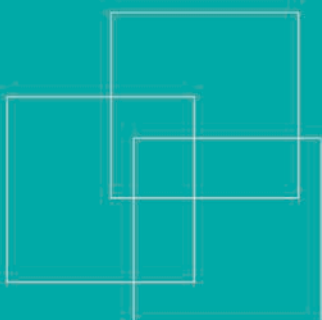




International  
Labour  
Organization

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်  
စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝမူဝါဒဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီ  
ကြေညာစာတမ်း

# Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy



# နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝမှုဝါဒဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီ ကြေညာစာတမ်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ရုံး - အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့မှ ၎င်း၏ ၂၀၄ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး  
(ဂျီနီဗာ၊ နိုဝင်ဘာ ၁၉၇၇) တွင် သဘောတူလက်ခံခဲ့ပြီး ၂၇၉ ကြိမ်မြောက် (နိုဝင်ဘာ၊ ၂၀၀၀)၊  
၂၉၅ ကြိမ်မြောက် (မတ်လ၊ ၂၀၀၆) နှင့် ၃၂၉ ကြိမ်မြောက် (မတ်လ၊ ၂၀၀၇) အစည်းအဝေးများတွင်  
ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး  
ဂျီနီဗာ

မူပိုင်ခွင့်. © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ၂၀၁၈

ဝါးကြိမ်မြောက်ထုတ်ဝေခြင်း ၂၀၁၇

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ရုံးမှ ထုတ်ဝေမှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမူပိုင်ခွင့်ပြဋ္ဌာန်းချက်မှ Protocol 2 နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အချက်အလက်အရင်းအမြစ်များမှ အတိုကောက် ကောက်နုတ်ချက်များကို ခွင့်ပြုချက်မလိုဘဲ ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်သော်လည်း ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းများအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ရုံး၊ CH-1211၊ ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွစ်ဇာလန် ရှိ ILO စာအုပ်ထုတ်ဝေရေးဌာန (ထုတ်ဝေခွင့်နှင့် ခွင့်ပြုမိန့်) rights@ilo.org သို့ တင်ပြလျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ ထိုသို့သော လျှောက်ထားမှုများကို လည်း ILO မှ ကြိုဆိုပါသည်။

ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စာကြည့်တိုက်များ၊ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော အသုံးပြုမည့်သူများသည် ထိုသို့ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန် လိုင်စင်ထုတ်ပေးထားသည့်အတိုင်း မိတ္တူများထုတ်ယူရရှိနိုင်ပါသည်။ သင်၏နိုင်ငံတွင်ရှိသည့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများအတွက် [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) သို့ သွားရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။

---

ISBN: 978-92-2-031342-8 (print); 978-92-2-031343-5 (web pdf)

ယခုစာအုပ်အား မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထုတ်ဝေနိုင်ရန် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ တာဝန်ယူသော ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုအစဉ်တန်းများ (အာရှ) စီမံချက်မှ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးသည်။

---

ကုလသမဂ္ဂ၏ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်ကိုက်ညီသော ILO ထုတ်ဝေမှုများတွင် ခန့်အပ်ထားသည့်ရာထူးများနှင့် ရှေ့ဆက်ဖော်ပြမည့် တင်ပြမှုများမှာ မည်သည့်နိုင်ငံ၊ မည်သည့်နေရာ သို့မဟုတ် နယ်ပယ်ဒေသ သို့မဟုတ် ထိုနေရာများမှ အာဏာပိုင်များ၊ သို့မဟုတ် နယ်ပယ်သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထုတ်ဖော်ပြသခြင်းများမဟုတ်ပါ။

သက်ဆိုင်ရာဆောင်းပါး၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသော အကြံပြုချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တာဝန်မှာ ရေးသားသူအပေါ်တွင်သာ လုံးလုံးလျားလျား သက်ဆိုင်ပြီး ထုတ်ဝေမှုများတွင်ဖော်ပြထားသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များအတွက်လည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မှ မည်သို့သော အတည်ပြုထောက်ခံချက်ကိုမှ မပေးပါ။

လုပ်ငန်းများ၏ အမည်နာမများနှင့် စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည်များကိုလည်း ILO မှ မည်သို့သော အတည်ပြု ထောက်ခံချက်ကိုမှ မပေးသလို လုပ်ငန်းများ၏ အမည်နာမများနှင့် စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကိုဖော်ပြသွားရန် ကျန်ရှိခဲ့ခြင်း များသည်လည်း သဘောမတူကြောင်းပြသသည့် သင်္ကေတ မဟုတ်ပါ။

ILO မှထုတ်ဝေမှုများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ် ဖန်တီးချက်များကို [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) တွင်တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

---

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံနှိပ်သည်။

---

## မာတိကာ

နိဒါန်း .....	၀
နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီ ကြေညာစာတမ်း .....	၁
ရည်ရွယ်ချက်နှင့် အသုံးဝင်ပုံ .....	၂
အထွေထွေမူဝါဒများ .....	၄
အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု .....	၆
သင်တန်းပို့ချခြင်း .....	၁၀
ဘဝနှင့်အလုပ် အခြေအနေများ .....	၁၁
လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး .....	၁၃
နောက်ဆက်တွဲ ၁ .....	၁၇
နောက်ဆက်တွဲ ၂ .....	၂၁



# နိဒါန်း

နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ ဘဝနှင့် အလုပ်အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာတို့ အတွက် ဤနိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝမူဝါဒဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီ ကြေညာစာတမ်း (MNE Declaration) တွင် ပါဝင်သည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများက လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်မှုမှာလည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များတွင် ပါဝင်သော အခြေခံစည်းမျဉ်း အများစုပေါ်တွင် အခြေတည်ထားပါသည်။ ILO ၏ အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်းနှင့် ၎င်း၏နောက်ဆက်တွဲများသည် အားလုံးအတွက် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ဖြစ်စေရေး ရည်ရွယ်ချက်အတွက် မရှိမဖြစ် အရေးပါသောအချက်များအဖြစ် နိုင်ငံတကာမှ လက်ခံထားပြီး ၎င်းအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားပါသည်။ MNE ကြေညာစာတမ်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

လူမှုဘဝနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာကမ္ဘာအနှံ့ဖြစ်စဉ်တွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စဉ်ဆက်မပြတ် ပေါ်လွင်နေရမည့်ဂုဏ်ဒြပ်မှာ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်းကျင်၊ ကမ္ဘာအနှံ့ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှု အစဉ်တန်း (Global Supply Chain) အားအသုံးပြုမှုတို့တွင် MNE Declaration ပါအခြေခံစည်းမျဉ်းများအားအသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အားလုံးအတွက် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များရရှိနိုင်ရေးနှင့် စဉ်ဆက် မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်- ၂၀၃၀ ပါ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာရည်မှန်းချက်တစ်ခုအဖြစ် အောင်မြင်မှုရရှိစေရေးအတွက် သက်ဆိုင်သည့် အုပ်စုအဖွဲ့များသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတွင် အပြုသဘောဆောင်သော လူမှုဘဝနှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ကြရာတွင် MNE ကြေညာစာတမ်း၏ အခြေခံစည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အား အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပေသည်။ ထို့အပြင် ယခုလမ်းညွှန်ချက်များသည် အစိုးရများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများမှ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် မလုပ်ဆောင်နိုင်သော စိန်ခေါ်မှု များစွာကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အလို့ငှာ အလွှာစုံရို အကျိုးသက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများ စွာဖြင့်မိတ်ဖက်ဖွဲ့စည်းရေးနှင့် နိုင်ငံတကာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစတင်လှုပ်ရှားမှုများအပါအဝင် မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရေး အတွက်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ကြရာတွင် သိမ်မွေ့စွာကိုင်တွယ်အပ်သော၊ အလွန်ရှုပ်ထွေးသောနယ်ပယ်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း ယခုနည်းလမ်းများကလမ်းညွှန်ချက်ပေးထားပါသည်။ MNE ကြေညာစာတမ်းအတိုင်း သက်ဆိုင်သည့် အချက်အားလုံးကို စွဲကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်အတူ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအပါအဝင် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အဖြစ် အထောက်အကူဖြစ်စေပါမည်။ MNE ကြေညာစာတမ်းပါ စည်းမျဉ်းများအား အသုံးပြုလိုက်နာကြရန် အားလုံးအား အထူးတိုက်တွန်းပါသည်။ သက်ဆိုင်သော အုပ်စု အဖွဲ့များသည် ထိုအခြေခံစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာအသုံးပြုရေးအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး- အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော အသင့်အသုံးပြုနိုင်ရန် ကိရိယာများအား နောက်ဆက်တွဲ (၂) တွင် စာရင်းပြုစုထားပါသည်။



# နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီကြေငြာစာတမ်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) သည် လူမှုဘဝနယ်ပယ်အတွင်း ၎င်း၏ ထူးခြားသော သုံးအုပ်စုစုံညီဖွဲ့စည်းမှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၊ ရေရှည်ရပ်တည်လာခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများဖြင့် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခြေခံမူဝါဒစည်းမျဉ်းများ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်စေရေးအတွက် အရေးပါသော နေရာမှ ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီကြေညာစာတမ်းကို ၎င်း၏ ၂၀၄ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (နိုဝင်ဘာ ၁၉၇၇) တွင် အတည်ပြုခဲ့ပြီး နောက်ဆက်တွဲ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ၂၇၉ ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (နိုဝင်ဘာ ၂၀၀၀) နှင့် ၂၉၅ ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (မတ်လ ၂၀၀၆) တို့တွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် ၃၂၉ ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (မတ်လ ၂၀၁၇) တွင် ပြီးခဲ့သည့် ၂၀၀၆ ခုနှစ် ကြေညာစာတမ်းမှ စ၍ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားညီလာခံ (ILC) မှ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် “ မျှတမှုရှိသော ကမ္ဘာအနှံ့ဖြစ်စဉ်အတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှု ဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ကြေညာစာတမ်း”၊ “တည်တံ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဖြစ် မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ILC ၏ သုံးသပ်ချက်များ (၂၀၀၇)” တို့တွင် ILO အတွင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာများကိုပါ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းအသစ်ဖြစ်သည့် တရားမျှတသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကုန်စည်ပေးသွင်းမှုအစဉ်တန်းအတွင်း သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ဖြစ်ရေးဆိုင်ရာ ILC ၏ သုံးသပ်ချက်များ (၂၀၁၆) ၊ အလားတူ “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ စည်းမျဉ်းများ လမ်းညွှန်- ကုလသမဂ္ဂ၏ “ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ လေးစားရန်နှင့် ကုစားရန်” မူဘောင် (၂၀၁၁) နှင့် ယခုကြေညာစာတမ်းနှင့်အထူးသက်ဆိုင်မှုရှိသော “၂၀၃၀ ရေရှည်တည်တံ့သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်” ပါ ပန်းတိုင်များနှင့် ဦးတည်ချက်များ အစရှိသည့် အိုင်အယ်လ်အို လုပ်ဆောင်ချက်များအား အလေးထားထည့်သွင်းကာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်မည့်အကြောင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်း Addis Ababa Action Agenda (2015)၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော ပါရီသဘောတူညီချက် (၂၀၁၅) နှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်လုပ်ငန်းများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ (၂၀၁၁ တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်) စသည်တို့ကိုပါ အထူးဂရုပြု ထည့်သွင်းမည့်အကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် ပြန်လည်သုံးသပ်ထားသော MNE ကြေညာချက်ဟု ရည်ညွှန်းအသုံးပြုသော နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီကြေငြာစာတမ်းကို အတည်ပြုခဲ့ပြီး ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှအစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ ၎င်းတို့၏ နယ်ပယ်အတွင်း လည်ပတ်လုပ်ကိုင် နေသည့်နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဤအခြေခံစည်းမျဉ်းများကို လေ့လာစေပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။



