - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဝင်ရောက်ခွင့်များနှင့် ပတ်သက်၍ အထူးတလည် ဖော်ပြထားသည်မှာ “အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များ လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ကို အာမခံရမည်ဖြစ်ပြီး ပိုင်ဆိုင်သည့် ပစ္စည်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကိုလည်း အပြန်အလှန်လေးစားရမည်။ ဤနည်းလမ်း ဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အလုပ်သမားများနှင့်ဆက်သွယ်နိုင်ပြီး သမဂ္ဂသို့ဝင်ရောက်ခြင်းဖြင့် ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို အသိပေးနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။” (§199 (a), affaire No. 1523 (Etats- Unis), 284ème rapport du Comité) ထို့အပြင် “အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက တာဝန်ပေးအပ်ခိုင်းစေထားသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စား လှယ်မဟုတ်သော်လည်း ထိုလုပ်ငန်းနေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ထို အလုပ်တာဝန်များဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်ခွင့်ပြုရမည်။ ထိုသို့ခွင့်ပြုခြင်းကြောင့် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတာဝန် ဆောင်ရွက်မှုများကို အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေသင့်ပါ။” (လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်၊ ၅ ကြိမ်မြောက်မူ၊ ၂၀၀၆၊ စာပိုဒ် ၁၁၀၂-၁၁၀၃ နှင့် ၁၁၀၆၊ CFA ၏ ၃၃၆ ကြိမ်မြောက် အစီရင်ခံစာ၊ ၂၀၀၅၊ အပိုဒ် ၅၈၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၇၁ (အမှတ် ၁၄၃)၊ အပိုဒ် ၄၊ စာပိုဒ် ၉.၃ မှ ၁၇)

မေးခွန်း - အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဆိုသည်မှာ မည်သူဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အပိုဒ် (၃)၊ ၁၉၇၁ (အမှတ် ၁၃၅) တွင် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်မှာ “ အမျိုးသားဥပဒေအရ သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုများအရ အသိအမှတ်ပြု ထား သည့် သူများဖြစ်ပြီး ထိုသူများသည် -

- (က) အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များ အတိအကျဆိုရပါက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် ထိုကဲ့သို့သော သမဂ္ဂများ ၏ အဖွဲ့ဝင်များက ခန့်အပ်ထားသော သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ်
- (ခ) ရွေးချယ်ခံကိုယ်စားလှယ်များ အတိအကျဆိုရပါက အမျိုးသားဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ တာဝန်ပေးအပ်ရန်အတွက် လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်တင်မြှောက် ထားသော ကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်ပြီး လုပ်ဆောင်ရသည့်တာဝန်များတွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများမှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ များ၏ သီးခြား အထူးအခွင့်အာဏာများအရ လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များမပါဝင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်သည်။”

မေးခွန်း - သမဂ္ဂဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို အလုပ်မှနားချိန်များပေးရပါမည် လား။ ထိုသို့သောကိစ္စရပ်များအတွက် လုပ်အားခပေးရမည်လား။

အဖြေ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ကို အပြည့်အဝလေးစားမှုရရှိရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ထိရောက်သည့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် ပံ့ပိုးမှုများပေးရမည်။ ထိုအချက်များတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ လိုအပ်မည့်အချိန်တွင် လုပ်အားခ သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာများ ဆုံးရှုံးခြင်း သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များ မပေးခြင်းများမဖြစ်စေဘဲ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန် များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအစည်းအဝေးများ၊ သင်တန်းများ၊ ကွန်ဂရက်များ တက်ရောက်ရန်အတွက် အလုပ်မှနားခွင့်များ ပေးရမည်။ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၇၁ (အမှတ် ၁၄၃) တွင် ကြည့်ပါ။

အစိုးရ၏ အခန်းကဏ္ဍ

မေးခွန်း - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းနိုင်မှုကို ကာကွယ်ရန်အစိုးရ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှု အခြေခံသဘောတရားများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင် ထိုအခွင့်အရေးများအာဏာတည်စေရန်အတွက် အာမခံနိုင်မည့် ဥပဒေရေးရာများ လိုအပ်သည်။ ထို့အတူ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားသော်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် နှစ်ဖွဲ့လုံးနှင့်သော်လည်းကောင်း သုံးပွင့်ဆိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဘောင်များ ဖြစ်တည်လာရေးသည်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအခွင့်အရေးများကို အသုံးပြုလိုသူများအတွက် ၎င်းတို့၏ အသံများကို ကြားနိုင်စေရမည်ဖြစ်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန်လည်း လိုအပ်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် ပြဿနာများစုပေါင်းဖြေရှင်းရန်နှင့် အပြန်အလှန်ရှိနေသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် မိတ်ဖက်များအဖြစ် လက်ခံကြရမည်ဖြစ်သည်။

အစိုးရများသည် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များရှိစေရန်နှင့် ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်မှုရှိစေရန် တာဝန်ရှိသည်။ အပြန်အလှန် လက်သင့်ခံခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများရှိသည့် ဓလေ့ထုံးတမ်းတစ်ခုဖြစ်လာစေရန်လည်း မြှင့်တင်ပေးသင့်သည်။

အစိုးရများအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားမှုမရှိခဲ့ပါက ဥပဒေပြုရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကို ပိုမိုတိုးတက်လာအောင်အားထုတ်ကြိုးပမ်းသင့်သည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသော ဥပဒေများမရခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အခြေခံမူဝါဒများကို လေးစားမှုမရှိလာအောင် တတ်နိုင်သမျှ အားထုတ် ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး အနည်းဆုံးထိုသို့လေးစားလိုက်နာမှုများကို အထူးတလည်တားမြစ်ခြင်းမရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် ဖြစ်သည်။ အခွင့်အရေးများကို ဥပဒေဖြင့်အကာအကွယ်ပေးထားသော်လည်း လုံလောက်သည့် ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းမရှိခြင်းကြောင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုညံ့ဖျင်းသည့် နိုင်ငံများတွင်ပင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမေးအဖြေများ

မေးခွန်း - ILO ၏ ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၈၉ (အမှတ် ၁၆၉) ဖြင့် အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးထားခြင်းမရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ ကဏ္ဍများတွင် MNE ကို အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည့် နည်းလမ်းများနှင့် နည်းစနစ်များ (ချဉ်းကပ်ပုံ) ကို အသုံးပြုသင့်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ ဥပမာအားဖြင့် အစိုးရအနေဖြင့် အောက်ပါအပိုဒ်ခွဲများကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြစ်သည်။

၁၅.၁ သဘာဝအရင်းအမြစ်များနှင့် ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်သည့်မြေများဆက်စပ်မှုရှိနေသည့် သူများ၏ အခွင့်အရေးကို အထူးတလည် အကာအကွယ်ပေးရမည်။ ထိုအခွင့်အရေးများတွင် ထိုသူများအနေဖြင့် ထိုအရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုရန်၊ စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းခွင့်များပါ ပါရှိသည်။

၁၄.၁ ရှေးရိုးအစဉ်အလာအတိုင်း ပိုင်ဆိုင်လာခဲ့သည့် မြေယာရှိသူများ၏ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့် လက်ဝယ်ထားရှိခွင့်များကို အသိအမှတ်ပြုရမည်။ ထို့အပြင် မြေယာကို အလုံးစုံပိုင်ဆိုင်သူများ၏အသုံးပြုခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရန်သာမက ၎င်းတို့၏အသက်ရှင်နေထိုင်မှုနှင့် ရှေးရိုးအစဉ်အလာအရလုပ်ဆောင်မှုများလုပ်ကိုင်သည့်နေရာများကိုလည်း သွားလာအသုံးပြုနိုင်မှုရှိစေရန် သင့်လျော်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ဤကိစ္စနှင့်သက်ဆိုင်သည်မှာ ရေကြည်ရာမြက်နုရာသို့ လှည့်လည်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာတတ်သည့်လူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းတောင်ယာစိုက်ပျိုးသူများကိုလည်း အလေးပေးစဉ်းစားရန်ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

၁၄.၂ အစိုးရများသည် ရှေးရိုးထုံးတမ်းစဉ်လာအရ မြေယာပိုင်ဆိုင်လာခဲ့သူများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်အတွက် လိုအပ်သလို ဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့် လက်ဝယ်ထားရှိခွင့်ကို ထိရောက်စွာအကာအကွယ်ပေးမှုရှိကြောင်း အာမခံရမည် ဖြစ်သည်။

အဖြေ - CEACR မှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ တောင်းဆိုလာပါက လက်တွေ့ရှင်းလင်းထားသည်များရှိပါသည်။
ဆွေးနွေးအကြံပေးမှုနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုများအတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရန် လိုအပ်ခဲ့သည့် နှစ်ပေါင်းများစွာကိုလည်း ကော်မတီမှ ပြန်လည်သတိရမိပါသည်။

(ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခွင့်) ကို ကြိုတင်လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ယင်းအချက်သည် သတင်းအချက်အလက်လောက်မျှဖြင့် အဆုံးသတ်မသွားသင့်ဘဲ သဘောတူညီချက်တစ်ခုထွက်လာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန်စစ်မှန်စွာ ဆွေးနွေးကြခြင်းမျိုးဖြစ်သင့်ကာ ရိုးသားမှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြရန်ဖြစ်သည်။ ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများထံမှ ကိုယ်စားပြုသည့် အခွင့်အာဏာများပါဝင်ပြီး အမှန်ကန်ဆုံးသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

(ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေး) ကို ပြဋ္ဌာန်းချက်ကြောင့် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုများဖြစ်စေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များရှိလာလျှင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်ဖြစ်ပြီး သီးသန့်အမျိုးသားဥပဒေပါစာသားများကို ပြန်လည်ထင်ဟပ်လုပ်ဆောင်ခြင်း ဟုတ်မဟုတ် ဆွေးနွေးရမည်ဖြစ်သည်။ ကော်မရှင်မှ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် လူမှုရေးရာတင်းမာမှုများကို လျှော့ချခြင်းများမှတစ်ဆင့် ပဋိပက္ခများကို တားဆီးရန်နှင့် ဖြေရှင်းပေးရာတွင် ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းနှင့် ထည့်သွင်းအကြံပြုမှုများပြုလုပ်နိုင်ရန် ထိရောက်သည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ထူထောင်နိုင်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်မှ ထိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရန် ထို့အတူ အထူးတလည် မေးမြန်းမှုအားလုံးအတွက် အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုရှိသော အနေအထားတစ်ခုတည်ဆောက်ရန်မှာ မရှိမဖြစ်အရေးကြီးကြောင်း မှာကြားခဲ့ပါသည်။ ကော်မရှင်က ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွင်း ကျန်ရှိသည့်အချက်များကို အစိုးရနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန် အလေးအနက် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည် (အထွေထွေလေ့လာချက်၊ ၂၀၁၀)။ ထို့အတူ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများကို ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ရာတွင် အပိုဒ်ခွဲ (၇) ပါအချက်များနှင့် ပေါင်းစပ်လေ့လာသင့်ပြီး (ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၈၉ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၉) ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများ၏ ကိုယ်ပိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များကို ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့ကို တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုဖြစ်စေမည့် အစီအစဉ်များနှင့် စီမံချက်များရေးဆွဲမှု၊ အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ခွင့်ရရှိနိုင်မှုများကို ထိန်းသိမ်းပေးနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဤစာသားများသည် ဝွာတီမာလနိုင်ငံ၌ ဘိလပ်မြေစက်ရုံနှင့် သတ္တုတွင်းတစ်ခုတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသော ကိစ္စရပ်တစ်ခုမှ စာသားများဖြစ်ပါသည်။

အခြားသောလေ့လာမှုတစ်ခုမှာ ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် ရေအားလျှပ်စစ်စက်ရုံတစ်ခု တည်ဆောက်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ဖြစ်ပြီး၊ CEACR မှ ရှင်းလင်းခဲ့သည်မှာ “လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအသေးစိတ်ရှင်းလင်းတင်ပြသည့် အစည်းအဝေးတစ်ခုကို ကျင်းပခြင်းသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလိုက်နာသည်ဟု မယူဆနိုင်ဘဲ၊ သက်ရောက်ခံရသည့် ရပ်ရွာလူထုများသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများကို လေ့လာခြင်း စတင်ပြင်ဆင်သည့် အဆင့်တွင်ပင် ပါဝင်မှုရှိသင့်သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ထုတ်ယူမှုများကြောင့် သက်ရောက်ခံရသည့် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများသည်လည်း သက်ရောက်မှုများလေ့လာခြင်းကို စတင်ပြုလုပ်ခြင်းအပါအဝင် စီမံကိန်းစတင်သည့်အချိန်ကတည်းက ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်သင့်သည်။” ထို့အတူ (ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၉ (အမှတ် ၁၆၉) တွင်လည်း ကြည့်နိုင်သည်။ အစိုးရများကို အဓိကရည်ရွယ်သော်လည်း ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ကုမ္ပဏီများနှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်အချို့ ပါဝင်ပါသည်။

မေးခွန်း - “ရပ်ရွာလူထု” ဟူသည့်ဝေါဟာရတွင် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုရှိသလို “တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စု” များဟူသည့် ဝေါဟာရ၏ အမှန်တကယ်ဆိုလိုရင်းကို သိလိုပြီး၊ မျိုးနွယ်စုအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် လူအုပ်စုတစ်စုတွင် မည်သို့သော သွင်ပြင် လက္ခဏာများ ရှိရပါမည်လဲ။

အဖြေ - ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၈၉ (အမှတ် ၁၆၉) ပိုဒ်ခွဲ ၁ (က) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်သက်ရောက်မှုသည် “လွတ်လပ်သည့်နိုင်ငံများရှိတိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများသည် နိုင်ငံသားများအတွင်းမှ အခြားသောသူများနှင့် ကွဲပြားခြားနားသည့် လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် စီးပွားရေး အခြေအနေများရှိကြပြီး၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဆင့်အတန်းသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် ဓလေ့ထုံးစံဖြင့် သို့မဟုတ် အထူးပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် အလုံးစုံ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အုပ်ချုပ်သည်။”

ပိုဒ်ခွဲ (၁) ၏ ဒုတိယပိုဒ်တွင် “ဒေသခံတိုင်းရင်းသား သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုဟု ကိုယ်တိုင်သတ်မှတ်ခံယူထားသူများကို ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အုပ်စုများကိုခွဲခြားသတ်မှတ်ရေး အခြေခံသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း သက်ရောက်စေရမည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။

သတင်းအချက်အလက်များကို ထပ်မံရယူလိုပါက (ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ များကို သိရှိနားလည်နိုင်ရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၉ (အမှတ် ၁၆၉)) တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်းဆက်ဆံရေးများ

မေးခွန်း - အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ပြစ်ဒဏ်ပေးအရေးယူမှုဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို အယူခံဝင်ခွင့်ရှိပါသလား (လုပ်အားခဆိုင်ရာအခန်းနှင့် ဆက်စပ်သည်)

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် သင်မေးခဲ့သည့်မေးခွန်းအတိုင်း ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြစ်ပေးမှုများကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားပါသည်။ ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုများပါရှိသည့် ကိစ္စရပ်များ ဌာန CEACR မှ လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက်ကို တင်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခများဖြတ်တောက်ခြင်းကို ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားကို စာဖြင့်ရေးသားသတ်ပေးရန်လိုအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကန့်ကွက်လွှာတင်အယူခံပိုင်ခွင့်ရှိခြင်း အစရှိသည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ တရားမျှတရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိစေရန်အတွက် အမျိုးသားဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းစေခြင်းများ ရှိပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲရသည့် အမှုကိစ္စများတွင် အလုပ်သမားအနေဖြင့် သင့်လျော်သည့်အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း ဘက်လိုက်မှုမရှိသည့် ဌာနတစ်ခုဖြစ်သည့် တရားရုံး၊ အလုပ်သမားရုံး၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ သို့မဟုတ် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေသူများ အစရှိသည့်နေရာများတွင် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခံရခြင်းအတွက် အယူခံတင်ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

ဌာနတွင်း ပိုမိုအဆင့်မြင့်သည် စီမံခန့်ခွဲရေးသို့ အယူခံတင်ခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သီးခြားနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်မရှိပါ။

ပို၍ယေဘုယျကျကျဆိုပါက မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို နောက်ဆက်တွဲထိခိုက်နစ်နာမှုများမရှိစေဘဲ ထိခိုက်နစ်နာမှုတစ်ခုအား တင်ပြနိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပြီး၊ သင့်လျော်မှန်ကန်သည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ တရားမျှတမှုမရှိဟု ယူဆရသော ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုသည် အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည်များကို ထိခိုက်နစ်နာမှုများဖြစ်လာစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြေအနေသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်

များ၊ တစ်ဦးချင်း၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်များ၊ အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် အခြားသောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်အနေအထားသို့ ဦးတည်လာပါက လုပ်ငန်းတွင်းရှိ တစ်ဦး သို့မဟုတ် တစ်ဦးထက်ပိုသော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေများအပေါ်တွင် သက်ရောက်ခြင်းများ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) ဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

ကုမ္ပဏီအဆင့် OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်

မေးခွန်း - လက်ရှိတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ကုမ္ပဏီ၏ OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်ကို ထူထောင်တည်ဆောက်လျက်ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သိရှိထားသင့်သည့်အခြေခံအချက်အလက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသည် ဝေမျှတာဝန်ယူရမည့်ကိစ္စ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း၊ ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည်များကို ကောင်းစွာနားလည်စေရန် သင်တန်းပေးခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးရေးပစ္စည်း (PPE) အသုံးပြုပုံများအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လုပ်ဆောင်မှုများအား သိရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများသည်လည်း (PPE) အသုံးပြုခြင်းအပါအဝင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို လိုက်နာကြရမည်ဖြစ်သည်။ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ဖက်စလုံးသည် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအခြေခံသဘောတရားများကို ဦးစားပေးအမြင်ဆုံးထားလုပ်ဆောင်ကြရမည်ဖြစ်သည်။

ILO သည် ထိရောက်သော OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်တစ်ခုဖြစ်စေရန်အတွက် အောက်ပါအခြေခံအချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ ILO-OSH အခန်း ၃.၁-၃.၂)

၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၊ ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ OSH မူဝါဒတစ်ခုကို ရေးဆွဲသင့်ပါသည်။ ပါဝင်သင့်သည်များမှာ -

- အဖွဲ့အစည်းကိုအထူးပြုပြီး ၎င်း၏အရွယ်အစား၊ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝများနှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီရမည်
- တိကျစွာ၊ ရှင်းလင်းစွာရေးသားထားပြီး ရက်စွဲအတိအကျဖြင့်ဖော်ပြကာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏ အကြီးဆုံး တာဝန်ခံနိုင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်က လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း သို့မဟုတ် အတည်ပြုထောက်ခံပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ လူအားလုံးသိရှိပြီး အလွယ်တကူသိရှိမြင်သာနိုင်မှုလည်းရှိစေရမည်
- ရေရှည်ဆက်လက်တည်မြဲစေရန်အတွက် ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်
- သက်ဆိုင်ရာပြင်ပမှ စိတ်ဝင်စားသူများအတွက်လည်းသင့်လျော်သလို ရယူနိုင်စေရမည်

၂။ OSH မူဝါဒတွင် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းကကတိကဝတ်ပြုဆောင်ရွက်မည့် အောက်ဖော်ပြပါအခြေခံမူဝါဒများနှင့် ရည်မှန်းချက်များ ပါရှိသင့်သည်။

- လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ဆက်စပ်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများ၊ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းများ၊ ရောဂါများနှင့် အခြားဖြစ်ပွားမှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိလူအားလုံး၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်

- သက်ဆိုင်ရာ OSH ဥပဒေများ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်သည့် အစီအစဉ်များ၊ OSH ဆိုင်ရာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများနှင့် အဖွဲ့အစည်းမှ လက်ခံကျင့်သုံးသည့် အခြားသောလိုအပ်ချက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန်
- အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအားလုံးကို OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်မှ အခြေခံလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ တိုက်တွန်းခြင်း
- OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်၏စွမ်းဆောင်မှုများကို အဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုရှိစေရန်

၃။ ထိရောက်သည့် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ ပါဝင်မှုသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်အချက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရေးပေါ်အစီအစဉ်များ၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည်များအပါအဝင် OSH ဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်အားလုံးကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ အသိပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီးကြောင်း သေချာစေရမည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးကိုယ်စားလှယ်များ OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်ပိုမိုတိုးတက်ရေးအတွက် စည်းရုံးခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများ၊ အကဲဖြတ်ခြင်းများ အစရှိသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် အချိန်နှင့် အရင်းအမြစ်များပေးနိုင်ရန် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲထားရှိပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီများတည်ထောင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို သင့်လျော်မှုရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များကို အမျိုးသားဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရမည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဆင့်တွင် အကောင်အထည်ဖော်မည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး မူဝါဒများသည် ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် ခိုင်မာတိကျစွာကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။

တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးရေးပစ္စည်းကိရိယာများ (PPE)

မေးခွန်း - PPE ဝတ်ဆင်ခြင်းကို တားမြစ်သည့် ဘာသာရေးယုံကြည်မှုများကို ကုမ္ပဏီက လက်ခံရပါမည်လား (မျက်နှာဖုံး ဝတ်ဆင်ရန် အဆင်မပြေသည့် မုတ်ဆိတ်မွှေးထားခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဦးထုပ်ဆောင်းရန် မလွယ်ကူသည့် ဦးခေါင်းအဖုံးအကာများ)။

အဖြေ -ဘာသာရေးအရခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် ဘာသာရေးအရယုံကြည်ချက်များကို ထုတ်ဖော်ရေးသားပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ဘာသာရေးအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှုများအပေါ် အခြေခံခွဲခြားမှုများ ပါဝင်သည်။ ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်အရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ခွင့်မပြုသင့်သော်လည်း အလုပ်သမားများ၏ ဘာသာရေးအရ လွတ်လပ်စွာကျင့်သုံးနိုင်ခြင်းများကို တားမြစ်သည့် တရားဝင်လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များရှိနိုင်ပါသည်။

ဘာသာရေးအရ အထူးတလည်ဝတ်ဆင်ရသည့်အဝတ်အစားများနှင့် သဟဇာတဖြစ်သည့် PPE များလည်း ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့သောကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ယုံကြည်ချက်အလိုက် အပြည့်အဝကျင့်သုံးပိုင်ခွင့်များကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် အမှန်တကယ်လိုအပ်သော ကိစ္စရပ်များနှင့် ချိန်ဆကြည့်သင့်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဘာသာရေးဓလေ့ထုံးစံများကို ဆောင်ရွက်နိုင်အောင် ဆီလျော်ကောင်းမွန်သည့် ကြိုးပမ်းအား ထုတ်မှုများဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ

မှတစ်ဆင့် ဘာသာရေးအလေ့အကျင့်များကို ကောင်းမွန်စွာပြုလုပ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များကို ဆွေးနွေး တိုင်ပင်သင့်ပါသည်။ နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် PPE ဝတ်ဆင်ရန်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ဘာသာရေး ဓလေ့ထုံးစံများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အကြံပြုချက်များရှိနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - PPE မဝတ်ဆင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားကို ကုမ္ပဏီမှ ဒုတိယအကြိမ်အတွက်သတိမပေးဘဲ ချက်ခြင်း အလုပ်ထုတ်သည်မှာ လက်သင့်ခံနိုင်သည့် အလေ့အကျင့်ဖြစ်ပါသလား။

အဖြေ - မှားယွင်းသည့်အပြုအမူကိုလုပ်ဆောင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှ မထုတ်ပယ်သင့်ပါ။ အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုများအရ တစ်ခါ သို့မဟုတ် တစ်ခါထပ်ပိုသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ထပ်ခါထပ်ခါ ဖောက်ဖျက်သည့်အခါမှ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံစွာဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး သို့မဟုတ်ပါက အလုပ်ရှင် အနေနှင့် အလုပ်သမားကို သင့်လျော်သည့် စာဖြင့်ရေးသားသတိပေးရမည် ဖြစ်သည်။ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်စဲ ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၆၆)၊ အပိုဒ် ၇)။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့်စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ခြင်းကဲ့သို့ သူ/သူမ၏ လက်သင့်မခံနိုင် သော အပြုအမူအတွက် အလုပ်မှတရားဝင် ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါက ကျန်ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည်လည်း ၎င်းတို့လိုက်နာ ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ထိုစည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ပါက ဖြစ်ပေါ်လာမည့်နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ ကို သိရှိအောင်အဆင့်ဆင့် အသိပေးဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

PPE မဝတ်ဆင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားကို ချက်ခြင်းအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွင်း OSH လုပ်ငန်းများကို မည်သို့ထိရောက်စွာစီမံခန့်ခွဲရမည်ကို ထိုကုမ္ပဏီက ကောင်းစွာနားမလည်ဟူသည့်အချက်ကို ညွှန်ပြ သည်။ OSH ဆိုင်ရာများကို အပြုသဘောကတိကဝတ်ပြုလုပ်ဆောင်မှုသည် အလုပ်သမားများအတွက် ကြီးစွာသော အကျိုးကျေးဇူးများကိုရရှိစေပြီး၊ ၎င်းတို့နှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအတွက် ကောင်းကျိုးချမ်းသာများဖြစ်စေပြီး လုပ်ငန်း အတွက်လည်း ကောင်းမွန်သည့်ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးများ ဖြစ်စေသည်။ ကောင်းမွန်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့် ကျန်းမာရေးတို့သည် ကောင်းမွန်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိုဖြစ်စေပြီး သက်ဆိုင်သည့် သူ့အားလုံးပါဝင်လုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသည် ဝေမျှတာဝန်ယူရမည့် ကိစ္စဖြစ်ပါသည်။ အလုပ် ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များပေး ခြင်း၊ ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည်များကို ကောင်းစွာနားလည်စေရန် သင်တန်းပေးခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေး ရေး ပစ္စည်း (PPE) အသုံးပြုပုံများအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လုပ်ဆောင်မှုများအား သိရှိစေ ရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများသည်လည်း (PPE) အသုံးပြုခြင်းအပါအဝင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးကို လိုက်နာကြရမည်ဖြစ်သည်။ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ဖက်စလုံးသည် ကြိုတင်ကာ ကွယ်ရေး အခြေခံသဘောတရားများကို ဦးစားပေးအမြင့်ဆုံးထားလုပ်ဆောင်ကြရမည်ဖြစ်သည်။

ထိရောက်သည့် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ ပါဝင်မှုသည် မရှိမဖြစ်ပေ။ အလုပ် ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရေးပေါ် အစီအစဉ်များ၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည်များအပါအဝင် OSH ဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်အားလုံးကို ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ခြင်း၊ အသိပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီးကြောင်းသေချာစေရမည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးကိုယ်စားလှယ်များ OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ် ပိုမိုတိုးတက်ရေးအတွက် စည်းရုံးခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများ၊ အကဲဖြတ်ခြင်းများ အစရှိသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် အချိန်နှင့် အရင်းအမြစ်များပေးနိုင်ရန် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲထားရှိပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီများ တည်ထောင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို သင့်လျော်မှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏

ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များကို အမျိုးသားဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရမည်။

ကုမ္ပဏီတွင် ထိရောက်ပြီးသင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် နိုင်ငံ အဆင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အကြံပြုချက်များနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များရှိနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးရေးပစ္စည်းများအတွက် ကိုယ်တိုင်ကျခံရမည် ဟူသည့်အချက်ကို လက်သင့်ခံနိုင်ပါသလား။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီများသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် အမျိုးသားအဆင့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစွာ အမြင့်ဆုံးအဆင့်အတန်းရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည် (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒများဆိုင်ရာ သုံးဦးသုံးဖလှယ်ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၈ တွင်ကြည့်ပါ) (MNE ကြေငြာချက်)။ အဓိကကျသည့် ပထမဆုံးသောအဆင့်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီးကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်လာရေးအတွက် လုပ်ငန်းများအတွင်း ကြိုတင်ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးစံများ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို လေးစားစွာ လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည်လည်း ဘေးကင်းကျန်းမာသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုဖြစ်လာစေရန် တက်ကြွစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေး ဖြစ်ပါသည်။ (လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ မြှင့်တင်သတ်မှတ်ရေးမူဘောင် ပိုဒ်ခွဲ ၁ (ဃ)။ မူဝါဒများအနေဖြင့် ပထမဆုံးမတော်တဆဖြစ်ပွားမှုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို လျော့ချနိုင်ရန်အတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများအား လက်တွေ့ကျသည့် ကောင်းမွန်ဆီလျော်သော ပမာဏရှိအောင်ပြုလုပ်ခြင်း အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရှိရင်းစွဲဘေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အကြောင်းရင်းများကို လျော့ချခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည် (လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ (အမှတ် ၁၅၅) ပိုဒ်ခွဲ ၄ (၂)။

ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေး အဝတ်အစားများနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများလုံလောက်စွာပေးထားခြင်းသည်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ လိုအပ်သည့်အခါတိုင်း (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၆ (၃)) ထိုပစ္စည်းများကို အလုပ်သမားများအတွက် အခမဲ့ပေးအပ်ရမည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၁)။

လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် သင်တန်းပို့ချမှုများကို အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် လုံလောက်စွာပေးအပ်ထားသင့်ပါသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၉ (ဂ) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၅)။

အလုပ်သမားများကို သော့ခတ်ထားရှိခြင်း

မေးခွန်း - အလုပ်သမားများက ခိုးယူမှုများမပြုလုပ်နိုင်စေရန်အတွက် ညအချိန်များတွင် အလုပ်သမားများကို အဆောက်အအုံ အတွင်းသော့ခတ်ထားရှိခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းများအတွင်း သော့ခတ် ပိတ်ထားခြင်းမျိုး မလုပ်ဆောင်သင့်ပါ။ ILO အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း “အကျဉ်းချ” ခိုင်းစေခြင်းများကို “လုံးဝလက်သင့်မခံသော” ချဉ်းကပ်မှုဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်ပါသည် (အဓမ္မအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေး - အလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်၊ စာမျက်နှာ ၈ တွင်တွေ့နိုင်ပါသည်။)

ထို့အပြင် စက်ရုံတစ်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားများကို သော့ပိတ်ထားရှိခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အခြေခံများနှင့်လည်း ဆန့်ကျင်ကြောင်းသိသာထင်ရှားပါသည်။ အကယ်၍ မတော်တဆမှုတစ်ခုဖြစ်ပွားခဲ့ပါက တစ်ကိုယ်ရေထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုများအတွက် တာဝန်ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ စက်ရုံတစ်ရုံအတွင်း

အလုပ်သမားများကို သော့ခတ်ထားခြင်းသည် အမျိုးသားဥပဒေအရ ရာဇဝတ်မှုမြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် မှားယွင်းသည့် ပုံစံဖြင့် အကျဉ်းချထားသော တရားမမှုမြောက်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်း၏ပိုင်ဆိုင်မှုများကို လုံခြုံမှုရှိစေရန် အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်ရာတွင် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကိုသာ ရှာဖွေသင့်ပါသည်။

အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် ထိရောက်သည့် အခြားရွေးချယ်နိုင်သော ချဉ်းကပ်မှုများ အတွက် အသုံးဝင်သည့် အကြံပြုချက်များရှိနိုင်ပါသည်။

OSH ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး ဓလေ့ထုံးစံ

မေးခွန်း - OSH စနစ်တစ်ခု၏ အဓိကကျသောအခြေခံလိုအပ်ချက်များမှာ မည်သည်များဖြစ်သည်ဟု ILO က ယူဆပါသလဲ။

အဖြေ - ကုမ္ပဏီများသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် အမျိုးသားအဆင့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစွာ အမြင့်ဆုံးအဆင့်အတန်းရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည် (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာ မူဝါဒများဆိုင်ရာ သုံးဦးသုံးဖလှယ်ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃ တွင်ကြည့်ပါ) (MNE ကြေငြာချက်)။

အဓိကကျသည့် ပထမဆုံးသောအဆင့်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီးကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်လာရေးအတွက် လုပ်ငန်းများအတွင်း ကြိုတင်ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးစံများ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို လေးစားစွာ လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည်လည်း ဘေးကင်းကျန်းမာသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖြစ်လာစေရန် တက်ကြွစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်ရေးဖြစ်ပါသည်။ (လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုင်ရာ မြှင့်တင်သတ်မှတ်ရေးမူဘောင် ပိုဒ်ခွဲ ၁ (ဃ)။ မူဝါဒများအနေဖြင့် ပထမဆုံးမတော်တဆဖြစ်ပွားမှုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို လျော့ချနိုင်ရန်အတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများအား လက်တွေ့ကျသည့် ကောင်းမွန်ဆီလျော်သော ပမာဏရှိအောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရှိရင်းစွဲဘေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အကြောင်းရင်းများကို လျော့ချခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည် (လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ (အမှတ် ၁၅၅) ပိုဒ်ခွဲ ၄ (၂)။

ဓာတုဗေဒ၊ ရူပဗေဒနှင့် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာအရာဝတ္ထုများနှင့် ကြားခံပစ္စည်းများကို ကုမ္ပဏီက ထိန်းချုပ်ထားရှိခြင်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်ခြင်းများမဖြစ်စေဘဲ လိုအပ်သည့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးများ ထားရှိရမည်။ စက်ယန္တရားများ၊ စက်ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းမာရေးကို မထိခိုက်စေရ။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၆ (၁))

ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေး အဝတ်အစားများနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများလုံလောက်စွာပေးထားခြင်းသည်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ လိုအပ်သည်အခါတိုင်း (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၆ (၃)) ထိုပစ္စည်းများကို အလုပ်သမားများအတွက် အခမဲ့ပေးအပ်ရမည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၁)။

စက်ယန္တရားများ၊ စက်ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ အလုပ်ချိန်များ၊ အလုပ်ဖွဲ့စည်းပုံ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုများအကြား လိုက်လျောညီထွေရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅ (ခ))။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျားမကွဲပြားမှုများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် သို့မဟုတ် နို့တိုက်မိခင်များသည် မိခင် သို့မဟုတ် ကလေး၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်မည့် အလုပ်များကို လုပ်ဆောင်ရန် မလိုခြင်းမျိုးဖြစ်သင့်ပါသည် (ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀ (အမှတ် ၁၈၃)၊ ပိုဒ်ခွဲ)။