## ရည်ရွယ်ချက်နှင့် နယ်ပယ်

- ၁။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံအများစု၏ စီးပွားရေးနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေး ဆက်သွယ်ကူးလူးရာတွင် အရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းများ အဖြစ်လည်ပတ်လျက် ရှိသည်။ ယင်းမှာ အစိုးရများ အလုပ်ရှင်/ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း များ၏ အကျိုးစီးပွားမြှင့်တင်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာတိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများ၊ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးနှင့် အခြားနည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် အရင်းအနှီး၊ နည်းပညာနှင့် အလုပ်သမားမတည်သုံးစွဲမှုများဖြင့် မိမိနိုင်ငံအတွင်းနှင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံများအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းရေး အား သယ်ဆောင်လာနိုင်သည်။ အစိုးရ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒများ၏ မူဘောင် သတ်မှတ်ချက်အတွင်း စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး၊ လူနေမှု အဆင့်အတန်းမြင့်မား တိုးတက်ရေး၊ အခြေခံလိုအပ်ချက်များအား လုံလောက်ကျေနပ်စွာရရှိစေရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးခြင်း အစရှိသည်များကို တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သောအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး အကျိုးခံစားရမှုများအားကမ္ဘာ အနှံ့မှတစ်ဆင့်လည်းကောင်းအရေးကြီးသော ထောက်ပံ့ပိုးပေးမှုတစ်ရပ်ဖြစ်စေသည်။ အခြားတစ်ဘက် တွင်မူ- နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများတွင် နိုင်ငံတော်အဆင့် သတ်မှတ်ချက်မူဘောင်များထက်ကျော်လွန်၍ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် စီးပွားရေး အဖွဲ့ခြင်း၏ ဩဇာအာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုရာရောက်စေနိုင်သလို နိုင်ငံတော်၏မူဝါဒဆိုင်ရာ ဦးတည်ချက်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏အကျိုးစီးပွားနှင့်လည်းကောင်း ပဋိပက္ခအဖြစ် လည်းကောင်း ဦးတည်သွားစေနိုင်သည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ မတူကွဲပြားသောဖွဲ့စည်းပုံများ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒများကို ရှင်းလင်းစွာသိမြင်ရန် ခက်ခဲမှုများသည်လည်း အိမ်ရှင်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် မူရင်းနိုင်ငံများ၊ သို့မဟုတ် နှစ်နိုင်ငံလုံးတွင် တစ်ခါတရံ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများ မြင့်တက်လာစေနိုင်သည်။
- ၂။ ဤကြေညာစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးတိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်လာစေရန် နိုင်ငံတကာအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အပြုသဘော အထောက်အကူပေးနိုင်သည်များကို အားပေးရန်နှင့် အားလုံးအတွက် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ကို သဘောပေါက်နားလည်လာ စေရန်၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတော်များတွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခက်အခဲများကို လျော့ချရန် နှင့် ဖြေရှင်းရန်ဖြစ်သည်။
- ၃။ ထိုရည်ရွယ်ချက်အား အလုပ်သမားရေးရာအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးတို့၏ နယ်ပယ်များအပါအဝင် အစိုးရမှ ပြဌာန်းလိုက်သည့် ဆီလျော်သောဥပဒေများနှင့်မူဝါဒများ၊ အစီအမံ များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံအားလုံးရှိအစိုးရများ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများအကြားပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများဖြင့်လည်းကောင်းဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားရန် ဖြစ်သည်။
- ၄။ ဤကြေညာချက်၏ အခြေခံစည်းမျဉ်းများသည် မူရင်းလာရောက်ရာနိုင်ငံနှင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်မှုပေးရန် ရည်ရွယ်ပြီး နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ILO ၏ သက်ဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်များ၊ အကြံပြုချက်များတွင် ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းများအပေါ် အခြေခံပြုထားချက်များ ပါဝင်စေလျှင် အစီအမံများနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများ လုပ်ဆောင်ကာ လူမှုဘဝမူဝါဒများ ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် လူမှုရေးရာ တိုးတက်မှုများနှင့် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ရည်ရွယ်သည်။
- ၅။ ဤအခြေခံစည်းမျဉ်းများသည် နိုင်ငံတကာအခြေစိုက်နှင့် ပြည်တွင်းမှလုပ်ငန်းများအကြား တန်းတူ ညီမျှမှုရှိသော ဆက်ဆံရေးများကို မိတ်ဆက်သွားရန် သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းထားရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်း မရှိပါ။ အားလုံးအတွက် ကောင်းမွန်စေမည့်ကျင့်သုံးမှုများကိုသာထင်ဟပ်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာအခြေစိုက်နှင့် နိုင်ငံသားပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့သည် MNE ကြေညာချက်နှင့် သက်ဆိုင် နေသရွေ့ မိမိတို့၏ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းအား အထွေထွေလုပ်ဆောင်ရန်နှင့် အထူးတလည်အားဖြင့် လူမှုရေးရာ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှုများတွင် တူညီသော မျှော်လင့်ချက်များဖြင့် လုပ်ဆောင်လိုက်နာ ရပါမည်။

၆။ ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်းဖြစ်မြောက်စေရန်အတွက် MNE ကြေညာစာတမ်းသည် နိုင်ငံတကာအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် တိကျသော ဥပဒေရေးရာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများမလိုအပ်ပါ။ ဤစာပိုဒ် သည် ကြော်ငြာစာတမ်းအား နားလည်သဘောပေါက်စေရန်သာဖြစ်ပြီး ထိုကဲ့သို့သော အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုမှုမျိုး သတ်မှတ်ဖော်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းများမှာ ၎င်းတို့အခြေစိုက်သည့်နိုင်ငံပြင်ပတွင် - အပြည့်အဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း - နိုင်ငံပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကပိုင် - ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုရှိသည့် ထုတ်လုပ်မှု ဖြန့်ဝေမှု၊ ဝန်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် အခြားအပံ့အပိုးများ ပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ကြီးသော သို့မဟုတ် သေးသောလုပ်ငန်းများဖြစ်နိုင်ပြီး ကမ္ဘာ၏ မည်သည့် အစိတ်အပိုင်းတွင်မဆို ၎င်းတို့၏ဌာနချုပ်များရှိနိုင်သည်။ နိုင်ငံတကာအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့် အတိုင်းအတာသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြားကျယ်ပြန့်စွာ ကွဲပြားခြားနားမှုများရှိပြီး ထိုလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ရသည့်အလုပ်များအကြား ချိတ်ဆက်မှု သဘောသဘာဝ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု အမျိုးအစားပုံစံကြီးမားစွာကွဲပြားခြားနားမှု၊ လုပ်ငန်းအရွယ်အစား၊ လုပ်ငန်းသဘာဝနှင့် လုပ်ငန်း လည်ပတ်ရာ တည်နေရာစသည့် အချက်များအပေါ်မူတည်သည်။ အထူးတလည်သတ်မှတ်ခြင်းမရှိ ပါက ဤကြေညာချက်အတွင်း ဖော်ပြထားသော “နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ” ဟူသော ဝေါဟာရသည် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းများကို တာဝန်ခွဲဝေမှုများအရ သတ်မှတ်ပြီး (ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ဒေသတွင်းလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် နှစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး) ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု လိုအပ်သလို အထောက်အကူပြုကာ ကြေညာစာတမ်းတွင်ပါဝင်သည့်အခြေခံစည်းမျဉ်းများကိုစောင့်ထိန်းလိုက်နာသွားရန်သာဖြစ်ပါသည်။ ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် တခါတရံ၎င်းတို့၏အလုံးစုံသော ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အခြားသောလုပ်ငန်းများနှင့်လည်း ဆက်ဆံ လုပ်ကိုင်ရသည်ကို အသိအမှတ်ပြုကာ ထိုအနေအထားများတွင်လည်း ဤကြေညာစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကိုလည်း ထပ်မံဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ပါသည်။

၇။ ကြေညာစာတမ်းသည် ၎င်း၏ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ဆန္ဒအလျောက်လေ့လာရန် အကြံပြုချက်ဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း၊ အလုပ်နှင့် ဘဝအခြေအနေ များ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစသည့် နယ်ပယ်များအတွက် ဖော်ထုတ်ထားပြီး၊ ၎င်းစည်းမျဉ်းများသည် မည်သည့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုမဆို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် တာဝန် ယူမှုများကို ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်များကို သက်ရောက်စေခြင်းများ မဖြစ်စေရပါ။

## အထွေထွေမူဝါဒများ

- ၈။ MNE ကြေညာချက်နှင့်ပတ်သက်သူအားလုံးသည် နိုင်ငံများ၏ အချုပ်အခြာအာဏာကို လေးစားသင့်ပြီး နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာကာ ပြည်တွင်းမှ အလေ့အကျင့်များကို လိုအပ် သမျှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို လိုက်နာရမည်။ နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီပြီးသဘောတူလက်ခံထားသော နိုင်ငံတကာကုန်သွယ်ရေးစည်းကမ်းများနှင့်အညီ ၎င်းတို့လွတ်လပ်စွာ ကတိကဝတ်ပြုဆောင်ရွက်မှုများကိုလည်း လေးစားသင့်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း (၁၉၄၈)နှင့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်များ(၁၉၆၆)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ယင်း၏လွတ်လပ်စွာ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ပိုင်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်များတို့သည် တိုးတက်မှုများကို ရေရှည်ထိန်းသိမ်းပေးနိုင်မည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများ ဖြစ်သည်။
- ၉။ သက်ဆိုင်သူအားလုံးသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် သဘောတူပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ILO၏ ကြေညာစာတမ်းနှင့် နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်ချက်များအား နားလည်သဘောပေါက်စေရေး အတွက်ထောက်ကူပံ့ပိုးသင့်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံးသည် အဆိုပါအခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုလျှင်ပင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်ခြင်းကြောင့် ထားရှိအပ်သည့်ဝတ္တရားအဖြစ် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်အညီ လေးစားရန်၊ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် သဘောပေါက်လက်ခံလာရန်၊ အခြေခံအခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ အမည်အားဖြင့် - (က) လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းအခွင့်အရေးကို ထိထိရောက်ရောက်အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ (ခ) အမေ့ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး၊ (ဂ) ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုထိရောက်စွာ တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် (ဃ) အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုနှင့် အလုပ် အကိုင်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးတို့ဖြစ်သည်။ အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ (၁၉၉၈) ကြေညာစာတမ်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုရသေးသည့် နိုင်ငံတော်အစိုးရများအနေဖြင့် ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးကြရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် ဤရည်ရွယ်ချက်များ အထူးတလည် ရရှိအောင်မြင်အောင် အထောက်အကူ ပြုလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။
- ၁၀။ MNE ကြေညာစာတမ်းတွင် တင်ပြထားသည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို အိမ်ရှင်နိုင်ငံနှင့် မူရင်းနိုင်ငံများမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပါ နှစ်သက်လက်ခံရန် ကျင့်သုံးရန်ဖြစ်သည်။ မိမိတို့လုပ်ကိုင်ရသည့်ကဏ္ဍအလိုက် လုပ်ဆောင်သွားစေရန်အတွက် စည်းမျဉ်းများက ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ဤကြေညာစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသည်မှာ -
  - က) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး လမ်းညွှန်ချက်အခြေခံစည်းမျဉ်းများ - ကုလသမဂ္ဂ၏ "ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန်၊ လေးစားရန်နှင့် ပြန်လည်ကုစားရန်"မူဘောင်(၂၀၁၁)သည် နိုင်ငံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် တာဝန်ယူမှုများကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းအခြေခံစည်းမျဉ်းများမှ အသိအမှတ်ပြုသည်မှာ (၁) နိုင်ငံများမှလက်ရှိ (လုပ်ဆောင်နေသည့်) လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို လေးစားရန်၊ အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ ("လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရမည့်နိုင်ငံ၏ တာဝန်")၊ (၂) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် လိုအပ်ပြီး လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် အထူးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် အထူးအဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အထူးလုပ်ငန်းတာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရန်၊ ("လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားရန် ပေါင်းစည်း တာဝန်ယူမှု") နှင့် (၃) လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ပါက အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများအတွက် သင့်လျော်ပြီး ထိရောက်စွာ ကုစားနိုင်ရန် လိုအပ်ချက်များ ("ကုစားခွင့်အတွက် လမ်းကြောင်း")

- ခ) လမ်းညွှန်အခြေခံစည်းမျဉ်းများသည် အရွယ်အစား၊ ကဏ္ဍ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအခြေအနေ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုပုံစံ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ နိုင်ငံများနှင့် နိုင်ငံတကာ သို့မဟုတ် အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။
- ဂ) လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားမှုရှိစေရန် ပေါင်းစည်းတာဝန်ယူကြရာတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များအပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်သည့်မည်သည့်နေရာတွင်မဆို (၁) ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် အနှုတ်သဘောသက်ရောက်မှုများဖြစ်စေခြင်းကို ရှောင်ရှားခြင်း နှင့် ထိုသို့သော သက်ရောက်မှုများအား ဖော်ထုတ် ဖြေရှင်းခြင်း၊ (၂) ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွယ်သော၊ ၎င်းတို့မှ တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာစေခြင်း မဟုတ်လျှင်ပင်၊ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အနှုတ်သဘော အကျိုးသက်သက်ရောက်မှု များကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး သို့မဟုတ် လျှော့ချရေးလမ်းစရာဖွဲ့ရမည်။
- ဃ) နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး သတိပေးကြေညာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည်များနှင့် ILO ၏ အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများ ကြေညာစာတမ်းပါ စည်းမျဉ်းများပါအတိုင်း နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်အညီ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည်များနှင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု များကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် သဘောပေါက်နားလည်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး လုံလောက်သော ဝိရိယစိုက်ထုတ်ကာ ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ လျှော့ချရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။
- င) လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ချေများကို တိုင်းတာရန်အတွက် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့်ဖြစ်စေ သက်ရောက်လာသော လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့်၊ ဖြစ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးအား ထိပါးသည့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်ဖော်ထုတ်မှု ပြုသင့်သည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရွယ်အစားနှင့် လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုအခြေအနေ၊ သဘာဝနှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာဖြင့် ထိခိုက်နိုင်သည့်အရပ်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အခြားသက်ဆိုင်သောသူများနှင့် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝစွာဆွေးနွေး ပါဝင်မှုပါဝင်သင့်သည်။ MNE ကြေညာစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက် အထောက်အကူအတွက် ဤလုပ်ငန်းစဉ် တွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကို အချက်အချာကျ သည့် အခန်းကဏ္ဍအဖြစ်ထားရှိပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးမှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်း ဆောင်ရွက်မှုအဖြစ်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

၁၁။ နိုင်ငံတကာအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် နိုင်ငံများ၏ အထွေထွေ မူဝါဒရေးရာ ရည်မှန်းချက်များကို အပြည့်အဝထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီသင့်ပြီး လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသည့်နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဦးစားပေးမှုများ၊ လူမှုရေးရာရည်ရွယ်ချက်များ နိုင်ငံ၏ဖွဲ့စည်းပုံတို့နှင့်လည်း သဟဇာတရှိသင့်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ပေါ်လာရေးအတွက် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရအကြား၊ နိုင်ငံတွင်းမှအလုပ်ရှင်များ၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှုများ သင့်လျော်သလိုလုပ်ဆောင်သင့်သည်။

၁၂။ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ အစိုးရများသည် ၎င်းတို့၏နယ်ပယ်အတွင်း လုပ်ငန်းလုပ်နေသော နိုင်ငံတကာ အခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွင်း ဤကြေညာစာတမ်းနှင့်အညီ ကောင်းမွန်သောလူမှုရေးရာ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှုရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ မူရင်းနိုင်ငံအစိုးရများသည်လည်း နိုင်ငံ ရပ်ခြားတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသောနိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း ဤကြေညာ စာတမ်းပါ ကောင်းမွန်သော လူမှုရေးရာကျင့်သုံး လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်ကြရန် တိုက်တွန်းလုပ်ဆောင်သင့်သလို အိမ်ရှင်နိုင်ငံများမှ လူမှုရေးနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများနှင့်ကျင့်သုံးလိုက်နာမှုများ၊ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကိုလည်းလိုက်နာ ဆောင်ရွက်စေရမည်။ အိမ်ရှင်နှင့် မူရင်းနိုင်ငံနှစ်ဖက်လုံးမှ အစိုးရများသည် လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာပါက တဦးနှင့်တဦး အစပျိုး စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ပြင်ဆင်ထားသင့်သည်။

## အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း

### အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု မြှင့်တင်ရေး

- ၁၃။ တည်တံ့သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လှုံ့ဆော်ရေး ရည်ရွယ်ချက်နှင့်အတူ နေထိုင်မှု အဆင့် အတန်းများ မြှင့်တင်ရန်၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေရန်၊ အလုပ် လက်မဲ့နှင့် အပြည့်အဝအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်နိုင်မှုမရှိခြင်းတို့ကို ကျော်လွှားရန်အတွက် အစိုးရများ အနေဖြင့် ပြည့်ဝ၍ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကောင်းသော၊ လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်နိုင်ခွင့်ရှိသော အလုပ် အကိုင်ရရှိမှုနှင့် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အဖြစ် မြှင့်တင်နိုင်မည့် ထိရောက်သောမူဝါဒတရပ် ကို အဓိကပန်းတိုင်အဖြစ် ချမှတ်ကြေညာလုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၁၄။ ယင်းအချက်သည်အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း၊ အပြည့်အဝအလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်နိုင်မှုမရှိခြင်း စသည့် ပြဿနာများ အကြီးမားဆုံးတွေ့ကြုံနေရသည့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံများ အထူးသဖြင့် ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ အတွက်အထူးအရေးကြီးသော အချက်ဖြစ်သည်။ ဤဆက်စပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုများ ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအစီအစဉ် (၂၀၀၃)၊ တည်တံ့သောလုပ်ငန်းများအဖြစ် မြှင့်တင်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ILCသုံးသပ်ချက်များ (၂၀၀၇)၊ Global Jobs Pact (2009)နှင့် ရေရှည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များမှ ပန်းတိုင်အမှတ် (၈) ကို စွဲမှတ်ထားသင့်သည်။
- ၁၅။ အထက်ပါ အပိုဒ် (၁၃) နှင့် (၁၄) သည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံနှင့် မူရင်းနိုင်ငံနှစ်ဘက်လုံးတွင် အပြန်အလှန် ဂရုပြုရမည်ဖြစ်သော နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် သက်ရောက်မှုဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များ သတ်မှတ်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။
- ၁၆။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် လုပ်ဆောင်ပါက အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနှင့် စံနှုန်းများတိုးတက်လာအောင် အားထုတ်ကြိုးပမ်းသင့်ပြီး အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုမူဝါဒနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များတွင်လည်း အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုနှင့် လုပ်ငန်း၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စသည့် အချက်များကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။
- ၁၇။ လုပ်ငန်းများမစတင်မီ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံများမှ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ရေး အစီအစဉ်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၊ ပြည်တွင်းအလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သင့်လျော်သလို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသင့်ကာလက်တွေ့အားဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတော်အဆင့်လူမှုရေးရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမူဝါဒများနှင့် သဟဇာတဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့် သည်။ ထိုကဲ့သို့သောတိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် သက်ဆိုင်သူအားလုံး ပါဝင်စေလျက် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှု ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၁၈။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ နိုင်ငံသားများတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်မှုများကို ၎င်းတို့ အလုပ်ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမား၏ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမှ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များအစရှိသူတို့နှင့် သင့်လျော်သလို အဆင့်တိုင်းတွင် ပူးပေါင်းကာ ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၁၉။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ရင်းနှီးမြုပ်နှံသည့် အခါတွင် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းအား ဖန်းတီးပေးနိုင်သည့် နည်းပညာများ အသုံးပြုခြင်း၏ အရေးပါမှုကို အလေးထားသင့်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်၏ သဘာဝအရ ခွင့်ပြုနိုင်သော အတိုင်းအတာနှင့် သက်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်း လက်ရှိအခြေအနေအပေါ်မူတည်၍ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ဝိသေးများ လိုက်လျောညီထွေသည့် နည်းပညာများ မွမ်းမံမှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ ထို့အတူဖြစ်နိုင်ပါက အိမ်ရှင်နိုင်ငံအတွက် ဆီလျော်သော နည်းပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပါဝင်သင့်သည်။

၂၀။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်နိုင်ရေးကို မြှင့်တင်ရန် ကျယ်ပြန့်လှသည့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး အခြေအနေတရပ်တွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လက်တွေ့ဖြစ်နိုင်မည့်နေရာ တိုင်းတွင် အစိတ်အပိုင်းများနှင့် ကိရိယာများထုတ်လုပ်ပေးရန်အတွက် ထိုနိုင်ငံမှ ပြည်တွင်းစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် သဘောတူ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်၊ ပြည်တွင်းမှ ကုန်ကြမ်းများကို အသုံးပြုရန်နှင့် ပြည်တွင်းထွက်ကုန်ကြမ်းများကို ပြုပြင်ထုတ်လုပ်ခြင်းများအား တိုးတက်အောင်မြင်တင်ပေးရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ဤကြေညာချက်၏ စည်းမျဉ်းများပါ တာဝန်ယူမှုများအား ရှောင်ရှား လိုသော နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်လျှင်မူ ယခုအစီအစဉ်များအား အသုံးမပြုရန်သာ ဖြစ်သည်။

၂၁။ အစိုးရများအနေဖြင့် စနစ်တကျရှိသည့် စီးပွားရေးသို့ကူးပြောင်းရာတွင် စနစ်တကျမရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ကြားသိနေရသည့် သင့်မြတ်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်ကို အားလျော့ကျစေ သော အရာများအာ သတိပြုလာခြင်း နှင့်အတူ ပေါင်းစည်းထားသော မူဝါဒရေးရာ မူဘောင်တရပ်ကို ထုတ်ဖော်ရေးဆွဲပြီး အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အခြားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်လည်းထိုရည်ရွယ်ချက်ကို ထောက်ကူ ပါဝင်သင့်သည်။