ရှေးဦးသူနာပြုစုခြင်းအစီအစဉ်များအပါအဝင် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၈) အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်များနှင့် မတော်တဆမှုများကို ကိုင်တွယ်စီမံနိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့်လုပ်ဆောင်မှုများပြင်ဆင်ထားရှိသင့်သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အန္တရာယ်ဖြစ်ပွားမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ မတော်တဆမှုများ၊ ရောဂါများကို မှတ်တမ်းတင်ရန်နှင့် အသိပေးနိုင်ရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ရေးဆွဲထားသင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များဖြစ်ပွားရသည့် အကြောင်းရင်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရာ၌ ဦးဆောင်ကဏ္ဍမှပါဝင်သင့်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တိုးတက်မှုရလဒ်များဖြစ်ပေါ်လာအောင်အသုံးပြုလုပ်ဆောင်ရမည် (MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၈)။

အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဘေးအန္တရာယ်များကာကွယ်ရာတွင် အရေးကြီးသည့်ကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပြီး (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၉ (က) နှင့် (ခ)) စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးသည် မရှိမဖြစ်အရေးကြီးသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၀၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၆)။ ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းရှိ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစံနှုန်းများတွင် ရှိရမည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ကောင်းစွာသိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ရန်အရေးကြီးသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ထုတ်ကုန်အသစ်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အထူးတလည်ဂရုပြုရန်လိုသော အန္တရာယ်များ၊ သက်ဆိုင်ရာအကာအကွယ်များကို ကောင်းစွာသိရှိထားစေရမည်ဖြစ်သည် (MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၈)။ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များအား လုံလောက်စွာပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး သင့်လျော်သည့်သင်တန်းများလည်း ပေးအပ်ရမည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၉ (ဂ) နှင့် (ဃ)၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၅)။

အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များသည် ထိုသို့သော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးနိုင်ရန်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာလျှို့ဝှက်ချက်များကို ဖွင့်ထုတ်ပြောကြားခြင်းမပြုရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည်။ ၎င်းတို့ကို စီမံခန့်ခွဲရေး၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပြင်ပမှ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအကြံပေးများကို ခေါ်ယူနိုင်ရန်လည်း ခွင့်ပြုသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၉ (ဂ) နှင့် (င))။ အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် လက်ရှိတွင်ကြီးမားသည့် အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုံကြည်ရပါက သင့်လျော်သည့်အစီအမံများရရှိနိုင်ရန် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကြီးကြပ်သူထံသို့ အစီရင်ခံတင်ပြရမည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်က အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ကြီးမားသော ဘေးအန္တရာယ်ပပျောက်သွားစေရန် လိုအပ်သည့် ပြန်လည်ကုစားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များ လုပ်ပြီးချိန်အထိ အလုပ်ကို ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန်ငြင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၉ (စ))။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကိုပါ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် သဘောတူညီချက်ရယူထားရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၄၀)

လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် မည်သည့်အချိန်၌ဖြစ်စေ နှစ်ခု သို့မဟုတ် နှစ်ခုထက်ပိုသောကိစ္စများကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ရပါက ဘေးအန္တရာယ်များကို အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန်အတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၅၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၇)

နိုင်ငံအဆင့်တွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သည့် တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တည်ထောင်ထားရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည့်အဝပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၄၀)

နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ကုမ္ပဏီများသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် လက်ခံကျင့်သုံးခြင်းများ ပြုလုပ်ရာ၌ ပူးပေါင်းပါဝင်သင့်သည်။ (ILO MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၉)

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အရာဝတ္ထုများကို ထိတွေ့ခြင်း

မေးခွန်း - ILO တွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကင်ဆာရောဂါဖြစ်ပွားစေနိုင်သည့် အရာများကို ထိတွေ့ခြင်းမှကာကွယ်နိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများအား လမ်းညွှန်ထားသည်များရှိပါသလား။

အဖြေ - ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အထူးပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် အလုပ်အတွက်အသုံးပြုသော ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများတွင် ၎င်းတို့၏ အချက်အလက်များကို ဖော်ပြသော တံဆိပ်များ သို့မဟုတ် အမှတ်အသားများပါရှိရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇(၁))။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများကို တံဆိပ်တပ်ထားသင့်ပြီး သို့မှသာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုပစ္စည်းများ၏ အမျိုးအစားများ၊ ပါရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် လေ့လာသိရှိထားရမည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကြိုတင်သတိပေးချက်များကို လွယ်ကူစွာသိရှိနားလည်နိုင်မည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇(၂))။ ဓာတုဗေဒအချက်အလက်များပြ စာရွက်များကို အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ရရှိနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၀(၁))။

စီမံခန့်ခွဲသူများသည် အလုပ်သမားများ ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများကို ထိတွေ့မှု ကန့်သတ်ထားသည့်ပမာဏထက် ကျော်လွန်မထိတွေ့မိစေရန်လုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကို ကျွမ်းကျင်သည့် တာဝန်ရှိသူ သို့မဟုတ် ထိုတာဝန်ရှိသူများက အသိအမှတ်ပြုခွင့်ပြုထားသည့်အဖွဲ့အစည်း စသည်တို့က အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့်အချက်များကို အမျိုးသားအဆင့် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ သတ်မှတ်စေရမည်။

၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများကို ထိတွေ့ခြင်းများကို ဆန်းစစ်လေ့လာသင့်ပြီး အလုပ်သမားများကို ထိတွေ့စေနိုင်သည်များကိုလည်း စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ ထိုမှတ်တမ်းများကို အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ရရှိနိုင်မှုရှိစေရမည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၇၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၂)။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သင့်လျော်သည့်အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားရှိနိုင်မည့် ကောင်းမွန်သော စနစ်တစ်ခုကို ထူထောင်ထားသင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၉၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃)

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကင်ဆာရောဂါဖြစ်ပွားနိုင်သည့် အရာဝတ္ထုများ သို့မဟုတ် ဆေးရည်များနှင့် သက်ဆိုင်သော အထူး ပြဋ္ဌာန်းချက်များထားရှိလုပ်ဆောင်သင့်ပြီး၊ ထိုပစ္စည်းများအစား ကင်ဆာမဖြစ်ပွားနိုင်သော သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ် ပိုမိုနည်းပါးသော အရာဝတ္ထုများ သို့မဟုတ် ဆေးရည်များဖြင့် အစားထိုးသင့်သည် (လုပ်ငန်းဆိုင်ရာကင်ဆာရောဂါပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၄ (အမှတ် ၁၃၉)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ (၁))။ ကျောက်ဂွမ်းမှုန့်များအသုံးပြုမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးအတွက် အထူးတလည် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃)

အလုပ်သမားများ ထိတွေ့ရသည့် အကြိမ်ရေ၊ ကြာမြင့်ချိန်နှင့် အတိုင်းအတာများကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းသည့် အဆင့်သို့ ရောက်ရှိသွားအောင်လျော့ချသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂(၂))။ ကင်ဆာရောဂါဖြစ်ပွားနိုင်သည့် အရာဝတ္ထုများ သို့မဟုတ် ဆေးရည်များကို ထိတွေ့ကိုင်တွယ်ခဲ့ရသည့် သို့မဟုတ် ထိတွေ့ကိုင်တွယ်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အလုပ်သမားများကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သည့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များနှင့် လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်များကို ပေးအပ်ထားသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၂၊ ပိုဒ်ခွဲ (၄))

အလုပ်သမားများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ထားသည့်ကာလအတွင်း ဆေးစစ်ခြင်းများ သို့မဟုတ် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အခြားသော စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုများကို ပြုလုပ်ပေးသင့်ပြီး၊ ထို့နောက်တွင် ၎င်းတို့ထိတွေ့ကိုင်တွယ်ရသည်

များကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်သော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ဆက်စပ်သည့် ကျန်းမာရေး အခြေအနေများကို ကြီးကြပ်ရန်များ လိုအပ်သလိုဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅)။ ကျွမ်းကျင်သည့် ဆေးကုသခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းမှုများရှိခဲ့ပါက အလုပ်သမား သို့မဟုတ် မေးခွန်းထဲတွင် ပါရှိသည့် အလုပ်သမားများကို ထိတွေ့မှုများမရှိစေရန် ဖယ်ထုတ်သင့်ပြီး (ခါတ်ရောင်ခြည်ကာကွယ်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၀ (အမှတ် ၁၁၅)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၄) ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေကို ထိန်းသိမ်းပေးနိုင်ရန်အတွက် အခြားသောအလုပ်အကိုင်များ သို့မဟုတ် အခြားနည်းလမ်းများကို ဖန်တီးပေးသင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၅၊ အောက်ခြေပါစာ ၂၀၊ အထွေထွေလေ့လာမှုများ ၁၉၉၂၊ အပိုဒ် ၃၂၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၂ အပိုဒ် ၂၁(၃))

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အရာဝတ္ထုများ၊ ဆေးရည်များ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေသောလုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များအတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကန့်သတ်ချက်မှာ (၁၈) နှစ် ဖြစ်သင့်သည်။ (အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှု အကြံပြုချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၉၀)၊ အပိုဒ် ၂၊ အပိုဒ် ၃(ဃ))။

ယူရေနီယံ ဓာတ်ရောင်ခြည်မှကာကွယ်ခြင်း

မေးခွန်း - ယူရေနီယံသတ္တုတူးဖော်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာ နျူကလီးယားလောင်စာတင်သွင်းသူများအတွက် သတ်မှတ်ချက်များတွင် မည်သည့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ကိုးကားနိုင်ပါမည်လဲ။

အဖြေ-ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်များအတွက် အသေးစိတ်လမ်းညွှန်ချက်များရရှိရန် သင့်အနေဖြင့် အဏုမြူခါတ်ရောင်ခြည်အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာနှင့် ဓာတ်ရောင်ခြည်အရင်းအမြစ်များ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး (BSS) နိုင်ငံတကာ အခြေခံစံနှုန်းများနှင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးနိုင်ပါသည်။ ထိုအခြေခံစံနှုန်းများကို ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ILO ကုလသမဂ္ဂစားနပ်ရိက္ခာနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအဖွဲ့အစည်း(FAO)၊ နိုင်ငံတကာအဏုမြူစွမ်းအင်အေဂျင်စီ (IAEA)၊ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး/အဏုမြူစွမ်းအင်အေဂျင်စီ (OECD/NEA)၊ Pan American ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်း (PAHO)နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်း (WHO) တို့မှ ထောက်ပံ့မှုများဖြင့် ပူးပေါင်းထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ယူရေနီယံသတ္တုတွင်းနှင့် နျူကလီးယားလောင်စာတင်သွင်းသူများနှင့် သက်ဆိုင်သော အထူးပြု သတ်မှတ်ချက်များပါရှိပါသည်။

ထိုစံနှုန်းများတွင် ILO ၏ ဓာတ်ရောင်ခြည်အကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၅) နှင့် အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၁၄) ကို အခြေခံထားသည့် ဓာတ်ရောင်ခြည်မှ အကာအကွယ်ပေးရေးစံနှုန်းများကို ကမ္ဘာလုံးအနှံ့ လိုက်နာမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ BSS စံနှုန်းများသည် IAEA ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်း များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပြီး IAEA မှ ထိုသတ်မှတ်ချက်များကို ၎င်း၏ ဓာတ်ရောင်ခြည်အကာအကွယ်ပေးရေး အခြေခံအဆောက်အအုံများကို အဆင့်မြှင့်တင်ရေးအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစံပြုစီမံကိန်းမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံပေါင်း (၁၀၀) ကျော်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ကျင့်သုံးလျက်ရှိပါသည်။

BSS စံနှုန်းများတွင်ပါရှိသည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ကျင့်သုံးရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအကူအညီဖြစ်စေရန်အတွက် ILO နှင့် IAEA တို့သည် အောက်ဖော်ပြပါ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ယူရေနီယံသတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားလမ်းညွှန်ချက်များကို ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး သင့်အနေဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အထူးသတ်မှတ်ချက်များကို ပိုမို၍အသေးစိတ်လေ့လာနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

- သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများနှင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်သုံးဓာတ်ရောင်ခြည်များမှ အကာအကွယ်ပေးရေး - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလမ်းညွှန်ချက် - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစံနှုန်းများ အမှတ် RS-G-1.6 (ဗီယက်နာ၊ ၂၀၀၄)၊ ILO နှင့် IAEA တို့မှ ပူးတွဲထောက်ပံ့သည်။

- လုပ်ငန်းခွင်သုံးခါတ်ရောင်ခြည်များမှ အကာအကွယ်ပေးရေး - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လမ်းညွှန်ချက် - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစံနှုန်းများ အမှတ် RS-G-1.1 (ဗီယက်နာ၊ ၁၉၉၉)၊ ILO နှင့် IAEA တို့မှ ပူးတွဲထောက်ပံ့သည်။
- ခါတ်ရောင်ခြည်နူးကလီးယားများကိုအသုံးပြုခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာထိတွေ့မှုများ ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလမ်းညွှန်ချက် - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစံနှုန်းများ အမှတ် RS-G-1.2 (ဗီယက်နာ၊ ၁၉၉၉)၊ ILO နှင့် IAEA တို့မှ ပူးတွဲထောက်ပံ့သည်။
- ပြင်ပအရင်းအမြစ်များမှ ခါတ်ရောင်ခြည်နူးကလီးယားများကြောင့်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာထိတွေ့မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလမ်းညွှန်ချက် - ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစံနှုန်းများ အမှတ် RS-G-1.3 (ဗီယက်နာ၊ ၁၉၉၉)၊ ILO နှင့် IAEA တို့မှပူးတွဲထောက်ပံ့သည်။

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကြီးကြပ်သူများ

မေးခွန်း - အထပ်မြင့်အဆောက်အအုံများဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကြီးကြပ်သူများ မည်မျှ လိုအပ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်ရှင်များကို တိုက်တွန်းသည်မှာ “ထိုသို့သောကြီးကြပ်မှုများကို ထားရှိခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်များကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့်အညီ စွမ်းဆောင်နိုင်စေကြောင်း သေချာစေမည်ဖြစ်သည်” (ILO ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးလိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ကျင့်ဝတ်များ၊ ၁၉၉၂၊ အခန်း ၂.၂.၇)။ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကြီးကြပ်သူများ အရေအတွက် မည်မျှရှိရမည်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ အကြောင်းမှာ၊ ဤအချက်သည်သာအရေးပါသည့် တစ်ခုတည်းသောအချက်မဟုတ်၍ဖြစ်သည်။ ကြီးကြပ်သူများ၏ အရည်အချင်းများနှင့် ရှင်းလင်းသည့် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းများ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များသည် တန်းတူညီအရေးကြီးသည့် ကဏ္ဍများဖြစ်သည်။

မည်သည့်အရွယ်အစားပင်ဖြစ်စေ ဆောက်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီတိုင်းသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအရာရှိတစ်ဦး သို့မဟုတ် အရာရှိများကို ခန့်ထားသင့်ပြီး ဆီလျော်ကောင်းမွန်သည့် အရည်အချင်းရှိသူ (ရှိသူများ) ဖြစ်ကာ အဓိကနှင့် အထူးတာဝန်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည် (ILO ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး - သင်တန်းလက်စွဲ၊ ၁၉၉၅၊ အခန်း ၂.၂.၁)

ထို့အပြင် ပထမအဆင့် ကြီးကြပ်သူများ (“အလုပ်ကြပ်”၊ “အလုပ်သမားခေါင်း” သို့မဟုတ် “အလုပ်သမားဦးစီး” ဟုခေါ်) အား ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အခြေခံတာဝန်များကိုရှင်းလင်းစွာ အသိပေးထားရမည်။ ၎င်းတို့သည် အချို့သော အလုပ်သမားအုပ်စုများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက်လည်း တာဝန်ရှိပြီး အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီကိုယ်စားပြုသည့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုစီတိုင်းတွင် ကြီးကြပ်သူများ ရှိသင့်သည်။ ကြီးကြပ်သူများသည် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များအတွက်လည်း တာဝန်ရှိသည် (သင်တန်းလက်စွဲ၊ ၁၉၉၅၊ အခန်း ၂.၂.၁)။

- လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစရန်
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို ပုံမှန်စစ်ဆေးရန်
- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ရမည့်အလုပ်အတွက် လုံလောက်စွာလေ့ကျင့်သင်ကြားပြီးဖြစ်ရန်

- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလုပ်ဆောင်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်ရန်
- ရနိုင်သမျှသော အရင်းအမြစ်များ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများကိုအသုံးပြု၍ အကောင်းဆုံးဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးရန်
- လိုအပ်သည့် တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးရေးပစ္စည်းများ ရရှိနိုင်စေရန်နှင့် အသုံးပြုရန်

ကြီးကြပ်သူတစ်ဦးချင်းစီတိုင်းသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနေရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ တိုက်ရိုက်အကူအညီကို ရရှိရန်လိုပါသည် (သင်တန်းလက်စွဲ၊ အခန်း ၂.၂.၂)။ ကြီးကြပ်သူများတွင် သင့်တော်သည့်သင်တန်းတက်ရောက်ထားခြင်း၊ လုံလောက်သည့် အသိပညာများ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် သီးခြားအလုပ်များလုပ်ကိုင်ရန် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ အစရှိသည့် လုံလောက်သော အရည်အချင်းများ ပိုင်ဆိုင်ထားကြရမည်။ (ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ (အမှတ် ၁၆၇)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂(၈))။

နှစ်ဦးသို့မဟုတ် နှစ်ဦးထက်ပိုသော အလုပ်ရှင်များသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းတွင် တစ်ပြိုင်နက်တည်း အလုပ်လုပ်ကြရပါက ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနေရာအတွက် အမှန်တကယ်ထိန်းချုပ်နိုင်သော သို့မဟုတ် အဓိက တာဝန်ရှိသူများ အဓိကကျသည့် ကန်ထရိုက်တာဖြစ်ပြီး သတ်မှတ်ထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး လုပ်ငန်းများ လိုက်နာလုပ်ဆောင်မှုရှိစေရန်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ၎င်းတို့တွင် တာဝန်ရှိသည်။ အဓိကကန်ထရိုက်တာသည် လုပ်ငန်းနေရာတွင်မရှိပါက ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးများရှိစေရန် သူ သို့မဟုတ် သူမမှ အရည်အချင်းပြည့်မီသူတစ်ဦး သို့မဟုတ် တစ်ဖွဲ့ကို ရွေးချယ်ထားပေးရမည် (အလုံးစုံ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကြီးကြပ်သူ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သူ။ သို့သော်လည်း အလုပ်ရှင်တစ်ဦးချင်းစီသည် သတ်မှတ်ထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လုပ်ဆောင်ချက်များကို လက်တွေ့အသုံးပြုရန်အတွက် တာဝန်ရှိဆဲဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍လည်း သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်သာဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းနေရာတွင် တပြိုင်နက်တည်း လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်သူများသည် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ရှိသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၆၇၊ ပိုဒ်ခွဲ ၈)။

“ကြီးကြပ်သူများ” ဟု အလားတူမှတ်ယူခေါ်ဆိုနိုင်သည့် အခြားသောလူအုပ်စုများမှာ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့မှ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းသော OSH ကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်ပါသည်။ အကြိမ်ကြိမ်တွေ့ကြုံခဲ့ရသည်များအရ ပြသသည်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များရှိနေသည့် အလုပ်များသည် ပို၍လေးကင်းလုံခြုံသည် ဟု သိရှိရပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍသည် အလွန်အကျူးအလေးထား၍ မရနိုင်ပါ (“ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၏ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း”၊ စာမျက်နှာ ၁၉-၂၃ တွင် လက်တွေ့အထောက်အထားများဖြင့် ဆွေးနွေးမှုများကို ကြည့်နိုင်သည်။)။ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသည့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ပုံမှန်စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ပြန်လည်ကုစားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များရှိရန်လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည်များပါဝင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကို မည်သို့ကျော်လွှားရန် အချက်များအား သိလာစေနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများကို အလုပ်တစ်ခု ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ပြီးစီးအောင် လုပ်နိုင်မည့်နည်းလမ်းများအား ပြသထားသင့်သည် (သင်တန်းလက်စွဲ၊ အခန်း ၂.၂.၂)။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများပါရှိသည့် ကော်မတီများကို ထူထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ဖြစ်လာစေရန်အတွက် နိုင်ငံဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီစွာ အလုပ်သမားများမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် သင့်လျော်သော အစီအမံများကို ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။ (လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့်ကျင့်ဝတ်များ၊ အခန်း ၂.၂.၃)

အကျဉ်းချုပ်အနေဖြင့် တစ်ချိန်တည်းတွင် နှစ်ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးထက်ပိုသော ကန်ထရိုက်တာများရှိနေသည့် မည်သည့် လုပ်ငန်းနေရာမဆို၊ ဤကိစ္စအရဆိုရပါက မည်သည့်အထပ်မြင့်တိုက်များဆောက်လုပ်ရေးတွင်မဆို အလုံးစုံဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးညှိနှိုင်းကွပ်ကဲသူ/ကြီးကြပ်သူတစ်ဦးရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ကန်ထရိုက်တာတစ်ဦးချင်းသည် ထိုညှိနှိုင်းကွပ်ကဲသူ၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်၌ ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများနှင့် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ပြန်ပေးထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့အတွက် တာဝန်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ တာဝန်ယူမှုများတွင် သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်သင်တန်းပေးခြင်း (ယင်းလုပ်ငန်းကို အဓိကကန်ထရိုက်တာက မလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါက) အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။ အလုံးစုံညှိနှိုင်းကွပ်ကဲရေးမှူးနှင့် အဓိကကန်ထရိုက်တာ၊ လုပ်ငန်းနေရာရှိ အခြားသောကန်ထရိုက်တာများအကြား အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိသင့်သည်။ အခြားသော ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးကြီးကြပ်သူများ လိုအပ်ခြင်းရှိမရှိစဉ်းစားမှုသည် အောက်ဖော်ပြပါများစွာသောအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်သည်။

- အလုပ်နေရာ၏ အရွယ်အစားနှင့် ရှုပ်ထွေးမှု
- အလုပ်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အခြားသောကုမ္ပဏီများအရေအတွက်၊ အားလုံး သို့မဟုတ် အချို့တွင် သူတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကြီးကြပ်သူများရှိနိုင်သည် (အချိန်ပြည့်ရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသောနေရာများအတွက်တာဝန်ယူရသောကြောင့် အချိန်ပိုင်းရှိနေခြင်း)
- ထိခိုက်နိုင်ခြေများ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုအရ မည်သည့်အချက်များကို လိုအပ်ပါသလဲ (ဆန်းစစ်မှုတစ်ခုခုလုပ်ဆောင်ပြီးဟု ယူဆပါက)
- ဆန်းစစ်မှုအရ အချို့သောနေရာ၊ အချို့သောအချိန်များတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကြီးကြပ်သူများ ရှိနေရန် လိုအပ်ခြင်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်
- ကုမ္ပဏီတစ်ခုခြင်းစီမှ ကြီးကြပ်သူများ (အလုပ်ကြပ်များ) ရှိခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏အရည်အချင်းများ
- ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသော ဓလေ့ထုံးစံတစ်ခုရှိခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိုယ်စားလှယ်များ၏ ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှုအဆင့်

အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလိုအပ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှု သဘောတူညီချက်များ အစရှိသည့် အလွန်အရေးကြီးသော သတင်းအချက်အလက်များပေးနိုင်သည့် အရင်းအမြစ် တစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - သစ်သီးစိုက်ခင်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရသည့်အလုပ်သမားများ မြွေကိုက်ခံရမှုများမရှိစေရန် အသုံးပြုရသည့် တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးပစ္စည်းများနှင့် ပတ်သက်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်များရှိမရှိသိလိုပါသည်။

အဖြေ - ILO ၏ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် အချက်များတွင် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများအတွက် တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးပစ္စည်းကိရိယာများ အကြောင်း ပါဝင်ပါသည်။ မြွေကိုက်ခံရမှုများ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးကို သီးသန့်ဖော်ပြထားခြင်းမဟုတ်သော်လည်း ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အလုပ်လုပ်သည့်အခါ၌ ချော်လဲမှုမရှိသော၊ ညှိသကျည်း (espinilleras) နှင့် ဒူးခေါင်းကို အကာအကွယ်ပေးသော ပစ္စည်းများပါသည့် လည်ရှည်ဘွတ်ဖိနပ်များ သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဖိနပ်များစီးရန် အကြံပြုထားသည်။ စိုက်ခင်းများတွင်ရှိသည့် ဆေးဝါးကုသမှုများတွင် အဆိပ်ပြင်းပြီး ထိုကဲ့သို့နေရာများတွင် တွေ့ရလေ့ရှိသော မြွေများ၊ မြွေကြီးများနှင့် ပင့်ကူများအတွက် အဆိပ်ဖြေဆေးများထားရှိသင့်သည်။

အထွေထွေလမ်းညွှန်ချက်များကို စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၁ (အမှတ် ၁၈၄) နှင့် အကြံပြုချက်၊ ၂၀၀၁ (အမှတ် ၁၉၂) တို့တွင်တွေ့နိုင်ပြီး သားရဲတိရစ္ဆာန်များ သို့မဟုတ် အဆိပ်ပြင်းသည့် တိရစ္ဆာန်များနှင့် ထိတွေ့မှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းများအပါအဝင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင်း ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းများကို ပြည့်စုံစွာဖော်ပြထားသည်။

မေးခွန်း - ငွေကိုင်စာရေး/ငွေလက်ခံသူများကို ကုလားထိုင်များပေးခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ချက်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - သန့်ရှင်းရေး (ကုန်သွယ်ရေးနှင့် ရုံးများ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ (အမှတ် ၁၂၀) တွင် အလုပ်သမားများအတွက် လုံလောက်သော၊ သင့်တော်မှုရှိသော ခုံများထားရှိပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုခုံများကို အသုံးပြု နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းလည်းရှိသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

မေးခွန်း - လေကြောင်းလိုင်းများအတွက် အလုပ်လုပ်နေကြသူများ (လေယာဉ်မောင်း/မယ်များနှင့် လေယာဉ်မှူးများ) နှင့် သက်ဆိုင်သော ILO ၏ စံများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ရရှိလိုပါသည်။ မြင့်မား သည့် အမြင့်ပေ၊ ဓါတ်ရောင်ခြည်များနှင့် လေဖိအားများကြောင့် ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်ရသည့်အလုပ်အမျိုးအစားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ၎င်းတို့ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်များ လုပ်ပြီးချိန်နှင့် ထိုအလုပ်များလုပ်နေစဉ်အတွင်း သက်ဆိုင် ရာ စံနှုန်းများ ရှိမရှိသိလိုပါသည်။

အဖြေ - ဓါတ်ရောင်ခြည်အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၀ (အမှတ် ၁၁၅) နှင့် အကြံပြုချက် ၁၉၆၄ (အမှတ် ၁၁၄) တွင် ဓါတ်ရောင်ခြည်ထုတ်လွှတ်မှုများမှ အလုပ်သမားအားလုံးကို ထိရောက်စွာအကာအကွယ်ပေးနိုင်ရေးအ တွက် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအမြင်ရှုထောင့်မှနေ၍ သင့်လျော်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များ ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။

၁၉၆၄ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအတွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် ခံစားခွင့်များပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၈၀ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်) (အမှတ် ၁၂၁) နှင့် ILO ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများစာရင်း (၂၁၁၀ တွင်ပြန်လည်တည်းဖြတ်) တို့သို့ လေယာဉ်မောင်း/မယ်များ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် လေယာဉ်မှူးများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရေး သက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များပါဝင်နိုင်ပါသည်။

၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင်ထုတ်ဝေခဲ့သည့် “အလုပ်သမားများကို ဓါတ်ရောင်ခြည်အကာအကွယ်ပေးရေး (အဏုမြူဓါတ်ရောင် ခြည် များ)” သည် လေယာဉ်မောင်း/မယ်များနှင့် လေယာဉ်မှူးများအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အဏုမြူဓါတ်ရောင် ခြည်နှင့် ထိတွေ့ခံရသော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် လမ်းညွှန်မှုများပါရှိပါသည်။ အသေးစိတ်အချက်အလက် များကို FAO, AEA, ILO, OECD/NEA, PAHO နှင့် WHO တို့ပူးပေါင်းအထောက်အပံ့ပေး ထားသည့် “ဓါတ်ရောင်ခြည် အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ဓါတ်ရောင်ခြည်အရင်းအမြစ်များ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေး - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အခြေခံစံနှုန်းများ - ကြားဖြတ်တည်းဖြတ်ခြင်း” တွင် တွေ့နိုင် ပါသည်။

မေးခွန်း - စုပေါင်းရုံးတစ်ခုတွင် ရုံးပိုင်းဆိုင်ရာဝန်ထမ်းတစ်ဦးအတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့် နေရာအကျယ်အဝန်းမှာ စံအရ မည်မျှရှိရမည်ကို မေးလိုပါသည်။ ထိုစံချိန်စံနှုန်းများကို မည်သည့်နေရာတွင် ပရင့် (Print) ထုတ်ယူနိုင်ပါသလဲ။

အဖြေ - သန့်ရှင်းရေး (ကုန်သွယ်ရေးနှင့် ရုံးများ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ (အမှတ် ၁၂၀) ရှိ အခန်း (၇) တွင် အလုပ်နေရာ အကျယ်အဝန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်ပါတို့ကိုဖော်ပြထားပါသည်။

၂၆. (က) လုပ်ငန်းခွင်အားလုံး နေရာချထားမှုနှင့် အလုပ်နေရာများစီစဉ်ထားရှိမှုသည် ဝန်ထမ်း၏ ကျန်းမာရေး ကို ဘေးအန္တရာယ်မဖြစ်စေသည့် ပုံစံဖြစ်သင့်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရာတွင် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်နိုင်ခြေများမဖြစ်ပေါ်စေရန် အတားအဆီးမရှိ လုံလောက်သော အကျယ်အဝန်းဖြစ်သင့်သည်။

၂၇. သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများမှသတ်မှတ်ပေးရမည်မှာ -

(က) အလုပ်ပိတ်ထားသည့် ဥပစာများတွင် ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရသည့် အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီအတွက် ကြမ်းခင်းဧရိယာများ

(ခ) အလုပ်ပုံမှန်လုပ်ရသည့် အလုပ်တစ်ခုစာ အသစ်များ၏ အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် အမြင့်

မေးခွန်း - အသက် (၇၀) ကျော်နေသည့် လူတစ်ဦးသည် စိုထိုင်းမှု တစ်ခါတစ်ရံ (၁၀၀) ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး အပူချိန် ၃၀ မှ ၄၀ ဒီဂရီအတွင်းရှိတတ်သည့် ပါရုန်းပင်လယ်ကွေ့အတွင်းမှ ကမ်းလွန်လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် လုပ်ကိုင်ရန် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပါသေးသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေမူဝါဒနှစ်ခုမှာ (က) လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရှိရင်းစွဲဘေးအန္တရာယ်များကို သင့်လျော်သည့် အတိုင်းအတာတစ်ခု အထိ လျော့ချသွားရန် နှင့် (ခ) အလုပ်သည် အလုပ်သမား၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုများနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသင့်သည်။ အသက်အရွယ်ပိုကြီးသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အထူးတလည်နေရာစီမံပေးရန် လိုအပ်ပါက ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

မေးခွန်း - စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများအား ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည့် အန္တရာယ်များမှကာကွယ်ရေးအတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုရေးဆွဲရန်နှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး၊ ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို သိရှိလိုပါသည်။

အဖြေ - စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အဓိကအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံနှုန်းများမှာ “စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၁ (အမှတ် ၁၈၄) နှင့် အကြံပြုချက် ၂၀၀၁ (အမှတ် ၁၉၂) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည့်ကျင့်ဝတ်အသစ်တစ်ခုလည်း ရှိပါသေးသည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်သမားများသည် လေးယောက်တစ်ဖွဲ့အလုပ်လုပ်ကြပြီး၊ ကုန်တင်ကားပေါ်သို့ (၉၀) ကီလိုဂရမ် လေးသောအိတ်များကို ပခုံးဖြင့်ထမ်းတင်သည့် အလုပ်သမားပခုံးပေါ်သို့ ထိုအိတ်ကိုမတင်ပေးကြပါသည်။ ILO ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် အများဆုံးပမာဏကို သတ်မှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များအရ အလုပ်သမားတစ်ဦး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ကိုင်တွယ်နိုင်သည့် အများဆုံးခွင့်ပြုထားသော အလေးချိန်ကို သိလိုပါသည်။

အဖြေ - အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတစ်ခုကို ခန္ဓာကိုယ်ဖြင့် သယ်ယူပို့ဆောင်မှုပြုရသည့် အလုပ်များတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ရန် မလိုအပ်သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုပါ။ အရွယ်ရောက်ပြီးသူ အမျိုးသားများအတွက် အများဆုံးခွင့်ပြုနိုင်သည့် အလေးချိန်မှာ (၅၅) ကီလိုဂရမ်ဖြစ်သော်လည်း လူငယ်အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများအတွက်မှာ ထိုထက်များစွာ နည်းမည်ဖြစ်သည်။ (အများဆုံး ခွင့်ပြုထားသည့် အလေးချိန်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၂၇) နှင့် အများဆုံးခွင့်ပြု ထားသည့် အလေးချိန်ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၂၈)၊ အပိုဒ် ၁၄) ကုမ္ပဏီများသည် ဖြစ်နိုင်သမျှ သင့်လျော်သည့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာကိရိယာများကို အသုံးပြုသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက်မှ ပိုဒ်ခွဲ ၇ (၂))

စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးလိုက်နာရမည့် အချက်များတွင် လမ်းညွှန်ချက်များထပ်မံပေးအပ်ထားသည်။ လေးလံသည့်အရာဝတ္ထုများ (၂၃ ကီလိုဂရမ်ထက်ကျော်သည့်ဝန်များ) တစ်မိနစ်တွင် သုံးကြိမ်ထက်ပိုပြီး နှစ်နာရီကျော်ကြာအောင် ကိုင်တွယ်ရသည့် (ပင့်မခြင်း၊ သယ်ဆောင်ခြင်း၊ နေရာချ

ထားခြင်း) အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ခါးအောက်ပိုင်းထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း၊ သယ်မရသည့် အရာ ဝတ္ထု၏ အလေးချိန်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်တာဝန်ကို လုပ်ဆောင်ရသည့်ပုံစံ၊ ကြိမ်နှုန်းနှင့် ကြာမြင့်မှုတို့ ကြောင့်သော်လည်းကောင်း အပူဒဏ်ကို ခံစားရနိုင်ခြေရှိခြင်း၊ တိုက်ရိုက်နေရောင်အောက်တွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း ကဲ့သို့သော ပတ်ဝန်းကျင်၏ လွှမ်းမိုးမှုများ၊ လျှပ်စစ်မီးစက်များ၊ လေဖိအားထုတ်ကွန်ပရက်ဆာများ၊ အင်ဂျင်များ အစရှိ သည့် အပူထုတ် သောရင်းမြစ်များအနီးအနားတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်းများကြောင့်လည်း ပြင်းထန်သည့် အပူဒဏ်ကို ခံစားရနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို သယ်ယူပို့ဆောင်ရသည့် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကိုသက်ရောက် ခံရသည်များအား ဆန်းစစ်လေ့လာရာတွင် သယ်မရသည့် အလေးချိန်သက်သာမကဘဲ အခြားသော အချက်အ လက်များဖြစ်သည့် အစပိုင်းသုံးရသည့်၊ ရေရှည်သုံးရသည့် အင်အားများ၊ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် သယ်မရသည့် ပစ္စည်းအကွာ အဝေး (ဘယ်ညာအချိုးမညီခြင်း)၊ မတူညီသည့် ပင့်မမှုပုံစံများ (ကြမ်းပြင်နှင့် လက်ကြားရှိ အမြင့်၊ လက်မှ ပခုံးအထိ အမြင့် စသဖြင့်)၊ အလုပ်တာဝန်၏ ကြိမ်နှုန်းနှင့် ကျားမကွဲပြားမှုများလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်သည် (အပိုဒ် ၉.၂.၁.၅ နှင့် ၉.၂.၂.၁)။

နိုင်ငံတကာ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားမြှင့်တင်ရေး အသင်းနှင့် ILO တို့သည် အလေးအပင်များ သယ်ဆောင်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်သော စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင်း လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားမြှင့်တင်ရေး စစ်ဆေးရမည့်အချက် များကို ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ အလေးအပင်များပင့်မခြင်းနှင့် သယ်ဆောင်ခြင်းတို့အတွက် အများဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် ပမာဏ (ILO OSH စာစဉ် အမှတ် ၅၉) တွင်လည်း ကြည့်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - သင်တို့၏ စံသတ်မှတ်ချက်များအရ လူ (၈ ယောက်မှ ၁၂ ယောက်) အထိသာရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအရာရှိတစ်ဦး သို့မဟုတ် မီးသတ်တစ်ဦးနှင့် ရှေးဦးသူနာပြုတစ်ဦးရှိလျှင် လုံလောက်ပါသလား။

အဖြေ - ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ၏ အခြေခံသဘော တရားများမှာ သင်၏ မေးခွန်းနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်မှုမရှိသော်လည်း သင်အသုံးပြုနိုင်မည့် အချို့သောလမ်းညွှန် ချက်များကို ပေးထားပါသည်။

အခြေခံမူဝါဒများတွင် တိုက်တွန်းထားသည်မှာ “လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်အတန်းအပေါ်မူတည်၍ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးမူဝါဒများနှင့် ပူးတွဲကော်မတီများ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ကိုယ်စားလှယ်များကို ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်းများသည် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ကိုက်ညီရမည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအကြံပြုချက် မြှင့်တင်ရေးမူဘောင်၊ ၂၀၀၆ (အမှတ် ၁၉၇)၊ အပိုဒ် ၅(၈)။

လက်တွေ့တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီတစ်ခုတည်ထောင်ရန်အတွက် သတ်မှတ်ရာ တွင် ယေဘုယျအားဖြင့် စံထားရှိရမည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်ကို နိုင်ငံတော်တော်များများ၌သီးခြား သတ်မှတ် ထားသည်များ ရှိပါသည် (ပုံမှန်အားဖြင့် ဝန်ထမ်း ၂၀ ယောက်)။ ပိုမိုသေးငယ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွက် (၅-၁၉ ယောက်)ဖြစ်ပြီးအချို့သောနိုင်ငံများတွင် OSH ကိုအထူးပြုသည့်ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများဆိုင်ရာအသိပညာများရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို ခန့်ထားရန်လိုအပ်သည်လည်းရှိသည်။

အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ဘေးအန္တရာယ်များ ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်၊ ထိခိုက်နိုင်ခြေများ ဆန်းစစ်လေ့လာရန်၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးအစီအစဉ်များ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများအတွက် ထိရောက်သောစနစ်ဖြစ် စေရန် လုံလောက်စွာလေ့ကျင့်သင်ကြားထားသူတစ်ဦးကို ထားရှိရန်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် OSH ဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ခြေများ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အမြင်ရှုထောင့်အားလုံးကို လုံလောက်စွာ လေ့ကျင့်သင်ကြားထားရန် ဖြစ်သည်။ အခြေခံမူဝါဒများတွင် အလုပ်သမားအရေအတွက်ကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ

လုပ်ငန်း တွင်း အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးမှုကိုလည်း အသားပေး ဖော်ပြ ထားသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များအတွက် လမ်းညွှန် ချက်များ ILO-OSH (၂၀၀၁) တွင် ကြည့်နိုင်သည်။

မေးခွန်း - အပေါ့စား ဓါတ်မှန်စက်ကို လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆေးစစ်ခြင်းများအတွက် အသုံးပြုခြင်းသည် သင့်လျော်မှုရှိပါသလား သို့မဟုတ် ပုံသေတပ်ရမည့် ဓါတ်မှန်စက်ကို သုံးသင့်ပါသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံခြင်းစီရှိ သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များသည် ရင်ဘတ်ကို ဓါတ်မှန်ရိုက်ရန် သို့မဟုတ် ဆေးဝါး ကုသရန်အတွက် အသုံးပြုနိုင်မည့် ဓါတ်မှန်စက်အမျိုးအစားများကို သတ်မှတ်ပေးကြသည်။ နိုင်ငံတော်တော်များများ တွင် ထိုသို့ စစ်ဆေးသည့် အမျိုးအစားများအတွက် ဒစ်ဂျစ်တယ်စနစ်သုံး ဓါတ်မှန် (DR) သို့မဟုတ် ကွန်ပျူတာစနစ်သုံး ဓါတ်မှန် (CR) တို့ကို အသုံးပြုကြသည်။ အကယ်၍ အပေါ့စားသယ်ယူသွားနိုင်သည့် DR ဓါတ်မှန်များကို ရင်ဘတ်သို့ ဓါတ်မှန်ရိုက်ယူရန်အတွက် သင့်တော်သည်ဟု သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများက ခွင့်ပြုချက်ပေးထားပါက၊ ဆေးဝါးကုသ ရေး အဖွဲ့အစည်းများတွင် အသုံးပြုသည့် ပုံသေတပ်ဆင်ထားသော ဓါတ်မှန်စက်များသုံး၍ ရင်ဘတ်ကို ဓါတ်မှန်ရိုက် ခြင်း (CR သို့မဟုတ် DR) များအပြင် ထိုစက်များကိုပါ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ဒစ်ဂျစ်တယ်စနစ်သုံး ဓါတ်မှန်စက်နှင့်ပတ်သက်သည့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အခေါ်အဝေါ်များ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို “အဆုတ်တွင်းရောဂါများအား ဓါတ်မှန်ရိုက်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာမှ အဆင့်အတန်း ခွဲခြားမှုများတွင် အသုံးပြုရန် ILO ၏ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ၂၀၁၁ တွင် ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထားသည့်” မှ အခန်း (၆) တွင် ကြည့်နိုင် ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆက်ဆံရေး

မေးခွန်း - ILO ၏သတ်မှတ်ချက်စံနှုန်းများအရ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဟု သတ်မှတ်ရန် မည်သို့သောလမ်းညွှန်ချက်များရှိပါ သလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက်၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးတစ်ခုထူထောင်ခြင်း၏အရေးကြီးပုံကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ထိုသို့ သောသတ်မှတ်ချက်များကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် မည်သို့သော ဆန့်ကျင်ဘက် အစီအမံများ၊ စာချုပ်ပါအချက်များ သို့မဟုတ် အခြားသောနှစ်ဖက်သဘောတူထားသည့် အချက်များအရ ဆက်ဆံရေးတွင် မည်သို့သောသွင်ပြင်လက္ခဏာ များရှိသည်ဖြစ်စေ အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်မှုများ၊ အလုပ်မှပေးသည့် လုပ်အားခများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်အ လက်များအရသာ အဓိကထား၍ လမ်းညွှန်သင့်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးတစ်ခုတည်ရှိကြောင်းကို အောက်ပါအခြေခံအချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် သီးခြား ညွှန်ပြချက်များဖြင့်သိနိုင်ပါသည်။

(က)အလုပ်သည် -

- အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် ညွှန်ကြားချက်များအရအလုပ်လုပ်ခြင်း
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အလုပ်သမားများပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်မှုများ ပါရှိခြင်း
- အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အကျိုးအမြတ်အတွက် အလုံးစုံ သို့မဟုတ် အဓိကထား လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း

- အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ အလုပ်လုပ်ခြင်း
- သီးသန့်အလုပ်ချိန်တစ်ခုအတွင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုထားသူက သတ်မှတ်ထားသော သို့မဟုတ် သဘောတူထားသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း
- အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုပါရှိခြင်းနှင့် ဆက်တိုက်လုပ်ကိုင်ပေးခြင်း
- အလုပ်သမားက လုပ်ကိုင်ပေးနိုင်သည့်အနေအထားရှိရန် လိုအပ်ခြင်း
- အလုပ်လုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုထားသူက လက်သုံးကိရိယာများ၊ ပစ္စည်းများနှင့် စက်ယန္တရားများ ဖြည့်ဆည်းပေးအပ်မှုများ ပါဝင်ခြင်း

(ခ) အလုပ်သမားကို အချိန်ကာလအလိုက် လုပ်အားခများပေးခြင်း၊ ထိုသို့ပေးအပ်သည့် လုပ်ခလစာများသည် အလုပ်သမား၏ တစ်ခုတည်းသော သို့မဟုတ် အဓိကဝင်ငွေရင်းမြစ်ဖြစ်ခြင်း၊ အစားအသောက်၊ နေရာထိုင်ခင်း သို့မဟုတ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဲ့သို့သော ငွေသားအစားထိုးပေးအပ်မှုများပေးခြင်း၊ အပတ်စဉ်နားရက်များနှင့် နှစ်ပတ်လည်အားလပ်ရက်ကဲ့သို့သော ခံစားခွင့်များကို အသိအမှတ်ပြုပေးအပ်ခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများက ခရီးသွားရန်လိုအပ်သည်များအတွက် ခိုင်းစေသူက ကျခံပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအတွက် ငွေရေးကြေးရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည်များ မပါရှိခြင်း” ဟူသည့်အချက်များ ပါဝင်နိုင်ပါသည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆက်ဆံရေး အကြံပြုချက်၊ ၂၀၀၆ (အမှတ် ၁၉၈)၊ အပိုဒ် ၁၃)။

ထိုကဲ့သို့သော ဆက်ဆံရေးများရှိကြောင်းဆုံးဖြတ်ရာတွင် မည်သို့သော ဆန့်ကျင်ဘက်အစီအမံများ၊ စာချုပ်ပါအချက်များ သို့မဟုတ် အခြားသောနှစ်ဖက်သဘောတူထားသည့် အချက်များအရ ဆက်ဆံရေးတွင် မည်သို့သောသွင်ပြင်လက္ခဏာများရှိသည်ဖြစ်စေ အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်မှုများ၊ အလုပ်မှပေးသည့် လုပ်အားခများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များ အရသာ အဓိကထား၍ လမ်းညွှန်သင့်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ရပ်ဆိုင်းခြင်း

မေးခွန်း - အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရန်အတွက် အကျုံးဝင်သည့်အကြောင်းပြချက်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ILO ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်ဆိုင်းခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈) အရ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းမှုသည် အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်သောကြောင့်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်တည်ထောင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအရ လုပ်ငန်းသတ်မှတ်ချက်ထားများအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အကျုံးဝင်သော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ။

အကျုံးမဝင်ဟု ဆိုနိုင်သော အကြောင်းပြချက်များတွင် ပါဝင်သည်မှာ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျားမကွဲပြားမှု၊ အိမ်ထောင် ရေးအခြေအနေ၊ မိသားစုတာဝန်များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ မူလမျိုးရိုး သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာဇဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးကို အမှုဖွင့်တိုင်တန်းဖူးခြင်း သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်မှုကြောင့် အလုပ်မှ ယာယီပျက်ကွက်ခြင်းများ ပါဝင်သည်။

မှားယွင်းသည့်အပြုအမူကို လုပ်ဆောင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်ပါ။ အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုများအရ တစ်ခါ သို့မဟုတ် တစ်ခါထပ်ပိုသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ထပ်ခါထပ်ခါဖောက်ဖျက်

သည့်အခါမှ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံစွာဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး သို့မဟုတ်ပါက အလုပ်ရှင်အနေနှင့် အလုပ်သမားကို သင့်လျော်သည့် စာဖြင့်ရေးသားသတ်ပေးမှုပြုရမည်ဖြစ်သည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၆၆)၊ အပိုဒ် ၇)။

အလုပ်သမား သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ အလုပ်အကိုင်ကို ရပ်ဆိုင်းလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို စာဖြင့်ရေးသား အသိပေးခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည် (အမှတ် ၁၆၆)၊ အပိုဒ် ၁၂)။

အလုပ်မှ ရပ်ဆိုင်းထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ကြီးမားသည့် လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူကို ကျူးလွန်သည့် အတွက် အပြစ်ရှိခြင်းကြောင့်မဟုတ်ပါက၊ မရပ်ဆိုင်းမီ သင့်လျော်သည့် သတိပေးကာလ သို့မဟုတ် လျော်ကြေးပေးရမည်များကို ပေးအပ်သင့်သည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၁)။

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် လက်သင့်မခံနိုင်သော အပြုအမူအတွက် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရချိန်တွင် အလုပ်မှ မရပ်နားရသေးမီ သူ သို့မဟုတ် သူမကို စွပ်စွဲထားသည့် အချက်များအတွက် ခုခံကာကွယ်ခွင့်ရှိသင့်ပြီး အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ထိုအခွင့်အလမ်းကို သင့်လျော်စွာပေးလိမ့်မည်ဟု မမျှော်လင့်နိုင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၈၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇)။ ထိုအလုပ်သမားကို အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်က ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခွင့်ရှိရမည်။ (အကြံပြုချက် ၁၆၆၊ အပိုဒ် ၉)

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားမူဝါဒများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အကူအညီပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးက ကြိုတင်အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ခဲ့ပါက အလုပ်သမားအနေဖြင့် တရားရုံး သို့မဟုတ် ဖျန်ဖြေစေ့စပ်ရေးကော်မတီတို့ကဲ့သို့သော ဘက်မလိုက်သည့် အဖွဲ့အစည်းထံတွင် အယူခံဝင်ခွင့်ရှိသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၈၊ ပိုဒ်ခွဲ (၈)၁)။ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံကြောင်းသက်သေပြရမည့်တာဝန်မှာ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ အခြားနည်းဖြင့် သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ထပ်မံ၍သော်လည်းကောင်း ဘက်မလိုက်သည့်အဖွဲ့သည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ တင်ပြသည့် သက်သေအထောက်အထားများကို အခြေခံ၍ အမျိုးသားဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုများအရ အဆုံးသတ်အဖြေတစ်ခု ထွက်အောင်ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၈၊ ပိုဒ်ခွဲ ၉(၂))။

ဝန်ထမ်းအင်အားလျော့ချသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ခန့်အပ်ထားသည့်၊ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများနှင့်သက်ဆိုင်သော အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းပြောင်းလဲမှုများဖြစ်လာမည်ကိုသင့်လျော်သည့် ကြိုတင်အသိပေးထားမှုများ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး သို့မှသာတတ်နိုင်သမျှ ဆန့်ကျင်ဘက်အကျိုးကြီးမားစွာ မသက်ရောက်စေရန် သွယ်ဝိုက်သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ပူးပေါင်းအဖြေရှာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်၊ ၅ ကြိမ်မြောက်မူ (၂၀၁၇)၊ အပိုဒ် ၂၆)

မေးခွန်း - တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးရေးပစ္စည်းများ ဝတ်ဆင်မှုမရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ဒုတိယအကြိမ် သတိပေးခွင့်မရှိဘဲ နေရာတွင်ပင် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းသည် မှန်ကန်ပါသလား။

အဖြေ - မှားယွင်းသည့်အပြုအမူကို လုပ်ဆောင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်ပါ။ အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးမှုများအရ တစ်ခါ သို့မဟုတ် တစ်ခါထပ်ပိုသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ထပ်ခါထပ်ခါ ဖောက်ဖျက်သည့်အခါမှ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံစွာဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး သို့မဟုတ်ပါက အလုပ်ရှင်အနေနှင့် အလုပ်သမားကို သင့်လျော်သည့် စာဖြင့်ရေးသားသတ်ပေးမှုပြုရမည်ဖြစ်သည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာအကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၆၆)၊ အပိုဒ် ၇)။

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် မျက်လုံးခွဲစိတ်မှုမှ ပြန်လည်သက်သာလာစေရန် ခွင့်ယူထားသည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် မှန်ကန်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်သမားများကို တစ်ဖက်သတ်အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်၊ ၄ ကြိမ်မြောက်မူ (၂၀၀၆)၊ အပိုဒ် ၂၇) ဥပမာ အလုပ်သမား၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် သို့မဟုတ် ပြုမူလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခိုင်မာသည့်အကြောင်းရင်းမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၈၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄)။ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းများသည် ယာယီနာမကျန်းဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများအပေါ်တွင် အခြေမခံသင့်ပါ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၈ ပိုဒ်ခွဲ ၆)။

မေးခွန်း - ကိုယ်ဝန်ရှိနေသည့်အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အခြားသောအကြောင်းများကြောင့် ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျသွားပြီး ထိုအချိန်တွင် ကိုယ်ဝန်ရှိနေသည်ကိုလည်း မသိခဲ့ပါက၊ ကုမ္ပဏီကင်းကို အလုပ်ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းသည် မှန်ကန်ပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ကိုယ်ဝန်ဆောင်ထားချိန်အတွင်း အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်သောကြောင့်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်တည်ထောင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအရ လုပ်ငန်းသတ်မှတ်ချက်ထားများအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အကျိုးဝင်သော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ။ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ရပ်ဆိုင်းခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈) ပိုဒ်ခွဲ ၅(ဃ)) နှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များ အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၀ (အမှတ် ၁၈၃၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄)။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ်ထုတ်ရန်အတွက် အကျိုးဝင်သောသတ်မှတ်ချက်တစ်ခု မဟုတ်ပါ။* အလုပ်ထုတ်ရခြင်းအကြောင်းသည် ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည့်ကိစ္စနှင့်ဆက်စပ်မှုမရှိကြောင်း၊ အကြောင်းရင်းကို သက်သေပြရန်မှာ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်သာဖြစ်ပါသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၃၊ ပိုဒ်ခွဲ ၈ (၁))။

ILO ၏ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များကို အကာအကွယ်ပေးရေး ဝက်ဘ်ဆိုဒ်စာမျက်နှာတွင် သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမို ရယူနိုင်သလို ကိုယ်ဝန်ဆောင်များကို အကာအကွယ်ပေးရေး ဥပဒေရေးရာ database သို့ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို ဝယ်ယူလိုက်သည်ဆိုပါက ထိုကုမ္ပဏီအဟောင်းမှ အောက်ပါအုပ်စုများကို နစ်နာကြေးပေးရာတွင် စံသတ်မှတ်ချက်များမှာ မည်သို့ဖြစ်ပါသလဲ - ကုမ္ပဏီအသစ်က ဆက်လက်ခန့်အပ်သွားမည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်ကို ဆုံးရှုံးရမည့်ဝန်ထမ်းများ။

အဖြေ - အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းခံရမည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် အောက်ပါတို့မှတစ်ခုခုကို ခံစားခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။ အလုပ်နားရသည့်အတွက် နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အခြားသောခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အကိုင်မရှိခြင်းကြောင့်ပေးသည့် အာမခံမှရမည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် အခြားသော လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် အထောက်အပံ့များ၊ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် ခံစားခွင့်များ ပူးတွဲခံစားခွင့်များ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၅၈၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၂)။ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ပေးလျှော်မည့်နည်းလမ်းများသည် သီးခြားအခြေအနေများအလိုက် အမျိုးသား ဥပဒေနှင့်အညီ ပေးအပ်သွားရမည် ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ အလုပ်ရပ်နားမှုအတွက် နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် ခံစားခွင့်များ ပေးခံသည်ဆိုပါက ခံစားခွင့်ရှိသည့်ပမာဏသည် လုပ်သက် သက်တမ်းနှင့် လုပ်ခ၏ အတိုင်းအတာအပေါ်တွင် အခြေခံပြီး အလုပ်ရှင်က တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ ထည့်ဝင်ထားသည့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်မှပေးခြင်းများ ဖြစ်သင့်သည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်နားခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၂)။

အလုပ်အကိုင်ရပ်နားရခြင်းမဟုတ်ဘဲ အခြားနေရာသို့ရွှေ့ပြောင်းထမ်းဆောင်ရသည့် အလုပ်သမားများသည် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ၊ ပြီးခဲ့သည့်လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်ထံမှ မည်သို့သော နစ်နာကြေးကိုမှ ရယူရန်မလိုအပ်ပါ။

မေးခွန်း - အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုကို ရုပ်သိမ်းပါက အလုပ်သမားအနေနှင့် တစ်လခစာ တောင်းဆိုခွင့်ရှိပါသလား၊ ကြိုတင်အသိပေးရန်လိုအပ်သည့် အချိန်ကာလမှာ မည်မျှဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက်၊ (MNE ကြေငြာချက်) ILO မှ စံထားရသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် အထူးရည်ရွယ်ပါသည်။ MNE ကြေငြာချက်မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တိုက်တွန်းထားသည်မှာ “နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဒေသဆိုင်ရာကျင့်သုံးမှုများကိုလည်း အလားတူ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ကာ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကိုလည်းလေးစားရမည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။ (နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူဝါဒများ သုံးပွင့် ဆိုင်ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၈)။

MNE ကြေငြာချက်မှ အပိုဒ် (၂၆) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ - လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် ပြောင်းလဲမှုများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရာတွင် (လုပ်ငန်းပူးပေါင်းမှုများ၊ လက်ပြောင်းယူခြင်းများ သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်မှုကို ရွှေ့ပြောင်းပေးခြင်းမှ ရလဒ်များ အပါအဝင်) အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအပေါ်၌ ကြီးမားသည့်သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်စေနိုင်ပြီး နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့်၊ ထိုသို့သောအပြောင်းအလဲများ မပြုလုပ်မီ အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်လာမည့် အကြောင်းအား သင့်လျော်သည့် ကြိုတင်အသိပေးထားမှုများ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး သို့မှသာ တတ်နိုင်သမျှ ဆန့်ကျင် ဘက်အကျိုးကြီးမားစွာ မသက်ရောက်စေရန် သွယ်ဝိုက်သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ပူးပေါင်းအဖြေရှာနိုင်မည်ဖြစ် သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှုသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ပိတ်သိမ်းခြင်းကြောင့် ပိုလျှံဝန်ထမ်းများကို အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်နားခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် အထူးတလည်အရေးကြီးသည်။

ဤစာပိုဒ်သည် “အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုကို ကြီးစွာသက်ရောက်နိုင်သည်များအား ကြိုတင်မှန်းဆနိုင်သည့်” အပြောင်း အလဲများအတွက် ရည်ညွှန်းသည်။* အကယ်၍ အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းခြင်းမှာ တစ်ဦးခြင်းဖြစ်ခဲ့ပါက ဤအမျိုးအစားသတ် မှတ်ချက်အတွင်းသို့ မကျရောက်ပါ။ အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံသတ် မှတ်ချက်များတွင် ကုမ္ပဏီများအတွက် ထပ်ဆောင်းလမ်းညွှန်ချက်များကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရပ်နားခံရ မည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ကြီးမားသည့်လက်သင့်မခံနိုင်သော အပြုအမူများကျူးလွန်မှုအတွက် အပြစ်ပေးခံရ ခြင်းမဟုတ်ပါက အလုပ် မရပ်ဆိုင်းခင် လျော်ကြေးငွေများပေးအပ်မှု ကြိုတင်အသိပေးချက်ကို သင့်လျော်သည့်ကာလ အတိုင်းအတာအတွင်း အသိပေးရမည်” ဖြစ်သည်။ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်ဆိုင်းခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၂ တွင်ကြည့်) အစိုးရသည် နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး သင့်လျော်သည့် ကြိုတင်အသိပေးချက်ဆိုင်ရာအချက်များကို နိုင်ငံ၏ဥပဒေအတွင်း ထည့်သွင်းအတည်ပြုရန် တာဝန် ရှိသည်။

အလုပ်ရပ်နားမှုကြောင့် နစ်နာကြေးပေးရသည်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ MNE ကြေငြာချက် မှဖော်ပြထားသည်မှာ အစိုးရ များသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ နိုင်ငံအဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ အလုပ်အကိုင် ရပ်ဆိုင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများ၏ ဝင်ငွေကို အကာအကွယ်ပေးရန်အစီအစဉ်များ ထားရှိသင့်သည်ဟု ဖော်ပြ ထားသည် (MNE ကြေငြာချက် အပိုဒ် ၂၈)။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသည်မှာ အလုပ် အကိုင်ရပ်ဆိုင်းခံရမည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် အောက်ပါတို့မှတစ်ခုကို အမျိုးသားဥပဒေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထား သည်နှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသင့်ပါသည် - အလုပ်နားရသည့်အတွက်နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အခြားသော ခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အကိုင်မရှိခြင်းကြောင့်ပေးသည့် အာမခံမှရမည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် အခြားသော လူမှုဖူလုံရေး ခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် အထောက်အပံ့များ၊ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် ခံစားခွင့်များ ပူးတွဲခံစားခွင့်များ (အလုပ် အကိုင် ခန့်အပ်မှုရပ်နားခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၂)။

အကယ်၍ အလုပ်ရပ်နားမှုအတွက် နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် ခံစားခွင့်များ ပေးသည်ဆိုပါက၊ ခံစားခွင့်ရှိသည့်ပမာဏသည် လုပ်သက် သက်တမ်းနှင့် လုပ်ခ၏ အတိုင်းအတာအပေါ်တွင်အခြေခံပြီး အလုပ်ရှင်မှ တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ်

အလုပ်ရှင်များ ထည့်ဝင်ထားသည့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်မှပေးခြင်းများ ဖြစ်သင့်သည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်နားခြင်း ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၂)

တာဝန်ယူမှုရှိသော ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ခြင်း

မေးခွန်း - ILO ၏ အမြင်ရှုထောင့်အရ ကုမ္ပဏီတစ်ခု ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီတစ်ခု ရောင်းချခြင်းတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုကို မည်သို့ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေသင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - မည်သည့်ကုမ္ပဏီကိုဖြစ်စေ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း သို့မဟုတ် ရောင်းချခြင်းပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ဦးစားပေး ထိန်းသိမ်းရမည့်အချက်မှာ၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်စေရန်အတွက် လုပ်ငန်းများကို ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရေးနှင့် ဝန်ထမ်းများကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အခြေအနေများတွင် ခန့်ထားနိုင်ရေး ဖြစ်သည် (ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဖြစ်မြှင့်တင်နိုင်ရန်နှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ အလေ့အကျင့်များအကြောင်းဆွေးနွေးချက်များကို ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အဖြစ် မြှင့်တင်နိုင်ရေးဆိုင်ရာ ကောက်နုတ်ချက်များ၊ ILO၊ ၂၀၀၇၊ ဇွန်လတွင် ကြည့်နိုင်သည်။)။ ဤရည်ရွယ်ချက်သည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဝေမျှထမ်းဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းများအပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရန် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများတွင်၊ အလုပ်သမား - စီမံခန့်ခွဲရေးတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုများကိုပါရှိစေခြင်းသည် အောင်မြင်သည့် ညှိနှိုင်းချိန်ဆရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်ဖြစ်သည် (Restructuring For Corporate Success: A Socially Sensitive Approach, Rogovsky, N. (ed), ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၅)။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် ပြောင်းလဲမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရာ၌၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများတွင် အကြီးစား သက်ရောက်မှုများဖြစ်စေမည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်လာမည်ကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာ ကြိုတင်အသိပေး သင့်သည်။*

သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် ကြိုတင်အသိပေးမှုကို “စောနိုင်သမျှအစောဆုံး” ဖြစ်သည်ဟု စဉ်းစားရန်ဖြစ်ပြီး (အလုပ် အကိုင်ခန့်အပ်မှု ရပ်နားခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၁၉)၊ အပိုဒ် ၁၃(၁)) ကုမ္ပဏီ၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကိုလည်း လုံလောက်သည့် အချိန်ပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သို့မှသာ တတ်နိုင်သမျှ ဆန့်ကျင်ဘက် အကျိုးကြီးမားစွာ မသက်ရောက်စေရန် သွယ်ဝိုက်သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ပူးပေါင်းအဖြေရှာ နိုင်မည်ဖြစ်သည် (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်နားခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၃)။ အလုပ်အကိုင် ရပ်ဆိုင်းမှုများတွင် ဆန့်ကျင်ဘက်သက်ရောက်မှုများ မဖြစ်စေရေး သို့မဟုတ် လျှော့ချနိုင်ရေးနှင့် နောက်ဆက်တွဲ ပြောင်းပြန်အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လျှော့ချနိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို သတင်းအချက် အလက်များ စောနိုင်သမျှ အစောဆုံးပေးနိုင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးပြီးပါက၊ သက်ရောက်လာနိုင်သည်များကို လျှော့ချနိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား အမျိုးသား ဥပဒေတွင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များ၊ ကျင့်သုံးမှုများကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ နှင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ရန် အခွင့်အလမ်းပေးရမည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၃ (၁)(ခ))

မေးခွန်း - ILO တွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ငန်းပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းဆိုင်ရာ အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့် များကို ရည်ညွှန်းကိုးကားနိုင်သည်များ ရှိပါသလား။

အဖြေ - ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်များအတွက် အောက်ဖော်ပြပါအဆင့်များမှာ အသုံးဝင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်နိုင်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များမှ ရယူထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

- အဆင့် ၁ - ပထမဆုံးအရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အပြောင်းအလဲများပြုလုပ်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များအကြား အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် အပြောင်းအလဲဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဖြစ်ပြီး ထိရောက်စွာ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းအပေါ်တွင် အနှောင့်အယှက်နှင့် သက်ရောက်မှုများဖြစ်စေမည့် ကြောက်ရွံ့မှုများ သို့မဟုတ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို လျော့ချနိုင်ရန် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။
- အဆင့် ၂ - သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ဝေမျှခြင်းသည် လူတိုင်းကို ပါဝင်နေသည့် ကိစ္စရပ်များအား ကောင်းစွာသိရှိနားလည်စေမည် ဖြစ်သည်။ ယင်းတွင် ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်နေသည့်အကြောင်းများကို ရှင်းပြနိုင်မည့် ကုမ္ပဏီ၏မှန်ကန်သည့်အခြေအနေကို တင်ပြသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၃)
- အဆင့် ၃ - အကျဘက်သို့ဦးတည်ခြင်း သို့မဟုတ် အနှုတ်သဘောစီးပွားရေး အခြေအနေများကို ပြန်လည်တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အပြောင်းအလဲကို အဆိုပြုသည့်အခါတွင်၊ ရေတိုအကျပ်အတည်းကို တုံ့ပြန်ခြင်းထက် ရေရှည်အခြေအနေကိုကြည့်၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အရေးကြီးသည်။ အခြားစဉ်းစားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများစွာကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရာတွင် ရွေးချယ်မှုများအား အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုတစ်ခုကို ဖန်တီးရမည်။*
- အဆင့် ၄ - အပြောင်းအလဲများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် အမျိုးသားဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများမှ သတ်မှတ်ချက်များဖြင့် ကိုက်ညီရမည်။ အထူးသဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် တာဝန်ယူမှုရှိသော၊ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအပေါ်တွင် လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး တရားမျှတမှုမရှိဘဲ မည်သည့်ပုံစံနှင့်ဖြစ်ပါစေ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မျိုးမဖြစ်သင့်ပါ။
- အဆင့် ၅ - ပြောင်းလဲမှုများကို အကဲဖြတ်ခြင်းကိုလည်း မိတ်ဆက်တင်ပြထားသည့် အတိုင်းရေးဆွဲရမည် ဖြစ်ပြီး၊ ပြီးဆုံးပါက ယင်းသည်လည်း အရေးကြီးသည့်အမြင်ရှုထောင့်တစ်ခုဖြစ်ကာ မည်သည့်တို့ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်ဟူသည့် အချက်နှင့် ရည်မှန်းချက်များရရှိနိုင်ခြင်းရှိမရှိ ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။

အခြားသောရွေးချယ်ချက်များကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းနှင့် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီးနောက် ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ရပ်နားလိုက်ရမည့် အနေအထားများရှိခဲ့ပါက၊ ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှုများကို တာဝန်ယူမှုရှိစွာလုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် အချို့သောဖြည့်စွက်အဆင့်များကို စီစဉ်ထားရှိရမည်။

- အဆိုပြုထားသည့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများကို အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရမည်။ ထိုသို့ဆွေးနွေးမှုများတွင် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအင်အား လျော့ချခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အနှုတ်သဘောသက်ရောက်မှုများကို ပြောင်းလဲရန် သို့မဟုတ် လျော့ချရန် လုပ်ဆောင်ရမည့်အချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည်များ (လက်တွေ့အားဖြင့် ဖြစ်နိုင်သမျှ)၊ လုပ်ဆောင်ရန် ကြာမြင့်မည့်အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ဝန်ထမ်းများအနေနှင့် ရွေးချယ်နိုင်မည့် အချက်များပါဝင်ရမည်။
- အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် သက်ရောက်မှုများကို လျော့ချနိုင်ရန်အတွက် အဆင့်လိုက်လုပ်ဆောင်ပါ။ အကြီးစားပြောင်းလဲမှုများကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းခြင်းကို လျော့ချရန်နှင့် ပြောင်းလဲရန် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းမှုကြောင့်ဖြစ်လာသည့် သက်ရောက်မှုများကို လျော့ချ

ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များကို အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက အကြံပြုချက်အမှတ် (၁၆၆) တွင် ကြည့်ပါ။

- အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းမှု ကျင့်သုံးခြင်းများသည် တရားမျှတပြီး နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းမှု၊ ဝန်ထမ်းအင်အားလျှော့ချမှုနှင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းများကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေ့လာရမည်။
- ထိခိုက်နစ်နာမှုများနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများလည်းရှိရမည်။ ပြဿနာ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာမှုများဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါက ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများစုပေါင်း၍ ထိုပြဿနာများကို ထိရောက်မှုရှိရှိဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်ပြီး အကျိုးထိခိုက်စေသော သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်မှုများကို ကြောက်ရွံ့မှုမရှိစေရ။ (MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၅၈ နှင့် ၅၉)