လူမှုဖူလုံရေး

၂၂။ အစိုးရများသည် အမျိုးသားလူမှုဖူလုံရေးစနစ်များ၏ အခြေခံကျသည့် အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် လူမှုဘဝ အကာအကွယ်ပေးမှုအစီအစဉ်များ အသုံးချနိုင်ရေးအတွက် ဖော်ထုတ်ထိန်းသိမ်းလုပ်ဆောင်သင့် သည်။ ILO ၏ လူမှုဖူလုံရေးစံနှုန်းများ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ တတ်နိုင်သမျှသော ပြည်သူလူထု အတွက် ပိုမိုမြင့်မားသော လူမှုဖူလုံရေးအဆင့်အတန်းများရရှိရန် လူမှုဖူလုံရေးချဲ့ထွင်လုပ်ဆောင်မှု မဟာဗျူဟာများအတွင်း လူမှုဘဝအကာအကွယ်ပေးမှု အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည် ဖော်သင့်သည်။ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့များသည် ဤမူဝါဒများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် အရေးပါသော ကဏ္ဍတရပ်မှ ပါဝင်နိုင်သည်။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အခြားသောစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ပြည်သူ့ရေးရာလူမှုဖူလုံရေးစနစ်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အလုပ်ရှင်မှကျန် ပေးသောအစီအစဉ်များဖြင့် ထပ်မံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် လှုံ့ဆော် ပေးနိုင်သည်။

အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး

၂၃။ အစိုးရများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရန်နှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ ကျူးလွန်ခံရသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ လျော်ကြေးပေးခြင်းနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးတို့ကဲ့သို့သော သင့်လျော် ကောင်းမွန်ပြီး ထိရောက်သည့် ကုစားမှုရရှိရန်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကျူးလွန်သူများအား ပိတ်ဆို့ ခြင်းဖြင့် အရေးယူရန် စသည့် ထိရောက်သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အစိုးရများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး အမျိုးသား အဆင့်မူဝါဒနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲဖော်ထုတ်သင့်ပါသည်။ ယင်းတွင် သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အခြားသက်ဆိုင်ရာ အုပ်စုများနှင့် လိုအပ်သလို စနစ်တကျပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ပါဝင်ပေလိမ့်မည်။

၂၄။ အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှုကို အဆုံးသတ်ရန် အလို့ငှာ အစိုးရများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်နေသော လုပ်ငန်းများ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ဖော်ထုတ်ကိုင်တွယ်ရန်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်နှင့် လျော့ပါးသွား စေရန်ထိရောက်သည့်အစီအမံများထားရှိရေးအတွက်လမ်းညွှန်ချက်ပေးခြင်း၊ အကူအညီပေးခြင်းတို့ ပြုသင့်ပါသည်။

၂၅။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုအတွင်း အဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ဟန့်တားရေးနှင့် ပပျောက်ရေးနှင့် အတွက် ကိုယ်ပိုင်ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အတိုင်းအတာအတွင်း ချက်ခြင်းထိရောက် သော လုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

ထိရောက်သော ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုဖျက်သိမ်းရေး- အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အဆိုးဝါးဆုံး ခိုင်စေးမှုများ

၂၆။ အစိုးရများသည် ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စရပ်များက ခိုင်းစေမှုအား ထိရောက်စွာတိုက်ဖျက်နိုင်ရန် အတွက် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးနှင့် တားမြစ်ရေးအား အရေးပေါ်ကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် ချက်ခြင်းထိရောက်စွာဆောင်ရွက်ရန်၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို လူငယ်များ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အပြည့်အဝကိုက်ညီသော အသက်ရောက်သည်အထိ အဆင့်ဆင့်တိုးမြှင့်ရန် နိုင်ငံတော်အဆင့် မူဝါဒတစ်ရပ်ကို ထုတ်ဖော်ရေးဆွဲသင့်သည်။

၂၇။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့၏လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုအတွင်း ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုများ တိုက်ဖျက်ရေးအတွက် အနိမ့်ဆုံး အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်နိုင်သည့် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ကို လေးစားရန်၊ ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် အတိုင်းအတာအတွင်း လက်ငင်းထိရောက်သော လုပ်ဆောင်ချက် များဖြင့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သားများအား ခိုင်းစေမှုကို အရေးပေါ်ကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် တားမြစ်ပြီး ပပျောက်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

တန်းတူညီမျှသော အခွင့်အလမ်းနှင့် ဆက်ဆံမှုများ

၂၈။ အစိုးရများသည် လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေး ထင်မြင်ယူဆချက်၊ မျိုးရိုးဇာတိသို့မဟုတ် လူမှုဘဝဇစ်မြစ်စသည်တို့အပေါ်အခြေခံ၍မည်သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို မဆို ပပျောက်စေရေး အမြင်ဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် တန်းတူညီမျှသောအခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံမှုများမြှင့်တင်ရန် မူဝါဒများကို ပုံစံထုတ်ရေးဆွဲလုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

၂၉။ အစိုးရများသည် တူညီသောအလုပ်ပမာဏကို လုပ်ကိုင်ကြသည့် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အလုပ် သမားများကို တန်းတူညီ လုပ်ခလစာပေးခြင်းများ မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

၃၀။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် အပိုဒ် ၁၈ ၌ ဖော်ပြ ခဲ့သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို မထိခိုက်စေဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရေး အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို လမ်းညွှန်ခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုသည့် ယခင်ရှိခဲ့သောပုံစံများကို တည်မတ်ရန်အတွက် ပုံစံထုတ်ရေးဆွဲထားသည့် အစိုးရမူဝါဒများနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရာတွင် တန်းတူညီမျှသော အခွင့်အလမ်းနှင့် ဆက်ဆံမှုများရှိစေရန် လမ်းညွှန်လုပ်ဆောင်ခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အဆင့်တိုင်းတွင်ရှိနေသော ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများကို အလုပ် ခန့်အပ်ခြင်း၊ နေရာချထားခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့တွင် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများကို အခြေခံ၍ သင့်လျော်သလို ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။

၃၁။ အစိုးရများသည် အပိုဒ် ၂၈ တွင် ဖော်ပြထားခဲ့သည့် မည်သည့်အချက်များကိုမှ ခွဲခြားဆက်ဆံရန် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား လုပ်ဆောင်စေခြင်း သို့မဟုတ် အားပေးခြင်း မပြုသင့်ပါ။ အစိုးရများအနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရာတွင် ရှောင်ရှား ရန်အတွက်သာ စဉ်ဆက်မပြတ် လမ်းညွှန်ချက်များပေးပြီး တိုက်တွန်းရမည်။

အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှု

- ၃၂။ အစိုးရများသည် မတူညီသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက်မှုများကို သေချာဂရုပြုပြီး လေ့လာသင့်သည်။ နိုင်ငံအားလုံးရှိ အစိုးရများ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုယ်တိုင်သည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်း သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
- ၃၃။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပြည်တွင်းမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ထိရောက်သော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုစီတိုင်းတွင် ခန့်အပ်မည့် အလုပ်သမားများအတွက် တည်ငြိမ်သည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်ပြီး အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်စေရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး လွတ်လပ်စွာညှိနှိုင်းနိုင်သော တာဝန်ဝတ္တရားများကိုလည်း လေ့လာသင့်သည်။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်နိုင်နိုင်မှုရှိစေလျက် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုကို မြှင့်တင်ရေးအတွက် အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းရပ်တန့်ခြင်းကြောင့် ရေရှည်အလုပ်အကိုင်လက်မဲ့မှုများ ထင်ရှားစွာဖြစ်ပွားနေသည့် နိုင်ငံများတွင် ဦးဆောင်အခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ ကြိုးပမ်းသင့်သည်။
- ၃၄။ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့်သက်ရောက်မှုဖြစ်စေသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို အပြောင်းအလဲများပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားရာတွင် (လုပ်ငန်းပေါင်းခြင်း၊ လွှဲယူခြင်း သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်မှုများ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခြင်းများကြောင့် ဖြစ်သောရလဒ်များအပါအဝင်) နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ထိုသို့ပြောင်းလဲမည့် အကြောင်းအား သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအာဏာပိုင်များ၊ မိမိတို့ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများကို ညီညွတ်မှုတရား ကြိုတင်အသိပေးမှုများ လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး သို့မှသာ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ချေရှိသည့် ဂယက်ရိုက်မှုများကို ပူးပေါင်းဆန်းစစ်နိုင်ပြီး အကြီးမားဆုံး ထိခိုက်လာနိုင်မည့် အနှုတ်သဘော ထိခိုက်မှုများကိုလျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် စုပေါင်းအလုပ်ပြုတ်ခြင်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ကို စွန့်လွှတ်လိုက်ခြင်းများ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ပိတ်သိမ်းလိုက်ခြင်း ကိစ္စရပ်တွင် အထူးတလည် အရေးကြီးသည့်ကိစ္စဖြစ်သည်။
- ၃၅။ တစ်ဖက်သတ်ဆုံးဖြတ် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရှောင်ရှားရမည်။
- ၃၆။ အစိုးရများသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ပြည်တွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ဝင်ငွေကို မထိခိုက်အောင် အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပုံစံအမျိုးအား ဖြည့်ဆည်းလုပ်ဆောင်သင့်သည်။



## သင်တန်းပို့ချခြင်း

- ၃၇။ အစိုးရများသည် သက်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့များ အတူပူးပေါင်းကာ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် အရေးပါသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာသင်တန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များပေးရန် အမျိုးသားအဆင့် မူဝါဒများ ထုတ်ဖော်သင့်သည်။ ထိုမူဝါဒများသည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးမူဝါဒများ လုပ်ဆောင်ရန် မူဘောင်အဖြစ်အသုံးပြုသင့်သည်။
- ၃၈။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များနှင့် နိုင်ငံ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မူဝါဒများ ကိုက်ညီရရှိစေရန် အိမ်ရှင်နိုင်ငံမှ မိမိတို့ခန့်အပ်ထားသည့် အဆင့်ဆင့်သော ဝန်ထမ်းများအတွက် လိုအပ်သလိုသင့်လျော်သည့် သင်တန်းများပေးသင့်သည်။ ထိုသို့သော သင်တန်းများသည် ဖြစ်နိုင်သမျှအတိုင်းအတာဖြင့် အထွေထွေ အသုံးဝင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်းများ၊ ဘဝတာလျှောက်လုံး သင်ယူစရာများကို ထုတ်ဖော်မြှင့်တင်ပေးသင့်ပါသည်။ ထိုတာဝန်ကို သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ အာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရည်အချင်းပြည့်မီသည့် ဒေသအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်သင့်ပါသည်။
- ၃၉။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲတိုင်းပြည်များတွင် လည်ပတ်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အိမ်ရှင်အစိုးရများ၏ အားပေးမှု၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးမှုတို့ဖြင့် အထူးရံပုံငွေအပါအဝင် စီမံချက်များတွင် နိုင်ငံတွင်းမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်အတူ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ထိုစီမံချက်များတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ဘဝတစ်သက်တာလေ့လာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များအား ရည်မှန်းချက်အဖြစ် ပါဝင်သင့်ပြီး ၎င်းတို့ကို အထောက်အကူပေးမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပူးတွဲအုပ်ချုပ် စီမံသင့်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်သည့် နေရာတိုင်းတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတော်အဆင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်ကူညီသောအားဖြင့် အစိုးရမှ ပြုလုပ်သော လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များတွင် ကျွမ်းကျင်မှုအရင်းအမြစ်များရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိအသုံးချနိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။
- ၄၀။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အစိုးရနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု အကျိုးရှိ ထိရောက်စေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (Industrial relation) ကဲ့သို့သော သင့်လျော်သည့် နယ်ပယ်များတွင် ဒေသခံတို့၏ စီမံခန့်ခွဲရေးများ၏ အတွေ့အကြုံကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စေရန်အတွက် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအတွင်းတွင် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးသင့်ပါသည်။