အလုပ်အကိုင်ရပ်ဆိုင်းသည့်အခါ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ထပ်ဆောင်းလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ပါဝင်သည်များမှာ -

- အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းမှ ရွေးချယ်ရန် စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန် ကျစွာဖြင့် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားပြီး မှတ်တမ်းတင်ထားရှိရမည်။
- ရွေးချယ်သည့်စံသတ်မှတ်ချက်များသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာချိန်ဆမှုများရှိပြီး အလုပ်ရှင်၏ စီးပွားရေးအရ လိုအပ်ချက်များအလိုက် ဖြစ်သင့်သည်။
- စံသတ်မှတ်ချက်များသည် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျစွာဖြင့် ဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်နိုင်သင့်သည် (ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အရည်အချင်းများ၊ သင်တန်းအတွေ့အကြုံများ)
- စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အသက်အရွယ်၊ ကျား၊မ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်/မိသားစု တာဝန်များ၊ လူမျိုး၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေနေ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ မျိုးရိုး သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာဇာဓိမြစ်၊ နာမကျန်းမှုကြောင့် အလုပ်မှ ယာယီပျက်ကွက်ခြင်း၊ မီးပွားခွင့်ယူထားချိန်တွင် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်းများအပါအဝင် တရားဝင် သို့မဟုတ် မျှတမှုမရှိသည့် အကြောင်းအရာများအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရ။ (အလုပ်အကိုင် ရပ်ဆိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၈)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅)
- အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များအသိပေးတင်ပြမှုကို အထိအခိုက်မခံဘဲ လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး၊ အလုပ်ထွက်ရမည့်သူများကိုသာ တိုက်ရိုက်အသိပေးရမည်။

ရေတိုအလုပ်သဘောတူစာချုပ်

မေးခွန်း - အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်ကို ရေရှည်ချုပ်ဆိုပါက အလုပ်သမားအတွက်ပေးရမည့် လူမှုရေးရာ ခံစားခွင့် များကို မပေးလိုသောကြောင့် ရေတိုစာချုပ်များကိုသာ တိုးချဲ့၍ ဆက်တိုက်ချုပ်ဆိုနေခြင်းများကို လိပ်မူဖြေရှင်းရန်၊ ILO တွင် သတ်မှတ်ချက်များရှိပါသလား။

အဖြေ - MNE ကြေငြာချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် တက်ကြွသည့် လုပ်သားအင်အား အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုများဖြင့် တည်ငြိမ်သည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများကို ကြိုးစားပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုရှိစေရေးနှင့် လူမှုရေးရာ လုံခြုံမှုများအတွက် လိုက်နာရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

ကို လွတ်လပ်စွာ ညှိနှိုင်းသင့်သည်။ ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် “အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဦးဆောင် ကဏ္ဍမှနေ၍ ကြိုးစားအားထုတ်သင့်သည်” ဟုလည်းပါရှိသည် (MNE ကြေငြာချက် အပိုဒ် ၂၅)။

ထို့အပြင် MNE ကြေငြာချက်မှ အကြံပြုထားသည်မှာ “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်း လည်ပတ်သည့်နိုင်ငံ၏ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဦးစားပေးမှုများ၊ လူမှုရေးရာ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် သဟဇာတဖြစ်ရန် လိုသည်” (MNE ကြေငြာချက် အပိုဒ် ၁၀)။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်သည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဝန်ထမ်းဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီက ကျွန်ုပ်ကို စော၍ အငြိမ်းစားယူရန်ဖိအားပေးနေပါသည်။ သင်၏အကြံကိုလိုအပ်ပါသည်။

အဖြေ - ဆန္ဒအလျောက်စောစီးစွာအနားယူခြင်းမှာ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်နိုင်ပြီး နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ နှင့်လည်း ကိုက်ညီပါသည် (လူမှုဖူလုံရေး (အန်မိုးဆိုးစံနှုန်းများ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ (အမှတ် ၁၀၂)၊ အပိုဒ် ၅၊ အကျိုး မဝင်မှု၊ အသက်အရွယ်အိုမင်းသူများနှင့် အသက်ရှင်သန်နေသူများ ခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၇ (အမှတ် ၁၂၈) တို့တွင် ကြည့်ပါ) အလုပ်သမားတစ်ဦးကို သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ဆန္ဒမပါဘဲ စောစီးစွာ အတင်းအကျပ် အငြိမ်းစား ယူခိုင်းသောကြောင့် ပင်စင်ခံစားခွင့်ပိုမိုနည်းပါးသွားစေခြင်းမှာ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ ဖြစ်နိုင်သမျှ အငြိမ်းစားယူခြင်းသည် ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်စေရန် သတ်မှတ်ချက်များရှိသင့်သည် (အသက်အရွယ်ကြီးသော အလုပ် သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၆၂)၊ ၁၉၈၂၊ အပိုဒ် ၂)။ အာဏာသုံး၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ် နည်းများကို ရှောင်ရှားသင့်ပါသည် (MNE ကြေငြာချက် အပိုဒ် ၂၇ နှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများ ရပ်ဆိုင်းခြင်းဆိုင် ရာ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၁၉)။

မေးခွန်း - စက်ရုံတစ်ရုံတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အလုပ်မှ ထွက်လိုပါက တရားဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် အချိန် ကာလထက် ကျော်လွန်၍ ကြိုတင်အသိပေးမှုများပြုလုပ်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့် မူဝါဒတစ်ခုရှိပါသည်။ အကယ် ၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် မူဝါဒအတွင်းသတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်ကာလထက် စော၍နှုတ်ထွက်ပါက ကုမ္ပဏီမှ ထိုဝန်ထမ်း ၏ လုပ်အားခမှ ရာခိုင်နှုန်းအချို့ကို ဖြတ်တောက်မည်ဖြစ်သည်။ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်းထိုစက်ရုံမှ အလုပ် ထုတ်လိုက်သည့် ဝန်ထမ်းများကိုလည်း အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် ရက်များအတွက် လုပ်အားခပေးခြင်းမရှိပါ။ ထို့အတူ အစမ်းခန့် ကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် မိမိသဘောဖြင့် နှုတ်ထွက်ရာတွင်လည်း ၎င်းလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်ရက်များ အတွက် လုပ်အားခမပေးပါ။ ထိုကိစ္စရပ်သည် အဆင်ပြေပါသလား။

အဖြေ - အလုပ်ထွက်ရန် ကြိုတင်အသိပေးမှုလိုအပ်ချက်သည် အလုပ်သမားများ အလုပ်မှ ဆန္ဒအလျောက်ထွက်ခွာ ခွင့်နှင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း ထိုနေရာတွင် အစားထိုးရမည့် အလုပ်သမားကို ရှာဖွေနိုင်ရန် သင့်လျော်သည့် ကာလတစ်ခုရရှိနိုင်ခွင့်အကြား၊ ချိန်ညှိရမည့်အချက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ထွက်ရန် ကြိုတင်အသိပေးမှုလိုအပ်ချက်ကို အမျိုးသားဥပဒေများအရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပြီး အစိုးရနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည့်အတွက် ထိုခံစားခွင့်နှစ်ဖက် အကြား သင့်လျော်စွာထိန်းညှိပေးနိုင်ရန် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးအကြံဉာဏ်ရယူရ မည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများဘက်မှ တရားဝင်လိုက်နာရမည့် အလုပ်ထွက်ရန် ကြိုတင်အသိပေးမှုလိုအပ်ချက်များ ကို ပျက်ကွက်ခဲ့ပါက ကျခံရမည့် ပြစ်ဒဏ်များကို အမျိုးသားဥပဒေနှင့်အညီသတ်မှတ်သင့်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီမူဝါဒများက လည်း ထိုမူဝါဒကို လေးစားလိုက်နာသင့်သည်။

အစမ်းခန့်ကာလသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား အလုပ်သမားသည် အလုပ်နှင့် သင့်လျော်ခြင်း ရှိမရှိ၊ အလုပ်သည်လည်း အလုပ်သမားနှင့် ကိုက်ညီခြင်းရှိမရှိဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အချိန်ကာလတစ်ခု သတ်မှတ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်က အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်သည် ကိုက်ညီခြင်းမရှိဟု ဆုံးဖြတ်ပါက ထိုကာလအတွင်း မည်သည့် အချိန်အတွင်းပင်ဖြစ်စေ ကြိုတင်အသိပေးရမည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆက်ဆံရေးကို လွတ်လပ်စွာရပ်တန့်နိုင်ပြီး၊ ထိုသို့လုပ်ပိုင်ခွင့်အတွက် မည်သို့သောပြစ်ဒဏ်မျိုးမှလည်း မရှိသင့်ပေ။

ထိုသို့လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည်လည်း အဓမ္မ အလုပ် ခိုင်းစေမှုမဟုတ်ပေ (ဥပမာ အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခံရသော အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉)၊ အဓမ္မခိုင်းစေခံရသော အလုပ်သမားများဖျက်သိမ်းရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၀၅)။ သို့သော်လည်း လုပ်အားခများအကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၉၅) နှင့် အကြံပြုချက်များ (အမှတ် ၈၅)၊ ၁၉၄၉ တို့နှင့် တော့ ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို ရပ်တန့်သည်ပင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်နေ့ရက်များအတွက် လုပ်အားခများ ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများကို တားဆီးရန် သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခများအား ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်ဆက်ဆံရေးကို ရပ်တန့်လိုသည့် သူ/သူမ၏ အခွင့်အရေးကို အကျပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်ပြီး အစမ်းခန့်ကာလထားရှိခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့်လည်း ဆန့်ကျင်ပါသည်။

မေးခွန်း - အနှောင့်အယှက်ပေးမှုဖြင့် ကျွန်ုပ်အလုပ်ထုတ်ခံရပါသည်။ အချိန်ပိုင်း၊ အချိန်ပြည့်အလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ မည်သို့ရှိပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်ဆိုင်းသည့်ကိစ္စသည် လုပ်ငန်း၏စီးပွားရေးအခြေအနေနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ၊ အလုပ်ထုတ်ရန် ခွင့်ပြုထားသည့်အကြောင်းရင်းများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် အပြုအမူများ သက်သက်အပေါ်တွင်သာ တည်ပါသည်။

မှားယွင်းသည့်အပြုအမူကို လုပ်ဆောင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားတစ်ကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်ပါ။ အမျိုးသား ဥပဒေသို့မဟုတ်ကျင့်သုံးမှုများအရတစ်ခါသို့မဟုတ်တစ်ခါထပ်ပိုသည့်ကိစ္စရပ်များတွင်ထပ်ခါထပ်ခါဖောက်ဖျက်သည့် အခါမှ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံစွာဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး သို့မဟုတ်ပါက အလုပ်ရှင်အနေနှင့် အလုပ်သမားကို သင့်လျော်သည့် စာဖြင့်ရေးသားသတိပေးမှုပြုရမည်ဖြစ်သည်။ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် အုပ်စုဖွဲ့အနိုင်ကျင့်ခြင်းများသည် ကြိုတင်သတိပေးရန် မလိုအပ်သည့် လုံလောက်သောပြင်းထန်မှုရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်ပြီး သင့်အနေဖြင့် အမျိုးသား ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချက်များကို စစ်ဆေးသင့်ပါသည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် လက်သင့်မခံနိုင်သောအပြုအမူအတွက် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရချိန်တွင် အလုပ်မှ မရပ်နားရသေးမီ သူ သို့မဟုတ် သူမကို စွပ်စွဲထားသည့် အချက်များအတွက် ခုခံကာကွယ်ခွင့်ရှိသင့်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ထိုအခွင့်အလမ်းကို သင့်လျော်စွာပေးလိမ့်မည်ဟု မမျှော်လင့်လျှင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားကိုယ်တိုင် ခုခံကာကွယ်သည့် အချိန်တွင် အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်က ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခွင့်ရှိရမည်။

အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲရသည့် အမှုကိစ္စများတွင် အလုပ်သမားအနေဖြင့် သင့်လျော်သည့်အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း ဘက်လိုက်မှုမရှိသည့် ဌာနတစ်ခုဖြစ်သည့် တရားရုံး၊ အလုပ်သမားခုံရုံး၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ သို့မဟုတ် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေသူများ အစရှိသည့်နေရာများတွင် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခံရခြင်းအတွက် အယူခံတင်ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ထုတ်ရခြင်းအတွက် ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြရန် တာဝန်မှာ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဖြစ်ပါသည်။

အခြားနည်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ထပ်မံ၍သော်လည်းကောင်း ဘက်မလိုက်သည့်အဖွဲ့သည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ တင်ပြသည့် သက်သေအထောက်အထားများကို အခြေခံ၍ အမျိုးသားဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုများအရ အဆုံးသတ်အဖြေတစ်ခုထွက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။

မေးခွန်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးကို မည်သည့်အချိန်တွင်ပင်ဖြစ်စေ အလုပ်ထုတ်နိုင်ပါသလား။ အကယ်၍သူမသည် အလုပ်လုပ်နေသည့်နိုင်ငံမှ နိုင်ငံသားမဟုတ်လျှင် သူမအနေဖြင့် ဆေးဝါးကုသခွင့်ဆိုင်ရာမည်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ခံစားခွင့်ရှိပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ကိုယ်ဝန်ရှိနေချိန်၊ မီးဖွားခွင့်ယူထားချိန် သို့မဟုတ် ကလေးတစ်ဦးကို ပြုစုစောင့်ရှောက်နေချိန်တွင် အလုပ်ထုတ်ခြင်းမပြုသင့်ပါ။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၀ (အမှတ် ၁၈၃)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၈ တွင်ကြည့်ပါ။ သို့သော်လည်း မိမိမှန်ကန်ကြောင်းသက်သေပြရန်မလိုခြင်းကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းများမရှိစေရန် ထိရောက်သော အကာအကွယ်များထားရှိပြီး ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသော အကြောင်းများအတွက်၊ ချွင်းချက်အနေဖြင့် ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။ ယခင်ရှိခဲ့သည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၁၉ (အမှတ် ၃) နှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ (ပြန်လည်တည်းဖြတ်) ၁၉၅၂ (အမှတ် ၁၀၃) တို့တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ထုတ်ရန် တားမြစ်ချက်များသည် မီးဖွားခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားသော်လည်း၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ထိုကာလအတွင်းမည်သည့်အကြောင်းနှင့်ပင်ဖြစ်စေ အလုပ်ထုတ်ခြင်း ကိုခွင့်မပြုကြောင်း ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။

ထိုအကာအကွယ်ပေးမှုသည် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများအပါအဝင်၊ အမျိုးသမီးအားလုံးအပေါ် သက်ရောက်စေရမည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၃ မှ ပိုဒ်ခွဲ ၂ နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၈၃ မှ ပိုဒ်ခွဲ ၁)။

သူမရရှိမည့် ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်များမှာ အမျိုးသားဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများအပေါ် မူတည်မည်ဖြစ်သော်လည်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် စောင့်ရှောက်မှု၊ ကလေးမီးဖွားခြင်းနှင့် မီးဖွားပြီးနောက် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး၊ ထို့အတူ ဆေးရုံးဆေးခန်း တက်ရောက်ခွင့်များလည်း လိုအပ်သလိုပါရှိရမည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၃ မှ ပိုဒ်ခွဲ ၆(၇) ကို ကြည့်ရန်။ လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်ပေးရေးကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၂၀၁၂ (အမှတ် ၂၀၂) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်များတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန်တွင် အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲရေး တို့ ပါဝင်သင့်သည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၁၉ (အမှတ် ၃) အရ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်တစ်ဦးကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသောရှင်းလင်းမှုများ တောင်းဆိုလိုပါသည်။

အဖြေ - အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ဦးကို ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေချိန်၊ မီးဖွားခွင့်ယူထားချိန် သို့မဟုတ် မိခင်နို့တိုက်ကျွေးနေချိန်များတွင် အလုပ်ထုတ်၍မရပါ။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၀ (အမှတ် ၁၈၃)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၈ တွင်ကြည့်ပါ။ သို့သော်လည်း မိမိမှန်ကန်ကြောင်းသက်သေပြရန်မလိုခြင်းကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းများမရှိစေရန် ထိရောက်သော အကာအကွယ်များထားရှိပြီး ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသော အကြောင်းများအတွက်၊ ချွင်းချက်အနေဖြင့် ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။ ယခင်ရှိခဲ့သည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၁၉ (အမှတ် ၃) နှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ (ပြန်လည်တည်းဖြတ်) ၁၉၅၂ (အမှတ် ၁၀၃) တို့တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ထုတ်ရန် တားမြစ်ချက်များသည် မီးဖွားခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားသော်လည်း၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ထိုကာလအတွင်းမည်သည့်အကြောင်းနှင့်ပင်ဖြစ်စေ အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို ခွင့်မပြုကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ထိုအကာအကွယ်ပေးမှုသည် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများအပါအဝင် အမျိုးသမီးအားလုံးအပေါ် သက်ရောက်စေရမည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၃ မှ ပိုဒ်ခွဲ ၂ နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၈၃ မှ ပိုဒ်ခွဲ ၁)။

သူမရရှိမည့် ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်များမှာ အမျိုးသားဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများအပေါ် မူတည်မည်ဖြစ်သော်လည်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် စောင့်ရှောက်မှု၊ ကလေးမီးဖွားခြင်းနှင့် မီးဖွားပြီးနောက် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး၊ ထို့အတူ ဆေးရုံးဆေးခန်း တက်ရောက်ခွင့်များလည်း လိုအပ်သလိုပါရှိရမည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၃ မှ ပိုဒ်ခွဲ ၆(၇) ကို ကြည့်ရန်။ လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်ပေးရေးကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၂၀၁၂ (အမှတ် ၂၀၂) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်များတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန်တွင် အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲရေးတို့ ပါဝင်သင့်သည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း ဝန်ထမ်းဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် ပြည်တွင်းမှ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအပေါ် မကြာမီအားထားရပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် မည်သည့်အချက်များကို ရှာဖွေရှာဖွေရပါမည်လဲ။

အဖြေ - MNE ကြေငြာချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် တက်ကြွသည့် လုပ်သားအင်အား အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုများဖြင့် တည်ငြိမ်သည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများကို ကြိုးစားပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုရှိစေရေးနှင့် လူမှုရေးရာ လုံခြုံမှုများအတွက် လိုက်နာရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို လွတ်လပ်စွာ ညှိနှိုင်းသင့်သည်”။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် “အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဦးဆောင်ကဏ္ဍမှနေ၍ ကြိုးစား အားထုတ်သင့်သည်” ဟုလည်းပါရှိသည်။

ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများမှ ကုမ္ပဏီများတွင် ယာယီအလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် နေရာချထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်အချက်များအား ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၁) နှင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေးအကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၈၈)၊ ၁၉၉၇ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲစာရင်းသည် ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ပါဝင်သည့် အခြေခံသဘောတရားများ ဖြစ်ပြီး ပြည်တွင်း ယာယီအလုပ်နေရာချထားပေးရေးအေဂျင်စီတစ်ခုနှင့် မချိတ်ဆက်မီ အတည်ပြုနိုင်ရန် အသုံးဝင်စေမည် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်သမားများကို ရင့်သီးရိုင်းစိုင်းသော ဆက်ဆံမှုများမှ အကာအကွယ်ပေးရေး အစရှိသည့် အချို့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တိုက်ရိုက်ထိန်းချုပ်မှု အောက်တွင်ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားများတွင် အလုပ်နေရာချထားရေးအေဂျင်စီများနှင့် တရားဝင်ရေးသားချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်များရှိသင့်ပြီး၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို ဖော်ပြပါရှိရမည်ဖြစ်ကာ လုပ်ငန်းခွင်သို့မဝင်မီ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေများကို အသိပေးထားရမည် (အကြံပြုချက် ၁၈၈၊ အပိုဒ် ၅)။

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မည်သည့်အကြောင်းငွေ သို့မဟုတ် ကုန်ကျစရိတ်ကိုမှ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သည့် နည်းဖြင့် ကျခံရခြင်းမရှိစေဘဲ အချို့သော အလုပ်သမားအမျိုးအစား သို့မဟုတ် ပေးရသည့် ဝန်ဆောင်မှု အမျိုးအစား အပေါ်မူတည်၍ ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော အချို့စရိတ်စကများသည်သာ ချွင်းချက်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇)။

အလုပ်သမားများကို လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျားမကွဲပြားမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ မျိုးရိုး၊ လူမှုရေးရာ ဇစ်မြစ် သို့မဟုတ် အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှုများကဲ့သို့ အမျိုးသားဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများအပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေသင့်ပါ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅)။ သို့သော်လည်း အလုပ်နေရာချထားရေးအေဂျင်စီများသည် လူမျိုး၊ အသားအရောင်အရ ခွဲခြားသည်များကို ဆန့်ကျင်ရေးစီမံချက်များတွင် ပါဝင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုတွင် တန်းတူညီမျှရေးကို မြှင့်တင်ရန် အတွက် တိုက်တွန်းပါသည်။

အလုပ်သမားများကို နိုင်ငံဥပဒေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်များကို အသိပေးထားသင့်သည်။

အလုပ်သမားများသည် အောက်ပါအချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ လုံလောက်သော အကာအကွယ်များ ရရှိသင့်သည်။

- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်

- စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်
- အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် အခြားသောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ
- ဥပဒေအရပြဋ္ဌာန်းထားသော လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များ
- သင်တန်းတက်ရောက်ပိုင်ခွင့်
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ဝံ့ရေးနှင့် ကျန်းမာရေး
- လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုများနှင့် ရောဂါဖြစ်ပွားမှုများအတွက်လျော်ကြေးပေးခြင်း
- လုပ်ငန်းလူမွဲစာရင်းကြေငြာပါက လျော်ကြေးရရှိရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကိုအကာအကွယ်ပေးရန်
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ မိဘအုပ်ထိန်းမှုအကာအကွယ်ရရှိရေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၁ နှင့် ၁၂)

အလုပ်သမားများသည် လက်သင့်မခံနိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နိုင်ခြေများကို ထိတွေ့ခံစားရခြင်း သို့မဟုတ် ရိုင်းပြစော်ကားသော၊ ခွဲခြားဆက်ဆံသောပုံစံဖြင့်ဆက်ဆံမှု မည်သည့်ပုံစံမျိုးကိုဖြစ်စေ မခံစားရသင့်ပါ။

ပုဂ္ဂလိကနေရာချထားရေးအေဂျင်စီတစ်ခုက အလုပ်ခန့်ထားသော အလုပ်သမားများတွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များနှင့် ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်လွတ်လပ်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးထားသည့်အခွင့်အရေးများရှိရမည်။ သိမ်းဆည်းထားသည့် အချက်အလက်များသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများ၏ အရည်အချင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ၊ အခြားသော တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များသာဖြစ်သင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၆)။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ရိုင်းပြစော်ကားမှုများကို တားဆီးနိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်သော အကာအကွယ်ပေးမှုများ ရှိသင့်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၈) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကမ်းလှမ်းထားသည့် ရာထူးနှင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ် သတ်မှတ်ချက်များ၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုအခြေအနေများကို ၎င်းတို့၏ ဘာသာစကားဖြင့် သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် ရင်းနှီးသော ဘာသာစကားတစ်ခုဖြင့်သော်လည်းကောင်း တတ်နိုင်သမျှအသိပေးထားရမည်။ (အကြံပြုချက် ၁၈၈၊ အပိုဒ် ၈(ခ))

ကလေးအလုပ်သမားများကို အသုံးမပြုသင့်ပါ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၉)။

ဆန္ဒပြသပိတ်မှောက်နေသည့် အလုပ်သမားများကို အစားထိုးရန်အတွက် ယာယီအလုပ်သမားများထည့်သွင်းခိုင်းစေခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ (အကြံပြုချက် ၁၈၈ အပိုဒ် ၆)။

အလုပ်သမားများကို ခန့်အပ်ထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်လိုက်ခြင်းအား တားဆီးမှု မရှိသင့်ပါ။ (အကြံပြုချက် ၁၈၈ အပိုဒ် ၁၅)။

အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်လမ်းညွှန်ချက်များသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ကို အခြေခံ ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်လည်း တိုက်ဆိုင်အကြံဉာဏ်ရယူသင့်ကြောင်း အကြံပြုလိုပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသားဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး ဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသော စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်း အချက်အလက်များကို ကောင်းစွာပေးနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်များဖြစ်ပါသည်။

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာများ

မေးခွန်း - ပစ္စည်းတင်သွင်းသူတစ်ဦးသည် အလုပ်သမားများ တရားဝင်ပေးသွင်းရသော အာမခံများအတွက် တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသော ထည့်ဝင်ကြေးများကို ဖြတ်တောက်သည်။ သို့သော်လည်း ပစ္စည်းတင်သွင်းသူသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများစွာကို အလုပ်ခန့်ထားပြီး ထိုသူများမှာ၎င်းတို့ထည့်ဝင်သည့်ငွေကြေးများအတွက် လူမှုရေးရာခံစားခွင့်များ ကို ခံစားခွင့်မရှိသူများဖြစ်သည်။ ILO ၏ အမြင်ရှုထောင့်မကြည့်သော်၊ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူက ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက်၊ သင့်လျော်မှုရှိမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များမှာမည်သည်တို့ဖြစ်နိုင်ပါသလဲ။

ILO ၏ MNE ကြေငြာချက်အရ သက်ဆိုင်သူအားလုံးသည် နိုင်ငံများ၏ အချုပ်အခြာအာဏာကို လေးစားရန်၊ အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန်၊ ပြည်တွင်းတွင် ကျင့်သုံးမှုများအား အပြန်အလှန်ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို လေးစားမှုရှိရန် အရေးကြီးကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် လူမှုဖူလုံရေးနှင့် သက်ဆိုင်သောဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခများမှ လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက်များသို့ တရားဝင်ထည့်ဝင်ရသည်များကို ဖြတ်တောက်ခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပြီး ဖြတ်တောက်သည့်ပမာဏအား အလုပ်သမားများကို အသိပေးရမည်ဟုပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

အကယ်၍လူမှုဖူလုံရေးစီမံကိန်းသည် ပြည့်စုံသည်ဆိုပါက၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည်လည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ဆေးဝါး ကုသခွင့်၊ နာမကျန်းခံစားခွင့်၊ အလုပ်အကိုင်မရှိခြင်းကြောင့်ခံစားခွင့်များနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်၏ ခံစားခွင့်များ အစရှိသည့် ခံစားမှုများစွာကို တိုက်ရိုက်ခံစားရမည်ဖြစ်သည်။ ပင်စင်လစာခံစားခွင့်နှင့် ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ နိုင်ငံကို စွန့်ခွာရွှေ့ပြောင်းပါက သူ/ သူမ ပင်စင်လစာအတွက် ထည့်ဝင်ခဲ့သည်များ သို့မဟုတ် ပင်စင်ဆိုင်ရာခံစားခွင့်များအတွက် ထည့်ဝင်ခဲ့သည်များကို ပြန်လည်လျှောက်ထားရယူနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခု ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့အလားတူစီမံချက်များကို ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက်လည်း ထားရှိပေးသင့်သည်။ ယင်းသည် အစိုးရ၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှ ပြုလုပ်ပေးရမည့် လူမှုဖူလုံရေးစီမံကိန်းဖြစ်ပြီး သာမန်ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သည်ထက် ကျော်လွန်သောကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံရေး ပြဋ္ဌာန်းချက် (လူမှုဖူလုံရေး)၊ ၁၉၆၂ (အမှတ် ၁၁၈) တွင်ကြည့်ပါ။ လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၅) တွင်လည်းကြည့်နိုင်သည်။

မေးခွန်း - လူတစ်ယောက် အငြိမ်းစားသွားသည့်အခါ သူ၏ အငြိမ်းစားမှုအတွက်ပေးသည်များကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ အငြိမ်းစားယူပြီးနောက် ထိုသူသည် စက်ရုံတွင် ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ပါသည်။ စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ ထိုသူ၏ လစာကို လစာစာရင်းတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်းမပြုဘဲ ထိုသို့ထည့်လိုက်ပါက သူ/ သူမ၏ ပင်စင်လစာမှ ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခုနှုတ်ယူမသွားစေရန် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် အငြိမ်းစားအားလုံးအတွက်ပေးသည့် ဆေးရုံတွင် အခမဲ့တက်ရောက်ကုသခြင်းမျိုးကို ရရှိနိုင်သည်။ အငြိမ်းစားယူပြီးနောက်အလုပ်လုပ်ခြင်းကို ခွင့်ပြုပါသလား။ ထိုသို့လစာစာရင်းတွင် ထည့်သွင်းမဖော်ပြဘဲ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပေးနိုင်ပါသလား။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတော်တဆမှုတစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပါက ထိုအငြိမ်းစားယူထားသူသည် ဆေးရုံသို့ အခမဲ့တက်ရောက်ခွင့်ရှိပါသလား။

အဖြေ - ILO ၏ စံနှုန်းများအရ အငြိမ်းစားယူပြီးနောက်အလုပ်မလုပ်ရန် တားမြစ်ထားသည့် အခြေခံမူဝါဒများမရှိပါ။ သို့သော်လည်း အမျိုးသားဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ တားမြစ်ချက်များ ရှိကောင်းရှိနိုင်သည်။

ပင်စင်နှင့်သက်ဆိုင်မှုကို ILO ၏ လူမှုဖူလုံရေးပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၅၂ (အမှတ် ၁၀၂) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်မှာ သတ်မှတ်ထားသည့် အကျိုးအမြတ်ရရှိနိုင်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပါက ပင်စင်ယူထားပြီးသူတစ်

ယောက်၏ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူအနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် ပမာဏထက်ကျော်လွန်နေသည့် ဝင်ငွေကိုရရှိပါက အကျိုးခံစားခွင့်များကို လျှော့ချခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြ ထားသည်။

ကုမ္ပဏီများတွင် ခွင့်ပြုထားသည့် ပုံစံတစ်ခုဖြင့် လုံလောက်သော လခစာရင်းရှင်းတမ်းများကို ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်း ကမ်းများနှင့်အညီ ထိန်းသိမ်းထားရှိသင့်သည်။ လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၅)။ အငြိမ်းစားယူထားပြီးသူတစ်ယောက်ကို လစာစာရင်းရှင်းတမ်းတွင် ထည့်သွင်းမဖော်ပြဘဲ အလုပ်ပေးထားခြင်းသည် ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းများကို ဥပဒေနှင့်အညီပြုလုပ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများမရှိခဲ့ပါက၊ ခန့်အပ်ထားသည့်လုပ်ငန်းအနေဖြင့် တရားမဝင် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သွားစေမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံပေါင်းများစွာတွင် အလုပ်သမားများနှင့် တရားမဝင်အလုပ်ခန့် အပ်ထားမှုများကို မကြေငြာသောကုမ္ပဏီများအတွက် အရေးယူနိုင်မည့် ဥပဒေများကို ကျင့်သုံးလျက်ရှိပြီး၊ အထူးသဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးနှင့် အခွန်အခများကို လိမ်လည်ခြင်းများဖြစ်သည်။ အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် ထိုသို့သောဥပဒေများကို ချိုးဖောက်လိုသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တရားမမှုနှင့် ပြစ်မှုနှစ်ခုစလုံးဖြင့် ပိတ်ပင်အရေးယူမှုများ ခံရကောင်း ခံရနိုင်ပါသည်။ သက်ဆိုင်သူတစ်ဦးတစ်ယောက် ကမသမာမှုများကို ကျူးလွန်ခဲ့လျှင်၊ အကာအကွယ်ရယူထားသည့်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ခံစားခွင့်များ ဆိုင်းငံ့ခံရမည်သာဖြစ်သည်။

ILO ၏ MNE ကြေငြာချက်အရ သက်ဆိုင်သူအားလုံးသည် နိုင်ငံများ၏ အချုပ်အခြာအာဏာကိုလေးစားရန်၊ အမျိုး သားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန်၊ ပြည်တွင်းတွင် ကျင့်သုံးမှုများအား အပြန်အလှန်ထည့် သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို လေးစားမှုရှိရန် အရေးကြီးကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် လူမှုဖူလုံရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

ဆေးဝါးကုသမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့်မေးခွန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အငြိမ်းစားပြီးနောက် ဆေးရုံ များသို့ အခမဲ့တက်ရောက်ခွင့်ရရှိခြင်းသည် အကာအကွယ်ပေးမှုတစ်ခုဖြစ်သည်ဟုဆိုရန် မလုံလောက်ဘဲ၊ ယင်းအချက် သည် လုပ်ငန်းတွင်းမတော်တဆမှုများကို မလွှမ်းခြုံနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ကြောင့် မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုများ အတွက် ရေရှည် ဂရုစိုက်ပြုစုမှုများကို မလွှမ်းခြုံနိုင်ခြင်းများ ရှိနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ယာယီခန့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

ယာယီခန့်အလုပ်သမားများ

မေးခွန်း - သစ်တောလုပ်ငန်းများတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏မူဝါဒသည် ပတ်ဝန်းကျင်ရပ်ရွာလူထုအတွင်းမှ လူများကို တတ်နိုင် သမျှ များများအလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်ကျွန်ုပ်တို့သည် လူပေါင်းများစွာကို (ရက်ပေါင်း ၂၀ခန့်) အချိန်တိုအ တွင်း ငှားရမ်းအသုံးပြုခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင် သဘောတူစာချုပ်များ၊ PPE များ၊ အာမခံများနှင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် စံနှုန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များမှာမည် သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်သမားအားလုံးတွင် ရက်ပေါင်း (၂၀) ခန့်အသုံးပြုခဲ့သည်ပင်ဖြစ်စေ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ် ရှိသင့်သည်။ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများသည် အလုပ်သမားအားလုံးတန်းတူညီမျှရှိစေရန်နှင့် ရေတိုစာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ် သမားများအတွက် မတူညီသောလုပ်ငန်း အခြေအနေများမဖြစ်စေရန် အကာအကွယ်ပေးထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို အခြေအနေများတွင် ပါဝင်နိုင်သည်များမှာ -

- အလုပ်ချိန်-ခွင့်ပြုထားသည့်အများဆုံးအလုပ်ချိန်၊ တစ်နေ့တာအတွင်းအနည်းဆုံးအနားယူခွင့်ပေးထားသည့် အချိန်၊ အပတ်စဉ် အနားယူရမည့်အချိန် စသည်တို့သည် အခြားသောအလုပ်သမားများကဲ့သို့ပင် ရေတိုကာလ အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားများအတွက်လည်း အတူတူပင်ချုပ်ဆိုရမည်။

- ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး - လုံလောက်သည့် PPE များနှင့် ၎င်းတို့ကိုမည်သို့အသုံးပြုရခြင်းနှင့် အသုံးပြုရသည့်အကြောင်းရင်းများကို သင်တန်းပေးရန်၊ ကောင်းမွန်စွာထိန်းသိမ်းရန် စသည်တို့ကို ရေတိုကာလ အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားများအတွက်ပင်ဖြစ်စေ ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သစ်တောလုပ်ငန်းသည် အန္တရာယ်အကြီးဆုံး အလုပ်အကိုင်တစ်ခုဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ PPE များကို လုံလောက်သော အခြေအနေဖြင့် ပြန်လည်ရရှိနိုင်ရန် စနစ်တစ်ခုထားရှိရမည်မှာ စီမံခန့်ခွဲရေး၏ တာဝန်ဖြစ်ပါသည်။ ILO MNE ကြေငြာချက် (အပိုဒ် ၄၀) တွင် ကုမ္ပဏီများကို တိုက်တွန်းထားသည်မှာ “ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ၊ ထူထောင်ထားပြီးဖြစ်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည့်အဝပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ လိုအပ်ပါက ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချုပ်ဆိုသော သဘောတူညီချက်များတွင် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုရမည်။”
- အာမခံများ - ရေတိုဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများကို ဥပဒေမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လူမှုရေးရာအကာအကွယ်များ ပေးအပ်သွားရမည်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ သေချာမှုများရှိသင့်သည်။
- အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် - အလုပ်သည် ဘေးအန္တရာယ်မရှိပါက အလုပ်ဆိုင်ရာအခြေအနေ ဖော်ပြချက်များသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များသည် တစ်နိုင်ငံနှင့် တစ်နိုင်ငံအမျိုးမျိုးကွဲပြားမှုများရှိနိုင်သောကြောင့် သက်ဆိုင်ရာ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများအနေဖြင့် “ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များစာရင်း” ကို ရေးဆွဲကျင့်သုံးရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အသက် (၁၆) (၁၇) နှစ်အရွယ်ရှိသူများအတွက် လက်သင့်ခံနိုင်သော အလုပ်များကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် အကြံပြုလိုသည်မှာ ILO ၏ အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၉၀) ဖြစ်ပါသည်။ အရေးကြီးသောမှတ်သားရမည့်အချက်မှာ အပင်စိုက်ခြင်းကဲ့သို့သော အလုပ်၏ပင်ကိုယ်သဘောသဘာဝအရ ဘေးအန္တရာယ်မရှိဟုဆိုနိုင်သည့် အလုပ်များသည်ပင် နာရီပေါင်းများစွာ လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ဘေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အခြေအနေများ (ဥပမာ ညအချိန်လုပ်ရခြင်း) ကြောင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် သစ်ထုတ်လုပ်ရေး စခန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရပါက ထိုလုပ်ငန်း၏ အခြေအနေများကို ဆန်းစစ်လေ့လာရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အခြားမှတ်သားရမည့် အရေးကြီးသော အချက်မှာ နိုင်ငံကသတ်မှတ်ထားသည့် အငယ်ဆုံးအလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်မှာ (၁၆) မဟုတ်ဘဲ (၁၅) နှစ် ဖြစ်နေပါက (ဘေးအန္တရာယ်မရှိသော အလုပ်များအတွက်) ဘေးအန္တရာယ်မရှိသောအလုပ်များတွင် လူငယ် အလုပ်သမားများကို ကန့်သတ်ခြင်းမူဝါဒသည် အသက် (၁၅ နှစ်မှ - ၁၈ နှစ်) အထိ အလုပ်သမားများကို သက်ရောက်စေသင့်ပြီး (၁၅) နှစ်အရွယ်ရှိသူများကိုသာ ခွဲခြားသတ်မှတ်မှုမျိုးမဖြစ်စေသင့်ပါ။

ILO MNE ကြေငြာချက်တွင် ကုမ္ပဏီများအားတိုက်တွန်းထားသည်မှာ၊ ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအတွက် တည်ငြိမ်သော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများဖြစ်စေရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုရှိစေရန်၊ လူမှုဖူလုံရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ လွတ်လပ်စွာ ညှိနှိုင်းမှုပြုနိုင်သည်များကို လေ့လာသင့်ပြီး အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှု မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရေးတွင် ဦးဆောင်ကဏ္ဍမှ ဆောင်ရွက်ရန်တိုက်တွန်းထားသည်။ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းဆက်လက်လည်ပတ်မှုမရှိတော့သောကြောင့် ရေရှည်အလုပ်လက်မဲ့များ များပြားလာမှုဖြစ်လာနိုင်ခြေရှိသည့် နိုင်ငံများတွင်ဖြစ်သည် (MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၁၃-၂၀)။ ပိုမိုတည်ငြိမ်မှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုသည် သဘောတူစာချုပ်များရေးသားချုပ်ဆိုခြင်းနှင့် PPE များ၊ အလုပ်သမားများကို အာမခံထားပေးခြင်း အစရှိသည့် ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော ကိစ္စရပ်ပေါင်းများစွာ အတွင်းရှိ စိန်ခေါ်မှုများကို လျော့ချပေးနိုင်ခြေ ရှိပါသည်။

MNE ကြေငြာချက်က ကုမ္ပဏီများကို တိုက်တွန်းထားသည့်အချက်မှာ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားထုအတွင်းတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံစေခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အစိုးရ၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ် များတွင် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ တစ်ဆင့်ခံဖြစ်စေပါဝင်ကြရန်ဖြစ်သည်။

သင်တန်းပို့ချခြင်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

သင်တန်းပို့ချခြင်း

မေးခွန်း - စီစဉ်ပို့ချသော သို့မဟုတ် အစီအစဉ်တကျပို့ချခြင်းမဟုတ်သောစဉ်ဆက်မပြတ်လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သိလိုပါသည်။

အဖြေ - လူသားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၅ (အမှတ် ၁၄၂) နှင့် အကြံပြုချက်၊ ၂၀၀၄ (အမှတ် ၁၉၅) တို့တွင် စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၄၂) မှ အပိုဒ်ခွဲ ၁(၅) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ “မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များသည် လူသားအားလုံးအတွက် တန်းတူညီ မျှမှုအခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမည်သည့်ပုံစံမှမရှိဘဲ၊ အလုပ်အကိုင်များတွင် ၎င်းတို့၏ အကောင်းဆုံး အကျိုးစီးပွားအတွက် ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်ရည်များကို အသုံးပြုပြီး ဆန္ဒနှင့်အညီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် တိုက်တွန်း အားပေးမှုများဖြစ်စေသည်။” ဟု ဖော်ပြထားပြီး၊ တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဟုတ်သည်များမှ အလုပ်သမားများ လည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ထိုအကြံပြုချက်မှ အလားတူပင် “တရားမဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်များအဖြစ် အသွင်ပြောင်းလဲရေးတွင် အဓိကစီးပွားရေးဆိုင်ရာ ခေတ်ရေစီးကြောင်းအတွင်း သို့ အပြည့်အဝပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပြီး၊ မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်များ ဖန်တီးပေးနိုင်ရန်နှင့် ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအခွင့်အလမ်းများကို ရည်ရွယ်၍ ထုတ်ဖော်ရေးဆွဲခြင်းများ ဖြစ်သင့်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများကို တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းသို့ ရောက်ရှိစေရန် အလုပ် သမားများကို ကြိုတင်လေ့လာသင်ယူမှုများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုရရှိစေခြင်းများဖြင့် တရားဝင်လုပ်ဆောင်စေသင့်သည်” ဟူ၍ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ဘဝတစ်သက်တာ သင်ယူ စရာများအတွက် မူဝါဒများအား တိုက်တွန်းထားပါသည်။

ထို့အပြင်လစာပြည့်ပညာရေးဆိုင်ရာခွင့်ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၄ (အမှတ် ၁၄၀) တွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံများအနေဖြင့် မည်သည့်အဆင့်ပင်ဖြစ်စေ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လစာပြည့်ပညာရေးဆိုင်ရာ ခွင့်များ ခွင့်ပြုပေးခြင်းကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒများ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ရန်လိုအပ်ပြီး အထွေထွေ၊ လူမှုရေးနှင့် လောကနီတိ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂပညာရေး စသည်တို့ပါဝင်သည်။ ကျေးလက်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၇၅ (အမှတ် ၁၄၉) တွင် သီးသန့်အလုပ်သမားအုပ်စုများအတွက် ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ၏ အရေးကြီးပုံကို အထင်အရှားဖော်ပြထားသည်။

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက အသိပညာဝေမျှရေးတွင်၊ ကုမ္ပဏီများအနေ ဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကိုဖြစ်စေရန် အကြံဉာဏ်များနှင့် သတင်း အချက်အလက်များပေးထားပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ လုပ်အားခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

လုပ်အားခသတ်မှတ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်

မေးခွန်း - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် လုပ်အားခများညှိနှိုင်းမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့်အကြောင်းအရာများကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသလား။

အဖြေ - စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်းသည် အလုပ်၏သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် အသုံးပြုသည့် ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ အကြားဆက်ဆံရေးကို ထိန်းညှိပေးကာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုမှုတစ်ခုသို့ ဦးတည်စေသည်။*

စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်းသည် အခြေခံအခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်သည် (ILO ၏အခြေခံမူဝါဒများနှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကြေငြာချက်၊ ၁၉၉၈၊ အပိုဒ် ၂(က))

ILO CFA တွင် လုပ်အားခများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် စရိတ်များသည် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်း၏ အောက်၌အကျိုးဝင်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅)

စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်းကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဆင့်တွင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး ကဏ္ဍအဆင့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့် သို့မဟုတ် ဒေသတွင်းအဆင့်များတွင်လည်း လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ မည်သည့်အဆင့်တွင် ညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်လိုသည်ကို ပါဝင်သူနှစ်ဦးနှစ်ဖက်က ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ILO ၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသော စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေခံမူဝါဒများသည် ဆန္ဒအလျောက်စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်း သဘောသဘာဝဖြစ်စေရန်အလေးထားသောကြောင့်၊ အတင်းအကျပ်ညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုခြင်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုနိုင်ရန် ဥပဒေအတားဆီးများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း သီးသန့်အဆင့်တစ်ခုတွင် ရှိမနေသင့်သည့် ကိစ္စများ ဖြစ်သည်။

သီးသန့်အဆင့်တစ်ဆင့်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် (များ) မှ ညှိနှိုင်းမှုပြုရန် ငြင်းဆိုခြင်းသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းတစ်ခုမဟုတ်ပါ။

မေးခွန်း - လုပ်အားခများ၊ စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့်များမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်သည်ဟု ILO မှ ဆုံးဖြတ်ပါသလဲ။

အဖြေ - MNE ကြေငြာချက်တွင် လုပ်အားခသတ်မှတ်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့်များ ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များပေးထားပါသည်။ “နှိုင်းယှဉ်နိုင်မည့်အလုပ်ရှင်များ ရှိကောင်းမှရှိမည်ဖြစ်သော ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အစိုးရမူဝါဒများအတွင်းရှိ မူဘောင်များအတွင်းမှနေ၍ အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်မည့် လုပ်အားခများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အလုပ်အခြေအနေများကို ပေးသင့်သည်။ ထိုသို့ ပေးထားမှုများသည် ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးအဆင့်အတန်းနှင့် ဆက်စပ်သော်လည်း၊ အနည်းဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် လုံလောက်ကျေနပ်ဖွယ်ဖြစ်သော အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီရမည်” (ILO ၏ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လူမှုရေးရာမူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေငြာချက် (MNE ကြေငြာချက်)၊ အပိုဒ် ၃၄)။

MNE ကြေငြာချက်သည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအကြား စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအရေးဆိုမှုများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံနှစ်ဖက်စလုံးကို တိုက်တွန်းပါသည်။ “အစိုးရများ အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများမှအစိုးရများသည် ဝင်ငွေနည်းသည့်အုပ်စုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနည်းသည့်ဒေသများတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းများထံမှ တတ်နိုင်သမျှအကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ရန် သင့်လျော်သည့် ပြဋ္ဌာန်းလုပ်ဆောင်မှုများပြုလုပ်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်သည်” (MNE ကြေငြာချက်၊ အပိုဒ် ၃၅) နှင့် “နိုင်ငံ

အနေအထားနှင့် သင့်လျော်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို လိုအပ်သလိုသတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူညီမှုနည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို စည်းကမ်းထိန်း သိမ်းနိုင်ရန် အမြင်ဖြင့်၊ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆန္ဒအလျောက်ညှိနှိုင်းမှု ယန္တရားအပြည့်အဝ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အသုံးချနိုင်ရေးကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ (MNE ကြေငြာချက် အပိုဒ် ၅၀)။

လုပ်အားခများကို အခြေခံကျကျအကာအကွယ်ပေးခြင်းများ

မေးခွန်း - ILO ၏ စံနှုန်းများအရ အပြောင်းအလဲရှိနိုင်သော လုပ်အားခများ၏ အမြင့်မားဆုံးအချိုးအစားမှာ မည်မျှ ဖြစ်နိုင်ပါသလဲ (အကျိုးရလဒ်ပေါ်တွင်ဖြစ်နိုင်သည့် အခြေအနေများ)။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် လုပ်အားခတွက်ချက်သည့် သီးသန့်နည်းလမ်းများကို သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်အားခများ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တွက်ချက်ခြင်းတွင် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ် ရှိစေရန်နှင့် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမားများကို အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်းများမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင် ရန် အခြေခံကျကျ အတားအဆီးများဖြစ်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်အားခ၏ လုံလောက်မှု - အနိမ့်ဆုံးပေးသည့် လုပ်အားခသည် (သတ်မှတ်ထားသည့်လုပ်ခ သို့မဟုတ် ပုတ်ပြတ်နှုန်း) အလုပ်သမားနှင့် သူတို့၏ မိသားစုများလိုအပ်ချက်ကို လုံလောက်စွာပြည့်မီရေးကို (အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၀ (အမှတ် ၁၃၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃(က)) ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဖြစ်နိုင်သမျှ အမျိုးသားအဆင့် ကျင့်သုံးမှုများ၊ အခြေအနေများနှင့် သင့်လျော်စွာဆက်စပ်မှုလည်းရှိရမည်။

- နိုင်ငံအတွင်းရှိ ယေဘုယျလုပ်အားခ၊ စားဝတ်နေရေးအတွက်ကုန်ကျစရိတ်၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များနှင့် အခြားသော လူမှုရေးရာအုပ်စုများ၏ နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်းများ
- စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် လိုအပ်ချက်များအပါအဝင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များ၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအဆင့်နှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု အဆင့်မြင့်မားခြင်းကို ရယူထိန်းသိမ်းလိုမှုများ (ပြဋ္ဌာန်း ချက် အမှတ် ၁၃၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃) နှင့်
- စားဝတ်နေရေးအတွက်ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အခြားသောစီးပွားရေးဆိုင်ရာအခြေအနေများ ပြောင်းလဲခြင်း (အကြံပြုချက်အမှတ် ၁၃၅၊ အပိုဒ် ၃ နှင့် ၁၁)

ILO သည် အလုပ်သမားတစ်ဦးနှင့် ၎င်း၏ မိသားစုများအခြေခံလိုအပ်ချက်ကို ပြည့်မီစေရန်အတွက် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အား ခကို သတ်မှတ်ရာတွင်၊ မည်သည့်ရည်ညွှန်းချက်ကို အသုံးပြုရမည်ကို သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ ယင်းအစား ILO အနေဖြင့် ကဏ္ဍအဆင့်တွင် လူမှုရေးအရအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းပြီး အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခများကို နိုင်ငံအဆင့်သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများကို တိုးချဲ့ လုပ်ဆောင်ရန် သုံးပွင့်ဆိုင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသတ်မှတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် အကြံပြုထားပါသည်။

(နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ ILO သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း) သည် ILO ၏ စံထားသောပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ပြီး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် အထူးရည်ရွယ်သည်။ လုပ်အားခများနှင့်ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို တိုက်တွန်းထားသည်မှာ လုပ်အားခများသည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် လိုအပ်ချက်များကို လုံလောက်မှုရှိစေရမည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် လုပ်အားခများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများတွင် "နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့်အလုပ်ရှင်များ" ပေးအပ်သည်ထက် "ပို၍မနည်းသင့်" ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား

သည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၃)။ အကယ်၍ လုပ်ငန်းပြိုင်အလုပ်ရှင်များ မရှိပါက MNE တို့အနေဖြင့် အစိုးရမူဝါဒ မူဘောင်များအတွင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်၍ အကောင်းဆုံး ပေးနိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၄)။

ထို့အပြင် MNE ကြေညာစာတမ်းမှ အထူးပြုဖော်ပြထားသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေများကိုဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရာတွင် စုပေါင်းအရေးဆိုမှု၏ တန်ဖိုးရှိသောအခန်းကဏ္ဍကိုလည်း အသားပေးဖော်ပြထားသည်။*

လုပ်ငန်းကမ်းလှမ်းမှုအတွက်ပေးချေမှုကိုအလုပ်သမားများထံတိုက်ရိုက်ပေးခြင်း - ငွေကြေးဖြင့်ပေးချေရမည့်လုပ်အားခများကို လုပ်ငန်းကမ်းလှမ်းမှုများတွင်သာ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး အလုပ်သမားများသို့ တိုက်ရိုက်ပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။ ပေးချေမှုများသည် ငွေပေးရန်ကတိစာချုပ်များ၊ လက်ခံပြေစာများ သို့မဟုတ် ကူပွန်များဖြင့်ပေးခြင်းမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၆ နှင့် ၂၈)။ ဆန္ဒအလျောက်ချွေတာမှုများကို တိုက်တွန်းသင့်သော်လည်း အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့ ရွေးချယ်သည့်နည်းလမ်းအတိုင်း ၎င်းတို့၏လုပ်အားခများကို လွတ်လပ်စွာဖြင့် အသုံးပြုနိုင်မှုရှိစေရမည်။ အမျိုးသားဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းများအရ လုပ်အားခများတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ဓလေ့ထုံးစံအရ သို့မဟုတ် စိတ်ဆန္ဒအရ ထောက်ပံ့ပစ္စည်းသဘောမျိုးပေးနိုင်သည်များရှိခဲ့ပါက ပေးနိုင်ပြီး သင့်လျော်သည့်အကျိုးကျေးဇူးရှိမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်ထိုကဲ့သို့ ငွေသားအစားပစ္စည်းပေးခြင်းများအတွက် သင့်လျော်သည့် ဈေးကွက်ပေါက်ဈေးများကို လေ့လာရမည်ဖြစ်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂၇)

ပေးချေမှုများတွက်ချက်မှု ပွင့်လင်းမြင်သာခြင်း - ပေးချေမှုများသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး စုစုပေါင်းရသည့်လုပ်အားခများ၊ ဖြတ်တောက်မှုများနှင့် ဖြတ်တောက်ရသည့်အကြောင်းအရင်း၊ အသားတင်ကျန်ရှိသည့် လုပ်အားခများ စသည်တို့ရှင်းလင်းစွာပါရှိရမည်။ လုပ်အားခများမှဖြတ်တောက်မှုများကို အမျိုးသားဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ရန် ဖြစ်သည်။ ကုန်ပစ္စည်းများဆုံးရှုံးမှု သို့မဟုတ် ပျက်စီးမှုများကြောင့် ဖြတ်တောက်ခြင်းများကို အလုပ်သမားတွင် တာဝန်ရှိကြောင်းသေချာသည့် ကိစ္စများတွင်သာ ပြုလုပ်ရန်ဖြစ်သည် (အကြံပြုချက် ၁၁၀၊ အပိုဒ် ၂၅)။ ဖြတ်တောက်သည့် ကိစ္စရပ်အားလုံးအတွက် အလုပ်သမားများကို စာဖြင့်ရေးသားအသိပေးရမည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃၁ နှင့် ၃၂)။ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ကြားခံတစ်ဦးတစ်ယောက်ကို ပေးခြင်းများ မပြုလုပ်သင့်ပါ။

လုပ်အားခပုံမှန်ပေးအပ်မှု - လုပ်အားခများကို ပုံမှန်ပေးအပ်သင့်ပါသည်။ ပုတ်ပြတ်ပေးသည့် ကိစ္စများတွင် အနည်းဆုံး တစ်လလျှင် နှစ်ကြိမ်ခန့်ရှင်းပေးသင့်ပါသည်။ လုံလောက်သည့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများကို ထားရှိရမည်ဖြစ်သည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃၃ နှင့် ၃၅၊ အကြံပြုချက် ၁၁၀၊ အပိုဒ် ၉-၁၈)။ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်တစ်ခုကို ရပ်ဆိုင်းပါက အလုပ်သမားသည် ရရန်ရှိသည့် လုပ်အားခများအားလုံး အဆုံးသတ်ရှင်းပေးမှုကို စာချုပ်ပါသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း သင့်လျော်သည့်ကာလတစ်ခုတွင် ရရှိသင့်ပါသည် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃၄)။

တန်ဖိုးတူလုပ်ငန်းများအတွက် တန်းတူညီပေးချေခြင်း - လုပ်အားခများ၏ နှုန်းထားသည် တန်ဖိုးတူညီသော အလုပ်များကို လုပ်ရသည့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် တန်းတူညီရရှိစေသင့်ပါသည် (အကြံပြုချက် ၁၁၀၊ အပိုဒ် ၂၇၊ တန်းတူ ညီမျှသော လုပ်အားခရရှိရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၁ (အမှတ် ၁၁၀)။

လူသုံးကုန်ပစ္စည်းများပေးထားခြင်း သို့မဟုတ် အခြားပေးထားသည့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ဖြတ်တောက်မှုများ၏ ကန့်သတ်ချက်များနှင့်အခြေအနေများ - ရောင်းချပေးထားသည့်လူသုံးကုန်ပစ္စည်းသို့မဟုတ်တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် သင့်လျော်သည့် ဈေးနှုန်းများဖြစ်ရန်လိုသည်။ အလုပ်ရှင်မှ တည်ထောင်ထားသည့် စတိုး

ဆိုင်များနှင့် ပေးအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများသည် အကျိုးအမြတ်ရရှိရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မဖြစ်စေသင့်ဘဲ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးကျေးဇူးအတွက် ဖြစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်ရောင်းချသည့် ကုန်စည်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဝယ်ယူရန် အတင်းအကျပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းများမရှိသင့်ပါ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၁၀၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃၀)။

မေးခွန်း - သင့်လျော်သည့်ဝယ်ယူရေး သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍာရေးဌာနမရှိသောကြောင့်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် စာရေးကိရိယာများ သို့မဟုတ် တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပေးရေး ပစ္စည်းကိရိယာများကို ကိုယ်တိုင်ဝယ်ယူရသည်။ ဝန်ထမ်းမှ ပိုက်ဆံစိုက်၍ အရင်ဝယ်ယူရပြီး ကုမ္ပဏီထံမှပြန်လည်တောင်းယူခြင်းဖြစ်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ပြန်လည် တောင်းခံမှုများမှာ အလွန်ကြာမြင့်သည်။ ထိုအလေ့အကျင့်သည် အဆင်ပြေပါသလား။

အဖြေ - အကယ်၍ဝယ်ယူရသည့်ပစ္စည်းအတွက် ပေးရသည်ငွေပမာဏသည်အတော်အတန်များပြားပြီး တောင်းခံမှုကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးမှုသည်လည်း နှောင့်နှေးပါက၊ အလုပ်သမားအနေဖြင့် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ မိသားစုအခြေခံလိုအပ်ချက်များပြည့်မီနိုင်စေရန် အခက်အခဲများဖြစ်သွားစေမည်ဖြစ်ပြီး ထိုသို့ကျင့်သုံးမှုများသည် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်လည်း ကိုက်ညီမှုရှိမည်မဟုတ်ပါ။ စနစ်သည် ပုံမှန်လုပ်အားခများပေးမှုကို အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေသင့်ဘဲ အလုပ်သမားကို ရှင်းလင်းစွာအသိပေးထားရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ

အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၀ (အမှတ် ၁၃၁)

အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေး အကြံပြုချက်၊ ၁၉၇၀ (အမှတ် ၁၃၅)

အခြားစံပြုသုံးစွဲသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့်လူမှုရေးရာမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ ILO သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း) အပိုဒ် ၃၄။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ/လူတန်းစေ့နေနိုင်ရန်လိုအပ်သောအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ (Living wage)

မေးခွန်း - လူတန်းစေ့နေနိုင်ရန်လိုအပ်သောအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ (Living wage) တွက်ချက်မှုအပေါ်တွင် ILO ၏ အမြင်မှာ မည်သို့ ရှိပါသလဲ။

အဖြေ - ILO ၏ အခြေခံဥပဒေနိဒါန်းတွင် “လူတန်းစေ့နေနိုင်ရန်လိုအပ်သောအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ” ကိုရည်ညွှန်းဖော်ပြထားပါသည်။ ၁၉၄၄ ခုနှစ် ILO ၏ ရည်မှန်းချက်များ၊ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သော ဖိလားဒီမီးယား ကြေငြာချက်တွင် “လုပ်အားခများ၊ ဝင်ငွေများနှင့်သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများတွင် အားလုံးအတွက်တိုးတက်မှုဖြစ်စေသော ဝေစုကို အတူတကွ ရရှိခံစားနိုင်ရန်၊ ဝန်ထမ်းအားလုံးလူတန်းစေ့နေနိုင်မည့်အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကို ရရှိစေရန်နှင့်၊ ထိုကိစ္စများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် အချိန်နာရီများနှင့် အလုပ်၏ တခြားသောအခြေအနေများကိုလည်း ထည့်သွင်းတွက်ချက်ရမည်” ဟုဖော်ပြထားသည်။* ဤအခြေခံမူဝါဒကို လတ်တလော ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့သည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာတန်းတူညီမျှရေးအတွက် လူမှုရေးရာတရားမျှတခြင်း ILO ၏ ကြေငြာချက်တွင် လက်ခံအတည်ပြုခဲ့သည်။

လူတန်းစေ့နေနိုင်ရန်လိုအပ်သော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ၏ အယူအဆသည် ၎င်း၏စာသားတွင်ပါဝင်သည်များအရသာမကဘဲ၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် “အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများအတွက် လိုအပ်ချက်များ” ဟု ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည်ကိုလည်းတွေ့ရသည် (အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၀ (အမှတ် ၁၃၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃(က)) CEACR ၌ရှင်းပြထားသည်မှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခသတ်မှတ်ရေးစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ခြင်းသည် တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားများ (နှင့် အချို့ကိစ္စများတွင် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ) အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ (နှင့်

အချို့ကိစ္စများတွင် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ) အနိမ့်ဆုံး အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီစေရေးကို ဖြစ်လာစေသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ပုံဖော်သည်။ ထို့ကြောင့် 'လူတန်းစေ့နေနိုင်ရန်လိုအပ်သော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ' ဟူသည့်အသုံးကို မကြာခဏအသုံးပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော သဘောတရားတစ်ခုကို အကောင်အထည်ပေါ်လာစေရန်အားထုတ် ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ ပစ္စည်းဥစ္စာ အခြေအနေများ ပိုမိုတိုးတက်ရေးနှင့် လူသားသိက္ခာနှင့်လျော်ညီသော အနိမ့် ဆုံးအခြေခံလူနေမှုအဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို လုံလောက်စွာ လွှမ်းခြုံ ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်မည့် သဘောထား သို့မဟုတ် မူဝါဒတစ်ခုရှိရန် လိုပါသည်။ ထိုသို့သောမူဝါဒတစ်ခုသည် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပြီး၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော ဘဝတစ်ခုဖြစ်စေရန် လုံလောက်သည့် လုပ်ခနှင့် တူညီ သော လုပ်ခလစာများရရှိပိုင်ခွင့်သည် လူတိုင်း၏ ရပိုင်ခွင့်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။" (အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခများဆိုင်ရာ အထွေထွေ စစ်တမ်း၊ ၁၉၉၂၊ အပိုဒ် ၃၃)

အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားသတ်မှတ်ရေးအကြံပြုချက်တွင် ထင်ရှားစွာဖော်ပြထားသည်မှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကိုကျော်လွှားနိုင် ရန်နှင့် အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် အခြေခံလိုအပ် သော သတ်မှတ်ချက်များကို မူဝါဒတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းသင့်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည် (အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားသတ် မှတ်ရေး အကြံပြုချက် (အမှတ် ၁၃၅၊ အပိုဒ် ၁)။ အလားတူပင်ထပ်မံဖော်ပြထားသည်မှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားသတ် မှတ်ရေးအတွက် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်သော အခြေခံလုပ်ဆောင်ချက်များသည် ဝင်ငွေရှာသူများကို အနိမ့်ဆုံးခွင့်ပြုနိုင် သည့် လုပ်အားခအဆင့်များဖြင့် လိုအပ်သည့် လူမှုရေးရာအကာအကွယ်များပေးနိုင်ရန် ဖြစ်သင့်သည်ဟု ဖော်ပြထား ပါသည် (အမှတ် ၁၃၅၊ အပိုဒ် ၂)။

CEACR တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ "အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာသည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့ မိသားစုများ၏ တစ်ပိုင်တစ် နိုင် လိုအပ်ချက်ကို လုံလောက်မှုရှိစေရမည်။ ထို့ကြောင့် တစ်ပိုင်တစ်နိုင်လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီရေးသည် အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ တစ်ခုသတ်မှတ်ရေးအတွက် စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ရန်နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်လည်း ဖြစ်စေရ မည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့ မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဟာကွက်တစ်ခုအဖြစ် မစဉ်းစား သင့်ဘဲ၊ ၎င်းတို့ကို နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်နှင့်ဆက်စပ်ပြီး ရှုမြင်ရမည့်ကိစ္စတစ်ခု ဖြစ် သည်။ (အထွေထွေစစ်တမ်း၊ အပိုဒ် ၂၈၁)။ အခြားသော အကြောင်းအချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ် ပြီးအမျိုးသားအဆင့် ကျင့်သုံးမှုများကိုလည်း ဖြစ်နိုင်သမျှဆက်စပ်၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ ပါဝင်သည့် အချက်များမှာ -

- နိုင်ငံအတွင်းရှိ ယေဘုယျလုပ်အားခ၊ စားဝတ်နေရေးအတွက်ကုန်ကျစရိတ်၊ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များနှင့် အခြားသော လူမှုရေးရာအုပ်စုများ၏ နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်းများ
- စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် လိုအပ်ချက်များအပါအဝင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များ၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအဆင့်နှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအဆင့်မြင့်မားခြင်းကို ရယူထိန်းသိမ်းလိုမှုများ (ပြဋ္ဌာန်း ချက် အမှတ် ၁၃၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃) နှင့်
- စားဝတ်နေရေးအတွက်ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အခြားသောစီးပွားရေးဆိုင်ရာအခြေအနေများ ပြောင်းလဲခြင်း (အကြံပြုချက်အမှတ် ၁၃၅၊ အပိုဒ် ၃ နှင့် ၁၁)

အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ၊ လုပ်အားခများသတ်မှတ်ရန်အတွက် ကျယ်ပြန့်ထိရောက်သောနည်းလမ်းများ မရှိသည့် အမျိုးမျိုးသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွင်း အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရေးဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများမှတစ်ဆင့်ဖြစ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၁၊ အပိုဒ်ခွဲ ၁ (၁)။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့်၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေရန် လိုလောက်သော အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခကို သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် မည်သည့်ရည်ညွှန်းချက်ကို အစိုးရတစ်ရပ်မှ အသုံးပြုရန် ILO မှ သီးခြားပြဋ္ဌာန်းခဲ့ခြင်းမရှိပါ (တစ်ခါတစ်ရံ “စိတ်ကြိုက်ပြဋ္ဌာန်းခွင့်” အဖြစ် ရည်ညွှန်းပါသည်)။ ယင်းအစား ILO အနေဖြင့် ကဏ္ဍအဆင့်တွင် လူမှုရေးအရအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာများပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းပြီး အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခများကို နိုင်ငံအဆင့် သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာများကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန် သုံးပွင့်ဆိုင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသတ်မှတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်အကြံပြုထားပါသည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ ILO သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း) သည် ILO ၏ စံထားသောပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အထူးရည်ရွယ်သည်။ လုပ်အားခများနှင့်ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တိုက်တွန်းထားသည်မှာ လုပ်အားခများသည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် လိုအပ်ချက်များကို လုံလောက်မှုရှိစေရမည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ လုပ်အားခများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများတွင် "နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့် အလုပ်ရှင်များ" ပေးအပ်သည်ထက် "ပို၍မနည်းသင့်" ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၃)။ အကယ်၍ လုပ်ငန်းပြိုင်အလုပ်ရှင်များ မရှိပါက MNE တို့အနေဖြင့် အစိုးရမူဝါဒ မူဘောင်များအတွင်း နှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်၍ အကောင်းဆုံးပေးနိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၄)။

ထို့အပြင် MNE ကြေညာစာတမ်းမှ အထူးပြုဖော်ပြထားသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေများကိုဆုံးဖြတ်သတ်မှတ် ရာတွင်၊ စုပေါင်းရေးဆိုင်ရာ တန်ဖိုးရှိသောအခန်းကဏ္ဍကိုလည်း အသားပေးဖော်ပြထားသည်။**

အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခများ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ပိုမိုသိရှိလိုပါက ILO ၏ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ (database) တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ထို (database) တွင် နိုင်ငံပေါင်း (၁၀၀) ကျော်မှ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခများဆိုင်ရာ စာရင်းအင်းများကို အတိအကျဖော်ပြထားပြီး လူတစ်ဦးခြင်း၏ GDP နှင့် ပျမ်းမျှလုပ်အားခများပါဝင်သည်။ ယင်းတွင် လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၏ ပါဝင်မှုအမျိုးအစားနှင့် အတိုင်းအတာများကိုလည်း ထည့်သွင်းထားပြီး အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခစနစ်များ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်များမှ သတင်းအချက်အလက်များလည်း ပါဝင်သည်။

ပစ္စည်းများဖြင့် ပေးချေခြင်း

မေးခွန်း - အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်အတွက် ငွေသားပေးချေမှုအစား နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အစားအသောက်ကိုသာရရှိပါက မှန်ကန်သင့်လျော်မှုရှိပါသလား။

အဖြေ - ပစ္စည်းဖြင့် လုပ်အားခပေးခြင်းကို ငွေသားလုပ်အားခအစား အပြည့်အဝပေးချေခြင်းမဖြစ်သင့်ပါ။ နိုင်ငံတော်တော်များများရှိ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ပစ္စည်းဖြင့်လုပ်အားခပေးနိုင်သည့် အများဆုံးအမျိုးအစားကို သတ်မှတ်ထားပြီး (၂၀) ရာခိုင်နှုန်းမှ (၄၀) ရာခိုင်နှုန်းအထိ အမျိုးမျိုးရှိပါသည်။ လုပ်အားခ၏ (၅၀) ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပစ္စည်းများဖြင့် ပေးခြင်းသည် အလုပ်သမားနှင့် သူ၏မိသားစုလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် ငွေသားလုပ်ခ လစာများကို သင့်လျော်မှုမရှိဘဲ လျော့နည်းသွားစေသည် (လုပ်အားခများအကာအကွယ်ပေးရေး၊ အပိုဒ် ၁၁၇)။