## ဘဝ နှင့်အလုပ်အခြေအနေများ

### လုပ်ခများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

- ၄၁။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွင်းလုပ်ခများ၊ ခံစားခွင့်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံအတွင်းရှိ အခြားနိုင်ငံယှဉ်နိုင်သော အလုပ်ရှင်များမှ အလုပ်သမားများကိုပေးသည့် အတိုင်းအတာထက် မနည်းသင့်ပါ။ အကယ်၍နိုင်ငံအတွင်းရှိ လုပ်ငန်းရှင်များမရှိခဲ့ပါက ၎င်းတို့အနေဖြင့် အကောင်းဆုံးသော လုပ်ခလစာ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ပေးအပ်သင့်ပါသည်။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည့် အခြေခံကျသော အချက်အလက်များမှာ (က) အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ နိုင်ငံတွင်း ယေဘုယျပေးသော လုပ်ခအဆင့်အတန်း၊ စားဝတ်နေရေးစရိတ်များ၊ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြားသော လူမှုရေးရာအုပ်စုများ၏ နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်းနှင့် နိုင်ငံယှဉ်ချက်များ (ခ) စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအဆင့်များနှင့် အဆင့်မြင့်သော အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုကို ရယူခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းထားလိုသည့် ဆန္ဒရှိမရှိ စသည်တို့အပါအဝင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ စသည်တို့ပါဝင်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများကို အိမ်ရာ၊ ဆေးဝါးကုသရေး သို့မဟုတ် စားနပ်ရိက္ခာအစရှိသည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများကို ပေးသည်ဆိုပါက ထိုသို့ပေးအပ်သည့်အရာများသည် ကောင်းမွန်သည့် အဆင့်အတန်း ဖြစ်သင့်သည်။
- ၄၂။ အစိုးရများသည် (အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများမှ) နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထံမှ ဝင်ငွေနည်းသည့် အုပ်စုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပိုမိုနည်းပါးသည့်ဒေသများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ ရနိုင်သရွေ့ရအောင် သင့်လျော်သည့် အစီအမံများရွေးချယ်သတ်မှတ်ရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။

### ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

- ၄၃။ အစိုးရများအနေဖြင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုံလောက်သော ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး အဆင့်အတန်းများပေးအပ်ထားကြောင်း သေချာစေရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းများအတွင်းတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်သည့် အလေ့အထဖြစ်စေရန် အထောက်အကူပေးခြင်းဖြင့် ဘေးကင်းကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအဖြစ် တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအချက်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ဂရုပြုတည်ဆောက်ရန်နှင့် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အကြမ်းဖက်မှုများတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် အဆင့်များပါဝင်ပါမည်။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ရောဂါဘယများ စာရင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် လက်ရှိ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်း လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထုတ်ဝေချက်စာရင်းပါ ILO ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ဖြစ်သော မတော်တဆမှုများ သို့မဟုတ် ရောဂါခံစားရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် လျော်ကြေးငွေများကို ပေးအပ်သွားသင့်ပါသည်။
- ၄၄။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတော်အဆင့် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေကာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် အမြင့်ဆုံးသော အဆင့်အတန်းများကို ထိန်းသိမ်းလုပ်ဆောင်သင့်ပြီး အထူးတလည်ဖြစ်ပွားသည့် ဘေးအန္တရာယ်များ (Special Hazards)အတွက် အသိပညာဗဟုသုတပေးခြင်းအပါအဝင် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာအတွေ့အကြုံများကို မှတ်သားဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့်နိုင်ငံများအားလုံးတွင် ဒေသတွင်းလုပ်ငန်းမှ သက်ဆိုင်ရာဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး အဆင့်အတန်းများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၊ အခြားသောနိုင်ငံများတွင် လေ့လာခဲ့ရသည်များကိုလည်း

အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်သမား/အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများမှ တောင်းဆိုလာပါက အဆင်သင့်ရရှိနိုင်အောင် ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။ အထူး သဖြင့် မည်သို့သော အထူးအရေးကြီးသည့် ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်များကိုမဆို သိရှိအောင် ပြုလုပ်ထားသင့်ပြီး ထုတ်ကုန်၊ လုပ်ငန်းအသစ်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အကာအကွယ် ပေးရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကိုလည်း သိရှိထားရမည်။ ၎င်းတို့သည် ပြည်တွင်းမှ အပြိုင်ရှိ နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကဲ့သို့ပင် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များဖြစ်ရသည့် အကြောင်းအရင်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရာတွင် အဓိကျသည့်ကဏ္ဍမှ ပါဝင်သင့်ပြီး ထွက်ပေါ်လာသည့် တိုးတက်မှုရလဒ်များကိုလည်း လုပ်ငန်း တစ်ခုလုံးတွင် အသုံးပြုသင့်သည်။

၄၅။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာအဆင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး စံနှုန်းများကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် လက်ခံသုံးစွဲနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းများတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၄၆။ နိုင်ငံတွင်းအလေ့အကျင့်နှင့်အညီ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့နှင့် အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ သင့်လျော်သက်ဆိုင်သည့် နေရာများတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သဘောတူညီချက် များတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကိုလည်း တစ်ပါတည်း ထည့်သွင်း ချုပ်ဆိုသင့်ပါသည်။

## လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး

၄၇။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွင်း လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော ဆက်ဆံရေး စံနှုန်း (Industrial Relation Standards) များကို လေ့လာသင့်ပါသည်။

### လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်

၄၈။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများသည် မည်သို့သောကွဲပြားခြားနားမှုမရှိစေဘဲ အဖွဲ့အစည်းထူထောင်ပိုင်ခွင့်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအပေါ်မူတည်ပြီး ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် ရယူခြင်းမပြုဘဲ ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဝင်ရောက်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအားခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမရှိစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် လုံလောက်သော အကာအကွယ်များကိုရရှိခံစားသင့်သည်။

၄၉။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများသည် တဦးနှင့်တဦးဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုသူများ အချင်းချင်းဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အသင်းအဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်းဖြစ်စေ ၎င်းတို့လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုများကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှု လုံလောက်သော အကာအကွယ် များ ရရှိခံစားသင့်ပါသည်။

၅၀။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဒေသတွင်း အခြေအနေများအတိုင်း အလုပ်ရှင်များကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း သင့်လျော်သလို အထောက်အကူများ ပေးသင့်ပါသည်။

၅၁။ အစိုးရများအား - ယခင်လုပ်ဆောင်ထားခဲ့ခြင်းများမရှိခဲ့ပါက- နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆိုပါစီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မိမိတို့ရွေးချယ်မှုအလိုက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစည်းဖွဲ့စည်းမည့် အဖွဲ့အစည်းမှ ထိုလုပ်ငန်းကို ကိုယ်စားပြုကြောင်းခွင့်ပြုရန် သို့မရန် အတွက် ကိုယ်စား အဖွဲ့အစည်းများအား ခွင့်ပြုခြင်းအား ၎င်းတို့ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်-၈၇၊ အပိုဒ် (၅) မှ စည်းမျဉ်းများကို လုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

၅၂။ အိမ်ရှင်နိုင်ငံများမှ အစိုးရများသည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများကိုဆွဲဆောင်ရန် အထူးတလည် မက်လုံးများဖြင့် ကမ်းလှမ်းပါက ထိုမက်လုံးများတွင် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းများကို အကန့်အသတ် ဖြစ်သွားစေမည့် မည်သည့်အချက်မှ မပါဝင်စေသင့်ပါ။

၅၃။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များသည် ၎င်းတို့အကြားတွင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန်နှင့် အမြင်များဖလှယ်ကြရန် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်းကို မတားဆီးသင့်သလို လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ဆောင်မှု၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအကြားဆက်ဆံရေးတွင် ပုံမှန်ရှိသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို မထိခိုက်စေဘဲ လုပ်ခွင့်ပြုပေးရမည်။

၅၄။ အစိုးရများအနေဖြင့် အပြန်အလှန်သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးအကြံပေးရန်၊ ထိုစွမ်းဆောင်ရည် သက်သက်ကိုသာပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖိတ်ကြားမှုအရ အခြားနိုင်ငံများမှ လာရောက်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၏ နိုင်ငံအတွင်း ဝင်ရောက်ခွင့်ကို မတားဆီးသင့်ပါ။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်း

- ၅၅။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ခန့်အပ်သည့် အလုပ်သမားများသည် အမျိုးသား ဥပဒေ၊ ကျင့်သုံးလိုက်နာရမည့်အချက်များနှင့်အညီ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် အသိအမှတ်ပြုရွေးချယ်ထားသည့် ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်း ရရှိသင့်ပါသည်။
- ၅၆။ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရာတွင် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများကို ထိန်းညှိရာ၌ စုပေါင်း သဘောတူညီမှု ရယူထားသည့်အချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းအသုံးပြုရန် သိမြင်ခြင်းနှင့်အတူ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆန္ဒအလျောက် ညှိနှိုင်းမှုယန္တရား အပြည့်အဝဖြစ်ပေါ်လာရေးနှင့် လိုက်နာအသုံးပြုရေးတို့ကို မြှင့်တင်အားပေးခြင်း အစီအမံများကို နိုင်ငံအခြေအနေနှင့်ဆီလျော်စွာ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၅၇။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် စုပေါင်းသဘော တူညီထားသည့် အချက်အလက်များကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အကူအညီများ ပေးနိုင်ရန် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသူများကို အထောက်အပံ့များ ပေးသွားရမည်ဖြစ်သည်။
- ၅၈။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းရှိသည့် နိုင်ငံများအတွင်း ညှိနှိုင်းမှု များတွင် အရေးကိစ္စများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးနိုင်မည့် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ ကိုယ်စားပြုသူ တဦးနှင့် ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးသွားနိုင်မည့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းထဲမှ သင့်လျော်သောအလုပ်သမား ကိုယ်စားပြုသူတဦးကို အခွင့်အာဏာပေးရွေးချယ်ထားသင့်သည်။
- ၅၉။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် နည်းလမ်းတကျဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများမှ စည်းရုံးပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးနေစဉ်တွင် ထိုညှိနှိုင်းမှုများကို တရားမျှတ မှုမရှိဘဲ လွှမ်းမိုးနိုင်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နိုင်ငံတွင်းမှ လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ရွှေ့ပြောင်းပစ်နိုင်သည့်အစွမ်းကို အသုံးပြုပြီး ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် စည်းရုံး ပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းအား နှောင့်နှေးတားဆီးရန်အတွက် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် များ သို့မဟုတ် စည်းရုံးပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို အသုံးပြုသည့် အလုပ်သမားများနှင့် တရားဝင်ညှိနှိုင်းမှု ကို လျော့ပါးသွားစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အသင်းဝင်ထားခြင်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းများ မလုပ် ဆောင်သင့်ပါ။
- ၆၀။ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များတွင် အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ယူမှုများကို အပြန်အလှန် လေးစား လိုက်နာမှု ရှိကြောင်းသေချာစေရန်အတွက် ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းများမှ ထွက်ပေါ်လာ သော အငြင်းပွားခြင်းဆိုင်ရာ များအတွက် ပြဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင်သင့်သည်။
- ၆၁။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား လုပ်ငန်းတွင်း အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော ညှိနှိုင်းမှုများဖြစ်စေရန်အတွက် လိုအပ်သည့်သတင်းအချက်အလက်များ ပေး သင့်ပြီး ယင်းအချက်အလက်များသည် ပြည်တွင်းဥပဒေ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုများနှင့်လည်း ကိုက်ညီ ရမည်ဖြစ်ကာ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၏ အမှန်တကယ် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများကို မှန်ကန်မျှတစွာ သိမြင်နိုင် ကြောင်း သေချာစေမည့်အချက်အလက်များကိုလည်း သင့်လျော်သလို ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။
- ၆၂။ အစိုးရများသည်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကိုယ်စားလှယ်များတောင်းခံလာသည့်အခါများတွင် ဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုအရခွင့်ပြုသောနေရာများတွင် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်နေသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ စုပေါင်းအရေးဆိုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသော စံသတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် အကူအညီဖြစ်စေမည့် အချက်အလက်များကို ထောက်ပံ့ဖြည့်စွမ်းပေးသင့်ပါသည်။ ဤအခြေအနေတွင် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ထို့အတူ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများနှင့်