ထို့ထက်ပို၍ ဥပဒေအရခွင့်ပြုထားသည့် အမြင့်ဆုံးရာခိုင်နှုန်းအတွင်း၊ အောက်ပါအကာအကွယ်ပေးမှုများကို ကျင့်သုံးသင့်သည် (လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၅)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄၊ လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေး၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၃၊ အပိုဒ် ၉၂)။

- အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်များ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်များမှ ခွင့်ပြုပါက
- ငွေသားအစားပေးမည့် ထောက်ပံ့ကြေးများကို မျှတစွာတန်ဖိုးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာနှင့် မိသားစုလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေရမည်
- အရက် သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါးများဖြင့် ပေးချေမှုမျိုးမပြုလုပ်ရ

အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ပစ္စည်းများဖြင့် လုပ်အားခရှင်းခြင်းသည် အလုပ်သမားများကို မှီခိုမှုပုံဖြစ်စေပြီး ထိခိုက်လွယ် ဖြစ်စေကာ၊ ထိုသို့မသင့်လျော်သည့် လုပ်အားခပေးမှုများသည် အဓမ္မခိုင်းစေခံရသော အလုပ်သမားများဖြစ်သွားစေနိုင်ပါ သည်။ ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ငွေသားအစားထိုး ပေးချေသည့်ပစ္စည်းများသည် အလုပ်သမား အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် မှီခိုနေရသော အနေအထားတစ်ခုဖြစ်အောင် ဖန်တီးပေးအပ်မှုမဖြစ်သင့်ပါ (အဓမ္မအ လုပ်ခိုင်းစေမှု တိုက်ဖျက်ရေး - အလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်၊ ILO၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၀၈ တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။)

ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့် အနေဖြင့် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှု

မေးခွန်း - ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့် အနေဖြင့် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များ ရှိပါသလား။

အဖြေ - ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့် အနေဖြင့် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခွင့်ရှိမရှိ ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတ ကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။* လုပ်အားခဖြတ်တောက်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် အပြစ်ဒဏ် ပေးသည့် စည်းကမ်းချက်ကို နိုင်ငံများစွာတွင် တရားဝင်တားမြစ်ထားကြောင်း CEACR မှသတိပြုမိပါသည်။ ပြစ်ဒဏ် ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုကို တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများတွင်မူ အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေပြု ရေးတွင်လည်း အလုပ်သမား၏စာဖြင့်အကြောင်းကြားစာကို လိုအပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အယူခံဝင်ခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြု ခြင်း၊ စသည်ဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးရာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ မျှတမှုရှိစေသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင်သည်။ (လုပ်အားခ အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ILO ၏ အထွေထွေစစ်တမ်း (၂၀၀၃) အပိုဒ် ၂၄၂ နှင့် ၂၄၄ တို့တွင် လေ့လာ နိုင်သည်။)

CEACR အနေဖြင့် လုပ်အားခထိန်းသိမ်းကာကွယ်ခြင်း အလုပ်သမားစံသတ်မှတ်ချက်များတွင် အဓိကမူသုံးခု သတ်မှတ် ထားကြောင်းကိုလည်း သိရှိထားပြီးဖြစ်သည်။ (လုပ်အားခ အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ILO ၏ အထွေထွေစစ်တမ်း (၂၀၀၃) အပိုဒ် ၂၉၅- ၂၉၇ တို့တွင် လေ့လာနိုင်သည်။)

- ၁။ ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့် အနေဖြင့် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုကို တရားဝင်ဖြစ်စေရန်မှာ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအ လိုက် သဘောတူညီချက် ယူထားရုံဖြင့် မလုံလောက်ဘဲ အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေ များ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်စီရင်မှုများ - စသည့် သင့်လျော်သော ဥပဒေရေး ရာ နည်းလမ်းတစ်ခုကို လိုအပ်သည်။
- ၂။ တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုအားလုံးကို ပမာဏကန့်သတ်ထားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ အလုပ်သမားများ လက်ခံရရှိသည့် လုပ်အားခ အသားတင်ပမာဏသည် မည်သည့်အခြေအနေမျိုး တွင်မဆို ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော လူနေထိုင်စရိတ် ကာမိသည့် ဝင်ငွေတစ်ခု ဖြစ်မည် ဖြစ်သည်။

၃။ လုပ်အားခများကို ဖြတ်တောက်ရသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ဖြတ်တောက် မည်ဖြစ်ကြောင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များအားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားထံ ကြိုတင် ၍ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုအပေါ် ၎င်းတို့ ပံ့ပိုးမှုပေးနိုင်စွမ်းကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်သွားစေမည့် မျှော်လင့်မထားသော လုပ်အားခလျော့နည်း သွားမှုမျိုးကို ရှောင်ရှားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ စီစဉ်ထားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်များတွင် သင့်လျော်သော ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ် နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများတွင် ထည့်သွင်းရေးသားဖော်ပြခြင်းဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး၊ မည်သည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုသည်ဖြစ်စေ လုပ်အားခဖြတ်တောက်ခံရနိုင်ခြေရှိသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် ဖြတ် တောက်ခံရမည့် ပမာဏတို့ကို အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်အသိပေး အကြောင်းကြားသည့်အပြင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို သိရှိထားသင့်သည်။

ညအချိန်လုပ်ရသည့် အလုပ်အတွက် အခကြေးငွေပေးခြင်း

မေးခွန်း - ညအချိန်လုပ်ရသည့် အလုပ်များအတွက် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်အားခပေးရန် လိုအပ်ပါသလား။

အဖြေ- ညအချိန်လုပ်ရသည့်အလုပ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်စဉ်၁၇၁) ပါပုဒ်မ ၈ တွင် အလုပ်ချိန် (ဥပမာ - တိုတောင်း သော အချိန်ဇယားများ သို့မဟုတ် ပိုမိုကြာသော နားချိန်များ)၊ ငွေပေးချေမှု (ဥပမာ - ညအလုပ်အတွက် ဆတိုးငွေ) သို့ မဟုတ် အလားတူအကျိုးခံစားခွင့်များစသည့် ပုံစံမျိုးဖြင့် ညဆိုင်းအလုပ်သမားများအတွက် အခကြေးငွေသတ်မှတ် ရာတွင်၊ ညအချိန်လုပ်ရသည့် အလုပ်၏ သဘောသဘာဝကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ညအချိန်လုပ်ရသည့် အလုပ်ဆိုင်ရာအကြံပြုချက် (အမှတ်စဉ်၁၇၈) ပါ အပုဒ် ၈ နှင့် ၉ တွင်မူ ဘဏ္ဍာရေးအရ လျော်ကြေး ပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသေးစိတ် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသည်။ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင်မူ ညအချိန်လုပ်ရသည့် အလုပ်အတွက် ပိုများသော လုပ်အားခမျိုး ဖြစ်ရန်မလိုသော်လည်း၊ အပိုဆောင်း အခကြေးငွေ သဘောမျိုးပေးအပ်ရန် ဖော်ပြထားသည်။

မေးခွန်း - စက်ရုံတစ်ရုံသည် အလုပ်သမားများအား အတည်ပြုထားခြင်းမရှိသည့် ခွင့်ရက်ယူခြင်းဖြစ်စေ၊ အနိမ့်ဆုံး အရည်အသွေးဆိုင်ရာစံနှုန်းများ မပြည့်မီခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ဒဏ်ငွေရိုက်သည်။ မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင် ဒဏ် ငွေဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ခုသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (များ) နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိပါသလဲ။

အဖြေ - အရည်အသွေးစံနှုန်းများ နှင့် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုကဲ့သို့သော စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုများအတွက် ဒဏ်ငွေရိုက်ခြင်း သည် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်လုပ်ရန် အကျပ်ကိုင်ခြင်းမကိုင်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်ခြင်းမရှိသောကြောင့် အဓမ္မအ လုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ရပ်မဟုတ်သော်လည်း၊ ယင်းသည်လုပ်အားခအကာအကွယ်ပေးရေး အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများပါ အခြားစည်းမျဉ်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြဿနာရပ်များကို ပေါ်ပေါက်စေနိုင်ပေ သည်။

မေးခွန်း - လစာပေးသည့် အချိန်အပိုင်းအခြား၊ ဥပမာ - လစဉ်၊ နှစ်ပတ်တစ်ကြိမ် စသည်၊ နှင့် ဝန်ထမ်းအား လစာ အမှန်တကယ်ပေးအပ်သည့် နေ့ရက် (များ) နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်/ စံသတ်မှတ်ချက် အမျိုးမျိုးမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - အကြံပြုထားသော အကြာဆုံးအချိန်အပိုင်းအခြားသည် လုပ်အားခများကို တွက်ချက်သည့် နည်းလမ်းပေါ်တွင် မူတည်နေသည်။ လုပ်အားခအကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၄၉ (အမှတ်စဉ် ၈၅) တွင် အောက်ပါ လမ်းညွှန်ချက်များကို ချမှတ်ထားသည်။-

၄။ လုပ်အားခပေးချေမှုဆိုင်ရာ အကြာဆုံးအချိန်အပိုင်းအခြားကို သတ်မှတ်ရာတွင် အောက်ပါအချက်များအရ လုပ်အားခများကို ပေးချေစေရမည်။-

(က) လုပ်အားခများကို နာရီ၊ နေ့ရက် သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပတ်အလိုက် တွက်ချက်သော အလုပ်သမားများအတွက် ဆယ့်ခြောက်ရက်ထက်မကျော်သော အချိန်ကာလ အပိုင်းအခြားအတွင်း တစ်လလျှင် နှစ်ကြိမ်ထက် မနည်းစေဘဲ ပေးချေရမည်။

(ခ) လစဉ် သို့မဟုတ် နှစ်စဉ် လစာပေးချေသော အလုပ်သမားများအတွက် တစ်လလျှင် တစ်ကြိမ်ထက် မနည်းစေဘဲ ပေးချေရမည်။

၅။ (၁) ပုတ်ပြတ် သို့မဟုတ် ရလဒ်ပေါ် အခြေပြုတွက်ချက်သော လုပ်အားခရသည့် အလုပ်သမားများအတွက်မူ လုပ်အားခပေးချေသည့် အကြာမြင့်ဆုံး အချိန်အပိုင်းအခြားသည် ဆယ့်ခြောက်ရက်ထက်မကျော်သော အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း တစ်လလျှင် နှစ်ကြိမ်ထက် မနည်းစေဘဲ လုပ်အားခများကို ပေးချေရန်အတွက် တိကျစွာသတ်မှတ်ထားသင့်သည်။

(၂) နှစ်ပတ်ထက်ပိုကြာသော အချိန်လိုအပ်သည့် အလုပ်များအတွက် ငှားရမ်းထားသော အလုပ်သမားများကဲ့သို့သော နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဆုံးအဖြတ်ဖြင့် တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားခြင်းမျိုးမရှိသော လုပ်အားခပေးချေမှုများအတွက် အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားမျိုးတွင်မူ အောက်ပါအခြေအနေများဖြစ်စေရန် သင့်လျော်သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်သည်။

(က) ပြီးမြောက်သော အလုပ်ပမာဏနှင့်အမျိုးသမီးစွာပင် ဆယ့်ခြောက်ရက်ထက်မကျော်သော အချိန်ကာလ အပိုင်းအခြားအတွင်း တစ်လလျှင် နှစ်ကြိမ်ထက် မနည်းစေဘဲ ကြိုတင်ငွေအဖြစ် ငွေပေးချေမှုများကို ပြုလုပ်ခြင်း၊ နှင့်

(ခ) အလုပ်တာဝန်ပြီးမြောက်၍ နှစ်ပတ်အတွင်း အဆုံးသတ်ငွေပေးချေမှုများကို ပြုလုပ်ခြင်း။

အမျိုးသားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များကို သိလိုပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများဆိုင်ရာ ဥပဒေများ (database) တွင် လေ့လာနိုင်သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်ခေါ်ရန်ကုန်ကျစရိတ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ရှိသလား။

အဖြေ - တရားဝင် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးအတွက် အမျိုးသား ဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းများ၊ စုပေါင်း သဘောတူညီမှုများ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ စသည့် - သင့်လျော်ရာဥပဒေရေးရာ နည်းလမ်းတစ်ခု လိုအပ်ပေသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအလိုက် သဘောတူညီမှုများဖြင့် မလုံလောက်ပေ။

ကုမ္ပဏီများလိုက်နာရမည့် အထွေထွေစည်းမျဉ်းများတွင် အလုပ်နေရာခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ကုန်ကျငွေများ သို့မဟုတ် အခကြေးငွေများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ၊ အလုံးစုံဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများအား ကောက်ခံခြင်း မပြုရန်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အမျိုးသားဥပဒေ၌ - “သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် ရည်ရွယ်ပြီး၊ အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင်တို့ကို ကိုယ်စားပြုမှုအရှိဆုံးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးချိန်၌ အလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချို့သော အမျိုးအစားများသာမက၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများမှပံ့ပိုးသော သတ်မှတ်ထားသည့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများတွင် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ခြွင်းချက်များကို ခွင့်ပြုပေးနိုင်သည် ” ဟူ၍ ခြွင်းချက်အချို့ကို ခွင့်ပြုထားသည်။ (ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၊ ၁၉၉၇ (အမှတ်စဉ် ၁၈၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇၊ ဂ၊ ၁၈၁) ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များကို အလုပ်သမားအား ကောက်ခံခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသား ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်တို့ကို လေ့လာထားရန်လည်း အရေးကြီးသည်။

သို့ရာတွင် လုပ်အားခများအကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ပိုဒ်ခွဲ ၉ တွင်မူ အလုပ်ခန့်အပ်စေလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးက အလုပ်ရှင်သို့ဖြစ်စေ၊ သူ၏ ကိုယ်စားလှယ်သို့ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားကိုယ် စားလှယ် သို့မဟုတ် အေးဂျင့် စသည့်) အခြားကြားခံ ပုဂ္ဂိုလ်များသို့ဖြစ်စေ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ပေးချေ သည့် သဘောမျိုးဖြစ်သော လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုမျိုးကို တားမြစ်ပိတ်ပင်သင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရပါက အခမဲ့အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းများဖြင့် ခွင့်ပြုထားသော တိုင်းပြည်များတွင်၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်နေရာချထားရေး အေဂျင်စီတစ်ခု၏ ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုမျိုးမဖြစ်စေဘဲ အလုပ်သမားက တိုက်ရိုက်ငွေပေးချေမှုကို ခွင့်ပြု ထားသည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။

လုပ်အားခများကို ဖြတ်တောက်ရသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ဖြတ်တောက်မည် ဖြစ်ကြောင်း တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များအားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားထံကြိုတင်၍ အသိပေး အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုအပေါ် ၎င်းတို့ပံ့ပိုးမှုပေးနိုင်စွမ်းကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်မည့် မျှော်လင့်မထားသောလုပ်အားခ လျော့နည်းမှုမျိုးကို ရှောင်ရှားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ စီစဉ်ထားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ ၎င်းတို့၏အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်များတွင် သင့်လျော်သော ရည်ညွှန်းကိုးကား ချက်များဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများတွင် ထည့်သွင်းရေးသား ဖော်ပြခြင်းဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး၊ မည်သည့်နည်းလမ်းကို အသုံးပြုသည်ဖြစ်စေ လုပ်အားခဖြတ်တောက် ခံရနိုင်ခြေရှိ သည့် အကြောင်းရင်းနှင့် ဖြတ်တောက်ခံရမည့်ပမာဏတို့ကို အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြား သင့်သည့်အပြင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော လုပ်ထုံးလုပ် နည်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို သိရှိထားသင့်သည်။

မေးခွန်း - ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား လခပေးရန် တစ်ပတ်နောက်ကျခြင်းကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါ သလား။ သို့မဟုတ် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုမမည်စေဘဲ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို လစာပေးရမည့် နောက်ကျဆုံးအချိန် (နှစ်ပတ်၊ တစ်လ၊ စသည်ဖြင့်) ဟူ၍ သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုခုရှိပါသလား။

အဖြေ - နောက်ကျ၍ လခပေးမှုသည် စနစ်တကျ တစ်သမတ်တည်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားကို ထိန်းချုပ်မှုပြုရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းလည်း မရှိပါက (ဥပမာ - ငွေလွှဲမှုဆိုင်ရာ ယာယီပြဿနာကြောင့်ဖြစ်သော နောက်ကျ၍ လခပေးမှု ဖြစ်ပါက) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုမဟုတ်ပါ။

အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုသည်မှာ ပြစ်ဒဏ်တစ်ခုကျရောက်မည့် အန္တရာယ် သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုရှိနေပြီး၊ မိမိဆန္ဒမပါသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးမှအလုပ်လုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

လုပ်အားခပေးရန် ငြင်းဆန်သည်ဆိုရာတွင် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းမျိုးလည်းပါဝင်ပြီး၊ လုပ်အားခများကို နောက်ကျမှပေး ခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခံရသည့် အခြေအနေကိုညွှန်ပြမှု တစ်ခုလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဥပမာ - CEACR အနေ ဖြင့် “ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထိန်းသိမ်းခံရခြင်း၊ လုပ်အားခမပေးခြင်း၊ လွတ်လပ်ခွင့်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ လွှဲမှားစွာပြုကျင့်ခံရခြင်းတို့ ကြုံ တွေ့ကာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအဖြစ် အသွင်ကူးပြောင်းသွားစေနိုင်သည့် ၎င်းတို့၏ ထိခိုက်လွယ်သော အခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဿနာ” ကို ဖော်ပြခဲ့ဖူးသည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၂၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများက ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်အား လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုရှိမရှိ စစ်ဆေးရာတွင် အကျပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်/ သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း အရိပ်အယောင်မျိုးတွေ့ရမှသာ ယင်းအလေ့အကျင့်မျိုးကို လုပ်အားခပေးရန် ပျက်ကွက်မှု သို့မဟုတ် နောက်ကျမှုတို့

ဖြစ်ကြောင်း CEACR အနေဖြင့် ရည်ညွှန်းထားသည်။ စစ်ဆေးခဲ့သော ဖြစ်ရပ်များစွာတွင်မူ အခြေအနေများသည် အလုပ်သမားများအတွက် ထိခိုက်လွယ်အခြေအနေမျိုးကိုဖြစ်စေသော အကြွေးနှံနစ်သည် အခြေအနေများကို ဦးတည် သွားစေသည့် အလုပ်ရှင်များက လုပ်အားခများကို ကြိုးကိုင်ခြယ်လှယ်ခြင်းနှင့်ဆက်စပ်နေကြသည်။

လုပ်အားခပေးရန် ပို၍ကြာမြင့်နှောင့်နှေးခြင်းသည် ထိခိုက်လွယ်သည့် အခြေအနေမျိုးကို ဖန်တီးစေနိုင် သို့မဟုတ် ပို၍ဆိုးရွားစေနိုင်သည့် အလားအလာပိုများသောကြောင့် ယင်းသည် သိသာအားကောင်းသော အညွှန်းကိန်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ လုပ်အားခပေးရန် ပျက်ကွက်သည့်အချိန်နှင့် အလုပ်သမားများ အလုပ်မှလွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာနိုင်ခွင့်အပေါ် ယင်း၏ သက်ရောက်မှုသည် လစာအဆင့်သတ်မှတ်ချက်၊ နိုင်ငံ၊ အဖွဲ့အစည်းမှအကွာအကွယ်ပေးရေး သို့မဟုတ် အခြားအချက်များပေါ်တွင် မူတည်၍ ကွဲပြားနိုင်သည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအဖြစ် အလိုအလျောက်သတ်မှတ်စေမည့် လုပ်အားခပေးရန် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှု ကာလအပိုင်းအခြား သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိပေ။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားအား တူညီဝတ်စုံ (ယူနီဖောင်း) များအတွက် စရန်ငွေကောက်ခံခြင်းသည် မည်သည့်အခြေအ နေမျိုးတွင် သင့်လျော်သနည်း။

အဖြေ - ပမာဏတစ်ခုအထိ စရန်ငွေပေးခြင်း အပါအဝင် လုပ်အားခများကို ချန်ထားခြင်းနှင့် ပေးရန်ပျက်ကွက်ခြင်း တို့တွင်၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားများ စိတ်ပြောင်းသွားပါက ၎င်းတို့အလုပ်မှထွက်ခြင်းကို တားဆီးထားသော ကန့်သတ်ချက် များပါဝင်သည်။ သို့သော်စရန်ငွေကိုပြန်ပေးရန် အခြေအနေများကို အလုပ်သမားများအား အသိပေး ထားပြီး ထိုအခြေအနေ များပြည့်မီပြီးနောက်တွင်လည်း စရန်ငွေကိုအမှန်တကယ်ပြန်လည်ပေးအပ်ပါက ပမာဏတစ်ခု အထိ စရန်ငွေကြိုတင်ပေးခြင်းမျိုးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း မဟုတ်ပါ။ ယူနီဖောင်းအတွက် ပေးအပ်ရသည့် စရန်ငွေမျိုးအတွက်မူ ယူနီဖောင်းအား ပြန်လည်အပ်နှံသည်နှင့် အဆိုပါစရန်ငွေကို ပြန်လည်ပေးအပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားအား အသိပေးထားသင့်သည်။ ယူနီဖောင်းကို အသုံးဝင်သေးသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပြန်လည်အပ်နှံ ရန်စသည့် အခြားသတ်မှတ်ချက်မျိုးကိုလည်း ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြသင့်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ ဆန္ဒရှိ၍ အလုပ်ထွက် ခြင်းကို မဟန့်တားသည့် နည်းလမ်းမျိုးဖြင့် လက်တွေ့လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည်။

အလုပ်သမားအလုပ်ထွက်ချိန်တွင် ပြန်လည်ပေးအပ်ခြင်းမရှိသည့် စရန်ငွေမျိုးသည် စရန်ငွေမဟုတ်တော့ဘဲ အလုပ် သမားအား သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ယူနီဖောင်းအတွက် ငွေပေးချေစရန် သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုသာဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့ သို့သော အလုပ်သမား၏ လုပ်အားခမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းသည် လုပ်အားခအကွာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာ တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်သည်။ “အလုပ်ရှင်မှ ပံ့ပိုးပေးသော ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ တန်ဆာပလာများ သို့မဟုတ် စက်ပစ္စည်းများ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုများမှ အဆိုပါ ဖြတ်တောက်မှုများသည် အောက်ပါအခြေအနေများနှင့် ကိုက် ညီသည့် ကိစ္စများအထိ ကန့်သတ်ရန် ဆီလျော်မှုရှိသော အစီအမံများကို ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။ --

(က) လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုများသည် သက်ဆိုင်ရာကုန်သွယ်မှု သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အသိ အမှတ်ပြုထားသော ဓလေ့ထုံးစံများဖြစ်ခြင်း၊

(ခ) စုပေါင်းသဘောတူညီမှု သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဆုံးအဖြတ်ဖြင့် သတ်မှတ်ထားခြင်း၊

(ဂ) အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းများအရ အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုဖြင့် တရားဝင် ခွင့်ပြုထားခြင်း၊ ” တို့ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒသက်သက် မဖြစ်သင့်ပါ။

အထက်ပါ အချက်များနှင့် ကိုက်ညီပါက အလုပ်သမားသည် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ယူနီဖောင်းအတွက် ငွေပေးချေရန် လိုအပ်ကြောင်း သတ်မှတ်ချက်ကို လက်ခံနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ယူနီဖောင်းများသည် အလုပ်သမားများအပိုင်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ပြောကြားထားရမည် ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ သတ်မှတ်ထားခြင်းရှိပါသလား။

အဖြေ - အပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုကို ခွင့်ပြုသင့် ခွင့်မပြုသင့်ဆိုသည့် ကိစ္စရပ်အပေါ် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။ လုပ်အားခဖြတ်တောက်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် ပြစ် ဒဏ်ပေးသည့် စည်းကမ်းချက်ကို နိုင်ငံများစွာတွင် တရားဝင်တားမြစ်ထားကြောင်း CEACR မှသတိပြုသိရှိထားသည်။ ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုကို တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများတွင်မူ အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေပြုရေးတွင်လည်း အလုပ်သမား၏စာဖြင့်အကြောင်းကြားစာကိုလိုအပ်ခြင်း၊ အယူခံဝင်ခွင့်ကိုအသိအမှတ်ပြုခြင်း စသည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးရာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ မျှတမှုရှိစေသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင်သည်။

ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီ (the Committee of Experts) အနေဖြင့်လည်း လုပ်အားခ အကာအကွယ်ပေး ခြင်း ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံသတ်မှတ်ချက်များတွင် အဓိကမူသုံးခုကို သတ်မှတ်ထားကြောင်းကိုလည်း သိရှိထားသည်။ ပထမမူမှာ - မည်သည့်လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုမျိုးမဆိုအား ဥပဒေ အကျိုးဝင်ဖြစ်စေရန်မှာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအ လိုက် သဘောတူညီချက်ယူထားရုံဖြင့် မလုံလောက်ဘဲ အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေများ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေများ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ဆုံးဖြတ်စီရင်မှုများ - စသည့် သင့်လျော်သော ဥပဒေရေးရာနည်းလမ်း တစ်ခုကို လိုအပ်သည်။ ဒုတိယမူမှာ၊ တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှု အားလုံးကို ပမာဏကန့် သတ်ထားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ အလုပ်သမားများ လက်ခံရရှိသည့် လုပ်အားခ အသားတင်ပမာဏသည် မည် သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် လျောက်ပတ်သော လူနေထိုင် စရိတ်ကာမိသည့် ဝင်ငွေတစ်ခုဖြစ်မည်ဖြစ်သည်။

နောက်ဆုံးမူမှာ၊ လုပ်အားခများကို ဖြတ်တောက်ရသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ဖြတ် တောက်မည်ဖြစ်ကြောင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ အားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားထံ ကြိုတင်၍ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုအပေါ် ၎င်းတို့ ပံ့ပိုးမှု ပေးနိုင်စွမ်းကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်မည့် မျှော်လင့်မထားသော လုပ်အားခ လျော့နည်းမှုမျိုးကို ရှောင်ရှား နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ စီစဉ်ထားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်များတွင် သင့်လျော်သော ရည်ညွှန်း ကိုးကားချက်များဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများတွင် ထည့်သွင်း ရေးသားဖော်ပြခြင်းဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး၊ မည်သည့်နည်းလမ်းကိုအသုံးပြုသည်ဖြစ်စေ လုပ်အားခဖြတ်တောက်ခံရနိုင် ခြေရှိသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် ဖြတ်တောက်ခံရမည့် ပမာဏတို့ကို အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်း ကြားသင့်သည့်အပြင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော လုပ်ထုံးလုပ် နည်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို သိရှိထားသင့်သည်။

မေးခွန်း - စက်ရုံတစ်ရုံသည် အလုပ်သမားများအား အတည်ပြုထားခြင်းမရှိသည့် ခွင့်ရက်ယူခြင်းဖြစ်စေ၊ အနိမ့်ဆုံး အရည်အသွေးဆိုင်ရာစံနှုန်းများ မပြည့်မီခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ဒဏ်ငွေရိုက်သည်။ မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင် ဒဏ်ငွေ ဆိုင်ရာမူဝါဒတစ်ခုသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိသနည်း။

အဖြေ - လုပ်အားခများကို ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ အဓိက မူများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။ -

၁။ မည်သည့်လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုမျိုးကိုမဆို တရားဝင်ဖြစ်စေရန်မှာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအလိုက် သဘောတူ ညီချက် ယူထားရုံဖြင့် မလုံလောက်ဘဲ အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် နည်းဥပဒေများ၊ စုပေါင်းသဘော တူညီမှုများ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ဆုံးဖြတ်စီရင်မှုများ - စသည့် သင့်လျော်သောဥပဒေရေးရာ နည်းလမ်းတစ်ခုကို လိုအပ်သည်။

၂။ တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုအားလုံးကို ပမာဏကန့်သတ်ထားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ အလုပ်သမားများ လက်ခံရရှိသည့် လုပ်အားခအသားတင်ပမာဏသည် မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် လျောက်ပတ်သော လူနေထိုင်စရိတ်ကာသည့် ဝင်ငွေတစ်ခုဖြစ်မည် ဖြစ်သည်။

၃။ လုပ်အားခများကို ဖြတ်တောက်ရသည့် အကြောင်းရင်းများနှင့် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ဖြတ်တောက်မည် ဖြစ်ကြောင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များအားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားထံ ကြိုတင်၍ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုအပေါ် ၎င်းတို့ ပံ့ပိုးမှုပေးနိုင်စွမ်းကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်မည့် မျှော်လင့်မထားသော လုပ်အားခလျော့နည်းမှုမျိုးကို ရှောင်ရှားနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ စီစဉ်ထားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်များတွင် သင့်လျော်သော ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများတွင် ထည့်သွင်းရေးသား ဖော်ပြခြင်းဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး၊ မည်သည့်နည်းလမ်းကို အသုံးပြုသည် ဖြစ်စေ လုပ်အားခဖြတ်တောက်ခံရနိုင်ခြေရှိသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် ဖြတ်တောက်ခံရမည့် ပမာဏတို့ကို အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားသည့်အပြင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို သိရှိထားသင့်သည်။ လုပ်အားခအကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ (အမှတ်စဉ် ၉၅) နှင့် လုပ်အားခများ အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၄၉ (အမှတ်စဉ် ၈၅) တို့ကို လေ့လာပါ။

မေးခွန်း - အလုပ်သမားတစ်ဦးတွင် ပြစ်ဒဏ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အယူခံဝင်ခွင့် ရှိပါသလား။

အဖြေ - သီးခြားပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင်သည့်အလားအလာများအပေါ်မူတည်ပြီး သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများရှိပါသည်။

ပြစ်ဒဏ်ပေးရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် လုပ်အားခဖြတ်တောက်ရန်ဟူ၍ ဆုံးဖြတ်သော ကိစ္စများတွင်မူ၊ လုပ်အားခအကာအကွယ်ပေးရေးပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဆွေးနွေးထားချက်အရ၊ CEACR သည် ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်အနေဖြင့် လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုကို တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများရှိ အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေပြုရေးတွင်လည်း အလုပ်သမား၏ စာဖြင့်အကြောင်းကြားစာကို လိုအပ်ခြင်းဖြစ်စေ၊ အယူခံဝင်ခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းဖြစ်စေသည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးရာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ မျှတမှုရှိစေသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင်ကြောင်း သိရှိထားသည်။

အလုပ်မှထုတ်ရန် ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့် ကိစ္စများအတွက်မူ အလုပ်သမားတွင်လည်း သင့်လျော်သည့် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအတွင်း အလုပ်ထုတ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တရားရုံး၊ အလုပ်သမား ခုံရုံး၊ ခုံသမာဓိ ကော်မတီ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိစသည့် ဘက်မလိုက်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထံ အယူခံဝင်ခွင့်လည်း ရှိသင့်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် ဆိုသော်၊ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆိုသည် ဆိုးရွားသော အကျိုးဆက်များမခံရဘဲ မကျေနပ်မှုကို တင်ပြခွင့်နှင့် သင့်လျော်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ စစ်ဆေးမှုကို ခံယူခွင့်ရှိသင့်သည်။ မမျှတကြောင်း ထင်မြင်ရနိုင်သည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုတစ်ခုသည် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးကို သက်ရောက်စေသောအခါ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအတွင်းရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် တစ်ဦးထက်ပိုသော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှု အခြေအနေများကို သက်ရောက်နိုင်သည့် အလားအလာရှိသောအခါနှင့်၊ အခြေအနေသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူညီချက်၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်၊ အမျိုးသားဥပဒေ သို့မဟုတ် အခြားစည်းကမ်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်နှင့် ဆန့်ကျင်ပုံရသောအခါတွင် မကျေနပ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

မေးခွန်း - စက်ရုံတစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်းများအား တရားဝင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ထက်ပို၍ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ထွက်စာ ကြိုတင်ရန် မူဝါဒတစ်ခုထားရှိသည် - ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် မူဝါဒတွင် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်ထက်စော၍ အလုပ်

ထွက်ပါက ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်း၏ လုပ်အားခမှ ရာခိုင်နှုန်းတစ်ခုအထိ ဖြတ်တောက်မည်ဖြစ်သည်။ အစမ်းခန့်ကာလ အတွင်းစက်ရုံမှ အလုပ်ထုတ်ခံရသော ဝန်ထမ်းများသည်လည်း ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်နေ့များအတွက် လုပ်အားခ မရပေ။ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း မိမိသဘောဖြင့် အလုပ်ထွက်သော ဝန်ထမ်းများသည်လည်း ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ရသည့် နေ့တာများအတွက် လုပ်အားခမရပေ။ ယင်းသည် လက်သင့်ခံနိုင်သည့်အခြေအနေတစ်ခု ဖြစ်ပါသလား။

အဖြေ - ကြိုတင်အသိပေးရန် သတ်မှတ်ချက်များသည် အလုပ်သမားများ၏ မိမိဆန္ဒရှိသည့် အချိန်တွင် အလုပ်ထွက်ခွင့် နှင့် အလုပ်ရှင်အတွက် အစားထိုးအလုပ်သမားတစ်ဦး ရှာဖွေရန်လိုအပ်သည့် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခု သတ်မှတ်ခွင့် တို့ကြား ဟန့်ချက်ညီစေခြင်းဖြစ်သည်။ ကြိုတင်အသိပေးရန် သတ်မှတ်ချက်များသည် အဆိုပါအခွင့်အရေးများကြား သင့်လျော်သော ဟန့်ချက်ဖြစ်စေရန် အစိုးရက အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ အမျိုးသားဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများရော ကုမ္ပဏီများပါ အမျိုးသားဥပဒေပါ အသိပေး အကြောင်းကြားခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာသင့်သည်။ ဥပဒေအရ လိုအပ်သောအနိမ့်ဆုံး အသိပေး အကြောင်းကြားစာပို့ရန် ပျက်ကွက်သော အလုပ်သမားများအားပေးသည့် မည်သည့်ပြစ်ဒဏ်မဆိုကို ကုမ္ပဏီများက အမျိုးသားဥပဒေများနှင့်အညီ သတ်မှတ်သင့်သည်။