ပတ်သက်၍ အစိုးရများမှ တောင်းခံသည့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း အပြုသဘော တုံ့ပြန်အသိပေးသင့်ပါသည်။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း

၆၃။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်ဖြင့် တီထွင်မှုပြုထားသည့်စနစ်များကို ပြည်တွင်းဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးလိုက်နာမှုများနှင့်အညီ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်သင့်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဘက်သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ပုံမှန်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ထိုသို့သော တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများသည် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုသည့် ကိစ္စရပ်များအတွက် အစားထိုးလုပ်ဆောင်ခြင်းမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ။

ထိခိုက်နစ်နာမှုများအတွက် ကုစားရေးနှင့် စစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှု

၆၄။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းများမှ အကာအကွယ်ပေးရန် တာဝန် တစ်တံတပိုင်းအနေဖြင့် အစိုးရများသည် ၎င်းတို့၏ နယ်မြေပိုင်နက်အတွင်း ထိုသို့ ချိုးဖောက်မှုများကို တရားစီရင်ရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဥပဒေပြုရေး သို့မဟုတ် အခြားသော သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် အဆင့်အဆင့်ချမှတ်ကာ သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် ထိခိုက်ခံရသည့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားမှုများ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရန်အတွက် တရားစီရင်ရေးဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။

၆၅။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ပြန်လည်ကုစားရေးလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ထိရောက်သည့်နည်းလမ်းများအား ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များကို ပေးအပ်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ဩဇာအရှိန်အဝါကို အသုံးပြုသင့်သည်။

၆၆။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားသင့်ပြီး ၎င်းတို့၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကိုလည်း အောက်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ တဦးတည်းသို့မဟုတ် အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ရသည့် မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို သူ သို့မဟုတ် သူမအတွက် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ဖြေရှင်းပေးရန် နေရာများရှိသင့်ပြီး ထိုထိခိုက်နစ်နာမှုများကို မည်သည့်ဘက်လိုက်မှုများမှ မရှိစေဘဲ တင်ပြခွင့်ရှိသင့်သလို ထိုထိခိုက်နစ်နာမှုများကိုလည်း သင့်လျော်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများရှိသင့်သည်။ ယင်းအချက်သည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အခြားနိုင်ငံများတွင်လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် အချိန်တိုင်းအတွက် အထူးတလည်အရေးပါသည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်သည့် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်၊ စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခြင်းများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု စသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးမှုမပြုသည့် နိုင်ငံများတွင် ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်း

၆၇။ အစိုးရများသည် နှစ်ဘက်သဘောတူ ဖျန်ဖြေပေးရေးနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများကို နိုင်ငံ၏ အခြေအနေနှင့်လျော်ညီအောင်သတ်မှတ်ထားပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ကြိုတင် ကာကွယ်ခြင်းများတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အဆင်သင့်လုပ်ဆောင်ထားရမည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အခမဲ့ဖြစ်ပြီး မြန်ဆန်ထိရောက်သင့်ပါသည်။

၆၈။ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ နိုင်ငံအခြေအနေအရ နှစ်ဘက်သဘောတူ ဖျန်ဖြေပေးရေးနည်းလမ်းများကို ထူထောင်သင့်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်းနှင့်ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းများတွင်အထောက်အကူဖြစ်စေမည့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။ ဆန္ဒအလျောက် ဖျန်ဖြေပေးရေး နည်းလမ်းများတွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ဖက်လုံးမှ တန်းတူညီကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းများ ဖြစ်သင့်ပါသည်။

## နောက်ဆက်တွဲ ၁

ILO ၏ ကြေညာချက်များ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ၊ ILO လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် စည်းကမ်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အခြားသော နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် စည်းမျဉ်းများနှင့် လူမှုဘဝပူဝါဒဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီ ကြေညာစာတမ်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များစာရင်း

### က. ILO ၏ ကြေညာစာတမ်းများ

- ILO ၏ အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်းနှင့် ယင်း၏ နောက်ဆက်တွဲများ
- ILO ၏ မျှတမှုရှိသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဖြစ်စဉ်အတွက် လူမှုရေးရာတရားမျှတမှု ဆိုင်ရာကြေညာ စာတမ်း

### ခ. နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်- ၂၉၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ်နှင့် ၎င်း၏ ညှိနှိုင်းချက်မှတ်တမ်း(Potocol)- ၂၀၁၄ခုနှစ်နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု (တိုက်ရိုက် မဟုတ်သော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် အကြံပြုချက်များ အမှတ်- ၃၅၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ်</li> <li>• အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှုတိုက်ဖျက်ရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၀၅၊ ၁၉၅၇ ခုနှစ်</li> <li>• အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု (ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ရန်) အကြံပြုချက် အမှတ်- ၂၀၃ - ၂၀၁၄ ခုနှစ်</li> </ul>
ကလေးလုပ်သား	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အနိမ့်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၃၈ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၄၆၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ်</li> <li>• အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှု ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၈၂ နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်-၁၉၀ ၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ်</li> </ul>
ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး	<ul style="list-style-type: none"> <li>• တန်းတူညီမျှသော လုပ်ခလစာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်- ၁၀၀ နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်- ၉၀ ၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်</li> <li>• ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၁၁ (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ် မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ) နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်- ၁၁၁၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ်</li> </ul>
လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> <li>• လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၈၇၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ်</li> <li>• စည်းရုံးပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း အရေးဆိုခြင်းပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်-၉၈၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ်</li> <li>• စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၅၄နှင့် အကြံပြုချက်အမှတ်-၁၆၃၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်</li> </ul>



လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သမားများ ကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၃၅၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ်</li> <li>• နှစ်ဘက်သဘောတူဖျက်ဖြေရေးနှင့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၉၂၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်</li> <li>• ကတိကဝတ်အဆင့်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၉၄၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ်</li> <li>• ကတိကဝတ်အတွင်း ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၂၉၊ ၁၉၆၇ ခုနှစ်</li> <li>• ထိခိုက်နစ်နာမှုများ စစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၃၀၊ ၁၉၆၇ ခုနှစ်</li> </ul>
----------------------	---

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု မြှင့်တင်ရေး	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၂၂နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်- ၁၂၂၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ်</li> <li>• အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု မြှင့်တင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုး ကာကွယ်ရေး ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၆၈နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၇၆၊ ၁၉၈၈ခုနှစ်</li> <li>• အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု မူဝါဒ (ဖြည့်စွက်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၆၉၊ ၁၉၈၄</li> <li>• သမဝါယမပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု မြှင့်တင်ရေး အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၉၃၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ်</li> </ul>
------------------------------------	--

သာတူညီမျှ ဆက်ဆံရေး	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုများ၏ တာဝန်ရှိသည့်အချက်များ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်-၁၅၆ နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်-၁၆၅ ၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်</li> <li>• HIV နှင့် AIDS ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်။ အမှတ်-၂၀၀ ၊ ၂၀၁၀ ခုနှစ်</li> </ul>
--------------------	--

အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှု	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၅၈ နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်-၁၆၆ ၊ ၁၉၈၂ ခုနှစ်</li> </ul>
----------------------	---

လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး	<ul style="list-style-type: none"> <li>• လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၄၂၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ်</li> <li>• လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၉၅၊ ၂၀၀၄ ခုနှစ်</li> </ul>
--------------------	---

လုပ်ငန်းခွင်  
အခြေအနေများ

- အလုပ်သမားများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်များကို တောင်းဆိုခြင်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးခြင်း(အလုပ်ရှင်၏ဒေဝါလီခံမှုကြောင့်) ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်- ၁၇၃ နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ်-၁၈၀၊ ၁၉၉၂ ခုနှစ်
- အလုပ်သမားများ၏ အိမ်ယာဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၅၅၊ ၁၉၆၁ ခုနှစ်
- အလုပ်ချိန်နာရီများ လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၁၆၊ ၁၉၆၂ ခုနှစ်

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ  
ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်  
ကျန်းမာရေး

- အလုပ်လုပ်ရသောပတ်ဝန်းကျင် (လေထုညစ်ညမ်းမှု၊ ဆူညံမှုနှင့် တုန်ခါမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၄၈နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၅၆၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ်
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၅၅၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်များ ၂၀၀၂ ခုနှစ်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၆၄၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ်
- လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၆၁ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၇၁၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ်
- ကျောက်ဝွမ်းမှုန့်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၆၂၊ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၇၂၊ ၁၉၈၆ ခုနှစ်
- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၆၇ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၇၅၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ်
- ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၇၀ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၇၇၊ ၁၉၉၀ ခုနှစ်
- စက်မှုလုပ်ငန်းတွင်းမှ အကြီးစားမတော်တဆမှုများ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၇၄ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၈၁၊ ၁၉၉၃ ခုနှစ်
- သတ္တုတွင်းများတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်- ၁၇၆ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၈၃၊ ၁၉၉၅ ခုနှစ်
- စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၈၄ နှင့် အကြံပြုချက်၊ အမှတ်- ၁၉၂၊ ၂၀၀၁ ခုနှစ်
- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ မူဘောင် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၈၇၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ်
- ဓာတ်ရောင်ခြည်ကာကွယ်ရေး အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၁၄၊ ၁၉၆၀ ခုနှစ်
- စက်ယန္တရားများ လုံခြုံစွာထားရှိရေး အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၁၈၊ ၁၉၆၃ ခုနှစ်
- ဘန်ဇင်း (Benzene) ဆေးရည်ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၄၄၊ ၁၉၇၄ ခုနှစ်
- အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သောကင်ဆာရောဂါအကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၄၇၊ ၁၉၇၄ ခုနှစ်
- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများစာရင်းအကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၁၉၄၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ်