အစမ်းခန့်ကာလဆိုသည်မှာ၊ အလုပ်သည် အလုပ်သမားနှင့်ကိုက်ညီမှုရှိမရှိနှင့် အလုပ်သမားသည်လည်း အလုပ်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိဆုံးဖြတ်ရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီအတွက်ဖြစ်စေ၊ နှစ်ဦးလုံးအတွက်ဖြစ်စေ အချိန် တစ်ခုပေးခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်သည် မကိုက်ညီကြောင်း တစ်ဘက်ဘက်မှ ဆုံးဖြတ်လိုက်ပါက အသိပေးအကြောင်းကြားမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ထိုကာလအတွင်း မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို လုပ်ငန်းသဘော ဆက်ဆံရေးကို ရပ်တန့်နိုင်ပြီး၊ ထိုအခွင့်အရေးကို အသုံးပြုခြင်းအတွက် ပြစ်ဒဏ်ကိုမခံရသင့်ပေ။ အလုပ်ရှင်က ထို အခွင့်အရေးကို အသုံးပြုသည့်အခါတွင် အလုပ်သမားရသင့်သည့် လုပ်အားခကို ထိန်ချန်ခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေမှုမဟုတ်ပေ (ဥပမာ - အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်စဉ် ၂၉)၊ အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ပြဋ္ဌာန်းချက် ဖျက်သိမ်းခြင်း (အမှတ်စဉ် ၁၀၅)။ သို့သော် ယင်းသည် လုပ်အားခအကာအကွယ်ပေးရေး ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်စဉ် ၂၉) နှင့် အကြံပြုချက်များ (အမှတ်စဉ် ၈၅)၊ လုပ်အားခအကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။ အလုပ်ဆက်ဆံရေးကိုရပ်နားရန် အလုပ်ရှင်က ဆုံးဖြတ်ခြင်း နှင့်မဆိုင်ဘဲ၊ အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် နေ့ရက်များအတွက် လုပ်ခပေးသင့်သည်။ အလုပ်သမား တစ်ဦး အလုပ်ရပ်နားရန် သို့မဟုတ် သူမ၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းကြောင့် ထိုအလုပ်သမားအား တားဆီး ရန်၊ အပြစ်ပေးရန်သဘောဖြင့် လုပ်အားခကို မပေးခြင်းသည် အဓမ္မဖြစ်ပြီး၊ အစမ်းခန့်ကာလထားရှိရသည့် ရည်ရွယ် ချက်နှင့် ဆန့်ကျင်နေသည်။

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်/ကုမ္ပဏီအချို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းစောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ် တစ်စိတ်တစ် ပိုင်းအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများအား ချေးငွေများပေးလျက်ရှိသည်။ ထိုသို့ကောင်းမွန်သော အစုပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများ အနှုတ် သဘော မပြောင်းလဲသွားစေရန်အတွက် ချေးငွေဖြင့် ချုပ်နှောင်ထားသော အလုပ်သမား၊ လွတ်လပ်စွာသွားလာခွင့်ကို ဟန့်တားခြင်းနှင့် အရစ်ကျပေးချေမှုများကြောင့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခအောက် တစ်ရက်တာလုပ်အားခ လျော့နည်း သွားခြင်းစသည့် အဖြစ်များ ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် မူဝါဒတစ်ခုရေးဆွဲရန် စီစဉ်လျက်ရှိပါသည်။

အဖြေ - မူဝါဒတွင်၊ ဝန်ထမ်းများအား ကြိုတင်ပေးငွေများနှင့် ချေးငွေများကို အလုပ်သမားများ အလုပ်မထွက်စေရန် ချည်နှောင်ထားသည့် နည်းလမ်းအဖြစ် အသုံးမပြုသင့်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသင့်သည်။ ကြိုတင်ပေးငွေနှင့် ချေးငွေများသည် အမျိုးသားဥပဒေက ပြဋ္ဌာန်းထားသော ကန့်သတ်ပမာဏထက် မပိုသင့်ပေ။ အလုပ်သမားများကို လည်း ထောက်ပံ့ငွေများ၊ ကြိုတင်ပေးငွေများနှင့် ချေးငွေများ ပြန်လည်ပေးအပ်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စည်းကမ်းနှင့် သတ်မှတ်ချက်များကို အသိပေးထားသင့်သည်။

အင်တာနက် အသုံးပြုမှု

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့သည် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောအရာရှိချုပ်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ လွန်ခဲ့သည့် ငါးနှစ်အတွင်း သင်္ဘောများပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်နေခဲ့သည်။ အလုပ်ခန့်အပ်သည့်စာချုပ်တိုင်းသည် ၄-၅ လပေါ်တွင် အခြေခံချုပ်ဆိုထားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ မိသားစု၊ ချစ်ခင်ရသူများနှင့် ကွဲကွာနေရသည့် အချိန်ကာလလည်းဖြစ်သည်။ သင်္ဘောများစွာတွင် အင်တာနက်ဆက်သွယ်မှု မရှိကြသောကြောင့် မိသားစုနှင့်ဆက်သွယ်မှုကို အလွန်ခက်ခဲစေသည်။ အလုပ်ရှင်က သင်္ဘောအဖွဲ့သားများအား ပုံမှန် အင်တာနက် ဆက်သွယ်မှုရရှိအောင် ပံ့ပိုးရန်လိုအပ်ကြောင်း အထူးပြုဖော်ပြသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် များ ရှိသလား။

အဖြေ - စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းနှင့် သင်ဆွေးနွေးရာတွင် အသုံးဝင်နိုင်သော အင်တာနက် အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာကို ပြေလည်စေမည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများမှာ ရေကြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပင် ဖြစ်သည်။ လမ်းညွှန်ချက် ၁ - ၃.၁.၁၁ - အပန်းအဖြေမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ စာပို့ခြင်းနှင့် သင်္ဘောသား လည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များတွင် - အောက်ပါတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။ -

၁။ အပန်းအဖြေမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများသည် ရေကြောင်းလုပ်ငန်းတွင် နည်းပညာပိုင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းနှင့် အခြား ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုများကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသော သင်္ဘောသားများ၏ လိုအပ်ချက်အပြောင်းအလဲများနှင့် ဆီလျော်ညီညွတ်မှုရှိ စေရန် ယင်းတို့ကို မကြာခဏ ဆန်းစစ်သင့်သည်။

၄။ သင်္ဘောသားများအား စရိတ်ကုန်ကျမှုမရှိစေဘဲ လက်တွေ့တွင်အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုများကို ထည့်သွင်းပါဝင်စေ ရန်စဉ်းစားသင့်သည်။ -

(ည) သင်္ဘောမှ ကမ်းသို့ တယ်လီဖုန်း ဆက်သွယ်မှု၊ ရနိုင်ပါက အီးမေးလ်နှင့် အင်တာနက်ဝန်ဆောင်မှုများ အသုံးပြု မှုအတွက် သင့်လျော်သောနှုန်းထားကောက်ခံ၍ ယင်းဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီအသုံးပြု စေခြင်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများ

အလုပ်ချိန်များ

မေးခွန်း - အလုပ်ချိန်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ။

အဖြေ - ယေဘုယျအားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသော နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်း များသည် အစိုးရ မူဝါဒမူဘောင်များအတွင်း၌ အလုပ်ချိန်အပါအဝင် အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်သည့် အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများကို ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်းမှုကိုခံရလေ့ရှိသည်။ အဆိုပါ အခြေအနေများသည် လုပ်ငန်း၏ စီးပွားရေး အနေအထားနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည်။ (နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးရာမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ ILO သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း) အပိုဒ် ၃၄ တွင် လေ့လာနိုင်သည်။)

MNE များကို လုပ်အားခ လျော့နည်းမှုမျိုး မဖြစ်စေရန်အတွက်၊ နိုင်ငံအတွင်း အခြေအနေများနှင့် အလေ့အကျင့်များ သာမက လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ အပိုင်းကဏ္ဍများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ကို ၄၈ နာရီမှ ၃၆ နာရီ ၄၀ အထိ တဖြည်းဖြည်းလျော့ချရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (အလုပ်ချိန်လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၉၂ (အမှတ်စဉ် ၁၁၆)၊ အပိုဒ် ၁၊ ၂ နှင့် ၄ တို့တွင် လေ့လာနိုင်သည်။) အမှတ်စဉ် ၁၁၆ ကို MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်ချိန်များကို တဖြည်းဖြည်း လျှော့ချရာတွင် အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား သင့်သည်။ -

- ရရှိလာသည့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့် နှင့် တိုင်းပြည်တစ်ခု၏ စုစုပေါင်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်မှုနှုန်း မလျော့ကျစေဘဲ အလုပ်ချိန်လျော့ချမှုပြုလုပ်နိုင်သည့် တိုင်းပြည်၏ အနေအထား၊ ယင်း၏ စီးပွားရေး တိုးတက်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေခြင်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်းသစ်များ ပေါ်ထွန်းလာမှု သို့မဟုတ် နိုင်ငံ တကာ ကုန်သွယ်မှုတွင် ယင်း၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိသည့် အနေအထားနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဝင်ငွေကို လျော့နည်းစေနိုင်သည့် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုဆိုင်ရာ ဖိအားများ ဖန်တီးမှုမရှိစေခြင်း။
- ပြီးမြောက်သော လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုနှင့် ခေတ်မီနည်းပညာ၊ အလိုအလျောက်စနစ်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်း စနစ် များကို အသုံးပြုခြင်းကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုနှုန်း မြင့်တက်စေရာတွင် အလားအလာရှိသည့် အချက်များ။
- ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆဲ တိုင်းပြည်များ၏ မိမိနိုင်ငံသားများ၏ လူနေမှုအဆင့်အတန်း မြင့်တက်စေရေး လိုအပ်ချက် များ၊ နှင့်
- အလုပ်ချိန်လျော့ချခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့်အခြေအနေများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှု ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ လိုလားချက်များ (အကြံပြုချက် - ၁၁၆ အပိုဒ် ၁၉)

အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်ကို ထည့်တွက်ပါက ယခုကန့်သတ်ချက်သည် ၄၈ နာရီအထိ တိုးသွားနိုင်သော်လည်း ထိုကဲ့သို့သော အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်မျိုးသည် အသိအမှတ်ပြုကျင့်သုံးနေသည့် စည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် ချမှတ်ထားသည့် ဓလေ့တို့တွင် ခြွင်းချက်တစ်ခုဖြစ်သင့်သည်။(အကြံပြုချက်၊ ၁၁၆ အပိုဒ် ၁၁) မည်သည့်အချိန်ပိုအလုပ်မျိုးမဆိုအား ပုံမှန်အလုပ်ချိန်တွင် ပေးသည်ထက် ပိုမြင့်သောနှုန်းထားဖြင့်ပေးသင့်သည် (ကိုးကားရန် - ၁၁၆ အပိုဒ် ၁၉ (၁))။ အချိန်ပို အလုပ်ချိန်များကို စီစဉ်ရာတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်အရွယ်များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့် မိခင်များနှင့် မသန်စွမ်းပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ဂရုတစိုက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရန်လိုသည် (အကြံပြုချက် - ၁၁၆ အပိုဒ် ၁၈)။

အလုပ်ချိန်များကို တဖြည်းဖြည်းလျော့ချခြင်းအား မည်သို့ ပြေလည်အောင်စီစဉ်သင့်ကြောင်းကိုလည်း၊ အလုပ်သမား များ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များမှတစ်ဆင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်လည်း လိုအပ်သည်။ (ကိုးကားရန် ၁၁၆ အပိုဒ် ၂၀ (၁))။ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း အလုပ်ချိန် ဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အမျိုးသားဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်ရင်းမြစ်ကောင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

မေးခွန်း - အလုပ်ချိန်လျော့ချရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် အမှတ်စဉ် ၁၁၆ ပါ အပိုဒ် ၁၂(၂) တွင် ဖော်ပြထားသော “ရည်ညွှန်းကာလများ” သည် မည်သည်ကို ဆိုလိုသနည်း။

အဖြေ - အလုပ်ချိန်လျော့ချရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် အမှတ်စဉ် ၁၁၆ ပါ အပိုဒ် ၁၂ (၂) သည် အလုပ်ချိန်ပျမ်းမျှ တွက်ရာတွင် လက်ခံနိုင်လောက်သော အမြင့်ဆုံးရည်ညွှန်းကာလကို ဆိုလိုသည်။ အမြင့်ဆုံးရည်ညွှန်းကာလသည် တစ်ပတ်အလုပ်ချိန်ကို ကန့်သတ်ရာတွင်၊ ပို၍ပြုလွယ်ပြင်လွယ်သော နည်းလမ်းတစ်ခုကို အသုံးပြုစေရန် အလုပ်ချိန် များကို ပျမ်းမျှယူခြင်းအပေါ် အခြေခံ၍တွက်ချက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ အောက်ပါအခြေအနေများနှင့်ကိုက်ညီလျှင် ပျမ်းမျှယူနိုင်သည်။ -

- ခြွင်းချက် ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ခြင်း
- အလုပ်သမား နှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများအကြားသဘောတူညီမှု တစ်ခု ရှိထားခြင်း
- ထိုသဘောတူညီမှုကို သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များက လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအဖြစ် ကူးပြောင်းထားခြင်း။ (အလုပ်ချိန် (စက်မှု) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅)။ အလားတူ ပြဋ္ဌာန်းချက်မျိုးကို

အလုပ်ချိန် (စီးပွားကူးသန်းနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၃၀)၊ ပုဒ်မ ၆) တွင် တွေ့ရသည်။

ရည်ညွှန်းကာလများသည် သုံးလ၊ ခြောက်လ သို့မဟုတ် ၁၂ လ အထိပင် ကြာနိုင်သည်။

မေးခွန်း - အဆိုင်းအလုပ်သမားများအတွက် ILO စံနှုန်းများအရ ခွင့်ပြုထားသော တစ်ပတ် အများဆုံး အလုပ်ချိန်မှာ အဘယ်နည်း။

အဖြေ - သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် (အချိန်ပိုမပါဘဲ) ပုံမှန်အလုပ်ချိန် တစ်ရက် ရှစ်နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ (အလုပ်ချိန် (စက်မှု) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၁)၊ ပုဒ်မ ၂ နှင့် အလုပ်ချိန် (စီးပွားကူးသန်းနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၃၀) ပုဒ်မ ၃ တို့ကို လေ့လာရန်) သို့မဟုတ် တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၄၀ (တစ်ပတ် နာရီ ၄၀ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၅ (အမှတ်စဉ် ၄၇)၊ ပုဒ်မ ၁ (က) ဟူ၍ သတ်မှတ်ထားသည်။ တစ်ပတ်အလုပ်ချိန် နာရီ ၄၀ ကို စတင်ကျင့်သုံးခြင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် လူနေမှုအဆင့်အတန်း လျော့ကျစေမှုမျိုး မဖြစ်သင့်ပေ။) လုပ်အားခလျော့နည်းမှုမျိုး မဖြစ်စေရန်အတွက် နိုင်ငံအတွင်း အခြေအနေများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ကို ၄၈ နာရီမှ နာရီ ၄၀ အထိ တဖြည်းဖြည်းလျှော့ချရန် အစိုးရများကို တိုက်တွန်းထားသည်။ (အလုပ်ချိန်လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၆၂ (အမှတ်စဉ် ၁၁၆)၊ အပိုဒ် ၁၊ ၂ နှင့် ၄ တို့တွင် လေ့လာနိုင်သည်။)

သုံးပတ်တာကာလအတွင်း ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန်သည် တစ်ရက်ရှစ်နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီထက် မပိုပါက၊ တစ်ရက်ရှစ်နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီကို တိုးမြှင့်နိုင်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပုဒ်မ ၂ (ဂ) တွင် လေ့လာနိုင်သည်။) ရည်ညွှန်းကာလ သုံးပတ်အတွင်း အလုပ်ချိန်ပျမ်းမျှ တွက်ယူခြင်းကို အဆိုင်းခွဲလုပ်ရသည့် အလုပ်များအတွက် ခွင့်ပြုပေးနိုင်ပြီး (ibid ပုဒ်မ ၂ (ဂ))။ အများဆုံး တစ်ပတ် ၅၆ နာရီ ကန့်သတ်ချက်ကို ကျင့်သုံးသော ဆက်တိုက်အဆိုင်းများဖြင့် လုပ်ငန်းများဆက်တိုက် လည်ပတ်သော ကိစ္စမျိုးတွင်၊ တစ်ရက် ရှစ်နာရီ နှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ သတ်မှတ်ချက်ကို ကျော်လွန်နိုင်သည် (ibid၊ ပုဒ်မ ၄)။

ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီသည် ၎င်း၏အလုပ်ချိန်အထွေထွေစစ်တမ်း ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် - “အလုပ်ချိန်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံနှုန်းများတွင် အလုပ်သမားများအတွက် ထိရောက်သော အကာအကွယ်ပေးရေးရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပြီး၊ အစိုးရအစီရင်ခံစာများနှင့် လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များက ပံ့ပိုးပေးသော အချက်အလက်များအရမူ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်စဉ် ၁ နှင့် ၃၀ တို့သည် အလုပ်ချိန်စည်းကမ်းများတွင် မျက်မှောက်ခေတ် အခြေအနေများကို အပြည့်အဝထင်ဟပ်ခြင်းမရှိကြောင်း ဖော်ပြကြသည်။” - ဟူ၍ သိရှိထားသည်။ လက်တွေ့တွင်မူ ခေတ်နှင့် မလျော်ညီတော့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အပိုဒ်များရှိသည်။ သိသာထင်ရှားသည့် အပိုဒ်မှာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်စဉ် ၁ အပိုဒ် ၄ တွင် ပါဝင်သော ဆက်တိုက်အဆိုင်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ၅၆- နာရီ ကန့်သတ်ချက်ပင် ဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းကို ဖြေဆိုသော မည်သည့်နိုင်ငံတွင်မျှ ဆက်တိုက်အဆိုင်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကန့်သတ်ချက်မျိုးကို ချမှတ်ထားခြင်း မရှိပေ။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် နိုင်ငံများစွာ၌ အလုပ်ချိန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယေဘုယျကျင့်သုံးသော ကန့်သတ်ချက်မျိုးထက် အလုပ်သမားများအတွက် ပို၍ အလေးသာသော တရားဝင်ကန့်သတ်ချက်မျိုးကို မိတ်ဆက်ထားပြီး ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - နော်ဝေးနိုင်ငံတွင် ဆက်တိုက် အဆိုင်းကျ အလုပ်သမားများအတွက် နာရီ ၄၀ ကန့်သတ်ချက်ကို ၃၆ နာရီအထိ လျှော့ချထားပြီး၊ အလားတူ ကန့်သတ်ချက်ကို ပုံမှန် ၄၈ နာရီ ကန့်သတ်ချက်တွင် အစားထိုးလျက် ပါရာဂွေးတွင် ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည်။” (၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ အလုပ်ချိန် အထွေထွေစစ်တမ်း၊ အပိုဒ် ၃၂)။

အဆိုင်းအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ဖိအား၊ မတော်တဆမှု၊ မမျှော်လင့်ထားသော အခြေအနေများ၊ နှင့် အရေးပေါ် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အလုပ်များကဲ့သို့သော ခြွင်းချက်ကိစ္စများ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပုဒ်မ ၃ နှင့် ၆) အတွက် ယာယီ ခြွင်းချက်ထားနိုင်ခြင်း၊ အချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် အလုပ်ချိန်ပျမ်းမျှတွက်ခြင်းမျိုးကို မသတ်မှတ်ရသေးသောကြောင့်

ခြွင်းချက်ထားသည့်ကိစ္စများနှင့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများအကြား သဘောတူညီမှုများကို သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်က လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအဖြစ် ကူးပြောင်းထားပြီးဖြစ်သော သဘောတူညီမှုများ ရှိထားသည့် ကိစ္စများအတွက်သာ ခွင့်ပြုနိုင်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅)

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် “ပင်ကိုယ်အားဖြင့် အမြဲပုံမှန်မလုပ်ရသော” အလုပ်များကို ပုံမှန် တစ်ရက် ရှစ်နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ သတ်မှတ်ချက်တွင် အမြဲတမ်းခြွင်းချက်အနေဖြင့် ခွင့်ပြုထားပြီး၊ (အလုပ်ချိန် (စီးပွားကူးသန်းနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၃၀)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇ (၁) (က)) ယင်းသို့ ခွင့်ပြုမှုကိုလည်း အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်၊ နေ့အချိန်တွင် ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အပိုဆောင်းအလုပ်ချိန် စုစုပေါင်းကို သတ်မှတ်ပေးသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်က ထုတ်ပြန်ထားမှသာ ခွင့်ပြုပေးမည်ဖြစ်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၃၀)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃)။

မေးခွန်း - ၂၄ နာရီ အဆိုင်းများသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသလား။

အဖြေ - တစ်ဆိုင်းလျှင် ၂၄ နာရီ အလုပ်လုပ်ခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ၏ အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာမူများ နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ တွင်(အချိန်ပိုမပါဘဲ) ပုံမှန်အလုပ်ချိန် တစ်ရက်ရှစ်နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ (အလုပ်ချိန် (စက်မှု) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ နှင့် အလုပ်ချိန် (စီးပွားကူးသန်းနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၃၀)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ တို့ကို လေ့လာရန်) ဟူ၍ သတ်မှတ်ထားသည်။ သုံးပတ်တာကာလအတွင်း ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန်သည် တစ်ရက် ရှစ်နာရီ နှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီထက် မပိုပါက (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ (ဂ)) အဆိုင်းဖြင့်လုပ်ရသည့် အလုပ်မျိုးတွင် တစ်ရက်ရှစ်နာရီထက် ပိုနိုင်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ (ဂ) တွင် လေ့လာနိုင်သည်။)

အဆိုင်းများ တစ်ဆိုင်းပြီး တစ်ဆိုင်းဖြင့် ဆက်တိုက် ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သော ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ သဘောသဘာဝမျိုးတွင်မူ၊ ပျမ်းမျှအနေဖြင့် တစ်ပတ် ၅၆ နာရီ အမြင့်ဆုံး ကန့်သတ်ချက် (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁ ပိုဒ်ခွဲ ၄) ကို အသုံးပြုနိုင်သော်လည်း၊ ယင်းကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ကန့်သတ်ချက် အသုံးမပြုနိုင်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားသည့် ခြွင်းချက်ကိစ္စများတွင်သာ အသုံးပြုနိုင်သည်။

“ပင်ကိုယ်အားဖြင့် အမြဲပုံမှန်မလုပ်ရသော” အလုပ်များကို ပုံမှန် တစ်ရက် ရှစ်နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ သတ်မှတ်ချက်တွင် အမြဲတမ်းခြွင်းချက်အနေဖြင့် ခွင့်ပြုထားပြီး၊ (အလုပ်ချိန် (စီးပွားကူးသန်းနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၃၀)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇ (၁) (က)) ယင်းသို့ ခွင့်ပြုမှုကိုလည်း အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက် နေ့အချိန်တွင် ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အပိုဆောင်းအလုပ်ချိန် စုစုပေါင်းကို သတ်မှတ်ပေးသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင် ကထုတ်ပြန်ထားမှသာ ခွင့်ပြုပေးမည် ဖြစ်သည်။

သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင်လည်း အဆိုင်းအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ဖိအား၊ မတော်တဆမှု၊ မမျှော်လင့်ထားသော အခြေအနေများ၊ နှင့် အရေးပေါ်ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အလုပ်များကဲ့သို့သော ခြွင်းချက်ကိစ္စများ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ နှင့် ၆) အတွက် ယာယီ ခြွင်းချက်ထားနိုင်ကြောင်းနှင့် မသတ်မှတ်ရသေးသော အချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် အလုပ်ချိန်ပျမ်းမျှတွက်ခြင်းမျိုးကို ခြွင်းချက်ထားသည့်ကိစ္စများနှင့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား သဘောတူညီမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်က လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအဖြစ် ကူးပြောင်းပြီးဖြစ်သော သဘောတူညီမှုများရှိထားသည့် ကိစ္စများအတွက်သာ ခွင့်ပြုနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅) ထို့ကြောင့်ပင် အဆိုင်းအလုပ်ချိန် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမျိုးသားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို စစ်ဆေးရန် အရေးကြီးသည်။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ပိုမိုပြည့်စုံသော အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။

မေးခွန်း - ကမ္ဘာအနှံ့စိုက်ပျိုးရေးနှင့်ဥယျာဉ်စိုက်ပျိုးရေး ထုတ်ကုန်များ စိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်သူများအတွက် အလုပ်အချိန်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်များရှိပါက ယင်းတို့ကို မည်သည့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော်ပြထားသနည်း။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် စိုက်ပျိုးရေးနယ်ပယ်ရှိ အလုပ်ချိန်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အထူးလမ်းညွှန်ချက်များမရှိပါ။ ထိုအစားနိုင်ငံအဆင့်အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍သင့်လျော်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန် တိုင်းပြည်တစ်ခုချင်းစီ၏ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။* ထို့ကြောင့်ပင် သင်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် နိုင်ငံများရှိတည်ဆဲ အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများကို စစ်ဆေးရန် အရေးကြီးသည်။

စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ILO ၏ ကျင့်ထုံးများတွင် အောက်ပါလမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်သော အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ အပိုင်းတစ်ပိုင်း ပါဝင်သည်။-

- ၁၉.၂. အလုပ်ချိန်များ
- ၁၉.၂.၁. အလုပ်နှုန်းထားများနှင့် ပတ်ပြတ်အလုပ်များကို အသုံးများလာခြင်းနှင့်အတူ၊ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍရှိ အလုပ်များ အရှိန်အဟုန်မြင့်လာသည်။ အလုပ်ချိန်ရှည်ကြာမှုနှင့် ကာယလုပ်သားများဖြင့် အကြိတ်အနယ်ပြုလုပ်ရသောကြောင့် အလုပ်သမားများ ပင်ပန်း၍ အလုပ်တွင် မတော်တဆမှုများကို ဖြစ်စေသည်။
- ၁၉.၂.၂. အမျိုးသားဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်များဖြင့် အတည်ပြုထားသကဲ့သို့ဖြစ်စေ နားချိန်လုံလုံလောက်လောက် ပေးနိုင်ရန်နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အလုပ်ချိန်များကို စီစဉ်ထားသင့်ပြီး၊ ဖြစ်နိုင်ပါက အောက်ပါတို့ ပါဝင်သင့်သည်။-
 - (က) အလုပ်သည် အားစိုက်ထုတ်ရပြီး၊ အန္တရာယ်များသောအခါ သို့မဟုတ် အလုပ်တစ်မျိုးတည်းကို အထပ်ထပ်လုပ်ရသောအခါတွင် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ နိုးကြားမှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကြံ့ခိုင်မှုတို့ ပြန်လည်ဖြည့်တင်းရန် အလုပ်ချိန်အတွင်း ခေတ္တနားချိန်များပေးခြင်း၊
 - (ခ) အစားအသောက်နားချိန်များ လုံလုံလောက်လောက်ပေးခြင်း၊
 - (ဂ) ၂၄ နာရီ ကာလအတွင်း ရှစ်နာရီထက် မနည်းစေသော နေ့ဘက် သို့မဟုတ် ညဘက် အနားယူချိန်ပေးခြင်း၊
 - (ဃ) အနည်းဆုံးအနေဖြင့် တစ်ပတ်တာနားရက်ကို ပြက္ခဒိန်ပါ တစ်ရက်တာ အပြည့်အဝပေးခြင်း။
- ၁၉.၂.၃. အောက်ပါတို့နှင့်ကိုက်ညီမှသာ (ရှစ်နာရီထက်ပိုကြာသော) တိုးချဲ့ အလုပ်လုပ်ရက်များကို ခွင့်ပြုသင့်သည်။ -
 - (က) အလုပ်၏ သဘောသဘာဝ နှင့် ပမာဏအရ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို မထိခိုက်စေဘဲ အလုပ်လုပ်နိုင်ခြင်း၊ နှင့်
 - (ခ) အလုပ်အဆိုင်ချသည့် စနစ်သည် ပင်ပန်းမှုကို လျှော့ချပေးရန် စီစဉ်ထားခြင်း။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ပိုမိုပြည့်စုံသော အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းရှိ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်တွင် ပါဝင်သည်များမှာ စားနပ်ရိက္ခာသမဂ္ဂ၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ဟိုတယ်၊ စားသောက်ဆိုင်၊ အကျွေးအမွေး

တာဝန်ယူသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဆေးရွက်ကြီးဆိုင်ရာအဖွဲ့များနှင့် မဟာမိတ်အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့ (IUF) တို့ ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - ILO ၏ အလုပ်ချိန် (စက်မှုလုပ်ငန်း) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၁၉ သည် ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဥယျာဉ်စိုက်ပျိုးရေး ထုတ်ကုန် ထုတ်လုပ်စိုက်ပျိုးသူများနှင့် သက်ဆိုင်သလား။ ထိုသို့ မသက်ဆိုင်ပါက အထက်ဖော်ပြပါ ထုတ်လုပ်စိုက်ပျိုးသူများအတွက် မည်သည့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အသုံးပြုနိုင်သနည်း။

အဖြေ- နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတို့တွင် စိုက်ပျိုးရေးနယ်ပယ်ရှိ အလုပ်ချိန်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အထူးလမ်းညွှန်ချက်များ မရှိပါ။ ထိုအစား နိုင်ငံအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ သင့်လျော်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန် တိုင်းပြည်တစ်ခုချင်းစီ၏ သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားခြင်း ဖြစ်သည်။ [၁] ထို့ကြောင့်ပင် သင်္ဂဟစံနှုန်းဆောင်ရွက်နေသည့် နိုင်ငံများရှိ တည်ဆဲအမျိုးသား ဥပဒေများနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများကို စစ်ဆေးရန် အရေးကြီးပေသည်။ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ILO ၏ ကျင့်ထုံးများတွင် အောက်ပါလမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်သော အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ အပိုင်း တစ်ပိုင်း ပါဝင်သည်။-

၁၉.၂. အလုပ်ချိန်များ

၁၉.၂.၁. အလုပ်နှုန်းထားများနှင့် ပုတ်ပြတ်အလုပ်များကို အသုံးများလာခြင်းနှင့်အတူ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍရှိ အလုပ်များ အရှိန်အဟုန်မြင့်လာသည်။ အလုပ်ချိန်ရှည်ကြာမှုနှင့် ကာယလုပ်သားများဖြင့် အကြိတ်အနယ် ပြုလုပ်ရသောကြောင့် အလုပ်သမားများ ပင်ပန်း၍ အလုပ်တွင် မတော်တဆမှုများကို ဖြစ်စေသည်။

၁၉.၂.၂. အမျိုးသားဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ သို့မဟုတ်စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များဖြင့် အတည်ပြုထားသကဲ့သို့ဖြစ်စေ နားချိန်လုံလုံလောက်လောက်ပေးရန် နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အလုပ်ချိန်များကို စီစဉ်ထားသင့်ပြီး၊ ဖြစ်နိုင်ပါက အောက်ပါတို့ ပါဝင်သင့်သည်။-

- (က) အလုပ်သည် အားစိုက်ထုတ်ရပြီး၊ အန္တရာယ်များသောအခါ သို့မဟုတ် အလုပ်တစ်မျိုးတည်းကို အထပ်ထပ်လုပ်ရသောအခါတွင် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ နိုးကြားမှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကြံ့ခိုင်မှုတို့ ပြန်လည်ဖြည့်တင်းရန် အလုပ်ချိန်အတွင်း ခေတ္တနားချိန်များပေးခြင်း၊
- (ခ) အစားအသောက်နားချိန်များ လုံလုံလောက်လောက်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) ၂၄ နာရီ ကာလအတွင်း ရှစ်နာရီထက် မနည်းစေသော နေ့ဘက် သို့မဟုတ် ညဘက် အနားယူချိန်ပေးခြင်း
- (ဃ) အနည်းဆုံးအနေဖြင့် တစ်ပတ်တာနားရက်ကို ပြက္ခဒိန် တစ်ရက်တာ အပြည့်အဝပေးခြင်း။

၁၉.၂.၃. အောက်ပါတို့နှင့်ကိုက်ညီမှသာ (ရှစ်နာရီထက်ပိုကြာသော) တိုးချဲ့ အလုပ်လုပ်ရက်များကို ခွင့်ပြုသင့်သည်။ -

- (က) အလုပ်၏ သဘောသဘာဝနှင့် ပမာဏအရ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို မထိခိုက်စေဘဲ အလုပ်လုပ်နိုင်ခြင်း၊ နှင့်
- (ခ) အလုပ်အဆိုင်းချသည့် စနစ်သည် ပင်ပန်းမှုကို လျှော့ချပေးရန် စီစဉ်ထားခြင်း။

[၁] အလုပ်ချိန် (စက်မှုလုပ်ငန်း) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၁) ပိုဒ်ခွဲ ၁၊ အပိုဒ် ၃ တွင် “စက်မှုလုပ်ငန်းကို ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတို့နှင့် ခွဲခြားထားသော ဌာနခွဲများကို နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီရှိ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များမှ သတ်မှတ်ရမည်” ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဘေးကင်း

လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၁ (အမှတ်စဉ် ၁၈၄) ပိုဒ်ခွဲ ၂၀ တွင်မူ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန်များ၊ ညအလုပ်များ၊ နှင့် နားချိန်များသည် အမျိုးသားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများ သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများနှင့် ကိုက်ညီသင့်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

အလုပ်ချိန် - အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်

မေးခွန်း - ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန် ၄၈ နာရီ/ပုံမှန်မသတ်မှတ်ထားသော အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် အများဆုံး ၁၂ နာရီ ကန့်သတ်ချက်ကို လေးစားလိုက်နာလိုသော်လည်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများ (အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ) ၏ တစ်ခုတည်းသော စိတ်ဝင်စားသည့်အရာမှာ ၎င်းတို့နေရပ်သို့မပြန်မီတွင် တတ်နိုင်သမျှ ငွေများများရှာရန်ဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်ပိုလုပ်လိုကြောင်း အဆက်မပြတ်တောင်းဆိုတတ်ကြသည်။ အချို့ အလုပ်သမားများမှာ အခြားအလုပ်နေရာများ၌ပင် အပိုဆောင်းအလုပ်များကို ရှာဖွေတတ်ကြသည်။ ယင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အမှန်တကယ် အကျပ်ရိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ သင့်အနေဖြင့် မည်သို့အကြံပြုလိုပါသလဲ။