လူမှုရေး ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု	<ul style="list-style-type: none"> <li>• လူမှုရေးရာလုံခြုံရေး (အနိုင်ဆုံးစံနှုန်း)ပြဋ္ဌာန်းချက်၊အမှတ်-၁၀၂၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ်</li> <li>• အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ဖြစ်ပွားသောထိခိုက်မှုများကြောင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်များ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊အမှတ်-၁၂၁၊၁၉၆၄ခုနှစ် [ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ၁၉၈၀ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည် ]</li> <li>• ဆေးဝါးဆိုင်ရာပြုစောင့်ရှောက်မှုနှင့်နာမကျန်းမှုဆိုင်ရာခံစားခွင့်များ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊အမှတ်-၁၃၀) နှင့် အကြံပြုချက်၊အမှတ်- ၁၃၄၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ်</li> <li>• လူမှုရေးရာအကာအကွယ်ပေးရေးသီးသန့် နေရာများအကြံပြုချက်၊ အမှတ်-၂၀၂၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်</li> </ul>
------------------------------------	---

အုပ်ချုပ်ရေး	<ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၈၁၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ်</li> <li>• အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး(စိုက်ပျိုးရေး)ပြဋ္ဌာန်းချက်၊အမှတ်-၁၂၉၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ်</li> <li>• သုံးဦးသုံးဖလှယ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၄၄ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံနှုန်း)၊ ၁၉၇၆ ခုနှစ်</li> </ul>
--------------	---

ဒေသခံ တိုင်းရင်းသားများ နှင့် လူမျိုးစုများ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့်လူမျိုးစုများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ်-၁၆၉ ၁၉၈၉ ခုနှစ်</li> </ul>
--	---

သီးသန့်အလုပ်သမား အမျိုးအစားများ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• စိုက်ခင်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊အမှတ်- ၁၁၀ နှင့် အကြံပြုချက် ၊ အမှတ်- ၁၁၀၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ်</li> <li>• ပင်လယ်ပြင် အလုပ်သမားများ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ်</li> </ul>
------------------------------------	--

**ဂ. ILO ၏ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အခြားသော လမ်းညွှန် စာရွက်စာတမ်းများ**

ILO သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီစေရန် စည်းကမ်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ သီးသန့်ကိစ္စရပ်များအတွက် ပို၍ အသေးစိတ်ဖော်ထုတ်ထားသည့် အခြားသော လမ်းညွှန်များကို စီစဉ်ပြင်ဆင်ထားပါသည်။ ယင်းတို့ကို ILO website ဖြစ်သည့် Helpdesk for Business – [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) တွင်တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

# နောက်ဆက်တွဲ ၂

## လုပ်ငန်းဆိုင်ရာနည်းစနစ်များ

### ၁. မြှင့်တင်ရေး<sup>၁</sup>

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်မျှင်များနှင့် လူမှုဘဝမူဝါဒဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီကြေညာစာတမ်း (MNE ကြေညာစာတမ်း)ကို မြှင့်တင်ရေးအတွက်အလုံးစုံတာဝန်ရှိသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူ ကိရိယာအဖြစ် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလုံးစုံမဟာဗျူဟာများ၊ အထင်အရှားပြုလုပ်နေသော လှုပ်ရှားမှုများအား ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများကို ပြုလုပ်ပါသည်။

### က.ဒေသဆိုင်ရာ အလိုက် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်း<sup>၂</sup>

ဒေသဆိုင်ရာအလိုက် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရေးယန္တရားတွင် ဒေသတွင်း၌ရှိသော ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် MNE ကြေညာစာတမ်းအား မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်း ဆိုင်ရာဒေသအလိုက် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းများ ပါဝင်သည်။ ဒေသအလိုက် အစီရင်ခံတင်ပြမှုသည် ထိုအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ တင်ပြချက်များအပေါ်တွင် အဓိကအခြေခံပြီး ဒေသတွင်းအဆင့်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ILO ၏ ဒေသအလိုက်အစည်းအဝေးများရှိ သုံးဦးသုံးဖလှယ် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများမှ မေးခွန်းဖြင့် မေးမြန်းမှုများ၊ အထူးအစည်းအဝေးကဏ္ဍ စသည်တို့မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် အချက်များအပေါ်တွင် အခြေခံသည်။ ဒေသအလိုက် အစီရင်ခံတင်ပြမှုသည် လေးနှစ်တစ်ကြိမ်ဖြစ်ပြီး ထိုစက်ဝန်းတစ်ကြိမ်ပြီးတိုင်း အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြရသည်။

### ခ. နိုင်ငံအဆင့်တွင် မြှင့်တင်ခြင်း/ နိုင်ငံတော်အဆင့်အတွက် သုံးဦးသုံးဖလှယ် ခန့်အပ်သည့် ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့်မြှင့်တင်ခြင်း<sup>၃</sup>

နိုင်ငံအဆင့်တွင် ကြီးထွားတိုးတက်ရေးနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်များပါဝင်စေရန် MNE ကြေညာချက် ၏အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို ထောက်ပံ့ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သက်ရောက်မှုများကို တိုးမြှင့်ခြင်းသည် သုံးဦးသုံးဖလှယ်သော - နိုင်ငံဆိုင်ရာအစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည့် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ စသည်တို့ထံမှ ကတိကဝတ်ပြုမှုအပေါ်ပြီး MNE ကြေညာချက်နှင့် ၎င်း၏အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို နိုင်ငံအခြေအနေနှင့်ကိုက်ညီစွာ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့်အချိန်တိုင်း အသုံးပြုမြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် သုံးဘက်လုံး မှ နိုင်ငံတော်အဆင့် အဓိကတာဝန်ရှိသူများကို (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၄၄ မှ လမ်းညွှန်ချက်များရယူ၍) ခန့်အပ်သွားရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

<sup>၁</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ ၃၁၇ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၂၀၁၃ မတ်လ) နှင့် ၃၂၀ အကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (၂၀၁၄ မတ်လ)တို့တွင် လက်ခံသဘောတူခဲ့သည်။  
<sup>၂</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ ၃၂၀ အကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (၂၀၁၄ မတ်လ)တွင် လက်ခံသဘောတူခဲ့သည်။  
<sup>၃</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ ၃၁၇ အကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (၂၀၁၃ မတ်လ)တွင် လက်ခံသဘောတူခဲ့ပြီး ၃၂၉ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၂၀၁၇ မတ်လ) တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့သည်။

ဤကြေညာချက် အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လက်ရှိအလားတူ နည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များရှိခဲ့ပါက အစိုးရများသည်ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် လူမှုရေးရာဇဝင်ဖက်များပါဝင်မှု ရှိစေရန် ဦးဆောင်ပံ့ပိုးပေးရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

နိုင်ငံတော်အဆင့်အဓိကတာဝန်ရှိသူများမှ MNE ကြေညာချက်မှ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို နိုင်ငံ အဆင့် ထိရောက်စွာမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ ပါဝင်နိုင်သည်များမှာ - MNE ကြေညာချက်မှ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အေဂျင်စီများ၊ နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများထံသို့ သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန် တိုးမြှင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှုဖြစ်ရပ်များ စီစဉ်ကျင်းပခြင်း၊ ဖြစ်နိုင်ပါက ဒေသသုံးဘာသာစကားများဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှု အစီအစဉ်များ အွန်လိုင်းတွင် ဖော်ထုတ်တင်ထားခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ အရင်းအမြစ် သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်အကန့်အသတ်ရှိသော နိုင်ငံအဆင့် အဓိကတာဝန်ယူထားသူများ သည်လည်း ၎င်းတို့၏ ကမ်းလင့်ထောက်ကူမှုနှင့် လုပ်ငန်းများကို တဖြည်းဖြည်းတိုးတက်ချဲ့ထွင် သွားနိုင်သည်။

နိုင်ငံအဆင့်အဓိကတာဝန်ယူထားသူများသည် သုံးအုပ်စုပါဝင်သူများနှင့် နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီး ပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ဆွေးနွေးရန်နှင့် နိုင်ငံအခြေအနေအရ နိုင်ငံစုံ အခြေစိုက်လုပ်ငန်းများ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာတွင် တွေ့ကြုံရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို သတ်မှတ်ခွဲ ခြားနိုင်ရန် သုံးအုပ်စု - အပေါင်း အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများကို စီစဉ်ပေးနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများကို ပြီးခဲ့သော အတွေ့အကြုံများ၊ သင်ခန်းစာရ ခဲ့သည်များနှင့် အကောင်းဆုံးသော ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အချက်များအပေါ်တွင် အခြေ တည်ပြီး ဆွေးနွေးနိုင်သလို အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၊ မူရင်းနိုင်ငံများကိုလည်း MNE ကြေညာချက် အပိုဒ် ၁၂ တွင် အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လွှမ်းမိုးဆွေးနွေးနိုင်သည်။

နိုင်ငံအဆင့်အဓိကတာဝန်ယူထားသူများသည် MNE ကြေညာချက်မှ အခြေခံစည်းမျဉ်းများနှင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးမှုများကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖြင့် သုံးအုပ်စုပါဝင်သူများအားလုံး လက်လှမ်းမီနိုင်ပြီး တာဝန်ခံမှုရှိစွာဖြင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အခြားသော နိုင်ငံများ တွင်လည်းအခြားသောအဆင့်တူပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် MNE ကြေညာချက်များကိုထင်မြင်ယူဆချက်များ ဖလှယ်ရန်နှင့် နီးကြားအသိမြှင့်တင်မှုများ ကမ္ဘာအဆင့်ဖြစ်ပေါ်စေရန် ဖိတ်ခေါ်ဆက်သွယ်၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များကိုလည်း အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သို့ ပုံမှန်အသိပေးရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ ရုံးသည် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ၌ နိုင်ငံအဆင့်အဓိကတာဝန်ယူထားသူများထူထောင်ခန့်အပ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ MNE ကြေညာချက်ကို မြှင့်တင်ခြင်းများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုဖြစ်ပေါ်စေရန် ဦးဆောင်ပံ့ပိုးမှု များကို အထောက်အကူများကမ်းလှမ်းပေးအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ဂ. အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မှု

**i. ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးခြင်း<sup>9</sup>**

လုပ်ဆောင်ရမည့် နည်းလမ်းများကို မြှင့်တင်မည့်အလုံးစုံသော မဟာဗျူဟာနှင့် အခြေခံ ပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများတွင် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများထံသို့ နိုင်ငံတော်အဆင့် ထောက်ပံ့ကူညီမှုများလည်း ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

<sup>9</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ ၏ ၃၁၇ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၂၀၁၃၊မတ်လ) နှင့် ၃၂၀ အကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (၂၀၁၄၊မတ်လ)တို့တွင် လက်ခံသဘောတူခဲ့သည်။

**ii. သတင်းအချက်အလက်များနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ<sup>၅</sup>**

ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများအပေါ်တွင် MNE ကြေညာချက်၏ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများတွင် အခြေခံပါဝင်သည့် စည်းမျဉ်းမူဝါဒများကို ILO အကူအညီပေးရေး Helpdesk တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများဟု တောင်းယူရရှိနိုင်သည်။ ယင်းအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့မှ အခမဲ့လျှို့ဝှက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုသည် မေးခွန်းတစ်ခုတိုင်းကို ဖြေကြားပေးသလို ကုမ္ပဏီများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့်သက်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာများကို ရှာဖွေနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြုလုပ်ထားသည့် Website တစ်ခုပါဝင်ပြီး MNE ကြေညာချက်မှ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင် အကူအညီဖြစ်စေမည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ လက်တွေ့နည်းစနစ်များ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အခွင့်အလမ်းများ၊ မေးခွန်းနှင့် အဖြေများ စသည်တို့ပါဝင်သည်။

[www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) နှင့် [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)

**၂။ ကုမ္ပဏီ - သမဂ္ဂ အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှု<sup>၆</sup> (Dialogue)**

အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုသည် MNE ကြေညာချက်၏ အရေးပါသောဗဟိုချက်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပြီး ၎င်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းက နိုင်ငံစုံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ခံစားရသည့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အတူပါဝင်သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုဖြင့် MNE ကြေညာချက်များကို လက်တွေ့အသုံးပြုရန်အတွက် လိုအပ်ချက်များကို အထောက်အကူပေးရန်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများအပေါ်တွင် တကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအခွင့်အာဏာရှိသည့်အဖွဲ့အဖြစ် ILO သည် MNE ကြေညာချက်မှ စည်းမျဉ်းများကို ပတ်သက်ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများမှ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ၎င်း၏ အလုံးစုံသော မဟာဗျူဟာများမှ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ယင်းကဲ့သို့သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများကို အထောက်အကူပေးသွားရန် ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။

အကယ်၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ဖွဲ့ တို့မှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ရုံးမှ စီစဉ်ပေးသော အကူအညီများအသုံးပြုပြီး အကျိုးရှိရှိ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် ဆန္ဒအလျောက် သဘောတူပါက မည်သည့်ထိခိုက်မှုကိုမှ မဖြစ်စေဘဲ ရုံးအနေဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးရန်အတွက် ကြားနေ အနေအထားတစ်ခု ဖန်တီးပေးအပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စအတွက် ရည်ရွယ်၍ ရုံးအနေဖြင့် အရည်အချင်းပြည့်မီသော ဦးဆောင်ပံ့ပိုးပေးမည့်သူ (Facilitators) များစာရင်းတစ်ခုကို သတ်မှတ် ထိန်းသိမ်းပေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်ပါက ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများ ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက်လည်း အထောက်အပံ့များ စီမံပေးအပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ရုံးနှင့်ပါဝင်သူများသည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို တင်းကျပ်စွာ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းသွားမည်ဖြစ်သည်။ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည့် မေးခွန်းများကို ပါဝင်သူများထံသို့ ကြိုတင်မေးမြန်းသဘောတူညီချက်ယူ သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရုံးအနေဖြင့် ILO ၏ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအုပ်စုများမှ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး

<sup>၅</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ ၏ ၃၀၁ အကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (၂၀၀၈ မတ်လ)တွင် လက်ခံသဘောတူခဲ့သည်။

<sup>၆</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ ၏ ၃၁၇ အကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (၂၀၁၃ မတ်လ)တွင် လက်ခံသဘောတူခဲ့ပြီး ၃၂၉ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၂၀၁၇ မတ်လ) တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့သည်။

အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်မည့်သူများ စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်အတွက် လျှို့ဝှက်ထားရှိရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကျင့်သုံးလိုက်နာရမည့်အချက်များကို ဖော်ထုတ်ပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။

အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုတွင် ပါဝင်မည့်သူများကို ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ဆုံးဖြတ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

တောင်းခံလာသည့် အနေအထားနှင့် လျော်ညီသော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များကို ရုံးမှ ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂတို့အကြား အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုအတွက် ပေးအပ်သွားမည်ဖြစ်ပြီး ဖြစ်နိုင်သည်မှာ -

- က. ထိရောက်သောဆွေးနွေးမှုတွင် အဖွဲ့ဝင်များချိတ်ဆက်ပါဝင်ရန် ဘက်မလိုက်သော ကြားနေ နေရာတစ်ခုစီစဉ်ပေးခြင်း
- ခ. ကုမ္ပဏီ-သမဂ္ဂ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုတွင် ဆွေးနွေးမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူ၏ အကြံပေးချက်များ
- ဂ. အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုကို ဦးဆောင်ပံ့ပိုးပေးခြင်းများ

ကုမ္ပဏီ - အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းကို နှစ်ဦးနှစ်ဘက် သဘောတူမှုများ အပေါ်တွင် အခြေခံ ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအချက်များကို မည်သို့သော ကတိဝန်ခံချက်ပြုလုပ်ခြင်းများ အတွက်မှ အသုံးမပြုနိုင်ပါ။

ရုံးသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်အုပ်စုများမှ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးများကို လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြီးပြည့်စုံသည့်အချိန်တွင် အသိပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ILO စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကူအညီပေးရေး (Helpdesk) မှတစ်ဆင့် မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအုပ်စုများ၏ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးများမှ တစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံအဆင့်အဓိကတာဝန်ရှိသူများမှ တစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိ အလားတူနည်းစနစ်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များမှ တစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

**၃။ နိုင်ငံအခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်မျှင်များနှင့် လူမှုဘဝမူဝါဒဆိုင်ရာ သုံးအုပ်စုစုံညီ ကြေညာစာတမ်းအား အသုံးပြုရန် ယင်းသတ်မှတ်ချက်များ ဘာသာပြန်ဆိုသည့်အခါ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော အငြင်းပွားမှုများစစ်ဆေးခြင်း (ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းလုပ်ထုံး လုပ်နည်း)⁹**

- ၁) ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကြေညာစာတမ်းပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဘာသာပြန်ဆိုရာတွင် လက်တွေ့အနေအထားမှထွက်ပေါ်လာသော အနက်အဓိပ္ပာယ်များ အပေါ်၌သဘောတူညီမှုများအား ကြေညာချက်ကို လက်ခံကျင့်သုံးသူများအကြား ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်လာပါက လုပ်ဆောင်ရန်များဖြစ်သည်။
- ၂) လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို မူပွားခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံအတွင်း သို့မဟုတ် ILO ၏ လက်ရှိ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့် ဝိဝါဒကွဲပြားခြင်း မဖြစ်စေသင့်ပါ။ ထို့ကြောင့် ကိုးကားစီငြမ်းခြင်း မပြုနိုင်သည်မှာ -

⁹ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ ၂၃၂ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (မတ်လ ၁၉၈၆) တွင် ၂၁၄ ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (နိုဝင်ဘာ ၁၉၈၀) တွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအပိုဒ်(၄)ကို အစားထိုးရန် သဘောတူခဲ့ပြီး ၃၂၉ ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၂၀၁၇ မတ်လ) တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့သည်။

- က. ပြည်တွင်းဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှု များနှင့် ပတ်သက်၍လည်းကောင်း
- ခ. အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ အကြံပြုချက်များနှင့် ပတ်သက်၍လည်းကောင်း
- ဂ. လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း

အထက်ပါအချက်များမှ ဆိုလိုသည်မှာ နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော မေးခွန်း များကို သင့်လျော်သည့် နိုင်ငံတွင်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များမှတစ်ဆင့် စဉ်းစားသင့်ပြီး၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော မေးခွန်းများ ကို ILO ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ အပိုဒ်ခွဲ ၁၉၊ ၂၂၊ ၂၄ နှင့် ၂၆ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှတစ်ဆင့် စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အစိုးရမှ ILO ရုံးသို့ အလွတ် သဘော ဘာသာပြန်ဆို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများကို သက်ဆိုင်ရာ ILO ၏ အထူး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှတစ်ဆင့် စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

- ၃) ကြေညာစာတမ်းအား ဘာသာပြန်ဆိုရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးထံ တောင်းခံလာပါက ရုံးမှ ထိုတောင်းဆိုမှုကိုသိရှိကြောင်း၊လက်ခံရရှိကြောင်းပြန်ကြားပြီး အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်ပေးပို့သည်။ ရုံးသည် အစိုးရနှင့်အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဗဟိုအဖွဲ့အစည်းများထံသို့အသိပေးအကြောင်းကြားမည်ဖြစ်ပြီးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုမှဘာသာပြန်ဆိုပေးရန် တိုက်ရိုက်တောင်းခံမှုများကို အပိုဒ် ၅(ခ) နှင့် (ဂ) ပါအချက်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည်။
- ၄) အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာရှိများသည် ထိုတောင်းခံမှုအား လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း လက်ခံပေးနိုင်ခြင်း ရှိမရှိအုပ်စုများအတွင်း ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး တစ်စည်းတစ်လုံးတည်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့အနေဖြင့် သဘောတူညီနိုင်သည့် အနေအထားမရှိခဲ့ပါက ထိုတောင်းခံမှုကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးရန် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ ရည်ညွှန်း လွှဲပြောင်းပေးရမည်။
- ၅) ဘာသာပြန်ရန်အတွက် တောင်းခံခြင်းများကို ရုံးသို့ လိပ်မူနိုင်သည်။
  - က. အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အစိုးရတစ်ရပ်မှ စည်းမျဉ်းတစ်ရပ်အဖြစ် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အစရှိတောင်းခံခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်အဆင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမှ တောင်းခံခြင်း။
  - ခ. နိုင်ငံတော်အဆင့် နှင့်/သို့မဟုတ် ကဏ္ဍအဆင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကို ကိုယ်စားပြုသူများမှ အပိုဒ် (၆) တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အခြေအနေများအတိုင်း တောင်းခံခြင်း။ ထိုသို့သောတောင်းခံမှုများကို ပုံမှန်အားဖြင့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ဗဟိုအဖွဲ့အစည်းများ လမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
  - ဂ. နိုင်ငံအဆင့် အဖွဲ့အစည်းများ ကိုယ်စားပြုသူများအစား အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများမှ တောင်းခံပေးခြင်း



- ၆) အပိုဒ် ၅ (ခ) နှင့် (ဂ) တွင်အောက်ပါအချက်များကိုပြသနိုင်ပါက တောင်းခံမှုများကို တင်ပြပေးမည် ဖြစ်သည်။
  - က. သက်ဆိုင်ရာအစိုးရမှ တောင်းခံမှုများကို တင်ပြရန်ငြင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ်
  - ခ. အဖွဲ့အစည်းမှ အစိုးရထံသို့ တင်ပြထားခဲ့သည်မှ သုံးလတာ ကျော်လွန်သွားခဲ့ပြီ ဖြစ်သော်လည်း အစိုးရမှစိတ်ဝင်စားသည့်ဖော်ပြချက်မျိုးမရှိခြင်း
  
- ၇) ရုံးမှလက်ခံနိုင်သည့် တောင်းခံမှုမျိုးဖြစ်ပါက ရုံးသည် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အရာရှိများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး ပြန်စာမူကြမ်းကို ပြင်ဆင်ရမည်ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအရင်းအမြစ်များအပါအဝင် ရနိုင်သမျှ သင့်တော်သော သတင်းအချက်အလက် အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။ အရာရှိများအနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်ပေးရန် အချိန်ကာလတစ်ခုကို ရုံးသို့ ရည်ညွှန်း တောင်းဆိုနိုင်သည်။
  
- ၈) လက်ခံနိုင်သည့်တောင်းဆိုမှုအတွက် ပြန်စာမူကြမ်းကို အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့မှ စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီး အတည်ပြုမည်ဖြစ်သည်။
  
- ၉) အတည်ပြုပြီးပါက အကြောင်းပြန်ကြားမှုကို သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များထံသို့ ပေးပို့ရမည် ဖြစ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး တရားဝင်ကြေငြာသင်ပုန်း (Official Bulletin) တွင် ထုတ်ပြန်သွားမည်ဖြစ်သည်။



[www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration)

ISBN 978-92-2-130700-6



9 789221 307006