အဖြေ - အလုပ်ချိန်ရှည်ကြာခြင်းနှင့် ပြည့်ဝစွာ အနားယူရန်လိုအပ်ခြင်း စသည့်ကိစ္စရပ်တို့သည် အလုပ်သမားရော အလုပ်ရှင်အတွက်ပါ အလွန်အရေးကြီးသည့် ကိစ္စများဖြစ်ကြသည်။ အလုပ်ချိန် အလွန်ရှည်ကြာခြင်းကြောင့် အိပ်ရေး ပျက်ခြင်းနှင့် အလွန်ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း၊ နှလုံးသွေးကြောဆိုင်ရာ ရောဂါများ၊ အစာအိမ်နှင့်အူလမ်းကြောင်းနှင့် စိတ်ရောဂါများ ဖြစ်စေတတ်သည်။ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုကြောင့် မတော်တဆမှုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ ဖြစ်နိုင်ခြေ မြင့်မားရုံသာမကဘဲ ထုတ်လုပ်မှုနှုန်းကို လျော့နည်းစေ၍ အရည်အသွေးလည်း လျော့ကျစေသည်။

မည်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဆို၏ အဓိကတာဝန်မှာ အမျိုးသားဥပဒေကို လိုက်နာရန်ပင်ဖြစ်သည်။ ILO အနေဖြင့် လည်း နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းများအားလိုက်နာရန် ကုမ္ပဏီများကို တိုက်တွန်းထားသည်။ အပိုဆောင်းအလုပ်ချိန်တွင် အလုပ်လုပ်လိုသော စိတ်ထက်သန်မှုများ အလုပ်သမားများတွင်ရှိစေရန် ၎င်းတို့နှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးထားသင့်သည်။ ဆွေးနွေးရာတွင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုပိုင်းအနေဖြင့် နာရီရှည်ကြာစွာ အလုပ်လုပ်ရာ၌ ဖြစ်ပေါ်တတ်သော ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးထိခိုက်နိုင်ခြေများအကြောင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကိစ္စရပ်များကို ထည့်သွင်းဆွေးနွေးသင့်သည်။*

အလုပ်သမားများ အလုပ်ချိန်ပိုလုပ်ရန် စိတ်ထက်သန်စေသည့် အကြောင်းရင်းအမျိုးမျိုးကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။ မိမိတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြေအနေအတွက် မည်သည့် ဖြေရှင်းချက်များ အသင့်လျော်ဆုံး ဖြစ်နိုင်ကြောင်း သိရှိစေရန် ထိုအချက်များက ကူညီပေးနိုင်သည်။

အလုပ်သမားများသည် အမှန်တကယ်ပင် လုံလောက်သော ဝင်ငွေရှာလိုသည်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့မျှော်မှန်းထားသည့် ဝင်ငွေပမာဏရချိန်တွင် ၎င်းတို့သည် အားလပ်ချိန်များကိုစတင်၍ ပိုမိုရွေးချယ်လာကြသည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စမျိုးတွင် ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုနှုန်းနှင့် ဝင်ငွေကို တိုးမြှင့်ကောင်းမွန်စေခြင်းဖြင့်၊ ပို၍တိုတောင်းသော အချိန်အတွင်း အလုပ်သမား၏ စုစုပေါင်းဝင်ငွေကို တိုးမြှင့်ခြင်းသည်အဖြေပင်ဖြစ်သည်။ မြင့်မားသောနည်းပညာရှိသည့် အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကိုလည်း မပြောင်းလဲစေဘဲ၊ တစ်နာရီဝင်ငွေကို တိုးမြှင့်စေခြင်းအားဖြင့် အလုပ်ချိန်များကို လျော့ချရာတွင် အောင်မြင်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဆို ရင်ဆိုင်နေရသည့် ယှဉ်ပြိုင်မှုဆိုင်ရာ ဖိအားများကြောင့်ပင် အလုပ်သမားများအလုပ်ချိန်ပိုတောင်းမှုကို ထိန်းချုပ်ရန် လုပ်အားခများကို တိုးပေးရသည့် အခက်အခဲကို စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအနေ ဖြင့် ဖြေရှင်းခြင်းသည် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။

အချို့သောကိစ္စများတွင်မူ ပိုရှည်ကြာသော အလုပ်ချိန် တောင်းဆိုမှုကို အလုပ်သမားများသာမက အဓိကအားဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းကလည်း ပြုလုပ်တတ်ကြသည်။ ထိုသို့သော ကိစ္စမျိုးတွင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်း၏

ထင်မြင်ချက်တစ်မျိုးမှာ၊ အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် အလွန်အကျွံသတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ချိန် ၁၀ နာရီ သို့မဟုတ် ၁၂ နာရီ အကြာတွင် အလုပ်သမားတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုနှုန်း သိသိသာသာကျဆင်းလာသော်လည်း၊ ယင်းသည် စက်ပစ္စည်း ကိရိယာများအား အသုံးမပြုဘဲ ဒီအတိုင်းထားခြင်းထက်စာလျှင် ပို၍စရိတ်စက သက်သာစေသည်ဟူသော အမြင်ပင် ဖြစ်သည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် ထုတ်လုပ်မှုပြုလုပ်လိုပါက၊ စက်ရုံများအတွက် ဖြေရှင်းချက်တစ်ခုမှာ စက်ပစ္စည်းကိရိယာ နားချိန်မပေးသော အဆိုးဖြင့် အလုပ်လုပ်သည့်စနစ်ကို အသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့သော ပြောင်း လဲမှုမျိုးပြုလုပ်ရန်မှာ အလုပ်သမားများနှင့် နီးကပ်စွာ အကြံပြုဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ညဆိုင်းတွင် တာဝန်ကျမည့် အလုပ်သမားများအပေါ် ကြီးမားစွာသက်ရောက်မှုရှိနိုင်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ အဆိုင်း အလှည့်ကျသတ်မှတ်ခြင်း၊ နားချိန်များ၊ နစ်နာကြေးပေးခြင်း၊ OSH ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ စသည့်ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ရန် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုတစ်ခုကို ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပြီး၊ မည်သည့်ကိစ္စရပ်မျိုးမဆိုအ တွက် အပြောင်းအလဲကို မစတင်ခင်တွင်၊ အလုပ်သမားများနှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်သွယ်ရေးရှိထားရန် လိုအပ်သည်သာ မက သက်ဆိုင်သူအားလုံးက ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရာတွင် ကူညီရန်ထိရောက်သော အပြောင်းအလဲစီမံခန့်ခွဲသည့် လုပ် ငန်းစဉ်တစ်ရပ်လည်း ရှိထားသင့်ပေသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့်၊ အလုပ်သမားများ၏ ရွေးချယ်မှုများအပေါ် သက်ရောက်နေသော အခြားအကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ ၎င်းတို့၏ ထင်မြင်ချက်များပင်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများစွာသည် အပန်းအဖြေလှုပ်ရှားမှုများ လုံးလုံးမရှိကြဘဲ အလွန်ဆင်းရဲ ချို့တဲ့သော အခြေအနေများတွင် နေထိုင်ကြရသည်။ အလုပ်သမားများအား နေအိမ်နေရာ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ပံ့ပိုးကူညီခြင်းအားဖြင့် အလုပ်ချိန်ပိုလုပ်ရန် အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုမှုကို လျော့နည်းစေမည့်အပြင် အခြား စက်ရုံများတွင် အလုပ်ရှာခြင်းကိုလည်း ဖျောင်းဖျာရာရောက်မည်ဖြစ်သည်။

သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် ထိုအကြောင်းရင်းများနှင့်လုံးလုံးမသက်ဆိုင်သည်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ထိရောက်သော တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းမှုဖြစ်စေရန်မှာ တစ်ခုခုသောလှုံ့ဆော်မှုမျိုးအဖြစ် ထင်မြင်ယူဆမည့်အစား အလုပ်သမား များနှင့် ပဏာမဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ထားရန် အရေးကြီးခြင်း ဖြစ်သည်။

မေးခွန်း - မဖြစ်မနေ အချိန်ပိုဆင်းရဲခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းမှု မြောက်ပါသလား။

အဖြေ - အချိန်ပိုဆင်းခြင်း စည်းကမ်းချက်များသည် အမျိုးသားအဆင့် တရားဥပဒေ သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီမှု များက ပြဋ္ဌာန်းထားသော ကန့်သတ်ချက်များအတွင်းရှိပါက အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်းမမည်ပေ။ ထိုကန့်သတ်ချက်များ ကို ကျော်လွန်နေပါက အချိန်ပိုဆင်းရန် တာဝန်နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုမှ ကာကွယ်ခြင်းတို့အကြား ချိတ်ဆက်မှုရှိ သော အခြေအနေများကို စစ်ဆေးသင့်သည်။*

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်အားခကို အနိမ့်ဆုံးအဆင့်ပေးခြင်း အန္တရာယ်ကို ကြောက်ရွံ့သည့် အလုပ်သမား၏ ထိခိုက်လွယ်မှုကို အမြတ်ထုတ်ခြင်းအားဖြင့်၊ အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုကို အခွင့်အရေးယူသည့် ကိစ္စမျိုးတွင်မူ ထိုသို့သော အမြတ်ထုတ်မှုများသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ မပြည့်စုံသော အခြေအနေများကြောင့် ဖြစ်လေ့မရှိဘဲ ပြစ်ဒဏ်ခံရမည့် အန္တရာယ်ကြောင့် အလုပ်ကို အခွင့်အရေးယူခြင်းမျိုး ဖြစ်တတ်ပြီး၊ ကာကွယ်စောင့် ရှောက်ရန် လိုအပ်ပေသည်။

မေးခွန်း - နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံရှိသက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်က အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်တွင် ကန့်သတ်ချက်များ မထုတ်ပြန်ထားပါက ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ရှိသလား။

အဖြေ - ILO ၏ အလုပ်ချိန် လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၆၂ (အမှတ်စဉ် ၁၁၆) တွင် လုပ်အားခများကို မလျှော့ချပဲ စံသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ချိန်နာရီ ၄၀ သို့ တဖြည်းဖြည်းလျှော့ချရန် အလုံးစုံရည်ရွယ်ချက်ကို နိဒါန်း တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ (ibid) ယင်းသည် ကွဲပြားနေသောစီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအခြေအနေများ (အကြံပြုချက် ၁၁၆၊ နိဒါန်း) နှင့် အမျိုးသားအဆင့် အလေ့အကျင့်များတွင် ကွဲလွဲမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်၊ နိုင်ငံအလိုက်နှင့်

စက်မှုလုပ်ငန်း ကဏ္ဍအလိုက် အထူးပြုအလေ့အကျင့်များကိုလည်း ခွင့်ပြုပေးကာ (အကြံပြုချက် ၁၁၆၊ အပိုဒ် ၁ တွင် လေ့လာရန်)၊ လူနေမှုအဆင့်အတန်းများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်မှုကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည် (အကြံပြုချက် ၁၁၆၊ အပိုဒ် ၇)။

သို့ရာတွင် ပုံမှန်တစ်ပတ်အလုပ်ချိန်သည် ၄၈ နာရီထက်ကျော်လွန်သော ဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် “အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အား ခများ လျော့နည်းမှုလုံးဝမဖြစ်စေဘဲ ယခုအဆင့်သို့ပြန်ရောက်စေရန် အဆင့်များကို ချက်ချင်း ဖော်ဆောင်သင့်ကြောင်း” ဖော်ပြထားသည် (အကြံပြုချက် ၁၁၆ ၊ အပိုဒ် ၅)။ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီကလည်း အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီခြွင်းချက်များထားခြင်းအားဖြင့်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ခွင့်ပြုထားသော အမြင့်ဆုံးအချိန်ပိုအလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းကို အဖြေရှင်းထားသည်။ (အလုပ်ချိန် အထွေထွေ စစ်တမ်း၊ ၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ ILO ၊ ဂျီနီဗာ၊ အပိုဒ် ၁၄၃-၁၄၅)။

ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီကလည်း အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီခြွင်းချက်များ ထားခြင်းအားဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် များတွင် ခွင့်ပြုထားသော အမြင့်ဆုံး အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းကို ဖြေရှင်းထားသည်။ (အလုပ်ချိန်အထွေထွေ စစ်တမ်း၊ ၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ ILO ၊ ဂျီနီဗာ၊ အပိုဒ် ၁၄၃-၁၄၅)။

- ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်စဉ် ၁ နှင့် ၃၀ တို့တွင် အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီခြွင်းချက်များသတ်မှတ်သည့် ဖြစ်ရပ် များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း အလုပ်ဖြစ်နိုင်သည့် အပိုဆောင်းအလုပ်ချိန်စုစုပေါင်း ကန့်သတ်ချက်မျိုးကို ဖော်ပြထားခြင်းမတွေ့ရပေ။ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်စဉ် ၁ တွင် ခြွင်းချက်ကိစ္စတစ်ခုချင်း စီအတွက် အများဆုံးအပိုဆောင်းနာရီကို ပြည်သူ့အာဏာပိုင်က ထုတ်ပြန်သည့်စည်းမျဉ်းများဖြင့် အတည် ပြုသင့်ကြောင်းသာ ဖော်ပြထားသည်။ အလားတူပင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်စဉ် ၃၀ တွင်လည်း မတော်တဆမှု၊ မမျှော်လင့်သောအဖြစ်များ သို့မဟုတ် အရေးပေါ်အလုပ်တို့အတွက် ယာယီခြွင်းချက်ထားသည့် ဖြစ်ရပ်မျိုး တွင် ပြည်သူ့အာဏာပိုင်မှ ထုတ်ပြန်သောစည်းမျဉ်းများဖြင့် ထိုနှစ်အတွက် ယာယီခြွင်းချက်များအရ နေ့ ဘက်တွင် ခွင့်ပြုနိုင်သော အပိုဆောင်းအလုပ်ချိန်စုစုပေါင်းကို သတ်မှတ်မည်ဟုသာ ဖော်ပြထားသည်။
- အထက်ဖော်ပြပါအခြေအနေမျိုးအတွက် တစ်ခုသောခြွင်းချက်ထားသည့် ဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် အပိုဆောင်းအလုပ် ချိန် စုစုပေါင်းသတ်မှတ်ရာ၌ “ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု” ရှိသော ကန့်သတ်ချက်ဟု ယူဆနိုင်သည့် ကန့်သတ် ချက်ကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ပြည်သူ့အာဏာပိုင်အနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်လေးနက်ပြင်းထန်မှု၊ ရုပ်ပိုင်း သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုဖြစ်ပေါ်စေနိုင်စွမ်း၊ နှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်း၊ အများပြည်သူတို့ အတွက် ထိုပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုဆိုင်ရာ ဖြစ်လာနိုင်သော အန္တရာယ်ဘေးအန္တရာယ်အဆင်သင့် အကျိုးဆက်များကို စေ့စေ့စပ်စပ် အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ထားရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်ပြင်းထန်လေလေ၊ ပို၍ပင်ပန်းနွမ်းနယ်စေလေ ဖြစ်သည်။ ထိုပင်ပန်းမှုမျိုး၏ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ပို၍ ပြင်းထန်လေလေ၊ ထိုခြွင်းချက်ဖြစ်ရပ်အတွက် ခွင့်ပြုသင့်သည့် “ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော” ကန့်သတ်ချက် နိမ့်လေလေဖြစ် သည်။

မေးခွန်း - စက်ရုံ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် မဖြစ်မနေလုပ်ရမည့် အချိန်ပိုမူဝါဒတစ်ခု ပါဝင်နေပါက ယင်းကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု ယူဆနိုင်မည့်အခြေအနေများမှာ အဘယ်နည်း။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု မသတ်မှတ် နိုင်သည့် အခြေအနေများမှာ မည်သည့် အခြေအနေများဖြစ်သနည်း။

အဖြေ - စက်ရုံတစ်ရုံ၏ အချိန်ပိုဆင်းခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ခုသည် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် ကိုက်ညီ ရန် လိုအပ်သည်။ အချိန်ပိုဆင်းရန် တာဝန်သည် အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေပြုရေးတွင် ခွင့်ပြုထားသော သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာစုပေါင်း သဘောတူညီမှုများတွင် ဖော်ပြထားသော ကန့်သတ်ချက်များအတွင်းရှိပါက ယင်းကို အဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းခြင်းဟု မသတ်မှတ်နိုင်ပေ။ အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်းဆိုရာတွင် အချိန်ပိုသည် ဥပဒေမှ ခွင့်ပြုထားသော အပတ်စဉ် သို့မဟုတ် လစဉ်ကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွန်၍ ထိုသို့အချိန်ပိုဆင်းရန် အကြောင်းရင်းများ မည်သို့ရှိစေ ကာမူ ပြစ်ဒဏ်ခံယူရန် ခြိမ်းခြောက်မှုများကြောင့် မဖြစ်မနေအချိန်ပိုဆင်းရလျှင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု သတ်မှတ် နိုင်သည်။

အချိန်ပိုတရားဝင်ကန့်သတ်ချက်များထက် ကျော်လွန်သည့် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်များကို အလုပ်သမားများ လုံးဝငြင်းပယ်မှု မပြုစေနိုင်သည့် အချိန်ပိုဆင်းရန် ငြင်းဆန်ခြင်းကြောင့် ဒဏ်ကြေးပေးပေးမှုများသည်လည်း ပြဿနာများပင် ဖြစ်သည်။ တရားဝင်ကန့်သတ်ချက်ထက်ပိုနေသော အချိန်ပိုအလုပ်များ မလုပ်ခြင်းကြောင့် ဒဏ်ကြေးပေးဆောင်စေသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒတစ်ခုကို ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုအဖြစ် အလုပ်သမားများ ထင်မြင်ယူဆပါက ယင်းကိုအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအဖြစ်မှတ်ယူနိုင်သည်။ ထို့အပြင် ILO CEACR အနေဖြင့် အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ခြိမ်းခြောက်မှုများသည် ပို၍သိမ်မွေ့နက်နဲကြောင်း သတိပြုထားသည်။ အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းများသည် အမျိုးသားဥပဒေတွင် ခွင့်ပြုထားသည့် အချိန်ထက်ကျော်လွန်သော အချိန်ပိုအလုပ်များကို ပြုလုပ်ကြသည်။ အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင်မူ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တရားဝင်အများဆုံးခွင့်ပြုထားသည်ထက်ကျော်လွန်၍ လုပ်ခြင်းသည်သာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခကို ရရှိနိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းဖြစ်ခြင်းကြောင့် ထိုသို့အချိန်ပိုဆင်းရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ခံစားရနိုင်သည်။ (ဥပမာ - လစာသည်ထုတ်လုပ်မှုနှုန်း သတ်မှတ်ချက်များပေါ် အခြေခံသော အခါမျိုးတွင် ဖြစ်သည်။) ထိုသို့သော ဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် သဘောတရားအရ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းဆန်နိုင်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခရရှိရန် သို့မဟုတ် အလုပ်မြဲစေရန် သို့မဟုတ် ထိုအကြောင်းရင်းနှစ်ခုလုံးအရ အချိန်ပိုဆင်းရုံမှလွဲ၍ အခြားရွေးချယ်စရာ မရှိခြင်းသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ထိခိုက်လွယ်မှုပင် ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် နောက်ပိုင်းတွင် ပြစ်ဒဏ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိနေချိန်တွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် သတ်မှတ်ချက်မျိုး ဖြစ်လာပြီး၊ ယင်းကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု မှတ်ယူနိုင်သည်။

နားချိန်များ - အပတ်စဉ်နားချိန်

မေးခွန်း - အနားချိန်ယူသည့် ကာလအပိုင်းအခြားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များရှိသလား။

အဖြေ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် နားချိန်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အနည်းငယ်သာရှိသည်။ နားချိန်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ရှင်အတွက် အလုပ်လုပ်စရာမလိုသည့် ကာလအပိုင်းအခြားဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုကြသည်။ (အလုပ်ချိန်များ (ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀၊ (အမှတ်စဉ် ၃၀)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂)။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်ချိန်များတွင် မပါဝင်သော နားချိန်များကို ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် သိသာထင်ရှားစွာ ဖော်ပြသင့်သည်။ (Ibid၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၁ (၂) (ခ)) ခွင့်ပြုသောနားချိန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုး မရှိသင့်ပေ။ (ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ (အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ (အမှတ်စဉ် ၁၁၁)၊ ပိုဒ်ခွဲ ၁၊ အပိုဒ် ၃ နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ (အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၅၈ (အမှတ်စဉ် ၁၁၁)၊ အပိုဒ် ၂ (ခ) (၆))။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မိသားစုတာဝန်များကို ယူရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အနားယူချိန်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြုလွယ်ပြင်လွယ်သော စီစဉ်ထားရှိမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပုံကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ (မိသားစုတာဝန်များရှိသည့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၁ (အမှတ်စဉ် ၁၆၅) အပိုဒ် ၁၈ (ခ) ကိုလေ့လာပါ။)

အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အနားယူချိန်များဆိုင်ရာ အချက်အလက် အရင်းအမြစ်များ ရှိနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း - လူနည်းစု ဘာသာဝင်တစ်ဦးဖြစ်သည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးတွင် ထုံးစံအရ နားရက်နှင့် မတူသည့် နားရက်ယူခွင့်ရှိသလား။

အဖြေ - အပတ်စဉ်နားရက်ကို နိုင်ငံသို့မဟုတ်ခရိုင်အတွင်းရှိ ဓလေ့များ သို့မဟုတ် ထုံးတမ်းများအရ သတ်မှတ်ထားသော နေ့ရက်များနှင့် တိုက်ဆိုင်စေရန် တတ်နိုင်သလောက် တစ်သမတ်တည်း ပုံသေသတ်မှတ်ထားသင့်သည်။* လူနည်းစု ဘာသာဝင်များ၏ ထုံးတမ်းဓလေ့များကိုလည်း အတတ်နိုင်ဆုံး လေးစားသင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်စဉ် ၁၀၆၊ ပိုဒ်ခွဲ ၆(၄))။

အမျိုးသားအဆင့်အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင်သင့်ကုမ္ပဏီလည်ပတ်နေသောရပ်ရွာများအတွင်းရှိ လူနည်းစု ဘာသာဝင်များနှင့် မည်သို့ လိုက်လျောညီထွေ ဆက်ဆံသင့်ကြောင်း အကြံပြုချက် အချို့ ရှိနိုင်သည်။

လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (paid holidays)

မေးခွန်း - လစာခံစားခွင့်ရှိသောခွင့်ရက် (paid leave) များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများ တွင် မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါရှိပါသလဲ။

အဖြေ - နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်မူဝါဒ ကြေညာစာတမ်းနှင့် လူမှု ရေးမှုဝါဒဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်တွင်၊ လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များအကြောင်း တိတိပပ ဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြေအနေများကိုသာ ယေဘုယျဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတွင်းရှိ လုပ်ငန်းပြိုင်အလုပ်ရှင်များ ပံ့ပိုးပေးသည်ထက် မနည်းစေသော အကျိုးခံစားခွင့်ပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၃)။ လုပ်ငန်းပြိုင် အလုပ်ရှင်များ မရှိပါက MNE တို့အနေဖြင့် အစိုးရမူဝါဒ မူဘောင်များအတွင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ စီးပွား ရေးအခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်၍ အကောင်းဆုံးပေးနိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို ပံ့ပိုး ပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၄)။

လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်တည်းဖြတ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ၁၉၇၀ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) တွင် လုပ်သက်တစ်နှစ်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်တက်သည့် ရက်သတ္တပတ် သုံးပတ်စာခွင့်ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်း ထားသည်။ (လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်ဆန်းစစ်ချက်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) ၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ (၃))။ ယင်းသည် အလုပ်လုပ်ရသည့် ရက်သတ္တပတ်ပေါ်မူတည်၍ ၁၅ ရက် သို့မဟုတ် ၁၈ ရက်နှင့် ညီမျှသည်။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်သက် ခံစားခွင့်ရှိသော်လည်း ခြောက်လထက် မကျော်သင့်ပေ။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅ (၂))။ လုပ် သက် တစ်နှစ် (ပြက္ခဒိန် နှစ် သို့မဟုတ် အလားတူကာလ) အောက်လျော့နည်းသော ဝန်ထမ်းများကို အလားတူ အချိုးကျသော လစာခံစားခွင့်ရှိသော ခွင့်ရက်ပေးသင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၄)။

ထိုအားလပ်ရက်ကာလအတွက် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်လည်း (အလားတူ ပေးချေမှု သို့မဟုတ် ပမာဏတူ ငွေကြေးတို့ အပါအဝင်) အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ပုံမှန် သို့မဟုတ် ပျမ်းမျှ လစာမျိုး လက်ခံရရှိသင့်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၇)

ခွင့်ကို အပိုင်းနှစ်ပိုင်းခွဲနိုင်သော်လည်း၊ တစ်ပိုင်းတွင် ပျက်ရက်မရှိသော ရက်သတ္တပတ် နှစ်ပတ် အနည်းဆုံးပါဝင်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၈ (၂))။

မေးခွန်း - ဝန်ထမ်းသစ်များတွင် လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက် သုံးပတ်အောက်သာ ရှိသင့်သော်လည်း၊ လုပ် သက်များမှုအပေါ်အခြေခံ၍ ပမာဏတိုးလာမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသော အမျိုးသားဥပဒေကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မည်သို့ ကိုင်တွယ်အဖြေရှင်းသင့်သနည်း။

အဖြေ - လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်တည်းဖြတ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ၁၉၇၀ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) တွင် လုပ်သက်တစ်နှစ်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်တက်သည့် ရက်သတ္တပတ်သုံးပတ်စာ ခွင့်ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည် (လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်တည်းဖြတ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (အမှတ် စဉ် ၁၃၂) ၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ (၃))။ ယင်းသည် အလုပ်လုပ်ရသည့် ရက်သတ္တပတ်ပေါ်မူတည်၍ ၁၅ ရက် သို့မဟုတ် ၁၈ ရက်နှင့် ညီမျှသည်။

အနိမ့်ဆုံး ပမာဏသည် လုပ်သက်နှင့်မဆိုင်ပဲ ခန့်အပ်ထားသော ဝန်ထမ်းအားလုံးအပေါ် သက်ရောက်သည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၂ (၁) ကို လေ့လာပါ။)။ လစာခံစားခွင့်ရှိသော ခွင့်ရက်ဆိုသည်မှာ လုပ်သက်အတွက် ဆုပေးခြင်းမျိုးသာမဟုတ်ဘဲ၊ အလုပ်သမား၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာရေး ကောင်းမွန်စေရန်အရေးကြီး နည်းလမ်းတစ်ခုလည်းဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ငံများစွာတွင် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ မိသားစုတာဝန်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အခွင့်ပေးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အနိမ့်ဆုံးကာလသုံးပတ်သည် အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်သက် ခံစားခွင့်ရှိသော်လည်း ခြောက်လထက် မကျော်သင့်ပေ။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅ (၂) ကို လေ့လာပါ။)။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်မူဝါဒ ကြေညာစာတမ်းနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒတွင် လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များအကြောင်း တိတိပပဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြေအနေများကိုသာ ယေဘုယျဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတွင်းရှိ လုပ်ငန်းပြိုင်အလုပ်ရှင်များ ပံ့ပိုးပေးသည်ထက် မနည်းစေသော အကျိုးခံစားခွင့်များပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၃)။ လုပ်ငန်းပြိုင် အလုပ်ရှင်များ မရှိပါက MNE တို့အနေဖြင့် အစိုးရမူဝါဒ မူဘောင်များအတွင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေများနှင့်ဆက်စပ်၍ အကောင်းဆုံးပေးနိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို ပံ့ပိုးပေးရန်တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၄)။

မေးခွန်း - ဆေးခွင့်နှင့်နှိုင်းစာလျှင် လစာခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်ကို မည်သို့ တွက်သင့်သနည်း။

အဖြေ - နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်မူဝါဒ ကြေညာစာတမ်းနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒတွင် လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များအကြောင်း တိတိပပဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြေအနေများကိုသာ ယေဘုယျဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတွင်းရှိ လုပ်ငန်းပြိုင် အလုပ်ရှင်များ ပံ့ပိုးပေးသည်ထက် မနည်းစေသော အကျိုးခံစားခွင့်များပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၃)။

လုပ်ငန်းပြိုင် အလုပ်ရှင်များ မရှိပါက MNE တို့အနေဖြင့် အစိုးရမူဝါဒ မူဘောင်များအတွင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်၍အကောင်းဆုံးပေးနိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၄)။

လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်ဆန်းစစ်ချက်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ၁၉၇၀ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) တွင် လုပ်သက်တစ်နှစ်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်တက်သည့် ရက်သတ္တပတ် သုံးပတ်စာခွင့်ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည် (လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်ဆန်းစစ်ချက်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) ၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ (၃))။ ယင်းသည် အလုပ်လုပ်ရသည့် ရက်သတ္တပတ်ပေါ်မူတည်၍ ၁၅ ရက် သို့မဟုတ် ၁၈ ရက်နှင့်ညီမျှသည်။

နာဖျားမှု ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု သို့မဟုတ် မီးဖွားခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ကို လုပ်သက်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ်ပင် မှတ်ယူရမည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၅(၄))။

ဖျားနာသည့် သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသည့် ကာလများကို ယေဘုယျအားဖြင့် လစာခံစားခွင့်ရှိသည့် အားလပ်ရက်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်သော်လည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ထိုအခြေအနေများကို သတ်မှတ်နိုင်သည့် ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်ပေးထားသည်။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၆ (၂))။ ပြဋ္ဌာန်းထားသော အနည်းဆုံးသုံးပတ်သည် နှစ်စဉ် အလုပ်သမားတိုင်းအတွက် ရနိုင်ပါက အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် သုံးပတ်ထက်ပို၍ ပေးသော လစာခံစားခွင့်ရှိသည့် အားလပ်ရက်များတွင် ဆေးခွင့်ကို ထည့်တွက်နိုင်သည်။

ပျားနာမှု သို့မဟုတ် မတော်တဆမှုတို့နှင့်ဆက်စပ်သည့် ဆေးခွင့် သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်မှ ပျက်ကွက်မှုတို့ကို သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအရာရှိများက ခွင့်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော်၊ အနိမ့်ဆုံးနှစ်စဉ်အားလပ်ရက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ထည့်တွက်နိုင်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဆင့်တွင်မူ အဆိုပါ အခြေအနေများကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည့်အဝ ဆွေးနွေးအကြံပြု၍ ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြသင့်သည်။

မေးခွန်း - အများပြည်သူ/ ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ ပိတ်ရက်များနှင့်နှိုင်းစာလျှင် လစာခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်ကို မည်သို့တွက်သင့်ပါသလဲ။

အဖြေ - လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်ဆန်းစစ်ချက်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ၁၉၇၀ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) တွင် လုပ်သက်တစ်နှစ်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်တက်သည့် ရက်သတ္တပတ်သုံးပတ်စာ ခွင့်ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည် (လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များ (ပြန်လည်ဆန်းစစ်ချက်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (အမှတ်စဉ် ၁၃၂) ၊ ပိုဒ်ခွဲ ၃ (၃))။ ယင်းသည် အလုပ်လုပ်ရသည့် ရက်သတ္တပတ်ပေါ်မူတည်၍ ၁၅ ရက် သို့မဟုတ် ၁၈ ရက်နှင့် ညီမျှသည်။

အများပြည်သူ/ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ ပိတ်ရက်များကို လစာခံစားခွင့်ရှိသည့် နှစ်စဉ် အားလပ်ရက်ဖြစ်သော အနိမ့်ဆုံး သုံးပတ်ကာလ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်ပေ။ (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၂၊ ပိုဒ်ခွဲ ၆ (၁))။ ပြဋ္ဌာန်းထားသော အနည်းဆုံးသုံးပတ်ကာလသည် နှစ်စဉ်အလုပ်သမားတိုင်းအတွက် ရနိုင်ပါက အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် သုံးပတ်ထက်ပို၍ပေးသော လစာခံစားခွင့်ရှိသည့် အားလပ်ရက်များတွင် အများပြည်သူ/ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ ပိတ်ရက်များကို ထည့်တွက်နိုင်သည်။

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်မူဝါဒ ကြေညာစာတမ်းနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒ တွင် လစာခံစားခွင့်ရှိသော အားလပ်ရက်များအကြောင်း တိတိပပဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြေအနေများကိုသာ ယေဘုယျဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတွင်းရှိ လုပ်ငန်းပြိုင် အလုပ်ရှင်များ ပံ့ပိုးပေးသည်ထက် မနည်းစေသော အကျိုးခံစားခွင့်များပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၃)။

လုပ်ငန်းပြိုင် အလုပ်ရှင်များ မရှိပါက MNE တို့အနေဖြင့် အစိုးရမူဝါဒ မူဘောင်များအတွင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်၍ အကောင်းဆုံးပေးနိုင်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ (MNE ကြေညာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၃၄)။

မေးခွန်း - (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်နှင့် အသက် ၁၆ နှစ်အထက်) လူငယ်များအတွက် အလုပ်ချိန်များ၊ အချိန်ပိုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ILO ၏ အလုပ်သမားစံသတ်မှတ်ချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

အဖြေ - အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူငယ်များကို အလုပ်ခန့်အပ်သော အခြေအနေများကို အနီးကပ်ကြီးကြပ်ရန် အစီအမံများ ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။ ယင်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။ -

- “(အိမ်စာလုပ်ရန် လိုသော အချိန်အပါအဝင်) ပညာရေး နှင့် လေ့ကျင့်ရေး၊ နေ့ဘက်နားချိန်နှင့် အပန်းဖြေလှုပ်ရှားမှုတို့အတွက် အချိန်လုံလုံလောက်လောက်ရှိစေရန်၊ ရက်တစ်ရက်နှင့် ရက်သတ္တပတ်တစ်ပတ်တွင်း အလုပ်၌နေရသော နာရီများကို တင်းကျပ်စွာ ကန့်သတ်ခြင်းနှင့် အချိန်ပို အလုပ်ချိန်ကို တားမြစ်ခြင်း” နှင့်
- “အမှန်တကယ် အရေးပေါ် ကိစ္စများမှလွဲ၍ ခြွင်းချက် မထားဘဲ၊ ညဘက်ဆက်တိုက်အနားယူချိန် အနည်းဆုံး ၁၂ နာရီ ခွင့်ပြုခြင်းနှင့် ပုံမှန် အပတ်စဉ် နားရက်များ ခွင့်ပြုခြင်း”

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများအတွက် ILO ၏ အကူအညီပေးရေးဌာနမှ နမူနာကိစ္စရပ်များ

အလုပ်သည် အန္တရာယ်ရှိမရှိ သတ်မှတ်ရာတွင် “နာရီကြာရှည်စွာလုပ်ရသော အလုပ် စသည့်အထူးခက်ခဲသည့် အခြေအနေများတွင် ” အလုပ်လုပ်ခြင်း ရှိမရှိကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ အန္တရာယ်များသော အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ်မှာ ၁၈ နှစ်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေများအတွက် ILO ၏ အကူအညီပေးရေးဌာနမှ နမူနာကိစ္စရပ်များ



EUROPEAN UNION

This publication is produced with funding by the European Union

ISBN: 978-92-2-133898-7 (print)
978-92-2-133898-4 (web pdf)